

Research Paper: The Relationship of Work Ethics With Job Performance of the Administrative and Medical Staff of the University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences and Its Affiliated Centers in 2017



Masood Sagheb Esmaeelpour¹, *Kianoush Abdi¹, Mohammad Ali Hosseini¹, Akbar Biglarian^{2,3}

1. Department of Rehabilitation Management, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.
2. Department of Biostatistics, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.
3. Social Determinants of Health Research Center, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.



Citation Sagheb Esmaeelpour M, Abdi K, Hosseini MA, Biglarian A. [The Relationship of Work Ethics With Job Performance of the Administrative and Medical Staff of the University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences and Its Affiliated Centers in 2017 (Persian)]. Archives of Rehabilitation. 2019; 20(1):52-63. <http://dx.doi.org/10.32598/rj.20.1.52>

<http://dx.doi.org/10.32598/rj.20.1.52>



Received: 05 Dec 2018

Accepted: 10 Mar 2019

Available Online: 01 Apr 2019

ABSTRACT

Objective The most effective and influential capital of any organization is its human resources. The promotion of financial and physical resources results from human resource development. Recognizing and identifying the factors affecting job performance is one of the important management tasks on the macro scale. Therefore, its related factors such as recruiting, training, educating, and maintaining employees, are planned and implemented in a better way by human resource management. If ethical values such as commitment to work, honesty, and integrity are observed, the organization's job performance and success will increase. The present study was conducted with the aim of explaining the relationship between work ethics and job performance of the administrative and medical staff of the University of Welfare and Rehabilitation Sciences and its affiliated centers in 2017.

Materials & Methods This was a descriptive-analytic research study. The study population was the entire 1506 administrative and medical staff of the University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences and its affiliated centers (Razi Psychiatric Hospital, Rofeideh Rehabilitation Hospital, and Mafi Rehabilitation Center) in 2017. Out of their staff, a total of 250 employees were selected by the straight randomized method as the study sample. The research instrument consisted of a valid and reliable questionnaire with 15 questions about Paterson's job performance, 50 questions about Gregory's criterion work ethics that has 4 dimensions (attachment and interest, seriousness and perseverance, healthy relationships, and collective spirit and participation), and a demographic information questionnaire. To analyze the data, in the descriptive statistics section, indicators such as statistical tables, distribution indices, and percentage, and in the inferential statistics section (with regard to the abnormal distribution of data) non-parametric tests of Spearman's correlation coefficient and Mann-Whitney U test were used.

Results The results showed a significant positive correlation between work ethics and its dimensions with the job performance of employees ($P < 0.001$, $R^2 = 0.366$). There is a correlation coefficient of 0.566 between attachment dimension and the interest of work ethics with job performance. The correlation coefficient of the persistence of ethics with job performance is 0.556. The correlation coefficient of the relationship of healthy work ethics with job performance is 0.512 and the amount of the correlation coefficient of the collective spirit of work ethics with job performance was 0.570. Therefore, there is a significant relationship between all aspects of work ethics and job performance ($P < 0.001$).

Conclusion Regarding the direct relationship between work ethics and job performance, the promotion of employees' morality is associated with an increase in employees' job performance. For this purpose, it is suggested that the attention to work ethic in various aspects of epistemic programs and organizational learning be increased, in order to increase the performance and active participation of employees in organizational matters and to perform their responsibilities. The principals of the university and its affiliate health centers must also pay attention to the various ethical dimensions of the administrative and medical staff in order to increase the level of their employees' job performance and try to raise the moral level of employees by holding workshops, forming problem-solving teams, and setting up a reward system for their employees.

Keywords:

Job performance, Work ethics, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Affiliated centers

* Corresponding Author:

Kianoush Abdi, PhD.

Address: Department of Rehabilitation Management, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

Tel: +98 (21) 22180132

E-Mail: k55abdi@yahoo.com

رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه در سال ۱۳۹۶

مسعود ثاقب اسمعیل پور^۱، *کیانوش عبدی^۱، محمد علی حسینی^۱، علی اکبر بیگلریان^۲

۱- گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.

۲- گروه آمار زیستی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.

۳- مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران.

چکیده

تاریخ دریافت: ۱۴ آذر ۱۳۹۷

تاریخ پذیرش: ۱۹ اسفند ۱۳۹۷

تاریخ انتشار: ۱۲ فروردین ۱۳۹۸

هدف: تأثیرگذارترین سرمایه هر سازمان، منابع انسانی آن سازمان است. ارتقای منابع مالی و منابع فیزیکی از گسترش منابع انسانی حاصل می‌شود. بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی یکی از برنامه‌های مهم مدیریت در بخش کلان محسوب می‌شود تا از این راه عوامل مرتبط با آن مانند جذب، آموزش، پرورش و حفظ کارکنان به شکل بهتری، از سوی مدیریت منابع انسانی، برنامه‌ریزی و اجرا شود. رعایت ارزش‌های اخلاقی مانند تعهد به کار، صداقت و درستی در کار، موجب افزایش عملکرد شغلی و موفقیت سازمان می‌شود. این پژوهش با هدف تبیین رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه در سال ۱۳۹۶ انجام شد.

