

ارتباط اخلاق حرفه ای با مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی گری عملکرد محیطی در اداره کل اموراتصادی و دارایی آذربایجان شرقی

بهمن طالبی

دانشجوی دکتری حسابداری، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران (نویسنده مسئول).

bahmantalebi2020@gmail.com

اصغر سیفی کمار سفلی

کارشناس ارشد حسابداری، اداره کل امور اقتصاد و دارایی آذربایجان شرقی.

sefi1396@yahoo.com

شماره ۱۸ / زمستان ۱۳۹۸ (جلد سوم) / صص ۹۷-۸۱
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره دوم)

چکیده

اخلاق حرفه ای، تاثیر چشم گیری بر روی فعالیت ها، عملکرد فردی و گروهی و نتایج سازمان دارد. هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی ارتباط اخلاق حرفه ای با مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی گری عملکرد محیطی در اداره کل اموراتصادی و دارایی آذربایجان شرقی است. جامعه ی آماری این پژوهش کارکنان اداره کل اموراتصادی و دارایی آذربایجان شرقی می باشد و از این جامعه ی آماری، ۸۰ نفر به عنوان نمونه به طور تصادفی مورد مطالعه قرار گرفتند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه و برای بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری و نرم افزار PLS استفاده شد. یافته های پژوهش نشان می دهد که بین اخلاق حرفه ای با مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد سازمان رابطه ی معنادار و مثبتی وجود دارد ولی با نقش میانجی گری عملکرد محیطی، بین اخلاق حرفه ای با مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی رابطه مستقیم و مثبت مشاهده نگردید.

کلید واژه ها: اخلاق حرفه ای، مسئولیت پذیری اجتماعی، عملکرد سازمانی و عملکرد محیطی.

مقدمه

اخلاق حرفه ای^۱ مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه ها را تعیین می کند. در حقیقت، اخلاق حرفه ای، فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش های سازمان است (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰). حرفه های گوناگون بر حسب میزان حساسیت و وظیفه ای که در خدمت به جامعه دارند معیارهای اخلاقی متفاوتی دارند. آشنایی با این معیارهای اخلاقی و پایبندی به آن ها در تعالی اخلاقی و حرفه ای افراد شاغل در یک نهاد و به تبع آن ارتقاء جایگاه اجتماعی آن نهاد یا سازمان در جامعه و تأثیرگذاری آن بر افراد کمک می نماید. اخلاق حرفه ای، شاخه ای مهم از اخلاق کاربردی است که پرداختن به آن از ضرورت های زندگی در جوامع جدید است، بر این اساس مجموعه قواعد و اصول

¹ Professional Ethics

اخلاق باید در هر حرفه ای رعایت و اخلاقیات بیشتر مورد توجه قرار گیرد. توجه به اخلاق و اصول اخلاقی که در هر جامعه با توجه به نوع فرهنگ آن جامعه تدوین گردیده است، یکی از عوامل موفقیت جامعه است. نقش رعایت اخلاق در تمام شئون سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان، مورد توافق پژوهشگرها قرار گرفته است و رفتار اخلاقی تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت ها و نتایج سازمان دارد، زیرا بهره وری را افزایش داده، ارتباطات را بهبود بخشیده و میزان خطرپذیری را کاهش می دهد. امروزه در علم مدیریت بحث روابط انسانی از مهمترین مسائل به شمار می رود، و تحقق اخلاق در سطوح فردی و سازمانی یکی از اصلی ترین آرمان های جامعه و نیازمند رویکرد راهبردی می باشد. با چنین نگرشی روابط سازمان با محیط، فرصت هایی بالقوه و حتمی برای سازمان خواهند بود که براساس اصول فراگیر اخلاقی، تبدیل به مزیت رقابتی برای سازمان می گردد (خیاط مقدم و طباطبایی نسب، ۱۳۹۵). حال با توجه به مباحث مطرح شده در رابطه اخلاق حرفه ای، مسئولیت اجتماعی سازمان^۱ و عملکرد سازمانی^۲، سوالی که این پژوهش درصدد پاسخ به آن است عبارت است از این که: چه رابطه ای بین اخلاق حرفه ای با مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی گری عملکرد محیطی^۳ در اداره کل اموراتصادی و دارایی آذربایجان شرقی وجود دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

امروزه، پیچیده شدن روز افزون سازمان ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه ای، مسئولیت و پاسخگویی اجتماعی در همه سازمان ها ضروری کرده است (رحیم نیا و نیکخواه فرخانی، ۱۳۹۲). هدف هر جامعه دستیابی به رشد، توسعه و تعالی است. دستیابی به تعالی و کمال یکی از اهدافی است که در زندگی بشری و در سطوح مختلف آن (فردی، خانوادگی، سازمانی، ملی و ...) دنبال می شود. در این میان یکی از سطوح بسیار مؤثر در توسعه جوامع، سطح تعالی سازمانی می باشد. به گونه ای که اگر تعالی سازمانی تحقق پذیرد، توسعه کلان جامعه را نیز در پی خواهد داشت. پژوهشگران و مدیران در جوامع و کشورهای مختلف، برای ترسیم مسیر تعالی تلاش های مختلفی را انجام داده اند که ارائه الگوهای مختلف تعالی سازمانی نمونه ای از این گونه تلاش هاست. در طول زمان و در برهه های مختلف مدل های تعالی مختلفی ارائه شده است از جمله: جایزه دمنینگ در ژاپن، طرح جایزه کیفیت و سرآمدی کانادا، مدل کسب و کار جایزه ملی کیفیت مالکوم بالدريج در آمریکا، جایزه کیفیت استرالیا، مدل جایزه کیفیت اروپا توسط بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت، جایزه کیفیت راجیو گاندی هند و ... یکی از عوامل مهمی که در بیشتر مدل ها به چشم می خورد عامل اخلاق است و می توان پذیرفت که یکی از رویکردهایی که موفقیت مدیران و سازمان را تضمین می نماید، رویکرد اخلاقی در سازمان است (موسوی و عربشاهی کریزی، ۱۳۹۳). اخلاق سازمانی، اخلاق یک سازمان است و نشانگر این امر است که چگونه یک سازمان اخلاقی به یک محرک داخلی یا خارجی پاسخ می دهد. اخلاق سازمانی با فرهنگ سازمانی وابسته است، اگر چه، شبیه رفتار سازمانی و اخلاق کسب و کار در سطوح خرد و کلان است. اخلاق سازمانی نه رفتار سازمانی است و نه فقط اخلاق کسب و کار، بلکه شامل حاکمیت و اخلاق شرکت است. اخلاق سازمانی بیانگر ارزش های یک سازمان

¹ corporate social responsibility

² Organizational performance

³ Environmental performance

به کارکنان خود و اشخاص دیگر بدون در نظر گرفتن قوانین دولتی و نظارتی می باشد (آرنادوف و کوسشکا^۱، ۲۰۱۲). هر سازمانی در تلاش برای دستیابی به تعالی سازمانی است و یکی از عوامل مؤثر که در پژوهش های مختلف و به ویژه در رویکرد دینی بر آن تأکید شده است، نقش اخلاق در دستیابی به تعالی سازمانی^۲ می باشد. از این رو، هدف پژوهش حاضر شناسایی بیشتر ادبیات نظری اخلاق حرفه ای، مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی و همچنین بررسی ارتباط آنها با نقش میانجی گری عملکرد محیطی می باشد تا از این طریق موجبات تسهیل در تصمیم گیری ها و بهره وری سازمانی و بهبود عملکرد را فراهم سازد.

