

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



**دانشگاه آزاد اسلامی**

**واحد مرودشت**

**دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه علوم تربیتی**

**پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته مدیریت آموزشی**

**عنوان:**

**رابطه اخلاق حرفه ای با بهره وری و تعهد سازمانی در بین کارکنان شرکت پتروشیمی جم**

**استاد راهنما:**

**دکتر احمد رضا اوجی نژاد**

**نگارش:**

**حسین غلامی**

**زمستان ۱۳۹۳**



## معاونت پژوهش و فن آوري

به نام خدا

### منشور اخلاق پژوهش

با ياري از خداوند سبحان و اعتقاد به اين كه عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهميت جايقگاه دانشگاه در اعتلاي فرهنگ و تمدن بشري، ما دانشجويان و اعضاء هيئت علمي واحدهاي دانشگاه آزاد اسلامي متعهد مي گرديم اصول زير را در انجام فعاليت هاي پژوهشي مد نظر قرار داده و از آن تخطي نكنيم:

- ۱- اصل حقيقت جويي: تلاش در راستاي پي جويي حقيقت و وفاداري به آن و دوري از هرگونه پنهان سازي حقيقت.
- ۲- اصل رعايت حقوق: التزام به رعايت كامل حقوق پژوهشگران و پژوهيدگان (انسن، حيوان و نبات) و ساير صاحبان حق.
- ۳- اصل مالكييت مادي و معنوي: تعهد به رعايت كامل حقوق مادي و معنوي دانشگاه و كلييه همكاران پژوهش.
- ۴- اصل منافع ملي: تعهد به رعايت مصالح ملي و در نظر داشتن پيشبرد و توسعه كشور در كلييه مراحل پژوهش.
- ۵- اصل رعايت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داري غير علمي و حفاظت از اموال، تجهيزات و منابع در اختيار.
- ۶- اصل رازداري: تعهد به صيانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و كشور و كلييه افراد و نهادهاي مرتبط با تحقيق.
- ۷- اصل احترام: تعهد به رعايت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقيقات و رعايت جانب نقد و خودداري از هرگونه حرمت شكني.
- ۸- اصل ترويج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتايج تحقيقات و انتقال آن به همكاران علمي و دانشجويان به غير از مواردی كه منع قانوني دارد.
- ۹- اصل برائت: التزام به برائت جويي از هرگونه رفتار غيرحرفه اي و اعلام موضع نسبت به كساني كه حوزه علم و پژوهش را به شائبه هاي غيرعلمي مي آلايند.



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب حسین غلامی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ از پایان نامه خود تحت رابطه اخلاق حرفه ای با بهره وری و تعهد سازمانی در بین کارکنان شرکت پتروشیمی جم

" با کسب نمره دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

- ۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.
- ۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- ۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- ۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء



## صورتجلسہ دفاع از پایان نامہ کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: حسین غلامی در تاریخ رشته : مدیریت آموزشی  
از پایان نامہ خود با عنوان : رابطه اخلاق حرفہ ای با بهره وری و تعہد سازمانی در بین کارکنان شرکت  
پتروشیمی جم

با درجہ ونمرہ دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضاء هیات داوری سمت امضاء اعضاء هیات داوری

دکتر احمد رضا اوجی نژاد استاد یار بخش مدیریت آموزشی (استاد راهنما) .....

دکتر مسلم صالحی استاد یار بخش مدیریت آموزشی و برنامه ریزی (استاد داور) .....

دکتر ..... استاد یار بخش مدیریت آموزشی و برنامه ریزی (استاد داور) .....

مراتب فوق مورد تایید است . مدیر/معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

سپاسگزارى :

از زحمات اساتيد گرانقدر گروه مديريت آموزشي كه افتخار شاگردي ايشان نصيب بنده شد و استاد رهنما جناب آقاي دكتور اوجي نژاد كمال تشكر و قدرداني به عمل مي آيد. لازم است از همكاري مديريت محترم و همكاران ارجمند در پتروشيمي جم تقدير و تشكر به عمل آورم.

