

اخلاق

فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۵، پیاپی ۴۷، بهار ۱۳۹۶

صفحات ۱۲۷ تا ۱۴۳

AKHLAGH

Religious Extension Quarterly

No.25/ spring 2017/Seventh Year

پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای بر اساس تحول اخلاقی در کارکنان ستادی قوه قضائیه

مرتضی عندلیب کورایم^۱، سعید محمودی نیا^۲، عباس علوی نژاد^۳

چکیده

اخلاق حرفه‌ای مقوله‌ای است که بسیاری از سازمان‌ها به آن توجه ویژه‌ای دارند؛ از این رو پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان ستادی قوه قضائیه بر اساس تحول اخلاقی آن‌ها انجام شده است. بدین منظور تعداد ۲۱۹ کارمند با روش نمونه‌گیری تصادفی از بین جامعه کارکنان ستادی قوه قضائیه به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و از آن‌ها خواسته شد، دو پرسش‌نامه تحول اخلاقی ما (۱۹۸۱) و پرسش‌نامه میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط کارکنان سازمان‌ها (مهدیون و رضائی، ۱۳۹۳) را که از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردارند، تکمیل کنند. داده‌های به‌دست‌آمده از پرسش‌نامه‌ها به‌وسیله ویرایش ۲۲ نرم‌افزار



۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه تبریز و کارشناس مرکز مطالعات اجتماعی و جرم‌شناسی قوه قضائیه.

Mortezaandalib65@gmail.com.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت راهبرد دانش، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران و رئیس مرکز مطالعات اجتماعی و

جرم‌شناسی قوه قضائیه Alavinejad1342@yahoo.com

۳. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز و کارشناس مرکز مطالعات اجتماعی و

جرم‌شناسی قوه قضائیه S.mahmoodi2020@yahoo.com

تحلیل آماری SPSS و ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون ساده تجزیه و تحلیل شد. نتیجه‌های حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که تحول اخلاقی قادر به پیش بینی ۱۰ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای است. این یافته‌ها نشان داد که باتوجه به نقش تحول اخلاقی در اخلاق حرفه‌ای، آموزش راهی است برای افزایش تحول اخلاقی در سازمان‌ها.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، تحول اخلاقی، کارکنان.

مقدمه

«یکی از عناصر ضروری که در جوامع مختلف و از جمله جامعه ما مطرح است، اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود؛ درحالی‌که در غرب، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه ما در مدیریت به اخلاق توجه کافی نشده است.» (امیری و دیگران، ۱۳۸۹) «در اخلاق حرفه‌ای به مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه و سازمان اشاره می‌شود. در این نگاه، بنگاه به منزله یک شخصیت حقوقی دو گونه مسئولیت دارد: ۱. مسئولیت‌های حقوقی کیفی؛ ۲. مسئولیت‌های اخلاقی که مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه، بسیار پیچیده‌تر از مسئولیت‌های اخلاقی فردی شخصی و فردی شغلی است. به عبارت دیگر، مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه، شامل همه اوضاع و ابعاد سازمان می‌شود و اخلاقیات شغلی را نیز دربرمی‌گیرد. البته اخلاق حرفه‌ای افزون بر اخلاق کار، حقوق کار را نیز دربرمی‌گیرد.» (قراملکی، ۱۳۹۳)

اخلاق و مسئولیت که باید‌ها و نبایدهای ارزشی فلسفی و ملاک سنجش درستی و نادرستی رفتار نسبت به خود و دیگران و جامعه است، از مباحثی است که دانشمندان و صاحب‌نظران در یکی دو دهه اخیر، به آن توجه کرده‌اند (نک: تقی‌زاده و سلطانی،



۱۳۸۹، ص ۹۴-۱۰۴). اخلاق حرفه‌ای را می‌توان بیان‌کنندهٔ باورهای گروه حرفه‌ای درخصوص اینکه چه چیزی درست و مرتبط با معیارهای همان حرفه است، تعریف کرد (نک: قاسم‌زاده و دیگران، ۱۳۹۳، ص ۱-۸). در طی دهه‌های گذشته، تعدادی از پژوهشگران اخلاق حرفه‌ای، به لحاظ نظری، به سمت روان‌شناسی اخلاق^۱ روی آورده‌اند. جست‌وجوی ویژگی اخلاقی، ویژگی شخصیتی ثابتی که بتواند رفتار غیر اخلاقی را پیش‌بینی کند، از پژوهش‌های هارتشورن و می^۲ (۱۹۲۸) آغاز شده است. با این حال، به نظر می‌رسد که این مطالعات نشان می‌دهند، رفتار غیراخلاقی به موقعیت وابسته است. همچنین گاهی اوقات، روان‌شناسان از موضوع ویژگی اخلاقی غفلت کرده‌اند (به نقل از: مک ماهون^۳، ۲۰۰۰).

