

## بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی با عملکرد کارکنان با نقش تعدیلگر اخلاق حرفه‌ای در بیمارستان تخصصی قلب و عروق جوادالائمه علیه السلام مشهد

محمود قربانی\*

زهرا عامری منش\*\*

### چکیده

تحقیق حاضر با هدف شناسایی رابطه بین بدبینی سازمانی با عملکرد کارکنان با نقش تعدیلگر اخلاق حرفه‌ای در بیمارستان تخصصی قلب و عروق جوادالائمه علیه السلام مشهد انجام شده است. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق همه کارکنان بیمارستان در سال ۱۳۹۵ که تعداد آنها ۵۰۰ نفر بوده و براساس جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۲۱۹ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی متناسب با جامعه آماری انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز از سه پرسشنامه بدبینی سازمانی ایتون (۲۰۰۰)، اخلاق حرفه‌ای محقق ساخته و ارزیابی عملکرد کارکنان استفن ایی کندی (۲۰۰۵) جمع‌آوری شد. پرسشنامه‌ها از اعتبار و پایایی لازم برخوردار بودند و پایایی آنها به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۹۰ و ۰/۹۵ بود. بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق از تکنیک آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون T-test با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که رابطه منفی و معناداری بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان وجود دارد. همچنین نقش تعدیل‌کنندگی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان تأیید شد. واژگان کلیدی: بدبینی سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، عملکرد کارکنان، ارزیابی عملکرد کارکنان.

\* دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران (نویسنده مسئول)

mhgh2020@gmail.com

Zam1358.za@gmail.com

\*\* کارشناس ارشد مدیریت دولتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱/۱۱ تاریخ تأیید: ۱۳۹۷/۳/۲۶

### مقدمه

امروزه اگر سازمان‌ها بخواهند جایگاه خود را نگه دارند و به نحوی عمل کنند که باعث بقا، توسعه و موفقیتشان شود، ضروری است که در عملکرد خود تجدیدنظر کرده و افزون بر انجام تعهدات خود به ارباب رجوع با نگرشی نو نسبت به کارکنان خود توجه نشان دهند. سازمان سالم به موازات توجه به میزان تولید و بهره‌وری، معتقد به سلامت روانی کارکنان خود می‌باشد. انجام وظیفه در واحدهای بهداشتی و درمانی، فوریت و دقت بالایی را می‌طلبد؛ چه بسا اهمال و کوچک‌ترین اشتباه در کار، جان بیماران را به خطر می‌اندازد و موجب نارضایتی ارباب رجوع می‌شود. به همین علت این مراکز برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد و متعهد نیازمندند. هر قدر کارکنان لیاقت و تعهد خود را در انجام وظایف سازمان به اثبات برسانند، سازمان نیز به موفقیت بیشتری نائل خواهد شد. از این رو اگر سازمانی با اتخاذ شیوه‌های گوناگون؛ ولی به قیمت فراموشی ابعاد انسانی محیط کار، به سطحی از تولید قابل قبول دست یابد، به‌رغم دستیابی به این موفقیت بستر ساز بروز ادراکات و نگرش‌های منفی در بین کارکنان خود بود که تسری آن در طول زمان بر کارآمدی و اثربخشی سازمان مؤثر خواهد بود. این‌گونه است که ادراکات و نگرش‌های منفی یا به عبارتی بدبینی نسبت به موضوعی شکل می‌گیرد و همانند بیماری مسری منتقل می‌شود. بدبینی از جمله موضوعات رفتاری است که آثار مهمی بر سازمان دارد (زارع و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۳). در نقطه مقابل، التزام به رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان است که نقش مؤثر و چشمگیری در افزایش میزان عملکرد سازمان و مخصوصاً سازمان‌های بهداشتی درمانی دارد. اهمیت اخلاق حرفه‌ای ممکن است بیانگر این اعتقاد باشد که اخلاق حرفه‌ای، نگرش کارکنان را در قبال کار و سازمانی که در آن مشغول هستند را تسهیل کند و رعایت آن از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت سازمان را تضمین نماید. این تحقیق بر آنست که این سؤال اساسی پاسخ گوید که: آیا بین بدبینی سازمانی با عملکرد کارکنان با نقش تعدیل‌گر اخلاق حرفه‌ای رابطه‌ای وجود دارد؟

### مبانی نظری پژوهش

#### عملکرد کارکنان

بروم براچ<sup>۱</sup> معتقد است: «عملکرد، هم به معنای رفتارها و هم به معنای نتایج است. رفتارها از فرد اجراکننده ناشی می‌شوند که عملکرد را از یک مفهوم انتزاعی به عمل تبدیل می‌کنند. رفتارها فقط ابزارهایی برای نتایج نیستند، بلکه به نوبه خود نتیجه به حساب می‌آیند و می‌توان جدای از نتایج در

1. Brombrach

مورد آنها قضاوت کرد). این تعریف از عملکرد، منجر به این نتیجه‌گیری می‌شود که هنگام مدیریت عملکرد گروه‌ها و افراد، هم ورودی‌ها (رفتار) و هم خروجی‌ها (نتایج) باید در نظر گرفته شود (رفیع زاده و رونق، ۱۳۹۲، ص ۱۵). از طرفی می‌توان گفت که عملکرد ضریبی است از استعداد (آمدگی زمینه‌ای در افراد برای موفقیت در برخی نقش‌ها و شغل‌ها را گویند)؛ دانش و مهارت (ویژگی اکتسابی که مکمل استعداد است و عملکرد افراد در وظایف محوله را به نحو محسوس بهبود می‌بخشد)؛ فرصت (همه ما برای نمایش استعداد و توانایی‌هایمان و استفاده مؤثر از دانش و مهارت نیازمند فرصت و مجال هستیم)؛ منابع و امکانات: (منابع، تجهیزات و اطلاعات چنانچه به میزان کافی، لازم، با کیفیت و در زمان مناسب در اختیار کارکنان قرار گیرد می‌تواند تسهیل‌گر رفتار و عملکردهای مطلوب آنها باشد)؛ انگیزه (چرایی رفتار است، اگر پایین باشد عملکرد درست مشابه وقتی که فرد فاقد استعداد، دانش، فرصت و منابع است لطمه خواهد خورد) (ابوالعالی، ۱۳۸۹، ص ۱۴-۱۷).

نگاهی تحلیلی به برخی مفاهیم مرتبط-بررسی‌ها نشان می‌دهد که عملکرد مفهوم چندگانه‌ای دارد و در سطوح مختلف نیز قابل بحث و تحلیل است. این موضوع را در دیدگاه اکثر نظریه‌پردازان می‌توان مشاهده کرد. نظریه‌پردازانی مثل؛ آرمسترانگ به نقل از هولتون و بیتز<sup>۱</sup> (۱۹۹۵)، کین<sup>۲</sup> (۱۹۹۶)، برناردین<sup>۳</sup> (۲۰۰۳)، آرمسترانگ<sup>۴</sup> (۱۳۸۵)، سلطانی (۱۳۹۰)، اوان ام برمن<sup>۵</sup> (۱۳۹۰)، دونیک<sup>۶</sup> (۲۰۰۵)، تانگن<sup>۷</sup> (۲۰۰۴)، بیکر<sup>۸</sup> (۱۹۹۰)، مورفی<sup>۹</sup> (۱۹۹۵)، عباس‌زادگان (۱۳۸۸)، رضائیان (۱۳۹۰) و رفیع‌زاده (۱۳۹۰) هر کدام به فراخور قلمرو و موضوعی مورد مطالعه خود به جنبه‌های گوناگونی از عملکرد اشاره کرده‌اند، که در جمع‌بندی آن می‌توان از سه گروه دسته‌بندی یاد کرد؛ گروه نخست، عملکرد را تمام اقدامات و فعالیت‌های یک فرد یا یک سازمان یا یک دولت می‌دانند که در یک دوره زمانی معین انجام می‌گیرد؛ گروه دوم: عملکرد فرد، سازمان و دولت را صرفاً نتایج (ستاده، پیامد و اثر) حاصل شده می‌دانند و توجهی به اقدامات صورت گرفته (ورودی‌ها) ندارند؛ گروه سوم، توجه به هر دو جنبه را ضروری می‌دانند از نظر این گروه، عملکرد، هم به معنی نتایج (ستاده، پیامد و اثر) کسب شده و هم به معنی رفتار (ورودی‌ها و فرایند) صورت گرفته، می‌باشد. با مطالعه موضوعات موجود در حوزه عملکرد به این نتیجه می‌رسیم که تحلیل ارائه شده توسط گروه سوم تحلیل جامع و درستی است که مطابق با چارچوب تمام مدل‌های ارزیابی عملکرد بوده و مبنای کار در استقرار نظام مدیریت عملکرد قرار می‌گیرد (رفیع‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۸۱).

1. Holton and Bates  
3. Bernardiin  
5. Evan M Berman  
7. Tangen  
9. Murphy

2. Kane  
4. Armstrong  
6. Dunnick  
8. Baker

### اندازه‌گیری عملکرد

فرایندی است به منظور کمی کردن کارایی و یا اثربخشی فعالیت‌ها (رفیع‌زاده و رونق، ۱۳۹۲، ص ۱۶). ارزیابی عملکرد، یعنی تعیین کارایی افراد به صورت نظام‌مند. فرایند ارزشیابی عملکرد باید به جای تکیه بر روی فرد، روی فعالیت و کار انجام شده تکیه کند و به جای نقطه ضعف، بیشتر نقاط قوت را مدنظر داشته باشد و فقط به ارتقا و بهبود فعالیت بیندیشد (قهرمانی، ۱۳۹۴، ص ۳۸۹).

