

# رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی‌گر فرهنگ خدمتگزاری

دکتر ابوالفضل قاسم‌زاده<sup>\*</sup>، دکتر تقی زوار، دکتر روح‌اله مهدیون، ادیبه رضائی

گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

(تاریخ دریافت: ۹۲/۵/۶، تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۰/۱۹)

## چکیده

**زمینه:** ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیت‌های مدیران و معلمان را باید در اخلاق و ارزش‌های اخلاقی جست‌وجو کرد. در این بین، توجه به اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن، از اساسی‌ترین موضوع‌های پژوهشی در حوزه‌های سازمانی است. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی با توجه به اثر میانجی‌گر فرهنگ خدمتگزاری شکل گرفت.

**روش:** پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه معلمان مرد و زن شاغل به تحصیل شهر جوانرود به تعداد ۵۵۰ نفر در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ بودند که از میان آنها نمونه‌ای به حجم ۳۳۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های معیارین اخلاق حرفه‌ای، پاسخگویی فردی و مسئولیت اجتماعی و پرسشنامه پژوهشگر ساخته فرهنگ خدمتگزاری جمع‌آوری گردید. به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی از الگوی معادلات ساختاری استفاده شد. □

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که؛ اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی، پاسخگویی و فرهنگ خدمتگزاری دارای رابطه مثبت و معنی‌دار است. همچنین، نتایج نشان داد که؛ رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی فردی، از طریق فرهنگ خدمتگزاری، میانجی‌گری می‌شود. اما، نقش میانجی‌گر فرهنگ خدمتگزاری در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی تأیید نشد.

**نتیجه‌گیری:** نتایج این پژوهش حاکی از آن است که؛ اخلاق حرفه‌ای به طور مستقیم باعث افزایش سطح مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی در معلمان می‌شود. همچنین، اخلاق حرفه‌ای باعث تقویت فرهنگ خدمتگزاری می‌شود و سپس فرهنگ خدمتگزاری زمینه تقویت و بهبود پاسخگویی فردی معلمان را در محیط آموزشی فراهم می‌کند.

**کلید واژگان:** اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ خدمتگزاری، مسئولیت اجتماعی، پاسخگویی فردی

## سرآغاز

مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای<sup>۱</sup>، مسئولیت<sup>۲</sup> و پاسخگویی اجتماعی<sup>۳</sup> در همه سازمان‌ها ضروری کرده است (۱). اخلاق، مسئولیت و پاسخگویی که می‌توان آن‌ها را بایدها و نبایدهای ارزشی - فلسفی و ملاک و معیار سنجش

امروزه، پیچیده شدن روز افزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری توجه

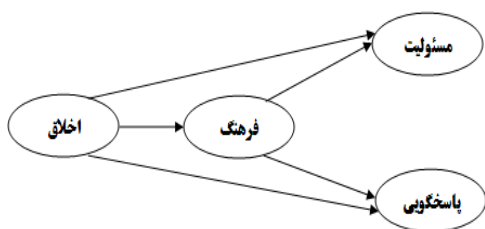
فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد به گونه‌ای که بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطها را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد زیرا، هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌گردد و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن مطلع می‌گردد. یکی از چالش‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (۷). مسئولیت اجتماعی محرک مهمی در توجه بیش‌تر به جامعه به عنوان برخوردار اصلی فعالیت‌های سازمانی به شمار می‌آید. هر چند که تمرکز بر موضوعات اجتماعی مفهوم جدیدی نیست (۸). در مورد نحوه تعامل اخلاق و مسئولیت اجتماعی برخی از صاحب‌نظران معتقدند که: «اخلاق، روی نحوه رفتار فرد در داخل سازمان تأکید دارد ولی مسئولیت اجتماعی، نحوه برخورد سازمان با کارکنان، سهامداران و ذینفعان را مدنظر دارد» (۹). با مرور ادبیات نظری روشن می‌شود که؛ یکی از ابعاد چهارگانه مسئولیت اجتماعی بعد اخلاقی است. یعنی از سازمان‌ها انتظار می‌رود که همچون سایر اعضا به ارزش‌ها و هنجارها و اعتقادات و باورهای مردم احترام گذاشته و شئون اخلاقی را در کارها و فعالیت‌های خود مورد توجه قرار دهند (۱۰). یعنی اخلاق به جای مترادف با مسئولیت اجتماعی به عنوان یکی از ابعاد مسئولیت اجتماعی شناخته شده است. نتایج پژوهش‌های پیشین، همچنین، حاکی از رابطه مثبت و معنی دار بین اخلاق و فرهنگ خدمتگزاری می‌باشد (۱۱ و ۱۲). از بعد اخلاقی مسئولیت اجتماعی، به عنوان «پاسخگویی اجتماعی» نام برده می‌شود (۹). پس می‌توان گفت: بین اخلاق مدیریت<sup>۴</sup>، پاسخگویی اجتماعی و تعهد اجتماعی<sup>۵</sup> با مسئولیت اجتماعی تفاوت وجود دارد (۱۰). همچنین، پاسخگویی<sup>۶</sup> به عنوان یکی از پیامدهای اخلاق در پژوهش‌های پیشین مورد تأیید قرار گرفته است (۱۱).

