

بررسی نقش میانجی اخلاق کاری در رابطه با ارتباط تعهد کاری و عملکرد کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس

علیرضا گنجی پور سراحی

کارشناسی مهندسی عمران، میناب، دانشگاه آزاد اسلامی

چکیده

این تحقیق به بررسی رابطه بین تعهد کاری و عملکرد کاری با واسطه‌گری اخلاق کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس می‌پردازد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس که تعداد آن‌ها ۲۵۰ نفر می‌باشد را تشکیل داد. نمونه آماری پژوهش تعداد ۱۴۸ نفر از کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس بودند که به صورت غیرتصادفی در دسترس از بخش‌ها و دوایر مختلف و بر اساس جدول مورگان انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد عملکرد کاری پاترسون (۱۹۹۲) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵، پرسشنامه استاندارد اخلاق کاری کادوزیر (۲۰۰۲) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ و پرسشنامه تعهد کاری بالفور و وکسلر (۱۹۹۶) استفاده شد. جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق و به دست آوردن برآوردهای کمی روابط بین متغیرها از نرم افزار SPSS23 و Lisrel استفاده شد. نتایج نشان داد که بین تعهد کاری با اخلاق کاری در کارکنان شهرداری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین اخلاق کاری با عملکرد کاری رابطه مثبت و معناداری دارد. بین تعهد کاری و عملکرد کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون حاکی از آن بود که متغیر اخلاق کاری حدود ۵۷ درصد از تغییرات عملکرد کاری را پیش‌بینی می‌کنند. متغیر تعهد کاری حدود ۷۵ درصد از تغییرات عملکرد کاری را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین نتایج معادلات ساختاری نشان داد که ضریب مسیر مستقیم تعهد کاری بر عملکرد کاری با مقدار ضریب ۰/۸۷ معنی‌دار بود. تعهد کاری دارای اثر مثبت و معنی‌دار بر اخلاق کاری با ضریب ۰/۴۲ می‌باشد. اخلاق کاری دارای اثر مثبت معنی‌دار بر عملکرد کاری می‌باشد. با تایید نقش میانجی اخلاق کاری، تعهد کاری دارای اثر غیرمستقیم و معنی‌دار بر عملکرد کاری می‌باشد. بنابراین بین تعهد کاری و عملکرد کاری با نقش واسطه‌ای اخلاق کاری رابطه وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: تعهد، عملکرد، اخلاق کاری، شهرداری.

مقدمه

نیروی انسانی در هر سازمان نیازمند توجه فراوان است؛ اگر تمامی منابع در بهترین کیفیت آماده باشند ولی نیروی انسانی مناسب در دسترس نباشد، به طور یقین فعالیت‌های سازمان با مشکلاتی روبرو خواهد شد. نیروی انسانی متعهد و کاردان با انجام درست وظایف می‌توانند بسیاری از کمبودهای مربوط به سایر منابع را جبران کنند و موجب رسیدن سازمان به اهدافش شوند. در این راستا پاسخگویی به نیازهای اساسی کارکنان در هر سازمان در اولویت قرار می‌گیرد (کاملی و نظری، ۱۳۹۳). حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد کاری آن است. اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هر چه بیشتر درباره آن واداشته است (شکرکن، نیسی، نعامی، مهربابی‌زاده هنرمند، ۱۳۹۰). عملکرد را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند که هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان انجام می‌دهد (ماتاویلدو، ۲۰۱۳). عملکرد شغلی درجه‌ای از انجام وظایف محول شده به فرد در شغل وی محسوب می‌شود (محمدی، باقری، صفریان، علوی برازجانی، ۱۳۹۵). عملکرد شغلی مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل دانش، مهارت‌ها، شایستگی مدیریت، وجدان و توانایی‌های ادراکی در محیط شغلی است (رتمن و موسترت، ۲۰۱۵). عملکرد کاری از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روانشناسان عملکرد کاری را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تاثیر دارند (فرس و فای، ۲۰۱۱). عملکرد عبارت است از مجموعه رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند (مسعودی مراقی و استوار، ۱۳۹۳). عملکرد کاری در واقع میزان بازدهی است که موجب اشتغال افراد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی حاصل می‌شود و تحت تاثیر دو عامل؛ یعنی توانایی کارکنان برای انجام وظایف کاری و نیز وجود انگیزه در آنان است؛ زیرا افراد اگر توانایی و انگیزه‌های لازم را داشته باشند کارهای خود را خوب انجام می‌دهند (نصیری ولیک بنی، ۱۳۹۳). در رابطه با عملکرد کاری می‌توان گفت عملکرد کاری درجه‌ای از انجام وظایف محول شده به فرد در شغل وی محسوب می‌شود (محمدی، باقری، صفریان و علوی برازجانی، ۱۳۹۵). عملکرد شغلی یک متغیر اصلی در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی می‌باشد. بسیاری از بررسی‌ها و تحقیقات روانشناسان صنعتی و سازمانی مربوط به شناسایی، ارزیابی یا بهبود عملکرد شغلی بوده‌اند. این موضوع علاوه بر شرکت‌های خصوصی در مورد سازمان‌های دولتی نیز اهمیت دارد، چرا که عملکرد ضعیف کارکنان یک سازمان دولتی نیز موجب نارضایتی ارباب رجوع آن سازمان شده و همچنین منجر به عدم تحقق اهداف پیش‌بینی شده برای آن سازمان می‌شود. عملکرد شغلی مطلوب کارکنان یک سازمان، بهره‌وری آن سازمان را افزایش داده و این امر به نوبه خود موجب ارتقای سطح خدمات آن سازمان و بهبود اقتصاد ملی می‌گردد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵). عملکرد به عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان، عبارت است از تکه‌های مجزای رفتاری که فرد در طول یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهد (براتی، عریضی، نوری، ۱۳۸۸). عملکرد شغلی مبین سهم کارکنان در سازمانی است که در آن کار می‌کنند. عملکرد کلی بیانگر سهم کلی فرد در سازمان می‌باشد. عملکرد کلی شامل سه بعد اساسی می‌باشد: عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد شهروندی و عملکرد مخرب. عملکرد وظیفه‌ای، رفتاری است که به تولید حقیقی کالا یا ارائه خدمت منجر می‌شود. برای ارتقاء عملکرد وظیفه‌ای، کارکنان باید از دانش نظری و عملی لازم برخوردار باشند. عملکرد شهروندی، رفتاری است که به محیط روان‌شناختی و اجتماعی سازمان مربوط

