

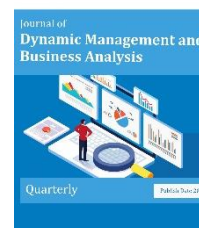


Journal Website

Article history:
Received 29 January 2025
Revised 25 March 2025
Accepted 05 April 2025
Published online 04 May 2025

Dynamic Management and Business Analysis

Volume 4, Issue 1, pp 280-295



E-ISSN: 3041-8933

Designing a Professional Ethics Charter for Managers with Emphasis on the Values of Generation Z Employees (Case Study: National Iranian Oilfields Company - Ahvaz)

Amir Reza Amirnejad^{1*}, Seyed Mehdi Alvani², Abdolhassan Moghtadaei³

¹ Department of Public Administration, Research Sciences Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding author)

² Department of Public Administration, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.

³ Department of Commerce, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

* Corresponding author email address: amirrezaamirnejadd@gmail.com

Article Info

Article type:

Original Research

How to cite this article:

Amirnejad, A.R., Alvani, S.M., Moghtadaei, A. (2025). Designing a Professional Ethics Charter for Managers with Emphasis on the Values of Generation Z Employees (Case Study: National Iranian Oilfields Company - Ahvaz). *Dynamic Management and Business Analysis*, 4(1), 280-295.
<https://doi.org/10.61838/dmbaj.187>



© 2025 the author(s). Published by Knowledge Management Scientific Association. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License.

ABSTRACT

Objective: This study aims to design a professional ethics charter for managers, emphasizing the values of Generation Z employees, with a focus on the National Iranian Oilfields Company in Ahvaz.

Methodology: The research employs a mixed-methods approach, beginning with content analysis of professional ethics laws and related articles to identify key components and indicators. In the second phase, the Delphi method was used to refine and validate the discovered components. The final phase involved designing the ethics charter using a focus group technique, gathering insights from experts in the field.

Findings: The study identified 17 key components, encompassing 81 indicators for the creation of a professional ethics charter. These components included the values related to work, such as individual ethics, organizational commitment, employee satisfaction, and respect for Islamic principles. The Delphi method was employed to refine these components, ensuring their alignment with the needs and challenges of Generation Z employees in the workplace.

Conclusion: This research underscores the significance of integrating ethical values into organizational frameworks, especially in managing Generation Z employees. It provides a comprehensive approach to enhancing the ethical conduct of managers and employees, which in turn contributes to organizational success, employee retention, and competitive advantage in the workforce.

Keywords: Professional ethics, Generation Z, ethics charter, Delphi method, employee values, organizational success.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The integration of professional ethics in organizational management is increasingly essential, especially in industries such as oil and gas, where ethical decision-making directly impacts the sustainability and efficiency of operations. The concept of professional ethics encompasses the fundamental moral principles that guide behavior within the workplace, ensuring that actions are consistent with organizational values and societal expectations (Parsakia, 2024). This study focuses on designing a professional ethics charter for managers, emphasizing the values of Generation Z employees. Generation Z is a unique cohort characterized by a strong emphasis on digital communication, social justice, and ethical standards, which presents new challenges for managers, especially in large organizations like the National Iranian Oilfields Company (NIOC) in Ahvaz (Mijani et al., 2022). With the introduction of more diverse and value-driven workforces, organizations must adapt to these generational shifts to maintain a cohesive and efficient work environment. This study aims to explore the process of designing a professional ethics charter that aligns with the expectations and values of Generation Z employees, which include fairness, transparency, and the opportunity for professional growth.

Methodology

This study employed a mixed-methods approach to develop the ethics charter. The first phase involved content analysis of existing professional ethics laws, organizational codes, and related literature to identify key components and indicators relevant to a professional ethics charter. The second phase used the Delphi method, engaging a panel of experts in public management and human resources to refine and validate the components identified in the initial phase. Finally, the study utilized a focus group technique, gathering insights from a select group of experts to finalize the design of the ethics charter.

The research included 40 participants, consisting of experts from the fields of public management and senior managers from NIOC, with a high level of expertise in both theoretical and practical aspects of professional ethics. A structured questionnaire based on the Delphi method was used to collect data from the panel, followed by qualitative feedback through focus group discussions. The combination of these methods ensured both the validity and practicality of the resulting ethics charter, reflecting the ethical values and expectations of Generation Z employees.

Findings

The analysis identified 17 key components for the professional ethics charter, covering 81 indicators. These components encompass a broad range of values, including individual ethics, organizational commitment, employee satisfaction, and respect for Islamic principles. The Delphi method was employed to refine and confirm these components, ensuring their alignment with the needs of Generation Z employees in the workplace. The identified components were categorized into various categories such as personal ethics, organizational commitment, social ethics, and respect for cultural and religious values. The focus group discussions further validated these components, ensuring they reflect the challenges and expectations of Generation Z employees, particularly in terms of work-life balance, career development opportunities, and organizational transparency.



The findings indicated that Generation Z values ethical leadership, transparent communication, and opportunities for personal and professional growth. Additionally, the study emphasized the importance of maintaining a work environment that fosters mutual respect and trust, which are essential for enhancing employee engagement and satisfaction. The results from the Delphi method revealed that the professional ethics charter should also address the importance of social responsibility and sustainability.

Discussion and Conclusion

The results of this study highlight the importance of integrating ethical values into the organizational frameworks, especially when managing Generation Z employees, who expect greater transparency, fairness, and alignment with their personal values in their work environments. This generation is characterized by a strong desire for ethical leadership and a commitment to social and environmental responsibility. Therefore, the professional ethics charter for managers must not only address traditional ethical issues such as honesty and integrity but also incorporate values like social justice and sustainability.

The findings suggest that organizations need to adopt a more holistic approach to professional ethics, one that considers both individual and organizational values. By doing so, organizations can improve employee satisfaction, reduce turnover, and enhance their competitive advantage in the workforce. Managers who align their practices with these values will likely see improved performance, greater employee loyalty, and a more collaborative work environment ([Razavi Al-Hashem et al., 2023](#)).

In conclusion, the study provides a comprehensive framework for developing a professional ethics charter tailored to the values of Generation Z employees. The findings demonstrate that integrating ethical practices into organizational strategies is not just about compliance with laws and regulations but about fostering a work environment where employees feel valued, respected, and motivated. Future research could focus on testing the implementation of this ethics charter in various organizations and assessing its impact on employee performance, organizational culture, and overall success. Furthermore, exploring the relationship between ethical leadership and employee well-being in different cultural and industrial contexts could provide deeper insights into the broader application of professional ethics in modern organizations.

طراحی منشور اخلاق حرفه‌ای مدیران با تأکید بر ارزش‌های کارکنان نسل Z (مورد مطالعه: شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب-اهواز)

امیر رضا امیر نژاد^۱، سید مهدی الوانی^۱، عبدالحسن مقتدایی^۱

^۱ گروه مدیریت دولتی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

^۳ گروه بازرگانی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

*ایمیل نویسنده مسئول: amirrezaamirnejadd@gmail.com

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله

پژوهشی اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

امیر نژاد، امیررضا، الوانی، سید مهدی، مقتدایی، عبدالحسن. (۱۴۰۴). طراحی منشور اخلاق حرفه‌ای مدیران با تأکید بر ارزش‌های کارکنان نسل Z (مورد مطالعه: شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب-اهواز). مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار، ۴(۱)، ۲۸۰-۲۹۵.



© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده(گان) است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY 4.0) صورت گرفته است.

