

## Original article

## Investigating the Relationship between Professional Ethics and Job Performance of Employees in Selected Educational Hospitals of Yazd in 2021

Roohollah Askari<sup>1</sup>Fatemeh Shamsaddin<sup>2</sup>Arefeh Dehghani Tafti<sup>3</sup>Hasan Jafari<sup>4\*</sup>

- 1- Associate Professor of Health Care Management, Health Policy and Management Research Center, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran
- 2- BSc in Health Care Management, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran
- 3- School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran
- 4- Assistant Professor of Health Policy, Health Policy and Management Research Center, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

\*Corresponding author: Hasan Jafari, Health Policy and Management Research Center, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

Email: Jafary\_h@yahoo.com

Received: 23 February 2022

Accepted: 23 May 2022

### ABSTRACT

**Introduction and purpose:** Job performance is the most critical organizational issue determining the survival or dissolution of an organization. Professional ethics are among the major factors promoting job performance. Since professional ethics and job performance contribute greatly to the enhancement of productivity, the present study aimed to assess the relationship between professional ethics and job performance of staff in selected hospitals of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in 2021.

**Methods:** This applied research was conducted based on a descriptive cross-sectional design conducted on 180 employees of selected hospitals in 2022. The subjects were randomly selected and administered the Work Ethic Questionnaire of Gregory, C., Petty, and Job Performance Questionnaire by Patterson. Data were analyzed in SPSS software (version 16) using Kruskal-Wallis and Mann-Whitney tests.

**Results:** The results pointed to a positive and significant relationship between professional ethics and job performance. The correlation coefficients of "interest in work", "perseverance", "healthy relationships", "collective spirit and participation in work" were reported as 0.355, 0.551, 0.483, and 0.386, respectively. Demographic variables (marriage, education, age, and professional experience) showed a significant relationship with professional ethics, and demographic variables (gender, marriage, age, and work experience) were correlated with job performance.

**Conclusion:** As evidenced by the findings of this study, the promotion of ethics can increase employees' job performance. Since job performance directly improves organizational productivity, these two variables deserve assiduous attention.

**Keywords:** Hospital management, Hospital staff, Job performance, Productivity improvement, Professional, Work ethics

► **Citation:** Askari R, Shamsaddin F, Dehghani Tafti A, Jafari H. Investigating the Relationship between Professional Ethics and Job Performance of Employees in Selected Educational Hospitals of Yazd in 2021. Journal of Health Research in Community. Summer 2022;8(2): 39-49.

## مقاله پژوهشی

## بررسی رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان‌های منتخب آموزشی شهر یزد در سال ۱۴۰۰

## چکیده

روح اله عسکری<sup>۱</sup>  
فاطمه شمس الدین<sup>۲</sup>  
عارفه دهقانی تفتی<sup>۳</sup>  
حسن جعفری<sup>۴\*</sup>

**مقدمه و هدف:** عملکرد شغلی حیاتی‌ترین مسئله سازمان است که بقا یا انحلال سازمان به آن بستگی دارد. یکی از عوامل ارتقای عملکرد شغلی، اخلاق کاری است. از آنجا که اخلاق کاری و عملکرد شغلی از مباحث جدایی‌ناپذیر در بهبود بهره‌وری هستند، پژوهش حاضر رابطه اخلاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد را در سال ۱۴۰۰ بررسی کرده است.

**روش کار:** این پژوهش کاربردی، توصیفی-همبستگی و مقطعی بود که روی ۱۸۰ نفر از کارکنان بیمارستان‌های منتخب آموزشی شهر یزد انجام شد. اعضای نمونه به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسش‌نامه اخلاق کاری Petty و عملکرد شغلی پاترسون در اختیار آن‌ها قرار گرفت. داده‌ها با نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ و آزمون‌های من‌ویتنی و کروسکال والیس تحلیل شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد میان ابعاد اخلاق کاری و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که شامل علاقه به کار ۰/۳۵۵، پشتکار ۰/۵۵۱، روابط سالم ۰/۴۸۳ و روح جمعی و مشارکت در کار ۰/۳۸۶ بود. میان متغیرهای دموگرافیک (تأهل، میزان تحصیلات، سن و سابقه کار) با اخلاق کاری و متغیرهای دموگرافیک (جنسیت، تأهل، سن و سابقه کار) با عملکرد شغلی رابطه معناداری مشاهده شد ( $P > 0/05$ ).  
**نتیجه‌گیری:** افزایش اخلاقیات باعث افزایش عملکرد شغلی می‌شود و چون عملکرد شغلی موجب ارتقای بهره‌وری سازمان و رسیدن به اهداف می‌شود، ضرورت توجه به این متغیرها انکارناپذیر است.

**کلمات کلیدی:** اخلاق کاری، ارتقای بهره‌وری، عملکرد شغلی، کارکنان بیمارستان، مدیریت بیمارستان

۱. دانشیار، دکترای تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت و سیاستگذاری سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی، یزد، ایران
۲. دانش آموخته‌ی کارشناسی مدیریت بهداشتی درمانی، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی، یزد، ایران
۳. دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی، یزد، ایران
۴. استادیار، دکترای تخصصی سیاست‌گذاری سلامت، مرکز تحقیقات مدیریت و سیاستگذاری سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی، یزد، ایران

\* نویسنده مسئول: حسن جعفری، مرکز تحقیقات مدیریت و سیاستگذاری سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی، یزد، ایران

Email: Jafary\_h@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۲

◀ **استناد:** عسکری، روح اله؛ شمس الدین، فاطمه؛ دهقانی تفتی، عارفه؛ جعفری، حسن. بررسی رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان‌های منتخب آموزشی شهر یزد در سال ۱۴۰۰. مجله تحقیقات سلامت در جامعه، تابستان ۱۴۰۱، ۸(۲): ۳۹-۴۹.