در ارتباط با پاسخگویی، مطالعه‌های جدید پیشنهاد کرده‌اند که پژوهش‌های آینده درباره پاسخگویی می‌بایست تفاوت‌های فردی را در واکنش به پاسخگویی بررسی کنند (۱۳-۱۵). از تفاوت‌های فردی که مورد بررسی پژوهشگران قبلی واقع نشده

درستی و نادرستی رفتار نسبت به خود، دیگران و جامعه تعریف کرد، از مباحثی است که در یکی دو دهه اخیر مورد توجه دانشمندان و صاحب‌نظران علم مدیریت قرار گرفته است (۳). مفهوم اخلاق حرفه‌ای، برگرفته از علم اخلاق است. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از؛ مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است (۳). می‌توان اخلاق حرفه‌ای را بیان‌کننده باورهای یک گروه حرفه‌ای در مورد این که چه چیزی درست و مرتبط با معیارهای همان حرفه است، دانست. هر یک از حرفه‌های مرتبط با انسان، حوزه‌ها و ابعاد مختلفی دارند که برخی مشترک و برخی دیگر، به طور ویژه، به یک حرفه تعلق دارند. گذشته از این تفاوت، به نظر می‌رسد، اصول اساسی در تمامی حرفه‌های یاری‌رسان، یکسان است (۴). در دو دهه گذشته، موضوع‌های مربوط به اخلاق حرفه‌ای پیشرفت قابل ملاحظه‌ای داشته و مطالعه‌های نظامند در این زمینه، رو به گسترش نهاده است (۴).

می‌توان ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای را این چنین بیان کرد: فرد پاسخگو است و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد، سرمشق دیگران است، حساس و اخلاق‌مند است، به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد، برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که بر عهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد (۵). از سویی دیگر، بین اخلاق کاری و مسئولیت اجتماعی در سازمان رابطه تنگاتنگ وجود دارد (۶). یکی از مباحث موجود در قلمرو اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اجتماعی است که می‌تواند به صورت اقتصادی، قانونی، اخلاقی یا دینی مجسم گردد. این امر، تعهد سازمانها جهت به حداکثر رساندن منافع و به حداقل رساندن هزینه‌های اجتماعی را نشان می‌دهد. مسئولیت اجتماعی سازمان به چهار زیر نظام اقتصادی، قانونی، اخلاقی و مسئولیت‌های نوع دوستی خیر خواهانه که به صورت داوطلبانه تقسیم می‌شود. ابعاد اخلاقی، خیر خواهانه و دینی مرتبط با مسئولیت اجتماعی امروزه مورد توجه بیشتری قرار گرفته است. اینها رفتارهایی هستند که جامعه از سازمان‌ها انتظار دارند ولی در قانون مدون نشده‌اند (۲). چنین بحث می‌شود که اخلاق حرفه‌ای بر پیامدهای کاری تأثیرات گذار است. اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشمگیری بر روی

میانجی فرهنگ خدمتگزاری در نگاره ۱ آمده است. هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن (مسئولیت و پاسخگویی) در قالب الگوی مفهومی است.



