

## بررسی رابطه اخلاق حرفه ای با بهره وری و تعهد شغلی در بین پرسنل دادگستری

علی جعفری

دانشجوی کارشناسی حقوق، گرایش حقوق ثبتی - دانشگاه علمی و کاربردی تربت حیدریه  
ali.jafari372@gmail.com

### چکیده

با توجه به شتاب تغییرات در عرصه های مختلف اقتصادی و اجتماعی و افزایش رقابت بین سازمانهای صنعتی و خدماتی، امروزه بهره وری و تعهد شغلی نیروی انسانی به عاملی تعیین کننده تبدیل شده است، زیرا حیات و بقای هر شغلی متناسب با میزان دستیابی به بهره وری می باشد. مدیران برای موثر بودن در ارزیابی و حل مسائل بهره وری و تعهد شغلی، به تعیین علل پیدایش آنها نیاز دارند. به عبارت ساده تر، کارکنان باید تا حدودی به کار و انجام دادن آن علاقه داشته باشند. استفاده از منابع انسانی برتر به عنوان یک سلاح کارساز در بهبود بهره وری سازمان و تعهد شغلی، بعد جدیدی در مدیریت رفتار شغلی است.

بنابراین امروزه بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش های اخلاقی است. عدم توجه به اخلاق حرفه ای و کار در مدیریت سازمانها، در جوامعی مانند ایران که از یکسو دارای ارزش های اخلاقی غنی و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارد، می تواند معضلاتی بزرگ برای سازمانها به وجود آورد. بعلاوه، با افزایش انتظارات اجتماعی از سازمانها جوامع نسبت به مسائلی مانند محیط زیست، حقوق شهروندان، برابری استخدام و کاهش نیروی انسانی حساس تر شده اند. بی توجهی سازمانها به این حقوق و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذی نفعان می توانند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کنند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را مورد پرسش قرار داده در نتیجه سود موفقیت و اثر بخشی را تحت تاثیر قرار دهند. اخلاق حرفه ای ضعیف بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران موثر بوده و می تواند بر عملکرد فردی، گروهی و شغلی اثر بگذارد. سازمانها برای نهادینه سازی اخلاقیات در اعضای سازمان خود ابتدا باید وضعیت موجود اخلاق حرفه ای یعنی اینکه کارکنان دارای چه تصورات، ارزشها و باورهایی هستند شناسایی کنند.

ازسویی بهره وری واقعی یک گروه کاری را می توان حاصل تفاضل بهره وری بالقوه آن و خسارات ناشی از فرایندهای ناصحیح در یک دوره خاص از زمان دانست. زمانی بهره وری واقعی یک گروه

کاری افزایش مییابد که اعضای آن گروه به طور موثری با یکدیگر همکاری کنند. آنچه بیشتر در این پژوهش مورد توجه و ضروری به نظر می رسد، بررسی همه ابعاد و مولفه های اخلاق حرفه ای بر بهره وری و تعهد شغلی کارکنان دادگستری با توجه به ویژگی های دموگرافیک می باشد. در این نوشتار ابتدا به تعریف لغوی و اصطلاحی مفاهیم پرداخته و سپس در خصوص موضوع تحقیق بحث می کنیم و در مباحث بعدی نیز به آثار تبعی و پیامدهای اخلاق حرفه ای بر تعهد شغلی و بهره وری، خواهیم پرداخت و نهایتاً نتایج و راهکارهای لازم در این تحقیق را بیان خواهیم کرد .

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه ای، تعهد شغلی، بهره وری، دادگستری.

عنوان مقاله: بررسی همبستگی شیوه های مدیریت کلاس درس با همنوایی اجتماعی و کارایی تحصیلی دانش آموزان مقطع متوسطه اول شهرستان زاهدان  
دوره ۱ / شماره ۳ / زمستان ۱۳۹۶ / ص ۳۴-۲۶

## مقدمه

امروزه نقش و اهمیت نیروی انسانی بر هیچ کسی پوشیده نیست، در بین عوامل تولید (زمین، نیروی انسانی، فناوری و سرمایه) با ارزش ترین، کمیاب ترین و نادرترین عامل، نیروی انسانی است. توجه نکردن به بهره وری نیروی انسانی و توجه صرف به دیگر عوامل نه تنها سبب کاهش کارایی و اثر بخشی در سازمان می شود بلکه سبب افزایش ضایعات و حوادث و ایجاد نارضایتی در نیروی انسانی می گردد، بنابراین برای افزایش بهره وری در نیروی انسانی ابتدا باید عوامل بازدارنده و تسهیل کننده در افزایش کارایی را شناخت و سپس در جهت کاهش عوامل بازدارنده و تقویت عوامل تسهیل کننده و افزایش تعهدشغلی اقدام کرد (رضائیان، ۱۳۸۲). همچنین اخلاق در سازمان ها به عنوان تنظیم کننده روابط میان انسانها، همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. در مدیریت نیز این سازوکار درونی، بدون آنکه به اهرمهای بیرونی نیاز داشته باشد، قادر است تا عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و یک سازمان معنوی به وجود آورد. از بعد شغلی با اتکا به اصول اخلاقی، مدیران قادر می شوند تا تصمیم بگیرند که چه چیزی درست و چه چیزی نادرست است؛ چه کسی در سازمان به راه درست می رود و چه کسی راه نادرست را می پیماید. بنابراین، مدیر در انجام دادن وظایف خود نظیر تصمیم گیری، ارزشیابی، نظارت، تشویق و تنبیه بدون وجود یک نظام اخلاقی در سازمان ن می تواند با قاطعیت عمل کند (الوانی، ۱۳۸۹).

نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم گیری ها و انتخاب ها، و در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین کننده است. از این روست که امروزه بحث اخلاقیات یکی از مباحث عمده رشته مدیریت گردیده است. اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزشها و بایدها و نبایدها تعریف می شود که بر اساس آن نیک و بد های سازمان مشخص می گردند و عمل خوب از بد متمایز می شود. (خاکی، ۱۳۸۸)

منشور اخلاقی می تواند بر افراد تأثیر زیادی داشته باشد که آن را به کار می گیرند. هر چند آن افراد کاملاً با آن منشور موافق نباشند (به دلیل جرایمی که در صورت عدم رعایت متحمل خواهند شد). یک مدیر در شرکت IBM می داند که عدم رعایت منشور اخلاقی ممکن است به اخراج منجر شود و متخصصین دارای جواز [کسب] نیز از جدی بودن خطر از دست دادن جواز کسب خود آگاهی دارند. با وجود این، منشور اخلاقی برای افرادی که دارای شخصیت اخلاقی مورد تأمل هستند، غیر اثربخش است. لذا منشور اخلاقی صرفاً برای کسانی اثربخش است که در حال حاضر دارای استانداردهای اخلاقی بالایی باشند. مؤسسات خصوصی بهتر از واحدهای دولتی به توصیه های اخلاقی گوش می دهند. اهمیت این گفته در اینجاست که بخش خصوصی اهمیت اقدامات اخلاقی مناسب را از دیدگاه تجاری درک می کند و احتمالاً در رفتارهای اخلاقی اش بهتر از بخش دولتی است (شین، ۲۰۱۰)

همچنین در سازمان ها بهره وری از واژه های همیشه پویاست که همواره در معرض تکامل و تغییر است. اگر بهره وری را فرهنگ استفاده بهینه و مطلوب از امکانات در دسترس قلمداد کنیم بدیهی است از این منظر همگی در برابر شفقت های کریمانه خداوند مهربان مسئولیت داریم، در واقع با چنین مفهومی است که نسل های آتی با الگوپذیری، زندگی اساسی و کار آمد خود را بنا می نهند. بدون تردید فرایند بهره وری نیروی انسانی متأثر از عوامل خاصی نیست نتیجه ی تکامل و ترکیب عوامل گوناگونی است. از آن جایی که بهره وری مقوله ای انتزاعی نبوده، پس لزوماً باید جنبه کاربردی داشته باشد. مدیریت سازمان نقش به سزایی در فراهم آوردن زمینه مناسب به منظور نهادینه کردن و ارتقاء آن خواهد داشت و از این منظر مشارکت کارکنان دارای اهمیت ویژه ای است چرا که توجه و تأکید بر کرامت انسان به عنوان یک عامل راهبردی، و توجه فزاینده به این عامل است که سرنوشت بهره وری را رقم می زند و توجه هرچه افزون تر به این عامل: هدایت و سازماندهی مناسب به فعالیت ها و فراهم آوردن زمینه های ضروری برای رشد و شکوفایی توانایی های بالقوه انسان باید در راس برنامه ریزی هر سازمان قرار گیرد. (شریف زاده، محمدی مقدم، ۱۳۸۸)

