

سلام



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 مؤلفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در صنعت

استاد راهنما:

دکتر مهدی صانعی

استاد مشاور:

دکتر گلنار شجاعی باغینی

نگارش:

مریم یاری

بهار ۱۳۹۲



Islamik Azad University
Shahrood Branch

Faculty of Humanities - Department of Management

"M.A" Thesis

Orientation: Human Resource Management

Subject :

***human resource manager's Identify the components of
professional ethics in the industry***

Thesis Advisor:

Mehdi Sanei Ph.D.

Consulting Advisor:

Golnar Shojaei Ph.D.

By:

Maryam Yari

Spring 2013

سپاسگزاری

سپاس بیکران پروردگار یکتا را که هستی مان بخشید و به طریق علم و دانش رهنمونمان شد و به همنشینی رهروان علم و دانش مفتخرمان نمود و خوشه چینی از علم و معرفت را روزیمان ساخت.

حال که با عنایت پروردگار یکتا موفق به انجام این پژوهش گشته ام بر خود لازم میدانم به مصداق " من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق " از همه بزرگوارانی که در انجام این امر کمکهای شایانی نموده اند قدردانی نمایم ، گرچه نمیتوانم معنایی بالاتر از تقدیر و تشکر بر زبانم جاری سازم و سپاس خود را در وصف استادان خویش آشکار نمایم ، که هر چه گویم و سرایم ، کم گفته ام.

از زحمات استاد راهنمای گرامیم جناب آقای دکتر مهدی صانعی که در تمام مراحل پژوهش مساعدتهای بی وقفه خود را خالصانه مبذول داشتند و از هرگونه راهنمایی دریغ نورزیدند ، کمال تشکر را دارم.

از زحمات استاد مشاورم سرکار خانم دکتر گلنار شجاعی ، که در این پژوهش مرا مورد حمایت و مساعدت خود قرار دادند ، صمیمانه سپاسگزارم .

از محبتها و الطاف جناب آقای مهندس سید علی موسوی که در دوران تحصیل و مراحل انجام این پژوهش همواره مشوق من بوده اند ، کمال قدردانی را دارم.

و در پایان ضمن آرزوی سلامتی و بهروزی برای تمامی این عزیزان ، از زحمات خانواده ام و دیگر کسانیکه در به ثمر رسیدن این پژوهش نقش داشتند بسیار سپاسگزارم.

خدای را بسی شاکرم که از روی لطف و کرم ، پدر و مادری فداکار نصیبم ساخته تا در سایه درخت پر بار وجودشان بیاسایم و از ریشه آنها شاخ و برگ گیرم و در سایه وجودشان در راه کسب علم و دانش تلاش نمایم .

بارها توفیقم ده که هر لحظه شکرگزارشان باشم و ثانیه های عمرم را در عصای دست بودنشان بگذرانم.

به پاس محبت های بی دریغشان و گرمای امیدبخش وجودشان که در این سردترین روزگاران بهترین است ، این مجموعه را تقدیم میکنم به مهربان فرشتگان زندگیم :

پدر و مادر عزیزم

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
1	چکیده
2	فصل اول (طرح تحقیق)
3	مقدمه
4	۱-۱ بیان مسأله
5	۲-۱ اهمیت پژوهش
6	۳-۱ اهداف پژوهش
7	۴-۱ سئوالات پژوهش
8	۵-۱ مدل تحلیلی اولیه
9	۶-۱ تعاریف نظری و عملیاتی
11	۷-۱ طرح پژوهش و روشهای تجزیه و تحلیل داده ها
12	۸-۱ مدل فرآیند پژوهش
13	فصل دوم (بررسی و پیشینه تحقیق)
14	مقدمه
15	۱-۲ بخش اول : مباحث نظری
15	۱-۱-۲ تعاریف اخلاق
16	۲-۱-۲ تمایز اخلاق درون شخصی و برون شخصی
17	۳-۱-۲ اصول اخلاقی یا اخلاقیات
17	۴-۱-۲ مفهوم اخلاق کاری و تمایز آن با اخلاق شخصی
18	۵-۱-۲ نقش اخلاق و ضرورت آن در موفقیت سازمان ها
21	۶-۱-۲ مفهوم اخلاق حرفه ای

