



University of Zanjan

The Journal of

Ethical Reflections

Vol.1, No.1, Spring 2020, pp. 155-178.

ISSN: 2676-4810

Investigation of the Influence of Professional Islamic Ethics on both Subjective and Objective Career Path

Hossein Azimi ¹

Mahsa Rahimzade ²

Massod Naseri ³

Abstract

One of the branches of ethics that has recently found its place in Iran is professional ethics. One of the rich sources in professional ethics is the teachings of Islam which have identified the principles of professional ethics in religious sources. Human resource management in any organization is bound to take into account individual and organizational interests, needs of employees' career paths, while increasing their work motivation and organization's productivity. The purpose of this study was to investigate the relationship between Islamic professional ethics and career path of University of Zanjan staff. For this purpose, 30 employees were randomly selected. The data collection method was a researcher-made questionnaire. The data were analyzed using t-test, Pearson correlation coefficient and regression analysis in SPSS software. The results revealed that the level of adherence to the principles of Islamic professional ethics was at a medium to high level, meaning that staff were bound by these factors. The success of their objective career path, which includes rights, benefits and promotions, is

1. Correspond author, Associate professor, University of Zanjan,

2. M.A. Degree, Sufi Razi University.

3. M.A. Degree, University of Zanjan.

Received: 10/20/2019 | Accepted: 12/28/2019

moderate to low, but their mental career success score, which includes their perception and satisfaction of career advancement, growth, independence, achievement of career goals and having a good feeling about work is moderately assessed and there is a significant and direct relationship between the components of Islamic professional ethics and the success of an objective and subjective career path.

Keywords: Professional Ethics, Islamic Ethics, Career Path, University of Zanjan.



دانشگاه زنجان

فصلنامه تأملات اخلاقی

دوره اول، شماره اول، بهار ۱۳۹۹، ص ۱۵۵-۱۷۸

شاپا: ۴۸۱۰-۲۶۷۶

بررسی تأثیرپذیری موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی از اخلاق حرفه‌ای اسلامی

حسین عظیمی^۱

مهسا رحیم زاده^۲

مسعود ناصری^۳

چکیده

یکی از شاخه‌های دانش اخلاق که به تازگی در ایران جایگاهی پیدا کرده، حوزه اخلاق حرفه‌ای است. یکی از منابع غنی در اخلاق حرفه‌ای، آموزه‌های دین مبین اسلام است. برای این منظور اصول اخلاق حرفه‌ای در منابع دینی شناسایی شده است. مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی موظف است به علایق فردی و سازمانی در کنار هم توجه نماید؛ نیازهای مسیر شغلی کارکنان را در نظر گیرد؛ تا ضمن افزایش انگیزه‌های کاری، شاهد افزایش تولید و بهره‌وری سازمان خود باشد. هدف از اجرای پژوهش حاضر، بررسی تأثیرپذیری موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی از اخلاق حرفه‌ای اسلامی کارکنان دانشگاه زنجان است. به این منظور، ۳۰ نفر از کارکنان به عنوان نمونه به طور تصادفی انتخاب شدند. روش جمع آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود. داده‌ها با استفاده از آزمون t ، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون در نرم افزار SPSS مورد تجزیه

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۷/۲۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۷

۱. نویسنده مسئول، دانشیار گروه مدیریت و حسابداری دانشگاه زنجان، h.azimi@znu.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد، دانشگاه غیرانتفاعی صوفی رازی زنجان، m_rahimzadeh91@yahoo.com

۳. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت و حسابداری دانشگاه زنجان، m.naseri@znu.ac.ir

و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که سطح پابندی به اصول اخلاق حرفه‌ای اسلامی در سطح متوسط به بالا بود؛ یعنی کارکنان به رعایت این عوامل مقید هستند؛ موفقیت مسیر شغلی عینی خود را که شامل حقوق، مزایا و ترفیع است، متوسط به پایین ارزیابی کرده‌اند؛ اما نمره موفقیت مسیر شغلی ذهنی آن‌ها که شامل درک و رضایت آن‌ها از پیشرفت در کار، رشد و ترقی، استقلال، رسیدن به اهداف شغلی و داشتن احساس خوب نسبت به کار است، متوسط ارزیابی نمودند. در نتیجه، بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای اسلامی و موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، اخلاق اسلامی، مسیر شغلی، دانشگاه زنجان.

۱. مقدمه

در سال‌های اخیر، کاربرد اخلاق در محیط‌های کار به یک ضرورت جدی تبدیل شده است. اخلاق کار، اخلاق حرفه‌ای، کدهای اخلاقی و مرام‌نامه‌های اخلاقی مفاهیمی است که در گستره دانش مدیریت مطرح شده است (گودرزی، ۱۳۸۴، ص ۱۵). پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است (سلطانی، ۱۳۸۲، ص ۳۴).

«اخلاق» در لغت، به معنای عادت، رویه، سبیه و ... است. در اصطلاح، به آن دسته از صفات مثبت اطلاق می‌شود که با هنجارهای جامعه همخوانی دارند (قاسمی، ۱۳۹۰، ص ۸۷). اخلاق حرفه‌ای، حوزه‌ای تخصصی در دانش اخلاق است که مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه‌ها و مشاغل و نیز تحلیل مسائل اخلاقی در کسب و کار را بیان می‌کند (قراملکی، ۱۳۸۳، ص ۱۳۷). تحلیل اخلاق حرفه‌ای محتاج تحلیل اخلاق و حرفه است. یکی از پژوهشگران عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای را به سه جنبه تقسیم می‌کند:

۱) جنبه فردی: یعنی ویژگی‌ها و خصوصیت‌های فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت از جمله عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبه فردی هستند. به احتمال زیاد، فردی که فاقد صلاحیت‌های اخلاقی شایسته از لحاظ فردی باشد، از معیارهای اخلاق حرفه‌ای متناسبی

نیز برخوردار نخواهد بود.

۲) جنبه سازمانی: عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و رویه‌ها، جو و فرهنگ سازمانی در این حیطه قرار می‌گیرند. بدیهی است که نامطلوب بودن عوامل مذکور، عامل تهدید کننده اخلاق حرفه‌ای خواهد بود.

۳) جنبه محیطی: عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آن‌ها، از جمله عوامل تاثیر گذار بر اخلاق حرفه‌ای هستند (زوینت، ۲۰۰۶).

یکی از منابع غنی در اخلاق حرفه‌ای، آموزه‌های دین مبین اسلام است؛ اما شناخت و ترویج اخلاق حرفه‌ای بر مبنای اسلام، بدون تحلیل آموزه‌های اخلاقی در منابع اسلامی از قبیل قرآن و نهج البلاغه امکان پذیر نیست. بر اساس تحقیق فراهانی و اشرفی (۱۳۹۳) اصول اخلاقی مطرح در نهج البلاغه مشتمل بر اصل احترام، اصل آزادی، اصل انصاف، اصل وفای به عهد، اصل امانت، اصل صداقت، اصل مسئولیت پذیری، اصل نقدی و انتقادپذیری، اصل مدارا و سعه صدر، اصل قانون مداری، اصل اعتدال و اصل رازداری است.