¹ Motowidlo

² Rothmann & Mostert

³ Frese & Fay

است. عملکرد شهروندی می‌تواند به نفع فرد یا کل سازمان باشد. فعالیت‌هایی که به نفع سازمان باشند، رفتار شهروندی سازمانی نامیده می‌شوند. منافع برخی فعالیت‌ها و اقدامات متوجه افراد خاصی می‌شود، به چنین فعالیت‌هایی رفتار شهروندی فردی گفته می‌شود عملکرد مخرب برخلاف عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد شهروندی، سازنده نیست و مبین رفتارهای ارادی برای صدمه‌زدن به سازمان می‌باشد (استوارت و براون، ۲۰۱۴). از سویی تعهد سازمانی، بیان و حالت روانی است که هر کارمند را به سازمان پیوند می‌دهد. تعهد سازمانی با بسیاری از رفتارهای کاری کارکنان مرتبط است؛ از جمله اینکه تعهد کاری اثرهای بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد (ساعتچی، قاسمی، نمازی، ۱۳۸۷). تعهد سازمانی کارکنان نیز تحت تأثیر این موضوع می‌باشد زیرا اگر مدیران بخواهند از میزان غیبت و ترک خدمت کارکنان بکاهند، باید به اقداماتی دست بزنند که اعضای سازمان نسبت به شغل خود، نگرش مثبت پیدا کنند و چنانچه جو بی‌اعتمادی در سازمان حاکم باشد، این نگرش مثبت از بین خواهد رفت. تحقیقات اولیه در حوزه تعهد بر تک بعدی بودن مفهوم تعهد اشاره داشته‌اند. ولی یافته‌ها و تحقیقات جدید بیشتر بر چند بعدی بودن این مفهوم دلالت دارند. بین سه نگرش ذکر شده تعهد کاری در طول زمان بیشتر دستخوش تغییر بوده است. تعهد به صورت‌های مختلفی تعریف و سنجیده شده است. در حقیقت این فقدان اجماع در تعریف تعهد، به طور عمده‌ای به خاطر رفتار به عنوان یک مفهوم چند بعدی بوجود آمده است. مرور تعاریف زیر نشان می‌دهد که تعهد الف) یک نیروی تکلیف است و ب) به رفتار جهت می‌دهد. تعهد الزامی است که آزادی عمل را محدود می‌کند. تعهد حالتی است که یک فرد را با اعمال او پیوند می‌دهد و از این طریق فرد به این اعتقاد می‌رسد که به فعالیت‌های خود ادامه دهد. تعهد تکلیفی است که فرد باید در مواجهه با تغییر نگرش به آن ارزش بگذارد. عامل مهمی که باید در مرور تعاریف مختلف تعهد در نظر گرفته شود، این است که آیا می‌توان تعهد را از مفاهیم مرتبط دیگر مثل انگیزه‌ها و نگرش‌های عمومی متمایز کرد؟ به اعتقاد چندین نویسنده که از تعهد تعاریف عمومی ارائه کرده‌اند، تعهد از انگیزش یا نگرش‌های عمومی متفاوت است. به اعتقاد این نویسندگان، تعهد به طور مستقل از انگیزه‌ها و نگرش‌های عمومی رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در حقیقت تعهد ممکن است به تداوم یک دوره از عمل حتی در مواجهه با انگیزه‌ها و نگرش‌های متعارض منجر شود. برای مثال ممکن است تعهد شود افراد به روش‌هایی رفتار کنند که از دیدگاه ناظر بی‌طرف مخالف با نفع شخصی شان به نظر رسد (می‌یر و هرسکوویچ^۴، ۲۰۱۱). طبق تحقیقات صورت گرفته عملکرد افراد در سازمان می‌تواند متأثر از نگرش‌های آنان درباره سازمان‌شان باشد، از این رو آگاهی از این نگرش برای مدیران و کارکنان هر کاری ضروری به نظر می‌رسد. مدیران بیشتر علاقه‌مند به دانستن آن دسته از نگرش‌هایی هستند که به کار و سازمان مرتبط است، از جمله تعهد کاری که در پژوهش حاضر روابط آن‌ها با توجه به نقش واسطه‌ای و اخلاق حرفه‌ای مورد بررسی قرار می‌گیرد. سازمان‌ها به منظور تحقق اهدافشان باید توجه خویش را بر کارآیی حداکثری کارکنانشان متمرکز کنند. بر اساس پژوهش‌های پیشین عوامل تأثیرگذار بر کارآیی و عملکرد مثبت کارکنان می‌توانند شامل احساس پیوند کارکنان با سازمان و وفاداری کاری که احساس تعلق داشته باشند به آن سازمان هست می‌باشند. اکنون سازمان‌ها دریافته‌اند که کارکنانی که احساس تعلق به سازمان داشته باشند متعهد به سازمان باقی می‌مانند و با وفاداری شان به راحتی سازمان را ترک نمی‌کنند بلکه خودشان را عضوی از سازمان تلقی می‌کنند. بر اساس تعاریف فوق یکی از مسائل و مشکلات سازمان‌های امروزی کمبود یا عدم تعهد و وفاداری بین کارکنان و سازمان مربوطه است. خصوصاً در سازمان‌های دولتی این امر موجب

⁴ Stewart and Brown

⁵Meyer and Herscovitch

تلاش برای فاصله گرفتن از کار و عدم صراحت در اهداف کاری می‌شود. چنانچه یک فرد به کاری احساس تعلق و وفاداری کند عملکرد وی نیز افزایش خواهد یافت. در پژوهش راجل و همکاران وفاداری کارکنان به تدام حضور کارکنان و بهبود عملکردشان نسبت داده شد (افراسیابی، پیرزاد، ۱۳۹۶). از سویی دیگر امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. (غلامی، ۱۳۸۸).

اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تأکید اسلام نیز می‌باشد به طوری که پیامبر اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده‌اند. از این رو اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا کند. انضباط کاری، مهرورزی، دادورزی، معاشرت سازنده، مشاورت، تواضع، وفای به عهد، خدمت‌گزاری، مدارا از جمله شیوه‌های مطلوب اخلاقی مورد تأکید اسلام در مدیریت سازمان‌ها محسوب می‌شود که جهت تحقق آن‌ها تدوین منشور اخلاقیات و عملی ساختن آن در سازمان‌ها ضروری است. در این راستا با ایجاد ضمانت‌های اجرایی و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان می‌توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد کارکنان از یک سو و رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد. پژوهش‌های زیادی در مورد موضوعات تعهد کاری و عملکرد کاری انجام شده ولی در این بین نقش اخلاق کاری در کنار تعهد چندان مورد بررسی قرار نگرفته است، از این رو هدف مطالعه حاضر این است که ارتباط بین تعهد کاری با عملکرد کاری را با توجه به نقش واسطه‌ای اخلاق کاری تبیین نماید. بنابراین سوال اساسی پژوهش حاضر عبارت است از آیا بین تعهد کاری و عملکرد کاری با واسطه‌گری اخلاق کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

پیشینه تحقیق

همتی دوین، حیدری و معقول (۱۳۹۶) مطالعه‌ای با عنوان بررسی تأثیر فرهنگ سازمان بر تعهد کاری و رضایت کاری انجام دادند. هدف از این پژوهش بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان شرکت تولیدی قند شیروان در سال ۹۵ می‌باشد. جامعه آماری شامل ۱۷۰ نفر کارکنان قرارداد دائم شرکت تولیدی قندشیروان می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۸ نفر تعیین گردید. برای نیل به اهداف تحقیق از پرسشنامه استفاده شده و روش تحقیق توصیفی پیمایشی می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از رگرسیون استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داده که t تحلیل عاملی، همبستگی پیرسون، آزمون مولفه‌ی فرهنگ سازمانی (بوروکراتیک و نوآوانه) تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی نداشته است. ولی فرهنگ سازمانی حمایتی بر تعهد سازمانی دارای تأثیر معنادار و مستقیمی باشد. بر اساس نتایج بدست آمده، سه مولفه فرهنگ سازمانی (بوروکراتیک)، نوآوانه و حمایتی بر رضایت شغلی دارای تأثیر معنادار و مستقیم می‌باشد. اسماعیلی، صیدزاده (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین رضایت کاری و عملکرد کارکنان با نقش میانجی وفاداری کاری در سازمان جهاد کشاورزی استان ایلام اجرا کردند. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از حیث نوع تحقیق، توصیفی-

همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کارشناسان سازمان مذکور بوده و تعداد ۲۴۰ نفر از طریق نمونه‌گیری تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. روایی و پایایی پرسشنامه به ترتیب با روش‌های روایی محتوا و ضریب آلفای کرونباخ تایید شد. نتایج مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که رضایت کاری به طور مستقیم با ضریب مسیر ۰.۶۲ صدم بر وفاداری کاری و وفاداری کاری نیز با ضریب مسیر ۰.۷۶ صدم بر عملکرد کاری تدثیر مثبت دارد. محمدی (۱۳۹۴) بررسی رابطه ابهام نقش با خشنودی کاری و عملکرد کاری با میانجی‌گری رفتارهای پویای کاری هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ابهام نقش با خشنودی کاری و عملکرد کاری با میانجی‌گری رفتارهای پویای کاری هست. جامعه این پژوهش کارکنان رسمی و قراردادی پالایشگاه گار بید بلند بوده است که بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تعداد ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. طرح پژوهش در این مطالعه از نوع طرح همبستگی، از طریق الگویابی مطالعات ساختاری است. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل مقیاس ابهام نقش ریز، هوس و لیرتزن، پرسشنامه خشنودی (بریفلد و راث) و پرسشنامه عملکرد کاری، پرسشنامه رفتارهای پویا بود. ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از روش تحلیل مسیر انجام شد. نتایج از برازندگی الگو با داده‌ها حمایت کردند. یافته‌ها نشان داد که رفتار پویا رابطه ابهام نقش با خشنودی کاری و عملکرد کاری را میانجی‌گری می‌کند. همه مسیرهای الگوی پژوهش در سطح $p < 0.001$ معنی‌دار هستند و شاخص برازش کلی ۰/۰۴ می‌باشد که نشان دهنده برازش عالی الگو می‌باشد. نتیجه‌ای که می‌توان از این پژوهش گرفت رفتارهای پویای کاری موجب رفع ابهام برای کارکنان و در نهایت اثرات منفی ابهام نقش بر متغیرهای خشنودی و عملکردی را دفع کرده و موجب بالا رفتن عملکرد و خشنودی کارکنان می‌گردد.

باکوتیک^۶ (۲۰۱۶) مطالعه خود را با موضوع رابطه بین رضایت کاری و عملکرد انجام داد و به این نتیجه رسید که رضایت کاری نقش بیشتری در تعیین عملکرد دارد نسبت به نقش عملکرد در تعیین رضایت کاری. ایوان، عبدالرحمن و لانگ^۷ (۲۰۱۴) پژوهشی با موضوع رضایت کاری کارکنان و عملکرد کاری، را در یک خرده سازمان خرده فروشی زنجیره‌ای در مالزی را انجام دادند که جامعه مورد مطالعه از بین کارکنان این خرده فروشی در کشور مالزی بود و به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای رضایت و عملکرد کاری همبستگی معناداری وجود دارد. کانگ و تاین^۸ (۲۰۱۳) نیز مطالعه‌ای را با عنوان عوامل موثر بر وفاداری کارکنان و تعهد کاری به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق رضایت کاری، که مطالعه‌شان در زمینه بانکداری دولتی و جامعه هدف از بین کارکنان بانک در شهر چای میته ویتنام انتخاب شده‌اند که نتیجه این مطالعه نشان می‌دهد که سطوح بالاتر رضایت با سطوح بالاتر وفاداری کاری همبستگی مثبت دارد، با استفاده از تحلیل مسیر مشخص شد که وفاداری بیشتر مستلزم دستیابی به رضایت کاری بیشتر است. چیانگ و تسانگ‌سنگ^۹ (۲۰۱۱) مطالعه‌ای با عنوان تاثیر حمایت کاری ادراک شده بر عملکرد کاری انجام دادند. نتایج نشان داد که حمایت کاری ادراک شده، به تنهایی نمی‌تواند چندان بر عملکرد کاری موثر باشد.

