





دانشگاه شاهرود

دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه کارشناسی ارشد

نقش اخلاق کاری و تعهد شغلی در عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی

استاد راهنما

دکتر رضا اندام

استاد مشاور

امیر منتظری

نگارش

آسیه ابویسانی

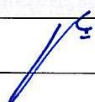
بهمن ماه ۱۳۹۳

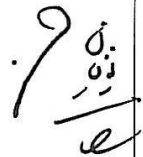
دانشگاه صنعتی شاهرود

دانشکده : تربیت بدنی
گروه : تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه کارشناسی ارشد آقای / خانم آسیه ابویسانی
تحت عنوان: نقش اخلاق کاری و تعهد شغلی در عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی

در تاریخ ۱۳۹۳/۱۱/۲۷ توسط کمیته تخصصی زیر جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی مورد ارزیابی و با درجه بسیار خوب مورد پذیرش قرار گرفت.

امضاء	اساتید مشاور	امضاء	اساتید راهنما
	نام و نام خانوادگی : آقای امیر منتظری		نام و نام خانوادگی : دکتر رضا اندام
	نام و نام خانوادگی :		نام و نام خانوادگی :

امضاء	نماینده تحصیلات تکمیلی	امضاء	اساتید داور
	نام و نام خانوادگی : دکتر علی یونسیان		نام و نام خانوادگی : دکتر حسن بحر العلوم
			نام و نام خانوادگی : دکتر سید رضا حسینی نیا
			نام و نام خانوادگی :
			نام و نام خانوادگی :

تقدیم به:

محضر عزیزی که آرامش و امنیت امروزمان را مدیون فداکاری‌ها و

رشادت‌های آنان، هستیم؛

تقدیم به ایثارگران، جانبازان و شهدای سرزمینم، به ویژه پدر بزرگوار

همسرم

"شهید عباسعلی ابویسانی"

شکر و سپاس خدا را که بزرگترین امید و باور در محطه زندگیست.

پروردگارا:

نه می توانم موهبتان را که در غرت من سفید شد، سیاه کنم و نه برای دست های پینه بسته شان که ثمره تلاش برای افتخار من است، مرهمی دارم. پس توفیقم ده که هر محطه شکر گزارشان باشم و ثانیه های عمرم را در عصای دست بودنشان بگذرانم.

کمال احترام و ادب به اساتید بزرگوار جناب آقای دکتر رضا اندام برای لطف بی دریغ و دقت نظر فراوان در هدایت پایان نامه.

سپاس فراوان از استاد مشاور جناب آقای امیر منطری برای مشاوره در اجرای پایان نامه.

تقدیر و تشکر از همسر عزیزم:

که سایه مهربانش سایه ساز زندگیم می باشد، او که اسوه صبر و تحمل بوده و مشکلات مسیر را برایم تسهیل نمود.

و

برادران ارجمندم که در راه پرفراز و نشیب زندگی همواره، تکیه گاهم بوده اند.

تعهد نامه

اینجانب آسیه ابویسانی دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه: نقش اخلاق کاری و تعهد شغلی در عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تحت راهنمایی آقای دکتر رضا اندام متعهد می شوم.

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است.
- در استفاده از نتایج پژوهشهای محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است.
- مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است.
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد و مقالات مستخرج با نام « دانشگاه صنعتی شاهرود » و یا « Shahrood University of Technology » به چاپ خواهد رسید.
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه ، در مواردی که از موجود زنده (یا بافتهای آنها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است رازداری ، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است .

تاریخ ۹۳/۱۱/۲۷

امضای دانشجو
آسیه ابویسانی

مالکیت نتایج و حق نشر

- کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج، کتاب، برنامه های رایانه ای، نرم افزار ها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد. این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود.
- استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی باشد.

* متن این صفحه نیز باید در ابتدای نسخه های تکثیر شده پایان نامه وجود داشته باشد .

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی نقش اخلاق کاری و تعهد شغلی در عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بود. روش پژوهش، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تشکیل می‌دادند که براساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسای و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۱۷۷ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین شدند. بدین ترتیب ۱۷۷ نفر پرسشنامه‌های ویژگی‌های فردی، اخلاق کاری مریاک و همکاران (۲۰۱۳)، تعهد شغلی آلن و می‌یر (۱۹۹۴) و خودارزیابی عملکرد آبرامز (۱۹۹۴) را تکمیل نمودند. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها با بهره‌گیری از نظرات اساتید مدیریت ورزشی تأیید شد و پایایی آنها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۷۴ و ۰/۹۲ تعیین گردید. فرضیات پژوهش با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون در سطح معناداری $\alpha \leq 0.05$ و تحلیل رگرسیونی انجام شد، همچنین برای اولویت‌بندی ابعاد متغیرها از آزمون فریدمن استفاده شد. نتایج نشان داد که اخلاق کاری و تعهد شغلی در عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی نقش مثبت و معناداری دارند. همچنین تمامی مؤلفه‌های اخلاق کاری در عملکرد کارکنان نقش مثبت و معناداری داشتند. تمامی ابعاد تعهد شغلی در عملکرد کارکنان نیز نقش معناداری داشت که مؤلفه‌های تعهد عاطفی و هنجاری رابطه مستقیم اما مؤلفه مستمر رابطه معکوس با عملکرد کارکنان داشت. بین اولویت ابعاد اخلاق کاری تفاوت معنادار وجود دارد که به ترتیب اخلاقیات، زمان تلف شده، اعتماد به نفس، سخت‌کوشی، محوریت کار، تأخیر در رضایت‌مندی و فراغت در اولویت‌های اول تا هفتم هستند. همچنین بین اولویت ابعاد تعهد شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد که به ترتیب تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر در اولویت‌های اول تا سوم هستند. این نتایج، بر ضرورت توجه به اخلاق کاری و تعهد شغلی در ابعاد مختلف برنامه‌های معرفتی و یادگیری سازمانی، برای افزایش عملکرد و مشارکت فعالانه کارکنان در امور سازمانی و عمل به مسئولیت‌های فردی تأکید دارد.

کلیدواژه‌های فارسی: اخلاق کاری، تعهد شغلی، عملکرد

فهرست مطالب

فصل اول: طرح پژوهش

۱-۱. مقدمه	۲
۲-۱. بیان مسأله	۴
۳-۱. ضرورت و اهمیت تحقیق	۶
۴-۱. اهداف تحقیق	۸
۱-۴-۱. هدف اصلی	۸
۲-۴-۱. اهداف اختصاصی	۸
۵-۱. سؤالات تحقیق	۸
۶-۱. محدودیت‌های تحقیق	۹
۱-۶-۱. محدودیت‌های قابل کنترل	۹
۲-۶-۱. محدودیت‌های غیرقابل کنترل	۹
۷-۱. قلمرو تحقیق	۹
۱-۷-۱. قلمرو مکانی تحقیق	۹
۲-۷-۱. قلمرو زمانی تحقیق	۹
۳-۷-۱. قلمرو موضوعی تحقیق	۹
۸-۱. پیش‌فرض‌های تحقیق	۱۰
۹-۱. تعاریف واژه‌ها و اصطلاحات	۱۰
۱-۹-۱. تعاریف نظری	۱۰
۱-۱-۹-۱. اخلاق کاری	۱۰
۲-۱-۹-۱. تعهد شغلی	۱۰
۳-۱-۹-۱. عملکرد	۱۰
۴-۱-۹-۱. ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی	۱۱
۲-۹-۱. تعاریف عملیاتی	۱۱
۱-۲-۹-۱. اخلاق کاری	۱۱
۲-۲-۹-۱. تعهد شغلی	۱۱
۳-۲-۹-۱. عملکرد کارکنان	۱۲

۱-۲-۱. مقدمه.....	۱۴
۲-۲-۲. پیش درآمدی بر اخلاق.....	۱۴
۲-۲-۱. تعریف اخلاق.....	۱۵
۲-۲-۲. دسته‌بندی مکاتب و نظریات اخلاقی.....	۱۷
۲-۲-۱-۲. دسته‌بندی تاریخی.....	۱۷
۲-۲-۲. دسته‌بندی بر اساس نظریات اخلاق هنجاری.....	۱۸
۲-۲-۳. دسته‌بندی براساس واقع‌گرایی و غیر واقع‌گرایی.....	۲۱
۲-۲-۳. اخلاق سازمانی.....	۲۱
۲-۲-۴. نکات مورد توجه در ایجاد اصول اخلاقی.....	۲۲
۲-۲-۵. اخلاق کاری.....	۲۳
۲-۲-۶. نمایه اخلاق کاری چند بعدی.....	۲۵
۲-۲-۷. اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان.....	۲۵
۲-۲-۸. ارزش‌های اصول اخلاق حرفه‌ای.....	۲۶
۲-۲-۹. فرهنگ‌ها و محیط‌های اخلاقی.....	۲۸
۲-۲-۹-۱. فرهنگ اخلاقی از دیدگاه جوامع غربی.....	۳۱
۲-۲-۹-۲. فرهنگ اخلاقی از دیدگاه اسلام.....	۳۲
۲-۲-۱۰. عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان از نظر نوده.....	۳۴
۲-۲-۱۰-۱. عامل‌های سطح کلان اثرگذار بر رفتار اخلاقی فرهنگ.....	۳۴
۲-۲-۱۰-۲. عامل‌های سطح میانی اثرگذار بر رفتار اخلاقی رقابت.....	۳۵
۲-۲-۱۰-۳. عوامل سطح خرد اثرگذار بر رفتار اخلاقی نگرش.....	۳۶
۲-۲-۱۱. مفهوم اخلاق اداری.....	۳۸
۲-۲-۱۲. مدیریت اخلاق و اصول آن.....	۳۹
۲-۲-۱۳. فواید مدیریت اخلاق در محیط کار.....	۴۰
۲-۲-۱۴. ضرورت تبیین اخلاق و ابزار آن.....	۴۱
۲-۳. پیش درآمدی بر تعهد.....	۴۲
۳-۱-۱. تعریف تعهد شغلی.....	۴۳
۳-۲. عوامل تعیین‌کننده تعهد شغلی.....	۴۴
۳-۲-۱. تعهد عاطفی.....	۴۴
۳-۲-۲. تعهد مستمر.....	۴۵

۴۶	 ۳-۲-۳-۲. تعهد هنجاری
۴۹	 ۳-۳-۲. شباهت و تفاوت تعهد شغلی با برخی از مفاهیم
۴۹	 ۱-۳-۳-۲. تعهد شغلی و رضایت شغلی
۵۰	 ۲-۳-۳-۲. تعهد شغلی و انگیزش
۵۰	 ۳-۳-۳-۲. تعهد شغلی و روحیه
۵۱	 ۴-۳-۳-۲. تعهد شغلی و وجدان کار
۵۱	 ۵-۳-۳-۲. تعهد شغلی و نگرش شغلی
۵۱	 ۶-۳-۳-۲. تعهد شغلی و مسئولیت
۵۲	 ۷-۳-۳-۲. تعهد شغلی و کیفیت حیات شغلی
۵۲	 ۴-۲. عملکرد
۵۲	 ۱-۴-۲. تعریف عملکرد شغلی
۵۴	 ۲-۴-۲. مدل ها و ابعاد عملکرد
۵۵	 ۱-۲-۴-۲. مدل کمپل و مدل هانت
۵۸	 ۳-۴-۲. انواع عملکرد شغلی
۵۸	 ۱-۳-۴-۲. عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای
۶۰	 ۲-۳-۴-۲. عملکرد شغلی بالقوه و بالفعل
۶۱	 ۳-۳-۴-۲. عملکرد شغلی نوآورانه و استاندارد
۶۱	 ۴-۴-۲. عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی افراد
۶۳	 ۵-۴-۲. عوامل مؤثر بر عملکرد ضعیف کارکنان
۶۴	 ۶-۴-۲. ارزیابی عملکرد
۶۵	 ۷-۴-۲. اهمیت ارزیابی عملکرد شغلی
۶۶	 ۸-۴-۲. ارزیابی‌های عملکرد
۶۷	 ۹-۴-۲. شیوه‌های ارزیابی عملکرد
۶۷	 ۵-۲. پیشینه پژوهش
۶۷	 ۱-۵-۲. پیشینه تحقیقات اخلاق کاری
۷۵	 ۲-۵-۲. پیشینه تحقیقات تعهد شغلی
۸۱	 ۳-۵-۲. پیشینه تحقیقات عملکرد
۸۹	 ۶-۲. جمع‌بندی

فصل سوم: روش‌شناسی پژوهش

۹۲.....	۱-۳. مقدمه
۹۲.....	۲-۳. نوع پژوهش
۹۲.....	۳-۳. جامعه و نمونه آماری
۹۳.....	۴-۳. متغیرهای تحقیق
۹۳.....	۵-۳. ابزار پژوهش
۹۵.....	۶-۳. روش توزیع پرسشنامه‌ها و جمع‌آوری داده‌ها
۹۶.....	۷-۳. روش‌های تجزیه و تحلیل آماری

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

۹۸.....	۱-۴. مقدمه
۹۸.....	۲-۴. توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها
۱۰۰.....	۳-۴. توزیع نمرات متغیرهای تحقیق
۱۰۰.....	۴-۴. آزمون سؤالات تحقیق
۱۰۰.....	۱-۴-۴. سؤال اول
۱۰۳.....	۲-۴-۴. سؤال دوم
۱۰۶.....	۳-۴-۴. سؤال سوم
۱۰۶.....	۴-۴-۴. سؤال چهارم

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۱۰۸.....	۱-۵. مقدمه
۱۰۸.....	۲-۵. خلاصه پژوهش
۱۱۲.....	۳-۵. بحث و نتیجه‌گیری
۱۱۹.....	۴-۵. پیشنهادات مبتنی بر یافته‌ها
۱۱۹.....	۵-۵. پیشنهادات برای پژوهش‌های آتی
۱۲۱.....	پیوست
۱۲۷.....	منابع

فهرست جدول‌ها

جدول ۲-۱. مدل چند عاملی عملکرد شغلی کمپل.....	۵۶
جدول ۲-۲. مدل چند بعدی عملکرد هانت.....	۵۷
جدول ۲-۳. مقایسه ابعاد عملکرد زمینه‌ای بورمن و ابعاد وان اسکاتر	۵۹
جدول ۲-۴. تحقیقات مهم و مرتبط داخلی	۸۵
جدول ۲-۵. تحقیقات مهم و مرتبط خارجی	۸۷
جدول ۳-۱. نام شهرها و تعداد نفرات شرکت کننده	۹۳
جدول ۳-۲. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها.....	۹۵
جدول ۴-۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها.....	۹۹
جدول ۴-۲. بررسی توزیع داده‌های تحقیق بر اساس کشیدگی و چولگی	۱۰۰
جدول ۴-۳. ضرایب همبستگی بین متغیرهای ملاک (عملکرد) و پیش‌بین (ابعاد اخلاق کاری)	۱۰۱
جدول ۴-۴. خلاصه مدل در تحلیل رگرسیون به روش همزمان بین ابعاد اخلاق کاری و عملکرد شغلی	۱۰۲
جدول ۴-۵. تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان	۱۰۳
جدول ۴-۶. ضرایب همبستگی بین متغیرهای ملاک (عملکرد) و پیش‌بین (ابعاد تعهد شغلی)	۱۰۴
جدول ۴-۷. خلاصه مدل در تحلیل رگرسیون به روش همزمان بین ابعاد تعهد شغلی و عملکرد شغلی	۱۰۴
جدول ۴-۸. تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان	۱۰۵
جدول ۴-۹. آزمون فریدمن به منظور اولویت بندی ابعاد اخلاق کاری	۱۰۶
جدول ۴-۱۰. آزمون فریدمن به منظور اولویت بندی ابعاد تعهد شغلی	۱۰۶

فهرست شکل‌ها

شکل ۳-۱. روابط میان متغیرهای پیش‌بین و ملاک ۹۴

فهرست نمودارها

نمودار ۲-۱. مدل ابداعی فرهنگ اخلاقی برگرفته از متون اسلامی ۳۳

نمودار ۴-۱. وضعیت استخدامی آزمودنی‌ها ۹۹

نمودار ۴-۲. طرح رگرسیون باقیمانده‌های استاندارد شده ۱۰۳

نمودار ۴-۳. طرح رگرسیون باقیمانده‌های استاندارد شده ۱۰۵

فصل اول

طرح پژوهش

۱-۱. مقدمه

امروزه صاحب‌نظران و اندیشمندان بر اهمیت نقش نیروی انسانی به‌عنوان عامل توسعه‌ی کشور واقف بوده و مهم‌ترین سرمایه‌ی هر سازمان را نیروی انسانی آن می‌دانند (به نقل از حمید، ۱۳۹۱). وینکز^۱ و هیگنز^۲ (۱۹۹۳)، موفقیت سازمان را در گرو عملکرد^۳ مناسب که شاخص‌هایی مانند سودآوری، بقاء، رشد، میزان دستیابی به اهداف و قابلیت‌های رقابتی را شامل می‌شود، می‌دانند؛ که معیاری برای ارزیابی عملکرد فعالیت‌ها و تلاش‌ها در بخش‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی و صنعتی تلقی می‌شود (دانایی، ۱۳۹۰). کارشناسان بر این عقیده‌اند که از جمله عوامل تأثیرگذار در عملکرد افراد، داشتن توانایی و علاقه‌مندی آنان به کار است (قلی‌پور، ۱۳۸۶). به عبارت دیگر میزان توانمندی افراد که همان برخورداری ایشان از دانش، مهارت، تجربه، شایستگی و نیز علاقه، تعهد^۴ و اعتماد به نفس است، در کیفیت بهره‌وری آنان مؤثر می‌باشد (آرمسترانگ^۵، ۱۳۸۳)؛ البته منظور از عملکرد یا بهره‌وری نیز، همان خروجی و نتیجه‌ی نهایی فعالیت شخص است که به مساعدت تلاش فردی و تعامل با دیگر همکاران به‌دست می‌آید، هر چند باید یادآور شد که این عملکرد با عوامل بسیاری هم در ارتباط است که توانمندی‌های شخص و عوامل محیطی، از آن جمله می‌باشد (اکونور^۶، ۲۰۰۷).

هر حرفه، رفتار و تعهدات مربوط به خود را دارد که برگرفته از اساسنامه آن حرفه است. وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان و حرفه در هر سازمانی ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد (پورسلطانی، ۱۳۹۰). سانتوز^۷ (۱۹۹۸) تعهد حرفه‌ای را احساس وابستگی نسبت به شغل و حرفه‌ی خاص می‌داند و بر تمایل و علاقه به کار در حرفه‌ای خاص به عنوان تعهد حرفه‌ای

1 . Vincze

2 . Higgins

3 . Performance

4 . Commitment

5 .Armstrong

6 . O'Connor

7 . Santos

تأکید می‌کند. نیروی انسانی متخصص، وفادار، سازگار با اهداف و آرمان‌های سازمانی، متعهد و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت نماید، موجبات اثربخشی و ارتقاء سطح عملکرد سازمان را به خوبی فراهم می‌نماید (برانسون^۱، ۲۰۰۳). یکی از نقش‌های مهم مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دارای عملکرد بالا، توسعه ارزش‌های محوری سازمان و ارتباط آن با جهت‌گیری راهبردی تجاری است (رفیعی، ۱۳۹۲).

سرمایه انسانی بیشتر از سرمایه‌های دیگر برای سازمان‌ها مزیت رقابتی ایجاد می‌کند، بدین طریق که سرمایه‌های انسانی یا کارکنان افزون بر انجام وظایف کاری خود، نسبت به فراز و فرودهای سازمان احساس مسئولیت نموده و در مواقع نیاز به یاری سازمان می‌پردازند. چنین کارکنانی از آرزوها و آرمان‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند که از شاخص‌های دستیابی به این نوع کارکنان توسل به اخلاق فردی و اخلاق کاری است. زیرا وجود کارکنان اخلاق‌مدار و رعایت ارزش‌های اخلاقی، بستر دستیابی به نیروی انسانی متعهد می‌باشد. این کارکنان وظایف خود را به خوبی شناخته و در انجام کامل آن تلاش می‌کنند (ابراهیم‌پور، ۱۳۹۲). اخلاق حرفه‌ای^۲ مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آنها در رعایت هنجارهای اجتماعی بسیار نقش‌آفرین است و این مستلزم شناخت اولیه و بنیادین از اصول مذکور است. در جامعه فاقد اخلاق، حتی تجهیز افراد به علم و دانش جز پیچیده‌تر و پیشرفته‌کردن مشکلات نتیجه‌ای نخواهد داشت و افراد به دزدانی با چراغ تبدیل خواهند شد؛ بدین معنی که، در جامعه‌ای که اخلاق در آن نهادینه نشده باشد دانش و فناوری نمی‌تواند به تنهایی بر مشکلات فائق آید (صحرايي، ۱۳۸۶). در سازمان‌ها به منظور بررسی مشکلات اخلاقی، بررسی تصمیم‌گیری اخلاقی کارکنان در فرآیند ارزیابی عملکرد و دادن بازخور به آنان از جمله اقداماتی است که در جهت بهبود جو اخلاقی سازمان‌ها می‌توان به کار برد (قدیری، ۱۳۹۲).

1 . Beranson

2. Work ethic

مقوله ورزش هم در این امر مستثنی نبوده و سازمان‌های ورزشی از جمله ادارات ورزش و جوانان نیازمند پیشرفت‌های اخلاقی و متعهدانه در کار هستند تا با عملکرد بهتر بتوانند در عرصه ورزشی موفق باشند.

۱-۲. بیان مسأله

ارتقاء عملکرد شغلی به دلیل افزایش بهره‌وری در جامعه، یکی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن می‌باشند (مشبکی، ۱۳۷۶، ۱۳۲). از آنجایی که منابع انسانی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی به‌شمار می‌روند، بررسی و شناسایی عوامل مرتبط با این منابع می‌تواند بر عملکرد مؤثر باشد (علیرضایی، مساح، اکرمی، ۱۳۹۲)، عدم وجود نیروی انسانی مطلوب و متعهد در هر سازمان، نیل به اهداف سازمانی را دشوارتر می‌سازد (هادی خامنه، ۱۳۸۵).

اثربخشی یک سازمان مستلزم ساختار مناسب و کارکنان شایسته با موقعیت‌کاری مناسب است (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۶)، نگرش و علایق کارکنان نسبت به شغل و وظیفه خود یکی از جنبه‌های احساس کارکنان از شرایط کاری می‌باشد و از طرفی یکی از مفاهیم تعیین کننده علاقه کارکنان، پذیرش شغل خود و اهداف و ارزش‌های سازمان است. میل و رضایت کارکنان باعث کوشش آنان در راستای تحقق اهداف سازمانی و تمایلی قوی برای حفظ خود در سازمان می‌شود. امروزه برای تعهد انواعی در نظر گرفته شده و شاخص‌های سنجش آن نیز مشخص شده است. یکی از انواع تعهدها تعهد شغلی است. تعهد شغلی فرد، وظایف و مسئولیت‌های شغلی و انجام درست و معقول کار اوست، به گونه‌ای که اگر ناظری نیز بر کار فرد نظارت نداشته باشد او در انجام وظایف محوله قصوری روا ندارد (به نقل از گمینیان، ۱۳۸۲). در نهایت تعهد شغلی صرفاً به معنای وفاداری به یک سازمان نیست، بلکه فرایندی مستمر است که از طریق آن کارکنان علاقه‌مندی خود نسبت به شغل و سازمان و نیز موفقیت و خوشبختی خود را ابراز می‌دارند (سنگری، ۱۳۷۵).

یکی دیگر از مؤلفه‌های کلیدی در کنار تعهد که باعث تمایز و مطرح شدن سازمان صرف‌نظر از صنعت مربوطه، به عنوان سازمانی ایده‌آل که در جهت پیشی گرفتن از رقبا و ایجاد مزیت رقابتی می‌شود،

اخلاق کاری است (انصاری، ۱۳۹۲). هرچند هدف اصلی سازمان‌ها افزایش کارایی و کسب سود است ولی برای دستیابی به موفقیت و تضمین بقای خود، باید به احکام اخلاقی و انتظارات اجتماعی واکنش مناسب نشان دهند و این‌گونه انتظارات را با اهداف اقتصادی سازمان تلفیق کنند تا دستیابی به اهداف والاتری را امکان‌پذیر سازند (رفیعی و زاهدی، ۱۳۹۲).

تعداد بیشماری از اعضای جوامع تجاری صریحاً نگرانی خود درباره‌ی اخلاق کاری "تعهد به ارزش و اهمیت سخت‌کوشی" در میان کارمندان را اظهار می‌کنند، نگرانی اظهار شده به این صورت است که کاهش در اخلاق کاری منجر به کاهش عملکرد شغلی، افزایش غیبت و جابجایی می‌شود که افزایش رفتار ضد تولیدی با آن تناظر دارد (به نقل از میلر^۱، ۲۰۰۲).

از عوامل مهم موفقیت سازمان‌های امروزی، تبدیل آنها به سازمان‌های اخلاقی است، یکی از رویکردهای جامع در این زمینه اشاعه فرهنگ سازمانی اخلاقی می‌باشد که رعایت ملاحظات اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها، عملکرد، سودآوری و سایر موضوعات استراتژیک لازمه آن است (مقیمی، ۱۳۸۷). بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی و ذینفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد، اخلاق کار ضعیف بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده و می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و ایجاد موفقیت‌ها در تحقق اثربخش هدف یاری نماید و سازمان را پاسخ‌گو سازد.

صاحب‌نظران بر این باورند که مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است که تأثیر چشم‌گیری بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد؛ بهره‌وری را افزایش می‌دهد، روابط را بهبود می‌بخشد و

1 . Miller

درجه ریسک را کاهش می‌دهد، زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان داده‌ها به آسانی تسهیل می‌شود و مدیر قبل از ایجاد حادثه از آن آگاه می‌شود (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰).

سازمان‌های عمومی و بازرگانی به این باور رسیده‌اند که رفتارهای اقتصادی و اخلاقی - به صورت توأمان - تنها گزینه آنها برای دستیابی به اهداف حرفه‌ای و سازمانی است (مقیمی، ۱۳۸۷)، به اعتقاد کارشناسان برای اداره بهتر ضرورت دارد که اخلاق در کنار قانون قرار گیرد و در بحث ارزیابی عملکرد، خودکنترلی جایگزین دیگر کنترلی شود (سلاجقه و سیستانی خنامان، ۱۳۸۹).

با توجه به مسائل مطرح شده در سازمان‌ها و نیز با توجه به اهمیت عوامل تأثیرگذار بر عملکرد و همچنین باور محقق مبنی بر اینکه در حوزه معرفتی اخلاق‌گرایی در سازمان‌ها خصوصاً سازمان‌های ورزشی خلاء فعالیت‌های پژوهشی وجود دارد، از این رو، این پژوهش بر آن است تا به بررسی نقش اخلاق کاری و تعهد شغلی بر عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بپردازد.

۳-۱. ضرورت و اهمیت تحقیق

دانشگاه‌ها، انجمن‌های علوم و ادبی، نهادهای دولتی و تیم‌های ورزشی همگی سازمان‌اند و دارای ویژگی‌های مشترک از قبیل، مقاصد مشخص به صورت مجموعه‌ای از مأموریت‌ها، برنامه‌ها و اهداف شکل‌گیری و برخورداری از منابع انسانی‌اند. امروزه در سازمان‌ها توجه به منابع انسانی از ابعاد مختلف مدنظر قرار گرفته است، آموزش و ارتقای توانایی‌ها و مهارت‌ها، کیفیت زندگی کاری، حفظ انگیزش و اخلاق کاری، تعهد شغلی و سازمانی، رضایت شغلی، ارتقاء در شیوه‌های پاداش‌دهی و موارد مشابه آن به موضوع‌های مهم تبدیل شده است (به نقل از پورسلطانی و همکاران، ۱۳۸۹). تلاش سازمان‌ها در راستای حفظ بقا و سودآوری بیشتر شده است، که این امر اهمیت شناخت عوامل تأثیرگذار بر کارکنان و پیامدهای کاری مرتبط با آنان را برای مدیران برجسته نموده است (ریگل^۱، ۲۰۰۷). یکی از عوامل پنهان ولی تأثیرگذار، میزان تعهد نیروی انسانی به شغل‌شان است. هر قدر کارکنان لیاقت و

1. Riggl

تعهد خود را در انجام وظایف سازمان به اثبات برسانند، سازمان نیز به موفقیت بیشتری نائل خواهد شد. سازمان‌ها برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد و متعهد نیازمندند. عدم وابستگی کارکنان به سازمان و بی‌دقتی برای انجام وظایف، از معضلات بزرگ دستگاه‌های اجرایی است که هر بار به انحاء مختلف خود را نشان می‌دهد، ترک خدمت، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت و درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی از بارزترین نمونه‌های این معضلات به‌شمار می‌روند که با تأثیر نامطلوب خود بین نیروی انسانی و سازمان‌ها فاصله ایجاد می‌کنند (عاملی و عزیزی، ۱۳۸۶).

در ادوار مختلف هر جا از ارتباط متقابل میان تلاش فرد از یک سو و عملکرد او از سوی دیگر، سخن به میان آمده نقش انکارناپذیر اخلاق حرفه‌ای نیز خودنمایی کرده‌است. در چند سال اخیر، افزایش قابل توجهی در پژوهش‌های تجربی راجع به این موضوع دیده شده است و بحث‌های محاوره‌ای متعاقباً درباره‌ی تجارت، ورزش، تحصیلات و مفاهیم متنوع دیگر رخ می‌دهد (مریاک^۱، ووئر^۲ و بنیستر^۳، ۲۰۱۰).

از طرف دیگر بروز رفتارهای غیراخلاقی مختلف در سازمان‌ها و پیامدهای منفی زیان‌آور آنها نیز توجه بسیاری از مدیران و مسئولان سازمان را به اخلاق در محیط‌های کاری جلب کرده است (سیمز^۴، کئون^۵، ۱۹۹۷). امروزه در کنار مسائلی مانند کمبود سرمایه انسانی و رقابت جهانی، بحث اخلاق حرفه‌ای نیز به‌عنوان یکی از چالش‌های آتی برای برتری سازمان‌ها برشمرده شده است، زمانی که رفتار سازمانی از نظر اخلاقی ضعیف باشد، هزینه‌های عملکرد به‌صورت آشکار و پنهان افزایش می‌یابد. این هزینه‌ها را می‌توان در حوزه‌های مختلف سازمان مانند پایین بودن بهره‌وری، کندی پویایی سازمان، عدم شفافیت و به‌هم ریختگی ارتباطات سازمانی شناسایی کرد (صالح نیا و اله‌توکلی، ۱۳۸۸).

اخلاق بحثی مهم و جدی است که دامنه آن به تمام حوزه‌ها کشیده شده‌است به‌طوری‌که می‌توان از ارتباط مباحث اخلاق و آن پدیده‌ها سخن گفت و عملکرد از جمله این پدیده‌هاست (اخوان و

1. Meriac
2. Woehr
3. Banister
4. Sims
5. Keon

یزدی‌مقدم، ۱۳۹۲). جرائمی که توسط کارمندان انجام می‌شود ممکن است به سرعت تصویر سازمان‌ها را خراب کند (کوماری^۱، ۲۰۱۳)؛ همین دلیل باعث شده که اخلاق کاری، در سالیان اخیر به‌دنبال شکست شرکت‌های بزرگ و بحران‌های غرب اهمیت بسیاری پیدا کند (انصاری و شاکر اردکانی، ۱۳۹۲).

۴-۱. اهداف تحقیق

۱-۴-۱. هدف اصلی

هدف کلی از انجام این پژوهش بررسی نقش اخلاق کاری و تعهد شغلی در عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی است.

۲-۴-۱. اهداف اختصاصی

۱-۲-۴-۱. بررسی نقش ابعاد اخلاق کاری در عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی.

۲-۲-۴-۱. بررسی نقش ابعاد تعهد شغلی در عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی.

۳-۲-۴-۱. تعیین اولویت ابعاد اخلاق کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی.

۴-۲-۴-۱. تعیین اولویت ابعاد تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی.

۵-۱. سوالات تحقیق

۱-۵-۱. آیا ابعاد اخلاق کاری در عملکرد کارکنان نقش معناداری دارد؟

۲-۵-۱. آیا ابعاد تعهد شغلی در عملکرد کارکنان نقش معناداری دارد؟

۳-۵-۱. آیا بین اولویت ابعاد اخلاق کاری کارکنان تفاوت معنی‌دار وجود دارد؟

۴-۵-۱. آیا بین اولویت ابعاد تعهد شغلی کارکنان تفاوت معنی‌دار وجود دارد؟

1. Komari

۱-۶. محدودیت‌های تحقیق

۱-۶-۱. محدودیت‌های قابل کنترل

۱-۶-۱-۱. دوره زمانی این پژوهش بهمن ماه ۱۳۹۲ تا شهریور ۱۳۹۳ بوده است.

۱-۶-۱-۲. تنها کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند.

۱-۶-۲. محدودیت‌های غیر قابل کنترل

۱-۶-۲-۱. برخی از کارکنان در پرکردن پرسش‌نامه‌ها همکاری لازم را نداشتند.

۱-۶-۲-۲. برخی از کارکنان در دسترس نبودند.

۱-۶-۲-۳. احتمال محافظه‌کاری کارکنان در پاسخ‌گویی به سؤالات پرسش‌نامه‌ها با وجود اینکه

پرسشنامه‌ها بدون اسم بودند.

۱-۶-۲-۴. تأثیر عواملی همچون تمایلات و تعصبات آزمودنی‌ها از سؤالات پرسش‌نامه‌ها.

۱-۷. قلمرو تحقیق

۱-۷-۱. قلمرو مکانی تحقیق

قلمرو مکانی تحقیق، ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بود.

۱-۷-۲. قلمرو زمانی تحقیق

این تحقیق در فاصله زمانی بهمن ماه ۱۳۹۲ تا شهریور ۱۳۹۳ انجام شده و داده‌های تحقیق طی سه

ماه جمع‌آوری گردیده است.

۱-۷-۳. قلمرو موضوعی تحقیق

اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد کارکنان در حوزه مدیریت رفتار و منابع انسانی سازمان می‌باشد.

۸-۱. پیش فرض‌های تحقیق

- ۱-۸-۱. کارکنان مفهوم هر سؤال را به درستی درک کرده‌اند و با آگاهی و صداقت کامل به آن پاسخ داده‌اند.
- ۲-۸-۱. پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در این تحقیق اهداف تحقیق را به دقت می‌سنجند.
- ۳-۸-۱. حالات روانی لحظه‌ای و آنی کارکنان تأثیری در پاسخ‌گویی به سؤالات نداشته است.
- ۴-۸-۱. زمان و نحوه توزیع پرسش‌نامه‌ها، تأثیری بر آزمودنی‌ها نداشته است.

۹-۱. تعاریف واژه‌ها و اصطلاحات

۱-۹-۱. تعاریف نظری

۱-۱-۹-۱. اخلاق کاری

اخلاق کاری به صورت صریح به عنوان یک تفاوت فردی تعریف شده است که توسط "مجموعه‌ای از اعتقادات و رفتارهای بازتاب کننده‌ی ارزش اساسی کار" توصیف شده است (میرنز و گرت^۱، ۱۹۷۵).

۲-۱-۹-۱. تعهد شغلی

تعهد شغلی فرایندی مستمر است که از طریق آن کارکنان علاقه‌مندی خود نسبت به شغل و سازمان و نیز موفقیت و خوشبختی خود را ابراز می‌دارند (سنگری، ۱۳۷۵).

۳-۱-۹-۱. عملکرد

عملکرد عبارت است از پیامد فعالیت‌های نیروی انسانی در خصوص انجام وظایفی که به وی واگذار می‌شود و میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می‌کند (رضوان‌فر و رضائی، ۱۳۸۶).

1. Merrens & Garrett

۱-۹-۴. ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی

اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی و کلیه ادارات ورزش و جوانانی که زیر نظر این اداره مشغول به فعالیت و خدمات‌رسانی در امور ورزش و جوانان می‌باشند، اطلاق می‌گردد.

۱-۹-۲. تعاریف عملیاتی

۱-۹-۲-۱. اخلاق کاری

در این پژوهش منظور از اخلاق کاری نمره‌ای است کهک ارکنان از پرسش‌نامه ۲۸ سؤالی اخلاق کاری (مرباک و همکاران، ۲۰۱۳) به‌دست می‌آورند. این پرسش‌نامه شامل ۷ مؤلفه، به شرح زیر است:

۱-۹-۲-۱-۱. اعتماد به نفس^۱: سؤالات ۱۰، ۱۴، ۱۹، ۲۶ پرسش‌نامه اخلاق کاری

۱-۹-۲-۱-۲. اخلاقیات^۲: سؤالات ۳، ۱۳، ۲۳، ۲۷ پرسش‌نامه اخلاق کاری

۱-۹-۲-۱-۳. اوقات فراغت^۳: سؤالات ۴، ۱۶، ۱۸، ۲۵ پرسش‌نامه اخلاق کاری

۱-۹-۲-۱-۴. محوریت کار^۴: سؤالات ۲، ۷، ۲۴، ۲۸ پرسش‌نامه اخلاق کاری

۱-۹-۲-۱-۵. سخت‌کوشی^۵: سؤالات ۹، ۱۱، ۲۲، ۲۰ پرسش‌نامه اخلاق کاری

۱-۹-۲-۱-۶. زمان تلف شده^۶: سؤالات ۱، ۵، ۱۲، ۱۷ پرسش‌نامه اخلاق کاری

۱-۹-۲-۱-۷. تأخیر در رضایت‌مندی^۷: سؤالات ۶، ۸، ۱۵، ۲۱ پرسش‌نامه اخلاق کاری

۱-۹-۲-۲. تعهد شغلی

منظور از تعهد شغلی نمره‌ای است که کارکنان از پرسش‌نامه ۱۸ سؤالی تعهد شغلی (آلن و می‌یر، ۱۹۹۴) به‌دست می‌آورند. این پرسش‌نامه شامل ۳ مؤلفه تعهد عاطفی سؤالات ۱ تا ۶، تعهد مستمر سؤالات ۷ تا ۱۲ و تعهد هنجاری سؤالات ۱۳ تا ۱۸ سنجیده می‌شود.

1. Self-Reliance

2. Ethics

3. Leisure

4. Centrality of Work

5. Hard Work

6. Wasted Time

7. Delay of Gratification

۱-۹-۲-۳. عملکرد کارکنان

در این پژوهش منظور از عملکرد کارکنان نمره‌ای است که کارکنان از پرسش‌نامه ۷ سؤالی خودارزیابی عملکرد (آبرامز^۱، ۱۹۹۴) به‌دست می‌آورند. این پرسش‌نامه شامل ۲ مؤلفه می‌باشد که به شرح زیر سنجیده می‌شود:

۱-۹-۲-۳-۱. عملکرد فنی^۲: این مؤلفه به وسیله سؤالات ۱ و ۲ و ۳ و ۴ پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد سنجیده می‌شود.

۱-۹-۲-۳-۲. عملکرد اجتماعی^۳: این مؤلفه به وسیله سؤالات ۵ و ۶ و ۷ پرسش‌نامه ارزیابی عملکرد سنجیده می‌شود.

1. Abramis

2. Technical performance

3. Social performance

فصل دوم

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱. مقدمه

این فصل در دو بخش مفاهیم نظری و پیشینه تحقیق ارائه شده است. با مرور ادبیات پیشینه در خصوص موضوع مورد نظر سعی شده است تا کمکی در هدایت مسیر مطالعه صورت پذیرد. در بخش مفاهیم نظری این فصل، با توجه به مطالب بیان شده در فصل اول، مطالبی در مورد اخلاق کاری و ابعاد آن، تعهد شغلی و ابعاد آن و در آخر عملکرد بیان می‌شود. در بخش دوم این فصل نیز به تحقیقات انجام شده در حیطه موضوع تحقیق (در داخل و خارج از کشور) اشاره شده است.

۲-۲. پیش درآمدی بر اخلاق

اخلاق یک حوزه سنتی از بررسی‌های فلسفی است که درباره قوانین هنجاری رفتار کاوش می‌کند؛ یعنی اخلاق درباره بایدهای رفتار مردم است، لذا روی مرزهای درستی و نادرستی تمرکز می‌کند. علاوه بر این، مباحث اخلاقی می‌تواند سریعاً به مسئله‌ای رامنشاندنی تبدیل شود که حتی هزاران سال پس از پژوهش‌های انجام شده روی موضوع، ممکن است این اتفاق بیفتد (باکلی^۱، بیو^۲، فرینک^۳، هوارد^۴، برکسن^۵، مابز^۶، فریز^۷، ۲۰۰۱).

اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به‌طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند، عواملی موجب شود که پندار،

1. Buckley

2. Beu

3. Frink

4. Howard

5. Berkson

6. Mobbs

7. Ferris

گفتار و رفتار متفاوتی از بُعد فردی سر بزند، که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف، فساد اداری است، قابل تحلیل می‌باشد و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام مأموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش به‌سزایی ایفا می‌کند (تولایی، ۱۳۸۹).

اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد.

۲-۱- تعریف اخلاق

ریشه واژه "اخلاق" نشأت گرفته از واژه یونانی Ethics به معنی "اقتدار رسوم و سنت" است. اصول اخلاقی راجع به چگونه بودن افراد و اینکه در حرفه و سازمان متبوع خود چطور رفتار کنند، مطرح می‌شود. به‌طور کلی واژه اخلاق با استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها سر و کار دارد (نوده^۱، ۲۰۰۴). از لحاظ لغوی، اخلاق گاه به معنای عام به‌کار می‌رود و منظور از آن همه ویژگی‌های درونی انسان اعم از خوب یا بد می‌باشد اما در اکثر موارد اخلاق به معنای خاص «رفتار و خصوصیات معنوی مثبت» استعمال می‌شود، از این‌رو رفتار اخلاقی نیز رفتاری است که مطابق با ارزش‌های والای انسانی باشد.

در زبان لاتین دو کلمه "Ethics" و "Morality" هر دو بیان‌گر مفهوم اخلاق می‌باشند که البته با یکدیگر تفاوت‌هایی دارند. "Morals" به معنای خلق و خوی رایج در نفس به‌کار می‌رود؛ در حالی که برای نظریه‌های پیرامون رفتارهای خوب و بد، درست و خطا، و پاک و پلید انسان، واژه "Ethics" به‌کار می‌رود (حسینی، ۱۳۸۴). چنین تفکیکی را بین اخلاق نظری و عملی نیز می‌توان مشاهده نمود. اخلاق نیز به نظری و عملی تقسیم می‌گردد. مقصود از اخلاق نظری، جدا کردن فضایل از رذایل است.

1. Naude

به سخن دقیق‌تر، تعیین نمودن فضایل و بیان تفاوت‌های میان متشابهات آن و نیز تعیین نمودن رذایل و بیان تفاوت‌های میان متشابهات آن و استدلال بر نیکو بودن فضایل و زشت بودن رذایل است. اخلاق نظری به عنوان زیربنای اخلاق عملی است. هر انسانی، حسن عدالت و قبح ظلم را درک می‌کند و در آن اختلافی ندارد؛ ولی در مصادیق عدالت و ظلم، آرا و نظرها مختلف است. لذا مسائل بیان شده در دین، مصادیق فضیلت و رذیلت هستند؛ که ملاک آنها حسن و قبح عقلی است (سایت مطالعات دینی).

تعاریف مختلفی از اخلاق به عمل آمده است. "دایره المعارف انگلیسی چمبرز"، اخلاق را "مجموعه‌ای از معنویات" و "قواعد رفتاری" تلقی می‌کند. "کانوک"^۱ و "جانز"^۲ معتقدند که: موضوعاتی همچون انصاف، تصمیم‌گیری در مورد اینکه چه چیزی درست یا غلط است، مشخص نمودن عملیات و مقرراتی که رفتار مسئولانه بین افراد گروه‌ها را تأیید می‌کند، در حوزه اخلاقیات قرار دارند (نوده، ۲۰۰۴). "دی. جورج"^۳ اخلاقیات را این‌گونه تعریف می‌کند: تلاشی نظام یافته برای دریافت تجزیه اخلاقی و معنوی جامعه و افراد، از طریق تعیین مقرراتی که باید برای اداره رفتار انسانی، مورد استفاده قرار گیرد و دنبال کردن ارزش‌های درست و صفات مشخصه‌ای که بهبودی در زندگی را موجب می‌گردند (به نقل از مقیمی، ۱۳۷۸).

سالمون^۴ (۲۰۰۵) معتقد است که اخلاقیات موضوعی نگرشی است که مواردی همچون، گذاشتن هر فعالیت و هدف در جای خودش، دانستن اینکه چه کاری نادرست است، دانستن اینکه چه خواسته‌ای درست و چه تمایلاتی اشتباه می‌باشد، را شامل می‌شود.

1. Kanvk

2. Johns

3. Di George

4. Selman

ولاسکونز^۱ اخلاقیات را این‌گونه تعریف می‌کند: فعالیت بررسی استانداردهای معنوی و وجدانی یک فرد یا یک جامعه و پرسش در خصوص اینکه این استانداردها (استانداردهای منطقی و یا غیر منطقی) چطور در زندگی ما به کار برده می‌شود (به نقل از شریفی‌مقدم، ۱۳۹۱).

بر اساس رویکرد مکتب الهام‌بخش اسلام، علم اخلاق، پاک ساختن نفس از رذیله و آراستن آن به ملکات جمیله است، که از آن به تهذیب اخلاق تعبیر می‌شود. امام صادق (ع) اخلاق را به دو دسته تقسیم می‌نمایند:

۱. اخلاق ارادی

۲. اخلاق ذاتی

امام معتقدند که اولی بر دومی برتری دارد، زیرا کسی که از روی طینت کاری را انجام می‌دهد؛ توانی غیر آن کار را ندارد و آن کس که اراده‌مند است، با سختی بر فرمان‌برداری خدا شکیبایی می‌کند و این شخص برتر است (تحف العقول، ۱۳۸۵).

۲-۲-۲. دسته‌بندی مکاتب و نظریات اخلاقی

مکاتب و نظریه‌های اخلاقی را به اعتبارات مختلف می‌توان تقسیم‌بندی کرد؛ در اینجا به برخی از مهم‌ترین دسته‌بندی‌های مکاتب اشاره می‌کنیم.

۲-۲-۲-۱. دسته‌بندی تاریخی

در این دسته‌بندی نویسندگان معمولاً از نظریه اخلاقی سقراط شروع کرده و سپس به ترتیب به بررسی نظریات اخلاقی افلاطون، ارسطو و سایر شاگردان و پیروان سقراط پرداخته و به همین ترتیب، پس از بیان نظریات و مکاتب اخلاقی یونان باستان به بررسی اخلاق مسیحی و اندیشمندان قرون وسطی مبادرت می‌ورزند و در نهایت به بررسی نظریات اخلاقی دوران جدید می‌رسند.

1. Vlaskvzn

۲-۲-۲-۲. دسته‌بندی بر اساس نظریات اخلاق هنجاری

بر اساس این دسته‌بندی، انواع پژوهش‌ها در باب اخلاق و نظریات اخلاقی را می‌توان در چهار دسته زیر قرار داد:

- پژوهش‌های اخلاق فلسفی یا فرا اخلاق

در این نوع پژوهش با روش عقلی و فلسفی، به تحلیل و تبیین مفاهیم و احکام اخلاقی، از حیث معناشناسی، وجودشناختی و معرفت‌شناختی پرداخته و بررسی می‌شود. از دریچه این رهیافت، در باب پرسش‌های منطقی، شناختی و معناشناسی اخلاق، تحقیق می‌شود، پرسش‌هایی از این قبیل که "معنای خوب و بد اخلاقی چیست؟"، "راه اثبات یا توجیه احکام و گزاره‌های اخلاقی چگونه است؟" و یا "آیا اخلاق جعلی است یا کشفی؟" به طور خلاصه، دو مبحث معنا و توجیه عمده مسائل فرا اخلاق را تشکیل می‌دهند. این رهیافت در مطالعات اخلاقی به مسائل تجربی و تاریخی که در حیطه فعالیت‌های انسان‌شناسان، مورخان و جامعه‌شناسان است نمی‌پردازد، همچنین به دنبال پاسخ برای پرسش‌هایی نظیر اینکه "عمل خوب وارزشمند چه عملی است؟" و یا "چه چیزی مقتضای وظیفه یا الزام اخلاقی است؟" بر نمی‌آید و چنین بررسی‌هایی در فرا اخلاق مورد بحث قرار نمی‌گیرد. از آنجا که در رهیافت فرا اخلاقی، به تحلیل و پژوهش فلسفی ماهیت گزاره‌ها، مفاهیم و احکام اخلاقی پرداخته می‌شود و به درستی و نادرستی این گزاره‌ها نظری ندارد، آن را اخلاق فلسفی نیز می‌توان نامید (ابراهیم پور، ۱۳۹۲).

- پژوهش‌های اخلاق هنجاری

در این نوع پژوهش‌های اخلاقی، در حقیقت به دنبال معیاری برای تعیین حسن و قبح افعال اختیاری انسان هستیم. یعنی می‌خواهیم بدانیم که چه کاری را می‌توان متصف به حسن کرد و چه رفتارها و ویژگی‌هایی را می‌توان متصف به قبح نمود. هدف اصلی پژوهش‌های هنجاری یا دستوری در باب اخلاق، راهنمایی کردن افراد در تصمیم‌گیری‌ها و احکام مربوط به افعال اختیاری آنان در موقعیت‌های خاص است. توضیح آن که ما در هر موقعیتی با این پرسش مواجه هستیم که انجام چه کاری برای ما از لحاظ اخلاقی درست است و یا هنگام مواجهه با تعارضات اخلاقی چه باید کرد (مصباح یزدی، ۱۳۸۷).

نظریات و مکاتب اخلاق هنجاری را با توجه به معیاری که برای تعیین خوب و بد و تشخیص درست از نادرست ارائه داده‌اند، به دو دسته کلی تقسیم کرده‌اند؛ نظریه‌های غایت‌گرایانه و نظریه‌های وظیفه‌گرایانه.

الف) نظریه‌های غایت‌گرایانه

غایت‌گرایان برای تشخیص صواب از خطا و درست از نادرست، نتیجه حاصل از کار اختیاری را مورد لحاظ قرار می‌دهند. به این صورت که اگر کاری ما را به نتیجه مطلوب برساند و یا دست کم در خدمت وصول به نتیجه و غایت مطلوب باشد، خوب است اما اگر ما را از آن نتیجه دور کند، بد است. البته غایت‌گرایان درباره‌ی این که غایت مطلوب از فعل اخلاقی چیست و هدف از کار اخلاق وصول به کدام نقطه است، دیدگاه‌های مختلفی دارند؛ و درباره‌ی اینکه باید به دنبال فراهم آوردن خیر چه کسی بود، اختلاف نظر دارند.

ب) نظریات وظیفه‌گرایانه

دسته دوم از نظریات اخلاق هنجاری نظریات وظیفه‌گرایانه نامیده می‌شوند و معیار فعل اخلاقی معیار حسن و قبح افعال اختیاری انسان را در هماهنگی آنها با وظیفه جستجو می‌کنند. نظریات وظیفه‌گرا نیز در یک تقسیم‌بندی به دو دسته وظیفه‌گرای عمل‌نگر و وظیفه‌گرای قاعده‌نگر تقسیم می‌شوند. وظیفه‌گرایان عمل‌نگر به دنبال این هستند که وظیفه‌ی اخلاقی ما را برای هر مورد جزئی و خاص مشخص کنند و در مقابل، وظیفه‌گرایان قاعده‌نگر بر این باورند که ما قواعدی را برای تشخیص صواب و خطا در اختیار داریم. برای نمونه نظریه امر الهی یا نظریه قائلان به حسن و قبح شرعی و همچنین نظریه اخلاقی کانت از جمله مشهورترین نظریات وظیفه‌گرای قاعده‌نگر به حساب می‌آیند (به نقل از قلی‌مطلق، ۱۳۹۱).

- پژوهش‌های اخلاق توصیفی

این نوع پژوهش با کمک روش نقلی و تجربی، به توصیف و گزارش اخلاقیات افراد، گروه‌ها و جوامع مختلف می‌پردازد و هدف آن صرفاً آشنایی با نوع رفتار و اخلاق فرد یا جامعه‌ی خاصی است. براساس این رهیافت، اخلاق توصیفی بر آن است باورها، اصول اخلاقی مورد قبول شخص، گروه و یا فرهنگی را

توصیف و تبیین نماید. روش تحقیقی که در اخلاق توصیفی به کار می‌رود، روشی تجربی - توصیفی و عملی - تاریخی است. آن گونه که انسان شناسان، جامعه شناسان، مورخان و روانشناسان در زمینه‌های مطالعات اخلاقی از چنین روش‌هایی استفاده می‌کنند. از این رو گزاره‌ها و معرفت برآمده از اخلاق توصیفی را می‌توان علمی - تاریخی - توصیفی دانست، آن چنان که توصیه و دستوری را ارائه نمی‌کند؛ برای مثال گزاره‌هایی همچون "از نظر برخی جامعه‌شناسان عصر اطلاعات، به منظور پیشبرد اهداف جامعه اطلاعاتی، گردش آزاد اطلاعات اقدامی پسندیده است" و یا "از نظر ادیان الهی، دروغ اقدامی ناپسنداست"، درحوزه اخلاقی توصیفی قرار می‌گیرند. هدف اخلاقی توصیفی، توصیف یا تبیین نظام‌ها و اصول اخلاقی موجود و عرضه شده از سوی افراد و جوامع، و از رهگذر آن دستیابی به نظریه‌ای در باب سرشت اخلاقی انسان است.

- پژوهش‌های اخلاق کاربردی

وقتی محققان اخلاق به جای تعیین درستی یا نادرستی امور در کلی‌ترین حالت‌ها، به دنبال تشخیص رفتارها و عملکردهای اخلاقی درست در برخی موارد و مسائل خاص علمی باشند، وارد گستره اخلاق کاربردی می‌شوند؛ از این رو رهیافت اخلاق کاربردی در پی یافتن قواعدی خاص‌تر از قواعد و نظریه‌های عام اخلاقی است که در شرایط خاص، موضوعات و موارد مشخص‌تر و جزئی‌تر کارایی داشته باشد، هر چند به نظریه‌های عام مطرح در اخلاق هنجاری نیز بی‌توجه نیست. اصول و قواعدی نظیر عدالت ورزیدن، دروغ نگفتن، به حق حیات دیگران احترام گذاشتن، آسیب نرساندن به دیگران و مواردی دیگر، مقبول عموم نظریه‌های هنجاری هستند و در اخلاقی بودن آنها اختلاف چندانی مشاهده نمی‌شود و فاعل اخلاقی نیز در کاربرد آنها در خیلی از موارد با پیچیدگی و دشواری خاصی مواجه نمی‌شود، اما شناسایی و تشخیص رفتار درست از نادرست در بسیاری از حوزه‌های علمی، خصوصاً با پیشرفت‌های فن‌آورانه پدید آمده، تصمیم‌گیری‌های اخلاقی دشواری را پیش روی محققان علم اخلاق و متخصصان زمینه‌های گوناگون علوم و فنون قرار می‌دهد و اتخاذ تصمیم‌هایی مناسب در موارد خاص علمی، برخوردار از پیچیدگی‌ها و ظرافت‌هایی می‌باشد که خود موجب پیدایش مسائل و معضلاتی

اخلاقی می‌شوند. این مهم، توجه اندیشمندان علم اخلاق را به رهیافت اخلاق کاربردی جلب می‌نماید (ثقه‌الاسلامی، ۱۳۸۸).

۲-۲-۳. دسته‌بندی براساس واقع‌گرایی و غیر واقع‌گرایی

در این شیوه بر اساس نظریات مربوط به فرا اخلاق، به‌ویژه مسئله واقع‌گرایی و غیر واقع‌گرایی آن‌ها را تقسیم می‌کنیم. توضیح آن که درباره حقیقت جملات اخلاقی، برخی از فیلسوفان اخلاق بر این باورند که احکام و جملات اخلاقی از سنخ جملات انشایی بوده و از هیچ واقعیت خارجی حکایت نمی‌کنند و بدین ترتیب از چرخه احکام و قضایای واقعی که قابلیت صدق و کذب باشند خارج هستند و در مقابل برخی دیگر معتقدند جملات اخلاقی از قبیل خبری بوده و از عالم واقع حکایت می‌کنند لذا قابل صدق و کذب هستند.

۲-۲-۳. اخلاق سازمانی

موضوعات اخلاقی به طور مستمر با فعالیت‌های سازمانی، حرفه‌ای و زندگی روزمره افراد مرتبط‌اند. در مباحث مربوط به تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری سازمانی؛ همچون منابع انسانی، بازاریابی، مدیریت عملیات و تولید، امور مالی و غیره؛ موضوعات اخلاقی حائز اهمیت‌اند. براین اساس، اخلاق سازمانی نیز عبارتند از: مقررات، استانداردها، کدها و یا اصولی که دستورالعمل‌های لازم برای انجام رفتارهای درست اخلاقی و وجدانی و همچنین درست‌کاری در شرایط خاص زمانی را فراهم می‌سازند. رفتارهای غیراخلاقی شامل تمامی اقداماتی است که منجر به برخورد غیر منصفانه با دیگران می‌شود، خواه این رفتارها قانونی یا غیرقانونی باشد (فقیهی، ۱۳۸۴).

اغلب تعاریف، اخلاق را به عنوان نگرانی درباره قضاوت اخلاقی و استانداردهای رفتاری توصیف می‌کنند. ما به این تعاریف، تمرکز بر سیستم‌های ارزشی مشترک را اضافه می‌کنیم تا رفتار افراد در سازمان را در یک جهت سودمند هدایت کند. در واقع اخلاقیات، وظایف عمومی مشابهی برای سازمان‌ها مانند مکانیزم‌های قانونی و پاسخ‌گویی در جامعه را باید به کار ببرند. به این معنی که این

نهادهای ترسیم و هدایت مکانیزم‌هایی را به کار می‌برند که به تشویق تصمیمات و رفتارهای مناسب کمک می‌کند. در واقع، اخلاقیات نیاز به سیستم‌های پاسخ‌گویی دارد (باکلی و همکاران، ۲۰۰۱).

اخلاق سازمانی شامل ابعاد مختلفی است: کاربرد ارزش‌ها و اصول اخلاقی، فرایند منطقی مطرح در اتخاذ تصمیمات اخلاقی و تصمیمات و رفتارهایی که منتج از فرایندهای سازمانی است.

کدهای اخلاقی در شکل‌گیری رفتارهای مناسب سازمانی از اهمیت والایی برخوردارند. کدهای اخلاقی بیان‌گر رفتار مناسب بین اعضاء یک گروه، بین فرد به عنوان عضو گروه با گروه به عنوان یک مجموعه و همچنین با افراد خارج از گروه می‌باشند. از این‌رو کدها اعلامیه‌های عمومی هستند که اصول اخلاقی انطباق یافته با حرفه‌ها و سایر سازمان‌ها را ارائه می‌کنند (مقیم، ۱۳۸۶).

کدهای اخلاقی به عنوان مجموعه‌ای از قواعد مدون هستند که :

۱. در حل مشکلات موضوعات خاصی که افراد با آن مواجه می‌شوند، مفید هستند؛
۲. باورها و رفتارهای اخلاقی را بهبود می‌بخشند؛
۳. راهنمایی‌های لازم را برای افراد حرفه‌ای در تعیین اقدام مناسب فراهم می‌نمایند. به گونه‌ای که به‌طور مستمر و پایدار در تصمیم‌گیری راجع به موضوعات اخلاقی و معنوی به آنها کمک می‌کنند (مقیم، ۱۳۸۷).

۲-۲-۴. نکات مورد توجه در ایجاد اصول اخلاقی (نجم‌آبادی، ۱۳۶۹)

الف) اصول اخلاقی پیش شرط مدیریت است.

ب) اخلاق حرفه‌ای، یک دانش است که بر مبنای یک سیر منطقی و عقلانی باید ایجاد شود.

ج) مدیران باید به اصول اخلاق حرفه‌ای اعتقاد داشته باشند (از شعار به شعور درآیند).

د) شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای، باید دقیقاً توسط مدیران روشن شود.

و) شاخصه‌های اخلاقی، نباید با هم در تعارض باشند.

ه) مدیران باید خود به این اصول احترام گذارند و در رفتار خود، آنها را تجلی دهند.

ی) نقایص اخلاقی می‌تواند در سطح زیربنایی و عملیاتی ظاهر گردد. عدم ارتباط مدیران ارشد و مدیران عملیاتی می‌تواند نقایص اخلاقی را در سازمان افزایش دهد.

۲-۵. اخلاق کاری

عبارت اخلاق کاری قرن‌ها پیش توسط یک روشنفکر اصلاحاتی ابداع شد که مخالف با اقدامات آسایش اجتماعی بود و اهمیت فردگرایی را اظهار کرد. این روشنفکر معتقد بود که انسان‌ها باید پاسخ‌گوی (مسئولیت‌پذیری) کامل برای سرنوشت خود در زندگی را داشته باشند و فقرا هیچ استثنایی ندارند. به این لحاظ، کار سخت به عنوان یک نوش‌دارو مورد توجه قرار گرفت و از طریق آن، هر شخصی می‌توانست شرایط خود در زندگی را بهبود ببخشد. در این فرضیه نکته الزامی، این عقیده بود که افراد فقیر قطعاً نیاز به یکدیگر دارند تا از طریق کار سخت مشکلات زندگی را ناپدید کنند، که این‌ها مشکلات ناگوار این ساختارها بود (میلر، ووئر، هادسپد^۱، ۲۰۰۲).

میلر و همکارانش (۲۰۰۲) اخلاق کاری را "مجموعه‌ای از رفتارها و اعتقادات که مربوط به رفتار کاری است"، تعریف کردند که ویژگی‌های ساختار اخلاق کاری را بدین صورت ترسیم کردند: الف) چند بعدی است؛ ب) مربوط به کار و فعالیت‌های مرتبط با کار است، مخصوص به یک شغل ویژه نیست (حتی ممکن است برای حوزه‌هایی فراتر از کار نیز قابل تعمیم باشد؛ ج) یادگرفتنی است؛ د) به رفتارها و اعتقادات اشاره دارد؛ ه) یک ساختار انگیزشی است که در رفتار منعکس می‌شود؛ و) غیر روحانی است و لزوماً به مجموعه‌ای از اعتقادات مذهبی گره نخورده است (میلر و همکاران، ۲۰۰۲).

اخلاق حرفه‌ای در مفهوم‌سازی اولیه به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت و امروزه نیز برخی از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای را به معنای نخستین آن تعریف می‌کنند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای 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 (به نقل از قلی‌مطلق، ۱۳۹۱).

1. Hudspeth

میرنز و گارت^۱ (۱۹۷۵)، اخلاق کاری به صورت صریح به عنوان یک تفاوت فردی تعریف شده است که توسط "مجموعه‌ای از اعتقادات و رفتارهای بازتاب کننده ارزش اساسی کار" توصیف شده است و مخصوصاً به عنوان یک متغیر شخصی مورد ملاحظه قرار گرفته است (به نقل از مریاک و همکاران، ۲۰۱۳).

هر حرفه رفتار و تعهدات مربوط به خود دارد که برگرفته از اساسنامه آن حرفه است. اخلاق حرفه‌ای نیز بر حسب دانش و آگاهی وسیع و یک نمونه ایده‌آل از خدمت به جامعه تعریف شده و می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد. اخلاق حرفه‌ای را مسئولیت‌های اخلاقی سازمان تعریف می‌کنند که شامل همه ابعاد سازمان و اخلاقیات شغلی را در بر می‌گیرد و بر اصل حق مردم استوار است و اعتقاد دارد "محیط حق دارد و سازمان وظیفه". رسالت اخلاق حرفه‌ای به منزله دانش و آرمان عمده آن، حل مسائل اخلاقی سازمان‌هاست. سازمان‌ها در شناخت تعهدات اخلاقی خود در قبال محیط و نیز تشخیص و حل مسائل اخلاقی در کسب و کار محتاج دانش تخصصی معینی هستند و این دانش همان اخلاق حرفه‌ای است. مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است (کالینز^۲، ۲۰۰۱). همه خواهان موفقیت‌اند، اگرچه انسان‌ها در مصداق موفقیت و تعریف آن، دیدگاه واحدی ندارند، اما در موفقیت‌طلبی هم‌سان هستند. موفقیت در زندگی شخصی، شغلی و حیات سازمان، آرمان مشترک و معنابخش آدمی است.

سازمان در میل به موفقیت خود و برای پاسخ‌گو بودن، راه‌های فراوانی دارد و همچنین با بیراهه، چاله و چاه‌های زیادی مواجه است. مدیریت، چیزی جز شناخت راه‌ها و چاه‌های موفقیت سازمان و برنامه‌ریزی جهت ایجاد راه‌ها و فرصت‌ها، افزایش عوامل تسهیل کننده و برطرف کردن چاه‌ها و مهار، کاهش و یا رفع موانع نیست.

1. Merrens & Garrett

2. Collins

۲-۶. نمایه اخلاق کاری چند بعدی (میلر، ووئر، هادسپد، ۲۰۰۲)

بحث علمی پیرامون اخلاق کاری، سرچشمه تاریخی در کار ماکس وبر^۱ دارد. میلر و همکاران (۲۰۰۲) نمایه اخلاق کاری^۲ چند بعدی را به عنوان ارزیابی فراگیر از اخلاق کاری ارائه دادند؛ در تحقیق حاضر مؤلفه‌های اخلاق کاری شامل موارد زیر است:

۱. محوریت کار: اعتقادی که در حقوق شخصی خود فرد، بسیار اهمیت دارد.
۲. اعتماد به نفس: تحریکی به سمت استقلال در اجرای وظیفه را ارائه می‌دهد.
۳. کار سخت: اعتقادی که سطح افزایش یافته تلاش، کلیدی برای اجرای وظیفه مؤثر است.
۴. وقت فراغت: ارزشی درباره فعالیت‌های مدت استراحت / روز تعطیل.
۵. اخلاقیات: تمایلی برای استخدام، به علت رفتار اخلاقی صرف.
۶. تأخیر در رضایت‌مندی: ظرفیت برای به تعویق انداختن پاداش‌ها، تا یک تاریخ بعد.
۷. زمان تلف شده: ارزشی که به استفاده پر حاصل از زمان توجه می‌کند (مریاک و همکاران، ۲۰۱۳).

۲-۷. اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان (زاگال^۳، ۱۳۸۶)

اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از اصول، اغلب به عنوان منشوری که برای راهنمایی و هدایت استفاده می‌شود، تعریف شده است. این مجموعه اصول، چارچوبی برای اقدام ارائه می‌کند. اخلاق حرفه‌ای مانند شمشیر دو لبه‌ای است که یک لبه آن تهدید است و لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. ضعف در سیستم اخلاقیات منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌گردد و مدیریت، بیشتر بر روی کنترل گذشته‌نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد به مدیریت، اطلاعات را نمی‌رسانند و در این صورت انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود؛ به عبارت دیگر توان سازمان به جای آن که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و ... خواهد شد.

1. Max Weber

2. MWEP

3. Zagal

اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه‌ای بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌گردد و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن مطلع می‌گردد.

۲-۲-۸. ارزشهای اصول اخلاق حرفه‌ای (ماکسول^۱، ۱۳۸۶)

اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آنها در رعایت هنجارهای اجتماعی بسیار نقش‌آفرین است و این مستلزم شناخت اولیه و اساسی از اصول مذکور است. همچنان که رفتار و شیوه زندگی ایمان‌آوردگان به کتب آسمانی گویای محتوای دینی و مذهبی آنهاست و همچنان که حرکات و سکنات مسلمانان برگرفته از آیات قرآن و آن کتابی است که اخلاقی واحد را در میان پیروانش ایجاد کرده و در تمام زوایای زندگی آنها دخالت کرده است و برای آن برنامه‌ای خاص دارد، هر حرفه‌ای نیز رفتار و تعهدات مربوط به خود را دارد که برگرفته از اساسنامه آن حرفه است. حرفه‌های مختلف بر حسب میزان حساسیت و وظیفه‌ای که در خدمت به جامعه دارند دارای معیارهای اخلاقی اصول مشترک خصوصیت ارزش‌ها و صلاحیت‌هایی را مشخص می‌کنند که اعضای یک سازمان را به هم پیوند می‌دهد. در واقع معیارهای اخلاقی چارچوبی را برای ارزش‌ها، اصول و مسئولیت‌ها و حقوق سازمان‌های غیردولتی ارائه می‌دهد. به عبارت دیگر معیارهای اخلاقی به ما می‌گوید سازمان‌های غیردولتی چه سازمان‌هایی هستند، چه باید انجام بدهند، چه تصمیماتی می‌بایست در این سازمان‌ها اتخاذ شود؟ معیارهای اخلاقی همچون نقشه‌های راهنمایی هستند که به اعضاء یک سازمان کمک می‌کنند تا نقش‌های خود را به روشنی و وضوح کاملی ایفا نمایند. این معیارها برگرفته از فرهنگ بومی- فرهنگ مدنی روز و به‌خصوص در کشور ما متأثر از دین مبین اسلام است. صرف‌نظر از اینکه اخلاق هم به جنبه مثبت و هم به جنبه منفی آن اطلاق می‌شود؛ کلمه اخلاق

1. Maxwell

به آن دسته از صفات مثبت که با هنجارهای جامعه همخوانی دارند اطلاق می‌شود. اصولاً اخلاق منفصل از موضوعات مادی بوده و بعد معنوی طبقات مشاغل را که دارای اهداف و منافع مشترک هستند در بر می‌گیرد و امروز به این نوع اخلاق، اخلاق حرفه‌ای می‌گویند.

اخلاق و انتظارات اجتماعی در کلی‌ترین حالت خود شامل چهار ارزش زیر می‌شود (زاگال، ۱۳۸۶):

صداقت و راستگویی

انصاف و برابری

امانت‌داری

وفاداری و احساس مسئولیت اجتماعی

موانع موفقیت نیز متعدد است. تنش‌های درون سازمانی، ضایعات، انرژی منفی و تهدیدهای محیط، از مهم‌ترین آن‌هاست. هر چه سازمان گرفتار تنش‌های درونی باشد و رفتارهای ارتباطی در سازمان، تنش‌آفرین گردد، به همان نسبت سازمان از نیل به موفقیت باز خواهد ماند.

همچنین برخی از عوامل اصلی و مؤثر در موفقیت سازمان عبارتند از :

منابع انسانی درست و کارآمد،

دانش فنی و توان فن‌آوری،

منابع مالی و اعتباری،

انگیزش درونی نیروی انسانی،

رضایت مشتری،

سهم و جایگاه مطلوب در بازار،

مشارکت سازمانی،

مزیت رقابتی و توان فناوری.

نقش این عوامل در موفقیت سازمان‌ها همیشه یکسان نیست؛ بلکه وزن و اهمیت هر یک از آن‌ها با هویت و وضعیت (آرمان، اهداف، حرفه، صنعت، محیط و ...) همبستگی دارد. این عوامل به‌طور کلی

نقش تسهیل کننده دارند. افزایش مزیت رقابتی یک سازمان، به عنوان مثال، توان رقابت آن را افزایش می دهد و آن نیز موفقیت سازمان را تسهیل می کند.

با توجه به نکات فوق حاکمیت اخلاق حرفه ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشم گیری سازمان را در جهت کاهش تنش ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف، یاری نماید و سازمان را پاسخ گو سازد. امروزه داشتن اخلاق حرفه ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می باشد. فرد آر دیوید می گوید: در سازمان، اصول اخلاقی خوب از پیش شرط های مدیریت استراتژیک خوب است؛ اصول اخلاقی خوب، یعنی سازمان خوب.

۲-۲-۹. فرهنگ ها و محیط های اخلاقی

استدلالی که از اخلاق به عنوان یک کار خوب حمایت می کند، این است که مفاهیم (زمینه های) اخلاقی، جو مناسبی را ایجاد خواهد کرد که برای تحریک کردن توسعه اقدامات اخلاقی منابع انسانی به کار خواهد رفت. نتیجه، یک سیستم ارزش مشترک است که رفتار را در کار شکل داده و هدایت می کند. محیط های کاری اخلاقی از ادراک های متداول از اقدامات و دستورالعمل های عادی سازمانی تشکیل شده است که محتوای اخلاقی دارند؛ در جایی که اخلاق به سادگی کاری را که شخص باید انجام دهد را دیکته می کند. سیستم های هنجاری در سازمان باید رسمی شوند (اعضای سازمان باید دارای یک درجه ی رضایت عمومی قابل ارزیابی باشند) تا یک جو کاری اخلاقی وجود داشته باشد. محیط های اخلاقی بر محدوده گسترده ای از تصمیم ها تأثیر می گذارند، چرا که آنها عمیقاً در بسیاری از مشخصات یک سازمان نهفته اند. نوع زمینه اخلاقی موجود در یک سازمان بر روی تعارضات اخلاقی، فرایندی که به واسطه آن این تعارض رفع شده و مشخصات برطرف نمودن آنها، مؤثر است (باکلی و همکاران، ۲۰۰۱).

ملاحظه کلیدی در ذات فرهنگ هایی از هر نوع، ارزش های محوری است که در یک سازمان وجود دارد. این ها ارزش هایی هستند که توسط مدیریت ارشد تفصیل و تقویت شده اند؛ به اعضای سازمان

ابلاغ شده است و در سرتاسر سازمان توزیع شده‌اند. ما اعتقاد داریم که این ارزش‌ها دارای تأثیر اساسی بر عملکرد یک سازمان هستند (باکلی و همکاران، ۲۰۰۱).

ارزش‌ها می‌توانند در سازمان‌ها از طریق اجتماعی کردن و قانون‌های اخلاقی مراوده شوند. به هر حال اگر مردم راجع به هنجارها و ارزش‌های سازمان اطلاع نداشته باشند یا آنها را قبول نکنند، یک فرهنگ سازمانی ضعیف وجود خواهد داشت. ارزش‌های سازمانی غیرشفاف، مخالف هنجارها و ضعف در شخصیت فرد، تنها بعضی از دلایلی است که باعث رخ دادن رفتار غیر اخلاقی در سازمان می‌شود. اگر سازمان‌ها به درستی درباره رقابت‌های آینده نگرانی داشته باشند، رقابت برای رفتار اخلاقی در سازمان‌ها باید لحاظ شود و در هر سلسله مراتبی از سازمان باید پذیرفته شود.

مدیر ارشد باید در استانداردهای اخلاقی سازمان خود، بهترین‌ها را نمایش دهد؛ این کار به کارمندان دانشی می‌دهد که سازمان از شخصی به خاطر عمل کردن مطابق با این استانداردها، قدردانی کرده و به مقاومت در برابر انجام رفتار غیر اخلاقی فرد دیگری می‌پردازد. به این علت که اخلاقیات با ارزش‌های مناسب از نظر موقعیتی، سر و کار دارد؛ شامل قضاوت اخلاقی و استانداردهای رفتاری می‌شود. به وسیله مناسب بودن از نظر موقعیتی، انواعی از ارزش‌ها را در نظر می‌گیریم که با زمینه معلوم مرتبط هستند. برای مثال، اخلاق تجارت با ارزش‌هایی سروکار دارد که به‌طور ویژه با زمینه‌های تجارت مرتبط‌اند و اخلاق پزشکی با ارزش‌هایی مرتبط با اقدامات پزشکی سر و کار دارد. اخلاق در این دیدگاه، روی سیستم‌های ارزشی مشترکی تمرکز می‌کند که برای هدایت و راهنمایی رفتار اعضای سازمان به کار می‌رود.

هر نوع از سیستم اجتماعی، در هر سطحی بر روی انتظارات مشترک، شامل سیستم‌های اخلاقی متنوع نهفته در آن بنا نهاده شده است، بنابراین افراد به عنوان نماینده عمل خود در تطابق یا انحراف از این انتظارات دیده می‌شوند. مبنای جمع‌آوری استانداردها برای عملکرد، ترکیب می‌شود از: الف) وجود یک سیستم اشتراکی انتظارات و ب) واسطه‌ای که ما برای عمل خود داریم. در نتیجه، ما می‌توانیم برای رفتارها پاسخ‌گو باشیم؛ پاسخ‌گویی برای رفتار در واقع یک هنجار اجتماعی جهانی

است. پس نظریه پاسخ‌گویی فرض می‌کند، مردم عموماً انتظار دارند که پاسخ‌گو نگه داشته شوند و در پاسخ، سعی می‌کنند منابع مسئولیت‌پذیری خود را شناسایی کرده و سپس رفتار را با آن پاسخ‌گویی‌ها (مسئولیت‌پذیری‌ها) به‌طور مناسب، تطبیق دهند. ما معتقدیم که این مبنای رفتار اخلاقی سازمان‌هاست. پس اخلاق تا اندازه‌ای در پاسخ‌گویی رسمی و هنجاری عملی شده است که در سازمان‌ها اتفاق می‌افتد. به علاوه، سازمان‌ها معمولاً مکانیزم‌های پاسخ‌گویی بزرگی را طراحی و قانونی کرده‌اند که در ضمیمه انتظارات اخلاقی نتیجه دهد. این مکانیزم‌ها شامل: سیستم‌های انضباطی، ارزیابی عملکرد، پاداش شایستگی و سیستم‌های پاداش‌دهی دیگر، نظارت بر عملکرد، کتاب راهنمای کارمندان، سلسله مراتب رسمی و بسیاری دیگر. همچنین معمولاً سیستم‌های پاسخ‌گویی غیر رسمی زیادی در سازمان‌ها وجود دارند که بعضی از آنها توسط سازمان تأیید شده و برخی از آنها تأیید نشده‌اند. به علاوه ارتباطی جدانشدنی بین اخلاق، که سازمان اعتقاد دارد و شبکه پاسخ‌گویی که در سازمان وجود دارد، موجود است. اخلاق و پاسخ‌گویی عناصر فرهنگ هستند که از رفتار اخلاقی حمایت می‌کنند (باکلی و همکاران، ۲۰۰۱).

ویکتور و کولن^۱ (۲۰۰۶) با طراحی ابزاری تحت عنوان پرسشنامه جو اخلاقی^۲ شش نوع فرهنگ و جو اخلاقی مختلف را مورد شناسایی قرار دادند:

- ۱- فرهنگ اخلاقی حرفه‌ای: کارکنان از مقررات و مجموعه دستورالعمل‌هایی که به وسیله گروه‌های حرفه‌ای مربوطه یا قوانینی که به وسیله دولت تعیین و ابلاغ گردیده، تبعیت می‌کنند. در چنین شرایطی، کارکنان برای اینکه از نظر اخلاقی چطور رفتار کنند، نگاهشان به بیرون سازمان است.
- ۲- فرهنگ اخلاقی مراقبتی: در جو اخلاقی مراقبتی، کارکنان درون سازمان به‌طور واقعی و راستین به رفاه دیگران هم در درون و هم در بیرون از سازمان توجه می‌کنند. اقدامات گروهی که چنین جوی را از خود بروز می‌دهند، باید توجه به تمامی کسانی که به وسیله تصمیماتشان مورد تأثیر قرار گرفته‌اند را نشان دهند.

1. Victor & Colen

2. ECQI

۳- فرهنگ اخلاقی مقرراتی: در جو اخلاقی مقرراتی از کارکنان انتظار می‌رود تا از قوانین واحد یا از سازمان متبوع خود دقیقاً پیروی کنند.

۴- فرهنگ اخلاقی ابزاری: در این نوع فرهنگ اخلاقی، اعضای سازمان مراقب رفتار خودشان هستند و اغلب به دنبال بهره‌مندی از دیگران می‌باشند.

۵- فرهنگ اخلاقی کارایی‌مدار: در این نوع فرهنگ اخلاقی، راه و روش درست انجام دادن کارها در درون سازمان، راه و روشی است که از کارایی بیشتری برخوردار باشد.

۶- فرهنگ اخلاقی مستقل: در فرهنگ اخلاقی مستقل، کارکنان به شدت تحت تأثیر احساس و برداشت خودشان از درست یا غلط بودن کارها، اقدام به فعالیت می‌کنند (مقیمی، ۱۳۸۷).

ویکتور و کولن خاطر نشان کرده‌اند که زمینه اخلاقی در سازمان‌ها چند بعدی است و از سه منبع اجتماعی_فرهنگی، اداری_ساختاری و ویژه شرکت ناشی شده‌اند (باکلی و همکاران، ۲۰۰۱).

۲-۹-۱. فرهنگ اخلاقی از دیدگاه جوامع غربی

از دیدگاه جوامع غربی، حداقل چهار نوع نحله فکری در خصوص رفتار اخلاقی در سازمان‌ها وجود دارد که عبارتند از:

دیدگاه اصالت نفع: رفتارهای اخلاقی هستند که بیشترین فایده را برای بیشترین تعداد افراد به همراه داشته باشد.

دیدگاه فردگرایی: رفتاری اخلاقی تلقی می‌شود که برای منافع بلند مدت خود فرد مفید باشد.

دیدگاه حقوقی - اخلاقی: رفتاری اخلاقی است که حقوق اساسی تمامی افراد جامعه را تأمین می‌کند.

دیدگاه عدالت: زمانی که با افراد به صورت منصفانه و بی‌طرفانه برخورد شود، رفتار اخلاقی حاکم گردیده‌است (به نقل از شریفی‌مقدم، ۱۳۹۱).

فلاسفه یونان باستان همچون سقراط، افلاطون و ارسطو علم اخلاق را به منظور مطالعه فلسفه اخلاق بنیان نهادند. مکاتب مختلف فکری همچون مکاتب اصالت نفع، مکتب قراردادگرایی، مکتب خودپرستی و غیره، راه حل‌های متفاوتی برای موضوع اخلاقیات دارند. در این میان اخلاق در مکتب الهام‌بخش اسلام از جایگاه والاتری برخوردار است (مقیمی، ۱۳۸۷).