روش بررسی: این پژوهش به روش مقطعی از نوع توصیفی تحلیلی انجام شد. جامعه آماری پژوهش همه کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه (بیمارستان روان‌پزشکی رازی، بیمارستان توانبخشی رفیده و مرکز توانبخشی نظام مافی) در سال ۱۳۹۶ و تعدادشان ۱۵۰۲ نفر بود و از میان آن‌ها نمونه آماری، شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش متشکل بود از پرسش‌نامه روا و پایاشده ۱۵ سؤالی عملکرد شغلی پاترسون، پرسش‌نامه ۵۰ سؤالی اخلاق کاری گریگوری سی پتی که چهار بُعد (دلبستگی و علاقه، جدیت و پشتکار، روابط سالم و روح جمعی و مشارکت) داشت و پرسش‌نامه اطلاعات جمعیت‌شناختی. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، در بخش آمار توصیفی از شاخص‌هایی چون جداول آماری و توزیع و درصد و در بخش آمار استنباطی با توجه به غیرعادی بودن توزیع داده‌ها از آزمون‌های ناپارامتری ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون یومن ویتنی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین اخلاق کاری و ابعاد آن با عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

($P < 0/001$, $R^2 = 0/366$). با توجه به اینکه مقدار ضریب همبستگی بُعد دلبستگی و علاقه اخلاق کار با عملکرد شغلی ۰/۵۶۳، مقدار ضریب همبستگی بُعد پشتکار اخلاق کار با عملکرد شغلی ۰/۵۶۹، مقدار ضریب همبستگی بُعد روابط سالم اخلاق کار با عملکرد شغلی ۰/۵۱۲ و مقدار ضریب همبستگی بُعد روح جمعی اخلاق کار با عملکرد شغلی ۰/۵۷۰ بوده، بین همه ابعاد اخلاق کاری و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد ($P < 0/001$).

نتیجه‌گیری: با توجه به رابطه مستقیم اخلاق کاری و عملکرد شغلی می‌توان گفت که ارتقای اخلاق کاری کارکنان با افزایش عملکرد کارکنان همراه است، بدین منظور برای ارتقای وضعیت اخلاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان، پیشنهاد می‌شود، توجه بیشتری به اخلاق کاری در ابعاد مختلف برنامه‌های معرفتی و یادگیری سازمانی، برای افزایش عملکرد و مشارکت فعالانه کارکنان در امور سازمانی و عمل به مسئولیت‌های فردی شود و مدیران دانشگاه و مراکز تابعه برای افزایش سطح عملکرد شغلی کارکنان خود به ابعاد مختلف اخلاقی کارکنان اداری درمانی توجه جدی کنند و برای ارتقای سطح اخلاقی کارکنان از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی، تشکیل تیم‌های حل مسئله و نظام تشویق کارکنان خود بکوشند.

کلیدواژه‌ها:

عملکرد شغلی، اخلاق کاری، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، مراکز تابعه

* نویسنده مسئول:

دکتر کیانوش عبدی

نشانی: تهران، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، گروه مدیریت توانبخشی.

تلفن: ۰۲۱ ۲۲۱۸۰۱۳۲ (۲۱) ۹۸+

رایانامه: k55abdi@yahoo.com

مقدمه

دغدغه‌هایی که در قالب یک مسئله مطرح می‌شود، این است که چرا برخی کارکنان در سازمان عملکرد بهتری نسبت به بقیه دارند و کدام عوامل و متغیرها ارتباط بیشتری با عملکرد شغلی دارند [۱۷].

عوامل مختلفی می‌تواند روی عملکرد شغلی کارکنان و موفقیت سازمان تأثیرگذار باشد. یکی از مهم‌ترین عوامل در موفقیت سازمان، اخلاق^۲ است. اخلاق، موضوعی است که هرگز در قاموس زندگی فردی و اجتماعی انسان‌ها فراموش نشده و نخواهد شد [۱۸]. توجه به اخلاق و اصول اخلاقی که در هر جامعه با توجه به نوع فرهنگ آن جامعه تدوین شده است، یکی از عوامل موفقیت جامعه است. محققان در نقش رعایت اخلاق در تمام شئون سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان، توافق دارند. رفتار اخلاقی تأثیر چشمگیری روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد، زیرا بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و میزان خطرپذیری را کاهش می‌دهد [۱۹].

در دنیای مدرن امروز مفاهیم اخلاق کاری و مسئولیت‌های اجتماعی رنگ باخته و کشور ما نیز از این آسیب‌ها مصون نمانده است. مقوله‌هایی مثل فرهنگ کار، مسئولیت‌پذیری، وجدان کار، نظم، تعهد کاری و انضباط، در کیفیت کالا و خدمات ارائه‌شده مشخص می‌شود و اگر کالا و خدمات ارائه‌شده در کشور کیفیت خوبی ندارد، به این دلیل است که در سده اخیر، اخلاق و فرهنگ کار کشور ما دچار آسیب جدی شده است و باید در آن بازنگری شود [۱۰].

در عصر حاضر ضررها و آسیب‌هایی که به دلیل بی‌توجهی به خلیقات نیروی کار، بر انگیزش، بهره‌وری و کیفیت خدمات وارد آمده است، ایجاب می‌کند به کارگیری قواعد و مقررات مدیریت و متناسب کردن آن با خلیقات انسان در هدایت او مطرح شود. مهم‌ترین ارزش‌های اخلاقی که در این زمینه به آن‌ها توجه می‌شود عبارتند از: صداقت، درست‌کاری، انصاف، پاسخگویی، کارآمدی، تعهد، وفاداری، مشارکت و رفتار تیمی، ترجیح منافع جمعی بر منافع شخصی، رازداری و امانت‌داری [۱۹]. اهمیت بررسی اخلاق در این است که در صورت درونی‌نشدن ارزش‌های اخلاقی در یک جامعه و سازمان‌های آن، نه قانون و نه مساعی و تدابیر دولت و دیگر لوازم و سازوکارها، کارکرد و کارایی نخواهند داشت. اخلاق ضرورت و لازمه یک جامعه سالم است و به علت کمک کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره توجه دانشمندان، مربیان و مدیران سازمان‌ها و جوامع را برانگیخته است تا برای حفظ و ارتقای سطح آن کوشش کنند.

