

تأثیر پذیری عملکرد وظیفه‌ای از اخلاق کاری (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی)

دکتر حبیب ابراهیم پور*

چکیده

اخلاق فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است و اخلاق کاری هنجاری فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی و مثبت می بخشد. عملکرد وظیفه‌ای به نوبه خود تحت تأثیر اخلاق کاری قرار می‌گیرد و موجب می‌شود کارکنان بهتر و بیشتر از شرایط عادی وظایف خود را انجام دهند. از اینرو موضوع حاضر برای بررسی در این تحقیق مورد توجه قرار گرفت. تحقیق از نوع توصیفی و همبستگی است برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. داده‌ها از طریق فنون آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین اخلاق کاری با هشت متغیر و عملکرد وظیفه‌ای با هفت متغیر با ضریب $0/464$ و در سطح اطمینان $0/99$ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بر اساس یافته‌های تحقیق پیشنهادهایی برای افزایش عملکرد وظیفه‌ای در سازمان بر پایه اخلاق کاری ارائه گردید.

واژه‌های کلیدی: اخلاق، اخلاق کاری، عملکرد، عملکرد وظیفه‌ای

مقدمه

سرمایه انسانی از سرمایه‌های اصلی سازمانها محسوب می‌شود. این سرمایه بیشتر از سرمایه‌های دیگر برای سازمانها مزیت رقابتی ایجاد می‌کند. در این نگرش 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. 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

* استادیار دانشکده علوم انسانی دانشگاه محقق اردبیلی

را به خوبی شناخته و در انجام کامل آن تلاش می‌کنند. با توجه به نقش تأثیرگذار اخلاق کاری در کمک به انجام درست و کامل وظایف محوله و افزایش عملکرد وظیفه‌ای این موضوع برای تحقیق انتخاب گردید تا با بررسی رابطه این دو متغیر به اطلاعات کاربردی و تحقیقی در این زمینه دست پیدا کنیم. از اینرو تحقیق حاضر در صدد پاسخ به پرسشهای زیر می‌باشد. اخلاق و اخلاق کاری چیست؟ عملکرد و عملکرد وظیفه‌ای چیست؟ عملکرد وظیفه‌ای دارای چه شاخص‌هایی است؟ اخلاق کاری چه رابطه‌ای با عملکرد وظیفه‌ای دارد و تا چه میزانی می‌تواند در تقلیل این رفتارها موثر واقع شود؟ در پایان بر اساس نتایج بررسی، پیشنهادهایی برای بهبود اخلاق کاری و عملکرد وظیفه‌ای ارائه می‌شود.

تعریف اخلاق

کلمه اخلاق جمع کلمه خُلُق به معنی خوی‌ها است. اخلاق شاخه‌ای از فلسفه است که آن را فلسفه اخلاقی یا اخلاقیات نامیده‌اند (حسینی، ۱۳۸۵: ۶۵۳). اخلاق مجموعه صفات روحی و باطنی انسان است و به گفته بعضی از دانشمندان، گاه به اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی ناشی می‌شود، نیز اخلاق گفته می‌شود (مکارم شیرازی، ۱۳۷۷: ۲۴-۲۳). اخلاق در فرهنگ انگلیسی آکسفورد به عنوان اصولی تعریف شده است که توسط یک شخص انجام می‌شود. در چهارچوب رفتارهای حرفه‌ای، تعریف اصول اخلاقی گسترده می‌شود، که ممکن است به عنوان "انجام دادن کارهای صحیح" تشریح شود، و در چهارچوب ساختاری، رفتار اخلاقی ممکن است به وسیله میزان ارزش اعتماد و یکپارچگی شرکت‌ها و افراد که کسب و کار خود را انجام می‌دهند، اندازه‌گیری شود (Mason, 2009: 194). اخلاق اصول و موازینی است که رفتار و حرکت درست و غلط را تعریف نماید و نقطه تمایز میان آنها را به نمایش گذارد. از نظر عملی اخلاق عملی نمی‌تواند پای‌بند معیار ثابتی باشد. بلکه بنا به گفته «لوسن» اخلاق امری انسانی است و نمی‌تواند چیزی غیر از ابداعات مداوم و ابتکارات روزانه در برابر مسائل رفتاری باشد، بنابراین در نظر فلاسفه جدید اروپایی جنبه انسانی اخلاق بیشتر از سایر جنبه‌های متافیزیکی آن است (گرگوار، ۱۳۸۰: ۹۴). اخلاق چیزی است که با رفتارهای ناشی از قانون متفاوت است؛ رفتار قانونی ریشه در مجموعه‌ای از اصول و مقرراتی دارد که نوع عمل افراد را مشخص می‌کند. اصول اخلاقی در مدیریت به هنگام تصمیم‌گیری و رفتار (در رابطه با درست یا نادرست بودن آنها) از نظر اخلاقی مدیران را هدایت و راهنمایی می‌کند و موضوع مسئولیت اجتماعی در

گستره همین مطلب قرار می‌گیرد و به تعهدات مدیریت مربوط می‌شود، یعنی به هنگام تصمیم‌گیری و اقدام، سازمان باید به گونه‌ای عمل نماید که به خیر و صلاح جامعه خودش باشد (دفت، ۱۳۸۴: ۶۴۰ و ۶۳۸).

مکاتب و نظریه‌های اخلاق

مکاتب و نظریه‌های اخلاقی را به اعتبارات مختلف می‌توان تقسیم‌بندی کرد. برای مثال، بر اساس سیر تاریخی یا بر اساس ملاحظات فرا اخلاقی مانند واقع‌گرا (شامل طبیعت‌گرا و غیرطبیعت‌گرا) و غیرواقع‌گرا بودن، می‌توان دیدگاه‌های مختلف را دسته‌بندی کرد. در اینجا به مباحث اخلاق هنجاری و تفاوت آن با فرا اخلاق پرداخته و در ادامه به تقسیم‌بندی‌های ارائه شده پرداخته می‌شود (شمالی، ۱۳۸۹: ۱۳-۱۰). انواع رهیافت‌های علم اخلاق در یک تقسیم‌بندی به چهار مقوله تقسیم‌بندی می‌شود:

اخلاق فلسفی یا فرا اخلاق: 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^۱ عمده مسائل فرا اخلاق را تشکیل می‌دهند. این رهیافت در مطالعات اخلاقی به مسائل تجربی و تاریخی که در حیطه فعالیت‌های انسان شناسان، مورخان و جامعه شناسان است نمی‌پردازد، هم‌چنین به دنبال پاسخ برای پرسش‌هایی نظیر این که "عمل خوب و ارزشمند 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 آن جا 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.

