

بررسی تأثیر شایسته‌گی سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان در

وزارت تحصیلات عالی افغانستان



نگارنده‌گان: دکتر حمیده شکاری^{۱*}، سید عبیدالله سادات^۲

چکیده

هدف از این مطالعه، بررسی تأثیر شایسته‌گی سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان در وزارت تحصیلات عالی افغانستان بوده است. شناخت علمی عوامل مؤثر بر ارتقای اخلاق کار، روشن کردن ابعاد و ضوابط گوناگون آن به علت نقش چشم‌گیری که در تحقق توسعه همه‌جانبه و ارتقای بهره‌وری بر عهده دارد، با توجه به آن که که پیکره نظام اداری هر سازمان را کارکنان آن تشکیل می‌دهند و بی‌توجهی به مشکلات اداری و شغلی آن‌ها باعث رکود و کم‌کاری در سازمان شده، که موجبات نارضایتی ارباب رجوع را فراهم می‌آورد، نهایتاً پیامدهای آن دامن‌گیر مدیریت می‌شود؛ به این دلیل نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است؛ و باعث افزایش اثربخشی و کارایی سازمان شده، به دنبال خود پیش‌رفت و ترقی جامعه را در مصاف با تغییرات جهانی سبب خواهد شد. روش تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی، جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان وزارت تحصیلات عالی افغانستان بوده و حجم نمونه آن به تعداد ۲۲۴ نفر بودند؛ ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه‌ی است، روش تجزیه و تحلیل از نرم افزار Smart PLS به کار گرفته شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهند که هر قدر شایسته‌گی سازمانی بهبود یابد، باعث ارتقای اخلاق حرفه‌ای کارمندان می‌شود. می‌توان گفت با بهبود شایسته‌گی سازمانی می‌توان بُعد فرهنگی، وظیفه‌ی و برابری اخلاق حرفه‌ای کارکنان را در سازمان بهبود بخشید.

واژه‌گان کلیدی: شایسته‌گی سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، کارکنان، وزارت تحصیلات

عالی افغانستان.

^{۱*} استادیار گروه مدیریت دولتی، دانش‌گاه/ پوهنتون پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسؤل: H.Shehari@pnu.ac.ir)

^۲ دانش‌آموخته مدیریت دولتی، دانش‌گاه/ پوهنتون پیام نور، واحد کابل، کابل، افغانستان (obyedsadat1348@gmail.com)

این مقاله تحت مجوز بین‌المللی Creative Commons Attribution 4.0 International License ثبت می‌باشد.

ISSN

P: 2788-4155

E: 2788-6441

Ghalib

Received: 07/ 07/ 2023

Accepted: 12/ 12/ 2023

OPEN ACCESS <<https://ghalibqjournal.com/index.php/ghalibqjournal>>DOI: <https://doi.org/10.58342/ghalibqj.V.12.I.4.10>

PP: 189-213

Study of the Impact of Organizational Competency on Employees' Professional Ethics in Ministry of Higher Education of in Afghanistan

✉  
Authors: Hamideh Shekari*¹, Sayed Obyedullah Sadat¹²

Abstract

The aim of this study is to probe the effect of organizational competence on the professional ethics of employees in the Ministry of Higher Education of Afghanistan. Scientific knowledge of the effective factors on the promotion of work ethics, clarifying its various dimensions and criteria due to the significant role that it plays in the realization of all-round development and improvement of productivity. Considering the fact that the body of the administrative system of any organization is made up of its employees and neglecting their administrative and job problems has caused stagnation and underemployment in the organization that leads to customer dissatisfaction. Finally, its consequences are affected by management; For this reason, human resources committed to the goals and values of the organization is the main indicator of the superiority of an organization compared to other organizations, and it increases the effectiveness and efficiency of the organization, and will lead to the progress and development of the society in the face of global changes. The research method is a descriptive survey, and the statistical population of the study was all the employees of the Ministry of Higher Education of Afghanistan, and the sample size is 224 people; the data collection tool is a questionnaire and for the analysis of data, the method of PLS Smart software is used. The results of the research show that the more the organizational competence is improved, the more the professional ethics of the employees will be improved. It can be said that by improving the organizational competence, the cultural dimension, duty and equality of the professional ethics of the employees in the organization can be improved.

Keywords: Organizational Competence, Professional Ethics, Employees, Ministry of Higher Education, Afghanistan

*¹ Assistant Professor, Department of Public Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran
 (Corresponding author: H.Shekari@pnu.ac.ir)

² Graduated in Public Administration, Payam Noor University, Kabul Branch, Kabul, Afghanistan
 (obyedsadat1348@gmail.com)



۱. مقدمه

موفقیت سازمان امری نیست که تصادفی باشد؛ بل که موفقیت سازمان یک انتخاب آگاهانه است. مبحث اخلاقیات سازمانی و حرفه‌یی، امروزه نقش پُراهمیتی را در جهان و حوزه سازمان یافته دارد. به گونه‌یی که اخلاقیات و مباحث مربوط به آن، هم‌چون عدالت، انصاف، تعهد، حقوق فردی و سازمانی، نقش پُرنرنگ و مهمی یافته‌اند؛ بنابراین، مدیران و کارکنان سازمان‌ها برای ایفای امور سازمانی خود افزون بر معیارهای سازمانی و قانونی، نیاز به مجموعه‌یی از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند، که آنان را در رفتارها و اعمال سازمانی یاری دهد و نوعی هم‌آهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب در اخلاق سازمانی را میسر سازد؛ زیرا، امروزه یکی از مهم‌ترین معیارهای ارزیابی سازمان‌ها و یکی از عوامل مهم موفقیت آن‌ها، مباحث و اصول اخلاقی می‌باشد. به‌طور کلی اخلاقیات در سازمان‌ها به‌عنوان سیستمی از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها تعریف می‌شود، که براساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. انسان‌ها در بُعد فردی و شخصیتی دارای ویژه‌گی‌های خاص اخلاقی هستند، که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جای‌گاه و پُست سازمانی قرار گیرند، عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بُعد فردی از آن‌ها سرزند. این ویژه‌گی‌های انسان می‌تواند بر روی میزان کارآیی و اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد. از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عمل‌کرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد.

امروزه منابع انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین و مهم‌ترین منابع سازمانی محسوب می‌شوند، که می‌توانند منجر به تقویت مزیت رقابتی سازمان، نسبت به سایر سازمان‌ها شوند. دنیای امروز، که با تغییر و تحولات سریع همراه است، منابع انسانی اثربخش و اخلاق‌مدار، یکی از مهم‌ترین دارایی‌های نامشهود در سازمان هستند. رشد اقتصادی سازمان وابسته به توان‌مندکردن آن‌هاست. عوامل مختلفی در بهبود عمل‌کرد اعضای یک سازمان نقش دارند؛ از جمله آن‌ها می‌توان به اخلاق حرفه‌یی اشاره کرد، که تأثیر مهمی در سازمان دارد. یکی از مهم‌ترین ابزارهای تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌یی، شایسته‌گی سازمانی است. شایسته‌گی سازمانی کارمندان، برای توسعه و رشد یک شرکت تأثیر به‌سزایی دارد. برای به حداکثر رساندن سودآوری، رضایت خاطر سرمایه‌گذاران با بازده خوب، بهبود وفاداری مشتری از طریق محصولات، خدمات جدید و بهره‌وری، به سمت اخلاق حرفه‌یی روی آورده‌اند. مدیران با ایجاد انگیزه در کارمندان سود می‌برند. همان‌طور که آن‌ها وظیفه برنامه‌ریزی، توسعه استراتژی، مدیریت منابع، شایسته‌گی، تصمیم‌گیری و کلیه فعالیت‌های تجاری را نیز بر عهده دارند. لذا در این تحقیق، بررسی تأثیر شایسته‌گی سازمانی بر اخلاق حرفه‌یی کارکنان در وزارت تحصیلات عالی افغانستان است، تا از این طریق، راه کار و برآیند کاربردی به دست دهیم.