نظم موجود در حرفه مدلهایی را برای تبیین فرایند تصمیم‌گیری اخلاق در محیط‌های سازمانی فراهم کرده است. حرفه دارای پیش‌فرض‌هایی است که از رشته‌های گوناگونی، مانند انسان‌شناسی، فلسفه، روان‌شناسی و جامعه‌شناسی اقتباس شده است. نظریه‌های مرتبط با رفتار سازمانی، نظریهٔ نقش، نظریهٔ یادگیری اجتماعی و نظریهٔ تعارض از سایر رشته‌ها اقتباس شده است. بسیاری از پژوهشگران، مانند گولزبی و هانت^۴ (۱۹۹۲) گفته‌اند که رشد اخلاقی مطرح‌شده در روان‌شناسی در درک فرایند استدلال اخلاق حرفه‌ای مفید است؛ به دلیل اینکه تحول اخلاقی در مدل‌های تصمیم‌گیری اخلاقی پذیرفته و در پژوهش‌های تجربی استفاده شده است، سایر پژوهشگران نیز ممکن است به این سازه برای درک فرایند استدلالی که افراد در محیط شغلی خود به کار می‌برند، علاقه‌مند باشند.

تحول اخلاقی عبارت است از درک افراد از مفهوم عدالت در سطوح مختلف که

-
- 1 . Moral psychology.
 - 2 . Hartshorne and May.
 - 3 . McMahan.
 - 4 . Goolsby and Hunt.



بالاترین سطح آن دست یافتن به حقوق مساوی و جهانی برای همه مردم و تحقق ارزش‌های عالی انسان در زندگی افراد است (کلبِرگ، ۱۹۶۹، ص ۳۴۷-۳۸۰). «مفهوم اخلاق در روان‌شناسی به یک سلسله ارزش‌ها و باورهای درونی شده‌ای اطلاق می‌شود که به‌عنوان یکی از عوامل مهارکننده عمل می‌کند. به‌نظربعضی از روان‌شناسان با رشد اخلاق در انسان، شخص به‌هنگام تخطی از آن، احساس گناه می‌کند. اخلاق حتی پیش‌بینی احساس گناه را به‌هنگام مسامحه در پیروی از ارزش‌های درونی شده برای انسان به‌وجود می‌آورد. اخلاق، مقاومت در مقابل سرپیچی از ارزش‌ها و معیارهای انسانی را، حتی زمانی که هیچ‌کس از آن‌ها آگاهی ندارد، برای انسان فراهم می‌کند. به‌این‌ترتیب، وجدان از یک قضاوت ساده نسبت به درست یا نادرست فراتر می‌رود و فرد به مقام تشخیص و به‌کار بستن اصول، تکالیف و قوانین اخلاقی می‌رسد. از اولین و برجسته‌ترین نظریه‌پردازان در زمینه روان‌شناسی اخلاق می‌توان به پیازِه^۲ اشاره کرد. پیازِه مطالعه اخلاق و تحول آن را از طریق مشاهده تیله‌بازی در کودکان آغاز کرد. او معتقد بود که با مطالعه بازی می‌توان واقعیت اخلاقی کودکان را که از نسلی به نسل دیگر منتقل شده است، دریافت.» (کدیور، ۱۳۸۱)

در سال‌های اخیر، نظریه‌های شناختی اجتماعی^۳ تفسیرهای جدیدی در زمینه تحول اخلاقی مطرح کرده‌اند. این روان‌شناسان بین صلاحیت‌های اخلاقی و رفتارهای منطبق بر اصول اخلاقی، یعنی بین فکر و عمل اخلاقی تمایز قائل شده‌اند. برخلاف دیدگاه رفتارگرایی، از نظر بندورا^۴ رفتارهای اخلاقی، حاصل تعامل پیچیده‌تر انسان و عوامل محیطی است. در دیدگاه شناختی اجتماعی انسان‌ها نیروهای فعالی