اخلاق هنجاری: این رهیافت به حوزه اخلاق، به دنبال شناسایی و تبیین اساسی‌ترین مبانی و معیارهای درستی و نادرستی، و یا خوبی و بدی در احکام اخلاق است. اخلاق هنجاری اغلب با اصطلاحاتی کلی و نظریه‌هایی عام، نظیر لذت‌گرایی، فایده‌گرایی، وظیفه‌گرایی و نظریه‌های دینی به بیان ملاک درستی افعال اخلاقی می‌پردازد و مطالبی نظیر "عدالت خوب است"، "آن چه را برای خود می‌پسندی برای دیگران نیز بپسند"، و "باید به عملی

پرداخت که بیش‌ترین فایده را برای بیش‌ترین افراد داشته باشد"، در حوزه اخلاق هنجاری قرار می‌گیرد. در حقیقت وظیفه اصلی اخلاق هنجاری این است که طراحی کلی از معیارهای عمومی الزام و ارزش ارائه کند.

اخلاق توصیفی: براساس این رهیافت، اخلاق توصیفی برآنست 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 انسان‌شناسان، جامعه‌شناسان، 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 هم چون "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 ناپسند است" در حوزه 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 درباب سرشت اخلاقی انسان است.

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 گسترده اخلاق کاربردی می‌شوند؛ از این رو، رهیافت اخلاق کاربردی در پی یافتن قواعدی خاص‌تر از قواعد و نظریه‌های عام اخلاقی است، که در شرایط، موضوعات و موارد مشخص‌تر و جزئی‌تر کارایی داشته باشد، هرچند 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 فناورانه 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 (ثقه الاسلامی، ۱۳۸۱: ۵۶-۵۵).

اخلاق کاری

اخلاق می‌تواند به مکانیزمی ارتباطی بین اجتماع و امور شخصی باشد. رفتار اخلاقی، عادت‌های کاری خوب، نگرش‌های کاری مثبت، هماهنگی با دیگر افراد و مهارت‌های مورد نیاز برای حفظ شغل است. به منظور درک مفهوم اخلاق کاری، به تقسیم‌بندی نیروی‌های کاری اشاره می‌شود. برخی از افراد، تمایل فراوان به تلاش و فعالیت دارند، سکون و آرامش را پسندیده نمی‌دانند و فضایل اخلاقی آنان در کارهای‌شان شکوفا می‌گردد. در مقابل، گروهی هم تمایلی به کار و مجاهدت ندارند و تنها با نیروهای جبری و فشارهای بیرونی باید آنان را به کار وادار کرد. بنابراین اخلاق کاری، متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹: ۸). اخلاق کاری، مهمترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی محسوب می‌شود (خانی جزئی، ۱۳۸۷: ۹۳). به عبارت دیگر، اخلاق کاری، هنجاری فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی نفسه یک ارزش ذاتی دارد (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹: ۸). به نظر پتی^۱ (۱۹۹۵) ویژگی‌های اخلاق کاری شامل مهارت‌های میان فردی (محتاط و با ملاحظه)، مقبولیت قطعی وظیفه (تشریک مساعی)، ابتکار عمل (بلندپروازی) و قابل اعتماد بودن (قابلیت اطمینان) می‌باشد (Kegans, 2009). در تحقیق حاضر مولفه‌های اخلاق کاری شامل موارد زیر می‌باشد: در نظر گرفتن خدا، انضباط کاری، مسئولیت‌پذیری، رعایت انصاف و عدالت، صداقت و امانت داری، تعهد کاری، انتقادپذیری و سلامت اداری (نوبدفر، ۱۳۸۵: ۴۴).

در نظر گرفتن خدا: ما همواره در محضر خدا هستیم، در ارائه خدمت، رضای خدا بالاتر از هر چیز است. پاداشی که خداوند در برابر خدمات صادقانه می‌بخشد قابل مقایسه یا هیچ چیز نیست.

- انضباط کاری: انضباط کاری یعنی سازمان‌پذیری، آراستگی، نظم و ترتیب و اجتناب از بی‌نظمی در کار. در حقیقت انجام هر کاری با توجه به اصول آن کار و انجام به موقع هر کار.

- مسئولیت‌پذیری: پذیرش مسئولیت باید توأم با قابلیت انجام مسئولیت باشد. اصل مسئولیت‌پذیری می‌آموزد که هر کسی در هر مرتبه‌ای که باشد، نسبت به تمام امور و کارهای خود و مربوط به خود مسئول و پاسخگوست (نهج البلاغه، حکمت ۳۸۲).

- رعایت انصاف و عدالت: "خداوند به انصاف و نیکوکاری فرمان می‌دهد" (قرآن کریم، سوره نحل، آیه ۹۰). رعایت عدل و انصاف در قضاوت‌ها و پاداش‌ها و تقسیم مسئولیت‌ها، روحیه کارکنان را بالا می‌برد و آنان با اعتماد و اطمینان به آن که حقوق‌شان ضایع نمی‌شود با دلگرمی بیشتر به ارائه خدمات ادامه می‌دهند.

- رعایت ادب و احترام: کسی که با مردم الفت گیرد، مردم دوستش دارند (غررالحکم، ج ۲: ۳۱۰). احترام به تک‌تک افراد، نظرات، دیدگاه‌ها و ماهیت فردی آنها را باید مورد توجه قرار داد. چرا که نوع رفتار کارکنان به ویژه افراد و مراجعه‌کنندگان به سازمان‌ها خوشنامی یا بدنامی سازمان را رقم می‌زند. آنچه بیشتر از هر چیز دیگر در قضاوت مردم نسبت به تکریم آنان اثر می‌گذارد، رفتار درست و شایسته با آنان است.

- صداقت و امانت‌داری: یکی از اصول اساسی در انجام دادن کارها امانت‌داری است. اگر انسان کار و مسئولیت را امانت بداند، بی‌گمان حرمت آن را پاس می‌دارد و تلاش می‌کند که به خوبی آن را پیش برد و بالنده سازد. امام علی (ع) می‌فرماید: "همانا کاری که به عهده توست طعمه‌ای برایست نیست، بلکه امانتی است بر گردنت" (نهج البلاغه، نامه ۵).