## مقدمه

حیات سازمان‌ها به حیات انسان‌ها وابسته است. انسان در قالب سازمان روح می‌دمند و باعث حرکت سازمان می‌شود.

حال این پرسش مطرح می‌شود که اخلاق چیست. اخلاق مجموعه‌ای از هنجارهای رفتاری و ارزش‌های فردی و معیاری برای قضاوت افراد است [۳]. مقصود از اخلاق کاری (Work ethics) مجموعه قواعدی است که داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت حین کار رعایت می‌شود، بدون اینکه الزام خارجی وجود داشته باشد و لزوماً در صورت تخلف، مجازات قانونی ندارد [۱۶]. اخلاق یعنی رعایت اصول و ارزش‌ها مبتنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است [۱۵]. Bacon اخلاق کاری را این‌گونه تعریف می‌کند: «اخلاق کار در بهترین شکل خود به دیدگاه درونی کردن کار مثل یک حالت طبیعی و نظارت کردن بر توانایی‌ها و انرژی‌های فرد اشاره دارد» [۱۷].

از نظر Petty اخلاق کار چهار بعد دارد که عبارت‌اند از: دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار [۱۷، ۱۸]. مطالعه کتب تاریخ‌شناسی نشان می‌دهد اخلاق کاری در تمدن یونان و ایران وجود داشته است [۱۷، ۱۹]. بیشتر پژوهش‌هایی که در زمینه اخلاق کار انجام شده در کشورهای غربی بوده است و بیشتر به اخلاق کار پروتستانی مربوط است [۱، ۲]. اخلاق کاری پروتستان بر اجتناب از اتلاف زمان، اولویت داشتن کار به‌عنوان جزء اصلی در زندگی، تمایل به کار به جای فراغت، اخلاقی بودن کارها و خوداتکایی توجه می‌کند [۲۰].

درحالی‌که در جهان غرب حیطه‌ای با عنوان اخلاق کاری در حوزه مدیریت وجود دارد؛ اما متأسفانه در جامعه سازمانی ما کمتر بدین موضوع توجه می‌شود [۲۱]. به همین علت یکی از عوامل کاهنده بهره‌وری در ایران، ضعف فرهنگ و اخلاق کاری است [۲۲]. ضعف در اخلاقیات باعث کاهش ارتباطات می‌شود و انرژی سازمان را به انرژی منفی تبدیل می‌کند [۲۳]. به همین دلیل داشتن اخلاق کاری یک مزیت رقابتی در سازمان است و در فعالیت‌ها و نتایج سازمان مؤثر است، تنش‌های سازمان را کاهش می‌دهد و در تحقق اهداف کمک می‌کند [۱۶].

بدون انسان، سازمان مفهوم نخواهد داشت و اداره آن میسر نخواهد بود [۱]. از این‌رو، هر سازمان کارکنانش را به‌عنوان دارایی ارزشمند و سرمایه اصلی می‌شناسد [۲، ۳]. از آنجاکه مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان بهبود عملکرد کارکنان و سازمان است، امروزه جایگاه عملکرد شغلی تا حدی اهمیت یافته است که تمام ابعاد زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد [۴، ۵]. همچنین بهبود عملکرد شغلی از اساسی‌ترین مسائلی است که مدیران برای افزایش بهره‌وری در مقابل دارند [۶].

در تعریفی ساده از عملکرد شغلی (Job performance) می‌توان گفت که عملکرد شغلی رفتارهایی است که افراد در مشاغل خود انجام می‌دهند و از نظر سازمان، وظایف رسمی افراد است که بدین وسیله حقوق و مزایا دریافت می‌کنند [۷]. شمر هورن بیان می‌کند که عملکرد شغلی نتایج کیفی و کمی به‌دست آمده بعد از انجام و تکمیل وظایف محوله توسط فرد یا گروهی از افراد است [۸].

عملکرد شغلی دو مؤلفه دارد؛ مؤلفه اول عملکرد وظیفه‌ای (Functional performance) است که شامل الزامات شغلی و اهداف سازمان است (مثل ارائه خدمات یا فروش کالاها). مؤلفه دوم عملکرد زمینه‌ای (Background performance) است که در آن فعالیت‌ها غیررسمی و تعریف نشده قرار دارند (مثل پشتیبانی و کار تیمی) [۹-۱۱]. همچنین دو عامل اساسی وجود دارند که بر عملکرد تأثیر می‌گذارند که عبارت‌اند از: توان و تمایل. توان شامل دانش، مهارت و تجربه است. تمایل شامل انگیزش، علاقه، تعهد و اعتماد است [۱۲]. از آنجاکه عملکرد شغلی حیاتی‌ترین مسئله هر سازمان است، پژوهش‌های متعددی را می‌طلبد؛ زیرا ارتقای عملکرد شغلی باعث افزایش بهره‌وری می‌شود و عملکرد به‌تنهایی موجب بقا یا انحلال سازمان می‌شود [۱۳، ۱۴]. یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در موفقیت سازمان، مبحث اخلاق است [۱۱]. ضعف در اخلاقیات باعث افزایش هزینه‌های عملکرد می‌شود که به شکل بهره‌وری کم، کندی پویایی، نبود شفافیت و ارتباطات نامنظم خود را نشان می‌دهد [۱۴، ۱۵].