1. Kohlberg.

2. Piaget.

3. Cognitive – social.

4. Bandura.



هستند که در انگیزه‌ها و اعمال خود تا حدودی نفوذ دارند (بندورا و دیگران، ۲۰۰۱). «به عبارت دیگر، در این دیدگاه انسان تحت تأثیر نیروهای اجتماعی است؛ ولی نحوه برخورد با این نیروها را خود انتخاب می‌کند. بنابراین، نقش رسانه‌ها روی رفتار کودکان، به ویژه نگاه کردن به تلویزیون، خواندن کتاب‌ها و مجلات جالب توجه است.» (ویلیامز، ۱۹۸۶، به نقل از: عزیزی شامی، ۱۳۸۶)

کلبِرگ مرحله‌ای بودن تحول اخلاقی را قبول کرد و تعیین مراحل تحول اخلاقی در هر فرد را بر اساس توانایی‌های شناختی و ذهنی او پذیرفت؛ ولی معتقد است که تحول اخلاقی بعد از دوازده سالگی نیز ادامه می‌یابد. کلبِرگ اخلاق را با مفهوم عدالت تبیین می‌کند و معتقد است که قضاوت‌های اخلاقی کودکان و نوجوانان متضمن برداشت‌های متفاوتی از عدالت است و بالاترین سطح آن، دست یافتن به حقوق مساوی و جهانی برای همه مردم است (کلبِرگ، ۱۹۶۹). کلبِرگ با تجزیه و تحلیل پاسخ‌های آزمودنی‌ها و افزودن آن به داستان‌های خود موفق شد، مراحل تحول اخلاقی در افراد را در سه سطح و شش مرحله که هر سطح دربرگیرنده دو مرحله است، به شرح زیر مشخص کند:

۱. سطح اخلاق پیش‌قراردادی: «فردی که در این سطح قرار دارد، نسبت به قوانین و برچسب‌های خوب و بد و درست و نادرست، بسیار تأثیرپذیر و حساس است و رفتارهای خود را مطابق با پیامدهای مادی آن‌ها (تنبیه و تشویق) و یا برحسب کسانی که قوانین را برای وی وضع می‌کنند، تنظیم می‌نماید (مثلاً پدر و مادر). در این دوره اخلاق هنوز درونی نشده است و معیارهای اخلاقی به طور واقعی و حقیقی وجود ندارند.» (میرسلطانی، ۱۳۸۳) این سطح از رشد اخلاقی، خود شامل دو مرحله است: اخلاق برپایه تنبیه^۲ و اطاعت^۳ و جهت‌گیری هدف وسیله‌ای؛

1. Bandura, Caprara, Barbaranelli, Pastorelli & Regalia.

2. punishment.

3. obedience.



۲. سطح اخلاق قراردادی: افراد پیروی از مقررات اجتماعی را همچنان ضروری می‌دانند، ولی نه به دلیل نفع شخصی. آن‌ها معتقدند که احترام به نظام اجتماعی رایج، برای تضمین روابط انسانی سودمند است و نظم اجتماعی اهمیت دارد. دو مرحله این سطح شامل جهت‌گیری پسر خوب، دختر خوب و جهت‌گیری حفظ نظم اجتماعی است؛

۳. سطح اخلاق فراقراردادی: در این دوره، معیارهای اخلاقی افراد درونی شده و رفتار اخلاقی به وسیله رمز اخلاقی درونی هدایت می‌شود. اخلاق این دوره بر اساس اصول جهانی، برتر از قراردادهای اجتماعی است. رفتار اخلاقی به تصویب یا اجازه یا جلوگیری و نهی دیگران بستگی ندارد و مستقل از قدرت گروه‌هایی است که از آن حمایت می‌کنند. این سطح از رشد اخلاقی نیز شامل دو مرحله است: اخلاق بر اساس پیمان اجتماعی و اخلاق بر اساس اصول جهانی. افرادی که به این مرحله می‌رسند، اصول اخلاقی منحصر به فردی دارند که حتی ممکن است، مخالف نظم اجتماعی پذیرفته شده اکثر جامعه باشد. در این مرحله که به عقیده کلبِرگ کامل‌ترین مرحله رشد اخلاقی است، معنای اخلاق برای فرد کاملاً روشن است. از نظر او اصول اخلاقی مرحله ششم، اصولی جهانی و شامل مفهومی از عدالت است که به معنای رسیدن به راه‌حلی است که هرکس آن را مناسب می‌یابد (املرو و دیگران، ۲۰۰۷).