همچنین بهره وری یکی از اساسی ترین پایه های رقابت است و کشورهایی که به این امر مهم توجه نکرده اند، در ارتباط با بازارهای جهانی دچار مشکل می شوند، زیرا عدم بهره وری باعث اختلاف پتانسیل در به کارگیری منابع شده و این کشورها مجبور خواهند شد برای ایجاد تعادل به دور اقتصاد خود حصار بکشند و برداشتن این حصارها عدم تعادل شدید در اقتصادشان به وجود خواهد آورد. (طاهری، ۱۳۸۷)

یکی از مهم ترین پارامترها در موفقیت سازمان، اخلاق است. اگر چه انسان ها در مصادیق اخلاق حرفه ای و تعریف آن، دیدگاه واحدی ندارند، اما همه و همه خواهان موفقیت اند و در کسب موفقیت و موفقیت طلبی همسان هستند. موفقیت در زندگی شخصی، شغلی و حیات شغلی، آرمان مشترک و معنا بخش آدمی است. سازمانها در میل به موفقیت خود و برای پاسخگو بودن، راه و روشهای فراوانی را تجربه می کنند. مدیریت، چیزی جز شناخت موانع و راه کارها، جهت برنامه ریزی برای تقویت نقاط قوت و ایجاد فرصت، برای افزایش عوامل تسهیل کننده و برطرف کننده مشکلات، مهار، کاهش و یا رفع موانع نیست. اخلاق، موضوعی است که هرگز در قاموس زندگی فردی و اجتماعی انسان ها فراموش نشده و نخواهد شد. ولی همین موضوع قدیمی، همیشه تازه است که روان آدمی و خرد جمعی با آن همیشه درگیر بوده و میزان مطرح شدگی آن در مقاطعی از عمر یک فرد، یک جامعه، نمود متفاوتی پیدا کرده است. به عبارتی می توان گفت: هیچ فرد یا جامعه ای هرگز بی اخلاق نیست، سخن بر سر معیارهای خوب و بدی است، یعنی همان موضوعی که در حیطه فرا اخلاق قرار می گیرد. (غلامی، ۱۳۸۸، ۷۶) با توجه به شتاب تغییرات در عرصه های مختلف اقتصادی و اجتماعی و افزایش رقابت بین سازمانهای صنعتی و خدماتی، امروزه بهره وری نیروی انسانی به عاملی تعیین کننده تبدیل شده است که موجب تعهد شغلی در فرد می شود؛ زیرا حیات و بقای هر شغلی متناسب با میزان دستیابی به بهره وری می باشد. حال برای اینکه شغلی بتواند در جهت رشد و بهبود بهره وری خود اقدام نماید، لازم است عوامل موثر در این زمینه را شناسایی کند و سپس بر اساس اهمیت آنها، اقدام مناسب را به عمل آورد. (سلطانی، ۱۳۸۴)

یکی دیگر از مهم ترین پارامترها در موفقیت سازمان، تعهد شغلی است. از نظر بلاوه مکاران (۱۹۸۵) تعهد حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک سازمان فراهم می آورد. (تعهد عاطفی) به وابستگی احساسی فرد در سازمان یا شغل اشاره دارد. (تعهد مستمر) مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه های ترک سازمان یا پاداش های ناشی از ماندن در آن می شود و سرانجام (تعهد هنجاری) احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می کند. تعهد شغلی سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار شغلی به شیوه های متفاوت تعریف شده است. معمولی ترین شیوه برخورد با تعهد شغلی آن است که تعهد شغلی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند. براساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد (سلطانی، ۱۳۸۴).

از این رو تعهد شغلی عبارت است از نگرش های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند. در تعهد شغلی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد (زارع و همکاران، ۱۳۸۹).

چلبی (۱۳۹۳) تعهد شغلی را «تمایل عاطفی مثبت و گرایش رفتاری نسبت به رعایت حقوق دیگران در قالب قواعد اخلاقی پذیرفته شده در حیطه آن شغل» می داند. او در توضیح تعریف خویش از عملکرد شغلی، چهار نوع «دیگری» یا (دیگران) را از یکدیگر متمایز می سازد: اجتماع ملی، اجتماع حرفه ای، سازمان و همکاران. به زعم او زمانی می توان از تعهد شغلی سخن به میان آورد که فرد در مقابل هر چهار نوع دیگری احساس تعهد و مسئولیت کند و خواسته ها و انتظارات قانونی هر یک از آن ها را، به سهم خود، محقق سازد. به همین سبب چلبی تاکید می کند یک کارمند هم باید تعهد عمومی داشته باشد (تعهد در برابر مردم جامعه و رعایت حقوق آنها)، هم تعهد حرفه ای و شغلی (تعهد و احساس مسئولیت در برابر نوع شغل و حرفه خویش)، هم تعهد سازمانی کار

(تعهد در برابر سازمانی که متعلق به آن است و وفاداری به ارزش های آن) و سرانجام تعهد رابطه ای شغل (یعنی تعهد واحساس مسئولیت در برابر همکاران، دوستان و...) (چلبی، ۱۳۹۳).

لاتهام و دیگران (۲۰۱۴) نیز در تلاش برای ارائه تعریفی جامع پیرامون تعهد شغلی، بر شاخص هایی نظیر سرعت ودقت در انجام کار، وظیفه شناسی، پشتکار، رعایت نظم و انضباط، وقت شناسی، تلاش برای ارائه ایده های خلاقانه در انجام کار، دلبستگی عمیق به شغل واحساس «تعهد شغلی بالا» مسئولیت در برابر سازمان، تاکید ورزیده اند. از این مختصر می توان نتیجه گرفت که تعهد شغلی نوعی احساس مسئولیت در برابر دیگران (اعم از مردم جامعه، همکاران، سازمان ونوع حرفه) است که با مولفه هایی نظیر: ۱- پشتکار، سرعت ودقت انجام کار؛ ۲- رعایت قانون، نظم وقواعد سازمان؛ ۳- روحیه، انگیزش واشتیاق شغلی و همانندسازی عاطفی با سازمان؛ ۴- استفاده بهینه از اموال سازمان وجلوگیری از تخریب آن؛ ۵- تلاش برای تحقق اهداف سازمان وبرآوردن ارزش ها وانتظارات آن، مشخص می شود (مصطفی نژاد، ۱۳۹۱).

بنابراین از آنجا که در این تحقیق رابطه بین متغیرهای اخلاق حرفه ای با بهره وری نیروی انسانی وتعهد شغلی کارکنان دادگستری مورد مطالعه قرار می گیرد درصدد آنیم تاباتوجه به مسائل ومشکلات ونارسائی هایی که درحوزه هریک از متغیرهای ذکر شده وجود دارد آنها را مورد مطالعه وبررسی قرار داده تاباتحلیل وواکاوی هریک از آنها به ارائه راه حل وراهکارهای مثمرتر در این بخش دست یابیم.

