

رابطه اخلاقیات شغلی و عملکرد کارکنان در نهادهای حاکمیتی غیر وابسته به دولت

دکتر بهرام ترابی^۱، دکتر سعید جعفری نیا^{۲*}، دکتر اکبر حسن پور^۲، دکتر یوسف وکیلی^۲
۱. دانش آموخته دکتری، گروه آموزشی مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
۲. گروه آموزشی مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۱۹، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۲۱)

چکیده

زمینه: عوامل مختلفی می‌تواند روی عملکرد شغلی کارکنان و موفقیت سازمان تأثیرگذار باشد. یکی از مهم‌ترین عوامل در موفقیت سازمان، اخلاق است. از این رو، این پژوهش با هدف بررسی تأثیر اخلاقیات شغلی بر روی عملکرد کارکنان در نهادهای حاکمیتی غیر وابسته به دولت به انجام رسیده است.

روش: تحقیق حاضر، کاربردی و با رویکردی توصیفی-پیمایشی انجام شد. مدیران و کارکنان نهادهای حاکمیتی غیر وابسته به دولت در شهر تهران به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌برداری طبقه‌ای تصادفی با تسهیم متناسب استفاده شد و ۳۷۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار تحقیق، پرسشنامه‌ای محقق ساز داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها، با استفاده از روش‌های توصیفی و استنباطی (معادلات ساختاری) و از طریق نرم‌افزارهای SPSS و LISREL تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که در جامعه تحت مطالعه، اخلاقیات شغلی (و ابعاد آن یعنی اخلاقیات فردی و اخلاقیات سازمانی) اثرات مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان در نهادهای حاکمیتی غیر وابسته به دولت دارند.
نتیجه‌گیری: مدیران نهادهای حاکمیتی غیر وابسته به دولت برای افزایش سطح عملکرد شغلی کارکنان خود می‌بایست به ابعاد مختلف اخلاقی کارکنان توجه جدی کنند و برای ارتقای سطح اخلاقی کارکنان خود از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی، تشکیل تیم‌های حل مسئله و نظام تشویق کارکنان خود بکوشند.

کلیدواژه‌گان: اخلاق شغلی، عملکرد کارکنان، نهادهای حاکمیتی غیر وابسته به دولت

سرآغاز

بی‌تردید آنچه امروزه سازمان‌های موفق و توسعه‌یافته را از سایرین متمایز می‌سازد، منابع انسانی^۱ آن‌هاست که مدیریت صحیح عملکرد آن می‌تواند زمینه‌های بالندگی سازمانی و بالندگی کارکنان را فراهم آورده و به ایجاد و حفظ مزیت رقابتی و تحقق عملکرد سازمانی کمک شایانی نماید. عملکرد مطلوب^۲ و اثربخش کارکنان یکی از کلیدهای موفقیت سازمان‌هاست؛ عملکرد مطلوب به معنی بهره‌وری^۳، کیفیت^۴، سودآوری و رعایت ارزش‌های اخلاقی^۵ و فرهنگ سازمانی^۶ است. از همین رو است که سازمان‌های موفق جهان تلاش زیادی می‌کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست پیدا نمایند که با فراهم کردن این عوامل، عملکرد کارکنانشان را بهبود بخشند. ارزیابی و مدیریت عملکرد^۷ ابزار مدیریتی ساختارمند و اثربخشی را برای تبدیل اهداف سازمان به اهداف فردی و تحقق آن‌ها فراهم می‌کند(۱).

سیستم‌های مدیریت عملکرد کارکنان منبع بسیار مهمی برای تغذیه سایر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی است ازجمله برنامه‌ریزی نیروی انسانی^۸، آموزش و تربیت کارکنان، کارمند یابی و انتخاب، تعیین مسیر پیشرفت شغلی و حقوق و مزایا (۲). از دیگر سو، سازمان‌ها و نهادهای حاکمیتی که از نظر تأمین بودجه به دولت وابسته نیستند، با در اختیار داشتن شرکت‌ها و هلدینگ‌های تخصصی و همچنین سازمان‌های غیرانتفاعی، ناسودبر و عام‌المنفعه، نقش پررنگی در اقتصاد کشور دارند؛ در ایران تعداد زیادی شرکت مادر (چه خصوصی و چه حاکمیتی) وجود دارد که آمار آن‌ها بنا به دلایلی همچون کوچک شدن بدنه اجرایی دولت و خصوصی‌سازی، رو به گسترش است؛ برای مثال ۱۴ درصد از ۱۴۴ شرکت برتر رتبه‌بندی شده توسط سازمان مدیریت صنعتی در یک سال گذشته را شرکت‌های هلدینگ^۹ و مادر تشکیل داده‌اند؛ بنابراین