هدف: این مطالعه با هدف طراحی منشور اخلاق حرفه‌ای برای مدیران، با تأکید بر ارزش‌های کارکنان نسل Z و به طور ویژه در شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب اهواز انجام شده است. **روش‌شناسی:** این تحقیق از رویکرد آمیخته استفاده کرده است، که در مرحله اول با تحلیل محتوا از قوانین اخلاق حرفه‌ای و مقالات مرتبط، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها شناسایی شدند. در مرحله دوم، برای پالایش و تأیید مؤلفه‌ها از روش دلفی استفاده شد. در مرحله نهایی، منشور اخلاق حرفه‌ای با استفاده از تکنیک گروه کانونی و نظرات خبرگان طراحی گردید. **یافته‌ها:** مطالعه حاضر ۱۷ مؤلفه کلیدی را شناسایی کرده است که شامل ۸۱ شاخص برای طراحی منشور اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. این مؤلفه‌ها ارزش‌های مرتبط با کار، مانند اخلاق فردی، تعهد سازمانی، رضایت کارکنان و احترام به اصول اسلامی را شامل می‌شود. روش دلفی برای پالایش این مؤلفه‌ها استفاده شد تا اطمینان حاصل شود که با نیازها و چالش‌های کارکنان نسل Z در محیط کاری هم‌راستا هستند. **نتیجه‌گیری:** این تحقیق اهمیت یکپارچه‌سازی ارزش‌های اخلاقی در چارچوب‌های سازمانی را برجسته می‌کند، به‌ویژه در مدیریت کارکنان نسل Z. این رویکرد جامع به بهبود رفتار اخلاقی مدیران و کارکنان کمک می‌کند که در نهایت به موفقیت سازمانی، نگهداشت کارکنان و مزیت رقابتی در بازار نیروی کار منجر می‌شود.

کلیدواژه‌گان: اخلاق حرفه‌ای، نسل Z، منشور اخلاق حرفه‌ای، روش دلفی، ارزش‌های کارکنان، موفقیت سازمانی

مقدمه

نیروی انسانی، نقش مهمی در موفقیت و پیشرفت سازمان دارد. دستیابی به اهداف در سازمان‌ها هنگامی میسر می‌شود که پیشرفت‌های اخلاقی کاری در بین کارکنان وجود داشته باشد (Parsakia, 2024; Parsakia et al., 2023). اخلاق حرفه‌ای، شاخه‌ای مهم از اخلاق کاربردی است که پرداختن به آن از ضرورت‌های زندگی در جوامع جدید است. بر این اساس، مجموعه قواعد و اصول اخلاق، باید در هر حرفه‌ای رعایت شود (Rahpeyma et al., 2024). یکی از مسائل اساسی که امروزه در نظام حرفه‌ای مطرح است، بحث اخلاق و مؤلفه‌های اخلاقی است (Bastami et al., 2023). امروزه اخلاق به عنوان یکی از مهمترین متغیرها در موفقیت سازمان‌ها شناخته شده است و حاکمیت اخلاق حرفه‌ای قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را جهت کاهش تنش‌ها و توفیق در تحقق اهداف یاری رساند و لذا داشتن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به منزله یک مزیت رقابتی مطرح می‌باشد (Kabirian, 2024; Mohammadi Fomani et al., 2024). از سوی دیگر نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و در برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین‌کننده است و از اینرو است که امروزه بحث اخلاقیات و مدیریت یکی از مباحث عمده رشته مدیریت گردیده است. این در حالی است که امروزه در دانش مدیریت این نکته مطرح است که اساس مدیریت مبتنی بر توجه و عنایت به ارزش‌های اخلاقی است. به طور کلی بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق حرفه‌ای و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذینفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند (Rahimi et al., 2024; Shirvani et al., 2024). اخلاق حرفه‌ای یکی از شاخص‌های مهم مدیریت منابع انسانی در سازمان می‌باشد و نقش آن در ارتقاء شاخص‌های توسعه همواره مد نظر بوده است. رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان موجب بالندگی سازمان شده و میزان رضایت از سازمان را بالا می‌برد. اگر در سازمانی منشور اخلاق حرفه‌ای تدوین گردد و مدیریت و کارکنان به آن پایبند باشند. رضایت مراجعین از کارکنان بالا رفته و حس مثبت تاثیرگذاری در بین کارکنان نیز افزایش می‌یابد. کارکنان درکنار مراجعین احساس رضایت نموده و شاخص‌های توسعه مدیریت در سازمان در حد مطلوبی قرار می‌گیرد. روابط انسانی بهبود پیدا کرده و اخلاقیات و اخلاق مداری در سازمان حرف اول را می‌زند و مدیریت در چنین سازمانی مشکل‌چندانی در اداره امور و مدیریت کارکنان ندارد (Mousavi, 2023)؛ توجه و اهمیت ویژه سازمان‌ها به ضرورت وجود اخلاق حرفه‌ای در سطوح فردی و سازمانی حاکی از آن است که هر یک از ابعاد اخلاق حرفه‌ای می‌تواند تاثیر عمیقی بر وجوه مختلف وجدان کاری کارکنان و در نتیجه افزایش کارایی و اثربخشی سازمان داشته باشد. (مرادی، ۱۳۹۹). امروزه توجه به اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن، از اساسی‌ترین موضوعات پژوهشی در حوزه‌های سازمانی است. با توجه به اینکه اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی می‌توانند بر کیفیت برآیندهای سازمانی اثرگذار باشند (Taheri Attar et al., 2019).

بنابراین اخلاق حرفه‌ای واجد دو بعد اصلی؛ انسانی و سازمانی می‌باشد. بدین صورت که در بعد انسانی کارکنان مخاطب اخلاق مداری به شمار می‌آیند اما در بعد سازمانی، محوریت با سازمان در زمینه‌های مرتبط مانند؛ رفتار، تصمیمات، سیاست گذاری‌ها است. با توجه به سیر تحولات اخلاق حرفه‌ای، شالوده این پدیده در دو رویکرد خلاصه می‌شود. اول رویکرد سنتی که به مسئولیت‌های اخلاقی افراد در مشاغل و حرف حصر می‌شود، به عبارت دیگر در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل بود. مطابق این دیدگاه اخلاق حرفه‌ای شامل مسئولیت پذیری یک فرد، به مثابه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی، در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود می‌باشد (Nouriyan et al., 2016). در مجموع دو ویژگی درونی بودن و ارزش محور بودن فصل مشترک تمامی تعاریف و تعبیر از مقوله اخلاق است. همچنین چون تبلور اخلاق در رفتار است، لذا رفتار اخلاقی رفتاری است که سازگار با ارزش‌های انسانی باشد. حرفه نیز به عنوان مهارتی که شامل تمام یا بخشی از دانش و توانایی در به کارگیری دانش عملی برای عملی سودمند در ارتباط با دیگران تعریف می‌شود (Gharamaleki, 2012).

از طرف دیگر، ارزش کارکنان یکی از مفاهیم اصلی در مدیریت منابع انسانی است و اندازه‌گیری میزان آن نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. تاکنون روش‌های اندازه‌گیری ارزش کارکنان به صورت کیفی بیان شده‌اند؛ به طوری که برای ارزش کارکنان مؤلفه‌هایی در نظر گرفته می‌شود و براساس تحلیل متغیرها، میزان ارزش کارکنان به دست می‌آید (Soleimani et al., 2018). گزاره‌های ارزشی کارکنان نوعی راهبرد برای ایجاد مزیت رقابتی کارفرما در بازار کار به شمار می‌رود که با هدف اطمینان از به کارگیری بهترین افراد و نگهداشت کارکنان فعلی اجرا می‌شود. این مفهوم جدید، بر مزایایی تمرکز می‌کند که از همکاری با یک کارفرمای مشخص به دست می‌آید و تاکنون اجزای متفاوتی برای آن معرفی شده است (Abdollahi et al., 2022). امروزه نیروی انسانی منبع راهبردی سازمان بوده و یک سازمان دارای نظام ارزشی است و هر یک از نیروهای انسانی سازمان نیز دارای نظام ارزشی منحصر به فرد خود می‌باشد، تناسب سازمانی به باورهای ذهنی افراد در مورد میزان هماهنگی ارزش‌های شخصی با فرهنگ سازمانی اشاره دارد (Bahrami & Jafari Harandi, 2017).