فرضیه‌های تحقیق

۱. بین تعهد کاری با اخلاق کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس وجود دارد.
۲. بین اخلاق کاری با عملکرد کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس رابطه دارد.
۳. بین تعهد کاری و عملکرد کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس رابطه وجود دارد.
۴. اخلاق کاری در رابطه بین تعهد کاری و عملکرد کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند.

⁶ Bacotic

⁷ Yvonne, Abdull Rahman & Long

⁸ Khuong & Tien

⁹ Chiang & Tsung-Sheng

روش تحقیق

پژوهش حاضر با توجه به هدف که به دنبال بررسی رابطه میان متغیرهاست، پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی است. پژوهش حاضر با توجه به هدف که به دنبال بررسی رابطه میان متغیرهاست، پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس بودند که در زمان اجرای پژوهش در استخدام شهرداری مذکور بوده و در بخش‌های مختلف آن به فعالیت اشتغال داشتند. نمونه آماری پژوهش تعداد ۱۴۸ نفر از کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس بودند که به صورت غیرتصادفی در دسترس از بخش‌ها و دواير مختلف و بر اساس جدول مورگان انتخاب شدند. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:

۱) پرسشنامه عملکرد کاری پاترسون (۱۹۹۲): این پرسشنامه توسط پاترسون (۱۹۹۲) ساخته شده است که از ۱۵ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش عملکرد کاری کارکنان به کار می‌رود. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۴ نقطه‌ای می‌باشد که برای هر گویه پاسخ از «به ندرت»، «گاهی»، «اغلب» و «همیشه» در نظر گرفته شده است. سیاهی و شکرکن (۱۳۷۵؛ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) پایایی پرسشنامه عملکرد کاری را از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش داده‌اند. همچنین، سیاهی و شکرکن (۱۳۷۵؛ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) روایی این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن با پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد در سطح $P < 0/05$ قابل قبول گزارش کرده‌اند. در پژوهش اصلانپور جوکندان و همکاران (۱۳۹۰) پایایی پرسشنامه عملکرد کاری از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۹ به دست آمد. روایی این مقیاس نیز از طریق همبسته کردن با یک سوال کلی محقق ساخته $r = 0/61$ در سطح معنی داری $p < 0/001$ به دست آمد.

۲) پرسشنامه اخلاق کاری کادوزیر (۲۰۰۲): برای اندازه‌گیری اخلاق کاری از پرسشنامه ۱۶ سوالی کادوزیر (۲۰۰۲) که اخلاق را در ۸ بعد مسئولیت‌پذیری (سوالات ۱، ۲)، صادق بودن (سوالات ۳، ۴)، عدالت و انصاف (سوالات ۵، ۶)، وفاداری (سوالات ۷، ۸)، برتری‌جویی و رقابت طلبی (سوالات ۹، ۱۰)، احترام به دیگران (سوالات ۱۱، ۱۲)، همدردی با دیگران (سوالات ۱۳، ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (سوالات ۱۵، ۱۶)، اندازه‌گیری می‌کند، استفاده خواهد شد. لازم به توضیح است که این مولفه‌ها توسط کادوزیر به عنوان ویژگی‌های افراد متخلق به اخلاق کاری مطرح شده است. ضریب آلفای این پرسشنامه در خارج ۰/۸۴ محاسبه شده است. این پرسشنامه توسط مهاجران و شهودی (۱۳۹۳) مورد استفاده قرار گرفته و ضریب آلفای کرونباخ را ۰/۷۵ بدست آورده است. این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت می‌باشد (۱ = هیچ وقت الی ۵ = تقریباً همیشه) برای بدست آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، امتیازات حاصل از تک تک سوالات را با هم جمع نموده و به عنوان امتیاز کلی آزمون در نظر گرفته می‌شود. بدیهی است که این امتیاز بیانگر میزان بالا یا پایین بودن متغیر بر اساس نظر پاسخ دهنده بود. به عبارتی، هر چه این امتیاز بالاتر باشد، نشان دهنده بالا بودن متغیر است و برعکس.

۳) پرسشنامه تعهد کاری بالفور و وکسلر (۱۹۹۶): پرسشنامه تعهد کاری توسط بالفور و وکسلر در سال ۱۹۹۶ ساخته شده است. این پرسشنامه شامل ۲۰ سوال است و پاسخ‌ها بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت ارزش‌گذاری شده‌اند. مؤلفه‌های این پرسشنامه شامل: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی است. و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است. روایی پرسشنامه تعهد کاری توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده است. پایایی پرسشنامه تعهد کاری از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ به دست آمده است.

در بخش آمار استنباطی از روش‌های همبستگی پیرسون، رگرسیون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. فرآیند تجزیه و تحلیل داده‌ها و انجام آزمون‌های آماری توسط نرم افزار SPSS23 و Lisrel انجام پذیرفت.

یافته‌ها

در ابتدا قبل از بررسی فرضیه‌های تحقیق باید نرمال بودن متغیرهای تحقیق توسط آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف تک نمونه‌ای بررسی شود. فرضیه‌های این آزمون به صورت زیر می‌باشند:

H_0 : متغیر مورد بررسی توزیع نرمال دارد.

H_1 : متغیر مورد بررسی توزیع نرمال ندارد.

جدول ۱- آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای برای متغیرهای تحقیق

متغیرها	کولموگوروف - اسمیرنوف Z	sig	وضعیت نرمال بودن	نوع آزمون های مورد استفاده
عملکرد کاری	۰/۱۸۳	۰/۰۶۲	نرمال	پارامتریک
اخلاق کاری	۰/۱۷۳	۰/۰۷۱	نرمال	پارامتریک
تعهد کاری	۰/۱۴۵	۰/۱۳۱	نرمال	پارامتریک

بر اساس نتایج جدول ۱، آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف تک نمونه‌ای، که مقدار سطح معنی داری برای متغیرهای تحقیق و مولفه‌های آن از ۰/۰۵ بیشتر شده است لذا فرض نرمال بودن برای متغیرهای ذکر شده پذیرفته می‌شود. یعنی با ۰/۹۵ درصد اطمینان (در سطح معنی داری ۰/۰۵) فرضیه نرمال بودن برای متغیرها پذیرفته می‌شود، به علت اینکه فرض نرمال بودن برای متغیرهای تحقیق و مولفه‌های آن پذیرفته شده است، لذا برای بررسی فرضیه‌های فرعی تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده می‌شود.

فرضیه اول: بین تعهد کاری با اخلاق کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس رابطه معنی داری وجود دارد.

برای انجام این آزمون فرضیه‌های H_0 و H_1 به صورت زیر هستند.

H_0 : بین تعهد کاری با اخلاق کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین تعهد کاری با اخلاق کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس رابطه معنی داری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین تعهد کاری با اخلاق کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (متغیرها کمی و پارامتری) نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۲، آمده است.

جدول ۲- آزمون همبستگی بین تعهد کاری با اخلاق کاری

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
پیرسون	۰/۸۶۶**	$p < ۰/۰۱$	۱۴۸	رابطه دارد	مستقیم

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی در جدول ۲-۴، ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۸۶۶ و سطح معنی داری آزمون برابر با ۰/۰۰۰، بدست آمده که از ۰/۰۱ کمتر است، بنابراین بین تعهد کاری با اخلاق کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس رابطه وجود دارد ($p < ۰/۰۱$). بنابراین فرضیه صفر رد می‌شود و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا

فرضیه فرعی اول تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد. بدین معنی که افزایش تعهد کاری با افزایش اخلاق کاری همراه است و بالعکس، که مثبت بودن ضریب همبستگی دلیل افزایشی بودن این رابطه است. برای بررسی نقش پیش‌بینی کنندگی تعهد کاری از رگرسیون چند متغیره استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳، آمده است:

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون جهت تعیین نقش پیش‌بینی کنندگی تعهد کاری از روی اخلاق کاری

Sig	t	Beta	B	F	R ²	R	شاخص آماری متغیر پیش بین تعهد کاری
p<۰/۰۱	۲۹/۳۹	۰/۸۶۶	۰/۸۴۶	۸۶۴/۱۶۷	۰/۷۵	۰/۸۶۶	

همان‌طور که در جدول ۳، مشاهده می‌شود ضریب همبستگی چندگانه برابر با $R=0/866$ و ضریب تعیین به دست آمده برابر با $R^2=0/75$ می‌باشد. این امر بیانگر این است که متغیر تعهد کاری حدود ۷۵ درصد از تغییرات اخلاق کاری را پیش‌بینی می‌کند. همچنین، با توجه به سطح معناداری، می‌توان پی برد که متغیر تعهد کاری قادر به پیش‌بینی اخلاق کاری در سطح قابل پذیرش $p<0/01$ می‌باشد.

