

بررسی اثرات اخلاق و مدیریت عملکرد بر عملکرد سازمانی در دانشگاه تبریز

میترا جعفری^۱، سیما مقدم‌نیا^۲، علیرضا زرینه بافی^۳

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - مدیریت تحول

چکیده

بهبود خدمات عمومی از دیرباز مورد توجه محققان و سیاستمداران بوده است. بخش بزرگی از ادبیات نشان می‌دهد که مدیریت نقش مهمی در عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. اگر چه عوامل مدیریتی و سازمانی به طور گسترده مورد توجه قرار گرفته‌اند، اما به نظر می‌رسد اثرات اخلاق و مدیریت عملکرد بر عملکرد سازمانی به ندرت مورد بحث قرار گرفته است. بسیاری از محققان عملکرد سازمانی را با یک جعبه سیاه مقایسه می‌کنند و آن را درجه اول به عنوان بهره‌وری سازمانی تعریف می‌کنند. با این حال، عملکرد سازمانی در بخش عمومی از این بُعد محدود فراتر می‌رود. با توجه به اهمیت مسئله، در این مطالعه به تبعیت از مطالعه خالتر و مون (۲۰۲۱)، به طور تجربی اثرات اخلاق، مدیریت عملکرد و رهبری تحول‌آمیز را بر عملکرد سازمانی در دانشگاه تبریز مورد بررسی قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل یافته‌های حاصل از پرسشنامه در دو سطح توصیفی و استنباطی پرداخته شده است. در میان پاسخ‌دهندگان تعداد ۱۱۶ نفر مرد و ۵۰ نفر زن بودند، بیشترین فراوانی مربوط به افراد دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر است که شامل ۸۶ نفر است و ۵۹/۷ درصد حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. نتایج مویید آن است، مدیرانی که می‌خواهند عملکرد سازمانی خود را از طریق تشویق عملکرد اخلاقی و تعهد سازمانی افزایش دهند، باید جو اخلاقی خود را بهبود بخشیده و رهبری تحول‌آفرین خود را به نمایش بگذارند، اخلاق غیررسمی می‌تواند یک روش مؤثر برای بهبود نتایج فردی و سازمانی از طریق جلوگیری از نگرش‌های مخرب و انگیزه دادن به کارمندان برای هدف‌گرایی در جهت اهداف سازمانی باشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آمیز یک عامل مهم در تعهد سازمانی و همچنین عملکرد اخلاقی سازمان است. در نهایت، نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که عملکرد اخلاقی و تعهد سازمانی در یک سازمان بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد، که اهمیت مدیریت اصول اخلاقی در سازمان‌های دولتی را نه تنها برای عملکرد اخلاقی بلکه برای عملکرد سازمانی نشان می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: اخلاق، مدیریت عملکرد، عملکرد سازمانی، دانشگاه تبریز

۱- مقدمه

بهبود خدمات عمومی از دیرباز موردتوجه محققان و سیاستمداران بوده است. بخش بزرگی از ادبیات نشان می‌دهد که مدیریت نقش مهمی در عملکرد سازمانی ایفا می‌کند. به‌منظور کشف ارتباط بین مدیریت سازمانی و بهبود خدمات عمومی، محققان اثرات عوامل مدیریتی و سازمانی داخلی مانند مدیریت عملکرد از قبیل رضایت شغلی، رهبری؛ فرهنگ سازمانی؛ و تعهد سازمانی را اندازه‌گیری کرده‌اند (بریور و سالندن^۱، ۲۰۰۴؛ چو و لی^۲، ۲۰۱۲).

با این حال، اگرچه عوامل مدیریتی و سازمانی به‌طور گسترده موردتوجه قرار گرفته‌اند، اثرات آن بر عملکرد سازمانی مدیریت اخلاق و رفتار غیراخلاقی در یک سازمان به‌ندرت موردبحث قرار گرفته است. رفتار غیراخلاقی به دلیل پتانسیل تهدید اعتماد عمومی به دولت، به‌عنوان خطرناک‌ترین رفتار نادرست دولت مدرن شناخته شده است؛ هدر دادن منابع؛ کاهش بهره‌وری؛ و تضعیف توانایی یادگیری.

مدیریت اخلاق به‌عنوان پیشرفت و حفظ یک محیط اخلاقی قوی تعریف می‌شود که بر تمام فعالیت‌ها در یک سازمان عمومی حاکم می‌گردد. این ابزار مهمی برای بهبود عملکرد سازمانی با کمک به ایجاد یکپارچگی سازمانی؛ افزایش پاسخگویی؛ یکی کردن منافع ذینفعان با اهداف یا ارزش‌های سازمان؛ و ایجاد محیطی که نگرش‌های مثبت کارمندان را گسترش دهد، است. مدیریت اخلاق یک ابزار کنترل مدیریتی مؤثر است که رفتار درست و نادرست را در یک سازمان هدایت می‌کند، با استراتژی رسمی و غیررسمی مشخص می‌شود، و برای کاهش رفتار غیراخلاقی در یک سازمان طراحی شده است.