رست^۲ (رست، ۱۹۸۶، ص ۳) می‌پرسد: «زمانی که شخص به طور اخلاقی رفتار می‌کند، چه تغییرات فرضی روان‌شناختی برای ایجاد آن رفتار رخ می‌دهد؟» او در پاسخ به این سؤال می‌گوید، در چنین موقعیتی ممکن است فرد حداقل چهار پردازش بنیادین انجام دهد: ۱. تفسیر کردن موقعیت‌ها با در نظر گرفتن اعمال احتمالی و آثار این

1. Emler, Tarry, James.

2. Rest.



اعمال بر خود و دیگران؛ ۲. قضاوت درباره اینکه کدام عمل به لحاظ اخلاقی صحیح است؛ ۳. اولویت دادن به اعمال اخلاقی؛ ۴. نشان دادن استحکام و مهارت برای پیگیری نیت انجام رفتار اخلاقی. می‌توان ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای را این‌چنین بیان کرد: فردی پاسخ‌گوست و پیامدهای رفتار خود را می‌پذیرد، سرمشق دیگران است، حساس و اخلاق‌مند است، به درستکاری و خوش‌نامی در کارش اهمیت می‌دهد، برای ادای تمام مسئولیتی که برعهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت تلاش می‌کند (نک: امیری و دیگران، ۱۳۸۹).

اخلاق حرفه‌ای بر پیامدهای کاری تأثیرگذار است. اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشمگیری بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد؛ به‌گونه‌ای 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 (احمدی، ۱۳۹۳). کارکنان در محیط کاری خود با برخی مسائل اخلاقی مواجه می‌شوند که با فلسفه اخلاق قادر به حل آن‌ها نیستند. در زمینه مطالعه و ارزیابی فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی، باید به مفهوم تحول اخلاقی مطرح شده توسط لورنس کلبِرگ توجه کرد (فرنادو، ۲۰۰۹). رفتار اخلاقی و غیراخلاقی که هریک از کارکنان در محیط کار انجام می‌دهند، از دو منبع نشأت می‌گیرد: سطح تحول اخلاقی خود فرد و فرهنگ سازمانی که به او منتقل شده است (فرنادو، ۲۰۰۹).

نظریه کلبِرگ بیان‌کننده قضاوت اخلاقی است؛ اما او مدعی نیست که ضرورتاً با عمل اخلاقی برابر است. رست معتقد است که هر فردی ممکن است به صورت پیشرفته بتواند قضاوت اخلاقی کند؛ ولی به دلیل ویژگی تقویت‌کنندگی سایر اهداف، ممکن است از مسیر اخلاق و عمل اخلاقی خارج شود (رست، ۱۹۸۶ ص ۴۵۵).



با این حال، مطالعه بلیسی^۱ درباره پیشینه ارتباط قضاوت اخلاقی و عمل اخلاقی، او را به این نتیجه رساند که بخش عظیمی از مطالعات، از این فرضیه که استدلال اخلاقی و عمل اخلاقی مرتبط هستند، حمایت کرده است (بلیسی، ۱۹۸۰، ص ۳۷). همان گونه که پیش از این مطرح شد، مسئله اصلی پژوهش حاضر بررسی این مطلب است که آیا تحول اخلاقی قادر به پیش بینی اخلاق حرفه‌ای است، یا نه. از این رو، با توجه به مطالب بیان شده و نبود پژوهش داخلی در حیطه ارتباط تحول اخلاقی با اخلاق حرفه‌ای، هدف پژوهش حاضر، «پیش بینی اخلاق حرفه‌ای کارکنان ستادی قوه قضائیه بر اساس میزان تحول اخلاقی» است.

روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر، با توجه به هدف پژوهش، از نوع توصیفی همبستگی است که در آن ارتباط تحول اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای و همچنین پیش بینی اخلاق حرفه‌ای بر اساس تحول اخلاقی بررسی می‌شود. جامعه آماری پژوهش را کارمندان ستادی شاغل در واحدهای ستادی قوه قضائیه در سال ۱۳۹۴ تشکیل می‌دهند. سیصد کارمند با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند و دو پرسش‌نامه تحول اخلاقی «ما» و پرسش‌نامه «میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط کارکنان سازمان‌ها» را با رعایت اخلاق پژوهشی تکمیل کردند. در نهایت، ۲۱۹ پرسش‌نامه با میانگین سنی ۳۵ تا ۴۴ قابل استفاده در پژوهش بود. داده‌های به دست آمده از پرسش‌نامه‌ها به وسیله ویرایش ۲۲ نرم‌افزار تحلیل آماری SPSS و ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون ساده تجزیه و تحلیل شدند.

