





دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد "M.A."

گرایش: مدیریت نیروی انسانی

عنوان:

شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای کارکنان با استفاده از روش ترکیبی دیمتل و فرایند تحلیل شبکه (ANP)

(مطالعه موردی: کارکنان سازمان فنی و حرفه ای استان سمنان)

استاد راهنما:

دکتر حسن فراتی

استاد مشاور:

دکتر حبیب الله دانایی

نگارش:

زهرا مقیمی

تابستان ۱۳۹۲



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY

Shahroud Branch

Faculty of Humanities-Department of Management

(M.A.) Thesis

On Human Resource Management

Subject:

**Identifying and Prioritizing Effective Factors on
Organizational Ethics Using Dematel & ANP**

**Case Study: Semnan Technical and Professional
Organization's Staff**

Thesis Advisor:

Hassan Foraty Ph.D.

Consulting Advisor:

Habibollah Danaei Ph.D.

By:

Zahra Moghimi

Summer 2013

با سپاس فراوان از

راهنمائی‌ها و زحمات استاد محترم و گرانقدر جناب آقای دکتر حسن فراتی که از ابتدای راه و در طی انجام این تحقیق، با راهنمائی‌های ارزشمند خود مرا در نگارش این اثر یاری نمودند و جناب آقای دکتر حبیب الله دانایی استاد محترم مشاور، که لطف و مساعدت ایشان سبب به ثمر رسیدن این پژوهش گردید و همچنین قدردانی و تقدیر از استاد بزرگوار و مدیر گروه محترم گروه مدیریت جناب آقای دکتر مهدی صانعی که با هدایت‌ها و حمایت‌های بی دریغشان یاری ام کرده و همواره پشتیبان من در کلیه مراحل تحصیل بوده اند.

تقدیم به مادرم...

آنکه آفتاب مهرش در آستانه قلبم، همواره پابرجاست و هرگز غروب نخواهد کرد.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
چکیده.....	۱۳
فصل اول: کلیات تحقیق	
۱-۱- مقدمه.....	۱۵
۱-۲- بیان مسئله.....	۱۷
۱-۳- اهمیت و ضرورت پژوهش.....	۱۸
۱-۴- اهداف پژوهش.....	۲۰
۱-۵- سوالات پژوهش.....	۲۰
۱-۶- مدل تحلیلی اولیه پژوهش.....	۲۱
۱-۷- متغیرهای پژوهش.....	۲۱
۱-۸- تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها.....	۲۲
۱-۹- طرح پژوهش و روشهای تجزیه و تحلیل داده ها.....	۲۳
۱-۱۰- مدل فرایند پژوهش.....	۲۴
فصل دوم: ادبیات تحقیق	
۲-۱- مقدمه.....	۲۶
بخش اول: مباحث نظری تحقیق در مورد عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای	
۲-۲- مفاهیم متغیرهای تحقیق.....	۲۸
۲-۲-۱- مفهوم اخلاق.....	۲۸
۲-۲-۲- مفهوم علم اخلاق.....	۳۰
۲-۲-۳- مفهوم حرفه.....	۳۱
۲-۲-۴- مفهوم اخلاق کاربردی.....	۳۲

