

بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس

حلیمه رحمانی^۱ حسین رجب دُری^۲

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۲/۲۰ تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۱/۲۳

چکیده

اخلاق موضوع مورد نیاز تمام حرفه ها و سازمان ها است. عملکرد سازمانی نیز موضوعی است که برای ارتقاء وضعیت سازمان باید مورد توجه قرار گیرد. در این پژوهش به تاثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد سازمانی پرداخته شد. مطالعه پیش رو از نوع پیمایشی-کاربردی است و در سال (۲۰۱۵) صورت گرفته است. بررسی موضوع از طریق پرسشنامه و نمونه گیری به صورت تصادفی ساده، از ۱۰۴ نفر از مدیران صنعتی استان فارس صورت گرفت. برای تحلیل نتایج در قالب ۱ فرضیه اصلی و ۷ فرضیه فرعی، از رگرسیون خطی توسط نرم-افزار SPSS، استفاده شد. یافته ها نشان می دهد که اخلاق حرفه ای بر عملکرد سازمانی اثرگذار است. همچنین عوامل توانایی، وضوح، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط از اخلاق حرفه ای

^۱ استادیار موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی بینالود، مشهد. Halimeh.rahmani@gmail.com

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی حافظ، شیراز. (نویسنده مسئول مکاتبات)
Hosrado@gmail.com

تاثیر می گیرند اما تاثیرپذیری مولفه "کمک" از اخلاق حرفه‌ای تأیید نشد. اولویت‌بندی ابعاد عملکرد سازمانی در جامعه مورد بررسی توسط آزمون فریدمن نیز نشان‌دهنده آن است که در ابتدا مولفه ارزیابی و سپس مولفه‌های مشوق، وضوح، توانایی، اعتبار، محیط و کمک قرار دارند.

کلمات کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، عملکرد سازمانی، مدیران صنعتی، فارس.

۱-مقدمه

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 (بیک‌زاد و همکاران، ۱۳۸۹). دامنه اخلاق در حد رفتارهای فردی تلقی می‌شود، اما رفتارهای فردی وقتی در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به گونه‌ای به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت (بحرینی، ۱۳۸۹). در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان-ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است (تولایی، ۱۳۸۸). در شرایط کنونی که رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی موجب ایجاد فسادهای مالی شده و نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده، توجه به اخلاق راه نجات اصلی از این بحران است. لذا ضروری است که یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در حرفه باشد، تا افراد با حس مسئولیت و تعهد کامل به کار پردازند و اصول اخلاقی را رعایت کنند (بیک‌زاد و همکاران، ۱۳۸۹). 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 خلیات انسان در هدایت او مطرح شود (سلاجقه و سیستانی، ۱۳۸۹). همچنین اکثر سازمان‌های جهان مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان هستند (چین و همکاران^۱، ۲۰۰۳). در چنین شرایطی ضروری است تا برای بهبود عملکرد سازمانی به بررسی وضعیت موجود و شناخت عوامل اصلی اثرگذار بر آن پرداخته شود (کوشازاده و همکاران، ۱۳۹۱). عملکرد سازمانی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه‌گیری می‌نماید (هو^۲، ۲۰۰۸). در این زمینه، وقوع

1 Chin et al.

2 Ho

رویدادهایی مانند گسترش رقابت، پیشرفت فناوری اطلاعات و تلاش همه‌جانبه سازمان‌ها و واحدهای اقتصادی برای کسب جایگاه بهتر، ضرورت توجه به بهبود مستمر عملکرد سازمانی را دوچندان نموده است (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱). یکی از عوامل اصلی برای موفقیت سازمان‌ها، در نظر گرفتن موضوع‌های اخلاقی است (الوانی و سیدنقوی، ۱۳۸۱). از آنجا که این موضوع بر عملکرد سازمانی تاثیرگذار 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 سوال دانست که آیا اخلاق حرفه‌ای اثری بر عملکرد سازمانی دارد؟.

۲- مبانی نظری پژوهش

۲-۱ اخلاق حرفه‌ای و اهمیت آن در سازمان

اخلاق می‌تواند به‌عنوان شاخه‌ای از فلسفه به‌میزان نگرانی در مورد رفتار انسان در خصوص درست و بدون خطا بودن کارها، نیکی و بدی و نیت و عواقب چنین اقدام‌هایی تعریف شود (اسمیت^۱، ۲۰۰۳). اخلاق مجموعه‌ای از صفات‌های روحی و باطنی انسان است که به‌صورت اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد (تولایی، ۱۳۸۸). اخلاق ممکن است به‌گونه کلی به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌ها نیز تعریف شود. می‌توان برای نمونه از مجموعه‌های تجویز شده اصول اخلاقی یا ارزش‌ها، قوانین و مقررات، اصول مذهبی، منشور اخلاق کسب و کار برای حرفه‌ای‌ها و گروه‌های صنعتی و منشور رفتار درون-سازمانی اشاره کرد (کبیر^۲، ۲۰۰۹).

به‌دلیل رشد و توسعه سازمان‌ها و افزایش نقش آن‌ها در اجتماع، پیامدهای اجتماعی فعالیت‌های سازمان‌ها و تاثیر آن‌ها بر ذی‌نفعان مختلف، اهمیتی روزافزون یافته است. به-گونه‌ای که عملکرد اخلاقی و اجتماعی انسان‌ها بر "عملکرد سازمان" تاثیرهای بزرگی دارد.

1 Smith

2 Kabir

امروزه جامعه نسبت به اقدام‌های سازمان‌ها بسیار حساس‌تر از قبل شده است (ابزری و یزدان- شناس، ۱۳۸۶). اخلاق حرفه‌ای زیربنایی اساسی برای کسب و کار می‌سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می‌گردد. از این‌رو مدیریت کیفیت نیز بر اساس اخلاق بنا می‌گردد و به پیشرفت نظری و عملی کسب و کار منجر می‌شود (زئیری و پیتز، ۲۰۰۲). همان‌طور که میزار^۲ (۱۹۹۳) بیان می‌کند کیفیت و اخلاق به این خاطر شبیه هستند که از هر دو "انجام دادن کارهای درست" برداشت می‌شود. پترسون (۱۹۷۴) نیز معتقد است که اخلاق می‌تواند به پرورش یک فرهنگ کیفیت کمک نمایند، فرهنگی که در آن کارکنان تشویق می‌شوند راجع به بهبود فرایندهای کار فکر کنند و بحث نمایند و در نتیجه موجب "بهبود عملکرد سازمان" گردند. همچنین اهم دلایلی که موجب می‌شوند سازمان‌ها اخلاق را مورد تاکید قرار دهند عبارتند از: نقش اخلاق به‌عنوان بخشی از استراتژی سازمانی و مدیریت سازمان، تاثیر رعایت اخلاق در ایجاد تصویر مناسب از سازمان، نقش اخلاق به‌عنوان یک دانش ویژه برای کاهش ناراحتی‌های اجتماعی، اثرهای تبلیغاتی رعایت مسائل اخلاقی، فشار دولت‌ها، "تاثیر رعایت اخلاق روی عملکرد سازمان"، مسئولیت قانونی مدیران و سازمان‌ها جهت رعایت اصول اخلاقی، استانداردها، تاثیر تعهد به مسائل اخلاقی روی کیفیت، فراگیر شدن بحث اخلاق و فشار ذی‌نفعان مختلف (وینتن، ۱۹۹۸).

۲-۲ عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی، یک سازه است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد و ترکیب گسترده‌ای از دریافتی‌های غیر ملموس همچون افزایش دانش سازمانی و دریافتی‌های عینی و ملموس مانند نتایج اقتصادی و مالی به شمار می‌رود (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۱). نگه و ابراهیم^۳ (۲۰۱۰) نیز عملکرد سازمانی را به‌عنوان مقایسه نتایج مورد انتظار با نتایج واقعی، بررسی انحراف سازمان از چارچوب پیش‌بینی شده، ارزیابی عملکرد کارکنان و بررسی میزان پیشرفت سازمان در دستیابی به اهداف تعریف کرده‌اند. صرف‌نظر از

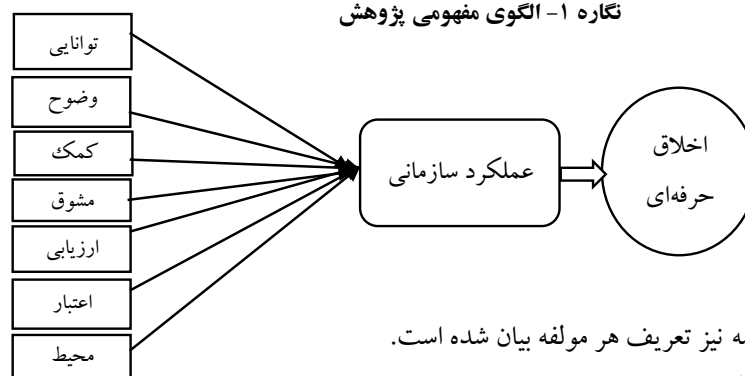
1 Zairi & Peters

2 Mizaur

3 Ngah & Ibrahim

چگونگی تعریف عملکرد سازمانی، در رابطه با ارزیابی آن نیز مدل‌های مختلفی ارایه شده است که یکی از مهم‌ترین و جامع‌ترین آن‌ها مدل اچ‌یو^۱ است که توسط هرسی و گلداسمیت^۲ (۱۹۸۰) ارایه و به شکل گسترده‌ای از سوی پژوهشگران مختلف به کار گرفته شده است (عباس‌پور و باروتیان، ۱۳۸۹). بر اساس این مدل، برای سنجش عملکرد سازمانی باید هفت مؤلفه شامل توانایی^۳، وضوح^۴، کمک^۵، مشوق^۶، ارزیابی^۷، اعتبار^۸ و محیط^۹ را مورد توجه قرار داد (هرسی و همکاران، ۲۰۰۸).

نگاره ۱- الگوی مفهومی پژوهش



در ادامه نیز تعریف هر مؤلفه بیان شده است.

۱-۲-۲ توانایی

توانایی، اشاره به دانش و مهارت‌های کارکنان به منظور انجام موفقیت‌آمیز وظایفشان دارد (ترابی‌شهیدی و همکاران، ۲۰۱۳). اجزای کلیدی توانایی عبارت از: دانش تخصصی، تجربه و قابلیت‌های مربوط به وظایف است که در راستای این موضوع مدیر باید در تحلیل

1 A.C.H.I.E.V.E.

2 Hersey & Goldsmith

3 Ability

4 Clarity

5 Help

6 Incentive

7 Evaluation

8 Validity

9 Environment

عملکرد کارکنان این سوال را مطرح کند که آیا این شخص دانش و مهارت‌های لازم برای تکمیل کردن موفقیت آمیز وظایف را دارد یا خیر؟ (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۲).

۲-۲-۲ 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 (ترابی شهیدی و همکاران، ۲۰۱۳). 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 (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۲).

۲-۲-۳ 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: بودجه، وسایل و تسهیلات لازم برای کامل کردن وظایف، حمایت لازم از جانب دوایر دیگر، دسترس بودن فرآورده و کیفیت آن و ذخیره کافی از منابع انسانی (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۲).

۲-۲-۴ مشوق

اصطلاح مشوق، به تمایل کارکنان برای انجام وظایفشان بدون هرگونه اکراه اشاره دارد (صادقی و همکاران، ۲۰۱۳). در ارزیابی انگیزه باید توجه نمود که این موضوع، برای وظایفی که پاداش‌های درونی یا بیرونی در پی دارد، در افراد بیشتر است (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۲).

۲-۲-۵ ارزیابی (آموزش و بازخورد عملکرد)

ارزیابی، به بازخورد روزانه و دوره‌ای عملکرد گفته می‌شود (حسن‌پور و همکاران، ۲۰۱۲). روند بازخورد مناسب، به کارکنان اجازه می‌دهد که پیوسته از چند و چون انجام کار مطلع باشند. اگر اشخاص از مشکل‌های عملکرد خود آگاه نباشند، انتظار بهبود عملکرد انتظار غیرواقع‌بینانه‌ای است؛ زیرا دلیل بسیاری از مشکل‌های عملکرد، نبود آموزش لازم و بازخورد عملکرد است (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۲).

1 Sadeghi et al.

2 Hasanpour et al.

۲-۲-۶ اعتبار

اعتبار، به تصمیم‌گیری معتبر و مناسب از سوی مدیران در خصوص مسایل مختلف سازمان اشاره دارد (خردمند و همکاران^۱، ۲۰۱۰).

در این راستا مدیران باید مطمئن شوند که تصمیم‌های اخذ شده از لحاظ حقوقی و خط مشی‌های شرکت مناسب است.

۲-۲-۷ محیط (تناسب محیطی)

عوامل محیطی شامل مواردی 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 (عزیزپور و همکاران^۲، ۲۰۱۳). عناصر کلیدی عوامل محیطی عبارتند از: رقابت، تغییر شرایط بازار، آیین‌نامه‌های دولتی، تدارکات و اموری از این قبیل (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۲).

۳-پیشینه پژوهش

اعتمادی و دیانتی (۱۳۸۸) در پژوهشی دریافته‌اند که دیدگاه اخلاقی مدیران مالی و آرمان-گرایی، بر کیفیت گزارش‌های مالی موثر است. به‌طوری که ۱۸ درصد تغییرها، این متغیر را تبیین می‌نماید.

باقری و تولایی (۱۳۸۹) در پژوهشی دریافته‌اند که مهم‌ترین نتایج تعهد کارکنان به سازمان‌ها که بر روی عملکرد آن‌ها مؤثر است عبارت است از: افزایش خلاقیت و نوآوری کارکنان، افزایش ماندگاری کارکنان در سازمان، احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی کارکنان به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب‌تر آن‌ها، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، غیبت‌نکردن از کار، نوع‌دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی که در نهایت موفقیت‌های مالی سازمان و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان را در پی دارد.

1 Kheradmand et al.

2 Azizpour et al.

رحیم‌نیا و نیکخواه‌فرخانی (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی تاثیر جو اخلاقی سازمان بر عملکرد سازمانی و تمایل به ترک خدمت" دریافتند که عملکرد و تمایل به ترک خدمت، متأثر از جو اخلاقی سازمان و ابعاد آن می‌باشد.

اخوان و یزدی‌مقدم (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان "بررسی توام نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی" دریافتند که بین اصول اخلاقی و عملکرد سازمانی و فرآیند مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار برقرار است.

نیکومرام و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به ارزیابی تاثیر اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت در تمام ابعاد موثر است. در بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت، شایستگی و صلاحیت حرفه‌ای حسابداران مدیریت، سپس عینی و بی‌طرفی تاثیر به‌سزایی بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت دارند.

دازه و گرکز (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین استدلال اخلاقی، طرز تفکر، نیت و تمایل اخلاقی حسابداران رسمی" دریافتند که ارتباط مثبت و معنی داری بین استدلال اخلاقی و طرز تفکر اخلاقی و ارتباط مثبت و معنی داری بین استدلال اخلاقی و نیت اخلاقی و ارتباط مثبت و معنی داری بین استدلال اخلاقی و تمایل اخلاقی وجود دارد.

الن کوو^۱ (۲۰۰۲) در پژوهشی آثار رهبری بر عملکرد سازمانی در شرکت‌های روسی را بررسی کرد؛ یافته‌ها نشان داد که رفتارهای تحول‌آفرین مؤثرتر از رفتارهای تبادلی برای بهبود عملکرد سازمان شرکت‌های روسی است.

مایکل و همکاران^۲ (۲۰۰۹) در یک تحلیل اکتشافی^۳ ارتباط بین شاخص‌های مدیریت دانش و خروجی‌های عملکرد را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که بین شاخص‌های

1 Elenkov

2 Michael et al.

3 Exploratory Analysis

مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. همچنین عملکرد-سازمانی با عملکرد مالی رابطه مستقیم و معنادار دارد.

سونسون و وود^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی با هدف تهیه یک چارچوب مفهومی از سازمان و اخلاق کسب و کار، به ارائه چارچوبی پرداختند که یک پایه برای توسعه و پالایش ارتباط‌های اخلاقی در سازمان فراهم می‌آورد و می‌تواند باعث همکاری و اتحاد در ارتباط‌های اخلاقی شود. بنابر این اجرای چارچوب ارائه شده، باعث اصلاح ساختارها و فرآیندهای سازمان شده و موجب می‌شود که توانایی‌ها افزایش یافته و عملکرد سازمانی نیز ارتقا یابد.

جین سئوک و همکاران^۲ (۲۰۱۳) در پژوهش خود به دنبال بررسی اثر اخلاق شرکتی بر عملکرد مالی شرکت‌ها بودند. یافته‌ها نشان می‌دهد که اخلاق شرکتی از طریق متغیرهای میانجی تعهدات جمعی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اثر معناداری بر عملکرد مالی شرکت داشته و افزایش میزان اخلاق شرکتی موجب افزایش عملکرد مالی شرکت می‌گردد. شولتز و تران^۳ (۲۰۱۵) نیز در پژوهشی به بررسی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌فکری پرداخته‌اند. جامعه مورد بررسی آنان ۶۴ نفر از حساب‌برسان کشور سوئد بود. یافته‌ها نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه‌فکری است.

۴- فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مبانی نظری ارائه شده در زمینه وجود ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد سازمانی، در راستای اهداف اصلی پژوهش یک فرضیه اصلی در قالب بررسی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد سازمانی و هفت فرضیه فرعی در قالب بررسی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های هفت‌گانه عملکرد سازمانی ارائه شده توسط هرسی و همکاران (۲۰۰۸) شامل توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط، مطرح شده است. لازم

1 Swenson & Wood

2 Jinseok et al.

3 Schultz & Tran

به ذکر است که با توجه به اینکه در فرضیه اصلی رابطه اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی (شامل ترکیبی از هفت عامل ذکر شده) به صورت مستقل و در فرضیه‌های فرعی رابطه اخلاق حرفه‌ای و هر یک از عوامل هفت‌گانه به صورت مجزا مورد آزمون قرار گرفته‌اند، لذا می‌توان انتظار داشت که فرهنگ سازمانی به صورت مستقل با اخلاق حرفه‌ای رابطه داشته یا نداشته باشد که این موضوع در رابطه با عوامل هفت‌گانه نیز صادق است. زیرا فرهنگ سازمانی به صورت واحد ترکیبی از ترکیب همه اجزای هفت‌گانه است. فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر است:

- فرضیه اصلی: اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی اثرگذار است.
- فرضیه فرعی اول: اخلاق حرفه‌ای بر مولفه توانایی اثرگذار است.
- فرضیه فرعی دوم: اخلاق حرفه‌ای بر مولفه وضوح اثرگذار است.
- فرضیه فرعی سوم: اخلاق حرفه‌ای بر مولفه کمک اثرگذار است.
- فرضیه فرعی چهارم: اخلاق حرفه‌ای بر مولفه مشوق اثرگذار است.
- فرضیه فرعی پنجم: اخلاق حرفه‌ای بر مولفه ارزیابی اثرگذار است.
- فرضیه فرعی ششم: اخلاق حرفه‌ای بر مولفه اعتبار اثرگذار است.
- فرضیه فرعی هفتم: اخلاق حرفه‌ای بر محیط اثرگذار است.

۵- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی است. همچنین روش‌های گردآوری اطلاعات اولیه در این پژوهش ترکیبی از روش‌های تحقیق کتابخانه‌ای و میدانی است. در روش کتابخانه‌ای از طریق مطالعه، ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش، چارچوبی مناسب برای موضوع فراهم و در روش میدانی، از طریق ابزار پرسشنامه اطلاعات مورد نیاز برای بررسی موضوع گردآوری شد. برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه شولتز و تران (۲۰۱۵) که توسط سیلواندر^۱ (۲۰۱۵) نیز مورد استفاده قرار گرفت، استفاده شد. همچنین برای سنجش عملکرد سازمانی از پرسشنامه مدل اچ‌یو که

1 Sylvander

توسط هرسی و گلداسمیت استفاده شد که تاکنون توسط پژوهشگران متعدد داخلی و خارجی مورد استفاده قرار گرفته است. در پرسشنامه‌های ذکر شده از طیف لیکرت و گزینه‌های "کاملاً مخالف"، "مخالف"، "نه موافق و نه مخالف"، "موافق" و "کاملاً موافق" برای پاسخگویی استفاده شد. استفاده از پرسشنامه‌ها پس از دریافت نظرهای کارشناسی و تأیید استادان دانشگاهی و صاحب‌نظران مختلف بود. بدین معنا که اعتبار ظاهری و محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. برای جمع‌آوری پرسشنامه‌های پژوهش، با مراجعه به کارگاه‌ها، شرکت‌ها و شهرک‌های صنعتی در دسترس در استان فارس، پرسشنامه‌ها تکمیل شد. در برآورد پایایی پرسشنامه پژوهش حاضر نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. نتیجه بررسی ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها در نرم‌افزار SPSS، نسخه ۲۲ در جدول ۱ نشان داده شده است:

جدول ۱- بررسی پایایی پرسشنامه‌های پژوهش

مولفه	ضریب آلفای کرونباخ
اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۴۳
عملکرد سازمانی	۰/۸۸۷

با توجه به اینکه رقم حاصل از آلفای کرونباخ از سطح مناسب بالاتر است، پایایی پرسشنامه‌های پژوهش تأیید می‌گردد.

جامعه پژوهش مورد نظر، کل مدیران صنعتی در سطح استان فارس است. با توجه به اینکه دسترسی به کل افراد ذکر شده با پراکندگی‌های مختلف، سخت و تا حدودی غیرممکن است و آمار رسمی طبقه‌بندی شده و به‌روز از تعداد آن‌ها نیز وجود ندارد، تعداد جامعه آماری نامشخص فرض شد. با توجه به رابطه‌های شماره ۱ و ۲ حجم نمونه حدود ۱۷۰ نفر بدست می‌آید که این تعداد پرسشنامه بین اعضای جامعه آماری توزیع و ۱۰۴ پرسشنامه جمع‌آوری شد. بنابراین، نرخ بازگشت آن ۶۱ درصد است.

$$(1) \delta = \frac{\max(x_i) - \min(x_i)}{6} = \frac{5 - 6}{6} = 0.667$$

$$(2) n = \frac{\max}{\alpha^2} = \frac{1.96^2 * 0.667^2}{0.1^2} = 170$$

همچنین کلیه پاسخ دهندگان مرد بوده و مدرک تحصیلی آن‌ها از دیپلم تا دانشجوی دکتری مشاهده شد. میانگین سن پاسخ دهندگان نیز ۳۹/۴۵ با انحراف معیار ۱۲/۳۸ و میانگین سابقه کار آن‌ها ۱۳/۲۵ با انحراف معیار ۹/۵۶ است.

برای توصیف نمونه از شاخص‌های آمار توصیفی و برای آزمون سوال‌های پژوهش از آزمون‌های استنباطی استفاده شد. برای بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی از رگرسیون خطی ساده و برای بررسی اولویت‌بندی مولفه‌های عملکرد سازمانی از آزمون فریدمن استفاده شد.

۶- یافته‌های پژوهش

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگوروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج آزمون بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲- بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

عملکرد سازمانی	اخلاق حرفه‌ای	یافته‌ها
۳/۴۱۳۸	۳/۳۶۴۷	میانگین
۰/۶۸۵۵۷	۰/۷۴۲۳۳	انحراف استاندارد
۰/۹۵۱	۰/۹۶۵	کلموگوروف-اسمیرنوف Z
۰/۳۲۶	۰/۳۰۹	P

با توجه به یافته‌های جدول شماره ۲، P هر دو متغیر بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد و بنابراین هر دو متغیر دارای توزیع نرمال هستند، که با توجه به نرمال بودن داده‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی موضوع استفاده نمود.

فرضیه اصلی

در ادامه، نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و عملکرد سازمانی تحت فرضیه اصلی در جدول ۳ بیان شده است.

جدول ۳- بررسی پیش بینی تاثیرپذیری عملکرد سازمانی از اخلاق حرفه‌ای

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۴/۶۹۶	۲۴/۶۹۶	۱۴۷/۱۹۴	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۶/۱۰۷	۰/۱۶۸		

جدول ۴- ضرایب رگرسیون تأثیرپذیری عملکردسازمانی از اخلاق حرفه‌ای

متغیر وابسته	متغیر مستقل	R	ضریب بتا	t	سطح معناداری
عملکردسازمانی	اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۷۸	۱/۰۳۰	۵/۳۳۸	۰/۰۰۰

با توجه به جدول ۳، می‌توان بیان داشت که میزان F به دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است، لذا اخلاق حرفه‌ای بر عملکردسازمانی اثرگذار است. با توجه به R جدول شماره ۴ نیز می‌توان میزان تأثیر را ۷۷/۸ درصد بیان نمود. در نتیجه می‌توان پیش‌بینی کرد که با افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای عملکرد سازمانی نیز ارتقا یافته و موجب بهبود عملکرد سازمان خواهد شد.

یافته‌های حاصل از فرضیه‌های فرعی

در ابتدا یافته‌های حاصل از فرضیه‌های فرعی پژوهش در قالب جدول‌های شماره ۵ و ۶ ارائه شده و سپس نتایج آن مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۵- بررسی پیش‌بینی تأثیرپذیری عملکردسازمانی از اخلاق حرفه‌ای

فرضیه	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
فرعی اول	رگرسیون	۲۹/۴۹۸	۲۹/۴۹۸	۵۱/۷۵۸	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۵۴/۷۱۲	۰/۵۷۰		
فرعی دوم	رگرسیون	۲۰/۴۸۹	۲۰/۴۸۹	۳۲/۱۴۷	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۶۱/۱۸۵	۰/۶۳۷		
فرعی سوم	رگرسیون	۲/۵۷۶	۲/۵۷۶	۲/۵۴۴	۰/۱۱۴
	باقیمانده	۲۹/۳۳۹	۰/۳۰۶		
فرعی چهارم	رگرسیون	۵۱/۶۹۵	۵۱/۶۹۵	۳۲۷/۷۸۹	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۵/۱۴۰	۰/۱۵۸		
فرعی پنجم	رگرسیون	۳۴/۴۴۶	۳۴/۴۴۶	۱۰۶/۳۵۴	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۳۱/۰۹۳	۰/۳۲۴		
فرعی ششم	رگرسیون	۲۷/۸۳۲	۲۷/۸۳۲	۸۷/۰۶۹	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۳۰/۶۸۶	۰/۳۲۰		
فرعی هفتم	رگرسیون	۲۳/۹۰۸	۲۳/۹۰۸	۱۳۸/۰۲۷	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۶/۶۲۸	۰/۱۷۳		

با توجه به میزان F به دست آمده برای فرضیه های اول، دوم، چهارم، پنجم، ششم و هفتم که در سطح $0/001$ معنادار است، می توان بیان داشت که اخلاق حرفه ای بر توانایی، وضوح، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط تاثیر گذار است. در جدول شماره ۶ نیز ضرایب رگرسیون آن بیان شده است.

جدول ۶- ضرایب رگرسیون تاثیر پذیری مولفه های عملکرد سازمانی از اخلاق حرفه ای

فرضیه	متغیر وابسته	متغیر مستقل	R	ضریب بتا	t	سطح معناداری
فرعی اول	توانایی	اخلاق حرفه ای	۰/۵۹۲	۰/۹۴۶	۲/۶۶۰	۰/۰۰۹
فرعی دوم	وضوح	اخلاق حرفه ای	۰/۵۰۱	۱/۳۲۵	۳/۵۲۳	۰/۰۰۱
فرعی چهارم	مشوق	اخلاق حرفه ای	۰/۸۷۹	۰/۱۶۵	۰/۸۸۴	۰/۰۱۹
فرعی پنجم	ارزیابی	اخلاق حرفه ای	۰/۷۲۵	۰/۷۷۲	۲/۸۷۸	۰/۰۰۴
فرعی ششم	اعتبار	اخلاق حرفه ای	۰/۶۹۰	۱/۰۱۴	۳/۸۰۸	۰/۰۰۰
فرعی هفتم	محیط	اخلاق حرفه ای	۰/۷۶۸	۱/۱۱۵	۵/۶۸۶	۰/۰۰۰

فرضیه فرعی اول

با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در مولفه توانایی، F به دست آمده در سطح $0/001$ معنادار است، لذا می توان بیان داشت اخلاق حرفه ای بر مولفه توانایی تاثیر می گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می توان میزان این تاثیر را $۵۹/۲$ درصد دانست که نتیجه کلی، تأیید این فرضیه است.

فرضیه فرعی دوم

طبق مندرجات جدول شماره ۵، F مولفه وضوح در سطح $0/001$ معنادار است که می توان گفت اخلاق حرفه ای بر وضوح اثر گذار است و با توجه به R مطرح شده در جدول ۶، میزان تاثیر آن $۵۰/۱$ درصد است، در نتیجه این فرضیه نیز تأیید می گردد.

فرضیه فرعی سوم

نتایج مندرج در جدول شماره ۵ بیانگر آن است که F مولفه کمک در سطح $0/001$ معنادار نمی باشد، لذا می توان بیان نمود که اخلاق حرفه ای بر مولفه کمک اثر گذار نبوده و در نتیجه فرضیه فرعی سوم رد می شود.

فرضیه فرعی چهارم

با استناد به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، F متغیر مشوق در سطح $0/001$ معنادار است. در نتیجه مشوق از اخلاق حرفه‌ای تاثیر گرفته و با توجه به R مطرح شده در جدول ۶، می‌توان بیان کرد که میزان تاثیر آن $87/9$ درصد است. نتیجه کلی مطالب بیان شده، تائید این فرضیه است.

فرضیه فرعی پنجم

یافته‌های حاصل از فرضیه فرعی پنجم در جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که F بدست آمده برای مولفه ارزیابی در سطح $0/001$ معنادار است. لذا اخلاق حرفه‌ای بر این مولفه اثرگذار بوده و طبق یافته‌های جدول شماره ۶ میزان آن را می‌توان $72/5$ درصد بیان کرد. در مجموع این فرضیه نیز تائید می‌گردد.

فرضیه فرعی ششم

طبق مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، در مولفه اعتبار، F به دست آمده در سطح $0/001$ معنادار است. لذا می‌توان بیان داشت که اخلاق حرفه‌ای بر مولفه اعتبار تاثیر می‌گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول شماره ۶ نیز می‌توان میزان تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر اعتبار را 69 درصد دانست که نتیجه نهایی، تائید این فرضیه است.

فرضیه فرعی هفتم

با توجه به مطالب بیان شده در جدول شماره ۵، F مولفه محیط در سطح $0/001$ معنادار است. در نتیجه می‌توان بیان داشت که این مولفه از اخلاق حرفه‌ای تاثیر گرفته و با توجه به R ذکر شده در جدول ۶، میزان تاثیر آن $76/8$ درصد است. نتیجه کلی مطالب بیان شده نیز تائید این فرضیه است.

اولویت‌بندی مولفه‌های عملکرد سازمانی

برای اولویت‌بندی و تعیین تقدم و تاخر هر یک از ابعاد عملکرد سازمانی از آزمون فریدمن استفاده شد. نتایج آزمون فریدمن در ادامه در جدول شماره ۷ و بررسی میانگین ابعاد عملکرد سازمانی در جدول ۸ بیان شده است.

جدول ۷- نتایج آزمون فریدمن در رابطه با ابعاد عملکرد سازمانی

تعداد	آماره کای دو	درجه آزادی	سطح معناداری
۱۰۴	۵۹/۶۲۸	۶	۰/۰۰۰

جدول ۸- بررسی میانگین ابعاد سرمایه فکری

ابعاد عملکرد سازمانی	میانگین رتبه‌ها
ارزیابی	۴/۳۹
مشوق	۴/۳۷
وضوح	۴/۳۱
توانایی	۴/۲۹
اعتبار	۴/۲۳
محیط	۳/۹۲
کمک	۲/۵۰

یافته‌های جدول شماره ۷ نشان می‌دهد که سطح معناداری آزمون ۰/۰۰۰ است که نشان از رد شدن فرض صفر دارد. لذا می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد عملکرد سازمانی در جامعه مورد بررسی دارای اولویت‌های متفاوت است. بر اساس یافته‌های ارائه شده در جدول شماره ۸ در ابتدا مولفه ارزیابی و سپس مولفه‌های مشوق، وضوح، توانایی، اعتبار، محیط و کمک جایگاه‌های دوم تا هفتم را به خود اختصاص داده‌اند.

۷- نتیجه‌گیری و بحث

یافته‌های پژوهش بیانگر تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی است. این مورد با پژوهش‌های جین سئوک و همکاران (۲۰۱۳) رحیم‌نیا و نیکخواه‌فرخانی (۱۳۹۲)، اخوان و یزدی‌مقدم (۱۳۹۲)، مرتضوی و همکاران (۱۳۹۳) و اسکندری و ایران‌دوست (۱۳۹۴) مطابقت دارد. همچنین بررسی فرضیه‌های فرعی در رابطه با تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر مولفه‌های عملکرد سازمانی نیز بیانگر آن است که اخلاق حرفه‌ای بر مولفه‌های ارزیابی، اثرگذار است که این مورد با یافته‌های تورانی و یزدانی (۱۳۸۸) و یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) مطابقت دارد. لذا طبق مبانی نظری مرتبط با مولفه ارزیابی می‌توان انتظار داشت که افزایش سطح

اخلاق حرفه‌ای موجب بازخورد مناسب شده و کارکنان بتوانند درک بهتری از عملکرد خود داشته باشند.

در بررسی مولفه مشوق نیز می‌توان دریافت که اخلاق حرفه‌ای بر این مولفه اثرگذار است؛ که با پژوهش‌های تورانی و یزدانی (۱۳۸۸) و یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) سازگاری دارد. لذا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای موجب افزایش تمایل کارکنان برای انجام وظایفشان بدون هرگونه اکراه خواهد شد.

مولفه وضوح نیز از اخلاق حرفه‌ای تاثیر می‌گیرد که با یافته‌های تورانی و یزدانی (۱۳۸۸) و یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) در یک راستا دارد. در این زمینه نیز می‌توان دریافت که افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای، موجب درک بیشتر کارکنان از نقششان در سازمان و نگرش آن‌ها نسبت به کار و روشن‌بودن چگونگی انجام کار می‌شود.

بررسی مولفه توانایی نیز نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر این مورد نیز تاثیرگذار است که این یافته بر خلاف پژوهش تورانی و یزدانی (۱۳۸۸) و مطابق با پژوهش یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) است. لذا می‌توان انتظار داشت که با افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای، مهارت‌های کارکنان به‌منظور انجام موفقیت‌آمیز وظایفشان افزایش یابد.

همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش مولفه اعتبار نیز از اخلاق حرفه‌ای تاثیر می‌گیرد که این یافته با پژوهش‌های تورانی و یزدانی (۱۳۸۸) و یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی دارد. لذا می‌توان انتظار داشت که افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای موجب افزایش کیفیت در تصمیم‌گیری شود.