Miller و Woehr در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که کارکنان با اخلاق کاری دل‌بستگی شغلی، تعهد سازمانی، خوشنودی شغلی و عملکرد بیشتری دارند [۲۴]. به دلیل افزایش رقبای کاری و سیستم‌های مدیریت، کیفیت کار کارکنان و کارمندان اهمیت یافته است. به همین دلیل نیاز به اخلاق کاری در سازمان‌های مختلف بیش از پیش احساس می‌شود [۲۵]. پژوهش‌های گذشته بیشتر ارتباط بین اخلاق و موضوعاتی چون فرسودگی شغلی (۱)، تغییر شغلی (۲)، رضایت شغلی (۳)، ویژگی شغلی (۸)، نحوه ارائه خدمات (۱۵)، انگیزش شغلی (۱۶)، رفتار شهروندی سازمانی (۱۷)، درگیری شغلی (۱۸) و کیفیت زندگی کاری (۲۳) را بررسی کرده‌اند و در زمینه اخلاق کاری و عملکرد شغلی پژوهش‌های اندکی انجام شده است [۱۸-۱۵، ۸، ۳-۱].

بنابراین، سازمان‌های بهداشتی درمانی به علت رسالت خود به اخلاق کاری نیازمند هستند و از آنجا که بیمارستان‌ها متصدیان مهم و کلیدی ارائه خدمات بهداشتی-درمانی هستند، ضرورت پژوهشی در این زمینه احساس می‌شود. از این رو این پژوهش در زمینه رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان در بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد انجام شد.

## روش کار

پژوهش حاضر کاربردی-توصیفی و از نوع همبستگی بود که به صورت مقطعی در سال ۱۴۰۰ روی کارکنان بالینی (کلینیکی و پاراکلینیکی) و غیربالینی (اداری و پشتیبانی) بیمارستان‌های منتخب آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد انجام شد. یکی از اهداف این پژوهش، مقایسه متغیرهای اصلی بین بیمارستان‌های مرکز استان و سایر شهرستان‌ها بود؛ بنابراین، سه بیمارستان دولتی ولیعصر بافق، شهید بهشتی تفت و فاطمه الزهرا مهریز به عنوان بیمارستان شهرستان و سه بیمارستان شهید رهنمون،

شهدای محراب و افشار یزد به عنوان منتخبی از بیمارستان‌های آموزشی مرکز استان انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب بود که بر اساس سهم هر کدام از دو گروه بالینی و غیربالینی در جامعه اولیه، میزان نمونه و سهم هر کدام مشخص شد. حجم نمونه با توجه به ضریب همبستگی ۰/۳۱، سطح اطمینان ۹۵ درصد، توان ۸۰ درصد و ریزش ۱۰ درصد برآورد شد. با توجه به موارد فوق، حداقل ۸۸ نمونه لازم بود، اما برای تحکیم پژوهش و قابلیت استناد ۱۸۰ نفر از کارکنانی انتخاب شدند که حداقل یک سال سابقه کار داشتند.

ابزار این پژوهش پرسش‌نامه اخلاق کاری Petty و پرسش‌نامه عملکرد شغلی پاترسون است. پرسش‌نامه Petty (۱۹۹۰) شامل ۲۳ پرسش مربوط به علاقه به کار (۶ پرسش)، پشتکار در کار (۶ پرسش)، روابط انسانی در کار (۶ پرسش)، مشارکت در کار (۵ پرسش) است. این پرسش‌نامه با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (کاملاً مخالف، مخالف، تا حدی موافق، موافق، کاملاً موافق) نمره‌گذاری می‌شود. برای طبقه‌بندی وضعیت اخلاق کاری نمرات به سه دسته کم (نمره کمتر از ۵۴)، متوسط (نمره بین ۵۴ تا ۸۶) و زیاد (نمره بیشتر از ۸۶) تقسیم‌بندی شده است. سیستانی و سلاجقه در سال ۱۳۸۹ در تحقیقی، آلفای کرونباخ تمام سؤالات پرسش‌نامه اخلاق کاری Petty را در نتیجه بررسی و نظرخواهی از ۵ نفر از استادان خبره، ۰/۹۲ گزارش کردند. در این پژوهش آلفای کرونباخ برای تمام آیتم‌های پرسش‌نامه 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، ۰/۸۶ و ۰/۸۴ به دست آمد [۱۱].