اخلاق حرفه ای

اخلاق در لغت، جمع واژه خلق و به معنی خوی هاست و دانش بررسی و ارزش گذاری بر خوی ها و رفتار آدمی؛ علم اخلاق نامیده می شود. در معنی اصطلاحی اخلاق عبارت است از بایدها و نبایدهای ارزشی_ فلسفی و معیار سنجش درستی یا نادرستی رفتار شخص نسبت به خود، دیگران و جامعه (سلاجقه و صفری، ۱۳۹۴). علم اخلاق به دو حوزه نظری و کاربردی تقسیم می شود که اخلاق حرفه ای مهمترین جز اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می پردازد. صاحبان حرفه، از دانش اخلاق دو توقع دارند: بیان نظام مند مسئولیت های اخلاقی در حرفه و تشخیص دقیق و حل اثربخش مسائل اخلاقی در حرفه. در اخلاق حرفه ای دو رهیافت سنتی و جدید وجود دارد؛ رهیافت سنتی، روی آورد مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه ای است، که بر مسئولیت های اخلاقی افراد در مشاغل و حرف و نحوه فردگرایانه اخلاق صاحبان مشاغل، توجه می کند و رهیافت جدید که در دهه های اخیر رواج یافته است، رویکرد مدیریت استراتژیک به اخلاق حرفه ای است. در این رهیافت به مسئولیت پذیری سازمان با نگرش سیستمی و به نحوه سیستمی نگر و کل گرایانه اخلاق سازمان تأکید می شود (فرامرز قراملکی، ۲۰۱۱). متخصصان مدیریت استراتژیک اصول اخلاقی شایسته را در سازمان از پیش شرط های مدیریت استراتژیک خوب دانسته اند (دیوید فرد^۳، ۲۰۰۱). در منشور اخلاق حرفه ای به اصل توکل به خدا و ارزش های پیش برنده مانند: احترام، مسئولیت شناسی، احساس همدلی، مشورت و همت و نیز ارزش های پایه مانند: فروتنی، اعتماد، صداقت، مشارکت و استقرار ارزش ها، پرداخته شده است و بیان شده که اول اصلاح و ارتقای خود و دوم ارتقای اجزا مورد توجه می باشد (رمضانی، ۲۰۰۶).

مقوله اخلاق سازمانی در جوامع توسعه یافته طی یک و نیم قرن گذشته به عنوان بخشی از علم مدیریت به مرور نهادینه شده است. در شکل گیری اخلاق سازمانی سه دسته؛ عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی، دخیل هستند. عوامل فردی شامل اخلاق شخصی، خودشناسی و خودکنترلی (به عنوان خمیر مایه اصلی زمینه های شکل گیری مدیریت اخلاقی در سازمان) می باشد. عوامل سازمانی شامل ضوابط و مقررات سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی که مدیریت اخلاقی را نهادینه می کند و عوامل فراسازمانی شامل دولت، شرایط اقتصادی، محیط کاری و محیط های بین المللی می باشد که موجب جهت گیری مدیریت اخلاقی شده و در نهایت، مدیریت اخلاقی را در سازمان کاربردی و عملی می کند. به طور کلی از اصول اخلاق سازمانی می توان به امانتداری، خدمتگزاری، مسئولیت پذیری، انضباط کاری، مهرورزی، بردباری، داورزی و رعایت

¹ Arnaudov & Koseska

² Organizational Excellence

³ David Fred

عدل و انصاف اشاره کرد (غلامی، ۲۰۰۹). اخلاق مدیریت عبارت است از ملکات نفسانی انسان، از آن جهت که اداره امور جمعی از انسان ها را برای نیل به هدف هایی معین، عهده دار است. اخلاق مدیریت بر آن است تا نیازها و آسیب های اخلاقی و معنوی روسا و زمامداران را باز شناسد و راه های تامین نیازها و مصونیت از آسیب ها را دست یابد (واثقی، ۲۰۰۵). از جمله ابزارهایی که سازمان از طریق آن ها می تواند، آرمان ها و اهداف اخلاقی خود را محقق سازد منشور اخلاقی و منشور رفتاری است که امروزه کاربرد وسیعی یافته است. اما به دلایلی این منشورها بعضاً به شکلی نادرست تنظیم شده و ناموفق هستند. در جهت کمک به مدیران برای تصمیم گیری اخلاقی، به استانداردهای عینی غیر از قوانین عادی و مقررات دولتی نیاز است. در جایی که صرفاً بر استانداردهای ذهنی مدیران تکیه شود، تصمیم های اخلاقی پیش بینی ناپذیر هستند و زمینه ی هرگونه خطای شناختی و ادراکی، توجیه گری و استفاده شخصی فراهم می شود. بسیاری از اصناف با نیاز به استانداردهای عینی از طریق ارائه ی منشور اخلاقی که از اعضای آن صنف انتظار تبعیت از آن می رود، مواجه شده اند (الوانی و رحمتی، ۱۳۸۶).

مسئولیت پذیری اجتماعی

به طور کلی مسئولیت پذیری اجتماعی از نظر زئیری و پیترز (۲۰۰۱) شامل حسابرسی، ممیزی و گزارش دهی در خصوص مسائل اخلاقی و اجتماعی است. دیویس (۱۹۶۰)، مسئولیت اجتماعی را آن نوع تصمیم ها و اقدام های سازمان ها توصیف کرد که به دلایلی فراسوی منافع مستقیم اقتصادی یا فنی اتخاذ می شوند. از سوی دیگر افرادی مانند میلتن فریدمن (۲۰۰۷) اعتقاد داشتند که سازمان ها باید فعالیت های خود را به فعالیت های سودآور محدود نمایند "تنها یک و فقط یک مسئولیت اجتماعی برای سازمان ها وجود دارد: استفاده از منابع جامعه و اقداماتی برای افزایش سود." (صلواتی و همکاران، ۱۳۹۲).

عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی، یک سازه است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد و ترکیب گسترده ای از دریافتی های غیرملموس همچون افزایش دانش سازمانی و دریافتی های عینی و ملموس مانند نتایج اقتصادی و مالی به شمار می رود. همچنین نگه و ابراهیم^۱ (۲۰۱۰) نیز عملکرد را به عنوان مقایسه نتایج مورد انتظار با نتایج واقعی، بررسی انحراف سازمان از چارچوب پیش بینی شده، ارزیابی عملکرد کارکنان و بررسی میزان پیشرفت سازمان در دستیابی به اهداف تعریف کرده اند. صرف نظر از چگونگی تعریف عملکرد سازمانی، در رابطه با ارزیابی آن نیز مدل های مختلفی ارائه شده است که یکی از مهمترین و جامع ترین آن ها مدل اچیو است که توسط هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) ارائه و به شکل گسترده ای از سوی پژوهشگران بسیاری استفاده شده است. براساس این مدل برای سنجش عملکرد سازمانی باید هفت مولفه شامل توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط را مورد توجه قرار داد (رحمانی و رجب دری، ۱۳۹۵).

در دنیای مملو از تغییرات روزافزون در عرصه علم و دانش، چه از لحاظ نظری و چه از نظر کاربردی، نقش انسان آگاه و متبحر عاملی بسیار حیاتی برای تداوم عمر سازمان و سازگاری با تغییرات متنوع موجود در محیط داخلی و خارجی سازمان است. از آنجایی که منابع انسانی از مهمترین سرمایه های هر سازمانی به شمار می روند، بررسی و شناسایی عوامل مرتبط با این منابع، می تواند بر عملکرد مؤثر باشد (علیرضایی و همکاران، ۱۳۹۲). ارتقای عملکرد شغلی به دلیل افزایش بهره وری در جامعه،