### نگاره ۱: الگوی مفهومی پژوهش

#### روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۵۵۰ نفر معلم مرد و زن شاغل به تدریس در مقاطع مختلف تحصیلی شهر جوانرود در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تعداد ۲۳۰ معلم به عنوان نمونه انتخاب شدند (با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه آماری برابر با ۲۲۵ نفر تخمین زده شد). برای جمع‌آوری اطلاعات، از چهار پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

اخلاق حرفه‌ای با پرسشنامه ۸ سؤالی سنجیده شد (۲۰). این ابزار بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده می‌شود. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش‌های قبلی مورد تأیید قرار گرفته است (۲۰). برای اندازه‌گیری پاسخگویی فردی از یک مقیاس تک بعدی که دارای ۸ سؤال می‌باشد، استفاده شد (۲۱). این ابزار بر اساس مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت پاسخ داده می‌شود. نمرات هر هشت گویه مقیاس جمع شده و یک نمره کل برای هر فرد در این مقیاس بدست می‌آید. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه در تحقیقات متعدد خارجی در دامنه از ۰/۷۳ تا ۰/۹۱ بدست آمده است (۱۵، ۱۶، ۲۱ و ۲۲). همچنین بر اساس تحقیقات پیشین روایی سازه و تک بعدی بودن این سازه مورد تأیید قرار گرفته است (۱۵، ۲۳). برای اندازه‌گیری متغیر فرهنگ

است، اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. بر خلاف ارتباط ظاهری و منطقی اخلاق حرفه‌ای با سازه پاسخگویی، این ویژگی آنطور که باید مورد بررسی قرار نگرفته است. البته در پژوهش حاضر با توجه به اینکه احتمال می‌رفت فرهنگ خدمتگزاری<sup>۷</sup> رابطه اخلاق حرفه‌ای را با پیامدهای احتمالی آن تحت تأثیر قرار دهد، از این متغیر به عنوان متغیر میانجی‌گر<sup>۸</sup> استفاده شد. وجود متغیرهای میانجی در بررسی پیشایندهای پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی ضروری به نظر می‌رسد (۱۵). طی دهه‌ها پژوهشگران تأیید کرده‌اند که فرهنگ و هنجارهای غیررسمی روی شیوه‌هایی که کارکنان رفتار می‌کنند تأثیرگذار می‌باشد. همچنین، فرهنگ و هنجارهای غیر رسمی و انتظارات، تحت بسیاری از شرایط محیط کار حتی بیشتر از قوانین و مقررات رسمی، رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار خواهند داد (۱۶).

بدلیل اهمیت اخلاق و مسئولیت اجتماعی در سازمانها، پژوهش‌های گوناگونی در خارج و داخل کشور در این زمینه انجام گرفته است که می‌توان به چندین پژوهش مرتبط با آن اشاره کرد (۶ و ۱۰). همچنین، پژوهش‌هایی در زمینه، افزایش سطح مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی انجام گرفته است (۱۲)، ۱۷ و ۱۸). مطالعات متعدد دیگری نیز تأثیر فرهنگ<sup>۹</sup> و جو سازمانی<sup>۱۰</sup> را بر مسئولیت اجتماعی و معنوی<sup>۱۱</sup> سازمان بررسی کرده و آن را تأیید کرده‌اند، برای نمونه در یکی از این پژوهش‌ها نشان داده شده که؛ فرهنگ سازمانی<sup>۱۲</sup> غنی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان و سازمان بیش از رهبری کارمحور تأثیر دارد (۱۹). اما، پژوهش کامل و جامع که بتواند رابطه میان اخلاق، پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی را بسجد هنوز به چشم نمی‌خورد.

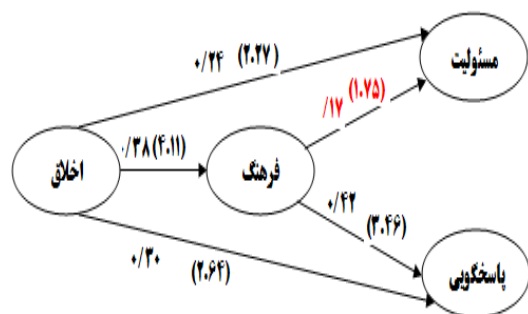
با بررسی ادبیات پژوهش مشخص شد که تاکنون نقش اخلاق حرفه‌ای در افزایش سطح مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی معلمان و رفتار سازمانی<sup>۱۳</sup> آنها مورد بررسی قرار نگرفته است. از این رو، رسالت این پژوهش بررسی و تبیین نقش اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی کارکنان با نقش میانجی فرهنگ خدمتگزاری می‌باشد. در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید، الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای با دو پیامد احتمالی و نقش

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است. چنانچه در جدول مشاهده می‌شود، همه ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنی‌دار هستند. بیشترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین فرهنگ خدمتگزاری با پاسخگویی مربوط می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که؛ هر گونه افزایش در نمرات اخلاق حرفه‌ای همراه با افزایش فرهنگ خدمتگزاری، مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی در بین کارکنان نمونه مورد پژوهش بود. همچنین، هر گونه افزایش در نمرات فرهنگ خدمتگزاری همراه با افزایش احساس مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی بود.