پرسش‌نامه پاترسون در قالب ۱۵ گویه به بررسی عملکرد شغلی می‌پردازد و بر اساس مقیاس چهارگزینه‌ای لیکرت (به ندرت، گاهی، اغلب، همیشه) تنظیم شده است. حداقل نمره ۱۵ و حداکثر آن ۶۰ است. هرچه نمره به ۶۰ نزدیک‌تر باشد،

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد مشخصات دموگرافیک کارکنان بیمارستان‌های منتخب

متغیر	درصد فراوانی
نام بیمارستان	رهنمون ۲۹/۸
	افشار ۲۸/۷
	شهدای محراب ۳/۹
	ولیعصر ۲۹/۳
	فاطمه‌الزهرا ۵/۰
جنسیت	شهید بهشتی ۳/۳
	مرد ۳۲/۶
مدرک تحصیلی	زن ۶۷/۴
	دکتر ۶/۶
	کارشناسی ارشد ۱۲/۲
	کارشناسی ۶۵/۲
تأهل	کارדانی و دیپلم ۱۶/۰
	متأهل ۸۷/۸
نوع استخدام	مجرد ۱۲/۲
	رسمی ۳۱/۵
	پیمانی ۱۳/۳
	قراردادی ۲۸/۷
حیطه کاری	سایر ۲۶/۵
	بالینی ۵۸/۶
	غیربالینی ۴۱/۴
بخش بیمارستان	کلینیکی ۵۰/۳
	پاراکلینیکی ۱۶/۰
	اداری ۲۶/۰
	پشتیبانی ۷/۷

عملکرد مطلوب‌تر است. سیاحی و شکرکن پایایی این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ و به روش دونیمه‌سازی به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش دادند. در پژوهش اصلان‌پور و همکاران پایایی پرسش‌نامه عملکرد شغلی از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد. روایی این مقیاس از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق‌ساخته ۰/۶۱ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ به دست آمد [۱۱].

به دلیل شرایط کرونایی و پرمخاطره بودن ابتلا به آن، پرسش‌نامه الکترونیکی طراحی شده بین کارکنان بیمارستان‌ها توزیع شد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی با نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ تجزیه و تحلیل شد. این نتایج در قالب آزمون‌های من‌وینتی و کروسکال والیس حاصل شد.

#### یافته‌ها

در جدول ۱، توزیع فراوانی مشخصات دموگرافیک کارکنان بیمارستان‌های منتخب آمده است. همان‌طور که دیده می‌شود، بیشترین میزان مشارکت در بیمارستان شهید رهنمون یزد و ولیعصر بافق بوده است. ۶۲/۴ درصد از شرکت‌کنندگان در بیمارستان‌های مرکز استان یزد و ۳۷/۶ درصد در بیمارستان‌های سایر شهرستان‌ها بودند. میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۳۵/۵۲ سال و میانگین سابقه کار آنان ۲۹/۱۱ سال است.

در جدول ۲، میانگین اخلاق کاری و عملکرد شغلی تعیین شده است. Petty در پرسش‌نامه خود برای طبقه‌بندی وضعیت اخلاق کاری، نمرات را به سه دسته کم (نمره کمتر از ۵۴)، متوسط (نمره بین ۵۴ تا ۸۶) و زیاد (نمره بیش از ۸۶) تقسیم کرده است؛ بنابراین، میانگین نمره اخلاق کاری تمام بیمارستان‌ها زیاد است. میانگین رتبه اخلاق کاری کارکنان مرد بیشتر از زن، کارکنان متأهل بیشتر از مجرد و کارکنان دارای مدرک تحصیلی دکترا بیشتر از سایر مقاطع بود. میانگین اخلاق کاری در کارکنان رسمی بیشتر

جدول ۲: تعیین میانگین اخلاق کاری و عملکرد شغلی

متغیر	میانگین اخلاق کاری	میانگین عملکرد شغلی
رهنمون	۹۰/۳۵	۷۷/۱۹
افشار	۹۴/۷۳	۱۰۳/۱۷
شهادای محراب	۱۰۲/۷۱	۱۰۴/۳۶
ولیعصر	۸۶/۳۸	۸۵/۵۲
فاطمه الزهرا	۶۹/۰۴	۱۱۱/۸۳
شهید بهشتی	۱۲۴/۵۸	۱۱۱/۴۲
مرد	۹۰/۰۴	۷۹/۰۸
زن	۹۱/۴۶	۹۶/۷۷
دکتر	۱۱۴/۹۶	۹۵/۵۸
کارشناسی ارشد	۱۰۶/۲۳	۹۴/۷۰
کارشناسی	۸۱/۱۴	۸۵/۹۷
کارردانی و دیپلم	۱۰۹/۶۶	۱۰۶/۷۶
متأهل	۹۳/۸۴	۹۳/۹۱
مجرد	۷۰/۴۵	۶۹/۹۵
رسمی	۱۰۱/۳۹	۹۳/۵۳
پیمانی	۷۹/۲۹	۸۷/۱۹
قراردادی	۸۸/۷۱	۹۴/۷۱
سایر	۸۶/۹۹	۸۵/۸۹
بالینی	۹۰/۷۴	۸۶/۰
غیربالینی	۹۱/۳۷	۹۸/۰۷
کلینیکی	۹۴/۰۹	۸۶/۲۴
پاراکلینیکی	۸۴/۹۷	۹۶/۹۷
اداری	۸۷/۸۶۱	۹۶/۹۱
پشتیبانی	۹۴/۸۲	۸۹/۷۵

از دیگران و در حیطه غیربالینی بیشتر از حیطه بالینی بوده است. در حیطه بالینی میانگین اخلاق کاری در بخش کلینیکی بیشتر از پاراکلینیکی و در حیطه غیربالینی بخش پشتیبانی بیشتر از اداری بود. میانگین نمره در همه متغیرها زیاد است.