- ۲-۱-۷ تلویحی نگری..... 24
- ۲-۱-۷-۱ مفهوم تلویحی نگری..... 24
- ۲-۱-۷-۲ پیشگیری و درمان تلویحی نگری..... 26
- ۲-۱-۸ ضرورت ترویج اخلاق حرفه ای در سازمان..... 27
- ۲-۱-۹ عوامل پایه‌ای اخلاق حرفه‌ای..... 28
- ۲-۱-۱۰ آرمان اخلاق حرفه‌ای..... 29
- ۲-۱-۱۱ عوامل تاثیر گذار بر اخلاق حرفه‌ای..... 31
- ۲-۱-۱۲ کدهای اخلاقی و رفتاری..... 32
- ۲-۱-۱۳ اخلاق حرفه‌ای در اسلام و مدیریت اسلامی..... 33
- ۲-۱-۱۳-۱ اخلاق در آموزه های دینی..... 33
- ۲-۱-۱۳-۲ مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام..... 35
- ۲-۱-۱۳-۳ مدیریت اسلامی..... 37
- ۲-۱-۱۳-۴ اصول و خصوصیات مدیریت اسلامی..... 37
- ۲-۱-۱۴ مدیریت منابع انسانی و نقش اخلاق در مدیریت..... 38
- ۲-۱-۱۴-۱ منابع انسانی و اهمیت آن در سازمانها..... 38
- ۲-۱-۱۴-۲ مدیریت منابع انسانی و اهمیت آن در سازمان..... 39
- ۲-۱-۱۴-۳ مدیریت منابع انسانی بعنوان قلمروئی حرفه‌ای..... 40
- ۲-۱-۱۴-۴ وظایف مدیریت منابع انسانی..... 41
- ۲-۱-۱۴-۵ اخلاق در مدیریت..... 41
- ۲-۱-۱۴-۶ ویژگیهای مسایل اخلاقی در مدیریت..... 43
- ۲-۱-۱۴-۷ وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان..... 44
- ۲-۱-۱۴-۸ عوامل تاثیر گذار بر رفتار اخلاقی کارکنان..... 44
- ۲-۱-۱۴-۹ عهدنامه اخلاقی انجمن مدیریت منابع انسانی (SHRM)..... 45
- ۲-۱-۱۵ مدل ها و نظریه ها:..... 46
- ۲-۱-۱۵-۱ انواع نحله فکری در خصوص رفتار اخلاقی در سازمانها..... 46
- ۲-۱-۱۵-۲ نظریه های اخلاق مدیریت از دید هس مر..... 46
- ۲-۱-۱۵-۳ نظریه های فرهنگهای اخلاقی ویکتور وکولن..... 48
- ۲-۱-۱۵-۴ چهار اصل اخلاقی از نظر گیلون..... 48

- 49.....۵-۱۵-۱-۲ اصول هفتگانه نولن
- 49.....۶-۱۵-۱-۲ مدل ابداعی فرهنگ اخلاقی برگرفته از متون اسلامی
- 52.....۱۶-۱-۲ مولفه های اخلاق حرفه ای مدیران و مدیران منابع انسانی
- 53.....۱-۱۶-۱-۲ وجدان
- 53.....۲-۱۶-۱-۲ مسئولیت پذیری
- 54.....۳-۱۶-۱-۲ مسئولیت پذیری اجتماعی
- 55.....۴-۱۶-۱-۲ تعهد
- 55.....۵-۱۶-۱-۲ برتری جویی و رقابت طلبی
- 56.....۶-۱۶-۱-۲ صادق بودن
- 57.....۷-۱۶-۱-۲ احترام به دیگران
- 58.....۸-۱۶-۱-۲ رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی
- 58.....۹-۱۶-۱-۲ عدالت و انصاف
- 60.....۱۰-۱۶-۱-۲ همدردی با دیگران
- 61.....۱۱-۱۶-۱-۲ محبت و الفت
- 61.....۱۲-۱۶-۱-۲ وفاداری
- 62.....۱۳-۱۶-۱-۲ نقدپذیری و مشارکت طلبی
- 62.....۱۴-۱۶-۱-۲ قاطعیت
- 63.....۱۵-۱۶-۱-۲ امانتداری
- 64.....۱۶-۱۶-۱-۲ تسهیل ارتباط سازمانی
- 64.....۱۷-۱۶-۱-۲ اعتماد و حسن ظن
- 65.....۱۸-۱۶-۱-۲ دقت واقع بینی و حرفه ای گری در برنامه ها
- 65.....۱۹-۱۶-۱-۲ مواجهه صادقانه و صریح با کارکنان
- 66.....۲۰-۱۶-۱-۲ تامین امنیت شغلی و ایجاد فرصت ارتقاء شغلی
- 66.....۲۱-۱۶-۱-۲ نگرانی در مورد رفاه و آسایش دیگران
- 68.....۲۲-۱۶-۱-۲ تناسب مسئولیت و اختیارات
- 68.....۲۳-۱۶-۱-۲ عدم تغافل از خطا
- 68.....۲۴-۱۶-۱-۲ پشتکار و جدیت
- 68.....۲۵-۱۶-۱-۲ وقت شناسی