مسیر شغلی به مجموعه‌ای از کارها و مشاغلی اشاره می‌کند که افراد در مدت زندگی کاری خود بر عهده می‌گیرند. در حالی که اصطلاح مسیر شغلی به طور کلی برای همه حرفه‌ها و مشاغل به کار می‌رود، در طول زمان این اصطلاح دلالت‌های ضمنی متعددی داشته است. عمومی‌ترین کاربرد آن عبارت از پیشرفت در کار است در موارد دیگر اصطلاح مسیر شغلی به هر تعهد بلند مدتی که همراه با سرمایه گذاری روانشناختی وسیع در یک حرفه یا یک سازمان باشد، دلالت دارد (عباس پور، ۱۳۸۷).

تعهدات روان‌شناختی در یک سازمان باورهایی است که کارکنان یک سازمان نسبت به سازمان خود دارند و آنها را از یک ارتباط ساده با همکاران به انجام کارهایی داوطلبانه برای سازمان و خدمت صادقانه به همکاران سوق می‌دهد (سمیعی، به نقل از: هال و میرویس، کانالان، ۱۳۹۳). بنابراین، می‌توان گفت که در یک سازمان، علاوه بر ارتباطات و تعهدات مسیر شغلی افراد، متغیرهای پیشرونده‌ای چون درآمد، امنیت شغلی و

سازمانی نیز وجود دارند (سمیعی، به نقل از: کاپلی و ادلستون و همکاران، ۱۳۹۳)، متغیرهایی که افزایش و کاهش آنها ناشی از انجام یک سری فعالیت های شغلی است. فعالیت های شغلی انجام گرفته توسط کارکنان براساس پژوهش آگاه و هیتون یک سازمان می تواند شرایطی را فراهم آورد تا نیازهای افراد به طور کامل برطرف شود و به دنبال آن میزان رضایت درونی افزایش یابد. میزان رضایت درونی از کار و زندگی همان موفقیت مسیر شغلی است (سمیعی، ۱۳۹۳، ص ۵۴).

موفقیت کارراه را می توان به عنوان پیامدهای شغلی و روانشناختی حاصل از تجربه شغلی تعریف کرد، موفقیت کارراه سازه ای است که با تصور فرد از میزان موفقیت در کار از دیدگاه خودش و نیز میزان موفقیت در مقایسه با همکاران یا حتی افراد مهم از نظر فرد ارتباط دارد و مفهومی است تحت عنوان موفقیت های واقعی یا عینی، و ادراک شده یا ذهنی که فرد در زندگی کاری خود به دست می آورد (زاهدی، زکی زاده، ۱۳۹۳، ص ۶۶).

بر اساس مطالعات و تحقیقات هاقس موفقیت کارراه شامل دو بعد عینی و ذهنی می شود. با توجه به اینکه موفقیت عینی و ذهنی مسیر شغلی می تواند بر آینده ی شغلی افراد موثر باشد و نوع آن بر سطح اخلاق حرفه ای اسلامی مؤثر است و رضایت از کار و رضایت از زندگی را به دنبال دارد، مسئله ی قابل بررسی در این تحقیق، ارتباط بین موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی بر اخلاق حرفه ای کارکنان است. سؤالات تحقیق مربوط به این مسئله عبارتند از:

۱. سطح پایبندی به اصول اخلاق حرفه ای اسلامی کارکنان دانشگاه چگونه است؟
۲. سطح موفقیت مسیر شغلی عینی (حقوق و دستمزد، ارتقا، امنیت شغلی) و ذهنی (پیشرفت، استقلال، شایستگی، ارزش ها، آزادی) کارکنان دانشگاه زنجان چگونه است؟
۳. تاثیر اخلاق حرفه ای اسلامی بر موفقیت مسیر شغلی کارکنان چگونه است؟

۲- مروری بر ادبیات نظری

۲-۱. اخلاق حرفه ای اسلامی

سلطانی معتقد است برای سالم سازی محیط سازمانی، دو سازوکار وجود دارد: یکی سازوکار قانون و دیگری سازوکار اخلاق که فراتر از قانون است و به صورت پایدار و

نهادی می‌تواند سالم سازی را به صورت فرایند بر سازمان حاکم کند (سلطانی، ۱۳۸۱، ص ۱۰۲).

اخلاق بر دو قسم است: فردی و حرفه‌ای. اخلاق، همیشه به صورت موضوعی شخصی بررسی شده است و همواره یکی از مشکلات این بود که اخلاق در حوزه کسب و کار مطرح نبوده است و خلا بررسی‌ها در حوزه اخلاق حرفه‌ای احساس می‌شود. دین مبین اسلام، کامل و جامع، و پاسخگوی تمام نیازهای بشر است و در زمینه اخلاق حرفه‌ای نیز دستورهایی دارد.

اخلاق، جمع خُلُق است. دو کلمه خُلُق و خُلُق در لغت عرب از یک ماده اند. مراد از خُلُق، چهره ظاهری و ساختمان طبیعی، و مراد از خُلُق، ویژگی‌های نفسانی و صفات معنوی است که در درون آدمی رسوخ دارند و ثابت اند و به روح، شکل خاصی می‌بخشند؛ ولی از نظر ظاهری، مشهود نیستند. خُلُق ملکه‌ای است نفسانی که موجب می‌شود عملی به آسانی و بدون نیاز به تفکر و تأمل، از انسان صادر شود (کتابچی، ۱۳۸۳، ص ۱۷). اخلاق در حقیقت ملکاتی است که در نفس انسان حاصل می‌شود و بر سلوک و رفتار او تأثیر می‌گذارد؛ یعنی به اعمال انسان در زندگی جهت می‌دهد. اخلاق حالتی درونی است که آن را از کردار و رفتار فرد کشف می‌کنیم (زمانی فریزه‌ندی، ۱۳۸۱، ص ۷۱).

همچنین اخلاق را به مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری می‌یابد. بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را می‌توان از راه آثارش 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 را خلق و اخلاق می‌نامند.

قراملکی معتقد است اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از اصول، اغلب به منشوری برای راهنمایی و هدایت تعریف می‌شود. این مجموعه اصول، چارچوبی برای اقدام ارائه می‌کند. اخلاق، مسئولیت‌پذیری در قبال حقوق افراد است. حقوق مردم جایگاه مهمی در آموزه‌های دینی دارد و بر حسب برخی روایات، خداوند حق الناس را بر حق خود مقدم کرده است. بنا نهادن تعریف اخلاق بر رعایت حقوق است. تعریف افراد، برگشت به آموزه‌های دینی، و احیای رهیافت‌هایی چون رساله حقوق امام سجاد اخلاق به

مسئولیت پذیری در قبال حقوق افراد، در مقایسه با تعریف های دیگر، از قابلیت به کار بستن برخوردار است (ملکی، ۱۳۸۸، ص ۱۳۷).