مطالعات اندکی تأثیر اخلاق بر عملکرد سازمانی در بخش دولتی را بررسی کرده‌اند (برمن^۴، ۱۹۹۷؛ بومن^۵، ۱۹۹۰؛ بروس^۶، ۱۹۹۴؛ برم بک^۷، ۱۹۹۰؛ حسن^۸ و همکاران، ۲۰۱۴؛ منزل^۹، ۱۹۹۶). بررسی‌ها نشان می‌دهد که شیوه‌های مدیریت اخلاقی با تلاش برای کاهش از کار گریزی و بهبود ابعاد عملکرد سازمانی از جمله بهره‌وری؛ اثربخشی؛ کار گروهی؛ و مشتری‌مداری در ارتباط هستند. در این راستا، قابل پیش‌بینی است که مدیریت اخلاق با تغییر نگرش‌های مرتبط با کار مانند تعهد و رفتار غیراخلاقی، عملکرد سازمانی را در سازمان‌ها افزایش می‌دهد. حتی اگر محققان تلاش‌های قابل‌توجهی برای درک مدیریت اخلاق در سازمان‌ها در سال‌های اخیر انجام داده باشند اما، تحقیق تجربی در این زمینه هنوز در مرحله اولیه خود است، و تعیین اثربخشی دستگاه‌های مدیریت اخلاق به دلیل عدم دسترسی به اطلاعات بسیار حساس که نیاز به اجازه دارد، دشوار

^۱. Brewer & Selden

^۲. Kim

^۳. Cho & Lee

^۴. Berman

^۵. Bowman

^۶. Bruce

^۷. Brumback

^۸. Hassan .

^۹. Menzel

است. بنابراین هدف از این تحقیق بررسی اثرات مدیریت اخلاق، مدیریت عملکرد و رهبری تحول آمیز را بر عملکرد سازمانی در دانشگاه‌های تبریز و پر کردن این خلا از طریق افزایش عملکرد اخلاقی و تعهد سازمانی و اثرات واسطه‌ای آن‌ها بر عملکرد سازمانی است.

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

تأثیر مدیریت اخلاق بر عملکرد اخلاقی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی

اخلاقیات، استانداردها و هنجارهایی هستند که رفتار درست و نادرست فرد یا سازمان را هدایت می‌کنند (منزل، ۲۰۱۲). مدیریت اخلاق، پیشرفت و حفظ یک محیط اخلاقی در یک سازمان است. نقش یک سیستم مدیریت اخلاق، کمک به سازمان‌ها برای ایجاد یکپارچگی، افزایش پاسخگویی، و متحد کردن ذینفعان خود از طریق اهداف یا ارزش‌های مشترک با بهبود استانداردهای اخلاقی سازمان است.

دستگاه‌های مدیریت اخلاقی رسمی به‌عنوان یک ابزار کنترل در نظر گرفته می‌شوند و اغلب منجر به رفتار اخلاقی اعضای سازمان می‌شوند. اصول اخلاقی یک ابزار رایج است که رفتار کارمندان را هدایت می‌کند و فرهنگ اخلاقی ایجاد می‌کند. مزایای اصول اخلاقی برای یک سازمان این است که سطح بالایی از اقدامات اخلاقی را تعریف و ترویج می‌کند، هزینه‌های قانونی را کاهش می‌دهد و مزایایی را که از شهرت خوب ناشی می‌شوند را ارائه می‌دهد (اروین، ۲۰۱۱). باوجود این اثرات مثبت، مطالعات کمی به‌طور تجربی این رابطه را بین اصول اخلاقی و نتایج تأیید کرده‌اند. آروین (۲۰۱۱) برای پر کردن این شکاف، اثرات محتوا و کیفیت اصول اخلاقی بر عملکرد اخلاقی را تحلیل کرد و دریافت که شرکت‌هایی باکیفیت بالای اصول اخلاقی، عملکرد اخلاقی بالاتر، شهرت بهتر، و پایداری بالاتر دارند.

دستگاه‌های مدیریت اصول اخلاقی رسمی به‌طور مثبت به تعهد سازمانی مربوط هستند. اصول اخلاقی، سازمان‌ها را پویا و با عملکرد بالا نگه می‌دارد (منزل، ۲۰۱۲). از این منظر، شیوه‌های مدیریت اخلاق رسمی با بهبود آگاهی از عدالت و انصاف برای سازمان بر تعهد سازمانی؛ کاهش ناهماهنگی شناختی؛ ارتقای اعتماد در سازمان؛ و کاهش ابهام نقش و استرس نقش (کیم، ۲۰۰۷). تأثیر می‌گذارد. درنهایت، مدیریت اصول اخلاقی رسمی به‌عنوان یک ابزار کنترل با عملکرد بالای سازمانی از طریق بهبود نگرش‌های مربوط به کار کارکنان و جلوگیری از اتلاف منابع در ارتباط است (ادلر و بوریس، ۱۹۹۶). علاوه بر این، با ارائه یک راهنمای واضح برای عمل، مدیریت اخلاق رسمی از تعارض اخلاقی مرتبط با کار که بهره‌وری، عملکرد شغلی، و حتی عملکرد مالی سازمان را به خطر می‌اندازد، جلوگیری می‌کند (بورکی و بلک، ۱۹۹۰).^{۱۲}