68عفو ۲۶-۱۶-۱-۲
69 ۲-۲ بخش دوم : مباحث پژوهشی
69 ۱-۲-۲ پژوهشهای داخل کشور
72 ۲-۲-۲ پژوهشهای خارج از کشور
77 ۳-۲ بخش سوم : چارچوب نظری تحقیق
۷۹ فصل سوم : روش تحقیق
۸۰ مقدمه
۸۱ ۱-۳ روش تحقیق
۸۱ ۲-۳ جامعه آماری و حجم نمونه
۸۱ ۳-۳ ابزار جمع آوری اطلاعات
۸۲ ۱-۳-۳ روایی تحقیق
۸۲ ۲-۳-۳ پایایی تحقیق
۸۳ ۴-۳ نحوه اجرای تحقیق
۸۳ ۵-۳ روش تجزیه و تحلیل آماری
۸۵ ۶-۳ ابزار کار
۸۵ ۷-۳ محدودیت های تحقیق
۸۶ فصل چهارم : تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق
۸۷ مقدمه
۸۷ ۱-۴ توصیف آماری
۸۸ ۱-۱-۴ جنسیت
۸۹ ۲-۱-۴ سن
۹۰ ۳-۱-۴ میزان تحصیلات
۹۱ ۴-۱-۴ رشته تحصیلی
۹۲ ۵-۱-۴ سازمان محل خدمت
۹۳ ۶-۱-۴ سنوات خدمت در حوزه منابع انسانی
۹۴ ۲-۴ تحلیل داده ها
۹۴ ۱-۲-۴ نتیجه آزمون تی تک نمونه ای
۹۸ ۲-۲-۴ نتیجه آزمون فریدمن

- ۳-۲-۴ نتیجه آزمون KMO و بارتلت و تحلیل عاملی و پاسخ به سوالات تحقیق..... ۱۰۲
- ۱-۳-۲-۴ مولفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه جذب و استخدام کدامند؟.... ۱۰۴
- ۲-۳-۲-۴ مولفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه جبران خدمات کدامند؟..... ۱۱۰
- ۳-۳-۲-۴ مولفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه ارتقاء و پیشرفت شغلی و سازمانی کدامند؟..... ۱۱۳
- ۴-۳-۲-۴ مولفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه ارزیابی و مدیریت عملکرد کدامند؟..... ۱۱۶
- ۵-۳-۲-۴ مولفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه آموزش و توانمندسازی کدامند؟..... ۱۱۹
- ۶-۳-۲-۴ مولفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه بهداشت و امنیت شغلی کدامند؟..... ۱۲۲
- ۷-۳-۲-۴ مولفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه بیمه و بازنشستگی کدامند؟..... ۱۲۵
- ۸-۳-۲-۴ مولفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه انضباط و اصلاح رفتار کدامند؟..... ۱۲۸
- ۹-۳-۲-۴ مولفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی کدامند؟..... ۱۳۱
- فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات..... ۱۳۲**
- مقدمه ۱۳۳
- ۱-۵ بحث ۱۳۴
- ۲-۵ نتیجه گیری ۱۳۴
- ۳-۵ پیشنهادات ۱۴۰
- ۱-۳-۵ پیشنهاد به سازمانها ۱۴۰
- ۲-۳-۵ پیشنهاد به محققین آینده ۱۴۰
- پیوست ۱. پرسشنامه ۱۴۲
- پیوست ۲. داده های آماری ۱۴۷
- منابع و مأخذ تحقیق..... ۱۶۵
- فهرست منابع داخلی ۱۶۶
- فهرست منابع خارجی ۱۶۹
- چکیده لاتین ۱۷۰

فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
۲-۱ جدول : خلاصه مباحث پژوهشی	۷۴
۳-۱ جدول : کد گذاری سؤالات بر اساس مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت	۸۲
۴-۱ جدول : توزیع فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان	۸۸
۴-۲ جدول : توزیع فراوانی سن پاسخ دهندگان.....	۸۹
۴-۳ جدول : توزیع فراوانی میزان تحصیلات پاسخ دهندگان.....	۹۰
۴-۴ جدول : توزیع فراوانی رشته تحصیلی پاسخ دهندگان	۹۱
۴-۵ جدول : توزیع فراوانی سازمان محل خدمت پاسخ دهندگان	۹۲
۴-۶ جدول : توزیع فراوانی سنوات خدمت پاسخ دهندگان	۹۳
۴-۷ جدول : تحلیل نمونه مورد بررسی با استفاده از آزمون تی در سطح اطمینان ۹۵%.....	۹۴
۴-۸ جدول : تحلیل نمونه مورد بررسی با استفاده از آزمون فریدمن	۹۸
۴-۹ جدول : بررسی یکسان بودن/نبودن اولویت بندی سؤالات.....	۱۰۲
۴-۱۰ جدول : آزمون بارتلت و KMO در حوزه جذب و استخدام	۱۰۴
۴-۱۱ جدول : کل واریانس تبیین شده در حوزه جذب و استخدام	۱۰۵
۴-۱۲ جدول : ماترسی چرخیده شده اجزا در حوزه جذب و استخدام و بکارگیری	۱۰۶
۴-۱۳ جدول : نامگذاری مؤلفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه جذب ، استخدام و بکارگیری توسط محقق	۱۰۸
۴-۱۴ جدول : آزمون بارتلت و KMO در حوزه جبران خدمات	۱۱۰
۴-۱۵ جدول : کل واریانس تبیین شده در حوزه جبران خدمات	۱۱۰
۴-۱۶ جدول : ماتریس اجزا در حوزه جبران خدمات.....	۱۱۱
۴-۱۷ جدول : نامگذاری مؤلفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه جبران خدمات توسط محقق	۱۱۲

