©2013 DAZCo, *Danesh Afarand Zistagen Co., IRAN*
ISSN: 2228-5849 *Quarterly of Education Strategies in Medical Sciences 2013; 6(2): 61-67*

Relationship between Organizational Culture and Professional Ethic; Faculty Members of Kashan University

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors
Rahimi H.* *PhD,*
Agha Babayi R.[1] *MSc*

ABSTRACT

Aims Promotion of the Professional Ethics at the University depends on the human thought of university's organizational culture. Organizational culture is considered as one of the main factors in the progress or failure of the organizations. The purpose of the present research was investigating the relationship between organizational culture and professional ethic among the faculty members in Kashan University.

Methods This descriptive-correlative research was conducted on 260 faculty members of Kashan University and 110 members as the subjects of the study using stratified random sampling method proportional to the sample size. Organizational culture and professional ethic questionnaires were used for data collection. Collected data was analyzed by one sample T, Pearson correlation coefficient, regression and MANOVA tests by SPSS 16 statistical software.

Results The means of organizational culture (4.20±0.78) and professional ethic (4.22±0.7) dimensions were higher than average level. Among the organizational culture factors, only risk-taking factors (p=0.03; t=2.22) and group-orientation (p=0.045; t=1.80) were able to predict the members' professional ethic. There was just significant relationship between organizational culture and human munificence.

Conclusion Organizational culture affects the individual behavior, organizational performance, job motivation, creativity and innovation, commitment and professional etc.

Keywords Organizational Culture; Ethic, Professional; Faculty

CITATION LINKS

[1] Administrative ethics [2] Professors behaving badly: faculty misconduct ... [3] A study of the effectiveness of a diverse ... [4] A meta-analysis of relationships between ... [5] Behavior in organizations. [6] Organizational culture and ... [7] The six levers for managing organizational ... [8] Human resource ... [9] A approach to the impact of differences in ... [10] The relationship between organizational ... [11] Professional ethic. [12] Ethic in conclusion [13] The moral profession: A study of ... [14] Ethics and human resource management: Professional. [15] The work ethic as determined by occupation... [16] Organiational behavior. [17] Shieh tools. [18] The relationship between social ... [19] Human resource strategic management. [20] Management of organizational ... [21] The relationship between organizational ... [22] The relationship between organizational ... [23] Organizational culture. [24] The relationship between organizational ... [25] Ethic in management. [26] Science ethic higher education ... [27] Work ethic in worker public offices. [28] Faculty misconduct in collegiate teaching. [29] Why should I care about SOTL? [30] A survey of the relationship between organizational ... [31] What is the relationship ... [32] Approaches to organisational ... [33] The relationship between organizational ... [34] Professional ethical standards, corporate ... [35] The relationships of national ... [36] Scaling an Islamic work ethic. [37] Generational defferences in work ... [38] Gender and situational differences ... [39] Expatriates and host country nationals: Managerial ... [40] Interrelationship of work commitment ... [41] Research method in human ... [42] Spss guides in behavioral ...

*Department of Education, Faculty of Human Sciences, Kashan University, Kashan, Iran.
[1]Department of Education, Faculty of Education & Psychology, Isfahan University, Isfahan, Iran.

Correspondence
Address: Faculty of Human Sciences, Kashan University, Qotb-e-Ravandi Boulevard, Kashan, Iran.
Phone: +983615912726
Fax: +983615912727
hamid_rahimi_1982@yahoo.com

Article History
Received: January 11, 2013
Accepted: February 24, 2013
ePublished: June 7, 2013

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-22]

رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای؛ اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان

حمید رحیمی [*] **PhD**
گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران
راضیه آقابابایی MSc
گروه علوم تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

چکیده

اهداف: ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه، در گرو تصور انسان از فرهنگ سازمانی دانشگاه است. فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم پیشرفت یا شکست سازمان‌ها شناخته می‌شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی در دانشگاه کاشان انجام شد.

روش‌ها: این مطالعه توصیفی- همبستگی در ۲۶۰ عضو هیات علمی دانشگاه کاشان انجام شد و ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. از ۲ پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. تحلیل داده‌ها با آزمون‌های T تک‌نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و تحلیل واریانس چندگانه و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS 16 صورت گرفت.

یافته‌ها: میانگین مولفه فرهنگ سازمانی (۰/۷۸±۴/۲۰) و اخلاق حرفه‌ای (۰/۷±۴/۲۲) بالاتر از حد متوسط بود. از میان مولفه‌های فرهنگ سازمانی، تنها مولفه‌های ریسک‌پذیری (t=۲/۲۲؛ p=۰/۰۳) و تیم‌گرایی (t=۱/۸۰؛ p=۰/۰۴۵) قابلیت پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای اعضا را داشتند. تنها رابطه بین فرهنگ سازمانی و مولفه کرامت انسانی معنی‌دار بود (r=۰/۲۴؛ p=۰/۰۲).