تأثیر مدیریت عملکرد بر عملکرد اخلاقی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی

مدیریت عملکرد به‌طور گسترده به‌عنوان ابزاری برای مدیریت برنامه یا منابع انسانی استفاده می‌شود. مدیریت عملکرد در مدیریت منابع انسانی، برای مثال، می‌تواند به‌عنوان فرآیند مدیریت عملکرد کارکنان از طریق هدف‌گذاری؛ اندازه‌گیری عملکرد؛ ارزیابی عملکرد؛ و پاداش تعریف شود (چو و لی، ۲۰۱۲). همچنین به برنامه‌ریزی استراتژیک، تنظیم اهداف مورد انتظار، و

^{۱۰} Erwin

^{۱۱} Adler & Borys

^{۱۲} Burke & Black

ارزیابی عملکرد اشاره دارد که به عملکرد بالاتر کمک می‌کند. موینیان^{۱۳} (۲۰۰۸) مدیریت عملکرد را به‌عنوان استفاده از اطلاعات عملکرد جمع‌آوری‌شده از طریق ارزیابی عملکرد و شیوه‌های برنامه‌ریزی در فرآیند تصمیم‌گیری تصور کرد، و پیشنهاد داد که اطلاعات عملکرد یک ابزار مؤثر است که مقامات دولتی را هدف‌گرا و جوابگو می‌سازد (موینیان و پاندی،^{۱۴} ۲۰۱۰). بنابراین، پیش‌بینی می‌شود که مدیریت عملکرد، عملکرد سازمانی را با افزایش عملکرد شغلی افراد و نیز پاسخگویی کارمندان در یک سازمان بهبود بخشد (چو و لی، ۲۰۱۰).

رابطه بین مدیریت عملکرد و رفتار غیراخلاقی را می‌توان با اثرات منفی یا مثبت مدیریت عملکرد توضیح داد. مدیریت عملکرد ممکن است انگیزه درونی را تضعیف کند که با ایجاد جوسازمانی فردی و خودمدار، الهام‌بخش رفتار اخلاقی است (گنزی و راستچینی،^{۱۵} ۲۰۰۰). شیوه‌های مدیریت عملکرد به‌طور منفی با رفتار نوع‌دوستانه در محیط کار، انگیزه درونی، و جو اخلاقی در ارتباط هستند. به‌عنوان مثال، گرسی و همکارانش (۲۰۱۵) دریافتند که شیوه‌های مدیریت عملکرد، مانند یک سیستم تشویق و پاداش، انتظار می‌رود انگیزه را افزایش دهند، اما به‌جای آن به‌طور مثبت با فضای خودخواهانه و خودمداری مرتبط بودند که منافع شخصی را به وجود می‌آورد. شوایتزر و همکاران^{۱۶} (۲۰۰۴) دریافتند که هدف‌گذاری فردی محرک رفتار غیراخلاقی است.

از سوی دیگر، مدیریت عملکرد به‌عنوان یک سیستم کنترل، پاسخگویی را تشویق می‌کند که رفتار کارمندان را کنترل و هدایت می‌کند به‌خصوص رفتار اخلاقی که یک عمل اجتماعی است که در پاسخ به فشارهای ناشی از پاسخگویی ایجاد شده است. (دابنیک،^{۱۷} ۲۰۰۳). در این راستا، مدیریت عملکرد به‌عنوان سیستم افزایش پاسخگویی، رفتار اخلاقی را پرورش می‌دهد و رفتار غیراخلاقی را کاهش می‌دهد. در راستای این امر، ما فرض می‌کنیم که مدیریت عملکرد، عملکرد اخلاقی را افزایش می‌دهد.

تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد اخلاقی، تعهد سازمانی، و عملکرد سازمانی

رهبری، فرآیند تأثیرگذاری یا هدایت گروهی از افراد برای کمک به تلاش‌های خودشان در جهت دستیابی به هدف سازمان است. رهبری تغییر شکل یک سبک رهبری است که به‌طور گسترده مورد مطالعه قرار گرفته است و بسیاری از پیامدهای مثبت آن در مطالعات بحث شده است. رهبران تحولگر با جذب پیروان خود، انگیزه دادن به آن‌ها، برآورده کردن نیازهای عاطفی هر کارمند؛ و از نظر فکری به آن‌ها الهام بخشیدن به این نتایج دست می‌یابند. این نوع رهبری می‌تواند رفتار اخلاقی را با تشویق به تصمیم‌گیری اخلاقی؛ تأکید بر رشد اخلاقی و رفتار اخلاقی؛ ارتقای اعتماد و تشکیل گروه؛ و پایین آوردن ریسک افشاگران تقویت کند. این رهبران دارای استانداردها و آرمان‌های اخلاقی محکمی هستند، و پیروان خود را به سمت تعهد به منافع جامعه به‌جای منافع خودشان سوق می‌دهند (هاول،^{۱۸} ۲۰۰۵). رهبری تحول‌تر می‌تواند رفتار اخلاقی را از طریق مدل‌سازی

^{۱۳} Moynihan

^{۱۴} Moynihan & Pandey

^{۱۵} Gneezy & Rustichini

^{۱۶} Schweitzer & et al.

^{۱۷} Dubnick

^{۱۸} Howell

نقش و تأثیر یادگیری اجتماعی آن ارتقا دهد و با سطح بالاتری از انسجام، وجدان بیشتر و آئین اخلاقی بالاتر همراه است (ارنسون، ۲۰۱۳^{۱۹}).

خالتار و مون (۲۰۲۱)^{۲۰}، در مطالعه ای به طور تجربی اثرات مدیریت اخلاق، مدیریت عملکرد و رهبری تحول آمیز را بر عملکرد سازمانی در سازمان های دولتی کره با استفاده از مدل سازی معادله ساختاری (SEM) بر روی داده های جمع آوری شده از ۲۷۰ کارمند دولتی را مورد آزمایش قرار داده اند. در بررسی روابط بین مدیریت اخلاق؛ مدیریت عملکرد؛ رهبری تحول آفرین؛ و عملکرد سازمانی، این پژوهش همچنین به بررسی نقش واسطه ای تعهد سازمانی و عملکرد اخلاقی مؤثر بر عملکرد سازمانی می پردازد. مدیریت اخلاق غیررسمی و رهبری تحول آمیز با کاهش رفتار غیراخلاقی و بهبود تعهد سازمانی در سازمان های دولتی، عملکرد سازمانی را افزایش می دهند.

زعیم و همکاران (۲۰۲۱)^{۲۱} به بررسی رهبری اخلاقی، اثربخشی و عملکرد تیمی: یک دیدگاه اسلامی انجام داده اند. داده های این مطالعه از ۴۰۸ کارمند در میان شرکت های خصوصی در منطقه کردستان عراق جمع آوری شده است. بر اساس تجزیه و تحلیل داده ها، بین رهبری اخلاقی (مبتنی بر اخلاق اسلامی) و اثربخشی رهبری و عملکرد تیمی همبستگی مثبت وجود دارد. با توجه به ابعاد رهبری اخلاقی، عدالت، خرد و اعتدال با اثربخشی رهبری و عملکرد گروه ارتباط مثبت دارد در حالی که رابطه بین شجاعت و متغیرهای وابسته ناچیز است. این مطالعه با ارائه مدلی منحصربه فرد مبتنی بر دیدگاه اخلاق فضیلت غزالی و ارائه شواهد تجربی در مورد تأثیرات اخلاق اسلامی بر اثربخشی رهبری و عملکرد گروه، به رهبری اخلاقی و ادبیات رهبری اسلامی کمک می کند.

چمتیگول و لی (۲۰۲۱)^{۲۲}، در مقاله ای تأثیر فرایندهای یادگیری تیمی (کسب اطلاعات، پردازش اطلاعات و ذخیره سازی و بازیابی اطلاعات) بر عملکرد گروه در پروژه های توسعه نرم افزار و ارزیابی تأثیر رهبری اخلاقی و تأثیر آن بر این فرایندها را مورد بررسی قرار داده اند. نویسندگان ۳۵۴ گروه پروژه توسعه نرم افزار در تایلند را بررسی کردند. یک مطالعه کمی از طریق یک نظرسنجی مبتنی بر وب با استفاده از مدل معادلات ساختاری برای آزمایش فرضیه ها انجام شد. نتایج این مطالعه نشان داد که رهبری اخلاقی با فرایندهای یادگیری گروه کسب اطلاعات، پردازش اطلاعات و ذخیره سازی و بازیابی اطلاعات ارتباط مثبت دارد. با این حال، فقط پردازش اطلاعات و ذخیره و بازیابی اطلاعات با عملکرد گروه ارتباط مثبت دارند. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی تأثیر مستقیم مثبت بر عملکرد گروه دارد. نتایج همچنین نشان می دهد که رابطه مثبت بین رهبری اخلاقی و عملکرد گروه تا حدی توسط فرایندهای یادگیری گروه، یعنی پردازش اطلاعات و ذخیره سازی و بازیابی اطلاعات واسطه است.