- تعهد: رابینز (۱۹۸۲) تعهد را به عنوان مجموع فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیت‌ها می‌داند به طریقی که اهداف و منافع سازمانی حاصل شود. در این شیوه تعهد سازمانی به عنوان یک اعتقاد و هنجار در رابطه با مسئولیت فرد به سازمان در نظر گرفته می‌شود (شکر زاده، ۱۳۸۱: ۴۲).

- انتقادپذیری: از ویژگی‌های یک کارگزار اخلاقی میزان تحمل وی در شرایط مختلف است و گرنه یک مدیر بی‌طاقت در برابر فشارهای سازمانی و محیطی به سرعت خرد خواهد شد (نویدفر، ۱۳۸۵: ۴۹). یک مدیر کمالجو برای بهتر شدن وضع سازمان با رویی گشاده از انتقادات و نظرات اصلاحی افراد استقبال می‌کند (رضاییان، ۱۳۸۷: ۴۳۲).

- سلامت اداری: سلامت اداری، عدم درخواست و عدم دریافت رشوه و فرایندهای کاری شفاف به طوری که ارباب رجوع به سادگی چگونگی انجام کارها را درک کند، تعریف شده است (حمیدیان، ۱۳۸۹: ۵).

عملکرد وظیفه‌ای

عملکرد مفهومی فراتر از داده یا ستاده دارد و عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند (گریفین، ۱۳۷۷: ۱۲۳). عملکرد فرد معیار میزان موفقیت فرد در انجام کارش است و معمولاً از میزان خروجی فرد (به عنوان مثال، میزان فروش یا تولید) یا ارزشیابی میزان موفقیت رفتار فرد در مقایسه با انتظارات سازمانی بدست می‌آید (کانظمی، ۱۳۸۱، ۳۱). عملکرد انسان به عنوان نتیجه مجموعه‌ای از اعمال برای نیل به یک هدف و بر پایه یک استاندارد خاص، تعریف می‌شود. اعمال ممکن است شامل رفتار قابل مشاهده یا پردازش ذهنی غیرقابل مشاهده (به عنوان مثال حل مساله، تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، استدلال) گردد. وقتی صحبت از عملکرد می‌شود نتیجه کار بدست آمده به ذهن متبادر می‌گردد. در زمینه عملکرد، عده‌ای عملکرد را برای فرآیند انجام کار و نحوه انجام وظایف بکار می‌برند. در طرح جامع ارزیابی عملکرد کارکنان منظور از عملکرد هم نتایج بدست آمده و هم فرآیند کاری می‌باشد یعنی در ارزیابی چگونگی انجام کار، و به تعبیری فرآیند کار با نتایج حاصل شده از فرآیند توأم عملکرد محسوب شده و در مورد آن قضاوت می‌شود (سلطانی، ۱۳۸۲: ۳).

عملکرد شغلی به عنوان ارزش مجموعه رفتارهای کارکنان که به صورت مثبت و یا منفی در دستیابی به اهداف سازمانی سهمیم هستند تعریف شده است. این تعریف از عملکرد شغلی شامل رفتارهایی است که تحت کنترل کارکنان می‌باشد (کولت و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۵). کمپل و همکاران (۱۹۹۹) نیز مدلی چند عاملی از عملکرد شغلی را بر اساس مهارت‌های کاری تخصصی شغل، مهارت‌های عملکرد همکاران، سرپرستی، رهبری و مدیریت اداره پیشنهاد کرده‌اند. کمپل بر این باور است که در عملکرد رفتار وجود دارد و باید از نتایج متمایز باشد زیرا که برخی از عوامل سیستم‌ها می‌توانند نتایج را از بین ببرند. بنابراین عملکرد وظیفه‌ای یکی از شاخص‌های سه گانه عملکرد شغلی است که در کنار دو مورد دیگر یعنی رفتار شهروندی و عملکرد ضد تولید مطرح می‌شود. در مدل‌های جدید عملکرد شغلی، عملکرد را تابعی می‌دانند که تاکید بر جنبه‌های جداگانه عملکرد

دارند (برمن و همکاران، ۱۹۹۷). عملکرد وظیفه‌ای شامل رفتار کارکنانی است که به طور مستقیم در تبدیل منابع سازمانی به کالاها و خدمات سهیم هستند. به عبارت دیگر عملکرد وظیفه‌ای مجموعه‌ای از تعهدات مشخصی است که کارمند باید برای دریافت حق الزحمه و یا تداوم استخدامش انجام دهد. عملکرد وظیفه‌ای می‌تواند در طبقات کلی‌تر مطرح شود. یک روش طبقه‌بندی عملکرد وظیفه‌ای در نظر گرفتن درجه‌ای است که محتوای یک شغل ثابت یا متغیر است. عملکرد وظیفه‌ای ثابت شامل پاسخ‌های مشخص و واضح به خواسته‌هایی است که در حالتی طبیعی، رایج و یا حداقل شیوه قابل پیش‌بینی می‌باشد. در عملکرد وظیفه‌های متغیر شامل پاسخ کارکنان به تقاضای کاری که بدیع، غیرمعمول و یا حداقل غیرقابل پیش‌بینی هستند می‌باشد (کویت و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۸-۳۵).

شاخصهای متعددی برای اندازه‌گیری عملکرد وظیفه‌ای ارائه شده است. در یک تلقی عملکرد وظیفه‌ای به عنوان رفتار درون نقشی تعریف شده که شاخصهای آن عبارتند از:

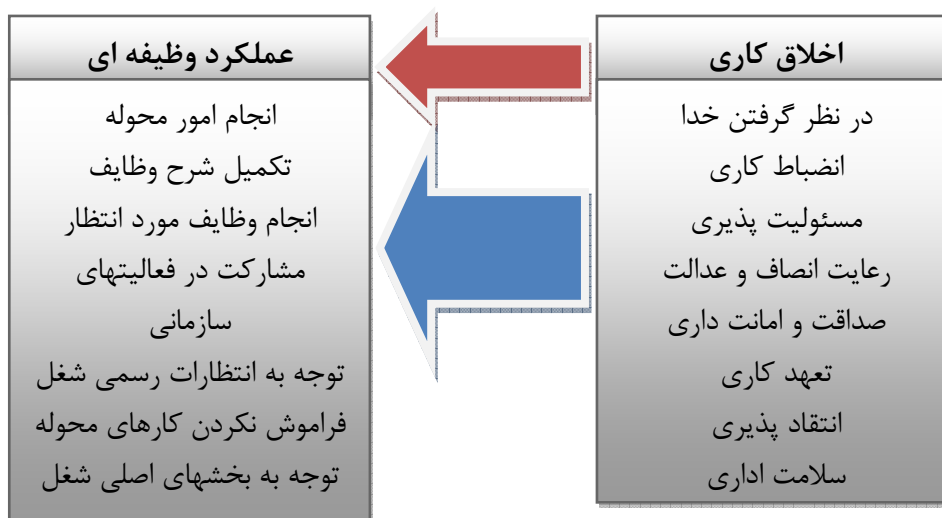
- کار با داده^۱: دریافت، طبقه‌بندی و شفاف‌سازی کیفیت اطلاعات در پردازش داده‌ها.
- انجام کارها و امورات^۲: به نمایش گذاشتن تلاشهای فیزیکی و مهارت در تلاشهای سازمانی و برون سازمانی.
- کارکردن با افراد^۳: توانایی در تعاملات کاری بین فردی.
- ارتباطات کتبی و شفاهی: توانایی در برقراری ارتباطات و انتقال اطلاعات چه به صورت شفاهی و چه به صورت کتبی.
- رعایت نظم: رعایت استانداردهای سازمانی.
- سرپرستی یا رهبری: نفوذ بر دیگران جهت دستیابی به اهداف مشترک.
- مدیریت یا اداره: کنترل و هماهنگی کار دیگران به نحوی که از دستیابی به اهداف سازمانی اطمینان حاصل شود.

در تلقی دیگر شاخصهای زیر از سوی دوریف و همکاران (۲۰۱۲) ارائه شده است. انجام امور محوله، تکمیل شرح وظایف، انجام وظایف مورد انتظار، مشارکت در فعالیتهای سازمانی، توجه به انتظارات رسمی شغل، فراموش نکردن کارهای محوله و توجه به بخشهای

اصلی شغل این شاخصها در تحقیق حاضر به عنوان متغیر وابسته برای بررسی انتخاب شده‌اند.

اخلاق کاری و عملکرد وظیفه‌ای

با مرور مبانی نظری اخلاق کاری و عملکرد وظیفه‌ای مدلی در قالب زیر شکل گرفت. اخلاق کاری با نه متغیر در نظر گرفتن خدا، انضباط کاری، مسئولیت‌پذیری، رعایت انصاف و عدالت، صداقت و امانت داری، تعهد کاری، علاقه به کار و کارایی، انتقاد پذیری و سلامت اداری بر اساس دیدگاه ارائه شده در تحقیق نویدفر (۱۳۸۵) انتخاب گردید و متغیرهای عملکرد وظیفه‌ای با انجام امور محوله، تکمیل شرح وظایف، انجام وظایف مورد انتظار، مشارکت در فعالیتهای سازمانی، توجه به انتظارات رسمی شغل، فراموش نکردن کارهای محوله و توجه بخشهای اصلی بر اساس دیدگاه دوریف و همکاران (۲۰۱۲) برای بررسی انتخاب شد. ترکیب این دو مدل مفهومی تحقیق حاضر را شکل داد.



نمودار ۱: مدل مفهومی تحقیق؛ اخلاق کاری و عملکرد وظیفه‌ای

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: بین اخلاق کاری و عملکرد وظیفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
فرضیه‌های فرعی:

۱- بین در نظر گرفتن خدا و عملکرد وظیفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

- ۲- بین انضباط کاری و عملکرد وظیفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
- ۳- بین مسئولیت‌پذیری و عملکرد وظیفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
- ۴- بین رعایت انصاف و عملکرد وظیفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
- ۵- بین صداقت و امانت‌داری و عملکرد وظیفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
- ۶- بین تعهد کاری و عملکرد وظیفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
- ۷- بین انتقاد‌پذیری و عملکرد وظیفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
- ۸- بین سلامت اداری و عملکرد وظیفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی-همبستگی است. برای تدوین مبانی نظری از مطالعات کتابخانه‌ای و اینترنتی استفاده خواهد شد. جامعه آماری اعضای هیات علمی دانشگاه محقق اردبیلی می باشد. تعداد جامعه آماری ۲۶۰ نفر بود. از نمونه‌گیری تصادفی ساده برای گزینش نمونه‌ها استفاده گردید و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۱۹۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که با لحاظ کردن افت نمونه و حذف پرسشنامه‌های ناقص ۱۴۹ پرسشنامه برای تجزیه تحلیل آماده گردید. با توجه به موضوع، هدف و فرضیه‌های تحقیق از فنون آماری کولموگراف-اسمیرنوف (ks) برای تعیین نرمال بودن توزیع جامعه، از ضریب همبستگی پیرسون برای تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌های تحقیق و از رگرسیون چند متغیره برای تعیین میزان تبیین متغیر وابسته از طریق متغیرهای مستقل استفاده گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. برای تعیین اعتبار پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید این ضریب برای متغیرهای اخلاق کاری ۰/۸۷ و برای متغیرهای عملکرد شغلی ۰/۸۲ به دست آمد که نشان از پایایی خوب پرسشنامه دارد.

یافته‌های تحقیق

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل آمار توصیفی در مورد توزیع سنی پاسخ دهنده‌ها نشان داد که از ۱۴۹ نفر پاسخ دهنده، ۸/۷ درصد در دامنه سنی ۲۵ الی ۳۰، ۴۲/۳ درصد در دامنه ۳۱ الی ۳۵ هستند. ۲۶/۸ درصد در دامنه ۳۶ الی ۴۰، ۸/۷ درصد ۴۱ الی ۴۵ سال و ۱۳/۴ به بالا بودند. از ۱۴۹ پاسخ دهنده ۹۱/۳ درصد مرد و ۸/۷ درصد زن بودند و از این تعداد ۸۳/۲ درصد متاهل و ۱۶/۸ درصد مجرد بودند. میزان تحصیلات پاسخ دهنده‌ها

نشان داد که ۹۴/۸ درصد دارای مدرک دکتری، ۴/۷ درصد فوق لیسانس (مربی) هستند. ۲۶/۲ درصد پاسخ دهنده‌ها بین ۱ الی ۵ سال سابقه کار دارند، ۲۸ درصد بین ۶ الی ۱۰ سال و ۲۳/۱ درصد بین ۱۱ الی ۱۵ سال و ۲۰/۸ بالای ۱۶ سال سابقه کار دارند. آمار توصیفی برای اخلاق کاری با نه مولفه در جدول شماره ۱ آمده است. در جدول شماره ۱ مقدار میانگین، انحراف معیار به تفکیک برای هر یک از مولفه‌ها مشخص شده است. از شاخص‌های اندازه‌گیری مربوط به متغیر مستقل در نظر گرفتن خدا دارای بیشترین میانگین (۳/۳۳۵۶) و تعهد کاری دارای کمترین میانگین (۲/۱۳۶۰) است. انحراف معیار مربوط به مولفه دارای میانگین بیشتر (۱/۲۲۸۱۱) و مولفه دارای میانگین کمتر (۰/۶۳۷۳۴) است. تعداد مشاهده در هر کدام از شاخص‌ها ۱۴۹ بوده است.