اخلاق کاری یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما، در محیط کار، کمتر

در تمام دیدگاه‌ها، مکاتب و الگوهای توسعه اجتماعی، از دانشگاه به عنوان عاملی کلیدی و اثرگذار یاد می‌شود. دانشگاه از یکسو می‌تواند به عنوان ملاکی فرایندی نشان‌دهنده وضعیت و سطح رشد و توسعه جامعه به حساب آید و از سوی دیگر به عنوان شاخص پیش‌بینی‌کننده قوی، امکان زمینه‌رشد و توسعه جامعه در آینده نیز تلقی شود. بر همین اساس مطالعه و پژوهش درباره دانشگاه و بهبود شرایط و وضعیت آن، محل توجه جدی برنامه‌ریزان و مسئولان اجتماعی بوده است [۱].

سازمان‌ها برای استمرار و استقرار خود با چالش‌های نوینی مواجهند که برون‌رفت از این چالش‌ها مستلزم توجه بیشتر به توسعه و تقویت مهارت‌ها و توانایی‌های درونی کارکنان است. حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هرچه بیشتر درباره آن واداشته است [۲]. در دو دهه اخیر، مدیریت عملکرد شغلی به یکی از موضوع‌های توجه‌برانگیز و جذاب تبدیل شده است و این تمایل هم در زمینه‌های تحقیقاتی و هم در زمینه‌های کاربردی به بروز نوآوری‌های بسیاری منجر شده است [۳].

عملکرد شغلی، یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می‌رود، چراکه بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد. به عبارتی، موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آینه عملکردشان مشاهده کرد [۴]. عملکرد شغلی به عنوان ارزش مدنظر سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد در یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف می‌شود [۵]. عملکرد شغلی یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته بسیار به آن توجه شده است. روان‌شناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند [۶].

درحقیقت عملکرد شغلی با توجه به مبنای نظری موجود در این زمینه، به میزان حصول و بازدهی‌ای که به موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزشی و تولیدی) کسب می‌شود، برمی‌گردد. بیشتر محققان معتقدند که عملکرد شغلی یک سازه چندبعدی است و دو مورد مهم از این ابعاد عبارتند از: عملکرد زمینه‌ای^۱ و وظیفه‌ای. عملکرد وظیفه‌ای شامل رفتارهایی می‌شود که در فعالیت‌های مربوط به نگهداری در سازمان مانند تولید محصول، مدیریت زیردستان، ارائه خدمات و فروش کالا دخالت دارند، اما عملکرد زمینه‌ای^۲ به عنوان رفتاری تعریف می‌شود که روی زمینه روان‌شناسی، اجتماعی و سازمانی که کار انجام می‌شود، تأثیر می‌گذارد. درحقیقت، نگرانی‌ها و

1. Functional performance
2. Background performance

را به خطر اندازد و موجب نارضایتی ارباب رجوع شود [۱۷].

شریفی و همکاران در مطالعه‌ای با عنوان «مدل‌یابی معادلات ساختاری؛ روابط بین سرمایه روان‌شناختی با تعهد سازمانی و ادراک از عملکرد شغلی» نتیجه‌گیری کردند با توجه به ارتباط تمامی ابعاد سرمایه روان‌شناختی با ادراک از عملکرد شغلی و تعهد سازمانی و نقش پیش‌بینی‌کننده سرمایه روان‌شناختی می‌توان گفت که سرمایه‌گذاری برای افزایش سرمایه روان‌شناختی موجبات بهبود تعهد کارکنان و بهینه‌سازی عملکرد شغلی را فراهم می‌کند. به علاوه بُعد مثبت‌اندیشی از سرمایه روان‌شناختی به دلیل قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بیشتر، قابلیت تأمل بیشتری دارد [۱۸].

اندام و همکاران در پژوهشی درباره ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان به این نتایج رسیدند اخلاق کاری اثر مثبت و مستقیمی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد [۱۹]. معیدفر در مطالعه‌ای با عنوان «اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی» نتیجه‌گیری کرد که عواملی همچون بیگانگی اجتماعی و سیاسی، انتظارات برآورده‌نشده انزوای فردی و کناره‌گیری از محیط اجتماعی و ارزش‌های جمعی، احساس بی‌عدالتی اجتماعی و سازمانی و در نهایت مشارکت‌نکردن سازمانی و اجتماعی، مؤلفه‌هایی هستند که اعضای سازمان‌های دولتی را به میزانی که باسوادتر، شهروندتر و از نظر پایگاه اجتماعی بالاتر قرار می‌گیرند، تهدید می‌کند [۲۰]. نظام بن صلاح‌الدین^۵ و همکاران در پژوهشی با عنوان «رابطه بین اخلاق کاری و عملکرد شغلی» که روی ۱۵۷ نفر از کارکنان ادارات مالزی انجام دادند، دریافته‌اند اخلاق کار به طور درخور توجهی بر عملکرد شغل تأثیر می‌گذارد. این پژوهش اهمیت اخلاق کاری در بهبود عملکرد شغلی را نشان داد [۲۱].

از آنجا که دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه با افراد توان‌جو و خانواده‌های آن‌ها که اکثراً از اقشار آسیب‌پذیر جامعه هستند در ارتباطند، سنجش عملکرد شغلی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن از جمله اخلاق کاری، در دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه آن، هرچند پژوهشی دشوار است، ولی در مسیر اصلاح و تقویت سازمانی مؤثر است و برای ذی‌نفعان داخلی و خارجی خود ارزش قائل است و در باب مسائل کاری، کارکنان را تشویق می‌کند. کارکنان ستادی و عملیاتی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه با تأکید بر اخلاق کاری می‌توانند در راستای ارائه خدمات باکیفیت آموزشی، توانبخشی و درمانی نقش مهمی در افزایش توانمندی کارکنان، دانشجویان و درمانگران در مسیر کاهش ناتوانی و افزایش سلامت و کیفیت زندگی مددجویان ایفا کنند؛ بنابراین با توجه به خلأ پژوهش در زمینه اخلاق کار و رابطه آن با عملکرد شغلی در دانشگاه

به اخلاق کاری توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار^۴، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق کار وجود دارد، ولی در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است [۲۰]. ضعف در سیستم اخلاق کاری، به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان منجر می‌شود و در این صورت، انرژی سازمان به منفی تبدیل می‌شود و به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آنکه صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم‌کاری و غیره خواهد شد [۲۱]. نیروی انسانی متعهد به اخلاق کاری و ارزش‌های سازمانی نه تنها عاملی برای برتری سازمان نسبت به سازمان دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایداری برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود. در واقع امروزه سازمان‌هایی موفق هستند که کارکنان توانمند، متعهد و اخلاق‌مدار دارند [۲۲].

