

تحلیل اثر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی با میانجی‌گری جو اخلاقی

غزاله طاهری عطار

استادیار دانشگاه تهران

معین پوراحمدی*

کارشناس ارشد مدیریت سازمان‌های دولتی دانشگاه تهران

مسعود هراتی

کارشناس ارشد مدیریت سازمان‌های دولتی دانشگاه تهران

DOI: 10.22067/pmt.v11i1.69484

چکیده

امروزه توجه به اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن، از اساسی‌ترین موضوعات پژوهشی در حوزه‌های سازمانی است. با توجه به اینکه اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی می‌توانند بر کیفیت برآیندهای سازمانی اثرگذار باشند، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و اعتماد با میانجی‌گری جو اخلاقی در سازمان هلال احمر استان تهران است. این تحقیق کاربردی و روش آن توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری حدود ۴۷۰ نفر از کارکنان سازمان هلال احمر تهران بوده که از این تعداد، ۱۹۸ نفر به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی، جهت مطالعه انتخاب گردید. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه‌های استاندارد جو اخلاقی، اعتماد، عملکرد و اخلاق حرفه‌ای جمع‌آوری گردید. به منظور تجزیه و تحلیل آماری روابط بین متغیرهای پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون و از مدل معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار LISREL استفاده شد. بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. اخلاق حرفه‌ای با جو اخلاقی رابطه مستقیم دارد. همچنین بین جو اخلاقی با عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بر مبنای نتایج این پژوهش، با زمینه‌سازی برای اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی در سازمان می‌توان باعث ارتقای اعتمادسازی و عملکرد شغلی در کارکنان شد و این چنین با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت سازمان را تضمین کرد.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، عملکرد شغلی، اعتماد سازمانی، جو اخلاقی.

* نویسنده مسئول: moien.ahmadi69@ut.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۰/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۳/۰۲

مقدمه

امروزه همگان اذعان دارند که عملکرد سازمان‌ها تنها برحسب موضوعات مالی، ارزیابی و تفسیر نمی‌شود بلکه عوامل دیگری نیز وجود دارند که نه تنها بهبود موضوعات مالی، بلکه بقا و جاودانگی غیرمالی سازمان‌ها را نیز تضمین می‌کنند. امروزه موضوع اخلاق و رفتارهای اخلاقی بسیار مورد توجه قرار گرفته است و این نگرش روشن وجود دارد و جامعه درصدد کسب آن است که مسئولان دولتی، مدیران، کارکنان و سازمان‌ها طبق اخلاق و ضوابط پسندیده رفتار نمایند، زیرا یکی از مهم‌ترین موضوع‌هایی که زمینه‌ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و رفتارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است. در جامعه ما، با وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ ملی و دینی (که به کار ارزش بسیاری داده می‌شود) در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کار و در پی آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند (Niaza Aari et al., 2014). با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد، زیرا اخلاق حرفه‌ای^۱ با نگرش افراد به شغل رابطه دارد (Rahimi & Aghababei, 2013)، البته در همین زمینه از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمانی، جهل و ناآشنایی کارکنان نسبت به اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است و امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد. در همین راستا لازم است که در سازمان‌ها علاوه بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، آموزش اخلاق اداری و حرفه‌ای جزء برنامه‌های آموزشی در سازمان قرار گیرد؛ زیرا مهم‌ترین عامل وفاداری سازمانی، الزام درونی برخاسته از مسئولیت‌پذیری اخلاقی افراد در قبال منافع سازمان است (Torabi & Shadaloei, 2011, p.177-188) (Yauch, 2010, p.384-404). در بسیاری از تحقیقات به این پرداخته شده که چگونه اعتماد سازمانی به جو اخلاقی مرتبط شده است. مدیران و کارکنانشان به‌عنوان عناصر اساسی در سازمان، نقش مهمی را در ایجاد اعتماد سازمانی ایفا می‌کنند. فرد مورد اعتماد باید توانایی و شایستگی‌های اخلاقی لازم را داشته باشد تا بتواند دیگران را تحت تأثیر قرار دهد، باید فردی نوع دوست باشد تا بتواند به فرد اعتمادکننده کمک کند و جوی اخلاقی را برای او ایجاد کند. (DeConinck, 2011, p.619) صداقت در سازمان منجر خواهد شد که کارکنان احساس کنند که در سازمان با آنها منصفانه رفتار می‌شود و ناخودآگاه به سازمان و مدیر خود اعتماد می‌کنند. اگر در سازمان

^۱ Professional Ethics

اعتماد وجود داشته باشد، کارمند احساس می‌کند که شغل او برای موفقیت سازمان حیاتی است و علاوه بر این کارکنان اضطراب کمتری داشته و اثر مثبتی بر سازمان خواهند داشت (Ertutk, 2008, p.456)

اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه‌اش در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت (Qaramalki, 2008). امروز 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 مبنای 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 مسائل در جامعه و حرفه خود به کار پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد تا در گام‌های بعدی بر روی این عوامل مذاقه لازم صورت پذیرد. اخلاقیات در سازمان به‌عنوان 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. به طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزنند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تأثیر بگذارد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به‌عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر

طیف فساد اداری می‌باشد قابل تحلیل می‌باشد و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام مأموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش به‌سزایی را ایفا می‌کند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد که در این تحقیق سعی شده تا به طور جامع این عوامل احصاء و طبقه‌بندی گردند؛ بنابراین، اخلاق حرفه‌ای سازمانی منجر به اعتمادآفرینی می‌شود. اعتمادآفرینی، به افزایش چابکی و توان سازمانی در پاسخ‌دهی به نیازهای محیطی می‌انجامد. درخت اعتماد بر بستری از کردار گذشته می‌روید و با پیش‌بینی پذیر بودن رفتار اعتمادآفرینی شکل می‌گیرد. پیاده‌سازی بنیان‌های اخلاقی نظام‌مند در سازمان، افزون بر آنکه نرخ پیش‌بینی‌پذیری سازمان را افزایش می‌دهد؛ اعتماد راسخ، پایدار و فراگیر محیط را برای سازمان به ارمغان می‌آورد. (Hatami et al., 2017) یکی از عوامل اصلی شکل‌دهی به روابط درون‌سازمانی و نظرات کارکنان، جو اخلاقی است. (Shirazi et al., 2014, p.46-41) مفهوم جو اخلاقی سازمان حدود بیست سال پیش برای توصیف اینکه چگونه محیط سازمانی بر رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی تأثیرگذار است، معرفی شد. از طرفی، در سال‌های اخیر، اعتماد به‌عنوان عنصر حیاتی در موفقیت سازمان‌ها، در کانون توجه مطالعات سازمانی قرار گرفته است. عده‌ای معتقدند افزایش چشمگیر تحقیقات در این زمینه را می‌توان به این واقعیت نسبت داد که سازمان‌ها از کمبود اعتماد در بین مدیران و کارکنان خود رنج می‌برند. لذا باید راه‌حلهایی به‌منظور حل این مشکل ارائه کرد؛ مشکلی که اگر به آن توجه نشود در آینده ممکن است زمینه بسیاری از مشکلات را در سازمان‌ها فراهم آورد. (Mullerling et al., 2004)

در عصر حاضر ضررها و آسیب‌هایی که به دلیل بی‌توجهی به اخلاق نیروی کار بر انگیزش، بهره‌وری و کیفیت خدمات وارد آمده است، ایجاب می‌کند که به کارگیری قواعد و مقررات مدیریت و متناسب کردن آن با خلیقات انسان در هدایت او مطرح شود. (Solajeghe & Sistani, 2010) همچنین اکثر سازمان‌های جهان مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان هستند عملکرد شغلی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه‌گیری می‌نماید (Hoo, 2008). در چنین شرایطی ضروری است تا برای بهبود عملکرد شغلی به بررسی وضعیت موجود و شناخت عوامل اصلی اثرگذار بر آن پرداخته شود (Koushazadeh et al., 2013). یکی از عوامل اصلی برای موفقیت سازمان‌ها، در نظر گرفتن موضوع‌های اخلاقی است (Alvani & Seyed Naghavi, 2002). از آنجاکه این موضوع بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است و با افزایش سطح اخلاق در سازمان می‌توان عملکرد بهتری را خلق نمود، این پژوهش به دنبال بررسی آن در یکی از سازمان‌های اخلاق محور می‌باشد.

جمعیت هلال احمر به‌عنوان نخستین و بزرگ‌ترین جمعیت خیریه ایران، عهده‌دار وظایف مهم و متعددی در زمینه امداد رسانی و خدمت رسانی به مردم در شرایط بحرانی و غیرقابل پیش‌بینی می‌باشد. از آنجا که جمعیت هلال احمر یک سازمان عام‌المنفعه است و کارکنان آن به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم با قشرهای مختلف آسیب‌دیده در کشور ارتباط دارند، جهت خدمت‌رسانی بهتر و منسجم‌تر به آنان، ضروری است که کارکنان به سازمان اعتماد داشته و همواره متعهد به اهداف آن باشند. همچنین با توجه به اینکه انجام این وظایف به نوعی با ارزش‌های معنوی و اخلاقی ارتباط مستقیم داشته و هرچه فضای اخلاق محور این سازمان گسترده شود، کارکنان آن نیز با اشتیاق بیشتر به انجام وظایف محوله خود می‌پردازند؛ لازم است با بررسی ابعاد اخلاق حرفه‌ای، عملکردی و اعتماد سازمانی با یکدیگر و با میانجی‌گری جو اخلاق این شاخص‌ها در این سازمان بررسی و ارتباط آنها با یکدیگر بررسی و برجسته گردد.