جدول ۱: آمار توصیفی مولفه‌های اخلاق کاری

شاخص اندازه‌گیری	میانگین	انحراف معیار
در نظر گرفتن خدا	۳/۳۳۵۶	۱/۲۲۸۱۱
انضباط کاری	۳/۰۹۱۵	۰/۷۴۲۸۶
مسئولیت پذیری	۳/۱۸۱۲	۱/۲۱۴۲۱
رعایت انصاف و عدالت	۳/۲۶۳۵	۱/۲۱۴۲۱
صداقت و امانت داری	۳/۱۰۴۹	۰/۷۸۴۶۵
تعهد کاری	۲/۱۳۶۰	۰/۶۳۷۳۴
انتقاد پذیری	۳/۱۳۳۸	۰/۶۶۵۵۵
سلامت اداری	۲/۶۹۰۱	۰/۷۳۵۹۴

آمار توصیفی برای مولفه‌های عملکرد وظیفه‌ای با هفت متغیر انجام امور محوله، تکمیل شرح وظایف، انجام وظایف مورد انتظار، مشارکت در فعالیتهای سازمانی، توجه به انتظارات رسمی شغل، فراموش نکردن کارهای محوله و توجه بخشهای اصلی شغل در جدول شماره ۲ آمده است. در این جدول مقدار میانگین، انحراف معیار به تفکیک برای هر یک از مولفه‌ها مشخص شده است. از شاخص‌های اندازه‌گیری مربوط به این متغیر (وابسته) تکمیل شرح وظایف دارای بیشترین میانگین (۳/۵۸۱۷) و مشارکت در فعالیتهای سازمانی کمترین میانگین (۳/۰۳۱۷) است. انحراف معیار مربوط به مولفه دارای میانگین بیشتر

(۰/۷۶۳۴۲) و مولفه دارای میانگین کمتر (۰/۶۴۳۸۲) است. تعداد مشاهده در هر کدام از شاخص‌ها ۱۴۹ بوده است.

جدول ۲: آمار توصیفی مولفه‌های عملکرد وظیفه ای

شاخص اندازه‌گیری	میانگین	انحراف معیار
انجام امور محوله	۳/۰۹۶۳	۰/۶۰۳۱۹
تکمیل شرح وظایف	۳/۵۸۱۷	۰/۷۶۳۴۲
انجام وظایف مورد انتظار	۳/۱۴۰۶	۰/۷۲۹۸۰
مشارکت در فعالیتهای سازمانی	۳/۰۳۱۷	۰/۶۴۳۸۲
توجه به انتظارات رسمی شغل	۳/۲۴۲۶	۰/۷۱۶۷۹
فراموش نکردن کارهای محوله	۳/۲۹۰۲	۰/۵۷۵۰۷
توجه بخشهای اصلی شغل	۳/۴۹۴۳	۰/۶۵۵۵۶

نتیجه آزمون فرضیه‌ها

به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج بدست آمده در مورد هر یک از مولفه‌ها و شاخص‌ها در جدول شماره ۳ آمده است. فرضیه‌های فرعی شامل بررسی در نظر گرفتن خدا، انضباط کاری، مسئولیت پذیری، رعایت انصاف و عدالت، صداقت و امانت داری، تعهد کاری، علاقه به کار و کارایی، انتقاد پذیری و سلامت اداری با عملکرد وظیفه‌ای تجزیه و تحلیل شد. نتیجه تجزیه و تحلیل نشان داد که بین ابعاد اخلاق کاری و عملکرد وظیفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($R=0/464$) و این رابطه در سطح اطمینان ۰/۹۹ تایید شد که نشان از تایید فرضیه اصلی دارد. مولفه‌های اخلاق کاری و ضریب هر یک از آنها با عملکرد وظیفه‌ای عبارتند از: در نظر گرفتن خدا ۰/۴۲۰، انضباط کاری ۰/۱۶۱، مسئولیت پذیری ۰/۳۷۸، رعایت انصاف و عدالت ۰/۴۱۹، صداقت و امانت داری ۰/۲۳۲، تعهد کاری ۰/۱۶۵، انتقادپذیری ۰/۴۸۶ و سلامت اداری ۰/۱۶۲ می‌باشد به این معنی که هر چه اخلاق کاری افزایش پیدا بکند عملکرد وظیفه ای نیز افزایش پیدا می‌کند و این رابطه در سطح اطمینان ۰/۹۹ تایید شد که نشان از تایید فرضیه‌های فرعی دارد.

جدول ۳: آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه‌های اخلاق کاری و عملکرد وظیفه‌ای

شاخصها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
در نظر گرفتن خدا	۱								
انضباط کاری	۰/۶۵۰	۱							
مسئولیت پذیری	۰/۴۵۳	۰/۴۸۵	۱						
رعایت انصاف	۰/۵۴۶	۰/۶۵۳	۰/۴۵۹	۱					
صداقت و امانت داری	۰/۴۰۷	۰/۴۰۰	۰/۴۵۵	۰/۴۰۷	۱				
تعهد کاری	۰/۱۶۴	۰/۳۸۷	۰/۴۷۶	۰/۱۶۵	۰/۶۳۴	۱			
انتقادپذیری	۰/۵۳۹	۰/۴۰۶	۰/۴۲۲	۰/۵۳۳	۰/۳۳۵	۰/۱۶۶	۱		
سلامت اداری	۰/۲۴۶	۰/۴۴۳	۰/۴۴۸	۰/۲۴۶	۰/۶۹۵	۰/۸۱۱	۰/۱۹۶	۱	
اخلاق کاری	۰/۴۲۷	۰/۳۴۶	۰/۴۳۳	۰/۴۲۸	۰/۳۶۵	۰/۳۶۶	۰/۴۴۶	۰/۳۷۴	۱
عملکرد وظیفه‌ای	۰/۴۲۰	۰/۱۶۱	۰/۳۷۸	۰/۴۱۹	۰/۲۳۲	۰/۱۶۵	۰/۴۸۶	۰/۱۶۲	۰/۴۶۴

برای بررسی نقش ابعاد اخلاق کاری (متغیر پیش بین) در پیش بینی عملکرد وظیفه‌ای (متغیر ملاک)، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود مکرر استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین متغیر پیش بین یعنی اخلاق کاری با متغیر ملاک یعنی عملکرد وظیفه‌ای، همبستگی چندگانه $MR=0/598$ وجود دارد که در سطح $P<0/0001$ قرار دارد و از لحاظ آماری معنی دار می باشد (جدول شماره ۴).

