تحلیل رابطه اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری، با خلاقیت

دکتر بهاره عزیزی‌نژاد *

گروه علوم تربیتی و مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور

(تاریخ دریافت: 96/1/14، تاریخ پذیرش: 96/3/7)

چکیده

زمینه: بهره‌وری به‌عنوان یکی از مباحث مطرح در سازمان‌های امروزی، توجه بسیاری از محققان را به خود جلب نموده است، ازاین‌رو واکاوی این مفهوم، نیازمند بررسی عوامل تأثیرگذار بی‌شماری است. در همین راستا، پژوهش حاضر با هدف تحلیل رابطه اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری، با خلاقیت در میان اعضای هیأت علمی انجام شد.

روش: روش توصیفی ـ همبستگی است. جامعه آماری شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور بود که از بین آنها نمونه‌ای به حجم 265 نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. ابزارهای سنجش در این پژوهش، مشتمل بر سه پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای، پرسشنامه خلاقیت و پرسشنامه بهره‌وری بود که روایی و پایایی آنها بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل دادها نیز از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با خلاقیت، رابطهٔ مثبت و معنادار دارد. همچنین، رابطهٔ بین اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری از طریق خلاقیت میانجیگری می‌شود. به عبارتی اخلاق حرفه‌ای از طریق خلاقیت در کار موجب تقویت بهره‌وری اعضای هیأت علمی می‌شود و در نهایت مدل ساختاری پژوهش معنادار بوده و از برازش برخوردار است.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش، سازمان‌ها با افزایش توجه به اخلاق حرفه‌ای که ارتقای خلاقیت را به‌دنبال خواهد داشت، گامی در ایجاد، حفظ و بهبود بهره‌وری سازمانی خواهند برداشت.

کلید واژگان: *اخلاق حرفه‌ای، خلاقیت، بهره‌وری، اعضای هیأت علمی*

سرآغاز

در سازمان های کنونی که در تلاش هستند تا به حفظ مزیت رقابتی پایدار، تعامل با محیط و تلاش برای بقا، بپردازند، رفتار قابل قبول و مناسب عاملی مهم در فضای سازمانی به شمار می‌رود. یکی از شاخص های رفتارهای سازمانی مقبول و مطلوب این است که رفتارها و اقدام‌های مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی باشد(1)، این بدان معناست که رفتار افراد در محیط های کاری ریشه در اخلاق آنها دارد (2) و بی‌توجهی به اخلاق حرفه‌ای[1] در مدیریت سازمان‌ها، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای مدیران که با تنوع ارزشی و زمینه های چند فرهنگی در محیط کاری رو به رو هستند، ایجاد کند که این امر خود نشانگر اهمیت والای بحث مدیریت اخلاق در نظام سازمانی است(3 و4).

اخلاق حرفه‌ای متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است. مؤلفه‌های اخلاقی را می‌توان مشتمل بر علاقه به کار[2]، پشتکار[3]، یگانگی با کار، مشارکت در کار[4] دانست و اخلاق کار اسلامی مبتنی‌بر ارزش‌های اخلاقی نظیر عدالت، انصاف، صداقت، درستی و راست کرداری است(5). در واقع اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول اخلاقی است که هنجار را از ناهنجار تفکیک می‌کند(6) و یک جهت‌گیری به‌سوی کار و رویکردهای شغلی به‌عنوان یک ارزش دارد(7 و 8). در قرآن کلمات مترادف با کار نظیر عمل، جهد، سعی و صنع، تشویق به کار و تلاش بسیار به‌کار رفته است که بیانگر اهمیت آن در اسلام می‌باشد که نشان می‌دهد از دیدگاه اسلام کار یک ارزش است و پیوسته بر انجام آن تاکید شده است(9). شواهد نشان می‌دهد پایبندی به ارزش‌های اخلاقی، زمینه رفتارهای منصفانه را مهیا می‌سازد که خود این امر ترغیب کننده بهبود عملکرد و اثربخشی[5] است(10).