بنابراین با توجه به اهمیت تحقیق، در عصر حاضر ضررها و آسیب‌هایی که به دلیل بی‌توجهی به اخلاق نیروی کار بر انگیزش، بهره‌وری و کیفیت خدمات وارد آمده است، ایجاب می‌کند که به کارگیری قواعد و مقررات مدیریت و متناسب کردن آن با خلیقات انسان در هدایت او مطرح شود (Salajegh & Sistani, 2010). همچنین اکثر سازمان‌های جهان مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان هستند. در چنین شرایطی ضروری است تا برای بهبود عملکرد شغلی به بررسی وضعیت موجود و شناخت عوامل اصلی اثرگذار بر آن پرداخته شود (Kouszadeh et al, 2011). عملکرد شغلی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه‌گیری می‌نماید (Hoo, 2008). یکی از عوامل اصلی برای موفقیت سازمان‌ها، در نظر گرفتن موضوع‌های اخلاقی است (Alvani & Sayed naghavi, 2011). بنابراین، ضرورت دارد به دلیل اینکه تاکنون در جمعیت هلال احمر استان تهران به‌عنوان بزرگ‌ترین و مرکزی در خصوص بررسی این ابعاد به‌صورت عملی اقدامی صورت نگرفته است و آگاهی از مؤلفه‌های آنها از جمله عوامل مهمی است که می‌تواند بر فرآیند عملکردی و تصمیم‌گیری سازمانی حال حاضر و آینده تأثیر گذار باشد؛ در این تحقیق تلاش می‌گردد با استفاده از تبیین رابطه میان آنها بستر مناسبی را برای ارتقای اخلاق، عملکرد و اعتماد سازمانی در راستای دستیابی به اهداف و استراتژی‌های جمعیت هلال احمر استان تهران فراهم گردد. به طوری که با ارتقای این شاخص‌ها به‌ویژه شاخص‌های اخلاقی و مؤلفه‌های مؤثر بر جو اخلاقی، به شکل‌گیری یک سازمان اخلاق محورتر بر پایه اصول علمی منجر گردد. از آنجا که این موضوع بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است و با افزایش سطح اخلاق در سازمان

می‌توان عملکرد بهتری را خلق نمود، ضرورت پژوهش مشخص شده و هدف این پژوهش را می‌توان پاسخ به این سؤال دانست که آیا اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی با میانجی‌گری جو اخلاقی رابطه‌ای دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اخلاق حرفه‌ای

اخلاق می‌تواند به‌عنوان شاخه‌ای از فلسفه به میزان نگرانی در مورد رفتار انسان در خصوص درست و بدون خطا بودن کارها، نیکی، بدی، نیت و عواقب چنین اقدام‌های تعریف شود (Smith, 2003, p.47-49). اخلاق، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (Asadi et al., 2012, p.23). می‌توان اخلاق حرفه‌ای را مجموعه ویژگی‌ها و رفتارهایی دانست که افراد یک جامعه در جهت رعایت کامل شرایط کمی و کیفی کاری که تعهد کرده‌اند، از خود نشان می‌دهند. این رفتارها نوع برداشتی است که آنان بر اساس نگرش خود، از کار و نقش آن در جهت اهداف جامعه دارند. با توجه به تأثیر چشمگیر اخلاق حرفه‌ای بر میزان تحقق اهداف، تدوین استراتژی، رفتارهای فردی، عملکرد سازمان، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، فداکاری، تعهد، انضباط، سختکوشی، سطح اضطراب و نظایر آنها، می‌توان گفت در سازمان، پدیده‌های به دور از نقش و تأثیر این مفهوم وجود ندارد (Mohammad Khani, 2012).

به دلیل رشد و توسعه سازمان‌ها و افزایش نقش آن‌ها در اجتماع، پیامدهای اجتماعی فعالیت‌های سازمان‌ها و تأثیر آنها بر ذی‌نفعان مختلف، اهمیتی روزافزون یافته است. به‌گونه‌ای که عملکرد اخلاقی و اجتماعی انسان‌ها بر "عملکرد سازمان" تاثیرهای بزرگی دارد، بنابراین امروزه جامعه نسبت به اقدام‌های سازمان‌ها بسیار حساس‌تر از قبل شده است (Rahmani et al., 2016, p.53-76). اخلاق حرفه‌ای زیربنایی اساسی برای کسب و کار می‌سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می‌گردد. از این‌رو مدیریت کیفیت نیز براساس اخلاق بنا می‌گردد و به پیشرفت نظری و عملی کسب و کار منجر می‌شود (Zairi & Peters, 2002, p.432).

امروزه اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در بنگاه‌ها دارد و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب دانسته‌اند. (Gharmaleki, 2003, p.19) بنابراین، بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و صنعت در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی

سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد (Arasteh & Jahed, 2011, p.31-4). کارکنان سازمان‌ها ترجیح می‌دهند در سازمان‌های حرفه‌ای فعالیت کنند زیرا یک محیط اخلاقی، ناشی از حرفه‌ای بودن، باعث کاهش عوامل ناخوشایند در کارگروهی و افزایش رضایت شغلی و روابط مناسب بین همکاران می‌شود (Valentine, 2010, p.909).

عملکرد شغلی

عملکرد شغلی^۱، به چگونگی انجام ماموریت‌ها، وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج انجام آنها اطلاق می‌شود به عبارتی دیگر، عملکرد شغلی عبارت است از دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آنها و انجام مسولیت‌های که سازمان به عهده دارد (Busi, 2006). در سازمان، عملکرد فرد، معیار میزان موفقیت او در انجام کارش است و معمولاً از میزان خروجی فرد یا ارزشیابی میزان موفقیت رفتار فرد در مقایسه با انتظارات سازمانی به دست می‌آید (Millar & Stevens, 2012). عملکرد انسان، نتیجه مجموعه‌ای از اعمال است که برای نیل به هدفی بر پایه استانداردی خاص انجام می‌گیرد به گونه‌ای که نبودن ارزیابی در ابعاد مختلف سازمان اعم از ارزیابی استفاده از منابع و امکانات، کارکنان، اهداف و استراتژی‌ها، یکی از نشانه‌های بیماری سازمان قلمداد می‌شود. هر سازمان به‌منظور آگاهی از میزان مطلوبیت و کیفیت فعالیت‌های خود به‌ویژه در محیط‌های پیچیده و پویا به نظام ارزیابی نیاز مبرم دارد. از سوی دیگر نبود نظام ارزیابی و کنترل در هر سامانه به معنای عدم برقراری ارتباط با محیط درون و برون سازمانی تلقی می‌شود که پیامد آن کهولت و در نهایت مرگ سازمان است (Yauch, 2010, p.384-404). صرف نظر از چگونگی تعریف عملکرد شغلی، در رابطه با ارزیابی آن نیز مدل‌های مختلفی ارائه شده است که یکی از مهم‌ترین و جامع‌ترین آنها مدل ACHIEVE^۲ است که توسط هرسی و گلداسمیت ارائه و به شکل گسترده‌ای از سوی پژوهشگران مختلف به کار گرفته شده است. براساس این مدل، برای سنجش عملکرد شغلی باید هفت مؤلفه شامل توانایی^۳، وضوح^۴، کمک^۵، مشوق^۶، ارزیابی^۱، اعتبار^۲ و محیط^۳ را مورد توجه قرار داد (Hersey et al., 2008).

¹ Organizational Performance

² A.C.H.I.E.V.E.

³ Ability

⁴ Clarity

⁵ Help

⁶ Incentive

در ادامه تعریف هر یک شرح داده شده است:

توانایی

توانایی، اشاره به دانش و مهارت‌های کارکنان به منظور انجام موفقیت‌آمیز وظایفشان دارد (Torabi Shahidi & Shabankareh, 2013, p.177-188). اجزای کلیدی توانایی عبارت از: دانش تخصصی، تجربه و قابلیت‌های مربوط به وظایف است که در راستای این موضوع مدیر باید در تحلیل عملکرد کارکنان این سؤال را مطرح کند که آیا این شخص دانش و مهارت‌های لازم برای تکمیل کردن موفقیت-آمیز وظایف را دارد یا خیر (Hersey et al., 2008).

وضوح (درک یا تصور نقش)

وضوح، به درک کارکنان از نقششان در سازمان و نگرش آنها نسبت به کار و روشن بودن چگونگی انجام آن اطلاق می‌شود (Torabi Shahidi & Shabankareh, 2013, p.177-188). لذا برای آنکه کارکنان درک کاملی از مشکل داشته باشند، باید مقاصد و اهداف عمده و نحوه رسیدن به اهداف برایشان کاملاً صریح و روشن باشد (Hersey et al., 2008).

کمک (حمایت سازمانی)

اصطلاح کمک، به کمک سازمانی یا حمایتی گفته می‌شود که کارکنان برای تکمیل اثربخشی کار خود به آن نیاز دارند. برخی از عوامل حمایت سازمانی عبارتند از: بوجه وسایل و تسهیلات لازم برای کامل کردن وظایف، حمایت لازم از جانب دوایر دیگر، در دسترس بودن فرآورده و کیفیت آن و ذخیره کافی از منابع انسانی (Hersey et al., 2008).