- ۱۸-۴ جدول : آزمون بار تلت و KMO در حوزه ارتقاء و پیشرفت شغلی 113
- ۱۹-۴ جدول : کل واریانس تبیین شده در حوزه ارتقاء و پیشرفت شغلی 113
- ۲۰-۴ جدول : ماتریس چرخیده شده در حوزه ارتقاء و پیشرفت شغلی 114
- ۲۱-۴ جدول : نامگذاری مؤلفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه ارتقاء و پیشرفت شغلی توسط محقق 114
- ۲۲-۴ جدول : آزمون بار تلت و KMO در حوزه ارزیابی و مدیریت عملکرد 116
- ۲۳-۴ جدول : کل واریانس تبیین شده در حوزه ارزیابی و مدیریت عملکرد 116
- ۲۴-۴ جدول : ماتریس چرخیده شده در حوزه ارزیابی و مدیریت عملکرد 117
- ۲۵-۴ جدول : نامگذاری مؤلفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه ارزیابی و مدیریت عملکرد توسط محقق 118
- ۲۶-۴ جدول : آزمون بار تلت و KMO در حوزه آموزش و توانمندسازی 119
- ۲۷-۴ جدول : کل واریانس تبیین شده در حوزه آموزش و توانمندسازی 119
- ۲۸-۴ جدول : ماتریس اجزا در حوزه آموزش و توانمندسازی 120
- ۲۹-۴ جدول : نامگذاری مؤلفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه آموزش و توانمندسازی توسط محقق ۱۲۱
- ۳۰-۴ جدول : آزمون بار تلت و KMO در حوزه بهداشت و امنیت شغلی ۱۲۲
- ۳۱-۴ جدول : کل واریانس تبیین شده در حوزه بهداشت و امنیت شغلی ۱۲۲
- ۳۲-۴ جدول : ماتریس چرخیده شده اجزا در حوزه بهداشت و امنیت شغلی ۱۲۳
- ۳۳-۴ جدول : نامگذاری مؤلفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه بهداشت و امنیت شغلی توسط محقق ۱۲۴
- ۳۴-۴ جدول : آزمون بار تلت و KMO در حوزه بیمه و بازنشستگی ۱۲۵
- ۳۵-۴ جدول : کل واریانس تبیین شده در حوزه بیمه و بازنشستگی ۱۲۵
- ۳۶-۴ جدول : ماتریس اجزا در حوزه بیمه و بازنشستگی ۱۲۶
- ۳۷-۴ جدول : نامگذاری مؤلفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه بیمه و بازنشستگی توسط محقق ۱۲۷
- ۳۸-۴ جدول : آزمون بار تلت و KMO در حوزه انضباط و اصلاح رفتار ۱۲۸
- ۳۹-۴ جدول : کل واریانس تبیین شده در حوزه انضباط و اصلاح رفتار ۱۲۸
- ۴۰-۴ جدول : ماتریس اجزا در حوزه انضباط و اصلاح رفتار ۱۲۹

۴-۱ جدول : نامگذاری مؤلفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه انضباط و اصلاح رفتار توسط محقق..... ۱۳۰

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۸۸	۴-۱ نمودار : توزیع فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان.....
۸۹	۴-۲ نمودار : توزیع فراوانی سن پاسخ دهندگان.....
۹۰	۴-۳ نمودار : توزیع فراوانی میزان تحصیلات پاسخ دهندگان.....
۹۱	۴-۴ نمودار : توزیع فراوانی رشته تحصیلی پاسخ دهندگان.....
۹۲	۴-۵ نمودار : توزیع فراوانی سازمان محل خدمت پاسخ دهندگان.....
۹۳	۴-۶ نمودار : توزیع فراوانی سنوات خدمت پاسخ دهندگان.....
۱۰۶	۴-۷ نمودار : تصویر گرافیکی مقدار ویژه در حوزه جذب و استخدام.....
۱۱۱	۴-۸ نمودار : تصویر گرافیکی مقدار ویژه در حوزه جبران خدمات.....
۱۱۴	۴-۹ نمودار : تصویر گرافیکی مقدار ویژه در حوزه ارتقاء و پیشرفت شغلی.....
۱۱۷	۴-۱۰ نمودار : تصویر گرافیکی مقدار ویژه در حوزه ارزیابی و مدیریت عملکرد.....
۱۲۰	۴-۱۱ نمودار : تصویر گرافیکی مقدار ویژه در حوزه آموزش و توانمندسازی.....
۱۲۳	۴-۱۲ نمودار : تصویر گرافیکی مقدار ویژه در حوزه بهداشت و امنیت شغلی.....
۱۲۶	۴-۱۳ نمودار : تصویر گرافیکی مقدار ویژه در حوزه بیمه و بازنشستگی.....
۱۲۹	۴-۱۴ نمودار : تصویر گرافیکی مقدار ویژه در حوزه انضباط و اصلاح رفتار.....

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
8.....	۱-۱ شکل : مدل تحلیلی اولیه
12.....	۱-۲ شکل : مدل فرایند پژوهش
۲۱.....	۲-۱ شکل : ویژگیهای هفت گانه حرفه ای ها
23.....	۲-۲ شکل : سه گونه اخلاق برای صاحبان کسب و کار
۲۳.....	۲-۳ شکل : اخلاق حرفه ای ، دانش میان رشته ای
۵۱.....	۲-۴ شکل : فرآیند تزکیه نفس و تهذیب اخلاق
۷۸.....	۲-۵ شکل : چارچوب نظری تحقیق
۱۳۹.....	۵-۱ شکل : مدل نهائی تحقیق