چنانچه اخلاق کار نادرست و نامسئولانه در سازمان‌ها شایع شود می‌تواند سود و موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار دهد و تا جایی پیش رود که مشروعیت سازمان و اقدام‌های آن را زیر سوال برد و حتی بر

* نویسنده مسؤول؛ نشانی الکترونیکی: bahareh19 @ gmail.com

مقالهٔ پژوهشی

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 3، 1397

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-15]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.11.7]

نگرش افراد نسبت به کار، مدیران و سازمان تاثیرگذار بوده و در نهایت بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر گذارد، اما در صورت التزام اخلاقی از سوی کارکنان و حاکمیت اخلاق نیک بر روابط انسانی حرکت به سوی موفقیت، بهبود و کارآمدی[6] و پیامدهای مطلوب رفتاری مشهود است(11).

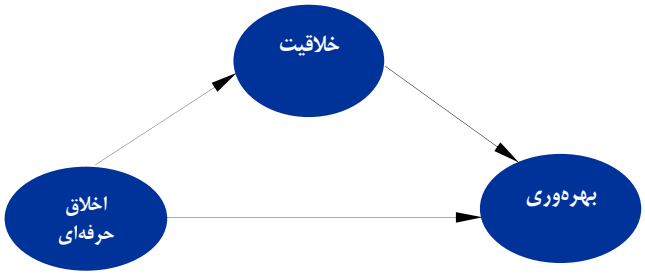
در حقیقت سازمان‌ها باید با رفتارهای مبتنی‌بر ارزش‌های اخلاقی حرکت رو به آینده خود را تسهیل نمایند و جوامعی قادر به پیوستن به آینده هستند که از خلاقیت نهراسند، چرا که خلاقیت[7] همواره عامل رشد و تعالی سازمان‌ها بوده و رمز بهبود و ارتقای بهره‌وری با خلاقیت گره خورده است. رابطه دو سویه بین اخلاق حرفه‌ای و خلاقیت برقرار است، به‌طوری‌که اخلاق لازمه توسعه و رونق خلاقیت و خلاقیت بستر اخلاق در کار است. بنابراین می‌توان با اتکا به این همبستگی، با رشد اخلاق در سازمان در جهت تقویت خلاقیت و نوآوری نیز گام برداشت. در واقع خلاقیت امری است که وجود آن همواره در سازمان احساس می‌شود. بنابراین، بخشی از کار در سازمان محسوب می‌شود(13). از این رو هر چه التزام به اخلاق حرفه‌ای بیشتر باشد توجه به خلاقیت هم از جمله پسایندهایی خواهد بود که در رفتار اعضای سازمان نمود می‌یابد. کارکنان خلاق و صاحبان اندیشه نو به مثابه گرانبهاترین سرمایه سازمان[8] از جایگاهی رفیع برخوردارند و رویارویی مؤثر با تحولات فزاینده محیطی در گرو خلاق بودن است. زمینه های خلاقیت می‌تواند مشتمل بر ایده‌ها، محصولات، راه حل‌ها و رویّه‌های انجام کار و خدمات خلاق باشد و شخصیت‌های خلاق بطور بارز اغلب دارای خودنظمی زیاد، پشتکار در مواجهه با شکست، استقلال، تحمل ابهام، تمایل به پذیرفتن خطر[9] و اعتماد به نفس می‌باشند(13). پس خلاقیت از منظر سازمانی یعنی ارائه فکر و طرحی نوین برای بهبود و ارتقاء کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان، که نمود آن می‌تواند افزایش بهره‌وری باشد. بهره‌وری معیاری برای ارزیابی[10] عملکرد و تعیین میزان موفقیت یا عدم آن در نیل به هدف‌های سازمان با صرف حداقل منابع می‌باشد(14). این در حالی است که ارزشمندترین دارایی در قرن بیست و یکم دستیابی و ارتقا بهره‌وری عنوان شده است(15). بهره‌وری مبتنی بر این باور است که انسان می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر و با اخذ نتایج بهتر از روز پیش به انجام برساند و از جمله عامل‌هایی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت کنونی تضمین می‌کند، بنابراین بهره وری یک ارزش است و سنخیت آن در اصول اخلاقی مورد تاکید واقع شده است(16). با توجه به اینکه دغدغه سازمان ها و مدیران در دستیابی به بهره‌وری به همراه مصالح انسانی خود نمود بارز تحقق ارزش فرهنگی است(15) و بهره‌وری از جمله عامل‌هایی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت امروزی تضمین می‌کند. امروزه سازمان‌ها در تمام دنیا با دو چالش جهانی شدن[11] و رقابت رو به رو هستند و راه غالب شدن بر آنها دستیابی به ایده‌ها، برنامه‌ها و شیوه‌های نوین در رویارویی با آنها یعنی خلاقیت است و با توجه به مطالعات اندک در زمینه تأثیر اخلاق کار بر بروز بهره‌وری، در این تحقیق سعی بر آن است تا به بررسی رابطهٔ بین اخلاق کار و بهره وری، با توجه به اثر میانجی خلاقیت پرداخته شود.

