

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

چکیده

امروزه موضوع اخلاق کاری بسیار مورد توجه مدیران و سازمان ها قرار گرفته است. هدف این پژوهش شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر اخلاق کاری کارکنان با استفاده از روش ترکیبی دیمتل و فرایند تحلیل شبکه انجام شده است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده ها توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری کلیه کارکنان و مربیان دانشکده های فنی و حرفه ای استان سمنان می باشد و ده نفر از کارشناسان و خبرگان سازمان در تشکیل پانل خبرگی مشارکت داشته اند. گردآوری داده ها با استفاده از پرسشنامه های محقق ساخته و پاسخگویی مبتنی بر مقایسات زوجی صورت گرفته است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش تلفیقی دیمتل و فرایند تحلیل شبکه استفاده شده است. نتایج نشان داد عوامل فردی، عوامل فرهنگی و اجتماعی و فرهنگ سازمانی، از مهمترین و نیز تاثیرگذارترین عوامل موثر بر اخلاق کاری هستند و عوامل اقتصادی با اینکه جزو عوامل تاثیرگذارند اما به لحاظ وزنی نسبت به سایر عوامل از اهمیت کمتری برخوردارند. با توجه به اهمیت و تاثیر بالای فرهنگ فردی و اجتماعی در شکل گیری فرهنگ و اخلاق کاری، توجه ویژه به این امور و برنامه ریزی های فرهنگی برای ارتقاء سطح اخلاقیات از نیازهای ضروری هر سازمان است.

واژگان کلیدی: اخلاق؛ اخلاق کار حرفه ای؛ عوامل درون سازمانی؛ عوامل برون سازمانی

مقدمه

با پیچیده تر شدن روز افزون سازمان ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسئولانه در محیط های کاری توجه مدیران و صاحب نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است (شیخی و همکاران، ۱۳۹۵). بسیاری از رفتارها و اقدام های مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش های اخلاقی بوده، این بدان معناست که رفتار افراد در محیط های کاری ریشه در اخلاق آن ها دارد (سرمدی، ۱۳۹۵). در دهه اخیر توجه به اخلاق از اهمیت بسیاری برخوردار شده است (مرسلین و همکاران، ۲۰۱۵). محققان در نقش رعایت اخلاق در تمام شئون سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان، توافق دارند. رفتار اخلاقی تأثیر چشمگیری روی فعالیت ها و نتایج سازمان دارد، زیرا بهره وری را افزایش می دهد، ارتباطات را بهبود می بخشد و میزان خطرپذیری را کاهش می دهد (ثاقب اسمعیل پور و همکاران، ۱۳۹۸). اهمیت بررسی اخلاق در این است که در صورت درونی نشدن ارزش ها اخلاقی در یک جامعه و سازمان های آن، نه قانون و نه مساعی و تدابیر دولت و دیگر لوازم و سازوکارها، کارکرد و کارایی نخواهند داشت (همان). مدیران امروزی به این نتیجه دست یافته اند که فقط با قوانین و مقررات نمی توان سازمان ها را اداره کرد بلکه در کنار کار آنها به ابزارهای دیگری همچون اخلاقیات در محیط کار نیاز دارند (عاقلی و همکاران، ۱۳۹۸). اخلاق کاری بر پایه اعتماد آفرینی است و ضعف در سامانه اخلاقیات یعنی کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی؛ این مسئله منجر می شود به این که مدیریت و سازمان به سمت کنترل گذشته نگر سمت و سو یابد و به این ترتیب، انرژی سازمان به منفی تبدیل شود (امین افشار و همکاران، ۱۳۹۶). خطرناک ترین رویداد انسانی انحطاط اخلاقی و شکسته شدن مرزهای اخلاقی است که

در این صورت هیچ چیز در امان نخواهد ماند و سازمان ها به هدف های عالیه خود نخواهند رسید و این امر در امور اداری از جایگاهی خطیر و ویژه برخوردار است زیرا وقتی انسان از محدوده فردی خارج می شود و در پیوند با دیگر انسان ها قرار می گیرد و این پیوند شکل سازمانی می یابد، اگر اخلاق نیک حاکم بر روابط انسانی نباشد، رخدادهای فاجعه آمیز چندین برابر می شود (سرمدی، ۱۳۹۵).

مطالعه اخلاق کار در سال های اخیر بسیار مورد توجه بوده اما بسیاری از این مطالعات در کشورهای غربی انجام شده و عمده تمرکز آنها بر اخلاق کار پروتستانی بوده است (مرتضی و همکاران، ۲۰۱۶). طبق اصول اخلاق کار پروتستانی، افرادی که وظایف کاری خود را به شکل مطلوب انجام نمی دهند، مرتکب گناه شده اند و به دست آوردن چیزی بدون کار و تلاش، ننگ آور است. اخلاق پروتستانی بر این اصل استوار است که افراد باید سخت کار کنند؛ زیرا تنها کسانی که در کار خود کامیاب می شوند به بهشت راه پیدا خواهند کرد (ارشدی و پیریایی، ۱۳۹۲). مذهب تاثیر زیادی بر جامعه می گذارد و با توجه به اینکه بیشتر ملت ها بر مبنای دین شکل گرفته اند، نمی توان تاثیر مذهب بر زندگی انسان را نادیده گرفت. ارزش ها و هنجارهای اجتماعی تاثیر بسزایی در شکل گیری اخلاقیات دارند اما بدون شک دین هم نقش بزرگی در این زمینه دارد (مرسلین و همکاران، ۲۰۱۵). اسلام در زمینه اخلاق کاری مفهوم خاص خود را دارد که از قرآن و سنت نشأت می گیرد. مشابه حالت پروتستانیسیم ماکس وبر اسلام پایه و اساس ایدئولوژیک ویژگی های شخصیتی را که باعث توسعه اقتصادی می شود، فراهم کرده است (علی، ۲۰۰۵). اخلاق کار اسلامی مفهومی از اخلاق مبتنی بر تعالیم و اصول اسلامی است که به ایمان متکی است (صلاح الدین و همکاران، ۲۰۱۶). یوسف (۲۰۰۱) معتقد است که اخلاق کار اسلامی شباهت هایی با اخلاق کار غربی یا پروتستانی دارد؛ برای مثال هر دو بر کار سخت، تعهد و فداکاری، خلاقیت در کار، پرهیز از روش های غیر اخلاقی برای جمع آوری ثروت، تعاون و رقابت پذیری در محیط کار تأکید زیادی دارند. اما تفاوت هایی هم دارند؛ برای مثال در اخلاق کار پروتستان بر نتایج مطلوب و در مقابل اخلاق کار اسلامی بر نتایج همراه با نیت افراد در کار تأکید ویژه ای شده است (شیخیه پور و همکاران، ۱۳۹۴).

در تبیین اهمیت این پژوهش می توان گفت از آن جا که نظام آموز عالی یکی از متولیان کلیدی در امر آموزش است و دانشکده فنی و حرفه ای به عنوان یکی از زیر مجموعه های نظام آموزش عالی نقش بسیار تاثیر گذار در آموزش و تربیت افراد جامعه و به ویژه جوانان دارد توجه به اخلاق کار اسلامی در این محیط و نهادینه کردن آن در دانشگاه می تواند نقش بسیار مهمی در راستای ارائه خدمات با کیفیت آموزشی، توانمندسازی کارکنان و الگوسازی اخلاقی برای دانشجویان ایفا کند. بنابراین با توجه به با توجه به مطالعات متعددی که در ارتباط با اخلاق کار حرفه ای صورت گرفته است ولی کمتر مطالعه ای به بررسی اولویت بندی و تعیین روابط علت معلولی عوامل موثر بر اخلاق کاری کارکنان پرداخته است. در نتیجه مساله اصلی در این پژوهش که به آن پاسخ خواهیم داد، اولویت بندی عوامل موثر بر اخلاق کاری کارکنان و همچنین تعیین روابط علت و معلولی آن ها در دانشکده های فنی و حرفه ای استان سمنان با استفاده از رویکردهای ANP و دیمتل خواهد بود.