نتیجه‌گیری: فرهنگ سازمانی بر رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش شغلی، خلاقیت و نوآوری، تعهد و اخلاق حرفه‌ای تاثیر می‌گذارد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، اعضای هیات علمی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۱۰/۲۳
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۳/۱۸
[*] نویسنده مسئول: hamid_rahimi_1982@yahoo.com

مقدمه

نقش با اهمیت آموزش در تعالی انسان‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری، بر هیچ‌کس پوشیده نیست. در این بین، مراکز آموزشی جامعه به خصوص مراکز دانشگاهی با توجه به اینکه تربیت‌یافتگان آنها خود متولی آموزش نسل‌های بعدی می‌شوند، از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند. این جایگاه والا باعث می‌شود که مقوله "اخلاق حرفه‌ای" به خصوص در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در این سازمان‌ها مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران عرصه‌های دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع مختلف قرار گیرد. در ایران نیز با توجه به برخورداری از دین متعالی اسلام، اخلاق حرفه‌ای و مباحث پیرامون آن مورد عنایت خاصی قرار گرفته است.

ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه، در گرو تصور انسان از فرهنگ سازمانی دانشگاه است. دانشگاه برای نهادینه‌سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان (استادان، مدیران، دانشجویان، کارکنان، شرح وظایف، آیین‌نامه‌ها، ساختار و غیره) است [۱]. توجه به نقش راهبردی دانشگاه در ترویج اخلاق حرفه‌ای در مشاغل و سازمان‌ها، ضرورت اخلاقی‌بودن سازمان دانشگاه را بیشتر نشان می‌دهد. ترویج اثربخش اخلاق در دانشگاه مانند هر سازمان دیگر در گرو ۳ گام عمده است. اول اینکه دانش اخلاق حرفه‌ای معطوف به زمینه‌های تخصصی سازمان باشد؛ دوم، گرایش درونی و خودانگیختگی سازمان، مدیران و منابع انسانی آن درجهت تحقق اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در سازمان باشد و سوم، مهارت سازمان در اجرای اصول اخلاقی باشد. در گام سوم فرآیند، روش‌ها و فنون ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی (مانند مهارت‌های رفتار ارتباطی و مهارت‌های تشخیص و حل مسایل اخلاقی به ویژه توانایی مواجه‌شدن با تعارض‌های اخلاقی) مورد بحث قرار می‌گیرد [۲].

فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم پیشرفت یا شکست سازمان‌ها شناخته شده است، به گونه‌ای که انبوه مطالعات در دهه ۱۹۸۰ در حیطه فرهنگ سازمانی صورت گرفته است [۳]. هدف اصلی مطالعات فرهنگ سازمانی افزایش قدرت انطباق‌پذیری سازمانی، یادگیری و سازگارشدن با محیط رقابتی است تا هدف نهایی اثربخشی سازمانی حاصل شود [۴].

فرهنگ را روح سازمان تعریف می‌کنند. فرهنگ حاکم بر سازمان، شکل‌دهنده شخصیت سازمانی است [۵]. اگر فرهنگ منسجم و متناسب با اهداف سازمانی در سازمان حاکم باشد، کارآیی و اثربخشی افزایش می‌یابد [۶]. فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از فرضیات اساسی است که افراد سازمان در روبه‌روشدن با مسایل برای انطباق با محیط و دستیابی به وحدت و انسجام داخلی، ایجاد می‌کنند [۷]. فرهنگ سازمانی بر ارزش‌ها، عقاید، فرضیه‌ها، هنجارها و اهدافی که به طور وسیع در سازمان‌ها پذیرفته شده‌اند، دلالت می‌کند [۸]. فرهنگ سازمانی به افراد کمک می‌کند تا فعالیت‌های سازمان را دریابند؛ بنابراین هنجارهای رفتار برای آنها مشخص می‌شود [۹]. اجزای اصلی فرهنگ سازمانی شامل مصنوعات مادی، الگوی فعالیت‌ها، هنجارهای رفتاری، ارزش‌ها و فرضیه‌های زیربنایی است [۱۰]. فرهنگ یک حس همانندی را برای اعضا فراهم می‌کند، مولد تعهد در جهت رسالت سازمان است و استانداردهای رفتار را تقویت می‌نماید [۴].

در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-22]

مشاغل به‌کار می‌رفت و امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند [۱۱]. ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارت از هویت علم و دانش داشتن، نقشی کاربردی داشتن، ارایه صبغه‌ای حرفه‌ای، بومی و وابسته‌بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارایه دانش انسانی و دارای زبان روشن انگیزشی است [۱۲]. اخلاق حرفه‌ای، متعهدشدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی، در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است [۱۳]. اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسایل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد [۱۴]. اخلاق حرفه‌ای، به طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند، بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه به عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند [۱۲].

تدوین منشور اخلاقی کارکنان که در برگیرنده ارزش‌های فرهنگی جامعه و اخلاقیات مورد نظر سازمان باشد، یکی از زمینه‌های مطرح‌شده در این خصوص است. براساس آن، اعضای سازمان از یک سرمشق و رهنمود کلی اخلاقی و ارزشی تبعیت کرده و فرهنگی منسجم و قوی در سازمان به‌وجود می‌آید. مدیریت ارزش‌های اخلاقی در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی شده، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می‌کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروه‌ها را بهبود می‌بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و در نهایت افزایش سود خواهد شد [۱۵].