در پژوهش‌های مختلف، موضوع اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و چالش‌های مرتبط با آن مورد توجه قرار گرفته است. بذرافشان و همکاران (۱۴۰۲) در مطالعه خود به طراحی مدل مفهومی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس پرداخته و با استفاده از روش تحلیل مضمون و تحلیل داده‌های مصاحبه‌ای، مؤلفه‌های اساسی اخلاق حرفه‌ای را شناسایی کرده‌اند (Bazrafshan et al., 2023). رضوی الهاشم و همکاران (۱۴۰۲) نیز در تحقیق خود بر ضرورت طراحی مدل‌های اقتضایی برای توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها تأکید کرده و این مدل‌ها را برای سنجش رفتارهای شهروندی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای پیشنهاد کردند (Razavi Al-Hashem et al., 2023). دهقانی و همکاران (۱۴۰۱) نیز با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های منابع طبیعی را شناسایی کردند (Dehghani et al., 2022). در همین راستا، شیخی مبارکه و همکاران (۱۴۰۰) مدل اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی را طراحی کردند که شامل عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن بود (Sheikhi Mobarakeh et al., 2021). سمیع زاده لاهیجی (۱۳۹۹) در تحقیق خود به بررسی ارزش‌های کارکنان و تأثیر آن‌ها بر گرایش‌ها و پاسخگویی در مدیریت شهری پرداخته و رابطه مثبت و معناداری بین ارزش‌های فردی و تناسب فرد-سازمان را شناسایی کرد (Sami'zadeh Lahiji, 2020). سایر مطالعات مانند قاضی شیرین و همکاران (۱۳۹۷) و بهرامی و جعفری هرندی (۱۳۹۶) نیز به تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کارایی و عملکرد کارکنان پرداخته و بر اهمیت رعایت اصول اخلاقی در محیط‌های کاری تأکید کرده‌اند (Bahrami & Jafari Harandi, 2017; Ghazi et al., 2018).

برای بیان شکاف نظری موجود در تحقیقات میتوان چنین بیان کرد که نتایج تحقیقات مذکور نشان دادند که بیشتر بر طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای و یا بیان ارزش‌های کارکنان تمرکز داشته‌اند. به این صورت که اخلاق حرفه‌ای، دارای مولفه‌ها و شاخص‌هایی است که رعایت آن‌ها در سازمان با تعهد و پایبندی در امور سازمان همراه باشد خلاصه نظریه پردازان علوم شناختی رفتار را تابعی از باورها، انتظارات، ارزش‌ها و سایر ادراکات ذهنی انسان می‌دانند. گرایش‌های ارزشی و ادراک پاسخگویی از موضوعاتی هستند که در رفتار سازمانی، مورد توجه محققان قرار گرفته‌اند. ارزش‌ها، جهت‌گیری‌های شخصیتی هستند. در واقع اموری مطلوب و دارای نیروی انگیزشی می‌باشند که به طور ضمنی و آشکار ادراکات، نگرش‌ها، انگیزش‌ها، طرز تلقی‌ها، اهداف و روابط کاری افراد را متأثر می‌سازد و معیار انتخاب و تصمیم‌گیری آنان قرار می‌گیرد. پاسخگویی به طور صریح و مستقیم با عملکرد مرتبط نیست، بلکه با توانایی‌های شناختی، نگرش‌ها، باورها، جنسیت، سن، هوش، نوع شخصیت، نظارت بر خود، مهارت‌های اجتماعی و ارزش‌های فردی در ارتباط است. این متغیرها مفاهیم ضمنی ویژه‌ای برای فرد در ارتباط با رویکرد محیطی اش که ممکن است در مرحله تعیین، دریافت و تغییر نشانه‌های زیست محیطی اش باشد، هستند. که به توضیح و پیش‌بینی رفتار مرتبط با ادراک فرد کمک می‌کنند. جهت‌گیری‌های ارزش انسان‌ها، اهداف و منافع تلقی می‌شوند که افراد را برای حرکت و عمل برمی‌انگیزند. این جهت‌گیری‌های ارزشی می‌توانند ابعاد مختلفی داشته باشد. از این رو شکافی که در نتیجه تحقیقات گذشته وجود دارد برای



ارتباط دادن مؤلفه و متغیرهای ارزش‌های کارکنان و اخلاق حرفه‌ای بات انجام این تحقیق قابل پر شدن است و میتواند اتکای خوبی برای کارکنان نسل Z به بار آورد. نسل جدیدی که امروزه سازمان‌ها با آن روبه رو شده‌اند و باید خودشان را برای ورودشان آماده کنند نسل Z است. مدیران باید هم ویژگی‌های فردی این نسل را درک کنند و هم بدانند چگونه آن‌ها را مدیریت کنند (Mijani et al., 2022). امروزه، نسل‌های مختلفی از کارکنان در محیط‌های کاری وجود دارد. هر نسل، ویژگی‌ها، ارزش‌ها و رفتارهای خاص خود را دارا بوده و مدیریت موثر این نسل‌ها چالشی اساسی برای سازمان‌هاست (Akbari et al., 2023).

نسل Z نسلی است که با ثابت‌نشستن و پذیرفتن شرایط راضی نیست و به تغییر و پیشرفت علاقه‌مند است. به‌شکل جالبی این گروه علاقه دارند که برای کسب درآمد بیشتر و رشد حرفه‌ای‌شان، به مشاغلی که در اطراف خود می‌بینند، وارد شوند. کارکنان شایسته و متعهد دارایی‌های ارزشمندی برای هر سازمانی هستند و امروزه به آن‌ها سرمایه‌های انسانی می‌گویند. مدیریت حفظ و نگهداشت استعدادها بسیار ضروری است؛ زیرا آن‌ها می‌توانند کارایی و اثربخشی را افزایش دهند و سازمان خود را به بالاترین سطح در فضای رقابت و کسب‌وکار برسانند. (Ziaei & Nargesian, 2023). لذا، پژوهش حاضر با هدف طراحی منشور اخلاق حرفه‌ای مدیران با تأکید بر ارزش‌های کارکنان نسل Z (مورد مطالعه: شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب-اهواز) انجام شد.

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نوع، آمیخته می‌باشد. در گام اول با استفاده از روش تحلیل محتوای قوانین اخلاق حرفه‌ای و مقالات مربوطه مؤلفه‌ها و شاخص‌ها شناسایی شدند در گام دوم به کمک روش دلفی داده‌های اکتشاف شده غربال‌گری و تثبیت شده. در گام سوم با استفاده از روش گروه کانونی منشور مورد نظر طراحی خواهد شد. از این رو از این روش تحقیق یک تحقیق آمیخته بوده که از روش‌های کمی و کیفی استفاده خواهد نمود. روش تحقیق مورد استفاده در بخش کیفی به صورت اکتشافی و با استفاده از تکنیک تحلیل محتوا و روش دلفی خواهد بود و در بخش کمی روش تحقیق مورد استفاده توصیفی پیمایشی می‌باشد. چرا که محقق به توصیف مؤلفه‌ها و شاخص‌های مؤثر با کمک گروه کانونی پرداخت. همچنین در این بخش از روش کسپ استفاده شد. پس از آن که از روش تجلیل محتوای کیفی آیین نامه ارتقای اخلاق حرفه‌ای مصوب هیئت وزیران در جلسه ۸/۱۱/۱۴۰۲ به پیشنهاد معاونت حقوقی رییس-جمهور و سازمان اداری و استخدامی کشور و به استناد اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، ماده (۲۵) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ و ماده (۷) قانون ارتقای سلامت نظام اداری و مقابله با فساد مصوب ۱۳۹۰، و همچنین مقالات منتخب مؤلفه‌ها و شاخص‌ها تعیین شدند میتوان به کمک گروه کانونی منشور مورد نظر را طراحی نمود. مرحله گردآوری اطلاعات آغاز فرایندی است که طی آن محقق یافته‌های میدانی و کتابخانه‌ای را جمع‌آوری می‌کند و سپس به طبقه‌بندی و تحلیل آن می‌پردازد و فرضیات تدوین شده خود را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. روش‌های گردآوری اطلاعات را به طور کلی می‌توان به دو طبقه تقسیم بندی کرد: اطلاعات کتابخانه‌ای-آرشیوی و اطلاعات میدانی. در این تحقیق از پرسشنامه کسب برای گردآوری اطلاعات در بخش کمی استفاده خواهد شد.