۲. چهار چوب نظری

۲-۱. شایسته‌گی

روان‌شناسان، شایسته‌گی را محرک، ویژه‌گی یا مهارت برجسته تعریف کرده‌اند، که منجر به عمل‌کرد شغلی به‌تر می‌شود. در انتخاب شایسته‌ترین‌ها باید به توانایی‌ها، شاخص‌های رفتاری، باورها، ویژه‌گی‌های شخصیتی، نگرش‌ها و مهارت‌های افراد توجه شود. طبق تعریف ارائه‌شده توسط جامعه بین‌المللی، عمل‌کرد، مجموعه دانش، مهارت و نگرش‌هایی که کارکنان را قادر می‌سازد به‌صورتی اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل و یا عمل‌کرد شغلی را طبق استانداردهای مورد انتظار انجام دهند، شایسته‌گی نامیده می‌شود (عریضی، ۱۳۸۴: ۲۶).

طبق نظر اسپنسر^۳ (۱۹۹۳) شایسته‌گی، ویژه‌گی زیربنایی فرد است که به‌طور کلی با عمل‌کرد اثربخش ملاک‌مدار و یا عمل‌کرد برتر در یک شغل یا وضعیت، رابطه دارد. از نظر بویاتزیس شایسته‌گی به‌طور کلی بر روی صفات و ویژه‌گی‌های اساسی یک شخص تأکید دارد. این صفات می‌توانند انگیزش، رفتار، مهارت و تصور فرد از نقش اجتماعی یا مجموعه‌یی از دانش باشد، که فرد در انجام کارها و فعالیت‌ها، از آن‌ها استفاده می‌کند. این روی‌کرد با روی‌کرد رابرتسون^۴، الینان و بارترام^۵ (۲۰۰۳) در تقابل است، که معتقد اند شایسته‌گی مجموعه‌یی از رفتارهایی است که به‌عنوان وسیله برای رسیدن به نتایج و یا پیامدهای مطلوب به‌کار می‌رود. روی‌کرد نخست که در تعاریف اسپنسر (۱۹۹۳) و دیگران نیز دیده می‌شود، روی‌کرد صفت‌مدار و روی‌کرد دوم، روی‌کرد رفتارمدار نامیده می‌شود؛ به‌عبارت دیگر، در روی‌کرد نخست، شایسته‌گی معادل ویژه‌گی‌های اساسی و در دومی، مجموعه‌یی از رفتارهاست. وار و ونور (۱۹۹۲) این تقابل دو دیدگاه را تقابل دو دیدگاه سنتی الگوی ارزیابی ویژه‌گی‌های شخص (بویاتزیس، ۱۹۹۵: ۳۴)؛ و دیدگاه جدیدتر الگوی موقعیت شغلی (رابرتسون، الینان و بارترام، ۲۰۰۲ م: ۱۰۲) می‌دانند.

۲-۲. اخلاق حرفه‌بی

اخلاق را مجموعه‌یی از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند، که به‌صورت اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند. بدین سبب، گفته می‌شود، که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. استمرار یک‌نوع 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

³ Herbert Spencer

⁴ Alvin Robertson

⁵ Sam Bartram

می‌نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند؛ اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند، به‌نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود، که ریشه‌اش را در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد، که جامعه را با آن می‌توان شناخت (فراملکی، ۱۳۸۸: ۱۴). امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد، که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است، که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است. امروزه در اخلاق حرفه‌یی، تلقی «شما حق دارید و من تکلیف»، مبنای هرگونه اخلاق در کسب و کار است. این مبنا از رفتار ارتباطی فرد، به‌صورت اصلی برای ارتباط سازمان با محیط قرار می‌گیرد و سازمان با دغدغه رعایت حقوق دیگران، از تکالیف خود می‌پرسد. اخلاق حرفه‌یی یک فرایند تفکر عقلانی است، که هدف آن محقق کردن این امر است، که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (مشایخی و پورملک محمود آباد، ۱۳۹۶: ۳۳). اخلاق حرفه‌یی مجموعه‌یی از اصول و استانداردهاست، که رفتار افراد را در محیط کار تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌یی، فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های یک حرفه و یک سازمان خاص می‌باشد (کعب عمیر و هم‌کاران، ۱۳۹۷: ۶۰). ویژه‌گی‌های اخلاق حرفه‌یی در مفهوم امروزی آن عبارت‌اند از: دارای هویت علم و دانش بودن، داشتن نقشی کاربردی، ارائه صبغه‌یی حرفه‌یی بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابسته‌گی به یک نظام اخلاقی، ارائه دانشی انسانی دارای زبان روشن انگیزشی، ارائه روی‌آوردی میان‌رشته‌یی.

۲-۳. پیشینه پژوهش

سپهوند و شریعت‌نژاد (۱۳۹۳) به بررسی تأثیر شایسته‌گی مدیریتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانش‌گاه‌های خرم‌آباد پرداختند. در این تحقیق از نمونه‌گیری کوکران استفاده شده، که ۲۹۳ نفر به‌عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفته است. نتایج نشان داد، که اعضای هیئت علمی در مقایسه با کارکنان دانش‌گاه سطح رضایت شغلی بالاتری دارند. هم‌چنین شایسته‌گی مدیریتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

قلیچ لی و اسدی قراباگی (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر نیت و شایسته‌گی‌های تسهیم دانش بر عمل‌کرد شغلی مدیران سازمان‌های پروژه‌محور پرداختند، که از روش تخمین آماری استفاده و در مجموع از میان ۵۰ نفر به تحلیل پرداختند. یافته‌های پژوهش، تأثیر مثبت و معناداری را بین نیت تسهیم دانش به‌طور غیر مستقیم و از طریق شایسته‌گی‌های تسهیم دانش در عمل‌کرد فردی مدیران

نشان می‌دهد. این پژوهش مشخص می‌کند، که با ارتقای شایسته‌گی‌های تحلیلی مدیران به کمک نیت تسهیم دانش می‌توان تأثیر به‌سزایی بر عمل کرد فردی ایشان گذاشت.

کیخا و هم‌کاران (۱۳۹۵) به بررسی نقش اخلاق حرفه‌بی بر مسؤولیت اجتماعی پرستاران با حجم نمونه ۳۱۲ نفر پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد، ضریب هم‌بسته‌گی چندگانه بین متغیرهای اخلاق حرفه‌بی و مسؤولیت اجتماعی پرستاران معنادار می‌باشد. هم‌چنین براساس نتایج پژوهش مؤلفه‌های رازداری، اختیار، نیکوکاری و عدالت در پژوهش حاضر بر مسؤولیت اجتماعی پرستاران تأثیرگذار نبوده است. باتوجه به این‌که رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌بی در بین پرستاران به آن‌ها کمک می‌کند تا وظایف محوله خود را با مسؤولیت اجتماعی بالاتر و به‌تری انجام دهند؛ لذا بررسی و شناسایی و ارائه راه‌کارهای مناسب جهت بهبود وضعیت اخلاق حرفه‌بی در پرستاران ضروری به‌نظر می‌رسد.

کرمانی و هم‌کاران (۱۳۹۵) به بررسی رابطه شایسته‌گی‌های رهبری مدیران و کادر اجرایی با عمل کرد بیمارستان‌ها پرداختند. نتایج حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار بین شایسته‌گی‌های رهبری مدیران و کادر اجرایی با عمل کرد بیمارستان‌ها بود.

مشایخی و پور ملک محمودآباد (۱۳۹۶) به بررسی نقش اخلاق حرفه‌بی در مدیریت آموزشی پرداختند. محققان دریافتند اخلاق حرفه‌بی در مدیر آموزشی سبب می‌شود، که این اخلاق خودبه‌خود به دیگر افراد داخل مدرسه یا سازمان آموزشی انتقال یابد؛ و آن‌ها هم آن را الگوی خود سازند و در رشد و تعالی خود، در درون خود و در محیط کار و شغل تلاش نمایند. همین امر منجر به ارتقای مدرسه در سطح بالایی سازمان آموزشی و از آن بالاتر در جامعه می‌شود.