1. Blasi.



ابزار

۱. آزمون تحول اخلاقی «ما»

این آزمون در سال ۱۹۸۱ توسط «ما»^۱ به منظور اندازه‌گیری جهت‌گیری‌های نوع‌دوستی و قضاوت اخلاقی تدوین شده است. آزمون تحول اخلاقی ما از دو قسمت تشکیل شده است که قسمت اول آن، میزان نوع‌دوستی و قسمت دوم آن، میزان سطح تحول اخلاقی را می‌سنجد. پایایی و ثبات درونی قسمت اول در بررسی‌های متعدد از ۰/۷۴ تا ۰/۸۴ متغیر بود و پایایی و ثبات درونی قسمت دوم این آزمون ۰/۶۴ بوده است (نک: میرسلطانی، ۱۳۸۳). در آزمون تحول اخلاقی سه معمای اخلاقی در سه موقعیت فرضی مطرح می‌شود: ۱. معمای سارق جوان با یک موقعیت؛ ۲. معمای آزادی بیان با یک موقعیت؛ ۳. معمای سرقت بانک با یک موقعیت.

این معماها هر کدام دارای یک موقعیت‌اند و هر معما به دو بخش تقسیم می‌شود. هر قسمت، سؤال‌های مربوط به خود را داراست و درعین حال، سؤال‌های قسمت اول با یک مقیاس چنددرجه‌ای از کاملاً بله تا کاملاً نه، درجه‌بندی شده‌اند. همچنین، سؤال‌های قسمت دوم آزمون که سطح اخلاقی فرد را می‌سنجد، از یک مقیاس پنج‌درجه‌ای، از خیلی زیاد تا خیلی کم، تشکیل شده است و آزمودنی‌ها با توجه به درجه اهمیت، به سؤال‌ها پاسخ می‌دهند. در این پژوهش از فرم (ب) که معادل فرم (الف) آن است، استفاده شده است. شایان ذکر است، فرم (ب) در سال‌های ۱۹۸۲، ۱۹۸۸ و ۱۹۸۹ به عنوان ابزار سنجش جهت‌گیری اخلاقی به کار گرفته شده و اعتبار و پایایی آن در تحقیق‌های یادشده بیش از ۰/۷۵ بوده است (همان).

۲. پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای

این پرسش‌نامه شانزده گویه دارد و دارای هشت مؤلفه است که عبارت‌اند از:

1. Ma.



مسئولیت‌پذیری (پرسش‌های ۱ و ۲)، صادق بودن (پرسش‌های ۳ و ۴)، عدالت و انصاف (پرسش‌های ۵ و ۶)، وفاداری (پرسش‌های ۷ و ۸)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (پرسش‌های ۹ و ۱۰)، احترام به دیگران (پرسش‌های ۱۱ و ۱۲)، همدردی با دیگران (پرسش‌های ۱۳ و ۱۴) و رعایت احترام ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (پرسش‌های ۱۵ و ۱۶). این ابزار براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده می‌شود. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش‌های قبلی تأیید شده است (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰). همچنین، ضریب پایایی این پرسش‌نامه توسط قاسم‌زاده، زوار، مهدیون و رضائی (۱۳۹۳) ۰٫۸۰ به دست آمده است.

یافته‌ها

این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال است که آیا تحول اخلاقی به طور معنی‌دار قادر به پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای است؟ بدین منظور ابتدا یافته‌های توصیفی و سپس یافته‌های استنباطی بیان می‌شوند. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهشی در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهشی			
کل			شاخص / متغیر
تعداد	انحراف معیار	میانگین	
۲۱۹	۰٫۴۹	۰٫۱۴	تحول اخلاقی
۲۱۹	۹٫۲۱	۶۵٫۴۲	اخلاق حرفه‌ای

به منظور تحلیل فرضیه پژوهش از آزمون تحلیل رگرسیون خطی ساده استفاده



شده است؛ بدین گونه که ابتدا با بررسی پیش فرض های این آزمون و تحقق تک تک آن ها، متغیر تحول اخلاقی، به عنوان متغیر پیش بین و متغیر اخلاق حرفه ای، به عنوان متغیر وابسته وارد مدل رگرسیون شد. نتایج این تحلیل در جدول ۲ تا ۵ نشان داده شده است. ابتدا در جدول ۲، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داده شده است؛ چراکه در صورت نبود همبستگی بین متغیر پیش بین و ملاک، مجاز به انجام تحلیل رگرسیون نیستیم. نتایج جدول همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین متغیر پیش بین و ملاک، همبستگی معنی دار وجود دارد ($P > 0.01$).

جدول ۲. آزمون همبستگی متغیر پیش بین و ملاک	
گرایش به سوء مصرف مواد	
۱	گرایش به سوء مصرف مواد
*۰٫۳۰۸	معنویت
$P > 0.01$ *	

جدول ۳. پیش بینی اخلاق حرفه ای بر اساس تحول اخلاقی						
P value	DF۲	DF۱	F	R۲	R	متغیر ملاک
۰/۰۰۱	۲۱۷	۱	۲۲٫۶۸	۰٫۱۰	۰٫۳۰۸	اخلاق حرفه ای
متغیر پیش بین: معنویت						

بر اساس معادله جدول ۳، چنین نتیجه گیری می شود که همبستگی متغیر پیش بین با متغیر اخلاق حرفه ای حدود ۰٫۳۱ است و ضریب تعیین این متغیرها برابر است با ۰٫۱۰ که این میزان همبستگی و ضریب تعیین با $F = 22.68$ در سطح



۰/۰۰۱ p معنی دار است. بنابراین، تحول اخلاقی ۱۰ درصد از تغییرات مربوط به اخلاق حرفه‌ای را به طور معنی دار پیش بینی می‌کنند. در ادامه به منظور بررسی میزان تبیین متغیر ملاک توسط متغیر پیش بین از ضریب بتا استفاده شد که نتایج آن در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۴. پیش بینی اخلاق حرفه‌ای بر اساس تحول اخلاقی					
متغیر ملاک	متغیر پیش بین / منابع تغییر	B	Beta	t	P value
	مقدار ثابت	۶۴,۶۲		۱۰۴,۷۳	۰,۰۰۱
اخلاق حرفه‌ای	تحول اخلاقی	۵,۷۳	۰,۳۰۸	۴,۷۶	۰/۰۰۱

باتوجه به ضریب مندرج در جدول ۴ مشخص می‌شود که متغیر پیش بین تحول اخلاقی، به شکل معنی داری (۴,۷۶) اخلاق حرفه‌ای را تبیین می‌کند؛ بنابراین معادله رگرسیون به این قرار است:

$$(\text{تحول اخلاقی} * ۵,۳۷) + ۶۴,۶۲ = \text{اخلاق حرفه‌ای}$$

جدول ۵. تحلیل واریانس تغییرات متغیر ملاک بر اساس تغییرات متغیر پیش بین						
شاخص‌ها	تغییرات	مجموع	درجه آزادی	میانگین	F	سطح معناداری
همزمان	رگرسیون	۱۷۵۰,۶۱	۱	۱۷۵۰,۶۱	۲۲,۶۸	۰/۰۰۱
	باقی مانده	۱۶۷۵۰,۸۹	۲۱۷	۷۷,۱۹		
	کل	۱۸۵۰۱,۵۱	۲۱۸			

نتایج حاصل از تحلیل واریانس جدول ۵ نشان می‌دهد که رگرسیون متغیرهای



پیش‌بین، به‌طرف میانگین متغیر ملاک، از نظر آماری معنی‌دار است؛ چراکه F محاسبه‌شده ۲۲/۶۸ در سطح $p = ۰/۰۰۱$ از نظر آماری معنی‌دار است. بنابراین، مدل مطرح‌شده فوق صحیح است.

نتیجه

پژوهش حاضر به‌منظور پیش‌بینی میزان اخلاق حرفه‌ای براساس تحول اخلاقی انجام شده است. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که میزان تحول اخلاقی، قادر به پیش‌بینی معنی‌دار اخلاق حرفه‌ای است. این یافته‌ها با نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش گولزبی و هانت (۱۹۹۲) و وچپو (۱۹۸۱) همسواست. گولزبی و هانت معتقدند سطوح بالاتر رشد اخلاقی شناختی نشانگر ظرفیت بیشتر فرد برای استدلال در موقعیت‌های اخلاقی است. به‌نظر می‌رسد، افرادی که در رشد اخلاقی شناختی نمره‌های بیشتری به‌دست می‌آورند، نسبت به دیگران در هر موقعیتی، استانداردهای وظیفه‌شناسی بیشتری به‌دست می‌آورند و نسبت به امتیازها و دغدغه‌های ذی‌نفعان در تصمیم‌گیری‌های خود حساس هستند.