۳۳	۲-۲-۵- مفهوم اخلاق حرفه ای
۳۷	۲-۲-۵-۱- ویژگی های اخلاق حرفه ای
۳۷	۲-۲-۵-۲- رهیافت های اخلاق حرفه ای
۳۸	۲-۲-۵-۳- اصول اخلاق حرفه ای
۴۱	۲-۲-۵-۴- عوامل پایه ای اخلاق حرفه ای
۴۲	۲-۲-۵-۵- رابطه اخلاق و قانون
۴۴	۲-۲-۵-۶- تفاوت های بین اخلاق حرفه ای با اخلاق همگانی
۴۶	۲-۲-۵-۷- مبانی نظری اخلاق حرفه ای در اسلام
۴۸	۲-۲-۵-۸- اهمیت اخلاق حرفه ای در سازمان
۵۰	۲-۲-۵-۹- ضرورت آموزش و ترویج اخلاق حرفه ای در سازمان
۵۱	۲-۲-۵-۱۰- وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان
۵۳	۲-۲-۵-۱۱- ضمانت اجرای رعایت قواعد اخلاق حرفه ای در موسسات تجاری و ادارات
۵۴	۲-۲-۵-۱۲- عوامل روان شناختی مرتبط با اخلاق کار
۵۵	۲-۲-۵-۱۳- مشکلات و موانع اخلاق حرفه ای
۵۹	۲-۳- مدل ها و چارچوب های تئوریک عوامل تاثیر گذار بر رفتار اخلاقی کارکنان
	بخش دوم: مباحث پژوهشی در مورد عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای
۶۸	۲-۴- پیشینه تحقیق عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای
۷۲	۲-۵- پیشینه تحقیق کاربرد تکنیک دیمتل
۷۵	۲-۶- پیشینه تحقیق کاربرد روش ترکیبی دیمتل و تحلیل شبکه (ANP)
۷۶	۲-۷- چارچوب نظری پژوهش
	فصل سوم: روش تحقیق
۷۹	۳-۱- مقدمه
۸۰	۳-۲- روش پژوهش
۸۰	۳-۳- جامعه آماری و حجم نمونه
۸۱	۳-۴- روش و ابزار گرد آوری اطلاعات
۸۲	۳-۴-۱- روایی و پایایی پرسشنامه خبره
۸۳	۳-۵- مراحل اجرایی تحقیق
۸۴	۳-۶- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

۸۴ ۱-۶-۳- تکنیک دیمتل

۸۴ ۲-۶-۳- الگوریتم استفاده از ANP

فصل چهارم: یافته های تحقیق

۹۲ ۱-۴- مقدمه

۹۳ ۲-۴- طراحی مدل فرایند تحلیل شبکه ای ANP

۹۴ ۳-۴- مقایسه زوجی معیارهای اصلی بر اساس هدف (W_{21})

۹۶ ۴-۴- مقایسه زوجی روابط معیارهای اصلی (W_{22})

۹۶ ۱-۴-۴- محاسبه ماتریس ارتباط مستقیم (M)

۹۶ ۲-۴-۴- محاسبه ماتریس ارتباط مستقیم نرمال

۹۷ ۳-۴-۴- محاسبه ماتریس ارتباط کامل

۹۷ ۴-۴-۴- نمایش نقشه روابط شبکه

۹۹ ۵-۴- مقایسه زوجی زیر معیارها (W_{32})