جدول ۴: نتیجه تحلیل رگرسیون متغیرهای پیش بین (اخلاق کاری) با متغیر ملاک (عملکرد وظیفه‌ای) به روش ورود مکرر (enter)

متغیرهای پیش بین / متغیرهای ملاک	شاخص‌های آماری				ضرایب رگرسیون							
	P	F	SR	MR	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
در نظر گرفتن خدا	۰/۰۰۰	۲۸/۳۳۱	۰/۱۷۳	۰/۴۱۶	B=۰/۲۲۸ t=۵/۳۲۳ P=۰/۰۰۰							
انضباط اداری	۰/۰۰۰	۱۵/۳۷۵	۰/۱۸۷	۰/۴۳۲	B=۰/۲۷۹ t=۱/۴۷۴ P=۰/۰۰۰	B=۰/۱۰۲ t=۱/۴۷۴ P=۰/۰۰۰						
مسئولیت پذیری	۰/۰۰۰	۱۵/۷۴۰	۰/۳۶۲	۰/۵۱۲	B=۰/۲۴۴ t=۴/۵۷۶ P=۰/۰۰۰	B=۰/۱۷۰ t=۲/۴۷۸ P=۰/۰۱۴	B=۰/۳۳۲ t=۳/۶۸۶ P=۰/۰۰۰					
انصاف و عدالت	۰/۰۰۰	۱۱/۷۶۹	۰/۲۶۳	۰/۵۱۳	B=۰/۲۴۱ t=۴/۴۵۲ P=۰/۰۰۰	B=۰/۱۷۳ t=۲/۵۰۱ P=۰/۰۱۴	B=۰/۳۲۱ t=۳/۳۹۳ P=۰/۰۰۱	B=۰/۲۹ t=۰/۳۹۴ P=۰/۶۹۵				
صداقت و امانت داری	۰/۰۰۰	۹/۴۲۷	۰/۲۶۵	۰/۵۱۴	B=۰/۲۵۱ t=۴/۳۸۷ P=۰/۰۰۰	B=۰/۱۸۳ t=۲/۵۵۳ P=۰/۰۱۲	B=۰/۳۰۵ t=۳/۰۸۸ P=۰/۰۰۲	B=۰/۰۰۲ t=۰/۰۲۴ P=۰/۹۸۱	B=۰/۰۶۰ t=۰/۵۵۵ P=۰/۵۸۰			
تعهد کاری	۰/۰۰۰	۱۱/۰۸۷	۰/۳۳۸	۰/۵۸۲	B=۰/۱۸۵ t=۳/۲۳۲ P=۰/۰۰۲	B=۰/۲۰۱ t=۲/۹۳۲ P=۰/۰۰۴	B=۰/۲۱۴ t=۲/۲۰۵ P=۰/۰۲۹	B=۰/۳۰۵ t=۰/۴۱۶ P=۰/۶۷۸	B=۰/۱۰۲ t=۰/۹۸۵ P=۰/۳۲۶	B=۰/۳۰۹ t=۳/۸۱۱ P=۰/۰۰۰		
انتقادپذیری	۰/۰۰۰	۹/۴۳۱	۰/۳۳۹	۰/۵۸۲	B=۰/۱۸۵ t=۳/۲۲۰ P=۰/۰۰۲	B=۰/۲۰۲ t=۲/۸۸۸ P=۰/۰۰۵	B=۰/۲۱۴ t=۰/۴۱۴ P=۰/۰۳۰	B=۰/۳۰۸ t=۲/۱۹۵ P=۰/۶۸۰	B=۰/۰۹۶ t=۴/۴۷۲ P=۰/۴۷۲	B=۰/۳۰۹ t=۰/۰۰۰ P=۰/۰۰۰	B=۰/۰۱۰ t=۰/۰۷۷ P=۰/۹۳۹	
سلامت اداری	۰/۰۰۰	۸/۸۸۶	۰/۳۵۷	۰/۵۹۸	B=۰/۱۹۸ t=۳/۴۵۸ P=۰/۰۰۱	B=۰/۲۱۶ t=۳/۱۰۴ P=۰/۰۰۲	B=۰/۱۸۸ t=۱/۹۲۴ P=۰/۰۵۷	B=۰/۲۰۳ t=۰/۲۶۰ P=۰/۷۹۵	B=۰/۱۶۲ t=۱/۱۸۹ P=۰/۲۳۷	B=۰/۱۰۸ t=۰/۸۱۲ P=۰/۴۱۸	B=۰/۰۰۳ t=۰/۰۱۹ P=۰/۹۸۵	B=۰/۲۳۱ t=۱/۹۲۱ P=۰/۰۷۵

جهت دستیابی به اینکه کدام یک از ابعاد اخلاق کاری نقش تعیین کننده‌ای در پیش‌بینی عملکرد وظیفه‌ای دارند از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است. همچنان که در جدول ۵ مشاهده می‌شود اولین متغیر پیش بین که وارد معادله شده است در نظر گرفتن خدا است. این متغیر ۰/۱۷۳ از میزان پراکندگی عملکرد وظیفه‌ای (متغیر ملاک) را پیش‌بینی می‌کند و مدل اول را تشکیل می‌دهد. بعد انضباط کاری دومین مدل را تشکیل می‌دهد و ۰/۰۱۴ از میزان پراکندگی متغیر ملاک را پیش‌بینی می‌کند و به همراه مدل اول ۰/۱۸۷ از این پراکندگی را تبیین می‌کند. سومین متغیر وارد شده به معادله مسئولیت‌پذیری است که ۰/۰۷۵ از پراکندگی را پیش‌بینی می‌کند و به همراه دو مدل قبلی ۰/۲۶۲ از پراکندگی عملکرد وظیفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند. چهارمین متغیر وارد شده