تقدیم به :

همسر عزیزم و فرزند دلبندم

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
فصل اول کلیات پژوهش	
۱	چکیده
۳	مقدمه
۵	بیان مسئله
۶	اهمیت و ضرورت تحقیق
۸	اهداف تحقیق
۸	فرضیه های تحقیق
۸	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها
فصل دوم - ادبیات تحقیق	
۱۱	مبانی نظری تعهد سازمانی
۱۲	انواع تعهد
۱۲	ویژگیهای شخصی و موثر بر تعهد سازمانی
۲۰	مبانی نظری بهره وری
۲۱	مفهوم بهره وری
۲۱	سابقه و تاریخچه بهره وری
۲۳	شاخصهای بهره وری
۲۳	منافع و فواید بهره وری
۲۳	عوامل موثر برای افزایش سطح بهره وری
۲۳	نظریه چند عاملی بهره وری
۳۱	مبانی نظری اخلاق حرفه ای :
۳۱	اخلاق چیست ؟
۳۳	تعاریف اخلاق حرفه ای



۳۸	..... تاریخچه اخلاق حرفه ای
۳۸	..... ویژگی های اخلاق حرفه ای
۴۰	..... انواع اخلاق
۴۰	..... اصول و مبانی اخلاق حرفه ای
۵۸	..... از موانع عمده ترویج اخلاق حرفه ای در سازمانها
۵۹	..... پیشینه پژوهش
۶۱	..... جمع بندی

#### فصل سوم - روش تحقیق

۶۴	..... روش پژوهش
۶۴	..... جامعه آماری، نمونه آماری و روش نمونه گیری
۶۴	..... ابزار جمع آوری اطلاعات
۶۸	..... روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۶۸	..... ملاحظات اخلاقی

#### فصل چهارم - تجزیه و تحلیل داده ها

۷۰	..... آمار توصیفی
۷۱	..... آمار استنباطی

#### فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری

۷۵	..... خلاصه پژوهش
۷۵	..... بحث و نتیجه گیری
۸۰	..... محدودیت های پژوهش
۸۰	..... پیشنهادات پژوهش
۸۰	..... پیشنهادات کاربردی
۸۱	..... پیشنهادات پژوهشی
۸۲	..... منابع

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۳ مولفه های و سوالات بهره وری	۶۵
جدول ۲-۳: بررسی پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی به روش آلفای کرونباخ توسط محقق	۶۶
جدول ۳-۳: پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه ای و ابعاد آن به روش آلفای کرونباخ توسط محقق	۶۶
جدول ۴-۳: مولفه های و سوالات پرسشنامه اخلاق حرفه ای	۶۷
جدول ۵-۳: پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه ای و ابعاد آن به روش آلفای کرونباخ توسط محقق	۶۷
جدول ۱-۴: بررسی میانگین و انحراف استاندارد اخلاق حرفه ای و ابعاد آن	۷۰
جدول ۲-۴: بررسی میانگین و انحراف استاندارد بهره وری آن	۷۰
جدول ۳-۴: بررسی میانگین و انحراف استاندارد تعهد سازمانی	۷۱
جدول ۴-۴: ضریب همبستگی بین اخلاق حرفه ای با بهره وری و تعهد سازمانی	۷۱
جدول ۵-۴: ضریب همبستگی بین ابعاد اخلاق حرفه ای با بهره وری	۷۱
جدول ۶-۴: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین اخلاق حرفه ای و بهره وری به روش همزمان	۷۳
جدول ۷-۴: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین اخلاق حرفه ای و بهره وری به روش همزمان	۷۳