۲-۲-۹-۲. فرهنگ اخلاقی از دیدگاه اسلام

اهمیت اخلاق در دین مبین اسلام به حدی است که رسول مکرم اسلام (ص)، دین‌دارترین افراد را خوش اخلاق‌ترین آنها می‌دانند (تحف العقول، ۱۳۸۵). و در جایی دیگر می‌فرمایند که اخلاق بهترین چیزی است که خداوند به بنده‌اش عطا نموده‌است (تحف العقول، ۱۳۸۵).

امام علی (ع) می‌فرماید: شش چیز است که اخلاق افراد در آن آزمایش می‌شود:

خشنودی، خشم، امنیت، ترس، منع (جلوگیری) و رغبت (میل). یعنی در این شش چیز هر کس از حد اعتدال و میانه خارج نشود، نیکو است و گرنه اخلاق او مذموم است (غررالحکم، ۱۳۸۴). عناصر اخلاق حسنه چهار فضیلت است که هر یک از آنها از تهذیب و پاکی یکی از قوای چهارگانه حاصل می‌شود. پس حقیقت هر صفت نیکی منشعب از این فضائل است:

۱. حکمت: شناختن حقایق موجودات به طریقی که هستند بر دو قسم است: حکمت نظری (علم به حقایق موجوداتی است که وجود آنها به قدرت و اختیار ما نیست) و حکمت عملی (علم به حقایق موجوداتی است که وجود آنها به قدرت و اختیار ماست و افعالی می‌باشد که از انسان صادر می‌شود) در مجموع، پس از تهذیب و پاکیزگی قوه عاقله، صفت حکمت حاصل می‌شود.

۲. عفت: مطیع بودن قوه شهویه از قوه عاقله و سرکشی نکردن از امر و نهی عاقله برای خلاصی از بندگی و عبودیت هوا و هوس.

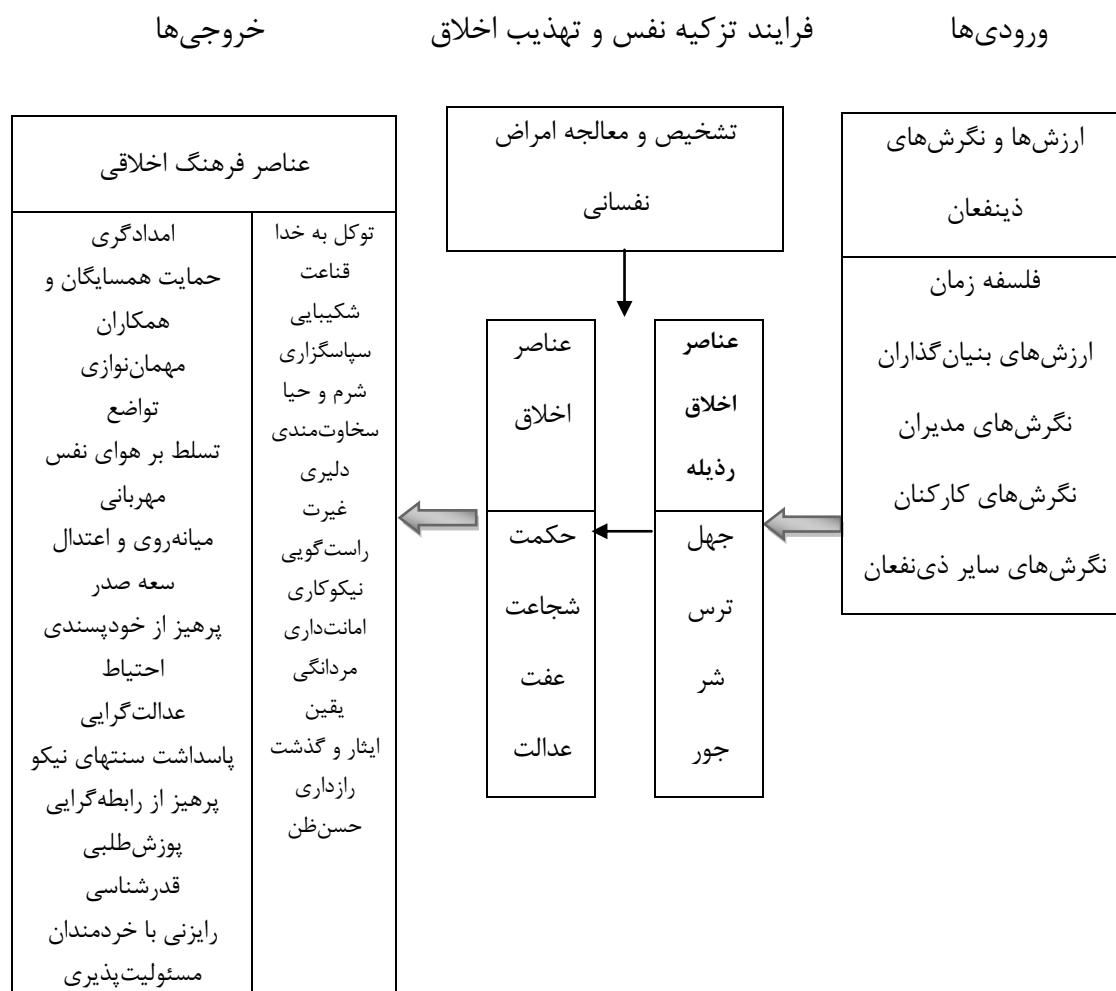
۳. شجاعت: انقیاد و فرمانبرداری قوه غضبیه از برای قوه عاقله، تا آنکه آدمی خدا را در مهالکی نیفکند که عقل حکم به احتراز آنها کند و مضطرب نشود از آنچه عقل حکم به عدم اضطراب از آنها می‌کند.

۴. عدالت: مطیع بودن قوه عامله از برای قوه عاقله و متابعت آن عاقله را در جمیع تصرفاتی که در مملکت بدن می‌کند، یا در خصوص بازداشتن آن غضب و شهوت را در تحت اقتدار و فرمان عقل و شرع.

در مقابل هر صفت فضیلتی، اوصاف رذیله خواهد بود و مجرد انحراف از فضائل، موجب افتادن در رذیله خواهد بود. بر این اساس جهل ضد حکمت، ترس ضد شجاعت، شر ضد عفت و جور ضد عدالت خواهد بود.

با عنایت به این که رفتارهای اخلاقی هر فرد، گروه و سازمانی تحت تأثیر ارزش‌های اعتقادی،

نگرش‌های فلسفی و باورهای بنیادین حاکم بر انسان‌هاست، بنابراین پرداختن به فضائل اخلاقی و دوری جستن از رذائل در فرایند تهذیب اخلاق در جهت تحقیق هر یک از عناصر فرهنگ اخلاقی و توسعه اخلاقیات در جامعه و سازمان، ارتباط متقابل بین مجموعه‌ای از موضوعات اخلاقی را به عنوان واقعیتی انکارناپذیر نمایان می‌سازد. از آنجا که سازمان در کشورمان متأثر از نظام ارزشی اسلامی می‌باشند، روابط نظام یافته بین ورودی‌ها، فرایندها و خروجی‌های فرهنگ اخلاقی را می‌توان در قالب الگوی ارائه شده در نمودار (۱-۲) مورد بررسی قرار داد (مقیمی، ۱۳۸۶).



نمودار ۱-۲. مدل ابداعی فرهنگ اخلاقی برگرفته از متون اسلامی

برای استخراج عناصر مختلف فرهنگ اخلاقی که می‌بایست به عنوان مصداق‌های رفتاری نمود پیدا کنند، کاوش در سیره نظری و عملی پیامبر اعظم (ص) و ائمه اطهار راه‌گشا خواهد بود. اخلاق حرفه‌ای و سازمانی به عنوان یک مفهوم علمی در سطوح فردی و سازمانی توجه پژوهشگران مختلف را در چهار دهه گذشته به خود جلب نموده است که از آن به عنوان یک چالش اساسی فراروی سازمان‌های مختلف در سطح جهان یاد می‌شود. از سوی دیگر براساس آموزه‌های دینی در مکتب الهام‌بخش اسلام، پاک ساختن نفس از صفات رذیله و آراست آن به ملکات جمیله مورد توجه ویژه بوده است. یک رویکرد جامع در این زمینه، اشاعه فرهنگ سازمانی اخلاقی می‌باشد که رعایت ملاحظات اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها، سودآوری و سایر امور استراتژیک لازمه آن است. سازمان‌های عمومی و بازرگانی به این باور رسیده‌اند که رفتارهای اقتصادی و اخلاقی به‌صورت توأمان تنها راه برای دستیابی به اهداف حرفه‌ای و سازمانی است (مقیم، ۱۳۸۷).

۲-۲-۱۰. عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان از نظر نوده

عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان را می‌توان در سه طبقه کلی جای داد:

الف: سطح کلان: مربوط به عواملی که در محیط خارجی سازمان وجود دارند. این عوامل معمولاً تحت کنترل سازمان‌ها نیستند و از سوی سیستم‌های فرادست به آنها تحمیل می‌گردند.

ب: سطح میانی: اشاره به عوامل سطح سازمانی دارد. سازمان‌ها معمولاً قدرت مانور خوبی بر روی این عوامل دارند و اکثر آنها از طریق سیاست‌ها و برنامه‌های سازمانی قابل کنترل هستند.

ج: سطح خرد: اشاره به عامل‌های سطح فردی دارد. این عوامل در درون کارکنان سازمان جای دارند و سازمان می‌تواند از طریق تغییر دادن عامل‌های سطح میانی، روی بعضی از عامل‌های این سطح نیز تأثیر بگذارد. در ادامه عامل‌های موجود در هر سطح تشریح می‌گردد.

۲-۲-۱۰-۱. عامل‌های سطح کلان اثرگذار بر رفتار اخلاقی فرهنگ

منظور از فرهنگ در سطح کلان، چیزی است که با قومیت افراد نسبت نزدیکی دارد. فرهنگ‌های مختلف، باعث ایجاد استانداردهای اخلاقی ناهمگون و نامتشابه می‌شوند.

اقتصاد: شرایط اقتصادی سازمان (مثل مسائل مالی) موجب رفتار غیراخلاقی در سازمان می‌شود. معیارهای اقتصادی بلندمدت با تصمیمات اخلاقی همبستگی بیشتری دارند. شرایط اقتصادی بی‌ثبات و فشارهای رقابتی می‌تواند به رفتار غیراخلاقی در سازمان دامن بزند. محیط سیاسی: شرایط سیاسی بی‌ثبات می‌تواند بر رفتار اخلاقی تأثیر بگذارد. تکنولوژی: تکنولوژی می‌تواند بر افزایش رفتار غیراخلاقی در سازمان‌ها تأثیر بگذارد؛ مثل شنود مکالمات، ضبط پست الکترونیک و ...

مذهب: تمایلات مذهبی یکی از تنظیم‌کننده‌های اخلاقی مهم مردمی هستند. قانون: گاهی اوقات قوانین مبهم هستند و افراد نمی‌توانند در چالش‌های اخلاقی که به‌صورت روزمره با آنها درگیر هستند، از قوانین استفاده کنند. خیلی وقت‌ها مردم فکر می‌کنند چون کارشان مشکل قانونی ندارد، پس اخلاقی است؛ اما قانونی بودن و اخلاقی بودن ضرورتاً با هم، معنای یکسانی ندارند (نوده، ۲۰۰۴).

۲-۱۰-۲-۲. عامل‌های سطح میانی اثرگذار بر رفتار اخلاقی رقابت

اقدامات رقبا می‌تواند تعدیل‌کننده تصمیمات اخلاقی و رفتار اخلاقی باشد. نظام پاداش: پاداش‌های مالی و غیرمالی موجب ترویج رفتار غیراخلاقی می‌شود. اصول رفتاری: خط‌مشی‌های اخلاقی سازمان به‌صورت قابل ملاحظه‌ای تصمیمات غیراخلاقی را کاهش می‌دهد.

خصوصیات شغلی: مشاغلی که ارتباطاتی با خارج از سازمان دارند به‌صورت بالقوه، امکان بیشتری برای ایجاد معضلات اخلاقی نسبت به مشاغلی با ارتباطات داخل سازمانی دارند. هر چه شغل متمرکزتر باشد، احتمال بیشتری برای اتخاذ تصمیمات اخلاقی وجود دارد.

منابع: کمیابی منابع و فشار سهام‌داران ممکن است موجب تخطی از رفتار اخلاقی در درون سازمان گردد. فرهنگ سازمانی: فرهنگ می‌تواند موجب ایجاد هنجارهای جمعی شود که راهنمای رفتار هستند. عوامل متعددی از جمله اهداف شرکت، خط‌مشی بیان شده و فرهنگ سازمان یا شرکت در حیطه کار

قویاً تصمیمات مدیران را در مورد اخلاقی یا غیراخلاقی عمل کردن تحت تأثیر قرار می‌دهد. فرهنگ شرکت و ساختار رسمی سازمان تأثیر فوق‌العاده‌ای بر شرایط اخلاقی کارکنان دارد.

اهداف سازمان: وقتی هدف اصلی نرخ بازگشت سرمایه تعریف شود، اخلاقی عمل کردن تبدیل به یک هدف فرعی می‌شود.

رفتار مدیر: مدیریت ارشد خودش یک مدل نقش است و نباید پیام‌های مبهم ارسال کند و در حالی که از استانداردهای اخلاقی خاصی سخن می‌گوید، در عمل تابع استانداردهای دیگری باشد. مدیریت ارشد نباید رفتارهای غیراخلاقی را ترویج کند. از طرفی رفتارهای اخلاقی شرکت و صنعت باید ارتقاء داده شده و تقویت شود.

جو سازمانی: جو یا فضای سازمان، یک درک مشترک و استوار از جنبه‌های روان‌شناختی محیط کار است. اختیار سمت: مدیران ارشد کمتر از کارکنان سمت‌های پایین‌تر متوجه مشکلات اخلاقی می‌شوند. همچنین حوزه فعالیت مدیران میانی غالباً مراکز سود هستند، بنابراین فشار زیادی برای حل مشکلات تصمیم‌گیری در اقدامات سودآورتر وجود دارد. درجه ارشدیت یک پست سازمانی و میزان اختیارات فرد صاحب پست، بر ریسک رفتار غیراخلاقی اثر می‌گذارد.

ارزیابی عملکرد: اهداف عملکردی باید شدنی و معتبر بوده و به خوبی انتقال داده شوند و بازگو کننده استانداردهای اخلاقی باشند. فشار و انتظارات بی‌دلیل منجر به رفتار غیراخلاقی می‌شود.

افراد مرجع: آگاهی نسبت به عملکرد همکاران، تأثیر بسیار زیادی بر رفتارهای غیراخلاقی افراد دارد. همچنین سرپرست تأثیر شدیدی بر رفتار اخلاقی و اخلاقیات زیردستانش دارد. اگر سازمان‌ها دوست دارند بر رفتار اخلاقی اعضایشان تأثیر گذارند، باید بر افراد مرجع مناسب متمرکز شوند و آن رفتار خاص را تقویت کنند. فشار همکاران، یکی از متغیرهای مهم در پیش‌بینی رفتار انحرافی است (نوده، ۲۰۰۴).

۲-۲-۱۰-۳. عوامل سطح خرد اثرگذار بر رفتار اخلاقی نگرش

یعنی افراد تا چه اندازه درگیر شدن در یک رفتار خاص را خوب یا بد می‌دانند. هر چه فرد رفتار را مطلوب‌تر ارزیابی کند، بیشتر نسبت به اجرای آن رفتار از خود تمایل نشان می‌دهد.

قصد: اگر تصمیم‌گیرندگان توانایی رفتار کردن به شیوه اخلاقی را داشته باشند، هیچ تضمینی وجود ندارد که آن‌گونه عمل کنند؛ مگر این‌که آنها قصد اخلاقی عمل کردن داشته باشند.

قدرت نفس: افرادی که از درجه بالای قدرت نفس برخوردارند، نسبت به افرادی که قدرت نفس پایین‌تری دارند، بیشتر در مقابل انگیزه‌ها مقاومت کنند و بیشتر از عقیده خود پیروی کنند. افرادی که قدرت نفس بالاتری دارند، معمولاً در ارتباطات اخلاقی و ادراکی از خود سازگاری بیشتری نشان می‌دهند و معمولاً آنچه را که فکر می‌کنند درست است، انجام می‌دهند.

مرکز کنترل: افراد با کنترل بیرونی کمتر مسئولیت پیامدهای کارهای خود را می‌پذیرند و کمتر بر کنترل‌کننده‌های درونی رفتار خوب و بد تکیه دارند. افرادی که مرکز کنترل درونی دارند، بیشتر به برهان اخلاقی پایبندند.

وابستگی میدانی: افراد با وابستگی میدانی، بیشتر از مراجع اجتماعی خارجی به عنوان راهنمای رفتارشان استفاده می‌کنند. افرادی که استقلال میدانی دارند، برای رفتارشان به مراجع اجتماعی توجه چندانی ندارند و کارهایشان را با اختیارات بیشتر انجام می‌دهند.

دموگرافی: افراد مسن‌تر تمایل دارند نمره کمتری به برهان اخلاقی بدهند. هر چه سطح تحصیلات افزایش می‌یابد، تمایل به دادن نمره بالاتر به برهان اخلاقی بیشتر می‌شود. تفاوت جنسیتی، عقاید مذهبی، سن، تجارب کاری و ملیت، فاکتورهایی هستند که تصمیمات اخلاقی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

تأثیر والدین: توسعه اخلاقی و رفتار فرد تحت تأثیر بزرگسالان و خصوصاً والدین قرار می‌گیرد.

سطح توسعه اخلاقی: میزان توسعه اخلاقی فرد، تصمیم فرد در مورد کارهای درست و نادرست را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

ارزش‌ها: ارزش‌های فردی تصمیم‌گیرنده بر تصمیم‌گیری وی تأثیر می‌گذارد. در زندگی حرفه‌ای، ارزش‌های فردی توسط نیروهای دیگری که در درون ساختارهای سازمان وجود دارند، تعدیل می‌شوند. این فشارها می‌تواند موجب تغییر نقش ارزش‌های فردی در تصمیم‌گیری شود.

باورها: باورها نیز تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر تصمیمات اخلاقی دارند (نوده، ۲۰۰۴).

۲-۲-۱۱. مفهوم اخلاق اداری

اخلاق اکنون به صورت منشور اخلاقی سازمان و قوانین رفتار حرفه‌ای مشاغل پایه درون سازمانی نهاده است. در یک دهه اخیر توجه روزافزون به این موضوع شده است که باید علت آن را در وقایع دهه‌های اخیر مانند جهانی شدن، توسعه عدم تمرکز، مدیریت‌گرایی، افزایش روابط کاری - تجاری سازمان‌های دولتی با بخش خصوصی، رشد مطالعات اجتماعی، درخواست فزاینده برای پاسخ‌گویی و مسئولیت اجتماعی از سوی مراجع قانونی و سیاسی دید (به نقل از شریفی‌مقدم، ۱۳۹۱). اخلاق اداری هم‌اکنون به نهضتی اصلاح‌گرایانه در مدیریت دولتی تبدیل شده است که به مطالعه و شناسایی قواعد و ضوابط رفتار انسان اداری و موضوع‌هایی چون تدوین منشور اخلاق، قوانین و استانداردهای رفتار، آموزش اخلاقیات، مدیریت اخلاق، تصمیم‌گیری اخلاق، فرهنگ و جو اخلاق، زیرساخت اخلاق می‌پردازد. سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) نیز با طراحی یک زیرساخت اخلاقی که در واقع یکی از الگوهای اثربخش مدیریت اخلاقیات محسوب می‌گردد سعی در کنترل فساد و حفظ و ارتقای اخلاقیات و اصلاح رفتارهای نامطلوب در اغلب کشورهای عضو خود کرده است (نوده، ۲۰۰۴).

در این الگو به میزان زیادی عوامل محیطی و سازمانی با یکدیگر ترکیب شده است که مهم‌ترین این عوامل عبارتند از:

- تعهد رهبران، سیاست‌مداران و مدیران به رعایت امور اخلاقی
- استراتژی، سیاست‌ها و قوانین و مقررات دقیق و لازم اخلاقی
- جو و فضای جامعه و سازمان
- سیستم‌ها و مکانیزم‌های انگیزشی برای تشویق به انجام رفتار اخلاقی
- برنامه‌های آموزش‌های کارآمد و مؤثر درون و برون سازمان
- دلایل و استدلال عقل پسند کافی برای پذیرش اخلاق
- موقعیت‌های شغلی
- نیازهای شخصی
- جامعه مدنی فعال

بنابراین در مجموع می‌توان گفت چنانچه یک زیرساخت اخلاق از کارکرد صحیح برخوردار شود، محیطی را فراهم می‌آورد که استانداردها و شاخص‌های رفتار شخصی مطلوب، مورد تشویق و حمایت قرار گیرد (فقیهی و رضایی‌منش، ۱۳۸۴).

۱۲-۲-۲. مدیریت اخلاق و اصول آن

مدیریت اخلاق عبارتست از، شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در زندگی. برای مدیریت اخلاق می‌بایست نسبت به رعایت آموزه‌هایی که به عنوان اصول اخلاق، معرفی و به رعایت در برخورد با دیگران، توصیه و سفارش شده است، پرداخت. برخی از این اصول به شرح زیر است (رفیعی، ۱۳۸۶).

۱. نرمی و ملایمت: وقتی پیامبران الهی در برابر افراد گمراه و مشرک، مأمور به نرمی و ملایمت می‌شوند، تکلیف انسان‌های معمولی در برابر برادران دینی و مذهبی، روشن است که چگونه باید برخورد داشته باشند؛ به خصوص افرادی که در ادارات دولتی، مشغول هستند و در برابر خدمت‌رسانی به مردم از بیت‌المال، حقوق دریافت می‌نمایند، وظیفه بسیار سنگینی بر عهده دارند که از جمله آن، برخورد نرم و ملایم با ارباب رجوع خواهد بود.

۲. تواضع و فروتنی: دومین اصل اخلاقی که در مدیریت اخلاق مطرح و در آموزه‌های دینی سفارش شده است اصل تواضع و فروتنی است؛ تواضع و فروتنی در برخورد با مردم از جمله اصول اخلاقی است که برای مدیریت اخلاق به رعایت آن توصیه شده و در طرف مقابل از کبر، غرور و خودخواهی به شدت نهی شده است.

۳. صبر و شکیبایی: پذیرش مسئولیت‌های اجتماعی و پاسخ‌گویی به خواسته‌های مردم در طول روز، خسته کننده خواهد بود. بنابراین داشتن صبر و حوصله و رعایت آن مهم‌ترین اصلی است که برای مدیریت اخلاق ضرورت پیدا می‌کند.

۴. گفتار نیکو: یکی دیگر از اصول اخلاق اسلامی که برای مدیریت اخلاق توصیه شده است، نیکو و مؤدبانه سخن گفتن است.

۵. عدل و انصاف: رعایت اصل عدل و انصاف در برخورد با مردم را می‌توان شاه بیت اصول اخلاقی در آموزه‌های دینی، معرفی نمود؛ به واقع هیچ اصلی به اندازه عدل و انصاف، مورد تأکید و سفارش قرار نگرفته است. اگر در آیات قرآن و روایات این همه درباره عدالت و رعایت آن توصیه و سفارش شده، علتش نیز روشن است؛ زیرا با استقرار عدالت در جامعه خیلی از مشکلات و نارسایی‌ها برطرف خواهد شد.

۶. خوبی در برابر بدی: بدی دیگران را با نیکی پاسخ گفتن از اصول اخلاقی در روابط اجتماعی است که قرآن و روایات به آن توصیه و سفارش نموده است. برای مدیریت اخلاق رعایت ادب و احترام و برخورد نیک و شایسته در برابر بدی دیگران امری بایسته می‌باشد.

مدیریت اخلاق در سازمان: مدیریت اخلاق، شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان است. سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند (حقیری، ۱۳۸۸). برنامه‌های اخلاق به سازمان‌ها یاری می‌رسانند تا در شرایط آشفته، عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند. اخلاق یک ابزار ارگانیک است که با دگرگون شدن نیازهای جامعه و سازمان تغییر می‌یابد. کدهای اخلاق مجموعه ارزش‌هایی است که در اولویت سازمان قرار دارد و کارکنان و مدیران باید از آن تبعیت کنند. برنامه اخلاق در سازمان زمانی موفق است که کارکنان طبق خط‌مشی‌ها و رویه‌های آن رفتار کنند. یکی از بهترین شکل‌های آموزش اخلاق به کارکنان، دادن تمرین معضلات پیچیده اخلاقی به آنهاست (حقیری، ۱۳۸۸).

۲-۲-۱۳. فواید مدیریت اخلاق در محیط کار

۱. توجه به اخلاق کار به بهبود اساسی اوضاع برخی جوامع انجامیده است.
۲. برنامه‌های اخلاق باعث می‌شود که در شرایط آشفته، سازمان عملکرد اخلاقی خود را حفظ کند.
۳. برنامه‌های اخلاق باعث شکل‌گیری کارهای گروهی قوی و افزایش بهره‌وری می‌شود.
۴. برنامه‌های اخلاق باعث رشد و بالندگی کارکنان می‌شود.
۵. برنامه‌های اخلاق ما را از قانونی بودن خط‌مشی‌های سازمان مطمئن می‌کند.
۶. برنامه‌های اخلاق باعث جلوگیری از عمل مجرمانه می‌شود.

۷. برنامه‌های اخلاق به مدیریت ارزش‌های مطرح در مدیریت کیفیت، برنامه‌ریزی استراتژیک و مدیریت تنوع کمک می‌کند.

۸. برنامه‌های اخلاق به ایجاد تصویری مثبت از سازمان در نزد مردم کمک می‌کند.

۲-۲-۱۴. ضرورت تبیین اخلاق و ابزار آن

رعایت اخلاق در محیط کار و زندگی منافع بسیار زیادی برای اجتماع دارد؛ اعم از منافع عملکردی و منافع اخلاقی. این مطلب به‌خصوص در عصر حاضر که جامعه با ارزش‌های بسیار متنوعی در محیط کار و زندگی سر و کار دارد صادق است (به نقل از شریفی، ۱۳۹۱). هرچند افراد زیادی از جمله فلاسفه، دانشگاهیان و منتقدان اجتماعی به مباحث اخلاقی پرداخته‌اند ولی بسیاری از مطالبی که تا به امروز درباره اخلاق نوشته شده مطابق با نیازهای جوامع بشری نیست. برای دستیابی و حصول ارزش‌های اخلاقی ابتدا باید اخلاق را تعریف و اصول آن را در جامعه تبیین کرد. با عنایت به مطالب بالا، اخلاق به‌طور ساده و خلاصه، شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آنگاه انجام صحیح و ترک ناصحیح است. تشخیص درست از غلط همیشه ساده نیست. بسیاری از دانشمندان علم اخلاق ادعا می‌کنند که با توجه به اصول اخلاقی در مقام عمل، همیشه یک راهکار درست وجود دارد و برخی دیگر معتقدند که راهکار درست بستگی به موقعیت و شرایط دارد و تشخیص این‌که راهکار درست است در نهایت به عهده خود فرد است (کلویچ، ۱۹۸۱). با تبیین اصول اخلاقی در جامعه و با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاقی می‌توان اخلاقیات را در اجتماع تبیین نمود. برنامه‌های اخلاقی کمک می‌کنند تا بتوان در شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود را حفظ کرد. ضروری است برای تبیین و مدیریت اخلاق به ابزارهای خاصی متوسل شد. عمده‌ترین این ابزارها عبارتند از: ارزش‌های اخلاق، ارزش‌های رفتار، خط‌مشی‌ها و رویه‌ها، روش‌های حل معضلات اخلاقی و آموزش اخلاق (جان و چارلز، ۲۰۰۸).

۲-۳. پیش درآمدی بر تعهد

در میان گونه‌های مختلف تعهد، تعهد شغلی تاکنون کمترین توجه محققان را به خود اختصاص داده (ونگ و مک الوی^۱، ۲۰۱۲)، در حالی که تعهد سازمانی از حیث نظری و تجربی کانون توجه آنها قرار گرفته است. کوهن^۲ (۲۰۰۷) بخشی از این جریان را حاصل خاستگاه فرهنگی عمده تحقیقات صورت گرفته در این زمینه، یعنی فرهنگ آمریکای شمالی که در آن کارفرما به عنوان کنش‌گر اصلی محیط کاری شناخته می‌شود، می‌داند (کوهن، ۲۰۰۷). از سوی مقابل در پی افت قابل توجه امنیت شغلی توسط سازمان‌ها و ناپایدار شدن روابط استخدامی، کارکنان به گونه‌های دیگر تعهد مثل تعهد شغلی توجه بیشتری نشان می‌دهند. آنها معمولاً سرمایه‌گذاری وسیعی در حرفه عمومی خود نموده و سپس بخشی از آن را بر یک شغل خاص متمرکز می‌سازند (بلاو^۳، ۲۰۰۹).

پژوهش در مورد تعهد حرفه‌ای تقریباً به اندازه تعهد سازمانی قدمت دارد. اولین قالب‌بندی‌های نظری در این زمینه توسط بکر (۱۹۵۶) صورت گرفته است. در آن زمان وی برای ساختاردهی به این‌گونه از تعهد، از ایجاد تغییراتی در مفهوم حرفه‌ای‌گرایی بهره گرفت (کوهن، ۲۰۰۷). تعهد به مسیر حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای برای دوره‌ای از حوزه‌های مورد توجه در ادبیات مسیر حرفه بوده‌اند و هر دو اصطلاح در مورد یک مضمون به کار رفته‌اند. لی، کارسول و آلن (۲۰۰۰) که عبارت تعهد حرفه‌ای را ترجیح می‌دهند، آن را به این صورت تعریف می‌کنند:

تعهد به مسیر به‌خصوص و قابل تشخیصی که یک نفر در یک مقطع زمانی برای گذراندن زندگی به آن می‌پردازد. مسیری که فرصت‌های قابل توجهی برای رشد در کار روزمره آن به چشم می‌خورد (به نقل از کید و گرین^۴، ۲۰۰۶).

1. Weng & McElroy

2. Cohen

3. Blau

4. Kidd & Green

کید و گرین (۲۰۰۴) با مطالعه فرصت‌های رشد حرفه‌های پژوهشی، نتیجه‌گیری می‌کنند که برای این حرفه خاص، تعهد به مسیر شغلی را باید "انگیزه برای کار کردن در یک مسیر شغلی خاص" تعریف کرد؛ اما چنین تعریفی از تعهد آن را به مفهوم انگیزه وابسته می‌سازد (اردوباری، ۱۳۹۲).

۲-۳-۱. تعریف تعهد شغلی

تعهد شغلی فرد به معنی وظایف و مسئولیت‌های شغلی و انجام درست و معقول کار است، به گونه‌ای که اگر ناظری نیز بر کار فرد نظارت نداشته باشد او در انجام وظایف محوله قصوری روا ندارد، همچنین به میزانی که شخص شغلش را صرف خود؛ و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب اعتبارش بداند تعهد شغلی او افزایش می‌یابد (گمینیان، ۱۳۸۳). فرنچ و ساوارد^۱ معتقدند، تعهد شغلی یعنی متعهد و ملزم بودن به انجام کاری و وفاداری؛ و حالتی که فرد براساس آن احساس مثبت و قاطعی نسبت به چیزی دارد (به نقل از گمینیان، ۱۳۸۳).

تعهد شغلی نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با یک شغل را نشان می‌دهد. تعهد شغلی، اعتقاد در مورد شغل فرد است و به مقداری که یک شغل می‌تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده سازد، بستگی دارد اشخاصی که شدیداً درگیر شغل هستند، شغل را به عنوان بخش مهمی از هویت شخصی‌شان در نظر می‌گیرند علاوه بر این، افراد دارای وابستگی شغلی بالا، بیشتر علایق خود را وقف شغل خود می‌کنند (به نقل از سید عامری، ۱۳۹۰).

سانتوز^۲ (۱۹۹۸) تعهد حرفه‌ای را احساس هویت و وابستگی نسبت به شغل و حرفه خاص می‌داند و بر تمایل و علاقه به کار در حرفه‌ای خاص به عنوان تعهد حرفه‌ای تأکید می‌کند (پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۰). تعهد شغلی فرایندی مستمر است که از طریق آن کارکنان علاقه‌مندی خود نسبت به شغل و سازمان و نیز موفقیت و خوشبختی خود را ابراز می‌دارند (سنگری، ۱۳۷۵).

1. Ferenc & Savard

2. Santos

۲-۳-۲. عوامل تعیین کننده تعهد شغلی

دیدگاه‌های گوناگونی درباره عوامل مؤثر و تعیین کننده بر تعهد شغلی ارائه شده است. عوامل بی‌شماری موجب ایجاد تعهد شغلی در افراد می‌شود، رابلی و کادول عوامل و انگیزه‌های درونی و بیرونی شغل را در تعهد شغلی مؤثر می‌دانند (به نقل از گمینان، ۱۳۸۳).

یکی از مقیاس‌هایی که توسط می‌یر، آلن و اسمیت (۱۹۹۳) برای تعهد حرفه‌ای تعدیل شده، مقیاس سه عنصری می‌یر و آلن (۱۹۹۱) است. به این ترتیب که مؤلفه‌های تعهد حرفه‌ای استمراری، به عنوان وابستگی به یک حرفه به سبب هزینه‌های ترک آن، تعهد حرفه‌ای عاطفی به منزله احساس قربات روانی و وابستگی عاطفی به یک حرفه و تعهد حرفه‌ای هنجاری به عنوان یک الزام ارزشی برای باقی ماندن در یک حرفه تبیین شده‌اند (ایروینگ، کولمن و کوپر^۱، ۱۹۹۷).

۲-۳-۲-۱. تعهد عاطفی^۲

به عنوان وابستگی و تعلق خاطر برای انجام کار و میل به ماندن جهت ادامه آن تعریف می‌شود.

پیش شرط‌ها و عوامل تعیین کننده

مودی (۱۹۹۲) چهار ویژگی شخصی، ساختاری، شغلی و تجربیات کار را به عنوان عوامل مؤثر بر تعهد عاطفی می‌داند.

۱- ویژگی‌های شخصی مثل نیاز به کسب موفقیت، طی سالیان متمادی محققین علم رفتار مشاهده کردند که بعضی از مردم نیاز شدید به توفیق دارند در حالی که عده دیگر چندان هم دنبال آن نیستند. این پدیده مورد توجه مک کلند^۳ قرار گرفت که حاصل آن مطالعات وسیع ایشان و همکارانش بود. تحقیقات مک کلند بیان‌گر این است که احتیاج به توفیق یک انگیزه مشخص بشری است و هر زمان که افراد به فکر رسیدن به موفقیت باشند کارها بهتر انجام خواهد شد.

1. Irving , Coleman & Cooper

2. Affective Commitment

3 . McClelland

۲- ویژگی‌های ساختاری مثل جلب مشارکت افراد در فرایند تصمیم‌گیری یا استفاده از تشکیلات خشک و بی‌روح که یک دیدگاه سنتی است و در آن بر نقش‌ها، سیاست‌ها و روابط رسمی سازمان تأکید می‌شود. این نوع ساختار انعطاف‌ناپذیر و دارای الگوی مکانیکی است که از عمده‌ترین مشخصات آن دیوان‌سالاری و تکنولوژی می‌باشد.

۳- ویژگی‌های شغلی مثل برخورداری از یک شغل غنی و تقویت شده که معمولاً با هدف بالا بردن محتوای انگیزشی مشاغل از طریق زمینه سازی برای کشف توانایی‌های کارکنان انجام می‌گیرد. در این رابطه از دو مکانیسم اصلی به شرح زیر استفاده می‌شود:

الف) غنای افقی شغل: به تغییرات لازم در کار به منظور آن که کارکنان کنترل بیشتری در سرعت کار و بهره‌گیری از مهارت‌های خود داشته باشند، می‌گویند.

ب) غنای عمودی شغل: عبارتست از افزایش میزان دخالت کارکنان در سازمان و یا در مشاغل از طریق مشارکت در تعیین سیاست‌ها، تفویض مسئولیت‌های شغلی، برخورداری از امکانات آموزشی و ارتقاء در شغل.

۴- تجربیات کاری، این ویژگی با ارائه برآورد از انتظارات شغلی بر تعهد عاطفی تأثیر می‌گذارد. جیکوب گتزلهز^۱ (۱۹۵۷) رفتار فرد را در سازمان نتیجه تأثیر متقابل شخصیت و انتظارات می‌داند. شخصیت الگوهای رفتاری پایدار و انتظارات، ادراکات شخص از شغل خویش و یا مشاغل دیگران در داخل سازمان می‌باشد (به نقل از عباسی، ۱۳۷۷).

۲-۲-۳-۲. تعهد مستمر^۲

مبتنی است بر هزینه‌های ناشی از ترک خدمت که در این رابطه هر چه سرمایه‌گذاری پرسنل بیشتر باشد احتمال ترک خدمت کمتر خواهد بود. به عبارتی با صرف وقت، عمر و تلاش بیشتر، افراد به راحتی حاضر به ترک خدمت نمی‌شوند و ضرورتاً به کار خویش ادامه می‌دهند.

1. Jaccob W. Getzeles

2. Continuance Commitment

پیش شرط‌ها و عوامل تعیین کننده

۱- ترس از دست دادن سرمایه‌های اندوخته: بیکر (۱۹۸۰) معتقد است که تعهد در یک مسیر خاص از زمان مربوط به فعالیت‌های افراد شکل می‌گیرد. در این مدت زمان افراد برای فعالیت خویش سرمایه‌ای می‌اندوزند که در صورت ترک خدمت، آن را از دست خواهند داد. برای مثال تلاش پرسنل برای کسب مهارت‌های غیر قابل انتقال که فقط منحصر به شغل معینی است و خارج از آن جایگاهی ندارد، ماندن و ادامه کار آنها را قوت می‌بخشد.

۲- فقدان فرصت‌های شغلی: روبالت و فارل (۱۹۸۳)، سرمایه‌گذاری‌ها و جایگزین‌های شغلی را مطرح کردند. آنها معتقدند که تعهد تابعی است از فقدان فرصت‌های شغلی جایگزین و نیز افزایش سرمایه‌های فردی برای انجام یک کار معین که همان نظر بیکر در سال ۱۹۸۰ بود (به نقل از عباسی، ۱۳۷۷).

۲-۳-۲. تعهد هنجاری

در این تعهد افراد ادامه فعالیت و انجام کار را وظیفه خود می‌دانند تا دین‌شان را نسبت به آن ادا نمایند.

پیش شرط‌ها و عوامل تعیین کننده

وینر (۱۹۸۲) معتقد است این تعهد می‌تواند نتیجه درونی شدن فشارهای هنجاری باشد که معمولاً تحت تأثیر انتظارات فرد قبل از ورود به سازمان و یا تحت تأثیر انتظارات او بعد از ورود به سازمان اعمال می‌شود.

در این صورت اگر سازمان دارای سازگاری بیرونی و یکپارچگی درونی باشد متغیرهایی چون به هم‌پیوستگی، وفاق ارزشی و تعهد فردی نیز با آن خواهد بود.

۱- فلسفه برتر: رفاه عمومی جامعه، تعهد شخصی به پرورش فرهنگ جهان و اطلاع از مسئولیت خویش

۲- تلاش برای بهبود شرکت، از راه کوشش و همکاری جمعی

۳- پایبندی به ارزش‌های معنوی حاکم بر کار مثل :

الف) انصاف

ب) هم‌نوایی و همکاری

(ج) تلاش برای بهتر کردن

(د) ادب و افتادگی

(ه) سازگاری و جذب کردن

(ز) حق شناسی و سپاس (به نقل از عباسی، ۱۳۷۷).

ابعاد یا متغیرهایی که به عنوان عوامل تعیین کننده و مؤثر در تعهد شغلی از دیدگاه لوداهل و کیجندر^۱ (۱۹۶۵)، ماودی^۲ (۱۹۷۹) و بلاو (۱۹۹۳) ارائه گردیده‌اند عبارتند از "وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی،

پایبندی به ارزش‌های کار، مشارکت شغلی" که هر یک به اختصار مورد بررسی قرار می‌گیرند.

الف) وابستگی حرفه‌ای: حالتی است که شغل فرد با توانایی‌ها و علایق او کاملاً هماهنگ و هم‌سو بوده و فرد با رضایت آن را انجام داده و از انجام آن لذت می‌برد و مایل به ترک آن نیست. در چنین حالتی امکانات، خصوصیات جسمی، روحی و روانی فرد با شرایط احراز شغل متناسب می‌باشد.