مشوق

اصطلاح مشوق، به تمایل کارکنان برای انجام وظایفشان بدون هرگونه اکراه اشاره دارد (Sadeghi, Musavi & Behrooz, 2013, p.173-190). در ارزیابی انگیزه باید توجه نمود که این موضوع، برای وظایفی که پاداش‌های درونی یا بیرونی در پی دارد، در افراد بیشتر است (Hersey et al., 2008).

ارزیابی (آموزش و بازخورد عملکرد)

ارزیابی، به بازخورد روزانه و دوره‌ای عملکرد گفته می‌شود (Hasanpour & Akhavan Khodashahri, 2012, p.43-50). روند بازخورد مناسب، به کارکنان اجازه می‌دهد که پیوسته از چند و چون انجام کار

¹ Evaluation

² Validity

³ Environment

مطلع باشند. اگر اشخاص از مشکل‌های عملکرد خود آگاه نباشد، انتظار بهبود عملکرد غیرواقع- بینانه است؛ زیرا دلیل بسیاری از مشکل‌های عملکرد، نبود آموزش لازم و بازخورد عملکرد است (Hersey et al., 2008).

اعتبار

اعتبار، به تصمیم‌گیری معتبر و مناسب از سوی مدیران در خصوص مسائل مختلف سازمان اشاره دارد (Kheradmand, Valilou & Lotfi, 2010). در این راستا مدیران باید مطمئن شوند که تصمیم‌های اخذ شده از لحاظ حقوقی و خط‌مشی‌های شرکت مناسب است (Hersey et al., 2008).

محیط

عوامل محیطی شامل واردی از قبیل وجود منابع مالی کافی، شرایط فیزیکی محیط کار، وجود امکانات و تسهیلات، سیستم پاداش‌دهی و ... است که حتی با سایر مولفه‌های ذکر شده، می‌تواند باز هم بر عملکرد اثرگذار باشد (Azizpour et al., 2013). عناصر کلیدی عوامل محیطی عبارتند از: رقابت، تغییر شرایط بازار، آیین‌نامه‌های دولتی، تدارکات و اموری از این قبیل (Hersey et al., 2008).

اعتماد سازمانی

توجه به مفهوم اعتماد در مدیریت از دهه ۸۰ میلادی شروع شد و در طول چند دهه گذشته از زوایا و رویکردهای مختلف مورد مطالعه قرار گرفته است. پژوهش‌های اولیه مربوط به اعتماد عمدتاً در حوزه‌های روانشناسی و جامعه‌شناسی انجام گرفته است. تحقیقات مدیریتی از اواسط دهه ۱۹۸۰ با تأکید بر روابط فردی بین خریدار و فروشنده آغاز شد، اما با کار سلسله‌ای از اندیشمندان در دهه ۹۰ میلادی که اعتماد را به دو بعد شناختی و عاطفی تقسیم کردند، توجه به مفهوم اعتماد در مدیریت افزایش یافت (Arnott, 2007, p.981-987). اعتماد حالت روان‌شناختی است که مشتمل بر نیت به پذیرش آسیب‌پذیری، مبتنی بر انتظارات مثبت درباره رفتار شریک دیگری است. به بیان دیگر، در یک رابطه تبادلی، یک شریک به نفع طرف دیگر به بهترین شیوه و با ملاحظه بیشترین منفعت نسبت به اهداف مشترک عمل خواهد کرد که در نتیجه منافع هر دو طرف تحقق می‌یابد (Thomas, 2015, p.156-163)؛ بنابراین، اعتماد سازمانی^۱ یکی از مباحث عمده جامعه‌شناسی است.

اعتماد به‌عنوان مبنایی برای نظم اجتماعی در رشته‌ها و در سطوح گوناگون قابل تحصیل است. اعتماد کلید اصلی برای توسعه روابط بین فردی بشمار می‌رود. سطح پایین اعتماد باعث می‌شود که کارکنان جریان

^۱ Organizational Trust

داده‌ها را در سازمان منحرف کنند و سوءظن و بدگمانی در بین کارکنان رواج یابد و ارتباطات باز و صادقانه در سازمان از بین برود و تصمیم‌های سازمان کیفیتی بهینه نداشته باشد. برخی صاحب‌نظران بر این باورند که اعتماد نقشی چشمگیر در افزایش مشارکت در سازمان دارد و وجود آن بین افراد و سازمان‌ها باعث می‌شود تا تعاملات و روابطی منظم و منطقی به وجود آید. اعتماد فرصتی را برای ایجاد همکاری سازمان‌ها ایجاد می‌کند تا بر مبنای آن سرمایه‌گذاری خود را افزایش دهند (Jafari et al., 2013, p.41-48).

بنابراین از دید سرمایه اجتماعی، انباشت سرمایه اجتماعی مستلزم میزان قابل توجهی از اعتماد است که باید در بین تمام سطوح سازمان ایجاد شود. به‌ویژه اعتماد در بین همکاران از این جهت مهم است که آنان شبکه غیر رسمی را در سازمان تشکیل می‌دهند که از طریق آن جریان اطلاعات افقی را به شبکه ارائه می‌دهند امروزه اهمیت اعتماد در سازمان‌ها به‌خوبی آشکار گردیده است چراکه برقراری ارتباطات و تحقق همکاری میان افراد نیازمند وجود اعتماد است (Zarei Matin et al., 2009, p.145-176).

جو اخلاقی

سازمان‌ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری ارتباطات درون سازمانی و شرایط کارکنان، جو اخلاقی است که تأثیر قابل ملاحظه‌ای در بهره‌وری سازمان دارد (Elçi & Alpkan, 2009, p.297-311).

جو اخلاقی سازمانی که یکی از انواع جو سازمانی است، برای اولین بار در سال ۱۹۸۷ معرفی شد. این سازه به‌عنوان «ادراکات مشترک در مورد اینکه چه چیزی از نظر اخلاقی صحیح است و چگونه موضوعات اخلاقی باید به کار برده شوند» تعریف می‌شود (Victor & Cullen, 1987). جو اخلاقی سازمان تعیین می‌کند که اعضای سازمان چه موضوعاتی را در نظر می‌گیرند که به لحاظ اخلاقی مناسب باشند و نیز چه ملاکی را به کار می‌برند تا این مسائل را بفهمند، مورد سنجش قرار دهند و حل کنند. به بیان دیگر، جو اخلاقی نه تنها تصمیم‌گیری و پیامدهای رفتاری آنرا در پاسخ به دوراهی‌ها و مسائل اخلاقی تعیین می‌کند، بلکه تعیین‌کننده ملاک‌های اخلاقی برای درک، ارزیابی و حل این مسائل نیز هست (Sherill, 2008). جو اخلاقی به‌عنوان سازه‌ای تک بعدی برای سنجش ارزیابی‌های کارکنان از وجود و اجرای کدهای اخلاقی، ارتباطات اخلاقی و سیاست‌های اخلاقی سازمان و نیز اعمال اخلاقی مدیریت ارشد تلقی می‌شود (Mulki et al., 2008).

در مجموع، تعاریف گوناگونی از جو اخلاقی ارائه شده است و تمامی آنها در این مورد توافق دارند که جو اخلاقی سازهای روان‌شناختی است که مبتنی بر مجموع ادراکات افراد از رویه‌ها، سیاست‌ها و ارزش‌های اخلاقی سازمان است (Filipova, 2007).

جو اخلاقی، بخشی از فرهنگ سازمان^۱ است. ارزش‌های سازمانی به مسائل اخلاقی سازمان می‌پردازد و آنچه در جو اخلاقی سازمان، اخلاقی محسوب می‌شود، تعیین می‌کنند. جو اخلاقی پیش‌بینی کننده رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی کارکنان می‌باشد (Nadi & Hazeghi, 2011, p.669-708).

بهبود جو اخلاقی در سازمان، مبین دلایل ماندن کارمندان در درون سازمان، بهبود تعهد سازمانی^۲ و همچنین رضایت شغلی را به دنبال دارد؛ رضایت هم از زندگی شخصی هم در زندگی سازمانی. افزایش جو اخلاقی، ممکن است سبب به وجود آمدن فرصتی در جهت توسعه سازمانی گردد. چنین توسعه‌ای به‌طور مطمئن سبب حفظ تعهد^۳ کاری کارکنان، عملکرد در سطح بالا و سرمایه انسانی کارآمد در سازمان می‌شود (Bashiri, 2014)؛ بنابراین فهم ارتباط بین جو اخلاقی و رفتارهای کارکنان در هر سازمانی لازم به نظر می‌رسد (Najafi et al., 2010). جو اخلاقی نشانگر درک افراد از سازمانشان است و بر نگرش و رفتار آنها تأثیر می‌گذارد و به‌عنوان چارچوبی برای مراجعه کارکنان به کار می‌رود (Shirey, 2005). این نوع جو زمینه‌ای برای بروز رفتارها و تصمیم‌گیری‌ها فراهم می‌کند؛ به عبارت دیگر جو اخلاقی خصوصیت یک سازمان را ارائه می‌دهد و در واقع متغیری سازمانی است که می‌تواند اوضاع کاری را تغییر دهد و یا بهبود بخشد (Jalali et al., 2011, p.27-44).