بر اساس یافته‌های پژوهش اخلاق حرفه‌ای بر مولفه محیط نیز اثرگذار است که این مورد با یافته‌های تورانی و یزدانی (۱۳۸۸) و یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) هم راستا است. لذا می‌توان انتظار داشت که افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای، موجب بهبود عوامل محیطی شود.

در رابطه با مولفه کمک نیز قابل بیان است که بر اساس یافته‌های پژوهش اخلاق حرفه‌ای بر این عامل اثرگذار نیست که این مورد بر خلاف یافته‌های تورانی و یزدانی (۱۳۸۸) و یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) است. انتظار منطقی این است که با افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای کمک

سازمانی یا حمایتی مانند حمایت لازم از جانب دواير ديگر، در دسترس بودن فرآورده و كيفيت آن و ... افزايش يابد كه در اين پژوهش اين موضوع محقق نگرديد كه اين مورد مي تواند ناشی از محدودیت‌های پژوهش یا ویژگی‌های خاص جامعه مورد بررسی باشد. همچنین بررسی اولویت ابعاد عملکرد سازمانی نیز نشان داد كه در ابتدا مولفه ارزیابی و سپس مولفه‌های مشوق، وضوح، توانایی، اعتبار، محیط و كمك قرار دارند. با توجه به تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی و سطح تاثیر چشم گیر آن (۷۷/۸ درصد) می توان بیان داشت كه یکی از راه‌های بالا بردن سطح عملکرد سازمانی، توجه، بسط و گسترش اخلاق حرفه‌ای است. از این رو داشتن برنامه‌های منسجم جهت ترویج فرهنگ اخلاق حرفه‌ای و پایبندی به آن در سازمان‌ها ضروری است.

انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز مواجه بوده است كه محافظه‌كاری برخی پاسخ-دهندگان در پاسخ‌گویی به سوال‌های پرسشنامه و نبود انگیزه كافی در برخی از پاسخ-دهندگان و حتی احتمال غیرواقع بینانه بودن پاسخ به سوال‌ها، از این دست عوامل است. همچنین با توجه به اهمیت موضوع پیشنهاد می‌گردد كه در پژوهش‌های آینده به بررسی ارتباط بین پایبندی به اخلاق حرفه‌ای و راهبردهای مالی و شركتی در كسب بازدهی و مقبولیت اجتماعی شركت‌ها و سایر موضوع‌های مشابه بیشتر توجه شده تا بتوان با اثبات تاثیر اخلاق در مدیریت، بازدهی و عملکرد شركت‌ها، علاوه بر ترویج و افزايش سطح اخلاق حرفه‌ای و متمایل شدن شركت‌ها به اخلاقی بودن، روند استاندارد گذاری و تصویب قانون-های لازم در این زمینه را با سرعت و سهولت بیشتری دنبال كرد.

فهرست منابع

ابزری، مهدی و یزدان‌شناس، مهدی. (۱۳۸۶)، مسؤولیت اجتماعی و اخلاق كار در مدیریت کیفیت‌نوین. فرهنگ مدیریت. شماره پانزدهم، سال پنجم. صص ۴۲-۵.

اخوان، پیمان و یزدی مقدم، جعفر. (۱۳۹۲)، بررسی توأم نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. شماره ۲، تابستان، سال هشتم. صص ۳۷-۵۱.

اسکندری، استیره و ایران دوست، منصور (۱۳۹۴)، رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. شماره ۴، سال دهم. صص ۱۰۷-۱۱۴.

اعتمادی، حسین و دیانتی دیلمی، زهرا. (۱۳۸۸)، تأثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارش‌های مالی شرکت‌ها. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. شماره ۱ و ۲، سال چهارم. صص ۱۱-۲۰.

الوانی، سیدمهدی و سیدنقوی، میرعلی. (۱۳۸۱)، سرمایه اجتماعی، مفاهیم و نظریه‌ها. فصلنامه مطالعات مدیریت. شماره ۳۴. صص ۹-۱۲.

باقری، مسلم و تولایی، روح‌اله. (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها. توسعه انسانی پلیس. دوره ۷، شماره ۳۰، مرداد و شهریور. صص ۷۳-۹۶.

بحرینی، نسرین. (۱۳۸۹)، اخلاق پژوهش به‌منزله یک دانش: جستجو در اضلاع و هویت معرفتی اخلاق پژوهش. راهبرد فرهنگ. زمستان و بهار، شماره ۸ و ۹. صص ۳۹-۵۸.

بیگ‌زاد، جعفر؛ حسین پورسنبل، علی‌رضا و صادقی، محمد. (۱۳۸۹)، اخلاق حرفه‌ای. کار و جامعه. شماره ۱۲۵ و ۱۲۶، آبان و آذر. صص ۴-۱۰.

تورانی، حیدر و یزدانی، محبوبه. (۱۳۸۸)، بررسی رابطه میان رعایت اصول روابط انسانی و بهره‌وری مدیران دبیرستان‌های دخترانه شهر تهران. نوآوری‌های آموزشی، بهار، دوره ۸، شماره ۲۹. صص ۷۵-۱۰۰.

تولایی، روح‌اله. (۱۳۸۸)، عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس. شماره ۲۵، سال ششم. صص ۴۵-۶۴.

دازه، نوشین و گرکز، منصور. (۱۳۹۴)، رابطه بین استدلال اخلاقی، طرز تفکر، نیت و تمایل اخلاقی حسابداران رسمی. اخلاق در علوم و فناوری. شماره ۱، سال دهم. صص ۱۱۵-۱۴۰.

رحیم‌نیا، فریبرز و نیکخواه‌فرخانی، زهرا. (۱۳۹۲)، بررسی تاثیر جو اخلاقی سازمان بر عملکرد سازمانی و تمایل به ترک خدمت. نشریه مدیریت فردا. شماره ۳۷، زمستان، سال دوازدهم. صص ۵-۲۲.

سلاجقه، سنجر و سیستانی‌خامان، فاطمه. (۱۳۸۹)، بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان. مجموعه مقالات همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان.

