

فصلنامه مهندسی مدیریت نوین
سال یازدهم، شماره اول، بهار ۱۴۰۴

بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و انضباط کاری با عملکرد شغلی معلمان پایه ششم
ابتدایی شهرستان بجنورد

راحله علیزاده^۱، رویا افراسیابی^۲

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر «بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و انضباط کاری با عملکرد کاری معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بجنورد» بود. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ نوع پژوهش و شیوه اجرا توصیفی - پیمایشی، از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بجنورد به تعداد ۳۰۶ نفر که ۱۷۰ نفر طبق فرمول کوکران و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌های این پژوهش توسط سه پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، انضباط شغلی کورنلیوس (۱۹۹۹) و عملکرد شغلی هرسی و اسمیت (۱۹۸۱) جمع‌آوری شد که روایی آن‌ها از نوع صوری و محتوایی بود و پایایی آن‌ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۸۰)، (۰/۸۶) و (۰/۷۸) برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از (میانگین، انحراف معیار و محاسبه شاخص‌های مرکزی و پراکندگی) و در بخش آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تعمیم نتایج از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS23 استفاده شد. نتایج نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای و انضباط کاری با عملکرد کاری معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد ($I=0/898$) و در کل اخلاق حرفه‌ای و انضباط سازمانی (۸۰/۴) درصد از واریانس معادله عملکرد شغلی را تبیین می‌نمایند. در نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت هر چه معلمان از اخلاق حرفه‌ای و انضباط بالاتری برخوردار باشند عملکرد شغلی بالاتری دارند.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، انضباط کاری، عملکرد کاری.

۱- دانشجوی دکتری گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

Z_Alizadeh_4@yahoo.com

۲- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. (نویسنده مسئول)

royaafraziabi1398@gmail.com

تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۴/۲۴

تاریخ وصول ۱۴۰۲/۱۱/۱۲

مقدمه

مدارس به‌عنوان یکی از مهم‌ترین پایگاه اجتماعی با مسئله اخلاق دست به‌گریبان‌اند. بسیاری از محققان چاره‌برون‌رفت از مشکلات سازمانی را اخلاق کار می‌دانند و بر این باورند که به‌واسطه رعایت اخلاق در محیط‌های سازمانی بسیاری از چالش‌های پیشروی از بین می‌رود. بروز رفتارهای مطلوب شغلی بدون پشتوانه‌های اخلاقی امکان‌پذیر نخواهد بود. از طرفی با توجه به آثار مثبتی که اخلاق حرفه‌ای دارد، می‌توان گفت که یکی از مهم‌ترین عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها، توجه به اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای تعهد اخلاقی وجدان کاری نسبت به هر نوع حرفه، وظیفه و مسئولیت است. ابعاد چهارگانه اخلاق حرفه‌ای شامل دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روح جمعی و مشارکت در کار و روابط سالم انسانی در محل کار است. اخلاقی بودن در حرفه حاصل آگاهی، تمایل، نگرش و مهارت است. اخلاق حرفه‌ای، این قدرت را برای فرد فراهم می‌نماید که خودکنترل‌گر و خودبهبودگر باشد (Shirvani and Ismaili, 2018). در اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است و این متمایز از حقوق کار است؛ اما حقوق کار نیز در آن وجود دارد. اصول اخلاق خوب از پیش‌شرط‌های مدیریت خوب است. این اصول موجب ایجاد یک شرکت و سازمان خوب می‌شود. 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 آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند (Ismailzadeh and Darziani, 2016). ضعف اخلاق حرفه‌ای می‌تواند انرژی مجموعه را به انرژی منفی تبدیل و توان سازمان به‌جای صرف هدف به سمت وسوهای دیگر منحرف کند. رعایت اخلاق حرفه‌ای، تأثیر شگرفی بر نتایج سازمان و مجموعه داشته، بهره‌وری را افزایش می‌دهد (Ramadani et al, 2015). بنابراین، می‌توان گفت یک انضباط خوب می‌تواند اخلاق و رفتار کارکنان را بهبود بخشد، احتمال سوءتفاهم را کاهش دهد و رابطه صمیمی بین کارفرمایان و کارکنان را تقویت کند. در سازمان‌ها فقدان یک خط‌مشی انضباطی واضح و قابل‌درک یکی از

دغدغه‌ها و مشکلات اساسی است. اگر انضباط ضعیف اجرا شود، سوء تفاهم بین خود کارمندان یا مدیریت بالاتر ممکن است رخ دهد (Nduka et al. 2019). در هر سازمانی کارکنان بدقلقی وجود دارند که علی‌رغم تدابیر مدیران مسئله‌سازند و باعث بی‌نظمی و کاهش بهره‌وری و عملکرد شغلی می‌شوند. غیبت، تأخیر، درگیری با همکاران، مشاجره با مشتریان، بی‌اعتنایی به دستورات مافوق، کارشکنی، نادیده گرفتن آیین‌نامه‌های سازمان، رفتارهای ضد شهروندی و غیرمولد و انحرافی، نمونه‌هایی از رفتارهایی هستند که به سازمان لطمه می‌زنند. این رفتارها هم بهره‌وری و کارایی درون‌سازمانی را کاهش می‌دهند و هم وجهه و تصویر سازمان را در محیط مخدوش می‌کنند (Qolipour, 2015). انضباط کاری پیروی کارمندان از قوانین و مقررات سازمانی است. برای ایجاد و حاکمیت نظم و انضباط در سازمان نه تنها باید احترام به نظم و قانون را به‌عنوان یک ارزش در تک‌تک کارکنان، درونی و نهادینه ساخت، بلکه از طریق شناسایی و بررسی ارتباط عوامل گوناگون با این پدیده اجتماعی به استقرار و حاکمیت آن در سازمان کمک نمود (Sir Akbari, 2020).

مک‌کارتِر و همکاران (McCarter et al, 2022) نشان دادند که انضباط اداری بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. عملکرد کاری یکی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند؛ چرا که ارتقای عملکرد شغلی، بهبود بهره‌وری را در سازمان و جامعه فراهم ساخته، موجب افزایش کیفیت خدمات و تولیدات سازمان‌ها نیز خواهد شد. هدف اصلی ارزشیابی عملکرد ایجاد انگیزه در کارکنان برای انجام وظایف در راستای اهداف سازمان است و ارتقاها، وظایف محوله و افزایش حقوق بر اساس ارزشیابی عاملی برای ایجاد این انگیزه است. عملکرد شغلی نتایج بعد از اتمام کار است که نشان‌دهنده سطحی از دستاورد یک شغل، انجام مقررات سازمانی، انتظارات یا التزامات برای هر یک از کارکنان است (Bakhshi et al, 2016). عملکرد مناسب و اثربخش کارکنان یکی از کلیدهای موفقیت سازمان‌هاست. عملکرد خوب به معنی بهره‌وری، کیفیت، سودآوری و مشتری‌مداری است. به همین دلیل است که سازمان‌های موفق جهان، تلاش می‌کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را

شناسایی و مدیریت و به این توفیق دست یابند که با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد کارکنانشان (هم از نظر میزان و هم از نظر کیفیت) بیفزایند. همچنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص قابل‌شناسایی هستند. به همین دلیل هم از بعد نظری هم از بعد کاربردی پی‌بردن به عواملی که بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارند از مسیرهای پژوهشی بااهمیت محسوب می‌شود ([Arjamandrad and Shukarkan, 2019](#)). از نظر چینومونا ([Chinomona, 2012](#)) مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی، عملکرد شغلی نیروهای انسانی آن سازمان است. عملکرد به‌عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان، از بخش‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد. همچنین صاحب‌نظران، عملکرد شغلی را به دو بعد عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌های تقسیم می‌کنند. عملکرد وظیفه‌ای، مربوط به مسئولیت‌هایی است که در برگیرنده مسئولیت‌ها و وظایف کارکنان ثبت شده است و با وظایف محوله کارکنان در ارتباط است؛ اما عملکرد زمینه‌ای، مربوط به رفتارهایی است که بقای شبکه سازمانی و اجتماعی و جو دسته‌بندی دیگری نیز برای عملکرد شغلی وجود، روان‌شناختی که وظایف فنی را احاطه کرده است ([Bye, 2016](#)). عملکرد شغلی عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد. موفقیت و شکست یک سازمان بستگی به عملکرد شغلی کارکنان آن سازمان دارد. عملکرد شغلی درجه‌ای از انجام وظایف محول شده به فرد در شغل وی محسوب می‌شود ([Mohammadi et al, 2015](#))؛ بنابراین، در این تحقیق تلاش می‌گردد با استفاده از تبیین روابط بین متغیرها، بستر مناسبی برای ارتقای اخلاق، انضباط و عملکرد شغلی در راستای دستیابی به اهداف و استراتژی‌های مدارس برای معلمان فراهم گردد. این‌گونه پژوهش‌های خواهد توانست به‌عنوان کاری علمی، نارسایی‌های موجود در اخلاق حرفه‌ای، انضباط کاری، عملکرد شغلی را پیدا کند؛ به این خاطر سرمایه‌گذاری روی معلمان به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌گیرد. به این معنا که برآورده کردن نیازهای معلمان به کارایی درازمدت منجر خواهد شد. به‌طوری‌که با ارتقای این شاخص‌ها به‌ویژه

شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای، به شکل‌گیری یک سازمان اخلاق محورتر بر پایه اصول علمی منجر گردد. همین امر، ضرورت انجام این پژوهش را نشان می‌دهد. نتایج این پژوهش به‌طور ویژه، می‌تواند چارچوبی نظری - عملی برای مداخلات مشاوران در مدارس فراهم سازد. با وجود پژوهش‌های صورت گرفته در مورد متغیرهای بحث شده، پژوهشی که روابط این متغیرها را در یک مدل جامع مورد بررسی قرار دهد انجام نگرفته است. با توجه به شکاف پژوهشی موجود در خصوص همبستگی متغیرهای فوق، به لحاظ نظری این پژوهش در صدد ارائه ارتباط و همبستگی است؛ لذا با توجه به اهمیت عملکرد معلمان در مدارس و مهم بودن اخلاق حرفه‌ای و انضباط کاری، جامعه از بین معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بجنورد انتخاب شد. از آنجاکه این موضوع بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است و با افزایش سطح اخلاق و انضباط 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 بین اخلاق حرفه‌ای و انضباط کاری با عملکرد شغلی در معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد؟»

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اخلاق حرفه‌ای: هر سازمانی می‌تواند بهترین برنامه‌ها را تدوین نمایند و بر روی کاغذ اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت سازمان را تنظیم نماید اما اینکه سازمان بتواند درست به‌موقع و با حداکثر کیفیت و حداقل اشتباهات و هزینه به اهداف خود دست یابد نیازمند این است که کارکنانی قابل اعتماد و سخت‌کوش با صداقت (اخلاق کاری) داشته باشد؛ زیرا بهترین برنامه‌ها و اهداف تنظیم شده تا وقتی که کارکنانی با اخلاق کاری بالا در سازمان وجود نداشته باشند به شکست می‌انجامد و برای سازمان مسئله‌ساز خواهد شد. کارکنانی که به سازمان خود اخلاق کاری بالایی دارند از لحاظ عاطفی، احساسی و همچنین به‌طور مستمر به سازمان خود دل‌بستگی داشته و منافع سازمان را بر منافع فردی خود ترجیح می‌دهند (Ferine et al, 2021). اخلاق هر جامعه، معیار بایدها و نبایدهای آن را تعیین می‌کند و انسان اجتماعی را در مسیر زندگی آینده خود به سمت کمال، فضیلت و سعادت هدایت می‌کند و هیچ نهاد یا حرفه‌ای نیست که قادر

باشد فارغ از اخلاق که نشانگر مرزهای سلوک و رفتار بهنجار است، به حیات مشروع خود ادامه دهد. اخلاق، هم خاستگاه دینی دارد و هم متأثر از عرف، فرهنگ، تاریخ و سایر پدیده‌های اجتماعی است. در واقع، بین پدیده‌های اجتماعی و اخلاق، تعامل دائمی وجود دارد که باعث می‌شود در طول زمان، اصول، ارزش‌ها و هنجارهای جامعه صیقل بخورد و الگوهای موجه و مقبول رفتار فردی و جمعی شکل گیرد ([Shirvani and Ismaili, 2018](#)). استفاده از مفهوم اخلاق در بخش عمومی در سال‌های اخیر افزایش چشمگیری داشته است و نظام‌های آموزشی نیز به‌عنوان یک خدمت‌دهنده در بخش عمومی با چنین موضوعی مواجه هستند ([Shafii Sarostani et al, 2021](#)). اخلاق کاری بیانگر احساسی است که فرد نسبت به شغل و حرفه خود دارد که در این صورت نگرش و رفتار وی را شکل می‌دهد. به بیان دیگر اخلاق کاری در سازمان اصول و موازینی است که رفتار و فعل درست را تعریف نموده و آن را از فعل نادرست تمییز می‌نماید که تحت تأثیر یک سری عوامل است ([Mitonga et al, 2016](#)). اخلاق کاری برای مدیران و کارکنان در سازمان‌ها حائز اهمیت است و می‌تواند به‌عنوان حساسیت مدیران و کارکنان به مباحث اخلاقی در ساختار سازمانی که توسط اقدامات و قضاوت اخلاقی دنبال می‌شود، درک شود؛ بنابراین سازمان‌ها نیازمند مدیران و کارکنانی با اخلاق کاری بالا هستند ([Pohling et al, 2015](#)). اخلاق کاری، قابلیت انجام‌دادن و استفاده از دانش و مهارت و نگرش‌هایی که در مجموعه‌ای شغلی برای فرد یکپارچه شده‌اند، تعریف نمود ([Falkenström et al, 2016](#)) و همچنین به‌عنوان اقدامی اخلاقی که مستلزم دانش اخلاقی از قوانین و توانایی انجام تصمیم‌گیری اخلاقی دانسته‌اند که در مواجهه با مشکلات برای حل و رویارویی با آن‌ها منعکس می‌شود ([Poikkeus et al, 2016](#)).

انضباط کاری: انضباط کاری آن نگرش ذهنی و حالت تربیتی است که اطاعت را تحت هر شرایطی غریزی می‌کند. این یک حالت نظمی است که نتیجه مقررات و قوانین است. این یک رفتار آموخته‌شده است و بر پایه احترام و وفاداری به قدرتی است که به‌درستی تشکیل شده است. درحالی‌که اساساً با آموزش توسعه می‌یابد، هر ویژگی

حیات سازمانی تأثیرات خود را بر نظم و انضباط سازمانی دارد. به‌طورکلی در یک کارمند یا گروهی از کارمندان با احترام به سالمندان نشان داده می‌شود؛ و با اجرای سریع توسط زیردستان از نظر دستورات قانونی مافوق قانونی خود. انسان برای رسیدن به اهدافش باید منظم باشد. نظم و انضباط سازمانی شامل آموزشی است که توانایی‌ها و شخصیت‌های ذهنی را شکل می‌دهد، توسعه می‌دهد، تقویت می‌کند و به کمال می‌رساند. این شامل قرار دادن اهداف تیم بالاتر از اهداف خود، تمایل به پذیرش دستورات از مقامات بالاتر و اجرای مؤثر آن دستورات است. بخشی از کار یک کارمند این است که همکاران خود را از هدف و معنای نظم و انضباط سازمانی آگاه کند (Rachel, 2019).

از نظر ارنست (Ernest, 2021) تربیت ذهن و شخصیت؛ همچنین به اعمال مربوط به تنظیم رفتار انسان بر اساس مجموعه‌ای از قوانین از پیش تعیین شده اشاره دارد. انضباط در محل کار نوعی آموزش است که در آن افراد مشمول مقرراتی هستند که برای شکل دادن به رفتارها طراحی شده‌اند. از نظر عبدو و همکاران (Abdo et al, 2021) انضباط کاری رفتاری است که باید به هر فردی در داخل و خارج سازمان القا شود. هر فردی باید مایل به پیروی یا اطاعت از کلیه قوانین موجود و قبلاً توافق شده باشد و در صورت تخلفی از این قوانین مایل به پذیرش تمام عواقب آن باشد، به طوری که به تدریج تبدیل به عادت می‌شود که خوب است و در قلب و روح او جاری می‌شود. انضباط شکلی از آموزش است که به دنبال بهبود و شکل دادن به دانش، نگرش و رفتار کارکنان است به طوری که کارکنان داوطلبانه تلاش می‌کنند تا با سایر کارکنان همکاری کنند و عملکرد کاری را بهبود بخشند (Sitopu et al. 2021). انضباط کاری انتظام و اطاعت منطقی است که منطبق با قوانین و مقررات هر شغل باشد. انضباط در سازمان تابع اعمال و رفتار صحیح و مطلوب مستخدمین در حیطه وظایف اداری محوله است که قانونی بودن و صحت افعال در قوانین و مقررات حاکم بر دستگاه‌های اجرایی تعریف و تبیین می‌نماید که بعضاً توسط مدیران برای کارکنان تشریح می‌شود تا بدین طریق به مسئولیت‌ها و صلاحیت‌های خود واقف شوند (Vaise et al. 2018). سطوح مختلف انضباط در محیط کار (مشمول بر سه سطح فردی، تیمی و مدیریتی) است. عناوین مبسوط این سه سطح عبارت‌اند از

خودانضباطی و خودکنترلی (سطح فردی)، وابستگی و اعتماد دوجانبه (سطح تیمی)، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی در برابر رهبر تیم (Shah Moradi and Sheikhoisi, 2015).

عملکرد شغلی: عملکرد مجموعه‌ای از رفتارهای مرتبط با اهداف سازمان یا اهداف واحدهای سازمانی که افراد در آنجا کار می‌کنند است که این یک مفهوم اولیه و ابتدائی برای محققان رفتار سازمانی است در واقع این پیشنهاد ارائه شده است تا باعث بهبود و پیشرفت عملکرد شغلی شود نه اینکه تنها هدف اصلی محققان سازمانی باشد. این موضوع هم برای محققان و هم برای مدیران جذابیت دارد. عملکرد شغلی بدین صورت نشان داده شده است که بازگوکنندهٔ اثربخشی، عوامل حیاتی، مزایا و منافع سازمان است (Maher et al. 2018). عملکرد تابعی از انگیزه و توانایی است؛ بنابراین، در انجام یک کار یا شغل، فرد باید میزان مشخصی از تمایل و سطح توانایی داشته باشد (Rivai et al. 2015). رایبیز و جاج (Robbins and Judge, 2018) بیان کردند که عملکرد تابعی از تعامل بین توانایی، انگیزه و فرصت است؛ یعنی عملکرد تابعی از توانایی، انگیزه و فرصت در این مطالعه عملکرد کارکنان با استفاده از سه شاخص توسط (Gibson et al. 2010) سنجیده شد. این شاخص‌ها شامل عوامل فردی، عوامل روانی و عوامل سازمانی است. عوامل سازمانی شامل منابع، ساختار سازمانی، رهبری، طراحی شغل و سیستم‌های پاداش است. تفاوت در روش‌های استخراج ابعاد عملکرد شغلی فردی موجب شده است تا محققان معیارهای متفاوت بسیاری را معرفی نمایند. یکی از اولین تلاش‌ها در راستای تعیین ساختار عملکرد شغلی فردی توسط توپس (Toops, 1994) انجام گرفت. او تعداد تولید، کیفیت کار، تصدی، توانایی نظارت و رهبری را به‌عنوان ابعاد عملکرد شغلی فردی ذکر کرد. برناردین و بیٹی (Bernardin and Beatty, 1984) اعلام کردند که عملکرد شغلی افراد تحت تأثیر سه فاکتور کلی قرار می‌گیرد که عبارت‌اند از ترکیبی از توانایی، انگیزه و محدودیت‌های موقعیتی. با پیشرفت مشاغل و پیچیده‌تر شدن آن‌ها، کمپبل (Campbell, 1990) نیز ساختار نهفته عملکرد شغلی را در قالب هشت بعد از قبیل مهارت در انجام وظایف شغلی، مهارت در انجام وظایف غیر شغلی، ارتباط کتبی و

شفاهی، تلاش، حفظ نظم شخصی، تسهیل عملکرد همکاران و تیم، نظارت و مدیریت توصیف کرد؛ اما Murphy عملکرد شغلی را متشکل از چهار بعد شامل رفتارهای زمان بیکاری، عملکرد وظیفه، رفتارهای بین فردی و رفتارهای مخرب می‌داند. ویسوسواران (Viswesvaran, 1993) پس از مرور مطالعات موجود و انجام تحلیل عاملی، برای ارزیابی عملکرد شغلی ده بعد را تعیین کرد که عبارت بودند از عملکرد شغلی کلی، بهره‌وری، تلاش، دانش شغلی، صلاحیت بین فردی، صلاحیت اداری، کیفیت، صلاحیت ارتباطی، رهبری و رعایت قوانین. هانت (Hunt, 1996) نیز ۹ بعد عملکرد شغلی را که به دانش شغلی بستگی ندارند، شناسایی کرد. این ۹ بعد عبارت بودند از: پیروی از قوانین، سخت‌کوشی، دقت، برنامه، انعطاف‌پذیری، حضور، رفتار خارج از وظیفه، رفتار نامناسب با همکاران، سرقت و سوءاستفاده از مواد مخدر (Abbasi et al, 2020).

پیشینه پژوهش

افسری و مهدنی (Afsari and Mohdni, 2022) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر رهبری، فرهنگ سازمانی، تعارض و اخلاق کاری بر عملکرد شغلی کارکنان اداره برق در سطح شمال شهر ساری نشان دادند که رهبری، فرهنگ سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی دارند و تعارض و اخلاق کاری نیز تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی دارند. رئیس‌السادتی و دادمند (Raees Al-Sadati and Dadmand, 2022) در پژوهشی تحت عنوان سهم نگرش‌های اخلاقی با میانجی‌گری فشار روانی در تبیین اخلاق و عملکرد سازمانی کارکنان جهاد دانشگاهی خراسان رضوی نشان دادند که نگرش اخلاقی بر فشار روانی تأثیر منفی معنادار و بر اخلاق سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. علاوه بر این فشار روانی تحت تأثیر مثبت از جانب ترس از کرونا و ناتوانی در تحمل عدم قطعیت است. فشار روانی بر عملکرد سازمانی و اخلاق سازمانی تأثیر منفی معنی‌دار دارد و نقش میانجی فشار روانی در رابطه بین نگرش اخلاقی بر اخلاق سازمانی مثبت و معنی‌دار است. فشار روانی تأثیر بین نگرش‌های اخلاقی بر عملکرد و اخلاق سازمانی را میانجی‌گری می‌کند. میرجلیلی و دهقان (Mir Jalili and Dehghan, 2021) در پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای با تعهد شغلی و عملکرد

حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی مدارس ابتدایی استان یزد نشان دادند که متغیرهای اخلاق حرفه‌ای با تعهد شغلی و عملکرد حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی مدارس ابتدایی ارتباط مثبت و معناداری دارند و همچنین ضریب تعدیل شده چندگانه برای ترکیب خطی اخلاق حرفه‌ای با عملکرد حرفه‌ای برابر $0/428$ بود که این به معنی این است که متغیر اخلاق حرفه‌ای حدوداً ۴۲ درصد واریانس متغیر عملکرد حرفه‌ای را تبیین می‌کند. همچنین ضریب تعدیل شده چندگانه برای ترکیب خطی اخلاق حرفه‌ای با تعهد شغلی برابر $0/319$ بود که این به معنی این است که متغیر اخلاق حرفه‌ای حدوداً ۳۲ درصد واریانس متغیر تعهد شغلی را تبیین می‌کند. ابوالفتحی، هادی و قوامی لاهیجی ([Abolfathi, Hadi and Qavami Lahiji, 2021](#)) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر انضباط شغلی و جبران خدمات بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی انگیزه کاری با رویکرد نوآوری شغلی کارکنان شهرداری منطقه ۱۹ شهر تهران نشان دادند که انضباط شغلی و جبران خدمات تأثیری معنادار بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی انگیزه کاری دارد. علوی ([Alavi, 2020](#)) در پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط انضباط اداری و تعلق سازمانی با عملکرد کاری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان شهر اردبیل به این نتیجه رسید که انضباط اداری و تعلق سازمانی با عملکرد کاری کارکنان ارتباط مثبت و معناداری دارد. عسکری و همکاران ([Askari et al, 2020](#)) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان‌های منتخب آموزشی شهر یزد نشان دادند میان ابعاد اخلاق کاری و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. میان متغیرهای دموگرافیک (تأهل، میزان تحصیلات، سن و سابقه کار) با اخلاق کاری و متغیرهای دموگرافیک (جنسیت، تأهل، سن و سابقه کار) با عملکرد شغلی رابطه معناداری مشاهده شد. خضری و همکاران ([Khazri et al, 2020](#)) در پژوهشی تحت عنوان بررسی جامعه‌شناختی رابطه بین عوامل سرمایه‌ای، اخلاق کار و عملکرد شغلی کارکنان شهرک صنعتی کلات مشهد نشان دادند از میان عوامل سرمایه‌ای، فقط سرمایه اجتماعی بر اخلاق کار کارکنان و سرمایه اجتماعی و فرهنگی بر عملکرد شغلی تأثیر معنادار و مثبت دارد، اما سرمایه اقتصادی تأثیر معناداری ندارد. همچنین اخلاق کار بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معنادار دارد. برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان، ضمن

رعایت اخلاق کار، باید عوامل سرمایه‌ای به‌خصوص سرمایه اجتماعی و فرهنگی کارکنان مورد توجه مدیران عامل شرکت‌ها قرار گرفته و تقویت شود. اسماعیل‌پور و همکاران (Saqib Ismailpour et al, 2018) در پژوهشی تحت عنوان رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی و مراکز تابعه نشان دادند بین اخلاق کاری و ابعاد آن با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. در نتیجه می‌توان گفت که ارتقای اخلاق کاری کارکنان با افزایش عملکرد کارکنان همراه است، طاهری عطار و هرات (Taheri Attar and Herat, 2018) در پژوهشی تحت عنوان تحلیل اثر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی با میانجیگری جو اخلاقی در سازمان هلال‌احمر استان تهران نشان دادند که 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.

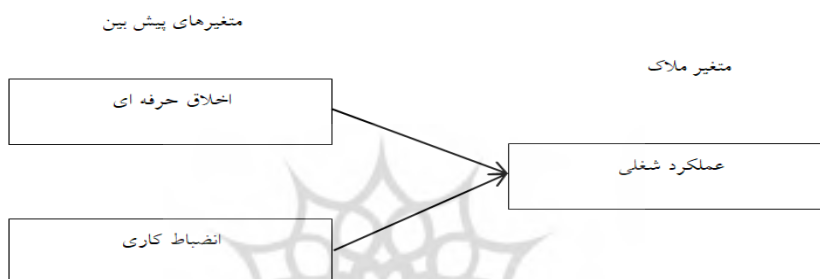
مک کارتر و همکاران (McCarter et al, 2022) در پژوهشی تحت عنوان چگونه انضباط اداری و رهبری بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد نشان دادند که متغیرهای انضباط اداری و سبک رهبری به‌طور هم‌زمان بر عملکرد کارکنان در هتل‌ها تأثیر مثبت و معناداری دارند. درحالی‌که انضباط کاری تا حدی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد و سبک رهبری تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد کارکنان در هتل‌های تگزاس دارد. آریستانی و همکاران (Aristanti et al, 2022) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر انگیزه و فرهنگ کار بر عملکرد کارکنان از طریق انضباط کاری به‌عنوان میانجی نشان دادند که انگیزه کاری بر نظم و انضباط کاری تأثیر مثبت دارد، این نشان می‌دهد که هر چه انگیزه کاری بالاتر باشد، انضباط کاری کارمند بالاتر می‌رود. فرهنگ کار بر نظم و انضباط کاری تأثیر مثبت دارد. انضباط کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد. ماریانی و همکاران (Maryani et al, 2022) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین انگیزه کاری و انضباط کاری با عملکرد کارکنان منطقه بوگور به این نتیجه رسیدند که بین انگیزه کاری و انضباط کاری با عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. انگیزه کاری

و انضباط کاری توانستند عملکرد کارکنان را تبیین نمایند. ریانتو و همکاران ([Riyanto et al, 2020](#)) در پژوهشی نشان دادند که: (۱) انضباط شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. (۲) جبران خدمات تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. (۳) انگیزه شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. (۴) انگیزه شغلی واسطه رابطه انضباط شغلی با عملکرد کارکنان است. (۵) انگیزه شغلی واسطه رابطه جبران خدمات با عملکرد کارکنان است. (۶) نظم و انضباط شغلی تأثیر مثبت و قابل توجهی بر عملکرد کارکنان دارد. انگیزه شغلی واسطه رابطه نظم و انضباط شغلی و جبران خدمات و عملکرد کارکنان است. سوپراپتی و همکاران ([Suprapti et al, 2020](#)) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که انگیزه شغلی بر رضایت کارکنان تأثیر قابل توجهی دارد. نظم و انضباط بر رضایت کارکنان تأثیر بالایی دارد، انضباط شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر بالایی دارد. پوتری و وولانتیکا ([Putri and Wulantika, 2018](#)) در پژوهشی تحت عنوان بررسی عملکرد کارکنان تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری و انضباط شغلی در بخش صنعت یخ، اندونیزیا نشان دادند که انضباط شغلی روی عملکرد کارکنان تأثیرگذار است. ساپادا و همکاران ([Sapada et al, 2017](#)) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق کاری بر رضایت و عملکرد کارکنان به این نتیجه رسیدند که رابطه همه متغیرها خطی و مثبت بود. ساروانی ([Sarwani, 2016](#)) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر نظم، انضباط و محیط کار بر عملکرد کارکنان در آردین پوترا، اندونیزیا به این نتیجه رسید که انضباط شغلی و محیط کار تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد. صلاح‌الدین و همکاران ([Salahdin et al, 2016](#)) در پژوهشی تحت عنوان اخلاق کاری و عملکرد کارکنان به این نتیجه رسیدند که همبستگی بین مؤلفه‌های اخلاق کاری و عملکرد شغلی وجود دارد. همچنین، نتایج معادلات ساختاری نشان داد که متغیر اخلاق کاری تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. اوسیبانجو و همکاران ([Osibanjo et al, 2015](#)) در پژوهشی تحت عنوان اخلاق کاری و عملکرد کارکنان به این نتیجه رسیدند که همبستگی معناداری بین متغیر اخلاق کار و مؤلفه‌های عملکرد

شغلی (حس مسئولیت، کیفیت، نظم و انضباط فردی و حس کار گروهی) وجود دارد. همچنین اخلاق کاری کارکنان تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی آنان داشت.

چارچوب نظری

در پژوهش حاضر جهت سنجش اخلاق حرفه‌ای از مدل قاسمزاده و همکاران (Ghasemzadeh et al, 2013)، انضباط کاری از مدل کورنلیوس (Cornelius, 1999) و عملکرد شغلی از مدل هرسی و اسمیت (Hersey and Smith, 1981) استفاده شده است که در شکل (۱) مشاهده می‌شود.



شکل (۱) چارچوب نظری پژوهش (محقق ساخته)

فرضیه‌های پژوهش

بین اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن با عملکرد کاری معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد. بین انضباط کاری و مؤلفه‌های آن با عملکرد کاری معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ نوع پژوهش و شیوه اجرا توصیفی - پیمایشی، از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بجنورد به تعداد ۳۰۶ نفر که ۱۷۰ نفر طبق فرمول کوکران و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌های این پژوهش توسط سه پرسشنامه

اخلاق حرفه‌ای و انضباط کاری با عملکرد شغلی جمع‌آوری شد: الف) پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای قاسمزاده و همکاران ([Ghasemzadeh et al, 2013](#)) دارای ۱۶ سؤال و ۸ مؤلفه است. مؤلفه مسئولیت‌پذیری (سؤالات ۱، ۲)، صادق بودن (سؤالات ۳، ۴)، عدالت و انصاف (سؤالات ۵، ۶)، وفاداری (سؤالات ۷، ۸)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (سؤالات ۹، ۱۰)، احترام به دیگران (سؤالات ۱۱، ۱۲)، همدردی با دیگران (سؤالات ۱۳، ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (سؤالات ۱۵، ۱۶) است. این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت نمره‌گذاری شده است. (۱= خیلی کم الی ۵= خیلی زیاد). روایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید و خبرگان قرار گرفت و در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۰) برآورد گردید که نشان داد پرسشنامه از اعتبار مناسبی برخوردار است. ب) پرسشنامه انضباط شغلی: پرسشنامه انضباط شغلی کارکنان توسط کورنلیوس ([Cornelius, 1999](#)) ساخته شد. سؤالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) طراحی شده است. سه مؤلفه‌های پرسشنامه انضباط فردی (سؤالات ۱-۹)، انضباط مدیریتی (سؤالات ۱۰-۱۴)، انضباط تیمی (سؤالات ۱۵-۱۸) است. پیش‌دادیان در سال ۱۳۹۴ آن را بومی و در پژوهش خود از آن استفاده کرد و آلفای کرونباخ به دست آمده ۰/۹۰۷ است. روایی آن توسط اساتید دانشگاه آزاد شاهرود مورد تأیید قرار گرفت. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر به معنای عدم پایداری تا مثبت یک به معنای پایداری کامل قرار می‌گیرد و هر چه مقدار به دست آمده به عدد مثبت یک نزدیک‌تر باشد قابلیت اعتماد پرسشنامه بیشتر می‌شود. ج) پرسشنامه عملکرد شغلی: برای سنجش عملکرد شغلی (خودارزیابی کارکنان) از پرسشنامه ۴۲ سؤالی استاندارد هرسی و اسمیت ([Hersey and Smith, 1981](#)) استفاده شده است که دارای ۷ مؤلفه با سؤالات (توانایی (۱-۲-۳-۲۰)، وضوح (۴-۵-۶-۷-۸-۳۸-۳۹)، کمک (۹-۱۱-۱۲-۱۳-۱۵)، مشوق (۱۶-۱۸-۱۹-۲۱-۲۲-۲۵)، ارزیابی (۲۳-۳۰-۳۱-۳۲-۳۳-۳۴-۳۵-۳۶-۳۷)، اعتبار (۱۷-۲۴-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹) و محیط (۱۰-۱۴-۴۰-۴۱-۴۲) است و بر اساس طیف لیکرت است که از ۱ تا ۵ (خیلی کم تا خیلی زیاد) نمره‌گذاری شده است. اسدی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهش خود نشان دادند که پرسشنامه عملکرد شغلی با ضریب

آلفای (۰/۸۶) از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از (جدول توزیع فراوانی، نمودار، میانگین، انحراف معیار و محاسبه شاخص‌های مرکزی و پراکندگی) و در بخش آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تعمیم نتایج از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار آماری spss23 استفاده شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول (۱) آمده است:

جدول (۱) آماره‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
اخلاق حرفه‌ای	۳۰	۷۵	۵۲/۴۷۶۵	۸/۶۴۱۵۸
انضباط کاری	۳۴	۸۱	۵۸/۷۲۳۵	۹/۴۶۹۹۸
عملکرد شغلی	۹۳	۱۹۵	۱۴۰/۶۲۹۴	۲۲/۲۳۹۳۷

جدول (۱) نشان می‌دهد میانگین اخلاق حرفه‌ای (۵۲/۴۷۶۵)، انضباط کاری (۵۸/۷۲۳۵) و عملکرد شغلی (۱۴۰/۶۲۹۴) است.

جدول (۲) بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها در متغیرهای پژوهش

متغیرها شاخص‌ها	اخلاق حرفه‌ای	انضباط کاری	عملکرد شغلی
مقدار آماری Z کلموگروف - اسمیرنوف	۰/۰۶۰	۰/۰۵۳	۰/۰۶۴
سطح معناداری	۰/۲۰۰	۰/۲۰۰	۰/۰۸۲

جدول (۲) با توجه به این که سطح معناداری آزمون کلموگروف اسمیرنوف در دو متغیر بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون) استفاده کرد.

جدول (۳) رابطه بین متغیرها

فرضیه‌ها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی	۰/۸۶۱ (**)	۰/۰۰۰

۰/۰۰۰	۰/۴۳۲ (**)	مسئولیت‌پذیری	ابعاد	فرعی اول
۰/۰۰۰	۰/۵۰۱ (**)	صادق‌بودن		
۰/۰۰۰	۰/۵۷۱ (**)	عدالت و انصاف		
۰/۰۰۰	۰/۵۳۳ (**)	وفاداری		
۰/۰۰۰	۰/۵۱۲ (**)	برتری‌جویی و رقابت‌طلبی		
۰/۰۰۰	۰/۶۷۱ (**)	احترام به دیگران		
۰/۰۰۰	۰/۵۴۰ (**)	همدردی با دیگران		
۰/۰۰۰	۰/۵۲۲ (**)	رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی		
۰/۰۰۰	۰/۷۰۴ (**)	انضباط کاری و عملکرد شغلی	ابعاد انضباط کاری	فرعی دوم
۰/۰۰۰	۰/۴۵۴ (**)	انضباط فردی		
۰/۰۰۰	۰/۶۸۱ (**)	انضباط مدیریتی		
۰/۰۰۰	۰/۶۶۴ (**)	انضباط تیمی		

(**): نشانه معناداری در سطح کمتر از (۰.۰۰۱)

با توجه به جدول (۳) چون ضریب همبستگی محاسبه‌شده در بین متغیر اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن (مسئولیت‌پذیری، صادق‌بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی) با عملکرد شغلی و متغیر انضباط کاری و مؤلفه‌های آن (انضباط فردی، انضباط مدیریتی و انضباط تیمی) با عملکرد شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد است، در نتیجه فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه اصلی پژوهش عبارت است از: «بین اخلاق حرفه‌ای و انضباط کاری با عملکرد کاری معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد.» جهت پاسخگویی به این فرضیه اصلی پژوهش از روش آماری تحلیل رگرسیون چندمتغیره استفاده می‌شود:

جدول (۴) خلاصه مدل

آماره		مجدور	ضریب	خطای	دوربین		
		ضریب	تعیین	استاندارد	-		
مدل	همبستگی	همبستگی	تعدیل شده	برآورد	واتسون	تولرانس	VIF
۱	۰/۸۹۸	۰/۸۰۶	۰/۸۰۴	۹/۸۵۴۸۸	۱/۳۲۱	۰/۶۶۷	۱/۵۰۰

آماره دوربین واتسون، آزمون استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) را انجام داده و چون مقدار آماره آزمون دوربین واتسون در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. هم‌چنین چون میزان تولرانس بیش از ۰/۴ است که مناسب است، از رگرسیون چندمتغیره و گام به گام استفاده می‌شود. همان‌طور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، در کل اخلاق حرفه‌ای و انضباط کاری (۸۰/۴) درصد از واریانس معادله عملکرد شغلی را تبیین می‌نمایند.

جدول (۵) ضرایب بتا و سطح معناداری آنها

سطح معناداری	T مقدار	ضرایب		B	معیار Beta	عدد ثابت (عرض از مبدأ)
		استاندارد شد	ه			
اشتباه						
				۵/۷۱۴	۵/۲۹۴	گام اول
				۱/۷۵۶	۰/۱۰۷	گام دوم
				۰/۷۲۹	۰/۰۹۸	
				۰/۶۸۲	۰/۶۸۲	
				۱/۰۷۹	۱/۰۷۹	
				۰/۲۸۲	۰/۲۸۲	

حال به منظور تعیین دقیق اینکه متغیرها تا چه اندازه می‌تواند متغیر ملاک را پیش‌بینی کند، از ضریب رگرسیونی استاندارد شده بتا نیز استفاده شده است که جدول (۵) نشان می‌دهد، تغییر به اندازه‌ی یک واحد انحراف معیار در متغیر اخلاق حرفه‌ای و انضباط

بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی پژوهش حاضر «بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و انضباط کاری با عملکرد کاری معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بجنورد» بود. نظم مثبت بر مفاهیم انضباط شخصی، روحیه تیمی، احترام به قوانین، مقررات و رویه‌ها، توجه به سرپرستان، آزادی بیشتر برای توسعه و تمایل به همکاری و هماهنگی تأکید می‌کند. نتیجه فرضیه فرعی اول نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد کاری معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بجنورد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های افسری و مهدنی ([Afsari and Mohdni, 2022](#))، رئیس‌السادتی و دادمند ([Raees Abolfathi, Al-Sadati and Dadmand, 2022](#))، ابوالفتحی، هادی و قوامی لاهیجی ([Abolfathi, Hadi and Qavami Lahiji, 2021](#))، میرجلیلی و دهقان ([Mir Jalili and Dehghan, 2021](#))، عسکری و همکاران ([Askari et al. 2020](#))، خضری و همکاران ([Khazri et al. 2020](#))، اسماعیل‌پور و همکاران ([Saqib Ismailpour et al. 2018](#))، طاهری عطار و هرات ([Taheri Attar and Herat, 2018](#))، ساپادا و همکاران ([Salahdin et al. 2016](#))، صلاح‌الدین و همکاران ([Sapada et al, 2017](#))، اوسیبانجو و همکاران ([Osibanjo et al, 2015](#)) همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت هر چه معلمان از اخلاق کاری بالاتری برخوردار باشند عملکرد شغلی بالاتری دارند. افسری و مهدنی ([Afsari and Mohdni, 2022](#)) نشان دادند که اخلاق کاری تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی دارد. رئیس‌السادتی و دادمند ([Raees Al-Sadati and Dadmand, 2022](#)) نشان دادند که نگرش اخلاقی بر عملکرد و اخلاق سازمانی تأثیر دارد. ابوالفتحی، هادی و قوامی لاهیجی ([Abolfathi, Hadi and Qavami Lahiji, 2021](#)) نشان دادند که انضباط شغلی تأثیری معنادار بر عملکرد کارکنان دارد. میرجلیلی و دهقان ([Mir Jalili and Dehghan, 2021](#)) نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای با تعهد شغلی و عملکرد حرفه‌ای معلمان ارتباط مثبت و معناداری دارند. عسکری و همکاران ([Askari et al. 2020](#)) نشان دادند میان ابعاد اخلاق کاری و

عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. خضری و همکاران ([Khazri et al., 2020](#)) نشان دادند برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان، ضمن رعایت اخلاق کار، باید عوامل سرمایه‌ای به خصوص سرمایه اجتماعی و فرهنگی کارکنان مورد توجه مدیران عامل شرکت‌ها قرار گرفته و تقویت شود. اسماعیل‌پور و همکاران ([Saqib et al., 2018](#)) نشان دادند که ارتقای اخلاق کاری کارکنان با افزایش عملکرد کارکنان همراه است، طاهری عطار و هرات ([Taheri Attar and Herat, 2018](#)) نشان دادند که بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. ساپادا و همکاران ([Sapada et al., 2017](#)) و صلاح‌الدین و همکاران ([Salahdin et al., 2016](#)) و اوسیبانجو و همکاران ([Osibanjo et al., 2015](#)) به این نتیجه رسیدند که همبستگی بین مؤلفه‌های اخلاق کاری و عملکرد شغلی وجود دارد. اخلاق حرفه‌ای، عملکرد معلمان را نظم می‌بخشد و منسجم می‌کند، عملکرد شغلی معلمان ریشه در اخلاقیاتی دارد که تحت تأثیر ساختارها و واقعیت‌های اجتماعی ساختاربندی شده است. امری که در دستگاه اندیشه نیچه تبارشناسی اخلاق نام گرفته است. اخلاق حلقه واسطه عوامل و نتایج است؛ یعنی اخلاق از یک طرف تحت تأثیر عوامل ساختاری و موقعیتی است و از طرف دیگر همین اخلاق به نتایج مطلوب یا غیرمطلوب می‌تواند ختم شود. اخلاق کار کارکردهایش را در عملکرد شغلی متبلور می‌کند و خود اخلاق کار از نظام عقیدتی و ارزشی سازمان به مثابه یک واقعیت اجتماعی تأثیرگذار پرده‌برداری می‌کند. نتیجه فرضیه فرعی دوم نشان داد که بین انضباط کاری و عملکرد کاری معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بجنورد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های علوی ([Alavi, 2020](#))، مک کارتر ([McCarter et al., 2022](#))، آریستانی و همکاران ([Aristanti et al., 2022](#))، ماریانی و همکاران ([Maryani et al., 2022](#))، ریانتو و همکاران ([Riyanto et al., 2020](#))، سوپراپتی و همکاران ([Suprapti et al., 2020](#))، پوتری و وولانتیکا ([Putri and Wulantika, 2018](#))، ساروانی ([Sarwani, 2016](#)) همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت همه کارکنان سازمان، در هر جایگاهی که باشند، باید خود را با قوانین و مقررات آن تطبیق دهند. این امر از بروز هرج و مرج در محیط کاری جلوگیری می‌کند و دستیابی به

اهداف سازمان را آسان‌تر می‌سازد. علوی (Alavi, 2020) و ماریانی و همکاران (Maryani et al, 2022) به این نتیجه رسید که انضباط اداری و عملکرد کاری کارکنان ارتباط مثبت و معناداری دارد. مک کارتر و همکاران (McCarter et al, 2022) نشان دادند که انضباط اداری بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. آریستانی و همکاران (Aristanti et al, 2022) نشان دادند که انضباط کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد. ریانتو و همکاران (Riyanto et al, 2020) نشان دادند که نظم و انضباط شغلی تأثیر مثبت و قابل توجهی بر عملکرد کارکنان دارد سوپراپتی و همکاران (Suprapti et al, 2020) که انضباط شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر بالایی دارد. پوتری و وولانتیکا (Putri and Wulantika, 2018) و سوروانی (Sarwani, 2016) نشان دادند که انضباط شغلی روی عملکرد کارکنان تأثیرگذار است؛ بنابراین برای فعالیت تمامی گروه‌های سازمانی، انضباط امری ضروری است. از این رو دستیابی به محیطی آرام برای کار، رشد معلمان، انجام کارها به بهترین نحو جلوگیری از بی‌انضباطی و هرج و مرج و مسئول دانستن خود معلم برای حل مشکل، با رویکرد نوین انضباطی یعنی انضباط مثبت محال نیست که این خود باعث عملکرد شغلی مناسب در محیط کار می‌شود. در نتیجه نباید اهمیت این موضوع را در مدارس را دست کم گرفت و به آن بی‌توجه بود، زیرا همه چیز به عملکرد و روحیه‌ی معلمان در مدارس بستگی دارد. برخورد مثبت با مسائلی که پیش آمده است، می‌تواند به حل آن مسائل کمک کند، قبل از آنکه بدتر شود. اگرچه انضباط سازمانی باید اصولی باشد و در واقع باید از اصول و سیاست‌های نگاشته شده‌ی سازمان پیروی کند و در عین حال باید به حقوق معلمان توجه شود.

پیشنهاد می‌شود برای ارتقای اخلاق کار، به میزان مشروعیت اقدامات مدارس از دیدگاه معلمان توجه کند. در سیستم‌های گزینش و استخدام، حقوق و دستمزد، پاداش و ارتقای عدالت را رعایت کنند و منشور اخلاقی سازمان را تدوین کنند که در آن اصول اخلاقی سازمان در ارتباط با معلمان به طور شفاف بیان شده باشد. همچنین توجه و تأکید بر نظم و انضباط سازمانی به معنی واقعی با تعریف مشخص وظایف هر شخص در تشکیل ساختار سازمانی منظم و دقیق، به طوری که ارتباط مؤثر بین معلمان، توجه به مشارکت و تقدیر از معلمان نمونه، توجه به وضعیت مالی و شخصی معلمان محقق شود

تا حد زیادی می‌تواند باعث بروز اخلاق کار مؤثر در مدارس و در نتیجه ارتقای عملکرد شغلی افراد شود. همچنین آموزش‌های ضمن خدمت نیز می‌توانند جهت آشنایی کارکنان با اصول و مبانی اخلاقی و انضباط در محیط کاری و گسترش اخلاق حرفه‌ای در سازمان مدنظر قرارداد. در آموزش و پرورش و مدارس باید خط‌مشی‌ها مهم باشد و کتابچه راهنمای خط‌مشی یا کتاب راهنمای معلمان داشته باشند و در آن، حداقل رفتارهای مدنظر در زمینه‌های مختلف را تعریف کنند. سیاست‌های این کتابچه باید به‌طور منظم بررسی و به‌روزرسانی شود و با همه کارمندان به اشتراک گذاشته شود. عواقب ناشی از نقض این سیاست نیز باید به اطلاع همه برسد. برای عملکرد مناسب و بازخورد آن اقدام انضباطی باید اصلاح‌کننده باشد، نه تنبیهی. هدف از اقدام انضباطی باید تغییر در رفتار کارکنان باشد.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش این بود که آزمودنی‌ها از بین معلمان پایه ششم ابتدایی شهرستان بجنورد انتخاب شدند بنابراین نتایج آن قابل تعمیم به سایر معلمان نمی‌باشد و با احتیاط امکان‌پذیر است.

References:

- Abbasi, M; Mangeh, M.R; Shamsipour, M & Arab Alibeyk, H. (2020). Individual job performance assessment models: a systematic review. Occupational Health and Safety Quarterly. 1 (4). 627-644. [In Persian]
- Abdo, M; Feghali, K & Zgheib, M.A. (2021). The role of emotional intelligence and personality on the overall internal control effectiveness: applied on internal audit team member's behavior in Lebanese companies. Asian Journal of Accounting Research, ahead-of-p(ahead-ofprin).
- Abolfathi, H & Qavami Lahiji, S. (2021). Investigating the effect of job discipline and service compensation on the performance of employees with the mediating role of work motivation with the approach of job innovation of municipal employees of the 19th district of Tehran. Scientific Journal of Innovation Management. 2 (3). 22-30. [In Persian]
- Afsari, Z & Mohdni, F. (2022). Examining the influence of leadership, organizational culture, conflict and work ethic on job

- performance. Quarterly journal of new research approaches in management and accounting. 7 (88). 119-1037. [In Persian]
- Alavi, S. M. (1400). Investigating the relationship between administrative discipline and organizational affiliation with the work performance of employees of the General Department of Sports and Youth in Ardabil. The third international conference and the fifth national conference on new research in sports science. 1-7. [In Persian]
 - Aristanti, N.K.N; sudja, I.N; agung, A.A.P; tahu, G.P & ituriaga, C.A.B. (2022). The effect of motivation and work culture on employee performance through work discipline as mediation. International journal of sustainability, education, and global creative economic (ijsegce), 5(2), 125-138.
 - Arjamandrad, I & Shukarkan, H. (2019). The relationship between social capital and quality of work life with job performance and work enthusiasm. Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies. 7 (2). 225-240. [In Persian]
 - Askari, R. E; Shamsuddin, F; Dehghani T, Arefe & Jafari, H. (2020). Investigating the relationship between work ethics and job performance of selected teaching hospitals in Yazd. Journal of Health Research in Society. 8 (2). 39-49. [In Persian]
 - Bakhshi, E; Kalantari, R & Salimi, N. (2016). Investigating job performance and factors affecting it among employees of health and treatment centers in West Islamabad city based on the Achio model. Scientific Research Journal of Arak University of Medical Sciences (Rehvard Danesh), 20 (2), 1-9. [In Persian]
 - Bernardin HJ, Beatty RW. Performance appraisal: Assessing human behavior at work: Kent Pub. Co.; 1984.
 - Bye, N. (2016). Investigating the relationship between perceived organizational support and job performance of physical education teachers in Golestan province. Journal of Human Resource Management in Sports. Shahroud University of Technology. 4 (2).189-199.
 - Campbell JP. Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. 1990.
 - Chinomona, R. (2012). The impact of organizational support on work spirituality, organizational citizenship behavior and job performance: The case of Zimbabwe's small and medium enterprises (SME) sector. African Journal of Business Management, 6(36). 1003-1014.