ب) وابستگی سازمانی: وابستگی سازمانی نوعی ارتباط روحی، عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت‌های سازمان است. تعهد سازمانی از نمودهای نگرش محسوب گشته و از سیستم ارزشی فرد ناشی می‌شود. ایجاد تعهد سازمانی مستلزم وجود عوامل مختلف شخصی، سازمانی و محیطی است که بعضاً تحت کنترل مدیران قرار دارند. هم‌چنین ایجاد تعهد سازمانی یک فرایند نظام‌مند است که تحول جنبه‌های مختلف سازمان از جمله: طرح مشاغل، شیوه رهبری و ساختار سازمان را ایجاب می‌کند.

پورتر و استیرز (۱۹۷۹)، تعهد را به عنوان شدت پذیرش هویت فرد توسط سازمان و میزان درگیری، مشارکت و همکاری او با سازمان متبوعش تعریف نموده‌اند. شاخص مورد استفاده آنها جهت سنجش این متغیر شامل: ارزیابی انگیزش، تمایل به باقیماندن در سازمان و تعیین هویت خود با ارزش‌های سازمان می‌باشد. چاتمن و اورایی (۱۹۸۶)، تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان به خاطر خود سازمان و دور از ارزش‌های ابزاری آن تعریف می‌کنند.

1. Lodahl & Kejner

2. Mowday

آنها بیان می‌دارند که "اگر چه اغلب اوقات عبارت تعهد سازمانی به صورت کلی و برای اشاره به شرایط تعهد و فرایند شکل‌گیری و بیان حالات آن مورد استفاده قرار می‌گیرد اما تعهد سازمانی همان پیوستگی روانی فرد به سازمان است. اساس این فرایند ناشی از درونی‌شدن یا بومی‌شدن در سازمان است که به معنی پذیرش خصوصیات سازمان مورد نظر است" (به نقل از قربانی و همکاران، ۱۳۹۱).

ج) پایبندی به ارزش‌های کار: تعهد و پایبندی، دو طرز فکر نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت اثر می‌گذارند. تعهد عبارت است از احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان. پایبندی یعنی اشتیاق بیشتر فرد به عنوان یک "همکار" برای پاسخ‌گویی به خواسته‌هایی که از شغل او دارند. عوامل بی‌شماری موجب ایجاد تعهد و پایبندی در فرد می‌شوند. به نظر استیترز "تعهد و پایبندی را می‌توان هم ناشی از عوامل شخصی مانند سن و سابقه خدمت در سازمان و هم ناشی از ویژگی‌های سازمان مانند میزان آزادی کارکنان در تصمیم‌گیری و احساس امنیت شغلی دانست (پورتر، ۱۹۷۹).

از این رو مدیران باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در فرایندهای تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی کارکنان را بیشتر کنند. تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند (گریفین، ۱۳۸۰).

د) مشارکت شغلی: دیر زمانی است که مشارکت کارکنان در وظایف و فعالیت‌های سازنده به عنوان ابزاری برای بهبود روحیه و بهره‌وری شناخته شده است. مورهد و گریفین، مفهوم مشارکت شغلی را میزان درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخ‌گویی به خواسته‌هایی که از شغل آنان انتظار می‌رود در نظر می‌گیرند. از نظر کانگو نیز درگیری و سپری کردن اوقات یک فرد با شغلش را مشارکت شغلی می‌نامند (به نقل از قربانی و همکاران، ۱۳۹۱).

۳-۳-۳. شباهت و تفاوت تعهد شغلی با برخی از مفاهیم

تعهد شغلی با مفاهیمی از جمله انگیزش، روحیه، فرهنگ کار، کیفیت حیات شغلی، نگرش شغلی، وجدان کاری و مسئولیت در عین حال که رابطه نزدیکی دارد، متفاوت است.

۳-۳-۱. تعهد شغلی و رضایت شغلی

آلن و می‌یر (۱۹۹۴) معتقدند تعهد کارکنان یک حالت روانی است که توصیف کننده ارتباط کارمند با سازمان و دلالت‌هایی برای تصمیم‌گیری در مورد ادامه عضویت در سازمان دارد. تعهد یک پاسخ و واکنش کلی به سازمان است، در حالی که رضایت واکنش به شغل خاص یا جنبه‌های مختلف شغلی است. رضایت شغلی نگرشی در ارتباط با شرایط کار و جنبه‌های مختلف شغل است در حالی که تعهد بیشتر اتصال به سازمان و عوامل محیطی و مکانی است که وظایف شغلی در آن انجام می‌شود (به نقل از بهاتی، ۲۰۰۷). رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد.

باس^۱ در تحقیقات خود به چهار عامل مستقل که مبین رضایت کارمند از شغل خود می‌باشد اشاره می‌کند، این عوامل عبارتند از: ۱- رضایت از ارزش مادی شغل، حقوق کنونی و آتی و فرصت‌ها و موقعیاتی که جهت یادگیری و ترقی عرضه می‌دارد. ۲- رضایت از کار، مورد علاقه بودن شغل، میزان و حد شأن و منزلتی که برای آن فراهم می‌سازد. ۳- رضایت از سازمان و شرایط کار. ۴- رضایت از شایستگی سرپرستان و نقش رهبران و متخصصان.

تعهد شغلی و رضایت شغلی هر دو ناشی از نگرش‌های مثبت و منفی کارکنان از شغلشان است، اما تعهد شغلی عامل بسیار قوی‌تری برای انگیزه به کار فرد است (گمینیان، ۱۳۸۲).

1. Bass

۲-۳-۳-۲. تعهد شغلی و انگیزش

در زمینه این دو متغیر، می‌توان گفت تعهد با میزان پاداش و نحوه انگیزش افراد در سازمان رابطه متقابل دارد. پاداش از لحاظ کمی باید متناسب با سطح نیازهای فرد و از لحاظ کیفی نشان‌دهنده سطح ارزش سازمانی، عدم اعمال تبعیض و رعایت عدالت و انصاف باشد. پاداش‌ها به طور کلی در دو مقوله جای می‌گیرند: پاداش‌های بیرونی که از سازمان و محیط ناشی می‌شود، پاداش‌های درونی که از کار و احساس شایستگی می‌باشد؛ پاداش زمانی می‌تواند در افزایش تعهد تأثیر داشته باشد که شامل هر دو نوع باشد.

تعهد و انگیزش در تعریف شباهت‌هایی با یکدیگر دارند؛ هر دو به عنوان نیروهای انرژی‌دهنده رفتار توصیف می‌شوند، البته مفهوم انگیزش وسیع‌تر از تعهد است و تعهد در میان نیروهای سوق‌دهنده رفتار یکی از این نیروهاست که در برانگیختگی رفتار مؤثر است، اگرچه ماهیت تعهد آن را نیرویی منحصر به فرد در میان سایر نیروها می‌سازد.

نظریه‌های انگیزش و تعهد تلاش می‌کنند که رفتار کارکنان را ادراک، پیش‌بینی کرده و تحت تأثیر قرار دهند. اگر چه تئوری‌های انگیزش ارتباط بیشتری با توصیف عملکرد شغلی و کاری دارند، در مقابل تئوری‌های تعهد تأکید بیشتری بر شرح و توصیف جابه‌جایی و ماندگاری کارکنان در سازمان دارند (می‌یر و بکر، ۲۰۰۴).

۲-۳-۳-۲. تعهد شغلی و روحیه

روحیه را نیرویی می‌دانند که به یاری آن، فرد خود را در تطابق کامل با سازمان می‌بیند و وظایف خود را با علاقه و انضباط انجام می‌دهد. به کمک روحیه، فرد می‌تواند وظایف خود را با نیرو و شوق و انضباط کامل انجام دهد. روحیه از تطابق فرد و سازمان ناشی می‌شود، در حالی که تعهد شغلی حاصل احساس مسئولیت و تعهد درونی فرد در قبال وظایفی است که پذیرفته است (گمینیان، ۱۳۸۲).

۲-۳-۴. تعهد شغلی و وجدان کار

وجدان کار عبارتست از اخلاق کار و تعهد کاری در هر حرفه و شغل، شاغل را موظف به انجام وظایف خود در حد مورد نظر می‌نماید و کنترل افراد درون‌زاست. اشخاص مجهز به وجدان کار حداقل در بعد کیفیت و انجام وظایف مورد انتظار نیاز به کنترل‌های سازمانی و اجتماعی کمتری دارند. وجدان کاری، احساس تعهد درونی به رعایت الزاماتی است که در ارتباط با کار مورد توافق قرار گرفته است. معمولاً وجدان کاری تعهد را به همراه دارد ولی داشتن تعهد الزاماً به معنای داشتن وجدان کاری نیست، حوزه و دامنه تعهد متفاوت است و میزان آن بستگی به نوع نگرش نسبت به مسئله تعهد دارد.

۲-۳-۵. تعهد شغلی و نگرش شغلی

شیوه تفسیر فرد از محیط کار خود، بر میزان سطح نگرش او اثر خواهد گذاشت. آنچه را که شخص در سازمان می‌آموزد و سرانجام نوع کار وی نشان دهنده رفتار او خواهد بود. نگرش فرد در سازمان از آن نظر اهمیت دارد که می‌تواند بر رفتار او اثر بگذارد. تعهد شغلی یکی از نمونه‌های نگرش است، به عنوان نوعی ارتباط روحی و عقلانی نسبت به برخی از مسائل تعریف می‌شود، پس با بهبود نگرش در رابطه با یک مسئله امکان افزایش تعهد وجود دارد. درک فرایند ایجاد تعهد برای فرد، سازمان و جامعه مفید خواهد بود؛ زیرا این امر موجب ابداع کارکنان، ماندگاری بیشتر آنها در سازمان و در عین حال بهره‌وری بیشتر سازمان می‌گردد که این امر به نوبه خود برای جامعه نیز مفید خواهد بود (گمینیان، ۱۳۸۲).

۲-۳-۶. تعهد شغلی و مسئولیت

احساس مسئولیت در مقابل کار، منبع بیرونی و درونی دارد. مسئولیت، موضوع شخصی به شمار می‌آید و ممکن است در افرادی وجود داشته باشد و در برخی دیگر نباشد، بنابراین مسئولیت نوعی تعهد در برابر دیگران است و قابل تفویض نیست. گاهی نیز احساس مسئولیت دارای منبع بیرونی است و عبارتست از تعهد و الزام شاغل جهت اجرای تکالیف و اعمال اختیارات و ضوابط و معیارهای مقرر شده. یعنی قوانین و مقررات و ناظران بیرونی، فرد را متعهد و ملزم به احساس مسئولیت و پاسخ‌گویی می‌کنند. بر این اساس فرد چه دارای تعهد درونی باشد و چه نباشد باید در قبال کار خود

پاسخگو باشد. اما استفاده از افرادی که در قبال کار خویش دارای تعهد درونی هستند نیاز سازمان‌ها را به به‌کارگیری اهرم‌های نظارتی متعدد کاهش می‌دهد.

۲-۳-۷. تعهد شغلی و کیفیت حیات شغلی

به سطح یا میزان رضایت، انگیزش، تعهد و به‌کارگیری اثربخش تجارب افراد در محیط کار، کیفیت حیات شغلی گفته می‌شود. سازمان‌هایی که علاقه‌مند به بهبود کیفیت حیات شغلی هستند، به‌طور کلی می‌کوشند تا احساس امنیت، غرور، خودمختاری و مسئولیت در کارکنان ایجاد شود و بدانند که با آنان به تساوی رفتار می‌شود، از آنها انتظار می‌رود خود به خود کار کنند و در مواقع لزوم نیز در انجام وظایف خود قابلیت انعطاف داشته باشند. مدیریت این سازمان‌ها تلاش می‌کند تا با کارکنان تحت نظارت خود با رعایت عدل و انصاف رفتار کند، مجاری ارتباطی را در همه سطوح سازمانی باز نگه‌دارد و فرصت‌هایی را برای کارکنان ایجاد کند تا بتوانند به تعهدات خود عمل کنند. اساساً می‌توان گفت: کیفیت حیات شغلی با تعهد شغلی کارکنان رابطه‌ای مستقیم دارد، با افزایش میزان کیفیت حیات شغلی در سازمان، تعهد شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد (گمینان، ۱۳۸۲).

۲-۴. عملکرد

۲-۴-۱. تعریف عملکرد شغلی

عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. وجود تعاریف متعدد از عملکرد کارکنان نشان دهنده این است که عملکرد از دیدگاه‌های مختلف نگریسته می‌شود. عملکرد مفهومی است که به تنهایی قادر به توجیه وجود بقاء و حتی انحلال سازمان‌هاست و اصولاً فلسفه سازمان‌ها همان عملکرد آنها می‌باشد چرا که همه عناصر و زیر مجموعه‌های یک سازمان که یک نظام یا سیستم را می‌سازند با عملکرد خود به‌صورت زنجیروار بقای کل سازمان را تضمین می‌کنند. در تعریفی عملکرد شغلی همان بازده افراد طبق وظایف قانونی مقرر است و عبارت است از پیامد فعالیت‌های نیروی انسانی در خصوص انجام وظایفی که به او واگذار می‌شود و میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف شغلی و

تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می‌کند (رضوان فر و رضائی، ۱۳۸۶). آرمسترانگ^۱ (۱۹۹۴) عملکرد را دستیابی به اهدافی که کمیت و کیفیت آنها تعیین شده، تعریف کرده است (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸). عملکرد شغلی یعنی اعمال، رفتار و نتایجی که شخص در جهت رسیدن به اهداف سازمان از خود نشان می‌دهد (ویواران و وانس^۲، ۲۰۰۰). کین^۳ استدلال می‌کند که عملکرد فرایندی است که فرد به آن توجهی ندارد و در واقع جدا از هدف است (کین، ۱۹۹۶). برنادین^۴ (۱۹۹۵) معتقد است که عملکرد را باید به عنوان نتایج کاری تعریف کرد زیرا این نتایج قوی‌ترین رابطه را با اهداف راهبردی سازمان، رضایت مشتریان و مشارکت اقتصادی برقرار می‌کنند (به نقل از کرباسیان، ۱۳۹۲).

معروفترین تعریف عملکرد توسط نیلی و همکاران (۲۰۰۲) ارائه شده است: "فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته". طبق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود: (۱) کارایی که توصیف کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درون‌دادها برای تولید برون‌دادهای معین، (۲) اثربخشی که توصیف کننده درجه نیل به اهداف سازمانی است (به نقل از مهدی‌زاده، ۱۳۹۲).

در این میان ارائه یک تعریف عملی و کاربردی از عملکرد شغلی می‌تواند به محققان درخصوص اندازه‌گیری و میزان تأثیر این ساختار مهم کمک کند. عملکرد شغلی به عنوان مجموع ارزش مورد انتظار سازمان از رفتارهای مجزا و گسسته یک فرد که در یک بازه زمانی استاندارد انجام می‌شود، تعریف می‌گردد (موتوویدلو، ۲۰۰۳). نکات مختلف و مهمی در این تعریف وجود دارد که به درک عوامل مختلف در اندازه‌گیری و طبقه‌بندی ساختار عملکرد کمک می‌کند.

نخست، عملکرد شغلی فرد با رفتار وی مرتبط بوده و شامل چیزی است که مردم انجام می‌دهند و در اعمال فرد منعکس می‌شود و شامل پیامدها و نتایج اشتباه در اندازه‌گیری عملکرد شغلی به دلیل

1. Armstrong

2. Viswesvaran & Ones

3. Kane

4. Bernadin

توانایی مشاهده آسان آنها، گنجانده می‌شوند مانند میزان فروش، نرخ ترک خدکت و غیره. نتایج می‌توانند هم شامل تلاش‌های فرد باشند و هم شامل عوامل خارج از کنترل فرد به عنوان مثال شرایط بازار می‌تواند اثر مستقیمی بر نرخ فروش داشته باشد علی‌رغم این‌که تلاش‌ها و رفتارهای فرد نیز بر فروش اثرگذار است.

نکته دوم در تعریف عملکرد شغلی این است که عملکرد شامل رفتارهای جدا از هم و گسسته است. در یک روز کاری، فرصت‌های مختلفی برای رفتار کردن به طرق مختلف جهت کسب نتیجه مورد نظر سازمان وجود دارد. به هر حال هر نوع رفتاری با عملکرد شغلی مرتبط نیست. بنابراین، جریانی از رفتارهای کاری توسط موقعیت‌های گوناگون جهت اثرگذاری بر اهداف سازمان ایجاد می‌شود (موتو ویدلو، ۲۰۰۳).

نکته آخر اینکه عملکرد به رفتارهایی اشاره دارد که با اهداف سازمان مرتبط است. این رفتارها می‌توانند از نوع رفتارهای مثبت یا رفتارهای منفی باشند و این از نتیجه رفتار و تأثیر آن بر سازمان مشخص می‌شود. همچنین یک نوع رفتار می‌تواند بسته به موقعیت و شرایط، تبدیل به رفتار مثبت یا رفتار منفی شود بنابراین تک‌تک رفتارهایی که توسط یک شخص در یک زمان معینی نشان داده می‌شود، معیار خوبی برای تعیین مؤثر بودن رفتار نیست بلکه باید مجموع این رفتارها را جهت سنجش و اندازه‌گیری عملکرد شغلی در نظر گرفت (ایمپلمن^۱، ۲۰۰۷).

۲-۴-۲. مدل‌ها و ابعاد عملکرد

به تعداد مشاغل موجود در دنیا می‌توان ابعاد تعریف کرد اما برخی تلاش کرده‌اند که ابعاد مشابهی را برای تمام مشاغل به وجود آورند. ابعاد عملکرد شغلی هر محقق که براساس ویژگی‌های رفتاری شاغلین تنظیم می‌شود، می‌تواند بر اساس اهداف تحقیق، اندکی با ابعاد دیگر پژوهشگران متفاوت باشد (ویواران و وانس، ۲۰۰۵).

1. Impelman

مدل‌ها و تئوری‌های عملکرد شغلی دارای دو مبحث مهم هستند. یکی بحث ساختار ابعادی عملکرد است که این موضوع شامل تلاش‌هایی برای شناسایی و تعریف ابعاد عملکرد شغلی است و باید برای تمامی مشاغل کاربرد داشته باشد. دومین موضوع، الگوی علی از روابط بین مقدمات عملکرد شغلی و اجزای مختلف آن است. این شامل تلاش‌هایی برای شناسایی عوامل توضیح دهنده تنوع عملکرد شغلی و نشان‌دهنده ارتباط هر کدام در یک ترتیب علت و معلولی، است (کمپل و همکاران^۱، ۱۹۹۶). توسعه یک طبقه‌بندی عمومی می‌تواند به محققین در اندازه‌گیری و درک مشترکی از ساختار عملکرد شغلی یاری‌رسان باشد.

۲-۴-۱. مدل کمپل و مدل هانت^۲

یکی از نخستین تلاش‌هایی که برای تعریف ساختار عملکرد صورت گرفت، از سوی کمپل (۱۹۹۰) ارائه شد. وی هشت عامل را که نشان‌دهنده تمامی مشاغل موجود در فرهنگ لغت عناوین شغلی^۳ است، معرفی کرد. این عوامل شامل مهارت در وظایف تخصصی، مهارت در وظایف غیر تخصصی، ارتباطات شفاهی و کتبی، سعی و تلاش در انجام وظایف، حفظ و انضباط شخصی، تسهیل در عملکرد تیم و همکاران، سرپرستی و مدیریت و امور اجرایی. این عوامل به تفصیل در جدول (۲-۱) شرح داده شده است.

از آنجایی که این عوامل می‌توانند به عوامل فرعی تقسیم شوند، محتویات آن‌ها بر اساس هر شغل متفاوت خواهد بود. این طبقه‌بندی نواقصی نیز دارد، به عنوان مثال نوآوری و تطبیق‌پذیری که یکی از موارد اساسی در اقتصاد جهان امروز است را، لحاظ نکرده است. به علاوه این مدل شامل ابعاد عملکردی مشاغل خدماتی که امروزه رواج بسیاری دارد، نمی‌شود (ایمپلمن، ۲۰۰۷). علاوه بر

1. Campbell et al

2. Hunt

3. Dictionary of Occupational Titles

شناسایی ابعاد عام و کلی، برخی محققین سعی داشتند ابعادی را تعریف کنند که به صورت خاص بوده و برای برخی مشاغل نه برای تمام مشاغل.

جدول ۲-۱. مدل چند عاملی عملکرد شغلی کمپل

عوامل	توضیحات
مهارت در وظایف تخصصی	تا چه حد شخص وظایف فنی و اصلی و اساسی شغل را به خوبی انجام می‌دهد.
مهارت در وظایف غیرتخصصی	تا چه حد شخص وظایفی را که مخصوص شغل وی نیست به خوبی انجام می‌دهد.
ارتباطات شفاهی و کتبی	تا چه حد شخص به صورت صحیح می‌تواند در مورد یک موضوع بنویسد و صحبت کند.
سعی و تلاش در انجام وظایف	تا چه حد شخص به وظایفش متعهد است و چقدر وظایفش را با شدت و مداومت انجام می‌دهد.
حفظ نظم و انضباط شخصی	چقدر فرد از رفتارهای منفی مانند تخطی از قوانین و غیبت دوری می‌کند.
تسهیل در عملکرد تیم و همکاران	تا چه حد فرد دیگران را پشتیبانی و کمک کرده و به توسعه گروه و همکاران یاری می‌رساند.
سرپرستی	تا چه حد شخص دیگران را در ارتباطات چهره به چهره تحت تأثیر قرار می‌دهد
مدیریت و امور اجرایی	تا چه حد شخص دیگر وظایف مدیریت مانند تعیین اهداف سازمان، تخصیص منابع و افراد سازمان، کنترل فرایندها، کنترل مخارج و یافتن منابع اضافی برای سازمان را به خوبی انجام می‌دهد.

یکی از تحقیقاتی که در این زمینه انجام شد تحقیق هانت (۱۹۹۶) است. وی مدل چند بعدی عملکرد را براساس جمع‌آوری اطلاعات بیشتر از ۱۸۰۰۰ کارمند ساعت مزد در صنعت خرده‌فروشی آمریکا برای مشاغل ساعت مزد و غیر تخصصی ارائه داد. هانت نه بعد شغلی مشترک را تعریف کرد که به دانش تخصصی شغل وابسته نیست. این نه بعد عبارت‌اند از پایبندی به قوانین، سعی و کوشش، انعطاف‌پذیری برنامه کاری، کیفیت کار، حضور در محل کار، رفتارهای غیر شغلی، تمرد از قوانین، دزدی و مصرف مواد. این عوامل به تفصیل در جدول (۲-۲) شرح داده شده است. به دلیل اینکه این ابعاد ارتباط کمی با محتوای شغل دارد، می‌توان آن‌ها را برای بسیاری از مشاغل ساعت مزد و در موقعیت‌های گوناگون به کار برد. همچنین هانت پیشنهاد می‌کند که می‌توان این نه بعد را در دو عامل

سلسه مراتبی گنجانند. این دو عامل نشان‌دهنده حداقل رفتارهای عملکردی و رفتار شهروند سازمانی^۱ (OCB) است. حداقل رفتارهای عملکردی شامل رفتارهایی است که کارمند باید اجرا (مانند حضور در محل کار) یا از آن‌ها خودداری کرده (مانند دزدی) تا بتواند شغل خود را حفظ کند (ایمپلمن، ۲۰۰۷). رفتارهای شهروند سازمانی، مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری است که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شود (آپلبام و همکاران^۲، ۲۰۰۴)؛ مانند انعطاف‌پذیری در برنامه و کیفیت کار.

مدلهایی که توسط کمپل و هانت ارائه شدند، نشان‌گر تلاش‌های چشمگیر آنها برای طبقه‌بندی دامنه وسیعی از عوامل عملکرد شغلی در طبقات کوچک و مفید است؛ اما با این وجود، مدل‌ها فاقد ساختار جامعی برای پوشش دادن تمامی مشاغل هستند؛ به عنوان مثال مدل کمپل بیشتر شامل ابعادی است که به نقش‌های مدیریتی و سرپرستی مرتبط است یا بعضی از ابعاد مدل هانت مانند سرقت برای مشاغل خاصی که در آن‌ها سرقت لزوماً مانع مهمی برای تلاش‌های فرد محسوب نمی‌شود، کارساز نخواهد بود. واضح است که نیازمند مدلی هستیم تا بتواند تمامی رفتارهای شغلی را در تمام مشاغل تحت پوشش خود درآورد. بر اساس این نواقص بورمن و موتوویدلو^۳ (۱۹۹۳) به ارائه مدلی جامع درباره عملکرد شغلی اقدام کردند.

جدول ۲-۲. مدل چند بعدی عملکرد هانت

ابعاد	توضیحات
پایبندی به قوانین	تمایل به پیروی از قوانین که ممکن است به رویارویی کارمند با مشتری بیانجامد.
سعی و کوشش	تلاش مداوم و تمرکز هنگام انجام کار
انعطاف‌پذیری برنامه کاری	تمایل به تغییر برنامه جهت تطبیق با نیازمندی‌های کار
کیفیت کار	کیفیت و تمیزی کار
حضور در محل کار	وقت‌شناسی و یا غیبت کارکنان
رفتارهای غیر شغلی	تلاش‌هایی که به شغل مربوط نیست اما در هنگام انجام کار صورت می‌گیرند.
تمرد از قوانین	گرایش‌های انحرافی و خرابکارانه نسبت به کار، همکاران و سرپرستان
دزدی	سرقت پول و تجهیزات سازمان یا کمک به سرقت دوستان
مصرف مواد	مصرف مواد مخدر یا الکل هنگام کار

1. Organizational citizenship behavior (OCB)

2. Appelbaum et al

3. Borman & Motowidlo

۲-۴-۳. انواع عملکرد شغلی

عملکرد شغلی را براساس حوزه‌های مرتبط با آن به دسته‌های مختلفی تقسیم می‌کنند.

۲-۴-۳-۱. عملکرد وظیفه‌ای^۱ و عملکرد زمینه‌ای^۲

بورمن و موتوویدلو عملکرد شغلی را به دو بخش تقسیم کردند؛ عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای. دلیلی که این تقسیم‌بندی صورت گرفته این است که مقوله‌های رفتاری چه نقشی در جهت دست یافتن به اهداف و یا دور شدن از اهداف سازمانی دارند (بورمن و موتوویدلو، ۱۹۹۳). عملکرد وظیفه‌ای در واقع همان وظایف و مسئولیت‌هایی هستند که به هسته فنی سازمان مربوط بوده، در شرح شغل کارکنان ثبت می‌گردد و به طور مستقیم با انجام وظایف محوله یا به صورت غیرمستقیم از طریق تأمین خدمات و مواد مورد نیاز سازمان در ارتباط هستند، مثلاً استخدام یا تعیین جبران خدمات کارکنان که از وظایف اصلی مدیر منابع انسانی است. این نوع عملکرد به طور قابل توجهی از شغلی به شغل دیگر متفاوت است و بستگی به دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها دارد و شامل نقش‌های معین و مشخص است. عملکرد زمینه‌ای، به صورت رفتاری که به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کند، تعریف می‌شود (مانند کمک به همکاران یا فعالیت‌های داوطلبانه جهت انجام شغل یا انتقال داوطلبانه دانش). بورمن و موتوویدلو مدل پنج بعدی عملکرد زمینه‌ای را ارائه دادند:

(۱) تداوم تلاش اضافی همراه با شور و اشتیاق جهت تکمیل وظایف

(۲) انجام بعضی از وظایفی که مربوط به کار فرد نیست و به صورت داوطلبانه

(۳) کمک و همکاری با دیگران

(۴) تبعیت از قوانین و رویه‌های سازمان

(۵) تأیید، حمایت و دفاع از اهداف سازمان (بونز، ۲۰۰۷).

1. Task Performance

2. Contextual performance

این نوع از فعالیت‌ها به انگیزه‌ها، تمایلات و ویژگی‌های شخصیتی فرد بستگی دارد و به ندرت به صورت نقش رسمی و مکتوب است (گلاتلی و گرگوری^۱، ۲۰۰۱). بنابراین کسی که به دیگران کمک می‌کند، کارهای آنها را به خوبی انجام می‌دهد و از منابع سازمان به طور مؤثر و کارا استفاده می‌کند؛ جنبه زمینه‌ای کار خود را انجام می‌دهد.

وان اسکاتر^۲ و موتوویدلو ساختار عملکرد زمینه‌ای را به دو جنبه اصلاح شده‌تر تقسیم کرده‌اند.

الف) تسهیل بین فردی^۳ که شامل همکاری، توجه و کمک به عملکرد همکاران

ب) فداکاری شغلی که شامل خودنظمی، اعمال انگیزاننده مانند سخت‌کوشی، ابتکار عمل و اطاعت از قوانین برای حمایت از اهداف سازمان.

ویژگی اصلی تسهیل بین فردی، رفتارهای سنجیده و آگاهانه برای بالا بردن روحیه، تشویق همکاری و غیره است. فداکاری شغلی، پایه و زیربنای انگیزه‌بخش برای عملکرد شغلی است (کان وی^۴، ۱۹۹۹).

مقایسه بین ابعاد بورمن و ابعاد وان اسکاتر در جدول (۲-۳) آورده شده است.

جدول ۲-۳. مقایسه ابعاد عملکرد زمینه‌ای بورمن و ابعاد وان اسکاتر

ابعاد بورمن (۱۹۹۳)	ابعاد وان اسکاتر (۱۹۹۶)
تداوم تلاش اضافی همراه با شور و اشتیاق جهت تکمیل وظایف	تا حدی شبیه به سخت‌کوشی (فداکاری شغلی)
انجام بعضی از وظایفی که مربوط به کار فرد نیست و به صورت داوطلبانه	شبیه به ابتکار عمل (تسهیل بین فردی)
کمک و همکاری با دیگران	همکاری و کمک به عملکرد همکاران (تسهیل بین فردی)
تبعیت از قوانین و رویه‌های سازمان	اطاعت از قوانین برای حمایت از اهداف سازمان (فداکاری شغلی)
تأیید، حمایت و دفاع از اهداف سازمان	

وان اسکاتر و موتوویدلو (۱۹۹۶) جهت اندازه‌گیری عملکردهای وظیفه‌ای و زمینه‌ای انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که جهت تولید محصولات و خدمات و نیل به اهداف سازمان، وزن و اهمیت

1. Gellatly and Gregory

2. Vanscoter

3. Interpersonal facilitation

4. Conway

عملکرد وظیفه‌ای مهم‌تر از عملکرد زمینه‌ای است. کانوی (۱۹۹۹) دریافت که سرپرستان در سنجش عملکرد، بر اهمیت وظایف اصلی تأکید دارند تا عوامل زمینه‌ای اما همکاران وزن برابری به عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای می‌دهند (لیونز و همکاران^۱، ۲۰۰۸).

کیکر و موتوویدلو^۲ (۱۹۹۹) بین عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای تفاوت قائل بودند. آنها همچنین بیان کردند که وظیفه‌ای همراه با تسهیل بین فردی تأثیر مهمی بر پاداش‌ها دارند. کانوی (۱۹۹۹) دریافت که عملکرد وظیفه‌ای از فداکاری شغلی مجزا است. او پیشنهاد کرد که تعدیل فداکاری شغلی توسط حذف رفتارهای داوطلبانه امکان‌پذیر است (کوومار^۳، ۲۰۰۵).

۲-۳-۴-۲. عملکرد شغلی بالقوه و بالفعل

هر فرد دامنه عملکردی دارد که در آن کار خود را انجام می‌دهد. این دامنه از بالاترین حد که توسط توانایی هر فرد تعیین می‌شود (ذهنی یا بدنی) و کارکرد صفر که پایین‌ترین حد است، در تغییر است. در داخل این دامنه سطح قابل پذیرشی شامل پایین‌ترین استاندارد کاری وجود دارد که رییس هر فرد آن را بدون دست زدن به اقدام‌های انضباطی تحمل می‌کند.

مسئولیت مدیر درباره عملکرد کارکنان را می‌توان در سه وظیفه عمده خلاصه کرد:

انگیزش کارکنان برای انجام کارها بالاتر از حد معین؛ آموزش اختصاصی و تربیت کارکنان به گونه‌ای که آنان توانایی‌های خود را پرورش داده و به این صورت استعداد خود را برای انجام کار با کیفیت افزایش دهند و روشن کردن و به اجرا گذاشتن سطح قابل پذیرش به گونه‌ای که به کارکنان ضعیف فرصتی برای بحث و ارزشیابی کارکردشان داده شود (لاکرت^۴، ۱۳۷۶).

1. Lievens et al

2. Kiker & Motowidlo

3. Kumar

4. Lokert

۲-۳-۳. عملکرد شغلی نوآورانه و استاندارد

عملکرد شغلی استاندارد مربوط به مواقعی است که کارمندان وظایف تعیین شده سازمانی را اجرا کرده و انجام می‌دهند (کتز و کین^۱، ۱۹۶۶).

سازمانی که فقط با توجه به این وضع اداره شود یک نظام اداری شکننده محسوب می‌شود. برای تطابق و مقابله با رقابت ناسالم محیط سازمان، مدیران سازمان باید رفتارهای کاری استاندارد خود را از طریق خلاقیت، ترقی و درک ایده‌های جدید برای تغییرات سازمانی افزایش دهند. از این رو، عملکرد شغلی نوآورانه برای اقدام خلاقانه سازمان‌ها حیاتی محسوب می‌شود (کتز و کین، ۱۹۶۶).

۲-۴-۴. عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی افراد

مطالعه‌های اولیه حاکی از آن است که عملکرد شغلی تابعی از انگیزش شغلی و توان است. به عبارت دیگر، کارکنان باید برای انجام کار تعیین شده تا حدودی به آن علاقه داشته باشند.

براساس یافته‌های مایر، عملکرد شغلی یک تابع چندگانه از توانایی و انگیزش است. ویژگی‌های شخصیتی از قبیل احترام به نفس، بازتابی از تفاوت‌های اشخاص در ارزش‌ها، عملکرد، نیازها یا عقاید آنان است. شخصیت، منعکس کننده انگیزش فرد برای انجام کار و استعداد، بیان‌گر توانایی فرد برای انجام کار است (مایر، ۱۹۵۸).

رضایان عوامل مؤثر بر بهره‌وری و عملکرد فردی را در هفت مورد توان، شناخت، حمایت، انگیزش، بازخورد، اعتبار و سازگاری محیطی خلاصه کرده است (رضایان، ۱۳۷۲).

دسلر عوامل مؤثر بر بهره‌وری فرد (عملکرد شغلی) را در چهار گروه طبقه‌بندی کرده است: عوامل فردی، عوامل پاداشی و شغلی، عوامل سازمانی و عوامل تغییرات سازمانی.

وی عوامل فردی را به زیر مجموعه‌های ادراکات، توانایی، شخصیت و انگیزش تقسیم کرده است. عوامل پاداشی را شامل تقویت مثبت در سازمان، پاداش برای عملکرد مؤثر، غنی‌سازی و تغییر شغل،

1. Katz & Kahn

تعیین هدف، مشارکت، مدیریت توسط هدف و روحیه (رضایت شغلی) می‌داند. عوامل سازمانی ناظر بر رهبری سازمان، گروه و تأثیرات آن، روابط درون گروهی و بین گروهی، ساختار سازمانی و ارتباطات است. عوامل تغییرات سازمانی نیز به ارتباطات بین فردی، ارزشیابی عملکرد، یادگیری، کارآموزی، تغییر و توسعه سازمانی مربوط است (دسلر، ۱۹۸۹).

ایلیس عملکرد شغلی را به عنوان رفتار شخصی در سازمان تصور می‌کند و معتقد است بر روی این رفتارها دو دسته عوامل تأثیر گذارند: پیشگویی کنندگان و عوامل فرایند میانی (ایلیس، ۲۰۰۳). همچنین به عقیده برخی دیگر از محققان، عملکرد شغلی تحت تأثیر چندین عامل قرار دارد: توانایی‌ها و خصوصیات کارمند، وضوح و پذیرش نقش، فرصت فعالیت و انگیزش (پورتر، لاولر، کمپل و پریچارد، ۱۹۷۶).

الف) توانایی‌ها و صفات کارکنان: عملکرد شغلی می‌تواند به طرق مختلف تحت تأثیر توانایی‌ها و صفات کارکنان قرار گیرد. این عامل (توانایی‌های کارکنان) باید در تصمیم‌های گزینشی و استخدامی رعایت شود. برای نمونه، استخدام کارکنان ماهر و قرار دادن آنان در مشاغل یکنواخت و خسته کننده، عملکرد شغلی آنان را کاهش داده و موجبات گریز آنان را از سازمان فراهم می‌آورد (محمدزاده و مهرژان، ۱۳۷۵). کارهایی مانند کارگری به نسبت مشاوره، توانایی‌های ویژه و متفاوتی را طلب می‌کنند. اگر فرد توانایی بالایی داشته باشد عملکرد وی بسیار عالی خواهد بود. نوع پست سازمانی یا کار، تعیین کننده شرایطی است که داوطلب باید از نظر هوشی و جسمی داشته باشد (یادآور، ۱۳۷۸).

ب) وضوح و پذیرش نقش: داشتن انگیزش برای عمل و توانایی‌های لازم الزاماً منجر به عملکرد شغلی خوب نخواهد شد. همچنین کارکنان باید آگاهی و پذیرش لازم را برای پذیرش شغل داشته باشند (پورتر و لاولر، ۱۹۶۸).

ارائه نقشی واضح از انتظارات شغلی موجب افزایش انرژی می‌شود که باید برای اهداف شغلی صرف شود و از هدر رفت آن در فعالیت‌های دیگر جلوگیری می‌کند.

ج) فرصت برای عمل: کارکنان باید فرصتی برای عمل داشته باشند که به توفیق نائل شوند. به طور اختصار، ملاحظه می‌شود که توفیق در عملکرد شغلی تحت تأثیر متقابل افراد و محیط است. افراد می‌توانند در عملکرد شغلی از طریق انگیزش و عمل و مهارت‌ها و توانایی‌هایی که به محل کار می‌آورند، سهیم باشند.

مدیران نیز باید اطمینان یابند که نظام پاداش موجب انگیزش می‌شود و اینکه الزامات شغلی واضح و مشخص است. همچنین باید سعی کنند لازم را برای فرصت عمل فراهم سازند. هر قدر کنترل کارکنان بر محیط عملکرد بیشتر تأثیر آن بر عملکرد شغلی بیشتر خواهد بود.

د) انگیزش شغلی: با توجه به آنکه انگیزش شغلی یکی از عواملی است که در ارتباط نزدیک با عملکرد شغلی دارد (رابینز، ۱۳۷۸)، به آن پرداخته می‌شود. انگیزش از نظر مفهومی به معنی تحریک، ترغیب، تحریص و ... و انگیزه سبب چیزی شدن و موجب و علت قرار گرفتن است. انگیزش معرف اشتیاق یک فرد و سطح کوشش اوست (محمدزاده و مهرژان، ۱۳۷۷). بنابراین انگیزش را می‌توان گونه‌ای واکنش زنجیره‌ای تلقی کرد که با احساس نیاز آغاز شده و به خواسته‌ها یا اهدافی می‌رسد (سیستانی، ۱۳۸۰). انگیزش فرآیندی روانشناختی است که به رفتار هدف، جهت و نیرو می‌بخشد. اساساً علت بازده متفاوت، انجام مؤثر شغل است (یادآور، ۱۳۸۰).

۲-۴-۵. عوامل مؤثر بر عملکرد ضعیف کارکنان

درباره این که چرا عملکرد برخی کارکنان در سطح پایینی است، دلایل زیادی عنوان می‌شود.

الف) هوش بسیار زیاد یا کم نسبت به شغلی که به افراد محول شده است؛

ب) بی‌ثباتی ویژگی‌های احساسی و عاطفی، ابتلا به ناراحتی‌های عصبی، استرس، فشار مشکلات جنسی و ...؛

ج) کمبود انگیزه‌های شغلی که ممکن است از ساختار تشکیلاتی یا تعارض با روش‌های نامطلوب کار یا ضعف مدیریت ناشی شود؛

د) مشکلات خانوادگی ناشی از طلاق و اختلاف‌های خانوادگی؛

ه) کمبود درآمد و سایر مسائل اجتماعی؛

و) ویژگی‌های جسمی مانند بیماری، معلولیت و ضعف عمومی؛

ز) انسجام بیش از حد یا کمبود انسجام بین همکاران؛

ح) نبود معیارهای سازمانی؛

ط) فقدان ارتباطات مطلوب و رهبری مرثر؛ و

ی) دخالت‌های عوامل سازمانی اعم از عوامل مشخص یا عوامل نفوذ غیررسمی (معمارزاده، ۱۳۷۸).

به نظر میجیا^۱ عوامل موقعیتی که سبب عملکرد پایین افراد می‌شوند عبارتند از:

الف) آموزش یا اطلاعات نامناسب؛

ب) مواد با کیفیت پایین؛

ج) کمبود تجهیزات ضروری؛

د) منابع مالی ناکافی؛

ه) سرپرستی ضعیف؛

و) همکاری نکردن همکاران؛

ز) کارآموزی ناکافی؛ و

ح) زمان ناکافی (میجیا، ۲۰۰۱).