و لازمه یک جامعه سالم است و به علت کمک کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره توجه دانشمندان، مربیان و مدیران سازمانها و جوامع را برانگیخته است تا برای حفظ و ارتقای سطح آن کوشش کنند (۱۰). اخلاق کاری یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما، در محیط کار، کمتر به اخلاق کاری توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق کار وجود دارد، ولی در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است (۱۱). ضعف در سیستم اخلاق کاری، به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان منجر می‌شود و در این صورت، انرژی سازمان به منفی تبدیل می‌شود و به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آنکه صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و غیره خواهد شد. نیروی انسانی متعهد به اخلاق کاری و ارزش‌های سازمانی نه تنها عاملی برای برتری سازمان نسبت به سازمان دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایداری برای بسیاری از سازمانها تلقی می‌شود. درواقع امروزه سازمان‌هایی موفق هستند که کارکنان توانمند، متعهد و اخلاق‌مدار دارند (۱۲). بر این اساس و با توجه به خلاء مطالعاتی مشاهده شده در نهادهای حاکمیتی غیروابسته به دولت، تحقیق پیش رو سعی داشته است تا به پرسش اصلی زیر پاسخ دهد: "در نهادهای حاکمیتی غیروابسته به دولت، اخلاقیات شغلی چه رابطه‌ای با عملکرد کارکنان دارد؟". در این راستا، با توجه به بررسی‌های به عمل آمده از مبانی نظری و پیشینه تحقیق، مدل فرضی زیر به عنوان مدل مفهومی پژوهش طراحی گردید. (نگاره ۱)

بر این اساس، فرضیه‌های تحقیق به صورت زیر تدوین شدند:

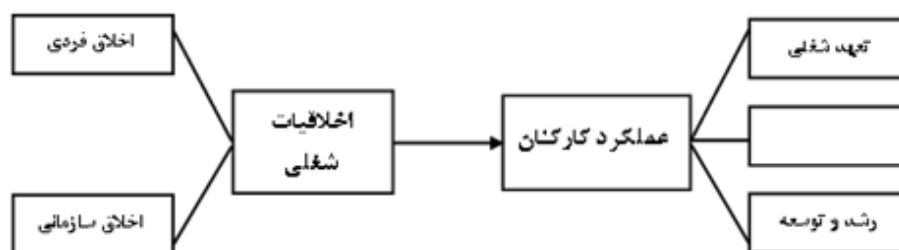
H_1 : اخلاقیات شغلی با عملکرد کارکنان در نهادهای حاکمیتی غیروابسته به دولت رابطه دارد.

H_{1-1} : اخلاق فردی با عملکرد کارکنان در نهادهای حاکمیتی غیروابسته به دولت رابطه دارد.

H_{1-2} : اخلاق سازمانی با عملکرد کارکنان در نهادهای حاکمیتی غیروابسته به دولت رابطه دارد.

عملکرد این جنس سازمانها که سهم بسزایی در اقتصاد ملی دارند بسیار حائز اهمیت می‌باشد (۳). عوامل مختلفی می‌تواند روی عملکرد شغلی کارکنان و موفقیت سازمان تأثیرگذار باشد. یکی از مهم‌ترین عوامل در موفقیت سازمان، اخلاق^۱ است. اخلاق، موضوعی است که هرگز در قاموس زندگی فردی و اجتماعی انسانها فراموش نشده و نخواهد شد (۴).