۱. مبانی نظری

۱.۱. اخلاق کاری

اخلاق شامل اصول معنوی و اخلاقی می باشد که درست را از نادرست متمایز می کند (مرتضی و همکاران، ۲۰۱۶). اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش ها و بایدها و نبایدها تعریف می شود که براساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می شود (امین افشار و همکاران، ۱۳۹۶). اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (انصاری و شاکر اردکانی، ۱۳۹۲). از اخلاق کار نیز با عنوان مجموعه ویژگی ها و رفتارهایی که افراد یک جامعه در جهت رعایت کامل شرایط کمی و کیفی کاری که تعهد کرده اند، نام می برند (مینائی و همکاران، ۱۳۹۵). بر اساس نظریه پتی اخلاق کار دارای چهار بُعد است. این ابعاد شامل دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در سازمان و محل کار و روح مشارکت و کار جمعی است. به عبارتی کارکنان در سازمان باید به عواملی مانند علاقه و پشتکار در شغل، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار توجه داشته باشند (منوریان و همکاران، ۱۳۹۷).

۱.۲. عوامل موثر بر اخلاق کار

در زمینه عوامل تاثیر گذار بر رفتار اخلاقی افراد در سازمان، مدل های متعددی در دنیا وجود دارد که مهمترین آنها عبارتند از: مدل اخلاق در بازاریابی بارتلز، مدل تعامل فرد- موقعیت تروینو، مدل رفتاری تصمیم گیری اخلاقی و غیر اخلاقی بومر، مدل رفتار اخلاقی استند و ورل، مدل تحریک رفتار اخلاقی در سازمان ها، مک دونالد و نیجهوف، چارچوب اخلاق پینتر مورلند (تولایی، ۱۳۸۸). مدل بیکر اولین مدل مطرح در این زمینه می باشد که دو عامل ارزش های اخلاقی حاکم در سازمان (فرهنگ سازمانی) و تعهد سازمانی را بر رفتار اخلاقی کارکنان تاثیر گذار می داند (بهارى فر، ۱۳۹۰). مدل لیو عوامل تاثیر گذار بر رفتار اخلاقی کارکنان را به سه دسته عوامل فردی، محلی (درون سازمانی) و جهان شهری (اجتماعی، برون سازمانی) تقسیم کرده است (لیو و همکاران، ۲۰۰۴). مدلی ابداعی و بومی شده نیز توسط مقیمی ارائه شده که اخلاق کاری را ناشی از ورودی ها که همان عوامل سازمانی و فرایند تزکیه که ناشی از عوامل فردی است و خروجیها که فرایند این دو عامل است می داند (مقیمی، ۱۳۸۷).

در مدل زیوننتس عوامل تاثیرگذار بر اخلاق کار به سه تقسیم می شوند: جنبه فردی: یعنی ویژگی ها و خصلت های فردی، ارزش های مذهبی، ملاک های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و شخصیت از جمله عوامل تاثیرگذار بر اخلاق کاری از جنبه فردی هستند. جنبه سازمانی: عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و رویه ها، جو و فرهنگ سازمانی در این حیطه قرار می گیرند. جنبه محیطی: عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و نیز دیگر سازمان ها و عوامل رقابتی بین آن ها، از جمله عوامل تاثیرگذار بر اخلاق کاری هستند (زیوننتس، ۲۰۰۷).

تولایی (۱۳۸۸) نیز در مقاله خود به مدلی مفهومی دست یافته که عوامل اثر گذار بر اخلاق کاری را در سه طبقه خرد و کلان و میانی دسته بندی نموده است. طبق این مدل، عوامل تاثیرگذار بر اخلاق کاری کارکنان را می

توان در سه طبقه کلی جای داد: الف) سطح کلان: مربوط به فاکتورهایی که در محیط خارجی سازمان وجود دارند. این فاکتورها معمولاً تحت کنترل سازمان ها نیستند و از سوی سیستم های فرادست به آنها تحمیل می گردند و عبارتند از: فرهنگ، اقتصاد، محیط سیاسی، تکنولوژی، مذهب، قانون. ب) سطح میانی: اشاره به فاکتورهای سطح سازمانی دارد. سازمان ها معمولاً قدرت مانور خوبی بر روی این فاکتورها دارند و اکثر آنها از طریق سیاست ها و برنامه های سازمانی قابل کنترل هستند. این عوامل عبارتند از: رقابت، نظام پاداش، اصول رفتاری، خصوصیات شغلی، منابع، فرهنگ سازمانی، اهداف سازمان، رفتار مدیر، جو سازمانی، اختیار سمت، ارزیابی عملکرد، افراد مرجع. ج) سطح خرد: اشاره به فاکتورهای سطح فردی دارد. این فاکتورها در درون کارکنان سازمان جای دارند و سازمان می تواند از طریق تغییر دادن فاکتورهای سطح میانی، روی بعضی از فاکتورهای این سطح نیز تاثیر بگذارد. این عوامل عبارتند از: نگرش، قصد، قدرت نفس، مرکز کنترل، وابستگی میدانی، دموگرافی، تاثیر والدین، سطح توسعه اخلاقی، ارزش ها.

۲. پیشینه پژوهش

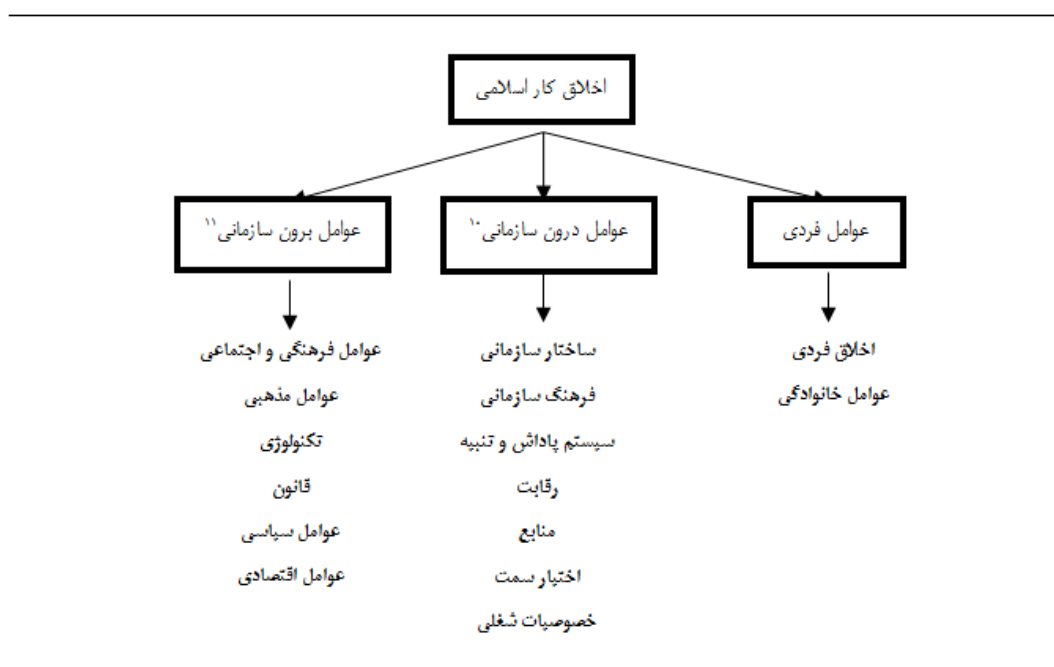
معید فر (۱۳۸۵) در بررسی اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی، میزان تحصیلات، محل تولد پدر، بیگانگی سازمانی، مدت خدمت در محل کار، اعتقاد فرد به نقش موثر خود در روند کار، میزان شهروندی و تعداد دریافت تشویق در محل کار را به عنوان عوامل اثر گذار بر اخلاق کار شناسایی کردند. قاسم زاده علیشاهی و همکاران (۱۳۹۵) مطالعه ای تحت عنوان بررسی پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی انجام داده اند. بر اساس این مطالعه، یافته های پژوهش حاکی از تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی، پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی در میان کارکنان است. همچنین وجدان کاری، هنجارهای غیر رسمی و فرهنگ خدمت گذاری به عنوان متغیرهای پیشایندها بر اخلاق کار اسلامی تاثیر داشتند.