جدول ۲: همبستگی بین متغیرهای پژوهش

سازه	اخلاق	فرهنگ	مسئولیت	پاسخگویی
اخلاق	۱			
فرهنگ	۰/۲۷**	۱		
مسئولیت	۰/۲۳**	۰/۲۱**	۱	
پاسخگویی	۰/۲۹**	۰/۳۷**	۰/۲۷**	۱

۰/۰۱ < \*\*



نگاره ۲: الگوی تابع ساختاری پس از برازش داده‌ها با الگوی مفروض

به منظور شناخت هر چه بهتر رابطه اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ خدمتگزاری و دو پیامد احتمالی آن الگوی تحلیل مسیر صورت گرفت. یافته‌های حاصل از این تحلیل، مؤید نتایج و یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر در الگوی ساختاری مربوط به فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. همانطور که در خروجی نرم افزار از

خدمتگزاری از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد (۱۲). این ابزار حاوی ۵ سؤال است که با طیف لیکرت اندازه‌گیری می‌شود. روایی و پایایی این ابزار مورد تأیید قرار گرفته است. محققان ضریب پایایی بالاتر از ۰/۷ را برای این ابزار گزارش کرده‌اند (۱۲). مسئولیت اجتماعی با استفاده از مقیاس معیارین مسئولیت اجتماعی اندازه‌گیری شده است (۲۴). روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیقات پیشین مورد تأیید قرار گرفته است. این پرسشنامه حاوی ۱۳ گویه است که با مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) سنجیده می‌شود (۲۴).

برای برآورد ضریب پایایی محاسبه همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب پایایی پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ خدمتگزاری، پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی به ترتیب: ۰/۸۰، ۰/۷۴، ۰/۷۰، ۰/۷۸ بدست آمد. بنابراین همه پرسشنامه‌ها پایایی بالایی داشتند. همچنین جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) استفاده شد که یافته‌ها حاکی از روا بودن پرسشنامه‌ها بود.

جهت اجرای پژوهش، پس از انتخاب نمونه، پرسشنامه‌ها بین افراد نمونه توزیع که در نهایت از پرسشنامه‌های برگشتی تعداد ۲۰۰ پرسشنامه قابلیت تحلیل را دارا بود که در پژوهش حاضر از آنها استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی از الگوی معادلات ساختاری استفاده شد.

#### یافته‌ها

جدول ۱، میانگین و انحراف استاندارد نمرات کارکنان را در هر یک از متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد پژوهش

شاخص‌ها	اخلاق	فرهنگ	مسئولیت	پاسخگویی
میانگین	۳/۴۷	۳/۴۱	۳/۹۸	۳/۴۵
انحراف معیار	۰/۶۲	۰/۸۷	۰/۵۶	۰/۷۳

اخلاق  $\rightarrow$  پاسخگویی ۰/۱۶ - اثر مستقیم دارد  
(از طریق فرهنگ)

$$X^2 = 393/08, df = 204, X^2/df = 1/92, RMSEA = 0/062,$$

$$GFI = 0/84 CFI = 0/87$$

## بحث

نقش اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی با در نظر گرفتن فرهنگ خدمتگزاری از جمله مفاهیم نوین در عرصه مباحث رفتار سازمانی است. اما، تاکنون بر اساس جستجوهای محقق در کشور، پژوهشی به بررسی رابطه این مفاهیم نپرداخته است. در این پژوهش به بررسی رابطه این سه متغیر با در نظر گرفتن نقش میانجی فرهنگ خدمتگزاری پرداخته شد.