صفرزاده، حسین؛ تدین، اعظم و حرمحمدی، مریم. (۱۳۹۱)، بررسی تأثیر استراتژی‌های مدیریت دانش بر نوآوری و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: مراکز آموزشی و درمانی شمال فارس)، فصلنامه طلوع بهداشت. دوره ۱۱، شماره ۱. صص ۷۶-۸۶. قربانی‌زاده، وجه‌اله؛ حبیبی‌بدرآبادی، حسین و ابراهیم‌زاده، حسین. (۱۳۹۱)، نقش تعدیل‌کننده فرایند یادگیری در رابطه بین سرمایه‌فکری و عملکرد سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی. شماره ۱۶، تابستان. صص ۱۳۵-۱۶۱.

کوشازاده، سیدعلی؛ رحیم‌نیا، فریبرز و افخمی‌روحانی، حسین. (۱۳۹۱)، اثر اعتماد به مدیران بر تفکر راهبردی سازمانی و نقص آن‌ها در بهبود عملکرد سازمانی از راه تعهد سازمانی در بستر آموزش عالی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. دوره ۳، شماره ۴. صص ۱۶۳-۱۸۷.

مرتضوی، محسن؛ ایران‌نژادپاریزی، مهدی و جعفری، پریوش. (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد کارکنان در بخش فروش شرکت پگاه خوزستان. همایش بین‌المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.

- نیکومرام، هاشم؛ رهنمای رودپشتی، فریدون؛ طلوعی اشلقی، عباس و تقی پوریان، یوسف. (۱۳۹۳)، ارزیابی تاثیر اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت (با استفاده از تکنیک آنتروپی- فازی)، فصلنامه حسابداری مدیریت. سال هفتم، شماره بیستم. صص ۴۹-۶۶.
- هرسی، پل و بلانچارد، کنت ایچ. (۱۳۸۲)، مدیریت رفتار سازمانی. (قاسم کبیری)، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی. (۱۹۹۶).
- یعقوبی، مریم؛ کریمی، سعید؛ حسن‌زاده، اکبر؛ جوادی، مرضیه؛ ماندگار، حسنعلی و عابدی، فرزانه. (۱۳۸۸)، بررسی عوامل موثر بر بهبود عملکرد کارکنان بر اساس مدل ACHIEVE از دید مدیران (ارشد، اداری و پرستاری) بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان. نشریه بیمارستان. سال هشتم شماره ۲، صص ۷-۱۳.
- Azizpour, M., Abdi, S., and Khoda Bakhshi, N., (2013). Personality traits and human resource productivity at cultural organizations. *International Journal of Management Research and Review*, 3 (4),
- Chin, K., Lau, H., & Pun, K., (2003). Development of Aknowledge-based Self- assessment System for Measuring Organizational Performance, *Expert Systems with Applications*, 3, pp: 443-455.
- Elenkov, D. S., (2002). Effects of Leadership on Organizational Performance in Russian Companies. *Journal of Business Research*, 55, pp:467- 480.
- Hasanpour, F., Goodarzvand Chegini, 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. Retrieved from www.sciroad.com/TSS/TSS1241/TSS-12031.pdf
- Hersey, P., Blanchard, K., & Johnson, D., (2008). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*. Retrieved from <http://www.amazon.com/Management-Organizational-Behavior-Leading-Resources/dp/0130175986>
- Ho, L., (2008). what affects organizational performance? *Industrial Management & Data System*, pp: 108-118.

- Jinseok S. Chun, Yuhyung Shin, Jin Nam Choi and Min Soo Kim,(2013). "How Does Corporate Ethics Contribute to Firm Financial Performance? The Mediating Role of Collective Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior" *Journal of Management*, vol 23 , no 8.
- Kabir M.H., (2009), *Ethics and Independence in Accountancy Profession, Continuing professional Development (CPD)*, Seminar Paper.
- Kheradmand, E., Valilou, M., and Lotfi, A. ,(2010). The relation between quality of work life and job performance. *Middle- East Journal of Scientific Research*, 6 (4), 317-323. Retrieved from [www.idosi.org/mejsr/mejsr6\(4\)/1.pdf](http://www.idosi.org/mejsr/mejsr6(4)/1.pdf)
- Michael Z, McKean J, Singh S., (2009). Knowledge management and organizational performance: an exploratory analysis. *Journal of Knowledge Management* 13(6),pp:392-409.
- Mizaur,D.G.,(1993)"Quality and Productivity For the 21 st Century Organization keynote address,4 th International Management:A Catalyst Conference on Productivity and Quality Research",Miami,Fl,February.
- Ngah, R., and Ibrahim, A. R., (2010). The effect of knowledge sharing on organizational performance in small and medium enterprises. Paper presented at 5th International Conference on Knowledge Management: Theory, Research & Practice, China. Abstract retrieved from citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/summary?doi=10.1.1.40.3.6354.
- Peterson,E.,(1974),Consumerism as a retailers asset,Harvard Business Review,May/June.
- Sadeghi, M., Musavi, M., Samiie, S., and Behrooz, A., (2013). Developing human resource productivity through organizational justice. *Public Administration and Governance*, 3 (2),pp: 173-190.
- Schultz, Olle and Tran, Dennis, (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.
- Smith, LM., (2003). A Fresh Look at Accounting Ethics. *Accounting Horizons* 17,pp: 47-49.

- Swenson G, Wood G., (2011). A conceptual framework of corporate and business ethics across organizations. *The Learning organization* 18(1), pp: 21-35.
- Sylvander, J., (2015). The development of the Auditor Managerial Ethical Profile Scale. *EAA*, pp:1-35.
- Torabi Shahidi, H., Shabankareh, N., and 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), pp:177-188.
- Winten.G . (1998), Sources of variation in real-life moral judgment: Toward a model of real-life morality, *Journal of Adult Development*, vol. 4, pp: 90-120.
- Zairi ,M., And Peters,J.,(2002),The impact of social responsibility on business performance, *Managerial Auditing journal*,vol. 17(4), pp:422- 456.