از شاخص‌های دستیابی به این نوع کارکنان توسل به اخلاق فردی و اخلاق کاری است. اخلاق کار در کسب و کار امروز مهم است، زیرا رفتار افراد یک سازمان به شدت به موفقیت و حفظ موفقیت آن سازمان کمک می‌کند و باعث تحریک کارکنان برای وابستگی زیاد به وظایفشان می‌شود. اخلاق کار را می‌توان به عنوان یکی از عوامل اصلی که به عملکرد موفق در یک محیط رقابتی منجر می‌شود و بی‌توجهی به آن می‌تواند مشکلات درخور توجهی برای سازمان به وجود آورد در نظر گرفت. در همین راستا در نظر گرفتن اخلاق کار در سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد [۲۳]. در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است، زیرا نماد و تصویر بیرونی سازمان‌ها را رفتار اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها وجود دارد [۲۴].

بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد. اخلاق کار ضعیف بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر است و می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد [۲۵]. امروزه مبحث اخلاقیات سازمانی و حرفه‌ای نقش پراهمیتی در جهان یافته است، به گونه‌ای که دانشگاه‌های سراسر جهان را برای ایجاد و تدوین برنامه‌های آموزشی در راستای درک، بهبود و توسعه آن به تکاپو انداخته است [۲۶]. از سوی دیگر اخلاق کار در سازمان‌های بهداشتی‌درمانی و توانبخشی به دلیل رسالت و فلسفه وجودی آن‌ها که تأمین سلامتی و بهداشت افراد جامعه است، اهمیت بیشتری، نسبت به سایر سازمان‌ها دارد. انجام وظیفه در واحدهای بهداشتی‌درمانی، فوریت و دقت زیادی را می‌طلبد. چه بسا اهمال و کوچک‌ترین اشتباه در کار، جان بیماران

علوم بهزیستی و توان بخشی و مراکز تابعه این مطالعه با هدف تعیین رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی و مراکز تابعه انجام شد.

روش بررسی

این پژوهش از لحاظ هدف در دسته پژوهش های کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده ها از نوع پژوهش های توصیفی تحلیلی از نوع مقطعی بود. جامعه آماری پژوهش همه کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی و مراکز تابعه شهر تهران (بیمارستان روان پزشکی رازی، بیمارستان توان بخشی رفیده و مرکز توان بخشی نظام مافی) در سال ۱۳۹۶ و طبق اعلام مدیریت منابع انسانی دانشگاه ۱۵۰۲ نفر بودند. با در نظر گرفتن ضریب اطمینان ۹۵ درصد و توان آزمون ۹۰ درصد و رابطه حداقلی ۰/۳ بین اخلاق کاری با عملکرد شغلی در مطالعات گذشته، حجم نمونه ای برابر با ۱۱۳ نفر از هر گروه کارکنان درمانی و کارکنان اداری طبق فرمول زیر انتخاب شد. با احتساب میزان ریزش نمونه ها و توصیه استاد مشاور، آمار ۱۲۵ نفر از هر گروه کارکنان اداری درمانی به روش طبقه ای تصادفی نسبی به نسبت جمعیت کارکنان در مراکز مختلف بر اساس جدول اعداد تصادفی انتخاب شدند.

$$n = \frac{(z_{1-\frac{\alpha}{2}} z_{1-\beta})^2}{\frac{q \ln(1+r)}{2(1-r)}} + 3 = 113$$

$$z_{1-\frac{\alpha}{2}} = 1.96$$

$$r = 0.35$$

$$z_{1-\beta} = 0.84$$

معیار ورود نمونه ها عبارت بود از: همه کارکنانی که مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر دارند و استخدام رسمی، قراردادی، پیمانی و طرحی هستند و حداقل یکسال سابقه کار دارند. به منظور جمع آوری داده های میدانی از پرسش نامه های اخلاق کاری و عملکرد شغلی و چک لیست ویژگی های فردی استفاده شده است. اطلاعات مربوط به ویژگی های افراد، با چک لیست مشخصات فردی، شامل خصوصیات مانند سن، جنس، سابقه کار، نوع خدمت، محل خدمت، وضعیت تأهل، تحصیلات و وضعیت استخدامی، جمع آوری شد.

پرسش نامه استاندارد اخلاق کار گریگوری سی پتی

پرسش نامه اخلاق کار را دکتر گریگوری سی پتی در سال ۱۹۹۰ ساخته است و بر اساس روش خوداظهاری از سوی کارکنان تکمیل شد. ابعاد چهارگانه اخلاق کار از نظر پتی، عبارتند از: ۱. دلبستگی و علاقه به کار (۱۶ پرسش)، ۲. پشتکار و جدیت در کار (۱۲ پرسش)، ۳. روابط سالم و انسانی در محل کار (۱۴ پرسش)، ۳.

روح جمعی و مشارکت در کار (۸ پرسش).