اخلاقیات، ارتباطی نزدیک و تنگاتنگ با ارزشها دارند و به آن همچون ابزاری نگریسته می شود که ارزشها را به عمل تبدیل می کند. اخلاق، یعنی رعایت اصول معنوی و ارزشهایی که بر رفتار شخص یا گروه، حاکم است؛ مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است (ریچارد ال دفت، ۱۳۷۴، ص ۶۳۸).

اخلاق را گاهی به چند قسم تقسیم می کنند: اخلاق فردی، اخلاق اجتماعی، اخلاق خانواده، اخلاق معلم، اخلاق دانشجو و... تقسیمات اخلاق به اعتبار ارتباطات و موقعیت های مختلفی است که انسان دارد. انسان رابطه ها و موقعیت های گوناگونی دارد: در خانه، در موقعیت پدر، مادر، همسر یا فرزند است و با اعضای دیگر خانواده رابطه دارد؛ در کوچه و محله، همسایه است و با همسایگان دیگر رابطه دارد؛ در جامعه، در موقعیت شغلی خویش، یا معلم و مربی است یا متعلم و متربی؛ گاه طیب است، گاه فرمانده، مدیر یا رئیس. شخص در هر یک از این موقعیت ها، به تناسب با افراد رابطه دارد (وائقی، ۱۳۸۴، ص ۲۲).

یکی از مشکلات ما این است که اخلاق هیچگاه در حوزه کسب و کار، یا به طور کلی، در حوزه اجتماعی و سیاسی ما مطرح نبوده، بلکه همواره موضوعی شخصی بوده است. انسانها به اینکه درستی و راستی خواست آنهاست، اذعان دارند؛ اما در عین حال، مطالعات نشان می دهد که بیشتر مردم معمولاً کارها را به همان درستی ای که از دیگران انتظار دارند، انجام نمی دهند. افرادی که در فعالیت هایشان درستی را رعایت می کنند، نسبت به مسئولیت های اجتماعی شان متعهدند و دستاورد این تعهد برای آنها، سوددهی بیشتر است.

در آموزه های دینی، هم به اخلاق فردی و هم به اخلاق حرفه ای توجه شده است. اخلاق فردی در سازمان این است که کارکنان در احوال شخصی خود، دارای چه اخلاق و روحیات و رفتارهایی باشند (میرتاج الدینی، ۱۳۷۴، ص ۵۵).

اخلاق حرفه ای عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که در وهله اول، از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است. اخلاق حرفه ای، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل

است. پزشک به عنوان شخص حقیقی، مسئولیت های اخلاقی دارد. مسئولیت های اخلاقی او برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است؛ به گونه ای که اگر شغل دیگری می پذیرفت، مسئولیت های اخلاقی وی تغییر می کرد. هر شغلی به اقتضای حرفه ای، مسئولیتهای اخلاقی خاصی می آفریند (قراملکی ۱۳۸۸، ص ۱۷).

یکی از شاخه های دانش اخلاق که به تازگی در ایران جایگاهی پیدا کرده، حوزه اخلاق حرفه ای است که لازم است از لحاظ معرفتی بیشتر به آن توجه شود. یکی از منابع غنی در اخلاق حرفه ای، آموزه های دین مبین اسلام است. اخلاق حرفه ای نیازمند یک نظام اخلاقی است. در جهان نظام های اخلاقی مختلفی وجود دارد. برخی از نظام های اخلاقی، فارغ از دین، و کاملاً سکولاریستی و لائیک اند؛ برخی دیگر از نظام های اخلاقی مبتنی بر وحی و تعالیم دینی اند. فرهنگ وابسته بودن اخلاق حرفه ای اقتضا می کند که نظام اخلاقی در فرهنگ اسلامی، صبغه اسلامی داشته باشد.

اسلام دینی است که یکی از رسالت های مهم آن اخلاق است. اخلاق حرفه ای، به دلیل هویت اسلامی، ملاک نهایی اخلاق و اصول راهبردی آن را از قرآن و روایات کسب می کند و جدول فضایل و رذایل را نیز از آن ها استنباط می کند (قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۱۳۷).

بنابراین، اخلاق حرفه ای باید در عین حرفه ای بودن، اسلامی باشد و مراد از اسلامی بودن، بهره مندی از منابع بسیار مهم قرآن و روایات است؛ البته این به معنای بی نیازی از سایر منابع نیست.

۲-۲. موفقیت مسیر شغلی (کارراهه)

مفهوم موفقیت مسیر شغلی در اواخر دهه ی هفتاد توسط وان مانن و شاین مطرح شد. یک کارراهه می تواند به عنوان یک مسیر سازمان یافته تعریف شود که توسط یک فرد در طی زمان و مکان در اختیار گرفته می شود. این تعریف به صورت ضمنی به موفقیت یا شکست اشاره ای نمی کند؛ اما این اصطلاح معمولاً بازتاب دهنده پیشرفت یا موفقیت فرد در یک حرفه در نظر گرفته می شود. اکثر تحقیقات صورت گرفته موفقیت را براساس اجماع نظر ادراک شده توسط افرادی که کار راهه دیگران را ارزیابی می کنند، بررسی

کرده اند و عموماً نیز در این زمینه از معیارهای عینی (پست شغلی، حقوق و ترفیع) استفاده کرده‌اند (زاهدی، زکی زاده، ۱۳۹۳، ص ۶۶). موفقیت کارراهه را می‌توان به عنوان پیامدهای شغلی و روانشناختی حاصل از تجربه شغلی تعریف کرد. موفقیت کارراهه سازه‌ای است که با تصور فرد از میزان موفقیت در کار از دیدگاه خودش و نیز میزان موفقیت در مقایسه با همکاران یا حتی افراد مهم از نظر فرد ارتباط دارد و مفهومی است تحت عنوان موفقیت‌های واقعی (یا عینی) و ادراک شده (یا ذهنی) که فرد در زندگی کاری خود به دست می‌آورد (ارتیامی، ۱۳۸۹، ص ۶۶). بر اساس مطالعات و تحقیقات هاقس موفقیت کارراهه شامل دو بعد عینی و ذهنی می‌شود.

۲-۳. موفقیت مسیر شغلی عینی

موفقیت کارراهه عینی اشاره به نتایجی دارد که توسط فرد به دست آمده اند و می‌توانند دیده شوند، اندازه گیری شوند و به صورت عینی توسط سایرین طی کار راهه ارزیابی شوند (زاهدی، زکی زاده به نقل از جیو، نایو، یانگ، ۱۳۹۳، ص ۶۶). موفقیت عینی کار راهه رویدادهایی قابل مشاهده می‌باشند. این پیامدها شامل پرداخت، ارتقاء، تعالی و شأن شغل را شامل می‌شود (رضاییان و همکاران، ۱۳۹۰).