کعب عمیر و هم‌کاران (۱۳۹۷) به بررسی ارتباط بین عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر رعایت اخلاق حرفه‌بی پرستاران پرداختند. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد، که پاداش به رفتارهای اخلاقی، رفتار اخلاقی هم‌کاران و درستی رفتارهای اخلاقی با اخلاق حرفه‌بی پرستاران رابطه معناداری دارند؛ اما تنبیه کردن رفتارهای غیر اخلاقی با اخلاق حرفه‌بی پرستاران رابطه معناداری ندارد. در راستای یافته‌ها، پیش‌نهاد گردید، که مدیران پرستاری در تمامی رده‌ها با تشویق نمودن رفتارهای اخلاقی پرستاران و ارائه رفتارهای اخلاقی توسط خودشان (به‌عنوان الگوی نقش) میزان بروز این رفتارها را در پرستاران افزایش دهند.

جوکار و هم‌کاران (۱۳۹۷) به بررسی رابطه شایسته‌گی مدیران با توسعه سازمانی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که همه ابعاد شایسته‌گی مدیران شامل شایسته‌گی‌های فردی، گروهی، فنی و سازمانی بر توسعه سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد؛ بنابراین برای بهبود توسعه سازمانی می‌توان شایسته‌گی مدیران و ابعاد آن شامل شایسته‌گی‌های فردی، گروهی، فنی و سازمانی را ارتقا بخشید.

میکائل و هم‌کاران (۲۰۰۲) به بررسی مطالعه مفهوم و سنجش اخلاق کار پرداختند. آن‌ها ابتدا تعریفی کلی از این مفهوم ارائه دادند و رشتی از تحقیقات تجربی را برای اندازه‌گیری اخلاق و ارزیابی آن گزارش کردند. تحقیق فوق در تشریح ابعاد اخلاق کار ۶۵ بخش را معرفی کرده، که هفت سطح مفهومی-تجربی را اندازه‌گیری می‌کند. مطالعه اول از تحقیقات قبلی برای اثبات چند بُعدی بودن اخلاق کار، کپی برداری می‌کند. در مطالعات بعدی به سطوح دیگری در این رابطه دست می‌یابد از جمله: شخصیت، توانایی‌های شناختی، نیازهای آشکار (آماده‌گی‌های روانی)، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و درگیری (پیچیده‌گی) شغلی.

کورنی دنیس (۲۰۰۴ م) در مقاله‌ی در مورد بررسی اخلاق کار در امریکا، از دیدگاه تاریخی و مُدرن به مطالعه منشأ، روند تکامل، دلالت‌ها و به‌کار بستن اخلاق کار در ایالات متحده پرداخته و تغییرات طبیعی اخلاق کار را به‌ویژه روی زنان و اقلیت‌ها بررسی کرده است. نتایج، گویای این است، که کار در این جامعه مشخصه مهمی در زنده‌گی افراد است. کار نه‌تنها زمینه تأمین معاش است، بل که قالبی از خودباوری، اعتبار و رضایت‌مندی را برای افراد در زنده‌گی فراهم می‌کند، به‌طوری‌که هویت شخص غالباً با نقش کاری وی تعریف می‌شود، اما بسیاری از مردم نسبت به کار تعهد ذاتی ندارند و این شرایط برای افرادی که از اصول اخلاق کار پی‌روی می‌کنند، شکلی از بحران هویت را پدید می‌آورد.

تفاوت این تحقیق، با تمام تحقیقات قبلی، در زمینه جامعه آماری است؛ در گام بعدی، یافته‌های این تحقیق، با توجه به مسائل روان‌شناختی و فرهنگی، می‌تواند به کار مدیران درجه‌اول در وزارت تحصیلات عالی افغانستان بیاید.

۳. روش تحقیق

در تحقیق حاضر از آمار توصیفی و استنباطی جهت دست‌یابی به اهداف تحقیق استفاده شده است. از آمار توصیفی به کمک نرم‌افزار SPSS جهت نمایش مقادیر شاخص‌های مرکزی و پراکنده‌گی متغیرهای تحقیق در قالب جداول و نمودار استفاده می‌گردد. هم‌چنین در حوزه آمار استنباطی از مدل‌سازی معادلات ساختاری جهت بررسی صحت و سقم فرضیه‌های تحقیق با کمک نرم‌افزار (Smart PLS) استفاده شده است؛ اما برای نمونه‌گیری تحقیق از فرمول کوکران استفاده شده است.

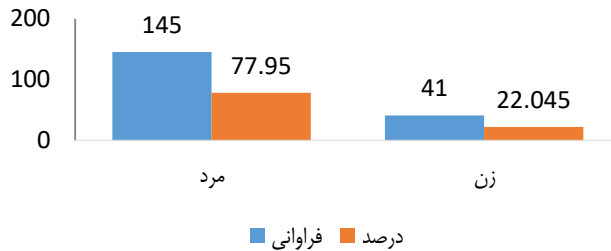
$$n = \frac{NZ\alpha^2\sigma_x^2}{d^2(N-1) + Z\alpha^2\sigma_x^2}$$

۴. تحلیل‌های توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی

۴-۱. جنسیت

پرسش‌نامه در میان دو جنس زن و مرد توزیع شده است. با توجه به نتایج به دست آمده، تعداد پاسخ‌گویان مرد با ۷۷٫۹۵ درصد بیش‌ترین تعداد پاسخ‌گویان را تشکیل می‌دهند.

نمودار (۱): فراوانی جنسیت پاسخ‌دهندگان

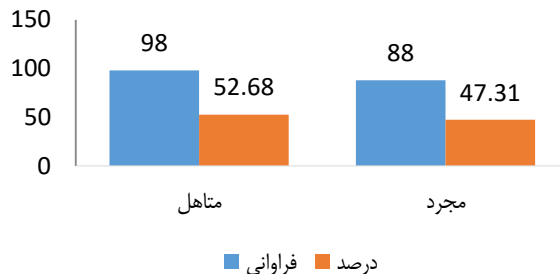


قرار پاسخ‌های ارائه شده به پرسش‌نامه مذکور، از مجموع ۱۸۶ پرسش‌نامه، ۱۴۵ نفر آن، مرد بود و ۴۱ نفر آن زن می‌باشند، که از نگاه فیصدی پاسخ‌گویان، ۷۷٫۹۵ درصد مرد بوده‌اند و ۲۲٫۰۳۴ درصد زنان را نشان می‌دهد، که اکثریت پاسخ‌دهندگان مرد می‌باشند. از نظر فیصدی و آمار توصیفی جنسیت اکثریت کارمندان وزارت تحصیلات عالی افغانستان مردان می‌باشند.

۴-۲. حالت مدنی

نتیجه تحلیل توصیفی متغیر حالت مدنی پاسخ‌گویان از میان ۱۸۶ نفر پاسخ‌دهنده، ۹۸ تن آن متأهل بوده و متباقی مجرد می‌باشند.

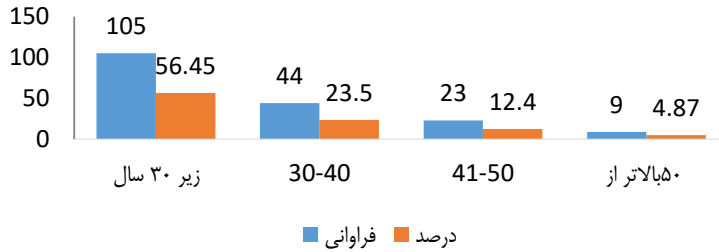
نمودار (۲): فراوانی حالت مدنی پاسخ‌دهندگان



نمودار بالا نشان‌دهنده حالت مدنی پاسخ‌گویان بوده، که از میان ۱۸۶ نفر ۹۸ تن آن، که ۵۲٫۶۸ درصد را تشکیل می‌دهد، متأهل بوده و ۸۸ تن آن که ۴۷٫۳۱ درصد را تشکیل می‌دهد، مجرد‌اند.