همان‌گونه که در بخش یافته‌ها بیان گردید، تمامی معیارهای برآزش الگو مطلوبیت داشته، بنابراین، الگوی پیشنهادی مورد تأیید می‌باشد. از سوی دیگر، تحلیل مسیر الگوی پژوهش نشان دهنده معنی‌دار بودن تمامی مسیرهای الگوی - به غیر از مسیر فرهنگ خدمتگزاری بر مسئولیت اجتماعی - بوده و همبستگی بین متغیرها نیز معنی‌دار دیده شد. از این دیدگاه، بالاترین میزان همبستگی متعلق به رابطه میان فرهنگ خدمتگزاری با پاسخگویی فردی و کمترین میزان همبستگی متعلق به رابطه میان فرهنگ خدمتگزاری با مسئولیت اجتماعی بود. البته، به دلیل پایین بودن ضریب همبستگی، مسیر این دو متغیر در الگو معنی‌دار دیده نشد. توجه به ضرایب معنی‌دار هر گونه بهبود در اخلاق حرفه‌ای می‌تواند همراه با بهبود در پیامدهای آن یعنی مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی باشد. در جستجوی در ادبیات پژوهش، نتایج پژوهش حاضر با نتایج برخی مطالعات همخوانی دارد (۱۲، ۲۰). نقش اخلاق اسلامی کار بر افزایش سطح مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی نیز در یکی از پژوهش‌های پیشین مورد تأیید قرار گرفته است (۱۲). همچنین نقش شایستگی اخلاقی - اسلامی و فرهنگ خدمتگزاری در ارتقای پاسخگویی عمومی نیز مورد تأیید قرار گرفته است (۱۲). در پژوهش حاضر، مسیر معنی‌دار فرهنگ خدمتگزاری بر مسئولیت اجتماعی تأیید نشد. به بیانی دیگر، اخلاق حرفه‌ای به طور مستقیم منجر به افزایش مسئولیت

تخمین‌های معیارین (نگاره ۱) و نیز اعداد معنی‌داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش (جدول ۳) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برآزش مناسب الگوی است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با ۱/۹۲ و کوچکتر از مقدار مجاز ۳، مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۶۸ و کوچکتر از ۰/۰۸ می‌باشد. همه ضرایب به غیر از ضریب مسیر فرهنگ خدمتگزاری بر مسئولیت اجتماعی معنی‌دار دیده می‌شوند.

اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری بر فرهنگ خدمتگزاری با ضریب ۰/۳۸ دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای دارای رابطه مثبت معنی‌دار بر مسئولیت اجتماعی با ضریب ۰/۲۴ می‌باشد. در عین حال، مسیر بین فرهنگ خدمتگزاری و مسئولیت رابطه معنی‌دار دیده نشد. بنابراین، نقش میانجی فرهنگ خدمتگزاری در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی در الگوی تأیید نمی‌شود. با این وجود رابطه مستقیم و معنی‌دار اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت اجتماعی مورد تأیید قرار گرفت.

اخلاق حرفه‌ای دارای رابطه مثبت و معنی‌دار بر فرهنگ خدمتگزاری با ضریب ۰/۳۸ دارد و فرهنگ دارای رابطه مثبت و معنی‌دار بر پاسخگویی با ضریب ۰/۴۲ می‌باشد. بنابراین، نقش میانجی فرهنگ در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی در الگو تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی فرهنگ، اخلاق دارای رابطه غیرمستقیم و معنی‌دار بر پاسخگویی با ضریب ۰/۱۶ می‌باشد.

## جدول ۳: رابطه اخلاق با مسئولیت و پاسخگویی از

### طریق فرهنگ خدمتگزاری

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر معیارین	t	نتیجه
اخلاق $\rightarrow$ فرهنگ	۰/۳۸	۴/۰۱	رابطه مستقیم دارد
فرهنگ $\rightarrow$ مسئولیت	۰/۱۷	۱/۷۵	رابطه مستقیم ندارد
اخلاق $\rightarrow$ مسئولیت	۰/۲۴	۲/۲۷	رابطه مستقیم دارد
فرهنگ $\rightarrow$ پاسخگویی	۰/۴۲	۳/۴۶	رابطه مستقیم دارد
اخلاق $\rightarrow$ پاسخگویی	۰/۳۰	۲/۶۴	رابطه مستقیم دارد
اخلاق $\rightarrow$ مسئولیت	-	-	رابطه مستقیم ندارد

(از طریق فرهنگ)

به همین دلیل مسئولیت معنوی سازمان به مدیران راهکار سپرده می‌شود؛ نه به واحد پرسنلی و نه حتی به مدیران اجرایی (۵).  
 امروزه بحث اخلاق در کار توجه زیادی را به خود جلب نموده است. اخلاق کار یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمانی است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از راهبرد یک سازمان گردد. درک مفهوم اخلاق بطور کلی و در معنی ویژه آن در آموزش و پرورش زیربنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به دنبال آن در سازمان‌هاست. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان و ارزش‌های اخلاقی<sup>۱۵</sup>، لازم است در تعیین اثربخشی و هدایت منابع انسانی به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود (۵).