به بیان دیگر التزام به اخلاق حرفه‌ای کمک می‌کند تا اعضای هیات علمی با ادراک مثبت از سازمان و کارکنان، به درست انجام دادن کار درست یا همان بهره‌وری تقید داشته باشند، اما همین رابطه با وجود خلاقیت حالت تزایدی به خود می‌گیرد، بطوریکه کاربست اخلاق حرفه‌ای کمک می‌کند تا با تعاملات سازنده و تصمیم گیری‌های اخلاقی به حل مشکلات بپردازند و ارتباطاتی فارغ از فشار و توام با ایمنی برقرار کنند که نمود آن به اشتراک گذاری ایده‌ها و اطلاعات و بحث در مورد سودمندی و تازگی و جدید بودن داده‌ها است که از آن به خلاقیت یاد می‌شود. اعضای هیات علمی از طریق یافتن راه حل‌های تازه، در قبال کار خود احساس مسئولیت نموده لذا کارایی و اثربخشی و همانا بهره‌وری آنها افزایش می‌یابد و در واقع حصول اهداف تسهیل می‌گردد.

مطالعهٔ پژوهش‌های پیشین حاکی از تأثیر اخلاقیات بر بروز خلاقیت سازمانی است(17)، به‌طوری‌که کارکنانی که از اخلاق کار بالاتری برخوردارند، میزان خلاقیت بیشتری هم داشته اند. برخی از محققان طی بررسی های مختلف نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای و خلاقیت کارکنان رابطه معناداری موجود است(18 و 19). همچنین بررسی توانایی تفکر خلاق[12] و رابطه آن با شخصیت خلاق نیز در بین تحقیقات به چشم می‌خورد(20). افزون بر آن اخلاق حرفه‌ای به‌طور مثبت و مستقیم بر تعهد سازمانی و نگرش به تغییر تأثیر دارد(21). اخلاق حرفه ای و ابعاد آن نیز توسط پژوهشگران مورد بررسی قرار گرفته است(22). رابطه بین خلاقیت و بهره‌وری در بررسی های مختلف تایید و نشان داده شد(1) و طی پژوهشی اعلام شد که افراد خلاق نسبت به افرادی که خلاق نیستند به سطح بالاتری از بهره‌وری دست پیدا می‌کنند. همچنین، شرکت های بزرگ توانایی بسیار بیشتری در انجام خلاقانه‌تر کارها و خلاق تر شدن دارند(23). در پژوهشی که در بین کارکنان دانشگاههای علوم پزشکی کشور انجام شده بود به این نتایج دست یافتند که بالا رفتن میزان سلامت سازمانی می‌تواند منجر به افزایش میزان بهره‌وری شود و با افزایش خلاقیت، بهره وری نیز افزایش یافته است(24) و در پژوهشی دیگر رابطه اخلاق حرفه ای، تعهد[13] و فرهنگ سازمانی[14] مورد تأکید قرار گرفت(25). همچنین با بررسی اخلاق کار بر عملکرد شغلی ملاحظه شد که تاثیر مثبتی بین متغیرها وجود دارد(8). سایر محققان هم گزارش کردند که بین خلاقیت و نوآوری[15] سازمان و بهره وری سازمانی رابطه وجود دارد(26،27 و 28). بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر مطالعه روابط بین اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری با خلاقیت در بین اعضای هیات علمی می‌باشد. در یک جمع‌بندی و براساس مبانی نظری مدل مفهومی روابط بین متغیرها در (نگاره 1) ارائه می‌شود:

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-15]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.11.7]



نگاره 1. مدل مفهومی روابط بین متغیرها

روش

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی ـ همبستگی است. جامعه آماری مشتمل بر اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور بود که حجم نمونه با جدول مورگان و با روش نمونه گیری طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه آماری 265 نفر به دست آمد که از مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری در زمینه‌های مختلف علمی برخوردار بودند. ابزارهای سنجش در این پژوهش، مشتمل بر سه پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای، پرسشنامه خلاقیت و بهره‌وری است(30 و 29). که جهت بررسی پایایی ابزارها، هر سه پرسشنامه بطور مقدماتی بین 30 نفر از اعضای علمی توزیع شد و قبل از آن روایی آنها با استفاده از قضاوت خبرگان تأیید گردید. برای تعیین میزان پایایی (قابلیت اطمینان) پرسشنامه ها، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است و چون هر یک از پرسشنامه‌های بکار رفته در این پژوهش به وسیله پژوهشگران مختلف به کرات استفاده و گویه‌های تشکیل دهنده ابزارها مورد ارزیابی قرار گرفته است، از این رو، می‌توان روایی ابزار اندازه گیری را مورد تایید قرار داد.

ابزارهای پژوهش شامل موارد ذیل است:

اخلاق حرفه ای: برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استفاده شد(22). اخلاق حرفه‌ای دارای دو مولفه، نگرش اخلاقی و روابط بین فردی درمجموع شامل 17 گویه است که از مقیاس پنج درجه ای لیکرت (1= کاملاً مخالفم تا 5 = کاملاً موافقم) استفاده می‌شود. در این پژوهش پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ 0/81 محاسبه گردید. پایایی آن با آلفای کرونباخ در تحقیق داخلی دیگری برای نگرش اخلاقی به کار 0/73 و برای روابط بین فردی 0/71 به دست آمده است.

خلاقیت: برای سنجش خلاقیت از پرسشنامه‌ای که بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت و مشتمل بر شانزده گویه است استفاده شد که پایایی آن در این پژوهش با آلفای کرونباخ 0/88 و در تحقیق محقق دیگری که در بین کارکنان یکی از شرکت های وابسته به وزارت نفت توزیع شده بود 0/87 به دست آمد که مقدار قابل قبولی است.

بهره‌وری: این پرسشنامه یک پرسشنامه استاندارد می‌باشد که در تحقیقات مختلف داخلی و خارجی مورد استفاده قرار گرفته است. پرسشنامه دارای 26 گویه است که 7 بعد بهره وری نیروی انسانی مشتمل بر توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار و سازگاری را مورد سنجش قرار می‌دهد. طیف مورد استفاده در این پرسشنامه پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد. پایایی ابزار با آلفای کرونباخ محاسبه شده و در تحقیق حاضر 0/81 و در تحقیق داخلی دیگری 0/894 گزارش شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش های مدل یابی معادلات ساختاری با نرم افزار لیزرل نقش متغیرها بر هم مطالعه شده است.