پاترسون حداقل نمره عملکرد شغلی را ۱۵ و حداکثر ۶۰ در نظر گرفته است. هرچه نمره به ۶۰ نزدیک تر باشد، عملکرد مطلوب تر است. بنابراین، عملکرد شغلی کارکنان در تمام بیمارستان‌های منتخب بالاست.

میانگین رتبه عملکرد کارکنان زن بیشتر از مرد، کارکنان متأهل بیشتر از مجرد و کارکنان دارای مدرک تحصیلی دیپلم و کارردانی بیشتر از سایر مقاطع بود. میانگین عملکرد شغلی در کارکنان قراردادی بیشتر از دیگران و در حیطه غیربالینی بیشتر از حیطه بالینی بوده است. در حیطه بالینی میانگین عملکرد شغلی در بخش کلینیکی بیشتر از پاراکلینیکی و در حیطه غیربالینی بخش اداری بیشتر از بخش پشتیبانی بود. عملکرد شغلی در همه متغیرها زیاد است.

در جدول ۳ مقدار احتمال ابعاد متغیرهای اصلی و دموگرافیک آمده است. با توجه به این جدول، متغیر اخلاق کاری با وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، سن و سابقه کار رابطه معنادار دارد و با جنسیت، حیطه کار، نوع بیمارستان، موقعیت بیمارستان، نوع استخدام و بخش بیمارستان رابطه معنادار ندارد. متغیر عملکرد شغلی با جنسیت، وضعیت تأهل، سن و سابقه کار رابطه معنادار دارد و با حیطه کار، نوع بیمارستان، وضعیت بیمارستان، میزان تحصیلات، نوع استخدام و بخش بیمارستان رابطه معنادار ندارد. میزان ضریب همبستگی بعد علاقه به کار با عملکرد شغلی ۰/۳۵۵، پشتکار ۰/۵۵۱، روابط سالم ۰/۴۸۳ و روح جمعی و مشارکت در کار ۰/۳۸۶ است. همچنین مقدار احتمال آن‌ها کمتر از ۰/۰۵ است (۰/۰۰) که نشان‌دهنده وجود رابطه معنادار میان متغیر عملکرد شغلی و تمام ابعاد متغیر اخلاق کاری است.

جدول ۳: مقدار احتمال ابعاد اخلاق کاری و عملکرد شغلی به تفکیک متغیرهای دموگرافیک

متغیر	علاقه	پشتکار	روابط	مشارکت	عملکرد شغلی	اخلاق کاری
موقعیت بیمارستان (مرکز استان، شهرستان)	۰/۱۸۱	۰/۲۷۸	۰/۴۹۲	۰/۴۴۹	۰/۴۰۱	۰/۱۹۹
جنسیت	۰/۶۶۷	۰/۲۱۱	۰/۵۵۸	۰/۶۱۳	۰/۰۳۲	۰/۸۶۴
مدرک تحصیلی	۰/۰۰۴	۰/۰۰۷	۰/۱۹۹	۰/۲۷۱	۰/۲۶۷	۰/۰۰۷
تأهل	۰/۰۹۵	۰/۰۳۵	۰/۴۰۱	۰/۰۳۴	۰/۰۴۳	۰/۰۵۰
نوع استخدام	۰/۲۴۰	۰/۴۰۲	۰/۹۰۵	۰/۵۲۰	۰/۸۰۵	۰/۲۸۱
حیطه کار	۰/۵۴۰	۰/۱۸۱	۰/۱۰۷	۰/۱۳۰	۰/۱۲۵	۰/۹۳۶
بخش بیمارستان	۰/۱۷۰	۰/۹۴۴	۰/۸۰۶	۰/۹۰۷	۰/۶۲۶	۰/۸۰۸
سن	۰/۰۱۹	۰/۰۵۱	۰/۱۳۰	۰/۱۱۴	۰/۰۴۴	۰/۰۱۴
سابقه کار	۰/۰۰	۰/۰۳۳	۰/۲۱۴	۰/۲۲۰	۰/۰۰۹	۰/۰۰۲

## بحث و نتیجه گیری

شهرستان اسلام آباد نیز رابطه معناداری بین متغیر عملکرد شغلی و جنسیت دیده شد [۸].

در این پژوهش بین متغیر عملکرد و تأهل رابطه معنادار دیده شد. افراد متأهل عملکرد بهتری نسبت به افراد مجرد داشتند که با نتایج پژوهش بخشی و همکاران مغایرت دارد، ولی با نتایج پژوهش اسمعیل پور و همکاران همسو است [۱۱]. افراد متأهل به دلیل داشتن مسئولیت و هزینه زندگی مشترک به دنبال تثبیت و ارتقای شغلی خود هستند؛ بنابراین، عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند. در این پژوهش بین عملکرد شغلی و میزان تحصیلات رابطه معناداری دیده نشد، ولی بین عملکرد و سابقه کار رابطه معنادار دیده شد که هر دو یافته با نتایج پژوهش بخشی و همکاران مغایرت دارد [۸]. در این پژوهش انتظار داشتیم با افزایش میزان تحصیلات، به دلیل افزایش تخصص میزان عملکرد شغلی افزایش یابد، اما نتایج این پژوهش مغایر انتظارات بود. با افزایش سابقه کار، تجربه افراد افزایش و عملکرد بهبود می‌یابد. در این پژوهش بین متغیر عملکرد شغلی و نوع استخدام رابطه معنادار دیده نشد که با نتایج بخشی و همکاران همسو است [۸]. کارکنان رسمی به دلیل سابقه کار بیشتر عملکرد مطلوبی دارند و به

این پژوهش به منظور بررسی رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سال ۱۴۰۰ انجام شد. میانگین نمره کلی اخلاق کاری طبق لیکرت ۵ تایی پرسش‌نامه Petty، ۴/۲ و میانگین نمره کلی عملکرد شغلی طبق لیکرت ۴ تایی پرسش‌نامه پاترسون ۳/۵ به دست آمد که نشان‌دهنده زیاد بودن میزان این دو متغیر در نمونه پژوهش ما است.