جدول ۴- آنالیز واریانس برای بررسی کفایت مدل رگرسیونی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
مدل رگرسیونی	۶۰۰۱/۸۰۴	۱	۶۰۰۱/۸۰۴	۸۶۴/۱۶۷	p<۰/۰۱
باقیمانده	۱۹۹۳/۲۶۹	۱۴۶	۶/۹۴۵		
کل	۷۹۹۵/۰۷۳	۱۴۷			

با توجه به داده‌های جدول ۴، سطح معنی‌داری آزمون کوچکتر از ۰/۰۵ است در نتیجه مدل رگرسیونی برازش داده شده از کفایت مناسبی برخوردار است.

فرضیه دوم: بین اخلاق کاری با عملکرد کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس رابطه معنی‌داری وجود دارد. برای انجام این آزمون فرضیه‌های H_0 و H_1 به صورت زیر هستند.
 H_0 : بین اخلاق کاری با عملکرد کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس رابطه معنی‌داری وجود ندارد.
 H_1 : بین اخلاق کاری با عملکرد کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس رابطه معنی‌داری وجود دارد.
 برای بررسی رابطه بین اخلاق کاری با عملکرد کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (متغیرها کمی و پارامتری) نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۵، آمده است.

جدول ۵- آزمون همبستگی بین اخلاق کاری با عملکرد کاری

نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	سطح معنی داری	مقدار ضریب همبستگی	آماره همبستگی
مستقیم	رابطه دارد	۱۴۸	$p < 0/01$	$0/761^{**}$	پیرسون

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی در جدول ۵، ضریب همبستگی پیرسون برابر با $0/761$ و سطح معنی داری آزمون برابر با $0/000$ ، بدست آمده که از $0/01$ کمتر است، بنابراین بین اخلاق کاری با عملکرد کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس وجود دارد ($p < 0/01$). بنابراین فرضیه صفر رد می شود و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه فرعی دوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. بدین معنی که افزایش اخلاق کاری با افزایش عملکرد کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس همراه است و بالعکس، که مثبت بودن ضریب همبستگی دلیل افزایشی بودن این رابطه است. برای بررسی نقش پیش بینی کنندگی اخلاق کاری از رگرسیون چند متغیره استفاده شد که نتایج آن در جدول ۶، آمده است:

جدول ۶- نتایج تحلیل رگرسیون جهت تعیین نقش پیش بینی کنندگی اخلاق کاری از روی عملکرد کاری

Sig	t	Beta	B	F	R ²	R	شاخص آماری متغیر پیش بین
$p < 0/01$	۱۹/۸۵۱	$0/761$	$0/637$	$394/070$	$0/579$	$0/761$	اخلاق کاری

همان طور که در جدول ۶، مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه برابر با $R = 0/761$ و ضریب تعیین به دست آمده برابر با $R^2 = 0/579$ می باشد. این امر بیانگر این است که متغیر اخلاق کاری حدود ۵۷ درصد از تغییرات عملکرد کاری را پیش بینی می کند. همچنین، با توجه به سطح معناداری، می توان پی برد که متغیر اخلاق کاری قادر به پیش بینی عملکرد کاری در سطح قابل پذیرش $p < 0/01$ می باشد.

جدول ۷- آنالیز واریانس برای بررسی کفایت مدل رگرسیونی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
مدل رگرسیونی	$3247/465$	۱	$3247/465$	$394/070$	$p < 0/01$
باقیمانده	$2365/117$	۱۴۶	$16/203$		
کل	$5612/581$	۱۴۷			

با توجه به داده های جدول ۷، سطح معنی داری آزمون کوچکتر از $0/05$ است در نتیجه مدل رگرسیونی برازش داده شده از کفایت مناسبی برخوردار است.

فرضیه سوم: بین تعهد کاری و عملکرد کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس رابطه معنی داری وجود دارد.

برای انجام این آزمون فرضیه های H_0 و H_1 به صورت زیر هستند.

H_0 : بین تعهد کاری و عملکرد کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس رابطه معنی داری وجود ندارد.

H_1 : بین تعهد کاری و عملکرد کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس رابطه معنی داری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین تعهد کاری و عملکرد کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (متغیرها کمی و پارامتری) نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۸، آمده است.

جدول ۸- آزمون همبستگی بین تعهد کاری و عملکرد کاری

نوع رابطه	وجود رابطه	تعداد	سطح معنی داری	مقدار ضریب همبستگی	آماره همبستگی
مستقیم	رابطه دارد	۱۴۸	$p < 0/01$	$0/868^{**}$	پیرسون

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی در جدول ۸، ضریب همبستگی پیرسون برابر با $0/868$ و سطح معنی داری آزمون برابر با $0/000$ ، بدست آمده که از $0/01$ کمتر است، بنابراین بین تعهد کاری و عملکرد کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس وجود دارد ($p < 0/01$). بنابراین فرضیه صفر رد می شود و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه فرعی سوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. بدین معنی که افزایش تعهد کاری با افزایش عملکرد کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس همراه است و بالعکس، که مثبت بودن ضریب همبستگی دلیل افزایشی بودن این رابطه است. برای بررسی نقش پیش بینی کنندگی تعهد کاری از رگرسیون چند متغیره استفاده شد که نتایج آن در جدول ۹، آمده است:

جدول ۹- نتایج تحلیل رگرسیون جهت تعیین نقش پیش بینی کنندگی تعهد کاری از روی عملکرد کاری

Sig	t	Beta	B	F	R ²	R	شاخص آماری متغیر پیش بین
$p < 0/01$	۲۹/۵۶۵	۰/۸۶۸	۰/۷۱۰	۸۷۴/۰۷۱	۰/۷۵۳	۰/۸۶۸	تعهد کاری

همان طور که در جدول ۹، مشاهده می شود ضریب همبستگی چندگانه برابر با $R = 0/868$ و ضریب تعیین به دست آمده برابر با $R^2 = 0/75$ می باشد. این امر بیانگر این است که متغیر تعهد کاری حدود ۷۵ درصد از تغییرات عملکرد کاری را پیش بینی می کند. همچنین، با توجه به سطح معناداری، می توان پی برد که متغیر تعهد کاری قادر به پیش بینی عملکرد کاری در سطح قابل پذیرش $p < 0/01$ می باشد.

جدول ۱۰- آنالیز واریانس برای بررسی کفایت مدل رگرسیونی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
مدل رگرسیونی	۴۲۲۵/۲۳۳	۱	۴۲۲۵/۲۳۳	۸۷۴/۰۷۱	$p < 0/01$
باقیمانده	۱۳۸۷/۳۴۹	۱۴۶	۴/۸۳۴		
کل	۵۶۱۲/۵۸۱	۱۴۷			

با توجه به داده های جدول ۱۰، سطح معنی داری آزمون کوچکتر از $0/05$ است در نتیجه مدل رگرسیونی برازش داده شده از کفایت مناسبی برخوردار است.

فرضیه چهارم پژوهش: اخلاق کاری در رابطه بین تعهد کاری و عملکرد کاری در کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس نقش واسطه ای ایفا می کند.

این فرضیه طی جدول‌های ۱۱ تا ۱۳ ارائه شده است. جداول رگرسیونی و دیاگرام‌های مربوطه برای پاسخگویی به فرضیه‌های پژوهش از رگرسیون چندگانه به صورت متوالی همزمان، مطابق با راه‌حل بارون و کنی (۱۹۸۶)، استفاده شد. این مراحل عبارتند از: ۱- رگرسیون همزمان تعهد کاری (عاطفی، مستمر و هنجاری) بر روی عملکرد کاری ۲- رگرسیون همزمان تعهد کاری (عاطفی، مستمر و هنجاری) بر روی اخلاق حرفه‌ای (به دلیل معنادار نبود رابطه بین تعهد کاری با اخلاق کاری این متغیر وارد معادله نشد)؛ ۳- رگرسیون همزمان اخلاق کاری بر روی عملکرد کاری با کنترل متغیرهای تعهد کاری، تعهد عاطفی، مستمر، هنجاری؛ ۴- مقایسه مرحله یک و سه؛ چنانچه ضرایب رگرسیون تعهد کاری و ابعاد آن از مرحله یک به سه کاهش یابد نشان از نقش واسطه‌ای اخلاق کاری بین متغیرهای مذکور و عملکرد کاری دارد.

۱- مرحله اول؛ رگرسیون همزمان تعهد کاری و ابعاد آن بر روی عملکرد کاری

جدول شماره ۱۱- تحلیل رگرسیون همزمان برای پیش بینی عملکرد کاری از روی ابعاد تعهد کاری

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	Beta	t	P<	R	R ²	F	P<
عملکرد کاری	عاطفی	۰/۴۴	۷/۵۵۶	۰/۰۰۱	۰/۴۱	۰/۱۷	۸/۸۷۴	۰/۰۰۱
	مستمر	۰/۴۸	۸/۹۴۳	۰/۰۰۱				
	هنجاری	۰/۳۷	۴/۸۶۸	۰/۰۱۲				

جدول شماره ۱۱، نشان می‌دهد که تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری به صورت مثبت عملکرد کاری را پیش بینی می‌کند.