سوکوکو و همکاران (۲۰۲۱)^{۲۳} باهدف بررسی نقش توانایی های مدیر میانی بر عملکرد سازمانی مطالعه ای در این زمینه انجام داده اند. این مطالعه پیشنهاد می کند که تغییر ظرفیت سازمانی برای واسطه رابطه بین توانایی های مدیر میانی و عملکرد سازمانی است. فرضیه های پیشنهادی با استفاده از داده های حاصل از یک نظرسنجی توزیع شده در ۸۹ رئیس گروه از ۳۴

^{۱۹}. Aronson

^{۲۰}. Khaltar & Moon

^{۲۱}. zaim & et al

^{۲۲}. Chamtitigul & Li

^{۲۳}. Sukoco & et al

موضوع از ۱۱ دانشگاه برتر اندونزی مورد آزمایش قرار گرفت. یافته‌ها نشان می‌دهد که توانایی‌های مدیر میانی تأثیر مثبتی بر تغییر ظرفیت سازمانی و عملکرد سازمانی دارند. تغییر ظرفیت سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارند. علاوه بر این، نویسندگان دریافتند که تغییر ظرفیت سازمانی واسطه تأثیر مثبت توانایی‌های مدیر میانی در عملکرد سازمانی است.

پیشینه تحقیق

مطالعات داخلی

قصوری (۱۴۰۱) در مطالعه‌ای به نقش مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان با استفاده از مقالات نمایه شده در پایگاه‌های اطلاعاتی اس.آی.دی، مگیران، ایران‌داک، گوگل اسکالر پرداخت. تایج تحقیق نشان داد که اجرای برنامه‌های مدیریت منابع انسانی به شکل صحیح، علاوه بر تحقق اثربخشی و افزایش کارایی در سازمان، رضایتمندی شغلی، تعهد و وفاداری سازمانی را در کارکنان ایجاد نموده و در نهایت سازمان در راه رسیدن به اهداف استراتژیک خود، موفق عمل می‌نماید.

محمودزاده سیستمی و واتق (۱۴۰۰) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت عملکرد کارکنان رسمی سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام داده‌اند. در این مطالعه توصیفی-پیمایشی نمونه‌ها شامل ۱۵۰ نفر کارکنان رسمی سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده است، داده‌ها با استفاده از ابزارهای مشخصات جمعیت‌شناسی و اخلاق حرفه‌ای و مدیریت عملکرد کارکنان گردآوری شدند و با استفاده از آمار استنباطی تحلیل گردیدند. یافته‌ها نشان داد از آنجایی که بین اخلاق حرفه‌ای و اکثریت حیطه‌های مدیریت عملکرد و کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد، مدیران باید به مدیریت عملکرد کارکنان که از اخلاق حرفه‌ای اثر می‌پذیرد توجه کنند.

۳- روش تحقیق

در این تحقیق از کارمندان دانشگاه تبریز سؤالات متعددی در مورد موضوعات مربوط به محل کار، مانند آمار جمعیتی، تعهد سازمانی، گشودگی، درک رهبران؛ رفتار غیراخلاقی در محیط کار؛ دستگاه‌های مدیریت اخلاق و عملکرد سازمانی پرسیده می‌شود. انتظار می‌رود که آیتم‌های نظرسنجی، عملکرد سازمانی را منعکس نمایند. این ویژگی‌ها، داده‌ها را برای آزمودن فرضیه‌های تحقیق مناسب می‌سازند.

در این مطالعه همه موارد، به جز مدیریت اخلاقی رسمی و عملکرد اخلاقی، با استفاده از مقیاس درجه‌بندی لیکرت از ۱ (به شدت موافق) تا ۷ (به شدت مخالف) اندازه‌گیری می‌شوند. مدیریت اخلاقی رسمی و عملکرد اخلاقی با استفاده از یک مقیاس درجه‌بندی از ۱ (هرگز) تا ۷ (همیشه) اندازه‌گیری می‌شود.

سؤالات عملکرد سازمانی شامل بهره‌وری و کیفیت خدمات سازمان آن‌های عمومی، از جمله بهره‌وری سازمانی، مشتری‌مداری، و عالی بودن خدمات است.

مدیریت اخلاق رسمی با سه مورد اندازه‌گیری می‌شود و از پاسخ‌دهندگان خواست تا درک خود را از برنامه مدیریت اخلاق رسمی نشان دهند، مانند اینکه آیا سازمان‌هایشان قانون حفاظت از افشاگر، اصول اخلاقی، و برنامه‌های آموزش اخلاق را دارند یا خیر، که بخشی از ابزارهای مدیریت اخلاق رسمی هستند.

مدیریت اخلاق غیررسمی با چهار مورد مراقبت و توجه؛ استقلال؛ قوانین و جو حقوقی و اصولی اندازه‌گیری می‌شود. مدیریت عملکرد شامل سه مورد در مورد استراتژی اندازه‌گیری عملکرد، انتظار عملکرد و برنامه‌ریزی استراتژیک در محل کار است.