#### اهمیت و ضرورت تحقیق :

در عصر حاضر که کارمندان با تنوع ارزشی وفرهنگی در محیط کار مواجه هستند مدیریت اخلاق جایگاه و اهمیت بالایی دارد، اما مباحثی که تا کنون در باره اخلاق به طور عام و اخلاق حرفه ایبه طور خاص مطرح شده ریشه در مطالعات فلاسفه، عالمان دینی، و منتقدان اجتماعی داشته است؛ در نتیجه بسیاری از مطالبی که تا به امروز درباره اخلاق حرفه ایو کار نوشته شده برطرف کننده نیازهای عملیاتی و کاربردی سازمانها نیست. از این رو، بسیاری از محققان و مدیران اجرایی مشکل را درک و لذا در برنامه ریزیهای خود و نیز در عمل کلمه ذینفعان را که شامل جامعه ای وسیع تر اعم از کارمندان، مشتریان و تامین کنندگان می شود، جایگزین کلمه سهامداران کرده اند. امروزه بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان، متأثر از ارزشهای اخلاقی است. عدم توجه به اخلاق حرفه ای و کار مدیریت سازمانها، در جوامعی مانند ایران که از یکسو، دارای ارزش های اخلاقی غنی و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارد، می تواند معضلاتی بزرگ برای سازمانها به وجود آورد. به علاوه با افزایش انتظارات اجتماعی از سازمانها، جوامع نسبت به مسائلی مانند محیط زیست، حقوق شهروندان، برابری استخدام و کاهش نیروی انسانی حساس تر شده اند. بی توجهی سازمانها به این حقوق و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذی نفعان می توانند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کنند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را مورد پرسش قرار داده در نتیجه سود، موفقیت و اثر بخشی سازمان را تحت تاثیر قرار دهند. اخلاق حرفه ایضعیف بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران موثر بوده و می تواند بر عملکرد فردی، گروهی و شغلی اثر بگذارد. (الوانی و همکاران، ۱۳۸۹)

امروزه بهره وری وتعهد شغلی کارکنان فراتر از یک معیار و شاخص اقتصادی برای ارزیابی فعالیت ها و تلاش ها در بخش های مختلف اقتصادی واجتماعی بوده و ارتقاء آن بر سایر پدیده های اقتصادی تاثیر های فراوانی دارد. رشد بهره وری باعث افزایش تقاضا برای خدمات و کالاهای صنعتی شده و می تواند سرمایه ای تولید کند که برای سرمایه گذاری در بخش صنعت مورد استفاده قرار گیرد. (موسوی، صادقی، ۱۳۹۱)

رعایت اخلاقیات و پایبندی به ارزش های اخلاقی به صورت یکی از مهم ترین پدیده هایی در آمده که در سازمانها مورد توجه قرار می گیرد. امروزه اصول اخلاقی به صورت بخشی از سیاست های رسمی وفرهنگ غیر رسمی سازمان ها در آمده است. بسیاری از سازمانها به صورت رسمی اصول اخلاقی را تعریف کرده اند و به منظور اجرایی شدن آن ها نظام های آموزشی ایجاد شده است. این اصول اخلاقی که نام منشور اخلاقی را به خود گرفته است، امروزه در اکثر سازمان ها تنظیم شده و بعضا در ارزیابی عملکرد

مورد توجه قرار می گیرند و در سازمانهای مختلف در بعضی عناوین و مطالب دارای اشتراکاتی می باشد و در سایر موارد بر اساس نوع فعالیت سازمان، مواردی خاص در آن گنجانده می شود. (گرین و همکاران<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷)

کشورهایی که خواهان رشد و توسعه در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می باشند، ضروری است نخست به توسعه در اندیشه و دانش دست پیدا کنند. این امر مهم بدون توجه به جایگاه فکری جامعه و مراکز شکل گیری اندیشه و دانش می سر نخواهد شد. از طرفی مهمترین و با ارزش ترین منبع هر شغلی، اندوخته های دانش، تجربه و مهارت کارکنان آن می باشد. به بهره ور نمودن این منبع حساس و مهم، سایر منابع سازمان نیز به طور اثر بخشی مورد استفاده قرار می گیرد و بهره وری را در پی خواهد داشت. چنانچه برای کارکنان سازمانها با دقت برنامه ریزی شود و با نیازهای کسب و کار مورد نظر هماهنگ و منطبق باشد، کمک بزرگی برای بهبود بهره وری و رشد و توسعه آنها شده است. زیرا رشد و توسعه سازمان میسر نمی گردد، مگر آنکه بهره وری بهبود یابد و بهره وری بهبود نمی یابد مگر اینکه نیروی انسانی بهره ور گردند، نیروی انسانی بهره ور نمی شود، مگر آنکه آموزشهای لازم مطابق با نیازها ارائه شود. (مشایخی، ۱۳۸۶)

با توجه به مواردی که ذکر شد ضرورت نگارش این تحقیق می تواند به دلایل زیر مهم شناخته شود:

- شناخت ابعاد اخلاق سازمانها
- بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای و بهره وری نیروی انسانی و تعهد شغلی کارکنان

#### اهداف تحقیق:

##### هدف اصلی:

- تعیین رابطه بین اخلاق حرفه ای و میزان بهره وری و تعهد شغلی در بین کارکنان دادگستری

##### اهداف فرعی

- تعیین رابطه بین صداقت و راستگویی و میزان بهره وری و تعهد شغلی در بین کارکنان دادگستری
- تعیین رابطه بین امانتداری و میزان بهره وری و تعهد شغلی در بین کارکنان دادگستری
- تعیین رابطه بین وفاداری و میزان بهره وری و تعهد شغلی در بین کارکنان دادگستری
- تعیین رابطه بین انصاف و برابری و میزان بهره وری و تعهد شغلی در بین کارکنان دادگستری

##### فرضیه های تحقیق

- بین اخلاق حرفه ای با میزان بهره وری و تعهد شغلی پرسنل دادگستری رابطه وجود دارد.
- فرضیه های فرعی: ۱. بین صداقت و راستگویی و میزان بهره وری پرسنل دادگستری رابطه وجود دارد.

1- Green et all

۲. بین صداقت و راستگویی و تعهد شغلی پرسنل دادگستری رابطه وجود دارد .
۳. بین وفاداری و میزان بهره‌وری پرسنل دادگستری رابطه وجود دارد
۴. بین وفاداری و تعهد شغلی پرسنل دادگستری رابطه وجود دارد .
۵. بین انصاف و برابری و میزان بهره‌وری پرسنل دادگستری رابطه وجود دارد
۶. بین انصاف و برابری و تعهد شغلی پرسنل دادگستری رابطه وجود دارد
۷. بین امانت‌داری و میزان بهره‌وری پرسنل دادگستری رابطه وجود دارد
۸. بین امانت‌داری و تعهد شغلی پرسنل دادگستری رابطه وجود دارد .

### تعاریف نظری و عملیاتی تحقیق

#### تعاریف نظری متغیرها

#### اخلاق حرفه‌ای:

اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروهها را تعیین می‌کند در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۲).

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنشهای اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمانها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (آزاد، ۱۳۷۳)

مبانی اخلاق حرفه‌ای و انتظارات اجتماعی عبارتند از:

۱. صداقت و راستگویی
  ۲. انصاف و برابری
  ۳. امانت‌داری
  ۴. وفاداری و احساس مسئولیت اجتماعی
- اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است. اخلاقی بودن در حرفه حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش است ( فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۲).
- مراحل کاربردی نمودن اخلاق در رفتار افراد و گروه‌ها به قرار ذیل می‌باشد:
۱. موفقیت از اخلاق حرفه‌ای سرچشمه می‌گیرد
  ۲. اخلاق حرفه‌ای از اعتماد آفرینی ایجاد می‌شود
  ۳. اعتماد آفرینی از پیش‌بینی رفتار ایجاد می‌شود
  ۴. پیش‌بینی رفتار از مستمر بودن و قانونمند بودن رفتار سرچشمه می‌گیرد
  ۵. مستمر بودن و قانونمندی از مسئولیت‌ناشی می‌شود
  ۶. مسئولیت از قانون و باورهای فرد شکل می‌گیرد. (دوانی، ۱۳۸۷)

در واقع می‌توان گفت این باورها و اعتقادات شخصی است که فرد را مسئولیت‌پذیر و قانونمند می‌نماید و نتیجه قانونمند بودن فرد، این است که می‌توان رفتار وی را پیش‌بینی نمود. پیش‌بینی‌پذیری رفتار نیز منجر به اعتماد آفرینی خواهد شد و این همان اخلاق حرفه‌ای است که بر پایه باورها و اعتقادات فردی شکل گرفته است.

از این رو، هدف آموزش اخلاق حرفه‌ای انتقال اطلاعات و یافته‌های علمی نیست. بلکه تصحیح و تقویت انگیزش، ارتقاء مهارت، افزایش توان و تحول نگرش از اهداف عمده آموزش اخلاق حرفه‌ای است (احد فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۲).