۲-۴-۶. ارزیابی عملکرد

فرایند جمع‌آوری اطلاعات فردی درباره نحوه انجام کار را ارزیابی میزان کار یا ارزیابی عملکرد گویند.

بنابراین ارزیابی عملکرد شغلی عبارت است از: تعیین درجه کفایت و لیاقت کارکنان از لحاظ انجام

وظایف محوله و قبول مسئولیت‌ها که باید به طور عینی و سیستماتیک صورت پذیرد.

برای واژه ارزیابی^۲ معادل‌های مختلفی در سازمان‌ها وجود دارد مانند: ارزیابی لیاقت^۳، ارزش‌یابی^۴، قیمت‌گذاری

1 . Mijia

2 . Rating

3 . Meni Rating

4 . Appraisal

و ارزیابی^۱، گزارش‌های نحوه انجام کار^۲، ارزشیابی عملکرد^۳، ارزشیابی کارکنان^۴، ممیزی کردن^۵ و بررسی^۶. ارزیابی عملکرد شغلی برای سازمان‌ها و کارمندان کاملاً لازم محسوب می‌شود. ارزیابی عملکرد به عنوان یک فرایند مداوم بازخورد برای آگاه‌سازی کارمندان درباره این‌که آنان چگونه در سازمان عمل می‌کنند، شناخته می‌شود (اکین و سوروتان، ۲۰۰۱).

ارزیابی عملکرد به یک سلسله اقدام‌های رسمی برای بررسی عملکرد کارکنان در فاصله زمانی معین گفته می‌شود و شامل تمامی رفتارهای فرد در آن دوره می‌شود (علوی، ۱۳۷۸). در واقع، ارزشیابی عملکرد عبارت است از پیش‌بینی عملکرد انسان درباره چگونگی انجام کار مشخص در یک دوره زمانی معین و همچنین تعیین استانداردها و ظرفیت‌های بالقوه فرد برای برنامه‌ریزی به منظور به فعالیت درآوردن آنان (اداره کل تجهیزات نیروی انسانی و پشتیبانی شبکه ترویج، ۱۳۸۱).

۲-۴-۷. اهمیت ارزیابی عملکرد شغلی

در هر سازمان، افراد برای پیشرفت و نیل به اهداف تعیین شده شغلی نیاز به آگاهی از موقعیت شغلی خود دارند. این آگاهی موجب می‌شود فرد از قوت‌ها و عملکرد خود مطلع شده و تمهیدات لازم را برای اثربخشی بیشتر کوشش‌های خود به کار گیرد (عسگریان، ۱۳۷۰). بر همین اساس، بیشتر کارکنان نیاز دارند از نتایج تلاش‌های خود آگاه شوند. مطالعات نشان می‌دهد اگر ارزیابی کارکنان به شیوه مناسبی انجام شود، می‌تواند اثر مثبتی بر رضایت و عملکرد شغلی آنان داشته باشد (لوسیر، ۱۹۹۶).

پاترسون و برنان^۷ مزایای ارزیابی عملکرد شغلی را در موارد زیر می‌داند: دادن بازخور به کارمندان برای اصلاح و بهبود عملکرد بعدی آنان، تعیین نیازهای آموزشی کارمندان به عنوان یک معیار مستقل برای

1. Evaluation
2. Report Performance
3. Performance Appraisal
4. Personal Evaluation
5. Audit
6. Survey
7. Patterson & Brennan

اختصاص پاداش‌های سازمانی، ایجاد یک فرصت برای شناخت و توسعه سازمان، تسهیل ارتباط بین کارمندان و مدیریت و متمرکز کردن آزمون‌های گزینش و استخدام نیروی انسانی (پاترسون، ۱۹۸۷). عمده‌ترین اهداف ارزیابی عملکرد را می‌توان در موارد خلاصه کرد: تأمین بازخورد و رهنمودهای لازم، اهداف مورد نظر برای عملکرد، شناسایی نیازهای آموزشی و فراهم آوردن داده‌های مورد نیاز برای مدیریت امور حقوق، دستمزد، تشویق و ترفیع (سوانسون و همکاران، ۱۳۸۱). با وجود مشکلاتی که در ارزیابی عملکرد کارکنان وجود دارد، این عامل یکی از پایه‌های بنیادین نظام مؤثر مدیریت منابع انسانی به حساب می‌آید (فون براون، ۱۹۸۴). اگر قرار باشد در شخصی که درجه‌بندی می‌شود، تکاملی شایسته به وجود آید ارائه بازخوردها از سوی سرپرستان ضرورت تام دارد (هومن، ۱۳۸۱).

۲-۴-۸. ارزیابی‌های عملکرد

می‌توان انتظار داشت مدیران عملکردهای افراد را ارزیابی کنند. ولی گویا این منطق بدون عیب و نقص نیست. کسان دیگری هستند که می‌توانند این کار را بهتر انجام دهند.

الف) سرپرست مستقیم: حدود ۹۵ درصد ارزیابی عملکردها به وسیله مدیران سطوح پایین و میانی سازمان انجام می‌شود. ولی تعدادی از سازمان‌ها متوجه ضعف این شیوه ارزیابی شده‌اند.

ب) همکاران: یکی از منابع تأمین‌کننده داده‌های قابل اعتبار، از نظر ارزیابی، داده‌هایی است که بوسیله همکاران در مورد همکار دیگر ارائه می‌شود.

ج) خود را ارزیابی کردن: اگر از کارکنان و اعضا سازمان خواسته شود که عملکرد خود را ارزیابی کنند، ارزش‌های متعلق به سازمان خودمدار مورد توجه قرار می‌گیرد.

د) زیر دست فرد: چهارمین منبع قضاوت، ارزیابی‌هایی است که زیردستان از فرد می‌کنند.

ه) روش فراگیر یا ارزیابی ۳۶۰ درجه‌ای: در این شیوه تمام عملکرد فرد در روز مورد توجه قرار می‌گیرد و به اصطلاح ارزیاب محیط دایره را به طور کامل می‌زند و تمام تماس‌های شخص را از گرفتن نامه تا تماس با مشتری، رییس و همکاران مورد توجه قرار می‌دهد (کبیری، ۱۳۸۵).

۲-۴-۹. شیوه‌های ارزیابی عملکرد

کبیری، متداول‌ترین روش‌های ارزیابی عملکرد را از این قرار می‌داند که ما در این جا به طور مختصر آن‌ها را ذکر می‌کنیم:

(۱) مقیاس درجه‌بندی خطی؛ (۲) روش مقایسه کارکنان با یکدیگر؛ (۳) روش رتبه‌بندی؛ (۴) روش درجه‌بندی (رتبه‌بندی متناوب)؛ (۵) روش استفاده از فهرست راهنما؛ (۶) روش توزیع درصدی در رتبه‌بندی کارکنان یا توزیع اجباری؛ (۷) روش انتخاب تشریحی اجباری؛ (۸) روش ثبت رویدادهای غیر منتظره؛ (۹) مدیریت بر مبنای هدف؛ (۱۰) روش مقیاس مبتنی بر رتبه‌بندی رفتاری؛ (۱۱) روش مقیاس مشاهده رفتار؛ (۱۲) روش استاندارد کار؛ (۱۳) روش شاخص مستقیم؛ (۱۴) روش تجزیه عملیات؛ (۱۵) روش ارزش‌یابی گزارش تشریحی (کبیری، ۱۳۸۵).

۲-۵. پیشینه پژوهش

در این قسمت سعی شده است ابتدا پیشینه تحقیقات اخلاق کاری، سپس پیشینه تحقیقات تعهد شغلی و در آخر پیشینه تحقیقات عملکرد بررسی شود.

۲-۵-۱. پیشینه تحقیقات اخلاق کاری

ابراهیم‌پور (۱۳۹۲) "تأثیر عملکرد وظیفه‌ای از اخلاق کاری" را مورد بررسی قرار داد. که در این پژوهش ۱۴۹ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه محقق اردبیلی پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. نتایج حاکی از آن بود که بین اخلاق کاری با هشت متغیر و عملکرد وظیفه‌ای با هفت متغیر رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین به ترتیب بُعد در نظر گرفتن خدا، انضباط کاری، مسئولیت‌پذیری، انصاف و عدالت، صداقت و امانت‌داری، تعهد کاری، انتقادپذیری، سلامت اداری که از ابعاد اخلاق کاری در این پژوهش بودند، نقش تعیین‌کننده‌ای در پیش‌بینی عملکرد وظیفه‌ای داشتند.

سزاوار دخت فاروقی (۱۳۹۲) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به "بررسی وضعیت اخلاق کاری کارکنان مراکز توانبخشی - درمانی تابعه دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی" پرداخت.

شرکت‌کنندگان در این پژوهش ۱۸۳ نفر کارکنان مراکز درمانی - توانبخشی تحت نظارت دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در سال ۱۳۹۲ بودند. در این پژوهش از پرسشنامه اطلاعات فردی و پرسشنامه استاندارد اخلاق کار گریگوری سی‌پتی (۱۹۹۰) استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد: نمرات اخلاق کاری در افراد گروه‌های سنی مختلف با هم متفاوت است. بین زنان و مردان در روابط سالم و انسانی و پشتکار و جدیت در محل کار تفاوت معنادار وجود دارد. سابقه شغلی افراد بر اخلاق کاری آنها تأثیر می‌گذارد. بین افراد متأهل و مجرد در بعد روابط سالم و انسانی تفاوت معنادار وجود دارد. شرایط استخدامی افراد بر برخی از ابعاد اخلاق کاری در آنها تأثیر می‌گذارد. نتایج پژوهش حاضر در راستای بسیاری از پژوهش‌های پیشین، علاوه بر قبول تأثیرات فرهنگی - اجتماعی بر اخلاق کاری کارمندان و کارکنان رسمی و غیر رسمی ارگان‌های مختلف، بر نقش ویژگی‌های فردی همچون سن، سابقه کاری، تأهل و جنسیت در میزان اخلاق کاری و ابعاد مختلف آن صحنه می‌گذارد.

انصاری و اردکانی (۱۳۹۲) طی مطالعه‌ای به بررسی "رابطه‌ی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان" پرداختند. در این مطالعه ۱۵۹ نفر از کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، پرسشنامه ۱۷ آیتمی اخلاق کار اسلامی علی^۱ و پرسشنامه استاندارد ۲۴ آیتمی آلن و می‌یر را تکمیل کردند. نتایج حاصل از پژوهش رابطه‌ی مثبت و مستقیمی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل و ابعاد سه گانه را نشان داد.

علیرضایی و همکاران (۱۳۹۲) "رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی" را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاکی از آن بود که ابعاد وجدان کاری (قابلیت اتکا و موفقیت‌مداری) با عملکرد شغلی (عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای) دارای رابطه معنادار و مثبت هستند. بنابراین سازمان‌ها و مدیران می‌توانند با تقویت وجدان کاری، عملکرد شغلی در سازمان را بهبود بخشند.

1. Ali

اخوان و یزدی مقدم (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای اقدام به "بررسی توأم نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی" نمودند. یافته‌های مطالعه نشان داد که بین اصول اخلاقی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و قوی برقرار است. همچنین رابطه‌ی بین اصول اخلاقی و فرآیند مدیریت دانش، مثبت و معنادار است ولی بین فرآیند مدیریت دانش و عملکرد سازمانی، رابطه معناداری وجود ندارد. بنابراین مشخص شد، اگر چه اصول اخلاقی به طور مستقیم بر عملکرد تأثیر مثبت و قوی دارد ولی با میانجی‌گری مدیریت دانش نتوانسته بر عملکرد تأثیرگذار باشد. می‌توان نتیجه گرفت، اخلاق به عنوان یک عامل کلیدی در ارتقا عملکرد سازمانی و نیز موفقیت فرآیندهای مدیریت دانش، در کنار دیگر عوامل مؤثر نقش ایفا می‌کند. بر این اساس، پیشنهاد می‌گردد زمینه رعایت اصول اخلاقی در سازمان‌ها، فراهم آید تا افراد در ارتقا عملکرد سازمان خود نقش بیشتر و مؤثرتری ایفا کنند و نیز در فرآیندهای مدیریت دانش مشارکت فعال‌تری داشته باشند.

رفیعی و زاهدی (۱۳۹۲) در زمینه "الگوی مفهومی هماهنگی راهبردی بین تصمیم‌گیری اخلاقی و منابع انسانی با عملکرد" اقدام به پژوهش نمودند. در این مطالعه ضمن مروری بر الگوهای ایجاد هماهنگی راهبردی تلاش شده بر مبنای نظریه نقاط مرجع راهبردی (SRP,S) یک الگوی راهبردی جهت هماهنگی مناسب بین روش‌های تصمیم‌گیری اخلاقی و راهبرد منابع انسانی جهت ارتقای عملکرد سازمان ارائه شود. بدین لحاظ ابتدا ضمن تعریف مفاهیم اخلاق، راهبرد منابع انسانی و فرهنگ، گونه‌های تصمیم‌گیری اخلاقی بررسی و با بهره‌گیری از دو نقطه مرجع توجه به داخل و خارج و کنترل کم و شدید گونه‌شناسی راهبردهای اخلاق، منابع انسانی و فرهنگ در یک ماتریس دو بعدی جانمای و پس از آن ارتباط اینگونه‌ها با یکدیگر مشخص و مبنای هماهنگی قرار می‌گیرند. بر مبنای مدل ارائه شده در این مطالعه هماهنگی بین هر یک از گونه‌های مختلف راهبرد تصمیم‌گیری اخلاقی، راهبرد منابع انسانی و راهبرد فرهنگ در یک سازمان می‌تواند به افزایش عملکرد آن منجر شود.

انصاری و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی به بررسی "تأثیر عوامل فردی و سازمانی در اخلاق کاری مدیران بازاریابی با وجود متغیر تعدیل‌گر عدالت سازمانی" پرداختند. داده‌های مورد استفاده از ۲۱۷

نفر از مدیران و سرپرستان بازاریابی در شهر تهران جمع‌آوری شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که عوامل سازمانی و فردی بر اخلاق کاری مدیران بازاریابی تأثیرگذار است و عوامل سازمانی تأثیر بیشتر از عوامل فردی بر اخلاق کاری مدیران بازاریابی دارد. همچنین عدالت سازمانی نقش تعدیل‌گر یعنی تعدیل اثر میان عوامل را در این رابطه بازی می‌کند.

رونقی و فیضی (۱۳۹۲) به بررسی "رابطه اخلاق کاری و هوش کارکنان سازمان‌های بین‌المللی در ایران" پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که ارتباط مثبت و معناداری بین دارابودن هوش فرهنگی و رعایت اخلاق کاری و ارتباط معناداری بین هوش عاطفی کارکنان با رعایت اخلاق کاری وجود دارد اما ارتباط معناداری بین وجود هوش منطقی با رعایت اخلاق کاری در بین کارکنان نمونه پژوهش مشاهده نشد. همچنین بین دارابودن هوش هیجانی با هوش منطقی ارتباط معناداری به‌دست نیامد. ارتباط معناداری بین هوش فرهنگی و هوش هیجانی مشاهده شد.

موغلی و همکاران (۱۳۹۲) دست به "تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزش‌های شغلی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان" زدند. تعداد کارکنانی که در این پژوهش شرکت نمودند ۲۳۹ نفر بود. بالاترین ضریب همبستگی در میان متغیرهای این پژوهش، مربوط به رابطه‌ی بین ارزش‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی بود. از میان متغیرهای پژوهش فقط دو متغیر پشتکار و جدیت در کار و روابط سالم و انسانی بر رفتار شهروندی دارای اثر مستقیم، اثر غیرمستقیم و اثر کلی بودند که اثر کلی آن‌ها از اثرات مستقیم و غیرمستقیم بیشتر بود. همچنین ارزش‌های شغلی، تأثیر مستقیم بر رفتار شهروندی داشت. نتیجه این که اخلاق کار اسلامی بر نگرش کارکنان به جهت ایجاد رفتار مطلوب تأثیر قابل توجهی داشت، همچنین ارزش‌های فردی و جمعی در محیط‌های کار، با گسترش توجهات اجتماعی به ارزش‌های انسانی و اخلاقی هم‌سو بود و اخلاق کار اسلامی با واسطه‌ی ارزش‌های شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی نیز تأثیرگذار بود.

شریفی‌مقدم (۱۳۹۱) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به "بررسی رابطه بین هوش معنوی و اخلاق کاری اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران" پرداخت. کلیه اعضای

هیئت علمی در این تحقیق شرکت کردند. یافته‌های تحقیق نشان داد بین هوش معنوی و اخلاق کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های هوش معنوی شامل: شناخت و باور ربوبیت خداوند، کار برای رضای خدا، خودآگاهی عمیق، خردمندی معنوی، داشتن اهداف متعالی در کار و زندگی، توانایی استفاده از منابع معنوی در جهت حل مسائل، ظرفیت رفتارهای فضیلت‌بخش، روحیه خدمت‌گذاری، ظرفیت هم‌سوسازی اهداف فردی و سازمانی، داشتن درک بصیرت، تشخیص و تمیز، وجدان کاری، تفکر سیستمی، توجه به ارزش‌های معنوی، احساس مثبت داشتن و توانایی پرسیدن سؤالات اساسی و یافتن پاسخ‌های بنیادین و اخلاق کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. طبق نتایج این پژوهش افزایش هوش معنوی و معنویت باعث افزایش اخلاق کاری شده و می‌تواند در راستای رسیدن به اهداف عالی‌تر مفید واقع شود.

قدیری و همکاران (۱۳۹۱) در مقاله‌ای به بررسی "رابطه جو اخلاقی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل در کارکنان یک شرکت دولتی" پرداختند. افراد شرکت کننده در پژوهش شامل ۲۵۰ نفر کارکنان رسمی شرکت گاز استان اصفهان بودند. یافته‌ها نشان دادند هر یک از پنج نوع جو اخلاقی مورد بررسی با تعهد سازمانی و خشنودی شغلی و قصد ترک شغل رابطه معنادار دارند. با توجه به یافته‌ها، انواع جوهای اخلاقی با پیامدهای مهم سازمانی شامل خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل مرتبط می‌شوند که این امر اهمیت توجه به مفهوم اخلاق در سازمان‌ها و محیط‌های کاری را مشخص می‌سازد.

حسینی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود به "بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز" تمرکز داشتند که ۲۵۰ نفر از کارکنان شاغل در بخش اداری دانشگاه در این تحقیق شرکت داشتند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که میان این متغیرها، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی و در رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت.

رجبی‌پور و دهقانی (۱۳۹۱) "رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران" را مورد پژوهش قرار دادند. نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی پرستاران رابطه‌ای معنادار وجود دارد ولی بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. ضمن این که نقش تعهد سازمانی در پیش‌بینی واریانس اخلاق کار اسلامی بالاتر می‌باشد.

مظاهری (۱۳۹۰) در مقاله‌ای با عنوان "مروری بر رفتار اخلاقی در سازمان‌ها" به این نتیجه رسید که اخلاق کاری می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را زیر تأثیر قرار دهد. به علاوه هوش اخلاقی موجب افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان شده، به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد. طاهری‌دمنه و همکارانش (۱۳۹۰) به مطالعه "ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق کاری در بین کارکنان دانشگاه یزد" پرداختند که در بین جامعه آماری ۱۰۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. نتایج تحقیق منجر به تشخیص سه بعد مجزا در سازه رفتار شهروندی و ۸ بعد در سازه اخلاق کاری گردید. همچنین یافته‌های حاصل از رگرسیون نشان داد که عامل قانون‌گرایی اخلاق کاری به بهترین وجه می‌تواند رفتار شهروندی کارکنان سازمان را توجیه نماید.

سیف (۱۳۹۰) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به "بررسی اثرات تنوع تیمی بر بهره‌وری تیمی" پرداخته است. نتایج به‌دست آمده بیان‌گر این مهم می‌باشد که متغیرهای مستقل (تنوع سنی، جنسیتی، تحصیلاتی و قومیتی) تأثیر معنادار بر تضاد انسجام تیمی ندارند. تنها اخلاق کاری اسلامی با انسجام تیمی رابطه معنادار و مثبتی دارد. همچنین انسجام تیمی اثر معنادار و مثبتی با خروجی‌های تیم (عملکرد، رضایت، تعهد، هویت، نوآوری و تصمیم‌گیری) دارد.

گل‌پرور و نادری (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای به بررسی "نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار" اقدام نمودند. در این پژوهش ۳۱۱ نفر از کارکنان یکی از شرکت‌های وابسته به وزارت نفت در شهر اصفهان همکاری داشتند. یافته‌های حاصل نشان دادند که

اخلاق کاری اسلامی با وفاداری سازمانی رابطه معنادار بود و وفاداری سازمانی نیز با رفتارهای انحرافی دارای رابطه معکوس و معنادار بود. همچنین نتایج نشان داد که وفاداری سازمانی نقش میانجی را در رابطه اخلاق کاری اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار ایفا می‌کند. در واقع اخلاق کاری اسلامی ابتدا باعث تقویت وفاداری سازمانی می‌شود و سپس وفاداری سازمانی موجبات تضعیف رفتارهای انحرافی در محیط کار را فراهم می‌کند.

سلاجقه و سیستانی (۱۳۸۹) به "بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان" پرداختند. در این پژوهش ۳۰۲ نفر از کارکنان کلیه سازمان‌های دولتی شهر کرمان به جز سازمان صدا و سیما و سازمان قضایی نیروهای مسلح به دلیل ماهیت کار، شرکت نمودند. بررسی‌های انجام شده نشان داد که بین اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان همبستگی وجود دارد، همچنین نتایج نشان می‌دهد که بین علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در محل کار و مشارکت در کار با کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین جنسیت، وضعیت تأهل، تحصیلات، سن (بیشتر از ۳۰ سال)، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی (رسمی و پیمانی) با اخلاق کار و کیفیت خدمات بستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

مریاک (۲۰۱۴) "روابط بین اخلاق کار، انگیزه تحصیلی و عملکرد" را مورد بررسی قرار داد. نتایج این پژوهش نشان داد: ابعاد مختلف اخلاق کاری با انگیزه دانشگاهی و عملکرد تحصیلی ارتباط مثبت و معناداری دارد. همچنین تفاوت معنادار بین ابعاد اخلاق کاری به شدت بیشتر از ابعاد انگیزه تحصیلی بود. این یافته‌ها نشان از اهمیت اخلاق کار در محیط علمی دارد.

فو^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی "تأثیر هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی روی رفتار اخلاقی کارکنان چینی" پرداخت. این پژوهش اثر عوامل مختلف را بر رفتار اخلاقی ۵۰۷ کارمند شاغل

1. Fu

در سه شرکت خصوصی چینی بررسی می‌کند. تنظیم احساسات (یکی از مؤلفه‌های هوش هیجانی) دارای اثر مثبت و معنی‌دار بر رفتار اخلاقی پاسخ‌گویان بود. تعهد سازمانی نیز دارای اثر مثبتی روی رفتار اخلاقی پاسخ‌گویان بود. در میان جنبه‌های مختلف رضایت شغلی، رضایت همراه با پیشرفت، همراهی با هم‌قطاران و رضایت با سرپرستی دارای اثر مثبتی روی رفتار پاسخ‌گویان بود. در میان متغیرهای کنترلی، سن کارمندان دارای اثر منفی بر رفتار اخلاقی بود، که نشان می‌دهد کارمندان جوان نسبت به کارمندان سال‌خورده دارای رفتار اخلاقی بهتری هستند.

نورال و فاریاستوتی^۱ (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای اقدام به بررسی "تأثیر اخلاق کاری بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی" نمودند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که اخلاق کاری دارای یک اثر منفی غیر مشخص روی رضایت شغلی است در حالی که تأثیر مثبت مشخصی بر تعهد سازمانی دارد. این بررسی نتیجه می‌گیرد که اخلاق کاری برای تعهد سازمانی خیلی اهمیت دارد اما نمی‌تواند به طور خود به خودی رضایت شغلی بالایی ایجاد کند. اخلاق کاری و رضایت شغلی لزوماً مرتبط نیستند، که ممکن است به علت درک انصاف در میان کارمندان باشد.

فرد^۲ و همکارانش (۲۰۱۱) "ارتباط دادن مدیریت اخلاقی به عملکرد کارکنان: نقش روابط مدیر-کارمند، خودسودمندی و هویت سازمانی" را بررسی کردند. نتایج از ۷۲ ناظر و ۲۰۱ گزارش مستقیم فوری، آشکار کرد که مدیریت اخلاقی به صورت مثبت و با اهمیت به عملکرد کارمندان ارتباط دارد. راخمن^۳ (۲۰۱۰) در بررسی ۴۹ نفر از کارکنان ۱۰ مؤسسه‌ی کوچک مالی در اندونزی در بررسی نقش اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای کاری نتیجه می‌گیرد که اخلاق کار اسلامی با تعهدکاری رابطه‌ی مستقیم و با میزان ترک خدمت رابطه‌ی منفی دارد.

1. Nurul & Fariastuti

2. Fred

3. Rokhman

اکپرا و وین^۱ (۲۰۰۸) در مقاله‌ای "تأثیر فضای اخلاقی بر روی رضایت شغلی و تعهد کاری" نشان داده است که مدیریت اخلاقی موجب افزایش تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی اعضا سازمانی می‌شود. همچنین راخمن (۲۰۰۶) و همکاران در بررسی ۲۲۷ کارمند از چندین شعبه‌ی بانک محلی در مالزی نتیجه می‌گیرد که اگر چه رابطه‌ی مثبت و مستقیمی میان اخلاق کار و تعهد سازمانی وجود دارد، افراد با ادراک بالاتر از اخلاق کار اسلامی گرایش به تعهد عاطفی داشته و افراد با ادراک پایین گرایش به تعهد هنجاری داشته‌اند.

میلیمان^۲ (۲۰۰۳) بررسی کرد "چگونه معنویت در محیط کار با تعهد سازمانی، درگیری شغلی، اخلاق کاری و رضایت شغلی ارتباط دارد". نتایج کار وی نشان داد که کار با معنا منجر به تعهد عاطفی، رضایت شغلی، درگیری شغلی و عزت نفس می‌شود.

یوسف^۳ (۲۰۰۱) در مطالعه خود به این نتیجه رسید که اخلاق کاری اسلامی به طور مستقیم بر تعهد و رضایت اثر می‌گذارد و همچنین روابط میان این دو را تعدیل می‌کند. کارکنانی با اعتقاد اسلامی که از اخلاق اسلامی پیروی می‌کنند، رضایت و تعهد بیشتر دارند، در نتیجه تمایل کمتری برای ترک سازمان دارند.

۲-۵-۲. پیشینه تحقیقات تعهد شغلی

یکی از اولین مطالعه‌های مؤثر در زمینه‌ی تعهد شغلی، پژوهشی است که به منظور اندازه‌گیری مشارکت شغلی کارکنان روی نمونه‌ای شامل ۱۳۷ پرستار، ۷۰ مهندس، ۴۶ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت انجام گرفت (لوداهل، ۱۹۶۵).

فلاح دلاور (۱۳۹۳) در پایان‌نامه ارشد خود به بررسی "رابطه بین حمایت مدیران مدارس از ورزش مدارس با ابعاد تعهد حرفه‌ای معلمان ورزش" پرداخت. جامعه آماری پژوهش را ۱۲۵ نفر از معلمان

1. Okpara & Wynn

2. Milliman

3. Yousef

تربیت بدنی شهر رشت تشکیل می‌دادند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته رفتار حمایتی مدیر مدرسه و پرسشنامه تعهد حرفه‌ای آرانیا (۱۹۹۹) با مقیاس پنج ارزشی لیکرت بودند. نتایج نشان داد، بین ابعاد رفتار حمایتی مدیر تفاوت معنی‌داری وجود ندارد، اما بین ابعاد تعهد حرفه‌ای تفاوت معنی‌داری وجود دارد و از دیدگاه آزمودنی‌ها، بعد دلبستگی شغلی مهم‌ترین بعد تعهد حرفه‌ای معلمان بود. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد بین ابعاد رفتار حمایتی مدیر با ابعاد تعهد حرفه‌ای معلمان مانند کسب هویت، ماندن در شغل و دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج این تحقیق، احتمالاً با افزایش حمایت مدیر مدرسه، تعهد حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی بالا می‌رود.

جوکار و عفی‌فیان (۱۳۹۲) در مقاله‌ای با عنوان "تعهد شغلی کارکنان شاغل در کتابخانه‌ها؛ مورد مطالعه دانشگاه شیراز" که بر روی ۷۷ نفر از افرادی که در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز مشغول به کار بودند، صورت پذیرفت به این نتایج دست یافتند که بین تعهد شغلی و متغیرهایی مانند نوع استخدام و جنسیت ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. همچنین در میان متغیرهای زمینه‌ای چون سن، درآمد و سنوات خدمتی؛ سن بیشترین همبستگی را با تعهد شغلی داراست. همچنین بین تعهد شغلی و متغیرهای تعلق خاطر و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

قائدی و قورچیان (۱۳۹۲) "رابطه‌ی تعهد شغلی با مقدار خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر بوشهر" مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که بین تعهد شغلی و مقدار خلاقیت مدیران مدارس متوسطه رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود داد، همچنین بین وابستگی حرفه‌ای مدیران مدارس و مقدار خلاقیت آنها در محیط کار ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین پایبندی به ارزش‌های کار و مقدار خلاقیت مدیران مدارس رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. در نتایج مشاهده شد که بین مزایای دریافتی مناسب و خلاقیت مدیران در محیط کار رابطه معنی‌دار وجود ندارد، بین مدیران با مدرک لیسانس و فوق لیسانس از لحاظ خلاقیت تفاوت وجود ندارد. همچنین بین سابقه خدمت مدیران و خلاقیت آنان ارتباط معنادار وجود ندارد.

قربانی و همکاران (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای به بررسی "رابطه میان شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولین گروه شعب بانک کشاورزی تهران" پرداختند. تعداد شرکت کنندگان این پژوهش ۱۵۰ نفر بودند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولین گروه بانک کشاورزی تهران رابطه معناداری وجود دارد.

حجازی و همکاران (۱۳۹۰) "رابطه نگرش شغلی، احساس کارآمدی و کارآمدی جمعی با تعهد شغلی معلمان" را مورد بررسی قرار دادند. ۲۲۰ نفر از معلمان مقطع راهنمایی منطقه کهریزک در این تحقیق شرکت داشتند که یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد زمانی که معلمان دارای نگرش مثبت نسبت به شغل خود هستند، احساس کارآمدی بالایی دارند و محیط کارشان برانگیزاننده است، تعهد شغلی بالایی نشان می‌دهند.

سیدعامری و اسمعیلی (۱۳۹۰) در مقاله‌ای "رابطه بین توانمندسازی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران" را مورد پژوهش قرار دادند. ۱۵۰ نفر از کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران پرسشنامه‌های مربوط به متغیرهای پژوهش را تکمیل نمودند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمانی و تعهد شغلی آنها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، همچنین بین تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

طالقانی و دیواندری و شیرمحمدی (۱۳۸۸) به بررسی "تأثیر حمایت ادراک شده از سوی سازمان بر تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی: مطالعه‌ای در شعب بانک ملت شهر تهران" پرداختند. این پژوهش در ۶۴ شعبه بانک ملت با استفاده از پرسشنامه حمایت ادراک شده آیزنبرگر، هانتینگتون، هاجیسون و سوا (۱۹۸۶) و پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۷)، توسط ۷۸۹ نفر از کارکنان شعب منتخب تکمیل شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد همبستگی مثبت و معناداری بین حمایت ادراک‌شده از سوی سازمان و تعهد عاطفی و همچنین تعهد هنجاری کارکنان وجود دارد. علاوه بر این بین حمایت ادراک شده از سوی سازمان و تعهد استمراری و عملکرد سازمانی رابطه معناداری مشاهده

نشد. این پژوهش نقش حمایت از کارکنان را در بالا بردن تعهد عاطفی و تعهد هنجاری نشان می‌دهد. سازمان می‌تواند با ارزش قائل شدن برای همکاری کارکنان در جهت بهبود عملکردشان، قدردانی به موقع از تلاش‌های اضافی کارکنان، توجه به رفاه کلی کارکنان و توجه به رضایت همه جانبه آنها سطح حمایت ادراک شده را ارتقا بخشد و از پیامد مثبت آن یعنی تعلق خاطر و وابستگی عاطفی و همچنین تعهد هنجاری کارکنان بهره‌مند شود.

پورسلطانی، زرگر و اندام (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای به "بررسی تعهد سازمانی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران" اقدام نمودند. در این تحقیق ۱۵۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران در سال ۱۳۸۸ شرکت داشتند که برای انجام پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته ویژگی‌های جمعیت شناختی، پرسشنامه‌های تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای می‌یر و آلن (۱۹۹۳) استفاده شد. نتایج این تحقیق حاکی از آن بود که بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی و خرده مقیاس عاطفی از تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی و خرده مقیاس مستمر از تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی و خرده مقیاس هنجاری از تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بر اساس جنسیت، تأهل و گرایش تحصیلی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. از آن‌جا که در این تحقیق بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای رابطه معنی‌دار مثبتی به دست آمده است، به مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی توصیه می‌شود برای دستیابی سریع و آسان به اهداف سازمانی، به تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی و خرده مقیاس‌های آنها توجه جدی مبذول نمایند. توجه به تعهد سازمانی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به افزایش کارایی و اثربخشی در قالب ارتقای سطح علمی استادان و دانشجویان، تولید علم و به کارگیری آن در جامعه ورزشی منجر می‌شود.

حمزه‌لوئی (۱۳۸۹) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی "رابطه فرهنگ و جو سازمانی با تعهد کاری کارمندان اداره کل تربیت بدنی استان همدان" پرداخته است. براساس یافته‌های این پژوهش بین فرهنگ و جو سازمانی با تعهد کاری کارمندان اداره کل تربیت بدنی استان همدان ارتباط مثبت و

معناداری وجود داشت، که جو سازمانی اهمیت بیشتری در پیش‌بینی تغییرات تعهد کاری نسبت به متغیر فرهنگ سازمانی داراست.

ریگل و همکاران (۲۰۰۹) در یک پژوهش فراتحلیلی نشان دادند حمایت سازمان از کارکنان به شدت تعهد را افزایش و ترک خدمت را کاهش می‌دهد و رضایت شغلی و عملکرد را در حد متوسط بالا می‌برد (به نقل از طالقانی، ۱۳۸۸).

راسل^۱ (۲۰۰۷) "تعهد، درگیری و عملکرد مربوط به اعضای هیئت مدیره‌ی سازمان ورزشی داوطلبانه" را در یکی از باشگاه‌های شهر ویکتوریا در کشور استرالیا مورد بررسی قرار می‌دهد. در این پژوهش نتایج حاکی از ارتباط مثبت و قوی بین تعهد و عملکرد بود که سطح تعهد بالاتر مرتبط با درک از سطح بالاتر عملکرد اعضای هیئت مدیره است.

ساب^۲ و کلینر^۳ (۲۰۰۷) "رابطه روانی میان شرکت‌ها و آزادکاران را به‌ویژه در زمینه تعهد و انتظارات مرتبط با شغل آزادکاران" بررسی کردند. آنان تحقیق خود را به صورت پیمایش اینترنتی درباره ۱۵۰ آزادکار فعال در صنعت فناوری اطلاعات و خبرنگار انجام دادند. آنان به این نتیجه رسیدند که تعهد مؤثر رابطه‌ای قوی با شرایط کاری، انتظارات مرتبط با کار، رضایت شغلی و عملکرد شغلی دارد. به این ترتیب نظر آلن و می‌یر (۱۹۹۰) تأیید شد.

عبدالله و دیگران (۲۰۰۷) از ابزار سنجش رضایت از شغل به منظور "بررسی میزان تأثیر رضایت از شغل در تعهد کاری در میان کارکنان مؤسسات تولیدی کوچک و متوسط" استفاده کردند؛ به این منظور آنان مطالعه خود را روی ۲۳۶ نفر از کارکنان مشاغل کوچک و متوسط در شهر کوالا ترنگانوی مالزی انجام دادند. نتایج حاصل نشان می‌دهد بین رضایت شغلی و تعهد شغلی رابطه معناداری وجود دارد و عواملی مانند رفتار تشویقی مدیر و سبک رهبری در ایجاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی مؤثر است.

1. Russell

2. Sub

3. Kleiner

در پژوهش دیگری تحت عنوان "تأثیر فرهنگ سازمانی و رفتارهای رهبری بر روی تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی" که توسط لی یوچن (۲۰۰۴) انجام شد. ۸۴ شرکت متوسط و کوچک خدماتی در کشور تایوان مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج نشان گر این موضوع بود که بین رفتارهای رهبری تعاملی و فرهنگ سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین رضایت شغلی و تعهد شغلی با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد اما با عملکرد شغلی رابطه معناداری دیده نمی شود (به نقل از زارعی، ۱۳۹۲)

بیکر^۱ در سال (۲۰۰۰) در پایان نامه دکترای خود تحقیقی تحت عنوان "تأثیرات سطح آموزش در ادراک آزادی عمل، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان" انجام داد. نتایج تحقیق نشان داد که هر چه کارکنان از آموزش سطح بالاتری برخوردار می شدند، درمی یافتند که بسیار با نفوذتر هستند و از طرف سرپرستان خود به عنوان افرادی که کار بهتری انجام می دادند مورد ارزیابی قرار می گرفتند.

گزارش می یابد و همکاران (۲۰۰۲) از مطالعه "رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی" بر این نکته تأکید دارد که افراد متعهد نسبت به سازمان، سطح عملکرد شغلی بالاتری نیز دارند.

تحقیقات لیونز^۲ و همکاران (۱۹۹۲) در دانشگاه میشیگان نشان داد که بین تعهد شغلی و احساس مفید بودن و دلگرمی کارکنان رابطه مستقیمی وجود دارد.

نتایج پژوهش ها حاکی از آن است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل خشنودی شغلی (باتمن و استراستر^۳، ۱۹۹۸)؛ حضور (متیو و زازاک، ۱۹۹۰)، رفتار سازمانی حمایت اجتماعی (اریلی و چتمن^۴، ۱۹۸۶) و عملکرد شغلی (می یو و اسمیت، ۱۹۹۳) رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل (مودی و همکاران، ۱۹۸۲)، رابطه منفی دارد (شیان^۵ و همکاران، ۲۰۰۳).

1. Baker

2. Lyons

3. Bathman & Strasser

4. O' Reily & Chatman

5. Shiuan

۳-۵-۲. پیشینه تحقیقات عملکرد

عریضی، گلپور و جنتیان (۲۰۱۴) به "مقایسه فراتحلیل شش مدل تأثیر نگرش‌های شغلی بر عملکرد کارکنان در ۱۳ شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی، نقش واسطه‌ای خود اثربخشی" پرداختند؛ بدین منظور تعداد ۱۳ مطالعه که شامل ۳۵۲۳ نفر گروه نمونه بوده‌اند در این فراتحلیل مورد استفاده قرار گرفتند. ابزار به کار رفته در این فراتحلیل عبارتند از پرسشنامه تعهد سازمانی، مقیاس رفتارهای فرانقشی، مقیاس اثربخشی فردی، مقیاس رفتار اجتنابی، مقیاس تمایل به ترک خدمت، غیبت شغلی و تأخیر، و مقیاس عملکرد شغلی. پس از بررسی شش مدل، مدلی که با داده‌ها برازش بیشتری داشت دارای این ویژگی بود که خود اثربخشی فردی نقش واسطه‌ای بین خشنودی شغلی و رفتارهای فرانقشی و عملکرد داشت و از طریق تعهد سازمانی تمایل به ترک خدمت را پیش‌بینی می‌کرد.

رحیمی، قاسمی و احمدی (۱۳۹۲) به مطالعه‌ی "طراحی عوامل مؤثر بر رفتارهای شهروندی سازمانی و نقش آن در عملکرد کارکنان" در بین ۳۳۳ نفر از کارکنان هفت بانک منتخب اقدام نمودند. نتایج حاصل از الگوی تحقیق نشان داد که عوامل زمینه‌ای می‌توانند بر اساس الگوی تحلیل مسیر ارائه شده بر رفتار شهروندی و عملکرد کارکنان این بانک‌ها، تأثیر بگذارد.

دوستار و اسماعیل‌زاده (۱۳۹۲) در مقاله خود به بررسی "عدالت سازمانی و تأثیر آن بر آوا و عملکرد کارکنان" پرداختند. تعداد ۲۵۷ نفر از کارکنان و هیئت علمی دانشگاه گیلان پرسشنامه‌های این پژوهش را تکمیل نمودند. عدالت سازمانی شامل سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای بود. همچنین در نتیجه تحلیل‌ها سه بعد آوای مطیع، آوای تدافعی و آوای نوع دوستانه برای آوای سازمانی تعیین شد. سپس با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و فن تحلیل مسیر فرضیه‌ها آزمون شد، نتایج نشان داد که هر سه بعد عدالت بر آوای نوع دوستانه تأثیرگذار است اما تأثیر آن بر آوای مطیع و آوای تدافعی معنادار نیست. همچنین نتایج نشان می‌دهد که هر سه نوع عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است.