۴-۳. سن

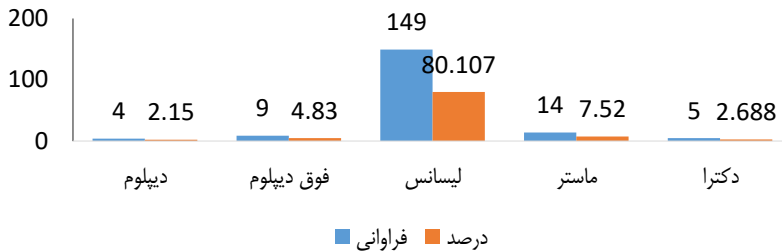
نمودار (۳): فراوانی سن پاسخ‌دهنده‌گان



از جمله ۱۸۶ نفر پاسخ‌دهنده، بیش‌تر پاسخ‌گویان زیر ۳۰ سال سن داشته‌اند. (۵۶,۴۵٪) و کم‌ترین آن‌ها بالاتر از ۵۰ سال (۴,۸۷٪) سن داشته‌اند. از لحاظ توصیف سن در وزارت تحصیلات عالی، اکثر کارمندان از قشر جوان و بانگیزه استخدام گردیده‌اند.

۴-۴. تحصیلات

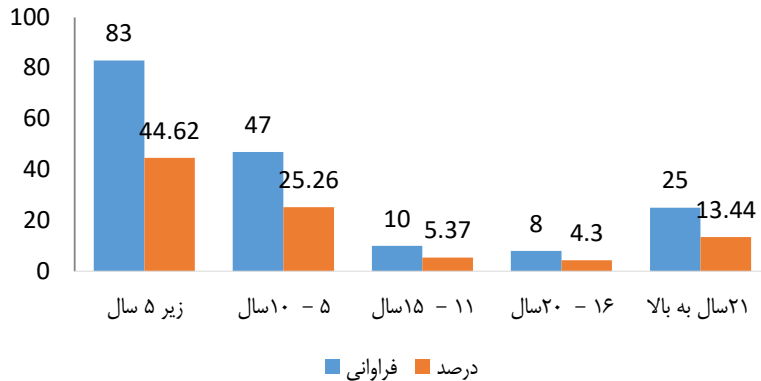
نمودار (۴): میزان تحصیلات پاسخ‌دهنده‌گان



از مجموع ۱۸۶ پاسخ‌دهنده، بیش‌ترین پاسخ‌گویان تحصیلات شان در سطح لیسانس می‌باشد، که ۱۴۹ نفر را شامل می‌شود و از لحاظ فیصدی ۸۰,۱۰۷٪ از پاسخ‌دهنده‌گان را شامل می‌گردد؛ لذا بیش‌ترین کارمندان وزارت تحصیلات عالی افغانستان با درجه تحصیلی لیسانس می‌باشند.

۴-۵. سابقه کاری

نمودار (۵): میزان سابقه کاری پاسخ‌دهنده‌گان



از مجموع ۱۸۶ پاسخ‌دهنده، بیش‌ترین پاسخ‌گویان سابقه کاری زیر پنج‌سال دارند، که ۸۳ نفر را شامل می‌شود. کم‌ترین تجربه کاری را کسانی شامل می‌گردد، که بین ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه دارند؛ لذا بیش‌ترین کارمندان وزارت تحصیلات عالی افغانستان سابقه کاری کم‌تر داشته و اکثریت آن‌ها تازه استخدام گردیده‌اند.

۵. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

در این قسمت اطلاعات آمار توصیفی متغیرهای تحقیق آمده است. این اطلاعات شامل تعداد پاسخ‌گویان، میانگین، انحراف‌معیار و واریانس پاسخ‌ها می‌باشد، که در جدول ۱ قابل مشاهده است.

جدول (۱): شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

| متغیر | تعداد پاسخ‌ها | میانگین | انحراف معیار | واریانس |
|-------------------|---------------|---------|--------------|---------|
| شایسته‌گی سازمانی | ۱۸۶ | ۲/۶۵۹ | ۰/۵۱۸ | ۰/۲۶۹ |
| اخلاق حرفه‌بی | ۱۸۶ | ۲/۲۹۹ | ۰/۶۴۷ | ۰/۴۱۹ |

۵-۱. آزمون نُرمال بودن

برای بررسی نُرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و آزمون شاپیرو - ویلک استفاده شد. نتایج این دو آزمون در جدول ۲ آمده است. با توجه به این‌که Sig متغیرها در هر دو آزمون کم‌تر از ۰,۰۵ است، می‌توان گفت که توزیع متغیرها نُرمال نیست.

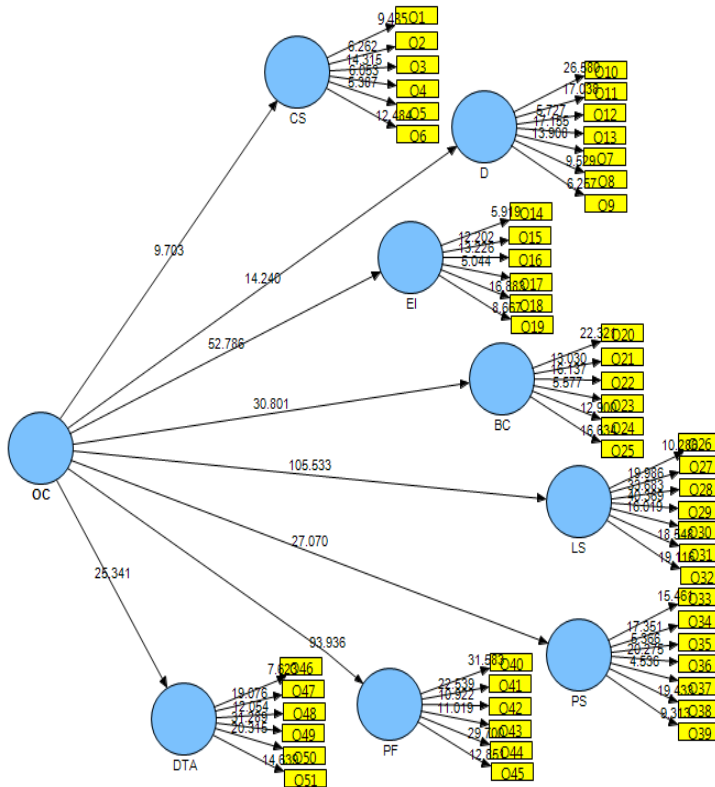
جدول (۲): نتایج آزمون نرمال بودن

| متغیر | تعداد پاسخها | Sig آزمون شاپیرو-ویلک | Sig آزمون K-S |
|-----------------|--------------|-----------------------|---------------|
| شایستگی سازمانی | ۱۸۶ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ |
| اخلاق حرفه‌یی | ۱۸۶ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ |

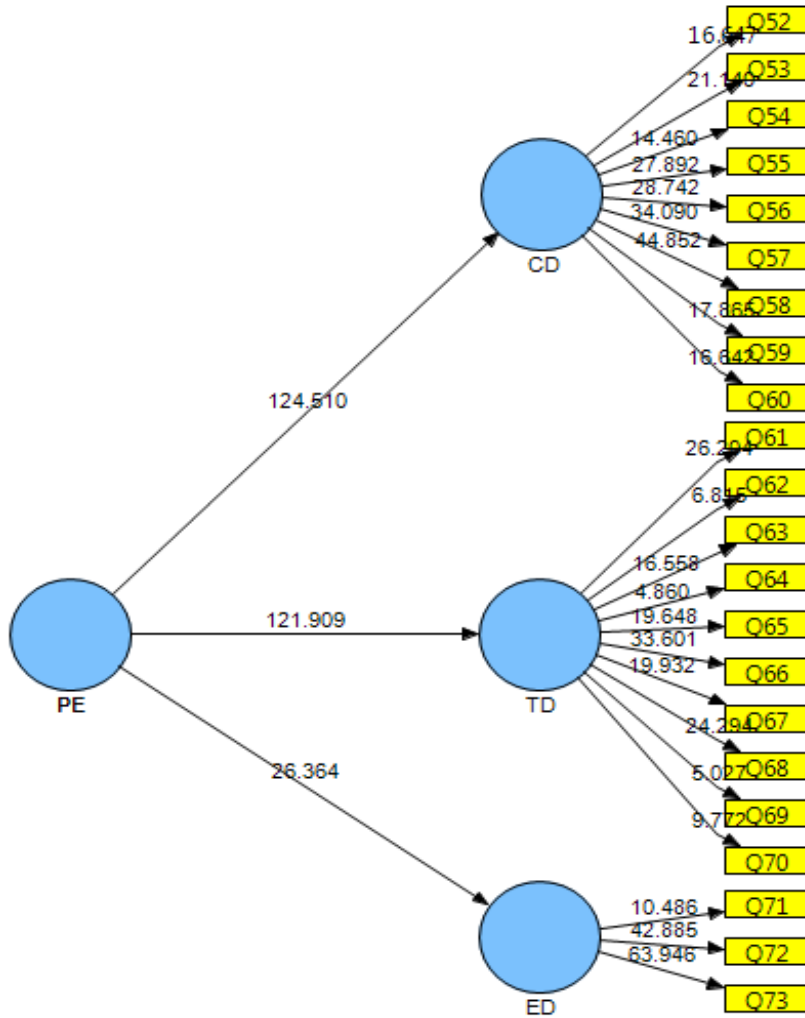
۶. بررسی روایی و پایایی ابزار تحقیق

برای سنجش روایی از دو روش تحلیل عاملی تأییدی و میانگین واریانس استخراجی استفاده شد. نتیجه تحلیل عاملی تأییدی متغیر شایستگی سازمانی در حالت اعداد معناداری در نمودار ۶ و در حالت استاندارد، که شامل بارهای عاملی شاخص‌ها می‌باشد در نمودار ۷ آمده است.

نمودار (۶): نشان‌دهنده تحلیل عاملی تأییدی شایستگی سازمانی در حالت معناداری

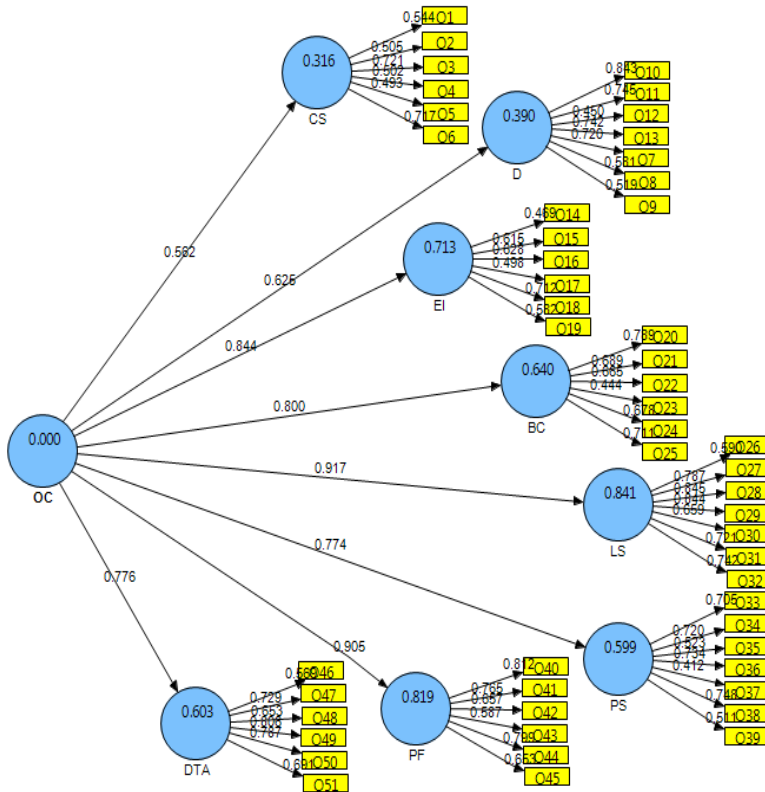


نمودار (۷): نشان‌دهنده تحلیل عاملی تأییدی شایسته‌گی سازمانی در حالت استاندارد

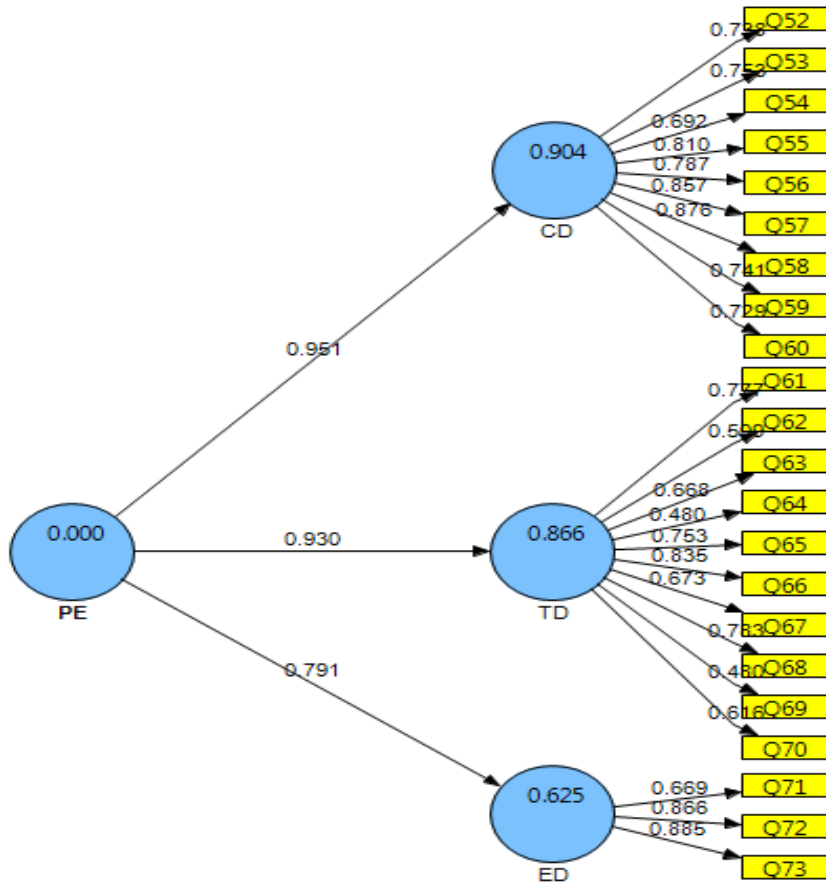


نتیجه تحلیل عاملی تأییدی مدل اندازه‌گیری اخلاق حرفه‌یی در حالت اعداد معناداری در نمودار ۸ و در حالت استاندارد، که شامل بارهای عاملی شاخص‌ها می‌باشد، آمده است:

نمودار (۸): نشان‌دهنده تحلیل عاملی تأییدی اخلاق حرفه‌یی در حالت معناداری



نمودار (۹): نشان‌دهنده تحلیل عاملی تأییدی اخلاق حرفه‌بی در حالت استاندارد



همان‌گونه که در نمودارهای ۶ و ۸ مشاهده می‌شود، تمامی روابط معنادار هستند؛ زیرا مقدار قدر مطلق آمار آزمون معناداری آن‌ها از ۱/۹۶ بزرگ‌تر است؛ همچنین از آن‌جا که تمامی بارهای عاملی در نمودارهای ۷ و ۹ بیش‌تر از ۰/۴ هستند، این مطلب نشان‌دهنده آن است که گویه‌ها، سازه را به‌خوبی تبیین می‌کنند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲)، و سازه‌های شایسته‌گی سازمانی و اخلاق حرفه‌بی از روایی عاملی خوبی برخوردار هستند.

در این تحقیق به‌منظور سنجش روایی، از روش میانگین واریانس استخراج‌شده^۶ نیز استفاده شد. معیار AVE از انواع روش‌های روایی سازه است. نتایج محاسبه این معیار در جدول ۳ آمده است.

⁶ Average Variance Extracted (AVE)

همان گونه که مشاهده می شود، مقدار این معیار برای همه متغیرها بالای ۰/۵ است و این روایی هم گرای قابل قبول را نشان می دهد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲: ۱۹۲).

جدول (۳): بررسی روایی با معیار AVE

| متغیر | AVE |
|-------------------|-------|
| شایسته گی سازمانی | ۰/۸۵۳ |
| اخلاق حرفهیی | ۰/۷۹۷ |

در این تحقیق به منظور سنجش پایایی، از روش آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده گردید. نتیجه محاسبه در جدول ۴ آمده است. از آن جا که مقادیر محاسبه شده آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای هر کدام از متغیرهای تحقیق بیش تر از ۰/۷ است، تمامی متغیرها از پایایی مناسبی برخوردار می باشند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲: ۱۹۳).

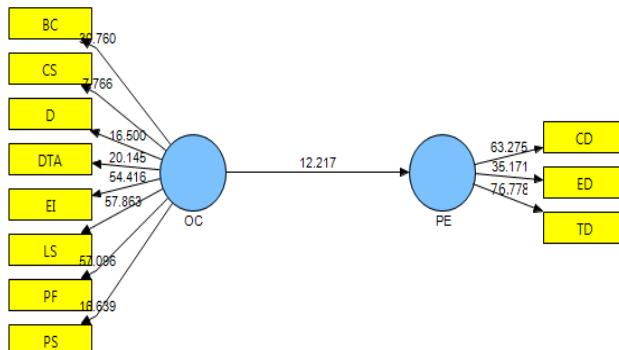
جدول (۴): پایایی متغیرهای تحقیق

| متغیر | تعداد گویه | آلفای کرونباخ | پایایی مرکب |
|-------------------|------------|---------------|-------------|
| شایسته گی سازمانی | ۵۱ | ۰/۸۹۸ | ۰/۹۱۵ |
| اخلاق حرفهیی | ۲۲ | ۰/۸۷۳ | ۰/۹۲۲ |

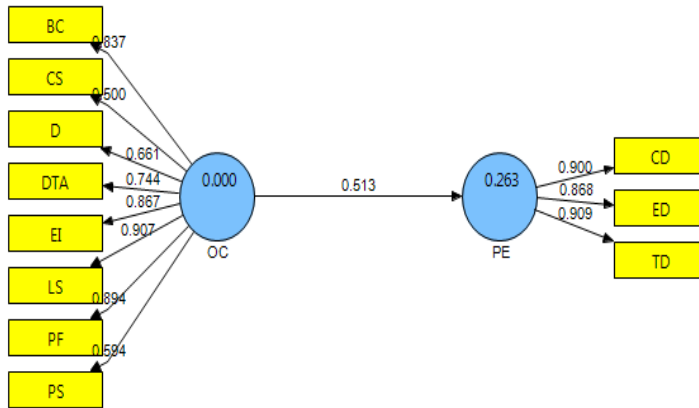
۷. مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق

به منظور بررسی فرضیه های تحقیق، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل ساختاری در نرم افزار SmartPLS ترسیم شد. نتایج مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق در حالت معناداری در نمودار ۱۰ و در حالت استاندارد در نمودار ۱۱ آمده است.

نمودار (۱۰): مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق در حالت معناداری



نمودار (۱۱): مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق در حالت استاندارد



بر اساس مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق در حالت استاندارد و معناداری می‌توانیم به بررسی فرضیه اصلی تحقیق بپردازیم؛ ولی قبل از آن باید شاخص‌های برازش مدل را کنترل کنیم تا ببینیم مدل این قابلیت را دارد که بر اساس آن به بررسی فرضیه اصلی بپردازیم یا خیر؟ اولین و اساسی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در بخش ساختاری، اعداد معناداری هستند. همان‌طور که در نمودار ۱۰ مشاهده می‌شود، این ضریب برای همه روابط بالاتر از $1/96$ است و می‌توان معناداری روابط را در سطح اطمینان 95% را تأیید نمود. R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا (مستقل) بر یک متغیر درون‌زا (وابسته) می‌گذارد. نکته ضروری این است که مقدار R^2 تنها برای سازه‌های وابسته (درون‌زا) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. چین^۷ (۱۹۹۸)، سه مقدار $0/19$ ، $0/33$ و $0/67$ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به‌وسیله معیار R^2 در نظر می‌گیرد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). ضریب تعیین برای متغیر وابسته در مدل ساختاری فرضیه اصلی این تحقیق، یعنی متغیر اخلاق حرفه‌بی مقدار $0/263$ به دست آمده است.

معیار GOF برای برازش مدل کلی به کار می‌رود. نحوه محاسبه این معیار از رابطه زیر هست:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

مقادیر Communalities همان مقادیر اشتراکی هستند، که در جدول ۵ مشخص شده است.

⁷Chain

جدول (۵): مقادیر اشتراکی برای سازه‌ها

| مقادیر اشتراکی | سازه |
|----------------|-------------------|
| ۰/۵۸۳ | شایسته‌گی سازمانی |
| ۰/۷۹۷ | اخلاق حرفه ای |

برای مدل ساختاری، به دلیل قدرت تبیین بیش تر، این معیار را محاسبه می‌کنیم. میانگین مقادیر Communalities برابر است با عدد ۰/۶۹۰ و میانگین R^2 که حاصل میانگین متغیرهای پنهان درون‌زا اعم از مرتبه اول و دوم است، برابر است با ۰/۲۶۳، حال اعداد را در فرمول مربوط جاگذاری می‌کنیم.

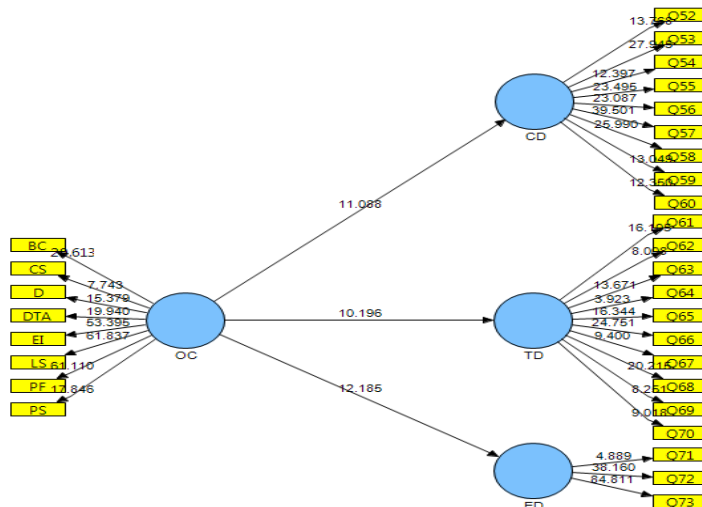
$$GOF = \sqrt{0.690 * 0.263} = 0/426$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲)، و به دست آمدن ۰/۴۲۶، در این تحقیق، مدل تحقیق از برآزش قوی برخوردار است.

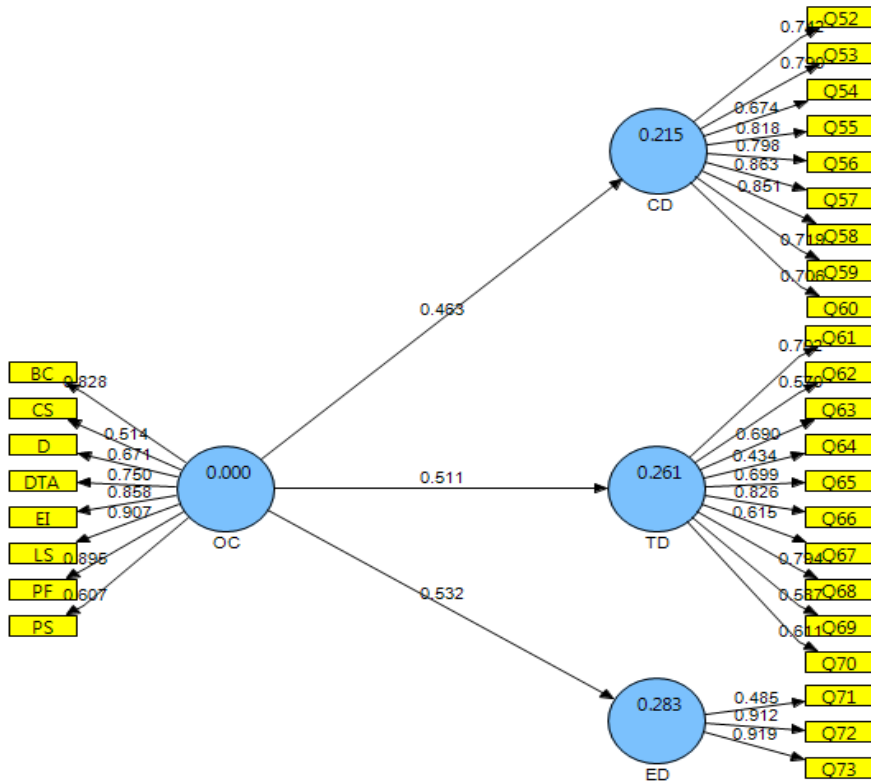
۸. مدل ساختاری فرضیات فرعی تحقیق

مدل ساختاری فرضیات فرعی تحقیق در نرم‌افزار SmartPLS ترسیم شد. نتایج مدل ساختاری فرضیات فرعی تحقیق در حالت معناداری در نمودار ۱۰ و در حالت استاندارد در نمودار ۱۱ آمده است.