با توجه به نتایج داده‌های دموگرافیک (جدول ۳) میانگین نمره عملکرد شغلی در میان زنان بیشتر از مردان بود که با نتایج پژوهش اسمعیل پور و همکاران با عنوان رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی و مراکز تابعه همسو است [۱۱]. در چند دهه اخیر زنان به دنبال کسب مقبولیت اجتماعی و اثبات توانایی‌های خود در جامعه هستند و به این دلیل عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند. در پژوهش بخشی و همکاران با عنوان بررسی عملکرد شغلی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی



تناسب آن کارکنان پیمانی برای رسمی شدن و کارکنان قراردادی برای افزایش امنیت شغلی خود عملکرد خود را تا حد مطلوبی خوب نگه می‌دارند؛ بنابراین، عملکرد تقریباً یکسانی دارند.

با توجه به نتایج داده‌های دموگرافیک (جدول ۳)، در این پژوهش بین متغیر اخلاق کاری و جنسیت رابطه معناداری دیده نشد که با نتایج پژوهش قنبری و فرشچی با عنوان بررسی وضعیت اخلاقی کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همسو است [۲۶]. به نظر می‌رسد اخلاقیات مسئله‌ای انسانی است که در زنان و مردان تفاوت چندانی ندارد. در پژوهش سزاوار و همکاران با عنوان بررسی وضعیت اخلاق کاری کارکنان مراکز توانبخشی-درمانی تابعه دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخش شهر تهران متغیر روابط سالم و انسانی و پشتکار و جدیت در محل کار در زنان بیشتر از مردان بود، اما سایر ابعاد با جنسیت ارتباطی نداشت [۲۵]. در پژوهش صالحی و باباجانی با عنوان رابطه بین اخلاق کاری و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه، مطالعه گل‌پرور و نادى با عنوان رابطه اخلاق کاری اسلامی، انصاف و علاقه به پول با رضایت شغلی معلمان و پژوهش قهرمانی با عنوان بررسی اخلاق کاری معلمان مقاطع سه‌گانه تحصیلی استان آذربایجان شرقی به منظور ارائه یک مدل بین اخلاق و جنسیت رابطه معناداری دیده شد که با نتایج پژوهش ما مغایرت دارد [۳، ۲۷، ۲۸].

در این پژوهش بین متغیر اخلاقی کاری و تأهل ارتباط معناداری دیده شد. اخلاق کاری افراد متأهل بیشتر از مجرد بود که با نتایج پژوهش قهرمانی و گل‌پرور و نادى همسو بود [۲۷، ۲۸]. از آنجا که فلسفه ازدواج رشد و کمال انسان‌هاست، به نظر می‌رسد افراد متأهل بیشتر به اخلاق پایبند هستند.

در این پژوهش بین متغیر اخلاقی کاری و میزان تحصیلات رابطه معناداری دیده شد که با نتایج پژوهش قهرمانی، صالحی و باباجانی و گل‌پرور و نادى همسو است، ولی با نتایج پژوهش قنبری و فرشچی مغایرت دارد [۳، ۲۶-۲۸]. تحصیلات در دانشگاه باعث

افزایش تعهد کاری و در نتیجه افزایش اخلاقیات می‌شود. در این پژوهش بین متغیر اخلاق کاری با سن و سابقه کار رابطه مثبت معناداری دیده شد که با نتایج پژوهش قهرمانی و گل‌پرور و نادى همسو است [۲۷، ۲۸]. با افزایش سن و سابقه کار پایبندی افراد به اخلاقیات بیشتر می‌شود.

در این پژوهش اثبات شد که بین تمام ابعاد اخلاق کار (دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار) و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد که با پژوهش اسمعیل‌پور و همکاران و شاقوزایی و همکاران با عنوان رابطه اخلاق حرفه‌ای با کفایت اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان فنی‌وحرفه‌ای شهرستان زاهدان همسو است [۱۱، ۲۱].

تفسیر داده‌ها نشان داد بین متغیر اخلاقی کاری و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد که با نتایج پژوهش‌های اسمعیل‌پور و همکاران، اسکندری و ایران‌دوست با عنوان رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی، امین افشار و همکاران با عنوان بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی با تکیه بر نقش میانجی رفتار شهروندی و رضایت شغلی، فقیه آرام و میرزایی با عنوان رابطه توانمندسازی و اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان اجرایی نیروی انتظامی، شاقوزایی و همکاران و اندام و همکاران با عنوان ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی همسو بود [۵، ۹، ۱۱، ۱۴، ۲۱، ۲۹].