مطالعه دباغ منش و همکاران (۱۳۹۷) تحت عنوان بررسی عوامل موثر بر اخلاق کار اسلامی کارکنان نشان داد که متغیرهای زمینه ای (سطح تحلیلات و رشته تحصیلی)، فرهنگ اسلامی (جاه طلبی، نتیجه گرایی و ریسک پذیری) و ساختار سازمانی (رسمیت) با اخلاق کار اسلامی ارتباط معنی داری داشت. عاقلی و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با هدف شناسایی موانع اخلاق گرایی در سازمان های دولتی تهران انجام دادند. داده های پژوهش با روش پژوهش آمیخته (کیفی - کمی) مورد تحلیل قرار گرفت نتایج بخش کیفی حاکی از این است که موانع اخلاق گرایی در سازمان ها را می توان در سه حوزه اصلی محیطی (بی ثباتی اقتصادی، بی ثباتی قانونی و معضلات فرهنگی)، سازمانی (نارضایتی شغلی، عدم حمایت مدیران، عدم آموزش های کافی، نبودن نظام های جامع و اخلاقی و تعارضات اخلاقی) و فردی (ارزش ها و باورها، ملاک های شخصی و نبودن انگیزش) دسته بندی کرد. نتایج حاصل از بخش کمی نیز نشان می دهد که در حوزه محیطی عوامل اقتصادی بیشترین تأثیر را بر اجتناب از اخلاق گرایی در سازمان دارد. همچنین در حوزه سازمانی نارضایتی شغلی بیشترین تاثیر را دارد و در بخش فردی، باورها و ارزش ها بیشترین تأثیر را بر عدم اخلاق گرایی در سازمان دارند.

ایوگو (۲۰۱۵) به بررسی عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان پرداختند. افته های این مطالعه نشان داد که ساختار و کنترل سازمان ها، رهبری، عوامل فرهنگی اجتماعی و استخدام و آموزش بر رفتار اخلاقی تأثیر می گذارد. میرسپاسی و همکاران (۱۳۹۸) با استفاده از روش AHP فازی شاخص های اخلاق حرفه ای اعضای علمی دانشگاه را مورد شناسایی قرار دادند. بر اساس یافته های این پژوهش هشتاد شاخص اخلاق حرفه ای با ضریب اطمینان بالا شناسایی شدند.

کریستینا و همکاران (۲۰۱۸) به شناسایی عوامل اصلی مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان هتل برای کمک به هتل ها در درک منبع این مشکل پرداختند. عوامل بررسی شده عبارت اند از: رفتار اخلاقی همکاران و مدیران، آموزش اخلاق تجارت کارکنان هتل و همچنین نقش جنسیت، ملیت، سن، سطح تحصیلات و مدت زمانی که شرکت کنندگان در موقعیتی کار کرده اند.

پس از مرور ادبیات و پیشینه تحقیق، مدل مفهومی پژوهش طبق نظر خبرگان، بصورت شکل ۱ می باشد:



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

۳. روش شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده ها توصیفی-پیمایشی است. در مطالعه حاضر چون از رویکردهای تصمیم گیری چندمعیاره و تحقیق در عملیات استفاده شده است بنابراین جامعه آماری کارکنان و مربیان خبره دانشکده های فنی و حرفه ای استان سمنان می باشد. مشارکت کنندگان خبرگانی می باشند در رابطه با مدیریت منابع انسانی و شاخص های مؤثر در زمینه اخلاق کاری با تجربه و صاحب نظرند. در این مطالعه از تکنیک فرایند تحلیل شبکه و تکنیک دیمتل برای اولویت بندی معیارها استفاده شده است. صاحب نظران معتقدند تعداد ده نفر از خبرگان برای مطالعات مبتنی بر مقایسات زوجی کافی است (ساعتی، ۱۹۸۳).

برخی نیز با اشاره به این نکته که تعداد خبرگان به عنوان مصاحبه شونده نباید زیاد باشد در کل ۵ الی ۱۵ نفر را پیشنهاد کرده اند (رضا و واسیلیس، ۱۹۸۸). در این پژوهش با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس تعداد ده نفر از خبرگان جهت پاسخگویی به پرسشنامه ها انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها نیز پرسشنامه های مورد نیاز طراحی گردید. پرسشنامه اول، پرسشنامه خبره جهت اولویت بندی معیارهاست و پاسخگویی مبتنی بر مقایسات زوجی می باشد. اهمیت نسبی معیارها با استفاده از اعداد، که از اصول ANP است تخمین زده می شود. برای امتیاز دهی از مقیاس نه درجه ساعتی استفاده شده است. پرسشنامه دوم نیز پرسشنامه دیمتل است که برای تعیین روابط میان معیارهای اصلی و زیر معیارها طراحی شده است. در پرسشنامه خبره که مبتنی بر مقایسه زوجی تمامی عناصر با یکدیگر می باشد احتمال اینکه یک متغیر در نظر گرفته نشود صفر است و در نتیجه از روای برخور دارند. برای پایایی پرسشنامه خبره نیز از نرخ ناسازگاری استفاده گردید که عد بدست آمده کمتر از ۰/۱ بود.

۴. یافته های پژوهش

با توجه به هدف پژوهش نخست معیارها و زیرمعیارها شناسائی شده است. براین اساس عوامل فردی، عوامل درون سازمانی و عوامل برون سازمانی معیارهای اصلی موثر بر اخلاق کاری می باشد. عوامل فردی شامل دو زیرمعیار است. عوامل درون سازمانی به وسیله هفت زیرمعیار و عوامل برون سازمانی با شش زیر معیار در جدول ۱ مشخص شده اند. برای هریک از معیارها و زیرمعیارهای مطالعه حاضر نمادهائی در نظر گرفته شده است تا مطالعه بخش های بعدی تسهیل شود. برای انجام مقایسات زوجی، باید عوامل هر سطح نسبت به سطح قبل از خود مورد مقایسه قرار گیرند.

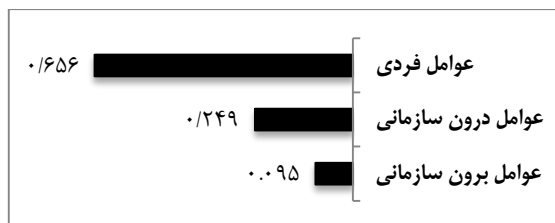
جدول (۱) معیارها و زیرمعیارهای مدل و نمادهای مورد استفاده

نماد	معیار	زیرمعیار	نماد
C1	عوامل فردی	اخلاق فردی	S11
		عوامل خانوادگی	S12
C2	عوامل درون سازمانی	ساختار سازمانی	S21
		فرهنگ سازمانی	S22
		سیستم پاداش و تنبیه	S23
		رقابت	S24
		منابع	S25
		اختیار سمت	S26
		خصوصیات شغلی	S27
C3	عوامل برون سازمانی	عوامل فرهنگی و اجتماعی	S31
		عوامل مذهبی	S32
		تکنولوژی	S33

S34	قانون		
S35	عوامل سیاسی		
S36	عوامل اقتصادی		

گام اول- مقایسه زوجی معیارهای اصلی براساس هدف (W21): چون در این مطالعه از نظر بیش از یک کارشناس استفاده شده است بنابراین از میانگین هندسی نظرات برای اولویت‌بندی نهائی استفاده شده است. در مرحله نخست به مقایسه زوجی معیارهای اصلی براساس هدف پرداخته شده است. بنابراین ماتریس مقایسه زوجی به صورت جدول ۲ خواهد بود. برون داد نرم‌افزار سوپردسیژن برای اولویت بندی معیارهای اصلی براساس هدف پژوهش در شکل ۲ به تصویر درآمده است.