یافته‌ها

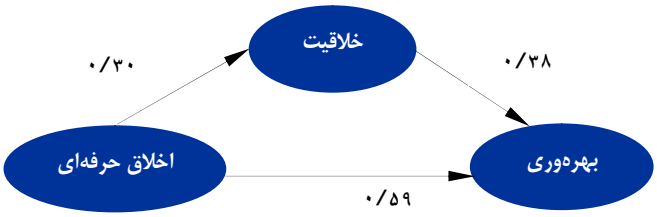
همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول 1 ارائه شده است. چنانچه مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنادار هستند. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون زا و درون زا می‌توان نتیجه گیری کرد که هرگونه افزایش در نمرات اخلاق حرفه ای در سازمان، همراه با افزایش در نمرات خلاقیت در بین نمونهٔ مورد پژوهش بود. همچنین هر گونه افزایش در اخلاق حرفه‌ای همراه با افزایش نمرات بهره‌وری بود.

جدول 1. همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	اخلاق حرفه‌ای	خلاقیت	بهره‌وری
اخلاق حرفه‌ای	1		
خلاقیت	0/22**	1	
بهره‌وری	0/34**	0/19**	1

** <0/01 ، * <0/05

به منظور بررسی هر چه بهتر روابط و نحوهٔ تأثیرگذاری اخلاق حرفه‌ای بر متغیرهای پژوهش، تحلیل مسیر با کاربست مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. همانطور که در خروجی نرم افزار از تخمین‌های استاندارد (نگاره 2) و نیز اعداد معناداری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه های پژوهش (نگاره 3) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخصهای تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است.

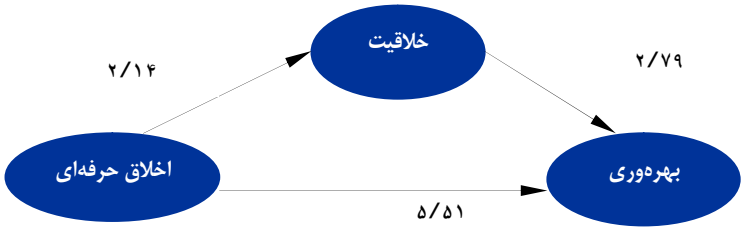


نگاره 2. الگوی آزمون شده پژوهش درحالت استاندارد

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-15]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 3، 1397

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.11.7]



نگاره 3. الگوی آزمون شده پژوهش درحالت معنی داری

جدول2. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

NNFI	PNFI	GFI	X^2/df
0/91	0/65	0/91	1/90
RMSEA	**IFI**	**CFI**	**AGFI**
0/071	0/93	0/95	0/85

با توجه به مطالب گفته شده مطابق اطلاعات اشکال شمارهٔ 2 و 3، اثر مستقیم خلاقیت بر بهره‌وری(0/38) و اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر بهره وری (0/59) در سطح (0/01) مثبت و معنی داراست و اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر خلاقیت (0/30) در سطح (0/05) مثبت و معناداراست. اثر غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر بهره‌وری با نقش میانجی خلاقیت (0/114) می‌باشد. در اشکال شمارهٔ 2 و 3 الگوهای آزمون شدهٔ پژوهش در دو حالت استاندارد و معناداری آورده شده است. ضریب مسیر با استفاده از مقدارT (T- Value) مشخص می‌شود. چنانچه مقدار T بین 1/96 الی 2/57 باشد ارتباط دو سازه در سطح (P<0/05) معنی دار می‌باشد. اگر مقدارT بیشتر از 2/57 باشد ارتباط دو سازه در سطح (P<0/01) معنی دار است که با توجه به مقادیر حاصل شده در شکل شماره 3 معناداری مدل احراز شده است. به منظور بررسی برازندگی مدل از شاخص های برازندگی استفاده شده است. این شاخص‌ها عبارتند از: مجذور خی بر درجه آزادی (X^2/df) مقادیر کمتر از 3؛ شاخص نیکویی برازش (GFI) مقادیر بیشتر از 0/90، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) مقادیر بیشتر از 0/80؛ شاخص برازش هنجار نشده (NNFI)، مقادیر بیشتر از 0/90؛ شاخص برازش تعدیل یافته هنجار شده (PNFI)؛ مقادیر بیشتر از 0/90؛ شاخص برازش تطبیقی (CFI)، مقادیر بیشتر از 0/90؛ شاخص برازندگی فزآینده (IFI) مقادیر بیشتر از 0/90؛ مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) مقادیر کمتر از 0/08 نشان دهنده برازش مناسب مدل می‌باشند؛ مورد استفاده قرار گرفته اند.