بهره‌وری :

واژه بهره‌وری ترجمه اصطلاحی کلمه لاتین (Productivity) به معنی باروری و سودمندی و استعداد تولیدی می‌باشد. اولین بار این واژه در مقاله‌ای از کس نی در سال ۱۷۶۶ در حدود ۲۴۰ سال پیش بکار برده شد و ۷۰ سال بعد از آن در سال ۱۸۳۳ میلادی فردی بنام لیتره بهره‌وری را قدرت تولید تعریف کرد. به عبارتی بهره‌وری یعنی: قدرت تولیدی، باروری و مولد بودن. (کزاز، آشیکارا، ۲۰۱۵)

بهره‌وری عبارتست از: استفاده بهینه از منابع سازمان بمنظور رسیدن به اهداف کارا و اثربخش، در چارچوب یک نظام ارزشی مورد قبول می‌باشد. (خاکی، ۱۳۸۸)

### تعهدشغلی:

تعهد شغلی صرفاً به معنای وفاداری به یک سازمان نیست، بلکه فرآیندی مستمر است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه‌مندی خود نسبت به شغل و سازمان و نیز موفقیت و خوشبختی خود را ابراز می‌دارند. تعهد شغلی دارای ابعاد یا متغیرهایی است که به عنوان عوامل تعیین‌کننده و مؤثر در تعهد شغلی محسوب می‌شوند. وابستگی حرفه‌ای (علاقه و رضایت شاغل از شغل) و وابستگی سازمانی (ارتباط روحی و عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت‌های سازمان) پایبندی به ارزش‌های کار (میل و اشتیاق بیشتر فرد نسبت به شغل خود و انتظاراتی که دیگران از شغل او دارند) مشارکت شغلی (درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخگویی به خواسته‌هایی که از شغل آنان انتظار می‌رود) از جمله ابعادی است که در پژوهش‌های راجع به تعهد شغلی به آنها اشاره شده است. (بهرامی، ۱۳۸۷).

### تعاریف عملیاتی

#### اخلاق حرفه‌ای:

معیار سنجش اخلاق حرفه‌ای در این پژوهش پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای (قاسم زاده و همکاران، ۱۳۹۳) که به چهار مولفه تقسیم شده است که عبارتند از: امانتداری، انصاف و برابری، صداقت و راستگویی، وفاداری امانتداری سوالات یک تا هفت پرسشنامه را به خود اختصاص داده است. انصاف سوالات هشت تا یازده پرسشنامه را به خود اختصاص داده است. صداقت و راستگویی سوالات دوازده تا پانزده پرسشنامه را به خود اختصاص داده است. وفاداری سوالات شانزده تا بیست و یک پرسشنامه را به خود اختصاص داده است.

#### بهره‌وری:

معیار سنجش بهره‌وری در این پژوهش از پرسشنامه بهره‌وری (هرسی و گلداسمیت، ۱۹۸۰) که سوالات بیست و دو تا چهل را به خود اختصاص داده است.

### تعهد شغلی:

معیار سنجش تعهدشغلی در این تحقیق، پرسشنامه تعهدشغلی (بلا و همکاران، ۱۹۸۵) است که در تحقیق حاضر تعهد شغلی نوعی احساس مسوولیت در برابر دیگران است که با مولفه‌هایی نظیر ۱- پشتکار، سرعت و دقت انجام کار ۲- رعایت قانون‌نظم و قواعد سازمان ۳- روحیه، انگیزش و اشتیاق شغلی و همانندسازی عاطفی با سازمان ۴- استفاده بهینه از اموال سازمان و جلوگیری از تخریب آن ۵- تلاش برای تحقق اهداف سازمان و برآوردن اهداف و انتظارات آن مشخص می‌شود.

#### سابقه پژوهش‌ها و مطالعات انجام گرفته

#### سابقه تحقیقات داخلی

اسماعیلی، عباسی (۱۳۹۱)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: "تعالی اخلاق حرفه‌ای در گستره نظام سلامت". هدف از نگارش مقاله، بررسی نظام مند نتایج مقالات بدست آمده از مطالعات تجربی و می‌دانی انجام شده در خصوص اخلاق حرفه‌ای موضوعات



مدیریت و رهبری در نظام سلامت بود. نتایج حاصل از این مطالعه، توسعه ناکافی اخلاق حرفه ای همگام با تغییرات شغلی و رشد دانش عموم و لزوم ایجاد و توسعه مفاهیم روشن تر و نظریات و تئوری های دقیق تر و گسترش بیشتر ز می نه و دامنه مطالعات در حوزه های مورد بررسی اخلاق حرفه ای می باشد.

الوانی و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی انجام دادند با عنوان: تاثیر فرهنگ شغلی در بهره وری نیروی انسانی. در این پژوهش فرهنگ شغلی و نقش آن در بهره وری نیروی انسانی در شبکه بهداشت و درمان شهرستان زنجان و با هدف ارتقا بهره وری با توجه به متغیرهای فرهنگ شغلی (رقابت، جو نتیجه گرایی، توجه به افراد، ارتباطات، هویت، حمایت مدیریت، پذیرش ارزش ها و هنجارها) موثر بر افزایش بهره وری سازمان در سال ۸۸ مطالعه گردید. این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی بوده که به شیوه همبستگی انجام شده و از نظر نوع هدف کاربردی و از روش پیمایشی جهت گردآوری داده ها استفاده گردید. در نهایت نتایج حاصل نشان داد که کلیه فرضیه های تحقیق تایید شده و بین متغیر فرهنگ شغلی با بهره وری نیروی انسانی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد.

موسوی، میرمحمد صادقی (۱۳۹۱) پژوهشی انجام دادند با عنوان: عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی در تولید محصولات عمده زراعی بخش مرکزی شهرستان ممسنی، تحلیل با استفاده از مدل رگرسیون چند متغیره ی کاب داگلاس انجام شد. نتایج نشان داد که متغیرهایی مانند سطح تحصیلات سرپرست در حد خواندن و نوشتن و پنجم ابتدایی، اندازه ی مزرعه، درجه ی مکانیزاسیون، عضویت در شرکت تعاونی، شرکت در برنامه های آموزشی ترویجی، بازدید مروجین از مزارع کشاورز و سکونت کشاورز در روستا با سطح توسعه یافتگی بالا بر بهره وری نیروی انسانی اثر مثبت و از نظر آماری سطح معنی داری داشته و متغیرهایی مانند سطح تحصیلات، سرپرست در حد دیپلم و بالاتر، تجربه سرپرست، نسبت مبلغ وام دریافتی به هزینه های جاری در سال، بهره وری نیروی انسانی اثر منفی و از نظر آماری سطح معنی داری داشتند.

الوانی و همکاران (۱۳۸۹)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: "تحلیل اخلاق حرفه ای کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق"، نتایج تحلیل آماری نشان می دهد که گرایش کارکنان دانشگاه به نظریه نفع گرایی جمعی است و این گرایش در بین گروه های مختلف از جهت جنسیت، تحصیل سن و سابقه کار تفاوت معنی داری ندارد. و نتایج نشان داد با توجه به گرایش کارکنان به نظریه نفع گرایی جمعی مدیران دانشگاه باید آن را مد نظر قرار داده و در این راستا اقداماتی نظیر طراحی منشور اخلاقی مناسب و نظام پاداش متناسب و غیره انجام دهند.

بیگی نیا و همکاران (۱۳۸۹)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: "تاثیر توانمند سازی شناختی کارکنان بر عوامل تقویت کننده بهره وری نیروی انسانی". هدف از انجام پژوهش بررسی تاثیر توانمند سازی بر بهره وری نیروی انسانی در شرکت ملی حفاری ایران استان خوزستان بود. به ه می ن خاطر جهت سنجش ابعاد توانمند سازی شناختی کارکنان (احساس معناداری، احساس شایستگی، احساس حق انتخاب، احساس موثر بودن و احساس اعتماد) از پرسشنامه می شرا و اسپریتزر و برای سنجش عوامل تقویت کننده بهره وری نیروی انسانی (تعهد شغلی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی و خلاقیت شغلی) از پرسشنامه محقق ساخته استفاده کردند. نتایج تحقیق نشان دهنده وجود همبستگی قوی ( $R=0.817$ ) بین توانمندسازی شناختی کارکنان با عوامل تقویت کننده بهره وری نیروی انسانی بود.