بخشنده و حمید (۱۳۹۲) مطالعه‌ای موردی بر روی کارگران، کارمندان و مدیران شرکت ایران خودرو دیزل با عنوان "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان" داشتند که نتایج حاصل حاکی از وجود رابطه معنادار بین همه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان می‌باشد. اقبالی (۱۳۹۲) مقاله‌ای با عنوان "آموزش منابع انسانی پلیس و تأثیر آن در کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان (نمونه پژوهی: کارکنان سازمان وظیفه عمومی شهر تهران)" را مورد پژوهش قرار داد. این پژوهش نشان می‌دهد که دو متغیر کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دارای رابطه‌ای معنادار با آموزش کارکنان هستند.

عباسی (۱۳۹۲) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود "تأثیر به کارگیری سیستم‌های منابع انسانی عملکرد بالا بر نگرش و رفتارهای کارکنان آستان قدس رضوی" را مورد بررسی قرار داده است. نتایج این تحقیق نشان از تأثیر مثبت و معنادار سیستم‌های کاری عملکرد بالا بر رفتارها و نگرش کارکنان داشت. یافته‌های این پژوهش همچنین از نقش میانجی عدالت رویه‌ای و نقش تعدیل‌گر تعهد عاطفی در رابطه بین سیستم‌های کاری عملکرد بالا و نگرش و رفتارهای کارکنان حمایت می‌کند.

دهقان و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود "تأثیر تعهد مدیران بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان" را بین ۲۰۰ نفر از کارکنان شعب بانک مورد مطالعه در غرب تهران بررسی کردند و نشان دادند تعهد مدیریت در چگونگی ارائه خدمات به کارکنان بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر دارد، ولی فقط متغیر رضایت شغلی بر بهبود عملکرد کارکنان تأثیرگذار می‌باشد. سایر یافته‌ها نیز نشان می‌دهد که ابعاد تعهد مدیریت در چگونگی ارائه خدمات به کارکنان (آموزش، توانمندسازی و پاداش‌ها) نیز هر کدام با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط دارند، اما فقط عوامل توانمندسازی و پاداش دارای رابطه علت و معلولی با متغیرهای تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌باشند.

حمید و دهقانی‌زاده (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی "رابطه بین معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی با عملکرد شغلی در پرستاران بالینی" اقدام نمودند. در این پژوهش ۱۹۶ پرستار شرکت داشتند. در پایان محققین به این نتایج دست یافتند که؛ معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی

به‌طور معناداری عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. بیشترین رابطه مثبت و معنادار به ترتیب بین معنویت و تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و معنویت، و عملکرد شغلی و تعهد سازمانی بوده است. در واقع می‌توان گفت معنویت پیش‌بین قوی‌تری برای عملکرد شغلی است.

ارشدی و دیگران (۱۳۹۱) در تحقیقات خود به بررسی "اثر مستقیم و غیرمستقیم خود ارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی" در میان ۲۹۴ نفر از کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز پرداختند. نتایج حاکی از اثر مثبت و مستقیم خود ارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی و اثر غیرمستقیم این متغیر از طریق ادراک از ویژگی‌های شغل، توانمندسازی سازمانی و جوسازمانی بر خشنودی شغلی و تعهد سازمانی بودند. تعهد به هدف نتوانست در رابطه بین خود ارزشیابی‌های محوری با عملکرد شغلی نقش واسطه ایفا کند. از آن‌جا که افراد با خود ارزشیابی‌های محوری بالا، خشنودترند، عملکرد بالاتری دارند، نسبت به سازمانشان تعهد بیشتری دارند و ویژگی‌های شغل خویش را مثبت‌تر تلقی می‌کنند، انتخاب آنان توسط سازمان در فرایند استخدام می‌تواند بسیار سودمند باشد.

معمارباشی و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان "رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی" را به انجام رساندند. نتایج نشان داد که بین انسجام و عملکرد شغلی و همچنین انسجام و عزت نفس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و جهت همبستگی‌ها گویای آن است که با افزایش میزان احساس انسجام، میزان عملکرد شغلی در بین کارکنان بالا می‌رود (زارعی، ۱۳۹۲).

ظهراپی (۱۳۹۰) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی "رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت و عملکرد معلمان تربیت‌بدنی استان فارس" پرداخت. یافته‌ها نشان داد که بین آموزش‌های ضمن خدمت و عملکرد معلمان تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان فارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین آموزش‌های ضمن خدمت و خرده مقیاس‌های کارایی، آشنایی با وظایف، همکاری گروهی و به روز بودن و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد

که بین عملکرد و نگرش معلمان نسبت به آموزش‌های ضمن خدمت بر اساس جنسیت اختلاف معناداری وجود دارد.

پژوهش‌های مختلف نشان داده‌اند که میان تعهد و رفتارهای کاری متنوع از قبیل عملکرد کارکنان (جارامیلو، مولکی و مارشال^۱، ۲۰۰۵، معماری، مهدیه و براتی مارنانی، ۲۰۱۳)، رفتار شهروندی سازمانی (ییلمز و بکوگلو^۲، ۲۰۰۸)، غیبت شغلی و رضایت شغلی (یانگ و چانگ^۳، ۲۰۰۸) رابطه وجود دارد.

چادوری (۲۰۱۰) در پی تشریح "رابطه بین فعالیت‌های منابع انسانی عملکرد بالا و تأثیرات آن بر کارکنان در سازمان‌های ژاپنی" بود، همچنین تأثیرات این سیستم‌ها بر عملکرد کارکنان نیز مورد بررسی قرار گرفت. اطلاعات این تحقیق از طریق توزیع پرسشنامه در بین ۲۲۷ نفر از کارکنان رده‌های غیرمدیریتی ۱۶ سازمان ژاپنی در فاصله اکتبر ۲۰۰۸ تا فوریه ۲۰۰۹ جمع‌آوری گردید. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که متوسط ادراک و نگرش کارکنان رده‌های غیر مدیریتی نسبت به سیستم‌های کاری عملکرد بالا، همبستگی مثبتی با متغیرهایی چون سختی کار، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد شغلی و همچنین همبستگی منفی با متغیرهای استرس‌زای محیط کار دارد (عباسی، ۱۳۹۲).

استامپ، هالشر، ماک و می‌یر (۲۰۰۹) دریافتند که خود ارزشیابی‌های محوری به صورت مستقیم و نیز غیرمستقیم (از طریق ادراک از ویژگی‌های شغل) با خشنودی شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد. لاول^۴ و سایرین (۲۰۰۸) نیز در مطالعه‌ای میدانی نشان داده‌اند که رابطه‌ای قوی بین عدالت رویه‌ای و عملکرد کارکنان وجود دارد.

خلاصه‌ای از تحقیقات مهم و مرتبط داخلی و خارجی در جداول آورده شده است:

-
1. Jaramillo, Mulki & Marshall
 2. Yilmz & Bokeoglu
 3. Yang & Chang
 4. Lavelle

جدول ۲-۴. تحقیقات مهم و مرتبط داخلی

محققان/سال	موضوع	نتایج
عریضی، گلپور و جنتیان (۲۰۱۴)	فرا تحلیل مقایسه شش مدل تأثیر نگرش‌های شغلی بر عملکرد کارکنان در ۱۳ شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی، نقش واسطه‌ای خود اثربخشی	خود اثربخشی فردی نقش واسطه‌ای بین خشنودی شغلی و رفتارهای فرانقشی و عملکرد داشت و از طریق تعهد سازمانی تمایل به ترک خدمت را پیش‌بینی می‌کرد.
ابراهیم‌پور (۱۳۹۲)	تأثیر عملکرد وظیفه‌ای از اخلاق کاری	بین اخلاق کاری با هشت متغیر و عملکرد وظیفه‌ای با هفت متغیر رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
اخوان و یزدی‌مقدم (۱۳۹۲)	بررسی توأم نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی	که بین اصول اخلاقی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و قوی برقرار است.
رفیعی و زاهدی (۱۳۹۲)	الگوی مفهومی هماهنگی راهبردی بین تصمیم‌گیری اخلاقی و منابع انسانی با عملکرد	هماهنگی بین هر یک از گونه‌های مختلف راهبرد تصمیم‌گیری اخلاقی، راهبرد منابع انسانی و راهبرد فرهنگ در یک سازمان می‌تواند به افزایش عملکرد آن منجر شود.
علیرضایی و همکاران (۱۳۹۲)	رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی	ابعاد وجدان کاری (قابلیت اتکا و موفقیت مداری) با عملکرد شغلی (عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای) دارای رابطه معنادار و مثبت هستند.
جوکار و عقیفیان (۱۳۹۲)	تعهد شغلی کارکنان شاغل در کتابخانه‌ها	بین تعهد شغلی و متغیرهای تعلق خاطر و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. در میان متغیرهای زمینه‌ای چون سن، درآمد و سنوات خدمتی؛ سن بیشترین همبستگی را با تعهد شغلی داراست.
عباسی (۱۳۹۲)	تأثیر به‌کارگیری سیستم‌های منابع انسانی عملکرد بالا بر نگرش و رفتارهای کارکنان آستان قدس رضوی	تأثیر مثبت و معنادار سیستم‌های کاری عملکرد بالا بر رفتارها و نگرش کارکنان، همچنین از نقش میانجی عدالت رویه‌ای و نقش تعدیل‌گر تعهد عاطفی در رابطه بین سیستم‌های کاری عملکرد بالا و نگرش و رفتارهای کارکنان حمایت می‌کند.
بخشنده و حمید (۱۳۹۲)	بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان	وجود رابطه معنادار بین همه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان.

تحقیقات داخلی

ادامه جدول ۲-۴. تحقیقات مهم و مرتبط داخلی

تحقیقات داخلی	محققان/سال	موضوع	نتایج
	پورسلطانی، زرگر و اندام (۱۳۹۰)	بررسی تعهد سازمانی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران	بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی و خرده مقیاس عاطفی از تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی و خرده مقیاس مستمر از تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی و خرده مقیاس هنجاری از تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.
	سیدعامری و اسمعیلی (۱۳۹۰)	رابطه بین توانمندسازی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان تهران	بین توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمانی و تعهد شغلی آن‌ها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
	سلاجقه و سیستانی (۱۳۸۹)	بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان	بین اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان بستگی وجود دارد، همچنین بین علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در محل کار و مشارکت در کار با کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان بستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
	حمزه‌لوئی (۱۳۸۹)	رابطه فرهنگ و جوسازمانی با تعهد کاری کارمندان اداره کل تربیت‌بدنی استان همدان	بین فرهنگ و جو سازمانی با تعهد کاری کارمندان اداره کل تربیت‌بدنی استان همدان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد که جو سازمانی اهمیت بیشتری در پیش‌بینی تغییرات تعهد کاری نسبت به متغیر فرهنگ سازمانی دارد.

جدول ۲-۵. تحقیقات مهم و مرتبط خارجی

محققان/سال	موضوع	نتایج
نورال و فریاستوتی (۲۰۱۳)	تأثیر اخلاق کاری بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی	اخلاق کاری دارای یک اثر منفی غیر مشخص روی رضایت شغلی است در حالی که تأثیر مثبت مشخصی بر تعهد سازمانی دارد.
فو (۲۰۱۳)	تأثیر هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی روی رفتار اخلاقی کارکنان چینی	تنظیم احساسات (یکی از مؤلفه‌های هوش هیجانی) دارای اثر مثبت و معنی-دار بر رفتار اخلاقی پاسخ‌گویان بود. تعهد سازمانی نیز دارای اثر مثبتی روی رفتار اخلاقی پاسخ‌گویان بود. در میان جنبه‌های مختلف رضایت شغلی، رضایت همراه با پیشرفت، همراه با هم‌قطاران و رضایت با سرپرستی دارای اثر مثبتی روی رفتار پاسخ‌گویان بود.
مارنانی و همکاران (۲۰۱۳)	بررسی رابطه تعهد و رفتارهای کاری	بین تعهد و عملکرد رابطه وجود دارد.
فرد و همکاران (۲۰۱۱)	ارتباط دادن مدیریت اخلاقی به عملکرد کارکنان: نقش روابط مدیر- کارمند، خود سودمندی و هویت سازمانی	مدیریت اخلاقی به صورت مثبت و با اهمیت به عملکرد کارمندان ارتباط دارد.
راخمن (۲۰۱۰)	بررسی نقش اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای کاری	اخلاق کار اسلامی با تعهد کاری رابطه‌ی مستقیم و با میزان ترک خدمت رابطه‌ی منفی دارد.
چادوری (۲۰۱۰)	بررسی فعالیت‌های منابع انسانی عملکرد بالا و تأثیرات آن بر کارکنان در سازمان‌های ژاپنی	متوسط ادراک و نگرش کارکنان رده-های غیر مدیریتی نسبت به سیستم‌های کاری عملکرد بالا، همبستگی مثبتی با متغیرهایی چون سختی کار، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد شغلی و همچنین همبستگی منفی با متغیرهای استرس‌زای محیط کار دارد.
ریگل و همکاران (۲۰۰۹)	پژوهش فراتحلیلی نقش حمایت سازمان از کارکنان	پژوهش فراتحلیلی نشان داد حمایت سازمان از کارکنان به شدت تعهد را افزایش و ترک خدمت را کاهش می‌دهد و رضایت شغلی و عملکرد را در حد متوسط بالا می‌برد
اکپرا و وین (۲۰۰۸)	تأثیر فضای اخلاقی بر روی رضایت شغلی و تعهد کاری	مدیریت اخلاقی موجب افزایش تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی اعضا سازمانی می‌شود.

ادامه جدول ۲-۵. تحقیقات مهم و مرتبط خارجی

محققان/سال	موضوع	نتایج
راسل (۲۰۰۷)	تعهد، درگیری و عملکرد مربوط به اعضای هیئت مدیره‌ی سازمان ورزشی داوطلبانه	ارتباط مثبت و قوی بین تعهد و عملکرد بود که سطح تعهد بالاتر مرتبط با درک از سطح بالاتر عملکرد اعضای هیئت مدیره بود.
عبدالله و دیگران (۲۰۰۷)	بررسی میزان تأثیر رضایت از شغل در تعهد کاری در میان کارکنان مؤسسات تولیدی کوچک و متوسط	بین رضایت شغلی و تعهد شغلی رابطه معناداری وجود دارد و عواملی مانند رفتار تشویقی مدیر و سبک رهبری در ایجاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی مؤثر است.
ساب و کلیئر (۲۰۰۷)	رابطه روانی میان شرکت‌ها و آزادکاران به ویژه در زمینه تعهد و انتظارات مرتبط با شغل آزادکاران	تعهد مؤثر رابطه‌ای قوی با شرایط کاری، انتظارات مرتبط با کار، رضایت شغلی و عملکرد شغلی دارد.
جارامیلو، مولکی و مارشال (۲۰۰۵)	تأثیر تعهد بر رفتارهای کاری کارکنان	بین تعهد و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.
لی‌یوچن (۲۰۰۴)	تأثیر فرهنگ سازمانی و رفتارهای رهبری بر روی تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی	بین رفتارهای رهبری تعاملی و فرهنگ سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد همچنین رضایت شغلی و تعهد شغلی با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد اما با عملکرد شغلی رابطه معناداری دیده نمی‌شود.
می‌یر و همکاران (۲۰۰۲)	رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی	افراد متعهد نسبت به سازمان، سطح عملکرد شغلی بالاتری نیز دارند.
یوسف (۲۰۰۱)	تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر تعهد و رضایت شغلی	که اخلاق کاری اسلامی به طور مستقیم بر تعهد و رضایت اثر می‌گذارد و همچنین روابط میان این دو را تعدیل می‌کند. کارکنانی با اعتقاد اسلامی که از اخلاق اسلامی پیروی می‌کنند، رضایت و تعهد بیشتر دارند، در نتیجه تمایل کمتری برای ترک سازمان دارند.
بیکر (۲۰۰۰)	پایان‌نامه دکترای "تأثیرات سطح آموزش در ادراک آزادی عمل، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان"	هر چه کارکنان از آموزش سطح بالاتری برخوردار می‌شدند، درمی‌یافتند که بسیار با نفوذتر هستند و از طرف سرپرستان خود به عنوان افرادی که کار بهتری انجام می‌دادند مورد ارزیابی قرار می‌گرفتند.

تحقیقات خارجی

۲-۶. جمع‌بندی

هدف از این فصل پرداختن به ادبیات پژوهش حول محورهای اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد بود. مطالب مربوط به اخلاق کاری شامل: پیش درآمدی بر اخلاق، تعریف اخلاق، دسته بندی مکاتب و نظریات اخلاقی، اخلاق سازمانی، اخلاق کاری، انواع فرهنگ‌های اخلاقی، عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان، مفهوم اخلاق اداری، مدیریت اخلاق و اصول آن، فواید مدیریت اخلاق در محیط کار، و در آخر ضرورت تبیین اخلاق و ابزار آن بود. پس از آن به مطالب مربوط به تعهد شغلی شامل: پیش درآمدی بر تعهد شغلی، تعریف تعهد شغلی، عوامل تعیین‌کننده تعهد و شباهت و تفاوت تعهد شغلی با برخی از مفاهیم بود و در آخر به متغیر بعدی یعنی عملکرد که شامل: تعریف عملکرد شغلی، مدل‌ها و ابعاد عملکرد، انواع عملکرد، عوامل مؤثر بر عملکرد افراد، عوامل مؤثر بر عملکرد ضعیف کارکنان، ارزیابی عملکرد و اهمیت آن و شیوه‌های ارزیابی پرداختیم. در قسمت بعدی فصل دوم پیشینه تحقیقات در داخل و خارج از کشور آورده شد. در آخر محقق از مبانی نظری و پیشینه به این نتیجه رسید؛ از آنجایی که منابع انسانی از مهم‌ترین سرمایه‌های هرسازمانی به‌شمار می‌روند، بررسی و شناسایی عوامل مرتبط با این منابع می‌تواند بر عملکرد مؤثر باشد. سرمایه انسانی بیشتر از سرمایه‌های دیگر برای سازمان‌ها مزیت رقابتی ایجاد می‌کند، بدین طریق که سرمایه‌های انسانی یا کارکنان افزون بر انجام وظایف کاری خود، نسبت به فراز و فرودهای سازمان احساس مسئولیت نموده و در مواقع نیاز به یاری سازمان می‌پردازند. چنین کارکنانی از آرزوها و آرمان‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند که از شاخص‌های دستیابی به این نوع کارکنان توسل به اخلاق فردی و اخلاق کاری است. زیرا وجود کارکنان اخلاقی و رعایت ارزش‌های اخلاقی، بستر دستیابی به نیروی انسانی متعهد می‌باشد. این کارکنان وظایف خود را به خوبی شناخته و در انجام کامل آن تلاش می‌کنند و همچنین باعث افزایش عملکردشان می‌شود.

فصل سوم

روش شناسی پژوهش

۳-۱. مقدمه

مراحل مختلف فرایند تحقیق، روابطی گسترده‌تر از تقدم و تأخر را در برمی‌گیرند؛ حتی در مقاطعی به موازات یکدیگر در جریان هستند و یا در هم ادغام می‌گردند. اما گریز از خطاهای نهفته در همین ادغام‌ها و ابهام‌ها نیز جز با فرض چارچوبی مدون در فرایند پژوهش میسر نیست. پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنی نیست و برای هدایت آن گام‌های معینی در نظر گرفته شده است که در تمامی مراحل، محقق کوشیده است آن‌ها را ملاک یافتن ادامه راه قرار دهد. مرحله‌ای که به نوعی همان سه پرده مشهور گسستن، ساختن و آزمودن را روایت می‌کند. در بخش پیش‌رو در مورد هر یک از این مراحل توضیح مختصری آمده تا مخاطب علاوه بر نتایج تحقیق، از چگونگی به دست آمدن آن‌ها نیز آگاه شود.

۳-۲. نوع پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی است که به بررسی نقش اخلاق کاری و تعهد شغلی بر عملکرد کارکنان پرداخته است و به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز و تکمیل پرسشنامه‌ها از شیوه میدانی استفاده شده است.

۳-۳. جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان (۳۲۷ نفر) ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تشکیل داده‌اند. نحوه نمونه‌گیری پژوهش دو مرحله‌ای خوشه‌ای بود که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسای و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد نمونه ۱۷۷ به دست آمد. از بین ادارات ورزش و جوانان تمامی شهرهای استان خراسان رضوی به طور تصادفی ۱۸ اداره انتخاب شد. که در جدول (۳-۱) نام شهرها و تعداد نفرات شرکت کننده در این پژوهش آورده شده است:

جدول ۳-۱. نام شهرها و تعداد نفرات شرکت کننده

ردیف	نام شهر اداره ورزش و جوانان	تعداد	ردیف	نام شهر اداره ورزش و جوانان	تعداد
۱	اداره کل استان خراسان رضوی	۱۰۰	۱۰	جوین	۲
۲	مشهد	۱۳	۱۱	چناران	۲
۳	نیشابور	۱۱	۱۲	فریمان	۲
۴	سبزوار	۱۰	۱۳	فیروزه	۲
۵	تربت حیدریه	۹	۱۴	خواف	۲
۶	قوچان	۹	۱۵	سرخس	۲
۷	کاشمر	۳	۱۶	گناباد	۲
۸	خلیل آباد	۳	۱۷	بردسکن	۲
۹	شاندیز	۲	۱۸	کلات نادر	۱

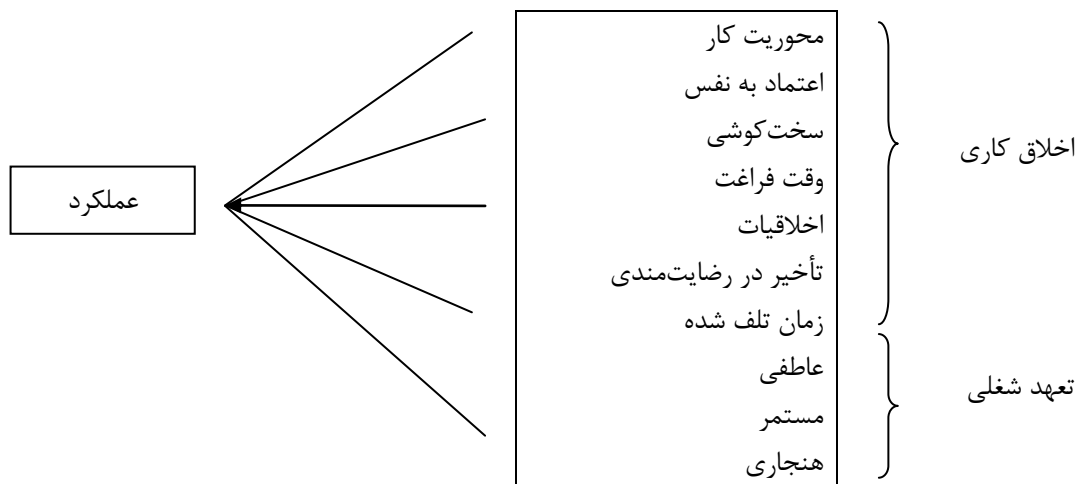
۳-۴. متغیرهای تحقیق

۳-۴-۱. متغیرهای پیش‌بین: اخلاق کاری و تعهد شغلی

۳-۴-۲. متغیر ملاک: عملکرد کارکنان

۳-۵. ابزار پژوهش

ابزار گردآوری اطلاعات این تحقیق، شامل چهار پرسشنامه ویژگی‌های فردی، اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد کارکنان بود، که در پرسشنامه دوم و سوم متغیرهای پیش‌بین یعنی اخلاق کاری (۷ مؤلفه) و تعهد شغلی (۳ مؤلفه) بررسی شدند و در پرسشنامه چهارم متغیر ملاک یعنی عملکرد کارکنان بررسی شد. روابط میان متغیرهای پیش‌بین و ملاک در شکل (۳-۱) نشان داده شده است.



شکل ۳-۱. روابط میان متغیرهای پیش‌بین و ملاک

پرسشنامه اول شامل ویژگی‌های فردی جامعه آماری نظیر سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، وضعیت استخدامی و سابقه خدمت بود. پرسشنامه دوم، پرسشنامه اخلاق کاری^۱ مریاک و همکاران (۲۰۱۳)، که فرم کوتاه و اعتباریابی شده پرسشنامه اخلاق کاری میلر، ووئر و هادسپد (۲۰۰۲) بود؛ که از زمان انتشار آن در ژورنال رفتار شغلی در سال ۲۰۰۲، به یک ابزار ارزیابی پر استفاده برای اخلاق کاری تبدیل شد. پژوهش ابتکاری میلر و دیگران، حدود ۱۰۰ بار به عنوان سند ذکر شده است و این مقیاس در بسیاری از مطالعات منتشر شده در حیطه‌های پژوهشی متنوع مورد استفاده قرار گرفته است. بعد از ترجمه نسخه اصلی پرسشنامه اخلاق کاری مریاک و همکاران (۲۰۱۳)، نسخه ترجمه شده به انگلیسی برگردان شد سپس، نسخه اصلی و برگردان شده مطابقت داده شدند. پرسشنامه اخلاق کاری شامل ۲۸ سؤال است که هفت خرده مقیاس اخلاق کاری را می‌سنجد. این پرسشنامه در طیف پنج ارزشی لیکرت (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) تنظیم شد. آزمودنی با توجه به درک خود از اخلاق کاری، یکی از نمرات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ را انتخاب می‌نماید.

1. A Short Form Of The Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP-SF)

پرسشنامه سوم تعهد شغلی کارکنان توسط آلن و می‌یر در سال ۱۹۹۴ میلادی تهیه شده است. پرسشنامه تعهد شغلی شامل ۱۸ سؤال بود که میزان تعهد شغلی را در ۳ بعد از دیدگاه کارکنان اندازه‌گیری کرده است. این پرسشنامه نیز در طیف پنج ارزشی لیکرت (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) تنظیم شد که چند سؤال، به دلیل استفاده از افعال منفی به طور معکوس امتیاز دهی شد.

پرسشنامه خودارزیابی عملکرد آبرامز (۱۹۹۴)، شامل ۷ سؤال بود که، ۲ مؤلفه عملکرد را اندازه‌گیری کرد. این پرسشنامه همانند دو پرسشنامه قبلی در طیف پنج ارزشی لیکرت (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) تنظیم شد.

برای تعیین روایی، پرسشنامه‌ها در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران (۲ دانشیار، ۴ استادیار، ۱ دانشجوی دکتری و ۳ نفر کارشناسی ارشد مدیریت) قرار گرفت. پس از تغییرات و اصلاحات ضروری، نسخه اصلی پرسشنامه حاضر شد.

برای به دست آوردن پایایی پرسشنامه‌ها، در یک مطالعه مقدماتی ۳۰ عدد از پرسشنامه‌ها در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی توزیع شد و از طریق آزمون آلفای کرونباخ پایایی آنها محاسبه شد که ضرایب پایایی به دست آمده در جدول (۳-۲) ذکر شده است.

جدول ۳-۲. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها

پرسشنامه	ضریب پایایی
اخلاق کاری (۲۸ سؤال)	۰/۸۸
تعهد شغلی (۱۸ سؤال)	۰/۷۴
عملکرد (۷ سؤال)	۰/۹۲

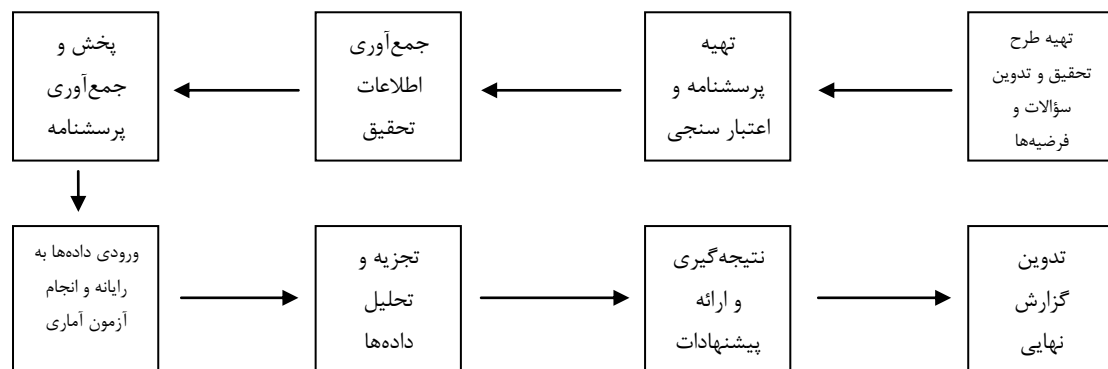
۳-۶. روش توزیع پرسشنامه‌ها و جمع‌آوری داده‌ها

ابتدا با ارائه معرفی‌نامه‌ای از طرف دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه شاهرود به اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی، مجوز لازم جهت هماهنگی برای توزیع پرسشنامه‌ها بین ادارات ورزش و جوانان شهرهای استان دریافت شد. بعد از کسب مجوز به اداره ورزش و جوانان شهرهای

انتخاب شده مراجعه شد؛ که توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها حدود ۳ ماه به طول انجامید و در نهایت ۱۷۷ پرسشنامه جمع‌آوری شد.

۳-۷. روش‌های تجزیه و تحلیل آماری

پس از جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) برای ارزیابی ویژگی‌های فردی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل آماری و آزمون فرضیات تحقیق با توجه به طبیعی بودن توزیع داده‌ها از طریق آزمون چولگی^۱ و کشیدگی^۲ (کلاین^۳، ۲۰۱۱، ص ۶۳)، از ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین ارتباط و از رگرسیون چند متغیره برای تبیین متغیر ملاک از طریق متغیرهای پیش‌بین استفاده گردید. همچنین برای اولویت‌بندی از آزمون فریدمن استفاده شد. از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ برای تجزیه و تحلیل آماری استفاده شد. فرایند اجرای پژوهش به صورت نمودار (۱-۳) ارائه شده است.



نمودار ۳-۱. فرایند اجرای پژوهش

1 . Kurtosis Index

2 . Skew Index

3. kline

فصل چهارم

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

۴-۱. مقدمه

این فصل شامل دو بخش توصیفی و استنباطی است. در ابتدا مشخصات جمعیت‌شناختی، میانگین، انحراف استاندارد و فراوانی درصدی یافته‌های تحقیق به صورت جدول و نمودار گزارش شده است و سپس فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون‌های آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

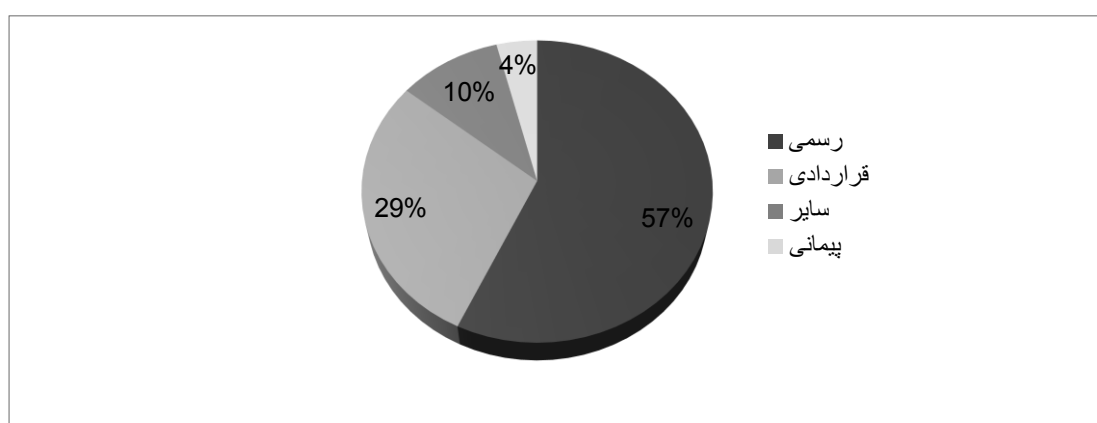
۴-۲. توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

در این بخش، یافته‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آمار توصیفی مورد بررسی قرار گرفته است. در زیر، برخی از ویژگی‌های فردی آزمودنی‌های تحقیق براساس سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه خدمت و وضعیت استخدامی مقایسه شده است. بررسی مشخصات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌های تحقیق نشان داد، میانگین سنی آزمودنی‌ها ۳۹/۳۹ سال بود، هرچند که در بین آنها کارکنانی با سن بالاتر از ۶۲ سال و پایین‌تر از ۲۳ سال نیز دیده می‌شد. همچنین اطلاعات جدول (۴-۱) نشان می‌دهد که در این پژوهش تعداد مردان نسبت به زنان، درصد بیشتری از آزمودنی‌ها را تشکیل می‌دادند. از نظر سطح تحصیلات ۴۷/۴٪ آزمودنی‌ها، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۱۳/۶٪ آزمودنی‌ها دارای مدرک تحصیلی دیپلم بودند.

جدول ۴-۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۱۵
	زن	۶۲
وضعیت تأهل	متاهل	۸۵/۳
	مجرد	۱۴/۷
رشته تحصیلی	تربیت‌بدنی	۴۷/۵
	غیر تربیت‌بدنی	۵۲/۵
سطح تحصیلات	دیپلم	۱۳/۶
	کاردانی	۱۷/۵
	کارشناسی	۴۷/۴
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۲۱/۵
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۱۰/۲
	۵ تا ۱۰ سال	۱۹/۲
	۱۱ تا ۱۵ سال	۲۲/۶
	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۵/۸
	بیشتر از ۲۰ سال	۳۲/۲

همان‌طور که در نمودار (۴-۱) ملاحظه می‌شود وضعیت استخدامی ۵۷٪ از آزمودنی‌ها به صورت رسمی بود و ۴٪ از آنان به صورت پیمانی مشغول به کار بودند.



نمودار ۴-۱. وضعیت استخدامی آزمودنی‌ها

۳-۴. توزیع نمرات متغیرهای تحقیق

پیش از تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌های تحقیق، از شاخص‌های کشیدگی و چولگی برای بررسی نرمال بودن داده‌ها استفاده شد. قدرمطلق شاخص چولگی بزرگتر از ۳ ($SI > 3$) نشان دهنده چولگی بیش از حد و غیر نرمال بودن داده‌ها است؛ همچنین اگر قدرمطلق شاخص کشیدگی بزرگتر از ۱۰ باشد ($KI > 10$) نشان دهنده کشیدگی بیش از حد و غیرنرمال بودن داده‌ها است (کلاین، ۲۰۱۱، ص ۶۳). بر این اساس و با توجه به نتایج جدول (۲-۴)، تمامی داده‌های پژوهش دارای توزیع نرمال هستند.

جدول ۲-۴. بررسی توزیع داده‌های تحقیق بر اساس کشیدگی و چولگی

متغیرهای ابعاد	ابعاد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
اخلاق کاری	اخلاقیات	۴/۴۵	۰/۴۷	-۱/۱۶	۱/۶۸
	اوقات فراغت	۳/۳۳	۰/۶۹	-۰/۲۷	-۰/۰۶
	سخت کوشی	۳/۹۱	۰/۶۳	-۰/۵۹	۰/۲۹
	زمان تلف شده	۴/۲	۰/۴۵	-۰/۱۰	-۰/۵۵
	محوریت کار	۳/۹۵	۰/۵۴	-۰/۶۳	۱/۱۱
	اعتماد به نفس	۴/۱۱	۰/۴۶	-۰/۱۶	۰/۴۰
	تأخیر در رضایت‌مندی	۳/۸۱	۰/۵۴	۰/۱۵	-۰/۱۸
تعهد شغلی	تعهد عاطفی	۳/۸۰	۰/۷۸	-۰/۶۰	۰/۲۸
	تعهد مستمر	۳/۱۳	۰/۵۲	۰/۳۵	-۰/۲۰
	تعهد هنجاری	۳/۶۳	۰/۶۵	-۰/۴۵	۰/۴۳
عملکرد	عملکرد فنی	۳/۸۳	۰/۶۴	-۰/۵۷	۱/۴۷
	عملکرد اجتماعی	۳/۸۵	۰/۶۳	-۰/۴۰	۰/۸۵

۴-۴. آزمون سؤالات تحقیق

۴-۴-۱. سؤال اول

آیا ابعاد اخلاق کاری در عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی نقش معناداری دارد؟

با توجه به نتیجه جدول (۳-۴) تمامی ابعاد اخلاق کاری در عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی نقش معناداری دارد.

برای بررسی رابطه چندگانه بین ابعاد مختلف اخلاق کاری و عملکرد از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد که در ادامه به آن‌ها پرداخته خواهد شد.

براساس نتایج جدول (۴-۴) آزمون تحلیل رگرسیون معنادار بود که مدل رگرسیونی پژوهش را تأیید می‌کند. ضریب همبستگی چند متغیره بین متغیرها به استناد جداول استخراجی ($R=0/376$) و $R^2=0/142$ می‌باشد و به دلیل این که همبستگی به دست آمده دارای سطح معناداری $0/001$ است، مشخص می‌کند که اخلاق کاری با اطمینان ۹۹ درصد، $0/137$ از تغییرات عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند. به منظور مشخص شدن این که کدامیک از ابعاد هفت‌گانه اخلاق کاری بیشترین نقش را در پیش‌بینی عملکرد کارکنان به عهده دارند و این که کدامیک از ابعاد، تبیین‌کننده بهتری برای واریانس عملکرد کارکنان می‌باشند از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده گردید. داده‌های تحقیق بیان‌گر این است که ائتلاف وقت، نقش مؤثرتری از سخت‌کوشی در پیش‌بینی عملکرد شغلی دارد.

جدول ۴-۳. ضرایب همبستگی بین متغیرهای ملاک (عملکرد) و پیش‌بین (ابعاد اخلاق کاری)

متغیرهای تحقیق							
۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱. عملکرد							
۲. اعتماد به نفس							
						۱	$0/277^{**}$
۳. اخلاقیات							
					۱	$0/589^{**}$	$0/280^{**}$
۴. اوقات فراغت							
				۱	$0/141^*$	$0/289^{**}$	$0/166^*$
۵. محوریت کار							
			۱	$0/184^*$	$0/419^{**}$	$0/486^{**}$	$0/326^{**}$
۶. سخت‌کوشی							
		۱	$0/482^{**}$	$0/253^{**}$	$0/234^*$	$0/484^{**}$	$0/355^{**}$
۷. زمان تلف شده							
	۱	$0/362^{**}$	$0/424^{**}$	$0/055^*$	$0/591^{**}$	$0/486^{**}$	$0/376^{**}$
۸. تأخیر در رضایت‌مندی							
۱	$0/384^{**}$	$0/482^{**}$	$0/558^{**}$	$0/289^{**}$	$0/276^{**}$	$0/441^{**}$	$0/256^{**}$

* $p < 0/05$ معنی‌دار است.

** $p < 0/001$ معنی‌دار است.

جدول ۴-۴. خلاصه مدل در تحلیل رگرسیون به روش همزمان بین ابعاد اخلاق کاری و عملکرد شغلی

متغیر وارد شده به مدل	درجه آزادی	F	R	R ²	R ² تعدیل شده	Sig	دوربین واتسون
ابعاد اخلاق کاری	۱۷۵	۲۸/۸۷	۰/۳۷۶	۰/۱۴۲	۰/۱۳۷	۰/۰۰۱	۲/۰۸۵

در تحلیل رگرسیونی قبل از آنکه نتایج تحلیل مورد استفاده قرار گیرند و بر اساس آنها معادله رگرسیونی نوشته شود باید دو پیش فرض زیربنایی در مورد تحلیل رگرسیون بررسی شود: ۱- ناهمبسته بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون و ۲- نرمال بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون. در صورتی که پیش فرض‌های فوق برقرار باشند آن‌گاه می‌توان به نتایج تحلیل رگرسیون استناد کرد و معادله رگرسیونی را نوشت. برای بررسی ناهمبسته بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون از آماره دوربین - واتسون^۱ استفاده شد. پیشنهاد شده است مقدار این آماره باید بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد تا پیش فرض مربوطه برقرار گردد. در تحقیق حاضر، آماره دوربین - واتسون برابر ۲/۰۸۵ بود، از این‌رو ناهمبسته بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون برقرار می‌باشد، همچنین برای نرمال بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون از طرح رگرسیون باقیمانده‌های استاندارد شده (نمودار ۴-۲) استفاده شد، با توجه به اینکه تمامی نقاط حول یک خط مستقیم قرار گرفته‌اند، پیش فرض نرمال بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون نیز برقرار می‌گردد.