## چکیده :

هدف پژوهش حاضر تبیین رابطه بین اخلاق حرفه ای با بهره وری و تعهد سازمانی کارکنان پتروشیمی جم بوده است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه مورد مطالعه، شامل تمامی کارکنان پتروشیمی جم در سال ۱۳۹۲ بوده است. با توجه به اینکه تعداد کل کارکنان ۹۰۰ نفر می باشد، جهت نمونه گیری از بین افراد جامعه با توجه به جدول مورگان، تعداد ۲۶۹ نفر به روش نمونه-گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری در این تحقیق شامل سه پرسشنامه اخلاق حرفه ای رضایی (۱۳۸۸)، تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۸۴) و بهره وری بلانچارد و گلد اسمیت (۱۹۹۰) بوده است جهت تجزیه و تحلیل از روشهای آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه استفاده شده است نتایج حاکی از آن است که بین اخلاق حرفه ای با بهره وری و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. بین تمامی ابعاد اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. اخلاق حرفه ای به طور معناداری قادر است بهره وری را پیش بینی نماید. این متغیر می تواند (۳۰) درصد واریانس متغیر بهره وری را پیش بینی کند. اخلاق حرفه ای به طور معناداری قادر است تعهد سازمانی را پیش بینی نماید. این متغیر می تواند (۱۸) درصد واریانس متغیر تعهد سازمانی را پیش بینی کند.

کلید واژه ها : اخلاق حرفه ای ، بهره وری ، تعهد سازمانی

# فصل اول

## کلیات پژوهش

## مقدمه :

اخلاق حرفه ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می باشد. اخلاق حرفه ای که در رویکرد راهبردی به مسئولیت های اخلاقی سازمان و بنگاه در قبال محیط مستقیم و غیرمستقیم معنا شده، در دهه اخیر مورد توجه بسیاری از سازمانهای ایرانی قرار گرفته است. نظام اخلاقی حرفه ای، مجموعه قواعدی است که تعهدات و مسئولیتهای مربوط به رفتارهای شغلی یک حرفه را که همه کارمندان آن حرفه، موظف به انجام آن هستند، با توجه به منافع قانونی ذینفعان، مستخدمان، کارمندان و همکاران تجاری آنها بیان میکند. پس یک نظام اخلاقی حرفه ای درباره عملی ساختن ارزشهای اخلاقی مربوط به آن حرفه بحث می کند. حاکمیت اخلاق حرفه ای، منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه های بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذینفعان، افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی، و غیره، توفیق سازمانی را تحت تاثیر قرار میدهد. (بیک زاد، صادقی، قلعه، ۱۳۸۹، ص ۱) با توجه به آثار مثبتی که اخلاق حرفه ای دارد، میتوان گفت که یکی از مهمترین عوامل کلیدی موفقیت سازمانها، توجه به اخلاق حرفه ای است. هرچقدر اخلاق حرفه ای در سازمانها از سوی مدیران و کارکنان بیشتر مورد توجه قرار گیرد یا به عبارت دیگر، اخلاق حرفه ای در سازمان توسعه یابد، به میزان بسیار چشمگیری از تنش های سازمانی کاسته شده و سازمان در نیل به اهداف پیش بینی شده توفیق خواهد یافت. اخلاق حرفه ای در یک سازمان باعث افزایش عواملی مانند بهره وری می شود بهره وری<sup>۱</sup> از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمانها را در دنیای پر رقابت فعلی تضمین می کند. حاکم شدن فرهنگ بهره وری، موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان ها می شود و بدون اضافه کردن فناوری و نیروی انسانی جدید می توان از امکانات، شرایط، توان و قابلیت های نیروی انسانی موجود با خاصیت زایشی و خلاقیت در تحقق هدف های سازمان حداکثر بهره را برد. بهره وری مطلوب با تغییر ساختارها، اضافه کردن فناوری، تدوین دستور کار و صدور بخشنامه حاصل نمی شود بلکه انسان محور هر نوع بهره وری فردی- اجتماعی و سازمانی است. بنابراین باید بیشترین توجه و برنامه ریزی در بهره وری سازمانی متوجه عوامل انسانی شود. (رضایی، ۱۳۸۶) از طرف دیگر تعهد سازمانی بر روی اخلاق حرفه ای تاثیر می گذارد هیچ سازمانی نمی تواند موفق شود مگر این که اعضا

---

<sup>۱</sup> - Creativity

و کارکنان سازمان نسبت به آن نوعی تعهد داشته باشند و در جهت تحقق اهداف آن تلاش می کند تعهدسازمانی<sup>۱</sup> نوعی ارتباط نگرشی- رفتاری به اهداف و رسالت های سازمان است. تعهد سازمانی مستلزم وجود عوامل مختلف شخصی، سازمانی، و محیطی است که بعضاً تحت کنترل مدیران قراردارند. ایجاد تعهد سازمانی یک فرایند نظام مند است که تحول جنبه های مختلف سازمان از جمله طرح مشاغل، شیوه رهبری (ارتباطات رهبر با اعضای سازمان)، و ساختار سازمان را ایجاد می کند. (ساروخانی، ۱۳۷۶).