در این پژوهش، مولفه‌های فرهنگ سازمانی (نوآوری، ریسک‌پذیری، نتیجه‌گرایی، مردم‌گرایی، تیم‌گرایی و ثبات) براساس مدل *رابینز* بود. منظور از نوآوری و ریسک‌پذیری، میزانی است که فرهنگ افراد را تشویق می‌کند تا نوآور و ریسک‌پذیر باشند. در نتیجه‌گرایی، مدیریت به جای توجه به روش‌ها و فرآیندها، به نتیجه‌ها و ره‌آوردها توجه می‌کند. مردم‌گرایی، مشارکت‌دادن افراد در تصمیم‌گیری‌هاست و تیم‌گرایی، انجام امور توسط دیگران است و میزانی که سازمان در فعالیت‌های خود به دنبال حفظ وضع موجود است [۱۶].

در این پژوهش، مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای براساس اصول اخلاق حرفه‌ای اسلامی است. مهم‌ترین اصول راهبردی این ملاک عبارت از حفظ کرامت انسانی، رعایت آزادی، برقراری عدالت و امانت ورزی است. اصول منشور اخلاقی در اسلام در همه حرفه‌ها مشترک است ولی تفاوت حرفه‌ها در فروع است و اصولی که از منابع اسلامی به‌دست می‌آید [۱۱].

کرامت، جایگاه و منزلتی است که انسان را در نزد همنوعانش والا و با شخصیت معرفی می‌کند. در جوامع بشری نیز احترام‌نهادن به همنوعان و انسانیت افراد انسانی، بدون اینکه منافع و ضررهایی در پس تکریم آنها بر ایشان در میان باشد، از وظایف اخلاقی به‌شمار می‌رود چرا که طبق موازین اسلامی هیچ فردی حق ضرر و زیان‌رساندن به دیگری را ندارد [۱۷].

آزادی در فعالیت‌های حرفه‌ای با حفظ حرمت وکرامت انسانی قرین است، چرا که فطرت بشر طالب، حُرّیت و آزادگی است و از هر گونه قید و بندی که اراده و اختیار او را محدودسازد دوری می‌گزیند زیرا آزادی در عقیده و حیات از عطایای الهی است که خداوند به انسان‌ها بخشیده است. براساس این دیدگاه، در شغل‌های حرفه‌ای هیچ عاملی نباید آزادی هر یک از افراد و اعضای سازمان را زیر سئوال ببرد. به عنوان مثال تعهدات سازمانی و حرفه‌ای برخی از کارمندان در قبال استخدام، نباید موجب بی‌توجهی به آزادی آنها شود [۱۷].

مفهوم عدالت به معنای قراردادن هر امری در موضع و جایگاه واقعی آن است که در اخلاق حرفه‌ای اهمیت فراوان دارد [۱۸]. عدالت در سازمان یعنی استفاده شایسته از منابع طبیعی و انسانی در آن، شایسته سالاری و به‌تبع آن وجود نظام جامع و علمی انتصاب و ارتقاء و مسئولیت‌پذیری با وجود تعهد و تخصص لازم است [۱۱]. یکی از نمونه‌ها و شکل‌های امانت "رازداری" و "حفظ سرّ" است. بدین معنی که ما علاوه بر اینکه در مقابل اموال و بهره‌های مادی و دنیوی احساس امانت می‌کنیم و سعی داریم که سپرده‌های دیگران را محافظت کنیم، باید در حفظ اسراری که در سینه داریم، بکوشیم [۱۱].

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان مورد توجه قرار گیرد. البته در همین زمینه از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمانی، جهل و ناآشنایی کارکنان نسبت به اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است [۱۱] و با توجه به این که امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، بنابراین لازم است که در سازمان‌ها علاوه‌بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، آموزش اخلاق اداری و سازمانی جزء برنامه‌های آموزشی در سازمان قرار گیرد [۱۹].

غیر از محیط زندگی، محیط‌های دیگری چون محیط کار، محیط تحصیل، محیط تفریح، محیط مذهبی و غیره دارای فرهنگ‌های مختلفی هستند. در برخی از سازمان‌ها، محیط کار به گونه‌ای است که از انسان، فردی پرخاشگر و بدگفتار و در برخی محیط از انسان فردی آرام و صبور می‌سازد. بنابراین فرهنگ سازمان می‌تواند سازنده اخلاقی با آن آداب و رسوم باشد. مثلاً در محیط نظامی، نظم و انضباط اساس فرهنگ چنین محیطی است. کسی که مدتی در این محیط زندگی کند، کم‌کم خُلق و خوی نظم را پیدا می‌کند. پس محیط خاص با فرهنگ خاص می‌تواند اخلاق خاصی تولید کند [۱۹].

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-22]

بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان در سازمان، متاثر از ارزش‌های اخلاقی بوده و ریشه در اخلاق حرفه‌ای دارد. بی‌توجهی به اخلاق کار در سازمان‌ها، در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزش‌های اخلاقی غنی بوده و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به‌وجود آورد. اخلاق حرفه‌ای ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران موثر بوده و می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. وجود اخلاق حرفه‌ای مثبت، ناشی از فرهنگ سازمانی اعضای سازمان (ارزش‌ها و باورها) است [۲۰].

تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ قوی منجر به ایجاد احساس بهتر برای کارکنان و انجام بهتر کارها می‌شود. همچنین فرهنگ قوی سازمان موجب افزایش تعهد افراد به سازمان و ایجاد همسویی میان اهداف فردی و سازمانی می‌شود [۲۰]. همچنین فرهنگ سازمانی با انگیزش و اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه رابطه مثبت معنی‌داری دارد [۲۱]. فرهنگ بر تدوین اهداف، استراتژی، رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، میزان فداکاری، تعهد و سخت‌کوشی تاثیر می‌گذارند [۲۲، ۲۳]. فرهنگ سازمانی به دلیل تاثیری که بر ادراک و رفتار کارکنان دارد بر بهره‌وری و اثربخشی سازمان موثر است [۲۴].