اخلاق جمع واژه خلق و به معنای خوی هاست (۵). امروزه اخلاق حرفه‌ای^{۱۱} یکی از مباحث مهم در جامعه است و این از آن روست که اخلاق نقش مهمی در جهت دهی رفتار انسان در عرصه کار و فعالیت دارد (۶). توجه به اخلاق و اصول اخلاقی^{۱۲} که در هر جامعه با توجه به نوع فرهنگ آن جامعه تدوین شده است، یکی از عوامل موفقیت جامعه است. محققان در نقش رعایت اخلاق در تمام شئون سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان، توافق دارند. رفتار اخلاقی تأثیر چشمگیری روی فعالیتها و نتایج سازمان دارد، زیرا بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و میزان خطرپذیری را کاهش می‌دهد (۷). در دنیای مدرن امروز مفاهیم اخلاق کاری و مسئولیت‌های اجتماعی^{۱۳} رنگ باخته و کشور ما نیز از این آسیبها مصون نمانده است. مقوله‌هایی مثل فرهنگ کار، مسئولیت‌پذیری، وجدان کار^{۱۴}، نظم، تعهد^{۱۵} کاری و انضباط، در کیفیت کالا و خدمات ارائه شده مشخص می‌شود و اگر کالا و خدمات ارائه شده در کشور کیفیت خوبی ندارد، به این دلیل است که در سده اخیر، اخلاق و فرهنگ کار کشور ما دچار آسیب جدی شده است و باید در آن بازنگری شود (۸). در عصر حاضر ضررها و آسیب‌هایی که به دلیل بی‌توجهی به خلقیات نیروی کار، بر انگیزش، بهره‌وری و کیفیت خدمات وارد آمده است، ایجاب می‌کند به کارگیری قواعد و مقررات مدیریت و متناسب کردن آن با خلقیات انسان در هدایت او مطرح شود. مهم‌ترین ارزش‌های اخلاقی که در این زمینه به آن‌ها توجه می‌شود عبارتند از: صداقت، درست کاری، انصاف، پاسخگویی، کارآمدی، تعهد، وفاداری، مشارکت و رفتار تیمی، ترجیح منافع جمعی بر منافع شخصی، رازداری و امانت‌داری (۹). اهمیت بررسی اخلاق در این است که در صورت درونی‌نشدن ارزش‌های اخلاقی در یک جامعه و سازمان‌های آن، نه قانون و نه مساعی و تدابیر دولت و دیگر لوازم و سازوکارها، کارکرد و کارایی نخواهند داشت. اخلاق ضرورت



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

متناسب انتخاب شد. در جدول ۱، آمار توصیفی (فراوانی) در خصوص ۳۷۵ نفر نمونه آماری مشمول در تحقیق ارائه شده است. ابزار اصلی مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه‌ای محقق ساز بود که مجموعاً ۳۲ گویه را در خود جای می‌داد. در این پرسشنامه، پاسخ‌ها بر اساس طیف پنج نقطه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) طراحی شدند. در جدول ۲، ساختار این پرسشنامه قابل مشاهده می‌باشد:

این تحقیق، از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ رویکرد توصیفی-پیمایشی و از نوع مطالعات همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، مدیران و کارکنان نهادهای حاکمیتی غیروابسته به دولت در شهر تهران بودند که در زمان انجام تحقیق (سال ۱۴۰۰)، تعداد آنها حدود ۱۵۰۰۰ نفر بود. بر مبنای فرمول کوکران، برای این جامعه، حداقل ۳۷۵ نمونه آماری نیاز بود که با استفاده از روش نمونه‌برداری طبقه‌ای تصادفی با تسهیم

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۲۱۷ / ۵۷/۸۶
	زن	۱۵۸ / ۴۲/۱۳
سن	کمتر از ۳۰ سال	۴۳ / ۱۱/۴۶
	۳۱ تا ۴۵ سال	۱۶۹ / ۴۵/۰۶
	۴۶ تا ۶۰ سال	۱۴۴ / ۳۸/۴
	بیشتر از ۶۰ سال	۱۹ / ۵/۰۶
میزان تحصیلات	فوق دیپلم یا کمتر	۳۸ / ۱۰/۱۳
	کارشناسی	۱۳۷ / ۳۶/۵۳
	کارشناسی ارشد	۱۳۳ / ۳۵/۴۶
	دکتری	۶۷ / ۱۷/۸۶
سابقه کار	کمتر از ۱۰ سال	۶۱ / ۱۶/۲۶
	۱۰ تا ۲۰ سال	۱۶۲ / ۴۳/۲
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۵۲ / ۴۰/۵۳