رهبری تحول آفرین توسط شش مؤلفه ارائه چشم انداز، تأثیرگذاری، نفوذ آرمانی، و برانگیختگی ذهنی، الهام بخشی و رشد حس کنجکاوی ذهنی ارزیابی می شود.

عملکرد اخلاقی نشان دهنده وقوع رفتار غیراخلاقی در یک سازمان مانند فساد، رشوه خواری، تبعیض، کلاه برداری، تضاد منافع، فعالیت های جانبی، و غیره است.

تعهد سازمانی با استفاده موارد تعهد عاطفی، هنجاری، و تعهد مستمر ارزیابی می شود.

شایان ذکر است که نوع پرسش نامه ای که برای گردآوری اطلاعات استفاده خواهد شد، ابزار پرسش نامه محقق ساخته خواهد بود. دلیل استفاده از پرسش نامه آن است که پرسش نامه اصولی و استاندارد، اطلاعات معتبر و قابل قبولی را می تواند در اختیار محقق قرار دهد. پرسشنامه همچنین امکان صراحت و سهولت بیان در نظرات شرکت کننده را فراهم می کند. تدوین و به کارگیری پرسشنامه در تحقیقات، مستلزم هزینه زیادی نیست و می توان از آن در مقیاس بالا استفاده کرد. آمار کل کلیه کارکنان دانشگاه در بخش مدیران میانی و ارشد حاکی از آن است که در حال حاضر تعداد ۸۰۲ نفر مشغول به کار هستند. با توجه به توضیحات داده شده، در این مطالعه حجم نمونه با استفاده از فرمول نمونه گیری کوکران، ۲۹۶ نفر خواهد بود.

از آنجایی که هدف این تحقیق بررسی اثرات مدیریت اخلاق، مدیریت عملکرد و رهبری تحول آمیز را بر عملکرد سازمانی در دانشگاه تبریز و پر کردن این خلا از طریق افزایش عملکرد اخلاقی و تعهد سازمانی و اثرات واسطه ای آن ها بر عملکرد سازمانی در دانشگاه تبریز است، محقق درصدد آن است که به تبعیت از مطالعه خالتر و مون (۲۰۲۰)، روابط بین عوامل مدیریتی؛ عوامل فردی؛ عوامل سازمانی؛ و عملکرد سازمانی را مورد بررسی قرار دهد. در این مطالعه از مدل سازی معادله ساختاری (SEM) استفاده می شود. مدل سازی معادله ساختاری، روش آماری است که روابط چند متغیری بین متغیرهای پنهان یا اثرات غیر مستقیم بین آن ها را آزمایش می کند. در این مطالعه از نرم افزار لیزرل برای آزمودن مدل استفاده خواهد شد. تحلیل SEM با استفاده از رویکرد دو مرحله ای برای آزمودن برازش مدل و فرضیه های تحقیق همانطور که توسط اندرسون و جرلینگ (۱۹۸۸) پیشنهاد شده است، انجام میشود. علاوه بر این، برای آزمودن اهمیت اثرات غیر مستقیم، با استفاده از روش بوت استرپینگ و فاصله اطمینان ۹۰٪ انجام خواهد شد.

برای روایی ابزار تحقیق از معنادار بودن بار عاملی که توسط نرم افزار اسمارت پی ال اس ارائه می شود استفاده شده است که در جدول (۱-۳) برای هر سوال نشان داده شده است که در این تحقیق بار عاملی تمامی گویه ها بزرگتر از ۰/۵ است لذا روایی پرسشنامه تایید می گردد.

جدول ۱: نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای سوالات تحقیق

بار عاملی	گزینه ها	بار عاملی	گزینه ها	بار عاملی	گزینه ها	بار عاملی	گزینه ها
۰,۸۶۳	Rt3	۰,۸۳۳	As1	۰,۸۲۳	Aa9	۰,۸۸۷	Aa1
۰,۸۶۰	Rt4	۰,۸۸۶	As2	۰,۸۳۲	Ag1	۰,۸۲۶	Aa2
۰,۸۴۳	Rt5	۰,۸۹۳	As3	۰,۹۲۳	Ag2	۰,۷۶۳	Aa3
۰,۸۶۱	Rt6	۰,۸۹۶	Ma1	۰,۷۷۵	Ag3	۰,۷۷۰	Aa4

Aa5	۰,۸۳۴	Ag4	۰,۸۸۳	Ma2	۰,۹۱۵	Ts1	۰,۹۷۸
Aa6	۰,۸۸۸	Ar1	۰,۷۲۹	Ma3	۰,۸۷۷	Ts2	۰,۸۲۲
Aa7	۰,۸۴۰	Ar2	۰,۸۷۸	Rt1	۰,۸۲۵	Ts3	۰,۹۶۸
Aa8	۰,۸۷۵	Ar3	۰,۸۲۱	Rt2	۰,۸۶۹	Ts4	۰,۹۸۱