### نتیجه‌گیری

اخلاق حرفه‌ای در نگرش راهبردی، مسئولیت‌پذیری سازمان در قبال حقوق همه عناصر محیطی اعم از داخلی و خارجی است که نقش راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان دارد. نگرش غیر راهبردی، تصویری ناقص، نارسا و حداقلی از اخلاق حرفه‌ای است که جامعیت را از آن می‌کاهد و آنرا به سطح مسئولیت اخلاقی فرد، در شغل پایین می‌آورد (۶).

گروهی دیگر از صاحب‌نظران معتقدند که؛ اگر چه دولت‌ها مسئول اصلی حل مشکلات جامعه می‌باشند، ولی مشارکت سازمان‌ها در این زمینه راه‌گشاست. این دسته از صاحب‌نظران معتقدند، از آنجائیکه قدرت اقتصادی، امروزه از دولت‌ها به سازمان‌ها انتقال یافته است، مشارکت سازمان‌ها در حل مشکلات اجتماعی ضروری و لازم است. از طرف دیگر، اتخاذ اصول مسئولیت اجتماعی برای سازمان‌ها امری هزینه بر است. این هزینه‌ها ممکن است شامل تغییر ساختار مدیریتی باشد. مسئولیت اجتماعی حاکمیت اخلاق را به همراه دارد؛ یعنی در چارچوب مسئولیت اجتماعی، سازمان کارهایی را که برای خودش خوب و مناسب است انجام داده و از اموری که برای اجتماع می‌تواند خوب و زیان‌بار باشد دوری می‌کند. در این مرحله است که مسئولیت اجتماعی به عنوان رفتار اخلاقی شناخته می‌شود. به عبارت دیگر آنچه برای اجتماع و عموم مردم خوب تعریف می‌شود، انجام آن به عنوان رفتاری مسئولانه

اجتماعی شده و فرهنگ خدمتگزاری نقش میانجی را نداشت. شاید این مسأله به ارتباط قوی و مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت اجتماعی مربوط می‌شود. به هر حال در این ارتباط پژوهش مستقیمی در حمایت یا عدم حمایت از این یافته پیدا نشد.

امروزه یکی از مباحث اساسی مطرح در مدیریت این است که در اصل مدیریت بدون مسائل ارزشی و بدون عنایت به مسائل اخلاقی در سازمان معنی ندارد. یعنی نمی‌توان مدیریت را بدون این مفاهیم اساسی در نظر گرفت (۲۵). اخلاق حرفه‌ای بخشی از حوزه مباحث اخلاقی است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی در حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد. سیستم‌های آموزشی نیز در پاسخ به نیازهای معرفتی محیط داخلی همچون؛ آموزش و یادگیری، نقش مهمی دارند و اخلاق حرفه‌ای به تضمین این امر کمک می‌کند که مدیران در هدایت سازمان و جهت دادن به خدمات اجتماعی آن، به شکلی مناسب عمل کنند. با توجه به نقش معلمان، تدوین معیارهای اخلاقی مشخص برای آنها ضروری است تا راهنمایی در جهت رسیدن به اهداف باشد و عملکرد را بهبود بخشد (۳). بحث بر این است که مدیران آموزشی، محیط کاری با معیارهای اخلاقی بالا را فراهم کنند. در مقابل، معلمان از خود احساس پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی بالایی را نشان خواهند داد. اگر معلمان از جو اخلاقی مدرسه دلسرد شوند، در آنان احساس پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی کمتر دیده خواهد شد. بنابراین، ادراک نقض اخلاقی منجر به نگرش‌ها و رفتارهای غیر اخلاقی<sup>۱۴</sup> در بین معلمان می‌شود (۲۶). همچنین، رعایت اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر با اتخاذ تصمیم‌های منطقی و خردمندانه، منافع بلندمدت خود را تضمین کند. آن چیزی که در مواجهه با مفهوم اخلاق حرفه‌ای باید مدنظر قرار گیرد، این است که نخست، اخلاق حرفه‌ای، دربرگیرنده اخلاق فردی و اخلاق شغلی است، اما از هر دو فراتر رفته و به سازمان به مثابه یک مجموعه حقوقی ناظر است. دوم، امروزه رویکردی استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای پیدا شده است و