الف- جامعه آماری اول شامل متخصصان و خبرگان و اساتید دانشگاه در رشته مدیریت دولتی و همچنین مسئولین و مدیران شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب با مدرک دکتری تخصصی مدیریت دولتی است تعداد این افراد ۴۰ نفر میباشد. شاخص اصلی در این گروه به شرح زیر است.

الف دارای دکتری تخصصی مدیریت دولتی

ب- دارای سابقه تدریس در دانشگاه و یا از مسئولین ارشد شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - اهواز

ج- دارای سابقه تحقیقات و طرح‌های پژوهشی و یا کتب و مقالات درون و برون دانشگاهی

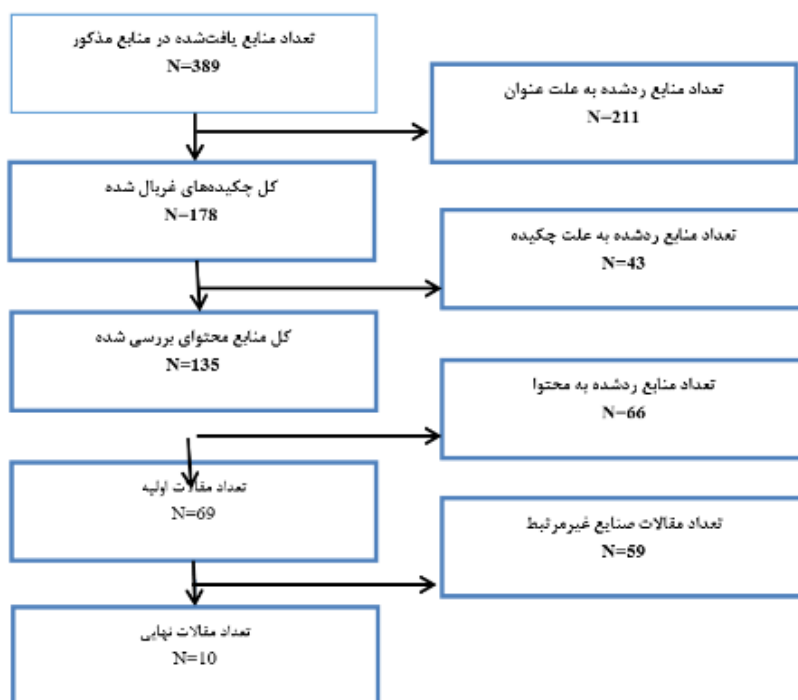
د- تمایل به همکاری در تحقیق داشته باشند.

بنابراین تعداد ۲۰ نفر در روش دلفی و ۱۵ نفر در گروه کانونی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

در بخش انتخاب مقالات جامعه آماری در این تحقیق متشکل از مقالات علمی پژوهشی چاپ شده، در پایگاه‌های معتبری همچون گوگل پژوهشگر^۱، با استفاده از پایگاه‌های داده‌ای آنلاین در دسترس (گوگل اسکولر^۲، ساینس دایرکت^۳، امرالد^۴، ابسکو^۵، پروکوئست^۶، اسپرینگر^۷، وایلی اینترساینس^۸ و اینفورما ورلد^۹) و همچنین جستجوی اینترنتی مقالات فارسی مرتبط با موضوع تحقیق در ایران داک، نورمگز، مگیران در حوزه اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های کارکنان هست. ملاک اندازه نمونه آماری در این کفایت تئوریک است. در تحقیق حاضر تعداد کل مقالات نهایی ۱۰ عدد می‌باشد. در شکل زیر می‌توان خلاصه‌ای از فرآیند ارائه شده را به همراه نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر مشاهده کرد:

شکل ۱

خلاصه فرآیند غربال و انتخاب مقالات



¹ Google scholar

² Google Scholar

³ Science direct

⁴ Emerald

⁵ Ebsco

⁶ Proquest

⁷ Springer

⁸ Willey Interscience

⁹ Informaworld



شکل فوق خلاصه‌ای از نتایج جستجو و انتخاب مقالات مناسب به روش سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) بنابر این نمونه مقالات برابر ۳۶ مقاله بود. برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی^۱ (CASP)، ۱۰ سوالی که کمک می‌کند تا مفهوم تحقیق کیفی را دریابید، می‌باشد. این ابزار به محقق کمک می‌کند تا دقت، اعتبار، و اهمیت مطالعات کیفی تحقیق را مشخص کند. این سوالات بر موارد زیر تمرکز دارد:

(۱) اهداف تحقیق (۲) منطقی روش (۳) طرح تحقیق (۴) روش نمونه برداری (۵) جمع آوری داده‌ها (۶) انعکاس پذیری که شامل رابطه بین محقق و شرکت کنندگان می‌باشد (۷) ملاحظات اخلاقی (۸) دقت تجزیه و تحلیل داده‌ها (۹) بیان واضح و روشن یافته‌ها (۱۰) ارزش تحقیق. جدول معیار پذیرش مقالات به شرح زیر بود.

جدول ۱

جدول معیارهای پذیرش یا عدم پذیرش مقاله‌ها

معیارهای پذیرش یا عدم پذیرش مقاله‌ها	معیار پذیرش	معیار عدم پذیرش
محدوده جغرافیایی	مطالعات ایرانی و انگلیسی	مطالعات غیر ایرانی و غیر انگلیسی
زبان تحقیقات	فارسی و انگلیسی	غیر زبان فارسی و انگلیسی
زمان مطالعات	تحقیقات منتشر شده از سال ۲۰۰۰	پیش از سال ۲۰۰۰
جامعه مورد مطالعه	شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب و صنعت نفت	مواردی غیر از شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب و صنعت نفت
شرایط مورد مطالعه	اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های کارکنان	مواردی غیر از منشور اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های کارکنان
نوع مطالعه	مقالات چاپ شده در ژورنال‌ها، کنفرانس‌ها	نظرات شخصی، سایت‌های شخصی

بر اساس مقیاس ۵۰ امتیازی CASP روبریک، محقق، سیستم امتیازبندی زیر را مطرح می‌کند و هر مقاله‌ای را که پایین تر از امتیاز خوب (پایین تر از ۳۰) است را حذف می‌کند:

عالی: ۴۱ - ۵۰ (E) خیلی خوب: ۳۱ - ۴۰ (VG) خوب: ۲۱ - ۳۰ (G) متوسط: ۱۱ - ۲۰ (F) ضعیف: ۰ - ۱۰ (P). ملاحظه شد که مقالات منتخب نمره‌ای بین ۳۱ تا ۵۰ داشته اند بنابراین در تحقیق از آن‌ها استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده شد که همچنین از روش دلفی و روش استفاده از گروه کانونی در بخش کمی حائز اهمیت است.