۲-۴. موفقیت مسیر شغلی ذهنی

سنججه‌های ذهنی موفقیت کارراهه در دنیای معاصر بسیار با اهمیت هستند و پژوهشگران و محققان به معیارهای ذهنی به عنوان یکی از پیش بینی کننده‌های مهم رضایت از مسیر کارراهه توجه خاصی را مبذول می‌کنند. پیامدهای ذهنی موفقیت کارراهه شامل توسعه مهارت‌های جدید، تعادل زندگی شخصی و زندگی کاری و چالشی بودن کار برای افراد را شامل می‌شود و اگر ارزیابی ذهنی افراد از موقعیتی که دارند مثبت باشد، باعث شکل گیری احساس رضایت در آنها می‌شود (رضائیان و همکاران، ۱۳۹۰). در مطالعات کارراهه موفقیت کارراهه به ابعاد درون‌زا و برون‌زا تقسیم شده است. موفقیت برون‌زا نماینده مولفه عینی موفقیت کارراهه است و اشاره به دستاوردها یا پیامدهای قابل مشاهده کار راهه مانند دستمزد، ترفیع‌ها، برتری و جایگاه حرفه‌ای دارد. موفقیت درون‌زا نماینده مولفه‌های ذهنی موفقیت کارراهه است و اشاره به احساسات و واکنش‌ها به کارراهه‌های

خود فرد دارد و معمولاً برحسب موفقیت روان‌شناختی مانند رضایت کارراه، تعهد به کارراه و رضایت شغلی سنجیده می‌شود. موفقیت ذهنی کارراه بازتاب دهنده جریان طبیعی ادراک‌های فرد از رضایت و موفقیت و فعالیت‌های شغلی یا نقش‌های کارراه است با تأکید بر روی فرد است نه سازمان. مشخصات خویشتن (دستیابی به اهداف و نیازهای شخصی) شیوه‌هایی را که مسیرهای وعده داده شده فردی به آن طریق تثبیت می‌یابند، مشخص می‌کنند. موفقیت ذهنی کارراه مهم تر است؛ زیرا یک فرد مسئولیت بالقوه بیشتری در توسعه کارراه بر عهده دارد. از جنبه ذهنی افراد موفقیت کارراه خود را به عنوان تابعی از استانداردهای درونی و ادراک‌های خود از رضایت و موفقیت در شبکه‌های اجتماعی روابط در نظر می‌گیرند. موفقیت کارراه می‌تواند برحسب پیامدهای شغلی و روان‌شناختی مطلوبی مفهوم سازی شود که افراد در مورد کارراه‌ها در طی طول عمر خود دارند. گنجاندن مولفه‌های ذهنی و عینی موفقیت کارراه مهم است زیرا موفقیت کار راه اغلب هم برحسب شاخصهای اندازه گیری برونزا و هم درونزا عملیاتی می‌شود (زاهدی، زکی زاده به نقل از بالوت ۱۳۹۳).

فرهینی فراهانی و اشرفی (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «اصول اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه» با استفاده از روش تحلیل اسنادی، اصول اخلاق حرفه‌ای را در کتاب ارزشمند نهج البلاغه مورد بررسی قرار داده و اصول اخلاقی مطرح در نهج البلاغه مشتمل بر: اصل احترام، اصل آزادی، اصل انصاف، اصل وفای به عهد، اصل امانت، اصل صداقت، اصل مسئولیت پذیری، اصل نقادی و انتقادپذیری، اصل مدارا و سعه صدر، اصل قانون مداری، اصل اعتدال و اصل رازداری را به دو دسته کلی اخلاق حرفه‌ای در ارتباط با خود و اخلاق حرفه‌ای در ارتباط با دیگران تقسیم می‌نماید.

نصیری و حسینی (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان «بررسی ارزشهای اخلاقی مؤثر در سلامت سازمان»، با روش توصیفی تحلیلی به مطالعه کلام معصومان می‌پردازد. یافته‌ها حاکی از این است که از منظر معصومان اخلاق فردی و حرفه‌ای سلامت سازمان را ارتقا می‌بخشد. در اخلاق حرفه‌ای، به نظم مدیران، برقراری عدالت توسط مدیران، انتقادپذیر بودن مدیران، عدم احتجاب، صداقت، نرمش و خشونت به جای مدیران، رفاه و تأمین کامل کارمندان، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری مدیران و کارمندان، فرمانبرداری

از مسئول مافوق و مدارا با مسئول مافوق اشاره شده است.

درویش یوسف (۲۰۰۱) استاد دانشگاه امارات متحده عربی مطالعه ای در خصوص اخلاق کار اسلامی صورت داد و آن را به عنوان متغیر مداخله گر در ارتباط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در زمینه ای میان فرهنگی مورد بررسی قرار داد. نتایج این تحقیق که در سال ۲۰۰۱ منتشر شد. ضمن پرداختن به مفهوم اخلاق کاری، اخلاق کار اسلامی و اخلاق کاری پروتستان را با یکدیگر مقایسه کرد و ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را نیز مورد بررسی قرار داد. در این تحقیق این نتایج به دست آمد که اخلاق کار اسلامی به طور مستقیم بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تاثیر دارد و رابطه این دو را تعدیل می کند. همچنین نتایج نشان داد که فرهنگ ملی نقش تعیین کننده ای در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و دو متغیر تعهد سازمانی و رضایت شغلی ندارد. به علاوه این پژوهشگر به این نکته پی برد که حمایت از اخلاق کار اسلامی با افزایش سن، تجربه کاری و تحصیلات افزایش می یابد.

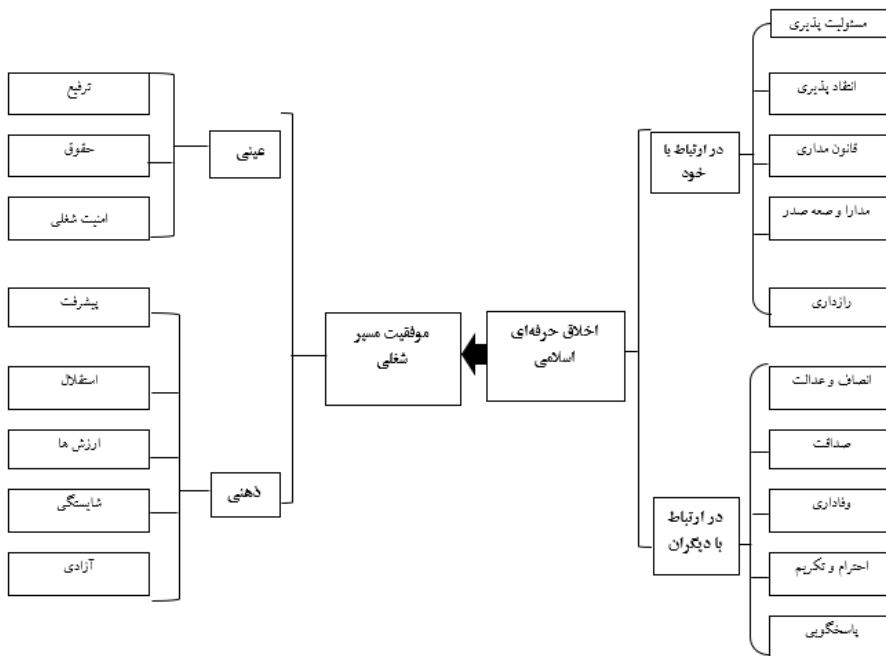
سمیعی، صادقیان و عابدی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان «آرزوها و موفقیت مسیر شغلی مدیران» که در شرکت پلی اکریل ایران به انجام رسید، روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی بوده و روش جمع آوری داده ها، دو پرسشنامه ی آرزوهای شغلی شاین و موفقیت شغلی محقق ساخته بود. داده ها با استفاده از آزمون t و ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و نتایج نشان داد که خلاقیت کارآفرینانه، نخستین و استقلال، آخرین آرزوی مسیر شغلی مدیران می باشد. همچنین موفقیت مسیر شغلی ذهنی بیش از موفقیت مسیر شغلی عینی در مدیران وجود دارد آرزوهای مدیریت عمومی، استقلال و تعادل کار- خانواده، پیش بینی کننده ی خوبی برای موفقیت مسیر شغلی هستند. بین رضایت از کار و رضایت از زندگی با موفقیت مسیر شغلی نیز رابطه ی معناداری وجود داشت. متغیرهای موفقیت مسیر شغلی در دو بعد عینی (میزان رضایت از حقوق، ترفیعات، سطح شغلی و مزایا) و ذهنی (پیشرفت، امنیت، رشد، آزادی و تعادل) هستند و متغیرهای موفقیت مسیر شغلی شامل: استقلال، امنیت شغلی، شایستگی فنی و کارکردی، شایستگی عمومی، خلاقیت کارآفرینانه، خدمت و فداکاری، چالش محض، سبک زندگی با تعادل کار- خانواده است.