۲- مرحله دوم؛ رگرسیون همزمان بعدهای عاطفی، مستمر و هنجاری بر اخلاق کاری

جدول ۱۲- تحلیل رگرسیون همزمان برای پیش بینی اخلاق کاری از روی ابعاد تعهد کاری

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	Beta	t	P<	R	R ²	F	P<
اخلاق کاری	عاطفی	۰/۴۳	۷/۲۰۱	۰/۰۰۱	۰/۳۸	۰/۱۴	۷/۸۰۰	۰/۰۰۱
	مستمر	۰/۳۹	۵/۴۴۶	۰/۰۰۹				
	هنجاری	۰/۴۵	۷/۸۲۳	۰/۰۰۱				

جدول شماره ۱۲، نشان می‌دهد که بعدهای عاطفی، مستمر و هنجاری به صورت مثبت اخلاق کاری را پیش‌بینی می‌کنند.

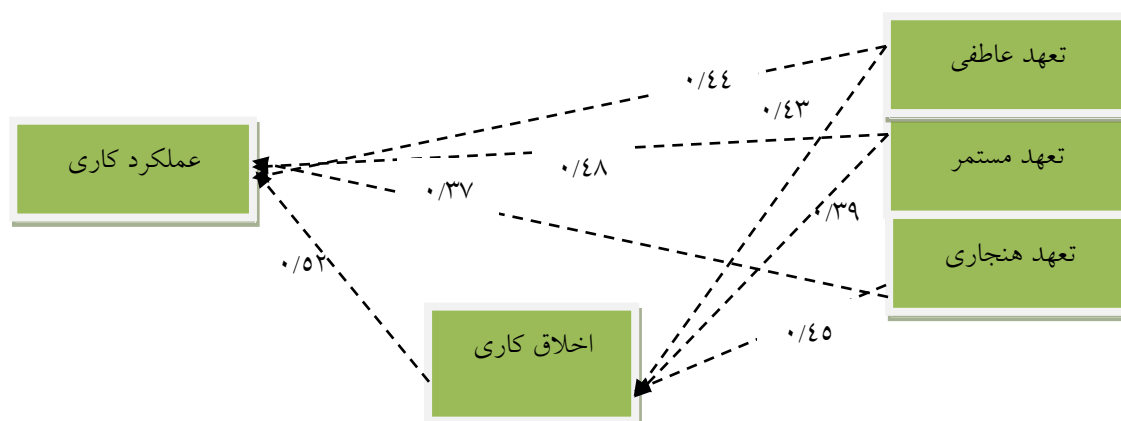
۳- مرحله سوم؛ رگرسیون همزمان اخلاق کاری بر روی عملکرد کاری با کنترل ابعاد تعهد کاری. هدف از این مرحله تعیین نقش واسطه‌گری اخلاق کاری با کنترل متغیرهای تعهد عاطفی، مستمر، هنجاری می‌باشد.

جدول ۱۳- تحلیل رگرسیون همزمان برای پیش بینی عملکرد کاری از روی ابعاد تعهد کاری و اخلاق کاری

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	Beta	t	P<	R	R ²	F	P<
عملکرد کاری	عاطفی	۰/۳۸	۵/۲۰۵	۰/۰۱۱	۰/۳۵	۰/۱۲	۶/۷۰۵	۰/۰۰۱
	مستمر	۰/۴۲	۶/۱۰۰	۰/۰۰۱				
	هنجاری	۰/۳۳	۳/۱۰۰	۰/۰۴۱				
	اخلاق کاری	۰/۵۲	۹/۹۸۰	۰/۰۰۱				

جدول شماره ۱۳، نشان می‌دهد که تعهد عاطفی، مستمر، هنجاری و اخلاق کاری به صورت مثبت عملکرد کاری را پیش‌بینی می‌کنند. میران بتای (Beta) تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری از مرحله یک به مرحله سه کاهش داشته که این نشان دهنده این است که اخلاق کاری بین تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری و عملکرد کاری نقش واسطه‌ای ایفا کرده است.

۴- در مرحله چهارم؛ ضرایب مسیر بعدهای تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری از مرحله یک به مرحله سه مقایسه شد و با کاهش ضرایب مسیر مستقیم تعهد عاطفی بر عملکرد کاری (از ۰/۴۴ در دیاگرام اول به ۰/۳۸ در دیاگرام سوم)، تعهد مستمر بر عملکرد کاری (از ۰/۴۸ در دیاگرام اول به ۰/۴۲ در دیاگرام سوم)، تعهد هنجاری بر عملکرد کاری (از ۰/۳۷ در دیاگرام اول به ۰/۳۳ در دیاگرام سوم)، متغیر اخلاق کاری پیش‌بینی‌کننده واسطه‌ای ارتباط ابعاد تعهد کاری و عملکرد کاری در نظر گرفته شد (فرضیه چهارم تحقیق). نتایج نهایی در دیاگرام شماره ۴-۴ آورده شده است.



شکل شماره ۱- مدل نهایی در کل گروه

در ادامه در جدول ۱۴، آثار مستقیم و غیر مستقیم بین متغیرهای تحقیق مورد بحث قرار می‌گیرد.

جدول ۱۴- آثار مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای تحقیق در مدل مفهومی تحقیق

متغیرها	انواع تأثیر	
	مستقیم	غیر مستقیم
عاطفی	۰/۴۴	۰/۲۴
مستمر	۰/۴۸	۰/۲۲
هنجاری	۰/۳۷	۰/۲۵
اخلاق کاری	۰/۵۲	-
کل		

در جدول ۱۵ آثار مستقیم و غیر مستقیم متغیر برونزاد بر درونزاد نهایی نشان داده شده است.

جدول ۴-۲۳- شاخص‌های برازش مدل

شاخص	مقدار استاندارد	مقدار بدست آمده
χ^2/df	کمتر از ۳	۰/۰۰
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۰۰
AGFI	بیشتر از ۰/۸	۰/۹۷
GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۴
NFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵

بر اساس اطلاعات جدول ۱۵، نسبت کای دو به درجه آزادی برابر با ۰/۰۰ می‌باشد. مقدار RMSEA نیز برابر با ۰/۰۰۰ می‌باشد. حد مجاز RMSEA، ۰/۱ است. شاخص‌های AGFI، GFI و NFI به ترتیب برابر با ۰/۹۷، ۰/۹۴ و ۰/۹۵ می‌باشد که نشان‌دهنده برازش مناسب می‌باشند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

فرضیه اول: بین تعهد کاری با اخلاق کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس وجود دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از معیارها و ضوابط، اغلب به عنوان منشوری برای راهنمایی افراد است و این مجموعه اصول، چارچوبی برای اقدام ارائه می‌کند. اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در چارچوب اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباطها و افزایش زبان‌ها در سازمان می‌شود و مدیریت، بیشتر بر روی کنترل گذشته‌نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد به مدیریت اطلاع رسانی واقعی نمی‌کنند و در این صورت، انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود و به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آن که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و... خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشمگیری بر روی تکاپوها و نتیجه‌های سازمان دارد. اخلاق کاری، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطها را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق کاری در سازمان حاکم است، جریان داده‌ها آسان می‌شود و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن آگاه می‌شود. صاحب‌نظران بر این باورند مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق کاری است. امروزه، داشتن اخلاق کاری، به عنوان یک مزیت رقابتی در

سازمان مطرح است. اخلاق به عنوان نظام فلسفی که هدایت و تصمیم‌گیری معنوی انسان‌ها را در بردارد، تعریف می‌شود و اخلاق حرفه‌ای این تصمیم‌گیری را در هنگام کار با مراجع مورد توجه قرار می‌دهد (قراملکی، ۱۳۹۷).