دو نوع از رفتارها یا جنبه‌های عملکرد بارز و مهم هستند: عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای. عملکرد وظیفه‌ای: فعالیت‌هایی که مواد اولیه را به کالا و خدماتی تبدیل می‌کنند که از سوی سازمان تولید می‌شود. فعالیت‌هایی که به فرایند تبدیل و پردازش از طریق عرضه مجدد مواد اولیه، توزیع تولیدات تمام شده، یا توسعه برنامه‌ریزی، هماهنگی، سرپرستی یا وظایف ستادی که انجام مؤثر و کارآمد فرایند تبدیل را توانا می‌سازد کمک می‌کنند (سیدنقوی و همکاران به نقل از کاسیو و همکاران، ۱۳۹۱<sup>۱</sup>، ص ۱۲۶). عملکرد زمینه‌ای به‌عنوان رفتارهایی که به اثربخشی سازمان از طریق فراهم آوردن محیط مناسب برای عملکرد وظیفه‌ای کمک می‌کنند، تعریف می‌شود (سیدنقوی و همکاران به نقل از: آروی و همکاران، ۱۳۹۱<sup>۲</sup>، ص ۱۲۶).

### بدبینی سازمانی

در بهره‌وری سازمانی امروزه در کنار مسائلی مانند کمبود سرمایه انسانی و رقابت جهانی، موضوع بدبینی سازمانی و نقش آن در سازمان یکی از موضوعات مشکل‌ساز در محل کار می‌باشد. بدبینی سازمانی نگرشی است که باعث ایجاد فاصله روانی بین کارکنان و سازمانشان می‌شود و اثر زیانباری بر کارایی سازمان و رضایت شغلی کارکنان دارد (ارباک، ۲۰۱۰<sup>۳</sup>، ص ۲۸۰۳). بدبینی سازمانی نه فقط احساساتی است که افراد بدبین از سازمان به دست می‌آورند، بلکه شکل‌گیری تجربیات با نگرش‌هایی از زمینه و چارچوب سازمان است (جانسون و اولری کلی، ۲۰۰۳، ص ۶۴۰). این نگاه بدبینانه، تمام جنبه‌های زندگی و کاری افراد را تحت تأثیر قرار داده؛ به‌گونه‌ای که سبب شکل‌گیری انواع بدبینی، همانند بدبینی اجتماعی، کارکنان، شغلی و سازمانی شده است (دین و همکاران، ۱۹۹۸، ص ۲۰۵؛ آبراهام، ۲۰۰۴<sup>۵</sup>، ص ۲۰). تحقیقات متعددی نشان داده‌اند که بین بدبینی سازمانی و بسیاری از متغیرها مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، بیگانگی از سازمان، رفتار

1. Casio  
3. Arabaci  
5. Abraham

2. Arvey  
4. Dean et al

شهروندی سازمانی و بسیاری از متغیرهای دیگر ارتباط وجود دارد (سالانوا و همکاران، ۲۰۰۵<sup>۱</sup>، ص ۶۵؛ رایین و همکاران، ۲۰۰۹<sup>۲</sup>، ص ۲۰؛ کالاکان و آکسو، ۲۰۱۰<sup>۳</sup>، ص ۴۸۲۳). دین و همکاران (۱۹۹۸) بدبینی سازمانی را یک نگرش منفی نسبت به سازمان تعریف می‌کنند که مشتمل بر سه وجه است: ۱. باور به اینکه سازمان عاری از صداقت و راستی است؛ ۲. احساس منفی نسبت به سازمان و ۳. میل به تحقیر و رفتارهای انتقادی نسبت به سازمانی که (قطعاً) همسوبا این باورها و احساس هستند. براساس این تعریف، می‌توان سه نوع بدبینی را مشخص کرد که عبارت است از بدبینی احساسی، بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری (دین و همکاران، ۱۹۹۸، ص ۳۴۵). از نظر بارفوت، دوگ، پترسون، دالستروم، ویلیامز<sup>۴</sup> (۱۹۸۹)، بدبینی می‌تواند به‌عنوان تردید و فکر بدبینانه در مورد دیگران توصیف شود. کارکنان بدبین می‌توانند کل سازمان را تحت تأثیر قرار داده و مانع رسیدن سازمان به اهداف خود شوند. کارکنان بدبین بر این باورند که همکارانشان، خودخواه و خودمحور می‌باشند (صلواتی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۰۹).

#### عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی و پیامدهای آن

حسن‌پور و همکاران (۱۳۸۸) سه دسته ویژگی‌های شغلی که شامل قدرت شخصی کم و تغییر در شغل، تبادلات اجتماعی که شامل ارتباطات قوی و محدود، ارتباط کم سرپرست-زیردست، اعتماد کم به مقامات ارشد، حمایت سازمانی اداری شده پایین و ادراک از سیستم منابع انسانی که شامل احساس بی‌عدالتی در ارتقا، جبران خدمت و ارزیابی عملکرد کارکنان می‌باشند را به‌عنوان عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی شناسایی کردند. آنها پیامدهای بدبینی را چهار عمل تعهد سازمانی و رضایت شغلی پایین، کاهش رفتارهای شهروندی و مشارکت کارکنان دسته‌بندی کردند (حسن‌پور و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۳۱-۱۳۸).

#### اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد. در واقع، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر،

1. Salanova et al

2. Rubin et al

3. Kalağan & Aksu

4. Barefoot, Dodge, Peterson, Dahlstrom, Williams

مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، اخلاق حرفه‌ای نام دارد (ایمانی‌پور، ۱۳۹۱، ص ۲۷). اخلاق آن تعهد درونی است که جلو‌گریزگاه‌های قانونی را می‌گیرد و فرد را متعهد می‌کند که حتی اگر تعاریف مشخصی از چگونگی انجام کار نباشد، براساس تعهد اخلاقی و کنترل درونی موجب حرکت او به سوی رفتار پسندیده گردد (الله‌دادی، ۱۳۹۰، ص ۲۳۹). مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند، بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند (امیری و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۳۹). امام علی (علیه السلام) می‌فرمایند: شش چیز است که اخلاق افراد در آن آزمایش می‌شود: خشنودی، خشم، امنیت، ترس، منع (جلوگیری) و رغبت (میل) (آمدی، ۱۳۸۴، ص ۳۳۳). یعنی در این شش چیز هرکس از حد اعتدال و میانه خارج شود، نیکوست وگرنه اخلاق او مذموم است.

#### موانع رشد اخلاق در سازمان‌ها

برخی از موانع به مدیران و منابع انسانی سازمان‌ها مربوط‌اند؛ شمار دیگری از آنها نیز به ساختار سازمان بازمی‌گردد و برخی نیز موانعی‌اند که گرچه بیرون از سازمان‌اند؛ اما سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند (فرامرزی قراملکی و نوچه فلاح، ۱۳۸۶، ص ۹). موانع مربوط به مدیران منابع انسانی عبارت‌اند از: فقدان نگرش راهبردی به اخلاق حرفه‌ای، تحویلی‌نگری، لقمه‌انگاری در برابر امانت‌انگاری، فرافکنی و پارادوکس من به شرط او، رقیب‌گریزی و تلقی ناروا از رقیب، مشتری‌مداری ابزارانگار، فقدان انگیزش، نارضایتی شغلی، الگوهای رفتار ارتباطی، فقدان مهارت تصمیم‌گیری، بلا تکلیفی اخلاقی (همان منبع، ص ۱۶-۸۱). موانع سازمانی عبارت‌اند از: فقدان مدیریت مشارکتی، فقدان نظام جامع اخلاقی استخدام، فقدان نظام جامع و اخلاقی پرداخت، موانع فیزیکی و روانی محیط کار، موانع آموزش سازمان، رخنه‌های مقرراتی، فقدان منشور اخلاقی چندوجهی سازمان، فقدان نظام جامع و اخلاقی نظارت و ارزیابی، فرهنگ سازمانی: تهدید یا فرصت، سازمان‌های غیررسمی: سرسره یا نردبان، فقدان مدیریت تعارض، فقدان نظام اطلاع‌رسان (همان منبع، ص ۱۰۲-۲۰۶). موانع محیط بیرونی عبارت‌اند از: دولت‌سالاری صنعت، موانع فرهنگی-اجتماعی، قانون در برابر اخلاق، موانع اقتصادی، موانع سیاسی، موانع فناوری، موانع جهانی (همان منبع، ص ۲۱۳-۲۵۷).

پترسون (۱۹۷۴) معتقد است که اخلاق می‌تواند به پرورش یک فرهنگ کیفیت کمک نماید، فرهنگی که در آن کارکنان تشویق می‌شوند راجع به بهبود فرایندهای کار فکر و بحث کنند و در نتیجه موجب بهبود عملکرد سازمان گردند. از نظر ویتن (۱۹۹۸) همچنین دلایل با اهمیت ویژه‌ای که

موجب می‌شوند سازمان‌ها بر اخلاق تأکید کنند عبارت‌اند از: نقش اخلاق به‌عنوان بخشی از استراتژی سازمانی و مدیریت سازمان، تأثیر رعایت اخلاق در ایجاد تصویر مناسب از سازمان، نقش اخلاق به‌عنوان یک دانش ویژه برای کاهش ناراحتی‌های اجتماعی، اثرهای تبلیغاتی رعایت مسائل اخلاقی، فشار دولت‌ها، تأثیر رعایت اخلاق روی عملکرد سازمان، مسئولیت قانونی مدیران و سازمان‌ها به منظور رعایت اصول اخلاقی، استانداردها، تأثیر تعهد به مسائل اخلاقی روی کیفیت، فراگیر شدن بحث اخلاق و فشار ذی‌نفعان مختلف (رحمانی و رجب‌دری، ۱۳۹۵، ص ۵۷).