رضائیان، قاسمی (۱۳۸۹) پژوهشی انجام دادند با عنوان: "بررسی رابطه بین مدیریت تنوع و بهره وری نیروی انسانی"، هدف از انجام تحقیق شناسایی رابطه بین مدیریت تنوع با بهره وری نیروی انسانی و ابعاد آن در سازمان بود. به ه می ن منظور از پرسشنامه ای استفاده کردند که این پرسشنامه توسط یک نمونه ۷۵ نفری از کل جامعه آماری که مدیران و کارکنان شرکت مخابرات شهرستان زاهدان هستند به روش نمونه گیری تصادفی از جمعیت یاد شده جمع آوری گردید. نتایج حاصل از تحقیق نشان می داد که بین مدیریت تنوع و بهره وری نیروی انسانی و همچنین ابعاد آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

شریف زاده، محمدی مقدم (۱۳۸۸) پژوهشی انجام دادند با عنوان: ارتباط توانمند سازی کارکنان با بهره وری نیروی انسانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان لرستان، این تحقیق در نظر داشت عوامل موثر بر توانمند سازی کارکنان و ارتباط آنها با بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان زن و مرد فرماندهی انتظامی استان لرستان را بررسی نماید. پژوهش به عمل آمده با توجه به این که رابطه هر کدام از عوامل آموزشی، انگیزشی، فرهنگی، و مشارکت را با توانمند سازی نیروی انسانی و ارتباط توانمند سازی را با بهره وری نیروی انسانی تجزیه و تحلیل نماید. یافته ها حاکی از آن بود که عوامل آموزش، انگیزش، فرهنگ و مشارکت در بهره وری نیروی انسانی فرماندهی انتظامی لرستان تاثیر بسزایی دارند.

صالح نیا، توکلی (۱۳۸۸)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: "اخلاق حرفه ای با تاکید بر منشور اخلاقی". یافته ها حاکی از آن بود که در بین شرکت های مورد ارزیابی تنها ۴۷ درصد شرکتها دارای منشور اخلاقی بوده اند. که از این می ان نیز ۸۵ درصد آنها در زمی نه تدوین منشور موفق بوده اند. در زمی نه اجرای منشور نیز ۸۰ درصد از شرکتهای موفق در تدوین، تمام امتیاز مربوط به آموزش و عملیاتی کردن منشور اخلاقی را کسب نموده اند. نتایج آماری حاکی از آن است که با وجود تاکید بر اخلاق هنوز سازمانها در این عرصه سرمایه گذاری چندانی ننموده اند از طرفی تدوین منشور اخلاقی از سوی سازمان ها نیز الزاما تضمین کننده استقرار اخلاقیات در سازمان و اجرای منشور نیست.

غلامی (۱۳۸۸) مقاله ای نوشته است با عنوان: اخلاق حرفه ای: مشکلات، موانع و راهکارها وی معتقد است در شکل گیری اخلاق حرفه ای سه دسته عوامل فردی، شغلی و فرا شغلی دخیل هستند. از این رو با پرداختن به اهمیت اخلاق در سازمان ناجا، سعی کرده است برخی از عناصر و عوامل موثر بر آن را بر شمرده و در این راستا با پرداختن به دیدگاه های اسلامی و دیگر مکاتب سه گانه اخلاق، فواید برنامه های اخلاقی، راه کارهای عملی و عملی مدیریت اخلاقی را بیان نماید. بی شک برای مقابله با پیچیدگی های روز افزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسئولانه در محیط های کاری، باید با برنامه ریزی های راهبردی، اصولی و منطقی فرهنگ اصیل اسلامی را در ناجا نهادینه کنیم.

گودرزی، عطایی (۱۳۸۸)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: "رابطه دستمزد و بهره وری نیروی انسانی در دانشگاه"، این پژوهش با هدف بررسی رابطه دستمزد و بهره وری نیروی انسانی انجام گرفت. طرح پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل واحدهای دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه چهار با درجه بزرگی بوده است که دانشگاه های آزاد اسلامی واحد های مبارکه و فلاورجان دارای این شرایط بودند نمونه پژوهش ۱۴۲ آزمودنی بود که به شیوه طبقه ای انتخاب شدند. ابزارهای جمع آوری داده ها پرسشنامه و اسناد و مدارک مالی دانشگاه های مذکور در طی یک دوره پنج ساله بود. برای تجزیه و تحلیل داده ها علاوه بر روش های آماری توصیفی از آزمونهای t تک متغیره، ترکی، فریدمن، رگرسیون و ضریب همبستگی نیز استفاده گردید. تحلیل نتایج نشان داد که بین دستمزد و بهره وری نیروی انسانی رابطه مثبت وجود دارد.

### سابقه پژوهش ها و مطالعات انجام گرفته خارجی

کزاز، آینورا، آشیکار، تورگات<sup>۲</sup>، (۲۰۱۵) پژوهشی انجام دادند با عنوان: "مقایسه اهمیت بهره وری نیروی انسانی در مدیریت پروژه و کارگران صنعتی در صنایع ترکیه". آنها معتقد بودند که موفقیت مدیر پروژه به عوامل زیادی بستگی دارد به اینکه بتواند در کلیه ی سطوح تعادل برقرار کند، نیروها را به کار تشویق کند، و در نهایت بهره وری را بالا ببرد، اما در صنایع به نوعی تفکر سیستماتیک حاکم گشته که بهره وری بالا می باشد اما انگیزش در کار نیست. نتایج حاکی از آن بود که علی رغم تفاوت بسیار زیادی که بین این دو نوع مدیریت وجود دارد بایستی تا جایی که امکان دارد انسان ها را بدون زور و بر اساس علاقه تشویق به کار کرد چون از طریق بهره وری پایدار خواهد بود.

<sup>2</sup> Turgat Ashikara, Kozaz, Aynvara

کورت، سردار، کورت<sup>۳</sup>، اونسولو، (۲۰۱۵)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: "خلاقیت و بهره‌وری در ترکیه"، هدف آنها از نوشتن این پژوهش بررسی رابطه بین خلاقیت و بهره‌وری در سازمانهای ترکیه بود، آنها می‌گفتند مفهوم خلاقیت در سازمانها به صورت‌های مختلف آشکار می‌شود که از ه‌می‌ن‌امری می‌توان جهت بالا بردن بهره‌وری استفاده کرد. آنها معتقد بودند که توسعه و گسترش اطلاعات می‌تواند کمک شایانی به خلاقیت در سازمانها بکند.

اولوبیری<sup>۴</sup>، سردار، کزاز<sup>۵</sup>، اینور، ایر<sup>۶</sup>، بایرام، (۲۰۱۴)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: "طرحی برای بهره‌وری نیروی انسانی از تئوری تا عمل". آنها بر این باور بودند که در پروژه‌های ساختاری سه عامل برنامه‌ریزی مهم وجود دارد: زمان، هزینه و کیفیت. این مفاهیم ارتباط نزدیکی با هم دارند. تحقیق این پژوهشگران بیشتر در صدد ارائه آمارهای عددی از بهره‌وری نیروی انسانی در سازمانهای مختلف ترکیه است. که نتایج کارشان را با آزمون t-test سنجیدند و قدرت انسان‌ها را هم در تئوری هم در عمل در قسمت بهره‌وری سنجیدند.

روهرمن<sup>۷</sup>، چاد، (۲۰۱۴)، پژوهشی انجام داد با عنوان: "ارزش آموزش اخلاق شغلی. روهرمن در مقاله‌اش معتقد بود که برنامه آموزش اخلاق باید ابتدا کمک‌کننده‌ی تمام اعضای تیم در تمام سطوح مختلف شغلی باشد و سپس آنها را از پایه‌های اساسی اخلاق که به صورت نرمال در سازمانها نمود پیدا می‌کنند آگاه سازد. نتیجه این خواهد شد که برنامه‌های آموزشی سطوح روانی و اخلاقی کارمندان را گسترش داده و به آنها در سازمانها کمک می‌کند. و منجر به رسیدن سازمان به اهداف نهایی‌اش خواهد شد.

شهاتا<sup>۸</sup>، مصطفی، گوهری<sup>۹</sup>، خالد، (۲۰۱۱)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: "به سوی گسترش بهره‌وری نیروی انسانی و عملکرد پروژه". آنها در تحقیقشان بر این باور بودند که استفاده درست از منابع در ساختار پروژه‌ها می‌تواند منجر به ذخیره زمان و استفاده درست از هزینه‌ها گردد. و بر این باور بودند که شغلی که بتواند بهره‌وری را افزایش دهد مدیری هنرمند دارد و در نهایت به این نتیجه دست یافتند که نرخ بهره‌وری هر شغلی نشان از پیشرفت آن سازمان دارد.