Trinnette در پژوهشی با عنوان دانش‌آموزان کالج لاتین نسل اول چگونه خود را توصیف می‌کنند، به این نتیجه رسیدند که عملکرد تحصیلی دانشجویان به‌طور مثبتی تحت تأثیر عزت نفس، اخلاق کاری، دسترسی به منابع و حمایت است [۳۰]. Kharismasyah و Pradhya در پژوهش خود با عنوان عملکرد کارکنان در بانکداری خرد و چند عامل که آن را افزایش می‌دهد،



سازمان در ارتباط است.

در این پژوهش اثبات شد که توجه به اخلاقیات به‌طور چشمگیری در عملکرد شغلی کارکنان تأثیرگذار و رابطه میان این دو متغیر معنادار است. از آنجا که بیمارستان با جسم و روان انسان‌ها سروکار دارد، اهمیت مسئله اخلاق و عملکرد غیر قابل انکار می‌شود. لذا لازم است بیش از پیش به مسائل معنوی توجه شود. بهتر است افزایش اخلاقیات به‌منظور بهبود عملکرد در دستور کار مسئولان مربوطه قرار گیرد. به این منظور پیشنهاد می‌شود مدیران و کارکنان با ارتقای اخلاق کاری که با مفاهیمی همچون صداقت، احترام، همدلی و انسانیت عجین است، زمینه‌های ارتقای عملکرد شغلی و درنهایت ارتقای بهره‌وری و رسیدن به اهداف سازمانی را فراهم آورند.

### قدردانی

بدین‌وسیله از اساتید و کارکنان دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی یزد، مدیران و کارکنان بیمارستان‌های مطالعه‌شده و تمام کسانی که در این پژوهش ما را یاری دادند، تشکر و قدردانی می‌شود. مقاله حاضر از کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد کد اخلاق به شماره IR.SSU.SPH. REC.1399.251 دارد.

### تعارض در منافع

هیچ‌یک از نویسندگان این مطالعه تعارض منافی برای انتشار این مقاله ندارد.

به این نتیجه رسیدند که محیط کار، اخلاق کاری، انضباط کاری و رفتار شهروندی تأثیر معناداری بر عملکرد کارکنان دارد [۳۱]. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که هرگاه کارکنان در حیطه خود پشتکار، جدیت و دل‌بستگی به کار داشته باشند، روابط سالم و انسانی را در محیط کار رعایت کنند و روحیه جمعی داشته باشند، می‌توان انتظار داشت که عملکرد بهبود یابد.

همان‌طور که قبلاً گفته شد، بین مؤلفه دل‌بستگی، علاقه به کار و عملکرد شغلی رابطه دیده شد و به این معنا است که هرچه کارکنان به شغل خود علاقه بیشتری داشته باشند، در ارائه خدمات کوشاتر هستند. ارتباط بین مؤلفه پشتکار و جدیت در کار با عملکرد شغلی به این معناست که اگر کارکنان در انجام وظایف خود پشتکار به خرج دهند و با جدیت و تجربه وظایف خود را انجام دهند، عملکرد بهتری نیز خواهند داشت.

ارتباط بین مؤلفه روابط سالم و انسانی با عملکرد شغلی بیانگر این است که با تقویت این روابط، هماهنگی بین کارکنان افزایش می‌یابد و خدمات با سرعت و دقت بیشتری ارائه می‌شود. ارتباط بین مؤلفه روح جمعی و مشارکت در کار با عملکرد شغلی بیانگر این است که در صورت مشارکت و همکاری کارکنان با یکدیگر، نظم کاری افزایش می‌یابد و با تقسیم کار از دوباره‌کاری و هدررفت منابع جلوگیری می‌شود. توجه به ارزش‌های فردی و اجتماعی موجب ارتقای اخلاق کاری در محیط کار می‌شود. با اجرای اخلاقیات، افراد احترام و اعتماد بیشتری از سازمان دریافت می‌کنند که باعث رشد و رضایت آن‌ها می‌شود. در این شرایط کارکنان منافع سازمان را بر منافع شخصی ترجیح می‌دهند و زمینه بهبود عملکرد شغلی آن‌ها فراهم می‌شود. عملکرد شغلی حیاتی‌ترین و بنیادی‌ترین مسئله در سازمان است که به‌طور مستقیم با میزان بهره‌وری و پویایی