۹۹ ۱-۵-۴- مقایسه زوجی عوامل فردی

۱۰۰ ۲-۵-۴- مقایسه زوجی عوامل درون سازمانی

۱۰۱ ۳-۵-۴- مقایسه زوجی عوامل برون سازمانی

۱۰۱ ۶-۴- الگوی روابط بین زیر معیارها با استفاده از تکنیک دیمتل

۱۰۵ ۷-۴- اولویت بندی نهایی شاخص ها با روش ANP

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۱۰ ۱-۵- مقدمه

۱۱۱ ۲-۵- بحث و تجزیه و تحلیل فرضیات

۱۱۱ ۱-۲-۵- نتایج حاصل از تکنیک دیمتل

۱۱۲ ۲-۵-۵- نتایج حاصل از فرایند تحلیل شبکه ANP

۱۱۴ ۳-۵- پیشنهادات

پیوست جداول

۱۱۶ ۱-پ

۱۱۷ ۲-پ

پیوست شکل ها

۱۱۹ ۱-پ

پیوست پرسشنامه

۱-پ ۱۲۱

۲-پ ۱۲۴

منابع و مأخذ

فهرست منابع فارسی..... ۱۲۶

فهرست منابع انگلیسی..... ۱۲۹

چکیده انگلیسی..... ۱۳۱

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: دسته بندی های اخلاق	۲۹
جدول ۲-۲: رویکردهای اخلاق کاربردی	۳۲
جدول ۳-۲: جدول رفرنس ها	۷۶
جدول ۱-۳: مقیاس نه درجه ساعتی	۸۲
جدول ۲-۳: طیف ارزش گذاری تکنیک دیمتل	۸۲
جدول ۳-۳: شاخص تصادفی بودن	۸۹
جدول ۱-۴: معیارها و زیر معیارهای مدل و نمادهای مورد استفاده	۹۳
جدول ۲-۴: دیدگاه کارشناسان پیرامون مقایسه زوجی معیارهای اصلی	۹۴
جدول ۳-۴: ماتریس مقایسه زوجی معیارهای اصلی	۹۵
جدول ۴-۴: ماتریس ارتباط مستقیم معیارهای اصلی	۹۶
جدول ۵-۴: ماتریس نرمال شده معیارهای اصلی	۹۶
جدول ۶-۴: ماتریس ارتباط کامل معیارهای اصلی	۹۷
جدول ۷-۴: الگوی روابط معنی دار معیارهای اصلی مدل	۹۷
جدول ۸-۴: الگوی روابط علی و معیارهای اصلی مدل	۹۸
جدول ۹-۴: ماتریس مقایسه زوجی عوامل فردی	۹۹
جدول ۱۰-۴: ماتریس مقایسه زوجی عوامل درون سازمانی	۱۰۰
جدول ۱۱-۴: ماتریس مقایسه زوجی عوامل برون سازمانی	۱۰۱
جدول ۱۲-۴: ماتریس ارتباط مستقیم زیر معیارها	۱۰۲
جدول ۱۳-۴: ماتریس نرمال شده زیر معیارها	۱۰۳
جدول ۱۴-۴: ماتریس ارتباط کامل زیر معیارها	۱۰۳

- جدول ۴-۱۵: الگوی روابط معنی دار زیر معیارهای مدل ۱۰۴
- جدول ۴-۱۶: الگوی روابط علی زیر معیارهای اصلی مدل ۱۰۴
- جدول ۴-۱۷: اولویت نهایی معیارها با محاسبه سوپر ماتریس حد ۱۰۸

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۲۱	شکل ۱-۱: مدل تحلیلی پژوهش
۲۴	شکل ۲-۱: مدل فرایندی پژوهش
۶۰	شکل ۱-۲: مدل اخلاقی بیکر و دیگران
۶۱	شکل ۲-۲: مدل اخلاق سازمانی با رویکردی نظام یافته (لیو و همکاران)
۶۲	شکل ۲-۳: مدل ابداعی فرهنگ اخلاقی برگرفته از متون اسلامی
۶۳	شکل ۲-۴: مدل عوامل اثرگذار بر اخلاق حرفه ای (تولایی)
۶۷	شکل ۲-۵: مدل سه شاخکی
۷۷	شکل ۲-۶: چارچوب نظری پژوهش
۸۳	شکل ۳-۱: شمای کلی مسیر تحقیق
۸۶	شکل ۳-۲: مدل مفهومی تحقیق با رویکرد AHP و ANP
۸۶	شکل ۳-۳: ساختار سوپر ماتریس اولیه (ناموزون)
۹۰	شکل ۳-۴: مدل فرایندی تحلیل شبکه
۹۴	شکل ۴-۱: نمودار نمایش معیارها و زیر معیارهای مطالعه
۹۸	شکل ۴-۲: الگوی روابط درونی معیارهای اصلی مدل
۱۰۷	شکل ۴-۳: ساختار سوپر ماتریس اولیه (ناموزون)
۱۰۷	شکل ۴-۴: نمایش شبکه روابط معیارها و زیر معیارهای مطالعه در نرم افزار

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۴: اولویت بندی معیارهای اصلی بر اساس هدف پژوهش.....	۹۵
نمودار ۲-۴: مختصات دکارتی برونداد دیمتل برای معیارهای اصلی.....	۹۹
نمودار ۳-۴: اولویت عوامل فردی.....	۱۰۰
نمودار ۴-۴: اولویت عوامل درون سازمانی.....	۱۰۱
نمودار ۵-۴: اولویت عوامل بیرون سازمانی.....	۱۰۲
نمودار ۶-۴: مختصات دکارتی برونداد دیمتل برای زیر معیارها.....	۱۰۶
نمودار ۷-۴: اولویت نهایی معیارها با تکنیک تحلیل شبکه، خروجی سوپر دسیژن.....	۱۰۹