نمودار (۱۲): مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق در حالت معنی‌داری حالت استاندارد



نمودار (۱۳): مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق در حالت استاندارد



براساس مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق در حالت استاندارد و معناداری می‌توانیم به بررسی فرضیات فرعی تحقیق بپردازیم؛ ولی قبل از آن باید شاخص‌های برازش مدل را کنترل کنیم تا ببینیم مدل این قابلیت را دارد، که براساس آن به بررسی فرضیات بپردازیم. اولین و اساسی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در بخش ساختاری، اعداد معناداری t هستند. همان‌طور که در نمودار ۱۳ مشاهده می‌شود، این ضریب برای هر رابطه بالاتر از $1/96$ است و می‌توان معناداری روابط را در سطح اطمینان ۹۵٪ را تأیید نمود. ضریب تعیین برای متغیرهای بُعد فرهنگی و بُعد وظیفه‌ی و بُعد برابری اخلاق حرفه‌ی در مدل ساختاری ۰/۲۱۵، ۰/۲۶۱ و ۰/۲۸۴ به دست آمده است. معیار GOF نیز عدد ۰/۳۸۵ به دست آمد، که نشان از برازش قوی مدل است.

۹-۱. برازش مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق

در این قسمت برازش مدل ساختاری فرضیه‌های فرعی تحقیق بررسی می‌شود.

۹-۱. ضرایب معناداری t (مقادیر T-Value)

اولین و اساسی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در بخش ساختاری، اعداد معناداری t یا همان مقادیر t-value است. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است، که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیش‌تر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تأیید ساخت. همان‌طور که در شکل مشاهده می‌شود، این ضریب برای هر رابطه بالاتر از ۱/۹۶ است و می‌توان معناداری روابط را در سطح اطمینان ۹۵٪ را تأیید نمود.

۹-۲. معیار R Squares یا R²

R² معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تأثیری دارد، که یک متغیر برون‌زا (مستقل) بر یک متغیر درون‌زا (وابسته) می‌گذارد. نکته ضروری این است که مقدار R² تنها برای سازه‌های وابسته (درون‌زا) مدل محاسبه می‌گردد و در مورد سازه‌های برون‌زا، مقدار این معیار صفر است. هرچه مقدار R² مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیش‌تر باشد، نشان از برازش به‌تر مدل است. چین^۸ (۱۹۹۸)، سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به‌وسیله معیار R² در نظرمی‌گیرد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). ضریب تعیین برای متغیرهای بُعد فرهنگی و بُعد وظیفه‌یی و بُعد برابری اخلاق حرفه‌یی در مدل ساختاری ۰/۲۶۱ و ۰/۲۸۴ به دست آمده است.

۹-۳. برازش کلی مدل (معیار GOF)

معیار GOF برای برازش مدل کلی به کار می‌رود. نحوه محاسبه این معیار از رابطه زیر است:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

مقادیر Communalities همان مقادیر اشتراکی هستند، که در جدول ۵ و ۶ مشخص شده است.

⁸Chain

جدول (۶): مقادیر اشتراکی برای سازه‌ها

| سازه | مقادیر اشتراکی میانگین |
|-------------------|------------------------|
| بُعد فرهنگی | ۰/۶۰۲ |
| بُعد وظیفه‌یی | ۰/۵۱۸ |
| بُعد برابری | ۰/۶۳۷ |
| شایسته‌گی سازمانی | ۰/۵۸۶ |

برای مدل ساختاری، به دلیل قدرت تبیین بیش‌تر، این معیار را محاسبه می‌کنیم. میانگین مقادیر Communalities برابر است با عدد ۰/۵۸۵ و میانگین R^2 که حاصل میانگین متغیرهای پنهان درون‌زا اعم از مرتبه اول و دوم است، برابر است با ۰/۲۵۳، حال اعداد را در فرمول مربوط جاگذاری می‌کنیم:

$$GOF = \sqrt{0.585 * 0.253} = 0/385$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲) و به‌دست‌آمدن عدد ۰/۳۸۵، مدل تحقیق از برازش قوی برخوردار است.

۱۰. بررسی فرضیه‌های تحقیق

حال که شاخص‌های برازش نشان داد که مدل اصلی و فرعی از برازش قابل قبولی برخوردار است، براساس مدل ساختاری فرضیه اصلی (نمودارهای ۱۰ و ۱۱) و مدل ساختاری فرضیات فرعی (نمودارهای ۱۲ و ۱۳) به بررسی فرضیات تحقیق می‌پردازیم:

فرضیه اصلی تحقیق: شایسته‌گی سازمانی بر اخلاق حرفه‌بی کارکنان تأثیر معناداری دارد. در جدول (۷) ضریب رگرسیونی استاندارد (ضریب مسیر) و مقدار معناداری مسیر مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق آورده شده است. نتیجه جدول نشان می‌دهد که تأثیر شایسته‌گی سازمانی بر اخلاق حرفه‌بی با ضریب مسیر ۰/۵۱۳ معنادار می‌باشد. مقدار معناداری t بیش‌تر از ۱/۹۶ است، که این مطلب تأییدکننده معناداری ضریب محاسبه‌شده می‌باشد. با توجه به این که این رابطه مستقیم است، می‌توان گفت شایسته‌گی سازمانی بر اخلاق حرفه‌بی تأثیر مستقیم دارد. یعنی با ارتقای شایسته‌گی سازمانی می‌توان میزان اخلاق حرفه‌بی را افزایش داد؛ بنابراین، فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول (۷): نتیجه بررسی فرضیه اصلی تحقیق

| فرضیه (مسیر) | ضریب مسیر | مقدار معنی‌داری | نتیجه | نوع رابطه |
|-----------------------------------|-----------|-----------------|-------------|-------------------|
| شایسته‌گی سازمانی ← اخلاق حرفه‌بی | ۰/۵۱۳ | ۱۲/۲۱۷ | تأیید فرضیه | معنی‌دار و مستقیم |

۱۰-۱. فرضیه فرعی اول تحقیق

شایسته‌گی سازمانی بر بُعد فرهنگی اخلاق حرفه‌یی کارکنان تأثیر معنادار دارد. در جدول ۷ ضریب رگرسیونی استاندارد (ضریب مسیر) و مقدار معناداری مسیر مدل ساختاری فرضیه فرعی اول تحقیق آورده شده است. نتیجه جدول ۸ نشان می‌دهد که تأثیر شایسته‌گی سازمانی بر بُعد فرهنگی اخلاق حرفه‌یی با ضریب مسیر $۰/۴۶۳$ معنادار می‌باشد. مقدار معناداری t بیش‌تر از $۱/۹۶$ است که این مطلب تأییدکننده معناداری ضریب محاسبه‌شده می‌باشد. با توجه به این که این رابطه مستقیم است، می‌توان گفت شایسته‌گی سازمانی بر بُعد فرهنگی اخلاق حرفه‌یی تأثیر مستقیم دارد. یعنی با ارتقای شایسته‌گی سازمانی، میزان بُعد فرهنگی اخلاق حرفه‌یی افزایش می‌یابد. بنابراین فرضیه فرعی اول تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول (۸): نتیجه بررسی فرضیه فرعی اول تحقیق

| فرضیه (مسیر) | ضریب مسیر | مقدار معناداری | نتیجه | نوع رابطه |
|---|-----------|----------------|-------------|------------------|
| شایسته‌گی سازمانی ← بُعد فرهنگی اخلاق حرفه‌یی | $۰/۴۶۳$ | $۱۱/۰۸۸$ | تأیید فرضیه | معنادار و مستقیم |