۳. روش شناسی پژوهش

این پژوهش مطالعه ای توصیفی از نوع همبستگی است که بر روی کارکنان (اعضای غیر هیئت علمی) دانشگاه زنجان اجرا شده است. روشی که در این تحقیق انتخاب شده است از آنجایی که هدف پژوهش تأثیرپذیری موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی از اخلاق حرفه‌ای اسلامی می باشد، از این رو، تحقیق حاضر، از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی - همبستگی می باشد.

کارکنان (اعضای غیر هیئت علمی) دانشگاه زنجان بر حسب چهار دانشکده، کشاورزی، فنی مهندسی، علوم و علوم انسانی، بر اساس آخرین اطلاعات دریافت شده از حوزه معاونت اداری و کارگزینی دانشگاه زنجان ۱۶۰ نفر بود.

شکل ۱: مدل تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر موفقیت مسیر شغلی (محقق ساخته)



در انتخاب نمونه آماری سعی بر این شد که از هر دانشکده تعدادی به عنوان نمونه

انتخاب کردند تا نمونه آماری معرف کل جامعه باشد. بنابر این روش نمونه گیری در این پژوهش از نوع نمونه گیری تصادفی طبقه ای می باشد. در این تحقیق برای جمع آوری داده ها به منظور اندازه گیری تاثیر پذیری موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی از اخلاق حرفه ای اسلامی کارکنان دانشگاه زنجان پرسشنامه اخلاق حرفه ای اسلامی محقق ساخته و موفقیت شغلی هرزبرگ استفاده شده است.

با توجه به نتایج توصیفی به دست آمده، بیشترین فراوانی پاسخ دهندگان به ترتیب در بخش وضعیت تاهل و سطح تحصیلات، افراد متاهل با درصد فراوانی ۰٫۶۳ درصد و تحصیلات لیسانس با درصد فراوانی ۰٫۵۳ درصد می باشد.

برای مشخص شدن پایایی (اعتبار) پرسشنامه، ابتدا به تعداد ۱۰ عدد از پرسشنامه تکثیر شد و در بین ۱۰ نفر از افراد جامعه آماری به طور تصادفی توزیع گردید؛ سپس اطلاعات جمع آوری شده مورد آزمون قرار گرفته و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و از طریق نرم افزار SPSS اعتبار پرسشنامه مورد محاسبه و تأیید قرار گرفت. مورد تأیید قرار گرفت.

پرسشنامه با درجه اعتبار ۰٫۹۹۶/۰ مورد تأیید قرار گرفت از آنجایی که درجه اعتبار بیش از ۰٫۶/۰ و از اعتبار بالایی برخوردار بود ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده را می توان دارای اعتبار قابل قبولی دانست. در نتیجه پرسشنامه مربوطه از روایی بالایی برخوردار است.

۴. یافته های پژوهش

به منظور انتخاب آزمون های آماری مناسب جهت تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده لازم است تا نوع توزیع داده ها به لحاظ نرمال بودن پراکندگی آنان ارزیابی شود که در این مورد از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج در جدول نشان داده شده است.

جدول ۱: آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرها

مفهوم	میانگین	انحراف استاندارد	مطلق	مثبت	منفی	k-Z	p
اخلاق حرفه‌ای اسلامی	۳,۴۸	۰/۹۷	۰/۱۶۲	۰/۰۸۱	-۰/۱۶۲	۰/۱۶۲	۰/۰۵۱
موفقیت مسیر شغلی	۲,۹۲	۱/۴۵	۰/۱۱۵	۰/۰۷۴	-۰/۱۱۵	۰/۱۱۵	۰/۲۰

بر اساس اطلاعات جدول مطابق آزمون کولموگروف اسمیرنوف ملاحظه شد که توزیع پراکندگی نمره ای برای تعیین اخلاق حرفه‌ای بر اساس مقدار آزمون $k=۰/۱۶۲$ $Z=$ با سطح معنی داری $p=۰/۰۵۱$ و موفقیت مسیر شغلی بر اساس مقدار آزمون $k-Z=۰/۱۱۵$ با سطح معنی داری $۰/۲۰$ دارای توزیع نرمال است زیرا سطح معنی داری $۰/۰۵$ بالاتر است.

۴-۱. یافته‌های توصیفی

میزان پایبندی کارکنان دانشگاه زنجان به اخلاق حرفه‌ای اسلامی

میزان پایبندی به مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای اسلامی، فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد اخلاق حرفه‌ای اسلامی در جدول (۲) خلاصه شده است.

جدول ۲: فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و معناداری اخلاق حرفه‌ای اسلامی کارکنان

دانشگاه زنجان

اخلاق حرفه‌ای اسلامی	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	t	درجه آزادی	سطح معناداری	
						پایین	بالا
وفاداری	۳۰	۴,۰۶۶۷	۱/۰۶۴۵	۵/۴۸۸	۲۹	۰/۰۰۰	۱/۴۶
پاسخگویی	۳۰	۳,۸۰۸۳	۰/۹۸۶۲	۳/۵۷۹	۲۹	۰/۰۰۱	۱/۰۱
مدارا و صعه صدر	۳۰	۳,۶۵۰۰	۰/۹۲۰۵	۳/۸۶۷	۲۹	۰/۰۰۱	۰/۹۹
احترام و تکریم	۳۰	۳,۶۴۴۴	۰/۹۴۱۵۸	۴/۷۰۲	۲۹	۰/۰۰۰	۰/۴۵
مسئولیت پذیری	۳۰	۳,۵۶۶۷	۰/۸۹۷۶	۳/۴۵۸	۲۹	۰/۰۰۲	۰/۹۰