چارچوب مفهومی و ارائه مدل تحقیق

امروزه اخلاق در تمامی ابعاد زندگی شخصی و کاری افراد به یک موضوع اساسی تبدیل شده است. همانطور که ارزش‌های اخلاقی، نظام پاداش و تنبیه و جو اخلاقی سازمان تعیین کننده‌های مهم رفتار اخلاقی هستند؛ تأکید می‌گردد که مدیران سازمان‌ها با تأکید بر عوامل فردی و سازمانی جهت ارتقای رفتار اخلاقی فردی و حرفه‌ای تلاش نموده و سازوکارهایی برای بهبود و تقویت آن در پیش گیرند (HamidiZadeh & NekoueiZadeh, 2010). رفتار اخلاقی از موضوعات مهم تمامی سازمان‌ها است که

¹ Organizational Culture

² Organizational Commitment

³ Commitment

می تواند تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله سرمایه فکری قرار بگیرد. در سازمان‌ها آنچه می دانند (سرمایه فکری) بیش از آنچه دارند (سرمایه مادی) اهمیت دارد؛ از سوی دیگر، امروزه سازمان‌ها به صورت فزاینده درگیر معمای اخلاقی می‌باشند، یعنی شرایطی که باید اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی موجود در سازمان به صورت ویژه مورد توجه قرار گیرد. رسونبلات و شاپیرا لیشیچینکی در سال ۲۰۱۰ اظهار می‌دارد که در دو دهه گذشته، پژوهش‌های وسیعی به بررسی جو اخلاقی سازمانی پرداخته‌اند که عمده‌ترین آن‌ها توسط کولن و همکاران است (Schwepker, 2001, p.50). تحقیقات انجام گرفته در مورد جو اخلاق سازمانی نسبتاً جدید بوده و توجه پژوهشگران زیادی را به خود جلب کرده است و به شناسایی مسائل مرتبط با جو اخلاقی پرداخته شده است (Parboteeah et al., 2010, p.1). اکپارا و وین در سال ۲۰۰۷ تحقیقی در میان مدیران شرکت‌های کسب و کار، صنعتی و حمل و نقل انجام گرفت که نشان می‌دهد که انواع جو اخلاقی سازمانی بر ابعاد مختلف رضایت شغلی (رضایت از پرداخت، ارتقاء، همکاران، سرپرست، خود کار) تأثیر مثبت دارد. همچنین این پژوهش نشان داد که انواع جو اخلاقی سازمانی بر انواع مختلف تعهد سازمانی (هویت در سازمان، درگیری در سازمان، وفاداری به سازمان) تأثیر مثبت دارد. یکی از پیامدهای رفتاری و نگرشی مثبت منتج از جو اخلاقی، رضایت شغلی است که از متغیرهای بسیار مطرح در حوزه روانشناسی سازمانی و مدیریت است و رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغل اطلاق می‌شود (Okpara & Wynn, 2008, p.294-295). در سال ۲۰۱۵ شولتز و تران در پژوهش خود به بررسی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه فکری پرداختند. آن‌ها در جامعه مورد بررسی خود، ۶۴ نفر از حساب‌برسان کشور سوئد را مورد ارزیابی قرار دادند. یافته‌های آنها نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه فکری است (Schultz & Tran, 2015, p.1). در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی و عملکرد شغلی اسوینسون و وود در سال ۲۰۱۱ در پژوهشی با هدف تهیه یک چارچوب مفهومی از سازمان اخلاق کسب و کار، به ارائه چارچوبی پرداختند که یک پایه برای توسعه و پالایش ارتباط‌های اخلاقی در سازمان فراهم می‌آورد و می‌توان باعث همکاری و اتحاد در ارتباط‌های اخلاقی شود؛ بنابراین این اجرای چارچوب ارائه شده، باعث اصلاح ساختارها و فرآیندهای سازمان شده و موجب می‌شود که توانایی‌ها افزایش یافته و عملکرد شغلی نیز ارتقا یابد (Wood & Swenson, 2011). بنابراین:

فرضیه اول: اخلاق حرفه‌ای با جو اخلاقی رابطه مستقیم دارد.

فرضیه دوم: اخلاق حرفه‌ای با عملکرد از طریق جو اخلاقی رابطه غیرمستقیم دارد.

در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و اعتماد به واسطه جو اخلاقی ربیعی در سال ۱۳۹۳ در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مدارس دوره متوسطه اول تحصیلی پسرانه و دخترانه دولتی شهر تبریز پرداخت. نتایج به دست آمده نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی و بین اعتماد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی، همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون رگرسیون حاکی از تأیید رابطه خطی برای پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی از روی اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی بود (Rabiei, 2014). همچنین در پژوهشی دیگر، یافته‌های عنایتی و حاجی زینلی نیز در سال ۱۳۹۴ نشان داد که وضعیت اعتماد سازمانی و اخلاق کار در سطح مطلوبی قرار دارد و بین اعتماد سازمانی و مؤلفه‌های آن با اخلاق کار رابطه معنادار مثبت برقرار است. همچنین نتایج رگرسیون چندمتغیره نشان داد که از بین مؤلفه‌های اعتماد سازمانی، مؤلفه‌های شایستگی، توجه به کارکنان، ثبات، و مشارکت، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی اخلاق کار را دارند (Enayati & HajiZeinali, 2016)؛ بنابراین:

فرضیه سوم: اخلاق حرفه‌ای با اعتماد رابطه مستقیم دارد.**فرضیه چهارم: اخلاق حرفه‌ای با اعتماد سازمانی از طریق جو اخلاقی رابطه غیرمستقیم دارد.**

در ارتباط اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی کارکنان در برخی از تحقیقات توصیه شده است که جهت ارتقای مدیریت دانش و درگیری شغلی کارکنان می‌بایست تلاش‌های سازمانی را در جهت استقرار فضای کاری اخلاق مدارانه و حرفه‌ای معطوف نمایند (Shojayifar et al., 2017, p.1). همچنین رحمانی و رجب‌دری (۲۰۱۶) در یافته‌های خود نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی اثرگذار است. به‌طور کلی عوامل توانایی، وضوح، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط از اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گیرند؛ بنابراین:

فرضیه پنجم: اخلاق حرفه‌ای با عملکرد رابطه مستقیم دارد.

در ارتباط جو اخلاقی با اعتماد سازمانی، تاناسه در سال ۲۰۱۱ پژوهشی را با عنوان «ابراز وجود و اعتماد سازمانی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های سلامت روانی و جسمانی در شرکت نفت رومانی» انجام دادند. همان‌طور که از نام آن پیداست، ابراز وجود و اعتماد سازمانی را به‌عنوان عوامل دخیل در سلامت روانی و جسمانی در نظر گرفتند و نتایج نشان داد سطوح بالای ابراز وجود همبستگی معنادار و مثبتی با کار بیش از حد دارد و یک همبستگی منفی و معناداری با سلامت روانی و جسمانی دارد؛ بنابراین:

فرضیه ششم: جو اخلاقی با اعتماد سازمانی رابطه مستقیم دارد.

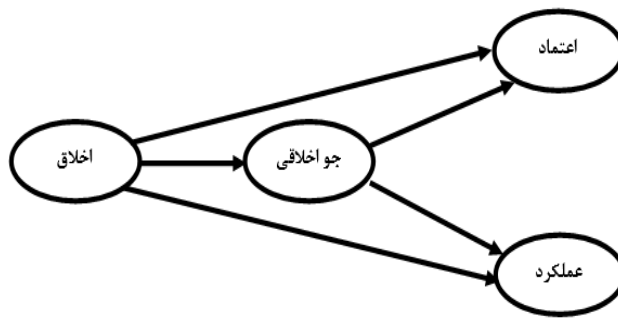
در ارتباط جو اخلاقی با عملکرد شغلی، ایسکان و همکاران (۲۰۱۴) انجام رضایت بخش امور محوله توسط کارکنان باعث بهبود عملکرد کل سازمان شده و این موضوع به نوبه خود باعث ادامه استخدام کارکنان می‌باشد. لذا مسئولیت مدیریت عملکرد از سرپرستان به کارکنان منتقل شده و هر کس درقبال انجام وظایف، مسئولیت شخصی پیدا می‌کند و رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد (Işcan et al., 2014). در تحقیقی دیگر که یوتامی و همکاران در سال ۲۰۱۳ انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که اعتماد کارکنان به شکل مثبت و معناداری تعهد کارکنان به سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین اعتماد سازمانی به عنوان متغیری واسطه‌ای در رابطه بین متغیرهای ادراک از سیاست سازمانی و تعهد سازمانی عمل می‌نماید (Utami et al., 2013, p.1). در میان پژوهش‌های داخلی یافته‌های پژوهش نوروزی و همکاران در سال ۱۳۹۴ نشان داد که جو سازمانی به صورت مستقیم بر سرمایه اجتماعی و به صورت غیر مستقیم بر عملکرد شغلی اثر مثبت و معناداری می‌گذارد و سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و مستقیم بر عملکرد شغلی دارد (Noruzi et al., 2014). همچنین رحیم نیا و نیکخواه فرخانی نیز در پژوهش خود در سال ۱۳۹۲ خود تحت عنوان "بررسی تأثیر جو اخلاقی سازمان بر عملکرد شغلی و تمایل به ترک خدمت"؛ دریافتند که عملکرد و تمایل به ترک خدمت متأثر از جو اخلاقی سازمانی و ابعاد آن می‌باشد (Rahimnia et al., 2013)؛ بنابراین:

فرضیه هفتم: جو اخلاقی با عملکرد رابطه مستقیم دارد.