جدول ۲: ساختار پرسشنامه

متغیر	ابعاد	لیبل در نرم افزار	تعداد گویه‌ها
اخلاقیات شغلی	اخلاق فردی	PE	۷
	اخلاق سازمانی	OE	۷
عملکرد کارکنان	تعهد شغلی	JC	۶
	بهره‌وری شغلی	JP	۶
	رشد و توسعه	G-D	۶

از ۰/۷ بدست آمد، از اینرو، پایایی ابعاد و کل پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت.

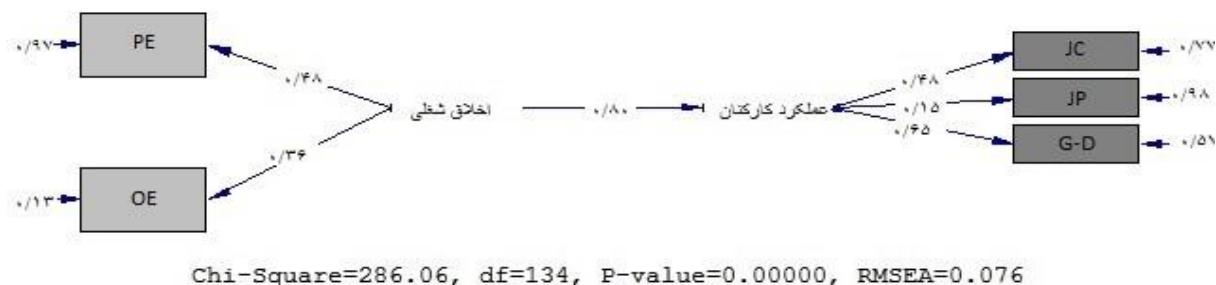
با توجه به نوع تحقیق و نوع متغیرها، جهت تجزیه و تحلیل داده‌های آماری و بررسی سؤالات پژوهش با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای آماری SPSS و LISREL، از آماره‌های توصیفی و آزمون‌های استنباطی (معادلات ساختاری) متناسب با نوع داده‌ها و متغیرها استفاده گردید.

در پژوهش حاضر، جهت بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری استفاده شد؛ به این ترتیب که ابتدا سؤالات پرسشنامه تهیه و در اختیار چند نفر از متخصص و صاحب‌نظران و اساتید رشته مدیریت قرار گرفت و پس از بررسی و اظهار نظر متخصصان و اساتید و ویرایش سؤالات، پرسشنامه نهایی تدوین شد. علاوه بر این، روایی پرسشنامه تحقیق از طریق تحلیل عاملی تأییدی نیز مورد بررسی قرار گرفت. همچنین، به منظور بررسی اعتبار (پایایی) پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. با توجه به اینکه آلفای کرونباخ همه متغیرها و کل پرسشنامه بالاتر

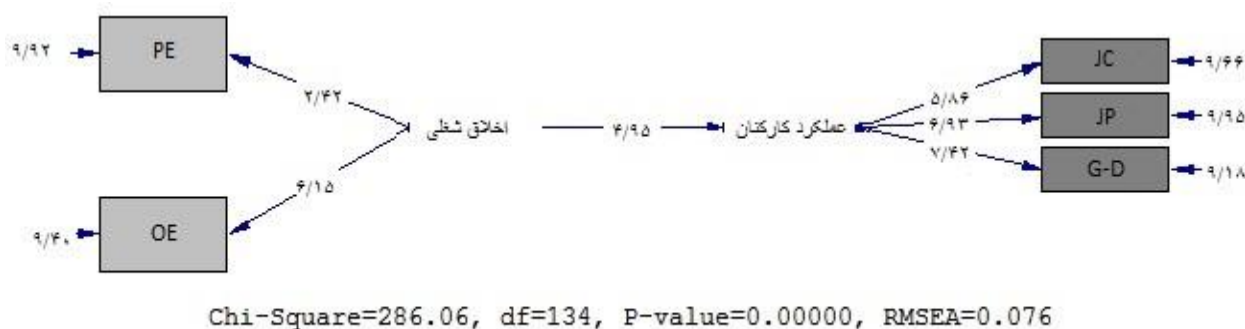
یافته‌ها

آزمون فرضیه‌های مستقیم با استفاده از روابط ساختاریافته خطی:

پس از تعیین مدل‌های اندازه‌گیری به منظور ارزیابی مدل مفهومی تحقیق و همچنین اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان



نگاره ۲: مدل کلی تحقیق در حالت استاندارد



نگاره ۳: مدل کلی تحقیق در حالت معنی‌دار

اخلاق سازمانی با ضریب (۰/۳۶) اثر مثبت قوی‌تری را بر عملکرد کارکنان نهادهای حاکمیتی غیروابسته به دولت داشته است. از این نتایج استنباط می‌شود که پیروی مدیران و کارکنان نهادهای حاکمیتی غیروابسته به دولت از اخلاقیات کاری (فردی و سازمانی) موجبات بهبود در عملکرد آنها را فراهم می‌آورد. این نتایج، با نتایج تحقیقات انجام شده توسط برخی محققان همخوانی دارد. (۸-۱۰، ۱۲-۱۶). بر اساس نتایج حاصل از این تحقیق، به مدیران ارشد و سیاست‌گذاران نهادهای حاکمیتی غیروابسته به دولت پیشنهاد می‌شود استراتژی‌های سازمانی خود را با محوریت اخلاقیات فردی و سازمانی تنظیم کنند و همواره سعی نمایند در زمینه نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان‌های تحت امر خود کوشا باشند. با توجه به محدود بودن پژوهش‌ها در این حیطه، پیشنهاد می‌شود مطالعات دیگری در این زمینه صورت گیرد تا بتوان نتایج تحقیق را تعمیم داد و در سیاست‌های کلی مدنظر قرار داد.

با توجه به شکل‌های (۲ و ۳)، جدول (۳) ضریب معناداری و نتایج آزمون فرضیه‌های مستقیم تحقیق را به طور خلاصه نشان می‌دهد:

جدول ۳: نتیجه آزمون فرضیه‌های مستقیم

فرضیه‌ها	استاندارد	معناداری	نتیجه
H ₁	۰/۸۰	۴/۹۶	تأیید
H ₁₋₁	۰/۴۸	۲/۴۲	تأیید
H ₁₋₂	۰/۳۶	۶/۱۵	تأیید

بحث

در این تحقیق سعی شد تا با انجام یک مطالعه علمی و نظام‌مند بر روی نهادهای حاکمیتی غیروابسته به دولت، چگونگی اثرگذاری اخلاقیات کاری بر روی عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار گیرد. بر اساس نتایج حاصله از تحقیق، مشخص شد که در نهادهای حاکمیتی غیروابسته به دولت اخلاق شغلی به صورت بسیار قوی و مثبت (با ضریب ۰/۸) با عملکرد کارکنان در رابطه است. با نگاهی دقیق‌تر به ابعاد اخلاقیات کاری، مشخص است که اخلاق فردی با ضریب (۰/۴۸) به نسبت

appraisal: the arena of contrasting meanings. Journal of Management of Government Organizations; 7(3): 29-44. (In Persian).