همانطور که جدول 2، نشان می‌دهد تمامی شاخص های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد. در جدول 2 شاخص‌های برازش مدل آورده شده است.

بحث

شواهد حاصل از این پژوهش، حمایت اولیه‌ای را برای مدل اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری از طریق خلاقیت فراهم ساخت. یافته‌های حاصل از تحلیل داده ها حاکی از تأیید فرضیه های پژوهش حاضر بود؛ به ترتیبی که نتایج گزارش شده در جدول 1 و نگاره 2، حاکی از رابطهٔ مثبت و معنادار بین اخلاق کار با خلاقیت و بهره وری بود. بعلاوه نقش میانجی خلاقیت نیز نشان داد که اخلاق کار به طور غیر مستقیم بر بهره وری اعضای هیات علمی مؤثر واقع می‌شود؛ یعنی این متغیّر، هم به طور مستقیم باعث تقویت بهره وری در اعضای هیات علمی می‌شود و هم با تقویت خلاقیت به صورت غیر مستقیم منجر به تقویت بهره‌وری در اعضای هیات علمی می‌شود. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های داخلی و خارجی حوزهٔ تأثیر اخلاق بر خلاقیت و بهره‌وری همسویی قابل ملاحظه‌ای را نشان می‌دهد. بنابر این، نتیجهٔ کلی به این صورت است که میان اخلاق کار و خلاقیت نیز اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری رابطهٔ معناداری وجود دارد؛ یعنی افرادی که از اخلاق کار بالاتری برخوردارند، میزان خلاقیت بالاتر و همچنین بهره‌وری بالایی دارند. همچنین، خلاقیت نقش میانجی را در رابطهٔ میان اخلاق کار و بهره‌وری اعضای هیات علمی ایفا می‌کند. این یافته‌ها با تحقیقات پیشین همسو است (9، 12، 17،18 و 19) زیرا که نشان می‌دهند بین اخلاق حرفه‌ای و خلاقیت کارکنان رابطه معناداری موجود است(29). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری نیز در این پژوهش حمایت شد که نتیجه حاصله با نتایج تحقیقات پیشین همسو می‌باشد(8، 21، 25، 26، 27 و 28). وجود رابطه بین خلاقیت و بهره‌وری نیز با نتایج تحقیقات پیشین همخوانی دارد(23 و 24) که نشان می‌دهد با افزایش خلاقیت، بهره‌وری نیز افزایش یافته است(23). در تبیین نتایج می‌توان بیان داشت که رغبت به ارزش‌ها و اصول اخلاقی منطبق با آفرینش بشریت بوده و گرایش به

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-15]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.11.7]

اخلاقیات موجب بروز کارهای درست می‌شود. از طرفی در نهادهای علمی نیز خلاقیت به روشهای متفاوتی تشویق می‌شود و تفکر در امر انتظام و یافتن راه حل های مختلف یعنی همان خلاقیت یک ارزش محسوب می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که از انجام کارهای درست، نوعی موثر بودن و آرامش فکری برای فرد، پدید می‌آید که موجب تقویت خلاقیت و ارائه اندیشه و راههای نوین می‌شود. بدین صورت که افراد را در ارائهٔ راه حلها و طرح های جدید برای مسائل یاری می‌کند و همین امر زمینه خروج از تنگناها و مشکلات را تسهیل کرده و اثربخشی و نیل به اهداف را میسر می‌سازد و در واقع بهره‌وری را محقق می‌سازد.