به معادله رعایت انصاف و عدالت است که ۰/۰۰۱ از پراکندگی را پیش بینی می‌کند و به همراه سه مدل قبلی ۰/۲۶۳ از پراکندگی را پیش‌بینی می‌کند. پنجمین متغیر وارد شده به معادله صداقت و امانت داری است که ۰/۰۰۲ از پراکندگی را پیش بینی می‌کند و به همراه چهار مدل قبلی ۰/۲۶۵ از پراکندگی را پیش‌بینی می‌کند. ششمین متغیر وارد شده به معادله تعهد کاری است که ۰/۰۷۸ از پراکندگی را پیش‌بینی می‌کند و به همراه پنج مدل قبلی ۰/۳۳۸ از پراکندگی را پیش‌بینی می‌کند. هفتمین متغیر وارد شده به معادله انتقاد پذیری است که ۰/۰۰۱ از پراکندگی را پیش‌بینی می‌کند و به همراه شش مدل قبلی ۰/۳۳۹ از پراکندگی عملکرد وظیفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند. هشتمین متغیر وارد شده به معادله سلامت اداری است که ۰/۰۱۸ از پراکندگی را پیش‌بینی می‌کند و به همراه هفت مدل قبلی ۰/۳۵۷ از پراکندگی عملکرد وظیفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۵: نتیجه تحلیل رگرسیون خطی چندگانه به روش گام به گام برای تعیین ابعاد

اخلاق کاری تعیین کننده در پیش بینی عملکرد وظیفه‌ای

مدل	متغیر پیش بین وارد شده	مقدار R	R2	F	Sig
a	در نظر گرفتن خدا	۰/۴۱۶	۰/۱۷۳	۲۸/۳۳۱	۰/۰۰۰
b	انضباط کاری	۰/۴۳۲	۰/۱۸۷	۱۵/۳۷۵	۰/۰۰۰
c	مسئولیت پذیری	۰/۵۱۲	۰/۲۶۲	۱۵/۷۴۰	۰/۰۰۰
d	رعایت انصاف و عدالت	۰/۵۱۳	۰/۲۶۳	۱۱/۷۶۹	۰/۰۰۰
e	صداقت و امانت داری	۰/۵۱۴	۰/۲۶۵	۹/۴۲۷	۰/۰۰۰
f	تعهد کاری	۰/۵۸۲	۰/۳۳۸	۱۱/۰۸۷	۰/۰۰۰
g	انتقاد پذیری	۰/۵۸۲	۰/۳۳۹	۹/۴۳۱	۰/۰۰۰
h	سلامت اداری	۰/۵۹۸	۰/۳۵۷	۸/۸۸۶	۰/۰۰۰

متغیر ملاک: عملکرد وظیفه‌ای

a. تعیین کننده: در نظر گرفتن خدا.

b. تعیین کننده‌ها: در نظر گرفتن خدا و انضباط کاری.

c. تعیین کننده‌ها: در نظر گرفتن خدا، انضباط کاری، مسئولیت پذیری.

d. تعیین کننده‌ها: در نظر گرفتن خدا، انضباط کاری، مسئولیت‌پذیری و رعایت انصاف و عدالت.

e. تعیین کننده‌ها: در نظر گرفتن خدا ، انضباط کاری ، مسئولیت پذیری، رعایت انصاف و عدالت و صداقت و امانت داری.

f. تعیین کننده‌ها: در نظر گرفتن خدا ، انضباط کاری ، مسئولیت پذیری، رعایت انصاف و عدالت، صداقت و امانت داری و تعهد کاری.

g. تعیین کننده‌ها: در نظر گرفتن خدا ، انضباط کاری ، مسئولیت پذیری، ، صداقت و امانت داری، تعهد کاری و انتقاد پذیری

h. تعیین کننده‌ها: در نظر گرفتن خدا ، انضباط کاری ، مسئولیت پذیری، رعایت انصاف و عدالت، صداقت و امانت داری، تعهد کاری، انتقاد پذیری و سلامت اداری.

با توجه به جدول شماره ۵ می‌توان گفت که ۰/۳۵۷ از پراکندگی عملکرد وظیفه ای در این تحقیق توسط متغیرهای هشتگانه در نظر گرفتن خدا، انضباط کاری، مسئولیت پذیری، رعایت انصاف و عدالت، صداقت و امانت داری، تعهد کاری، انتقادپذیری و سلامت اداری قابل پیش‌بینی است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در مقاله حاضر رابطه بین اخلاق کاری(متغیر مستقل) و عملکرد وظیفه‌ای(متغیر وابسته) مورد بررسی قرار گرفت نتایج تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق نشان داد که بین این دو متغیر با ضریب همبستگی ۰/۴۶۴ در سطح اطمینان ۹۹/ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این رابطه بین متغیرهای فرعی اخلاق کاری با عملکرد وظیفه‌ای به شرح زیر تایید گردید: در نظر گرفتن خدا با عملکرد وظیفه‌ای ۰/۴۲۰، انضباط کاری ۰/۱۶۱، مسئولیت‌پذیری ۰/۳۷۸، رعایت انصاف و عدالت ۰/۴۱۹، صداقت و امانت داری ۰/۲۳۲، تعهد کاری ۰/۱۶۵، انتقادپذیری ۰/۴۸۶ و سلامت اداری ۰/۱۶۲ می‌باشد به این معنی که هر چه اخلاق کاری افزایش پیدا بکند عملکرد وظیفه‌ای نیز افزایش پیدا می‌کند و این رابطه در سطح اطمینان ۹۹/ تایید شد که نشان از تایید فرضیه‌های فرعی و اصلی تحقیق دارند. برای بررسی نقش ابعاد اخلاق کاری(متغیر پیش بین) در پیش‌بینی عملکرد وظیفه‌ای (متغیر ملاک)، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش مکرر استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین متغیر پیش بین یعنی اخلاق کاری با متغیر ملاک یعنی عملکرد وظیفه‌ای، همبستگی چندگانه $MR=0/598$ وجود دارد که در سطح $P<0/001$ قرار دارد و از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که متغیر