جدول ۲

ویژگی جمعیت شناختی مشارکت کنندگان

دیف	رشته تحصیلی و مقطع تحصیلی	سابقه کار	سمت	سن
۱	مدیریت مالی	فوق لیسانس	مدیر مالی	۳۸
۲	مدیریت اجرایی	فوق لیسانس	مدیر اداری	۴۰
۳	مدیریت صنعتی	لیسانس	مدیر انبار	۴۴
۴	مدیریت بازاریابی	لیسانس	مدیر خدمات پس از فروش	۵۰
۵	مدیریت صنعتی	دکتری	مدیر تولید	۴۲
۶	مهندسی صنایع	فوق لیسانس	مدیر کیفیت	۵۵
۷	مدیریت مالی	لیسانس	مدیر فروش	۴۳

¹ Critical Appraisal Skills Programme (CASP)

۴۲	مدیر حسابداری	۲۰ سال	لیسانس	حسابداری	۸
۴۷	مدیر بازرگانی	۲۰ سال	فوق لیسانس	مهندسی مالی	۹
۴۰	مدیر مهندسی	۱۵ سال	فوق لیسانس	مهندسی صنایع	۱۰
۳۵	مدیر خرید	۲۰ سال	لیسانس	مدیریت صنعتی	۱۱
۳۲	مدیر بازاریابی	۱۲ سال	لیسانس	اقتصاد	۱۲
۴۰	مدیر مالی	۱۵ سال		حسابداری	۱۳
۴۱	مدیر تولید	۲۰ سال	فوق لیسانس	صنایع	۱۴
۴۵	مدیر مهندسی	۲۰ سال	فوق لیسانس	مهندسی برق	۱۵
۴۷	استاد دانشگاه	۱۰ سال	دکتری	مدیریت مالی	۱۶
۴۴	استاد دانشگاه	۸ سال	دکتری	مهندسی مالی	۱۷
۴۵	استاد دانشگاه	۱۵ سال	دکتری	مدیریت صنعتی	۱۸
۴۶	استاد دانشگاه	۱۰ سال	دکتری	مدیریت صنعتی	۱۹
۴۲	استاد دانشگاه	۱۱ سال	دکتری	مدیریت صنعتی	۲۰

یافته‌ها

پس از تحلیل محتوا و بررسی مقالات و پیشینه‌های تحقیق منجر به شناسایی اولیه شاخص‌ها و مولفه‌ها گردید برای دستیابی به این منشور اخلاق حرفه‌ای نهایی، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از روش دلفی مورد غربالگری قرار گرفتند. ملاحظه می‌شود ۱۷ مولفه در قالب ۸۱ شاخص شناسایی شدند که این شاخص‌ها پایه‌ای برای منشور اخلاق حرفه‌ای شدند. که پس از پالایش و بررسی مقوله‌ها و تجدید نظر در خصوص مقوله‌ها، مولفه‌ها و شاخص‌ها به شرح زیر مشخص و معین شدند. در این تحقیق علاوه بر روش تحلیل محتوا بررسی اسناد و مدارک و پیشینه‌ها، از روش دلفی استفاده شده است. اطلاعات خام از طریق روش بررسی اسناد و مدارک و پیشینه‌ها استخراج شده و عوامل شناسایی شده از طریق دلفی تثبیت شده است. از این‌رو عوامل شناسایی شده برای روش دلفی و استفاده از نظرات خبرگان گروه کانونی به شرح زیر مورد تثبیت و اصلاح و غربالگری قرار گرفتند.

جدول ۳

نتایج خروجی دور اول دلفی ضریب توافق کندال دور اول دلفی

شاخص	مقدار
تعداد خبرگان	۲۰
تعداد شاخص‌های ورودی دور اول	۸۱
تعداد شاخص‌های خروجی و تأیید شده دور اول	۷۹
ضریب توافق کندال	۰/۱۵۴
کای اسکوتر	۳۰/۱۲۴
معناداری	۰/۰۰۰
نتیجه	عدم اشباع نظری
حذفیات دور اول دلفی	ارتقای شایستگی و ویژگی کارفرما

با توجه به اینکه در بعضی از موارد فوق قابلیت رفتن به دوره دوم را نداشته‌اند لذا در پرسشنامه دور دوم اصلاحات انجام گرفت که این تغییرات در دور دوم دلفی از خبرگان نظرسنجی می‌شود.



جدول ۴

نتایج ضریب توافقی کندال دور دوم دلفی

تعداد خبرگان	۲۰
تعداد شاخص‌های ورودی دور دوم	۷۹
تعداد شاخص‌های تأیید شده و خروجی دور دوم	۷۹
ضریب توافق کندال	۰/۷۴۱
کای اسکوئر	۱۰۹/۷۷۸
معناداری	۰/۰۰۰
نتیجه	اشباع نظری

از مجموع متغیرهای ورودی، دور دوم همگی دارای میانگین بالای ۴ بودند و با توجه به سطح توافق قوی خبرگان و توقف فرایند دلفی، این متغیرهای فوق تحقیق در نظر گرفته شدند. ملاحظه می‌شود که مولفه مورد پذیرش و تثبیت قرار گرفتند که این ابعاد و مولفه‌ها برای تدوین و طراحی منشور مورد استفاده قرار گرفته اند. برای طراحی منشور از گروه کانونی خبرگان استفاده به عمل آمد و شیوه به کار گرفته شده در اجرای کار توسط پژوهشگر در نظر گرفته شد. ابتدا جلسه‌ای با گروه کانونی متشکل از ۱۵ نفر از خبرگان به عمل آمد و در خصوص طراحی منشور و مقوله‌های شناسایی و غربالگری شده اطلاعات و آگاهی کامل توسط پژوهشگر به عمل آمد سپس بر اساس جدول زیر شیوه‌های به کار گرفته توسط محقق عملیاتی شد. معیارهایی که در جلسه با گروه کانونی مورد نظر قرار گرفت

جدول ۵

شیوه به کار گرفته شده در اجرای کار توسط پژوهشگر با گروه کانونی

معیار	شیوه به کار گرفته شده در اجرای کار توسط پژوهشگر
درک واضح از هدف	به واسطه این که افراد پانل دوم، جزء پانل دلفی بوده‌اند و بخش کمی پژوهش نیز حضور داشتند به نوعی از اهداف پژوهش آگاهی دارند؛ اما با این حال به تفصیل بخشی از وقت جلسه به تشریح هدف از دعوت به جلسه بیان شد.
گروه ممکن	همه شرکت کنندگان دارای تخصص و تجربه گسترده در زمینه اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های کارکنان نسل Z بودند و در مراحل قبلی تحقیق مشارکت داشته‌اند.
گوش دادن فعال	بکارگیری شیوه گروه تمرکز و تکنیک طوفان فکری به منظور تسهیل در نظر دادن و مشارکت شرکت کنندگان و افزایش خلاقیت مشارکت کنندگان برای دست یابی به منشور مورد نظر
اثرات محدود کننده مشارکت کنندگان	با اطمینان دادن به مشارکت کنندگان از محرمانه ماندن اطلاعات مورد نظر آن‌ها و هویت افراد موجبات رضایت آن‌ها تأمین شد و همچنین ضبط صوت جلسه با اجازه افراد صورت گرفت تا هیچگونه اثر محدودکننده‌ای برای نظردهی افراد وجود نداشته باشد.
جریان گفتگوی آزاد	استفاده از تکنیک طوفان فکری و ساختار گروه تمرکز به منظور تسهیل در نظر دادن و مشارکت شرکت کنندگان.
زمینه مناسب	از تجربه و تخصص، دانش و آگاهی مشارکت کنندگان مرتباً استفاده شد و همچنین از آن‌ها خواسته شد با بررسی اسناد و مطالب لازم خود را برای هدف جلسه آماده کنند.

پس از بیان اهداف جلسه و بیان اطلاعات قبلی استخراج شده از گروه کانونی در خواست شد که صورت بندی کلی را در طراحی منشور اخلاق حرفه‌ای مدیران با تأکید بر ارزش‌های کارکنان نسل Z را با در نظر گرفتن موارد زیر و با استفاده از نتایج خروجی بررسی پیشینه‌ها و مستندات و روش دلفی اعلام نمایند که نتایج گروه کانونی به شرح زیر بوده است.

ماحصل بحث گروهی با گروه کانونی به شکل جدول زیر بود که این جدول مبنایی برای منشور اخلاق حرفه‌ای مدیران با تأکید بر ارزش‌های کارکنان نسل Z در نظر گرفته شد.