سازمان‌هایی که رفتار اخلاقی دارند، دارای شانس موفقیت بیشتری نسبت به سازمان‌هایی که رفتارهای غیراخلاقی و غیرصادقانه دارند، هستند. موفق‌ترین سازمان‌ها دارای فرهنگی هستند که همسو با ارزش‌های قوی اخلاقی‌اند [۲۵]. توسعه اخلاق حرفه‌ای از طریق کنش‌های ارتباطی اعضا و ذینفعان اجتماع علمی و دانشگاهی میسر می‌شود و این اخلاق‌های انعکاسی از ضعف و نارسایی‌های عمومی‌تر در اخلاق اجتماعی است [۲۶]. *معیدفر* در پژوهشی دریافت میزان اخلاق کاری در ادارات دولتی بالاتر از حد متوسط است؛ همچنین بین اخلاق کاری با تحصیلات و پایگاه اجتماعی اعضاء رابطه معکوس وجود دارد [۲۷].

برخی در دانشگاه بر این باورند احترام گذاشتن به دانشجویان، برابر دانستن دانشجویان، آموزش و نمره‌دادن، مسئولیت حرفه‌ای در برنامه‌ریزی دقیق دروس، بی‌غرضی و بی‌طرفی در آموزش و محرمانه نگه‌داشتن نمرات دانشجویان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی ریشه‌دار در ضوابط آموزشی است که مورد حمایت اعضای هیات علمی است [۲۸]. اساتید دانشکده‌ها همانند مربیان دیگر حرفه‌ها لازم است که به یک نوع الزام اخلاقی برای مشارکت موثر در تخصصی‌نگری به تدریس و یادگیری پایبند باشند [۲۹].

بین ابعاد فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد [۳۰]. *ویتنر* معتقد است که بین فرهنگ مشارکتی و اخلاق رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ سازمان‌هایی که اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ مشارکتی بالایی دارند، وفاداری کارکنان و مشتریان آنها نیز بالاست [۳۱]. *سینکلر* رابطه بین فرهنگ سازمانی و اخلاق را مورد تایید قرار می‌دهد [۳۲]. از نظر *آکواسی* بین فرهنگ اخلاق سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین فرهنگ اخلاقی سازمان روی تصمیم‌گیری اخلاقی کارکنان تاثیر مثبت دارد [۳۳]. *والنتین* گزارش می‌کند که بین استانداردهای اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه منفی وجود دارد. نتایج وی پیشنهاد می‌کند که حرفه‌ای‌ها باید استانداردهای اخلاق حرفه‌ای خود را برای رشد مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارتقا دهند زیرا این عمل با بهبود نگرش‌های اخلاقی کارکنان ارتباط دارد [۳۴]. *فریک* با بررسی اهمیت نسبی اثر فرهنگ، حرفه و تفاوت‌های جنسیتی بر اخلاق کار نشان می‌دهد که میزان تحصیلات و رشته‌های تحصیلی با اخلاق کاری ارتباط دارد، در حالی که تفاوت‌های جنسیتی بر اخلاق کار تاثیری ندارد [۳۵]. *علی*، با بررسی اخلاق کار بین کانادایی‌ها و آمریکایی‌ها نشان می‌دهد که اخلاق کار بر حسب سن، جنسیت، سطوح سازمانی و میزان تحصیلات متفاوت است [۳۶]. *ویجتیک* نشان می‌دهد که رابطه معنی‌داری بین اخلاق کاری و میزان تحصیلات وجود دارد [۳۷]. *چاسمیر* و *پارکر* معتقدند که اخلاق کاری مدیران زن و مرد به طور قابل ملاحظه‌ای با هم شباهت دارد، اما اخلاق شخصی دو گروه، اختلاف معنی‌داری با هم دارند [۳۸]. از نظر *علی*، سطوح مدیریتی بر اخلاق کار تاثیرگذار است. مدیرانی که در سازمان‌هایی با بیش از ۲۵۰ کارمند کار می‌کنند، خودمحورترند [۳۹]. *راندال* در مطالعه کارمندان دانشگاه گزارش می‌کند که بین اخلاق کار و تعهد سازمانی ارتباط وجود دارد [۴۰].

از بررسی مطالعات قبلی اینگونه استنباط می‌شود که اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها تحت تاثیر فرهنگ سازمانی است. ذکر این نکته ضروری است که پژوهش‌های انجام‌شده، کمتر در محیط‌های آموزشی به خصوص آموزش عالی است. با درنظرگرفتن این نکات و با توجه به اهمیت این موضوع به ویژه در دانشگاه‌ها، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی در دانشگاه کاشان انجام شد.

روش‌ها

این مطالعه توصیفی- همبستگی در ۲۶۰ عضو هیات علمی دانشگاه کاشان (علوم انسانی، علوم پایه، فنی و مهندسی و هنر) انجام شد و ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. از آنجا که واریانس جامعه آماری نامعلوم بود، ۳۰ نفر از افراد جامعه آماری به صورت تصادفی انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌ها بین آنها توزیع شد. پس از استخراج داده‌ها و پیش‌برآورد واریانس، حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۰ نفر به‌دست آمد [۴۱]. از ۱۱۰ پرسش‌نامه توزیع‌شده ۹۸ پرسش‌نامه

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-22]

برگشت داده شد که با توجه به نرخ بازگشت ۰/۸۹، توان آماری پس از تحلیل مقدماتی محاسبه و کفایت آن ۰/۸۸ برآورد شد که مناسب بود [۴۲].