چکیده

یکی از مهمترین عواملی که در موفقیت سازمانها نقش دارد، منابع انسانی مفید و کارآمد می باشد. با کمک حاکمیت اخلاق حرفه ای، سازمان قادر است به میزان بسیار چشم گیری در جهت کاهش تنش ها و افزایش کارآمدی نیروی انسانی گام بردارد و بهره وری را افزایش دهد. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می باشد که در این تحقیق سعی شده تا به طور جامع این عوامل شناسایی و رتبه بندی گردند. در این پژوهش اخلاق حرفه ای با استفاده از یک مدل سه بعدی که دارای ۱۵ شاخص است مورد بررسی قرار می گیرد. از تکنیک دیمتل (DEMATEL) و فرایند تحلیل شبکه (ANP) برای وزن دهی و اولویت بندی شاخص ها استفاده شده است. با استفاده از دیمتل الگوی روابط علی میان متغیرها شناسایی شده و در نهایت با فرایند تحلیل شبکه گزینه ها اولویت بندی شده اند. جامعه آماری سازمان فنی و حرفه ای استان سمنان است و تعداد ۱۰ نفر از کارشناسان و متخصصان خبره سازمان در جلسات مصاحبه و پاسخگویی به پرسشنامه ها مشارکت داشته اند. نتایج تحقیق نشان داد عوامل فردی، عوامل فرهنگی و اجتماعی و فرهنگ سازمانی، هم از تاثیر گذارترین و هم از مهمترین عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای در سازمان فنی و حرفه ای استان سمنان هستند که این امر لزوم توجه ویژه به این موارد را نشان می دهد.

کلمات کلیدی: اخلاق حرفه ای، دیمتل، تحلیل شبکه، سازمان فنی و حرفه ای

فصل اول

كليات تحقيق

۱-۱- مقدمه:

علم اخلاق حرفه ای قدمت زیادی ندارد و با پیشرفت جوامع و گسترش و ایجاد حرفه های جدید دولتها و ملتها موظف به رعایت اصول اخلاقی جهت ارتباط با یکدیگر می باشند و با توجه به اهمیت این مسئله کتب و مقالات و سمینارهای متعددی جهت پایبندی به اصول اخلاقی در حرف مختلف نوشته و ارائه شده است. اخلاق را مجموعه ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می شود، بروز ظاهری پیدا می کند و بدین سبب گفته می شود که اخلاق را از راه آثارش می توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می کند و شیوع می یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می شود که ریشه اش را در فرهنگ جامعه می دواند و خود نوعی وجه غالب می یابد که جامعه را با آن می توان شناخت (قراملکی، ۱۳۸۷). در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانیهای زیادی را در بخشهای دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه ها است تا آنها با احساس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق

¹ morals & Ethics

و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می باشد تا در گام های بعدی بر روی این عوامل ملاحظات لازم صورت پذیرد. اخلاق به عنوان مجموعه ای از اصول، اغلب به عنوان منشوری که برای راهنمایی و هدایت بکار می رود، تعریف شده است. سیر اخلاق حرفه ها در ایران باستان نشانگر آن است که شغل و حرفه برای هر کس ذات کاری او تلقی می شد و باید همچون قابلیت ذاتی و اکتسابی در راه مبارزه با اهریمن به کار می رفت، از این روی اخلاق حرفه، مفهومی اخلاقی و مقدس تلقی می شد (فریور، مهدی ۱۳۸۶). اخلاق حرفه ای مجموعه هایی از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه ها را تعیین میکند. درحقیقت، اخلاق حرفه ای، فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش های سازمان است. اصول اخلاق حرفه ای دارای باور و ارزش های والایی است که رعایت آنها در رعایت هنجارهای اجتماعی بسیار نقش آفرین است و این مستلزم شناخت اولیه و بنیادین از اصول مذکور است. در جامعه فاقد اخلاق، حتی تجهیز افراد به علم و دانش جز پیچیده کردن و پیشرفته کردن مشکلات نتیجه ای نخواهد داشت و افراد به دزدانی با چراغ تبدیل خواهند شد (صحرايي، محمد طيب ۱۳۸۶). اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش ها و بایدها و نبایدها تعریف می شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می شود. به طور کلی انسان ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی، از آنها سر بزند که این ویژگی های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تاثیر بگذارد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف فساد اداری می باشد قابل تحلیل می باشد و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام ماموریت ها، اجرای راهبردها و برنامه ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش به سزایی را ایفا می کند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می باشد که در این تحقیق سعی شده تا به طور جامع این عوامل مشخص و طبقه بندی گردند.