### نهادینه کردن اخلاق در سازمان

اصول اخلاقی را می‌توان در بین سازمان‌ها به روش‌های متنوع با در نظر گرفتن هر دو عوامل کوتاه‌مدت و بلندمدت نهادینه کرد. در روش بلندمدت سازمان باید فرهنگ سازمانی خود را توسعه دهد به نحوی که در آن آموزش کارکنان و افراد سازمان در جهت ارتقای رفتار اخلاقی حمایت کند. یک سازمان باید فرهنگ سازمانی مناسب برای اجرایی شدن رفتارهای اخلاقی را ایجاد کرده و به پرورش آن فرهنگ ادامه دهد چون فرهنگ سازمان است که به رفتارهای اخلاقی ارزش داده و از آنها حمایت می‌کند. در روش کوتاه‌مدت، سازمان‌ها می‌توانند برای نهادینه کردن اصول اخلاقی از منشور اخلاقی استفاده کنند. همچنین شیوه دیگری که محبوبیت و عمومیت زیادی هم در سال‌های اخیر به دست آورده، انجام برنامه‌های آموزش اصول اخلاقی است. دیگر متغیرهای اصلی که سازمان‌ها می‌توانند به کمک آنها اخلاق را نهادینه کنند، توجه به قرارداد روان‌شناختی بین کارکنان و سازمان‌ها و همچنین تقویت تعهدات سازمانی کارکنان است (سیمس،<sup>۱</sup> ۱۹۹۱، ص ۴۹۴). اعتقاد قلبی و راسخ افراد به اصول و ضوابط اخلاقی، احتمال رفتار اخلاقی را در فرد بسیار افزایش می‌دهد. در کارکنانی که اعتقاد به اصول اخلاقی در آنها بسیار قوی است، در مقایسه با کارکنانی که این اعتقاد در آنها ضعیف است، انتظار بیشتری در رفتار اخلاقی از آنها می‌شود. در نظام گزینش افراد باید معیارهای عالی اخلاقی اشخاص استخدامی مورد توجه و عنایت قرار گیرد. معیارهای عالی اخلاقی، اشخاص را ملزم و متعهد به رعایت ارزش‌هایی چون احترام به حقوق انسانی و شأن و منزلت او می‌کند. اگر افراد از نظر معیارهای اخلاقی پایین باشند، محدودیت‌های قانونی نیز کمتر می‌توانند در آنها رفتار اخلاقی را توسعه دهند (صالح‌نیا و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۶۶-۷۹). هفت عامل منشور اخلاقی؛ نظام گزینش، نظام آموزشی، حمایت مدیریت، قرارداد روان‌شناختی، نظام ارزیابی عادلانه و فرهنگ سازمانی برای نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان

1. Sims

شناسایی شد. برای نهادینه کردن اخلاق در سازمان باید به ایجاد منشور اخلاقی متناسب با هر بخش سازمان و به شکلی پویا روی آورد. عوامل نظام‌گزینش و نظام آموزشی به شکل مستقیم از منشور اخلاقی تأثیر می‌گیرند و بر سایر عوامل به صورت غیرمستقیم تأثیر می‌گذارند (کیارزم و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۴۷-۱۴۸).

### عوامل پایه‌ای اخلاق حرفه‌ای

یکی از صاحب‌نظران این نظریه به نام زیونتس (۲۰۰۶) در مقاله‌ای عواملی را به منزله عوامل پایه‌ای برای اخلاق حرفه‌ای برمی‌شمارد که عبارت‌اند از: الف) استقلال حرفه‌ای اخلاق علمی: این عامل مانند اخلاق در هر نظام حرفه‌ای دیگر باید منعکس‌کنندهٔ هنجارهای درونی حرفه و احساس تعهد اخلاقی از سوی خود حرفه‌ای‌ها و نهادهای تخصصی آنها باشد، نه آنکه در قالب بایدها و نبایدهای اخلاقی به آنها تحمیل و قبولانده یا گوشزد شود. برای مثال، یک مدیر باید در حرفه خود مسائلی مانند صداقت، دقت، قابل اعتماد بودن، گشوده بودن به فضای انتقاد و ارزیابی، پرهیز از جزمیت، احترام به زیردستان و اطرافیان، توجه به حریم خصوصی و مسئله حفظ اسرار افراد را سرلوحهٔ خویش قرار دهد؛ ب) خودفهمی حرفه‌ای: پایه و اساس اخلاق، خودفهمی حرفه‌ای است. افراد تنها با فهمی از کار و فعالیت حرفه‌ای خود، فلسفه آن و نسبتش با زندگی مردم است که به درک اخلاقی از آن نائل می‌آیند و در نتیجه، در مناسبات خود با طبیعت و جهان پیرامون خود، نوعی احساس درونی از تعهد به آن ارزش‌ها پیدا می‌کنند؛ ج) عینیت‌گرایی، بی‌طرفی و عدم جانبداری: از مهم‌ترین اصول اساسی که در اغلب اسناد و مباحث مربوط به اخلاق حرفه‌ای علمی مورد تأیید قرار می‌گیرد، رعایت عینیت‌گرایی و بی‌طرفی است. فردی که اخلاق حرفه‌ای را در زندگی شغلی‌اش به کار می‌گیرد، نباید جانبداری غیرعقلانی نسبت به منبعی که دارای صفات غیراخلاقی است نشان دهد؛ د) فراتر رفتن از مفهوم معیشتی: تا زمانی که فردی درگیر مسائل فیزیولوژیکی باشد، توجه به مسائل دیگر کم‌رنگ‌تر خواهد بود. معنای اخلاق حرفه‌ای با عبور از مفهوم معیشتی آن به عرصهٔ ظهور می‌رسد. زمانی که افراد در فعالیت و کسب و کار حرفه‌ای خود از سطح گذران زندگی مادی فراتر می‌آیند، دست‌کم سه سطح دیگر از فعالیت‌های علم و فناوری برای آنها معنا می‌یابد: ۱. احساس کارایی، اثربخشی و تولید کیفیت به‌عنوان ارزش افزوده؛ ۲. احساس خدمت به مردم و مفید واقع شدن؛ ۳. احساس رهاسازی از طریق بازتوزیع فرصت‌ها و نقد قدرت (امیری و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۴۴-۱۴۵).



### مقایسه نظام اخلاقی غرب و اسلام

اصول اخلاقی در غرب از فشار افکار عمومی و ارزش‌های شناخته شده آنان سرچشمه می‌گیرد، در حالی که ارزش‌های اخلاقی جوامع مذهبی و از جمله اسلام از اعتقادات دینی پیدا می‌شود. احساس مسئولیت در غرب، در قبال جامعه یا حکومت به نمایندگی از جامعه است، حال آنکه در اسلام، احساس مسئولیت؛ اصلی در برابر خداوند متعال است. کنترل مسئولیت‌ها و رفتارها در غرب با ساختارهای مصنوع بشر (سیستم‌های قضایی و نظارتی) انجام می‌گیرد، در حالی که در جوامع مذهبی به درجات مختلف از سوی خود فرد (خودکنترلی براساس آموزه‌های دینی و مذهبی) مردم یا دیگران (امر به معروف و نهی از منکر)، ساختارهای کنترلی مصنوع (سیستم‌های قضایی و نظارتی) و ذات الهی صورت می‌گیرد. در غرب -در برخورد دولت با سازمان و فرد- دولت؛ وظیفه اداره نظام را برعهده دارد و البته به تنهایی نمی‌تواند به صورت کامل و بی‌نقص این وظیفه را اجرا کند. در حالی که در جوامع الهی، دولت می‌تواند با تقویت فرهنگ خودکنترلی و جلب توجه آنان به مسئولیت در نزد خداوند، سیستم کنترل مناسب‌تری را به مرحله اجرا درآورد (انصاری رنانی و نجفی، ۱۳۸۰).

### پیشینه پژوهش

بهمنی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بدبینی سازمانی با کیفیت خدمات ارائه شده کارکنان با نقش میانجی‌گری و تعدیل‌گری تعهد سازمانی در بین کارکنان باجه بانک انصار تهران، نشان دادند که بدبینی سازمانی بر کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان تأثیر منفی به میزان ۲۸٪- دارد. امیدوی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود با عنوان بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کارایی پرستاران بیمارستان امام علیه السلام و مصطفی علیه السلام شهر ایلام به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق حرفه‌ای و کارایی پرستاران همبستگی وجود دارد. نتیجه آزمون همبستگی پیرسون، ارتباط مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، احترام به دیگران و احترام به ارزش‌ها با کارایی پرستاران را تأیید کرد. قنبری و فرشچی (۱۳۹۴) در تحقیق خود به بررسی وضعیت اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینای همدان پرداختند. نتایج نشان داد که اخلاق کار کارکنان فراتر از حد متوسط است و نیز بین همه مؤلفه‌های اخلاق کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مؤلفه‌های اخلاق کار شامل دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جسمی و مشارکت در کار می‌باشد. نتایج تحقیق کاملی و همکاران (۱۳۹۴)، با عنوان بررسی رابطه بین اخلاق کار و عملکرد شغلی کارکنان در شبکه بهداشت و درمان شهرستان ابهر نشان داد که بین علاقه به کار، پشتکار و مشارکت در کار