این پژوهش همچنین نظر کلبرگ (۱۹۶۹) مبنی بر ارتباط مراحل بالاتر رشد اخلاقی با عمل اخلاقی را تأیید می‌کند. مروری بلیسی (۱۹۸۰) در مطالعه‌ای به این نتایج دست یافت: ۱. حمایت‌های کافی از وجود ارتباط متوسط آماری بین رشد اخلاقی و رفتار اخلاقی وجود دارد؛ ۲. استدلال اخلاقی مهم است؛ ولی ضرورتاً تبیین‌کننده رفتار بزهکارانه نیست؛ ۳. حمایت ضعیفی از ارتباط استدلال اخلاقی و درستکاری و نوع دوستی وجود دارد؛ ۴. حمایت اندکی از این فرض وجود دارد که افراد تابع اصول، با احتمال بیشتری در مقابل فشارهای محیطی و معماهای اخلاقی مقاومت می‌کنند. در مجموع، فراتحلیل بلیسی (۱۹۸۰) نشان داد که افراد سطوح بالاتر تحول اخلاقی،



درست‌کارتر و صداقت‌ترند. در تبیین این یافته می‌توان به پژوهش مک ماهون (۲۰۰۰) اشاره کرد. او می‌گوید، افراد در مراحل پایین‌تر رشد اخلاقی، یعنی مرحله یک تا چهار، به وسیله نیروهای بیرونی، مانند تنبیه و پاداش و انتظار جامعه کنترل می‌شوند و در مراحل بالاتر، یعنی پنج و شش، کنترل به وسیله نیروهای درونی، مانند اصول انتخابی فرد صورت می‌گیرد. از این رو، در پژوهش حاضر، افرادی که در مراحل بالاتر تحول اخلاقی بوده‌اند، با اخلاق درونی‌شده رفتار کرده و اخلاق حرفه‌ای، سطوح بالاتر را نشان می‌دهند و در رعایت اخلاق حرفه‌ای، کمتر از وضعیت پیرامونی، موقعیتی ... متأثرند.

بیشترین میزان یکپارچگی اخلاقی، زمانی حاصل می‌شود که ادراک‌ها و علاقه‌های اخلاقی فرد به بخشی از خودپنداره او، یعنی شیوه خاص نگاه فرد به خود و تعریف وی از خود تبدیل شود. وقتی این اتفاق رخ دهد، اخلاق نه تنها به جنبه‌ای از سازمان هشیار شخصیت تبدیل می‌شود، بلکه به انگیزه‌ها و هیجان‌های مضاعف نیز تجهیز می‌شود. برای مثال، فرد علاقه‌مند به رفتارهای اخلاقی تلاش می‌کند راه‌حل‌های اخلاقی مناسب پیدا کند. همچنین او تمایل دارد، اعمالش از نظر اخلاقی صحیح باشند، نه تنها به این دلیل که او اهمیت عینی نوع دوستی و عدالت را درک می‌کند، بلکه به سبب اینکه او خود را به گونه خاصی ادراک می‌کند و می‌خواهد به ایدئال‌های خود ملتزم بماند. البته خودپنداره‌ها از سنی به سن دیگر و از شخصی به شخص دیگر، در میزان انسجام درونی یا در استحکام ساختاری و همچنین در میزان اهمیت ذهنی آن برای هر فرد متفاوت‌اند. واژه هویت به شکلی رشدیافته از خودپنداره اشاره می‌کند که با احساس یکپارچگی فزاینده و نفوذ در هشیاری و توانایی استحکام بخشیدن به احساس ثبات و فردیت و هدفندی مشخص می‌شود (بلیسی، ۱۹۹۹).