## واژه‌نامه

1. Professional Ethics	اخلاق حرفه‌ای
2. Social Responsibility	مسئولیت اجتماعی
3. Social Accountability	پاسخگویی اجتماعی
4. Management Ethics	اخلاق مدیریت
5. Social Commitment	تعهد اجتماعی
6. Individual Accountability	پاسخگویی فردی
7. Serving Culture	فرهنگ خدمتگزاری
8. Mediator Variable	متغیر میانجی‌گر
9. culture	فرهنگ
10. Organizational Climate	جو سازمانی
11. Moral Responsibility	مسئولیت معنوی
12. Organizational Culture	فرهنگ سازمانی
13. Organizational Behavior	رفتار سازمانی
14. Unethical Behavior	رفتار غیراخلاقی
15. Moral Values	ارزش‌های اخلاقی

## منابع

1. Rahimnia F, Nikkhah- Farkhani Z. (2011). Impact of Ethical Climate of Organization on Organizational Identity. *Ethics in Science & Technology*; 6(4): 1-11. (In Persian).
2. Taghizadeh H, Soltani Feseghandis GR. (2011). The Effect of Business Ethics on the Corporate Social Responsibility. *Ethics in Science & Technology*; 5 (3-4): 94-104. (In Persian).
3. Arasteh H, Jahed H. (2011). Observing Ethics in Universities and Higher Education Centers: An alternative for improving behaviors. *Science cultivation journal*; 1(2): 31-39. (In Persian).
4. Kiyani A, Navabi-Nezhad S, Ahmadi KH. (2008). the effect of group counseling with regard to cognitive-behavioral approach on the decrease of dysfunctional attitude. *Tought & behavior in clinical psychology*; 2(8): 79-90. (In Persian).
5. Amiri AN, Hemmati M, Mubini M. (2011). Professional Ethics: a Necessity for Organization. *Maerefat Akhlaghi Journal*; 1(4): 137-159. (In Persian).

شناخته شده و برعکس، آنچه برای آحاد مردم زیان آور باشد، انجام آن رفتاری غیرمسئولانه و غیراخلاقی شناخته می‌شود. به‌طور کلی، همان‌گونه که در ادبیات مربوط به اخلاق و مسئولیت اجتماعی اشاره شد، اخلاق و مسئولیت رابطه‌ای قوی با هم دارند؛ با وجود این به‌طور کامل بر هم منطبق نمی‌باشند (۲).

در عمل، نتیجه مقاله حاضر بر این اشاره دارد که سیاست‌های رهبری آموزشی در افزایش احساس پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی معلمان می‌بایست متمرکز بر اخلاق حرفه‌ای و سازمانی باشد. بخصوص مدارس می‌بایست معیارهای بالای فرهنگ خدمتگزاری را ارتقا دهند.

رهبران آموزشی می‌بایست از پیامدهای اخلاق حرفه‌ای آگاه شوند تا در ارتقای اخلاق حرفه‌ای معلمان تلاش کنند. در مدارس می‌بایست فرهنگ خدمتگزاری و مبتنی بر ارزش بصورت قوی حمایت شود (۲۷). بنابراین انتظار بر این است که تأکید زیادتر بر معیارهای اخلاق حرفه‌ای منجر به بهبود ادراک و نگرش معلمان می‌شود.

سخن آخر اینکه ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیت‌های مدیران و کارکنان را باید در اخلاق و ارزش‌های اخلاقی جست‌وجو کرد. با توجه به نقش بسیار حیاتی و فزاینده سازمان‌ها در جوامع امروزی، انتظارات جوامع، به خصوص جوامع پاینده به ارزش‌های اخلاقی و اسلامی مثل ایران، از این ارگان‌ها نیز افزایش یافته است.

در نتیجه، عدم توجه به این ارزش‌ها در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند به چالش‌های بزرگی برای سازمان‌ها منجر شود. در واقع، بی‌توجهی سازمان‌ها به این مسایل و عدم رعایت اصول اخلاقی از سوی آنها می‌تواند مشروعیت سازمان و فعالیت‌های آن را زیر سؤال ببرد، در نتیجه، سود و موفقیت سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد (۲۸).