چکیده:

در سالهای اخیر کاربرد اخلاق در محیط های کار به یک ضرورت جدی تبدیل شده است. اخلاق کار ، اخلاق حرفه ای و کدهای اخلاقی مفاهیمی است که در گستره ی دانش مدیریت مطرح شده است. از زمانیکه مدیریت امور افراد بعنوان يك حرفه و تخصص شناخته شد، به مسئولین این امر حساس توصیه گردید که اصول اخلاق را همواره مدنظر داشته باشند. رعایت اصول اخلاقی برای این دسته از مدیران بیش از سایرین حائز اهمیت است زیرا در واقع این گروه با سرنوشت حال و آینده کارکنان سازمانها سرو کار دارند.

در این تحقیق باتوجه به ماهیت پژوهش، جهت شناسایی مؤلفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی از روش تحلیل عاملی و برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخت استفاده شده است. پس از بررسی ادبیات تحقیق و نتایج حاصل از تحلیل داده های بدست آمده از ۷۰ نمونه آماری شامل مدیران منابع انسانی شاغل در موسسات دولتی و خصوصی و افراد خبره آگاه در این رشته، ۱۶ مؤلفه بعنوان مؤلفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در کلیه حوزه های کاری آنان شناسایی گردید. بطور کلی مؤلفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی عبارتند از:

۱- رعایت صداقت و تعهد در اطلاع رسانی درست به متقاضیان استخدام ۲- جبران خدمات کارکنان با شرط رعایت عدالت و داشتن تعهد نسبت به آنها ۳- رعایت عدالت در ارتقاء کارکنان ۴- رعایت قاطعیت و صداقت در انتقال اطلاعات مربوط به عملکرد کارکنان ۵- انجام تعهد در جهت کاهش آسیبهای شغلی و ...

کلید واژه ها: اخلاق، اخلاق حرفه ای، مدیریت منابع انسانی

فصل اول طرح تحقیق

مقدمه

امروزه نیروی انسانی تنها یک ابزار تولید محصول بشمار نمی رود. توجه به مسائل نیروی کار، ایجاد واحد منابع انسانی و استفاده از اصول رفتار سازمانی، نمادهایی از اهمیت این عامل حیاتی در سازمانها محسوب می شود. ابعاد شخصیتی، هنجارهای سازمانی، فرهنگ سازمان و اصول اخلاقی مفاهیمی هستند که در ارتباط با نیروی انسانی نمود پیدا می کنند. حفظ چارچوب اخلاقی و انسانی در انجام کنشهای کاری، لازمه درست انجام دادن یک عمل و اثربخشی آن میباشد. حسن قبحهای اخلاقی، مفاهیمی هستند که ریشه در درک وجدانی و ضمیر فطری هر انسان دارند. شکل گیری این مفاهیم در زمینه مسئولیتهای کاری کارکنان یکی از اولویتهای مدیران موفقیت طلب بحساب می رود. (رونقی و فیضی، ۱۳۹۰)

اخلاق حرفه ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی های اخلاق حرفه ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و ... تعریف و برای تحقق آن فرهنگ سازی شود.

رعایت اخلاق حرفه ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منابع بلندمدت خود را تضمین کند. (امیری و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۵۴)

1-1 بیان مسئله:

موفقیت آرمان همگانی است. برخی از عوامل عمده و موثر در موفقیت سازمان عبارتند از : برخورداری از منابع انسانی حرفه ای ، شایسته و کارآمد و به تعبیر کالینز استفاده مناسب از منابع انسانی مناسب ، توسعه ذهنی منابع انسانی ، دانش فنی و توان فن آوری ، منابع مالی ، رضایت مشتری و... (قراملکی، ۱۳۸۹ : ۴۱)

یکی از عمده ترین دغدغه های سازمانها برای رسیدن به موفقیت ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل میباشد.