4. Rafiee M, Ghafari H, Karimi H. (2020). Investigating the role of piety in improving employee performance. Journal of Management at Islamic University; 9(19): 49-70. (In Persian).
5. Farhud DD. (2007). Overview of the ethics history with collecting various fields of ethics. Ethics in Science & Technology; 2 (1, 2):1-6. (In Persian).
6. Asadian S, Rahimzadeh V. (2018). Reflection of professional ethics in the nursing curriculum. Ethics in Science and Technology; 13(4): 30-37. (In Persian).
7. Haghighat Shahrestani M, Pourezat A, Me3marzadeh G, Hamidi N. (2020). excellence in organizational ethics in Iranian government organizations in the light of Nahj al-Balaghah. Research Journal of Nahj al-Balaghah; 8(29): 59-79. (In Persian).
8. Hassi A, Balambo MA, Aboramadan M. (2021). Impacts of spirituality, intrinsic religiosity and Islamic work ethics on employee performance in Morocco: the mediating role of intrinsic motivation. Journal of Islamic Accounting and Business Research; 12(3): 439-456.
9. Jalali M, Iman M. (2020). The role of social responsibility and ethics in employee performance, national conference on improvement and reconstruction of organizations and businesses. Iran/Tehran: Tarbiat Modares University. (In Persian).
10. Sagheb Esmaeilpour M, Abdi K, Hoseini MA, Biglarian A. (2019). Relationship between work ethic and job performance of administrative, medical staff of the University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences and affiliated centers in 2017. Journal of Rehabilitation; 20(1): 52-63. (In Persian).
11. Ahdi S, Heidarizadeh Z, Hasani M, Ghasemzadeh A. (2020). The role of organizational climate in the relationship between Islamic work ethic and deviant behaviors in the workplace and service quality. Journal of Islamic Management; 28(3): 171-193. (In Persian).
12. Montazeri A, Rashidmir A, Zarei M, Modirpanah N. (2019). Structural analysis of the role of work ethic in employees' job performance. Iran/Rasht: 3rd National Congress of Sports Science and Health Achievements. (In Persian).
13. Morris LR. (2021). Ethics, leadership and the dreaded performance appraisal. Bingley: Emerald Publishing Limited. 71-80.
14. Hough C, Sumlin C, Green KW. (2020). Impact of ethics, trust, and optimism on performance. Management Research Review; 43(9): 1135-1155.
15. Porcena YR, Parboteeah KP, Mero NP. (2020). Diversity and firm performance: role of corporate ethics. Management Decision; 2(4).

نتیجه گیری

بسیار واضح است که انسان باید برخوردها و رفتارهای خود را بر اساس اصول مبانی انسان شناسی الهی که مشتمل بر تعهد نسبت به خود، دیگران، خدا، طبیعت و احکام دینی است، تنظیم نماید و به آن ملتزم و پای بند باشد. افزون بر آن رفتارهای عمومی اخلاقی، در هر جامعه، افراد به لحاظ موقعیت و جایگاه خاص خانوادگی، شغلی، تحصیلی و... باید به الزامات و قوانین و ضوابط دیگری نیز ملتزم و پای بند باشند. در این راستا و بر مبنای نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر مشخص شد مدیران نهادهای حاکمیتی غیر وابسته به دولت برای افزایش سطح عملکرد شغلی کارکنان خود می بایست به ابعاد مختلف اخلاقی کارکنان توجه جدی کنند و برای ارتقای سطح اخلاقی کارکنان خود از طریق برگزاری کارگاه های آموزشی، تشکیل تیم های حل مسئله و نظام تشویق کارکنان خود بکوشند.

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندانگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته اند.

واژه نامه

1. Human resources	منابع انسانی
2. Optimal performance	عملکرد مطلوب
3. Efficiency	بهره وری
4. Quality	کیفیت
5. Ethical values	ارزش های اخلاقی
6. Organizational culture	فرهنگ سازمانی
7. Performance management	مدیریت عملکرد
8. Human resource planning	برنامه ریزی نیروی انسانی
9. Holding companies	شرکت های هولدینگ
10. Ethics	اخلاق
11. Professional ethics	اخلاق حرفه ای
12. Ethical principles	اصول اخلاقی
13. Social responsibility	مسئولیت اجتماعی
14. Work conscience	وجدان کاری
15. Commitment	تعهد

References

1. Ahmadi A, Farvardin M. (2020). Investigating the effect of knowledge management on employee performance (Case study: Kaveh Methanol Petrochemical). An Approach to Business Management; 1(3): 58-80. (In Persian).
2. Brown TC, O'Kane P, Mazumdar B, McCracken M. (2019). Performance management: a scoping review of the literature and an agenda for future research. Human Resource Development Review; 18(1): 47-82.
3. Aref H, Seyed Javadin SR, Pourezat A, Mohammad Elyasi G. (2019). Performance

workspace and sales staff performance. Ethics in Science and Technology; 12(2). (In Persian).

16. Bolbol Amiri A, Movaghar M, Shirkhodaee M. (2017). Analyzing the relationship between ethical