جدول ۲: نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیرها	ضریب کرونباخ (Alpha>0/7)	ضریب ترکیبی (Cr>0/7)	پایایی میانگین استخراجی (AVE>0/5)	واریانس
تعهد سازمانی	۰,۹۵۴	۰,۹۶۸	۰,۸۸۳	
رهبری تحول آمیز	۰,۹۲۵	۰,۹۴۲	۰,۷۲۹	
شیوه‌های مدیریت عملکرد	۰,۸۷۷	۰,۹۲۴	۰,۸۰۳	
عملکرد اخلاقی	۰,۹۴۶	۰,۹۵۴	۰,۶۹۸	
عملکرد سازمانی	۰,۸۴۰	۰,۹۰۴	۰,۷۵۹	
اخلاق رسمی	۰,۷۴۷	۰,۸۵۲	۰,۶۵۹	
اخلاق غیررسمی	۰,۸۷۶	۰,۹۱۵	۰,۷۳۱	

با توجه به اینکه اعداد آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی (سازگاری درونی) و AVE همگی در بازه مربوطه قرار گرفته‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای مدل پژوهش را تایید کرد.

۴- تجزیه و تحلیل نتایج

بخش مدل اندازه‌گیری شامل سوالات یا شاخص‌های هر بعد همراه با آن بعد است و روابط میان سوالات و ابعاد در این بخش مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

۴-۱- روایی همگرا

روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با متغیرها (شاخص‌ها)ی خود می‌پردازد. معیار AVE محاسبه شده توسط نرم‌افزار PLS برای این منظور به کار می‌رود. مقدار مناسب برای AVE، ۰/۵ به بالاست.

جدول ۳: ارزیابی مدل بیرونی پژوهش

متغیرهای اصلی مدل	(>AVE/۵)
تعهد سازمانی	۰,۸۸۳
رهبری تحول آمیز	۰,۷۲۹
شیوه‌های مدیریت عملکرد	۰,۸۰۳
عملکرد اخلاقی	۰,۶۹۸
عملکرد سازمانی	۰,۷۵۹
اخلاق رسمی	۰,۶۵۹
اخلاق غیررسمی	۰,۷۳۱

۴-۲- روایی واگرا

فورنل و لارکر (۱۹۸۱)، برای بررسی روایی واگرا ماتریسی را پیشنهاد می‌دهند که این ماتریس مشابه با ماتریس نشان داده شده در قسمت خروجی نرم‌افزار Smart PLS در قسمت Latent Variable Correlations است، با این تفاوت که قطر اصلی این ماتریس حاوی جذر مقادیر AVE سازه‌های پنهان (مکنون) است. مقادیر قطر اصلی با عدد ۱ نشان داده شده‌اند، بنابراین ماتریس فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرای مدل پژوهش به شکل زیر خواهد بود. لازم به ذکر است تنها متغیرهای پنهان مرتبه اول در ماتریس فورنل و لارکر وارد می‌شوند:

جدول ۴: ماتریس فورنل و لارکر جهت بررسی روایی واگرا

تعهد سازمانی	رهبری تحول آمیز	شیوه‌های مدیریت عملکرد	عملکرد اخلاقی	عملکرد سازمانی	اخلاق رسمی	اخلاق غیررسمی
تعهد سازمانی	۰,۹۴۰					
رهبری تحول آمیز	۰,۷۶۲	۰,۸۵۴				
شیوه‌های مدیریت عملکرد	۰,۷۳۰	۰,۷۵۲	۰,۸۹۶			
عملکرد اخلاقی	۰,۷۴۷	۰,۷۱۲	۰,۷۴۳	۰,۸۳۵		
عملکرد سازمانی	۰,۷۴۳	۰,۷۴۷	۰,۷۱۱	۰,۷۳۸	۰,۸۷۱	
اخلاق رسمی	۰,۳۲۵	۰,۳۴۲	۰,۲۶۷	۰,۴۴۲	۰,۴۲۰	۰,۸۱۲
اخلاق غیررسمی	۰,۵۷۸	۰,۵۳۹	۰,۵۳۳	۰,۵۷۳	۰,۵۹۳	۰,۵۰۲
						۰,۸۵۵

با توجه به جدول (۴-۱۴)، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر. به بیان دیگر، روایی واگرای مدل در حد مناسبی است.

۴-۳- معیار ضریب تعیین (R^2)

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش، ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد لازم به ذکر است این ضریب برای متغیرهای برون‌زا محاسبه نمی‌گردد. مطابق شکل (۴-۲)، مقدار R^2 برای متغیرهای (عملکرد اخلاقی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی) به ترتیب (۰,۶۵۵ و ۰,۶۵۹ و ۰,۶۹۰) محاسبه شده است که مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

۴-۴- برازش مدل کلی (معیار GOF)

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی، تنها یک معیار به نام GOF استفاده می‌شود: این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2}$$

مقدار *Communalities* از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان مرتبه اول به دست می‌آید. این مقادیر برای متغیرهای پنهان مرتبه اول مدل، به شرح جدول زیر است که در نتیجه *Communalities* برابر است با ۰/۷۵۲.