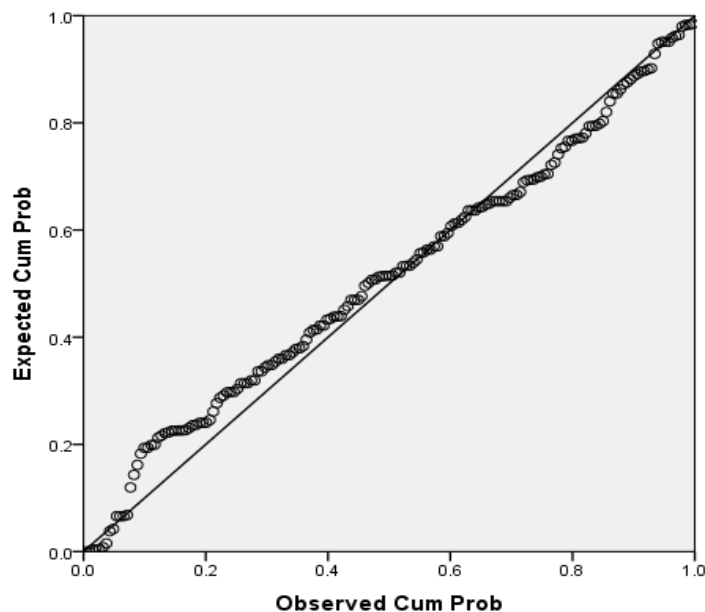
با توجه به تأیید پیش فرض‌های زیربنایی و نتایج تحلیل رگرسیون و بر اساس ضرایب متغیرهای پیش‌بینی کننده در آزمون جدول (۴-۵) می‌توان معادله رگرسیونی پژوهش را برای رابطه بین ابعاد اخلاق کاری و عملکرد کارکنان بیان نمود.

$$y = B_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots$$

که در صورت جاگذاری اعداد در معادله رگرسیونی خواهیم داشت:

$$\text{(سخت‌کوشی)} = ۰/۲۵۱ + \text{(زمان تلف شده)} + ۰/۲۸۵ + ۱/۸۲ = \text{عملکرد کارکنان}$$

1. Durbin - Watson



(متغیر پیش‌بین: ابعاد اخلاق کاری؛ متغیر ملاک: عملکرد کارکنان)

نمودار ۴-۲. طرح رگرسیون باقیمانده‌های استاندارد شده

جدول ۴-۵. تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان

نام متغیر	B	β	t	Sig
عدد ثابت	۱/۸۲	-	۴/۸۰	۰/۰۰۱
سخت‌کوشی	۰/۲۳۴	۰/۲۵۱	۳/۴۴	۰/۰۰۱
زمان تلف شده	۰/۳۶۵	۰/۲۸۵	۳/۹۱	۰/۰۰۱

۴-۲-۴. سؤال دوم

آیا ابعاد تعهد شغلی در عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی نقش معناداری دارد؟
با توجه به نتیجه جدول (۴-۶) تمامی ابعاد تعهد شغلی در عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی نقش معناداری دارد که مؤلفه‌های تعهد عاطفی و هنجاری رابطه مستقیم اما مؤلفه تعهد مستمر رابطه معکوس با عملکرد کارکنان دارد.

براساس نتایج جدول (۴-۷) آزمون تحلیل رگرسیون معنادار بود که مدل رگرسیونی پژوهش را تأیید می‌کند.

ضریب همبستگی چند متغیره بین متغیرها به استناد جداول استخراجی ($R=0/379$) و $R^2=0/144$

می‌باشد و به دلیل این که همبستگی به دست آمده دارای سطح معناداری ۰/۰۰۱ است، مشخص می‌کند که تعهد شغلی با اطمینان ۹۹ درصد، ۰/۱۳۹ از تغییرات عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند. به منظور مشخص شدن این که کدام یک از سه ابعاد تعهد شغلی، بیشترین نقش را در پیش‌بینی عملکرد کارکنان به عهده دارند و این که کدام یک از ابعاد، تبیین‌کننده بهتری برای واریانس عملکرد کارکنان می‌باشند از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده گردید. داده‌های تحقیق بیان‌گر این است که تعهد هنجاری، نقش مؤثرتری در پیش‌بینی عملکرد شغلی دارد.

جدول ۴-۶. ضرایب همبستگی بین متغیرهای ملاک (عملکرد) و پیش‌بین (ابعاد تعهد شغلی)

متغیرهای تحقیق			
۴	۳	۲	۱
۱. عملکرد			
۲. تعهد عاطفی			
		۱	۰/۳۲۱**
۳. تعهد مستمر			
	۱	-۰/۱۹۶*	-۰/۱۷۹*
۴. تعهد هنجاری			
۱	-۰/۱۴۲*	۰/۷۱۲**	۰/۳۷۹**

* $p < 0.05$ معنی‌دار است.

** $p < 0.01$ معنی‌دار است.

جدول ۴-۷. خلاصه مدل در تحلیل رگرسیون به روش همزمان بین ابعاد تعهد شغلی و عملکرد شغلی

متغیر وارد شده به مدل	درجه آزادی	F	R	R ²	R ² تعدیل شده	Sig	دوربین واتسون
ابعاد تعهد شغلی	۱۷۵	۲۹/۳۳	۰/۳۷۹	۰/۱۴۴	۰/۱۳۹	۰/۰۰۱	۲/۲۰۵

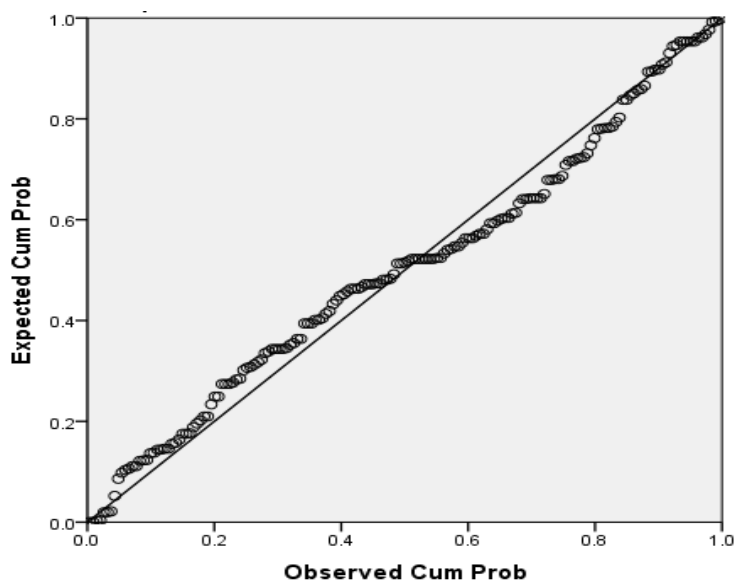
مقدار آماره دوربین - واتسون برای تحلیل رگرسیونی ابعاد تعهد شغلی با عملکرد کارکنان برابر ۲/۲۰ بود، از این رو ناهمبسته بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون برقرار می‌باشد، همچنین برای بررسی نرمال بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون از طرح رگرسیون باقیمانده‌های استاندارد شده (نمودار ۴-۳) استفاده شد، با توجه به این که تمامی نقاط حول یک خط مستقیم قرار گرفته‌اند، پیش فرض نرمال بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون نیز برقرار می‌گردد.

با توجه به تأیید پیش فرض‌های زیربنایی و نتایج تحلیل رگرسیون و بر اساس ضرایب متغیرهای پیش‌بینی کننده در آزمون (جدول ۴-۸) می‌توان معادله ذیل را برای رابطه بین ابعاد تعهد شغلی و عملکرد کارکنان بیان نمود.

$$y = B0 + \beta_1 x_1 + \dots$$

که در صورت جاگذاری اعداد در معادله رگرسیونی خواهیم داشت:

(تعهد هنجاری) $0/379 + 2/61 =$ عملکرد کارکنان



(متغیر پیش‌بین: ابعاد تعهد شغلی؛ متغیر ملاک: عملکرد کارکنان)

نمودار ۳-۴. طرح رگرسیون باقیمانده‌های استاندارد شده

جدول ۴-۸. تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان

نام متغیر	B	β	t	Sig
عدد ثابت	۲/۶۱	-	۱۱/۳۵	۰/۰۰۱
تعهد هنجاری	۰/۳۳۸	۰/۳۷۹	۵/۴۱	۰/۰۰۱

۴-۳-۴. سؤال سوم

آیا بین اولویت ابعاد اخلاق کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تفاوت معنادار وجود دارد؟

جدول ۴-۹. آزمون فریدمن به منظور اولویت بندی ابعاد اخلاق کاری

رتبه	ابعاد	میانگین رتبه	میانگین	انحراف معیار	آماره خی دو	درجه آزادی	Sig
۱	اخلاقیات	۵/۹۰	۴/۴۵	۰/۴۷	۳۶۴/۵۰	۶	۰/۰۰۱
۲	زمان تلف شده	۴/۷۶	۴/۲۰	۰/۴۵			
۳	اعتماد به نفس	۴/۳۸	۴/۱۱	۰/۴۶			
۴	سخت کوشی	۳/۸۳	۳/۹۵	۰/۵۴			
۵	محوریت کار	۳/۷۵	۳/۹۱	۰/۶۳			
۶	تأخیر در رضایت‌مندی	۳/۲۷	۳/۸۱	۰/۵۴			
۷	اوقات فراغت	۲/۱۰	۳/۳۳	۰/۶۹			

با توجه به نتیجه جدول (۴-۹) که به منظور بررسی تفاوت اولویت ابعاد اخلاق کاری آورده شده است؛ فرضیه صفر رد می‌شود، به عبارت دیگر بین اولویت ابعاد اخلاق کاری تفاوت معناداری وجود دارد و به ترتیب اخلاقیات (۵/۹۰)، زمان تلف شده (۴/۷۶)، اعتماد به نفس (۴/۳۸)، سخت‌کوشی (۳/۸۳)، محوریت کار (۳/۷۵)، تأخیر در رضایت‌مندی (۳/۲۷) و اوقات فراغت (۲/۱۰) در اولویت‌های اول تا هفتم قرار دارند.

۴-۴-۴. سؤال چهارم

آیا بین اولویت ابعاد تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تفاوت معنادار وجود دارد؟

جدول ۴-۱۰. آزمون فریدمن به منظور اولویت بندی ابعاد تعهد شغلی

رتبه	ابعاد	میانگین رتبه	میانگین	انحراف معیار	آماره خی دو	درجه آزادی	Sig
۱	تعهد عاطفی	۲/۳۸	۳/۸۰	۰/۷۸	۸۱/۹۱	۲	۰/۰۰۱
۲	تعهد هنجاری	۲/۱۴	۳/۶۳	۰/۶۵			
۳	تعهد مستمر	۱/۴۸	۳/۱۳	۰/۵۲			

با توجه به نتیجه جدول (۴-۱۰) که به منظور بررسی تفاوت اولویت ابعاد اخلاق کاری آورده شده است؛ فرضیه صفر رد می‌شود، به عبارت دیگر بین اولویت ابعاد تعهد شغلی تفاوت معناداری وجود دارد و به ترتیب تعهد عاطفی (۲/۳۸)، تعهد هنجاری (۲/۱۴) و تعهد مستمر (۱/۴۸) در اولویت‌های اول تا سوم قرار دارند.

فصل پنجم

بحث و نتیجه گیری

۵-۱. مقدمه

آنچه در این فصل ارائه گردیده است، شامل خلاصه پژوهش، بحث و نتیجه‌گیری از پژوهش و پیشنهادهای برخاسته از تحقیق و پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی است.

۵-۲. خلاصه پژوهش

ارتقاء عملکرد شغلی به‌دلیل افزایش بهره‌وری در جامعه، یکی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن می‌باشند (مشبکی، ۱۳۷۶، ۱۳۲). از آنجایی که منابع انسانی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی به‌شمار می‌روند، بررسی و شناسایی عوامل مرتبط با این منابع، می‌تواند بر عملکرد مؤثر باشد (علیرضایی، مساح، اکرمی، ۱۳۹۲). یکی از عوامل پنهان ولی تأثیرگذار، میزان تعهد نیروی انسانی به شغل‌شان است. هر قدر کارکنان لیاقت و تعهد خود را در انجام وظایف سازمان به اثبات برسانند، سازمان نیز به موفقیت بیشتری نائل خواهد شد. سازمان‌ها برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد و متعهد نیازمندند. عدم وابستگی کارکنان و بی‌دقتی برای انجام وظایف، از معضلات بزرگ دستگاه‌های اجرایی است که هر بار به انحاء مختلف خود را نشان می‌دهد؛ ترک خدمت، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت و درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی از بارزترین نمونه‌های این معضلات به‌شمار می‌روند که با تأثیر نامطلوب خود بین نیروی انسانی و سازمان‌ها فاصله ایجاد می‌کنند (عاملی و عزیزی، ۱۳۸۶). در صورتی که وجود تعهد باعث افزایش چشم‌گیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد (پورسلطانی، ۱۳۹۰). تعهد شغلی فرد، وظایف و مسئولیت‌های شغلی و انجام درست و معقول کار اوست، به گونه‌ای که اگر ناظری نیز بر کار فرد نظارت نداشته باشد او در انجام وظایف محوله قصوری روا ندارد (به نقل از گمینیان، ۱۳۸۲). تعهد شغلی صرفاً به معنای وفاداری به یک سازمان نیست، بلکه فرایندی مستمر است که از طریق آن کارکنان علاقه‌مندی خود نسبت به شغل و سازمان و نیز موفقیت و خوشبختی خود را ابراز می‌دارند (سنگری، ۱۳۷۵).

یکی دیگر از مؤلفه‌های کلیدی در کنار تعهد که باعث تمایز و مطرح شدن سازمان صرف نظر از صنعت مربوطه، به عنوان سازمانی ایده‌آل که در جهت پیشی گرفتن از رقبا و ایجاد مزیت رقابتی می‌شود، اخلاق کاری است (انصاری، ۱۳۹۲). هرچند هدف اصلی سازمان‌ها افزایش کارایی و کسب سود است ولی برای دستیابی به موفقیت و تضمین بقای خود، باید به احکام اخلاقی و انتظارات اجتماعی واکنش مناسب نشان دهند و این‌گونه انتظارات را با اهداف اقتصادی سازمان تلفیق کنند تا دستیابی به اهداف والاتری را امکان‌پذیر سازند (رفیعی و زاهدی، ۱۳۹۲). از عوامل مهم موفقیت سازمان‌های امروزی، تبدیل آنها به سازمان‌های اخلاقی است، یکی از رویکردهای جامع در این زمینه اشاعه فرهنگ سازمانی اخلاقی می‌باشد که رعایت ملاحظات اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها، عملکرد، سودآوری و سایر موضوعات استراتژیک لازمه آن است (مقیمی، ۱۳۸۷). بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد، اخلاق کار ضعیف بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و ایجاد موفقیت‌ها در تحقق اثربخش هدف، یاری نماید و سازمان را پاسخ‌گو سازد.

پژوهش در مورد تعهد حرفه‌ای تقریباً به اندازه تعهد سازمانی قدمت دارد. اولین قالب‌بندی‌های نظری در این زمینه توسط بکر (۱۹۵۶) صورت گرفته است. در آن زمان وی برای ساختاردهی به این‌گونه از تعهد، از ایجاد تغییراتی در مفهوم حرفه‌ای‌گرایی بهره گرفت (کوهن، ۲۰۰۷). تعهد به مسیر حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای برای دوره‌ای از حوزه‌های مورد توجه در ادبیات مسیر حرفه بوده‌اند و هر دو اصطلاح در مورد یک مضمون به کار رفته‌اند. مطالعات در دانشگاه میشیگان نشان داد که بین تعهد شغلی و احساس مفید بودن و دلگرمی کارکنان رابطه مستقیمی وجود دارد (لیونز و همکاران، ۱۹۹۲).

مطالعات نشان می‌دهد، عوامل بسیاری از جمله حمایت سازمان از کارکنان به شدت تعهد را افزایش و ترک خدمت را کاهش می‌دهد و عملکرد را بالا می‌برد (ریگل، ۲۰۰۹). راهکارهای ارائه شده به منظور

افزایش تعهد نیز، این بود که سازمان‌ها می‌توانند با ارزش قائل شدن برای همکاری کارکنان در جهت بهبود عملکردشان، قدردانی به موقع از تلاش‌های اضافی کارکنان، توجه به رفاه کارکنان و توجه به رضایت همه جانبه آنها سطح حمایت ادارک شده از سوی کارکنان را ارتقا بخشند و از پیامد مثبت آن که افزایش عملکرد فردی و سازمانی است، بهره‌مند شوند (طالقانی و همکاران، ۱۳۸۸).

مطالعاتی که تاکنون در زمینه اخلاق کاری یا رفتارهای اخلاقی در سازمان انجام شده است نشان می‌دهد اخلاق کاری بر تعهد تأثیری مستقیم و مثبت دارد اما با میزان ترک خدمت، رابطه منفی دارد (نورال و همکاران، ۲۰۱۳؛ راخمن، ۲۰۱۰؛ یوسف، ۲۰۰۱). بسیاری از صاحب‌نظران متذکر شده‌اند که اخلاق کاری می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد. به علاوه هوش اخلاقی موجب افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان شده، به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد (مظاهری، ۱۳۹۰). می‌توان نتیجه گرفت، اخلاق به عنوان یک عامل کلیدی در ارتقا عملکرد سازمانی در کنار دیگر عوامل مؤثر نقش ایفا می‌کند. براین اساس، بهتر است زمینه رعایت اصول اخلاقی در سازمان‌ها فراهم آید تا افراد در ارتقا عملکرد سازمان خود نقش بیشتر و مؤثرتری ایفا کنند (اخوان و یزدی‌مقدم، ۱۳۹۲).

با توجه به مسائل مطرح شده در سازمان‌ها و نیز با توجه به اهمیت عوامل تأثیرگذار بر عملکرد، از این‌رو هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش اخلاق کاری و تعهد شغلی بر عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بود.

مطالعه حاضر از نوع توصیفی - همبستگی؛ به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها میدانی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارمندان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تشکیل می‌دادند که بر اساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسای و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۱۷۷ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین شدند. بدین ترتیب ۱۷۷ نفر پرسشنامه‌های ویژگی‌های فردی، اخلاق کاری مریاک و همکاران (۲۰۱۳)، تعهد شغلی آلن و می‌یر (۱۹۹۴) و خودارزیابی عملکرد

آبرامیز (۱۹۹۴) را تکمیل نمودند. تمامی پرسشنامه‌ها برای تأیید روایی صوری و محتوایی در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران قرار گرفت تا نظرات تخصصی خود را در مورد چگونگی نگارش سؤال‌ها، محتوای پرسشنامه‌ها، ارتباط سؤالات با گزینه‌ها و هماهنگی سؤالات با اهداف تحقیق اعلام نمایند؛ پس از بررسی و لحاظ کردن نظرات و پیشنهادها، پرسشنامه نهایی تنظیم و تأیید شد و در اختیار نمونه آماری تحقیق قرار گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌های تحقیق، در یک مطالعه راهنما تعداد ۳۰ پرسشنامه در میان کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی توزیع گردید که در نهایت میزان پایایی پرسشنامه اخلاق کار، تعهد شغلی و عملکرد با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۸۸، ۰/۷۴ و ۰/۹۲ محاسبه گردید. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، اطلاعات حاصل با استفاده از آزمون‌های آماری و نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

برای ارزیابی ویژگی‌های فردی از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) استفاده شد که نتایج نشان داد ۶۵ درصد پاسخ‌دهندگان مرد و ۳۵ درصد زن بودند. ۸۷/۳ درصد از آزمودنی‌ها متأهل و ۱۴/۷ درصد از آزمودنی‌ها مجرد بودند. رشته تحصیلی ۴۷/۵ درصد از آنها تربیت بدنی و ۵۲/۵ درصد از آنها غیر تربیت بدنی بود. میزان تحصیلات پاسخ‌دهندگان نشان داد که ۴۷/۴ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۲۱/۵ درصد کارشناسی ارشد و بالاتر، ۱۷/۵ درصد کاردانی و ۱۳/۶ درصد دیپلم بودند. ۳۲/۲ درصد از پاسخ‌دهندگان بیشتر از ۲۰ سال، ۲۲/۶ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۱۹/۲ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه کار بودند.

در آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین ارتباط و رگرسیون چند متغیره برای تبیین متغیر ملاک از طریق متغیرهای پیش‌بین استفاده گردید. همچنین برای اولویت‌بندی از آزمون فریدمن استفاده شد. بر اساس یافته‌های این پژوهش، تمامی مؤلفه‌های اخلاق کاری در عملکرد کارکنان نقش مثبت و معناداری داشتند؛ همچنین تمامی ابعاد تعهد شغلی در عملکرد کارکنان نیز نقش معناداری داشتند که مؤلفه‌های تعهد عاطفی و هنجاری رابطه مستقیم اما مؤلفه مستمر رابطه معکوس با عملکرد کارکنان داشتند.

نتایج رگرسیون نشان داد بین ابعاد اخلاق کاری، مؤلفه زمان تلف شده مهم‌ترین پیش‌بینی کننده در عملکرد کارکنان بود؛ همچنین از بین ابعاد تعهد شغلی، مؤلفه تعهد هنجاری مهم‌ترین پیش‌بینی کننده در عملکرد کارکنان بود.

نتایج نشان داد بین اولویت ابعاد اخلاق کاری تفاوت معنادار وجود داشت و به ترتیب اخلاقیات، زمان تلف شده، اعتماد به نفس، سخت‌کوشی، محوریت کار، تأخیر در رضایت‌مندی و فراغت در اولویت‌های اول تا هفتم قرار گرفتند؛ همچنین بین اولویت ابعاد تعهد شغلی تفاوت معنی‌داری وجود داشت که به ترتیب تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر در اولویت‌های اول تا سوم قرار گرفتند.

۳-۵. بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که ابعاد اخلاق کاری در عملکرد کارکنان نقش مثبت و معناداری دارند. یافته‌های مطالعه حاضر با نتایج تحقیقات ابراهیم‌پور (۱۳۹۲)، سزاوار (۱۳۹۲)، شریفی‌مقدم (۱۳۹۱)، مظاهری (۱۳۹۰)، سلاجقه (۱۳۸۹)، مریاک (۲۰۱۴)، معماری و همکاران (۲۰۱۳)، راخمن (۲۰۱۰)، جارامیلو و همکاران (۲۰۰۵) و میلر و همکاران (۲۰۰۲) همخوانی دارد. در بین ابعاد اخلاق کاری، بعد زمان تلف شده با بیشترین ضریب همبستگی، ارتباط قوی با عملکرد دارد. میلر و همکاران (۲۰۰۲) عنوان کردند، جنبه زمان تلف شده‌ی اخلاق کاری (که بر اهمیت استفاده مفید از زمان تمرکز می‌کند) با عملکرد مرتبط است. بر این اساس، می‌توان این‌گونه تبیین کرد که اغلب افراد زمان بسیار زیادی را در سرگرمی‌های غیرسودمند صرف می‌کنند. افرادی که برای وقت خود ارزش قائلند، برای انجام کارهایشان برنامه‌ریزی می‌کنند؛ در واقع این‌گونه افراد روی کاری که می‌خواهند انجام دهند، تمرکز دارند و از کارهای غیرضروری و وقت‌گیر مانند صحبت کردن با همکاران، مکالمه‌های تلفنی و غیره صرف‌نظر می‌کنند و در زمان کاری به وظایف خود رسیدگی می‌کنند؛ در نتیجه این افراد کار خود را در زمان مناسب‌تر و کمتری و با دقت بیشتری به پایان می‌رسانند و عملکرد بهتری دارند. بعد سخت‌کوشی بعد از زمان تلف شده بیشترین ضریب همبستگی را با عملکرد کارکنان داشت. وبر (۱۹۵۸) در مقاله خود عنوان می‌کند که اصل اخلاق، سخت‌کوشی

بوده و پرهیز از تنبلی و تن آسودگی برای "به دست آوردن هر چه بیشتر پول، با اجتناب اکید از همه تفریحات و لذت‌های خود به خودی زندگی" و پرهیز از "هزینه‌های تجملی و غیر ضروری" که به راه قابل قبول و پذیرفته شده زندگی تبدیل شده است. سلاجقه (۱۳۸۹)، سزاوار (۱۳۹۲) و میلر و همکاران (۲۰۰۲) نیز سخت‌کوشی را مؤلفه مهم در ارتباط با عملکرد برشمرده‌اند. رابطه سخت‌کوشی و عملکرد را می‌توان این‌گونه تبیین کرد، زمانی که فردی دارای اهداف خاصی در کار و زندگی شخصی است، تمام تلاش خود را مبذول می‌دارد تا به آن اهداف دست پیدا کند. در واقع فرد اعتقاد به این اصل دارد که اگر در پی ساختن زندگی خوب و موفق است باید سخت تلاش کند؛ که این سخت‌کوشی منجر به بهبود و افزایش عملکرد فرد می‌شود. سومین بعد از نظر ضریب همبستگی با عملکرد، بعد محوریت کار بود. میلر و همکاران (۲۰۰۲)، رابطه مثبت و معناداری بین بعد محوریت کار و عملکرد یافت. وبر (۱۹۵۸) در رابطه با محور بودن کار برای افراد به این اثبات دست یافت که "افراد صرفاً مردمی هستند که در مدرسه زندگی رشد کرده‌اند، زیرک هستند و کاملاً به کار خود علاقه دارند" و "مردم برای هدف کار خود زندگی می‌کنند"، که باید این افراد را به دلیل تأکید بر اهمیت کار و هدف کارشان تشویق نمود. وجود ارتباط بین بعد محوریت کار و عملکرد کارکنان را می‌توان این‌گونه تبیین کرد حتی فردی که از نظر مالی مشکلی ندارد، نمی‌تواند از کار کردن دست بردارد، که این نشان دهنده‌ی اهمیت کار برای فرد است. فرد اعتقاد دارد که کارش در سازمان از اولویت برخوردار است و همچنین کار، محور فعالیت‌های دیگر است؛ با چنین دیدگاهی احتمالاً می‌توان به این نتیجه دست یافت که کارکردن در افراد، احساس رضایت را به ارمغان می‌آورد و موجب افزایش عملکرد می‌شود. بعد مرتبط بعدی از لحاظ ضریب همبستگی، اخلاقیات بود. میلر و همکاران (۲۰۰۲)، شریفی‌مقدم (۱۳۹۱)، سلاجقه (۱۳۸۹) و میلیان (۲۰۰۲) نیز مؤلفه اخلاقیات را برای تبیین عملکرد، مهم دانسته‌اند. بر این اساس احتمالاً زمانی که فردی اعتقاد به اخلاقیات و ارزش‌های اخلاقی داشته باشد، این ارزش‌ها را همواره در زندگی و کار مورد توجه قرار می‌دهد و باور دارد که تلاش‌هایش با ارزش‌های معنوی همراه است؛ در نتیجه از اصول و مبانی اعتقادی‌اش در زندگی و کار استفاده می‌کند

و با میل و اختیار خود در سازمان به انجام مسئولیت‌ها و وظایف بیش از نقش خود می‌پردازد. چنین شخصی دارای اخلاقیات بیشتری نسبت به انجام صحیح کارها و اهداف سازمانی است که این امر منجر به عملکرد بیشتر فرد می‌شود.

پنجمین بعد که رابطه مثبت و معنادار با عملکرد کارکنان داشت، اعتماد به نفس بود. میلر و دیگران (۲۰۰۲) اثبات کرده‌اند که اعتماد به نفس مسلماً با احساس نیاز برای استقلال و به طور معکوس، نیاز به عدم وابستگی مرتبط است. همچنین آنها این مؤلفه را برای تبیین عملکرد مهم دانسته‌اند. بر این اساس، ارتباط بین اعتماد به نفس و عملکرد کارکنان را می‌توان این‌گونه تبیین کرد زمانی که فردی دارای اعتماد به نفس باشد، می‌داند که برای پیشرفت کردن و ارشد بودن باید خودکفا باشد؛ در نتیجه وظیفه خود را به خوبی و با دقت بیشتری انجام می‌دهد که باعث ایجاد احساس مثبت بودن و رضایت در فرد می‌شود. این احساس باعث افزایش عملکرد فرد در سازمان می‌شود. بعد تأخیر در رضایتمندی بعد از اعتماد به نفس، بیشترین ضریب همبستگی را با عملکرد کارکنان داشت. فارنهام (۱۹۸۷) و میلر و همکاران (۲۰۰۲) نیز تأخیر در رضایتمندی را مؤلفه مهم برای تبیین عملکرد برشمرده‌اند. فارنهام (۱۹۸۷) دریافته است که تأخیر در رضایتمندی به‌طور قابل توجهی به تصدیق اخلاق کاری مرتبط است و معتقد است که این نتیجه با مباحثه‌ی وبر و مک‌کلند پیرامون ارتباط قوی بین تأخیر در رضایتمندی و اعتقادات اخلاق کاری سازگاری دارد. در اصل، تأخیر در رضایتمندی یک مؤلفه ضروری برای ساختار اخلاق کاری است. تأخیر در رضایتمندی به‌طور استوار در تصور علمی (ادبیاتی) اخلاق کاری گنجانده شده است اما اغلب در عملیاتی کردن ساختار اخلاق کاری، حذف می‌شود.

وجود ارتباط بین تأخیر در رضایتمندی و عملکرد را می‌توان این‌گونه تبیین کرد وقتی فردی وظیفه خود را بسیار عالی به انجام می‌رساند، توقع بازخور و مورد توجه قرار گرفتن از جانب مافوق را دارد؛ حال اگر این بازخور (پاداش، تشویقی) بلافاصله بعد از انجام کار مورد نظر باشد، ممکن است ارزش این بازخور بعد از گذشت مدت زمان کوتاهی در فرد از بین برود. در صورتی که اگر فرد بعد از مدت زمان طولانی‌تری مورد تشویق یا توجه قرار گیرد، حس ارزشمند بودن و در نتیجه رضایتمندی در

فرد ایجاد می‌شود و در ذهن فرد این حس القا می‌شود که مافوق، کار او را فراموش نکرده و حضور او برای سازمان و مافوق ارزشمند بوده؛ همچنین با در نظر گرفتن این دیدگاه که بهترین چیزها در زندگی، آنهایی هستند که مجبورید برایشان انتظار بکشید. فرد با میل و رغبت و احساس رضایت بیشتری وظایف محوله بعدی را انجام خواهد داد و عملکردش افزایش خواهد یافت. سازمان می‌تواند با ارزش قایل شدن برای همکاری کارکنان در جهت بهبود عملکردش، قدردانی به موقع از تلاش‌های اضافی کارکنان، توجه به رفاه کلی کارکنان و توجه به رضایت همه جانبه آنها سطح عملکرد آنها را ارتقا بخشد. آخرین مؤلفه که ارتباط معنی‌داری با عملکرد کارکنان داشت، بعد فراغت بود. بعد اوقات فراغت نشان‌دهنده قرار دادن وقت فراغت بیشتر برای استراحت و بازگشت انرژی کارکنان است. میلر و همکاران (۲۰۰۲) نیز به ارتباط فراغت و عملکرد اذعان نموده‌اند. می‌توان این ارتباط را این‌گونه تبیین کرد: وقتی افراد فراغت کافی داشته باشند و در زمان فراغت به فعالیت‌های مورد علاقه خود بپردازند (استراحت کنند یا به کارهای شخصی خود رسیدگی کنند)، احتمالاً چنین اشخاصی فعالیت‌ها و وظایف خود را در سازمان با کارایی و بازدهی بیشتری انجام می‌دهند و عملکردشان در سازمان بالا می‌رود.

در بین ابعاد اخلاق کاری بُعد اتلاف وقت، پیش‌بینی کننده‌ی مهم‌تری برای عملکرد بود. از این رو مدیران در سازمان می‌توانند شرایط و محیطی را فراهم آورند که افراد در آن کمتر برای کارهای غیرضروری (مانند مکالمه‌های بیهوده و صحبت با همکاران) وقت صرف کنند و این‌گونه باعث جلوگیری از اتلاف وقت و صرفه جویی در زمان شوند. پیش‌بینی کننده مهم بعدی مؤلفه سخت‌کوشی بود. مدیران می‌توانند با تعیین اهداف خاص و متعالی برای کارکنان، آنها را ترغیب به تلاش و سخت‌کوشی در جهت رسیدن به اهداف نمایند. میلر و همکاران (۲۰۰۲) عنوان کردند که اتکاء به نفس از امتیاز بیشتری برای پیش‌بینی عملکرد برخوردار بوده است و این تناقض ممکن است به دلیل تفاوت در نمونه‌ها و تفاوت اعتقادی و فرهنگی نمونه‌ها باشد.

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد، بین ابعاد تعهد شغلی با عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد که مؤلفه‌های تعهد هنجاری و عاطفی رابطه مستقیم اما مؤلفه تعهد مستمر رابطه معکوس با

عملکرد کارکنان دارد. این یافته با نتایج جوکار و عقیفیان (۱۳۹۲)، عباسی (۱۳۹۲)، حجازی و همکاران (۱۳۹۰)، پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۰)، طالقانی و همکاران (۱۳۸۸)، لیونز و همکاران (۱۹۹۲)، آلن و می‌یر (۱۹۹۰)، راسل (۲۰۰۷)، ساب و کلینر (۲۰۰۷)، چادوری (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

می‌یر و همکاران (۲۰۰۲) عنوان می‌کنند، افراد متعهد نسبت به سازمان، سطح عملکرد شغلی بالاتری نیز دارند. از بین ابعاد تعهد شغلی، بعد تعهد هنجاری با بیشترین ضریب همبستگی، ارتباط مؤثری با عملکرد کارکنان داشت. فلاح دلاور (۱۳۹۳)، طالقانی و همکاران (۱۳۸۸) و چادوری (۲۰۱۰) نیز مؤلفه تعهد هنجاری را بعدی مهم برای تبیین عملکرد برشمرده‌اند. وجود ارتباط مثبت و معنادار بین تعهد هنجاری و عملکرد را می‌توان این‌گونه تبیین کرد ممکن است افراد به دلیل درونی شدن برخی هنجارها مانند وظیفه دانستن انجام شغل یا مدیون بودن نسبت به آن شغل و سازمان و یا پایبندی به ارزش‌های معنوی حاکم بر کار یا فلسفه‌ی برتری و غیره، تلاش کنند تا شغل خود را به وجه بهتری انجام دهند که این کار منجر به بهبود عملکرد فرد می‌شود. مؤلفه بعدی که رابطه معنی‌داری با عملکرد کارکنان داشت، مؤلفه تعهد عاطفی بود. چادوری (۲۰۱۰)، ساب و کلینر (۲۰۰۷)، آلن و می‌یر (۱۹۹۰)، فلاح دلاور (۱۳۹۳)، عباسی (۱۳۹۲) و طالقانی و همکاران (۱۳۸۸) به این نتیجه دست یافتند که تعهد عاطفی از مهم‌ترین ابعاد تعهد است و با عملکرد ارتباط دارد. بر این اساس این رابطه را این‌گونه می‌توان تبیین کرد: زمانی که فرد نسبت به شغل خود در سازمان وابستگی و تعلق خاطر پیدا می‌کند؛ حال به هر دلیلی که ممکن است وجود داشته باشد (از جمله نیاز به کسب موفقیت، ویژگی‌های شغلی، تجربیات کاری، علاقه و غیره)، فرد ترغیب به انجام کار و ماندن در شغل خود، می‌شود و از غیبت و ترک شغل خودداری می‌کند و بدین وسیله عملکردش افزایش می‌یابد. اما بعد آخر که مؤلفه تعهد مستمر بود، ارتباط معکوس با عملکرد کارکنان داشت. طالقانی و همکاران (۱۳۸۸) عنوان می‌کنند بین تعهد استمراری و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد، که این تناقض احتمالاً به دلیل تفاوت در نمونه بوده است. وجود ارتباط معکوس را می‌توان این‌گونه تبیین کرد: زمانی که فردی نسبت به هزینه‌ها، قیمت و تلاشی که صرف شغلش کرده، حساس شود و بیشتر

به این مسائل فکر کند و جزئی از دغدغه‌های فرد شود. احتمالاً هر روز با این افکار (ترس از دست دادن سرمایه‌های اندوخته یا فقدان فرصت‌های شغلی) در محیط کار حاضر می‌شود و به شغلش می‌پردازد، بهره‌وری و کارآمدی این فرد خدشه‌دار و عملکرد وی نیز تضعیف می‌شود. در واقع اگر افراد، کمتر با این افکار وارد محیط کار شوند و به کارشان بپردازند، فکرشان دائماً درگیر نخواهد بود و تمرکز بیشتری برای انجام کار خواهند داشت و عملکرد بالا خواهد رفت. در این زمینه تحقیقی توسط محقق یافت نشد و احتمالاً این بعد به اندازه‌ی ابعاد دیگر تعهد مورد بررسی قرار نگرفته و یا کمتر مورد بررسی قرار گرفته است.

به طور کلی نقش مثبت و معنادار اخلاق کاری و تعهد شغلی در عملکرد کارکنان را می‌توان این‌گونه تبیین کرد: وقتی فردی در تمامی امور زندگی خویش که قسمتی از آن را سازمان و محیط کار تشکیل می‌دهد، از ورای مادیات استفاده کند؛ با فشار روانی کمتر، کار بهتری انجام می‌دهد و سعی می‌کند نسبت به سازمان متعهدتر باشد و اخلاق کاری را رعایت کند. چنین شخصی دارای دید عظیم‌تری از خود و جهان متصور است و به دنبال آن تصویر بزرگتری از هدف و جایگاه خود در جهان پیدا می‌کند و این باعث می‌شود تا فرد با آرامش بیشتر و دید مثبت‌تر به شغل خود بپردازد و از کار و جهان پیرامون لذت بیشتری ببرد و عملکرد بهتری نیز داشته باشد. گرت و میرنز (۱۹۷۱) به این نتیجه دست یافتند که افراد دارای اعتقاد به اخلاق کاری بالا، مدت طولانی‌تری در مشاغل یکنواخت کار می‌کنند و نیز به طور قابل توجهی نسبت به افرادی با اعتقادات اخلاقی پایین، سودمندی بیشتری دارند.

در مورد فرضیه سوم مشخص شد، بین اولویت ابعاد اخلاق کاری تفاوت معنی‌داری وجود داشت که به ترتیب: اخلاقیات، زمان تلف شده، اعتماد به نفس، سخت‌کوشی، محوریّت کار، تأخیر در رضایت‌مندی و اوقات فراغت در اولویت اول تا هفتم قرار گرفتند. در این باره محقق تاکنون تحقیقی مشاهده نکرده است و احتمالاً در رابطه با ابعاد هفت گانه اخلاق کاری اولویت‌بندی صورت نگرفته است. ترتیب این اولویت‌بندی را این‌گونه می‌توان تبیین کرد: از آنجایی که فطرت افراد به سوی خوبی‌ها میل دارد و جذب نیکی‌ها و هر آنچه خوب‌یست می‌شود، می‌توان گفت احتمالاً به همین دلیل افراد در درجه اول به

اخلاقیات اهمیت می‌دهند و اخلاق را سرلوحه کار خود قرار می‌دهند، اولویت دوم نشان از آن دارد که افراد از هر آنچه موجب اتلاف وقت شود بیزارند و تلاش می‌کنند تا از زمان خود بهترین و بیشترین بهره را ببرند. در رده سوم اعتماد به نفس قرار دارد که این اعتماد به نفس از نظر افراد باعث مستقل شدن در انجام کارهایشان و عدم وابستگی آنهاست؛ اما در رابطه با سخت‌کوشی که در رده چهارم قرار دارد می‌توان فهمید، افراد برای رسیدن به اهدافشان، سخت تلاش می‌کنند. بعد از آن، کار در محور اصلی فعالیت‌هایشان قرار می‌گیرد. در اولویت ششم که تأخیر در رضایت‌مندی قرار دارد، افراد ترغیب به ادامه کار و انجام صحیح آن و همچنین دریافت انرژی مثبت از طریق توجه و بازخورهای مافوق می‌شوند. در اولویت آخر، اوقات فراغت قرار گرفته است که برای افراد از اهمیت کمتری نسبت به مؤلفه‌های دیگر برخوردار است. پاگسون و همکاران (۲۰۰۳) تفاوت‌های اخلاق کاری را در میان طبقه شغلی بررسی کردند و دریافتند که پاسخ‌گویان با درجه شغلی پایین‌تر در بعضی جنبه‌ها مانند سخت‌کوشی و تأخیر در رضایت‌مندی امتیازات بیشتری دریافت کردند، در حالی که شرکت‌کنندگان با درجه شغلی بالاتر در بقیه جنبه‌ها مثل اخلاقیات، زمان تلف شده و فراغت امتیاز بیشتری گرفتند.

در مورد فرضیه آخر مشخص شد، بین اولویت ابعاد تعهد شغلی تفاوت معناداری وجود داشت که به ترتیب: تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر در اولویت اول تا سوم قرار گرفتند.