جدول ۶

منشور اخلاق حرفه‌ای مدیران با تأکید بر ارزش‌های کارکنان نسل Z

بند	مفاد
۱	ایمان و اعتقاد به خدا و خدا محوری در مراحل زیر: رضایت خدا، بنده خدا بودن، اطاعت از خدا، خداپاوری، ایمان به خدا
۲	رعایت موازین اخلاق اسلامی شامل موارد: التزام عملی به شئون و شعائر اسلامی، اعتقاد به ولایت مطلقه فقیه، رعایت ارزش‌های اخلاقی، اعتقاد به مبدء و معاد، عمل به فریضه امر به معروف و نهی از منکر
۳	اهداف از منشور اخلاق حرفه ایمان و اعتقاد به خدا و خدا محوری و رعایت موازین اخلاق اسلامی
۴	اهداف از منشور اخلاق حرفه‌ای: بهبود جذب نیرو، مزیت رقابتی کارفرما، نگهداشت کارکنان
۴	شرایط بهره مندی از منشور طراحی شده: عضویت در سازمان، ارائه خدمت به سازمان
۴	ماهیت ارزش کارکنان شامل: تجربه کارکنان از عضو سازمان بودن، ویژگی کارفرما، منفعت، ارزش و ادراک ارزش
۵	ایجاد ارزش‌های موجود در سازمان بر اساس:
	الف- ارزش‌های ارتباطی و فرهنگی شامل: فضای کاری و همکاری، شایسته سالاری، حمایت سازمانی، ارزش‌های ارتباطی و فرهنگی
	ب- ارزش‌های اقتصادی شامل: موقعیت و تجهیزات محل کار، عملکرد محوری، جبران خدمات و مزایا
	ج- ارزش‌های توسعه‌ای شامل: توسعه فردی، توسعه حرفه‌ای، فرصت‌های یادگیری
	د- ارزش‌های حاصل از شغل شامل: معناداری و تأثیرگذاری شغل، تنوع و امکان خلاقیت، اختیارات شغل
	ه- ارزش‌های غرور و اعتبار سازمانی شامل: نوآوری و کیفیت خدمات و محصولات، برند سازمان و محصولات، پیشگامی و سودآوری سازمان، پایداری به ارزش‌ها و تعهدها، اعتبار چهره و تصمیمات مدیران ارشد، خدمت رسانی و اهداف معنادار سازمان
۶	اصول عمومی حاکم بر منشور اخلاق حرفه‌ای شامل: رعایت موازین و اخلاق اسلامی، رعایت حقوق مردم، قانون گرایی، عدالت محوری و عدم تبعیض ناروا، نظم کاری، شفافیت در فرایند و عملکرد، امانت داری و استفاده بهینه از بیت المال، تحول گرایی و خلاقیت، شایسته سالاری، نوآوری و بهره وری در سازمان، رعایت قداست خانواده؛
۷	اصول خصوصی حاکم بر منشور اخلاق حرفه‌ای شامل: شرح صدر و روشن بینی، بازرسی و پیگیری مستمر امور منابع انسانی، مردم داری، وفای به عهد، روحیه جهادی، جهاد تبیین، ایجاد محیط مناسب رشد فضایل اخلاقی،
۸	رعایت حقوق مردم شامل: حق برخورداری از کرامت و ارزش‌های والای انسانی، حق دسترسی آسان و سریع به خدمات اداری، حق اظهار نظر آزادانه، ارائه پیشنهادات، رسیدگی به شکایات، عدم ایجاد تعارض بین افراد، رسیدگی منصفانه به امورات منابع انسانی
۸	قانون گرایی شامل: تمکین و احترام به حاکمیت قانون، تمکین و احترام به سیاستها و خط مشی‌های مقامات بالاتر، واکنش به پیشنهادات و اقدامات غیر قانونی، پرهیز از دریافت هدیه و رشوه و پیشنهادات غیر قانونی
۹	انجام تعهدات اخلاقی شامل: انجام وظایف و مسئولیتهای شغلی و سازمانی، پرهیز از بخشی نگری، انجام وظایف با دقت و سرعت و صحت، ارتقای دانش و مهارت‌ها و شایستگی‌ها، رعایت الزامات اخلاق اسلامی
۱۰	ایجاد شهروند یاری شامل: همدلی، اعتماد سازی، امیدواری، پاسخگویی، آگاه بخشی
۱۱	ایجاد حس امنیت گرایی شامل: حاکمیت نشاط، تکریم یا قدردانی، تکریم ارائه دهنده خدمت، خود تکریمی

زندگی گروهی، سازمانی و اجتماعی می‌طلبد که در چند و چون روابط میان افراد و گروهها تفاهم حاصل شود. تفاهمی که انضباط در ابعاد گوناگون را به ارمغان آورد. بهترین راه برای ایجاد چنین تفاهمی، ارزش‌هاست. در سایه ارزش‌ها تفاهم پایدار امکان پذیر است. ؛ زیرا ارزش‌ها عبارتند از باورها یا مطلوب‌های پایداری که برای انسان مهم هستند و فکر و رفتار او را تحت تأثیر قرار می‌دهند. از این رو این منشور اخلاق حرفه‌ای مدیران با تأکید بر ارزش‌های کارکنان نسل Z طراحی شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق اهمیت ادغام اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های کارکنان در ساختار سازمانی را به‌ویژه در مواجهه با ویژگی‌ها و ارزش‌های کارکنان نسل Z نشان می‌دهد. یافته‌ها نشان داد که ۱۷ مؤلفه کلیدی، شامل ۸۱ شاخص، به‌عنوان اجزای اساسی برای تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای مدیران شناسایی شدند. این مؤلفه‌ها ابعاد مختلفی از ارزش‌های کارکنان را شامل می‌شود، از جمله اخلاق فردی، تعهد سازمانی، و اخلاق اجتماعی، همچنین رعایت اصول اسلامی. برای پالایش و تأیید این مؤلفه‌ها، از روش دلفی استفاده شد تا اطمینان حاصل شود که با نیازها و چالش‌های کارکنان نسل Z در محیط کاری هم‌راستا هستند. این یافته‌ها دیدگاه‌هایی را در مورد ارزش‌های اساسی که باید توسط مدیران و سازمان‌ها هنگام مواجهه با کارکنان نسل Z مدنظر قرار گیرد، به‌ویژه در خصوص تضمین رضایت شغلی، حفظ تعهد سازمانی و احترام به اصول اخلاقی، ارائه می‌دهد.

این نتایج با مطالعات پیشین هم‌راستا است که بر اهمیت اخلاق در محیط‌های سازمانی تأکید دارند. به‌عنوان مثال، این نسل، همان‌طور که میجانی و همکاران (۱۴۰۰) اشاره کردند، به شفافیت، عدالت و هدفمندی در کارهایشان اهمیت می‌دهند (Mijani et al., 2022) که این ویژگی‌ها در مؤلفه‌های شناسایی‌شده در منشور اخلاقی این مطالعه بازتاب یافته است.

تمرکز بر اصول اخلاقی و ارزش‌های سازمانی نیز با تحقیقات قراملکی (۱۳۹۱) هم‌راستا است که بر اهمیت ایجاد فرهنگی سازمانی که با ارزش‌های کارکنان هم‌خوانی داشته باشد، تأکید کرد (Gharamaleki, 2012). این مطالعه نیز اهمیت اخلاقی بودن در سازمان‌ها را برجسته می‌کند که می‌تواند به رضایت کارکنان و بهبود عملکرد کلی سازمان کمک کند. این یافته‌ها تأکید می‌کنند که رفتار اخلاقی در سازمان‌ها نه تنها موجب کاهش تعارضات کاری می‌شود، بلکه همکاری میان کارکنان را تقویت کرده و به نتیجه‌گیری بهتر در اهداف سازمانی منجر می‌شود. این مسئله، هم‌راستا با نتیجه‌گیری‌های قبلی در این حوزه است که نشان می‌دهد سازمان‌هایی با ساختار اخلاقی قوی، از بهره‌وری بالاتری برخوردارند (Razavi Al-Hashem et al., 2023; Sami'zadeh Lahiji, 2020).