در تحقیق انجام شده از سوی پتی در سال ۱۹۹۳ در ایالت جورجیا آمریکا روی ۸۳ هزار و ۷۰۷ نفر از دانش آموزان مؤسسات فنی و حرفه ای با عنوان «توسعه ابزاری به منظور ارزیابی اخلاق کاری» ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسش نامه ۰/۹۰ گزارش شده است. سیستمی و سلاجقه در سال ۱۳۸۹ در تحقیقی روی نمونه ۳۰۲ نفری از کارکنان سازمان های دولتی شهر کرمان با عنوان «بررسی رابطه میان اخلاق کاری و کیفیت خدمات در سازمان های دولتی شهر کرمان» آلفای کرونباخ تمام سوالات پرسش نامه اخلاق کاری پتی را در نتیجه بررسی و نظرخواهی از پنج نفر از استادان خبره ۰/۹۲ به دست آوردند. در این پژوهش آلفای کرونباخ برای تمام آیتم های پرسش نامه ۰/۸۴۳ محاسبه شد. همچنین مقدار آلفای کرونباخ برای ابعاد دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روحیه جمعی و مشارکت در کار، به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۸۳، ۰/۸۶۷ و ۰/۸۴۳ است [۲۲].

به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان از پرسش نامه عملکرد شغلی پاترسون که شامل ۱۵ جمله توصیفی است، استفاده شد. این پرسش نامه ۱۵ سؤال دارد که از طیف لیکرت چهارتایی از صفر تا ۳ تشکیل یافته است.

این پرسش نامه زیرمقیاس ندارد و برای محاسبه عملکرد شغلی یک فرد، نمره کلی که فرد در این پرسش نامه می گیرد ملاک محاسبات قرار می گیرد [۲۳]. سیاحی و شکرکن پایایی این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ و دونیمه سازی به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش داده اند. در پژوهش اصلانپور و همکاران پایایی پرسش نامه عملکرد شغلی از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد. روایی این مقیاس از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق ساخته نیز ۰/۶۱=۲ در سطح معنی داری ۰/۰۱ به دست آمد [۲۴].

بعد از ارائه توضیح و کسب رضایت از شرکت کنندگان در تحقیق، پرسش نامه ها به کارکنان داده شد. پس از تکمیل و جمع آوری و کنار گذاشتن موارد ناقص، تمام اطلاعات با استفاده از نسخه ۲۲ نرم افزار آماری SPSS تجزیه و تحلیل شد و با توجه غیرطبیعی بودن توزیع داده ها، از آزمون های ناپارامتری ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون یو من ویتنی استفاده شد.

یافته ها

بررسی مشخصات جمعیت شناختی تحقیق نشان داد میانگین سنی افراد پرسش شونده ۳۶/۵۴ سال بود، ۴۴ درصد این افراد را زنان و ۵۶ درصد را آقایان تشکیل می دادند، از نظر وضعیت تأهل ۲۵/۹ درصد مجرد و ۷۴/۱ درصد متأهل بودند، ۲۱/۷ درصد در دانشگاه، ۵۹/۸ درصد در بیمارستان رازی، ۱۳ درصد در بیمارستان

جدول ۱. رتبه‌های عملکرد شغلی کارکنان به تفکیک اطلاعات جمعیت‌شناختی

اطلاعات جمعیت‌شناختی	تعداد	میانگین رتبه‌ها
جنسیت	زن	۱۰۸
	مرد	۱۳۹
وضعیت تأهل	مجرد	۶۴
	متاهل	۱۸۴
محل خدمت	دانشگاه	۵۵
	بیمارستان رازی	۱۵۰
	بیمارستان رفیده	۳۲
	مرکز نظام مافی	۱۴
نوع خدمت	اداری	۱۲۴
	درمانی	۱۲۳
سطح تحصیلات	دیپلم و پایین‌تر	۶۰
	فوق دیپلم	۲۸
	لیسانس	۱۰۲
	فوق لیسانس و بالاتر	۵۹
نوع استخدام	رسمی	۱۱۱
	پیمانی	۸
	قراردادی	۹۹
	طرحی	۲۶

توانبخشی

درمانی بود.

با توجه به اینکه مقدار احتمال در آزمون نرمالیتی شیپروویلیک کمتر از ۰/۰۵ بود، داده‌ها توزیع طبیعی نداشت؛ بنابراین برای بررسی آماری از آزمون‌های ناپارامتری ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون یو من ویتنی استفاده شد.

همان‌طور که در **جدول شماره ۳** ملاحظه می‌شود، مقدار ضریب همبستگی بُعد دل‌بستگی به کار با عملکرد شغلی ۰/۵۶۳، مقدار ضریب همبستگی بُعد پشتکار اخلاق کار با عملکرد شغلی ۰/۵۶۹، مقدار ضریب همبستگی بُعد روابط سالم اخلاق کار با عملکرد شغلی ۰/۵۱۲ و مقدار ضریب همبستگی بُعد روح جمعی اخلاق کار با عملکرد شغلی ۰/۵۷۰ و مقدار احتمال آن‌ها کمتر از ۰/۰۰۱ است؛ بنابراین بین همه ابعاد اخلاق کاری و عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و با توجه به اینکه در همه ابعاد ضریب همبستگی بیشتر از ۰/۵۰ است، قدرت رابطه نیز قوی است.

رفیده و ۵/۵ درصد در مرکز نظام مافی خدمت می‌کردند. ۵۰/۸ درصد از پاسخ‌دهندگان پست اداری و ۴۹/۲ درصد پست درمانی داشتند. از نظر سطح تحصیلات، ۲۳/۸ درصد مدرک تحصیلی دیپلم و پایین‌تر، ۱۱/۵ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۴۱/۳ درصد مدرک تحصیلی لیسانس و ۲۳/۴ درصد مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر داشتند. بیشترین فراوانی مربوط به گروه تحصیلی لیسانس بود. وضعیت استخدامی پرسش‌شونده‌ها در چهار گروه دسته‌بندی شد که ۴۴/۹ درصد به صورت رسمی، ۲/۲ درصد پیمانی، ۴۱/۳ درصد قراردادی و ۱۰/۵ درصد طرحی بودند. بیشترین فراوانی مربوط به کارکنان رسمی بود.