تعهد کاری در سازمان‌ها منجر به این خواهد شد که کارکنان از لحاظ عاطفی با سازمان ارتباط برقرار کنند به نحوی که سازمان را معرف خود بدانند و از عضویت در آن مسرور باشند و نهایت تلاش خود را برای دستیابی سازمان به اهدافش انجام دهند. از طرفی افزایش تعهد کاری باعث خواهد شد تا هزینه‌های ترک کار از نظر کارکنان بالاتر از حد معمول به نظر برسد. بدین ترتیب تعهد کاری بالا در سازمان‌ها از طریق تاثیر بر بعد حسابگرانه خود منجر به کاهش ترک کار توسط کارکنان خواهد شد. نتیجه این امر برای سازمان کاهش هزینه‌های مرتبط با ترک کار کارمندان با تجربه تر و جذب نیروی کار جدید و آموزش آنان خواهد بود. همچنین سطوح بالای تعهد کاری در سازمان‌ها باعث خواهد شد تا کارکنان نسبت به درستی ادامه حضورشان در سازمان اطمینان پیدا کرده و از انتخاب و تصمیم خود راضی باشند که این رضایت منجر به تلاش برای حفظ و بهبود موقعیت فعلی خواهد شد. یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آن‌ها با حس مسؤولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اخلاق حرفه‌ای علمی ارزشی است بدین معنا که دستورالعمل‌های اخلاقی در حرفه‌های گوناگون به نحوی به سوی تکامل و سعادت انسانی است و به خواسته‌های متعالی انسان مرتبط است. اعمال کدهای اخلاقی در یک سازمان علاوه بر نتایج مثبت مادی و اجتماعی که به دنبال دارد به منظور حفظ حرمت و هویت انسانی و تقویت آن جهت تکامل بشر به کار گرفته می‌شود و از سوی دیگر ارزشی بودن اخلاق حرفه‌ای موجب تعادل و توافق دو بعد مادی و غیرمادی انسان می‌گردد. لذا اخلاق حرفه‌ای علاوه بر بایدها و نبایدهای ارتباطی که مطرح می‌سازد و اهداف کاری را دنبال می‌کند، به ایجاد حریم امن انسانی و تقویت انسانیت و اخلاق متعالی انسانی همت می‌گمارد (اسماعیل‌زاده و درزبانی، ۱۳۹۶).

یافته‌های حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های انجام شده در سطح داخلی و خارجی همچون راکمن (۲۰۱۰)، شالتگر و تورگلر (۲۰۱۰)، اکپرا و وین (۲۰۰۸)، یوسف (۲۰۰۰)، اسپیکر (۲۰۰۱)، کامیستانی و کامیستانی (۱۳۹۴)، نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳)، رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲)، انصاری و شاکر اردکانی (۱۳۹۲) و حسنی و همکاران (۱۳۹۱) همخوان می‌باشد.

فرضیه دوم: بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس رابطه دارد.

در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است. 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 کاری قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تاثیر بگذارد (آقایی، ۱۳۹۲).

انسان‌ها، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، هم چنان مهم‌ترین عامل مزیت رقابتی به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شدت تأثیر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب ناپذیر است. اخلاق حرفه‌ای 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 تاثیر قرار دهد. به علاوه هوش اخلاقی موجب افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان شده، به

بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد. رعایت اخلاقیات در برخورد با ذینفعان داخلی و بیرونی، باعث افزایش مشروعیت اقدامات سازمان و استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی شده، سر انجام موجب بهبود سودآوری و مزیت رقابتی می‌شود (قجری و حیدری، ۱۳۹۴).

از این رو لازم است مدیران در جهت ارتقای اخلاقی سازمان گام‌هایی را بردارند. توجه به میزان مشروعیت اقدامات سازمان از نظر کارکنان، رعایت عدالت در سیستم‌های گزینش و استخدام، حقوق و دستمزد، پاداش و ارتقا، تدوین منشور اخلاقی سازمان، اقدامات متناسب و سازگار با خواست و حساسیت های جامعه، در باره مسائلی مانند: اجرای برنامه‌های آموزش اخلاقیات برای مدیران و کارکنان و به‌ویژه پایبندی رهبران و مدیران سازمان‌ها به اصول اخلاقی، از جمله اقداماتی است که سازمان‌ها در این زمینه می‌توانند انجام دهند. اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. سلامت اداری می‌تواند به عنوان پیامد مثبت و فساد اداری به عنوان پیامد منفی انگاشته شود. بر اساس تعریف، فساد اداری به اقداماتی اطلاق می‌شود که ناشی از بکارگیری قدرت و توان سازمان‌های دولتی و یا وابسته به دولت برای کسب منافع مالی فردی و یا گروهی است. نتایج فساد اداری به‌طور طبیعی مخالف مصالح و منافع آحاد مردم است. فساد اداری عموماً در اشکال رشوه، خویشاوندگماری، پارتی‌بازی و تعارض منافع روی می‌دهد. از طرفی جلوه‌های سلامت اداری این چنین برشمرده شده‌اند: سلامت مالی، سودآوری سازمان، دستیابی به محصولات و بازارهای جدید، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های کاری، تقدیر از مشارکت کارکنان در کارها، توسعه کارکنان، یادگیری مستمر، ارتباط موثر با مشتریان سازمان، اهداف روشن، مدیریت عملکرد، و ترفیع کارکنان.

به‌طور کلی در تبیین و تفسیر یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که اخلاق کاری بر مبانی فلسفی، اجتماعی، فرهنگی و روانی استوار است که هر کدام بر دیدگاه نظری و رفتار فردی، گروهی و سازمانی کارکنان اثرگذار است. به لحاظ فلسفی مفروضات، ارزش‌ها، باورها و پنداشته‌های مدیران نسبت به جامعه، سازمان و کار، اخلاق نظری و عملی آنان را پایه‌ریزی می‌کند. به لحاظ اجتماعی و فرهنگی نیز چگونگی درک مدیران از قیود، هنجارها و رویه‌های رفتاری جاری در جامعه و سازمان بر مدیریت اخلاقی آنان به شدت تأثیرگذار است. در این میان، به نظر می‌رسد آن بخش از اخلاق کاری که مبتنی بر مبانی روانشناختی است، بیشتر بر زمینه‌های انگیزشی استوار است و چنانچه در سطح متعالی در محیط کار متجلی شود، می‌تواند موجبات تقویت نگرش‌های شغلی را فراهم نماید و برعکس از عوامل زمینه‌ساز بروز استرس جلوگیری نموده و مانع افزایش آن شود. یافته‌های حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های انجام شده در سطح داخلی و خارجی همچون راکمن (۲۰۱۰)، پتی جان و چارلز (۲۰۰۸)، وصمی منفرد و سلطانی (۱۳۹۴)، قجری و حیدری (۱۳۹۴)، رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) همخوان است.

فرضیه سوم: بین تعهد کاری و عملکرد کاری کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس رابطه وجود دارد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که عملکرد کاری از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روانشناسان عملکرد کاری را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند (فرس و فای، ۲۰۱۱). عملکرد کاری در واقع میزان بازدهی است که موجب اشتغال افراد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی حاصل می‌شود و تحت تأثیر دو عامل؛ یعنی توانایی کارکنان برای انجام وظایف کاری و نیز وجود انگیزه در آنان است؛ زیرا افراد اگر توانایی و انگیزه‌های لازم را داشته باشند کارهای خود را خوب انجام می‌دهند (نصیری ولیک بنی، ۱۳۹۳).

تعهد کاری کارکنان نیز تحت تأثیر این موضوع می‌باشد زیرا اگر مدیران بخواهند از میزان غیبت و ترک خدمت کارکنان بکاهند، باید به اقداماتی دست بزنند که اعضای سازمان نسبت به شغل خود، نگرش مثبت پیدا کنند. تحقیقات اولیه در حوزه تعهد بر تک بعدی بودن مفهوم تعهد اشاره داشته‌اند. ولی یافته‌ها و تحقیقات جدید بیشتر بر چند بعدی بودن این مفهوم دلالت دارند. بین سه نگرش ذکر شده تعهد کاری در طول زمان بیشتر دستخوش تغییر بوده است. تعهد به صورت‌های مختلفی تعریف و سنجیده شده است. در حقیقت این فقدان اجماع در تعریف تعهد، به طور عمده‌ای به خاطر رفتار به عنوان یک مفهوم چند بعدی بوجود آمده است. مرور تعاریف تعهد نشان می‌دهد که تعهد الف) یک نیروی تکلیف است و ب) به رفتار جهت می‌دهد. باید خاطر نشان کرد که تعهد مثل متابعت نیست که در آن فرد نفوذ دیگران را عمدتاً به خاطر کسب بعضی چیزها می‌پذیرد. متابعت عمدتاً مبتنی بر مبادله اقتصادی با کارکنانی است که برای ایفای نقش خود در سازمان به دنبال دریافت پاداش هستند. با این وجود تعهد چیزی را ارائه می‌کند که متابعت ارائه نمی‌کند. شخص متعهد با انرژی و شور هیجان همراه با رضایت کاری، حضور، رفتار کاری فرا اجتماعی و عملکرد کاری، رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل ارتباط منفی دارد (شیوان و همکاران، ۲۰۱۳).

بنابراین می‌توان گفت که تعهد کاری کارکنان می‌تواند احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی آن‌ها به سازمان، عملکرد کاری مطلوب تر، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس کاری و نیز موفقیت‌های مالی و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان را به همراه داشته باشد. هم چنین تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد بین تمامی مولفه‌های تعهد کاری با بهبود عملکرد کاری رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتایج مطالعه شفقت، زاهدی و نازک تبار (۱۳۹۲)، باقری و تولایی (۱۳۸۹)، برزعلی و بهرام زاده (۱۳۹۳)، مومنی مهمویی و خوبچهره (۱۳۹۵) و رحیمی و حسنی (۱۳۹۵) مطابقت دارد.

فرضیه چهارم تحقیق: اخلاق کاری در رابطه بین تعهد کاری و عملکرد کاری در کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند.