همچنین، نیاز به در نظر گرفتن ارزش‌های اسلامی در سازمان‌ها، همان‌طور که در این مطالعه شناسایی شد، با تحقیقات پیشین در مورد نقش دین در شکل‌دهی اخلاق حرفه‌ای هم‌خوانی دارد. به‌طور خاص، همان‌طور که خالق‌خواه و همکاران (۱۳۹۸) ذکر کردند، گنجاندن ارزش‌های دینی در محیط کاری می‌تواند موجب اعتماد، صداقت و مسئولیت‌پذیری در میان کارکنان شود (Khaleghkhah et al., 2019). این مطالعه نیز بر ضرورت رعایت اصول اخلاقی اسلامی در سازمان‌ها تأکید دارد که می‌تواند به تقویت انسجام و اعتبار سازمان‌ها کمک کند. به‌طور کلی، نتایج این تحقیق درک کاملی از مؤلفه‌های اصلی که باید در طراحی منشور اخلاق حرفه‌ای برای مدیران در نظر گرفته شود، به‌ویژه با تمرکز بر ارزش‌های کارکنان نسل Z ارائه می‌دهد. این یافته‌ها به گسترش ادبیات موجود در زمینه اخلاق حرفه‌ای در محیط‌های سازمانی کمک کرده و دیدگاه‌های کاربردی برای سازمان‌ها ارائه می‌دهد که می‌توانند چارچوب‌های اخلاقی خود را تقویت کنند و رضایت کارکنان و عملکرد سازمانی را بهبود بخشند.

با وجود نتایج چشمگیر این مطالعه، چند محدودیت باید مدنظر قرار گیرد. اولین محدودیت، محدود بودن تحقیق به یک سازمان خاص، یعنی شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب در اهواز است. این محدودیت می‌تواند تعمیم نتایج به سایر صنایع یا مناطق را محدود کند. گرچه یافته‌های مطالعه برای این سازمان خاص مفید است، اما بررسی کاربرد منشور اخلاق حرفه‌ای طراحی‌شده در سایر بخش‌ها و مناطق می‌تواند سودمند باشد. تحقیقات آینده می‌توانند دامنه تحقیق را با بررسی چالش‌های اخلاقی در سازمان‌های مختلف گسترش دهند، به‌ویژه در صنایعی که کارکنان نسل Z را به‌طور عمده استخدام می‌کنند.

یکی دیگر از محدودیت‌های این مطالعه، وابستگی به روش دلفی و تکنیک گروه کانونی برای جمع‌آوری داده‌ها از خبرگان است. اگرچه این روش‌ها برای جمع‌آوری نظرات خبرگان و دستیابی به اجماع مؤثر هستند، اما ممکن است تحت تأثیر تعصبات خاص قرار گیرند، مانند تأثیر نظرات افراد غالب در گروه یا تمایل به پیروی از نظرات دیگر شرکت‌کنندگان. تحقیقات آینده می‌توانند از روش‌های جمع‌آوری داده‌های دیگر، مانند پرسشنامه‌ها یا مصاحبه‌ها با طیف وسیع‌تری از کارکنان و مدیران، استفاده کنند تا مجموعه متنوع‌تری از دیدگاه‌ها در خصوص چالش‌های اخلاقی سازمان‌ها در مدیریت کارکنان نسل Z به‌دست آید.

در نهایت، مطالعه حاضر بیشتر بر طراحی منشور اخلاق حرفه‌ای متمرکز شده است و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی و رضایت کارکنان به‌طور مستقیم ارزیابی نشده است. تحقیقات آینده می‌توانند اثربخشی منشور اخلاقی طراحی‌شده را با ارزیابی اجرای آن در عمل و اندازه‌گیری تأثیر آن بر نتایج کارکنان، مانند رضایت شغلی، انگیزش و عملکرد، مورد بررسی قرار دهند. مطالعات طولی می‌توانند بینش‌های ارزشمندی در مورد تأثیرات بلندمدت اجرای منشور اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ سازمانی و رفتار کارکنان ارائه دهند.

تحقیقات آینده می‌توانند بر پیاده‌سازی منشور اخلاق حرفه‌ای طراحی‌شده در زمینه‌های مختلف سازمانی و صنعتی تمرکز کنند. بررسی این که سازمان‌ها با ساختارها، فرهنگ‌ها و دموگرافیک‌های مختلف چگونه به معرفی یک منشور اخلاق حرفه‌ای پاسخ می‌دهند، می‌تواند مفید باشد. همچنین، تحقیق در مورد نحوه تأثیر سبک‌های مختلف رهبری بر پذیرش و اثربخشی چارچوب‌های اخلاقی در سازمان‌ها به‌ویژه در زمینه کارکنان نسل Z که ممکن است انتظارات متفاوتی از رهبران خود داشته باشند، می‌تواند مفید باشد.

علاوه بر این، مطالعات آینده می‌توانند نقش فناوری و پلتفرم‌های دیجیتال در شکل‌دهی به رفتار اخلاقی در محیط‌های کاری را مورد بررسی قرار دهند. با توجه به گسترش استفاده از فناوری، به‌ویژه در زمینه کار از راه دور و تیم‌های مجازی، جالب خواهد بود که بررسی شود چگونه می‌توان اصول اخلاقی را در محیط‌های دیجیتال حفظ کرد. تحقیقات همچنین می‌توانند چالش‌های اخلاقی مرتبط با هوش مصنوعی (AI) و اتوماسیون در محیط‌های کاری را مورد بررسی قرار دهند و نحوه تأثیر این تکنولوژی‌ها بر تصمیمات اخلاقی و رفتارهای مدیران و کارکنان را تحلیل کنند.

یکی دیگر از زمینه‌های مهم برای تحقیقات آینده، تقاطع اخلاق و رفاه کارکنان است. در حالی که این تحقیق بر اخلاق حرفه‌ای و نقش آن در شکل‌دهی رفتار سازمانی تمرکز داشت، تحقیقات بیشتری می‌توانند بررسی کنند که چگونه چارچوب‌های اخلاقی به سلامت روانی و رفاه عاطفی کارکنان کمک می‌کند. به‌طور خاص، مطالعات آینده می‌توانند بررسی کنند که چگونه رهبری اخلاقی و فرهنگ سازمانی بر استرس شغلی، رضایت شغلی و تعادل کار-زندگی تأثیر می‌گذارد، به‌ویژه برای کارکنان نسل Z که ممکن است انتظارات متفاوتی از محیط کاری خود نسبت به نسل‌های پیشین داشته باشند.

در عمل، سازمان‌ها باید به توسعه منشور اخلاق حرفه‌ای توجه ویژه‌ای داشته باشند که ارزش‌ها و انتظارات کارکنان نسل Z را دربرگیرد. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که نسل Z به شفافیت، عدالت و فرصت‌های رشد فردی و حرفه‌ای اهمیت زیادی می‌دهند. بنابراین، سازمان‌ها باید بر ایجاد محیطی تمرکز کنند که از این ارزش‌ها حمایت کند، از جمله تدوین دستورالعمل‌های اخلاقی واضح، ایجاد ارتباطات باز و فراهم آوردن فرصت‌های یادگیری و توسعه مستمر. با هم‌راستا کردن شیوه‌های سازمانی با ارزش‌های اخلاقی کارکنان، سازمان‌ها می‌توانند رضایت و تعامل کارکنان را افزایش دهند که در نهایت به بهبود عملکرد کلی سازمان منجر می‌شود.