جدول (۲) ماتریس مقایسه زوجی معیارهای اصلی



شکل (۲) اولویت بندی معیارهای اصلی براساس هدف پژوهش

عوامل	فردی	درون سازمانی	برون سازمانی	بردار ویژه
فردی	۱	۳,۰۲۸	۶,۰۱۳	۰,۶۵۶
درون سازمانی	۰,۳۳	۱	۳,۰۱۶	۰,۲۴۹
برون سازمانی	۰,۱۶۶	۰,۳۲۲	۱	۰,۰۹۵

با توجه به جدول ۴۲ بردار ویژه W_{21} نیز به صورت زیر خواهد بود و نرخ ناسازگاری نیز $۰/۰۱۹$ بدست آمده که کوچکتر از $۰/۱$ می باشد و نشان می دهد که مقایسات زوجی قابل اعتماد هستند:

$$W_{21} = \begin{pmatrix} ۰/۶۵۶ \\ ۰/۲۴۹ \\ ۰/۰۹۵ \end{pmatrix}$$

گام دوم- الگوی روابط بین معیارهای اصلی با استفاده از دیمتل (W22): براساس مدل تحقیق گام بعدی محاسبه روابط درونی معیارهای اصلی جهت بدست آوردن ماتریس W_{22} است. جهت انعکاس روابط درونی میان معیارهای اصلی از تکنیک دیمتل استفاده شده است. به طوری که متخصصان قادرند با تسلط بیشتری به بیان نظرات خود در رابطه با اثرات (جهت و شدت اثرات) میان عوامل بپردازند. لازم به ذکر است که ماتریس حاصله از تکنیک دیمتل (ماتریس ارتباطات داخلی)، هم رابطه علی و معلول بین عوامل را نشان می‌دهد و هم اثرپذیری و اثرگذاری متغیرها را نمایش می‌دهد. در مراحل زیر نحوه ی بدست آوردن W_{22} بیان شده است.

۱- محاسبه ماتریس ارتباط مستقیم (M): زمانیکه از دیدگاه چند کارشناس استفاده می‌شود از میانگین حسابی ساده نظرات استفاده شده و ماتریس ارتباط مستقیم یا M را تشکیل می‌دهیم (جدول ۳).

۲- محاسبه ماتریس ارتباط مستقیم نرمال ($N = K * M$) : ابتدا جمع تمامی سطرها و ستون‌ها محاسبه می‌شود. معکوس بزرگترین عدد سطر و ستون k را تشکیل می‌دهد. براساس جدول شماره ۳ بزرگترین عدد $۳/۸$ است و تمامی مقادیر جدول بر معکوس این عدد ضرب می‌شود تا ماتریس نرمال شود (جدول ۴).

جدول (۳) ماتریس ارتباط مستقیم (M) جدول (۴) ماتریس نرمال شده (N) معیارهای

معیارهای اصلی				اصلی			
M				N			
عوامل فردی	عوامل درون سازمانی	عوامل برون سازمانی	عوامل	عوامل فردی	عوامل درون سازمانی	عوامل برون سازمانی	عوامل
۰	۳/۸	۲	عوامل فردی	۰	۰/۵۵۹	۰/۲۴۹	عوامل فردی
۳/۲	۰	۱	عوامل درون سازمانی	۰/۴۷۱	۰	۰/۱۴۷	عوامل درون سازمانی
۲/۴	۳	۰	عوامل برون سازمانی	۰/۳۵۳	۰/۴۴۱	۰	عوامل برون سازمانی

۳- محاسبه ماتریس ارتباط کامل: برای محاسبه ماتریس ارتباط کامل ابتدا ماتریس همانی (I) تشکیل می‌شود. سپس ماتریس همانی را منهای ماتریس نرمال کرده و ماتریس حاصل را معکوس می‌کنیم. در نهایت ماتریس نرمال را در ماتریس معکوس ضرب می‌کنیم (جدول ۵).

۴- نمایش نقشه روابط شبکه: برای تعیین نقشه روابط شبکه (NRM) باید ارزش آستانه محاسبه شود. با این روش می‌توان از روابط جزئی صرف‌نظر کرده و شبکه روابط قابل اعتنا را ترسیم کرد. تنها روابطی که مقادیر آنها در ماتریس T از مقدار آستانه بزرگتر باشد در NRM نمایش داده خواهد شد. برای محاسبه مقدار آستانه روابط کافی است تا میانگین مقادیر ماتریس T محاسبه شود. بعد از آنکه شدت آستانه تعیین شد، تمامی مقادیر ماتریس T که کوچک‌تر از آستانه باشد صفر شده یعنی آن رابطه علی در نظر گرفته نمی‌شود. در این مطالعه ارزش آستانه برابر $۰/۹۷۷$ بدست آمده است. بنابراین الگوی روابط معنی دار به صورت جدول ۶ است:

جدول (۵) ماتریس ارتباط کامل (T) معیارهای

جدول (۶) الگوی روابط معنی دار معیارهای

اصلی				اصلی مدل			
T							
عوامل فردی	عوامل درون سازمانی	عوامل برون سازمانی	عوامل	عوامل فردی	عوامل درون سازمانی	عوامل برون سازمانی	عوامل
۰/۹۵۵	۱/۰۴۴	۰/۷۸۷	عوامل فردی	×	۱/۴۴۰	×	عوامل فردی
۱/۰۹۲	۰/۸۷۴	۰/۵۹۷	عوامل درون سازمانی	۱/۰۹۲	×	×	عوامل درون سازمانی
۱/۱۷۲	۱/۳۳۵	۰/۵۴۱	عوامل برون سازمانی				

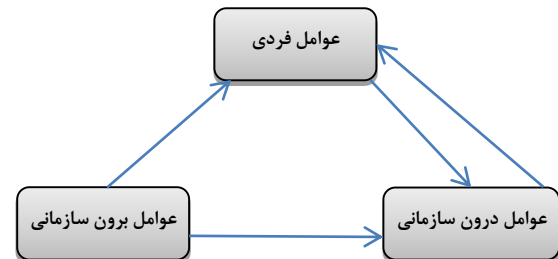
عوامل برون سازمانی	۱/۱۷۲	۱/۳۳۵	×
--------------------	-------	-------	---

با توجه به جداول بالا الگوی روابط خوشه ای بصورت شکل ۳ و الگوی روابط علی معیارهای اصلی بصورت جدول ۷ می باشد:

جدول (۷) الگوی روابط علی معیارهای اصلی

مدل

D-R	D+R	R	D	
-۰/۰۳۸	۶/۴۰۱	۳/۲۲۰	۳/۱۸۲	عوامل فردی
-۱/۰۸۵	۶/۲۱۲	۳/۶۴۸	۲/۵۶۳	عوامل درون سازمانی
۱/۱۲۳	۴/۹۷۳	۱/۹۲۵	۳/۰۴۸	عوامل برون سازمانی