در تبیین این نتیجه می‌توان گفت فضایل و سجایای اخلاقی از ارکان اساسی سعادت بشر و مایه تعالی او در ابعاد مادی و معنوی است. برخورداری از ویژگی‌های نیکو و پسندیده مهم‌ترین ملاک و معیار وظیفه‌شناسی در زندگی اجتماعی است و جوامع بشری در پرتو اخلاق نیکو قادر به داشتن روابط اجتماعی و پیوند دوستی با یکدیگر می‌باشند. قرآن کریم سعادت و رستگاری را برای کسانی می‌داند که همه زنگارها و ناپاکی‌ها را از روح و جسم خود زدوده‌اند (موسوی و عربشاهی کریزی، ۱۳۹۲).

یافته‌های حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های انجام شده در سطح داخلی و خارجی همچون راکمن^۳ (۲۰۱۰)، شالتگر و تورگلر^۴ (۲۰۱۰)، اکپرا و وین^۵ (۲۰۰۸)، یوسف^۶ (۲۰۰۱)، اسپیکر^۷ (۲۰۰۱)، کامیستانی و کامیستانی (۱۳۹۴)، نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳)، رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲)، انصاری و شاکر اردکانی (۱۳۹۲) و حسنی و همکاران (۱۳۹۱) همخوان می‌باشد.

با توجه به رابطه بین تعهد کاری با اخلاق کاری پیشنهاد می‌گردد:

¹ Shiuian et al	2
¹ Rokhman	3
¹ Schaltegger & Torgler	4
¹ Okpara & Wynn	5
¹ Yousef	6
¹ Schwepker	7

- مدیرانی که آرزوی داشتن کارکنانی با تعهد بالاتر را دارند لازم است به طور آشکار و با رویکردی جدی‌تر میزان بالاتری از اخلاق کاری را ایجاد و سعی کنند در میان کارکنان اصول و کدهای اخلاقی را اجرا کنند به گونه‌ای که کارکنان در عمل آن را ببینند. به عنوان مثال، استاندارد و اصول اخلاق کاری مورد احترام در سازمان را در تابلو اعلانات سازمان مشخص نموده و مدیران و افراد رده بالای سازمان خود به این استانداردهای اخلاقی پایبند باشند و نقش الگو بودن خود را نمایش دهند.
- مدیران به منظور توسعه و بهبود تعهد سازمانی کارکنان، ابتدا خود باید از ارزش‌ها و اصول اخلاق کاری به طور جد حمایت کنند.
- مدیران باید دوره‌های آموزشی در زمینه آشنایی با اصول اخلاق کاری را برگزار و اطمینان حاصل کنند که همه کارکنان مشارکت فعال در برنامه‌های آموزشی دارند و سعی کنند روحیه تلاش و پشتکار و دوری از تنبلی و سستی در محیط کار را تقویت کرده و خوب کار کردن و رعایت عدالت و ایثار در کار را به عنوان فضیلت سرلوحه کار خود قرار داده و به کار به عنوان منبع سعادت و خوشبختی نگاه کنند و این نگاه و دیدگاه به کار واقعاً در عمل به کار گرفته شود و نه اینکه به آن معتقد باشند، که در صورت اعتقاد تنها بدون عمل به آن، نتیجه آن میزان تعهد سازمانی کم خواهد بود.
- با توجه به رابطه بین اخلاق کاری با عملکرد کاری پیشنهاد می‌گردد:
- از طریق برگزاری کارگاه‌های مختلف در زمینه آموزش مولفه‌های اخلاق کاری، شامل: پشتکار و جدیت، علاقه و دلبستگی به کار و رعایت اصول روابط انسانی در کار، زمینه را برای بهبود کفایت اجتماعی و نیز افزایش میزان عملکرد کاری آن‌ها فراهم کنند.
- با توجه به رابطه تعهد کاری و عملکرد کاری پیشنهاد می‌گردد که:
- ایجاد محیطی دوستانه همراه با تامین محیط کاری شاداب و جو کاری جذاب توأم با شادی و نشاط سبب دلبستگی فرد به محل کار خود می‌شود. این شرایط باعث خواهد شد تا فرد در بلند مدت احساس کند در صورت ترک سازمان شرایط مثبت زیادی را از دست خواهد داد که یافتن آن در سازمان‌های دیگر بسیار دشوارتر خواهد بود.
- پیشنهاد می‌گردد که احراز شغل در این سازمان را بر مبنای شایستگی قرار دهند تا اینکه کارکنان احساس نمایند که سازمان آنها نسبت به سازمان‌های دیگر دارای عدالت کاری بهتری می‌باشند.
- پیشنهاد می‌شود با ارائه راهکارهایی از جمله بهبود وضعیت امنیت کاری، تفویض اختیار و اعطای تسهیلات رفاهی، کارکنان را به سازمان پایبند نموده و میل به ترک سازمان را در آنها کاهش دهند.
- پیشنهاد می‌گردد که به پرورش و توسعه مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان از طریق سرمایه‌گذاری‌های آموزشی جهت فراهم نمودن فرصت‌هایی برای رشد و موفقیت آنان در سازمان توجه جدی نماید.
- اهداف و رسالت‌های سازمان به طور شفاف برای کارکنان تشریح شود، زیرا زمانی که کارکنان و مدیران ارزش‌های سازمان را ارزش‌های خود بدانند در مورد اهداف و رسالت سازمان تفاهم داشته و هم رأی باشند نسبت به سازمان متعهد خواهند ماند و هیچگاه فکر جدایی از سازمان را نخواهند کرد.
- پیشنهاد می‌شود که در بدو استخدام برنامه‌های آموزشی - توجیهی جهت ایجاد پایبندی‌های اخلاقی به سازمان و تقویت حس وظیفه‌شناسی و وجدان کاری در کارکنان به اجرا در آید.
- پیشنهاد می‌شود می‌توان با به کارگیری مکانیزم‌هایی همچون پرداخت منصفانه، رعایت عدالت در توزیع پاداش‌ها، استقلال عمل در کار و تقویت روحیه کار گروهی در سازمان، نگرش تعهد کاری را تقویت نمود.
- با توجه به اینکه نگرش‌ها حالتی پویا دارند و به همان سرعت و شدتی که پدید می‌آیند ممکن است از بین بروند پیشنهاد می‌شود که به منظور آگاهی از میزان تعهد کاری کارکنان، ارزیابی‌ها و بررسی‌های مستمر به عمل آید. بدیهی

است که اجرای چنین فرایندی مستلزم برخورداری از یک سیستم اطلاعاتی مناسب است که بتواند اطلاعات مورد نیاز را جمع آوری، تجزیه و تحلیل و خلاصه نموده و برای تصمیم گیری در اختیار مدیریت عالی قرار دهد. این اطلاعات می تواند از طریق گزارش های مربوط به نرخ ترک خدمت، غیبت ها، میزان شکایات، سوابق عملکرد، مصاحبه با کسانی که کار را رها می کنند و ... گردآوری شوند.

- به منظور ارتقای سطح دانش و مهارت کارکنان پیشنهاد می گردد که آموزش های تخصصی و عمومی به صورت جدی پیگیری گردد.
- پیشنهاد می شود نظام ارزیابی عملکرد کارکنان در سازمان تقویت شود و کارکنان به صورت مرتب در جریان نتایج عملکردشان قرار گیرند تا بتوانند ضعف ها و قوت های خود را در انجام وظایف محوله شناسایی کنند، در نتیجه با بهره گیری بیشتر و بهتر از استعدادها و از بین بردن ضعف های خود کارمند بهتری برای سازمان باشند.
- پیشنهاد می شود پیش از انتصاب مسئولان در پست های کاری آزمون هایی جهت شناسایی و ارزیابی میزان تخصص آنها برگزار گردد تا افرادی که واجد شرایط بهتری برای احراز پست می باشند و از مهارت و شایستگی بهتری برخوردارند جذب و به کار گرفته شوند.
- پیشنهاد می شود که با ایجاد سیستم های اطلاعاتی مناسب کارکنان را از وضعیت سازما نهی رقیب آگاه سازند تا ضمن فراهم نمودن شرایطی جهت افزایش رقابت پذیری عملکرد کاری را بهبود بخشند.
- با توجه به موثر بودن وفاداری کاری کارکنان بر عملکرد کاری آنها پیشنهاد می شود که میل به وفاداری کاری از طریق بهبود معنویت در سازمان، تناسب بیشتر شغل کارکنان با توانمندی ها، مهارت ها و علایق آنها، ایجاد امنیت کاری، توجه بیشتر به مقوله آموزش های رسمی و حین خدمت افراد، بهبود ارتباطات بین فردی و کاری، مشارکت دادن بیشتر کارکنان در تصمیم گیری ها، ایجاد نظام عادلانه پرداخت و جبران خدمات، توجه بیشتر به عدالت کاری، و ارتقاء جایگاه کاری بهبود یابد.
- پیشنهاد می شود که با بهبود نظام پیشرفت و ارتقاء کاری از طریق محور قرار دادن شایسته گزینی و شایسته سالاری، ایجاد فرصت های برابر و رقابتی برای ارتقاء کارکنان با توجه توان، مهارت ها، علایق و تجارب آنان، توجه به برنامه ریزی و مدیریت مسیر پیشرفت کاری در سازمان، بهره گیری از سیستم مناسب ارزشیابی عملکرد به عنوان بستری برای ارتقاء کاری، می تواند منجر به رضایت کارکنان و در نتیجه عملکرد کاری بهتر آنها شود.