کارکنان با عملکرد شغلی آنان رابطه وجود دارد. قجری و حیدری (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی کارکنان بانک‌های شهر اهواز به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای شامل چهار بعد اخلاق، تعهد، عدالت سازمانی و وجدان کاری بود. اندام و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی به این نتیجه رسیدند که، اخلاق کاری اثر مثبت و مستقیمی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. گازی نیشابوری و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر بهره‌وری کارکنان شهرداری قره آغاج به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. ارشادی و پیریایی (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب منطقه اهواز به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی معنی‌داری دارد. مرتضوی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد کارکنان در بخش فروش شرکت پگاه خوزستان" به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌ای فروشندگان، تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان بخش فروش دارد. زارع و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود تحت عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر بدبینی و سنجش آن در دانشگاه‌های دولتی استان قم به این نتیجه رسیدند که عوامل سازمانی (عدم حمایت سازمانی، بی‌عدالتی و بدنامی و رسوایی‌های به وجود آمده در سازمان، دورویی و نبود روراستی در بین مدیران رده بالای سازمان، ارتباطات کم، نبود فرصت برای بیان نظر، مزایای بیش از اندازه مدیران اجرایی نسبت به سایر کارکنان، عدم رعایت احترام متقابل در سازمان، ناشایستگی مدیران، تعلیق ناگهانی کارکنان و عدم مسئولیت‌پذیری در سازمان) در بدبینی سازمانی نسبت متوسط و عوامل فردی (نگرش منفی، عدم تحمل ابهام و انگیزه پیشرفت) و محیطی (اقدام ناموفق در زمینه تغییر و کوچک‌سازی و تعدیل نیروی انسانی) نسبت کم و عوامل شغلی (تضاد در نقش، ابهام در نقش، فشار کاری بالا، عدم دسترسی به منابع، عدم دسترسی به اطلاعات و تغییرات شغلی) نسبت بالایی در بدبینی سازمانی دارند. ابراهیم‌پور (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان تأثیرپذیری عملکرد وظیفه‌ای از اخلاق کاری کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی رابطه بین اخلاق کاری و عملکرد وظیفه‌ای مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که بین اخلاق کاری با عملکرد وظیفه‌ای، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. شهودی و مهاجران (۱۳۹۲) در تحقیق خود با عنوان مدل‌یابی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار با مسئولیت اجتماعی در میان پرستاران

بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بدون تردید، اصول اخلاق حرفه‌ای، اصول جهان‌شمولی به حساب می‌آیند که افرادی که در حرفه خاصی مشغول به فعالیت هستند را مقید به رعایت الزاماتی نمایند و در حرفه‌های خدماتی و انسانی، بخش عظیمی از این اصول به روابط با دیگران (همکاران، ارباب رجوع، بالادستان، زیردستان و...) مربوط می‌باشد. پرستاران مقید به اصول اخلاق حرفه‌ای در کارشان احساس معنا و اهمیت دارند و از طریق این معناداری، اهمیت و انرژی که تا حدی ثمره پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای است، مسئولیت اجتماعی بیشتری در کارشان دارند. فهیمی و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی تحت عنوان "رابطه اخلاق سازمانی با عملکرد کارکنان بانک مسکن آمل" به این نتیجه رسیدند که متغیرهای امانتداری، انصاف و برابری، راستگویی و صداقت و وفاداری و در نهایت اخلاق سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار با عملکرد کارکنان دارد. نجاری و حسینی (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد کارکنان شرکت پست تهران به این نتیجه رسیدند که بین سه عامل (وجدان کاری، اعتماد و مسئولیت‌پذیری) با عملکرد رابطه همبستگی مثبت وجود دارد؛ ولی بین مؤلفه امانتداری و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین نتایج حاصل از رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای نشان داد که بعد وجدان کاری بیشترین تأثیر را بر عملکرد دارد. تونا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان رابطه بین هویت سازمانی، بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان (مطالعه موردی پرستاران) به این نتیجه رسیدند که بین هویت سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت وجود دارد و بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه معنادار منفی وجود دارد. فاکتورهای جمعیت‌شناختی (سن، تحصیلات و سابقه کاری) رابطه معنادار بسیاری روی متغیرها دارد. پرستارانی که سن بیشتر، تجربه کاری بیشتر و سطح تحصیلات بالاتری دارند؛ هویت سازمانی در آنها قوی‌تر است. کارکنانی که سن بیشتری دارند عملکرد بهتری دارند؛ ولی کارکنانی که جوان‌تر بودند بدبینی بیشتری داشتند. نوس<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) پژوهشی با هدف بررسی اثر بدبینی سازمانی بر کیفیت ارتباطات سرپرستان-زیردستان و عملکرد شغلی انجام داد. نتایج نشان داد بدبینی سازمانی بر کیفیت ارتباط سرپرستان-زیردستان تأثیر دارد. همچنین بدبینی سازمانی بر عملکرد کارکنان مؤثر است. حیاتی و کانیانو<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) تحقیقی با عنوان "اخلاق کار اسلامی: نقش انگیزه درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان" به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار اسلامی نسبت به رضایت شغلی و

1. Tuna

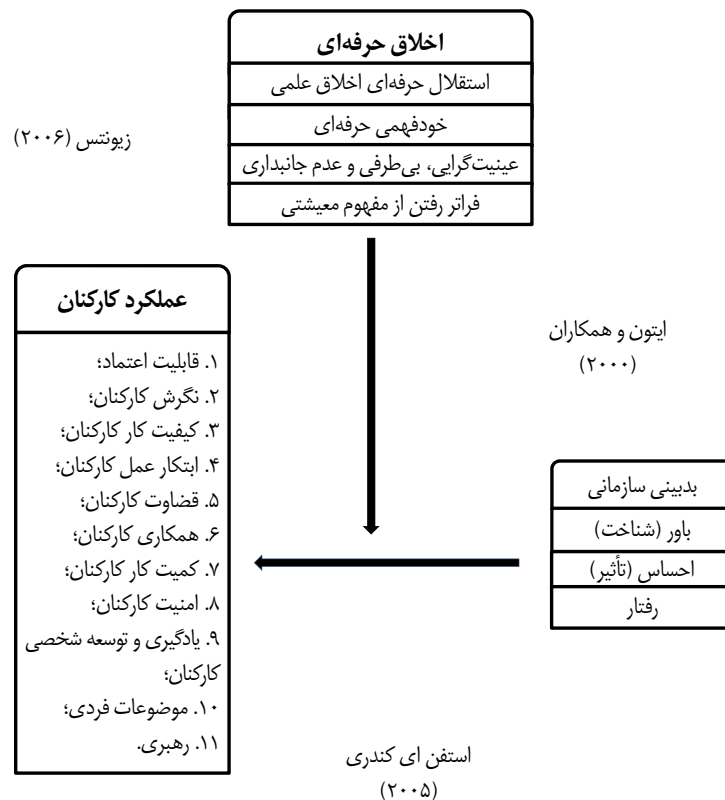
2. Neves

3. Hayati &amp; Caniango

عملکرد شغلی، تأثیر بیشتری بر انگیزه درونی و تعهد سازمانی دارد. علاوه بر این، رضایت شغلی و انگیزه درونی، رابطه اخلاق کار اسلامی را با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی تعدیل می‌کند. رخصن<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) با بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر عملکرد شغلی (رضایت شغلی، تمایل به ترک کار و تعهد سازمانی) در ۱۰ مؤسسه مالی در اندونزی مشاهده کرد که اخلاق کار اسلامی، تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی دارد، اما تأثیری بر تمایل به ترک سازمان ندارد. جیمز (۲۰۰۵) عواملی را به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های بدبینی سازمانی مطرح کرد. عواملی چون نقض قراردادهای روان‌شناختی، سیاست‌های سازمانی، استنباط از عدالت سازمانی، حمایت سازمانی درک شده توسط سازمان. ادراک منفی سیاست‌های سازمان و نقض قراردادهای روان‌شناختی با سطوح بالای بدبینی سازمانی ارتباط مثبت دارد و درک مثبت از عدالت سازمانی و حمایت سازمانی با بدبینی سازمانی ارتباط منفی دارد. وقتی کارکنان احساس می‌کنند رفتارهایشان به انتخاب خود آنان نیست (سیاست‌های سازمان)، یا کارکنان باور می‌کنند تخلف از مقررات و تقابل به مثل بین سازمان و کارکنان به وجود می‌آید (نقض قراردادهای روان‌شناختی)، بدبینی‌شان نسبت به سازمان بیشتر می‌شود و بدون توجه به نوع بی‌عدالتی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی)، وقتی درک بی‌عدالتی در سازمان زیاد باشد، بدبینی در سازمان افزایش می‌یابد. از طرفی، وقتی کارکنان عقیده دارند سازمان برای کمک‌هایشان ارزش قائل است و نگران رفاه و آسایش آنهاست (حمایت سازمانی)، نگرش‌های بدبینانه کاهش می‌یابد.

### الگوی مفهومی تحقیق

متغیر مستقل: بدبینی سازمانی - متغیر وابسته: عملکرد کارکنان - متغیر تعدیل‌گر: اخلاق حرفه‌ای.



### روش تحقیق، جامعه آماری و شیوه نمونه‌گیری

تحقیق حاضر از حیث هدف کاربردی و با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، روش توصیفی و با توجه به اینکه رابطه بین متغیرها براساس هدف تحقیق تحلیل می‌شود از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان بیمارستان تخصصی قلب و عروق جوادالائمه (علیه السلام) مشهد در سال ۱۳۹۵ که برابر آمار ۵۰۰ نفر می‌باشد. با توجه به ماهیت موضوع تحقیق و جامعه آماری مورد مطالعه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی و به منظور تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. برای جامعه آماری ۵۰۰ نفری، حجم نمونه براساس جدول مورگان ۲۱۷ نفر می‌باشد. با توجه به وجود طبقات و گروه‌های مختلف در بیمارستان از هر طبقه، تعدادی به‌طور تصادفی و مستقل از طبقات دیگر انتخاب شدند و تلاش گردید که نمونه به‌گونه‌ای طبقه‌بندی شود که واحدهای درون هر طبقه نسبت به سایر طبقات همگنی بیشتری داشته باشند. بدین منظور ۲۳۰ پرسشنامه بین همه واحدها توزیع گردید که از این تعداد ۲۱۹ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

### ابزار گردآوری داده‌ها

به منظور تدوین مبانی نظری و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای و جهت گردآوری داده‌ها از جامعه آماری با استفاده از پرسشنامه از روش میدانی استفاده شده است. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان استفن ای کندی (۲۰۰۵) با ۱۱ مؤلفه و ۳۹ پرسش براساس طیف ۳ گزینهای، پرسشنامه بدبینی سازمانی ایتون و همکاران (۲۰۰۰) ۱۵ سؤالی با سه خرده مقیاس بر مبنای طیف لیکرت ۵ درجه‌ای و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای محقق ساخته استفاده شد.