تعهد سازمانی در دهه های گذشته جایگاه مهمی در تحقیقات رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است و عبارتست از حالتی که فرد سازمان را معرف خود می داند و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان بماند. واژه تعهد سازمانی همچنان که وایت<sup>۲</sup> تعریف کرده است، معین کننده سه عرصه مهم از احساس یا رفتار مربوط به فردی است که در سازمان مشغول به کار است. این سه عرصه مهم رفتاری عبارتند از: اعتقاد به سازمان و پذیرش اهداف و ارزش هایش، تمایل به عضویت در سازمان و تمایل به انجام سعی و تلاش برای سازمان و رای آنچه که در قراردادش با سازمان درج گردیده است (کنیلا، ۱۳۸۳).

در این برهه از زمان، مزیتی که سازمان ها برای پیشی گرفتن از یک دیگر دارند تنها در به کارگیری فن آوری جدید نیست، بلکه در بالا بردن اعتماد به نفس و میزان تعهد و وابستگی کارکنان به اهداف سازمانی نهفته است که ارتباط موثر، کلید آن است. (مشکسار، ۱۳۸۹). بنابراین محقق در تبیین رابطه اخلاق حرفه ای با بهره وری و تعهد سازمانی در بین کارکنان شرکت پتروشیمی جم می پردازد.

---

<sup>۱</sup> - Organizational commitment  
<sup>۲</sup> - White

## بیان مساله :

دانش اخلاق در زمانه ما چالشی عمومی و ماندگار است و از این رو گرایش به اخلاق حرفه ای ضرورت انکار ناپذیر است. رعایت اخلاق حرفه ای به دو محدوده درونی و بیرونی وابسته است، اخلاق حرفه ای به عنوان یک مفهوم علمی در سطوح فردی و سازمانی توجه پژوهشگران را به خود جلب نموده است. عامل موفقیت سازمان های امروزی به اخلاق حرفه ای آن ها می باشد، یک رویکرد جامعه در زمینه اشاعه فرهنگ اخلاق حرفه ای می باشد که رعایت ملاحظات اخلاقی در تصمیم گیری، عملکرد، سود آوری، و سایر موضوعات استراتژیک لازمه آن می باشد. اخلاق حرفه ای عبارت است از مقررات، استانداردها، کدها و یا اصولی که دستورالعمل های لازم را برای رفتار درست اخلاقی و وجدانی و همچنین درستکاری در شرایط خاص فراهم می سازد. (مقیمی ۱۳۸۷) اخلاق حرفه ای با بهره وری و تعهد افراد رابطه دارد چاتمن و اورایلی<sup>۱</sup> (۱۹۸۶) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزشهای یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزشهای ابزاری آن (یعنی وسیله ای برای دست یابی به اهداف دیگر) تعریف می کنند (کشاوری، ۱۳۸۷). تعهد سازمانی نقش مهمی در اثر بخشی و کارایی سازمان دارد و در کوتاه مدت باعث دستیابی به اهداف خود می شود و در بلند مدت باعث رشد و تکامل سازمان و حفظ و بقای آن می شود. عملکرد شغلی در گسترش و رقابت با سازمان های دیگر در بازار رقابتی بسیار مؤثر است. مطالعات مختلف در سازمان های صنعتی، نظامی و آموزشی و کاری نشان می دهد، برای اینکه کارکنان بتوانند کارایی بیشتر و تمایل قوی تر به ماندن در شغل خود داشته باشند، علاوه بر این که خوشنودی بالایی از شغل خود داشته باشند، از دلبستگی نیز برخوردار باشند و احساس تعهد بالایی به انجام وظایف خود نمایند که این خود موجب احساس مسئولیت، درک عمیق از شغل و از خود گذشتگی می شود. وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. عدم احساس تعهد و تعهد سطح پایین، نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال دارد؛ از جمله نتایج، ترک خدمت، غیبت زیاد، بی میلی به ماندن در سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و کاهش درآمد می باشد. (جمشیدیان، ۱۳۸۶). امروزه اندیشمندان سازمان و مدیریت بیان می کنند که مهمترین وارزشمندترین سرمایه سازمان سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گرانبها بر روند شکست یا کامیابی سازمان تأثیر مستقیم دارد لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر با ارزشها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصتهای شغلی جدید اقدام می کنند همانطور که اشاره شد مفهوم تعهد سازمانی