منابع

۱. اسماعیل زاده، روح الله و درزبانی، معصومه (۱۳۹۶). ارتباط اخلاق حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی در رسانه های ورزشی دبیران مرد تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری. فصلنامه علمی مدیریت ارتباطات در رسانه های ورزشی، دوره ۴، شماره ۳، ص ۳۷-۴۲.
۲. اسماعیلی، محمدرضا؛ صیدزاده، حیدر (۱۳۸۹). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) سال بیست و پنجم، شماره ۸۳: ۶۸-۵۱.
۳. افراسیابی، سجاد؛ پیرزاد، علی (۱۳۹۶). بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و وجدان کاری در کمیته امداد امام خمینی. پژوهش های جدید در مدیریت و حسابداری. صص ۲۹۶-۲۸۰.

۴. آقای، محمدعلی (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مولفه های جو سازمانی با اخلاق رفتاری و روحیه کارکنان در میان معلمان مقطع دبیرستان ناحیه یک شهر اردبیل، اولین همایش ملی مدیریت کسب و کار، همدان، شرکت علم و صنعت طلوع فرزین، دانشگاه بوعلی سینا.
۵. باقری، مسلم و تولایی، روح‌الله (۱۳۸۹). بررسی تاثیر تعهد سازمان بر عملکرد سازمان‌ها، دومانهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰.
۶. برزعلی، محمد و بهرام زاده، حسینعلی (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان بانک ملی استان گلستان، اولین کنفرانس ملی تحقیق و توسعه در هزاره سوم، علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.
۷. رحیمی، پرویز و حسنی، محمد (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارمندان دانشگاه ارومیه، کنفرانس جهانی روانشناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی در آغاز هزاره سوم، شیراز، پژوهش شرکت ایده بازار صنعت سبز.
۸. رحیمی، حمید و آقابابایی، راضیه. (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای؛ اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان، راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره ۶، شماره ۲، ۶۱-۶۷.
۹. ساعتچی، محمود؛ قاسمی، نوشاد؛ نمازی، سمیه (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مقطع متوسطه شهرستان مرودشت. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال اول، ش دوم: ۱۴۷-۱۶۸.
۱۰. سلیمانی، نادر؛ عباس زاده، ناصر؛ نیاز آذری، بهروز (۱۳۹۱). بررسی رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۱، بهار ۹۱، پیاپی ۹.
۱۱. شفتت، ابوطالب؛ زاهدی، محمدجواد و نازک تبار، حسین (۱۳۹۲). تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شرکت های صنعتی بر اساس الگوی می‌یر و همکاران (مطالعه موردی شهرک های صنعتی استان مازندران)، بهیود مدیریت، سال هفتم، شماره ۱.
۱۲. شکرکن، حسی؛ نیسی، عبدالکاسم؛ نعیمی، عبدالزهرا؛ و مهرابی‌زاده هنرمند، مهناز (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی کارخانه های اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران (ویژه روانشناسی). ۳ و ۴ (۸): ۱۳-۲۴.
۱۳. غلامی، علیرضا. (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی: مشکلات، موانع و راه کارها، توسعه انسانی پلیس، ۲۵، ۸۳-۶۳.
۱۴. قجری، نصرالله و حیدری، علیرضا (۱۳۹۴). رابطه (مؤلفه‌های) اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی کارکنان بانک‌های شهر اهواز در سال ۱۳۹۴، سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، تحقیقات اسلامی سروش مرتضوی، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
۱۵. قراملکی، احد فرامز (۱۳۹۷). درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای. انتشارات مجنون. تهران: چاپ چهاردهم.
۱۶. کاملی، محمدجواد و نظری، سودابه (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین اعتماد و تعهد سازمانی در کارکنان کلانتری‌های فرماندهی انتظامی تهران بزرگ. فصلنامه دانش انتظامی، سال شانزدهم، شماره ۲، صص ۷۹-۹۵.
۱۷. محمدی، بهنام (۱۳۹۴). بررسی رابطه ابهام نقش با خشنودی شغلی و عملکرد شغلی با میانجی‌گری رفتارهای پویا. مجله ارگونومی دوره ۴. شماره ۱.

۱۸. محمدی، جیران؛ باقری، مژگان السادات؛ صفریان، سارا و علوی برازجانی، سیده آزاده. (۱۳۹۵). تبیین نقش پارتی بازی در رضایت و عملکرد شغلی کارکنان. پژوهش های مدیریت منابع انسانی. دوره ۶. شماره ۱، صفحات ۲۴۹-۲۲۹.
۱۹. مسعودی مراقی، مجید و استوار، رحیم (۱۳۹۳). بررسی رابطه ابهام و تعارض نقش و عملکرد شغلی. ماهنامه اکتشاف و تولید نفت و گاز، شماره ۱۱۶، صص ۱۶-۸.
۲۰. موسوی، محمد و عربشاهی کریزی، احمد. (۱۳۹۲). رابطه اخلاق با تعالی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۲، ۱-۱۱.
۲۱. مومنی مهمویی، حسین و خوب‌چهره، صدیقه (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین خلاقیت شغلی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان شرکت منیزیم شهرستان سربیشه، چهارمین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، شیراز، موسسه آموزشی مدیران خبره نارون.
۲۲. نصیری ولیک بنی، فخرالسادات (۱۳۹۳). رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده مدیریت شهری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان شهرداری همدان. فصلنامه اقتصاد و مدیریت شهری، شماره ۸، صص ۹۷-۱۰۸.
۲۳. وصمی منفرد، جواد و سلطانی، احسان (۱۳۹۴). بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهرستان دره شهر، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری، شرکت علمی پژوهشی و مشاوره‌ای آینده‌ساز، دانشگاه پیام نور نکا.
۲۴. همتی دوین، جواد؛ حیدری، محمد؛ معقول، علی (۱۳۹۶). بررسی تأثیر فرهنگ سازمان بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی. پژوهش‌های جدید در حسابداری و مدیریت. شماره ۲۳ : ۷۶-۵۵.
25. Bacotic, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organizational performance. *Journal of Economic Research*, 29(1): 118-130.
26. Chiang, C. & Tsung-Sheng, H. (2011). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior, *International Journal of Hospitality Management*.
27. Frese, M. & Fry, D. (2011). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23 (1), 133- 187.
28. Khuong, M. N. & Tien, B. D. (2013). Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction: A study of banking sector in Ho Minh city. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 1(14):82-95.
29. Mayer, J & Hrrscovitch, L. 2011. Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource management review*. 2(9).
30. Motowidlo, J. S. (2013). Job Performance. *Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology*, 12: 39-55.
31. Okpara, J.O., Wynn, P. (2018). The impact of ethical climate on Job Satisfaction, and commitment in Nigeria. Implication for management development. *Journal of Management Development*. 9(27). 935- 950.
32. Petty, Roger B. Hill (2015), "Work Ethic Characteristics: Perceived work ethics of supervisors and workers", *Journal of Industrial Teacher Education*, Vol. 42, No. 2.
33. Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15 (1), 21-27.
34. Rothmann, S., Steyn, L. J., Mostert, K. (2015). Job stress, sense of coherence and work wellness in an electricity supply organisation. *S.Afr. J. Bus. Manage*. 36, 55-63.

35. Schaltegger, C.A., Torgler, B. (2010). Work ethic, Protestantism, and human capital. Thomas, L. Baker, Tammy, G. Hunt, Martha, C. (2006). Promoting Behavior and Organizational Citizenship Behavior, United States: Clmosen University. vol. 17, no. 2, pp. 39-51. Journal: Economics Letters - ECON LETT , vol. 107, no. 2, pp. 99-101.
36. Schwepker Jr. C. H. (2001). " Ethical climates relationship to job satisfaction. Or organizational Commitment, and turnover intention in the Sales for ce. "Journal of Business Research. 54 (72). 520.571
37. Shiuan, C.B. and J.D. Yu (2013). "Organizational commitment , supervisory commitment and employee outcomes in the Chinese context proximal hypothesis or global hypothesis" , Journal of Organizational Behavior, Vol.2, No.24, p.32.
38. Stewart, K. G. & Brown, G. L. (2014). Human Resource Management: Linking Strategy to Practice. ,(2rd ed.). Jossey-Bass: John Wiley & Sons.
39. Yousef , Darwish A (2001). The Islamic work ethic as a mediator of the relation ship between locus of control, role Conflict and role ambiguity- A study in an Islamic country setting. Journal of Managerial Psychology, Vol. 15, ISS.4, 283.
40. Yvonne, W., Abdull Rahman, R. H. & Long, C. S. (2014). Employee job satisfaction and job performance: case study in a franchised retail chain organization. Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology, 8(17):1875-1883.