### روایی و پایایی پرسشنامه

در این پژوهش برای سنجش روایی محتوا، پرسشنامه‌ها در اختیار اساتید قرار گرفته و براساس آن اصلاحات لازم انجام گرفت. در خصوص بررسی پایایی یا قابلیت اعتماد پرسشنامه بدبینی سازمانی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۶۹، پایایی پرسشنامه عملکرد کارکنان ۰/۹۵۲ و پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۹۰۳ برآورد شده است.

### فرضیه‌های تحقیق

#### فرضیه‌های اصلی

بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان بیمارستان رابطه وجود دارد.  
اخلاق حرفه‌ای رابطه بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان بیمارستان را تعدیل می‌کند.

#### فرضیه‌های فرعی

بین باور (شناخت) و عملکرد کارکنان بیمارستان رابطه وجود دارد.  
بین احساس (تأثیر) و عملکرد کارکنان بیمارستان رابطه وجود دارد.  
بین رفتار و عملکرد کارکنان بیمارستان رابطه وجود دارد.  
استقلال حرفه‌ای اخلاق علمی رابطه بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان بیمارستان را تعدیل می‌کند.  
خودفهمی حرفه‌ای رابطه بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان بیمارستان را تعدیل می‌کند.  
عینیت‌گرایی، بی‌طرفی و عدم جانبداری رابطه بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان بیمارستان را تعدیل می‌کند.  
فراتر رفتن از مفهوم معیشتی رابطه بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان بیمارستان را تعدیل می‌کند.

### یافته‌های پژوهش

بعد از توصیف متغیرها و پاسخ‌های به دست آمده از جامعه آماری در این بخش به بررسی فرضیه‌های مطرح شده و آزمون آماری مورد استفاده در پژوهش پرداخته می‌شود تا از نظر آماری بتوان صحت و سقم فرضیات را مورد بررسی قرار داد. با توجه به نتایج، اگر سطح معناداری بزرگ‌تر از مقدار خطا باشد، فرضیه صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معناداری از مقدار خطا کمتر باشد فرضیه یک را نتیجه می‌گیریم.

جدول ۱: نتایج آزمون کولوگروف-اسمیرنف به منظور بررسی فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	تعداد مشاهدات	آماره کولوگروف اسمیرنف	معنی داری P-value	نتیجه
عملکرد کارکنان	۲۱۹	۰/۷۰۴	۰/۳۰۶	نرمال است
اخلاق حرفه‌ای	۲۱۹	۰/۹۰۱	۰/۳۹۱	نرمال است
بدبینی سازمانی	۲۱۹	۱/۹۰۷	۰/۳۸۴	نرمال است

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود برای تمامی عوامل بررسی شده مقدار P-value بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرض نرمال بودن متغیرها تأیید شد و برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود.

جدول ۲: جدول یافته‌های توصیفی

متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف
قابلیت اعتماد	۲۱۹	۱	۵	۲/۷۵	۰/۶۵۹
نگرش	۲۱۹	۱	۵	۲/۷۰	۰/۸۲۲
کیفیت کار	۲۱۹	۱	۵	۲/۹۲	۰/۹۴۵
ابتکار عمل	۲۱۹	۱	۵	۲/۶۰	۰/۹۱۳
قضاوت	۲۱۹	۱	۵	۲/۹۲	۰/۸۱۳
همکاری	۲۱۹	۱	۵	۲/۸۴	۱/۰۷۱
کمیت کار	۲۱۹	۱	۵	۳/۰۱	۰/۶۷۱
امنیت	۲۱۹	۱	۵	۲/۲۵	۰/۹۹۸
یادگیری و توسعه شخصی	۲۱۹	۱	۵	۲/۹۶	۰/۶۵۶
موضوعات فردی	۲۱۹	۱	۵	۲/۱۶	۰/۹۷۷
رهبری	۲۱۹	۱	۳	۱/۵۸	۰/۴۸۹
عملکرد	۲۱۹	۱	۵	۲/۶۷	۰/۶۱۹
باور	۲۱۹	۱	۵	۳/۴۵	۰/۸۷۷
احساس	۲۱۹	۱	۵	۲/۸۳	۱/۱۲۱

متغیر	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف
رفتار	۲۱۹	۱	۵	۲/۷۱	۰/۸۸۴
بدبینی سازمانی	۲۱۹	۱	۵	۳/۰۰	۰/۷۶۷
استقلال حرفه‌ای	۲۱۹	۲	۵	۴/۲۵	۰/۵۰۶
خودفهمی حرفه‌ای	۲۱۹	۲	۵	۴/۱۹	۰/۵۵۰
عینیت‌گرایی بی‌طرفی عدم جانبداری	۲۱۹	۲	۵	۴/۱۷	۰/۵۶۷
فرارفتن از مفهوم معیشتی	۲۱۹	۲	۵	۳/۸۲	۰/۶۰۱
اخلاق حرفه‌ای	۲۱۹	۲	۵	۴/۱۲	۰/۴۳۸

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود در بین مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده متغیر عملکرد کارکنان، مؤلفه کمیت کار با میزان ۳/۰۱ از نظر توصیفی بیشترین میانگین و مؤلفه رهبری با میزان ۱/۵۸ کمترین میانگین را به خود اختصاص داده است. در خصوص متغیر بدبینی سازمانی، مؤلفه باور با میزان ۳/۴۵ میانگین بیشتر و مؤلفه باور با میزان ۲/۷۱ کمترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند. در خصوص متغیر اخلاق حرفه‌ای متغیر استقلال حرفه‌ای میانگین بیشتر (۴/۲۵) و مؤلفه فرارفتن از مفهوم معیشتی کمترین میانگین (۳/۸۲) را در بین این مؤلفه‌های به دست آورده است.

### آزمون فرضیه‌های اصلی تحقیق

فرضیه اصلی اول: بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۳: بررسی رابطه خطی برای آزمون فرضیه اصلی اول تحقیق

متغیرهای مورد مطالعه	تعداد مشاهدات	ضریب همبستگی پیرسون	معنی داری P-value
بدبینی سازمانی و عملکرد	۲۱۹	-۰/۳۷۶	۰/۰۰۰

با توجه به جدول فوق و ضریب همبستگی منفی پیرسون می‌توان نتیجه گرفت که میان بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد پس می‌توان گفت که با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر کاهش می‌یابد.

فرضیه اصلی دوم: اخلاق حرفه‌ای رابطه بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان را تعدیل می‌کند.



جدول ۴: بررسی رابطه خطی برای آزمون فرضیه اصلی دوم تحقیق

معنی‌داری P-value	مقدار آماره F	R <sup>2</sup>	معنی‌داری P-value	مقدار آماره t	انحراف معیار	ضرایب	
۰/۰۰۰	۱۴/۶۶۲	۰/۳۹۶	۰/۰۰۰	۹۵/۶۷۷	۰/۰۱۹	۱/۸۳۶	ثابت
			۰/۰۲۷	۲/۲۲۶	۰/۰۴۵	۰/۱۰۰	اخلاق حرفه‌ای
			۰/۰۰۰	-۵/۹۲۲	۰/۰۲۵	-۰/۱۴۹	بدبینی سازمانی
			۰/۰۰۲	۳/۱۱۰	۰/۰۴۹	۰/۰۵۵	اخلاق حرفه‌ای* بدبینی سازمانی
معنی‌داری P-value	F	تغییر R2	افزایش R2 به علت اثر متقابل				
۰/۰۴۱	۴/۲۳۲	۰/۱۵۰					

با توجه به جدول فوق اثر متقابل اخلاق حرفه‌ای و بدبینی سازمانی  $0/05 < 0/002 < P\text{-value}$  به دست آمده است پس رگرسیون معنی‌دار است و بر اثر اضافه شدن اثر متقابل به معادله رگرسیونی، میزان تغییرات R<sup>2</sup> با مقدار ۰/۱۵۰ معنی‌دار است ( $P\text{-value} = 0/041 < 0/05$ ). بنابراین اخلاق حرفه‌ای رابطه بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان را تعدیل می‌کند.

#### آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق

فرضیه فرعی اول: بین باور و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۵: بررسی رابطه خطی برای آزمون فرضیه فرعی اول تحقیق

معنی‌داری P-value	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد مشاهدات	متغیرهای مورد مطالعه
۰/۰۰۰	-۰/۳۶۱	۲۱۹	باور و عملکرد

با توجه به جدول فوق و ضریب همبستگی منفی پیرسون میان باور به عنوان مؤلفه‌ای از بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد پس می‌توان گفت با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر کاهش می‌یابد.