با بررسی ادبیات مشخص شد تحقیقات بسیار زیادی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای، عملکرد و اعتماد سازمانی و جو اخلاقی پرداخته‌اند. ولی همان‌طور که مشخص است این مؤلفه به صورت یک به یک با یکدیگر مقایسه شده‌اند. لذا تاکنون پژوهشی که بخواهد ارتباط ما بین تمامی آنها را بسنجد مشاهده نمی‌شود. همچنین این پژوهش از نظر جامعه آماری نیز منحصر به فرد می‌باشد. از این رو، رسالت این پژوهش بررسی و تبیین رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی، اعتماد سازمانی با لحاظ جو اخلاقی می‌باشد که با بررسی فرضیه‌های فوق امید است که این مهم تحقق یابد.

مدل مفهومی پژوهش

در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید، الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای با سه بعد دیگر مورد بررسی قرار می‌گیرد. مدل مفهومی تحقیق در نگاره زیر ارائه شده است.



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

روش پژوهش

این پژوهش به دنبال توسعه کاربرد اخلاق حرفه‌ای در سازمان است، بنابراین از لحاظ هدف در حوزه پژوهش‌های کاربردی قرار گرفته است. از آنجا که به توصیف متغیرها و روابط بین آن‌ها، برای شناخت هرچه بهتر شرایط موجود و اخذ تصمیمات بهینه از آنان می‌پردازد از لحاظ روش، توصیفی-پیمایشی است و به این دلیل که در آن روابط میان متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل شده است، از نوع همبستگی است و در نهایت مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. هدف پژوهش ارائه بررسی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی است.

جامعه آماری حاضر، کارکنان سازمان هلال احمر تهران در سال ۱۳۹۶ با حدود ۴۷۰ نفر جمعیت است. طبق جدول مورگان و کرجسی، حجم نمونه ۲۱۰ نفر تخمین زده شد. در نتیجه تعداد ۲۱۰ پرسشنامه پخش شد و در نهایت تعداد ۱۹۸ پرسشنامه برای تحلیل استفاده شد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق تصادفی ساده بوده است.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ای شامل سه بخش است. بخش اول جهت توضیح موضوع و آشنایی پاسخ‌دهنده در نظر گرفته شده است. بخش دوم مشخصات عمومی پاسخ‌دهنده، شامل چهار قسمت جنسیت، سن، تحصیلات فرد پاسخ‌دهنده و سابقه وی است. بخش سوم سئوالات اختصاصی پرسشنامه شامل ۸۰ سؤال است که مرتبط با معیارها و شاخص‌های سنجش متغیرها پژوهش و با استفاده از چند پرسشنامه است استاندارد طراحی شده است. این پرسش‌ها از نوع بسته بوده و بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای تنظیم گردیده است.

استفاده از آزمون‌های پارامتریک و ناپارامتریک نیز مسئله‌ای است که باید با توجه به نوع متغیرها و داده‌های گردآوری شده و یا وجود یا عدم وجود کجی در توزیع داده‌ها در نظر گرفته شود. لذا ابتدا به منظور

آزمودن نرمال بودن از آزمون کولموگروف-اسمرینوف استفاده گردید. با توجه به اینکه سطح معناداری توزیع متغیرها در سازمان بیشتر از ۵ درصد است (جدول ۲)، لذا توزیع نرمال است.

جدول (۱): آزمون نرمال بودن

متغیرها	اعتماد سازمانی	جو اخلاقی	اخلاق حرفه‌ای	عملکرد شغلی
میانگین	۲/۹۴	۳/۴	۲/۹۸	۲/۹۱
سطح معناداری	۰/۴۹۳	۰/۴۵۹	۰/۵۹۲	۰/۹۹۴

در این پژوهش از آزمون آلفا کرونباخ برای بررسی پایایی ابزار پژوهش استفاده شده است که در جدول ۲ مقادیر آن قابل مشاهده است و همانطور که مشاهده می‌شود تمام سازه‌ها دارای آلفا کرونباخ بالای ۰/۷ می‌باشند هم‌چنین آلفای کرونباخ برای متغیرهای اخلاق حرفه‌ای ۰/۹۴۹، عملکرد شغلی ۰/۸۵، جو سازمانی ۰/۹۱۹ و اعتماد سازمانی ۰/۹۳۳ است که نشان از پایایی بالای پرسشنامه است بنابراین پایایی ابزار پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است. برای سنجش روایی پرسش‌نامه از روایی صوری و محتوا و تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است که این روایی حاصل نظرات خبرگان و اساتید مرتبط است.

تحلیل عاملی اکتشافی برای پرسش‌نامه «اخلاق حرفه‌ای»:

نتایج حاصل از تحلیل عاملی، بر اساس داده‌های استخراج شده از پرسش‌نامه، به شرح ذیل است: برحسب محاسبات انجام شده مطابق جدول زیر، شاخص KMO برابر ۰/۷۶۲ است، این مقدار که بزرگ‌تر از ۰/۶ است، بیان‌گر کفایت مقدار نمونه‌گیری برای تحلیل عاملی، است. جدول زیر مقدار sig آزمون بارتلت را، کوچک‌تر از ۵ درصد نشان می‌دهد، لذا می‌توان گفت که تحلیل عاملی، برای شناسایی ساختار مناسب است.

جدول (۲): شاخص KMO و آزمون بارتلت «اخلاق حرفه‌ای»

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0.762
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	891.467
	Df
	36
	Sig.
	.000

تحلیل عاملی اکتشافی برای پرسشنامه «عملکرد سازمان»:

نتایج حاصل از تحلیل عاملی، بر اساس داده‌های استخراج شده از پرسش‌نامه، به شرح ذیل است:

برحسب محاسبات انجام شده مطابق جدول زیر، شاخص KMO برابر ۰/۷۰۱ است، این مقدار که بزرگ‌تر از ۰/۶ است، بیان‌گر کفایت مقدار نمونه‌گیری برای تحلیل عاملی، است. جدول زیر مقدار Sig آزمون بارتلت را کوچک‌تر از ۵ درصد نشان می‌دهد، لذا می‌توان گفت که تحلیل عاملی، برای شناسایی ساختار مناسب است.

جدول (۳): شاخص KMO و آزمون بارتلت «عملکرد سازمان»

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0.701
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.
	281.322
	3
	.000

تحلیل عاملی اکتشافی برای پرسش‌نامه «اعتماد سازمانی»:

نتایج حاصل از تحلیل عاملی متغیر، بر اساس داده‌های استخراج شده از پرسش‌نامه، به شرح ذیل است: برحسب محاسبات انجام شده مطابق جدول زیر، شاخص KMO برابر ۰/۶۱۰ است، این مقدار که بزرگ‌تر از ۰/۶ است، بیان‌گر کفایت مقدار نمونه‌گیری برای تحلیل عاملی، است. جدول مقدار Sig آزمون بارتلت را کوچک‌تر از ۵ درصد نشان می‌دهد، لذا می‌توان گفت که تحلیل عاملی، برای شناسایی ساختار مناسب است.

جدول (۴): Error! No text of specified style in document. شاخص KMO و آزمون بارتلت «اعتماد سازمانی»

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0.610
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.
	257.910
	1
	.000

تحلیل عاملی اکتشافی برای پرسشنامه «جو اخلاقی»:

نتایج حاصل از تحلیل عاملی متغیر، بر اساس داده‌های استخراج شده از پرسش‌نامه، به شرح ذیل است: برحسب محاسبات انجام شده مطابق جدول زیر، شاخص KMO برابر ۰/۷۶۰ است، این مقدار که بزرگ‌تر از ۰/۶ است، بیان‌گر کفایت مقدار نمونه‌گیری برای تحلیل عاملی، است. جدول مقدار Sig آزمون بارتلت را کوچک‌تر از ۵ درصد نشان می‌دهد، لذا می‌توان گفت که تحلیل عاملی، برای شناسایی ساختار مناسب است.

جدول (۵): Error! No text of specified style in document. شاخص KMO و آزمون بارتلت «اعتماد سازمانی»

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.076
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.
	514.18
	1
	.000

یافته‌ها

جهت تحلیل همبستگی متغیرهای تحقیق، همان طور که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد، میان تمامی متغیرهای تحقیق ارتباط دو به دو مثبت و معناداری وجود دارد. سطح معناداری تمامی متغیرهای تحقیق کمتر از ۰/۰۱ است بنابراین فرض صفر رد و فرض یک یعنی وجود ارتباط معنادار تأیید می‌شود.