۰/۱۴	۰/۹۹	۰/۰۱۱	۲۹	۲/۷۳۴	۱/۱۳۵۱	۳,۵۶۶۷	۳۰	رازداری
۰/۱۲	۰/۸۷	۰/۰۱۰	۲۹	۲/۷۳۹	۱/۰۰۰۰	۳,۵۰۰۰	۳۰	صداقت
-۰/۰۷	۰/۷۷	۰/۰۰۱	۲۹	۱/۶۹۵	۱/۱۳۰۶	۳,۳۵۰۰	۳۰	قانون مداری
-۰/۴۶	۰/۲۳	۰/۵۲۲	۲۹	-۰/۶۴۷	۰/۹۴۰۱	۲,۸۸۸۹	۳۰	عدالت و انصاف
-۰/۵۵	۰/۳۵	۰/۴۵۱	۲۹	-۰/۷۶۴	۱/۰۷۵	۲,۸۵۰۰	۳۰	انتقاد پذیری

همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می شود، بالاترین عامل در رعایت عوامل مربوط به اخلاق حرفه‌ای اسلامی در بین کارکنان با میانگین ۴,۰۶۶۷ وفاداری بوده است. پس از آن پاسخ‌گویی با میانگین ۳,۸۰۸۳، مدارا و سعه صدر با میانگین ۳,۶۵۰۰، احترام و تکریم با میانگین ۳,۶۴۴۴، مسئولیت‌پذیری با میانگین ۳,۵۶۶۷، رازداری با میانگین ۳,۵۶۶۷، صداقت با میانگین ۳,۵۰۰۰، قانون‌مداری با میانگین ۳,۳۵۰۰، عدالت و انصاف با میانگین ۲,۸۸۸۹، انتقاد‌پذیری با میانگین ۲,۸۵۰۰ قرار می‌گیرد و میزان پایبندی به هر کدام از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای اولویت بندی می‌شود.

سطح موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی کارکنان دانشگاه زنجان

سطح موفقیت مسیر شغلی عینی (حقوق و دستمزد، ارتقا، امنیت شغلی) و ذهنی (پیشرفت، استقلال، شایستگی، ارزش‌ها، آزادی) کارکنان، فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد موفقیت مسیر شغلی در جدول (۳) خلاصه شده است.

جدول ۳: فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و معناداری موفقیت مسیر شغلی کارکنان

دانشگاه زنجان

فاصله اطمینان		سطح معناداری	درجه آزادی	t	انحراف استاندارد	میانگین	فراوانی	موفقیت مسیر شغلی
حد پایین	حد بالا							
-۰/۴۸	۰/۲۴	۰/۵۰۰	۲۹	۶۸۳-	۰۹۸۰۵۹	۲,۸۷۷۸	۳۰	استقلال
-۰/۵۳	۰/۲۶	۰/۴۹۹	۲۹	۶۸۵-	۱,۰۶۶۲۰	۲,۸۶۶۷	۳۰	آزادی
-۰/۶۰	۰/۲۷	۰/۴۴۸	۲۹	-۰/۷۶۹	۱,۱۸۶۶۱	۲,۸۳۳۳	۳۰	تعادل کار و زندگی

ترفیع	۳۰	۲,۷۴۰۰	۱,۱۳۵۲۰	- ۱,۲۵۴	۲۹	۰/۲۲۰	۰/۱۶	-۰/۶۸
امنیت شغلی	۳۰	۲,۷۰۶۷	۱,۰۹۲۵۹	- ۱,۴۷۱	۲۹	۰/۱۵۲	۰/۱۱	-۰/۷۰
پیشرفت	۳۰	۲,۷۰۰۰	۱,۰۸۳۵۸	- ۱,۵۱۶	۲۹	۰/۱۴۰	۰/۱۰	-۰/۷۰
ارزش ها	۳۰	۳,۶۶۶۷	۱,۰۳۲۰۵	۳,۵۳۸	۲۹	۰/۰۰۱	۱/۰۵	۰/۲۸
شایستگی	۳۰	۳,۴۳۳۳	۹۸۰۲۷	۲,۴۲۱	۲۹	۰/۰۲۲	۰/۷۹	۰/۰۶
حقوق	۳۰	۲,۵۶۶۷	۱,۱۰۸۲۲	- ۲,۱۴۲	۲۹	۰/۰۴۱	-۰/۰۱۹	-۰/۸۴

بر اساس اطلاعات جدول (۳)، سطح موفقیت مسیر شغلی عینی (حقوق و دستمزد، ارتقا، امنیت شغلی) و ذهنی (پیشرفت، استقلال، شایستگی، ارزشها، آزادی) کارکنان دانشگاه زنجان ارائه شده است. بیشترین موفقیت در مسیر شغلی کارکنان با میانگین ۲,۸۷۷۸ استقلال در کار کارکنان بوده است و پس از آن آزادی با میانگین ۲,۸۶۶۷، تعادل کار و زندگی با میانگین ۲,۸۳۳۳، ترفیع با میانگین ۲,۷۴۰۰، امنیت شغلی با میانگین ۲,۷۰۶۷، پیشرفت با میانگین ۲,۷۰۰۰، ارزش ها با میانگین ۳,۶۶۶۷، شایستگی با میانگین ۳,۴۳۳۳، حقوق با میانگین ۲,۵۶۶۷ قرار می گیرند.

۲-۴. یافته‌های استنباطی

۱. همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای اسلامی و موفقیت مسیر شغلی عینی

بر اساس اطلاعات ضریب همبستگی بسیار قوی ای بین اخلاق حرفه‌ای اسلامی و موفقیت مسیر شغلی عینی $p=۰/۹۷$ و $r=۰/۰۰$ به دست آمده است و چون سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ است در نتیجه بین مولفه های اخلاق حرفه‌ای اسلامی و موفقیت مسیر شغلی عینی رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد.

جدول ۴: همبستگی پیرسون بین اخلاق حرفه‌ای اسلامی و موفقیت مسیر شغلی عینی کارکنان

مقدار معناداری I	ضریب همبستگی p	همبستگی بین متغیر
۰/۰۰	۰/۹۷	اخلاق حرفه‌ای اسلامی و موفقیت مسیر شغلی عینی

از آنجا که موفقیت مسیرشغلی عینی در مقیاس اندازه گیری فاصله ای و اخلاق حرفه‌ای اسلامی نیز به صورت کمی فاصله ای سنجیده شده اند از آزمون رگرسیون برای تبیین موفقیت مسیرشغلی عینی استفاده نمودیم و بر اساس جدول ملاحظه می کنیم ضریب همبستگی برابر $r=0/97$ و ضریب تعیین $r^2=0/94$ به دست آمده است. و این نشان می دهد ۹۴ درصد از نمره های موفقیت شغلی عینی براساس اخلاق حرفه‌ای اسلامی افراد مشخص و پیش بینی می شود مقدار سطح معنی داری $0/00$ به دست آمده است که بیانگر خطی بودن معادله رگرسیونی است. در کل طبق ضرایب بتا مشخص شد ضریب اخلاق حرفه‌ای اسلامی برابر $\beta=1/09$ و مقدار ثابت عرض از مبدا نیز $-1/15$ است و معادله پیش بینی به شرح زیر است:

$$\text{(اخلاق حرفه‌ای اسلامی)} = -1/15 + 1/09 \times \text{موفقیت مسیرشغلی عینی}$$