کارن پاوول<sup>۱۰</sup>، الانگو، کوندو<sup>۱۱</sup>، سامیت، پودل<sup>۱۲</sup>، شیشیر، (۲۰۱۰)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: "اخلاق حرفه‌ای، اخلاق فردی و اخلاق جمعی در تصمیم‌گیری ملی"، آنها در این مقاله تاثیر اخلاق حرفه‌ای و اخلاق فردی را بر اخلاق درونی سنجیدند، و معتقدند که اخلاق درونی یک متغیر بسیار مهم است که می‌تواند نقش مهمی در تصمیم‌گیری ایفا نماید. آنها به این نتیجه رسیدند که مدیران جوان بیشتر تحت تاثیر اخلاق درونی هستند تا مدیران پیر، و به این نتیجه رسیدند که مکانیسم دولت برای افزایش علاقه مندی در تصمیم‌گیری است و مدیران پیر باید اخلاق درونی را در آنها دوباره برانگیخته سازد.

لوای<sup>۱۳</sup>، روبرتو، (۲۰۰۸)، پژوهشی انجام داد با عنوان: "اخلاق حرفه‌ای، ارزش‌ها، اهداف". وی در این مقاله به دنبال توصیف اخلاق به خصوص در سطح سازمانها بود و سعی کرد به تفسیر معنای لغوی و اخلاق بپردازد. در ادامه اهداف سازمانها را به عنوان یک تعالی شغلی مورد بررسی قرار داد و از این بین نتیجه گرفت که هر شغلی برای خود ارزش‌های به خصوصی دارد که این ارزش می‌تواند اخلاق در سازمانها باشد.

<sup>3</sup> Unzule, kurt

<sup>4</sup> Serdar ulubeyri

<sup>5</sup> Aynur kazaz

<sup>6</sup> Bayram Er

<sup>7</sup> Chad, M, Roherman

<sup>8</sup> Mostfa E Shehata

<sup>9</sup> Khaled m El Gohari

<sup>10</sup> B Elango Karen Paul

<sup>11</sup> Summit k Kundu

<sup>12</sup> Shishir K Paudel

<sup>13</sup> Roberta Springer Loewy

ترویندو<sup>۱۴</sup>، لیندا، ویو<sup>۱۵</sup>، گاری، رینولدز<sup>۱۶</sup>، اسکات، (۲۰۰۶)، پژوهشی انجام دادند با عنوان: "اخلاق های رفتاری در سازمانها". اهمیت اخلاق رفتاری در سازمانها مقوله ای است که چندان به آن توجه نشده است و در سالهای اخیر محققان سعی کرده اند تا حدودی به آن اشاراتی داشته باشند. محققان در این تحقیق سعی کرده اند تا با مروری بر مفاهیم اصلی بر روی تاثیر رفتار فردی، گروهی و شغلی بر روی اخلاق سازمانها بحث و بررسی داشته باشند و به این نتیجه رسیدند که بین آنچه گفته می شود با آنچه که در عمل به وقوع می پیوندد یک فاصله وجود دارد که بایستی از طریق دانش شغلی حل شود.

### بحث و نتیجه گیری:

از آنجا که هدف اصلی هر تحقیق دستیابی به یافته‌هایی است که بتوان از آنها برای ارائه راهکارهای علمی و کاربردی و استفاده از آنها بهره گرفت. هم‌چنین بهره‌گیری از این یافته‌ها می‌تواند راهنما و راهگشای دیگر پژوهشگران در انجام پژوهش‌های مشابه باشد. براین اساس تحقیق حاضر به بررسی ارتباط بین اخلاق حرفه ای و میزان بهره وری و تعهدشغلی بین پرسنل دادگستری پرداخته است. حال باتوجه به نتایج بررسی های این تحقیق، نتیجه‌گیری کلی در رابطه با تحقیق مرور کلی شده و سعی گردیده با توجه به نتایج حاصله پیشنهادهای به جا و مناسبی ارائه گردد.

بررسی نتایج فرضیه ها و آزمون های آماری

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین اخلاق حرفه ای و میزان بهره وری و تعهدسازمانی پرسنل دادگستری به رشته ی تحریر در آمد. بر همین مبنا با توجه به ادبیات موضوعی و تحقیقات لازم و کافی مدل مفهومی طراحی شد که برگرفته از پژوهش امیدوی، ۱۳۸۹ بود. بر همین مبنا در این پژوهش دو فرضیه اصلی و هشت فرضیه فرعی بیان گردید که نتایج آن به شرح ذیل بیان می گردد.

### فرضیه فرعی اول و دوم در این پژوهش :

فرضیه فرعی اول و دوم تحقیق عبارت بود از اینکه « بین امانتداری و میزان بهره وری و تعهدسازمانی پرسنل دادگستری وجود دارد». این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت و یافته ها نشان داد که بین دو متغیر فوق رابطه وجود دارد.

یافته های حاصل از آزمون با یافته های حاصل از تحقیقات الوانی و همکاران (۱۳۹۱)، موسوی، صادقی(۱۳۹۱)، صالح نیا، توکلی (۱۳۸۸)، گودرزی، عطایی (۱۳۸۸)، کزاز و همکاران (۲۰۱۵)، روه‌رمن(۲۰۱۴)، کارن پاوول و همکاران (۲۰۱۰) همسویی دارد.

بنابراین در تبیین فرضیه فوق می توان گفت: اگر کارها به طور صحیح و شایسته انجام گیرد، و در کنار آن دقت لازم نیز وجود داشته باشد، و اگر کارکنان به همکارانشان در انجام وظایف کمک کنند، و از طرفی به موقع وظایف خود را انجام دهند و علاقه مند باشند به کاری که دارند انجام می دهند و از دانش روز در کارشان بهره بگیرند می توان انتظار داشت که بهره وری کارشان بالا برود که البته اینها میسر نخواهد شد مگر آنکه کارکنان تلاش نمایند که از وسایل و تجهیزات سالم به طور بهینه استفاده کنند و سعی کنند تا جایی که امکان دارد از وسایل و تجهیزات شخصی استفاده نکنند، ضابطه مند باشند و عقاید شخصیشان را در کار دخالت ندهند به این ترتیب بین اخلاق سازمانی که یکی از مولفه هایش امانتداری است و بهره وری نیروی انسانی رابطه ای مستحکم و مثبت بوجود خواهد آمد.

### فرضیه فرعی دوم و چهارم در این پژوهش :

فرضیه فرعی دوم و چهارم پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه « بین انصاف و برابری و میزان بهره وری پرسنل دادگستری ارتباط وجود دارد» این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت و یافته ها نشان داد که بین دو متغیر فوق رابطه وجود دارد.

یافته های حاصل از آزمون با یافته های حاصل از تحقیقات اسماعیلی، عباسی (۱۳۹۱)، رضائیان، قاسمی (۱۳۸۹)، الوانی و همکاران (۱۳۸۹)، صالح نیا، توکلی (۱۳۸۸)، گودرزی، عطایی (۱۳۸۸)، کورت (۲۰۱۵)، لواوی (۲۰۰۸)، ترویندو و همکاران (۲۰۰۶)، اولوبیری و همکاران (۲۰۱۴)، همسویی دارد.

بنابراین در بین فرضیه فوق می توان گفت: مدیران باید تلاش کنند تا به کارکنان به صورت عادلانه حقوق و مزایا پرداخت نمایند تا حق انصاف را رعایت کرده باشند و از طرفی در تصمیم هایشان نسبت به گزینش و ارتقای کارکنان بی طرف باشند، و بین آنان تبعیض قائل نشوند. اگر مدیر رفتاری توأم با احترام با تمام کارمندانش داشته باشد می توان مشاهده نمود که با رعایت موارد مذکور بین انصاف و برابری از یک طرف و میزان بهره وری کارکنان از طرف دیگر رابطه ای مثبت پدید خواهد آمد.