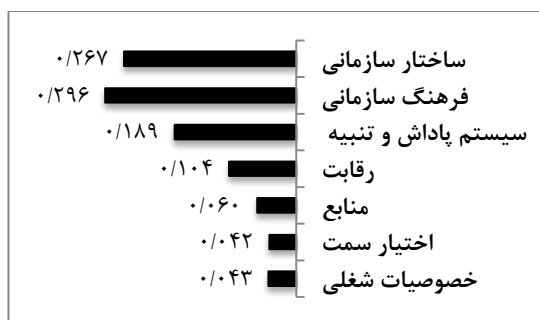


شکل (۳) الگوی روابط درونی معیارهای

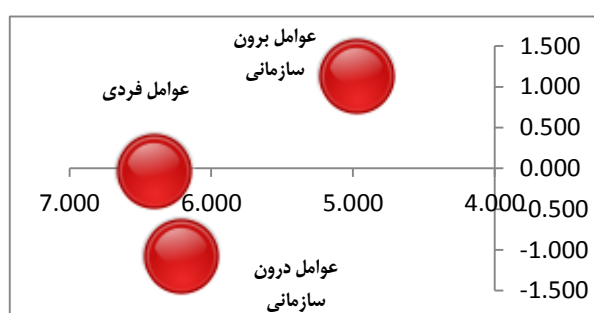
اصلی مدل

در جدول ۷ جمع عناصر هر سطر (D) نشانگر میزان تاثیرگذاری آن عامل بر سایر عامل‌های سیستم است. جمع عناصر ستون R برای هر عامل نشانگر میزان تاثیرپذیری آن عامل از سایر عامل‌های سیستم است. بردار افقی (D + R)، میزان تاثیر و تاثر عامل مورد نظر در سیستم است. به عبارت دیگر هرچه مقدار D + R عاملی بیشتر باشد، آن عامل تعامل بیشتری با سایر عوامل سیستم دارد. بردار عمودی (D - R)، قدرت تاثیرگذاری هر عامل را نشان می‌دهد. بطور کلی اگر D - R مثبت باشد، متغیر یک متغیر علی محسوب می‌شود و اگر منفی باشد، معلول محسوب می‌شود. نمودار مختصات دکارتی برون‌داد دیمتل برای معیارهای اصلی بصورت شکل ۴ می باشد.

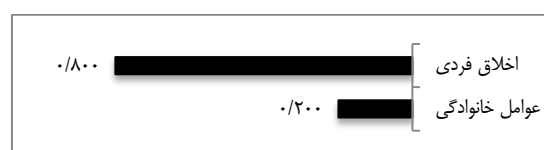
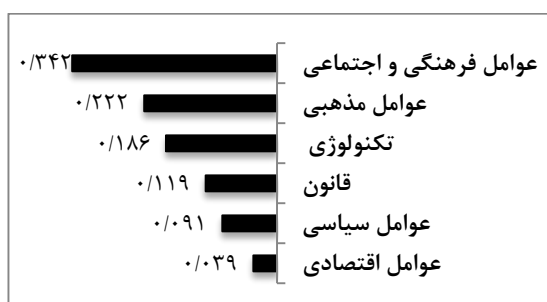
گام سوم- مقایسه زوجی زیرمعیارها (W32): در گام سوم زیرمعیارهای مطالعه به صورت زوجی مورد مقایسه قرار گرفته‌اند. این مرحله مانند محاسبه ی W21 می باشد. در این گام مقایسه‌های زوجی در سه مرحله صورت گرفته است. در هر مرحله زیرمعیارهای مربوط به هر سطح به صورت زوجی مورد مقایسه قرار گرفته است. در مرحله اول مقایسه زوجی عوامل فردی انجام شده و برون‌داد نرم‌افزار سوپردسیژن برای اولویت بندی زیر معیارهای عوامل فردی بصورت شکل ۵ می باشد. در مرحله بعد مقایسه زوجی عوامل درون سازمانی (شکل ۶) و در نهایت مقایسه زوجی عوامل برون سازمانی (شکل ۷) انجام شده است.



شکل (۶) اولویت عوامل درون سازمانی



شکل (۴) مختصات دکارتی برونداد دیمتل برای معیارهای اصلی



شکل (۵) اولویت عوامل فردی

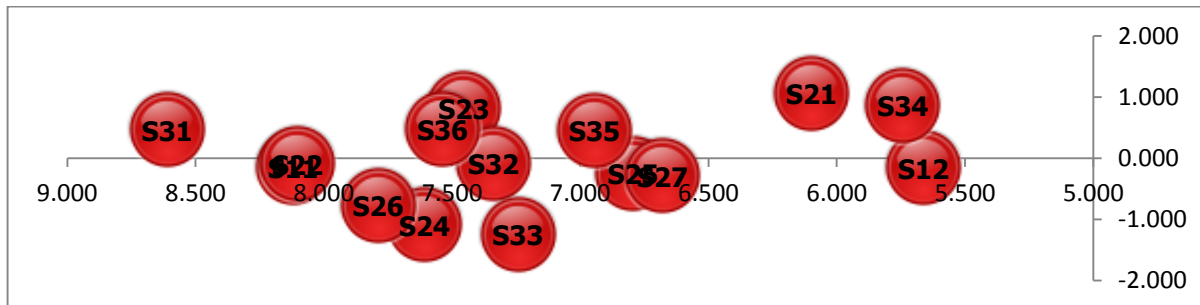
شکل (۷) اولویت عوامل برون سازمانی

گام چهارم-الگوی روابط بین زیرمعیارها با استفاده از دیمتل (W33): جهت انعکاس روابط درونی میان زیرمعیارها از تکنیک دیمتل استفاده شده است. انجام این مرحله نیز مانند محاسبه ی W22 با طی چهارگام اصلی صورت گرفته است. در نهایت الگوی روابط علی زیر معیارها بصورت جدول ۸ بدست آمده است:

جدول (۸) الگوی روابط علی زیر معیارهای اصلی مدل

شاخص‌های موثر بر اخلاق کار اسلامی	D	R	D+R	D-R
اخلاق فردی	۳/۹۸۲	۴/۱۳۶	۸/۱۱۸	-۰/۱۵۳
عوامل خانوادگی	۲/۷۵۲	۲/۹۱۰	۵/۶۶۲	-۰/۱۵۸
ساختار سازمانی	۳/۵۷۷	۲/۵۲۱	۶/۰۹۸	۱/۰۵۶
فرهنگ سازمانی	۴/۰۰۳	۴/۰۹۹	۸/۱۰۲	-۰/۰۹۶
سیستم پاداش و تنبیه	۴/۱۳۲	۳/۳۲۲	۷/۴۵۴	۰/۸۱۰
رقابت	۳/۲۵۸	۴/۳۴۸	۷/۶۰۷	-۱/۰۹۰
منابع	۳/۲۷۳	۳/۵۲۱	۶/۷۹۴	-۰/۲۴۷
اختیار سمت	۳/۵۱۰	۴/۲۷۷	۷/۷۸۷	-۰/۷۶۸
خصوصیات شغلی	۳/۱۹۵	۳/۴۸۴	۶/۶۷۹	-۰/۲۸۹
عوامل فرهنگی و اجتماعی	۴/۵۳۶	۴/۰۷۴	۸/۶۰۹	۰/۴۶۲
عوامل مذهبی	۳/۶۲۷	۳/۷۱۱	۷/۳۳۸	-۰/۰۸۴
تکنولوژی	۳/۰۰۰	۴/۲۴۳	۷/۲۴۳	-۱/۲۴۳
قانون	۳/۳۰۴	۲/۴۳۸	۵/۷۴۲	۰/۸۶۶
عوامل سیاسی	۳/۶۹۹	۳/۲۴۴	۶/۹۴۴	۰/۴۵۵
عوامل اقتصادی	۴/۰۰۸	۳/۵۲۸	۷/۵۳۶	۰/۴۷۹

با توجه به جدول می‌توان نمودار مختصات دکارتی را بصورت شکل ۸ ترسیم کرد.