فرضیه فرعی دوم: بین احساس و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۶: بررسی رابطه خطی برای آزمون فرضیه فرعی دوم تحقیق

معنی‌داری P-value	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد مشاهدات	متغیرهای مورد مطالعه
۰/۰۰۰	-۰/۳۱۷	۲۱۹	احساس و عملکرد

با توجه به جدول فوق و ضریب همبستگی منفی پیرسون میان احساس به عنوان مؤلفه‌ای از

بدینی سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد. پس می توان گفت با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر کاهش می یابد.  
فرضیه فرعی سوم: بین رفتار و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۷: بررسی رابطه خطی برای آزمون فرضیه فرعی سوم تحقیق

متغیرهای مورد مطالعه	تعداد مشاهدات	ضریب همبستگی پیرسون	معنی داری P-value
رفتار و عملکرد	۲۱۹	-۰/۲۲۰	۰/۰۰۱

با توجه به جدول فوق و ضریب همبستگی منفی پیرسون میان رفتار به عنوان مؤلفه ای از بدینی سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد پس می توان گفت با افزایش یک متغیر، متغیر دیگر کاهش می یابد.  
فرضیه فرعی چهارم: استقلال حرفه ای اخلاق علمی رابطه بین بدینی سازمانی و عملکرد کارکنان را تعدیل می کند.

جدول ۸: نتایج رگرسیون برای فرضیه فرعی چهارم

معنی داری P-value	مقدار آماره F	R <sup>2</sup>	معنی داری P-value	مقدار آماره t	انحراف معیار	ضرایب	ثابت
۰/۰۰۰	۱۳/۱۲۷	۰/۳۵۵	۰/۰۰۰	۹۴/۷۵۵	۰/۰۱۹	۱/۸۳۶	ثابت
			۰/۰۸۰	۲/۰۶۰	۰/۰۳۹	۰/۰۶۹	استقلال حرفه ای
			۰/۰۰۰	-۶/۳۰۰	۰/۰۲۶	-۰/۱۵۳	بدینی سازمانی
			۰/۰۲۷	۲/۲۲۲	۰/۰۴۲	۰/۱۹۰	استقلال حرفه ای * بدینی سازمانی
معنی داری P-value	F	تغییر R <sup>2</sup>	افزایش R <sup>2</sup> به علت اثر متقابل				
۰/۰۳۵	۴/۴۹۰	۰/۱۹۰					

با توجه به جدول فوق اثر استقلال حرفه ای اخلاق علمی و بدینی سازمانی  $P\text{-value} = ۰/۰۲۷ < ۰/۰۵$  به دست آمده است، لذا اثر متقابل در این رگرسیون معنی دار است و بر اثر اضافه شدن اثر متقابل به معادله رگرسیونی، میزان تغییرات R<sup>2</sup> با مقدار ۰/۱۹۰ معنی دار است ( $P\text{-value} = ۰/۰۳۵ < ۰/۰۵$ ). بنابراین استقلال حرفه ای اخلاق علمی رابطه بین بدینی سازمانی و عملکرد کارکنان را تعدیل می کند.

فرضیه فرعی پنجم: خودفهمی حرفه ای رابطه بین بدینی سازمانی و عملکرد کارکنان را تعدیل می کند.

جدول ۹: نتایج رگرسیون برای فرضیه فرعی پنجم

معنی‌داری P-value	مقدار آماره F	R <sup>2</sup>	معنی‌داری P-value	مقدار آماره t	انحراف معیار	ضرایب	
۰/۰۰۰	۱۵/۱۰۳	۰/۱۷۴	۰/۰۰۰	۹۵/۹۲۸	۰/۰۱۹	۱/۸۳۶	ثابت
			۰/۰۳۸	۲/۰۹۰	۰/۰۳۵	۰/۰۷۴	خودفهمی حرفه‌ای
			۰/۰۰۰	-۵/۸۲۲	۰/۰۲۵	-۰/۱۴۷	بدبینی سازمانی
			۰/۰۱۰	۲/۶۰۵	۰/۰۴۱	۰/۱۹۶	خودفهمی حرفه‌ای * بدبینی سازمانی
معنی‌داری P-value	F	تغییر R <sup>2</sup>	افزایش R <sup>2</sup> به علت اثر متقابل				
۰/۰۱۹	۵/۵۷۶	۰/۱۹۶					

با توجه به جدول فوق اثر خودفهمی حرفه‌ای و بدبینی سازمانی  $P\text{-value} = ۰/۰۱۰ < ۰/۰۵$  به دست آمده است، از این رو اثر متقابل در این رگرسیون معنی‌دار است و بر اثر اضافه شدن اثر متقابل به معادله رگرسیونی، میزان تغییرات R<sup>2</sup> با مقدار ۰/۱۹۶ معنی‌دار است ( $P\text{-value} = ۰/۰۱۹ < ۰/۰۵$ ). بنابراین خودفهمی حرفه‌ای رابطه بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان را تعدیل می‌کند. فرضیه فرعی ششم: عینیت‌گرایی، بی‌طرفی و عدم جانبداری رابطه بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان را تعدیل می‌کند.

جدول ۱۰: نتایج رگرسیون برای فرضیه فرعی ششم

معنی‌داری P-value	مقدار آماره F	R <sup>2</sup>	معنی‌داری P-value	مقدار آماره t	انحراف معیار	ضرایب	
۰/۰۰۰	۱۵/۰۰۴	۰/۳۷۳	۰/۰۰۰	۹۵/۸۶۷	۰/۰۱۹	۱/۸۳۷	ثابت
			۰/۰۱۰	۲/۶۱۵	۰/۰۳۴	۰/۰۸۹	عینیت‌گرایی، بی‌طرفی و عدم جانبداری
			۰/۰۰۰	۵/۷۷۴-	۰/۰۲۵	۰/۱۴۶-	بدبینی سازمانی
			۰/۰۰۴	۲/۹۲۱	۰/۰۴۰	۰/۱۳۷	عینیت‌گرایی، بی ... * بدبینی سازمانی
معنی‌داری P-value	F	تغییر R <sup>2</sup>	افزایش R <sup>2</sup> به علت اثر متقابل				
۰/۰۲۹	۵/۵۷۶	۰/۱۳۷					

با توجه به جدول فوق اثر عینیت‌گرایی، بی‌طرفی و عدم جانبداری و بدبینی سازمانی  $P\text{-value} = ۰/۰۰۴ < ۰/۰۵$  به دست آمده است، بنابراین اثر متقابل در این رگرسیون معنی‌دار بوده و بر اثر اضافه شدن اثر متقابل به معادله رگرسیونی، میزان تغییرات R<sup>2</sup> ( $P\text{-value} = ۰/۰۱۳۷ < ۰/۰۵$ ) معنی‌دار است. بنابراین عینیت‌گرایی، بی‌طرفی و عدم جانبداری رابطه بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان را تعدیل می‌کند.

فرضیه فرعی هفتم: فراتر رفتن از مفهوم معیشت رابطه بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان را تعدیل می‌کند.

جدول ۱۱: نتایج رگرسیون برای فرضیه فرعی هفتم

معنی‌داری P-value	مقدار آماره F	R <sup>2</sup>	معنی‌داری P-value	مقدار آماره t	انحراف معیار	ضرایب	
			۰/۰۰۰	۹۵/۲۸۲	۰/۰۱۹	۱/۸۳۶	ثابت
			۰/۱۹۵	۱/۳۰۱	۰/۰۳۲	۰/۰۴۲	فراتر رفتن از مفهوم معیشت
			۰/۰۰۰	-۶/۰۶۴	۰/۰۲۵	-۰/۱۵۳	بدبینی سازمانی
			۰/۰۴۸	۱/۹۹۱	۰/۰۴۴	۰/۰۸۶	فراتر رفتن از ... * بدبینی سازمانی
معنی‌داری P-value	F	تغییر R <sup>2</sup>	افزایش R <sup>2</sup> به علت اثر متقابل				
۰/۰۴۸	۳/۹۶۸	۰/۰۸۶					

با توجه به جدول فوق اثر متقابل فراتر رفتن از مفهوم معیشت و بدبینی سازمانی  $P\text{-value} = 0/0048 < 0/05$  به دست آمده است، از این رو اثر متقابل در این رگرسیون معنی‌دار است و بر اثر اضافه شدن اثر متقابل به معادله رگرسیونی، میزان تغییرات  $R^2 (0/086)$  معنی‌دار است ( $P\text{-value} = 0/048 < 0/05$ ). بنابراین فراتر رفتن از مفهوم معیشت رابطه بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان را تعدیل می‌کند.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با توجه به نتایج فرضیه اصلی نخست پژوهش که بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد این فرضیه با تحقیقات بهمنی و همکاران (۱۳۹۵)، حقیقی کفاش و همکاران (۱۳۹۰)، حسن‌پور و همکاران (۱۳۸۸)، تونا و همکاران (۲۰۱۵)، نوس (۲۰۱۲) و جیمز (۲۰۰۵) برای برابری می‌کند. لذا پیشنهاد می‌شود: الف) انتصاب سرپرستان از افراد شایسته و بر طبق ضوابط علمی و با توجه به معیارهایی مثل مدرک تحصیلی، تخصص و تعهد؛ ب) ایجاد رابطه سازنده و مؤثر بین مدیریت و کارکنان، برقراری شایسته‌سالاری، عدم جابه‌جایی زیاد پرسنل، ایجاد حس مسئولیت‌پذیری، ثبات کاری و امنیت؛ ج) برقراری سیستم ارزیابی عملکرد، ارتقا، جبران خدمت و تخصیص پاداش عادلانه.