ترتیب این اولویت‌بندی را این‌گونه می‌توان تبیین کرد: افراد در درجه اول به خاطر حس وابستگی و یا علاقه‌ای که به شغل خود دارند، کارشان را انجام می‌دهند و پس از آن به دلیل وجود هنجارهایی مانند ادای دین به شغل یا جامعه و ارزش‌های معنوی حاکم بر کار و در آخر به دلیل ترس از دست دادن سرمایه‌ها و یا نبود شغل مناسب دیگر، به شغلشان تعهد دارند و انجامش می‌دهند. فلاح دلاور (۱۳۹۳) بیان می‌کند، بین ابعاد تعهد شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد و از دیدگاه آزمودنی‌ها، بعد تعهد عاطفی مهم‌ترین بعد تعهد است.

۴-۵. پیشنهادات مبتنی بر یافته‌ها

- ✓ از آنجایی که ابعاد اخلاق کاری در عملکرد نقش مثبت و معناداری داشتند پس بهتر است که مدیران ادارات ورزش و جوانان، کارگاه‌های بررسی اخلاقیات و اخلاق کاری کارکنان را راه‌اندازی کنند.
- ✓ از آنجایی که در پژوهش حاضر بعد ائتلاف وقت مهم‌ترین بعد اخلاق کاری شناسایی شد، لذا پیشنهاد می‌شود مدیران در سازمان، دوره‌های مدیریت زمان برگزار کنند.
- ✓ تعیین منشور اخلاقی بر اساس اولویت‌های اخلاقی در ادارات ورزش و جوانان و رعایت موازین اخلاقی توسط مدیران، تا کارکنان بتوانند آنها را الگوی خود قرار دهند.
- ✓ توجه به اخلاق کاری و تعهد شغلی در ابعاد مختلف در برنامه‌های معرفتی و یادگیری سازمانی می‌تواند زمینه را برای افزایش عملکرد و مشارکت فعالانه کارکنان در امور سازمانی و عمل به مسئولیت‌های فردی ترغیب نماید.
- ✓ زمینه رعایت اصول اخلاق کاری در سازمان‌های ورزشی فراهم آید تا افراد در ارتقاء عملکرد سازمان خود نقش بیشتر و مؤثرتری ایفا کنند.

۵-۵. پیشنهادات برای پژوهش‌های آتی

- با توجه به نتایج پژوهش حاضر موارد ذیل برای تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود.
- ✓ مدل عملی استفاده از اخلاق کاری در چالش‌های اخلاقی کارکنان و افزایش عملکرد آنها در ادارات ورزشی ارائه گردد.
 - ✓ مبانی روانشناسی و اجتماعی اخلاق کاری و تعهد شغلی در زمینه‌های مدیریتی خصوصاً مدیریت منابع انسانی ادارات ورزشی بسط و توسعه گردد.
 - ✓ نقش اخلاق کاری در عملکرد کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی بررسی شود.
 - ✓ نقش اخلاق کاری و تعهد شغلی در عملکرد بازیکنان حرفه‌ای رشته‌های ورزشی مختلف بررسی شود.

✓ نقش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از قبیل جنسیت، سطح تحصیلات، وضعیت استخدامی، در تبیین اخلاق کاری و عملکرد سنجیده شود.

✓ از آنجا که این تحقیق صرفاً بر روی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی انجام شده است و با توجه به این که ممکن است تفاوت‌های فرهنگی در افکار و اعتقادات افراد مؤثر باشد، پیشنهاد می‌شود تا در دیگر استان‌های کشور مانند تهران، اصفهان، آذربایجان شرقی و غربی نیز انجام شود و نتایج آن با تحقیق حاضر مقایسه شود.

پیوست

پیوست یک: پرسشنامه ویژگی‌های فردی

پاسخ‌دهنده گرامی

با سلام و احترام؛ پرسش‌نامه‌ای که پیش روی شماست، برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد اینجانب با عنوان "نقش اخلاق کاری و تعهد شغلی بر عملکرد کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی" می‌باشد؛ لذا خواهشمند است ضمن مطالعه دقیق این پرسش‌نامه نسبت به تکمیل آن اقدام فرمایید. آنچه در این پژوهش اهمیت دارد صرفاً نتیجه آماری حاصل از پاسخ شما نسبت به سؤالات مطرح شده است. به همین دلیل نیازی به ذکر نام نمی‌باشد. اطلاعات شما نزد محقق به امانت محفوظ است و به‌جز در جهت استخراج نتایج، استفاده دیگری از آن نخواهد شد. پیشاپیش از همکاری صمیمانه شما کمال امتنان را دارم.

با تقدیم احترام

آسیه ابویسانی

دانشجوی کارشناسی‌ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه شاهرود

۱- سن:

۲- جنسیت:

الف) زن ☐ ب) مرد ☐

۳- وضعیت تأهل:

الف) مجرد ☐ ب) متأهل ☐

۴- میزان تحصیلات:

الف) دیپلم ☐ ب) کاردانی ☐ ج) کارشناسی ☐ د) کارشناسی‌ارشد و بالاتر ☐

۵- رشته تحصیلی:

الف) تربیت بدنی ☐ ب) غیرتربیت بدنی ☐

۶- وضعیت استخدامی:

الف) قراردادی ☐ ب) پیمانی ☐ ج) رسمی ☐ د) سایر ☐

۷- سابقه خدمت:

الف) کمتر از ۵ سال ☐ ب) ۵ تا ۱۰ سال ☐ ج) ۱۰ تا ۱۵ سال ☐ د) ۱۵ تا ۲۰ سال ☐ ه) بیشتر از ۲۰ سال ☐

پیوست دو. پرسشنامه اخلاق کاری

«لطفاً گزینه‌ای که میزان موافقت شما را به بهترین نحو بیان می‌کند، انتخاب و با زدن علامت ضربدر مشخص نمایید.»

ردیف	سوال	مخالف کاملاً	مخالف	میانگین	موافق	موافق کاملاً
۱	مشغول بودن به کار و هدر ندادن وقت مهم است.					
۲	زمانی که مشغول به کار هستم، احساس رضایت می‌کنم.					
۳	افراد باید مسئولیت اعمال شخصی خود را بپذیرند.					
۴	من شغلی را که دارای اوقات فراغت بیشتری باشد، ترجیح می‌دهم.					
۵	زمان نباید تلف شود و باید به‌طور مؤثری مورد استفاده قرار گیرد.					
۶	برای رسیدن به اهداف خود باید صبور باشم.					
۷	یک روز کاری سخت، روزی کاملاً پرمشغله است.					
۸	اهدافی که با صبر و حوصله زیاد به‌دست می‌آیند، بسیار با ارزش هستند.					
۹	سخت کار کردن، کلیدی برای رسیدن به موفقیت است.					
۱۰	داشتن اعتماد به نفس، کلید رسیدن به موفقیت است.					
۱۱	اگر شخصی به سختی کار کند، احتمالاً به دنبال ساختن یک زندگی خوب است.					
۱۲	من به‌طور مداوم در پی راهی برای استفاده مؤثر از زمان هستم.					
۱۳	هیچ شخصی نباید قبل از شنیدن همه حقایق، قضاوت کند.					
۱۴	اگر افراد به خودشان متکی باشند احساس بهتری خواهند داشت.					
۱۵	پاداش با تأخیر، معمولاً رضایت بخش‌تر از یک پاداش آنی است.					
۱۶	اوقات فراغت بیشتر، برای مردم خوشایند است.					
۱۷	من برای روزهای غیر کاری خود برنامه‌ریزی دارم تا زمانم هدر نرود.					
۱۸	جهان، مکان بهتری خواهد بود در صورتی که مردم، زمان فراغت بیشتری در اختیار می‌داشتند.					
۱۹	من برای اینکه متکی به خود باشم، سخت تلاش می‌کنم.					
۲۰	اگر شما سخت کار کنید، موفق خواهید شد.					
۲۱	بهترین چیزها در زندگی، آنهایی هستند که برای به‌دست آوردنشان منتظر می‌مانم.					
۲۲	هرکسی که قادر و مایل به کار سخت باشد، فرصت خوبی برای موفقیت خواهد داشت.					
۲۳	این مهم است، همان‌گونه که دوست دارید با شما رفتار شود با دیگران رفتار کنید.					
۲۴	من هنگام کار کردن، حس خوبی را تجربه می‌کنم.					
۲۵	مردم برای داشتن آرامش باید اوقات فراغت بیشتری داشته باشند.					
۲۶	این مهم است که سرنوشت خود را بدون وابستگی به دیگران تعیین کنیم.					
۲۷	افراد باید در برخورد با دیگران منصف باشند.					
۲۸	یک روز کاری سخت، حس موفقیت را در من ایجاد می‌کند.					

پیوست سه. پرسشنامه تعهد شغلی

«لطفاً گزینه‌ای که میزان موافقت شما را به بهترین نحو بیان می‌کند، انتخاب و با زدن علامت ضربه در مشخص نمایید.»

ردیف	ســـــــــــــــــــــوالات	مخالفم کاملاً	مخالقم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	به نظر من کار در اداره ورزش و جوانان شغل مهمی است .					
۲	از کار کردن در اداره ورزش و جوانان پشیمانم.					
۳	به شغل خود افتخار می‌کنم.					
۴	من این شغل را دوست ندارم.					
۵	این شغل برایم ایجاد هویت نمی‌کند.					
۶	من به این شغل علاقه‌مند هستم.					
۷	آن قدر به این شغل پرداخته‌ام که در نظر دارم هم اکنون آن را تغییر دهم.					
۸	فعلاً برایم سخت است که تغییر شغل دهم.					
۹	اگر شغل خود را تغییر دهم، روال عادی زندگی‌ام مختل می‌شود.					
۱۰	اگر اکنون تغییر شغل دهم، برای من هزینه زیادی در بر خواهد داشت.					
۱۱	برای جلوگیری از تغییر شغل من، هیچ‌گونه ممانعتی وجود ندارد.					
۱۲	اکنون تغییر شغل‌ها به میزان قابل توجهی نیازمند فداکاری اشخاص می‌باشد.					
۱۳	معتقدم، افرادی که در یک شغل آموزش دیده‌اند، موظفند برای یک دوره زمانی معقول در آن شغل باقی بمانند .					
۱۴	هیچ تعهدی برای ماندن در شغل فعلی احساس نمی‌کنم.					
۱۵	من نسبت به ادامه شغل خود احساس مسئولیت می‌کنم.					
۱۶	حتی اگر به نفع من باشد، احساس نمی‌کنم که فعلاً ترک شغل کار درستی باشد.					
۱۷	در صورت ترک شغل احساس گناه خواهیم کرد.					
۱۸	من به علت داشتن حس وفاداری نسبت به شغلم در این حرفه باقی مانده‌ام.					

پیوست چهار. پرسشنامه عملکرد

«لطفاً گزینه‌ای که میزان موافقت شما را به بهترین نحو بیان می‌کند، انتخاب و با زدن علامت ضربدر مشخص نمایید.»

ردیف	ســـــــــــــــــــــــوالات	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	در هفته کاری گذشته، مسئولیت‌ها و وظایف شغلی خود را به- خوبی انجام دادم.					
۲	در هفته کاری گذشته، تصمیمات صحیحی در ارتباط با وظایف شغلی‌ام اتخاذ کردم.					
۳	در هفته کاری گذشته، وظایف شغلی خود را بدون هیچ‌گونه اشتباهی انجام دادم.					
۴	در هفته کاری گذشته، وظایف شغلی خود را به موقع و سر وقت انجام دادم.					
۵	در هفته کاری گذشته، در محل کار خود با دیگران و همکارانم همراه شدم.					
۶	در هفته کاری گذشته، از بحث کردن با دیگران و همکارانم اجتناب کردم.					
۷	در هفته کاری گذشته، برای انجام وظایف شغلی خود با همکارانم مشورت کردم.					

منابع

- ابراهیم پور ح، (۱۳۹۲) "تأثیرپذیری عملکرد وظیفه‌ای از اخلاق کاری (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی)"، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ششم، شماره نوزدهم، ۸۳-۱۰۱.
- اخوان پ و یزدی مقدم ج، (۱۳۹۲) "بررسی توأم نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی"، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ساله ششم، شماره ۲.
- اداره کل تجهیز نیروی انسانی و پشتیبانی ترویج (۱۳۸۱) "طرح جامع تحول و ساماندهی نیروی انسانی معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری وزارت جهاد کشاورزی"، تهران: معاونت ترویج و مشارکت مردمی.
- اردوباری ژ، (۱۳۹۲)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، "بررسی نگرش به آموزش بر تعهد سازمانی و حرفه‌ای کارکنان"، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ارشدی ن. نیسی ع. ک. دادرس م، (۱۳۹۱) "اثر مستقیم و غیرمستقیم خود ارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی"، روانشناسی معاصر، سال هفتم، شماره دوم، ص ۴۸-۳۵.
- اقبال‌ی م، (۱۳۹۲) "آموزش منابع انسانی پلیس و تأثیر آن در کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان (نمونه پژوهی: کارکنان سازمان وظیفه عمومی شهر تهران)"، توسعه سازمانی پلیس، شماره ۴۷، ص ۶۹-۸۵.
- انصاری م. ا و شاکر اردکانی م، (۱۳۹۲) "اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان"، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره‌ی ششم، شماره‌ی ۲، ص ۸۶-۹۸.
- انصاری م. قربانی ج. شه‌پرست م و رحمانی یوشانلوئی ح، (۱۳۹۲) "تأثیر عوامل فردی و سازمانی در اخلاق کاری مدیران بازاریابی با وجود متغیر تعدیل‌گر عدالت سازمانی"، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم، شماره ۳.
- بخشنده م. حمید م. ح، (۱۳۹۲) "بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان؛ مطالعه موردی"، فصلنام علمی-ترویجی مطالعات منابع انسانی، سال دوم، شماره هفتم، ص ۳۷-۵۸.

پورسلطانی ح. زرگر ط و اندام ر، (۱۳۹۰) "بررسی تعهد سازمانی و حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی ایران"، پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۱، ص ۱۶۰-۱۴۷.

تحف العقول، ترجمه حرانی، انتشارات جامعه مدرسین، قم، ۱۴۰۴ ق.

ثقه الاسلامی ع. ر، (۱۳۸۸) "رویکردی طبقه‌بندی شده به حوزه اخلاق اطلاعات"، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره‌های ۱ و ۲، ۶۶-۵۰.

جمعی از نویسندگان (۱۳۸۸)، "اخلاق کاربردی"، نشر پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، چاپ دوم، ص ۴۲۹.

جوکار ع. ر. عفیفیان ف، (۱۳۹۲) "رابطه تعهد شغلی و رضایت شغلی کارکنان شاغل در کتابخانه‌ها؛ مورد مطالعه دانشگاه شیراز"، فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی- واحد شوشتر، سال هفتم، شماره دوم، پیاپی ۲۱، ص ۱۴-۱.

حجازی ا. صادقی ن. خاکی س، (۱۳۹۰) "رابطه نگرش شغلی، احساس کارآمدی و کارآمدی جمعی با تعهد شغلی معلمان، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال یازدهم، شماره ۴۲، ص ۲۹-۷.

حسینی م. حیدری‌زاده ز و قاسم‌زاده علیشاهی ا، (۱۳۹۱) "بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز"، دو فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۰، شماره ۲، ص ۳۲-۹.

حسینی، الف، (۱۳۸۹) "فقه و اخلاق"، قبسات، پژوهشنامه فصلانه در حوزه فلسفه، دین و فرهنگ، سال سوم، شماره ۱۳، ۱۰۹-۹۰.

حقیری ع، (۱۳۸۸)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، "بررسی رابطه اخلاق‌گرایی مدیران با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستانهای استان سمنان"، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.

- حمزه‌لوئی ن، (۱۳۸۹)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، "رابطه فرهنگ و جوسازمانی با تعهد کاری کارمندان اداره کل تربیت بدنی استان همدان"، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه علامه طباطبائی.
- حمید ن و دهقانی‌زاده ز، (۱۳۹۱) "رابطه بین معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی با عملکرد شغلی در پرستاران بالینی"، فصلنامه مدیریت پرستاری، سال اول، دوره اول، شماره دوم، ص ۲۸-۲۰.
- دانایی ش، (۱۳۸۹)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، "بررسی رابطه میان سبک های مدیریت با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت توزیع نیروی برق استان خراسان رضوی"، دانشگاه فردوسی مشهد.
- دسلر، گری (۱۳۷۳)، "مبانی مدیریت"، ترجمه: داوود مدنی، تهران: انتشارات پیشبرد.
- دوستار م. اسماعیل‌زاده م، (۱۳۹۲) "عدالت سازمانی و تأثیر آن بر آوا و عملکرد کارکنان"، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم، شماره ۷، ص ۱۶۳-۱۴۳.
- دهقان ن. فتحی ص. گرجامی س. ولی‌وند زمانی ح، (۱۳۹۱) "تأثیر تعهد مدیران بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان"، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و دوم، شماره ۷۶، ص ۹۷-۱۲۸.
- رابینز ا. پی، (۱۳۷۸) "مبانی رفتار سازمانی"، ترجمه: علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، تهران: دفتر مطالعات و تلفیق برنامه‌ها.
- رجبی‌پور ع و دهقانی م، (۱۳۹۱) "رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران"، فصلنامه اخلاق زیستی، سال دوم، شماره هشتم، ص ۹۲-۴۹.
- رحیمی ف. قاسمی ا. احمدی ک، (۱۳۹۲) "طراحی عوامل مؤثر بر رفتارهای شهروندی سازمانی و نقش آن در عملکرد کارکنان"، نشریه علمی پژوهشی بهبود مدیریت، سال هفتم، شماره ۳، ص ۱۲۳-۱۰۷.
- رضائیان ع، (۱۳۷۲) "مدیریت رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها"، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت تهران.

رضوان فر ا و رضائی ع، (۱۳۸۶) "تحلیل همبستگی بین ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای و عملکرد شغلی (مطالعه موردی کارشناسان ترویج کشاورزی در استان یزد)"، *مجله علوم کشاورزی و منابع طبیعی*، جلد چهارم، شماره ۶، ۱۰-۱.

رفیعی م و زاهدی ش، (۱۳۹۲) "الگوی مفهومی هماهنگی راهبردی بین تصمیم‌گیری اخلاقی و منابع انسانی با عملکرد"، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ساله ششم، شماره ۱، ص ۲۶-۱۵.

رفیعی م و کوشا م، (۱۳۸۶) "پیامدهای مدیریت اخلاق مدار در توفیق سازمان‌های عصر اطلاعات"، *خلاصه مقالات پنجمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت*، تهران: دانشگاه صنعتی شریف.

رونقی م. ح. فیضی ک، (۱۳۹۲) "رابطه اخلاق کاری و هوش کارکنان سازمان‌های بین‌المللی در ایران"، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ساله ششم، شماره ۲.

زارعی م، (۱۳۹۲)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، "ارتباط فرهنگ سازمانی با سلامت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان لرستان"، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه علامه طباطبائی.

زاگال ه و گالیندو خ، (۱۳۸۶) "دوری اخلاقی؛ فلسفه اخلاق چیست؟"، ترجمه حیدری، علی احمد، تهران، انتشارات حکمت، چاپ اول.

سایت مطالعات دینی، قابل دسترسی از طریق: <http://elmedin.blogfa.com/post-6>

سحرخیز ح، (۱۳۸۷)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، "بررسی تأثیر بحث گروهی با دانشجویان پرستاری در مورد اخلاق حرفه‌ای بر ارتقاء سطح کیفیت عملکرد اخلاق حرفه‌ای آنان در بالین"، دانشگاه تربیت مدرس.

سزاوار دخت فاروقی ح، (۱۳۹۲)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، "بررسی وضعیت اخلاق کاری کارکنان مراکز توانبخشی - درمانی تابعه دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی"، پژوهشکده علوم بهزیستی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.

سلاجقه س و سیستمی خنمان ف، (۱۳۸۹) "بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان"، همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان.

- سوانسون، برتون و همکاران، (۱۳۸۱) "بهبود ترویج کشاورزی"، ترجمه: صالح‌نسب و همکاران، تهران: دفتر مطالعات و تلفیق برنامه‌ها.
- سید عامری م. ح و اسمعیلی م. ر، (۱۳۸۹) "رابطه بین توانمندسازی و تعهد شغلی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان تهران"، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۷، ص ۱۴۴-۱۲۵.
- سیف ع، (۱۳۹۰)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، "بررسی اثرات تنوع تیمی بر بهره‌وری تیمی"، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- سیفی س، (۱۳۸۹)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، "بررسی تأثیر رعایت اصول اخلاق و رفتار حرفه‌ای بر وفاداری مشتریان بانک‌ها (یک بانک دولتی منتخب در شهر تهران)"، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- شریفی‌مقدم س، (۱۳۹۱)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، "بررسی رابطه بین هوش معنوی و اخلاق کاری اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران"، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
- صحرائی م. ط. علیخانی ع. ا و همکاران، (۱۳۸۶) "سیره‌پیامبر(ص) در مدیریت افکار و رفتار سیاسی، سیاست نبوی؛ مبانی، اصول و راهبردها"، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- طالقانی غ. دیواندری ع. شیرمحمدی م، (۱۳۸۸) "تأثیرحمایت ادراک شده از سوی سازمان بر تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی: مطالعه‌ای در شعب بانک ملت شهر تهران"، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۶، ص ۲۵-۱.
- طاهری دمنه م. زنجیرچی م و نجاتیان م، (۱۳۹۰) "نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی"، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۲ تابستان.
- ظهرایی ه، (۱۳۹۲)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، "رابطه بین آموزش‌های ضمن خدمت و عملکرد معلمان تربیت‌بدنی استان فارس"، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه علامه طباطبائی.

- عاملی آ و عزیزی ا، (۱۳۸۶) "رابطه فرهنگ سازمانی و تعهد کاری کارکنان (مطالعه موردی اداره کل مالیات‌های غرب تهران)"، *فصلنامه مالیات و توسعه*، پیش شماره ۴، ۱۲۸-۱۰۷.
- عباسی د، (۱۳۷۷)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، "بررسی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه زنجان"، دانشکده مدیریت دانشگاه تربیت مدرس.
- عباسی س، (۱۳۹۲)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، "بررسی تأثیر بکارگیری سیستم‌های منابع انسانی عملکرد بالا بر نگرش و رفتارهای کارکنان (مورد مطالعه: آستان قدس رضوی)"، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- عریضی ح. ر. گلپور م. جنتیان، س، (۲۰۱۴) "مقایسه فراتحلیل شش مدل تأثیر نگرش‌های شغلی بر عملکرد کارکنان در ۱۳ شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی، نقش واسطه‌ای خود اثربخشی"، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره پنجم، شماره ۱۷، ص ۷۴-۵۱.
- علیرضایی ن. مساح ه و اکرمی ن، (۱۳۹۲) "رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی"، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال هشتم، شماره ۲.
- غررالحکم و دررالحکم (۱۳۶۶)، ترجمه تیمی آمدی، انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی، قم.
- فقیهی ا و رضائی‌منش ب، (۱۳۸۴) "اخلاق اداری"، *مطالعات مدیریت*، شماره ۴۷.
- فلاح دلاور م، (۱۳۹۳)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، "رابطه بین حمایت مدیران مدارس از ورزش مدارس با ابعاد تعهد حرفه‌ای معلمان ورزش"، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان.
- قائدی و. قورچیان ن، (۱۳۹۲) "رابطه‌ی تعهد شغلی با مقدار خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهر بوشهر"، *فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال چهارم، شماره ۱، ص ۹۹-۱۰۸.
- قدیری م. بشیلده ک. هاشمی شیخ شبانی ا و مشکلائی ف، (۱۳۹۲) "رابطه جو اخلاقی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل در کارمندان یک شرکت دولتی"، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال هشتم، شماره ۲.
- قراملکی ا و همکاران، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

- قربانی ر. نفری ن و رضایی س، (۱۳۹۱) "رابطه میان شفافیت نقش و تعهد شغلی مسئولین گروه شعب بانک کشاورزی تهران"، مدیریت دولتی، دوره ۴، شماره ۹، ص ۸۳-۹۸.
- قلی پور آ، (۱۳۸۶) "مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)"، جلد اول، چاپ اول، تهران، انتشارات سمت.
- قلی مطلق م، (۱۳۹۱)، پایان نامه کارشناسی ارشد، "طراحی مقیاس مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای اسلامی"، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- کبیری م، (۱۳۸۵)، پایان نامه کارشناسی ارشد، "بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج استان اصفهان"، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- کدخدایی م و جهانی ح، (۱۳۸۹) "منطق‌پذیری هوش معنوی در فرایند تصمیم‌گیری"، سومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی، تریز و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران.
- کرباسیان م، (۱۳۹۲)، پایان نامه کارشناسی ارشد، "بررسی تأثیر پدیده سایبر لوفینگ بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه ارومیه"، دانشکده مدیریت. دانشگاه تهران.
- گل‌پرور م و نادی م. ع، (۱۳۹۰) "نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار"، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۱.
- گمینیان و، (۱۳۸۳) "رابطه بین تعهد شغلی و مفاهیم مشابه آن"، کار و جامعه، شماره ۵۰، ص ۲۷-۳۱.
- محبوب عشرت‌آبادی ح. قرونه د و شاطری ک، (۱۳۹۰) "رفتار شهروندی سازمانی: تأملی بر مبنای، ویژگی‌ها، ابعاد، عوامل تأثیرگذار و پیامدها"، علوم و فنون هوایی، سال سیزدهم، شماره ۶۱، ۴۵-۱.
- معمارزاده غ. ر، (۱۳۷۸) "یک تحلیل اسنادی از ارزیابی عملکرد ضعیف کارکنان"، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- مقیمي م. رهبر ا. ح و اسلامی ح، (۱۳۸۷)، "معنویت سازمانی و تأثیر آن در خلاقیت کارکنان"، اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره سوم.
- مورهدگ، (۱۳۸۰) "رفتار سازمان"، ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید، چاپ پنجم.

موغلی ع. ر. سید جوادین ر. احمدی ع. ا. علوی آ، (۱۳۹۲) "تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه‌ی ارزش‌های شغلی مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان"، برگرفته از رساله دکتری، مدیریت اطلاعات سلامت، دوره دهم، شماره دوم.

مهدی‌زاده م، (۱۳۹۲) "طراحی مدل مفهومی تصمیم‌گیری مشارکتی به عنوان راهبردی جهت بهبود نگرش، احساسات و عملکرد کارکنان در زندگی کاری (مورد مطالعه: کلیه شعب بانک مسکن شهرستان رشت)"، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال پنجم، شماره ۹.

نجم‌آبادی م و ولایتی ع. ا، (۱۳۶۹) "سوگندنامه‌های پزشکی"، مجموعه مقالات صاحب‌نظران درباره اخلاق پزشکی، تهران: واحد چاپ معاونت پژوهشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی، ۱۷۳.

نهج/البلاغه، امام علی (ع)، ترجمه سید جعفر شهیدی.

هادی‌خامنه ا، (۱۳۸۵) "بررسی رابطه تعهد سازمانی و اثربخشی مدیران در نظام‌های آموزشی"، همایش چالش‌های فراروی مدیریت در نظام‌های آموزشی، دانشگاه امام صادق (ع).

- Abramis, D.J (1994), "Relationship of Job Stressors to Job Performance: Linear or an Inverted-u ?", **Psychological Reports** , 75, 547-558.
- Alicia,S. M. Leung. (2008), "Matching ethical work climate to in-role and extra role behaviors in a collective work setting", **Journal of Business Ethics**, 79(1-2), 43-55.
- Appelbaum, S. Bartolomucci, N. Beaumier, E. Boulanger, J. Corrigan, R. Dore, I. Girard, C. Serroni, C (2004), "organizational citizenship behavior: a case study of culture, leadership and trust", **manamement decision**.42 (1), 13-40.
- Baker, D.K (2000), "An examination of the relationship between employee empowerment and organizational commitment". The University of I,WA.DAIA61.11
- Beranson. J (2003), "Commitment and control of organizational behavior", New direction in organizational behavior, Chicago.

- Blau, G. (2009). "Can a four-dimensional model of occupational commitment help to explain intent to leave one's occupation?", **Career Development International**, 14(2), 116-132.
- Blau, G.J, et. al (1993), "Job commitment and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism", **Journal of Management**, Vol.12, pp.577-584.
- Bonnes,B. (2007), "**Using structured employment interviews to predict task and contextual performance**", Truman State University- Master thesis.
- Borman, W. Buck, D. E. Hanson, M. A. Motowidlo, S. J. Stark, S. Drasgow, F (2001), "An examination of the comparative reliability, validity, and accuracy of performance ratings made using computerized adaptive rating scales", **Journal of Applied Psychology**, 86, 965- 973.
- Borman, W . Motowidlo, S. J. (1993), "Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance", **Personnel selection in organizations**, San Francisco: Jossey-Bass, 71-98.
- Buckley, M. R., Beu, D. S., Frink, D.D., Howard, J. K., Berkson, H., Mobbs, T. A., Ferris, G. R (2001), "Ethical issues in human resources systems", **Human Resource Management Review**, vol 11, 11-29.
- Campbell,P. Gasser, M. Oswald, F (1996), " The substantive nature of job performance variability", **Individual differences and behavior in organizations**. San Francisco: Jossey-Bass, 258-299.
- Cohen, A (2007). "**Dynamics between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Labor Markets: A Review of the Literature and Suggestions for a Future Research Agenda**". Univ., Inst. Technik und Bildung (ITB).
- Conway,J. M (1999), "Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs", **Journal of Applied Psychology**, 84(1), 3-13.
- Dalal, Reeshad. S. (2005), "A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior", **Journal of Applied Psychology**, 90, 1241-1255.

- Furnham, A. (1984), "The protestant work ethic: A review of the psychological literature", **European Journal of Social Psychology**, 14, 87–104.
- Fu,W. (2013). "The Impact of Emotional Intelligence, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Ethical Behavior of Chinese Employees",**J Bus Ethics Organ Studies**.
- Gellatly, I. R., Irving,P. G (2001), "Personality, Autonomy, and Contextual Performance of Managers", **Human Performance**, 14(3), 231-245.
- Irving, P. G., Coleman, D. F., & Cooper, C. L. (1997), "Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations". **Journal of applied psychology**, 82, 444-452.
- Jeffrey, K. S (1996), " The conceptualization and representation of total performance effectiveness", **Human resource management review**, 6(2), 123-145.
- Kevin, I (2007), "**How does personality relate to contextual performance**", USA: University of north texas- Master thesis.
- Klein, H. J. (2001). "Invited reaction: The relationship between training and organizational commitment A study in the health care field". **Human Resource Development Quarterly**, 12(4), 353-361.
- Kline, R. B. (2011), "**Principles and Practice of Structural Equation Modeling**",Series Editor's Note by Todd D. Little, THE GUILFORD PRESS, pp 63.
- Komari, N & Fariastuti, D (2013), "Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia",**International Business Research**, Vol. 6, No. 12, 107-117.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970), "Determining sample size for research activities", **Educational and Psychological Measurement**, 30, 607-610.
- Kumar,R. (2005), "Organizational citizenship performance in Non- Governmental organizations Development of a scale.Retrieved", from <http://www.iimahd.ernet.in/assets/snippets/workingpaperpdf/2005-04-05rajivkumar.pdf>.
- Lavelle, J. J.; Brockner, J.; Konovsky, M. A.; Price, K. H.; Henley, A. B.; Taneja, A., & Vinekar, V.(2008), "Commitment, procedural fairness, and organizational

- citizenship behavior: a multifoci analysis". **Journal of Organizational Behavior**, published online in Wiley Interscience, 1-21.
- Lieven, F. Conway, J. M. De Corte, W (2008), "The relative importance of task, citizenship and counterproductive performance to job performance ratings: Do rater source and team-based culture matter?", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 00, 1-18.
- Lodahl, T.M, Kejner, M (1965), "The definition and measure of job", **Journal of applied psychology**, 49,p.24-33
- Lyons T.F (1992), "Role clarity, need for clarity, statifacation, tension and with dawal". **organ Behavior hum perform**, 1, 99-110.
- Mathieu, J; & Zajac, D. (1990), "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment". **Psychological Bulletin**. 108, 2, 171-194.
- Memari, N., Mahdieh, O. & Barati Marnani, A. (2013), "The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. A study of Meli bank". **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, 5(5), 164-171.
- Meriac, J. P. (2014). "Examining relationships among work ethic, academic motivation and performance". **Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology**, 1-18.
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., & Banister, C. (2010), "Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts". **Journal of Business and Psychology**, 25, 315–324.
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., Gorman, C. A., Thomas A. L.E (2013), "Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile". **Journal of Vocational Behavior** 82, 155–164.
- Merrens, M. R., & Garrett, J. B. (1975), "The protestant ethic scale as a predictor of repetitive work performance". **The Journal of Applied Psychology**, 60, 125–127.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991)," A three-component conceptualization of organizational commitment". **Human resource management review**, 1(1), 61-89.

- Meyer, J. P, Allen, N.J & Smith, C. A, (1993), "Commitment to organizations and occupations", **Journal of Applied Psychology**,78, 438-551.
- Meyer,J. P.,Stanley, D. L. , Hevscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002), "Affective, Continuance, and normative commitment to the organizations: A meta analysis of antecedents, correlations, and consequences", **Journal of vocational Behavior**, 61, 20-52.
- Michael J. Miller, David J. Woehr, Natasha Hudspeth (2002), "The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory", **Journal of Vocational Behavior** 60, 451–489
- Milliman, J., Czaplewski, J and Ferguson, J (2003). "Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment", **Journal of Organizational Change Management** 16(4).
- Motowidlo, S. J., Walter. C. Borman, Daniel. R. Ilgen, and R. J. Klimoski (2003), **Handbook of psychology Industrial and organizational psychology**, 12, 39-53.
- Mowday, R.T, Porter, L.W, Steers, R.M (1979), "The measurement of organization commitment", **Journal of vocational behavior**, No.14, pp.224-247.
- Mowday R. T. Porter L. W & Steers R. M. (1982), "**Employee Organization Linkage, the Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**, New York: Academic Press".
- Naude, I (2004), "**Factors impacting on ethical behavior in organizations**", University of Pretoria.
- O'Connor, M.C ,Paunonen, S.V. (2007), "Big Five personality predictors of postsecondary academic performance", **Personality and Individual Differences**, 43: 971-990.
- Okpara, J.O., Wynn.P.(2008). "The impact of ethical climate on Job Satisfaction, and commitment in Nigeria. Implication for management development", **Journal of Management Development**. 9(27). 935- 950.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment and psychological attachment: the effect of compliance, identification and internalization on prosocial behavior". **Journal of applied psychology**, 71,492-499.

- Patterson, R.A. & Brennan, M.J. (1987), "**Submission to the Designated Development Proposal for the Establishment of a Piggery: Byamee Lane, Tamworth, Resource and Environmental Services, Armidale**".
- Pettijohn. M & Charles. B (2008), "Salesperson Perceptions of Ethical Behaviors: Their influence on Job satisfaction and turnover Intention", **journal of Business Ethics**, vol 4(78), 547-557.
- Pogson, C., Cober, A., Doverspike, D., & Rogers, J. (2003), "Differences in self-reported work ethic across three career stages", **Journal of Vocational Behavior**, 62,189–201.
- Porter, L.W, Steers, R.M (1979)," Organizational commitment managerial turnover", **Human performance**, p.228.
- Rahman, N.M., Muhamad, N., Othman, A.S.(2006)," The relationship between Islamic work ethics and organizational commitment: a case analysis". **Malaysian Manag Rev**; 41(1): 79-89.
- Remus, I (2003), "**Organization behavior**", Available on: www.studies_online.org.
- Riggle, R. J. (2007). "**The Impact of Organizational Climate Variables of Perceived Organizational Support, Workplace Isolation, and Ethical Climate on Salesperson Psychological and Behavioral Work Outcomes**". **Doctoral Dissertation. University of South Florida**.
- Rokhman, W.(2010), "The effect of Islamic work ethics on work outcomes". **J Bus Ethics Organ Studies**; 15(1): 21-27.
- Rotundo, M., Sackett, P. R. (2002), " The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach", **Journal of Applied Psychology**, 87(1),66-80.
- Russell, H (2007), " Commitment, Involvement and Performance of Voluntary Sport Organization Board Members", **European Sport Management Quarterly**, 7:1, 109-121.
- Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S. A. (2006), " Citizenship and Counterproductive Behavior: Clarifying Relations Between the Two Domains", **Human performance**, 19(4), 441- 464.

- Santos, S., Emmalou, N.L. (1998), "Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic". **Journal of Agricultural Education**, 35(3): 57-61.
- Selman, V., Selman, R.C., Selman, J., Selman, E. (2005), "Spiritual Intelligence/Quotient", **College Teaching methods & Styles Journal**.
- Shiuan, C. B.; Yu, J.D. & Relley, R.D. (2003), "Organizational commitment supervisory commitment and employee outcomes in the Chinese context proximal hypothesis for global hypothesis". **Journal of organizational behavior**. 24(3). 45-67.
- Sims, R. L., Keon, T. L. (1997), "Ethical Work Climate as a Factor in the Developme of Person-Organization Fit". **Journal of Business Ethics**, 16, 1095–1105.
- Stumpp, T., Hülshager, U. R., Muck, P. M., & Maier, G. W. (2009), "Expanding the link between core self-evaluations and affective job attitudes". **European Journal of Work & Organizational Psychology**, 18, 148-166.
- Sub, Stefan, Kleiner, Markus (2007), "The Psychological Relationship between Companies and Freelancers: An Empirical Study of the Companies and the Work-related Expectations of Freelancers". **Management Revue**, 18, 3, ABI/INFORM Global. p. 251.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988), "The organizational bases of ethical work climates", **Administrative Science Quarterly**, 33, 101-125.
- Viswesvaran, C., Ones, D. S. (2005), "Job performance: Assessment issues in personnel selection. In A. Evers, N. Anderson, and O. Voskuijl (Eds.)", **The Blackwell handbook of personnel selection**. Malden, MA: Blackwell Publishing, 354-375.
- Viswesvaran, C., Ones, D. S. (2000), "Perspectives on models of job performance", **International Journal of Selection and Assessment**, 8, 216-226.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., Christensen, A. L. (2011), "Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader member exchange, self-efficacy, and organizational identification", **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 115, 204–213.

-
- Weber, M. (1958), "The Protestant Ethic and the spirit of capitalism", (T. Parsons, Trans.). New York: Scribners, **Original work published 1904–1905.**
- Yanga, F., & Chang, C.C. (2008), "Emotional Labour, job satisfaction and Organizational commitment among clinic nurses: A questionaaire survey". **International Journal of Nursing studies, 45, 879-887.**
- Yilmaz, K., Bokeoglu, O. C. (2008), "Organizational citizenship behaviors and Organizational commitment in Turkish primary schools". **World applied science Journal, 3(5), 775-780.**
- Yousef, D. A,(2001), "Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context", **Personnel Review, Vol. 30, No. 2,pp.152-169.**

Abstract

The purpose of this study was to investigate the role of work ethic and occupational commitment on employees' performance of the sport and youth offices in Khorasan Razavi province. The research method was descriptive-correlation. The statistical population of the study consisted of all employees of the offices sport and youth in Khorasan Razavi province in which 177 people were selected as the statistical sample based on Krejcie and Morgan (1970) sample size determination table. Thus, 177 people completed individual characteristics, Meriac et al (2013) work ethic, Allen and Meyer (1994) occupational commitment and Abramis (1994) performance self-assessment questionnaires. The Face and content validity of questionnaires was confirmed by professors of sport management and their reliability determined by Cronbach's alpha coefficient of 0.88, 0.74 and 0.92 respectively. The research hypotheses were analyzed using Pearson correlation coefficient and regression analysis at a significance level of 0.05, and Friedman test was used to determine the priority of components of variables. The results showed that there was a significant and positive relationship between work ethic and occupational commitment with employees' performance of sport and youth organization of Khorasan Razavi province. Moreover, there is a significant positive relationship between all components of work ethic and staff performance and there is a significant relationship between all components of occupational commitment and staff performance which the affective and normative commitments has a direct relationship with staff performance while the continuance component has a reverse relationship with staff performance. There are significant differences between the priorities of work ethic so that ethic, wasted time, self-reliance, hard work, ethics and delay of gratification and leisure are the first to seventh priorities, respectively. There are also significant differences between the components of occupational commitment which affective commitment, normative commitment and continuance commitment are the first to third priorities, respectively. These results emphasize the necessity of the work ethic and occupational commitment in various aspects of knowledge programs and organizational learning to increase performance and active participation of employees in the organizational affairs and personal responsibility.

Key words: Work ethic, Occupational commitment, Employees' performance



University of Shahrood

Faculty Physical Education and Sport Sciences

**The role of work ethic and occupational commitment in
Employees' performance of the sport and
youth offices in Khorasan Razavi**

Supervisor

Reza Andam(Ph.D)

Advisor

Amir Montazeri

Asiyeh Abavisani

February2015