## سپاسگزاری

از همکاری صمیمانه معلمان و کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان جوانرود که در جمع‌آوری داده‌ها نهایت همکاری را نمودند، کمال تشکر را داریم.

18. Denison D. (2000). *Organizational Cultural & Corporate Social Responsibility: Can it be a key level for Driving Organizational change?* USA: International Institute for Management Development.
19. Holowzki A. (2002). *The relationship between knowledge management & Organization Culture, Applied information management program.* Available at: <https://aim.uoregon.edu/research/pdfs/Holowetzki>. Accessed: Apr 28, 2014.
20. Moghimi M, Ramezan M. (2011). *Management research.* Tehran: Rahdan Publication. (In Persian).
21. Hochwarter WA, Kacmar C, Ferris GR. (2003). *Accountability at work: an examination of antecedent and consequences.* Orland: the annual meeting of the society for industrial and organizational psychology.
22. Breaux DM, Munyon TP, Hochwarter WA, Ferris GR. (2009). *Politics as moderator of the accountability job satisfaction Relationship: Evidence Across three studies.* *Journal of Management*; 35: 326-370.
23. Hochwarter WA, Perrewe PL, Hall AT, Ferris GR. (2005). *Negative affectivity as a moderator of the form and magnitude of the relationship between felt accountability and job tension.* *Journal of Organizational Behavior*; 26: 517-534.
24. Moghimi M. (2011). *Organization & Management: Research View.* Tehran: Termeh publication. (In Persian).
25. Sarmadi MR, Shalhaf A. (2007). *Professional Ethics in Total Quality Management.* *Ethics in Science & Technology*; 2(3-4): 99-110. (In Persian).
26. Skrla L, Scheurich JJ, Garcia J, Nolly G. (2004). *Equity audits: a practical leadership tool for developing equitable and excellent schools.* *Educational Administration Quarterly*; 40(1): 133-161.
27. Starratt RJ. (1991). *Bulding an ethical school: a theory for practice in educational leadership.* *Educational Administration Quarterly*; 27(2): 185-202.
28. Rahmanseresht H, Rafiee M, Kosha M. (2007). *Social responcibility, meta organizational ethics.* *Tadbir Journal*; (204): 22-26. (In Persian).
6. Salavati A, Rostami Norozabadi S. (2013). *Professional ethics & social responsibility in Hotel industry.* *Tourism studies*; 8(21): 107-143. (In Persian).
7. Ahmadi F. (2013). *Evolution Factors Impact on Professional Ethics in Service Organization.* *Ethics in Science & Technology*; 8(3): 35-42. (In Persian).
8. Jacques ML. (1999). *Applying quality concepts to community issues.* *Quality Progress*; 32(3): 49-56.
9. Moshabaki A, Khalili Shojaei V. (2011). *Investigating the Relationship between Organization Culture and Corporate Social Responsibility (CSR).* *Journal of applied sociology the University of Isfahan*; 4: 37-56. (In Persian).
10. Jafari MT. (2002). *Progressive culture.* Tehran: Science & Culture Publication. (In Persian).
11. Hasani M, Heidari GH. (2014). *Modeling of Islamic Ethics Structure on Social and Individual Responsibility: Test of Mediating the Role of Culture.* *Human resource management journal.* (In press). (In Persian).
12. Danaeefard H, Rajabzadeh A, Darvishi A. (2010). *The role of Islamic-ethical competence in increasing public hospitals accountability.* *Iranian journal of medical ethics & history of medicine*; 3 (4): 57-70. (In Persian).
13. Frink DD, Klimoski RJ. (2004). *Advancing accountability theory and practice: introduction to the human resources management review special edition.* *Human resource management review*; 14: 1-17.
14. Lerner JS, Tetlock PE. (1999). *Accountability for the effects of accountability.* *Psychological Bulletin*; 125: 255-275.
15. Hall AT, Zinko R, Perryman AA, Ferris GR. (2009). *Organizational citizenship behavior: Mediators in the relationship between accountability and job performance and satisfaction.* *Journal of leadership and organizational studies*; 15 (4): 381-392.
16. Hall AT, Ferris GR. (2010). *Accountability and extra-role behavior.* *Employ Response Rights Journal*; 23: 131-144.
17. Greenberg J, Baron RA. (2000). *Behavior in Organization.* 7<sup>th</sup> ed. USA: Prentice- Hall. P. 111-114.