با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه اصلی دوم که مشخص شد اخلاق حرفه‌ای رابطه بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان را تعدیل می‌کند، این فرضیه با تحقیقات کاملی و

همکاران (۱۳۹۴)، قنبری و فرشچی (۱۳۹۴)، اندام و همکاران (۱۳۹۴)، امینی و همکاران (۱۳۹۴)، ارشدی و پیریایی (۱۳۹۳)، مرتضوی و همکاران (۱۳۹۳)، نجاری و حسنی (۱۳۹۲)، ابراهیم‌پور (۱۳۹۲)، سلاجقه و سیستانی ختامان (۱۳۸۹) و رحمن (۲۰۱۰) مطابقت دارد. لذا پیشنهاد می‌شود: الف) رعایت معیارهای اخلاقی (صداقت، عدالت و انصاف، رازداری، عینیت‌گرایی و...) توسط خود مسئولان سازمان؛ ب) استفاده از نظرات کارکنان در فرایند برنامه‌ریزی، طراحی چشم‌انداز و اهداف سازمان تا رسالتی برگرفته از اندیشه اخلاقی همه اعضا در سازمان جاری شود؛ ج) تدوین منشور اخلاقی برای هماهنگی بین مدیران و کارکنان سازمان.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی اول پژوهش که بین باور به عنوان مؤلفه‌ای از بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد که این فرضیه با تحقیقات بهمنی و همکاران (۱۳۹۵)، زارع و همکاران (۱۳۹۲)، حقیقی کفاش و همکاران (۱۳۹۰)، حسن‌پور و همکاران (۱۳۸۸)، تونا و همکاران (۲۰۱۵)، نوس (۲۰۱۲) و جیمز (۲۰۰۵)، هم‌راستا می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌شود: الف) ارائه اطلاعات شفاف نسبت به شرایط شغلی و کاری آینده به کارکنان تازه استخدام؛ ب) برگزاری دوره‌های آموزشی و شرکت در همایش‌ها به منظور شناخت کارکنان از فرهنگ‌های متفاوت؛ ج) شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رضایت کارکنان و فراهم نمودن تسهیلات لازم؛ د) شفاف‌سازی میزان حقوق و مزایای مدیران و منطبق پرداخت آن برای کارکنان.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی دوم پژوهش که بین احساس به عنوان مؤلفه‌ای از بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد و با تحقیقات بهمنی و همکاران (۱۳۹۵)، زارع و همکاران (۱۳۹۲)، حقیقی کفاش و همکاران (۱۳۹۰)، حسن‌پور و همکاران (۱۳۸۸)، تونا و همکاران (۲۰۱۵)، نوس (۲۰۱۲) و جیمز (۲۰۰۵)، هم‌راستا می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌شود: الف) مدیران با نشان دادن سعه صدر، در کارکنان این احساس را به وجود آورند که می‌توانند در کارشان، آزادانه اظهار نظر نمایند؛ ب) توجه به رسوم و اشتراکات فرهنگی کارکنان به منظور شناخت کارکنان از یکدیگر.

با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه فرعی سوم پژوهش که در آن مشخص شد بین رفتار به عنوان مؤلفه‌ای از بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد و با تحقیقات بهمنی و همکاران (۱۳۹۵)، زارع و همکاران (۱۳۹۲)، حقیقی کفاش و همکاران (۱۳۹۰)، حسن‌پور و همکاران (۱۳۸۸)، تونا و همکاران (۲۰۱۵)، نوس (۲۰۱۲) و جیمز (۲۰۰۵)، هم‌راستا می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌شود: الف) سیستم انتقاد و پیشنهادهای کارکنان جدی گرفته شود؛ در صورت بروز اعتراضات، با نگاهی باز و گوش شنوا مشکلات کارمندان را بشنوند و به رفع مشکلات و نیازهای آنان بپردازند؛ ب) بعضاً ممکن است برخی از کارکنان ذاتاً دارای شخصیت منفی و بدگمان باشند. از این رو، باید به فکر کنترل یا تعدیل رفتار این افراد بود؛ زیرا فرض بر این است که این افراد همواره

حتی در بهترین شرایط به اعمال و رفتار دیگران مشکوک هستند و ممکن است بدگمانی خود را به دیگران نیز سرایت دهند.

با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه فرعی چهارم پژوهش که در آن مشخص شد استقلال حرفه‌ای اخلاق علمی رابطه‌ی بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان را تعدیل می‌کند و با تحقیقات قنبری و فرشچی (۱۳۹۴)، اندام و همکاران (۱۳۹۴)، ارشدی و پیریایی (۱۳۹۳)، مرتضوی و همکاران (۱۳۹۳)، فهیمی و همکاران (۱۳۹۲)، ابراهیم‌پور (۱۳۹۲)، نجاری و حسنی (۱۳۹۲)، سلاجقه و سیستانی ختامان (۱۳۸۹) و رخنم (۲۰۱۰) هم‌راستا می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌شود: الف) ایجاد محیطی از نظر اعتمادپذیری، صداقت، انتقادپذیری، احترام به زیردستان، حفظ حریم خصوصی برای کارکنان، تا بتوانند بر میزان تولید و بهره‌وری سازمان بیافزایند؛ ب) ارزیابی از نیروهای داخل سازمان به منظور شناسایی اینکه چه افرادی برای کاری مناسب‌اند و از آن لذت می‌برند و چه کسانی برای آن کار نامناسب‌اند.

با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیه فرعی پنجم که در آن خودفهمی حرفه‌ای رابطه‌ی بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان را تعدیل می‌کند و با تحقیقات قنبری و فرشچی (۱۳۹۴)، کاملی و همکاران (۱۳۹۴)، اندام و همکاران (۱۳۹۴)، مشبکی اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱)، سلاجقه و سیستانی ختامان (۱۳۸۹) و رخنم (۲۰۱۰) هم‌راستا می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌شود: الف) رعایت مسئولیت‌های اخلاقی از سوی مدیران و تلاش در ارتقای دانش و بینش کارکنان زمینه را برای اخلاقی عمل کردن آنان فراهم کنند؛ ب) آگاه کردن کارکنان در بدو استخدام از مفاد منشور اخلاقی و تشویق کارکنانی که به مفاد منشور فوق عمل می‌کنند، همچنین عدم پایبندی به منشور، باید موجب اقدامات اصلاحی کارکنان یا حتی تنبیه آنان شود؛ ج) فراهم نمودن استقلال نسبی کارکنان برای انجام وظایف، تا کارکنان احساس مسئولیت کنند و تعهد آنها را به شغل و در نهایت سازمان افزایش داده و احساس شایستگی را در کارکنان ایجاد کنند؛ د) استفاده از نظرات خود کارکنان در مورد نحوه و کیفیت برنامه‌های آموزشی در سازمان؛ توجه به این امر باعث افزایش سطح نگرش‌های شغلی مثبت شده و زمینه رشد، شکوفایی، همکاری و اثربخشی را در بین کارکنان ایجاد می‌نماید.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی ششم که عینیت‌گرایی، بی‌طرفی و عدم جانبداری رابطه‌ی بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان را تعدیل می‌کند و با تحقیقات امیدوی و همکاران (۱۳۹۵)، قنبری و فرشچی (۱۳۹۴)، فهیمی و همکاران (۱۳۹۲) و ابراهیم‌پور (۱۳۹۲) هم‌راستا می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌شود: الف) اتخاذ روشی که در آن کارکنان نتوانند کارهای غیراخلاقی خود را در جهت اهداف سازمان توجیه کنند. باید برنامه‌ای برای رعایت اخلاقیات برگزید که با قانون

هماهنگ و منطبق باشد؛ ب) برگزاری دوره‌های مهارت زندگی به منظور افزایش درک کارکنان نسبت به یکدیگر؛ ج) رفع هرگونه تبعیض از طریق اصلاح آیین‌نامه‌ها، مقررات و جهت‌گیری‌های سازمان و برقراری عدالت و انصاف در توزیع پاداش‌های سازمانی.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی هفتم که در آن فراتر رفتن از مفهوم معیشتی رابطه بین بدبینی سازمانی و عملکرد کارکنان را تعدیل می‌کند و با تحقیق شهودی و مهاجران (۱۳۹۲) هم‌راستا می‌باشد. از این رو پیشنهاد می‌شود: الف) مدیران سازمان با جستجو، تقویت و حتی ایجاد ارزش‌ها و باورهای مشترک مفید در سازمان و به تبع آن ارتقای اخلاقیات سازمانی در تمامی سطوح سازمان، به بهبود عملکرد کارکنان کمک کنند؛ ب) برای ایجاد درگیری کارکنان در کار باید فرهنگ الزام را در کارکنان ایجاد کرد. فرهنگی که در آن عدالت و انصاف، اعتماد و شایسته‌سالاری حاکم است و فراتر رفتن از وظایف شغلی یک ارزش تلقی شود؛ ج) برگزاری جلسه‌های اخلاق سازمانی و دوره‌های معرفت‌افزایی کارکنان و تقویت روحیه همکاری و همدلی بین کارکنان؛ د) تشویق کارکنان به پایبندی کامل به اصول ارزشی.

## منابع

۱. آمدی، سیدناصح‌الدین (۱۳۸۴)، غررالْحکْم و دررالکَلِم (سخنان قصار امام علی علیه السلام)، ترجمه رسولی محلاتی، سیدهاشم، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
۲. ابراهیم‌پور، حبیب (۱۳۹۲)، «تأثیرپذیری اخلاق کاری از عملکرد وظیفه‌ای»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ششم، شماره نوزدهم، ص ۸۳-۱۰۱.
۳. ابوالعالی، بهزاد (۱۳۸۹)، مدیریت عمکرد، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۴. ارشدی، نسرین و صالحه پیریایی (۱۳۹۳)، «رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل کارکنان»، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۲، شماره ۱، بهار و تابستان، ص ۲۱۳-۲۳۴.
۵. الله دادی، اسماعیل (۱۳۹۰)، گنجینه طلایی روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی، اصفهان: پیام دانشگاهی.
۶. امید، نبی؛ حشمت‌الله عسگری و محمدرضا امیدی (۱۳۹۵)، «بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کارایی پرستاران بیمارستان امام علیه السلام و مصطفی خمینی علیه السلام شهر ایلام»، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره نهم، شماره ۳، ص ۶۵-۷۴.
۷. امیری، علی‌نقی؛ محمد همتی و مهدی مبینی (۱۳۸۹)، «اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان»، مجله معرفت اخلاقی، سال اول، شماره چهار، ص ۱۳۷-۱۵۹.
۸. امینی، مسعود؛ حمیده ماحوزی و رضا فراشبندی (۱۳۹۴)، «بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با بهره‌وری سازمانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر»، اولین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی و علوم تربیتی، شیراز.
۹. اندام، رضا؛ امیر منتظری و آسیه ابویسانی (۱۳۹۴)، «ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، سال پنجم، شماره ۱۰، پاییز و زمستان، ص ۶۱-۷۲.
۱۰. انصاری رنانی، قاسم و غلامعلی نجفی (۱۳۸۰)، اخلاق مدیریت، مجموعه مقالات اولین همایش مدیریت اسلامی.
۱۱. ایمانی‌پور، معصومه (۱۳۹۱)، «اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش»، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره پنجم، شماره ۶، آذر، ص ۲۷-۴۱.