شکل (۸) نمودار مختصات دکارتی برون داد DEMATEL برای زیرمعیارها

گام پنجم: اولویت بندی نهائی شاخص‌ها با روش ANP (محاسبه سوپرماتریس ناموزون، سوپرماتریس موزون و سوپرماتریس حد): برای دستیابی به اولویت‌های کلی در یک سیستم با تاثیرات متقابل، بردارهای اولویت‌های داخلی (یعنی همان W های محاسبه شده) در ستون‌های مناسب یک ماتریس وارد می‌شوند. در نتیجه یک سوپر ماتریس (در واقع یک ماتریس تقسیم‌بندی شده) که هر بخش از این ماتریس ارتباط بین یک دو خوشه در یک سیستم را نشان می‌دهد، بدست می‌آید. به عبارت دیگر سوپر ماتریس، ماتریسی از روابط بین اجزای شبکه می‌باشد که از بردارهای اولویت این روابط به دست می‌آید. این ماتریس چهارچوبی برای مشخص کردن اهمیت نسبی گزینه‌ها پس از انجام مقایسه‌های زوجی در اختیار قرار می‌دهد. با توجه به روابط شناسائی شده در این مطالعه، سوپر ماتریس به صورت شکل ۹ خواهد بود که در آن بردار W_{21} اثر هدف را روی هریک از معیارهای اصلی نشان می‌دهد. بردار W_{22} نشان دهنده مقایسه زوجی روابط بین معیارهای اصلی می‌باشد. بردار W_{32} نشان دهنده اثر هریک از معیارها بر روی گزینه‌ها می‌باشد. بردار W_{33} نشان دهنده مقایسه زوجی روابط بین زیرمعیارها می‌باشد. درایه‌های صفر نیز گویای بی‌تأثیر بودن فاکتورها در محل تلاقی سطر و ستون بر یکدیگر است.

$$W = \begin{matrix} \text{هدف} & \begin{pmatrix} 0 & 0 & 0 \\ W_{21} & W_{22} & 0 \\ 0 & W_{32} & W_{33} \end{pmatrix} \\ \text{میارهای اصلی} & \\ \text{زیرمعیارها} & \end{matrix}$$

شکل (۹) ساختار سوپرماتریس اولیه (ناموزون)

با توجه به محاسبات انجام گرفته در گام‌های اول تا چهارم سوپرماتریس ناموزون شکل می‌گیرد. سپس با استفاده از مفهوم نرمال کردن، سوپرماتریس ناموزون به سوپرماتریس موزون (نرمال) تبدیل می‌شود که در آن جمع عناصر تمامی ستون‌ها برابر با یک می‌شود. گام بعدی محاسبه سوپرماتریس حد می‌باشد که با توان رساندن تمامی عناصر سوپرماتریس موزون بدست می‌آید. این عمل آنقدر تکرار می‌شود تا تمامی عناصر سوپر

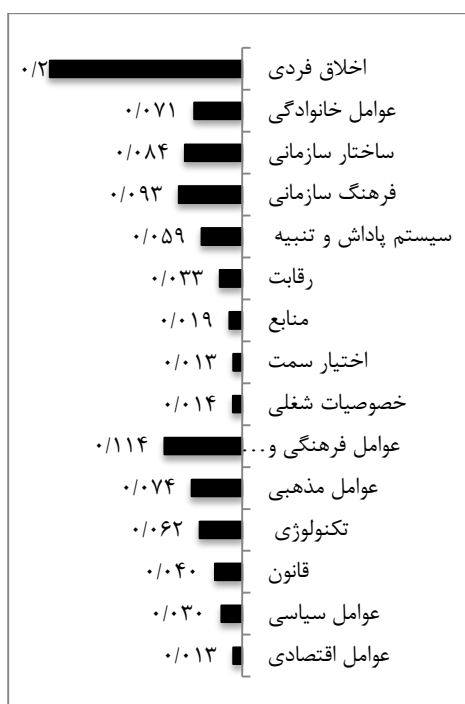
ماتریس شبیه هم شود. در این حالت تمامی درایه‌های سوپرماتریس برابر صفر خواهد بود و تنها درایه‌های مربوط به زیرمعیارها عددی می‌شود که در تمامی سطر مربوط به آن درایه تکرار می‌شود. اولویت نهائی معیارها با محاسبه سوپرماتریس حد به صورت جدول ۹ است. از پرونداد نرم افزار سوپردسیژن نیز اولویت نهائی معیارها محاسبه و در شکل ۱۰ نشان داده شده است.

جدول (۹) اولویت نهائی معیارها با محاسبه

سوپرماتریس حد

وزن نهائی	وزن نرمال	وزن نهائی	وزن اولیه	زیرمعیارها
۱	۰/۲۸۲	۰/۱۴۱	۰/۸۰۰	اخلاق فردی
۶	۰/۰۷۱	۰/۰۳۵	۰/۲۰۰	عوامل خانوادگی
۴	۰/۰۸۴	۰/۰۴۲	۰/۲۶۷	ساختار سازمانی
۳	۰/۰۹۳	۰/۰۴۶	۰/۲۹۶	فرهنگ سازمانی
۸	۰/۰۵۹	۰/۰۳۰	۰/۱۸۹	سیستم پاداش و تنبیه
۱۰	۰/۰۳۳	۰/۰۱۶	۰/۱۰۴	رقابت
۱۲	۰/۰۱۹	۰/۰۰۹	۰/۰۶۰	منابع
۱۴	۰/۰۱۳	۰/۰۰۷	۰/۰۴۲	اختیار سمت
۱۳	۰/۰۱۴	۰/۰۰۷	۰/۰۴۳	خصوصیات شغلی
۲	۰/۱۱۴	۰/۰۵۷	۰/۳۴۲	عوامل فرهنگی و اجتماعی
۵	۰/۰۷۴	۰/۰۳۷	۰/۲۲۲	عوامل مذهبی
۷	۰/۰۶۲	۰/۰۳۱	۰/۱۸۶	تکنولوژی
۹	۰/۰۴۰	۰/۰۲۰	۰/۱۱۹	قانون
۱۱	۰/۰۳۰	۰/۰۱۵	۰/۰۹۱	عوامل سیاسی

عوامل اقتصادی	۰/۰۳۹	۰/۰۰۷	۰/۰۱۳	۱۵
---------------	-------	-------	-------	----



شکل (۱۰) اولویت نهائی معیارها با تکنیک

ANP، خروجی سوپردسیژن

۵. بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش عوامل موثر بر اخلاق کاری کارکنان دانشکده های فنی و حرفه ای استان سمنان در سه سطح درون سازمانی، برون سازمانی و فردی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل از مقایسات زوجی معیارهای

اصلی نشان داد که براساس هدف پژوهش، عوامل فردی با وزن ۰/۶۵۶ از بیشترین اولویت و عوامل برون سازمانی با وزن ۰/۰۹۵ از کمترین اهمیت برخوردارند. همچنین در بین معیارهای اصلی، عوامل فردی بیشترین میزان تاثیرگذاری و عوامل درون سازمانی بیشترین میزان تاثیرپذیری را دارند. ضمناً عوامل فردی بیشترین تعامل و عوامل برون سازمانی از کمترین تعامل با سایر متغیرها برخوردارند. عوامل فردی و عوامل درون سازمانی متغیرهای معلول بوده و عوامل برون سازمانی علی هستند. نتایج حاصل از مقایسات زوجی زیرمعیارهای هر یک از سطوح نیز نشان داد اخلاق فردی با وزن ۰/۸۰ اهمیت بیشتری از عوامل خانوادگی دارد. در بعد درون سازمانی، شاخص فرهنگ سازمانی با وزن ۰/۲۹۶ از اولویت بیشتری نسبت به سایر شاخصها برخوردار است و اختیار سمت با وزن ۰/۰۴۲ و خصوصیات شغلی با وزن ۰/۰۴۳ کمترین اهمیت را دارند. در بعد برون سازمانی نیز عوامل فرهنگی و اجتماعی با وزن ۰/۳۴۲ از اولویت بیشتری نسبت به سایر شاخصها برخوردارند. عوامل مذهبی با وزن ۰/۲۶۷ در اولویت دوم است و عوامل اقتصادی با وزن ۰/۰۳۹ کمترین اهمیت را دارند. همچنین نتایج نشان داد عوامل فرهنگی و اجتماعی بیشترین تاثیرگذاری و رقابت و فناوری بیشترین تاثیرپذیری را دارند. عوامل فرهنگی و اجتماعی بیشترین تعامل و عوامل خانوادگی و قانون کمترین تعامل را با سایر مولفه ها دارد. ساختار سازمانی، سیستم پاداش و تنبیه، عوامل سیاسی، عوامل قانونی، عوامل اقتصادی و عوامل فرهنگی و اجتماعی متغیرهای علی بوده و سایر متغیرهای مدل معلول هستند. نتایج حاصل از فرایند تحلیل شبکه نیز نشان داد که اخلاق فردی با وزن ۰/۲۸۲ در اولویت نخست قرار دارد. عوامل فرهنگی و اجتماعی با وزن ۰/۱۱۴ در اولویت دوم و فرهنگ سازمانی نیز با وزن ۰/۰۹۳ در اولویت سوم است.