---

<sup>۱</sup> -Chatmem & Ovrayli

برنگرش مثبتی دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می یابد بنابراین با توجه با بیان مساله ذکر شده محقق در پی آن است که آیا بین اخلاق حرفه ای با بهره وری و تعهد سازمانی کارکنان شرکت پتروشیمی جم رابطه معنا داری وجود دارد؟

## اهمیت و ضرورت :

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. پرداختن به اخلاق، نیازمند نگرش سیستمی هستیم. غفلت از این عوامل در مقام تبیین و تحلیل معضلات اخلاقی، تصمیم‌گیری ما را از واقع‌بینی دور خواهد کرد. اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دولبه ای است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در سیستم اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می شود و مدیریت، بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد به مدیریت، اطلاعات را نمی رسانند و در این صورت، انرژی سازمان به منفی تبدیل می شود و به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آنکه صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و... خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشمگیری بر روی فعالیتها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه‌ای، بهره وری را افزایش می دهد، ارتباطات را بهبود می بخشد و درجه ریسک را کاهش می دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می شود و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن مطلع می شود. (بیک زاد، صادقی، قلعه، ۱۳۸۹، ص ۱)

پس از دهها سال تجربه ، دنیا به این نتیجه رسید که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند ، باید از نیروی انسانی متخصص ، خلاق و با انگیزه برخوردار باشد. منابع انسانی ، اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می دهند . بین سرمایه انسانی و بهره وری در سازمان ها رابطه ای مستقیم وجود دارد . یک سازمان موفق مجموعه ای است مرکب از انسان هایی با فرهنگ ، اندیشه و اهداف مشترک که با کار گروهی در نظام انعطاف پذیر سازمان ، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روز افزون سازمان در اختیار مدیریت خود قرار می دهد . بنابراین هر فرد نسبت به سازمان و وظیفه ای که انجام می دهد احساس مالکیت خواهد کرد . از توانایی های بالقوه افراد به منظور پیشرفت سازمان استفاده می کند و با به فعل درآوردن نیروهای بالقوه و استعدادهای شگرف در جهت سازندگی ، موجبات بهره وری سازمان فراهم خواهد شد . (امیدواری و ساجدی، ۱۳۸۶). تعهد را می توان پذیرش پیمان و قرارداد دانست که فرد خود را ملزم به انجام آن می



داند. موضوع تعهد در دو دهه اخیر توجه قابل ملاحظه ای را در مطالعات سازمان به خود جلب کرده است. مدیران باید به شیوه ای عمل کنند که کارکنان با شوق و علاقه کار کنند و نسبت به سازمان خود متعهد باشند (کشاورز، ۱۳۸۷). مطالعات مختلف در سازمان های صنعتی، نظامی و آموزشی و کاری نشان می دهد، برای اینکه کارکنان بتوانند کارایی بیشتر و تمایل قوی تر به ماندن در شغل خود داشته باشند، علاوه بر این که خشنودی بالایی از شغل خود داشته باشند، از دل بستگی نیز برخوردار باشند و احساس تعهد بالایی به انجام وظایف خود نمایند که این خود موجب احساس مسئولیت، درک عمیق از شغل و از خود گذشتگی می شود (جمشیدیان، ۱۳۸۶). چاتمن و اورایلی<sup>۱</sup> (۱۹۸۶) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزشهای یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزشهای ابزاری آن (یعنی وسیله ای برای دست یابی به اهداف دیگر) تعریف می کنند (کشاورز، ۱۳۸۷). تعهد سازمانی نقش مهمی در اثر بخشی و کارایی سازمان دارد و در کوتاه مدت باعث دستیابی به اهداف خود می شود و در بلند مدت باعث رشد و تکامل سازمان و حفظ و بقای آن می شود. عملکرد شغلی در گسترش و رقابت با سازمان های دیگر در بازار رقابتی بسیار مؤثر است. این تحقیق می تواند به شناخت و درک بیشتر مفهوم، ابعاد و سایر عوامل مرتبط با اخلاق حرفه ای منجر شود در ضمن از چهارچوب مورد استفاده و یافته های این تحقیق می توان در رفع بسیاری از مشکلات و معضلاتی بهره جست که در عصر رقابتی و پر تلاطم امروز تنها به وسیله بهره وری و تعهد برای دستیابی به اخلاق حرفه ای به عنوان مزایای رقابتی در سازمان نوین قابل حل می باشد.