۱-۲- بیان مساله

اخلاق حرفه ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر در جامعه ما، در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه ای توجه می شود. متأسفانه در حالی که در غرب سکولار، در دانش های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه ای با عنوان اخلاق حرفه ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است. اخلاق حرفه ای عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که نخست از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است (حسینیان ۱۳۸۵). هدف از اخلاق حرفه ای، مسئولیت اخلاقی فرد از نظر شغل است. هر شغلی به اقتضای حرفه اش، مسئولیتهای اخلاقی ویژه ای می آفریند (قرا ملکی ۱۳۸۵). اخلاق از نظر جامعه شناسی یعنی رعایت حقوق و انتظارات اجتماعی از روی میل و اختیار، این انتظارات اجتماعی شامل تامین نیازها و رعایت حقوق مردم می شود. امروزه داشتن اخلاق حرفه ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می باشد. فرد آر. دیوید می گوید: در سازمان، اصول اخلاقی خوب از پیش شرط های مدیریت استراتژیک خوب است؛ اصول اخلاقی خوب، یعنی سازمان خوب.

اخلاق حرفه ای متأثر از رفتار گروه های مختلفی است که با یک حرفه سروکار دارند این گروه ها میتوانند با انتظارات خود و همچنین تعامل با سایر حرفه ها به شکل گیری اخلاق کمک کنند. علاوه بر رفتار گروه های مرتبط می توان به رفتار حاکمان سیاسی نیز اشاره کرد، در جوامعی که حاکمان سیاسی به اخلاق توجهی نمی کنند، نمی توان انتظار داشت که اخلاق حرفه ای توسعه یابد. هر حرفه ای رفتار و تعهدات مربوط به خود را دارد که برگرفته از اساسنامه آن حرفه است. حرفه های مختلف برحسب میزان حساسیت و وظیفه ای که در خدمت به جامعه دارند دارای معیارهای اخلاقی متفاوت هستند. معیارهای اخلاقی همچون نقشه های راهنمایی هستند که به اعضای یک حرفه کمک می کنند تا نقش های خود را با روشنی و وضوح کاملی ایفا کنند. گاهی دیده می شود در بین گروه های حرفه ای اخلاق و اصول اخلاق حرفه ای جایگاهی بالاتر از قانون دارد، کما اینکه قوانین جاری هر کشوری نیز از اخلاق نشأت می گیرد و خود اخلاق، هیچ گاه به متن قانونی تبدیل نمی شود پس گروه های حرفه ای سعی می کنند، محیطی را برای اعضای حرفه ایجاد کنند که این اصول اخلاقی در درون آنها زاده شود. بهترین راه ایجاد چنین محیط هایی «گردهم آوردن افراد عضو یک حرفه» است. هرچه ساختار این گروه ها مستحکم تر و هرچه روابط اعضای آنها گسترده تر و مکررتر باشد مبادله افکار و احساسات بیشتر و افکار عمومی حاصل از این تماس ها و مبادلات فراگیرتر می شود و عده بیشتری را در

برمی‌گیرد. وجود اخلاق حرفه‌ای در رفتار و کنش‌های متقابل اعضای یک حرفه سبب می‌شود تا اجتماع در هر دو بخش مورد نیازش - بعد مادی و بعد معنوی - رشد هماهنگ و متوازن داشته باشد و از افتادن در دام افراط و تفریط‌ها و در نهایت سقوط و انحطاط در امان بماند.

پس با توجه به این که یکی از مهمترین عواملی که در موفقیت سازمانها نقش دارد، منابع انسانی مفید و کارآمد می‌باشد، با کمک حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، سازمان، قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری در جهت کاهش تنش‌ها و افزایش کارآمدی نیروی انسانی گام بردارد. هدف از آموزش اخلاق حرفه‌ای انتقال اطلاعات و یافته‌های علمی نیست. بلکه تصحیح و تقویت انگیزش، ارتقاء مهارت، افزایش توان و تحول نگرش از اهداف عمده آموزش اخلاق حرفه‌ای است (قراملکی، ۱۳۸۲). اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک 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.

اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد که در این تحقیق سعی شده تا به طور جامع این عوامل شناسایی و رتبه‌بندی گردند. از همین رو مسئله اصلی تحقیق حاضر این است که چه عواملی بر رفتارهای اخلاقی انسان‌ها به عنوان یک کارمند سازمان، تاثیر می‌گذارد؟ و رتبه‌بندی این عوامل چگونه است؟ و آیا می‌توان این عوامل را برحسب یک مدل مفهومی نشان داد؟

۱-۳- اهمیت و ضرورت پژوهش

یکی از مهمترین مسئولیتهای مدیریت سازمانهای آموزشی و پژوهشی ترویج اخلاق در سازمانها است. سازمان فنی و حرفه‌ای به عنوان یک مرکز پژوهشی و آموزشی در تعامل با کارآموزان، مربیان، کارکنان و محیط بیرونی باید اخلاقی باشد. فراتر از این، توجه به نقش راهبردی و واسطه‌ای سازمان فنی و حرفه‌ای میان محیط آموزشی و صنعتی و بازار کار، در ترویج اخلاق حرفه‌ای در مشاغل و سازمانها، ضرورت اخلاقی بودن این سازمان را بیشتر نشان می‌دهد، که برای نهادینه‌سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود محتاج به ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان (مربیان، مدیران، کارآموزان، کارکنان، شرح وظایف، آیین‌نامه‌ها، ساختار و ...) است.

ترویج اخلاق در سازمان فنی و حرفه ای و هر مؤسسه آموزشی و پژوهشی عالی، بر مبنای نظری و اصول معینی استوار است که در اخلاق مدیریت آموزشی از آنها بحث می‌شود. اخلاق مدیریت آموزشی، خود شاخه‌ای از اخلاق حرفه‌ای است که به بحث از اخلاق در آموزش و پژوهش به منزله یک حرفه می‌پردازد. ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی به لحاظ نظری بر مفاهیم بنیادین، اصول راهبردی و قواعد کاربردی استوار است و از آنجا که هدف این سازمان تربیت و آمادگی افراد برای ورود به بازار کار است باید این سازمان بتواند اولاً اخلاق حرفه ای را در خود نهادینه کند و ثانیاً آن را به دیگران نیز بیاموزد. چرا که به قول مهاتما گاندی "آنچه ما را به نابودی خواهد کشاند از این قرار است: سیاست بدون اصول، لذت بدون وجدان، علم بدون شخصیت و تجارت بدون اخلاق". بنابراین شناسایی و اولویت بندی عوامل تاثیر گذار بر اخلاق حرفه ای می تواند کمک شایانی به سازمان فنی و حرفه ای در جهت بهبود به کارگیری منشور اخلاق حرفه ای و هدایت اخلاق حرفه ای در میان پرسنل و کارآموزان خود بکند.

صاحب نظران اخلاق انسانی را به دو نوع زیر تقسیم نموده اند :

اخلاق فطری و طبیعی : صفات فطری ، غرایز و احساسات و استعدادهایی است که در طبیعت انسان آفریده شده و اختیار و عمل در تحصیل آن هیچ‌گونه دخالتی ندارد. مانند حس خداجویی، کنجکاوی، عدالت خواهی و حبّ کمال و . .

اخلاق اکتسابی و اختیاری : صفات اکتسابی آن گونه صفاتی را گویند که در مقام عمل و اختیار به تدریج برای انسان حاصل می‌شود. چنانچه از استعدادها و صفات خدا داده خوب بهره برداری نشود، صفات اکتسابی بد خواهد شد. در این مرحله ، صفات و ملکات خوب را فضایل و مکارم اخلاق و صفات و ملکات بد را رذایل اخلاق می‌نامند. اخلاق ، معرفتی است که از افعال اختیاری انسان بر اساس یک سیر عقلایی شکل می گیرد.

باید توجه داشت که اخلاق حرفه ای، اخلاق اکتسابی است. در نتیجه، شناسایی عوامل تاثیر گذاری که از اهمیت بیشتری برخوردارند سازمان فنی حرفه ای را قادر می سازد تا در لوای شناسایی این عوامل به آموزش و نهادینه کردن اخلاق حرفه ای در میان کارکنان خود بپردازد و بدین وسیله به یکی از بزرگترین چشم اندازهای خود یعنی رضایت ارباب رجوعان پرداخته و برای اینکه کارکنان سازمان در حدود شرایط و استانداردها و ضوابط اخلاقی، برای درونی کردن مبانی ارزشهای حاکم بر جامعه و