با توجه به اینکه سطح فردی دارای اولویت نخست در میان سایر سطوح است، می توان نتیجه گیری کرد که اخلاق فردی زمینه ساز و زیر بنای اخلاق کاری است. بسیاری از صاحب نظران معتقدند از خود بیگانگی افراد می تواند تأثیر مستقیمی بر میزان علاقه، دقت، مسئولیت، ابتکار و مولد بودن داشته باشد. اخلاق کار قواعد و زمینه های برانگیزاننده و فعال شده تعهد ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه است. بدیهی است که یک ذهن از خودبیگانه نمی تواند زمینه ای مناسب برای انگیزه و تعهدات اخلاق و فیزیکی از خود بروز دهد. تنزل اخلاق کار، منجر به کاهش مسئولیت پذیری می شود. از طرفی تاثیر گذاری بالای این دسته از عوامل بر سایر سطوح نشان می دهد که برنامه ریزی در این حوزه می تواند سایر سطوح را نیز تحت تاثیر قرار دهد. مخصوصاً در مورد عوامل درون سازمانی که تاثیر پذیری بالایی دارند این امر ملموس تر است. کارمندی که مقید به اصول و تعهدات اخلاق اسلامی باشد در یک محیط رقابتی به رقابت سالم می پردازد و برای رسیدن به منافع خود به انجام هر کاری رضایت نمی دهد. چنین شخصی در کارهای خود عدالت محور است و پس از رسیدن به مقام و قدرت دستخوش وسوسه ها نشده و از اختیارات سمت خود سوء استفاده نخواهد کرد. در مورد عوامل برون سازمانی باید گفت به دلیل تاثیر پذیری پایین این دسته از عوامل، بهبود و اصلاح رفتارهای غیر اخلاقی ناشی از این حوزه کمی دشوار و نیازمند آگاهی عمومی و عزم ملی است.

در سطح درون سازمانی با توجه به اهمیت بالای فرهنگ سازمانی می توان استنباط کرد سازمان های اخلاق محور سازمان هایی اند که فرهنگ سازمانی بالایی دارند. بنابراین برای داشتن سازمان های اخلاقی و ارزشی

اولین سرمایه گذاری باید در راستای فرهنگ سازمانی صورت گیرد. قدم های بعدی می تواند اصلاح ساختار سازمانی، برقراری سیستم پاداش و تنبیه عادلانه و ایجاد فضای رقابتی سالم باشد.

در سطح برون سازمانی، عوامل بیرونی به ویژه عوامل محیط جهانی کمتر در دسترس سازمان بوده و امکان کنترل این دسته عوامل تقریباً ناممکن است؛ اما با وجود این، در مقام تحلیل مسائل داخلی سازمان، نباید از آنها غافل بود. کمترین فایده ای که درک این عوامل دارد این است که ما را در اخذ استراتژی و خط مشی سازمانی، واقع بین تر خواهد کرد. با توجه به نتایج، در این حوزه، بعد از عوامل فرهنگی، مذهب و تکنولوژی نقش بسزایی در رشد اخلاقیات اسلامی در سازمان ها دارند. با توجه به اینکه آموزه های دینی مبتنی بر ارزش ها و اخلاقیات است می توان نتیجه گرفت در کشورهایی که دارای گنجینه های غنی از اعتقادات و ارزش های الهی هستند سطح عمومی فرهنگ و اخلاقیات و در نتیجه اخلاق کاری بالاتر می رود.

تکنولوژی نیز با نقش موثر خود در ترویج اصول اخلاقی یا غیر اخلاقی از یک طرف و از سوی دیگر با ایجاد حس حسادت و ناامنی شغلی در کارکنان به دلیل گرایش روزافزون سازمانها به سمت ماشینی شدن، می تواند به عنوان یک عامل مهم در این زمینه مورد بررسی قرار گیرد. همچنین به دلیل تخصص برخی از افراد در یک تکنولوژی خاص و عدم تخصص سایرین، زمینه های سوء استفاده و فساد اداری بیشتر شده و احتمال زیر پا گذاشتن اخلاقیات بالاتر می رود.

در کل با توجه به نتایج بدست آمده، عوامل فردی، عوامل فرهنگی و اجتماعی و فرهنگ سازمانی، هم از تاثیر گذارترین و هم از مهمترین عوامل موثر بر اخلاق کاری در دانشکده های فنی و حرفه ای استان سمنان هستند که این امر لزوم توجه ویژه به این موارد را نشان می دهد. سازمان ها به عنوان سلول های یک جامعه، علاوه بر این که از آن تاثیر می گیرند، می توانند بر آن تاثیر گذار هم باشند. ارتقای فرهنگ سازمانی، سبب رشد و ارتقای فرهنگ اجتماعی نیز می شود. بر عکس این امر نیز صادق است، یعنی در جوامع فرهنگی و ارزشی، سطح فرهنگ و اخلاقیات در سازمان ها نیز بالاتر است. بنابراین نتایج این تحقیق که همزمان بر فرهنگ سازمانی و اجتماعی تاکید دارد، با این واقعیت کاملاً منطبق است. از طرفی فرهنگ فردی و خانوادگی شالوده و اساس و پایه شکل گیری فرهنگ سازمانی و اجتماعی است و این امر موید جایگاه نخست اخلاق فردی در میان کلیه عوامل است. هر چه زمینه های فرهنگی و ارزشی در یک جامعه غنی تر باشد اخلاقیات در آن جامعه از جایگاه والاتری برخوردار است و در نتیجه اخلاق کاری نیز پشتمانه ی محکم تری خواهد داشت.

با توجه به یافته های پژوهش پیشنهاد می شود مدیریت در حین استخدام و گزینش کارکنان توجه به اخلاق و اخلاق کار اسلامی را مد نظر قرار بدهد. برگزاری کارگاه های آموزشی اخلاق حرفه ای مبتنی بر آموزه های دینی و اصول مذهبی با بهره گیری از روحانیون و اساتید با تجربه می تواند در ارتقاء اخلاق کار اسلامی تاثیرگذار باشد. همچنین توجه به موارد ذیل می تواند در حفظ و ارتقاء اخلاق کار اسلامی در دانشکده های فنی و حرفه ای استان سمنان کمک کند:

انجام بازرسی های هفتگی، ماهیانه و سالانه و تهیه گزارش از روند انجام امور و بایگانی آنها.

ارزیابی و تعیین دقیق بودجه مراکز تابعه و منابع اختصاص یافته به هر بخش و نظارت بر چگونگی و موارد مصرف آن.

تفویض اختیار و منعطف تر کردن ساختارها و روابط، و تقویت خودکنترلی کارکنان.

حمایت سازمانی، ایجاد امنیت شغلی و در نظر گرفتن مزایا و پاداشهای ممکن برای مربیان و اساتید غیر رسمی و حق التدریس سازمان به منظور افزایش سطح تعهد این گروه به اهداف و کدهای اخلاقی سازمان.

تامین نیازهای معیشتی و مالی کارکنان و در نظر گرفتن تسهیلات برای مشکلات اقتصادی ناشی از بیماری، ازدواج فرزندان و...