#### فرضیه فرعی سوم و هشتم در این پژوهش:

فرضیه فرعی سوم و هشتم پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه «بین صداقت و راستگویی و میزان بهره وری و تعهدسازمانی پرسنل دادگستری ارتباط وجود دارد». فرضیه مورد آزمون قرار گرفت و یافته ها نشان داد که بین دو متغیر فوق رابطه وجود دارد. یافته های حاصل از آزمون با یافته های حاصل از تحقیقات اسماعیلی، عباسی (۱۳۹۱)، موسوی، صادقی (۱۳۹۱)، بیگی نیا و همکاران (۱۳۸۹)، صالح نیا، توکلی (۱۳۸۸)، کورت (۲۰۱۵)، اولوبیری و همکاران (۲۰۱۴)، لواوی (۲۰۰۸)، همسویی دارد. بنابراین در تبیین فرضیه فوق می توان گفت: کارمندان باید تلاش کنند که نسبت به ارباب رجوع راهنمایی های صحیح انجام دهند، اگر پیشنهادی ارائه می دهند پیشنهادی عینی و بدور از غرض باشد، در ضمن باید در ارائه خدمات نسبت به ارباب رجوع بی طرف بوده و تمایل پیدا کنند که توانایی های خود را به سازمان انتقال دهند تا سازمان بتواند در جهت مثبت از این توانایی ها بهره بگیرد در واقع می توان این طور بیان کرد که با رعایت صداقت و راستگویی میزان بهره وری نیز در کارکنان رو به افزایش خواهد رفت.

#### فرضیه فرعی چهارم و هشتم در این پژوهش

فرضیه فرعی چهارم و هشتم پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه «بین وفاداری و میزان بهره وری و تعهدسازمانی پرسنل دادگستری ارتباط وجود دارد». فرضیه مورد آزمون قرار گرفت و یافته ها نشان داد که بین دو متغیر فوق رابطه وجود دارد. یافته های حاصل از آزمون با یافته های حاصل از تحقیقات الوانی و همکاران (۱۳۹۱)، رضائیان، قاسمی (۱۳۸۹)، شریف زاده، محمدی مقدم (۱۳۸۸)، کزاز و همکاران (۲۰۱۵)، روهرم (۲۰۱۴)، کارن پاوول و همکاران (۲۰۱۰)، ترویندو و همکاران (۲۰۰۶) همسویی دارد.

بنابراین در تبیین فرضیه فوق می توان گفت: اگر کارمندان احساس رضایت داشته باشند از سازمان، آنگاه تلاش می کنند برای ادامه ی خدمت و همین طور در همین راستا مشکلات سازمان را مشکلات خود بدانند و یک وابستگی عاطفی نسبت به سازمان پیدا کنند آنگاه است که ترک سازمان برایشان سخت می شود و نسبت به سازمان مسئولیت پیدا می کنند و در واقع می توان این طور گفت که وفاداریشان نسبت به سازمان بالا رفته و در این راستا بهره وری نیز افزایش می یابد.

#### پیشنهادهای تحقیق

باتوجه به اینکه در این پژوهش رابطه اخلاق حرفه ای بایر بهره وری و تعهدشغلی کارکنان بررسی شده درحالیکه ممکن است عوامل زیاد دیگری در بهره وری و تعهدشغلی کارکنان موثر باشند، لذا محقق پیشنهاد می دهد که عوامل دیگر را شناسایی و به مورد بررسی و تحقیق قرار دهید.

- استفاده از دانش روز در انجام کارها، خود کنترلی در انجام وظایف محوله، توجه به کاهش هزینه ها در انجام کارها انجام به موقع وظایف و انجام صحیح کارها از جمله مواردی است که منجر به افزایش بهره وری در سازمان خواهد شد. (فرضیه اصلی شماره ۱)

- توجه به کاهش هزینه ها در انجام کارها از سوی کارکنان ، رعایت قوانین و مقررات اداری ، توجه به کاهش ضایعات در انجام وظایف ، توجه به کیفیت در انجام وظایف از جمله موارد اخلاقی است که اگر در سازمانها رعایت شود می توان امید به بالا رفتن بهره وری نیز داشت . (فرضیه اصلی شماره ۲)
- تامین رضایت مشتریان مشتریان هنگام انجام وظایف ، ارائه پیشنهادات موثر در ارتباط با بهبود روشهای کار ، تمایل به مشارکت در برنامه های مربوط به بهبود کیفیت و استفاده از تکنولوژی به منظور تسریع در انجام امور از جمله کارهایی است که اگر صورت بگیرد می توان به این نتیجه دست یافت که بین اخلاق حرفه ای و بهره وری رابطه وجود دارد . (فرضیه اصلی شماره ۲)
- براساس رابطه بین امانتداری و میزان بهره وری کارکنان پیشنهاد می شود: (فرضیه فرعی شماره ۱)
- کارکنان در منافع سازمان سهیم باشند.
- در هنگام جذب نیروی انسانی و گزینش درست نیروی انسانی دقت و بررسی لازم صورت گیرد.
- از طریق آموزش های اخلاقی و حرفه ای تعهد کارکنان ارتقا پیدا کند.
- بر عملکرد کارکنان نظارت درست و دقیق وجود داشته باشد.
- بین مدیر و کارکنان زیر مجموعه روابط مناسب عاطفی و انسانی برقرار شود.
- مکانیزم کنترل به همراه فرهنگ سازمانی و اعتقادات ارتقا پیدا کند.
- بر اساس رابطه بین انصاف و برابری و میزان بهره وری کارکنان پیشنهاد میشود: (فرضیه فرعی شماره ۲)
- در پرداخت ها اعم از دستمزد و حقوق، پاداش ها، سود سهام و... رعایت عدل و انصاف صورت گیرد.
- انتصاب و ارتقای کارکنان بر اساس اصل شایسته سالاری باشد.
- دستورالعمل پاداش و تنبیه به صورت دقیق و منظم رعایت شود.
- عدل و انصاف در امور رعایت شود و تبعیض از بین برود.
- بر اساس معیار و ضوابط تعیین شده تسهیلات زندگی و رفاهی کارکنان ارائه شود.
- بر اساس رابطه بین صداقت و راستگویی و میزان بهره وری کارکنان پیشنهاد میشود: (فرضیه فرعی شماره ۳)
- تقویت وجدان کاری و اخلاق حرفه ای سبب ارتقای بهره وری خواهد شد.
- تعهد کاری و حسن وفاداری به سازمان موجب افزایش راندمان کاری میشود.
- داشتن صداقت در امور سبب بهبود تکریم ارباب رجوع میشود.
- بر اساس رابطه بین وفاداری و میزان بهره وری کارکنان پیشنهاد میشود: (فرضیه فرعی شماره ۴)
- برقراری رابطه عاطفی و احساسی بین مدیر و کارکنان که موجب ارتقای وفاداری آنها به سازمان میشود.
- مشارکت دادن کارکنان در امر تصمیم گیری سبب ارتقای بهره وری میشود.
- تعهد مدیر و کارکنان به خط مشی سازمان افزایش کارایی را به دنبال خواهد داشت.
- تشویق و پرداخت مناسب موجب افزایش تعهد و بهره وری میشود.

#### منابع و مأخذ

۱. اسماعیلی ، انور، عباسی ، محمود ، (۱۳۹۱) ، تعالی اخلاق سازمانی در گستره نظام سلامت ، فصلنامه اخلاق زیستی، سال دوم ، شماره چهارم
۲. انصاری رنانی ، قاسم ، ۱۳۸۸، میزگرد اخلاق کیمیای سعادت سازمان ، ماهنامه تدبیر
۳. بی نام ، ۱۳۸۵، ضرورت اخلاق در مدیریت سازمانها ، ماهنامه تدبیر ، ش ۱۷۷ ( بهمن )