در تقسیم بندی سازمان ،مدیریت منابع انسانی (HRM) در ردیف مدیریت تولید ، مالی و ... قرار گرفته و انجام امور مربوط به آن بعهده حوزه ای معین واگذار گردیده است. این حوزه دارای وظایفی کاملا تخصصی است که نقش مهمی در موفقیت نهائی سازمان ها دارد. زیرا با توجه به حضور و دخالت عامل انسانی در تمام صحنه ها ،مدیریت منابع انسانی می تواند با طراحی برنامه ها و سیستم هایی برای بکارگیری شایسته نیروهای سازمان ، نقش مهمی در بقاء و کارایی سازمان ایفاء کند. (سعادت، ۱۳۸۵ : ۸۱)

مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاستها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد، بویژه برای کارمندیابی ،آموزش دادن به کارکنان ، ارزیابی عملکرد ، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان شرکت. (دسلر ، ۱۳۸۹ : ۲)

اخلاق را مجموعه ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده اند که بصورت اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی میشود ، بروز ظاهری پیدا میکند و بدین سبب گفته میشود که اخلاق را از طریق آثارش میتوان تعریف کرد. (قراملکی ، ۱۳۸۸ : ۳۱)

اخلاق اکنون به صورت منشور اخلاقی سازمان و قوانین رفتار حرفه ای مشاغل پایه درون سازمانی نهاده است. در یک دهه ی اخیر توجه روز افزون به این موضوع شده که بایدعلت آن را در وقایع دهه های اخیر مانند جهانی شدن، توسعه عدم تمرکز، مدیریت گرایی، افزایش روابط کاری تجاری سازمان های دولتی با بخش خصوصی، رشد مطالعات اجتماعی و درخواست فزاینده برای پاسخگویی و مسؤولیت اجتماعی از سوی مراجع قانون و سیاسی دید. (تولایی، ۲۰۱۰)

اخلاق حرفه ای شاخه ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه میپردازد. صاحبان حرفه از دانش اخلاق دو توقع دارند: بیان نظامند مسؤولیتهای اخلاقی در حرفه و تشخیص دقیق و حل

اثر بخش مسائل اخلاق حرفه. اخلاق حرفه ای به مسائل عینی در حرفه میپردازد و نقش عملیاتی در حل معضلات اخلاقی در کسب و کار دارد. (قراملکی، ۱۳۸۹: ۱۷۵ و ۲۰۸)

رعایت اخلاق حرفه ای توسط مدیران منابع انسانی در یک سازمان، امری ضروری میباشد زیرا آنها با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت سازمان را تضمین می کنند، خصوصا در حوزه های تخصصی خود از جمله در جذب و استخدام منابع انسانی، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش، سیستم حقوق و دستمزد، برنامه ریزیهای توسعه و ارتقاء شغلی، مدیریت روابط کار، برنامه ریزیهای جبران خدمات و ترک خدمت و بازنشستگی و ...

این تحقیق بر آنست تا به شناسایی مولفه های اخلاق حرفه ای مدیران منابع انسانی در حوزه های تخصصی مهم آنها بپردازد.

شناسایی و آگاهی از این مولفه ها برای حل مشکلات موضوعات خاصی که افراد با آن مواجه می شوند مفید است همچنین باعث بهبود باورها و رفتارهای اخلاقی آنها شده و راهنماییهای لازم را برای افراد حرفه ای در تعیین اقدام مناسب فراهم می نمایند، بگونه ای که بطور مستمر و پایدار در تصمیم گیریهای راجع به موضوعات اخلاقی و تخصصی به آنها کمک میکنند. (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰: ۱۹۱)

۱-۲ اهمیت پژوهش

امروزه سازمانها بصورت فزاینده ای خود را درگیر مسئله ای می بینند که آن را معمای اخلاقی می نامند، یعنی اوضاع و شرایطی که باید یک بار دیگر کارهای خلاف و کارهای درست را تعریف کرد، زیرا مرز بین کارهای درست و خلاف بیش از پیش از بین رفته است. بطور کلی انسانها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل میدهد. 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 سر بزند که این ویژگی های انسانی بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان تاثیر بگذارد. از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد میتواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان بوجود آورد تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره وری هر چه بیشتر کار کنند. (مظاهری راد، ۲۰۱۱)

جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی های اخلاق حرفه ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و ... تعریف و برای تحقق آن فرهنگ سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده اند که بی اعتنائی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیتها و