رابطه‌ی اخلاق شغلی و بهره‌وری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی تهران

حسین درگاهی[۱]، هاجر معمایی[*۲]

تاریخ دریافت: ۹۶/۸/۶ تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۱/۲۳ تاریخ انتشار: ۹۶/۱۱/۳۰

مقاله‌ی پژوهشی

چکیده

مهم‌ترین چالش سازمان‌ها در قرن بیست‌ویکم، تقویت بهره‌وری نیروی انسانی ازطریق بهبود اخلاق کاری است؛ لذا هدف از این پژوهش، تعیین رابطه‌ی بین اخلاق کاری و بهره‌وری فردی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی تهران است. این مطالعه، پژوهشی توصیفی‌تحلیلی بود که به‌صورت مقطعی، در گستره‌ی سال‌های ۱۳۹۴ تا ۱۳۹۵ انجام شد. جامعه‌ی پژوهش را همه‌ی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران (۱۵۲۹۰ نفر) تشکیل می‌داد. ازطریق «فرمول کوکران» حجم نمونه‌ی پژوهش برابر ۳۷۵ نفر تعیین شد که متناسب با تعداد کارکنان در بیمارستان‌ها و دانشکده‌های دانشگاه انتخاب شدند. از پرسش‌نامه‌ی استاندارد اخلاق شغلی ویکتور و کالن و پرسش‌نامه‌ی مدل بهره‌وری کارکنان هریس و گلداسمیت، به‌عنوان ابزار پژوهش، استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری‌شده ازطریق نرم‌افزار SPSS ویرایش ۲۲، تحلیل و برای دستیابی به نتایج توصیفی، از میانگین و انحراف معیار و برای ارائه‌ی نتایج تحلیلی، از آزمون‌های «پارامتریک همبستگی» پیرسون و «رگرسیون خطی چندمتغیره» استفاده شد. نتایج بررسی نشان داد که بین بهره‌وری فردی کارکنان با اخلاق کاری و ابعاد آن ارتباطی معنی‌دار وجود دارد؛ همچنین، مؤلفه‌های عدالت سازمانی، بیشترین و خیراندیشی مدیران کمترین ارتباط را با بهره‌وری کارکنان نشان داد. علاوه بر این، بین جنسیت با اخلاق کاری ارتباط معنی‌دار و مستقیم و بین سن و میزان تحصیلات با اخلاق کاری ارتباط معنی‌دار و معکوس به دست آمد. ۸۶ درصد از تغییرات بهره‌وری کارکنان نیز تحت تأثیر اخلاق کاری و ابعاد آن نشان داده شد. به‌منظور افزایش بهره‌وری کارکنان، تقویت مبانی اخلاق فردی، ایجاد جو سازمانی سالم و ایمن و رعایت ملاحظات اخلاقی توسط مدیران و سرپرستان، پیشنهاد می‌شود.

واژگان کلیدی: اخلاق شغلی، بهره‌وری کارکنان، دانشگاه علوم پزشکی تهران

۱. استاد، گروه مدیریت خدمات بهداشتی‌درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت اطلاعات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

۲. دانشجوی دکترای مدیریت رفتار سازمانی، دانشکده‌ی مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

*** نویسنده‌ی مسؤول:** Email: h-moamaei@farabi.tums.ac.ir

[Downloaded from journals.tums.ac.ir on 2026-04-06]

مقدمه

دنیای امروز، دنیای سازمان‌هاست و این گرداننده‌ی اصلی آن یعنی انسان‌ها هستند که تحقق اهداف سازمانی را میسر می‌کنند. امروزه، مشاهده می‌شود سازمان‌هایی با امکانات کم، پیشرفت‌هایی خوب دارند و بالعکس، سازمان‌هایی با امکانات مادی فراوان، به‌سرعت به دوران انحلال خود نزدیک می‌شوند. این پدیده بیانگر نقش عوامل و منابع غیرمادی و غیرمالی، یعنی نیروی انسانی کارآمد، در پیشبرد اهداف سازمانی است (۱).

اخلاق در زندگی اجتماعی و سازمانی نقشی بسزا دارد. اهمیت این مسأله، به‌ویژه در بعد پاسخ‌گویی سازمان‌ها به اعضای خود، مراجعان، ذی‌نفعان و حتی در قبال جامعه، اهمیت بسیار پیدا می‌کند. اخلاق، مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌ها، درستی یا نادرستی رفتارها یا تصمیم‌های فردی یا سازمانی تعریف می‌شود (۲). اخلاق جمع خُلق و خُلق هم از ماده‌ی «خ ل ق » است. از این ماده، خَلق نیز مشتق می‌شود. «خَلق» بر شکل ظاهری انسان ناظر است و خُلق بر شکل باطنی آن. خَلق صورت است و خُلق سیرت. همان‌گونه که انسان‌ها در شکل ظاهری با هم متفاوت‌اند، به‌ندرت نیز، می‌توان دو فرد شبیه یکدیگر را یافت که از نظر باطنی شباهت داشته باشند(۳). واژه‌ی «اخلاق» دو کاربرد متمایز دارد: گاهی اخلاق به معنای خُلق وخوی، رفتار عادت‌شده و مزاج به کار می‌رود و زمانی به معنای عادت و سجیه کاربرد دارد (۳–۵).

از سوی دیگر، Taylor اخلاق را تحقیق در ماهیت و سطوح اعتقادی افراد می‌داند (۶).Bozovic معتقد است اخلاق شغلی، صرفاً، به مفهوم به‌کارگیری روش‌های فلسفی خاص در کار حرفه‌ای نیست، بلکه براساس اصول و کدهای اخلاقی صورت می‌گیرد (۷). مشهورترین کدهای اخلاقی در سازمان‌ها متعلق به انجمن بین‌المللی مدیران شهری (ICMA) است. مفاهیم کلیدی این کدها که در سال ۱۹۲۴ تدوین و در سال ۱۹۲۵ بازنگری شد عبارت‌اند از: بی‌طرفی و عدم تبعیض، انصاف، فروتنی، درستی، وفاداری به قوانین، حفظ اسرار سازمانی، حفاظت از اموال عمومی، صرفه‌جویی، خودکارآمدی و سودمندی (۸و۹).

اخلاق شغلی متعهدشدن توان ذهنی، روانی و جسمانی کارکنان یا گروه‌ها به اندیشه و خرد جمعی در جهت کشف استعدادهای درونی برای توسعه‌ی سازمان است. اخلاق شغلی را نظام ارزش‌ها، باورها، اصول و بایدها و نبایدها، براساس قدرت تمایز آن‌ها از یکدیگر در سازمان، می‌شناسند (۱۰). عوامل تشکیل‌دهنده‌ی اخلاق شغلی براساس نظریه‌ی Victor و Cullin عبارت‌اند از: خیراندیشی، یعنی تأکید بیشتر بر منافع کارکنان؛ استقلال، به‌معنی استفاده از عقاید و نظرهای شخصی کارکنان در انجام امور سازمان؛ خودمداری با تأکید بر منافع شغلی که شامل دو بخش اثربخشی (به‌معنای حاصل‌شدن بهترین نتایج و کسب پیامدهای مفید حاصل از نتایج مطلوب) و عدالت (قراردادن هر چیز در جای خود و پایبندی به قوانین) است و کدهای اخلاقی و حقوقی کارکنان در سازمان (۱۱).

از سوی دیگر، یکی از مهم‌ترین اهداف در هر سازمان، ارتقای سطح بهره‌وری است. بهره‌وری، استفاده‌ی مطلوب از منابع و امکانات موجود، به‌منظور نیل به اهداف تعیین‌شده‌ی سازمانی است. برای ارتقای بهره‌وری، نقش نیروی انسانی بسیار مهم و حساس است (۱۲). بهره‌وری، واژه‌ای است که هم در سطح خرد و کلان و هم، در چارچوب بهره‌وری فردی، سازمانی، ملی و حتی جهانی مصداق پیدا می‌کند (۱۰). علاوه بر این، بهره‌وری کارکنان، مهم‌ترین چالش قرن ۲۱ را در سازمان‌ها تشکیل می‌دهد. تعاریفی متعدد از بهره‌وری کارکنان وجود دارد؛ به‌طور مثال، بهره‌وری، معیار عملکرد یا قدرت و توان موجود در تولید کالا و خدمات تعریف شده است یا آن را ارتباط بین بازده و وسایل به‌کاررفته معرفی

[Downloaded from journals.tums.ac.ir on 2026-04-06]

می‌کنند. بهره‌وری را درست‌انجام‌دادن کار و انجام کارهای درست می‌دانند. سازمان بهره‌وری ملی ایران، بهره‌وری را فرهنگ نگرش عقلانی به کار و زندگی و هوشمندانه‌ترکردن فعالیت‌ها برای دستیابی به زندگی بهتر و متعالی تعریف می‌کند. مرکز بهره‌وری ژاپن، آن را به‌حداکثررساندن استفاده از منابع فیزیکی، نیروی انسانی و سایر عوامل به شیوه‌های علمی که منجر به کاهش هزینه‌های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال و بالارفتن سطح زندگی همه‌ی آحاد جامعه می‌شود، تعریف کرده است (۱۳)؛ اما در میان تعاریف بالا، باارزش‌ترین و کمیاب‌ترین عامل، نیروی انسانی است (۱۴). علاوه بر این، نیروی انسانی سرمایه‌ی اصلی هر سازمان محسوب می‌شود و وجود کارکنان کارآمد، متعهد و متخصص که اخلاق شغلی را رعایت می‌کنند، زمینه‌ی دستیابی بیشتر به بهره‌وری سازمانی را فراهم می‌کند (۱۵و۱۶).

از مهم‌ترین مدل‌های مورد استفاده در بهره‌وری کارکنان، مدل «Achieve» است که به‌وسیله‌ی Hersey و Goldsmith ارائه شده است (۱۷). مدل Achieve که در مطالعه‌ی حاضر نیز مورد بهره برداری قرار گرفته، از هفت عامل، شامل توانایی[1] کارکنان، درک و شناخت[2] از شغل، حمایت[3] سازمانی، انگیزه‌داشتن[4]، بازخورد[5] حاصل از ارزیابی عملکرد[6]، اعتبار[7] سازمانی و سازگاری با وضعیت محیطی[8] تشکیل شده است (۱۸).

طی سالیان گذشته، پژوهش‌های بسیار در زمینه‌ی اخلاق شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی در داخل و خارج کشور صورت گرفته است. Patterson و همکارانش گزارش کرده‌اند رابطه‌ای معنی‌دار بین اخلاق شغلی و فعالیت‌های مدیریتی و بهره‌وری کارکنان وجود دارد (۱۹).

جدول شماره‌ی ۱- مدل بهره‌وری کارکنان Achieve و عوامل تشکیل‌دهنده‌ی آن

عوامل	تعاریف
توانایی کارکنان	دانش و مهارت انجام‌دادن کار، همراه با آموزش
شناخت شغل	ادراک نقش و شناخت کامل از کار محوله و انتظارات از او
حمایت سازمانی	کمک و همراهی و حمایت مدیریت ارشد سازمان از کارکنان برای انجام‌دادن وظایف سازمانی
داشتن انگیزه	میل به انجام وظیفه، به‌طور موفقیت‌آمیز، داشتن رضایت شغلی، ارتقای شغلی و حقوق مناسب
ارزیابی عملکرد و بازخورد	بازخورد روزانه‌ی عملکرد افراد در راستای اصلاح عملکرد
اعتبار یا قوانین و مقررات	قانونی و معتبر بودن تصمیمات مدیر در رابطه با نیروی انسانی
سازگاری با وضعیت محیطی	داشتن روحیه‌ی اعتماد، صداقت و نظم‌پذیری

در پژوهشی که به‌وسیله‌ی Saks و همکارانش صورت گرفت، مشخص شد که داشتن اعتقاد قوی به اخلاق شغلی، به‌طور مستقیم، با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و بهره‌وری فردی آن‌ها رابطه دارد (۲۰). Black در پژوهشی دریافت که تعهد سازمانی، پیش‌بینی‌کننده‌ی اخلاق شغلی فرد است و اخلاق شغلی تأثیری ویژه بر بهره‌وری آن‌ها دارد (۲۱). در پژوهشی که توسط Yousef، در سال‌های ۲۰۰۰ و ۲۰۰۱ در بین کارکنان مسلمان اداره‌های امارات متحده عربی صورت گرفت، مشخص شد رابطه‌ای معنی‌دار بین اخلاق

1. Ability
2. Clarity
3. Helping
4. Incentive
5. Feedback
6. Performance Evaluation
7. Validity
8. Environment

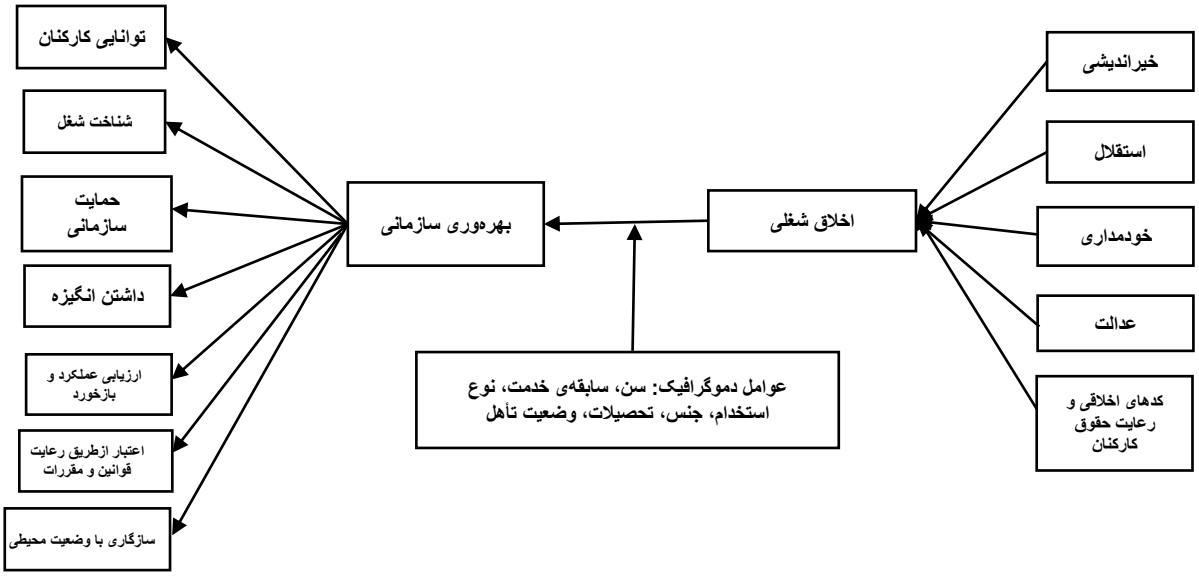
[Downloaded from journals.tums.ac.ir on 2026-04-06]

شغلی و تعهد سازمانی و بهره‌وری فردی کارکنان وجود دارد (۲۲و۲۳). دهقان نیری و همکارانش مشخص کردند که ایجاد جو اخلاقی، به‌وسیله‌ی مدیران خدمات پرستاری، باعث افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری پرستاران می‌شود (۲۴).Shakil Ahmad توانست ارتباطی معنی‌دار را بین اخلاق اسلامی و رضایت و بهره‌وری فردی کارکنان در مطالعه‌ای مروری نشان دهد (۲۵).

Doolen و همکارانش مسئولیت‌پذیری اخلاقی، آموزش، شناخت فرد از شغل و موقعیت شغلی کارکنان را از عوامل اصلی افزایش بهره‌وری دانسته‌اند (۲۶). پژوهش Huttan و Gates بر روی ۱۸۴ پرستار، بیانگر ارتباط مستقیم و معنی‌دار نزاکت اخلاقی و بهره‌وری فردی پرستاران است (۲۷). Okpara و Wyan (۲۰۰۸) و Sori و همکارانش در رابطه با تأثیر اخلاق شغلی بر رضایت شغلی و بهره‌وری فردی کارکنان در کشور نیجریه، رابطه‌ای معنی‌دار را به دست آوردند (۲۸و۲۹).

علاوه بر این، در سال‌های اخیر، پژوهش‌های متعدد دیگری نیز به رابطه‌ی بین اخلاق شغلی و بهره‌وری کارکنان اشاره کرده‌اند (۳۰-۳۳)؛ لذا در مطالعه‌ی حاضر، علاوه‌بر تعیین ارتباط بین اخلاق شغلی و بهره‌وری کارکنان، تأثیر متغیرهای دموگرافیک نیز، به‌عنوان عوامل تعدیل‌گر، بررسی شده است.

مدل مفهومی مطالعه‌ی حاضر، با توجه به عوامل تشکیل‌دهنده‌ی بهره‌وری کارکنان و اخلاق شغلی و همچنین، تأثیر متغیرهای دموگرافیک به‌صورت زیر ارائه شده است (۳۴-۴۵).



شکل شماره‌ی ۱- مدل مفهومی ارتباط بهره‌وری سازمانی و اخلاق شغلی

روش کار

پژوهش حاضر از نوع پیمایشی و تحلیلی بود که بر روی کارکنان دانشکده‌ها و بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۴ تا ۱۳۹۵ انجام شد. جامعه‌ی پژوهش را کارکنان ده دانشکده و پانزده بیمارستان دانشگاه تشکیل می‌داد که با استفاده از فرمول «کوکران» حجم نمونه به تعداد ۳۷۵ نفر، متناسب با تعداد کارکنان در هر دانشکده به دست آمد. ابزار پژوهش در این مطالعه، پرسش‌نامه‌ی بهره‌وری نیروی

[Downloaded from journals.tums.ac.ir on 2026-04-06]

انسانی بود که توسط Hersey و Goldsmith در سال ۱۹۸۰ تدوین شد (۴۶). پرسش‌نامه‌ی مزبور شامل ۲۶ سؤال و هفت بعد، شامل توانایی کارکنان (سؤالات ۱تا۳)، شناخت شغل (سؤالات ۴تا۷)، حمایت سازمانی (سؤالات ۸تا۱۱)، داشتن انگیزه (سؤالات ۱۲تا۱۵)، ارزیابی عملکرد و بازخورد (سؤالات ۱۶تا۱۹)، اعتبار قانونی (سؤالات ۲۰تا۲۳) و سازگاری با وضعیت محیطی (سؤالات ۲۴تا۲۶) تشکیل شده بود. پرسش‌نامه‌ی دوم مربوط به اخلاق شغلی Victor و Cullen بود که شامل ۲۶ سؤال، درباره‌ی خیراندیشی (سه پرسش)، استقلال (سه پرسش)، خودمداری (شش پرسش)، عدالت (ده پرسش) و کدهای اخلاقی و حقوقی کارکنان (چهار پرسش) می‌شد (۴۷و۴۸).

روایی پرسش‌نامه‌های مزبور ازطریق نظرخواهی از پانل نخبگان، به‌صورت روایی‌محتوایی، با استفاده از کارشناسان خبره و اعضای هیئت علمی علوم رفتاری و اخلاق پزشکی (هفت نفر) تأیید شد و بدین‌ترتیب، متخصصان امر در رابطه با کفایت سؤالات پرسش‌نامه‌های جو اخلاق سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی و تعمیم آن به جامعه‌ی پژوهش، نظر مثبت دادند.

برای انجام پایایی، از روش «آلفای کرونباخ» استفاده شد که درنتیجه، ضریب به‌دست‌آمده درباره‌ی پرسش‌نامه‌ی اخلاق سازمانی (۷۸/۰) و ابعاد آن، به‌عنوان متغیر مستقل، شامل خیراندیشی (۷۵/۰)، استقلال (۷۹/۰)، خودمداری (۷۶/۰)، عدالت (۸۰/۰) و کدهای اخلاقی و حقوقی کارکنان (۷۸/۰) به دست آمد؛ همچنین، درباره‌ی پرسش‌نامه‌ی بهره‌وری نیروی انسانی، به‌عنوان متغیر وابسته، میزان آلفای کرونباخ برابر (۸۱/۰) و ابعاد آن شامل توانایی کارکنان (۷۱/۰)، شناخت شغل (۸۵/۰)، حمایت سازمانی (۷۸/۰)، داشتن انگیزه (۸۳/۰)، ارزیابی عملکرد و بازخورد (۸۵/۰)، اعتبار قانونی (۷۷/۰) و سازگاری با وضعیت محیط خارجی و داخلی (۷۶/۰) تعیین گردید. اندازه‌گیری سنجه‌های هر یک از پرسش‌نامه‌ها براساس درجه‌بندی لیکرت از کاملاً موافقم= پنج، تا کاملاً مخالفم= یک انجام شد. بدین‌ترتیب که امتیاز یک تا دو به‌منزله‌ی وضعیت ضعیف، دو تا سه متوسط روبه‌پایین، سه تا چهار متوسط روبه‌بالا و چهار تا پنج مطلوب تعیین گردید. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌های تکمیل‌شده، نرخ پاسخ‌دهی برابر ۱۰۰ درصد به دست آمد. برای تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از نرم افزار SPSS نسخه‌ی ۲۲ استفاده شد و به‌منظور ارائه‌ی آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار، جدول‌ها و نمودارها و برای ارائه‌ی آمار استنباطی از آزمون‌های پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چند متغیره، بهره‌برداری لازم به عمل آمد. پرسش‌نامه‌ی اطلاعات دموگرافیک کارکنان، شامل وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، سن، سابقه‌ی کار، نوع استخدام و جنسیت نیز به دو پرسش‌نامه‌ی قبلی اضافه شد.

برای رعایت ملاحظات اخلاقی، قبل از توزیع پرسش‌نامه میان کارکنان بیمارستان‌ها و دانشکده‌های مورد مطالعه، رضایت آن‌ها برای شرکت در مطالعه دریافت و هماهنگی لازم با مدیریت ارشد بیمارستان‌ها و دانشکده‌ها انجام شد.

یافته‌ها

نتایج حاصل از اطلاعات دموگرافیک نشان داد که بیشتر کارکنان مؤنث (۶/۶۱ درصد) بوده‌اند؛ همچنین ۷/۳۵ درصد از آنان دارای سن بین ۴۰ تا ۵۰ سال، ۵/۹۱ درصد از آن‌ها دارای مدرک کارشناسی، ۸/۵۲ درصد مجرد، ۷/۵۱ درصد دارای سابقه‌ی خدمت کمتر از یک سال و ۶/۴۱ درصد هم استخدام از نوع قراردادی و پیمانی بوده‌اند.

جدول شماره‌ی ۲- میانگین اخلاق سازمانی و ابعاد آن در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران

اختلاف سازمانی	میانگین	انحراف معیار
خیراندیشی	۰۸/۳	۳۹/۰

[Downloaded from journals.tums.ac.ir on 2026-04-06]

استقلال	۰۴/۳	۴۱/۰
عدالت	۱۰/۳	۳۵/۰
خودمداری	۱۴/۳	۳۷/۰
کدهای اخلاقی و حقوقی کارکنان	۰۸/۳	۳۹/۰
اخلاق سازمانی	۰۹/۳	۱۹/۰

نتایج حاصل از جدول شماره‌ی ۲ نشان داد که میانگین اخلاق سازمانی (۰۹/۳) و ابعاد آن از دیدگاه کارکنان، در وضعیت متوسط روبه‌بالا قرار داشت. در این میان، عامل خودمداری بیشترین (۱۴/۳) و استقلال کمترین (۰۴/۳) میانگین را به خود اختصاص دادند.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول شماره‌ی ۳، میانگین بهره‌وری فردی (۱۴/۳) و ابعاد آن نیز از دیدگاه کارکنان بیمارستان‌ها و دانشکده‌های بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران، وضعیت متوسط روبه‌بالا داشتند؛ همچنین، در میان ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی، توانایی کارکنان (۳۰/۳) و شناخت شغل (۲۰/۳) بیشترین و حمایت سازمانی (۰۵/۳) کمترین میانگین را در نظر کارکنان کسب کردند.

جدول شماره‌ی ۳- میانگین بهره‌وری سازمانی و ابعاد آن در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران

بهره‌وری سازمانی	میانگین	انحراف معیار
توانایی کارکنان	۳۰/۳	۳۰/۰
شناخت از شغل	۲۰/۳	۳۸/۰
حمایت سازمانی	۰۵/۳	۴۵/۰
داشتن انگیزه	۰۸/۳	۲۷/۰
ارزیابی عملکرد و بازخورد	۱۰/۳	۳۵/۰
اعتبار ازطریق رعایت قوانین و مقررات	۱۵/۳	۳۶/۰
سازگاری با وضعیت محیطی	۱۰/۳	۲۹/۰
بهره‌وری فردی	۱۴/۳	۳۶/۰

جدول شماره‌ی ۴- رابطه‌ی بین متغیرهای دموگرافیک بر اخلاق سازمانی و ابعاد آن

ابعاد اخلاق سازمانی / عوامل دموگرافیک	عدالت			خودباوری			استقلال			خیراندیشی			کدهای اخلاقی و حقوق کارکنان		
	R	P	N	R	P	N	R	P	N	R	P	N	R	P	N
جنسیت	۰۷۷/۰	۱۳۵/۰	۳۷۵	۰۴۶/۰	۰۴۷/۰	۳۷۵	۰۵۳/۰	۰۲۳/۰	۳۷۵	۰۳۳/۰	۰۳۰/۰	۳۷۵	۰۷۰/۰	۲۵/۰	۳۷۵
سن	-۰۵۶/۰	۲۷۹/۰	۳۷۵	-۰۲۲/۰	-۰۰۸/۰	۳۷۵	-۱/۰	-۰۴۶/۰	۳۷۵	۱۴۳/۰	-۰۰۶/۰	۳۷۵	۲۸/۰	۰۰۵/۰	۳۷۵
تحصیلات	-۱۳/۰	-۰۰۲/۰	۳۷۵	-۱۰۵/۰	۰۴۱/۰-	۳۷۵	-۰/۲۸	-۰۰۵/۰	۳۷۵	-۱۲۵/۰	-۰۱۵/۰	۳۷۵	-۱۴۳/۰	-۰۰۶/۰	۳۷۵
تأهل	۰۱۵/۰	۰۰۷/۰	۳۷۵	-۱۱۲/۰	-۰۳/۰	۳۷۵	۰۲۶/۰	-۰۱۵/۰	۳۷۵	۱۴۲/۰	-۰۰۶/۰	۳۷۵	۱۴۰/۰	۰۳/۰	۳۷۵
سابقه‌ی خدمت	۰۶۱/۰	۲۳۹/۰	۳۷۵	۰۸۰/۰	-۱۲۱/۰	۳۷۵	-۰۴۹/۰	-۳۴۵/۰	۳۷۵	-۰۱۴/۰	-۷۸۹/۰	۳۷۵	۰۵۵/۰	۰۲۵/۰	۳۷۵
وضعیت استخدام	-۰۰۸/۰	۱۸/۰	۳۷۵	۰۴۳/۰	-۴۰۹/۰	۳۷۵	۰۱/۰	-۸۴۸/۰	۳۷۵	-۰۴۶/۰	-۳۷۲/۰	۳۷۵	۰۴۷/۰	۵۰/۰	۳۷۵

استفاده از آزمون‌های تی مستقل، پیرسون و آنالیز واریانس نتایج به‌دست آمده از جدول شماره‌ی ۳، مشخص کرد بین جنسیت با خودباوری (P=۰۴۷/۰)، استقلال فردی (P=۰۲۳/۰) و خیراندیشی مدیران سازمان (P=۰۳۰/۰) ارتباطی معنی‌دار وجود دارد؛ به‌عبارتی کارکنان مؤنث، در مقایسه با کارکنان مذکر، اعتقاد داشتند که در محل کار خود از استقلال فردی، خیراندیشی مدیران و سرپرستان و خودباوری بیشتری برخوردارند. بین سن کارکنان با خودباوری (P=-۰۰۸/۰)، استقلال فردی (P=-۰۴۶/۰)، خیراندیشی مدیران و سرپرستان (P=-۰۰۶/۰) و رعایت کدهای اخلاقی و

[Downloaded from journals.tums.ac.ir on 2026-04-06]

حقوقی توسط کارکنان (P=-۰۰۵/۰) ارتباطی معکوس و معنی‌دار وجود داشت؛ یعنی با افزایش سن کارکنان، اعتقاد آن‌ها به خودباوری، استقلال فردی و خیراندیشی مدیران و سرپرستان و رعایت کدهای اخلاقی و حقوقی کاهش می‌یابد. میزان تحصیلات کارکنان نیز با رعایت عدالت سازمانی (P=-۰۰۲/۰)، خود باوری (P=-۰۴۱/۰)، استقلال فردی (P=-۰۰۵/۰)، خیراندیشی (P=-۰۱۵/۰) و رعایت کدهای اخلاقی و حقوقی (P=-۰۰۶/۰) ارتباطی معکوس و معنادار داشت؛ به‌عبارتی، کارکنان دانشگاه معتقد بودند که با افزایش میزان تحصیلات، وجود و رعایت متغیرهای فوق در آن‌ها کم می‌شود. بین عوامل سابقه‌ی خدمت و وضعیت استخدام نیز با ابعاد اخلاق سازمانی رابطه‌ای معنی‌دار مشاهده نشد.

جدول شماره‌ی ۵- ارتباط بین بهره‌وری کارکنان با اخلاق شغلی و ابعاد آن

متغیرها	R	P
خیراندیشی	۲۸۹/۰	۰۰۴/۰
استقلال	۴۱۱/۰	۰۰۶/۰
خودمداری	۳۸۰/۰	۰۰۳/۰
عدالت	۷۳۰/۰	۰۰۲/۰
کدهای اخلاقی و حقوق کارکنان	۳۴۰/۰	۰۰۳/۰
اخلاق سازمانی	۴۵۲/۰	۰۰۳/۰

با توجه به جدول شماره‌ی ۵ و استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که بین اخلاق شغلی و ابعاد آن، به‌عنوان متغیرهای مستقل، با بهره‌وری فردی کارکنان و ابعاد آن، به‌عنوان متغیرهای وابسته، ارتباطی مستقیم و معنادار وجود دارد؛ به‌عبارتی، با افزایش و تقویت عوامل تشکیل‌دهنده‌ی جو اخلاق سازمانی در سازمان‌ها، می‌توان بهره‌وری فردی کارکنان را افزایش داد. با توجه به ضریب همبستگی به‌دست‌آمده در رعایت عدالت سازمانی (R=۷۳۰/۰)، استقلال فردی (R=۴۱۱/۰)، خودمداری (R=۳۸۰/۰)، خیر اندیشی (R=۲۸۹/۰) و رعایت کدهای اخلاقی و حقوقی کارکنان (R=۳۴۰/۰)، به نظر می‌رسد عامل رعایت عدالت سازمانی با بهره‌وری فردی کارکنان، بیشترین همبستگی و عامل خیراندیشی مدیران و سرپرستان با بهره‌وری فردی کارکنان، کمترین همبستگی و ارتباط معنی‌دار را دارد.

برای پیش‌بینی نمره‌ی بهره‌وری کارکنان، به‌وسیله‌ی اخلاق شغلی و عوامل مؤثر تشکیل‌دهنده‌ی آن از آزمون پارامتریک خطی چندمتغیره با روش هم‌زمان استفاده شد. در این روش، همه‌ی متغیرهای مستقل، شامل اخلاق سازمانی و ابعاد آن، به‌طور هم‌زمان، وارد مدل شدند تا همه‌ی متغیرهای مهم و غیرمهم بر متغیر وابسته مشخص شود.

جدول شماره‌ی ۶- رگرسیون خطی چندمتغیره در ارتباط با قابلیت پیش‌بینی اخلاق شغلی و عوامل مؤثر بر آن بر بهره‌وری فردی

متغیرها	B	β	R	R^2	F(۳۷۰/۴)	A
خیراندیشی	۱۹۵/۰	۴۰۴/۰	۹۰۸/۰	۸۶۱/۰	۶۴۰/۱۴۶۱	۰۳۷/۰
استقلال	۱۹۳/۰	۴۲۴/۰				
خودمداری	۱۹۷/۰	۳۸۵/۰				
رعایت عدالت سازمانی	۴۰۴/۰	۷۵۸/۰				

[Downloaded from journals.tums.ac.ir on 2026-04-06]

رعایت کدهای اخلاقی و حقوقی کارکنان ۲۱۰/۰ ۴۲۵/۰

با توجه به نتایج جدول شماره‌ی ۶، مشخص شد که همه‌ی ابعاد مختلف اخلاق سازمانی با بهره‌وری کارکنان در سازمان، همبستگی چندگانه معنی‌دار دارد و درنتیجه، مجذور ضریب همبستگی آن‌ها نیز، معنی‌دار است که نشان می‌دهد حدود ۸۶ درصد از تغییرات بهره‌وری کارکنان، به‌وسیله‌ی ترکیبات بهینه‌ی خطی اخلاق شغلی و ابعاد آن تبیین می‌شود؛ بنابراین: کدهای اخلاقی و حقوق کارکنان (۲۱۰/۰) + عدالت سازمانی (۴۰۴/۰) + خودمداری (۱۹۷/۰) + استقلال فردی (۱۹۳/۰) + خیراندیشی (۱۹۵/۰) = بهره‌وری کارکنان.

همچنین، معادله‌ی استانداردشده‌ی نمرات بر بهره‌وری کارکنان به شرح زیر است:

کدهای اخلاقی و حقوق کارکنان (۴۲۵/۰) + عدالت (۷۵۸/۰) + خودمداری (۳۸۵/۰) + استقلال (۴۲۴/۰) + خیراندیشی (۴۰۴/۰) = بهره‌وری کارکنان.

آنالیز رگرسیون خطی چندمتغیره در این مطالعه نشان داد که عدالت سازمانی، استقلال فردی، رعایت کدهای اخلاقی و حقوقی کارکنان، خیراندیشی و خودمداری، به‌ترتیب، بیشترین ارتباط را با بهره‌وری کارکنان دارند.

بحث

بهره‌وری نیروی انسانی مهم‌ترین معیار پیشرفت سازمان‌هاست؛ زیرا عنصر اساسی در هر سازمان مربوط به نیروی سازمانی آن است. از سوی دیگر، هر نوع کاری که در محیط شغلی انجام می‌شود، به‌نوعی بر باورهای اخلاقی مبتنی است؛ درواقع، تصمیم‌های مدیران در همه‌ی سطوح سازمانی باید با اخلاق در هم تنیده شوند و هر نوع رفتار و تصمیم‌های غیراخلاقی می‌تواند آثاری بسیار بد بر سرنوشت شغلی و بهره‌وری کارکنان بگذارد (۴۹).

نتایج به‌دست‌آمده از مطالعه‌ی حاضر مشخص کرد که وضعیت بهره‌وری نیروی انسانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران، در وضعیت متوسط روبه‌بالا قرار دارد. حاتمی و همچنین، سرلک و همکارانش در پژوهش‌هایشان در سیستم بانکی کشور، مشخص کردند که بهره‌وری نیروی انسانی در این سیستم، از وضعیتی مطلوب برخوردار است (۵۰و۵۱) که با نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر تاحدودی سازگار است. نتایج مطالعه‌ی آیین‌پرست که در میان کارکنان وزارت بهداشت در سال ۱۳۷۹ انجام شد، مشخص کرد که بهره‌وری فردی کارکنان وضعیتی نامطلوب دارد که با نتایج مطالعه‌ی حاضر تاحدودی مغایر است (۵۲). تفاوت در نوع فعالیت‌ها و فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان‌ها با ماهیت و مأموریت‌های مختلف و همچنین، تورم نیروی انسانی، می‌تواند دلایل این تفاوت باشد.

الله وردی و همکارش نیز، عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان را درمجموع با میانگین ۴۱/۴ مطلوب گزارش کرده‌اند (۵۳) که بیشتر از میانگین به‌دست‌آمده در مطالعه‌ی حاضر بود.

از سوی دیگر، از دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران مشخص شد که جو اخلاق شغلی در وضعیت متوسط قرار دارد و در این میان، عامل خودمداری بیشترین و استقلال، کمترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند. حیدری، در سال ۲۰۱۳، میزان اخلاق شغلی را در کارکنان مؤسسه‌ای اعتباری، متوسط ارزیابی کرد (۵۴) که از این نظر با نتایج پژوهش حاضر مشابهت دارد.

Valentine و Fleischman، در سال ۲۰۰۸، در پژوهش خود نشان دادند که رعایت کدهای اخلاق شغلی از دیدگاه تعداد ۳۱۳ نفر از کارکنان سازمانی تجاری در ایالت وایومینگ امریکا در وضعیت متوسط قرار دارد که باید آن را با ارتقای ادراک نگرش‌های شغلی افزایش داد (۵۵). نتایج مطالعه‌ی Ulrich و همکارانش نشان داد که تقریباً یک‌سوم پرستاران و

[Downloaded from journals.tums.ac.ir on 2026-04-06]

کارکنان مددکاری اجتماعی، در یکی از ایالات کشور امریکا، اعتقاد داشتند ادراک مناسبی از وضعیت اخلاق شغلی خود ندارند و نمی‌توانند مشکلات اخلاقی محیط شغلی خود را حل کنند (۵۶). Koonmee و همکارانش در کشور تایلند، اعلام کردند که وضعیت مناسب رعایت کدهای اخلاقی در شرکت‌های تایلندی می‌تواند بر افزایش کیفیت کاری کارکنان اثرگذار باشد (۵۷). روابط بین‌فردی، روابط بین کارکنان و سرپرستان، وجود ابهام در نقش‌ها و مشاغل سازمانی، میزان وظایف و وضعیت پرداخت دستمزد، ازجمله دلایلی است که می‌تواند نتایج مطالعه‌ی حاضر را با نتایج مطالعات دیگر مشابه یا غیرمشابه سازد.

نتیجه‌ی به‌دست‌آمده‌ی دیگر از مطالعه‌ی حاضر، بیانگر ارتباط مثبت و معنی‌دار بین اخلاق سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی تهران بود؛ همچنین، مشخص شد، به‌ترتیب، ابعاد عدالت سازمانی، استقلال، خودمداری، خیراندیشی و کدهای اخلاقی و رعایت حقوق کارکنان بر بهره‌وری فردی در سازمان تأثیر مثبت دارد. در همین راستا، هدایتی و همکارانش ارتباط معنی‌دار بین اخلاق سازمانی و بهره‌وری فردی در سازمان را تأیید کردند (۱۸)؛ سیدین و همکارانش ارتباط عدالت سازمانی، به‌عنوان یکی از ابعاد اخلاق سازمانی، با بهره‌وری فردی را نشان دادند (۵۸) و پورعبداله (۵۹)، ناظم (۶۰) و شاکری‌نیا (۶۱) این نوع ارتباط را در سازمان‌های مختلف بهداشتی‌درمانی تأیید کردند که با نتایج حاصل از مطالعه‌ی حاضر انطباق دارد. ازسوی دیگر، Hian Chye و Boo Elfred ، در مطالعه بر روی ۲۳۷ نفر از مدیران کشور سنگاپور اذعان کردند که رعایت اخلاق سازمانی و رفتار اخلاقی و جو اخلاقی با بهره‌وری کارکنان و رضایت شغلی آن‌ها ارتباط دارد (۶۲)؛ Jurkiewicz و Giacalone ، در سال ۲۰۰۴، عنوان کردند که رعایت اخلاق و معنویت در محیط کار باعث افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمانی می‌شود (۶۳)؛Mulki و همکارانش نیز، در پژوهش خود بر روی ۳۴۴ نفر از کارکنان شرکتی داروسازی مشخص کردند که جو مناسب اخلاق شغلی در سازمان، یک متغیر پیش‌بین ارزشمند برای ارتقای بهره‌وری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی است (۶۴). علاوه بر این، O'Fallon و Butterfield ، در مطالعه‌ای مروری از سال ۱۹۹۶تا۲۰۰۳، بر ارتباط معنی‌دار بین بهره‌وری و عدالت سازمانی، به‌عنوان یکی از ابعاد جو اخلاقی تأکید کردند (۶۵)؛ Park و همکارانش اعلام کردند که حمایت سازمانی می‌تواند، به‌طور مستقیم، بر بهره‌وری ۲۴۴ نفر از کارکنان بیمارستانی دولتی در جنوب شرقی ایالات متحده امریکا اثر بگذارد (۶۶)؛ پترسون و همکارش در مطالعه بر روی ۴۲ شرکت تجاری گزارش کردند که بهره‌وری کارکنان تحت تأثیر جو اخلاقی و ابعاد آن قرار دارد (۶۷)؛ Katou و Budhwar نیز، با هدف نشان‌دادن تأثیر مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری کارکنان، اعلام کردند که هر ۱۰ درصد افزایش استقلال فردی کارکنان، حدود ۳ درصد بهره‌وری آنان را افزایش می‌دهد (۶۸) که به‌مراتب، کمتر از میزان تأثیری است که در مطالعه‌ی حاضر به دست آمده است؛ Sarwar و همکارانش در کشور پاکستان هم، سهم استقلال فردی کارکنان را بر بهره‌وری فردی آن‌ها مهم دانستند (۶۹)؛ Rehman Toor و Ofori، در کشور سنگاپور نشان دادند که رهبری اخلاقی مدیران پروژه موجب افزایش تمایل کارکنان به تلاش مضاعف به عنوان کاهش خودکارآمدی، به‌عنوان بهره‌وری بالای نیروی انسانی در سازمانهای صنعتی این کشور، می‌شود (۷۰)؛ پورکیانی و غلامی در مطالعه‌ی خود بر روی ۵۲۰۰ نفر از کارکنان ۶۵ دستگاه اجرایی شهرستان بیرجند، مشخص کردند که رفتارهای مثبت سازمانی تأثیر زیادی بر بهره‌وری کارکنان دارد (۷۱) که با نتایج مطالعه‌ی حاضر سازگاری دارد. علاوه بر این، رعایت کدها و منشور اخلاقی و حقوق کارکنان با بهره‌وری فردی نیروی انسانی در سازمان‌ها ارتباط مستقیم و معنی‌دار دارد (۶۹) که با نتایج مطالعه‌ی حاضر مشابه است،

[Downloaded from journals.tums.ac.ir on 2026-04-06]

اگرچه در مقایسه‌ی عدالت سازمانی و استقلال فردی، کمتر، بر بهره‌وری نیروی انسانی اثر دارد.

درنهایت، نتایج پژوهش حاضر مشخص کرد که رعایت اخلاق شغلی و ابعاد آن، با جنسیت کارکنان دانشگاه ارتباط معنی‌دار دارد؛ به‌عبارتی، کارکنان مؤنث در مقایسه با کارکنان مذکر اعتقاد داشتند که اخلاق شغلی را بیشتر رعایت می‌کنند. اگرچه این ارتباط در مطالعه‌ی Gerson به دست نیامد (۷۲). McCabe و همکارانش نیز، نبود ارتباط بین جنسیت و اخلاق کاری را گزارش کردند (۷۳). وجود فرهنگ سازمانی متفاوت و تفاوت نژادی و قومیتی می‌تواند دلیل ناسازگاری نتایج مطالعه‌ی حاضر با نتایج مطالعات پیش‌گفته باشد. هرچند Ruegger و King اعلام کردند افراد مؤنث، بیشتر به رعایت ملاحظات اخلاقی شغلی اعتقاد دارند (۷۴) که با نتایج مطالعه‌ی حاضر مشابهت دارد.

بین سن کارکنان نیز، با رعایت اخلاق کاری، ارتباطی معنی‌دار و منفی وجود داشت؛ یعنی با افزایش سن کارکنان، اعتقاد به رعایت اخلاق کاری در آن کاهش می‌یافت. یوسف در پژوهش خود بر روی ۴۲۵ نفر از کارکنان مسلمان در تعدادی از سازمان‌های امارات متحده عربی، مشخص کرد که میزان رعایت اخلاق کاری اسلامی در این کشور بر حسب سن کارکنان، متفاوت است (۷۵). راگر و کینگ نیز دریافتند که با افزایش سن، میزان رعایت اخلاق کاری بیشتر می‌شود (۷۲) که با نتایج مطالعه‌ی حاضر مشابهت ندارد.

در مطالعه‌ی پیش رو، رابطه‌ای معنی‌دار و معکوس، بین رعایت اخلاق کاری و میزان تحصیلات در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی به دست آمد که این نتیجه مورد تأیید Desh Pande قرار گرفت (۷۶)؛ همچنین، مدیران مؤنث در مقایسه با مدیران مذکر، کدهای اخلاق کاری را کمتر رعایت می‌کردند که با نتایج مطالعه مغایرت داشت. با وجود این، مدیران با سن بالاتر در مقایسه با مدیران جوان، رفتار غیراخلاقی بیشتری از خود نشان می‌دادند که با نتایج مطالعه مشابهت دارد و درنهایت، افزایش میزان تحصیلات نیز با رعایت کدهای اخلاق کاری ارتباط منفی داشت که نتایج مطالعه حاضر را تأیید می‌کند؛ اگرچه Grady و همکارانش با مطالعه بر روی ۱۲۱۵ نفر از پرستاران و مددکاران اجتماعی کشور امریکا، گذراندن دوره‌های کوتاه‌مدت آموزشی یا داشتن مدرک تحصیلی در زمینه‌ی اخلاق شغلی و حرفه‌ای را مؤید رعایت اخلاق کاری اعلام کردند (۷۷).

مطالعه‌ی حاضر، مانند مطالعات دیگر، محدودیت‌هایی دارد: اولاً، بررسی وضعیت اخلاق سازمانی و بهره‌وری فردی در سازمان با پرسش‌نامه و روش خودارزیابی به‌وسیله‌ی کارکنان انجام شده است. ثانیاً، به‌صورت مقطعی، مربوط به سال ۱۳۹۴ تا ۱۳۹۵ است؛ لذا امکان دارد همین مطالعه در مقطع زمانی دیگر، با نتایج غیرمشابه همراه باشد. ثالثاً، اگرچه این مطالعه، در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران، به‌عنوان بزرگ‌ترین و بهترین دانشگاه علوم پزشکی در کشور انجام شده، ممکن است نتایج آن کاملاً قابل تعمیم به دیگر سازمان‌های بهداشتی‌درمانی و آموزشی و پژوهشی نباشد.

نتیجه‌گیری

نتایج به‌دست‌آمده از مطالعه‌ی پیش رو مشخص کرد که وضعیت اخلاق سازمانی و همچنین، بهره وری کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی تهران از دیدگاه کارکنان آن در حد متوسط است و به‌عبارتی، در وضعیت مطلوب قرار ندارد. با توجه به ارتباط معنی‌دار و مستقیم اخلاق سازمانی، به‌عنوان متغیر مستقل، با بهره‌وری فردی کارکنان در دانشگاه، به‌عنوان متغیر وابسته، تقویت مبانی اخلاق فردی، ایجاد جو سازمانی سالم و رعایت اخلاق سازمانی به وسیله‌ی مدیران و سرپرستان، ضروری به نظر می‌رسد. علاوه بر این، در میان ابعاد اخلاق سازمانی، عامل عدالت سازمانی بیشترین تأثیر را بر اخلاق سازمانی دارد؛ لذا انجام فعالیت‌ها، تصمیم‌ها و برنامه‌ریزی‌ها چنانچه با پیوست اخلاقی همراه باشد و همچنین، بتوان با انجام آموزش‌های ضروری، ادراک کارکنان

[Downloaded from journals.tums.ac.ir on 2026-04-06]

را از عدالت سازمانی افزایش داد، بی‌شک در توسعه‌ی بهره‌وری فردی و سازمانی آن‌ها اثرگذار خواهد بود. ایجاد فرهنگ پاسخ‌گویی، ارزیابی، نظارت و مراقبت مستمر از فعالیت‌ها و دریافت بازخورد از سوی مدیران ارشد، تدوین منشور اخلاق سازمانی، تدوین فرهنگ سازمانی با رویکرد ایرانی‌اسلامی، توانمندسازی مدیران و کارکنان از نظر به‌کارگیری مهارت‌های اخلاقی با استفاده از بسته‌های آموزشی مناسب و انتخاب و به‌کارگیری مدیران شایسته برمبنای ملاک‌ها و ضوابط تعریف‌شده، به نهادینه‌سازی عدالت سازمانی کمک خواهد کرد. اگرچه باید توجه داشت که علاوه‌بر اخلاق سازمانی، ممکن است متغیرهایی دیگر نیز بر ارتقای بهره‌وری فردی کارکنان اثرگذار باشد که در مطالعات دیگر می‌تواند بررسی شود.

تشکر و قدردانی

مقاله‌ی حاضر برگرفته از طرح پژوهشی شماره‌ی ۳۱۶۶۱ است و با کد اخلاق IR.TUMS.VCR.REC.1395.1122 تحت حمایت معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی تهران قرار دارد. پژوهشگران از همه‌ی مدیران و کارکنان بیمارستان‌ها و دانشکده‌های تابع دانشگاه علوم پزشکی تهران که در انجام این طرح همکاری داشته‌اند، سپاسگزارند.

[Downloaded from journals.tums.ac.ir on 2026-04-06]

منابع

1- Dargahi H, Nasrollahzadeh Abdochalli K, Rahmani H. An investigation of relationship between spiritual leadership style with organizational commitment among Tehran University of Medical Sciences. International Journal of Asian Social Science. 2017; 7(3): 234-241. [in Persian]

2- Alwani SA, Parvizi A. The Morality Character in the Word of Imam Ali (AS). Governmental Administration. 2000; 38. [in Persian]

3- Vaseghi Q. Islamic Management. Tehran: Zamzam Hedayat Publishing; 2005. [in Persian]

4- Kalhor M. The Behavior of Administrative Behavior. Hadith Issue Today. 2004: 11-15. [in Persian]

5- Karamalaki F. Professional ethics. Tehran: Majnoon; 2004. [in Persian]

6- Taylor PW. The ethics of respect for nature. Environmental Ethics. 1981; 3(3): 197-218.

7- Bozovic J. Business ethics banking. Economics and Organization. 2007; 4(2): 173-182.

8- Hassani M, Rahimi M, Sameri M. The effect of Islamic work ethic on organizational justice, job satisfaction and work absent in Urumia city electricity institution. Tehran University of Journal Publication System. 2013; 12(4): 613-633. [in Persian]

9- Alvani SA, Ahmadi P. Designing a comprehensive model for managing factors affecting human productivity. Modares Journal. 2001; 5(1): 1-19.

10- Rastegar AA, Mardani E. The relationship between organizational justice and social support in staffs of a hospital. Bioethics Journal Quarterly. 2013; 13(4): 84-97. [in Persian]

11- Shiasi M, Etebarian A, Zarrin Abadi Z, Ahmadi M. The effect of spiritual intelligence on the productivity of employees at Isfahan University of Medical Sciences Based on structural equation Model. Journal of Health Administration. 2016; 19(63): 34-44. [in Persian]

12- Abtahi SH, Kazemi B. Productivity. Tehran: Institute for Business Studies and Research; 2005. [in Persian]

13- Taheri SH. Productivity and its analysis in organization. Tehran: Hastan Publishing; 2007. [in Persian]

14- Rahmani J, Nasrabadi A. Factors affecting the improvement of labor productivity in organizations. Journal of Ravesh. 2012; 22: 135-136. [in Persian]

15- Ebrahimpour H. Evaluating the relation between work ethics and withdrawal behavior. Ethics in Science & Technology. 2014; 1: 1-10. [in Persian]

16- Ghorbanzadeh M. Productivity management. Monthly Journal of Social, Economic, Scientific and Cultural Work and Community. 2012; 158: 40-55. [in Persian]

17- Yaghobi M, Karimi S, Hasanzadeh A, Javadi M, Mandegar HA, Abedi F. A survey of effective factors in improvement of steff performance based on ACHIEVE model in the view of managers (senior, administrative, and nursing) in teaching hospitals in Isfahan, Iran. Journal of Hospital. 2008; 8(2): 6-13. [in Persian]

18- Hedayati SP, Nasiripor A, Mohebati F, Maher A, Mahmoudi M, Hatam M. The relationship of factors of organizational ethics culture and employee productivity in the health sector. Journal of Ethics and Medical History. 2008; 2(3): 51-59. [in Persian]

19- Patterson MG, West MA, Sackleton VJ. Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. Journal of Organizational Behavior. 2005; 26(4): 379-408.

20- Saks AM, Mud Rack PE, Ash Forth BE. The Relationship between the work ethic, Job attitudes, ingenuous to twit, and turnover for temporary service employees. Canadian Journal of Administrative Sciences. 1996; 13(3): 226-236.

21- Black B. National culture and high commitment management. Employee Relations. 1999; 21(4): 389- 404.

22- Yousef DA. Organizational commitment and job satisfaction as predictors' attitudes toward organizational change in a non – western setting. Personnel Review. 2000; 5(29): 56-70.

23- Yousef DA. Islamic work ethic - A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. Personnel Review. 2001; 30(2): 152-165.

24- Dehghan Nayeri N, Nazari AK, Salsali M,

[Downloaded from journals.tums.ac.ir on 2026-04-06]

Ahmadi F, Adib Hajbagheri M. Iranian staff nurses' views of their productivity and management factors improving and impending it: A qualitative study. Nursing & Health Sciences. 2006; 8(1): 51-56.
25- Shakil Ahmad M. Work ethics: An Islamic prospective. Journal of Human Sciences. 2011; 8(1): 851-859.
26- Doolen TL, Van Aken EM, Farris JA, Worky JM, Huwe J. Kaizen events and organizational performance. International Journal of Productivity and Performance Management. 2008; 57(8): 637-658.
27- Hutton S, Gates D. Workplace incivility and productivity among direct care staff. Workplace Health & Safety. 2008; 56(4): 155-262.
28- Okpara JO, Wynn P. The impact of ethical climate on Job satisfaction, and commitment in Nigeria. Implication for management development. Journal of Management Development. 2008; 9(27): 935-950.
29- Sori L, Ahmadie A, Iman M. Surveying the relationship between work ethics and employee's productivity. Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review. 2014; 3(10): 204-208.
30- Vazifeh Z, Kiani Ghaleh Nou M. A study on the effects of productivity of human resources in banking network and work ethics. Management Science Letters. 2014; 4: 1139–1146.
31- Adeyeye JO, Adeniji AA, Osinbanjo AO, Oludayo OA. Effects of workplace ethics on employees and organizational productivity in Nigeria. International Conference on African Development Issues (CU-ICADI): Social and Economic Models for Development; 2015.
32- Agboola M, Epetimehin OS, Ashipaoloye FK. Organizational ethics and employee level of productivity in Nigerian private universities. International Journal of Business Research. 2015; 15: 57-70.
33- Vazifedoust H, Memarian SH. The relationship between salesman's ethical behavior and policy holders' satisfaction, loyalty, and trust among life insurance. Insurance Research Journal. 2014; 1: 127-151. [in Persian]
34- Saatchi M. Managers's attitude in relation with human factor and obstacles of productivity in organization. Journal of Management Studies in Development Evolution. 2003; 37,38: 78-117. [in Persian]
35- Beheshtifar M, Nekoi Moqadam M. Relationship managers' ethical behavior with employee's job satisfaction. Journal of Ethics in Science and Technology. 2011; 5(1): 67-74. [in Persian]
36- Enayati T, Behnamfar R, Zameni F, Esfandiari SH. The relationship between work ethics and organizational commitment among nurses of Fateme zahra Hospital in Sari. Quarterly (Journal of Health Breeze) Family Health. 2013; 2(2): 50-55. [in Persian]
37- Hariri N, Abazari Z, Rotan SH. The relationship between Islamic work ethics and motivation of employees. Journal of Studies of Human Resources. 2013; 3(11): 65-85. [in Persian]
38- Rajabani N, Gholipor A, Ghafari M. Studying relationship between ethics institutionalization with quality of work life, organizational commitment, and job satisfaction. Organizational Resources Management Research. 2013; 4(2): 25-42. [in Persian]
39- Hasani M, Rahimi M, Sameri M. Impact of Islamic work ethic on organizational justice, job satisfaction and the absence of electricity department staff in Urmia city. Organizational Culture Management. 2013; 12(4): 613-633. [in Persian]
40- Dargahi H, Rajabnejad Z, Reshadatjou H. Relationship between spiritual quotient and transformational leadership of managers with organizational commitment of staffs: A case study in Tehran University of Medical Sciences. Review of Public Administration. 2017; 5(2): 1-8.
41- Sheikhzakaryaie N, Atashzadeh-Shoorideh F. The relationship between professional ethics and organizational commitment of faculty members in Kurdistan University of Medical Sciences. Journal of School of Nursing of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. 2014; 25(91): 21-30. [in Persian]
42- Mirzakhani A, Darvishi S. The impact of the work ethic in discipline. Management Studies on Police Training. 2014; 8(2): 1-24. [in Persian]
43- Hosseini MA, Moradi L, Khanjani S, Bakhshi E. Correlation between organizational justice and productivity of Social Welfare

[Downloaded from journals.tums.ac.ir on 2026-04-06]

Organization's staffs. Journal of Health Promotion Management. 2015; 5(2): 70-77. [in Persian]
44- Abbassi M, Zarnagh Khodayari R. Ethical values in vision of organizational justice. Bioethics Journal Quarterly. 2010; 1(2): 84-98. [Article in Persian]
45- Alishvand H. The relationship between organizational ethics and job satisfaction with employee productivity in intellectual heart of the children and adolescents in Fars province [dissertation]. Marvdasht (Iran). Islamic Azad University, Marvdasht Branch; 2012. [in Persian]
46- Hersy H, Goldmsmith M. A situational approach to performance planning. Training and Development Journal. 1980; 34(11): 239-242.
47- Victor B, Cullen J. The organizational bases of ethical work climates. Journal of Business Ethics. 1988; 33(1): 101-125.
48- Sherril DW. An explanatory study of ethical climate perceptions of the mortgage banking industry in Charlott, North Carolina region. USA: Capella University; 2008.
49- Rajabipour Meybodi A, Dehghani Firoozabadi M. The relationship between Islamic work ethics with organizational commitment and job satisfaction of nurses. Biological Ethics Quarterly. 2013; 2(6): 50-54.
50- Hatami H. The survey of human resource productivity in Bank Melli Iran. Education Management Research Quarterly. 2016; 8(29): 43-70. [in Persian]
51- Sarlak MA, Keshavarz E, Keshavarz A. The survey of human and financial resource in banking industry by FAHP technique. Human Resource Management Researches Quarterly. 2015; 7(4): 191-214. [in Persian]
52- Aieen Parast A. The investigation of human resource productivity effective factors from staffs of Ministry of Health. Journal of Hospital. 2000; 3(1,2): 75-80. [in Persian]
53- Allahverdi M, Farahabadi E, Sajadi H. Priotization of effective factor of human resource productivity from middle managers in Isfahan University of Medical Sciences. Journal of Hospital. 2012: 78-85. [in Persian]
54- Heidari M. The relationship of organizational ethics and job satisfaction among the staffs of a development credit institute [dissertation]. Marvdasht (Iran). Islamic Azad University, Marvdasht Branch; 2013. [in Persian]
55- Valentine S, Fleishman G. Ethics programs, perceived corporate social responsibility and job satisfaction. Journal of Business Ethics. 2008; 79(2): 159-172.
56- Ulrich C, O'Donnell P, Taylor C, Farrar A, Danis M, Grady C. Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States. Social Science & Medicine. 2007; 65(8): 1708-1719.
57- Koonmee K, Singhapakdi A, Virakul B, Jinlee D. Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. Journal of Bussiness Research. 2010; 63(1): 20-26.
58- Seyedin SA, Ahadinejad B, Toorani S, Rajabifard R. The relationship between perceived organizational justice and productivity in Iran University of Medical Sciences hospitals. Bioethics Journal Quarterly. 2015; 4(13): 1-12.
59- Poorabdollah M. Organizational ethics and human productivity. Tehran: Mojak Publication; 2016. [in Persian]
60- Nazem F. Productivity strategies in industrial and educational organizations based on organizational climate. Management Knowledge Quarterly. 2002; 59: 61-85.
61- Shakerinia I. The relationship between ethical climate and organizational support and its impression over organizational citizenship behavior of Rasht Public hospitals nurses. Journal of Hospital. 2013; 11(1): 19-28.
62- Hian Chye K, Boo Elfred HY. The link between organizational ethics and job satisfaction: A study of managers in Singapore. Journal of Business Ethics. 2001; 29(4): 309-324.
63- Jurkiewicz CL, Giacalone RA. A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. Journal of Business Ethics. 2004; 49(2): 129-142.
64- Mulki JP, Jaramillo F, Locander WB. Effects of ethical climate and supervisory trust on salesperson job attitudes and intentions to quit. Journal of Personal Selling & Sales Management. 2006; 26(1): 19-26.
65- O'Fallon MJ, Butterfild KD. A review of the empirical ethical decision making literature: 1996-2003. Journal of Bussiness Ethics. 2005; 59(4): 375-413.
66- Park KO, Wilson MG, Lee MS. Effects of

[Downloaded from journals.tums.ac.ir on 2026-04-06]

social support at work on depression and organizational Productivity. American Journal of Health Behavior. 2004; 28(5): 444-455.
67- Patterson M, Warr P, West M. Organizational climate and company productivity: the role of employee effect an employee level. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2004; 77(2): 193-216.
68- Katou AA, Budhwar P. Human resource management and organizational productivity: A systems approach based empirical analysis. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance. 2015; 2(3): 244-266.
69- Sarwar SH, Ishaque A, Pirzada DS, Nasir ZM. Identify productivity blemishes in Pakistan automotive industry: A case study. International Journal of Productivity and Performance Management. 2012; 61(2): 173-193.
70- Rehman Toor SH, Ofori G. Ethical leadership: Examining the relationship with full range leadership model, employee outcomes, and organizational culture. Journal of Business Ethics. 2009; 90: 533-547.
71- Pourkiani M, Gholami M. The relationship between positive behaviors of staffs with organizational effectiveness in administrative organizations of Birjand in Iran. Work and Society Monthly Journal. 2013; 157: 38-50. [in Persian]
72- Gerson K. The unfinished revolution: How a new generation is reshaping family, work, and gender in America. Oxford: Oup; 2010.
73- McCabe AC, Ingam R, Conway Dato-on M. The business of ethics and gender. Journal of Business Ethics. 2006; 64(2): 101-116.
74- Rugger D, King EW. A study of the effect of age and gender upon student business ethics. Journal of Business Ethics. 1992; 11(3): 179-186.
75- Yousef DA. Islamic ethic-a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. Personal Review. 2001; 30(2): 152-159.
76- Deshpandeh SP. Managers' perception of proper ethical conduct: the effect of sex, age, and level of education. Journal of Business Ethics. 1997; 16(1): 79-85.
77- Grady C, Danis M, Soeken KL, O'Dannell P, Taylor C, Farrar A. Does ethics education influence the moral action of practicing nurses and social workers?. The American Journal of Bioethics. 2008; 8(4): 4-11.

[Downloaded from journals.tums.ac.ir on 2026-04-06]

The Relationship between Job Ethics and Staff's Productivity in Tehran University of Medical Sciences

Hossein Dargahi[1] , Hajar Moamaei[*2]

[1] *Professor, Health Care Management Department, Health Information Management Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.*

[2] *Ph.D Student in Organizational Behavior Management, School of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran*.

Abstract

Improvement of staffs' productivity through job ethic promotion is the most important challenges in new millennium. Therefore, this research aimed to determine the relationship between job ethics and staffs' productivity in Tehran University of Medical Sciences. This research was a descriptive-analytical cross-sectional study conducted in 2016-2017. The research population was all of the staff of Tehran University of Medical Sciences. The sample size calculated 375 by Cochran formula according to staff of the hospitals and university schools. The research tool was Cullen and Victor's job ethnics and Hersey and Goldsmith's staff productivity questionnaires. The data was analyzed by SPSS software version 22, and used average and standard deviation for descriptive results and parametric tests, for example Pearson and Multivariate Linear regression. There was significant correlation between staff's productivity and their job ethics and its dimensions. Also, organizational justice had the more and righteousness had the less correlation with staff's productivity. Moreover, the staff's gender had significant correlation with their productivity, but the age and educational degrees of the staff had negative significant correlation with their productivity. Ultimately, 86% of staff's productivity variations were impressed by their job ethics and its dimensions. To increase productivity of staff, establishment of safe organizational climate, development of personal ethics, and consideration of ethical issues by managers and supervisors is suggested.

Keywords: Job ethics, staff productivity, Tehran University of Medicine Sciences

[*] ***Corresponding Author****:* Email: h-moamaei@farabi.tums.ac.ir

[Downloaded from journals.tums.ac.ir on 2026-04-06]