همان‌طور که در **جدول شماره ۱** مشاهده می‌شود، میانگین رتبه عملکرد شغلی کارکنان در زنان بیشتر از مردان، در متاهلان بیشتر از مجردان و در کارکنان اداری بیشتر از کارکنان درمانی بود. همان‌طور که در **جدول شماره ۲** اشاره شده است، میانگین رتبه اخلاق کاری در زنان بیشتر از مردان، در متاهلان بیشتر از مجردان و در کارکنانی که پست اداری داشتند بیشتر از کارکنان

جدول ۲. رتبه‌های اخلاق کاری به تفکیک اطلاعات جمعیت‌شناختی

میانگین رتبه‌ها	تعداد	اطلاعات جمعیت‌شناختی	
۱۲۷/۶۳	۱۰۸	زن	جنسیت
۱۲۳/۳۹	۱۳۹	مرد	
۱۱۵/۲۶	۶۴	مجرد	وضعیت تأهل
۱۲۹/۴۲	۱۸۴	متاهل	
۱۲۸/۶۶	۵۵	دانشگاه	محل خدمت
۱۲۵/۰۸	۱۵۰	بیمارستان رازی	
۱۳۱/۵۶	۳۲	بیمارستان رفیده	
۱۳۵/۱۳	۱۴	مرکز نظام مافی	
۱۳۲/۵۰	۱۲۴	اداری	نوع خدمت
۱۱۶/۷۶	۱۲۳	درمانی	
۱۲۴/۷۶	۶۰	دیپلم و پایین‌تر	سطح تحصیلات
۱۳۲/۶۲	۲۸	فوق دیپلم	
۱۳۷/۸۷	۱۰۲	لیسانس	
۱۲۶/۹۸	۵۹	فوق لیسانس و بالاتر	
۱۲۷/۳۵	۱۱۱	رسمی	نوع استخدام
۱۰۱/۶۲	۸	پیمانی	
۱۳۲/۲۵	۹۹	قراردادی	
۱۱۸/۴۴	۲۶	طرحی	

توانبخشنی

شغلی افراد متأهل بیش از افراد مجرد است که با یافته‌های بخشی و همکاران همسو است [۲۶]. میانگین رتبه عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان رفیده از سایر مراکز بیشتر است، میانگین رتبه عملکرد شغلی کارکنان معاونت آموزش در ستاد دانشگاه از سایر معاونت‌ها بیشتر است. میانگین رتبه عملکرد شغلی کارکنان اداری بیشتر از کارکنان درمانی است، میانگین رتبه عملکرد شغلی کارکنانی که مدرک فوق دیپلم دارند بیشتر از دیگران بود که با یافته‌های پژوهش سعیدیان و همکاران مغایر بود [۲۵] و میانگین رتبه عملکرد شغلی کارکنان رسمی بیشتر از دیگران بود.

بحث

این پژوهش با هدف تبیین رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه در سال ۱۳۹۶ انجام شد.

نتایج این پژوهش درباره رابطه بین اطلاعات جمعیت‌شناختی با میانگین رتبه عملکرد شغلی کارکنان نشان داد میانگین رتبه عملکرد شغلی زنان بیشتر از مردان است که با نتایج پژوهش سعیدیان و همکاران، مغایرت دارد [۲۵]. میانگین رتبه عملکرد

جدول ۳. بررسی رابطه بین ابعاد اخلاق کاری با عملکرد شغلی

عملکرد شغلی	دلبستگی و علاقه به کار	پشتکار و جدیت در کار	روابط سالم در کار	روح جمعی و مشارکت در کار
ضریب همبستگی	۰/۵۶۳	۰/۵۶۹	۰/۵۱۲	۰/۵۷۰
مقدار احتمال	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

توانبخشنی

تلطیف می‌شود و بر کیفیت عملکرد آن‌ها می‌افزاید.

تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد اخلاق کاری بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. یافته‌های این مطالعه با نتایج تحقیقات ابراهیم‌پور [۱۰]، اندام و همکاران [۱۹] و نظام بن صلاح‌الدین و همکاران [۲۲] همسو بود. از آنجایی که دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه آن که وظیفه تربیت نیروی انسانی متخصص در حوزه توانبخشی، رفاه و سلامت اجتماعی و سلامت و ارائه خدمات به افراد توان‌جو را دارند، مدیران این دانشگاه برای افزایش سطح عملکرد شغلی کارکنان خود باید به جنبه‌های اخلاقی کارکنان توجه جدی کنند و سعی در افزایش سطح اخلاقی کارکنان خود داشته باشند.

نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل نهایی یافته‌های پژوهش نشان داد اخلاق کاری بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. از آنجایی که یکی از عواملی که به مزیت رقابتی برای دانشگاه منجر می‌شود وجود چارچوبی منسجم از اصول اخلاق یا منشور اخلاقی در دانشگاه و مراکز تابعه است، رعایت اخلاق در دانشگاه، امری لازم و ضروری است؛ بنابراین، برای اینکه دانشگاه از یک سو دچار تعارض نشود و از سوی دیگر، بتواند با تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت را تضمین کند، لازم است این مراکز میزان عملکرد خود را به دقت اندازه‌گیری کنند و آن را به طور مستمر پایش و سنجش کنند؛ بنابراین در راستای ارتقای عملکرد شغلی کارکنان و بهبود وضعیت اخلاق کاری پیشنهاد می‌شود مشاغل کارکنان مطابق با مدرک تحصیلی‌شان باشد و در بدو و حین خدمت، آموزش‌ها و مشوق‌های لازم اعمال شود. همچنین برای تقویت روح جمعی و مشارکت در کار، تیم‌های مختلف حل مسئله در حوزه‌های مختلف درمانی و اداری تشکیل و روابط اجتماعی و انسانی بین کارکنان در زمینه‌های شغلی قوی‌تر شود تا خدمات با دقت و سرعت بیشتری به دانشجویان و توان‌جویان ارائه شود.