پیش‌بین در نظر گرفتن خدا به تنهایی ۰/۱۷۳ از میزان پراکندگی عملکرد وظیفه‌ای (متغیر ملاک) را پیش‌بینی می‌کند انضباط کاری ۰/۰۱۴ و به همراه مدل اول (در نظر گرفتن خدا) ۰/۱۸۷ از این پراکندگی را تبیین می‌کنند. معادله مسئولیت‌پذیری ۰/۰۷۵ از پراکندگی را پیش‌بینی می‌کند و به همراه دو مدل قبلی ۰/۲۶۲ از پراکندگی عملکرد وظیفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند. رعایت انصاف و عدالت ۰/۰۰۱ و به همراه سه مدل قبلی ۰/۲۶۳ از پراکندگی عملکرد وظیفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند. صداقت و امانت‌داری ۰/۰۰۲ و به همراه چهار مدل قبلی ۰/۲۶۵ از پراکندگی عملکرد وظیفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند. متغیر تعهد کاری ۰/۰۷۸ و به همراه شش مدل قبلی ۰/۲۳۸ از پراکندگی عملکرد وظیفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند. انتقادپذیری ۰/۰۰۱ و به همراه شش مدل قبلی ۰/۲۳۹ از پراکندگی عملکرد وظیفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند. سلامت اداری ۰/۰۱۸ از پراکندگی را پیش‌بینی می‌کند و به همراه هفت مدل قبلی ۰/۳۵۷ از پراکندگی عملکرد وظیفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند. در نتیجه می‌توان گفت که ۰/۳۵۷ از پراکندگی عملکرد وظیفه‌ای در این تحقیق توسط متغیرهای هشتگانه در نظر گرفتن خدا، انضباط کاری، مسئولیت‌پذیری، رعایت انصاف و عدالت، صداقت و امانت‌داری، تعهد کاری، انتقادپذیری و سلامت اداری قابل پیش‌بینی است.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود به اخلاق کاری در ابعاد در نظر گرفتن خدا، انضباط کاری، مسئولیت‌پذیری، رعایت انصاف و عدالت، صداقت و امانت‌داری، تعهد کاری، علاقه به کار و کارایی، انتقادپذیری و سلامت اداری در سازمان توجه جدی صورت گیرد. طوری که این متغیرها موجب افزایش عملکرد وظیفه‌ای در ابعاد انجام امور محوله، تکمیل شرح وظایف، انجام وظایف مورد انتظار، مشارکت در فعالیتهای سازمانی، توجه به انتظارات رسمی شغل، فراموش نکردن کارهای محوله و توجه بخشهای اصلی شغل می‌شود. توجه به این متغیرها در ابعاد مختلف در برنامه‌های معرفتی و یادگیری سازمانی می‌تواند زمینه را برای افزایش عملکرد وظیفه‌ای و مشارکت فعالانه کارکنان در امور سازمانی و عمل به مسئولیتهای فردی ترغیب نماید.

منابع فارسی

- ۱- ثقه الاسلامی، علیرضا (۱۳۸۸)؛ رویکردی طبقه بندی شده به حوزه اخلاق اطلاعات، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره های ۱ و ۲، صص ۶۶-۵۰.
- ۲- حسینی، اسم، صمدزاده، سعید و آقازاده، جواد (۱۳۸۵)؛ اصول و موازین اخلاق پزشکی و میزان سازگاری آن با مبانی اخلاق اسلامی، مجله پزشکی اورمی، سال هجدهم، شماره چهارم.
- ۳- حمیدیان، سحر (۱۳۸۹)؛ بررسی تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت اداری (مطالعه موردی: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه شاهد.
- ۴- خانی جزنی، جمال (۱۳۸۷)؛ اخلاق کار و وجدان کار در کارآفرینی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم، شماره ۴ و ۳، صص ۹۶-۹۱.
- ۵- دفت، ریچارد ال (۱۳۸۴)؛ تئوری سازمان و طراحی ساختار، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- ۶- رحیم نیا، فریبرز، قره باغی، نسترن، بهپور، الهام و ملایی، زهرا (۱۳۸۹)؛ ارائه مدلی مفهومی به منظور بررسی رابطه اخلاق کاری و معنویت بر کارآفرینی و عملکرد سازمانی، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری، کارآفرینی، شیراز.
- ۷- رضاییان، علی (۱۳۸۷)؛ مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات سمت، تهران.
- ۸- شکرزاده، صادق (۱۳۸۱)؛ تعهد سازمان‌های آموزشی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره هشتم، صص ۴۹-۴۶.
- ۹- شمالی، محمدعلی (۱۳۸۹)؛ علم اخلاق و فلسفه اخلاق: تأملی درباره حوزه‌های مختلف مطالعات اخلاقی، معرفت اخلاقی، سال اول، شماره سوم، صص ۳۶-۷.
- ۱۰- فرهودی، محمود (۱۳۶۹)؛ تفاوت بنیادی مفهوم اخلاق در اسلام و مکتب‌های دیگر و جایگاه اخلاق پزشکی، مجموعه مقالات صاحب‌نظران درباره اخلاق پزشکی.
- ۱۱- کول کویت، جیسون ای؛ لیپاین، جفری ای و ویزن، مایکل (۱۳۹۰)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه محمد فیصی، اسماعیل قادری ئ مهدی علیزاده، انتشارات محقق اردبیلی، چاپ اول.
- ۱۲- گرگوار، فرانسو (۱۳۸۰)؛ مشارب عمده اخلاقی، ترجمه ابوالقاسم پورحسینی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.

- ۱۳- گریفین، مورهد (۱۳۸۶)؛ رفتار سازمانی، مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید، چاپ دوازدهم.
- ۱۴- محرری، محمدرضا (۱۳۶۹)؛ تاریخچه و اخلاقیات پزشکی، مجموعه مقالات صاحب‌نظران درباره اخلاق پزشکی.
- ۱۵- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۷)؛ زندگی در پرتو اخلاق، قم، نسل جوان.
- ۱۶- نویدفر، محمدحجت (۱۳۸۵)؛ سنجش مولفه‌های اخلاق کار و بررسی ارتباط آن با میزان رضایت ارباب رجوع در دانشگاه پیام نور مرکز مشهد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت گرایش مدیریت تحول، دانشگاه تهران واحد پردیس قم.
- ۱۷- یقین لو، مهرانگیز و همکاران (۱۳۸۲)؛ اصول اخلاق حرفه‌ای از تدوین تا عمل، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۵.

منابع انگلیسی

- 1-Durif, Fabien; Geay, Bénédicte and Graf, Raoul (2012), Do key account managers focus too much on commercial performance? A cognitive mapping application, Journal of Business Research, Published by Elsevier Inc.
- 2-Kegans, L. (2009), "Occupational Work Ethic Differences: Implications for Organizational Diversity Initiatives in Health Care Organizations", Performance improvement quarterly, 22(3): 83-94.
- 3-Mason, J. (2009), "Ethics in the construction industry: the prospects for a single professional code", International Journal of law in the Built Environment, 1(3): 194-204.