از ۲ پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. پرسش‌نامه محقق‌ساخته فرهنگ سازمانی براساس مدل *رابینز* در قالب ۶۰ سئوال در ۷ مولفه نوآوری (۱۵ سئوال؛ α=۰/۸۵)، ریسک‌پذیری (۹ سئوال؛ α=۰/۹۲)، نتیجه‌گرایی (۴ سئوال؛ α=۰/۸۷)، مردم‌گرایی (۵ سئوال؛ α=۰/۹۱)، تیم‌گرایی (۸ سئوال؛ α=۰/۸۷)، ثبات (۵ سئوال؛ α=۰/۹۰) و جاه‌طلبی (۹ سئوال؛ α=۰/۸۸) بر حسب طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی شد که پس از اجرای مطالعه مقدماتی و تعیین روایی و پایایی (α=۰/۹۱) به ۵۵ سئوال تقلیل داده شد [۱۷]. پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای براساس مدل اخلاق اسلامی در قالب ۵۰ سئوال در ۴ مولفه حفظ کرامت انسانی (۱۰ سئوال؛ α=۰/۹۲)، رعایت آزادی (۱۰ سئوال؛ α=۰/۹۱)، برقراری عدالت (۱۰ سئوال؛ α=۰/۸۸) و رعایت امانت (۱۰ سئوال؛ α=۰/۹۰) برحسب طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت طراحی شد که پس از اجرای مطالعه مقدماتی و تعیین روایی و پایایی (α=۰/۹۰) به ۴۰ سئوال تقلیل داده شد [۱۱]. به‌منظور تعیین روایی صوری و محتوایی این پژوهش هر ۲ پرسش‌نامه در اختیار ۱۰ نفر از متخصصان قرار گرفت و بعد از دریافت نظرات آنان اصلاحات ضروری در پرسش‌نامه‌ها انجام شد. با توجه به اینکه مقیاس اندازه‌گیری پرسش‌نامه، مقیاس ۵درجه‌ای لیکرت بود، محقق مبنای متوسط را ۳ در نظر گرفت.

پس از کسب اجازه از مسئولان دانشگاه، از تمامی شرکت‌کنندگان رضایت‌نامه کتبی اجرای طرح گرفته و به ایشان اطمینان داده شد که پرسش‌نامه‌ها بدون نام و محرمانه هستند و نتایج در انتها به آنان اعلام می‌شود. با درنظرگرفتن مدت‌زمان مناسب برای پُرکردن پرسش‌نامه و ارایه توضیحات کافی، پرسش‌نامه‌ها بین نمونه‌ها توزیع و بلافاصله بعد از تکمیل، جمع‌آوری شد.

تحلیل داده‌ها در سطح استنباطی (آزمون‌های T تک‌نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و تحلیل واریانس چندگانه) با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS 16 صورت گرفت.

نتایج

۶۱ نفر از اعضای هیات علمی (۶۲/۲٪) مرد، ۴۶ نفر (۴۶/۹٪) دارای سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال، ۳۸ نفر (۳۸/۸٪) در رشته تحصیلی فنی و مهندسی بودند. میانگین دیدگاه اعضا در مورد فرهنگ سازمانی بر حسب جنسیت، وضعیت استخدامی و سابقه خدمت معنی‌دار نبود اما این تفاوت بر حسب رشته تحصیلی معنی‌دار بود (p=۰/۰۴۶). میانگین دیدگاه اعضا در مورد اخلاق حرفه‌ای بر حسب هیچکدام از شاخص‌های جمعیت‌شناختی معنی‌دار نبود.

میانگین مولفه فرهنگ سازمانی (۴/۲۰±۰/۷۸) و اخلاق حرفه‌ای (۴/۲۲±۰/۷) بالاتر از حد متوسط بود (جدول ۱).

از میان مولفه‌های فرهنگ سازمانی، تنها مولفه‌های ریسک‌پذیری (t=۲/۲۲؛ p=۰/۰۳) و تیم‌گرایی (t=۱/۸۰؛ p=۰/۰۴۵) قابلیت پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای اعضا را داشتند. تنها رابطه بین فرهنگ سازمانی و مولفه کرامت انسانی معنی‌دار بود (r=۰/۲۴؛ p=۰/۰۲).

جدول ۱) میانگین هر یک از مولفه‌های فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای

حوزه و مولفه	میانگین	آماره t
نوآوری	۴/۱۸±۰/۶۵	۵۰/۱
ریسک‌پذیری	۴/۲۰±۰/۶۶	۳۷/۶
نتیجه‌گرایی	۴/۲۲±۰/۶	۳۱/۰
مردم‌گرایی	۴/۲۴±۰/۵۹	۳۲/۸
تیم‌گرایی	۴/۲۲±۰/۷۷	۳۶/۵
ثبات	۴/۲۸±۰/۷۶	۳۸/۵
جاه‌طلبی	۴/۲۳±۰/۷۹	۴۷/۴
فرهنگ سازمانی	۴/۲۰±۰/۷۸	۵۳/۴
حفظ کرامت انسانی	۴/۲۶±۰/۷	۴۵/۱
رعایت آزادی	۴/۲۶±۰/۶۷	۴۳/۰
برقراری عدالت	۴/۲۷±۰/۶۸	۴۶/۷
امانت‌ورزی	۴/۲۷±۰/۷	۴۶/۷
اخلاق حرفه‌ای	۴/۲۲±۰/۷	۴۹/۸

سطح معنی‌داری در همه موارد p<۰/۰۰۰۱ و درجه آزادی ۹۷ بود.