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به نبود همکاری مناسب برخی از پرسنل در پژوهش، نبود صراحت و صداقت در برخی از پرسنل در پاسخگویی و تکمیل سؤالات اشاره کرد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

کمیته اخلاق دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی این مطالعه را تأیید کرد (کد اخلاق: IR.USWR.REC.1396.305). در این پژوهش به تمام شرکتکنندگان هدف مطالعه شرح داده شد و برای شرکت در مطالعه از آنها موافقت آگاهانه گرفته شد.

همچنین نتایج این پژوهش درباره رابطه بین اطلاعات جمعیت‌شناختی با میانگین رتبه اخلاق کاری کارکنان نشان داد در میان ابعاد مختلف اخلاق کاری، روح جمعی در بین بانوان بیشترین میانگین رتبه را دارد و روابط سالم در بین مردان بیشترین میانگین رتبه را داشت که با یافته‌های پژوهش توسلی و همکاران مبنی بر اینکه جنسیت تأثیری بر اخلاق کار و ابعاد چهارگانه‌اش ندارد، مغایر بود. میانگین نمره اخلاق کاری در افراد متأهل بیشتر از افراد مجرد بود که با یافته‌های پژوهش توسلی و همکاران مغایرت دارد [۲۷]، میانگین نمره اخلاق کار در مرکز نظام مافی بیشترین بود و کارکنان رسمی در بیشتر ابعاد مختلف اخلاق کاری بیشترین میانگین رتبه‌ها را داشتند.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از این پژوهش، بین بُعد دلبستگی به کار و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد که با یافته‌های کاملی و همکاران [۱۷]، سلاجقه و سیستانی ختامان [۲۸] و بایی و همکاران [۲۹] همسو است و یافته‌های این مطالعه را در این زمینه تأیید و تقویت می‌کند. از این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت هرچه کارکنان با دلبستگی و علاقه بیشتری در حرفه و شغل سازمانی خویش تلاش کنند، خدمات ارائه‌شده، صحیح‌تر و با دقت و سرعت بیشتری همراه خواهد بود.

در این پژوهش بین بُعد پشتکار و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد که با یافته‌های کاملی و همکاران [۱۷] بایی و همکاران [۲۹] و سلاجقه و سیستانی ختامان [۲۸] همسو و مطابق است و با یافته‌های پژوهش مقیمی خراسانی مغایرت دارد [۳۰]. از این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت هرچه کارکنان با پشتکار و تلاش بیشتر در کار جدید به خرج دهند و از تجربیات شغلی و سازمانی خود در مسیر ارتقای خدمت‌رسانی به توان‌جویان و دانشجویان استفاده کنند، مطمئناً رضایت این افراد را به دنبال خواهند داشت. از دیگر یافته‌های این پژوهش این بود که بین بُعد روابط سالم و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد که با یافته‌های کاملی و همکاران [۱۷] و مقیمی خراسانی مغایر است [۳۰] و با نتایج سلاجقه و سیستانی ختامان و بایی و همکاران [۲۹] همسو است. از این یافته‌ها نتیجه‌گیری می‌شود که هرچه روابط اجتماعی و انسانی بین کارکنان در زمینه‌های شغلی قوی‌تر شود، هماهنگی بین آن‌ها افزایش می‌یابد و خدمات با دقت و سرعت بیشتری به مشتریان ارائه خواهد شد و تأثیر شگرفی بر عملکرد کارکنان خواهد گذاشت.

همچنین یافته‌ها بیانگر این بود که بین بُعد روح جمعی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد که با یافته‌های کاملی و همکاران [۱۷]، مقیمی خراسانی [۳۰] و سلاجقه و سیستانی ختامان همسو است [۲۸] و با این یافته‌ها تأیید و تقویت می‌شود؛ بنابراین هرچه کارکنان به صورت مشارکتی در ارائه خدمات به مشتریان یاری رسانند و همکاری مشترک بین آن‌ها نظم و انضباط کاری مناسبی داشته باشد فضای رضایت شغلی بیشتر

حامی مالی

این مقاله بخشی از پایان نامه نویسنده اول در مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت توان بخشی است که با حمایت دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی اجرا شده است.

مشارکت نویسندگان

مشارکت نویسندگان به شرح زیر است: ایده سازی: محمدعلی حسینی و مسعود ثاقب؛ مفهوم سازی: کیانوش عبدی؛ روش شناسی: کیانوش عبدی و محمدعلی حسینی؛ تحلیل و تحقیق و بررسی: کیانوش عبدی، مسعود ثاقب و علی اکبر بیگلریان؛ بررسی منابع: مسعود ثاقب؛ نگارش پیش نویس، ویراستاری و نهایی سازی: مسعود ثاقب و کیانوش عبدی؛ نظارت: کیانوش عبدی؛ مدیریت پروژه: کیانوش عبدی.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می دانند از ریاست دانشگاه و مدیران ستادی و مدیران مراکز تابعه دانشگاه و کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی تشکر کنند.