۱۲. بهمنی، اکبر؛ محمدرضا مهدوی‌راد و حسین بلوچی (۱۳۹۵)، «بررسی رابطه بدبینی سازمانی با کیفیت خدمات ارائه شده کارکنان با نقش میانجی‌گری و تعدیل‌گری تعهد سازمانی»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال نهم، شماره سی و یکم، ص ۱۶۱-۱۸۵.
۱۳. حسن‌پور، اکبر؛ روح‌الله نوری و مجتبی کیایی (۱۳۸۸)، «بدبینی سازمانی: علل و پیامدهای آن»، فرهنگ مدیریت، سال هفتم، شماره نوزدهم، بهار و تابستان، ص ۱۱۹-۱۴۲.
۱۴. حقیقی کفاش، مهدی؛ نادر مظلومی و فرزانه میرزا محمدی (۱۳۹۰)، «پیش‌زمینه‌ها و پیامدهای بدبینی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت تجارت الکترونیک پارسیان)»، فصلنامه علمی پژوهشی-مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال بیست و یکم، شماره ۶۴.
۱۵. رحمانی، حلیمه و حسین رجب‌دری (۱۳۹۵)، «بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس»، دو فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، سال اول، شماره اول، بهار و تابستان، ص ۵۳-۷۶.
۱۶. رفیع‌زاده، علاء‌الدین و یوسف رونق (۱۳۹۲)، مدیریت و ارزیابی عملکرد کارکنان با رویکرد علمی-کاربردی (سازمان، مدیران و کارکنان)، تهران: انتشارات فرمنش، چاپ اول.
۱۷. رفیع‌زاده، علاء‌الدین؛ ناصر میرسپاسی و عادل آذر (۱۳۹۵)، «ارائه مدل مدیریت عملکرد در سطح دولت»، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، سال چهارم، دوره ۴، شماره شانزدهم، پاییز، ص ۷۹-۹۸.
۱۸. زارع، حمید؛ زلفا حق‌گویان و زهرا کریمی اصل (۱۳۹۲)، «شناسایی عوامل مؤثر بر بدبینی و سنجش آن در دانشگاه‌های دولتی استان قم»، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۴، ص ۱۵۹-۱۸۰.
۱۹. سلاجقه، سنجر و فاطمه سیستانی ختامان (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان»، همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان.
۲۰. سیدنقوی، میرعلی؛ اکبر حسن‌پور و زهرا حسامی (۱۳۹۱)، مدیریت استراتژیک عملکرد کارکنان (از تئوری تا عمل)، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
۲۱. شهودی، مریم و بهناز مهاجران (۱۳۹۲)، «مدل‌یابی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار با مسئولیت اجتماعی در میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه»، فصلنامه مدیریت پرستاری، سال سوم، دوره سوم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۳، ص ۲۰-۲۹.
۲۲. صالح‌نیا، منیره و زینب الله توکلی (۱۳۸۸)، «اخلاق سازمانی با تأکید بر منشور اخلاقی»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره‌های ۳ و ۴، پاییز و زمستان، ص ۶۶-۷۸.

۲۳. صلواتی، عادل؛ سحر امانی و رزان زندی (۱۳۹۳)، «بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و تسهیم دانش»، مجله مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، ویژه‌نامه مدیریت دانش، سال نهم، تابستان، ص ۱۰۷-۱۱۹.
۲۴. صلواتی، عادل؛ سحر امانی و رزان زندی (۱۳۹۳)، «بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و تسهیم دانش»، ششمین کنفرانس مدیریت دانش، تهران.
۲۵. فهیمی، میلاد؛ معصومه دادپور و مریم دستیار (۱۳۹۲)، «رابطه اخلاق سازمانی با عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان بانک مسکن آمل)»، اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت. ۲۶. قنبری، سیروس و فاطمه فرشچی (۱۳۹۴)، «بررسی وضعیت اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا»، فصلنامه علمی-ترویجی، سال ۵، شماره ۱۸، ص ۱۸۳-۲۰۲.
۲۷. قجری، نصرالله و علیرضا حیدری (۱۳۹۴)، «رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی کارکنان بانک‌های شهر اهواز در سال ۹۴»، سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
۲۸. فرامرز قراملکی، احد و رستم نوچه فلاح (۱۳۸۶)، موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، تهران: مؤسسه فرهنگی دین‌پژوهی بشرا.
۲۹. قهرمانی، علی‌اکبر (۱۳۹۴)، مدیریت منابع انسانی پیشرفته، قزوین: سازمان چاپ و انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ اول.
۳۰. کاملی، محمدجواد؛ محمدرضا ضابط و کبری محبی (۱۳۹۴)، «رابطه بین اخلاق کار و عملکرد شغلی کارکنان در شبکه بهداشت و درمان شهرستان ابهر»، فصلنامه توسعه، سال دهم، شماره ۳۶، ص ۱۷-۳۴.
۳۱. کیارزم، آمنه و لطف‌الله فروزنده دهکردی (۱۳۹۴)، «شناسایی و سطح‌بندی عوامل مؤثر بر نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان‌های دولتی با استفاده از مدل ISM»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۵، شماره ۳، پاییز، ص ۱۲۵-۱۵۲.
۳۲. گازی نیشابوری، آرزو؛ فاطمه طالبی؛ مجتبی رجب بیگی و امیرحسین امیرخانی (۱۳۹۴)، «بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر بهره‌وری کارکنان (مورد مطالعه شهرداری قره آغاج)»، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و مهندسی صنایع.
۳۳. مرتضوی، محسن؛ مهدی ایران‌نژاد پاریزی و پریش جعفری (۱۳۹۳)، «بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد کارکنان در بخش فروش شرکت پگاه خوزستان»، همایش بین‌المللی مدیریت، تهران: مؤسسه سفیران فرهنگی مبین.

۳۴. نجاری، رضا و سمیه حسینی (۱۳۹۲)، «بررسی تأثیر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد کارکنان مطالعه موردی: شرکت پست تهران»، کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی مدیریت حسابداری اقتصاد، تهران: مؤسسه آموزش عالی نیکان.
35. Abraham R (2004), *Organizational cynicism: definitions, Basis and consequences*. Mellen Studies In Business.
36. Arabacı, I. (2010), The Effects of Depersonalization and Organizational Cynicism Levels on the Job Satisfaction of Educational Inspectors, *African Journal of Business Management*, 4(13), pp: 2803-2807.
37. Dean, J.W.; P. Brandes.; R. Dharwadkar. (1998), *Organizational Cynicism, academy of management review*, Vol. 23(2), pp:341-352.
38. Eaton, J.A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*, unpublished thesis, York University, Toronto, Ontario, September.
39. Hayati,K.& Caniag, I.(2012), "Islamic Work Ethic: The Role Of Intrinsic" Motivation Job Satisfaction , Organizational Commitment and Job Performance. International Congress On Interdisciplinary Business and Social Science. *Procedia Social and behavioral Sciences* 65, pp: 1102-1106.
40. James, M. S. L. (2005), *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of potential positive and negative effects on school systems*. Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy.
41. Johnson, J L; O'Leary-Kelly, A M (2003), The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 24, pp:627-647.
42. Kalagan & Aksu (2010), "Organizational cynicism of the research assistants: A Case of Akdeniz University". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, pp:4820-4825.
43. Neves, Pedro (2012), Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor subordinate relationships and performance. *The Leadership Quarterly*, 23 , pp:965-976.
44. Rubin, R S; Dierdorff, E C; Bommer, W H & Baldwin, T T (2009). Do leaders reap what they sow? Leader and employee outcomes of leader organizational cynicism about change, the leadership Quarterly, Vol 20, No. 5.

45. Rokhman, W. (2010), The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1) , pp: 21-27.
46. Salanova, M; Llorens, S; García, M. R; Burriel, R & Bresó, E (2005), *Towards a four-dimensional model of burnout: A multigroup factor-analytic study including depersonalization and cynicism*, Educational and Psychological Measurement, Vol. 65 No. 5, October 2005, pp: 901-913.
47. Sims, R. (1991), The institutionalization of organizational ethics, *Journal of Business ethic*, Vol. 10, No 7 , pp :493-506.
48. Stanley, David J; Meyer, John P. & Topolnytsky, Laryssa (2005), Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change, *Journal of Business and Psychology*, 19 (4)pp: 429-459.
49. Stephan e. condrey, (2005), *handbook of human resource management in government*.
50. TUNA Rujnan, EŞKİN BACAŞIZ Feride, HARMANCI SEREN Arzu Kader(2015) ,*The Relationships Between Organizational Identification, Cynicism and Employee Performance: A Study Among Nurses*, Istanbul Medeniyet University.
51. Zions, T, L, (2006), *Professional Standards of Educational Managers: Their Importance and Ease of Implementation*, Retrieved from Proquest.com.