جدول ۵: ضرایب تاثیر مولفه وارد شده در مدل

سطح معنی داری	نمره	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		مدل
		بتا	انحراف استاندارد خطا	ضریب همبستگی B	
0/00	-۶/۶۵		0/174	-1/15	ثابت اخلاق
0/00	۲۲/۸۵	0/97	0/048	1/09	حرفه‌ای اسلامی

۲. همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای اسلامی و موفقیت مسیرشغلی ذهنی

بر اساس اطلاعات ضریب همبستگی بسیار قوی ای بین اخلاق حرفه‌ای اسلامی و موفقیت مسیرشغلی ذهنی $p=0/98$ و $r=0/00$ به دست آمده است و چون سطح معنی داری کمتر از $0/05$ است در نتیجه بین مولفه های اخلاق حرفه‌ای اسلامی و موفقیت مسیرشغلی ذهنی رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد.

جدول ۶: همبستگی پیرسون بین اخلاق حرفه‌ای اسلامی و موفقیت مسیرشغلی ذهنی کارکنان

مقدار معناداری I	ضریب همبستگی p	همبستگی بین متغیر
0/00	0/98	اخلاق حرفه‌ای اسلامی و موفقیت مسیرشغلی ذهنی

از آنجا که موفقیت مسیرشغلی ذهنی در مقیاس اندازه گیری فاصله‌ای و اخلاق

حرفه‌ای اسلامی نیز به صورت کمی فاصله‌ای سنجیده شده‌اند از آزمون رگرسیون برای تبیین موفقیت مسیر شغلی ذهنی استفاده نمودیم و بر اساس جدول ملاحظه می‌کنیم که ضریب همبستگی برابر $r=0/98$ و ضریب تعیین $r^2=0/97$ به دست آمده است. این نشان می‌دهد ۹۷ درصد از نمره‌های موفقیت شغلی ذهنی بر اساس اخلاق حرفه‌ای اسلامی افراد مشخص و پیش بینی می‌شود. مقدار سطح معنی داری $0/00$ به دست آمده است که بیانگر خطی بودن معادله رگرسیونی است. در کل طبق ضرایب بتا مشخص شد ضریب اخلاق حرفه‌ای اسلامی برابر $\beta=1/04$ و مقدار ثابت عرض از مبدا نیز $-0/63$ است و معادله پیش بینی به شرح زیر است:

$$\text{(اخلاق حرفه‌ای اسلامی)} = -0/63 + 1/04 \times \text{موفقیت مسیر شغلی ذهنی}$$

جدول ۷: ضرایب تأثیر مولفه وارد شده در مدل

سطح معنی داری	نمره	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		مدل
		بتا	انحراف استاندارد خطا	ضریب همبستگی B	
۰/۰۰	-۵/۳۴		۰/۱۱۹	-۰/۶۳	ثابت اخلاق حرفه‌ای
۰/۰۰	۳۱/۷۱	۰/۹۸۶	۰/۰۳۳	۱/۰۴	اسلامی

۵. بحث و تفسیر نتایج

پس از انجام محاسبات و تحلیل‌های صورت گرفته نتایج زیر به دست آمد: در خصوص سؤال اول پژوهش (سطح پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای اسلامی کارکنان دانشگاه چگونه است) با توجه به جدول (۲) نتایج نشان داد که اولاً، سطح پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای اسلامی در سطح متوسط به بالا بود یعنی کارکنان به رعایت این عوامل مقید هستند. میزان رعایت و پایبندی به این عوامل به ترتیب مولفه وفاداری با میانگین ۴,۰۶۶۷، پاسخگویی با میانگین ۳,۸۰۸۳، مدارا و سعه صدر با میانگین ۳,۶۵۰۰، احترام و تکریم با میانگین ۳,۶۴۴۴، مسئولیت پذیری با میانگین ۳,۵۶۶۷، رازداری با میانگین ۳,۵۶۶۷، صداقت با میانگین ۳,۵۰۰۰، قانون مداری با میانگین ۳,۳۵۰۰، عدالت و انصاف با میانگین ۲,۸۸۸۹، انتقاد پذیری با میانگین ۲,۸۵۰۰ قرار می‌گیرد. بدین معنی که کارکنان در رعایت ارزش‌های سازمانی بسیار وفادار بوده‌اند و به همین صورت

عوامل بعدی به نسبت اهمیت کارکنان در موارد دیگر اولویت بندی می شود.

در خصوص سؤال دوم پژوهش یعنی اینکه سطح موفقیت مسیر شغلی عینی (حقوق و دستمزد، ارتقا، امنیت شغلی) و ذهنی (پیشرفت، استقلال، شایستگی، ارزشها، آزادی) کارکنان دانشگاه زنجان چگونه است، با توجه به جدول (۳) می وان گفت که آنها موفقیت مسیر شغلی عینی خود را که شامل حقوق، مزایا و ترفیع است؛ متوسط به پایین ارزیابی کرده اند؛ اما نمر موفقیت مسیر شغلی ذهنی آنها که شامل درک و رضایت آنها از پیشرفت در کار، رشد و ترقی، استقلال، رسیدن به اهداف شغلی و داشتن احساس خوب نسبت به کار است، میانگینی متوسط دارد. اگرچه نمره ی موفقیت عینی آنها کم است، اما نمره موفقیت ذهنی آنها بیش تر و معنادار است. به گفته نبی (۲۰۰۳) و میمونا و روزیا (۲۰۰۶) بعد ذهنی موفقیت مسیر شغلی، مهم تر از بعد عینی آن است؛ زیرا این بعد از یک سو، به درک فرد از تجربیات کاری و احساس او نسبت به پیشرفت، تحقق نیازها و ارزش هایش اشاره دارد و از سوی دیگر، در افزایش بهداشت روانی و کیفیت زندگی نقش به سزایی ایفا می کند. به عبارت دیگر، اگرچه مدیران به گزارش خود در تحقیق، دریافت های مالی کمی (اولویت آخر در جدول (۳)) دارند؛ اما احساس و باور آن ها نسبت به کارشان تا حدودی خوب است و این باور خوب، نشانه ی موفقیت مسیر شغلی است.