بحث

میانگین مولفه‌های فرهنگ سازمانی دانشگاه کاشان و مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان بالاتر از حد متوسط بود. بالاترین میانگین فرهنگ سازمانی مربوط به مولفه ثبات با میانگین ۴/۲۸ و در اخلاق حرفه‌ای مربوط به مولفه‌های عدالت و امانت‌ورزی با میانگین ۴/۲۷ بود. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش *هرسی* و *بلانچارد* [۲۰] و *معیدفر* [۲۷] همسویی و مطابقت دارد. فرهنگ قوی منجر به ایجاد احساس بهتر برای کارکنان و انجام بهتر کارها می‌شود. همچنین فرهنگ قوی سازمان موجب افزایش تعهد افراد به سازمان و ایجاد همسویی میان اهداف فردی و سازمانی می‌شود [۲۰]. میزان اخلاق کاری در ادارات دولتی بالاتر از حد متوسط است [۲۷]. نتایج پژوهش نشان داد که در دانشگاه کاشان با توجه به نوع فرهنگ سازمانی به اعضا برای بروز افکار نو و ارایه پیشنهادهای جدید فرصت مناسب داده می‌شود، اعضا برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر آمادگی دارند، فضای موجود مشوق فکرهای جدیدی است که منجر به تغییر در روش‌های انجام کار و به ابراز عقیده تشویق می‌شوند، مسئولان در روش‌های انجام کار از روش‌های نو استفاده می‌کنند، قوانین و مقررات سازمانی اعضا را در ارایه افکار نو و پیشنهادهای جدید مورد حمایت قرار می‌دهد، اعضا در مواجه‌شدن با مسایل جدید و یافتن راه حل‌های جدید از خود علاقه نشان

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-22]

می‌دهند، کارکنان سازمان از میزان آزادی عمل خود رضایت دارند، رویه‌ها و اهداف سازمان مشخص است و بین اعضا ارتباط متقابل و همکاری وجود دارد.

اصول اخلاقی استادان دانشگاه‌ها شامل کارآمدی محتوای درسی و به‌روزبودن آن، کارآمدی آموزشی، پرداختن به موضوعات حساس، رشددادن دانشجو، داشتن رابطه با دانشجویان، رازداری، احترام به همکاران، ارزیابی درست از دانشجویان و احترام به موسسه آموزشی است. برخی دیگر معتقد هستند که احترام گذاشتن به دانشجویان، برابردانستن دانشجویان، آموزش، مسئولیت حرفه‌ای در برنامه‌ریزی دقیق دروس، بی‌غرضی و بی‌طرفی در آموزش، محرمانه نگه‌داشتن نمرات دانشجویان پاره از اصول اخلاقی است که اساتید باید آنها را رعایت کنند [۲۸].

از میان مولفه‌های فرهنگ سازمانی، فقط مولفه‌های ریسک‌پذیری و تیم‌گرایی قابلیت پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای اعضا را داشتند و در مدل رگرسیونی قرار گرفتند. همچنین بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای و کرامت انسانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشت ولی بین فرهنگ سازمانی و سایر مولفه‌ها رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های *نعامی* [۲۱]، *مالکی* [۲۲]، *خوارزمی* [۲۳]، *سهراب‌پور* [۲۴]، *هس‌مر* [۲۵]، *نخعی* [۳۰]، *ویتز* [۳۱]، *سینکلر* [۳۲]، *آکواسی* [۳۳] و *علی* [۳۶] همسویی و مطابقت دارد ولی با پژوهش *والنتین* [۳۴] همسو نیست. فرهنگ بر رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، میزان فداکاری و تعهد، سخت‌کوشی و مانند آنها تاثیر می‌گذارد [۲۳]. فرهنگ قوی منجر به ایجاد احساس بهتر برای کارکنان و انجام بهتر کارها می‌شود. همچنین فرهنگ قوی سازمان موجب افزایش تعهد افراد به سازمان و ایجاد همسویی میان اهداف کارکنان و اهداف سازمانی می‌شود و این عامل موثری در جهت افزایش بهره‌وری است [۲۰]. سازمان‌هایی که رفتار اخلاقی دارند، دارای شانس موفقیت بیشتری نسبت به سازمان‌هایی که رفتارهای غیراخلاقی و غیرصادقانه دارند، هستند. موفق‌ترین سازمان‌ها دارای فرهنگی هستند که همسو با ارزش‌های قوی اخلاقی‌اند [۲۵]. اما *والنتین* دریافت که بین استانداردهای اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه منفی وجود دارد [۳۴].

این رابطه نشان داد که فرهنگ سازمانی دانشگاه کاشان شنیدن اظهار نظرهای مخالفان، داشتن تعاملات نزدیک با دیگران با هدف رشد فضایل اخلاقی در طرفین، توجه به رفع مشکلات دیگران، شرکت در مراسم‌های شادی و غم دیگران، نگاه همتراز انسانی نسبت به خویش و دیگران، رعایت حریم خصوصی دیگر افراد، ارج‌نهادن به شخصیت و خُلق‌وخوی دیگران، بیان‌نمودن صفات نیک دیگران، رعایت ادب در تعاملات با دیگر افراد و به‌وجودآوردن فرصت‌هایی برای ابراز وجود خویشتن که از نشانه‌های اخلاق حرفه‌ای و کرامات انسانی است را ترویج می‌دهد.

همچنین میانگین دیدگاه اعضا در مورد فرهنگ سازمانی بر حسب جنسیت، وضعیت استخدامی و سابقه خدمت معنی‌دار نبود. به عبارت دیگر بین دیدگاه اعضا با ویژگی‌های متفاوت در مورد فرهنگ سازمانی نگرش یکسان وجود داشت. اما این تفاوت بر حسب رشته تحصیلی معنی‌دار بود. میانگین دیدگاه اعضا در مورد اخلاق حرفه‌ای بر حسب جنسیت، وضعیت استخدامی، رشته تحصیلی و سابقه خدمت معنی‌دار نبود. نتیجه پژوهش حاضر با نتایج پژوهش *علی* همسویی ندارد ولی با نتیجه پژوهش *چاسمیر* و پارکر مطابقت دارد. *علی* دریافت که اخلاق کار بر حسب سن، جنسیت، سطوح سازمانی و میزان تحصیلات فرق می‌کند [۳۹]. *چاسمیر* و *پارکر* دریافتند که اخلاق کاری مدیران زن و مرد به طور قابل ملاحظه‌ای با هم شباهت دارند [۳۸].

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود در دانشگاه‌ها اختیارات اعضای هیات علمی در حیطه مسئولیت‌شان، کاهش مدیریت متمرکز و تدوین برنامه استراتژیک افزایش یابد، به پاداش و پرداخت‌ها به بهره‌وری هر یک از اعضای هیات علمی توجه ویژه شود، به افزایش بهره‌وری گروه‌های آموزشی به خصوص با اختصاص‌دادن بودجه و اختیارات بیشتر به اینگونه گروه‌ها توجه شود، به بهبود و گسترش سریع امکانات پژوهشی (به خصوص کتابخانه‌ها، امکانات رایانه‌ای و اینترنت و غیره) توجه شود و نظارت و ارزیابی مستمر از عملکرد اعضا هیات علمی به‌منظور دادن بازخورد مداوم و مستمر به آنها صورت گیرد.

همچنین پیشنهاد می‌شود که اعضای هیات علمی به‌منظور رعایت اخلاق حرفه‌ای در محیط کار در بُعد حفظ و کرامت انسانی اظهار نظرهای دانشجویان و همکاران را بشنوند، تعاملات نزدیک با دیگر افراد با هدف رشد فضایل اخلاقی در طرفین داشته باشند، به رفع مشکلات دانشجویان توجه نمایند و نگاه یکسان نسبت به دانشجویان داشته باشند. در بُعد امانت‌ورزی به عهد و پیمان خویش با دیگر افراد وفادار باشند، در جهت ارایه نوآوری‌ها در انجام امور سازمانی تلاش نمایند، در قبال دانشجویان مسئولیت‌پذیر باشند، در قبال اشتباه‌های فردی پاسخگو باشند و به اهداف و خط مشی‌های دانشگاه پایبند باشند. در بُعد رعایت آزادی، اظهار نظر منطقی در مورد تعهدات سازمانی و حرفه‌ای داشته باشند، از تفکر انتقادی در دانشگاه استقبال کنند، از نظرات همکاران هنگام تصمیم‌گیری استقبال کنند، بر نظرات غیرکارشناسی خویش اصرار نکنند و در فراهم‌سازی محیط آموزشی مناسب برای کلیه دانشجویان همکاری کنند. در بُعد برقراری عدالت، عملکرد خویش و دانشجویان را بدون جانبداری ارزشیابی نمایند، توجه همه جانبه به نقاط قوت و ضعف خویشتن در قبول مسئولیت‌ها داشته باشند و انعطاف‌پذیری درتعاملات با دیگر دانشجویان داشته باشند.

مهم‌ترین محدودیت در انجام این پژوهش این بود که نتایج این پژوهش فقط در چارچوب ابعاد در نظر گرفته‌شده برای فرهنگ

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-22]

سازمانی و اخلاق حرفه‌ای قابل تفسیر و تعبیر بود.
جامعه آماری این پژوهش صرفاً محدود به اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان بود، لذا تعمیم نتایج حاصل به سایر جوامع بهتر است با احتیاط صورت گیرد.

نتیجه‌گیری

فرهنگ سازمانی بر رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش شغلی، خلاقیت و نوآوری، تعهد و اخلاق حرفه‌ای تاثیر می‌گذارد. عامل مهم موفقیت سازمان‌های امروزی، تبدیل آن به سازمان‌های اخلاقی است. رویکرد جامع در این زمینه، اشاعه فرهنگ سازمانی اخلاقی است که رعایت ملاحظات اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها، عملکرد، سودآوری و سایر موضوعات استراتژیک، لازمه آن است.

منابع

1- Faghihi A, Rezaeimanesh B. Administrative ethics. Manag Stud. 2006;47:53-60. [Persian]
2- Braxton J, Proper EM, Bayer AE. Professors behaving badly: faculty misconduct in graduate education. Baltimore: Johns Hopkins University Press; 2011.
3- Bennett J. A study of the effectiveness of a diverse workforce within nonprofit organizations serving older adults: An analysis of the impact of leadership styles and organizational culture [dissertation]. Minnesota: Capella University; 2006.
4- Fang Y. A meta-analysis of relationships between organizational culture, organizational climate and nurse work outcomes [dissertation]. Maryland: University of Maryland; 2007.
5- Wanfleet D. Behavior in organizations. Boston: Houghton Miff Inc; 1992.
6- Balthazard P. Organizational culture and knowledge, management success. Hawaii; International Conference on System Science, 2004.
7- Young D. The six levers for managing organizational culture. Bus Horiz. 2000;43(5):19-25.
8- French I. Human resource management. 2nd ed. Boston: Houghton Miff Inc; 1992.
9- Beugelsdijk S. A approach to the impact of differences in organizational culture on relationship performance. Ind Mark Manag. 2009;38:312-23.
10- Carmeli A. The relationship between organizational culture and withdrawal intentions and behavior. Int J Manpow. 2005;26(2):73-88.
11- Gharamaleki F. Professional ethic. Tehran: Ahad Publication; 2004. [Persian]
12- Hosseinian S. Ethic in conclusion. Tehran: Education Excellence Publication; 2007. [Persian]
13- Cadozier V. The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty. Texas: University of Texas; 2002.
14- Hartog M. Ethics and human resource management: Professional. J Bus Prof Ethics. 2007;21(2):14-25.
15- Rodgers BH. The work ethic as determined by occupation, empowerment, education, age, gender and work experience. Tennessee: University of Tennessee Publication; 1992.
16- Robbins SP. Organiational behavior. New Jersey: Prentice Hall Publisher; 2002.
17- Hore Ameli M. Shieh tools. Beiroot: Dar Alhai Publiusher; 1990.
18- Fazaeli A. The relationship between social justice with others social values. Procced Soc Justice. 2004:339-59. [Persian]
19- Mir Sepasi N. Human resource strategic management. Tehran: Mir Publication; 2003. [Persian]
20- Hercy P, Blanchard KH. Management of organizational behavior. New Jerxy: Prentice-Hall Publisher; 1983.
21- Neami A. The relationship between organizational culture with job motivation and innovation behaviors. Behav Sci J. 2010;5(4):70-7. [Persian]
22- Maleki N. The relationship between organizational culture and organizational commitment. Tehran; Human Resource Empowerment Conference, 2008. [Persian]
23- Kharazmi Sh. Organizational culture. Tadbir J. 1993;23:17-24. [Persian]
24- Sohrabpoor E. The relationship between organizational culture and performance in Mellat Bank [dissertation]. Tehran: University of Tehran; 2006. [Persian]
25- Hesmer LT. Ethic in management. Arabi M, Translator. Tehran: Cultrual Research Office Publication; 2004. [Persian]
26- Frasatkhah M. Science ethic higher education development password. Ethic J Sci Technol. 2007;1(1):13-27.
27- Moaied-Far S. Work ethic in worker public offices. Soc Welf J. 2007;23:32-5. [Persian]
28- Braxton JM, Alen EB. Faculty misconduct in collegiate teaching. Balatimore: Johns Hopkins University Press; 1999.
29- Pecorino P. Why should I care about SOTL? Int J Scholarsh Teach Learn. 2007;1(1):1-6.
30- Nakhaie H. A survey of the relationship between organizational culture and ethical behavior of the state organizations staff in Kerman, international conference on financial management and economics. Singapore: IACSIT Press; 2011.
31- Vitez O. What is the relationship between corporate culture and ethics? J Bus Ethics. 2010;100(2):515-30.
32-Sinclair A. Approaches to organisational culture and ethics. J Bus Ethics. 1993;12(1):63-73.
33- Akwasi A. The relationship between organizational ethical culture and the ethical behavior of employees: A study of accounting and finance professionals in the insurance industry of United States. J Bus Econ Res. 2004;2(9):55-72.
34- Valentine S. Professional ethical standards, corporate social responsibility and the perceived role of ethics and social responsibility. J Bus Ethics. 2008;82(3):657-66.
35- Frick HL. The relationships of national culture, gender and occupation to the work values of employees of an international organization. J Int Bus Stud. 1995;26(3):673.
36- Ali A. Scaling an Islamic work ethic. J Soc Psychol. 1988;128(5):575-83.
37- Wijting JP. Generational defferences in work values between parents and children and between boys and girls across grade level 6, 9, 10 and 12. J Vocat Behav. 1978;12:245-60.
38- Chusmir LH, Parker B. Gender and situational differences in managers values. J Bus Res. 1991;23:323-35.
39- Ali A. Expatriates and host country nationals: Managerial values and decision styles. Leadersh Organ Dev J. 1995;16(6):27-34.
40- Randall DM. Interrelationship of work commitment constructs. Work Occup. 1991;18(2)194.
41- Hafeznia M. Research method in human sciences. Tehran: Samt Publication; 2006. [Persian]
42- Molavi H. Spss guides in behavioral sciences. Tehran: Andisheh Publication; 2007. [Persian]

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-22]