علاوه بر این، سازمان‌ها باید در برنامه‌های آموزشی سرمایه‌گذاری کنند که به مدیران کمک کند تا انتظارات اخلاقی کارکنان نسل Z را درک کنند و آن‌ها را برای مدیریت چالش‌های اخلاقی در محیط کار آماده سازند. مدیران باید نه تنها در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی آموزش ببینند، بلکه باید در نحوه انتقال انتظارات اخلاقی به تیم‌های خود و پرورش فرهنگ مسئولیت‌پذیری و صداقت نیز مهارت پیدا کنند. علاوه بر



این، سازمان‌ها باید به‌طور منظم منشورهای اخلاقی خود را بازبینی و به‌روزرسانی کنند تا از بروز هرگونه مغایرت با نیازها و انتظارات کارکنان نسل Z جلوگیری کنند.

در نهایت، سازمان‌ها باید بازخورد کارکنان را در فرآیند توسعه و اجرای چارچوب‌های اخلاقی خود وارد کنند. درگیر کردن کارکنان در مباحث مربوط به ارزش‌های اخلاقی که برای آن‌ها اهمیت دارد، می‌تواند کمک کند تا منشور اخلاق حرفه‌ای بازتاب‌دهنده دیدگاه‌ها و اولویت‌های مختلف نیروی کار باشد. با ایجاد رویکردی مشارکتی برای توسعه اخلاق، سازمان‌ها می‌توانند تعهد خود را به رفتار اخلاقی تقویت کرده و اعتماد و وفاداری کارکنان را جلب کنند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازن اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازن و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

References

- Abdollahi, R., Amiri, M., & Nargesian, A. (2022). Conceptualizing Employee Value Propositions: A Systematic Literature Review. *Human Resource Studies*, 12(4), 1-22. https://www.jhrs.ir/article_168834.html?lang=en
- Akbari, S., Gholipour, A., & Nargesian, A. (2023). Identifying Factors Affecting the Retention of Generation Z Employees in the Capital Market (Compensation System). *Human Resource Management Research*, 15(1), 11-52. <https://www.sid.ir/paper/1070381/en>
- Bahrami, S., & Jafari Harandi, R. (2017). Individual Values and Person-Organization Fit Among Faculty Members and Staff at Qom University. *Educational Leadership Research*, 4(14), 63-84. <https://www.ensani.ir/fa/article/410845/>
- Bastami, H., Karimi, A., Hedayat Rasa, M., & Jahan, J. (2023). Designing the Development Model of Islamic Sports Marketing in Swimming Federation. *Dynamic Management and Business Analysis*, 2(3), 59-72. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2022990.1021>
- Bazrafshan, A. A., Amirandezadeh, M., Zarei, R., & Ahmadi, A. (2023). Designing a Conceptual Model of Professional Ethics Components for School Administrators. *Bimonthly Journal of New Approaches in Educational Management*, 14(4). https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_6033.html?lang=en
- Dehghani, H., Poorkiyani, M., Salajegheh, S., & Sayadi, S. (2022). Designing a Model of Professional Ethics in the Organization of Natural Resources, Forests, Rangelands, and Watershed Management. *Ethics in Science and Technology*, 17(4), 131-139. <https://www.sid.ir/paper/1139278/en>

- Gharamaleki, A. F. (2012). *Introduction to Professional Ethics*. Tehran: Saramad Publishing.
- Ghazi, S., Mehrdad, H., & Darai, M. (2018). Designing a Model of Professional Ethics for Physicians: A Delphi Model. *Yafteh Scientific Research Journal*, 20(2), 62-75. <https://yafte.lums.ac.ir/article-1-2671-en.html>
- Kabirian, M. (2024). The Process of Professional Ethics Development in Midwifery Students: A Grounded Theory Study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 29(3), 302-308. https://doi.org/10.4103/ijnmr.ijnmr_12_23
- Khaleghkhah, A., Moini Kia, M., & Taheri Namehil, E. (2019). The Relationship Between Intellectual Capital and Social Adequacy with the Professional Ethics of Education Employees. *Journal of Psychology and Educational Sciences (Negareh Institute of Higher Education)*, 44, 79-102. <https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/1888496/>
- Mijani, M., Zare, H., & Khanifar, H. (2022). Designing a Human Resource Management Model for Generation Z Employees Using a Grounded Theory Approach. *Sustainable Human Resource Management*, 4(7), 191-213. https://shrm.journals.umz.ac.ir/article_4103.html
- Mohammadi Fomani, M., Sharifi, A., & Etemad Ahari, A. a. (2024). Development, Validity, and Reliability Assessment of the Professional Ethics Scale for Faculty Members of Farhangian University [Research Article]. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 7(2), 8-15. <https://doi.org/10.61838/kman.ijes.7.2.2>
- Mousavi, S. Z. (2023). The Role of Professional Ethics in Improving Employee Organizational Behavior. 1st International Conference on Management, Accounting, and Economics with a Future Perspective,
- Nouriyani, M., Atashk, M., Salem, S., & Jamshidzadeh Kyasrayy, M. (2016). The Impact of Demographic Factors on Observing Professional Ethics in University Teaching. *Ethics in Science and Technology*, 11(1), 85-94. <https://ethicsjournal.ir/article-1-240-en.html>
- Parsakia, K. (2024). Resource Management Strategies in the Hospitality Industry: Balancing Profit and Sustainability. *Journal of Resource Management and Decision Engineering*, 2(4), 17-23. <https://journalrmde.com/index.php/jrmde/article/view/34>
- Parsakia, K., Kazemi, S., & Saberi, S. (2023). Strategic Management of Technology in Psychology: Implications for Decision-Making. *Health Nexus*, 1(3). <https://doi.org/10.61838/kman.hn.1.3.12>
- Rahimi, R., Vahdat, R., & Sameri, M. (2024). Structural Equation Modeling of Professional Ethics Based on Social Responsibility, Organizational Transparency, and Organizational Commitment With the Mediating Role of Social Cynicism. *Jsied*, 175-195. <https://doi.org/10.61838/jsied.4.4.11>
- Rahpeyma, A., Naderinasab, M., & Nasiri Farsani, M. (2024). Analysis of Corruption in the Managerial Elections of Sports Federations and Its Impact on Development Strategies. *Dynamic Management and Business Analysis*, 3(2), 34-50. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2040251.1110>
- Razavi Al-Hashem, S. B., Payervand, H., & Mirzaei, M. (2023). Designing a Contingency Model of Professional Ethics: A Step Toward Organizational Citizenship Behavior. *Cultural Management*, 17(60), 1-16. <https://sanad.iau.ir/en/Article/818192>
- Sami'zadeh Lahiji, H. (2020). Employee Values and Their Hierarchy in Tendency and Accountability in Urban Management. International Conference on Quantitative Models and Techniques in Management,
- Sheikhi Mobarakeh, B., Salimi, M., & Zahedi, H. (2021). Designing a Model of Professional Ethics for Physical Education Teachers. *Applied Ethics Studies*, 17(41), 97-126. https://akhlagh.morsalat.ir/article_71340.html
- Shirvani, T., Omid, A., & Safari, S. (2024). Compilation of Organizational Virtue Model based on Professional Ethics and Organizational Justice of Employees of Sports and Youth Departments of Chaharmahal and Bakhtiari Province. *Human Resource Management in Sports*, 11(1), 113-130. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.13653.2584>
- Soleimani, N., Aghdasi, M., Ostadi, B., & Al-Badawi, A. (2018). Providing a Mathematical Formula for Calculating Employee Value. *New Research in Decision-Making*, 13, 101-118. https://journal.saim.ir/article_35330.html?lang=en
- Taheri Attar, G., Pourahmadi, M., & Harati, M. (2019). Analyzing the Effect of Professional Ethics on Job Performance and Organizational Trust with the Mediation of Ethical Climate. *Transformation Management Research Journal*, 11, 27-56. <https://sid.ir/paper/407371/en>
- Ziaei, M. S., & Nargesian, J. (2023). Presenting a Talent Retention Model for Generation Z Employees in Government Organizations. *Human Resource Studies*, 13(1), 26-56. https://www.jhrs.ir/article_172964.html