

The Relationship of Professional Ethics with Social Competence and Job Performance Case Study: Staff of Zahedan Technical and Vocational Training Organization

Farzaneh Shaghozaei¹, *Afsaneh Marziyeh², Naser Nastezaei³

1-MA student of Administrational Management, University of Sistan and Baluchestan.

2-Associate Professor, University of Sistan and Baluchestan.Email: marziyeh@ped.usb.ac.ir. (Corresponding author)

3-Assistance Professor, University of Sistan and Baluchestan.

Received: 08/05/2017; Accepted: 18/04/2018

Abstract

One of the basic variables affecting organizational behavior is job performance. This study was conducted to determine the relationship of professional ethics with social competence and job performance. Research method of the current study was descriptive-correlational and using a stratified random sampling method, among all staff of Zahedan Technical and Vocational Training Organization in 2016, a corpus of 123 people was studied by applying three questionnaires on professional ethics (Gregory, 1990), social competence (Fellner, 1990), and job performance (Paterson, 1970). To analyze the data, a Pearson correlation coefficient and a multiple regression analysis were used via SPSS₂₁. Results showed that professional ethics and its components, including attachment to and interest in work, perseverance and seriousness in work, healthy human relationships at work, and collective spirit and participation in work, were significantly and directly related to social competence ($P < 0.01$). Moreover, results of the regression analysis indicated that professional ethics was able to determine 39.۳% of variances in social competence and among all the components of professional ethics, perseverance and seriousness in work and collective spirit and participation in work had the highest predictive powers ($P < 0.05$). Other results demonstrated that professional ethics and its components, i.e. attachment to and interest in work, perseverance and seriousness in work, healthy human relationships at work, and collective spirit and participation in work, were significantly and directly related to job performance ($P < 0.01$). In addition, results of the regression analysis indicated that professional ethics was able to determine 38.۱% of variances in job

performance and among all the components of professional ethics, perseverance and seriousness in work and attachment to and interest in work had the highest predictive powers ($P < 0.05$). Given these results, it can be concluded that the more the levels of staff's professional ethics, the more their social competence and job performance.

Introduction

Organizations are social institutions which, like other types of institutions, include people whose main job is to handle the responsibility of administering these institutions. Job performance is one of the components affecting an organization which has played an important role in studies conducted on various organizations and has been the main focus of such studies (Andam, Montazeri, & Abavisani, 2015). Job performance, as an expected overall value of an organization, is regarded as an indicator for determining levels of efficiency and productivity in the organization. There are different viewpoints on job performance. Job performance refers to a degree to which staff carry out jobs assigned to them in a given working condition and, as general values expected by an organization, it is defined based on distinct pieces of behaviors which are done by a person over a given period of time (Motowidlo, 2003, as cited in Hassani, 2015).

Studies have indicated that people's job performance is influenced by motivations, abilities, characteristics, clarity of roles, and having an opportunity of doing activities and the ability of human resources itself is dependent on occupational knowledge and skills needed to perform occupational tasks and activities (Robbins, 1997).

Another component that can affect individual and organizational effectiveness is social competence. Social competence is a complex variable linked to an individual's ability to manage emotions and is a combination of motivational drives, cognitive abilities, social competence, and behavioral skills (Cunningham, 2009, as cited in Shariatmadar & Pourgravand, 2014).

Green and Rechis (2006) argued that to strengthen social competence, levels of cooperation, responsiveness and effectiveness, acceptance of social responsibilities, behaving in a friendly way, and other positive interaction practices should be improved among students. Cheung and Lee (2010) laid an emphasis on school teaching practices, interpersonal interactions, and interactions with a teacher as sources supporting or complementing parental behaviors; since they create opportunities for learning and practicing social competence.

Among the most important issues that have caused many problems for organizations around the world, problems caused by corruption and misconduct can be mentioned (Arshadi & Piriaei, 2014). While in the Western world and in the field of organization and management, there is a branch known as professional ethics, in our organizational and managerial society, little attention has been paid to professional ethics (Jafariani & Yazarlou, 2015). Several

definitions have been proposed for professional ethics. As an example, professional ethics refers to ethical issues and questions, considers ethical principles and values in a professional system, and administers professional ethics in a professional environment (Maarefi, Ashk Torab, Abaszadeh, Alavi Majd, & Eslami Akbar, 2014).

Professional ethics is one of the new branches of ethics that seeks to answer various ethical issues and attempts to consider certain principles for them (Mortazavi, Irannejad Parizi, & Jafari, 2014). Failure to adhere to some ethical standards has raised many concerns in governmental and non-governmental sectors (Ahmadi, Safari Kahreh, Mirmahdi, & Esmaili Kakhaki, 2013). In our society, despite many positive elements in our national and religious culture according to which a great value is given to work, a number of values dominate the general structure of the society that undermines work ethics as well as work conscience (Ghajari & Heidari, 2015).

One of the most important educational organizations which can play a key role in training human resources needed by communities and have been considered by different countries all over the world due to the ever-increasing changes taken place in the field of knowledge and technology is the technical and vocational training organization. According to the mentioned issues and due to the fact that, as far as the authors checked, no similar studies have been conducted to examine the issue, the main objective of carrying out this study was to determine the relationship of professional ethics with social competence and job performance among staff of Zahedan Technical and Vocational Training Organization.

Case Study

The current study had a statistical population including all staff of Zahedan Technical and Vocational Training Organization in 2016 who were 181 people. Based on the Cochran's sampling formula, 123 people, 54 women (43.9%) and 69 men (56.1%), were selected based on their gender using the stratified random sampling method.

Materials and Methods

The research method of the present study was descriptive-correlational. Measurement tools used in the current study were questionnaires. To measure professional ethics, social competence, and job performance among the staff, questionnaires on professional ethics (Gregory, 1990), social competence (Fellner, 1990), and job performance (Paterson, 1970) were respectively used. The validity and reliability of all these three questionnaires were also examined.

Results and Discussion

The first finding obtained from this study showed that the statuses of professional ethics, social competence, and job performance among the staff were higher than the average. This finding is consistent with results of a number of previously carried out studies (Shahinmehr & Hasani, 2015; Soleimani, Abbaszadeh, & Azizi, 2012).

The second finding of this study indicated that professional ethics and its components (attachment to and interest in work, perseverance and seriousness in work, healthy human relationships at work, and collective spirit and participation in work) were significantly and directly related to the staff's social competence. The results of the regression analysis demonstrated that professional ethics could determine 39.3% of the variances in social competence.

The results obtained from examining the relationship of professional ethics and its components with job performance among the staff of Zahedan Technical and Vocational Training Organization demonstrated that professional ethics and its components were significantly and directly related to job performance. Based on the regression model, professional ethics could determine 38.1% of the variances in job performance.

Conclusion

In the present era, when analyzing behaviors of various organizations, addressing ethics and paying attention to ethical values are among the requirements. Ethical behaviors constitute the external symbols of organizations which themselves are the sum of a variety of ethical values in which organizations emerged and evolved. In the current situation, failure to adhere to some ethical standards has raised many concerns in governmental and non-governmental sectors.

Therefore, considering the findings of this study regarding the positive and significant relationships of the components of professional ethics with social competence and job performance, managers of different organizations are highly recommended to hold various workshops to train the components of professional ethics, including perseverance and seriousness in work and attachment to and interest in work, and methods of observing the principles of human relations in work to their staff to provide the grounds for promoting their social competence and improve their job performance.

Key Words: Professional Ethics, Social Competence, Job Performance, Technical and Vocational Training Organization

رابطه اخلاق حرفه‌ای با کفایت اجتماعی و عملکرد شغلی مطالعه‌ی کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان زاهدان

فرزانه شاقوزایی* - دکتر افسانه مرزیه - دکتر ناصر ناستی‌زایی

چکیده

یکی از متغیرهای اساسی در رفتار سازمانی، عملکرد شغلی است. پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه اخلاق حرفه‌ای با کفایت اجتماعی و عملکرد شغلی انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی-همبستگی است که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۲۳ نفر از کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای شهر زاهدان در سال ۱۳۹۵ از طریق سه پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای گریگوری، کفایت اجتماعی فلنر و عملکرد شغلی پاترسون مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با کمک نرم‌افزار SPSS²¹ استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن، شامل دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار، با کفایت اجتماعی رابطه مثبت و معنادار دارند ($p < 0/01$). هم‌چنین نتایج رگرسیون نشان داد که اخلاق حرفه‌ای ۳۹/۶ درصد از واریانس کفایت اجتماعی را تبیین می‌کنند که از بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، مولفه‌ی پشتکار و جدیت در کار و روح جمعی و مشارکت در کار، از توان پیش‌بینی‌کنندگی بیشتری برخوردار بوده‌اند ($p < 0/05$). دیگر یافته‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار دارند ($p < 0/01$). هم‌چنین نتایج رگرسیون نشان داد که اخلاق حرفه‌ای ۳۸/۳ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کنند که از بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، پشتکار و جدیت در کار و علاقه و دلبستگی به کار از توان پیش‌بینی‌کنندگی بیشتری برخوردار بوده‌اند ($p < 0/05$). با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه‌گیری کرد که کارکنانی که اخلاق حرفه‌ای بالاتری دارند به همان نسبت نیز از احساس کفایت اجتماعی و عملکرد شغلی بالاتری نیز برخوردارند.

واژه‌های کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، کفایت اجتماعی، عملکرد شغلی، سازمان فنی و حرفه‌ای

مقدمه

سازمان‌ها، نهادهای اجتماعی هستند که مانند سایر نهادها از افراد تشکیل شده‌اند که نقش اصلی بر عهده انسان، به عنوان گرداننده این نهادها است. به عبارت دیگر سازمان منهای انسان به هیچ وجه توان غلبه و مقابله بر مشکلات و از طرف دیگر تحقق اهداف سازمان را نخواهد داشت (Ghafourian & Faramarzi, 2010).

نیروی انسانی بعنوان مهم‌ترین عامل در بهره‌وری سازمان می‌تواند با به کارگیری استعدادها و توانایی‌های خویش، سازمان را در رسیدن به اهداف و برنامه‌هایش یاری رساند. این منبع مهم سازمانی، می‌تواند با وجود مشکلات و کاستی‌های موجود در سازمان، توانایی‌ها و استعدادهای خود را بصورت داوطلبانه در اختیار سازمان قرار دهد و نسبت به سازمان وفادار باشد و با انجام کار واقعی و دلسوزانه از ایجاد سستی در سازمان جلوگیری کند (Alirezaei, Mosah & Akrami, 2013). با توجه به تغییر و تحول عصر حاضر و ورود سازمان‌ها به اقتصاد دانش‌محور، نیروی انسانی جایگاه رفیع‌تری نسبت به سایر منابع پیدا کرده است. در واقع سرمایه انسانی حیاتی‌ترین عنصر راهبردی و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان است و پیشرفت و ترقی جامعه را نیز به دنبال خواهد داشت (Ronaghi & Feizi, 2013).

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

عملکرد شغلی^۱ یکی از مؤلفه‌های اثرگذار در سازمان است که بخش مهمی از مطالعات سازمان و کانون مطالعات بوده است (Andam, Montazeri & Abavisani, 2015). عملکرد شغلی به عنوان ارزش کلی مورد انتظار هر سازمان، شاخصی برای تعیین سطح بازدهی و بهره‌وری آن به شمار می‌رود. در مورد عملکرد شغلی دیدگاه‌های مختلفی ارائه شده است. عملکرد شغلی به معنای درجه‌ای است که کارکنان، مشاغل را که در یک شرایط کاری مشخص به آنان واگذار شده، انجام می‌دهند و به عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره معین از زمان انجام می‌دهد (Motowidlo, 2003 به نقل از Hassani, 2015).

بنابراین می‌توان پذیرفت عملکرد شغلی در واقع میزان بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی حاصل می‌شود و تحت تأثیر دو عامل؛

یعنی توانایی کارکنان برای انجام وظایف شغلی و نیز وجود انگیزه در آنان می‌باشد؛ زیرا افراد اگر توانایی و انگیزه‌های لازم را داشته باشند کارهای خود را خوب انجام می‌دهند (Andre, Drenkard & Ela, 2013).

عملکرد را می‌توان به دو صورت عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تقسیم کرده و بین این دو، تمایز قائل شد. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد، عملکرد وظیفه‌ای نام دارد. عملکرد زمینه‌ای، به صورت رفتاری که به اثر بخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روانشناختی، اجتماعی و سازمانی کار، کمک می‌کنند، تعریف می‌شود (Borman & Motowidlo, 1993 به نقل از Barati, Arizi & Nouri, 2009, 2010). بهبود و ارتقای عملکرد و افزایش بهره‌وری، به منظور نیل به حداکثر بازدهی از منابع انسانی و مادی به کار گرفته شده از جمله تمهیدات و وظایف مهم مدیران است.

از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد می‌توان به رفتار فردی، انگیزه، تقویت مثبت، طراحی دوباره و پر بار سازی شغلی، هدف‌گذاری، روحیه، قدرت و رهبری در سازمان، گروه‌ها، رابطه‌های میان گروهی، ساختار سازمان، ارتباط‌های سازمانی و تصمیم‌گیری، ارتباط‌های میان فردی و ارزیابی، یادگیری و آموزش، تغییر و بهبود سازمانی اشاره کرد (Fattah, Shakeri Arghaneh & Matlabi, 2011). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که عملکرد شغلی افراد تحت تأثیر انگیزش، توانایی‌ها، خصوصیات، وضوح نقش‌ها و فرصت فعالیت می‌باشد و توانایی منابع انسانی نیز خود تابع دانش شغلی و مهارت در انجام وظایف و فعالیت‌های شغلی است (Robbins, 1997).

یکی دیگر از مؤلفه‌هایی که می‌تواند بر اثربخشی فردی و سازمانی تأثیرگذار باشد کفایت اجتماعی است. کفایت اجتماعی متغیری پیچیده است که با توانایی فرد در مدیریت هیجانات ارتباط دارد و از سائق‌های انگیزشی، توانایی‌های شناختی، کفایت اجتماعی و مهارت‌های رفتاری ترکیب شده است (Cunningham, 2009 به نقل از Shariatmadar & Pourgravand, 2014). کفایت اجتماعی به معنای توانایی عملکرد انسان در اجرای استقلال شخصی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی یا به عبارت بهتر توانایی مراقبت از خود و یاری رساندن به مراقبت از دیگران است (Rantanen, Eriksson & Nieminen, 2012). جدیدترین تعریف کفایت اجتماعی از واژه‌نامه انجمن روان‌شناسی آمریکا است که کفایت اجتماعی را مجموعه‌ای از توانایی‌های آموخته شده که فرد را قادر می‌سازد تا با

قابلیت و شکل مناسبی در یک زمینه اجتماعی تعامل کند، تعریف کرده است و معمول‌ترین کفایت اجتماعی را ابراز وجود، کنار آمدن، مهارت‌های ارتباطی، دوست‌یابی، حل مسئله، روابط میان فردی و توانایی تنظیم کردن شناخت‌ها، احساسات و رفتارهای فرد معرفی کرده است (Karami, Maleki & Babamoradi, 2014).

کفایت اجتماعی در برگزیده عواملی چون خودآگاهی، آگاهی اجتماعی، مدیریت خود، مهارت‌های ارتباطی و مسئولیت تصمیم‌گیری است (Salibi & Modarresi, 2016). هسته مرکزی کفایت اجتماعی، مهارت‌های ارتباطی است؛ زیرا از طریق مهارت‌های ارتباطی مؤلفه‌های دیگر کسب می‌شود (Bani Asadi & Bagheri, 2011). هم چنین کفایت اجتماعی پایه و اساسی برای گسترش طیفی از پیامدهای مطلوب از قبیل اعتماد به نفس، رفاه اجتماعی، کیفیت دوستی، مسئولیت‌پذیری جنسی، پذیرش توسط همسالان و شایستگی‌های کاری است (Cheung & Lee, 2010). کفایت اجتماعی به فرد اجازه می‌دهد که با دیگران تعامل کند و عملکرد مؤثری در شرایط گوناگون فردی و اجتماعی داشته باشد (Babosik, 2008).

نقص در کفایت اجتماعی نقش عمده‌ای در سبب شناسی مسائل نوجوانان داشته و سبب می‌شود تا حد زیادی نسبت به فشارهای بیرونی و درونی آسیب‌پذیرتر شوند و مشکلات روانی، اجتماعی و رفتاری برای آن‌ها پدید آورد (Botvin & Griffin, 2002). از طرفی دیگر، کمبود کفایت اجتماعی به صورت مشکلات رفتاری در افراد بروز می‌کند (Kim, Guo, Koh & Cain, 2010). بنابراین توسعه کفایت اجتماعی باید به عنوان یکی از بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های موفقیت تحصیلی و اجتماعی و انجام رفتار در حال حاضر و آینده در نظر گرفته شود (Rantanen et al, 2012).

گرین و رچیس^۱ (۲۰۰۶) معتقدند برای تقویت کفایت اجتماعی باید همکاری، پاسخدهی و تأثیرپذیری، پذیرش مسئولیت اجتماعی، رفتار کردن به شیوه‌ای دوستانه و دیگر شیوه‌های تعامل مثبت در دانش‌آموزان را تقویت کرد. چیونگ و لی^۲ (۲۰۱۰) به عنوان یک منبع حمایتی یا مکمل رفتار والدین، شیوه‌های آموزش در مدرسه، تعاملات بین فردی و تعامل با معلم را با اهمیت می‌دانند زیرا فرصت‌هایی را برای یادگیری و تمرین کفایت اجتماعی ایجاد می‌کنند.

1-Green & Rechis

2-Cheung & Lee

از مهمترین موضوع‌هایی که زمینه ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است (Arshadi & Piriaei, 2014). در حالی که در جهان غرب و در حوزه تخصصی سازمان و مدیریت، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد در جامعه سازمانی و مدیریتی ما کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود (Jafariani & Yazarlou, 2015). از اخلاق حرفه‌ای تعاریف متعددی وجود دارد. به عنوان نمونه، اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است (Maarefi, Ashk Torab, Abaszadeh, Alavi Majd, & Eslami Akbar, 2014). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای رفتار بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند (Eskandari & Irandoost, 2016). درحقیقت، اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است (Salehnia, 2012)، که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (Qaramlaki Ahad, 2012).

اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است (Mortazavi, Irannejad Parizi & Jafari, 2014). مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آن که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند (Momenpour, Hasani & Ghasemzadeh, 2015). مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای را دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار، بیان می‌کنند (Feghhi Farahmand & Zanjani, 2013). از عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای می‌توان به مسئولیت اجتماعی، معنویت، خودشیفتگی، تعارض نقش، فرهنگ سازمانی و ذی‌نفعان (Shahinmehr & Hasani, 2015)؛ و از پیامدهای آن می‌توان به حاکمیت ارزش‌های اخلاقی در سازمان، تعهد سازمانی، تعارض نقش کمتر، رضایت شغلی و عملکرد شغلی

-
- 1-Dependable
 - 2-Ambitious
 - 3-Considerate
 - 4-Cooperative

بالا تر (Gibson, 2007) و ترک خدمت کمتر اشاره کرد (Hamidizadeh & Nekoeizadeh, 2009).

رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیر دولتی بوجود آورده است (Ahmadi, Safari Kahreh, Mirmahdi, & Esmaili, 2013). در جامعه ما، با وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ ملی و دینی که در آن به کار ارزش بسیار داده می‌شود، در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کار و در پی آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند (Ghajari & Heidari, 2015). وضعیت اخلاق‌گرایی در ایران در بخش خدمات عمومی مطلوب نمی‌باشد و برای رسیدن به یک وضعیت اخلاقی مطلوب در داخل سازمان‌های بخش عمومی به علت تأثیرپذیری رفتار افراد سازمان‌ها از عوامل گوناگون، اتکاء صرف به ساز و کارهای مدیریت اخلاقی درون سازمانی کافی نیست (Salavati, Rostami Noroozabad & Rahmani, 2013).

ساختارهای سیاسی، اقتصادی و مدیریتی، بیشترین نقش را در ساخت اخلاقی دارند. هر قدر رهبران با قاطعیت مادی و معنوی بیشتری از اخلاقیات حمایت کنند، کدهای اخلاقی و استانداردهای رفتار شغلی و حرفه‌ای مدون‌تر باشد، سامانه‌های کنترل و افشاء بیشتر مستقر باشند، آموزش‌های اخلاقی بیشتری داده شود، نظام حقوق، دستمزد و انگیزش کارآمدتر باشد، جامعه مدنی فعال‌تر و نظام اقتصادی، غیردولتی تر عمل کند؛ اخلاقیات در بخش خدمات عمومی کشور بهتر خواهد شد (Soleimani, Abbaszadeh, & Azizi, 2012).

یکی از مهمترین سازمان‌های آموزشی که به اعتبار نقشی که در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جوامع دارد و نیز به دلیل تحولات و دگرگونی روزافزونی که در عرصه دانش و فناوری صورت می‌گیرد و مورد توجه کشورهای جهان قرار گرفته است، سازمان فنی و حرفه‌ای است. از آن جایی که یکی از ابزارهای توسعه در هر جامعه وابسته به سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای می‌باشد، و این مهم که، عملکرد شغلی و کفایت اجتماعی یکی از شاخص‌های ارزیابی موفقیت سازمان است و نیز با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، تا به آن جا که هیچ تصمیم و فعالیتی را در سازمان‌ها نمی‌توان سراغ داشت که با مسایل اخلاقی همراه نباشد؛ و در اخذ هر تصمیم مدیریتی، انبوهی از مسایل اخلاقی را می‌توان رصد کرد.

با توجه به مطالب ذکر شده، و نیز به دلیل این که با بررسی های صورت گرفته، تا کنون پژوهش مشابه با این تحقیق انجام نشده است، بنابراین هدف اصلی این پژوهش تعیین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با کفایت اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای شهر زاهدان می باشد؛ که در راستای تحقق این هدف، سوالات زیر مطرح گردید:

(۱) وضعیت اخلاق حرفه‌ای، کفایت اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای زاهدان چگونه است؟

(۲) آیا بین اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار) با کفایت اجتماعی کارکنان فنی و حرفه‌ای زاهدان رابطه وجود دارد؟

(۳) آیا اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن توان پیش‌بینی کفایت اجتماعی کارکنان فنی و حرفه‌ای زاهدان را دارد؟

(۴) آیا بین اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار) با عملکرد شغلی کارکنان فنی و حرفه‌ای زاهدان رابطه وجود دارد؟

(۵) آیا اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن توان پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان فنی و حرفه‌ای زاهدان را دارد؟

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری آن کلیه کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای شهر زاهدان در سال ۱۳۹۵ به حجم ۱۸۱ نفر بود؛ که بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران، تعداد ۱۲۳ نفر به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی بر حسب جنسیت، ۵۴ نفر زن (۴۳/۹٪) و ۶۹ نفر مرد (۵۶/۱٪) انتخاب شدند.

$$n = \frac{Nt^2 \cdot pq}{Nd^2 + t^2 \cdot pq} = \frac{181(1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{181(0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = \frac{173.8324}{1.4129} = 123$$

ابزار پژوهش

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای گریگوری (۱۹۹۰): این پرسشنامه در قالب ۲۳ سوال و ۴ مولفه‌ی: دلبستگی و علاقه به کار (۶ سوال)، پشت کار و جدیت در کار (۶ سوال)، روابط سالم و انسانی در محیط کار (۵ سوال)، روح جمعی و مشارکت در کار (۶ سوال) به بررسی وضعیت اخلاق کاری می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۲۳ و ۱۱۵ می‌باشد. هر چه نمره به ۱۱۵ نزدیکتر باشد، نشانه وضعیت بهتر اخلاق حرفه‌ای است.

پرسشنامه کفایت اجتماعی فلنر (۱۹۹۰): این پرسشنامه در قالب ۴۷ سوال به بررسی میزان کفایت اجتماعی افراد می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است. نمره‌گذاری آن از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم است. سوالات ۳، ۶، ۸، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۵، ۱۶، ۲۱، ۲۵، ۲۶، ۲۸، ۳۲، ۳۶، ۳۷، ۳۸، ۴۳، ۴۴ و ۴۵ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. حداقل و حداکثر نمره در این آزمون به ترتیب ۴۷ تا ۲۳۵ خواهد بود. نمره بالاتر نشانه احساس کفایت اجتماعی بالاتر است.

پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰): این پرسشنامه در قالب ۱۵ گویه به بررسی عملکرد شغلی می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس مقیاس چهارگزینه‌ای لیکرت (بندرت، گاهی، اغلب، همیشه) تنظیم شده است. شیوه نمره‌گذاری آن نیز از ۱=بندرت تا ۴=همیشه می‌باشد. حداقل نمره در این آزمون ۱۵ و حداکثر آن ۶۰ خواهد بود. هر چه نمره به ۶۰ نزدیکتر باشد نشانه عملکرد شغلی مطلوب تر می‌باشد. روایی محتوا پرسشنامه‌ها مورد تایید تعدادی از متخصصان علوم تربیتی قرار گرفت. برای تعیین اعتبار پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضرایب به دست آمده برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۶، کفایت اجتماعی ۰/۷۹ و عملکرد شغلی ۰/۸۲ برآورد شد.

یافته‌ها

برای بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای، عملکرد شغلی و کفایت اجتماعی کارکنان از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱: وضعیت توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	SD	t	df	T Value	P
دلبستگی و علاقه به کار	۱۲۳	۲۶/۲۱	۳/۹	۷۴/۵۳	۱۲۲	۱۸	۰/۰۰۰۱
پشتکار و جدیت در کار	۱۲۳	۲۷/۱۲	۳/۲۲	۹۳/۳۳	۱۲۲	۱۸	۰/۰۰۰۱
روابط سالم و انسانی در محل کار	۱۲۳	۲۳/۵۵	۱/۹۸	۱۳۱/۹۱	۱۲۲	۱۵	۰/۰۰۰۱
روح‌جمعی و مشارکت در کار	۱۲۳	۲۶/۷۱	۳/۴۸	۸۵/۰۳	۱۲۲	۱۸	۰/۰۰۰۱
اخلاق حرفه‌ای (مقیاس کل)	۱۲۳	۱۰۳/۶۱	۹/۸۵	۱۱۶/۵۵	۱۲۲	۶۹	۰/۰۰۰۱
کفایت اجتماعی	۱۲۳	۱۹۰/۱۵	۲۱/۴	۹۸/۵۲	۱۲۲	۱۴۱	۰/۰۰۰۱
عملکرد شغلی	۱۲۳	۵۴/۷۹	۸/۱۶	۷۴/۴۶	۱۲۲	۳۷.۵	۰/۰۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول فوق مقدار آماره t برای متغیرهای اخلاق حرفه‌ای (و مولفه‌های آن)، کفایت اجتماعی و عملکرد شغلی معنادار است ($p < 0/01$)، و با توجه به میانگین‌های محاسبه شده می‌توان نتیجه گرفت که کارکنان از نظر اخلاق حرفه‌ای، کفایت اجتماعی و عملکرد شغلی در وضعیت بالاتر از متوسط قرار دارند.

برای بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای (و مولفه‌های آن) با کفایت اجتماعی کارکنان در مرحله اول از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲: ضرایب همبستگی متقابل اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن با کفایت اجتماعی

متغیر	r	Sig
دلبستگی و علاقه به کار	۰/۴۴۳	۰/۰۰۰۱
پشتکار و جدیت در کار	۰/۵۷۶	۰/۰۰۰۱
روابط سالم و انسانی	۰/۴۰۲	۰/۰۰۰۱
روح‌جمعی و مشارکت در کار	۰/۴۸۶	۰/۰۰۰۱
اخلاق حرفه‌ای (کل)	۰/۶۱۶	۰/۰۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول ۲، بین اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح‌جمعی و مشارکت در کار) با

کفایت اجتماعی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$) که به این معناست با افزایش اخلاق حرفه‌ای کارکنان، کفایت اجتماعی آنان نیز افزایش می‌یابد. در مرحله دوم و برای پیش‌بینی کفایت اجتماعی بر اساس مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای از رگرسیون چندمتغیره به روش همزمان استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳: خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی کفایت اجتماعی بر اساس مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای

Sig	T	ضرایب غیر استاندارد		B	
		Beta	Std. Error		
۰/۰۰۴	۲/۹۴		۱۹/۰۵	۵۶/۱۸	مقدار ثابت
۰/۲۱۵	۱/۲۴	۰/۱۱۵	۰/۵۰۶	۰/۶۳۱	دلبستگی و علاقه به کار
۰/۰۰۱	۳/۵۶	۰/۳۶۳	۰/۶۷۷	۲/۴۱	پشتکار و جدیت در کار
۰/۵۷۷	۰/۵۵۹	۰/۰۵۱	۰/۹۹۴	۰/۵۵۶	روابط سالم و انسانی
۰/۰۱۲	۲/۵۶	۰/۲۳۷	۰/۵۶۸	۱/۴۵۷	روح جمعی و مشارکت در کار
r= ۰/۶۲۹		R= ۰/۳۹۶ F=R ² adj=۰/۳۹۳		۱۹/۳۵۱	Sig=۰/۰۰۰۱

بر اساس جدول فوق مقدار ضریب تبیین تعدیل شده، برابر با ۰/۳۹۳ می‌باشد که به این معناست اخلاق حرفه‌ای ۳۹/۳ درصد از واریانس کفایت اجتماعی را تبیین می‌کنند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که از بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، مولفه‌ی پشتکار و جدیت در کار با مقدار β (۰/۳۶۳) و روح جمعی و مشارکت در کار با مقدار β (۰/۲۳۷) از توان پیش‌بینی کفایت اجتماعی برخوردار بوده‌اند ($p < 0/05$).

برای بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای (و مولفه‌های آن) با عملکرد شغلی کارکنان در مرحله اول از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴: ضرایب همبستگی اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی

عملکرد شغلی		متغیر
Sig	r	
۰/۰۰۰۱	۰/۴۸۹	دلبستگی و علاقه به کار
۰/۰۰۰۱	۰/۵۷۵	پشتکار و جدیت در کار
۰/۰۰۰۱	۰/۳۷	روابط سالم و انسانی
۰/۰۰۰۱	۰/۴۲۷	روح جمعی و مشارکت در کار
۰/۰۰۰۱	۰/۶۰۷	اخلاق حرفه‌ای (کل)

بر اساس یافته‌های جدول فوق، بین اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار) با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$) که به این معناست با افزایش اخلاق حرفه‌ای کارکنان، عملکرد شغلی آنان نیز بهبود می‌یابد. در مرحله دوم و برای پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای از رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵: خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای

Sig	T	ضرایب	ضرایب غیر استاندارد			
		استاندارد	Beta	Std. Error		B
۰/۴۵۵	۰/۷۴۹			۷/۳۴	۵/۴۹	مقدار ثابت
۰/۰۳۵	۲/۱۳۳	۰/۱۹۹	۰/۱۹۵	۰/۱۹۵	۰/۴۱۶	دلبستگی و علاقه به کار
۰/۰۰۱	۳/۴۰۴	۰/۳۵۱	۰/۲۶۱	۰/۲۶۱	۰/۸۸۸	پشتکار و جدیت در کار
۰/۶۲۶	۰/۴۸۸	۰/۰۴۵	۰/۳۸۳	۰/۳۸۳	۰/۱۸۷	روابط سالم و انسانی
۰/۰۹۳	۱/۶۹۳	۰/۱۵۸	۰/۲۱۹	۰/۲۱۹	۰/۳۷۱	روح جمعی و مشارکت در کار
$r = 0/619$		$R^2 = 0/383$	$F = R^2 \text{ adj} = 0/381 \quad 18/338$		$\text{Sig} = 0/001$	

بر اساس جدول فوق، مقدار ضریب تبیین تعدیل شده برابر با $0/381$ می‌باشد که به این معناست اخلاق حرفه‌ای $38/1$ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کند. همچنین یافته‌ها نشان داد که از بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، پشتکار و جدیت در کار با مقدار β ($0/351$) و علاقه و دلبستگی به کار با مقدار β ($0/199$) از توان پیش‌بینی عملکرد شغلی برخوردار بوده اند ($p < 0/05$).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه اخلاق حرفه‌ای با کفایت اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای شهر زاهدان انجام گرفت. یافته اول این پژوهش نشان داد که کارکنان از نظر اخلاق حرفه‌ای، کفایت اجتماعی و عملکرد شغلی در وضعیتی بالاتر از متوسط قرار دارند. این یافته با یافته‌های مطالعات پیشین همخوان است. شاهین مهر و حسنی (۲۰۱۵) و سلیمانی و همکاران (۲۰۱۲) در مطالعات خود دریافتند که

کارکنان مورد مطالعه از نظر اخلاق حرفه‌ای در وضعیت بالاتری از متوسط قرار دارند. یافته‌ها نشان داد که کارکنان مورد مطالعه از نظر کفایت اجتماعی در وضعیتی بالاتر از متوسط قرار دارند. صلیبی و مدرسی (۲۰۱۶) و کرمی و همکاران (۲۰۱۴) دریافتند که کارکنان مورد مطالعه از نظر کفایت اجتماعی در وضعیتی بالاتر از میانگین قرار دارند. یافته‌های احمدی و همکاران (۲۰۱۳) نشان می‌دهد که وضعیت عملکرد شغلی کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای بالاتر از متوسط می‌باشد.

یافته دوم این مطالعه نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار) با کفایت اجتماعی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یافته‌های مدل رگرسیون نشان داد که اخلاق حرفه‌ای ۳۹/۳ درصد از واریانس کفایت اجتماعی را تبیین می‌کنند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که از بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، مولفه‌ی پشتکار و جدیت در کار با مقدار β (۰/۳۶۳) و روح جمعی و مشارکت در کار با مقدار β (۰/۲۳۷) از توان پیش‌بینی کفایت اجتماعی برخوردار بوده‌اند.

همخوان با این نتیجه، نتایج پژوهش شاهین‌مهر و حسنی (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که هر چه کارکنان پایبندی بالاتری به اصول و معیارهای اخلاق حرفه‌ای داشته باشند، مسولیت اجتماعی آنان نیز بالاتر می‌رود. مومن پور و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود دریافتند که اخلاق حرفه‌ای به طور مستقیم باعث افزایش سطح مسولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی در معلمان می‌شود. همچنین، اخلاق حرفه‌ای باعث تقویت فرهنگ خدمتگزاری می‌شود و سپس فرهنگ خدمتگزاری زمینه‌ی تقویت و بهبود پاسخگویی فردی معلمان را در محیط آموزشی فراهم می‌کند. نتایج پژوهش ارشادی و پیریایی (۲۰۱۴) نشان داد بین شایستگی اخلاقی - اسلامی مدیران و پاسخگویی عمومی رابطه‌ی معنادار مثبتی وجود دارد. تاثیر شایستگی اخلاقی - اسلامی بر پاسخگویی عمومی حدود ۰/۴۰ درصد بود. همچنین نتایج حاکی از آن بود که فرهنگ خدمتگزاری تاثیر شایستگی اخلاقی - اسلامی بر پاسخگویی عمومی را حدود ۰/۱ درصد افزایش می‌دهد. اندام و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود دریافتند که اخلاق کسب و کار بر مسولیت اجتماعی کارکنان تاثیر دارد و در این راستا پیشنهاد می‌کنند که جهت ارتقای مسولیت اجتماعی در کارکنان، اخلاق کسب و کار در سازمان‌ها تقویت گردد. شیخ ذکریای و آتشزاده شوریده (۲۰۱۵) در پژوهش خود دریافتند که اخلاق حرفه‌ای، تعهد اعضای هیات علمی را افزایش می‌دهد. با توجه به

یافته‌های به دست آمده، لزوم توجه هر چه بیشتر به استانداردهای اخلاقی و ارتقای آنها در بین اساتید دانشگاه جهت افزایش تعهد سازمانی در بین آنان لازم است؛ که مسئولیت این مهم به عهده مدیران مراکز آموزش عالی می‌باشد. نتایج پژوهش صلواتی و همکاران (۲۰۱۳) حاکی از آن است که میان اخلاق حرفه‌ای با مدیریت منابع انسانی مشارکت اجتماعی و عملکرد محیطی رابطه‌ی معنادار و مثبتی وجود دارد. این ارتباط با مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان نیز مشاهده شد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که هر گاه کارکنان در محیط کاری‌شان سخت کوش و پایبند به وظایف شغلی و مسئولیت‌پذیر باشند و به انگیزه‌های درونی کارشان توجه بیشتری داشته باشند و همچنین در محیط کاری مراعات دیگران را بکنند و با آنان رفتاری دوستانه داشته باشند، روحیه جمعی داشته و در امور شغلی با آنان مشورت نمایند و به نظراتشان احترام بگذارند، می‌توان انتظار داشت که کفایت اجتماعی آنان نیز بالاتر رود.

نتایج حاصل از بررسی رابطه میان اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای، نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای رابطه مثبت معنادار وجود دارد. بر اساس مدل رگرسیون، اخلاق حرفه‌ای ۳۸/۱ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کند. همچنین یافته‌ها نشان داد که از بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، پشتکار و جدیت در کار با مقدار β (۰/۳۵۱) و علاقه و دلبستگی به کار با مقدار β (۰/۱۹۹) از توان پیش‌بینی عملکرد شغلی برخوردار بوده‌اند.

این یافته، با یافته‌های مطالعات قجری و حیدری (۲۰۱۵)، اسکندری و ایران دوست (۲۰۱۶)، آندره و همکاران (۲۰۱۳)، صالح‌نیا (۲۰۱۲)، مرتضوی و همکاران (۲۰۱۴) و گیبسون (۲۰۰۷) همخوان است. قجری و حیدری (۲۰۱۵) دریافته‌اند که بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان بانک‌های اهواز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. اسکندری و ایران دوست (۲۰۱۶) دریافته‌اند که بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی کارکنان بانک‌های تجاری دولتی شهر سنندج رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مرتضوی و همکاران (۲۰۱۴) دریافته‌اند که بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد کارکنان بخش فروش شرکت پگاه خوزستان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

آندره و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان " محیط بیرونی و عوامل موثر بر عملکرد بالای سازمان " دریافته‌اند که بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در

سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آن‌هاست. از آن جا که نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، هم‌چنان 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 اجتناب‌ناپذیر است.

گیسون (۲۰۰۷) در نتیجه تحقیقاتش ضمن بیان رابطه مثبت و معنادار اخلاق حرفه‌ای با عملکرد کارکنان بیان کرد با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع (از جمله منابع انسانی) به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود. البته در زمینه مذکور از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمان، جهل و ناآشنایی کارکنان از اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است. با توجه به این که امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، لازم است در سازمان‌ها افزون بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، ایجاد روحیه تعاون، کار مشترک و دسته جمعی و به ویژه اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه‌های آموزش در سازمان قرار گیرد. احمدی و همکاران (۲۰۱۳) دریافتند که بین ارزش‌های اخلاقی و ترک خدمت رابطه‌ی معکوس و بین ارزش‌های اخلاقی و شخص سازمان رابطه‌ی مثبت و معنادار و همچنین بین شخص سازمان و ترک خدمت رابطه‌ی معکوس و معنادار وجود دارد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که هرگاه کارکنان در حیطه کاری خود پشتکار و جدیت، دلبستگی و تمایل درونی به کار داشته باشند و روابط سالم و انسانی در محیط کار را رعایت کنند و از روحیه جمعی و مشارکت در محیط کاری برخوردار باشند، می‌توان انتظار داشت که عملکرد شغلی آنان بهبود یابد.

سازمان‌ها همیشه به دنبال شناسایی راه‌کارهایی برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان خود می‌باشند. هم‌چنین سازمان‌ها به کارکنانی نیاز دارند که احساس کفایت اجتماعی بالایی داشته باشند و در مقابل وظایف و مسئولیت‌های محوله احساس مسئولیت و پاسخگویی بنمایند. از طرفی اخلاق، بحثی مهم و جدی است که در جهت شکوفایی علمی، پیشرفت و رفاه اجتماعی نقش مهمی را ایفا می‌کند و باعث ارتقای عملکرد شغلی و کفایت اجتماعی کارکنان خواهد شد، که اخلاق حرفه‌ای یکی از شاخصه‌های با اهمیت خواهد بود. در عصر حاضر 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 یافته‌است. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است.

بنابراین، با توجه به یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه مثبت و معنادار میان مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای با کفایت اجتماعی و عملکرد شغلی، به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود تا از طریق برگزاری کارگاه‌های مختلف در زمینه آموزش مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، شامل: پشتکار و جدیت، علاقه و دلبستگی به کار و رعایت اصول روابط انسانی در کار، زمینه را برای بهبود کفایت اجتماعی کارکنان و نیز افزایش میزان عملکرد شغلی آن‌ها فراهم کنند.



References

- 1-Ahmadi, P., Safari Kahreh, M., Mirmahdi, S.M., & Esmaili Kakhaki, F. (2013), The relationship of employee's moral values with person-organization fit and turnover intent, *Ethics in Science and Technology*, 7(4): 85-93. (In Persian)
- 2-Alirezaei, N., Mosah, H., & Akrami, N. (2013), The relationship between work conscience and job performance, *Journal of Technology Ethics and Sciences*, 8(2): 1-11. (In Persian)
- 3-Andam, R., Montazeri, A., & Abavisani, A. (2015), The relationship of work ethic with job commitment and job performance among employees of the offices of sport and youth in Khorasan Razavi province, *Contemporary Research in Sports Management*, 5(10): 61-72. (In Persian)
- 4-Andre, L., Drenkard, K., & Ela, S. (2013), Strategic positioning for nursing excellence in health systems: insights from chief nursing executives, *Nursing Administration Quarterly*, 30(1): 11-20.
- 5-Arshadi, N., & Piriaei, S. (2014), The relationship of Islamic work ethics with job performance, job satisfaction, and abandonment among employees, *Management at Islamic University*, 22(1): 213-234. (In Persian)
- 6-Babosik, Z. (2008), Social competences, *Practice and Theory in Systems of Education*, 3(1):23-26.
- 7-Bani Asadi, H., & Bagheri, M. (2011), Non-verbal communication and social competence, *Journal of Kerman University of Medical Sciences*, 5(20): 43-50. (In Persian)
- 8-Barati, H., Arizi, S.H.R., & Nouri, A.Gh. (2009), Simple and multiple relationships of organizational justice with job performance in Isfahan Steel Company, *Management Perspective*, 9(33): 9-28. (In Persian)
- 9-Barati, H., Arizi, S.H.R., & Nouri, A.Gh. (2010), The relationship of organizational climate and work conscience with job performance, *Applied Psychology*, 4(1): 65-81. (In Persian)
- 10-Botvin, G.J., & Griffin, K.W. (2002), Life skills training as a primary prevention approach for adolescent drug abuse and other problem behaviors, *International Journal of Emergency Mental Health*, 4(1): 41-8.
- 11-Cheung, C.K., & Lee, T.Y. (2010), Improving socialcompetence through character education, *Evaluation and Program Planning*, 33(3): 255-63.
- 12-Eskandari, E., & Irandoost, M. (2016), The relationship of job ethics and organizational citizenship behavior with organizational performance, *Ethics in Science and Technology*, 10(4):107-114. (In Persian)
- 13-Fattah, N., Shakeri Arghaneh, J. Gh. R., & Matlabi, A. (2011), Examining the relationship between quality of work life and job satisfaction among high school teachers in Nazarabad, *Social Research*, 4(12): 75-95. (In Persian)
- 14-Feghhi Farahmand, N., & Zanjani, S. (2013), Examining the relationship of employees' conceptions from dimensions of work ethic with job satisfaction

- and job stress (case study: Tabriz Technical and Vocational Training Center), *Sociological Studies*, 6(18): 103-118. (In Persian)
- 15-Ghafourian, H., & Faramarzi, A. (2010), Investigating the relationship between conflict and job performance among employees, *Journal of Modern Industrial/Organizational Psychology*, 1(2): 35-48. (In Persian)
- 16-Ghajari, N.A., & Heidari, A.R. (2015), The relationship between professional ethics and job performance among staff of banks in Ahwaz, 3rd National Conference on Sustainable Development in Education and Psychology, Social and Cultural Studies, Center for Sustainable Development Strategies, Soroush Hekmat Center for Islamic Studies and Research, December 8th, 2015. (In Persian)
- 17-Gibson, S. (2007), Trace-element partitioning between garnet, clinopyroxenitic and Fe-rich pyritic melts at 3 to 7 GPA, *Contributions to Mineralogy and Petrology*, 153: 369-87.
- 18-Green, V.A., & Rechis, A. (2006), Children's cooperative and competitive interaction in limited resource situation: a literature review, *Journal of Applied Development Psychology*, 27(1): 42-59.
- 19-Hamidzadeh, M.R., & Nekoeizadeh, M. (2009), Professional ethics and its consequences among staff working in the after-sales service department at the automotive industry, *Tomorrow's Management*, 8(22): 3-14. (In Persian)
- 20-Hassani, M. (2015), The role of organizational learning on accountability and job performance among medical staff, *Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty*, 12(11): 996-988. (In Persian)
- 21-Jafariyani, H., & Yazarlou, A. (2015), Investigating factors affecting professional ethics among industrial managers (private sector of Golestan province), *Organizational Behavior Studies*, 4(1): 25-50. (In Persian)
- 22-Karami, A.A., Maleki, H., & Babamoradi, A. (2014), Comparison of the effectiveness of participatory teaching methods and brainstorming in social competence, *Educational Psychology*, 10(32): 55-79. (In Persian)
- 23-Kim, E., Guo, Y., Koh, C., & Cain, K.C. (2010), Koreanimmigrant discipline and children's socialcompetence and behavior problems, *Journal of Pediatric Nursing*, 25(6): 490-99.
- 24-Maarefi, F., Ashk Torab, T., Abaszadeh, A., Alavi Majd, M., & Eslami Akbar, R. (2014), Compliance of nursing codes of professional ethics in the domain of clinical services in patients' perspectives, *Journal of Educational Ethics in Nursing*, 3(1): 27-33. (In Persian)
- 25-Momenpour, N., Hasani, M., & Ghasemzadeh, A. (2015), The role of ethical climate on dimensions of occupational engagement among employees, *Bioethics*, 5(17): 65-90. (In Persian)
- 26-Mortazavi, M., Irannejad Parizi, M., & Jafari, P. (2014), Investigating the relationship between professional ethics and employees' performance in the sales department of Pegah Khuzestan Company, *National Management*

- Conference, Tehran: Mobin Cultural Ambassadors Institute, December 1st, 2014. (In Persian)
- 27-Qaramlaki Ahad, F. (2012), An introduction to professional ethics, Tehran: Saramad Publication. (In Persian)
- 28-Rantanen, K., Eriksson, K., & Nieminen, P. (2012), Social competence in children with epilepsy: a review, *Epilepsy and Behavior*, 24(3): 295-303.
- Robbins, S. (1997), *Organizational behavior: concepts, theories, and applications* (volume I), New Jersey: Prentice Hall.
- 29-Ronaghi, M.H., & Feizi, K. (2013), The relationship between work ethics and intelligence among employees of international organizations in Iran, *Journal of Ethics in Science and Technology*, 8(2):1-11. (In Persian)
- 30-Salavati, A., Rostami Noroozabad, M., & Rahmani Noroozabad, S. (2013), Professional ethics and social responsibility in the hotel industry, *Tourism Management Studies*, 8(21): 107-143. (In Persian)
- 31-Salehnia, M. (2012), The effect of ethical leadership on organizational ethical climate, *Ethics in Science and Technology*, 7(2): 86-98. (In Persian)
- 32-Salibi, J., & Modarresi, G. (2016), Investigating the relationship of general health with job burnout and social competence among female elementary school teachers in Tehran in the academic year 2013-2014, *Women's Research Journal*, 7(1): 127-157. (In Persian)
- 33-Shahinmehr, B., & Hasani, M. (2015), Modeling relationships of professional ethics and social responsibility with organizational accountability, *Journal of Ethics in Science and Technology*, 10(1): 30-39. (In Persian)
- 34-Shariatmadar, A., & Pourgravand, S. (2014), Comparing emotional seeking and social competence between girls living in well-being boarding centers and girls under the guardianship of a family, *Counseling and Psychotherapy Culture*, 5(20): 95-112. (In Persian)
- 35-Sheikh Zakariaei, N., & Atashzadeh Shoorideh, F. (2015), The relationship between professional ethics and organizational commitment among faculty members of Kurdistan University of Medical Sciences, *Nursing and Midwifery*, 25(91): 21-30. (In Persian)
- 36-Soleimani, N., Abbaszadeh, N., & Azizi, B. (2012), The relationship of job ethics with job satisfaction and job stress among employees in Tehran Technical and Vocational Training Center, *A New Approach in Educational Management*, 3(1): 21-38. (In Persian)