جدول (۶): شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ	بعد مورد بررسی	نماد	آلفای کرونباخ	منبع پرسشنامه
اخلاق حرفه‌ای (MOR)	۰/۹۴۹	مسئولیت‌پذیری	RE	۰/۸۰۳	کادوزیر و همکاران ۲۰۰۲
		صادق بودن	HO	۰/۷۷۵	
		عدالت و انصاف	JU	۰/۷۳۳	
		وفاداری	LO	۰/۸۱۵	
		برتری‌جویی و رقابت طلبی	BA	۰/۸۳	
		احترام به دیگران	RS	۰/۷۵۹	
		همدردی با دیگران	HA	۰/۸۳۷	
عملکرد شغلی	۰/۸۵	توانایی	AB	۰/۸۱۲	Sydanmaanlak ka (2003)
			SH	۰/۸۸	
			HE	۰/۸۲۸	
			MO	۰/۸۵۲	
			AR	۰/۹۴	
			ET	۰/۸۸۱	
			EN	۰/۸۶۵	
جو اخلاقی (AT)	۰/۹۱۹				Finlay Paul(2000)
اعتماد سازمانی (TR)	۰/۹۳۳				Tammy (2002) Boe,&

جدول (۷): ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی ارتباط میان متغیرهای تحقیق

عوامل مورد بررسی	اعتماد سازمانی	اخلاق حرفه‌ای	جو اخلاقی	عملکرد
اعتماد سازمانی	همبستگی ۱ معناداری			
اخلاق حرفه‌ای	همبستگی ۰/۴۷۲ معناداری *۰/۰۰۰	۱		
جو اخلاقی	همبستگی ۰/۴۱۸ معناداری *۰/۰۰۰	۰/۵۲۷	۱	
عملکرد	همبستگی ۰/۸۸۳ معناداری *۰/۰۰۰	۰/۴۶۷	۰/۴۱۵	۱

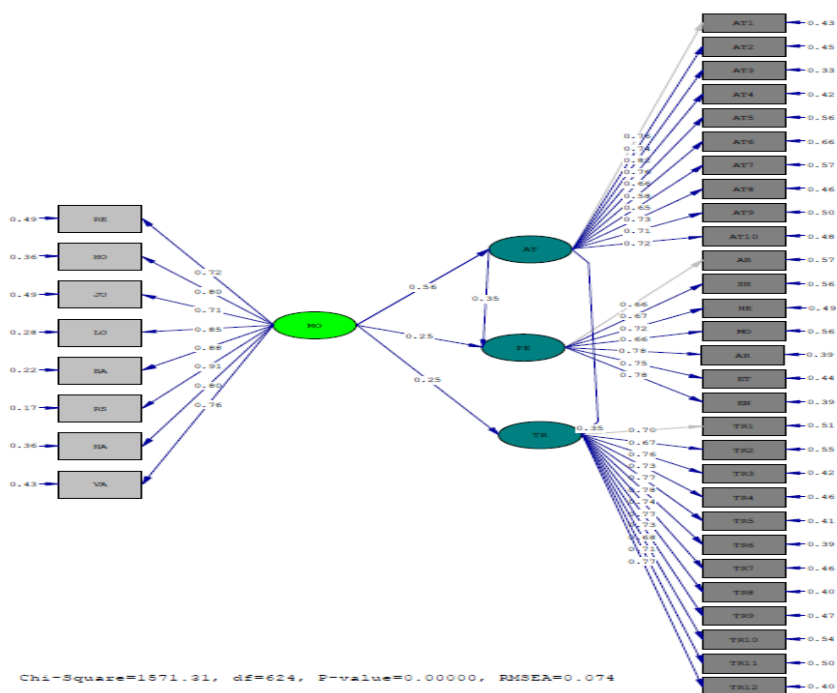
*معنادار در سطح خطا ۰,۰۱ درصد.

همبستگی در سطح یک درصد معنی دار است.

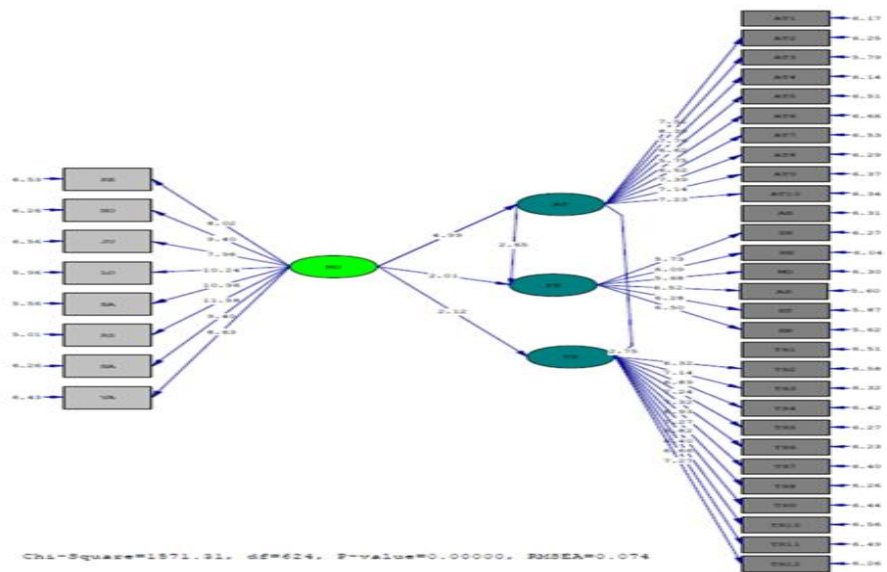
جهت بررسی فرضیات پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. مدل ساختاری روابط میان مکنون‌های برون‌زا و درون‌زا را بررسی می‌کند. در مدل حاضر متغیر اخلاق حرفه‌ای (MOR) مکنون برون‌زا و متغیرهای جو اخلاقی (AT)، اعتماد سازمانی (TR) و عملکرد (PER) مکنون درون‌زا در نظر گرفته شده‌اند. متغیر اخلاق حرفه‌ای مستقل، متغیرها عملکرد و اعتماد سازمانی وابسته و متغیر جو اخلاقی متغیر میانجی هستند.

برای آزمودن فرضیه‌های پژوهش از آزمون معناداری تی (t-value) استفاده می‌شود. در صورتی که مقدار این اعداد از قدر مطلق $\pm 1,96$ بیشتر شوند، نشان از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه، تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. همان‌طور که در نگاره شماره (۲) مشخص است همه روابط میان سازه‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید گردیده است.

بعد از بررسی معنادار بودن رابطه میان سازه‌های پژوهش، شدت این رابطه بررسی شده است. ضریب استاندارد شده مسیر میان متغیرهای پژوهش بیان‌گر این مطلب است که متغیر مستقل چند درصد از تغییرات متغیر وابسته را به طور مستقیم تبیین می‌کند. جمع‌بندی رد و قبول فرضیه‌ها به همراه ضریب مسیر آن در جدول ۴ به نمایش درآمده است.



نگاره (۲): بررسی مدل در حالت ضرایب استاندارد



نگاره (۳): بررسی مدل در حالت اعداد معناداری

به منظور بررسی برازش مدل مفهومی از هشت شاخص متداول به همراه مقدار قابل قبول هر شاخص پیشنهاد شده در تحقیقات گذشته استفاده شده است. شاخص‌های برازش میزان شایستگی مدل مفهومی پژوهش را در سنجش جامعه پژوهش مورد نظر نشان می‌دهند، یا به عبارت دیگر، حاکی از آن هستند که تا چه اندازه داده‌های جمع‌آوری شده از مدل پژوهش حمایت می‌کنند. نکته قابل ذکر آن است پارامترهای تأثیرگذار بر این شاخص‌ها متفاوت است برای مثال برخی از آن‌ها به شدت به حجم نمونه حساس می‌باشند. لذا، در مورد تناسب مدل بایستی به تمامی شاخص‌ها نگریسته شود و پایین بودن شاخص‌های برازش مدل در یک یا چند شاخص، به معنای عدم تناسب مدل نیست (۲۱). از جدول ۵ این گونه می‌توان نتیجه گرفت که مدل مفهومی پژوهش حاضر، تناسب مناسبی با داده‌های جمع‌آوری شده دارد. لازم به ذکر است جهت بهبود شاخص‌های برازش مدل، از اصلاحات پیشنهادی منطبق با ادبیات پژوهش استفاده شد.

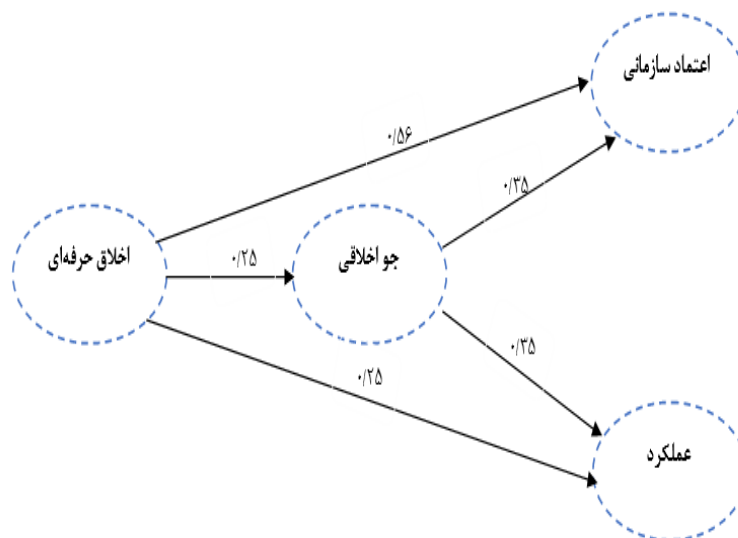
جدول (۸): خلاصه نتایج مدل

فرضیه	رابطه موجود در مدل مفهومی	ضریب مسیر	T-VALUE	فرضیه
۱	اخلاقی حرفه‌ای با جو اخلاقی رابطه‌ی مستقیم دارد	۰/۲۵	۴/۹۹	تأیید
۲	اخلاقی حرفه‌ای با اعتماد سازمانی رابطه‌ی مستقیم دارد	۰/۵۶	۲/۰۱	تأیید
۳	اخلاقی حرفه‌ای با عملکرد شغلی رابطه‌ی مستقیم دارد	۰/۲۵	۲/۱۲	تأیید
۴	جو اخلاقی با اعتماد سازمانی رابطه‌ی مستقیم دارد	۰/۳۵	۲/۶۵	تأیید
۵	جو اخلاقی با عملکرد شغلی رابطه‌ی مستقیم دارد.	۰/۳۵	۲/۷۵	تأیید
۶	رابطه‌ی غیر مستقیم اخلاقی حرفه‌ای با عملکرد از طریق جو اخلاقی	$۰/۳۵ * ۰/۲۵ = ۰/۰۸۷۵$		تأیید
۷	رابطه‌ی غیر مستقیم اخلاقی حرفه‌ای با اعتماد سازمانی از طریق جو اخلاقی	$۰/۳۵ * ۰/۲۵ = ۰/۰۸۷۵$		تأیید