- Cornelius Nelarine, (1999) Human Resource Management, A Managerial Perspective: UK
- Ernest, A. (2021). Discipline and achievement of organizational objectives. *International Journal of Institutional Leadership, Policy and Management*, 3(3) 471-489.
- Falkenström, E., Ohlsson, J., & Höglund, A. T. (2016). Developing ethical competence in healthcare management. *Journal of Workplace Learning*, 28(1), 17-32.
- Ferine, K. F. Aditia, R. & Rahmadana, M. F. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon*, 7(7), e07698.
- Ghasemzadeh, A; Maleki, Sh; Brooke Milan, Sh. (2013). The mediating role of organizational identity in the relationship between professional ethics, organizational citizenship behavior and deviant work behavior, *Iranian Journal of Research Ethics and History*. 7 (4). 66-79.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H. (2010). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (2nd Ed). Binarupa Aksara.
- Hersey H, Goldsmith M. (1981). A situational approach to performance planning . *Training and Development Journal* ; 34(11) : 38.
- Hunt ST. Generic work behavior: An investigation into the dimensions of entry-level, hourly job performance. *Personnel Psychology*. 1996;49(1):51-83.
- Ismailzadeh, R & Darziani, M. (2016). The relationship between professional ethics and organizational citizenship behavior in the sports media of male physical education teachers in Chaharmahal and Bakhtiari province. *Communication management in sports media*. 4 (15). 36-41. [In Persian]
- Khazri, Z; Mazloun Khorasani, M & Noghani Dekht Bahmani, M. (2020). Sociological investigation of the relationship between capital factors, work ethics and job performance of employees of Kalat Industrial Town of Mashhad. *Journal of Social Sciences, Faculty of Literature and Human Sciences, Ferdowsi University of Mashhad*. 18 (2). 91-130. [In Persian]
- Maher, L.P., Gallagher, V.C., Rossi, A.M., Ferris, G.R., Perrewé, P.L. (2018). Political skill and will as predictors of impression management frequency and style: A three-study investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 276-294.

- Maryani, Y., Entang M., & Tukiran, M. (2022). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2 (2). 1-16.
- McCarter, M. W; Haeruddin, M. I. M; Mustafa, M. Y; Abadi, R. R; & Syahrul, K. (2022). How work discipline and leadership influence employees' performance, *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 3(1), 17-26.
- Mir Jalili, S.A & Dehghan, S. (1401). Investigating the relationship of professional ethics with job commitment and professional performance of primary school physical education teachers. The 7th national conference of modern researches in the field of educational sciences and psychology of Iran. 1-14. [In Persian]
- Mitonga -Monga, J .& Cilliers, F. (2016). Perceived ethical leadership: Its moderating influence on employees' organizational commitment and organizational citizenship behaviours. *Journal of Psychology in Africa*, 1 -8.
- Mohammadi, J; Bagheri, M; Safarian, S & Alavi B, Seyedah A. (2015). Explaining the role of partying in employees' job satisfaction and performance. *Human resource management research*. 6 (1). 229-249. [In Persian]
- Nduka, O. I; Okorie, R. I; & Ikoro, U. E. (2019). Workplace discipline and organisational effectiveness: Evidence from Abia State Polytechnic, Aba. *Strategic Journal of Business and Social Science*, 2(2), 1-26.
- Osibanjo, O.A., Akinbode, O.J., Falola. O. H., & Oludayo, O. A. (2015), Work Ethics and Employees' Job Performance. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 12(1), 107-117.
- Pohling, R., Bzdok, D., Eigenstetter, M., Stumpf, S., & Strobel, A. (2016). What is Ethical Competence? The Role of Empathy, Personal Values, and the Five Factor Model of Personality in Ethical Decision-Making. *Journal of Business Ethics*, 1-26.
- Poikkeus, T., Suhonen, R., Katajisto, J., & Leino-Kilpi, H. (2016). Organizational and individual support for nurses' ethical competence A cross-sectional survey. *Nursing ethics*, 0969733016642627.
- Putri, L & Wulantika Mentari Zhalzabella. (2018). Employee Performance Influenced by Their Quality of Work Life and Work Discipline, *International Conference on "Business, Economic,*

- Social Sciences and Humanities. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. 225. 288-290.
- Qolipour, Arin. (2015). *Human resource management (concepts, theories and applications)*. Tehran: Side. [In Persian]
 - Rachel Soper (2019) *Livelihood interests, organizational discipline, and grassroots participation in Ecuadorian indigenous movement protests, Latin American and Caribbean Ethnic Studies*.
 - Raees Al-Sadati, A & Dadmand, F. (2022). *The contribution of ethical attitudes with the mediation of psychological pressure in explaining ethics and organizational performance*. *Ethical Reflections Quarterly*. 4 (2). 71-89. [In Persian]
 - Ramadani, Q; Mohammadi, A; Salimi, J & Tebianian, H. (2015). *The relationship between professional ethics and administrative health of employees of medical sciences universities*. *Health research*. 2 (2). 99-107. [In Persian]
 - Rivai, V. Z., Ramly, M., Mutis, T., and Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
 - Riyanto Efendi; Muhamad Nanang Rifa'i; Khairul Bahrun; Hilyati Milla; Suharmi (2020) *The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia*, *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*.
 - Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education Limited.
 - Salahdin, S.N. Alvi, M, N, P. Baharuddin, S. B., & Halimat, S. B. (2016). *The relationship between work ethic and job performance*. *Proceedings of the 3rd International Conference on Business & Economics (BE-ci 2016)*, 21-23 September, Universiti Teknologi MARASelangor Malaysia.
 - Sapada, A. F. Modding, H.B, Gani, A., & Nujum, S. (2017). *The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and Employees performance*. *International Journal of Engineering Science*, 6(12), 28-36.
 - Saqib Ismailpour, M; Abdi, Kianoush; Hosseini, M Ali & Biglerian, A. A. (2018). *The relationship between work ethics and the occupational performance of therapeutic administrative staff of the University of Welfare and Rehabilitation Sciences and its affiliated centers*. *rehabilitation* . 20 (10). 52-62. [In Persian]

-
- Sarwani, B. (2016). The Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Employees, *Sinergi*. 6 (2). 57-63.
 - Shafii Sarostani, M; Derakhshan Far, T & Mezginejad, S. (2021). The role of professional ethics in organizational health through the mediation of organizational citizenship behavior: a case study of Yasouj education and training. *Journal of Educational Sciences of Shahid Chamran University of Ahvaz*. 29 (1). 103-122. [In Persian]
 - Shah Moradi, M.R & Sheikhoisi, Y. (2015). The role of spirituality in the physical and spiritual discipline of the employees of the armed forces of the Islamic Republic of Iran. *Military care sciences*. 3 (3). 149-155. [In Persian]
 - Shirvani, T & Ismaili, M. (2018). Examining the mediating role of organizational health in the relationship between professional ethics and organizational virtue of employees of sports and youth departments in Chaharmahal and Bakhtiari province. *Journal of Human Resource Management in Sports*. 6 (2). 297-313. [In Persian]
 - Sir Akbari, A. (2020). Investigating the relationship between the system of occupational discipline of employees and achieving the organizational goals of universities and private higher education institutions in Balkh province. *Quarterly Journal of Contemporary Researches in Management and Accounting Sciences*. 3 (9). 188-203. [In Persian]
 - Sitopu, Y. B; Sitingjak, K. A; & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72- 83.
 - Suprapti, S., Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., & Sudargini, Y. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 153-172.
 - Taheri Attar, Gh & Herat, M. (2018). Analysis of the effect of professional ethics on job performance and organizational trust with the mediation of ethical climate. *Change management research paper*. 11 (21). 28-56. [In Persian]
 - Toops HA. The criterion. *Educational and Psychological Measurement*. 1944;4(1):271-95.
 - Vaise, Seyyed Mehdi; Taban, Mohammad and Qasimpour, Hamed. (2018). Examining the effect of religious capital on job discipline

considering the mediating role of organizational citizen behaviors. Scientific Quarterly of Marine Science Education. (17). 13-29. [In Persian]

- Viswesvaran C. Modeling job performance: Is there a general factor? : IOWA UNIV IOWA CITY; 1993.

COPYRIGHTS

© 2023 by the authors. Licensee Advances in Finance and Investment Journal. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