از این رو با توجه به رابطه بین خلاقیت و اخلاق حرفه‌ای پیشنهاد می‌شود در دانشگاه به مثابه یک سازمان حرفه‌ای به اعضای هیات علمی مجالی فراهم شود که نه تنها صرفا با اطاعت بلکه بتوانند با بهبود خلاقیت، مثمرثمر باشند و این امر می‌تواند با مشارکت آنها در شوراها و تصمیم گیری‌ها احراز شود.

با توجه به رابطه اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری با نقش میانجی خلاقیت پیشنهاد می‌شود که با پیاده سازی مدیریت مشارکتی در دانشگاه و بکارگیری اعضای هیات علمی در پست‌های اجرایی زمینه بهره‌وری را با فعال کردن ظرفیت‌های خلاقیت اعضای هیات علمی فراهم نمود.

با توجه به رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری می‌توان با تهیه و تاکید بر منشور اخلاق حرفه‌ای و شغلی مبادرت به ایجاد و نهادینه‌سازی اصول اخلاقی برای افراد، در جهت بهبود خلاقیت و در نهایت بهره‌وری در دانشگاهها و نهادهای علمی و آموزشی نمود.

نتیجه گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که توجه و تمرکز بر اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌تواند خلاقیت و بهره‌وری را به دنبال داشته باشد که این امر، اهمیت توجه به مباحث اخلاقی را در سازمان مورد تاکید قرار می‌دهد. با امعان نظر به نقش کلیدی اخلاق حرفه ای، خلاقیت و بهره‌وری در ارتقا و توسعه سازمانی، ضروری به نظر می‌رسد که مدیران توجه ویژه‌ای به متغیرهای مذکور و بازشناسی آنها داشته باشند و با از بین بردن تنگناها، بستر لازم را برای نهادینه سازی اخلاقیات و ارتقای خلاقیت و بهره‌وری مهیا نمایند.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی نظیر حفظ امانت، رضایت آگاهانه، انتشار چندگانه و سایر در پژوهش حاضر مورد توجه قرارگرفته اند.

سپاسگزاری

در انتها از کلیه همکارانی که در انجام این مطالعه یاری و مساعدت خود را دریغ ننمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه نامه

1. Work Ethic	اخلاق حرفه ای
2. Interest in the Work	علاقه به کار
3. Productivity	بهره‌وری
4. Participation in the Labor	مشارکت در کار
5. Effectiveness	اثربخشی
6. Efficiency	کارآمدی
7. Creativity	خلاقیت
8. Organizational capital	سرمایه سازمانی
9. Risk taking	پذیرفتن خطر
10. Evaluation	ارزیابی
11. Globalization	جهانی شدن
12. Creative thinking	تفکر خلاق
13. Commitment	تعهد
14. Organizational culture	فرهنگ سازمانی
15. Innovation	نوآوری

References

1. Ahmadi E. (2012). Relationship between creativity and innovation with productivity. New Approach in Educational Management; 7(3): 209-222. (In Persian).
2. Petty GC, Hill RB. (2005). Work ethic: Characteristics perceived work ethics of supervisors and workers. Journal of Industrial Teacher Education; 42(2): 5-20.
3. Salehi M, Dadgar Z. (2016). Relationship of work ethics with organizational obligation from viewpoint of nurses in Emam Khomeini Hospital in Sari, Biological Ethics Quarterly; 6(20): 34-46. (In Persian).
4. Peterson DK. (2008). Investigation of workplace behavior and the organizations ethical climate. Journal of Business and Psychology; 17(1): 47-61.
5. HusinW, Wan Norhasniah W.(2012). Work ethics from the Islamic Perspective in Malaysia. European Journal of Social Sciences; 29 (1):51.
6. Zameni F. (2016). Study of relationship between ethical behaviors of administrators with organizational health. Biological Ethics Quarterly; 6(20): 50-66. (In Persian).
7. Painter- Morland M. (2008). Business ethics and practice: ethics as the everyday business. Cambridge: Cambridge University Press.
8. Rokhman W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies; 15(1):21-27.
9. Mashayekh PJ. (2013). Relationship between Islamic work ethic and creativity of personnel of Kazeron, Islam and Management Journal; 1(1): 151-162. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-15]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.11.7]