۴. بیگی نیا، عبدالرضا، سرداری، احمد، نجاری نژاد، حسن، (۱۳۸۹)، تاثیر توانمند سازی شناختی کارکنان بر عوامل تقویت کننده بهره وری نیروی انسانی، دوماهنامه علمی پژوهش دانشور، دانشگاه شاهد، سال دهم، شماره ۴۲. تهران: دانشگاه علوم انتظامی، دانشکده علوم و فنون اداری و پشتیبانی)
۵. حقیقت، زهرا، ۱۳۸۸، اخلاق سازمانی در نظام اداری از دیدگاه امام علی (ع)، روزنامه کیهان
۶. خاکی، غلامرضا، ۱۳۸۷، روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، تهران، انتشارات بازتاب
۷. در ستاد فرماندهی ناجا، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت منابع انسانی (به راهنمایی مجیدی، عبدالله، رضائیان، علی، ۱۳۸۲، مدیریت تعارض و مذاکره، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، تهران، انتشارات سمت
۹. رضائیان، علی، قاسمی، محمد، ۱۳۸۹، بررسی رابطه بین مدیریت تنوع و بهره وری نیروی انسانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۴، زمستان
۱۰. زاهدی، شمس السادات، ۱۳۸۶، مدیریت فراملیتی و جهانی نگرش تطبیقی، تهران: انتشارات سمت
۱۱. ساعتچی، محمود، 1373، انگیزش، فضای سازمانی و بهره وری در سازمان، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره 9
۱۲. سلطانی، ایرج، ۱۳۸۴، بهره وری منابع انسانی، انتشارات ارکان. تهران
۱۳. شریف زاده، فتاح، محمدی مقدم، یوسف، ۱۳۸۸، ارتباط توانمند سازی کارکنان با بهره وری نیروی انسانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان لرستان، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال چهارم، شماره ۱ اول، بهار
۱۴. شیخی، حجت اله، 1388، بررسی میزان بهره وری افراد و درجه داران وظیفه و عوامل مؤثر بر آن
۱۵. صالح نیا، منیره، توکلی، زینب اله، ۱۳۸۸، اخلاق سازمانی با تاکید بر منشور اخلاقی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهارم، شماره های ۳ و ۴
۱۶. طاهری، شهنام، ۱۳۸۷، تجزیه و تحلیل بهره وری در سازمانها، انتشارات فرنگ
۱۷. طوسی، محمد علی، ۱۳۸۴، بالندگی سازمان، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، به نقل از کتاب کلوکهان، فرهنگ یک باز بینی انتقادی از نظریه ها و تعاریف، انتشارات دانشگاه هاروارد
۱۸. غلامی، علیرضا، ۱۳۸۸، اخلاق سازمانی: مشکلات، موانع و راهکارها، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۵، مهر و آبان ۸۸
۱۹. فقیهی، ابولحسن، رضایممنش، بهروز، ۱۳۸۵، اخلاق اداری، سیری در گذشته و حال، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۴۷
۲۰. قاسمی، محمد، ۱۳۸۹، طراحی و تبیین مدل تاثیر مدیریت تنوع بر تعهد سازمانی در ایران، رساله دکتری چاپ نشده مدیریت بازرگانی، دانشگاه شهید بهشتی
۲۱. قراملکی، احد فرامرز، نوچه فلاح، رستم، ۱۳۸۸، موانع رشد اخلاق حرفه ای در سازمانها، تهران، موسسه فرهنگی دین پژوهی بشرا
۲۲. کلهر، پرویز، ۱۳۸۳، نقش سیستم پاداش در افزایش بهره وری، اولین کنگره ملی بهره وری ایران.
۲۳. گودرزی، مسعود، عطایی، مرتضی، ۱۳۸۸، رابطه دستمزد و بهره وری نیروی انسانی در دانشگاه، فصلنامه تازه های روان شناسی صنعتی / سازمانی، سال نخست، شماره ۱، زمستان
۲۴. مشایخی، علی نقی و همکاران، ۱۳۸۶، بهره وری و دور افتادگی از اهداف چشم انداز، مجله صنعت و توسعه، شماره ۱۰
۲۵. معید فر، سعید، ۱۳۸۸، میزگرد اخلاق کیمیای سعادت سازمان، ماهنامه تدبیر



۲۶. موسوی، سید روح الله، میرمحمد صادقی، جواد، ۱۳۹۱، عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی در تولید محصولات عمده ی زراعی بخش مرکزی شهرستان ممسنی، تحقیقات اقتصاد کشاورزی، جاد ۴، شماره ۲، ۱۷۴ تا ۱۵۵
۲۷. الوانی، سید مهدی، حسن پور، اکبر، داوری، علی، ۱۳۸۹، تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پنجم، شماره های ۳ و ۴
۲۸. الوانی، سید مهدی، محمدی، سمیه، میرزایی، مهدی، ۱۳۹۱، تاثیر فرهنگ سازمانی در بهره وری نیروی انسانی، فصلنامه مدیریت، سال نهم، شماره ۲۸، زمستان
۲۹. الوانی، سید مهدی، ۱۳۸۰، طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی، مدرس علوم انسانی، ش ۱۸

30. Althin, Richard and Behrenz, Lars, (2005), "Efficiency And Productivity of Employment Offices Employment: Evidence From Sweden, *International Journal of Manpower*", 26, (2), 196-206.
31. Appelbaum, Steven H.; Hongger, Karen (1998), "Empowerment: A Contrasting Overview of Organizations in General And Nursing in Particular: An Examination of Organizational Factors, Managerial Behaviors, Job Desing and Structural Power", *Journal of Empowerment in Organization*, 6, (2), 29-50.
32. Avolio, B. G. ; Zho, W. ; Koh, W. ; Bhatia, P.,(2004). Transformational Leadership & Organizational Commitment, Mediating Role of Psychological Empowerment, *Journal of Organizational Behavior*. Vol.25, No.6, pp.951- 968.
33. Azize Ergeneli, Güler Saglam, Arı Selin Metin, (2007), "Psychological Empowerment and its Relationship to Trust in Immediate Managers". *Journal of Business Research*, 60, (4), 41–49.
34. Bandura, Albert (2000), "Cultivate Self-Efficacy Foa Personal And Organizational Effectivness", *Hand Book of Principles of Organization Behavior*, Oxford, UK: Blachwell. 120-139.
35. Badaracco, J. L. (1997). *Defining Moments: When Managers Must Choose between Right and Right*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
36. Bazerman, M. H. & Tenbrunsel, A. E. (2011). *Blind Spots: Why We Fail to Do What's Right and What to Do About it*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
37. Bayley, B. K. (2012). Organizational Ethics Training: A Proactive Perspective. *The Journal for Quality & Participation*, 35(2), 15-19.
38. Bishap, J. W.; Scott, K. D.; Burroughs, S.M.,(2000), Support, Commitment and Employee Outcomes in Team Environment, *Review*, Vol.17, No.2, pp.218-225.
39. Bogaert, S., & Vloeberghs, D. (2005). "Differentiated and Individualized Personnel Management: Diversity Management in Belgium", *European Management Journal*, 23(4), 483-493.
40. Brock, M. E., Vert, A., Kligyte, V., Waples, E. P., Sevier, S. T., & Mumford, M. D. (2008). Mental Models: An Alternative Evaluation of a Sensemaking Approach to Ethics Training. *Science and Engineering Ethics*, 14, 449-472. doi: 10.1007/s11948-008-9076-3
41. Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework (3rd ed.)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.



## The Study of the Relationship between Professional Ethics and Productivity and Job Commitment Among the Judicial Personnel

Ali Jafari

Graduate Student, Convergence Law - Torbat Heydarieh University of Science and Technology  
[ali.jafari372@gmail.com](mailto:ali.jafari372@gmail.com)

### Abstract:

Considering the acceleration of changes in various economic and social spheres and the increasing competition between industrial and service organizations, today, productivity and job commitment of manpower have become a decisive factor, because the life and survival of each occupation is proportional to the rate of achievement of productivity. Be Managers need to determine the causes for their effectiveness in evaluating and solving the problems of productivity and job engagement. Simply put, employees should be somewhat interested in working and doing it. Using superior human resources as a weapon to improve organizational efficiency and job commitment is a new dimension in managing job behavior. So today, many of the actions and behaviors of managers and employees are affected by moral values. Failure to pay attention to professional ethics and work in the management of organizations, in societies like Iran, which has a significant difference on the one hand with rich ethical values and, on the other hand, advanced countries, can create major problems for organizations. In addition, with increasing social expectations from organizations, communities have become more sensitive to issues such as the environment, citizen's rights, employment equality and human resource degradation. Failure of organizations to respect these rights and non-compliance with ethical principles in dealing with stakeholders can create problems for the organization and question the legitimacy of the organization and its actions, thereby affecting the success of the success and effectiveness. Weak professional ethics are effective on people's attitudes toward work, organization and managers and can affect individual, group and job performance. Organizations must first identify the status of the professional ethics, ie, what are their employees 'perceptions, values and beliefs, in order to institutionalize their members' ethics. Indeed, the actual productivity of a working group can be attributed to the difference in its potential productivity and the losses caused by incorrect processes over a certain period of time. When the actual productivity of a working group increases, the members of that group work effectively together. What is more and more relevant in this research is the examination of all aspects of professional ethics and the commitment and professional commitment of the judiciary staff, given the Demographic features. In this article, we first discuss the terminology and terminology of the concepts and then discuss the subject of the research. In the next discussion, we will discuss the work and ethical consequences of the occupational commitment and the work, and finally, we will outline the results of the research. Made.

**Keywords:** Professional Ethics, Engagement t, Productivity, Justice.