جدول (۹): شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	آماره‌های مدل	مقدار پیشنهاد شده
X^2/df	۲/۱۵۸	<5 (Maleki, Baluchi and farsi Zadeh, 2014)
RMSEA	۰/۰۵۴	<0.06 (Joreskong and Sorbom, 1996)
RMR	۰/۰۵	<0.08 (Bentler, 1990)
NFI	۰/۹۰	>0.90 (Fornel and Larcker, 1981)
NNFI	۰/۹۱	>0.90 (Bagozzi and Yi, 1988)
CFI	۰/۹۳	>0.90 (Joreskong and Sorbom, 1996)
GFI	۰/۸۹	>0.80 (Bagozzi and Yi, 1988)
AGFI	۰/۸۳	>0.80 (Etezadi-Amoli and Farhoomand, 1996)

خلاصه نتایج ضریب تأثیر در شکل زیر آورده شده است:



نگاره (۴): بررسی مدل در حالت اعداد معناداری

بحث و نتیجه‌گیری

رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای، جو اخلاقی، اعتماد سازمانی و عملکرد از جمله موضوعات کلیدی در عرصه‌ی مباحث رفتار سازمانی است؛ اما، تاکنون بر اساس جستجوهای محققان در کشور، پژوهشی به بررسی رابطه‌ی این مفاهیم نپرداخته است. لذا در این پژوهش به بررسی رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با اعتماد سازمانی و عملکرد شغلی با در نظر گرفتن جو اخلاقی پرداخته شد.

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، الگوی پیشنهادی مورد تأیید قرار گرفت و نتایج همبستگی بین متغیرها را نشان می‌دهد. کمترین میزان همبستگی متعلق به رابطه میان جو اخلاقی و عملکرد شغلی است؛ بنابراین هرگونه بهبود در اخلاق حرفه‌ای می‌تواند همراه با بهبود در پیامدهای آن یعنی جو اخلاقی، اعتماد سازمانی و عملکرد شغلی باشد.

مشخص شد که وجود اخلاق حرفه‌ای در کارکنان رابطه‌ی مثبت با عملکرد شغلی دارد. این موضوع در دیگر تحقیقات نیز تأیید شده است (Akhavan & Yazdi, 2016, p.53-76؛ Rahmani & Rajabdori, 2016, p.53-76) (Rahimnia & Nikkhah Farkhani, 2015, p.11-20؛ Irandoust & Eskandari, 2015, p.11-20) (Mortazavi & Irannejad Parizi, 2013, p.139-156). امروزه مسائل اخلاقی جایگاهی ویژه در

مدیریت دارند و اساساً مدیریت را نمی‌توان بدون عنایت به مسائل ارزشی و اخلاقی در نظر گرفت (Jinseok Chun et al., 2013). این ضرورت به طریق اولی در سازمان هلال احمر خود را نمودار می‌سازد. خدمت با کیفیت از سوی کارکنان سازمان هلال احمر که به فعالیت‌های صفی و ستادی برای امداد رسانی به نیازمندان می‌پردازند، بسیار مهم و حیاتی است. لذا در صورت افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای می‌توان شاهد بهبود کیفیت خدمات کارکنان نیز بود.

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان و ارزش‌های اخلاقی، پیشنهاد می‌شود برای رشد منابع انسانی بر آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود (Sarmadi & Shalhaf, 2007, p.99-110). همچنین یافته‌ها حاکی از آن است که رابطه اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی نیز مثبت و معنادار است. برخی تحقیقات نیز این رابطه را مثبت ارزیابی کرده‌اند (Amiri, Hemmati & Mubini, 2011, p.137-159) (HassanGholipour & haqiq, 2013, p.117-132). ضعف در سیستم اخلاقیات منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی می‌گردد. در سازمانی همچون هلال احمر کاهش سطح اعتماد کارکنان از هم می‌تواند آسیب‌های متعددی به دیگر ابعاد رفتاری و عملکردی سازمان وارد سازد. لذا پیشنهاد می‌گردد مدیریت با تاکید بر اخلاقیات حرفه‌ای در سازمان، در جهت تحکیم اعتماد سازمانی گام بردارد.

یافته‌ها رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی را نشان می‌دهند که به تقویت فضای اخلاقی به وسیله رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان اشاره دارد. جو اخلاقی می‌تواند فواید متعددی برای سازمان به ارمغان بیاورد؛ لازم است تا مدیران از رهگذر تاکید بر اخلاق حرفه‌ای نیز جو اخلاقی را تحکیم بخشند تا کارکنان با انگیزه بیشتری به رعایت استانداردهای اخلاقی همت گمارند.

همچنین نتایج تجزیه و تحلیل رابطه بین جو اخلاقی و عملکرد شغلی را مثبت و معنادار نشان می‌دهد؛ چندین مورد از تحقیقات دیگر پژوهشگران نیز همین نتیجه را تأیید می‌کنند (HassanGholipour & haqiq, 2013, p.43-50) (Islami, 2012). به نظر می‌رسد هر چه جو اخلاقی در یک سازمان توسط افراد شناخته‌تر باشد و افراد به ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی یک سازمان پی ببرند، عملکرد بهتری خواهند داشت؛ بنابراین رابطه‌ی غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای با عملکرد به وسیله جو اخلاقی نیز تأیید می‌شود.

یافته‌ها رابطه مثبت و معنادار جو اخلاقی و اعتماد سازمانی را نشان می‌دهند. بعضی پژوهشگران نیز در تحقیق خود به این مورد اشاره داشته‌اند (Jaramillo et al., 2006, p.271-282). لذا می‌توان گفت در این سازمان با بهبود جو اخلاقی بین کارکنان در اعتماد سازمانی نیز ارتقا ایجاد کرد. در نهایت می‌توان نتیجه

گرفت که اخلاق حرفه‌ای با اعتماد سازمانی به طور غیر مستقیم و از مسیر جو اخلاقی رابطه دارد. سازمانی که اخلاقیات حرفه‌ای و عرفی در عملکرد فردی و فرهنگ سازمانی آن جاری و ساری شده باشد، می‌تواند با تکیه بر اعتماد مضاعف شکل گرفته در سازمان و سطح عملکرد بالا [که منبعث از این شرایط اخلاقی است]، برای قدم گذاشتن به مراحل پیچیده‌تر و سخت‌تر خود را آماده نماید. مدیریت سازمان با تکیه بر این سرمایه‌ها و با اطمینان بیشتری از وفاداری و همراهی کارکنان دست به ریسک‌هایی بزرگ‌تر در مسیر توسعه سازمان خواهد زد. آن چیزی که در مواجهه با مفهوم اخلاق حرفه‌ای باید مدنظر قرار گیرد، این است که نخست، اخلاق حرفه‌ای، در برگیرنده اخلاق و فردی و شغلی است اما از هر دو فراتر رفته و بر سازمان به مثابه یک مجموعه حقوقی ناظر است. دوم، امروزه رویکردی استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای پیدا شده است و به همین دلیل مسئولیت معنوی سازمان به مدیران استراتژیک سپرده می‌شود؛ نه به واحد پرسنلی و نه حتی به مدیران اجرایی (Amiri et al., 2011, p.137-159). لذا وقت آن رسیده است که سهمی جدی از توسعه‌ی سازمان را بر دوش اخلاقیات حرفه‌ای گذاشت. نگاه غیراستراتژیک به اخلاق حرفه‌ای، مانع از بهره‌مندی از ظرفیت‌های این مفهوم در سازمان می‌شود؛ تصور ناقص و حداقلی از اخلاق حرفه‌ای از جامعیت آن می‌کاهد و آن را به سطح مسئولیت اخلاقی فرد در شغل پایین می‌آورد (Salavati & Rostami, 2013, p.107-143).

انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز مواجه بوده است که محافظه‌کاری برخی پاسخ‌دهندگان در پاسخ‌گویی به سؤال‌های پرسشنامه و نبود انگیزه کافی در برخی از پاسخ‌دهندگان و حتی احتمال غیرواقعی بینانه بودن پاسخ به سؤال‌ها، از این دست عوامل است. در ارتباط با پیشنهادات کاربردی باید عنوان کرد که بهتر است برای به وجود آمدن جو اخلاقی که منجر به اخلاق سازمانی می‌شود در رهبران اخلاقی استفاده شود. در سازمان‌های ما همیشه جای خالی اعتماد سازمانی حس می‌گردد، وجود جو اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای سازمانی منجر به به وجود آمدن جوی دوستانه شده تا بتوان در آن اعتماد را برپا کرد. همچنین با توجه به اهمیت موضوع پیشنهاد می‌گردد که در پژوهش‌های آینده به بررسی ارتباط بین پابندی به اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی در سازمان‌ها، مقبولیت اجتماعی شرکت‌ها و سایر موضوع‌های مشابه بیشتر توجه شده تا بتوان با اثبات تأثیر اخلاق در مدیریت، بازدهی و عملکرد شرکت‌ها، علاوه بر ترویج و افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای و متمایل شدن شرکت‌ها به اخلاقی بودن، روند استاندارد گذاری و تصویب قانون‌های لازم در این زمینه را با سرعت و سهولت بیشتری دنبال کرد.