در خصوص سؤال سوم (تاثیر اخلاق حرفه ای اسلامی بر موفقیت مسیر شغلی کارکنان چگونه است)، ابتدا ضریب همبستگی بین اخلاق حرفه ای اسلامی و موفقیت مسیر شغلی عینی $p=0/97$ و $r=0/10$ و بین اخلاق حرفه ای اسلامی و موفقیت مسیر شغلی ذهنی $p=0/98$ و $r=0/10$ به دست آمد و چون سطح معنی داری کمتر از $0/05$ است در نتیجه بین مولفه های اخلاق حرفه ای اسلامی و موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که ضریب همبستگی تبیین موفقیت مسیر شغلی عینی بر اساس اخلاق حرفه ای اسلامی برابر $r=0/97$ و ضریب تعیین $r^2=0/94$ و ضریب همبستگی در تبیین موفقیت مسیر شغلی ذهنی بر اساس اخلاق حرفه ای اسلامی برابر $r=0/98$ و ضریب تعیین $r^2=0/97$ به دست آمده است که نشان می دهد بیشتر از ۹۴ درصد از نمره های موفقیت شغلی بر اساس اخلاق حرفه ای

اسلامی افراد پیش بینی می‌شود یا اخلاق حرفه‌ای اسلامی در پیش بینی میزان موفقیت مسیر شغلی نقش دارند.

۶. پیشنهادهای کاربردی

جهت عادلانه بودن و دستیابی به شرایط یکسان در موفقیت مسیر شغلی در بین کارکنان دانشگاه، جهت میزان رعایت متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، پیشنهاد می‌شود که دانشگاه استانداردها و برنامه‌های آموزشی مناسبی برای کارکنان تعیین شود. پیشنهاد می‌شود که سیستم ارزشیابی کارکنان بصورت دوره‌ای، واضح و همگانی صورت گیرد.

پیشنهاد می‌شود که در تدوین قوانین و مقررات در پرداختی‌ها عادلانه بودن نظام پرداخت مورد توجه قرار گیرد.

امکانات و شرایط یکسانی برای کارکنان در نظر گرفته شود.

انتخاب و گزینش کارکنان براساس شایستگی و استعدادها برای کارکنان صورت گیرد و ارتقا و جابجایی شغلی نیز در دوره‌های مشخص بصورت دقیق مورد بررسی قرار گیرد. دانشگاه باید برنامه‌های آموزشی مناسب در زمینه رعایت اخلاق حرفه‌ای بر اساس نظام ارزشی اسلام برای کارکنان تدوین نماید.

دانشگاه بایستی عوامل تأثیرگذار بر پیامدهای مسیر شغلی بالاخص رعایت اخلاق حرفه‌ای کارکنان را شناسایی کنند.

فراهم کردن شرایط ایده آل عینی و ذهنی مسیر شغلی در فضای فرهنگی دانشگاه، دیدگاه جامعه را نسبت به خود بهتر می‌کند.

از آنجا که آموزه‌های اسلام یکی از مهمترین منابع شناخت اخلاق حرفه‌ای است، بر این اساس، اصول اخلاق حرفه‌ای در ایران و مقدم بر آن جوامع اسلامی، باید در بحث تربیت حرفه‌ای و آماده کردن افراد برای شغل و حرفه، این اصول را آموزش داد تا شاهد روابط کاری و حرفه‌ای سالم در محیط‌ها و سازمان‌ها در سطح جامعه باشیم.

با توجه به اینکه مدیران توانایی کنترل و جهت دهی مسیر شغلی کارکنان خود را دارند و از سوی دیگر، میل و انگیزه ی زیاد برای موفق شدن و دوری از شکست جزو اهداف جدانشدنی در کارکنان است، باید به نیازهای کارکنان خود توجه خاصی داشته باشند.

مدیران باید، نیازهای کارکنان را بشناسند و شرایط سازمان را به خصوص از طریق مداخلات مشاوره ای، آموزش و رشد مسیر شغلی طوری فراهم سازند که مدیران بتوانند ضمن شناخت خواسته های مسیر شغلی کارکنان برای دست یابی به آنها اقداماتی به عمل آورند.

مدیریت منابع انسانی در هر سازمان، موظف است به علایق فردی و سازمانی در کنار هم توجه نماید، نیازهای مسیر شغلی کارکنان را در نظر گیرد تا ضمن افزایش انگیزه های کاری، شاهد افزایش تولید و بهره وری سازمان خود باشند.

منابع

- ارتیامی، روشنگر. (۱۳۸۹). بررسی رابطه انواع تطبیق در محیط کار با موفقیت کارراهه، سازگاری کارراهه و هویت سازمانی در شرکت گاز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز.
- دفت، ریچارد ال. (۱۳۷۴). *تئوری سازمان و طراحی ساختار*. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
- رضائیان، علمی؛ حاتمی، سکینه؛ دستیار، حسن. (۱۳۹۰). «ارتباط بین مدیریت مسیر پیشرفت شغلی و رضایت از مسیر پیشرفت شغلی». *مجله طب نظامی*. دوره ۱۳، شماره ۱۴: صص ۲۲۱-۲۱۷.
- زاهدی، سید محمد؛ زکی زاده، سهیلا. (۱۳۹۳). «تأثیر قابلیت استخدام بر موفقیت کارراهه شغلی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی استان قزوین»، *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، شماره ۱۷، صص ۶۳-۷۳.
- زمانی فریزهندی، منوچهر. (۱۳۸۱) «اخلاق کارگزاران اسلامی و تطبیق آن با اخلاق کارگزاران سیستم بانکی». *فصلنامه بانک صادرات ایران*، شماره ۲۰.
- سلطانی، ایرج. (۱۳۸۱). «نگاهی به توسعه‌ی منابع انسانی در سلامت نظام اداری»، *فصلنامه تحول اداری*. دوره هفتم، شماره ۳۵ و ۳۶، صص ۹۵-۱۰۶.
- سلطانی، مرتضی. (۱۳۸۲). «مدیریت اخلاق در سازمان». *ماهنامه تدبیر*، شماره ۱۳۲. صص ۳۶-۳۴.
- سمعی، فاطمه؛ صادقیان، علیرضا؛ عابدی، محمدرضا (۱۳۹۳). «آرزوها و موفقیت مسیر شغلی مدیران». *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*. سال ششم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۳، صص ۵۳-۷۷.
- عباس پور، عباس (۱۳۸۷). *مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)*. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها.
- قاسمی، هوشنگ. (۱۳۹۰). «اخلاق حرفه‌ای ضرورت یا انتخاب». *فصلنامه توسعه تأسیسات و تجهیزات*، شماره ۸۱.
- قراملکی احد، فرامرز. (۱۳۸۸). *اخلاق سازمانی*. چاپ اول، تهران: انتشارات سرآمد.

- کتابچی، محسن. (۱۳۸۳). مدیریت موفق. تهران: نشرالف، چاپ اول.
- گودرزی، علی محمد. (۱۳۸۴). مرام نامه اخلاق حرفه‌ای مدیران توسعه منابع انسانی. تهران: ویژه نامه دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی.
- میرتاج‌الدینی، سیدمحمدرضا. (۱۳۷۴). اخلاق کارگزاران حکومت از دیدگاه اسلام. تهران: مرکز چاپ و نشر سازمان تبلیغات اسلامی، چاپ اول.
- واثقی، قاسم. (۱۳۸۴). درس‌هایی از اخلاق مدیریت. تهران: شرکت چاپ و نشر بین‌المللی وابسته به موسسه انتشارات امیرکبیر، چاپ دوم.
- Zoint t. (2006). Professional standards of educational managers. Their importance and ease of implementation. Available at: www.proquest.com. Accessed, May 2013.