¹ Ngah & Ibrahim

یکی از مهمترین اهدافی است که مدیران سازمان ها در پی آن می باشند. عملکرد مفهومی است که به تنهایی قادر به توجیه وجود بقاء و حتی انحلال سازمان هاست و اصولاً فلسفه سازمان ها همان عملکرد آنها می باشد؛ چراکه همه عناصر و زیرمجموعه های یک سازمان که یک نظام یا سیستم را می سازند با عملکرد خود به صورت زنجیروار بقای کل سازمان را تضمین می کنند. آرمسترانگ (۱۹۹۶)، عملکرد را دستیابی به اهدافی که کمیت و کیفیت آنها تعیین شده، تعریف کرده است. هر کاری که کارکنان در هر سطحی انجام می دهند، در تحقق اهداف کلی سازمان مؤثرند. بنابراین مدیریت عملکرد به آنچه که کارکنان انجام می دهند (کار آنان)، نحوه انجام آن کار (رفتار آنان) و آنچه که به دست می آورند (نتایج آنان) مربوط می شود (اندام و همکاران، ۱۳۹۴). در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان ها، پرداختن به اخلاق و ارزش های اخلاقی یکی از الزامات است، زیرا نماد و تصویر بیرونی سازمان ها را رفتار اخلاقی آنها تشکیل می دهد، که خود حاصل جمع ارزش های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان ها وجود دارد. مطالعات اخلاق در دنیای مدیریت و سازمان، درباره عناوین مختلفی چون اخلاق مدیریت، اخلاق سازمان و اخلاق کار انجام شده است. اخلاق کار در کسب و کار امروز مهم است؛ زیرا رفتار افراد یک سازمان به شدت به موفقیت و حفظ موقعیت آن سازمان، در بازار جهانی کمک می کند و یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار درست و مناسب در جامعه ارزش معنوی مثبتی می دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای ارزش ذاتی است. اخلاق کاری به صورت صریح به عنوان یک تفاوت فردی تعریف شده است که توسط "مجموعه ای از اعتقادات و رفتارهای بازتاب کننده ارزش اساسی کار" توصیف شده است و مخصوصاً به عنوان یک متغیر شخصی مورد ملاحظه قرار گرفته است (مریاک و همکاران^۱، ۲۰۱۳).

عملکرد محیطی

نتایج مدیریت یک سازمان از جنبه های زیست محیطی آن است. در سیستم های مدیریت زیست محیطی نتایج بایستی قابلیت اندازه گیری بر مبنای خط مشی، اهداف کلان و اهداف خرد زیست محیطی یک سازمان را دارا باشند (صلواتی و همکاران، ۱۳۹۲).

ارتباط اخلاق حرفه ای با مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی

سازمان ها یکی از مهمترین نهادهای اجتماعی دوران کنونی هستند که دامنه ی تأثیر آنها بر شئون مختلف زندگی انسان ها بسیار گسترده است. این نهادها در متن محیط اجتماعی می رویند و می بالند و به همین دلیل، به عنوان نظامی پیچیده، همواره در تعامل مستقیم با محیط درونی و بیرونی خود هستند. آنها از یک سو خواهان موفقیت، بقا و حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب هستند و از سوی دیگر موفقیتشان مرهون نحوه برقراری ارتباط و تعامل درست با محیط است. موضوع اخلاق حرفه ای از همین تعامل سرچشمه می گیرد و ماهیت آن به چگونگی سامان دهی رفتار ارتباطی سازمان به عنوان شخصیتی حقوقی با محیط، بر می گردد. به دلیل رشد و توسعه سازمان ها و افزایش نقش آن ها در اجتماع، پیامد های اجتماعی فعالیت های سازمان ها و تأثیر آن ها بر ذی نفعان مختلف، اهمیتی روزافزون یافته است. به گونه ای که عملکرد اخلاقی و اجتماعی انسان ها بر عملکرد سازمان تأثیر های بسزایی دارد (رحمانی و رجب دری، ۱۳۹۵). با توجه به آثار مثبت اخلاق، یکی از مهمترین عوامل کلیدی موفقیت سازمان ها اخلاق حرفه ای است. هرچه اخلاق حرفه ای در سازمان ها از سوی مدیران و

¹ Meriac et al

کارکنان بیشتر مورد توجه قرار گیرد، سازمان در نیل به اهداف پیش بینی شده توفیق بیشتری خواهد داشت (بیک زاد و همکاران، ۱۳۹۵). از اینرو، رعایت اخلاق حرفه ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیم های منطقی و خردمندانه، منافع بلندمدت خود را تضمین کند.

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه ای در سازمان ها، اخلاق به صورت یک مسئولیت اجتماعی درآمده که موجب ارتقا و رشد منابع انسانی گردیده و بهره‌وری را افزایش داده و باعث رشد و بالندگی سیستم و سازمان می گردد؛ که می توان مؤلفه های اخلاق در فعالیت های سیاسی را احساس مسئولیت اجتماعی، اهمیت ارزش های انسانی بر ارزش های مادی و وجدان کاری دانست (جوانبخت و همکاران، ۲۰۱۲). بی توجهی سازمان ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی نفعان بیرونی، می تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال ببرد (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰). کارکنان سازمان ها ترجیح می دهند در سازمان های حرفه ای فعالیت کنند زیرا یک محیط اخلاقی، ناشی از حرفه ای بودن، باعث کاهش عوامل ناخوشایند در کارگروهی و افزایش رضایت شغلی و روابط مناسب بین همکاران می شود (والنتینه^۱، ۲۰۱۰). همچنین نتایج پژوهش ها نشان می دهد شرکت هایی که درستی را رعایت می کنند و نسبت به مسئولیت های اجتماعی متعهدند، این تعهد برایشان سوددهی بیشتری داشته است و درست برعکس عدم تعهد مساوی با سود کمتر می باشد. عبارتی، اخلاق و شایستگی برابر با برنده شدن است (ماکسول^۲، ۲۰۰۷). اخلاق و تعالی سازمان به هم مرتبط هستند. مطابق نظر یکی از صاحب نظران، در زمینه ارتباط رفتار اخلاقی در سازمان ها با برنامه های بهره‌وری و کیفیت مباحث بسیار مستدلی وجود دارند. زمانی که مدیران تصمیم گیری می کنند باید توجه داشته باشند که بین بهره‌وری، کیفیت و اخلاق رابطه نزدیکی وجود دارد. این معادله هم افزاینده است، به طوری که عملکرد را بهبود داده، باعث دستیابی به اهداف سازمانی در سطح عملیاتی و استراتژیک می گردد. امروزه در کنار مسائلی مانند کمبود، سرمایه انسانی و رقابت جهانی، بحث اخلاق حرفه ای نیز به عنوان یکی از چالش های آتی برای برتری سازمان ها برشمرده شده است، زمانی که رفتار سازمانی از نظر اخلاقی ضعیف باشد، هزینه های عملکرد به صورت آشکار و پنهان افزایش می یابد. این هزینه ها را می توان در حوزه های مختلف سازمان مانند پایین بودن بهره‌وری، کندی پویایی سازمان، عدم شفافیت و به هم ریختگی ارتباطات سازمانی شناسایی کرد (صالح نیا، ۱۳۹۱).

پیشینه پژوهش

پژوهش های زیادی در حوزه ارتباط اخلاق حرفه ای و دیگر متغیرها صورت گرفته ولی در رابطه با ارتباط مولفه های اخلاق حرفه ای با مولفه های مسئولیت های اجتماعی و عملکرد سازمانی پژوهش های کمتری صورت گرفته که برخی پژوهش های مرتبط در ادامه ارائه می شود:

قاجاری و حیدری (۲۰۱۶)، پژوهشی را تحت عنوان، نقش یادگیری سازمانی و اخلاق حرفه ای بر عملکرد و انگیزه شغلی در کارکنان بانک ها، انجام دادند و نتایج مطالعه آنها نشان می دهد که عملکرد شغلی کارکنان با مولفه های یادگیری سازمانی (دید مشترک، فرهنگ سازمانی، کار تیمی و یادگیری، اشتراک دانش، تفکر سیستمی و همکار رهبری عاطفی و توسعه صلاحیت کارکنان) و مولفه های اخلاق حرفه ای (اخلاق، تعهد، عدالت سازمانی و وجدان کاری) رابطه معناداری دارد. از کیل

¹ Valentine

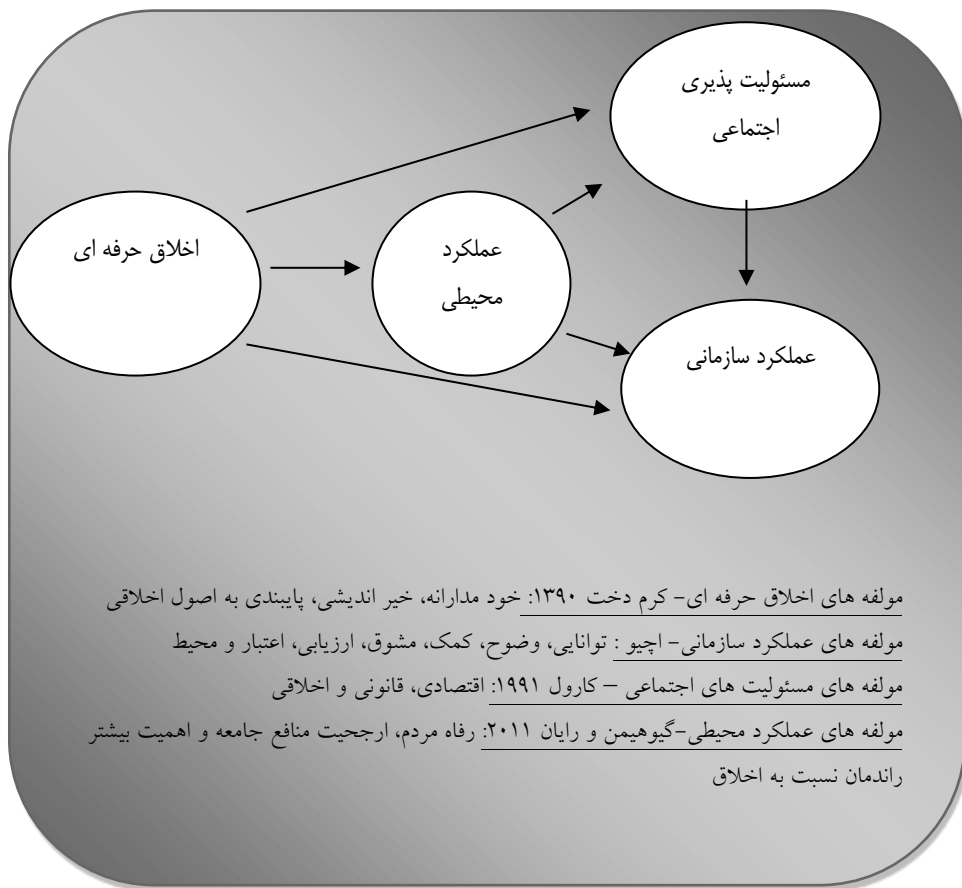
² Maxwell

تام و سانی^۱ (۲۰۱۵)، پژوهشی را تحت عنوان، اخلاق تجاری و عملکرد شرکت های خدماتی، انجام دادند و نتایج آنها نشان می دهد که اثربخشی و کارایی عملکرد سازمانی به اصول اخلاقی وابسته است و همچنین براساس یافته های پژوهش پیشنهاد کردند که باید همیشه روش های خاصی برای شناسایی و مقابله با مسائل مربوط به سوء رفتار اخلاقی وجود داشته باشد؛ و همچنین برای سازمان ها مهم است که اقدامات تنبیهی را به نقض کنندگان قوانین اخلاقی افزایش دهند. مریاک (۲۰۱۵)، پژوهشی را تحت عنوان، ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد، انجام و نتایج نشان داد، بین اخلاق کاری و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. جوزف^۲ (۲۰۱۰)، پژوهشی را تحت عنوان، تأثیر رفتار اخلاقی بر عملکرد سازمانی؛ شواهدی از سه سازمان خدماتی در لاگوس نیجریه، انجام داد و نتایج وی نشان می دهد که رفتار اخلاقی بر عملکرد سازمان اثر می گذارد و رفتار اخلاقی خوب، همبستگی مثبتی با عملکرد سازمانی دارد. رحمانی و رجب دری (۱۳۹۵)، پژوهشی را تحت عنوان، بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس، انجام دادند. نتایج پژوهش آنها نشان می دهد که اخلاق حرفه ای بر عملکرد سازمانی اثرگذار است. همچنین عوامل توانایی، وضوح، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط از اخلاق حرفه ای تاثیر می گیرد اما تاثیرپذیری مولفه "کمک" از اخلاق حرفه ای تایید نشد. اولویت بندی ابعاد عملکرد سازمانی در جامعه مورد بررسی توسط آزمون فریدمن نیز نشان دهنده آن است که در ابتدا مولفه ارزیابی و سپس مولفه های مشوق، وضوح، توانایی، اعتبار، محیط کار و کمک قرار دارند. پورمحمدعلی چایجانی و قاسمی شمس (۱۳۹۵)، پژوهشی را تحت عنوان، بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر بهبود عملکرد کارکنان، انجام دادند و نتایج مطالعه آنها نشان می دهد که بین اخلاق حرفه ای و بهبود عملکرد رابطه مثبتی وجود دارد. شاهین مهر و حسنی (۱۳۹۴)، پژوهشی را تحت عنوان، مدل یابی روابط بین اخلاق حرفه ای و مسئولیت اجتماعی با پاسخگویی سازمانی، انجام دادند و نتایج نشان داد که؛ بین اخلاق حرفه ای و مسئولیت اجتماعی و همچنین، بین مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. در ادامه، یافته ها حاکی از آن بود که؛ با میانجی گری مسئولیت، اخلاق رابطه غیرمستقیم و مثبت با پاسخگویی کارکنان دارد، اما رابطه مستقیم و مثبت بین اخلاق حرفه ای و پاسخگویی مشاهده نگردید. نجاری و حسنی (۱۳۹۴)، پژوهشی را تحت عنوان، بررسی تاثیر مولفه های اخلاق حرفه ای بر عملکرد کارکنان مطالعه موردی: شرکت پست تهران، را انجام دادند و نتایج حاصل از بررسی فرضیه های پژوهش آنها نشان داد که بین سه عامل وجدان کاری و اعتماد و مسئولیت پذیری با عملکرد رابطه همبستگی مثبت وجود دارد ولی بین مولفه امانتداری و عملکرد کارکنان رابطه معنیداری وجود ندارد. همچنین نتایج حاصل از رتبه بندی مولفه های اخلاق حرفه ای نشان داد که بعد وجدان کاری بیشترین تاثیر را بر عملکرد دارد. صلواتی و همکاران (۱۳۹۲)، پژوهشی را تحت عنوان، اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی در صنعت هتل داری، انجام دادند و نتایج آنها حاکی از آن است که بین اخلاق حرفه ای با مدیریت منابع انسانی، مشارکت اجتماعی و عملکرد محیطی رابطه ی معنادار و مثبتی وجود دارد. این ارتباط با مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان نیز مشاهده شد. اخوان و یزدی مقدم (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان، بررسی توأم نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی، دریافتند که بین اصول اخلاقی و عملکرد سازمانی و فرایند مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری برقرار است. قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی را تحت عنوان، رابطه اخلاق حرفه ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی؛ نقش میانجی گر فرهنگ خدمتگزاری، انجام دادند و

¹ Tom & Sunny

² Joseph

نتایج پژوهش حاکی از آن است که؛ اخلاق حرفه ای به طور مستقیم باعث افزایش سطح مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی در معلمان می شود. همچنین، اخلاق حرفه ای باعث تقویت فرهنگ خدمتگزاری می شود و سپس فرهنگ خدمتگزاری زمینه تقویت و بهبود پاسخگویی فردی معلمان را در محیط آموزشی فراهم می کند. نهایتاً مدل نهایی تحلیلی پژوهش حاضر به شرح زیر در شکل (۱) تدوین شده است.



شکل (۱): مدل تحلیلی پژوهش

فرضیه های پژوهش

با توجه به مدل مفهومی پژوهش فرضیه های اصلی به صورت زیر در جدول (۱) تدوین شده است:

جدول (۱): فرضیه های پژوهش

عنوان فرضیه ها	فرضیه
بین اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.	اول
بین اخلاق حرفه ای و عملکرد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.	دوم
بین مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.	سوم
بین اخلاق حرفه ای و عملکرد محیطی ارتباط معناداری وجود دارد.	چهارم
بین اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق عملکرد محیطی ارتباط معناداری وجود دارد.	پنجم
بین اخلاق حرفه ای و عملکرد سازمانی از طریق عملکرد محیطی ارتباط معناداری وجود دارد.	ششم
بین عملکرد محیطی و مسئولیت پذیری اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد.	هفتم
بین عملکرد محیطی و عملکرد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.	هشتم

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده ها توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی و به طور اخص از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. همچنین روش های گردآوری اطلاعات اولیه در این پژوهش ترکیبی از روش های پژوهش کتابخانه ای و میدانی است. در روش کتابخانه ای از طریق مطالعه ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش، چارچوبی مناسب برای موضوع پژوهش فراهم و در روش میدانی، از طریق ابزار پرسشنامه اطلاعات مورد نیاز برای بررسی موضوع گردآوری شد.

قلمرو پژوهش و نحوه انتخاب نمونه ها

جامعه آماری این پژوهش را کارکنان اداره کل وزارت امور اقتصادی و دارایی استان آذربایجان شرقی تشکیل می دهد که با توجه به عوامل محدود کننده هزینه و زمان اقدام به نمونه گیری شد. نمونه انتخابی از طریق روش نمونه گیری طبقه بندی و با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه تصادفی جمعیت آماری معین، کرجسی و مورگان در سطح اطمینان ۹۵٪ انجام پذیرفت. نمونه ای متشکل از ۸۰ نفر از کارکنان آن اداره طی دوره زمانی ۱۳۹۶؛ به گونه ای انتخاب گردید که نمونه معرف جامعه باشد سپس بین نمونه انتخابی پرسشنامه توزیع شد که از ۸۰ پرسشنامه توزیع شده تعداد ۷۰ مورد جمع آوری گردید.

روش جمع آوری اطلاعات

در پژوهش حاضر برای سنجش اخلاق حرفه ای از پرسشنامه کرم دخت (۱۳۹۰)، برای سنجش عملکرد سازمانی از پرسشنامه مدل اچیو^۱ که توسط رحمانی و رجب دری (۱۳۹۵) هم استفاده شده بود، و برای سنجش مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد محیطی از پرسشنامه گیو هیومین و کریس ریان^۲ (۲۰۱۱) که توسط صلواتی و همکاران (۱۳۹۲) هم استفاده شده بود، استفاده گردیده است. به همین منظور کلا ۴۲ سوال در پرسشنامه طرح و برای تدوین پاسخ ها از طیف لیکرت پنج درجه ای (دامنه مقیاس ۱ برای خیلی کم و ۵ برای خیلی زیاد) که یکی از رایج ترین مقیاس های اندازه گیری پاسخ های بسته به شمار می

^۱ A.C.H.I.E.V.E (Ability, Clarity, Help, Incentive, Evaluation, Validity, Environment)

^۲ Huimin and Ryan

رود، استفاده شده است. در این شیوه پاسخگو باید هر گویه را بخواند و سپس میزان موافقت خود را با محتوای آن بر روی طیف مشخص کند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های مختلف توصیفی و استنباطی استفاده می شود. همچنین، برای سنجش روابط علی متغیرهای مستقل با متغیرهای وابسته از نرم افزار PLS و از روش تجزیه و تحلیل چند متغیره استفاده شد. شاخص های تعریف کننده ی متغیرهای پژوهش نیز در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول (۲): گویه های پرسشنامه و نحوه ی کدگذاری

اخلاق حرفه ای		
تعریف	ابعاد	کد بندی
حداکثر نمودن منافع شخصی و اتخاذ تصمیم های شخصی	خود مدارانه	PR1
حداکثر نمودن منافع جمعی و اتخاذ تصمیم های گروهی	خبر اندیشی	PR2
رعایت و تبعیت از قوانین سازمانی به نحو احسن	پابندی به اصول اخلاقی	PR3
عملکرد سازمانی		
داشتن دانش و مهارت لازم در انجام وظایف	توانایی	CP1
تمایل کارکنان برای انجام وظایفشان بدون اکراه	مشوق	CP2
حمایت سازمانی در اثربخشی کار	کمک	CP3
آموزش و بازخورد عملکرد	ارزیابی	CP4
درک لازم از نقش خود در سازمان و نگرش آن ها نسبت به وظایف	وضوح	CP5
تصمیم گیری های معتبر توسط مدیریت در خصوص مسائل مختلف	اعتبار	CP6
تناسب محیطی و وجود عوامل محیطی اثر گذار بر عملکرد	محیط	CP7
مسئولیت پذیری اجتماعی		
رعایت میزان رویه های اقتصادی و کارایی عملیاتی	مسئولیت اقتصادی	CSR1
میزان تبعیت و سازگاری با قوانین و انتظارات دولتی	مسئولیت قانونی	CSR2
رعایت میزان انتظارات و هنجارهای اخلاقی	مسئولیت اخلاقی	CSR3
عملکرد محیطی		
ضرورت وجود مفهوم رفاه مردم، مهمترین نگرانی هر سازمان	رفاه مردم مهمترین نگرانی هر سازمان	EP1
ارجحیت منافع جامعه بر منافع سازمان	ارجحیت منافع جامعه بر منافع سازمان	EP2
اهمیت بیشتر راندمان نسبت به اخلاق در سازمان	راندمان دارای اهمیت بیشتر از اخلاق	EP3

مأخذ (گیو هیومین و کریس ریان، ۲۰۱۱؛ کرم دخت، ۱۳۹۰؛ اچیو، ۱۹۸۰؛ مطالعات پژوهشگر)

یافته های پژوهش

نتایج کلی بررسی اعتبار اشتراک مدل در جدول (۳) ارائه شده است. SSO، مجموع مجذورات مشاهدات برای هر بلوک متغیر مکنون و SSE، مجموع مجذور خطای پیش بینی برای هر بلوک متغیر مکنون می باشد. SSO، شاخص واری اعتبار اشتراک

می باشد. با توجه به اینکه شاخص واریانس اعتبار اشتراک متغیرهای مکنون درون زای، مثبت می باشد بنابراین؛ مدل اندازه گیری از کیفیت مناسب برخوردار می باشد.

جدول (۳): کیفیت ابزارهای اندازه گیری

متغیر	C Alpha	SSO	SSE	1-SSE/SSO
اخلاق حرفه ای	۰/۷۰۳	۲۰۰	۱۵۹	۰/۲۰۰
عملکرد محیطی	۰/۴۹۶	۳۰۰	۲۳۴	۰/۲۲۰
مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۸۱۳	۴۰۰	۳۶۱	۰/۰۹۷
عملکرد سازمانی	۰/۸۲۷	۷۰۰	۵۳	۰/۲۴۰

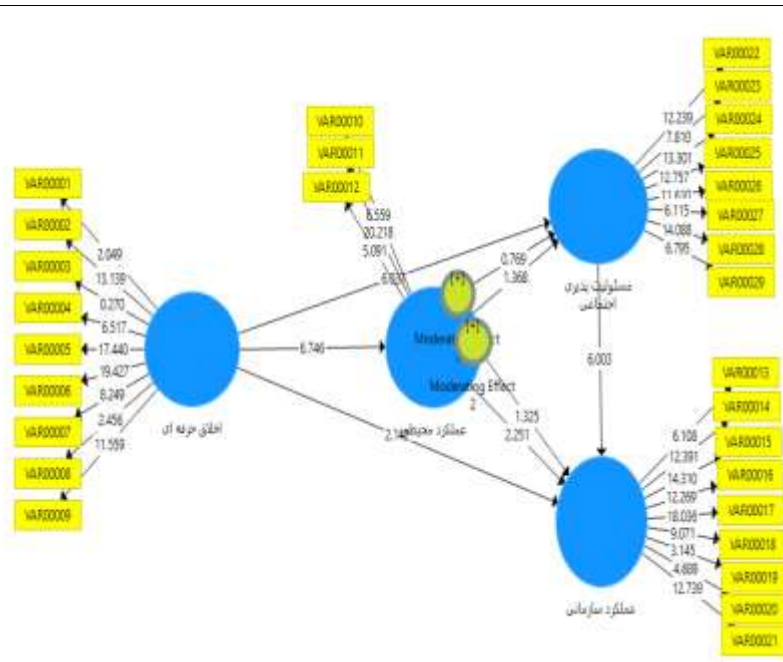
منبع: یافته های پژوهش

جدول (۴) دو شاخص برازندگی مدل اندازه گیری را نشان می دهد که مقدار این شاخص ها در سطح قابل پذیرش می باشند. در مرحله ارزیابی الگوی ساختاری و هنگام بررسی روابط بین متغیرهای پنهان، بارکنش های الگوی اندازه گیری دوباره برآورد می شود. چنانچه مقادیر بارکنش ها در دو الگو تفاوت آشکاری داشته باشند، موید وضعیت درماندگی در تفسیر بوده است. در الگوی ساختاری فرضیه های پژوهش آزمون می شوند.

جدول (۴): شاخص های نیکویی برازش مدل اندازه گیری همراه با سطح قابل پذیرش شاخص ها

Chi_Square		RMR	
خی دو		ریشه میانگین مربعات باقیمانده	
سطح قابل پذیرش (بزرگتر از ۵٪)		سطح قابل پذیرش (کوچکتر از ۱۰٪)	
مدل ساختاری	مدل برآوردی	مدل ساختاری	مدل برآوردی
۰/۵۳۰	۰/۵۱۳	۰/۰۹۵	۰/۰۹۴

منبع: یافته های پژوهش



مدل (۱): الگوی اجرای الگوریتم PLS به همراه سطح معناداری ضرایب مسیر مدل ساختاری

ضریب تعیین الگوریتم PLS برای هر متغیر مکنون وابسته در مدل ساختاری در جدول (۵) ارائه شده است. با توجه به نتایج جدول (۳) واریانس تبیین شده متغیر مکنون مسئولیت اجتماعی ۰/۵۰۲ و متغیر مکنون عملکرد سازمانی ۰/۵۸۷ می باشد. بدین معنی الگوریتم PLS ۵۰/۰۲ درصد از تغییرات متغیر مکنون مسئولیت اجتماعی و ۵۸/۷ درصد از تغییرات متغیر مکنون عملکرد سازمانی را تبیین می کند. همچنین نتایج جدول (۶) نشان می دهد که با اجرای الگوریتم PLS مدل ساختاری در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی دار می باشد.

جدول (۵): ضرایب تعیین مدل ساختاری

متغیر مکنون	R2	R2Adj
مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۵۰۲	۰/۴۸۷
عملکرد سازمانی	۰/۵۸۷	۰/۵۷۴

منبع: یافته های پژوهش

جدول (۶): سطح معنی داری مدل های ساختاری

نوع الگوریتم	آماره	P-Value
مدل ساختاری مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی	۲/۴۰۶	۰/۰۱۶

منبع: یافته های پژوهش

نتایج آزمون فرضیه ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از پرسشنامه های جمع آوری شده از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در جدول (۷) نتایج فرضیه های پژوهش ارائه شده است.

جدول (۷): نتایج فرضیه های پژوهش با اجرای آزمون بوت استراب

نتیجه	سطح معناداری	آماره T	مسیر فرضیه ها از - به
پذیرش فرضیه	۰,۰۰۰	۶,۰۳۷	اخلاق حرفه ای - مسئولیت پذیری اجتماعی
پذیرش فرضیه	۰,۰۳۳	۲,۱۴۲	اخلاق حرفه ای - عملکرد سازمانی
پذیرش فرضیه	۰,۰۰۰	۶,۰۰۳	مسئولیت پذیری اجتماعی - عملکرد سازمانی
پذیرش فرضیه	۰,۰۰۰	۶,۷۴۷	اخلاق حرفه ای - عملکرد محیطی
رد فرضیه	۰,۴۴۲	۰,۷۶۹	اخلاق حرفه ای - مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق عملکرد محیطی
رد فرضیه	۰,۱۸۶	۱,۳۲۵	اخلاق حرفه ای - عملکرد سازمانی از طریق عملکرد محیطی
رد فرضیه	۰,۱۷۲	۱,۳۶۸	عملکرد محیطی - مسئولیت پذیری اجتماعی
پذیرش فرضیه	۰,۰۲۵	۲,۲۵۱	عملکرد محیطی - عملکرد سازمانی

منبع: یافته های پژوهش

فرضیه اول: بین اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد. طبق نتایج جدول (۷)، سطح معنی داری بین اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی (۰/۰۰۰) کوچکتر از ۵٪ می باشد. از آنجا که ضریب مسیر طبق مدل

ساختاری مثبت می باشد، می توان ادعا نمود که بین اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ از این رو دلیلی بر رد این فرضیه وجود ندارد.

فرضیه دوم: بین اخلاق حرفه ای و عملکرد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. طبق نتایج جدول (۷)، سطح معنی داری بین اخلاق حرفه ای و عملکرد سازمانی (۰/۰۳۳) کوچکتر از ۵٪ می باشد. از آنجا که ضریب مسیر طبق مدل ساختاری مثبت می باشد، می توان ادعا نمود که بین اخلاق حرفه ای و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ از این رو دلیلی بر رد این فرضیه وجود ندارد.

فرضیه سوم: بین مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. طبق نتایج جدول (۷)، سطح معنی داری بین مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی (۰/۰۰۰) کوچکتر از ۵٪ می باشد. از آنجا که ضریب مسیر طبق مدل ساختاری مثبت می باشد، می توان ادعا نمود که بین مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ از این رو دلیلی بر رد این فرضیه وجود ندارد.

فرضیه چهارم: بین اخلاق حرفه ای و عملکرد محیطی ارتباط معناداری وجود دارد. طبق نتایج جدول (۷)، سطح معنی داری اخلاق حرفه ای و عملکرد محیطی (۰/۰۰۰) کوچکتر از ۵٪ می باشد. از آنجا که ضریب مسیر طبق مدل ساختاری مثبت می باشد، می توان ادعا نمود که بین اخلاق حرفه ای و عملکرد محیطی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ از این رو دلیلی بر رد این فرضیه وجود ندارد.

فرضیه پنجم: بین اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق عملکرد محیطی ارتباط معناداری وجود دارد. طبق نتایج جدول (۷)، سطح معنی داری بین اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق عملکرد محیطی (۰/۴۴۲) بزرگتر از ۵٪ می باشد. لذا، می توان ادعا نمود که بین اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی از طریق عملکرد محیطی رابطه معنی داری وجود ندارد؛ از این رو این فرضیه رد می شود.

فرضیه ششم: بین اخلاق حرفه ای و عملکرد سازمانی از طریق عملکرد محیطی ارتباط معناداری وجود دارد. طبق نتایج جدول (۷)، سطح معنی داری بین اخلاق حرفه ای و عملکرد سازمانی از طریق عملکرد محیطی (۰/۱۸۶) بزرگتر از ۵٪ می باشد. لذا، می توان ادعا نمود که بین اخلاق حرفه ای و عملکرد سازمانی از طریق عملکرد محیطی رابطه معنی داری وجود ندارد؛ از این رو این فرضیه رد می شود.

فرضیه هفتم: بین عملکرد محیطی و مسئولیت پذیری اجتماعی ارتباط معناداری وجود دارد. طبق نتایج جدول (۷)، سطح معنی داری بین عملکرد محیطی و مسئولیت پذیری اجتماعی (۰/۱۷۲) بزرگتر از ۵٪ می باشد. لذا، می توان ادعا نمود که بین عملکرد محیطی و مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه معنی داری وجود ندارد؛ از این رو این فرضیه رد می شود.

فرضیه هشتم: بین عملکرد محیطی و عملکرد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. طبق نتایج جدول (۷)، سطح معنی داری بین عملکرد محیطی و عملکرد سازمانی (۰/۰۲۵) کوچکتر از ۵٪ می باشد. از آنجا که ضریب مسیر طبق مدل ساختاری مثبت می باشد، می توان ادعا نمود که بین عملکرد محیطی و عملکرد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد؛ از این رو دلیلی بر رد این فرضیه وجود ندارد.

نتیجه گیری، بحث و پیشنهادها

سرمایه انسانی هر سازمانی را کارکنانی تشکیل می دهند که در آن کار می کنند و موفقیت سازمان نیز به همان ها بستگی دارد. عناصر انسانی سازمان، عواملی هستند که توان یادگیری، تغییر، نوآوری و خلاقیت را دارند و چنانچه به شیوه درست در آنان شوق و انگیزه ایجاد گردد، می توانند متضمن بقای بلندمدت سازمان باشند.

نتایج فرضیه اول حاکی از ارتباط معنادار و مستقیم اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی است. براین اساس، اخلاق حرفه ای در نگرش راهبردی، مسئولیت پذیری سازمان در قبال حقوق همه ی عناصر محیطی اعم از داخلی و خارجی است که نقشی راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان دارد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش های قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۲) و صلواتی و همکاران (۱۳۹۲) همسو می باشد. نتایج فرضیه دوم حاکی از ارتباط معنادار و مستقیم اخلاق حرفه ای و عملکرد سازمانی است. براین اساس می توان بیان داشت که یکی از راه های بالابردن سطح عملکرد سازمانی، توجه، بسط و گسترش اخلاق حرفه ای در سازمان ها است. در نتیجه، داشتن برنامه های منسجم جهت ترویج فرهنگ اخلاق حرفه ای و پایبندی سازمان به آنها ضروری است. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش های رحمانی و رجب دری (۱۳۹۵)، اخوان و یزدی مقدم (۱۳۹۲)، قاجاری و حیدری (۲۰۱۶)، مریاک (۲۰۱۵) و رحیم نیا و نیکخواه فرخانی (۱۳۹۲) همسو می باشد. نتایج فرضیه سوم حاکی از ارتباط معنادار و مستقیم مسئولیت اجتماعی و عملکرد سازمانی است. براین اساس، ضعف در رعایت مسئولیت های اجتماعی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی نفعان بیرونی، می تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال ببرد. همچنین شرکت هایی که درستی را رعایت می کنند و نسبت به مسئولیت های اجتماعی متعهدند، این تعهد برایشان سوددهی بیشتری داشته و درست برعکس عدم تعهد مساوی با سود کمتر می باشد. عبارتی، شایستگی و رعایت مسئولیت پذیری اجتماعی برابر با برنده شدن و موفقیت سازمان است که همانا به عملکرد مطلوب سازمانی منجر می شود. این فرضیه بدلیل عدم وجود پژوهشی تحت همین عنوان، قابلیت مقایسه نداشت. نتایج فرضیه چهارم حاکی از ارتباط معنادار و مستقیم اخلاق حرفه ای و عملکرد محیطی است. اخلاق حرفه ای در محیط کار به عنوان یک راهبرد، روحیه ی مشارکت و کار جمعی و اعتماد در محیط کار را افزایش می دهد. بنابراین، جهت تأثیر گذاری محیطی بر اخلاق و رعایت آن در سازمان باید سعی بر رعایت اخلاق حرفه ای در محیط سازمان شود. در واقع یک ارتباط دو جانبه میان محیط و اخلاق وجود دارد به این صورت که رعایت اخلاق حرفه ای محیط مناسب برای سازمان فراهم می آورد و همچنین عملکرد در محیطی سالم منجر به رعایت اخلاق در سازمان می شود. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش صلواتی و همکاران (۱۳۹۲) همسو می باشد. نتایج فرضیه پنجم حاکی از عدم ارتباط معنادار و مستقیم اخلاق حرفه ای و مسئولیت اجتماعی از طریق عملکرد محیطی است. نتایج این فرضیه مغایر با چارچوب و مبانی نظری پژوهش حاضر است. انتظار می رفت افزایش عملکرد در محیطی سالم با افزایش رعایت اخلاق حرفه ای و مسولیت پذیری اجتماعی سازمان همراه باشد. عبارتی؛ رعایت اخلاق حرفه ای در سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیم های منطقی و خردمندانه، منافع بلندمدت خود و رضایت مردم را تضمین کند، که در این پژوهش این امر محقق نشد که این مورد می تواند ناشی از محدودیت های پژوهش یا ویژگی های خاص جامعه آماری مورد بررسی باشد. این فرضیه بدلیل عدم وجود پژوهشی تحت همین عنوان، قابلیت مقایسه نداشت. نتایج فرضیه ششم حاکی از عدم ارتباط معنادار و مستقیم اخلاق حرفه ای و عملکرد سازمانی از طریق عملکرد محیطی است. نتایج این فرضیه مغایر با چارچوب و مبانی نظری پژوهش حاضر است. انتظار می رفت افزایش عملکرد در محیطی سالم با افزایش رعایت اخلاق حرفه ای و بهبود عملکرد سازمانی همراه باشد. عبارتی هرچه

اخلاق حرفه ای در سازمان ها از سوی مدیران و کارکنان بیشتر مورد توجه قرار گیرد، سازمان در نیل به اهداف پیش بینی شده توفیق بیشتری خواهد داشت. که در این پژوهش این امر محقق نشد که این مورد می تواند ناشی از محدودیت های پژوهش یا ویژگی های خاص جامعه آماری مورد بررسی باشد. این فرضیه بدلیل عدم وجود پژوهشی تحت همین عنوان، قابلیت مقایسه نداشت. نتایج فرضیه هفتم حاکی از عدم ارتباط معنادار و مستقیم عملکرد محیطی و مسئولیت اجتماعی است. نتایج این فرضیه مغایر با چارچوب و مبانی نظری پژوهش حاضر است. انتظار منطقی این بود که با افزایش عملکرد در محیطی سالم منجر به رعایت مسئولیت پذیری اجتماعی در سازمان شود. تشویق و تحریک سازمان برای ایجاد سازوکار پاسخگویی به محیط خود به طوری که ابهام و نارضایتی محیط رفع شود. این اقدامات مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان را افزایش خواهد داد. در کل سازمان در مقابل محیط زیست، اجتماع، اخلاق، حقوق بشر، بازار، نگرش و ارزش ها، نیروی کار و افراد معلول مسئولیت دارد و باید به تمامی این جنبه ها توجه نماید. که در این پژوهش این امر محقق نشد که این مورد می تواند ناشی از محدودیت های پژوهش یا ویژگی های خاص جامعه آماری مورد بررسی باشد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش صلواتی و همکاران (۱۳۹۲) همسو نمی باشد. نتایج فرضیه هشتم حاکی از ارتباط معنادار و مستقیم عملکرد محیطی و عملکرد سازمانی است. هدف هر سازمان به تبعیت از جامعه، دستیابی به رشد، توسعه و تعالی است و هر سازمانی در تلاش برای دستیابی به تعالی سازمانی است و یکی از راه های بالابردن سطح عملکرد سازمانی، داشتن یک محیط امن و سالم است. عبارتی عملکرد در محیطی سالم منجر به رعایت عملکرد در سازمان خواهد شد. این فرضیه بدلیل عدم وجود پژوهشی تحت همین عنوان، قابلیت مقایسه نداشت.

امروزه، بحث اخلاق حرفه ای در سازمان توجه زیادی را به خود جلب نموده است. اخلاق حرفه ای یکی از جنبه های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می رود که بخشی از راهبرد یک سازمان گردد. درک مفهوم اخلاق حرفه ای به طور کلی و در معنای خاص آن در کسب و کار، زیربنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به تبع آن در سازمان هاست. اخلاق حرفه ای مفهومی بسیار گسترده می باشند. رفتار اخلاقی در عمق باورها و ارزش های مورد قبول فرد ریشه دارد. بنابراین، درک مفهوم اخلاق حرفه ای مستلزم توجه به ارزش های بنیادین افراد، شناخت همه جانبه علل بروز رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی و نیز اتخاذ تدابیری جهت استقرار و حفظ نظام اخلاق حرفه ای در سازمان هاست. براین اساس، با توجه به اهمیت اخلاق حرفه ای در توسعه سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) به میزان آموزش اخلاق حرفه ای در سازمان توجه شود. انجام این پژوهش با محدودیت های نیز همراه بوده که محافظه کاری برخی پاسخ دهندگان در پاسخگویی به سوال های پرسشنامه و نبود انگیزه کافی در برخی از پاسخ دهندگان و حتی احتمال غیر واقع بینانه بودن پاسخ به سوال ها، از این دست است. و همچنین با توجه به اهمیت موضوع پیشنهاد می شود که در پژوهش های آتی به بررسی ارتباط بین پایبندی به اخلاق حرفه ای و راهبرد های مالی و سازمانی در کسب رضایت و مقبولیت اجتماعی سازمان ها و سایر موضوع های مشابه مورد توجه بیشتر قرار گیرد.

منابع

✓ آراسته، حمیدرضا، جاهد، حسینعلی، (۱۳۹۰)، رعایت اخلاق در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی: گزینه ای برای بهبود رفتارها. فصلنامه نشاء علم، دوره اول، شماره ۲، صص ۳۱-۴۰.

- ✓ الوانی، سید مهدی، رحمتی، محمدحسین، (۱۳۸۶)، فرایند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان، فرهنگ مدیریت، سال پنجم، شماره پانزدهم، صص ۴۳-۷۰.
- ✓ اخوان، پیمان، یزدی مقدم، جعفر، (۱۳۹۲)، بررسی توام نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۲، سال هشتم، صص ۳۷-۵۱.
- ✓ اندام، رضا، منتظری، امیر، ابویسانی، آسیه، (۱۳۹۴)، ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی، پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۱۰، صص ۶۱-۷۲.
- ✓ بیک زاد، جعفر، حسین پورسنبللی، علی رضا، صادقی، محمد، (۱۳۸۹)، اخلاق حرفه ای، کار و جامعه، شماره ۱۲۵ و ۱۲۶، آبان و آذر، صص ۴-۱۰.
- ✓ پورمحمدعلی چایجانی، سووده، قاسمی شمس، معصومه، (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر بهبود عملکرد کارکنان، اولین کنفرانس ملی مدیریت و مهندسی پیشرفت، تهران، دانشگاه علم و صنعت ایران.
- ✓ سلاجقه، آریتا، صفری، ثنا، (۱۳۹۴)، رابطه اخلاق حرفه ای با عملکرد استادان دانشگاه، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۳، صص ۱۰۳-۱۱۰.
- ✓ خیاط مقدم، سعید، طباطبائی نسب، سیده مهدیه، (۱۳۹۵)، مؤلفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۱، صص ۱۲۷-۱۳۶.
- ✓ صالح نیا، منیره، (۱۳۹۱)، اثر رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی سازمان، مجله اخلاق در علوم و فناوری، سال ۷، شماره ۲، صص ۸۶-۹۸.
- ✓ صلواتی، عادل، رستمی نوروزآباد، مجتبی، رحمانی نوروزآباد، سامان، (۱۳۹۲)، اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی در صنعت هتل داری، مطالعات مدیریت گردشگری، سال هشتم، شماره ۲۱، صص ۱۰۷-۱۴۳.
- ✓ عربشاهی کیزی، احمد، موسوی، محمد، (۱۳۹۳)، رابطه اخلاق با تعالی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۲، صص ۱-۱۱.
- ✓ علیرضایی، نفیسه، مساح، هاجر، اکرمی، ناهید، (۱۳۹۲)، رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم، شماره ۲، صص ۷۶-۸۶.
- ✓ رحیم نیا، فریبر، نیکخواه فرخانی، زهرا، (۱۳۹۲)، بررسی تاثیر جو اخلاقی سازمان بر عملکرد سازمانی و تمایل به ترک خدمت، مدیریت فردا، سال ۱۲، شماره ۳۷، صص ۵-۲۲.
- ✓ قاسم زاده، ابوالفضل، زوار، تقی، مهدیون، روح اله، رضائی، ادیبه، (۱۳۹۲)، رابطه اخلاق حرفه ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی گر فرهنگ خدمتگزاری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۲، صص ۸-۱.
- ✓ رحمانی، حلیمه، رجب دری، حسین، (۱۳۹۵)، بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس، حسابداری ارزشی و رفتاری، سال اول، شماره اول، صص ۵۳-۷۶.
- ✓ نجاری، رضا، حسنی، سمیه، (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر مولفه های اخلاق حرفه ای بر عملکرد کارکنان مطالعه موردی: شرکت پست تهران، کنفرانس بین المللی دست آوردهای نوین پژوهشی مدیریت حسابداری اقتصاد، تهران، موسسه آموزش عالی نیکان.

- ✓ Arnaudov K, Koseska E. (2012). Business ethics and social responsibility in tourist organizations in terms of changing environment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 44: 387-397.
- ✓ David Fred R. (2001). *Strategic management*. Translated by: Parsayyan A, Aerabi SM. Tehran: Institute for Cultural Research. P.53.
- ✓ Ezekiel Tom ,Ebitu, Sunny Biobebe,Beredugo.(2015). BUSINESS ETHICS AND THE PERFORMANCE OF SERVICE FIRMS IN CALABAR, CROSS RIVER STATE, NIGERIA. *European Journal of Hospitality and Tourism Research*. Vol.3, No.2, pp. 28-38.
- ✓ Faramarz Gharamaleki A. (2011). *Introduction to professional ethics*. 4th ed. Tehran: Saramad Publication. P. 182.
- ✓ Ramezani A. (2006). *Professional ethics in management*. Mashhad: Conference on Science and Ethics in Mashhad University.
- ✓ Javanbakht H. Ghasemi M. Molavi M. (2012). Identify and ranking the factors affecting organizational ethics west Azerbaijan higher educational institutions using the Topsis technique. Tehran: National Conference on Values and Ethics in Management in Islamic Azad University.
- ✓ Ghajari, Nasrollah, Heidarie, Alireza.(2016). The Role of Organizational Learning and Professional Ethics in the Job Performance and Motivation in a Sample of Banks' Employees.Special Issue .April 2016 *INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMANITIES AND CULTURAL STUDIES* ISSN 2356-5926.
- ✓ Gholami A. (2009). *Organizational ethics: issues, challenges and solutions*. *Police Human Development*; 63-83. (In Persian).
- ✓ Maxvel J. (2007). *Professional ethics in management*. Translated by: Yavari SA. Tehran: Management Fara Publication. P. 29-35.
- ✓ Meriac, J. P., Woehr, D. J., Gorman, C. A., & Thomas A. L. E. (2013). Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3): 155–164.
- ✓ Meriac, J. P. (2015). Examining relationships among work ethic, academic motivation and performance. *Educational Psychology*, 35(5): 523-540.
- ✓ Kehinde Oladele Joseph (2010) . Effect Of Ethical Behaviour on Organizational Performance: evidence from three Service Organizations In Lagos Nigeria. *Journal of Research in National Development, Federal University of Technology, [FUTO],Owerri .Nigeria*. volume 8 no.1 Date of Publication.
- ✓ Valentine S.(2010) *Human resource management, ethical context, and personnel consequences: A commentary essay*. *J Bus Res*. 2010;63(8):908-10
- ✓ Vaseghi Q. (2005). *Islamic management*. 2nded. Qom; Islamic Research Institute. P. 175.