References

- Akhavan, P., & Yazdi, J. (2012). Examined the combined role of ethics and knowledge management on organizational performance. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 8(2), 37-51. (in Persian).
- Amiri, A.; Hemmati, M., & Mubini, M. (2011). Professional ethics: a necessity for organization. *Maarefat Akhlaghi Journal*. 1(4), 137-159. (in Persian).
- Arasteh, H., & Jahed, H. (2011). Observing ethics in universities and higher education centers: An alternative for improving behaviors. *Science Cultivation*; 1(2), 31-40. (in Persian).
- Arnott, C. (2007). Trust: current thinking & future research. *European Journal of Marketing*. 41 (9/10), 981-987.
- Asadi, H.; Alizadeh F., & Aghdam, M. (2012). A Study of work ethics with emphasis on organizational factors (Case Study of Public Universities of Tabriz Metropolitan Universities). *Sociological studies. The second period, the fifth issue*. (in Persian)
- Azizpour, M.; Abdi, S., & KhodaBakhshi, N. (2013). Personality traits and human resource productivity at cultural organizations. *International Journal of Management Research and Review*. 3(4).
- Bashiri, Z. (2014). Investigating the relationship between ethical climate with organizational commitment and turnover intention among telecommunication employee's cross-correlation method in Urmia. [MA Thesis]. *Urmia: Urmia University*. (in Persian).
- Busi, M. (2006). Collaborative performance mangament: present gaps and future research. *International Journal of Procuctivity and Performance Management*. 55(10).
- Elçi, M., & Alpkan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84(3), 297-311.
- Enayati T., & HajiZeinali Y. (2016). The relationship between organizational trust and work ethics in higher education institutions of Semnan city. *Iran J Bioethics*; 5(18) 175-199. (in Persian)
- Finlay Paul. (2000). *Strategic management*. P.70.

Gharmaleki, A. F (1982). Professional ethics. Tehran: *Magnon Publishing*. (in Persian)

HamidiZadeh M., & NekueiZadeh M. (2010). Individual and professional ethics and after-sales services. *Ethics in science and technology*; 5(1), 84-93.

Hasanpour, F.; GoodarzvandChegini, M.; Rezaee Dizgah, M., & Akhavan Khodashahri, A., (2012). The relationship between job stress and employee performance of emergency medicine centers (115) in Guilan province. *Science Road Publishing Corporation*, 4(1), 43-50. (in Persian)

Irاندوست, M., & Eskandari, A. (2015). The relationship between ethics and organizational citizenship behavior and organizational performance. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 10(4), 11-20. (in Persian).

İşcan, F.; Göknur, E., & Atilhan, N. (2014). Effect of leadership style on perceived organizational performance and innovation: the role of transformational leadership beyond the impact of transactional leadership—an application among Turkish SME's, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. (150), 881-889.

Islami M. (2012). Effect of professional ethics and trust tax audit of corporate taxpayers (Case Study: State Tax Administration of Tehran Province) [master]. *Tehran: PNU Faculty of Humanities*. (in Persian).

Jafari, H. Mohammadian, M. & Hossein Pour, D. (2013). Organizational health and its relation to organizational commitment in personnel of selected teaching hospitals affiliated with Ahvaz - Jundishapur University of Medical Sciences. *Journal of Scientific Health Jundishapur*; 4(6), 41-48. (In Persian).

Jalali, T.; Abbaszadeh, A.; Borhani, F., & Haghdoost, A. (2011). Nurse's view on ethical climate of Kerman University educational hospitals. *Quarterly Journal of medication ethics*; (5), 27-44. (in Persian).

Jaramillo, F.; Mulki, J., & Soloman, P. (2006). The role of ethical on salesperson role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *The Journal of Personal selling Management*. 26(3), 271-282.

Jinseok, C.; Yuhyung, S.; JinNam, C., & Min Soo, K. (2013). How does corporate ethics contribute to firm financial performance? the mediating role of

collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*. 23(8).

Kheradmand, E.; Valilou, M.; & Lotfi, A. (2010). The relation between quality of work life and job performance. *Middle- East Journal of Scientific Research*, 6(4),

Mohammad Khani, M.; Bilali, I., & Mohammadi, A. (2012). The Effect of organizational factors on the level of work ethics among employees of government departments (Case of Khansar). *Applied Sociology*. *Twenty-fourth, fifth issue*. (in Persian)

Mortazavi, M.; Irannejad Parizi, M., & Jaafari P. (2013). The relationship between professional ethics with the performance of the sale dimension of Pegah Khuzestan. *International Management Conference, Tehran, Mobin Institute*. (in Persian).

Nadi, M., & Hazeghi F., (2011). Modeling structural equation of relationship between ethical climate ,job satisfaction and organizational commitment with turnover among private hospitals of Shiraz. *Journal Health Information Management*; (5), 699-708. (in Persian).

Nowroozi, H.; Kamali, A.; Beigi, R., & Yazdebi, M. (2014). Investigating the effect of organizational climate on employees' organizational performance through social capital (Case Study: Employees of the municipalities of five towns in the city of Rehest). *Social Capital Management*, 2(1), 13-15-15. (in Persian).

Okpara J. O., & Wynn P. (2007). Determinants of small business growth constraints in a Sub-Saharan African economy, *Advanced Management Journal*, 72(2).

Parboteeah, K. P.; Chen, H. C.; Lin, Y. T.; Chen, I. H.; Lee, A. Y., & Chung, A. (2010). Establishing organizational ethical climates: how do managerial practices work? *Journal of Business Ethics*, 97(4), 599-611.

Rabiei, M. (2014). The Relationship between professional ethics and organizational trust with psychological empowerment of teachers in Tabriz. Master's thesis, *Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Madani University of Azerbaijan*. (in Persian)

Rahimnia F., & Nikkhah Farkhani Z. (2013). Examines the impact of ethical climate on organizational performance and turnover intentions. *Modiriyat farda*, 37, 139-156. (in Persian).

Rahimnia, F., & Nikkhah-Farhani, Z. (2004). Investigating the effect of organizational morale on organizational performance and willingness to quit. *The Management of Tomorrow*, 37, winter, 5-22. (in Persian)

Rahmani, H., & Rajabdari, H. (2016). The effect of professional ethics on organizational performance in industrial managers of Fars province, *Journal of Accounting values and behavior*, 1(1), 53-76. (in Persian).

Rahmani, H., & Rajab Dari, H. (2016). The Effect of professional ethics on organizational performance in industrial managers of fars province. *Two Quarterly Journal of Value and Behavioral Accounting*, First Year, No. (1), summer, pp. 53-76. (in Persian)

Sadeghi, M.; Musavi, M.; Samiie, S., & Behrooz, A. (2013). Developing human resource productivity through organizational justice. *Public Administration and Governance*, 3(2), 173-190.

Salavati, A., & Rostami Norozabadi, S. (2013). Professional ethics & social responsibility in Hotel industry. *Tourism studies*; 8(21), 107-143. (in Persian).

Sarmadi, M. R., & Shalhaf, A. (2007). Professional ethics in total quality management. *Ethics in Science & Technology*, 2(3-4), 99-110. (in Persian).

Schultz, O., & Tran, D. (2015). Business ethics and the influence on the development of intellectual capital: a study of the auditing profession. *Master Thesis of Kristianstad University. Section for Health and Society*.

Schwepker, C. H. (2017). Psychological ethical climate, leader-member exchange and commitment to superior customer value: influencing salespeople's unethical intent and sales performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 37(1), 72-87.

Shirazi, A., & Zahrani, M. (2014). The relationship between organizational trust and organizational commitment to high ethical organization. *New Approaches in Educational Administration*, 5(4), 41-63. (in Persian).

Shojayifar, Z.; Marzieh, A., & Nastiezaie N. (2017). The Relationship between professional ethics with knowledge management and job involvement. *Iran J Bioethics*; 7(23), 17-28.

Smith, L. M. (2003). A Fresh look at accounting ethics. *accounting horizons* 17, 47-49.

Sydanmaanlakka, P. (2003). Intelligent leadership and leadership competencies: developing a leadership framework for intelligent organizations. PHD Dissertation, *Helsinki University of Technology, Department of Industrial Management, Laboratory of Work Psychology and Leadership*, pp. 1-180.

Tammy A., Boe, (2002). Gaining and/or maintaining employee trust within service organizations, *University of Wisconsin, Stout*, August,

Tanase, S.; Manea, C.; Chraif, M., & Coblas, V. (2011). Assertiveness and organizational trust as predictors of mental and physical health in a romanian Oil company. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (33), 1047-1051.

TorabiShahidi, H.; Shabankareh, N., & Momayez, A. (2013). Investigating the impact of performance management on human resource performance across head offices of agricultural bank branches in Tehran. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(8), 177-188.

Utami, A.; Bangun, Y., & Lantu, D. (2014). Understanding the role of emotional intelligence and trust to the relationship between organizational politics and organizational commitment, *procedia - Social and Behavioral Sciences*, (115), 378 – 386.

Valentine, S. (2010). Human resource management, ethical context, and personnel consequences: a commentary essay *J Bus Res.*; 63(8), 908-10.

Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, (9), 51-71.

Yauch, Ch. (2010). Measuring agility as a performance outcome, *Journal of Manufacturing Technology Management*, 22(3). 384-404.

Zairi, M., & Peters, J. (2002). The impact of social responsibility on business performance, *Managerial Auditing journal*, 17(4), pp. 422- 456.

Zarei Matin, H.; Tahmasebi, R., & Mosavi M. (2009). The role of organizational culture in confidence, *Journal of Management Sciences*. 4(15), 145-176. (in Persian)