۱۰-۲. فرضیه فرعی دوم تحقیق

شایسته‌گی سازمانی بر بُعد وظیفه‌یی اخلاق حرفه‌یی کارکنان تأثیر معنادار دارد. در جدول ۹ ضریب رگرسیونی استاندارد (ضریب مسیر) و مقدار معناداری مسیر مدل ساختاری فرضیه فرعی دوم تحقیق آورده شده است. نتیجه جدول نشان می‌دهد که تأثیر شایسته‌گی سازمانی بر بُعد وظیفه‌یی اخلاق حرفه‌یی با ضریب مسیر $۰/۵۱۱$ معنادار می‌باشد. مقدار معناداری t بیش‌تر از $۱/۹۶$ است، که این مطلب تأییدکننده معناداری ضریب محاسبه‌شده می‌باشد. با توجه به این که این رابطه مستقیم است، می‌توان گفت شایسته‌گی سازمانی بر بُعد وظیفه‌یی اخلاق حرفه‌یی تأثیر مستقیم دارد. یعنی با ارتقای شایسته‌گی سازمانی، میزان بُعد وظیفه‌یی اخلاق حرفه‌یی افزایش می‌یابد؛ بنابراین، فرضیه فرعی دوم تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول (۹): نتیجه بررسی فرضیه فرعی دوم تحقیق

| فرضیه (مسیر) | ضریب مسیر | مقدار معناداری | نتیجه | نوع رابطه |
|--|-----------|----------------|-------------|------------------|
| شایسته‌گی سازمانی ← بعد وظیفه‌یی اخلاق حرفه‌یی | $۰/۵۱۱$ | $۱۰/۱۹۶$ | تأیید فرضیه | معنادار و مستقیم |

۱۰-۳. فرضیه فرعی سوم تحقیق

شایسته‌گی سازمانی بر بُعد برابری اخلاق حرفه‌یی کارکنان تأثیر معنادار دارد. در جدول ۱۰ ضریب رگرسیونی استاندارد (ضریب مسیر) و مقدار معناداری مسیر مدل ساختاری فرضیه اول تحقیق آورده شده است. نتیجه جدول نشان می‌دهد که تأثیر شایسته‌گی سازمانی بر بُعد برابری اخلاق حرفه‌یی با ضریب مسیر $0/532$ معنادار می‌باشد. مقدار معناداری t بیش‌تر از $1/96$ است، که این مطلب تأییدکننده معناداری ضریب محاسبه‌شده می‌باشد. با توجه به این که این رابطه مستقیم است، می‌توان گفت شایسته‌گی سازمانی بر بُعد برابری اخلاق حرفه‌یی تأثیر مستقیم دارد. یعنی با ارتقای شایسته‌گی سازمانی میزان بُعد برابری اخلاق حرفه‌یی افزایش می‌یابد؛ بنابراین، فرضیه فرعی سوم تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول (۱۰): نتیجه بررسی فرضیه فرعی سوم تحقیق

| فرضیه (مسیر) | ضریب مسیر | مقدار معنی‌داری | نتیجه | نوع رابطه |
|---------------------|-----------|-----------------|-------------|------------------|
| ← شایسته‌گی سازمانی | $0/532$ | $12/185$ | تأیید فرضیه | معنادار و مستقیم |

۱۱. مناقشه

درخصوص بررسی تأثیر شایسته‌گی سازمانی بر اخلاق حرفه‌یی کارکنان در سایر جامعه‌های آماری و کشورهای مختلف بحث‌هایی صورت گرفته و کارهای تحقیقی‌یی انجام شده است؛ از آن جمله می‌توان به تحقیقات معیدفر (۱۳۷۶)، نهاوندی و توسلی (۱۳۸۷)، سپهوند و شریعت نژاد (۱۳۹۳)، قلیچ لی اسدی قرباغی (۱۳۹۴)، کیخا و هم‌کاران (۱۳۹۵)، کرمانی و هم‌کاران (۱۳۹۵)، مشایخی و پور ملک محمودآباد (۱۳۹)، کعب عمیر و هم‌کاران (۱۳۹۷) در بخش خارجی اشاره کرد؛ اما برخی از مطالعات خارجی که شامل میکائیل و هم‌کاران (۲۰۰۲)، کوردنی دنیس (۲۰۰۴)، قاسم‌زاده اسماعیلی (۲۰۱۸)، فلاحی و هم‌کاران (۲۰۱۹)، غلام‌پور هم‌کاران (۲۰۱۹) اشاره کرد. محققان دریافتند، که فرهنگ و آوای سازمانی منجر به بهبود اخلاق حرفه‌یی در معلمان می‌شود. فرهنگ سازمانی نیز زمینه بهبود آوای سازمانی را برای معلمان فراهم می‌کند. این نتیجه تا حدودی با نتیجه تحقیق موندال (۲۰۱۳) هم‌سویی دارد. هم‌چنین این نتیجه تا حدودی با نتیجه تحقیق دامغانیان و هم‌کاران (۱۳۹۷) هم‌سویی دارد.

نتایج این تحقیق حاکی از آن است که شایسته‌گی سازمانی بر اخلاق حرفه‌یی کارکنان و هر سه بُعد آن در وزارت تحصیلات عالی افغانستان تأثیر مثبت و معنادار دارد، که با تمام تحقیقات قبلی، در بخشی یا به‌صورت کلی، هم‌خوانی‌هایی دارد.

۱۲. نتیجه گیری

نتایج فرضیه اصلی تحقیق نشان می دهد که شایسته گی سازمانی بر اخلاق حرفه یی کارمندان تأثیر معنادار دارد؛ بدین معنا که هر قدر شایسته گی سازمانی بهبود یابد، باعث ارتقای اخلاق حرفه یی کارمندان می شود. می توان گفت با بهبود شایسته گی سازمانی می توان بُعد فرهنگی اخلاق حرفه یی کارکنان در سازمان را بهبود داد.

نتایج فرضیه فرعی اول نشان داد: شایسته گی سازمانی بر بُعد فرهنگی اخلاق حرفه یی کارکنان تأثیر معناداری دارد. می توان گفت با بهبود شایسته گی سازمانی می توان بُعد فرهنگی اخلاق حرفه یی کارکنان، در سازمان را بهبود داد.

نتایج فرضیه فرعی دوم نشان داد: شایسته گی سازمانی بر بُعد وظیفه یی اخلاق حرفه یی کارکنان تأثیر معناداری دارد. می توان گفت با بهبود شایسته گی سازمانی می توان بُعد وظیفه یی اخلاق حرفه یی کارکنان در وزارت تحصیلات عالی را بهبود داد.

نتایج فرضیه فرعی سوم نشان داد: شایسته گی سازمانی بر بُعد برابری اخلاق حرفه یی کارکنان تأثیر معناداری دارد. می توان گفت با بهبود شایسته گی سازمانی می توان بُعد برابری اخلاق حرفه یی کارکنان در وزارت تحصیلات عالی را بهبود داد.

۱۳. پیشنهادهای

از آن جایی که این تحقیق در وزارت تحصیلات عالی به عنوان یک سازمان خدماتی انجام شده است، به تراسست برای تعمیم پذیری بیش تر یافته های تحقیق، تحقیقات دیگری با حجم نمونه بزرگ تر در سایر سازمان های خدماتی نیز صورت گیرد. سازمان هایی نظیر رسانه های افغانستان، مؤسسات اقتصادی افغانستان، بانک ها و مؤسسات مالی افغانستان و ...

پژوهشگران علاقه مند می توانند در پژوهش های آتی، اثر متغیرهای دیگر بر اخلاق حرفه یی را که در این تحقیق بررسی نشده است بررسی کنند.

از آن جا که توجه به شایسته گی سازمانی، اثرات احتمالی مثبت دیگری نیز برای سازمان دارد، توصیه می شود سایر پیامدهای شایسته گی سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.

ORCID

Hamideh Shekari

Sayedobyedullah Sadat



<https://orcid.org/0000-0002-8003-0765>



<https://orcid.org/0009-0007-5258-203X>