---

<sup>۱</sup> -Chatmem & Ovrayli

## هدف کلی :

تبیین رابطه اخلاق حرفه ای با بهره وری و تعهد سازمانی .

## اهداف جزئی :

۱. تبیین رابطه ابعاد اخلاق حرفه ای با بهره وری .
۲. تبیین رابطه ابعاد اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی .
۳. پیش بینی بهره وری از طریق اخلاق حرفه ای .
۴. پیش بینی تعهد سازمانی از طریق اخلاق حرفه ای .

## فرضیه اصلی :

بین اخلاق حرفه ای با بهره وری و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

## فرضیه فرعی

بین ابعاد اخلاق حرفه ای با بهره وری رابطه معنادار وجود دارد.  
بین ابعاد اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد .  
اخلاق حرفه ای به طور معناداری قادر است بهره وری را پیش بینی نماید.  
اخلاق حرفه ای به طور معنادار قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشد .

## تعریف مفهومی و عملیاتی

اخلاق حرفه ای: به عنوان مجموعه ای از اصول، اغلب به عنوان منشوری که برای راهنمایی و هدایت استفاده می شود، تعریف شده است (بیک زاد، صادقی، قلعه، ۱۳۸۹، ص ۱)

## بهره وری

بهره وری عبارتست از بدست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات، زمان، مکان و... به منظور ارتقاء رفاه جامعه. (لعلی، ۱۳۸۸)

## تعهد سازمانی

تعهد سازمانی به عنوان باور قاطع افراد در پذیرش ارزشها و اهداف سازمان و تمایل به تلاش بیشتر و حفظ عضویت در سازمان معرفی شده است (مشبکی، ۱۳۷۸).

## تعاریف عملیاتی:

### بهره وری:

بهره وری کارکنان نمره ای است که فرد در مقیاس بهره وری مدل گلداسمیت با مولفه های (توانایی وضوح یا شناخت، کمک، انگیزش، ارزیابی، اعتبار و محیط) بدست می آورد.

### تعهد سازمانی

میزان نمره ایست که فرد از پرسشنامه ۲۴ سئوالی تعهد سازمانی کسب می نماید. که حداقل نمره ۲۴ و حداکثر نمره ۱۲۰ را کسب می نماید این پرسشنامه دارای ۳ بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می باشد.

### اخلاق حرفه ای

میزان نمره ایست که فرد از پرسشنامه ۳۵ سئوالی اخلاق حرفه ای کسب می نماید. شامل ۳۵ سوال می باشد که این پرسشنامه در تحقیق حاضر شامل گویه های شماره ۱ الی ۷ به سنجش تعهد، گویه های شماره ۸ الی ۱۱ به سنجش بعد تخصص، گویه های شماره ۱۲ الی ۱۷ به سنجش بعد تعلق، گویه های شماره ۱۸ الی ۲۲ به سنجش بعد تداوم، گویه های شماره ۲۳ الی ۲۸ به سنجش بعد تکامل، گویه های شماره ۲۹ الی ۳۵ به سنجش بعد تحول در پرسشنامه اخلاق حرفه ای پرداخته است می باشد.

# فصل دوم

## ادبیات و پیشینه پژوهش