10. Ali JA, Abdullah AO. (2008). Islamic work ethics: A critical review. International Journal of Cross Cultural Management; 15 (1): 5-19.
11. Diane LW. (2002). Determinants of ethical behavior of public administrators: Profession, position, and organizational climate.[MA thesis]. USA: Tennessee State University.
12. Mogimi Khorasani A. (2016). Relationship of work ethic and creativity of personnel. Ethics in Sciences and Technology; 10(3): 85-92. (In Persian).
13. Engelbrecht AS, Van Aswegen AS, Theron CC. (2005). The effect of ethical values on transformational leadership and ethical climate in organizations. South African Journal of Business Management; 36(2): 19.
14. Jery H, Souai S.(2014). Strategic human resource management and performance: The contingency approach case of Tunisia. International Journal of Humanities and Social Science; 4(6):284.
15. Purkazemi MH, Shakeri-Navayi Gh. (2005). Study of organizational culture in management department of Tehran University and role of it on productivity, Journal of Humanities: 38-62.(in Persian).
16. Wahibur R. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. JBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies; 15 (1): 21-27.
17. Mogimi M, Rahbar AH, Islami H. (2007). Organizational spirituality and effect on personnel creativity. Ethics in Sciences and Technology; 2(4): 89-98. (In Persian).
18. Falah M. (2011). Study of the relationship between values on work ethics and creativity in organization. Tehran: 1st Management and Innovation and Entrepreneurship International Conference.
19. Golparvar M, Nadi M A.(2011). Relationship between management supports from ethical behavior with teachers work satisfaction. Journal of Psychology; 14(2):142-160. (In Persian).
20. Kyung-Hwa L. (2005).The relationship between creative thinking ability and creative personality of pre scholars. International Education Journal; 6(2):194-199.
21. Yousef Darwish A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. Personnel Review; 30(2):152-169.
22. Ali A. (2001). Scaling an Islamic work ethic. Journal of Social Psychology; 5(128):575-583.
23. Chudnovsky D, Lopez A, Pupato G. (2006). Innovation and productivity in developing countries: A study of argentine manufacturing firms' behavior (1992–2001). Research Policy; 35(2): 266-288.
24. Haghighatjoo Z, Nazem F. (2007). Managers' creativity, organizational health and employee Productivity University of medical sciences. Health Information Management; 4(1): 143 – 151. (In Persian).
25. Binti Zainol NN. (2008).Islamic work ethics, organizational culture and organizational commitment: A study of employs at Majllis Amanah rakyat. [MA thesis]. Malaysia: University Utara Malaysia.
26. Fereidoni M. (2014). Creativity, innovation and labor productivity, the productivity of human resources. Tehran: The National Conference on Education. (In Persian).
27. Babadi M, Eqbal I, Khalili KA. (2014). Creativity and innovation and its relationship with organizational efficiency. Tehran: International Management Conference: Institute Represents Cultural Ambassadors. (In Persian).
28. Imani MT, Didar F. (2015). The relationship between creativity and organizational efficiency. Tehran: The National Conference of Social Psychology and Educational Sciences. (In Persian).
29. Beiksad J, Sadegi M, Ebrahimpor D. (2016). The effect of organizational factors on the growth of professional ethics of employees. Ethics in Sciences and Technology; 7(2): 57-66. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-15]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.11.7]