تروینو (۱۹۸۶) با مطالعه‌ای که انجام داده است، نشان داده که استدلال اخلاقی



در موقعیت‌های واقعی زندگی کمتر از موقعیت‌های صرفاً استدلالی است؛ از این رو پیشنهاد می‌شود، پژوهش‌های آتی در موقعیت‌های روزمره استدلال اخلاقی انجام شود. همچنین، با توجه به نقش تحول اخلاقی در رعایت اخلاق حرفه‌ای پیشنهاد می‌شود، به منظور افزایش رعایت اخلاقی در سازمان‌ها، به مقوله رشد اخلاقی توجه شده و از طریق آموزش، سعی در افزایش این مولفه روان‌شناختی در کارکنان کنند. همچنین، پیشنهاد می‌شود، برای بررسی رابطه بررسی شده در این پژوهش، از روش‌های دیگری، مانند روش‌های آزمایشی نیز استفاده شود. در ضمن، به منظور افزایش اخلاق حرفه‌ای در محیط‌های سازمانی و رعایت اصول اخلاقی به مسئله تحول اخلاقی نیز توجه ویژه‌ای شود، با این توضیح که تحول اخلاقی با افزایش اخلاق حرفه‌ای مرتبط است.



منابع

۱. احمدی، فریدون؛ «ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای سازمان‌های خدماتی»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۸ (۳) (۱۳۹۳)، ص ۳۵-۴۲.
۲. امیری، علی نقی و دیگران؛ «اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان»؛ مجله معرفت اخلاقی، ۱ (۴) (۱۳۸۹)، ص ۱۳۷-۱۵۹.
۳. تقی‌زاده، هوشنگ و غلامرضا سلطانی فسقندی؛ «تأثیر اخلاق کسب و کار بر مسئولیت اجتماعی بنگاه»؛ ۵ (۴-۳)، (۱۳۸۹)، ص ۹۴-۱۰۴.
۴. عزیزی شامی، مصطفی؛ بررسی وضعیت رشد اخلاقی در جامعه دانشگاهی و غیردانشگاهی؛ پایان‌نامه کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه مازندران، ۱۳۸۶.
۵. قاسم‌زاده، ابوالفضل و دیگران؛ «رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی‌گر فرهنگ خدمتگزاری»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۹ (۲) (۱۳۹۳)، ص ۱-۸.
۶. قراملکی، احد فرامرزی/ اخلاق حرفه‌ای؛ چ ۴، قم: نشر مجنون، ۱۳۹۳.
۷. کدیور، پروین؛ روان‌شناسی اخلاق، انتشارات آگاه، ۱۳۸۱.
۸. مقیمی، محمد و مجید رمضان؛ پژوهشنامه مدیریت؛ تهران: انتشارات راهدان، ۱۳۹۰.
۹. میرسلطانی، میرباقر؛ بررسی و مقایسه تحول اخلاقی نوجوانان بزهکار با نوجوانان عادی پسر و دختر؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، ۱۳۸۳.
10. Blasi, A.: (1980), 'Bridging Moral Cognition and Moral Action: A Critical Review of the Literature', Psychological Bulletin 88, pp. 1-45.
11. Blasi, A. (1999) Moral understanding and the moral personality: The process of moral integration. In W. M. Kurtines & J. L. Gewirtz (Eds.) Moral for development: an introduction, pp. 229-253.
12. Emler, N ; Tarry. H ; James. A. S. (2007). Post-conventional moral reasoning and reputation. Journal of Research in Personality. Pages 76-89.
13. Fernando, A. C. (2009) Business Ethics: An Indian Perspective Pearson Education India, India.
14. Goolsby, Jerry R, Hunt Shelby D. (1992) Cognitive moral development and marketing. Journal of Marketing; 56:55-68
15. Kohlberge. (1969). Stage and sequence. The cognitive-development approach to socialization. In D.A. coslin (ed) Handbook of socialization Theory and research.
16. McMahon Joan (2000) The Effects of Cognitive Moral Development and Rein-



forcement Contingencies on Ethical Decision Making Thesis submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree master of science.

17. Rest, J.R. (1986). Moral research methodology. In S. Modgil & C. Modgil (Eds.), Lawrence Kohlberg: Consensus and controversy (pp. 455-469). Philadelphia: The Falmer Press.

18. Trevino, L K.: (1986), 'Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model', Academy of Management Review 11 (3), pp. 611-617.

19. Vecchio, R. P.: (1981), 'An Individual Difference Interpretation of the conflicting Predictions Generated by Equity Theory' and Expectancy Theory', Journal of Applied Psychology 66 (4), pp. 470-481.