References

- [1] Ghahramani M, Abolghasemi M, Arefi M, Khatami M. [Examine organizational health at Shahid Beheshti University (Persian)]. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*. 2012; 4(10):13-30.
- [2] Barati Ahmadabadi H, Oreizi HR, Nouri A. [Relationship between organization climate and work conscientiousness with job performance (Persian)]. *Journal of Applied Psychology*. 2010; 4(1):81-65.
- [3] Ziyae B, Mohammad Mobaraki MH, Saeediyoun M. [The effects of psychological capital on organizational performance with an emphasis on the mediatory role of innovation in information technology: A case study of the branches of agriculture bank in Tehran (Persian)]. *Innovation Management*. 2014; 3(4):77-100.
- [4] Jalali A, Rohollahi A. [The impact of transformational leadership on the job function of the faculty with the mediation of job conf (Persian)]. *Journal of Public Administration*. 2016; 6(17-18):1-16.
- [5] Kavousy K. [Assessing the relationship between social capital and occupational activity (Case of study: employees in Islamic Azad University East Tehran Branch) (Persian)]. *Iranian Social Development Studies*. 2015; 7(4):85-104.
- [6] Ahadi B, Fathi A, Abdolmhamadi K. [Investigating psychological factors affecting job performance of police command staff (Persian)]. *Journal of Law Enforcement, East Azarbaijan*. 2014; 4(15):78-63.
- [7] Sajjadi N, Omid A. [Factors influencing job performance of staff experts of P.E. Organization (Persian)]. *Harakat*. 2009; 38:81-93.
- [8] Taheri Attar G, Naieni MA, SeydSalehi SS, Khezri A. [Ethical leadership facilitates the realization of good governance (Case study: Tehran municipality) (Persian)]. *Journal of Public Organizations Management*. 2017; 6(1):115-30.
- [9] Khayat Moghadam S, Tabatabaei Nasab M. [Components of professional ethics in management (Persian)]. *International Journal of Ethics and Society*. 2016; 11(1):127-36.
- [10] Taheri Z. [Relationship between work ethic and staffs, quality of services gap rehabilitation centers in Isfahan welfare organization (Persian)] [MSc. thesis]. Tehran: University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences; 2015.
- [11] Bayat M. [Explaining professional ethics in the organization (Persian)]. Paper presented at the Third International Conference on Accounting and Management; 2 November 2014; Tehran, Iran.
- [12] Enayati T, Behnamfar R, Esfandiari S. [The relationship between work ethics and organizational commitment among nurses in hazrat Fatemeh Zahra Hospital in Sari (Persian)]. *Breeze of Health*. 2014; 2(2):50-5.
- [13] BakhshChenari A, Eydi H, Abbasi H. [Analyze relationship between organizational forgetting and agility with organizational performance (Case study: Yoths and Sport Ministry) (Persian)]. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2015; 13(4):96-87.
- [14] Khoddami S, Osanloo B. [Designing ethical behavior model of employees with emphasis on the role of ethical values of organization (Persian)]. *Ethics in Science and Technology*. 2015; 10(1).
- [15] Niazazari K, Enayati T, Behnamfar R, Kahroodi Z. [Relationship between professional ethics and job commitment (Persian)]. *Iran Journal of Nursing*. 2014; 27(87):34-42. [DOI:10.29252/ijn.27.87.34]
- [16] Sheikhzakaryaie N, AtashzadehShoorideh F. The relationship between professional ethics and organizational commitment of faculty members in Kurdistan University Of Medical Sciences. *Advances in Nursing & Midwifery*. 2016; 25(91):21-30.
- [17] Kameli M, Zabet M, Mohebbi K. [A survey on the relationship between job ethics and job performance among employees in the Abhar healthcare network (Persian)]. *Development of Human Resources Management and Support*. 2015; 36(10):17-34.
- [18] Sharifi NS, Shahtalebi B. [Investigation of the relationship between dimension of psychological capital with organizational commitment and job performance (Persian)]. *Social Welfare*. 2015; 15(59):119-48.
- [19] Andam R, Montazeri A, Abavisani A. [The relationship between work ethic, job commitment and job performance among employees of the offices of sport and youth in Khorasan Razavi Province (Persian)]. *Contemporary Research in Sport Management*. 2015; 5(10):61-72.
- [20] Moeidfard S. [Work ethics among state office employees of the Tehran Provincial administration (Persian)]. *Social Welfare*. 2007; 6(23):321-44.
- [21] Salahudina SNb, Alwia MNRb, binti SS, Baharuddina, Halimata SSb. The relationship between work ethics and job performance. Paper presented at: 3rd International Conference on Business and Economics. 21-23 September 2016; Johor Bahru.
- [22] Sezavar H, Kavari H, Hatamizadeh N, Torabi S. [Investigating the status of work ethics among rehabilitation-therapeutic centers of Tehran University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences in 2013 (Persian)]. *Woman and Family Studies*. 2011; 6(21):87-101.
- [23] Vosoughi Niri A, Ruhollahi A, Mohmmad Hosein H. [A survey of effect of job stress on general health and job performance on Air Traffic Controllers (ATC) (Persian)]. *Iran Occupational Health Journal*. 2016; 13(1):47-57.
- [24] Aslanpoor JM, Shahbazi F, Maleki R. [The relationship between vigor, health and job performance in employees Of The Industrial Company, Ahvaz (Persian)]. *Journal of Social Psychology*. 2012; 7(21):65-73.
- [25] Saeedian H, Mahmoodi M, Haghghat S. Comparison of job performance of male and female employees of Fars Telecommunication Company. Paper presented at: 2nd International Conference on Humanities, Psychology and Social Sciences. 15 March 2016; Istanbul, Turkey.
- [26] Bakhshi E, Kalantari R. [Investigation of quality of work life and its relationship with job performance in health care workers (Persian)]. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*. 2017; 3(4):31-7. [DOI:10.21859/johe-03044]

- [27] Tavassoli G, Nahavandi M. [A study on work ethic (Persian)]. *Women in Development & Politics*. 2008; 6(3):39-60.
- [28] Sistani F, Salajighe S. [Investigating the relationship between work ethics and service quality in government organizations in Kerman (Persian)]. Paper Presented at: National Conference on Management and Leadership Challenges in Iranian Organizations. 24 July 2010; Isfahan, Iran.
- [29] Ahadollah B, Jvad M. [Relationship between job ethics and job performance of employees at the institute of fisheries research of the country (Persian)]. 2nd International Conference on Accounting, Economics and Financial Management. 18 June 2016; Shahrekord, Iran.
- [30] MoghimiKhorasani A. [Relationship between work ethic and creativity of employees (Persian)]. *Ethics in Science and Technology*. 2016; 10(3):92-85.

Archive of SID