## References

1. Sheikhpour Z, Ebrahimi A, Sheikhpour M, Zeinali S. Deliberating the relation between the islamic work moral and job burnout of the lecturers of islamic free university and Payame Noor University. *Scientific Journal of Islamic Management* 2020; 23(1): 225-41.
2. Vahed Asrami M, Moradzadeh A, Yaghoubi NM. The mediating role of energetic feeling in the relationship between islamic work ethic and tend to turnover. *Public Manag Res* 2015; 8(28): 23-56.
3. Salehi M, Babajani Baboli M. The relationship between work ethics and management style with job satisfaction employees university. *Iran J Bioethics* 2017; 7(23): 29-38.
4. Gholipour R, Khazaei M. The study of effect perceived talent management strategies on job performance with the mediating role of emotional intelligence. *J Manag Stud* 2018; 27(87): 1-28.
5. Eskandari E, Irandust M. The relationship between job ethics & organizational citizenship behavior with organizational performance. *Ethics Sci Technol* 2016; 10(4): 107-14.
6. Azadeh Delm M, Ahmadi A. Investigating the role of emotional intelligence modulator on the relationship between mental health and job performance of employees. *Auditing knowledge* 2018; 18(71): 201-21.
7. Mirzaie Z, Golparvar M. The effect of psychological capital on job performance with due to the mediating role of job satisfaction and organizational commitment among telecommunication employees. *J Appl Psychol* 2019; 20(75): 1-12.
8. Bakhshi E, Kalantari R, Salimi N. Assessment of Job performance and its determinants in healthcare workers in Islamabad-e Gharb City based on achive model in 2016. *J Arak Uni Med Sci* 2017; 20(2): 1-9.
9. Faghieh Aram B, Mirzaie B. The Relationship between Empowerment and Organizational Ethics with Employees' Job Performance. *Resour Manage* 2017; 5(3): 129-46.
10. Moshabaki Esfahani A, Vahdati H, Mousavi A. The Positive effect to work and job engagement: the communication bridge between Islamic work ethic and task performance (Case Study: Public Universities). *J Manage Exec* 2013; 4(8): 111-30.
11. Selajgeh S, Sistani Khonaman F. A Study of the Relationship between Work Ethics and Service Quality in Government Organizations in Kerman. *Conference on Management and Leadership Challenges in Iranian Organizations*, Isfahan; 2010.
12. Bagherpur M. The Relationship Of Religious Beliefs And Islamic Lifestyle With Job Performance Of Elementary School Teachers. *Islamic Perspective on Educational Science* 2019; 6(11): 93-110.
13. Hoseini MM, Sedghi Goyaghaj N, Alamdarloo A, Farzadmehr M, Mosavi A. The relationship between job burnout and job performance of clinical nurses in Shiraz Shahid Rajaei Hospital (Thruma) in 2016. *J Clin Nurs Midwifery* 2017; 6(2): 59-68.
14. 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. *J Sport Manag* 2016; 5(10 ): 61-72.
15. Rashidi MM, Soltani I, Saedi B. Explaining the relationship between the dimensions of work ethics, the individual background of worker's ethic beliefs and staff behavior (case study: service providers of kerman province). *Rescue and Relief* 2017; 9(2): 113-30.
16. Gilvari S, Shafizadeh H. Investigation of the relationship between quality of work life and job motivation with professional ethics in the employees of the municipality of the 11th region of Tehran. *J Urban Manag* 2017; 9(31): 12-27.
17. Sharifi M, Soleimani N. A Study of the relationship between work ethics and organizational organizations in teachers. *J Educ Manag* 2018; 1(1): 95-104.
18. Taheri Demneh M, Zanjeer SM, Nejatian Ghasemieh M. The Effects of Work Ethics on Enhancement of Organizational Citizenship Behavior. *Ethics Sci Technol* 2011; 6(2): 31-41.
19. Ronaghi MH, Faizi K. A model for business ethics in Iran's Private Banks. *Ethics Sci Technol* 2011; 6(2): 42-51.
20. Golparvar M, Nadi M. Mediating role of organizational loyalty in relation between work ethic with deviant workplace behavior. *Ethics Sci Technol* 2011; 6(1): 43-53.
21. Shaghozaei F, Marziyeh A, Nastezaei N. The relationship of professional ethics with social competence and job performance case study: staff of Zahedan technical and vocational training organization. *Public Manag* 2018; 11(39): 113-34.
22. Nouri L, Dehghani Y. The effectiveness of education

- of emotional intelligence on work ethic belief of Imam Reza Nursing staff in Kaboodarahang. *Avicenna J Nurs Midwifery Care* 2019; 26(6): 349-56.
23. Tahmasebipour N, Taheri A. The mediating of professional ethics in relation to the organizational climate and quality of work life of region 2 Of Shiraz municipality. *Urban Manag* 2017; 16(3): 421-33.
24. Barati Ahmadabadi H, Oreizi HR, Nouri A. Relationship between organization climate and work conscientiousness with job performance. *J Appl Psychol* 2010; 4(1): 65-81.
25. Sezavar H, Kavari HA, Hatamizadeh N, Torabi S. Investigating the work ethics of the employees of medical-rehabilitation centers affiliated to the University Of Social Welfare and rehabilitation sciences of Tehran in 2013. *J Fam Stud* 2013; 6(21): 87-101.
26. Ghanbari S, Farshchi F. Investigating the work ethic of the staff of bu ali sina university. *J Ethics* 2015; 5(18): 173-202.
27. Golparvar M, Nadi MA. Relationship between Islamic work ethics, equity and love of money with teachers' job satisfaction. *J New Approaches Educ* 2015; 6(3): 1-22.
28. Ghahremani J. Evaluation of effective factors of teachers work ethics in three levels of educational system in order to present a model. *Educ Adm Q* 2012; 3(2): 71-92.
29. Aminafshar Z, Hooshangi M, Elahi M. Investigating the role of organizational culture and Islamic work ethics on job performance with regarding mediating role of organizational citizenship behavior and job satisfaction (case study: office of registry and property and property of Mashhad). *Int J Cult Manag* 2017; 11(37): 62-78.
30. Trinnette L. N How First-Generation Latino College Students Describe their Internal Motivators for College Completion. [Dissertation], Capella University, February 2022
31. Kharismasyah Al Y, Pradhipta Y. Employee performance in micro banking and several factors that increase it. *J Manage* 2022; 16(1): 1-11.