تقویت روحیه کار تیمی و ایجاد فضای رقابتی سالم و سازنده عامل موثری در پرورش و به اشتراک گذاشتن ارزشهای اخلاقی.

برقراری و تقویت کانال های ارتباط با ارباب رجوع و گرفتن بازخورد از حرفه آموزان و هنرجویان به منظور رفع نقایص و انجام اصلاحات.

منابع

- [۱]. ارشدی، نسربین و پیریایی، صالحه (۱۳۹۳). «رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل کارکنان». دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۲، شماره ۱.
- [۲]. امین افشار، زهرا؛ الهی، سید مجید و هوشنگی، محسن (۱۳۹۶). «بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی با تکیه بر نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی» (مطالعه موردی: اداره کل ثبت و اسناد و املاک شهر مشهد). مجله مدیریت فرهنگی، سال یازدهم، شماره ۳۷.
- [۳]. انصاری، محمداسماعیل و شاکر اردکانی، محمد (۱۳۹۲). «اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان». مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ش ۲ (۶).
- [۴]. بهاری فر، علی (۱۳۹۰). «رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی». پژوهش های مدیریت منابع انسانی، (۱): ۷.
- [۵]. تولایی، روح الله (۱۳۸۸). «عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان». ماهنامه علمی-ترویجی توسعه انسانی پلیس، (۲۵): ۳-۴.
- [۵]. ثاقب اسمعیل پور، مسعود؛ عبدی، کیانوش؛ حسینی، محمد علی و بیگلریان، علی اکبر (۱۳۹۸). «رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه در سال ۱۳۹۶». توانبخشی، ش ۱ (۲۰).
- [۶]. چنگیزی محمدی، آزاده؛ میرسپاسی، ناصر؛ مجیبی، تورج و اوتادی، محمود (۱۳۹۸). «کنکاشی پیرامون شاخص های اخلاق حرفه ای اعضای هیأت علمی با بهره گیری از روش AHP فازی». اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴ (۵): ۸۰-۸۶.
- [۷]. دباغ منش، سلمی؛ موغلی، علیرضا و محمد جانی، محمد رضا (۱۳۹۷). «بررسی عوامل سازمانی موثر بر اخلاق کار اسلامی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان سازمان تامین استان فارس)». دومین کنفرانس ملی پژوهش های نوین در مدیریت و حقوق، کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون.
- [۸]. رشیدی، محمد مهدی؛ سلطانی، ایرج و سعیدی، بهنام (۱۳۹۶). «تبیین روابط میان ابعاد اخلاق کاری اسلامی، پیشینه فردی و رفتار کاری کارکنان (مطالعه موردی: سازمان های خدمات رسان استان کرمان)». فصلنامه علمی- پژوهشی امداد و نجات، سال نهم، شماره ۲.
- [۹]. سرمدی، محمد رضا (۱۳۹۵). «ارایه مدل علی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی با نقش واسطه ای عدالت سازمانی و ارزش های شغلی». فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۳ (۲).
- [۱۰]. شیخه پور، زانبار؛ ابراهیمی، احمد؛ شیخه پور، محمد و زینالی، شبنم (۱۳۹۴). «بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی و فرسودگی شغلی مدرسان دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور». فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۳، شماره ۱.
- [۱۱]. شیخی، ایوب؛ طنابنده، مریم و ریحانی یساولی، عبدالله (۱۳۹۵). «تبیین رابطه بین عدالت سازمانی با میانجیگری استرس شغلی بر اخلاق کاری پرستاران (یک مطالعه موردی)». مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، ش ۸ (۴).
- [۱۱]. عاقلی، میثم؛ آجرو، فاطمه و رستمی علی (۱۳۹۸). «شناسایی موانع اخلاق گرایی در سازمان ها با رویکرد آمیخته». مدیریت سازمان های دولتی، ۷ (۳).
- [۱۲]. قاسم زاده علیشهی، ابوالفضل؛ حیدری زاده، زهرا و حسنی، محمد (۱۳۹۵). «بررسی پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی». مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال پنجم، شماره ۲.
- [۱۳]. معید فر، سعید (۱۳۸۵). «اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی». فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۳.
- [۱۴]. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۷). «اخلاق سازمانی؛ جوهره فرهنگ سازمانی کارآمد». فرهنگ مدیریت، سال ششم، (۱۷): ۳.
- [۱۵]. منوریان، عباس؛ محمدی فاتح، عمران و محمدی فاتح، علی اصغر (۱۳۹۷). «تاثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجی گری تعهد سازمانی و رضایت شغلی». فرایند مدیریت و توسعه، ش ۱ (۳۱).

[۱۶]. مینائی، حامد؛ حسنی، محمد؛ قاسمزاده علیشاهی، ابوالفضل و حیدری زاده، زهرا (۱۳۹۵). «بررسی رابطه علی بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت، با توجه به اثرات میانجی توانمندسازی روانشناختی و احساس انرژی». فرهنگ در دانشگاه اسلامی، سال ششم، شماره ۴.

- [۱۷]. Aldulaimi, S.H. (2016). "Fundamental Islamic perspective of work ethics". *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 7 (1): 59-76.
- [۱۸]. Ali, A. (2005). "Islamic perspective on management and organization". Cheltenham: Edward Elgar.
- [۱۹]. Ayugu, M. M. (2015). "Strategic Factors Influencing Ethical Behavior in Organizations: A Case Study of Kenya National Examinations Council". (Doctoral dissertation, United States International University-Africa).
- [۲۰]. Christina, K., Dimitriou, J. & Ducette, P. (2018). "An analysis of the key determinants of hotel employees' ethical behavior". *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 66-74.
- [۲۱]. Liu AM, Fellows R, Ng J. (2004). "Surveyors' perspectives on ethics in organizational culture". *Engineering, Construction and Architectural Management*, 438-49.
- [۲۲]. Mursaleen, M.; Saqib. L.; Roberts, K. & Asif, M. (2015). "Islamic Work Ethics as Mediator between Trust and Knowledge Sharing Relationship". *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9 (2): 614-640.
- [۲۳]. Murtaza, G Abbas, M.; Usman Raja, U.; Olivier Roques, O.; Afsheen Khalid, A. & Mushtaq, R. (2016). "Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors". *J Bus Ethics*, 133:325-333.
- [۲۴]. Reza, K., & Vassilis, S. M. (1988). "Delphi hierarchy process (DHP): A methodology for priority setting derived from the 16 here method and analytical hierarchy process". *European Journal of Operational Research*, 137: 347-354.
- [۲۵]. Saaty, T.L. (1983). "The analytic hierarchy process". New York: McGraw- Hill, P:43.
- [۲۶]. Salahudin, S.N.; Baharuddin, S.B.; Abdullah, M.S. & Osman, A. (2016). "The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment". *Procedia Economics and Finance*, 35: 582 – 590.

Identifying and Prioritizing Factors Affecting Work Ethics of Employees Using The Combined Method Of Demetel and Network Analysis Process (ANP)

Abstract

Today, the issue of work ethic has received much attention from managers and organizations. The purpose of this study was to identify and prioritize the factors affecting the work ethic of employees using the combined method of Demetel and the network analysis process (ANP). This research is an applied and descriptive survey. The statistical population is all the staff and members of Semnan province's technical and vocational colleges and ten experts of the organization have participated in the formation of the expert panel. Data collection was done using researcher-made questionnaires based on paired comparisons. For data analysis, DEMATEL and network analysis process (ANP) were used. The results showed that personal factors, cultural and social factors and organizational culture are the most important and influential factors on organizational work ethics and economic factors are less important than other factors. Because of the importance and influence of individual and social culture in forming the work ethics, Cultural planning is one of the essential needs of any organization to promote ethics.

Keywords: Ethics, Work Ethics, Internal Organizational Factors, External Organizational Factors.