جدول ۵: میانگین مقادیر اشتراکی و R2 متغیرهای پنهان

متغیرهای پنهان	مقادیر اشتراکی	R2
تعهد سازمانی	۰,۸۸۳	۰,۶۵۹
رهبری تحول آمیز	۰,۷۲۹	-
شیوه‌های مدیریت عملکرد	۰,۸۰۳	-
عملکرد اخلاقی	۰,۶۹۸	۰,۶۵۵
عملکرد سازمانی	۰,۷۵۹	۰,۶۹۰
اخلاق رسمی	۰,۶۵۹	-
اخلاق غیررسمی	۰,۷۳۱	-
میانگین مقادیر فوق	۰/۷۵۲	۰/۶۶۸

از طرف دیگر، خروجی مدل نشان داده شده در شکل (۴-۲) نشان داد که میانگین مقدار $\overline{R^2}$ متغیرهای درون‌زای مدل برابر بود با ۰/۶۶۸ بدین ترتیب مقدار معیار GOF برای پژوهش فوق برابر می‌شود با:

$$GOF = \sqrt{\overline{Communitaty} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.752 \times 0.668} = 0.709$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱؛ ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳: ۷۳)، حاصل شدن مقدار ۰/۷۰۹ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل در پژوهش حاضر دارد.

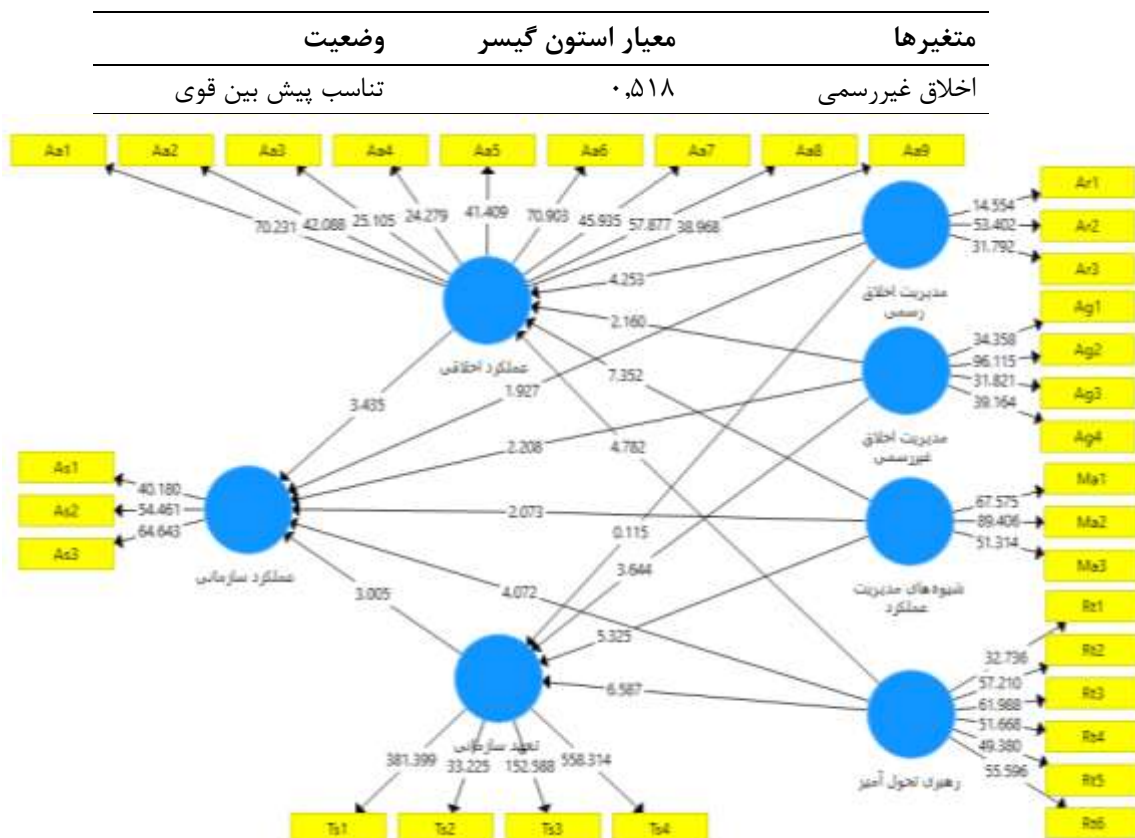
۴-۵- بررسی تناسب پیش بین مدل

همچنین مقدار آماره Q^2 (استون-گیسر)^۴ که قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. هنسler و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند.

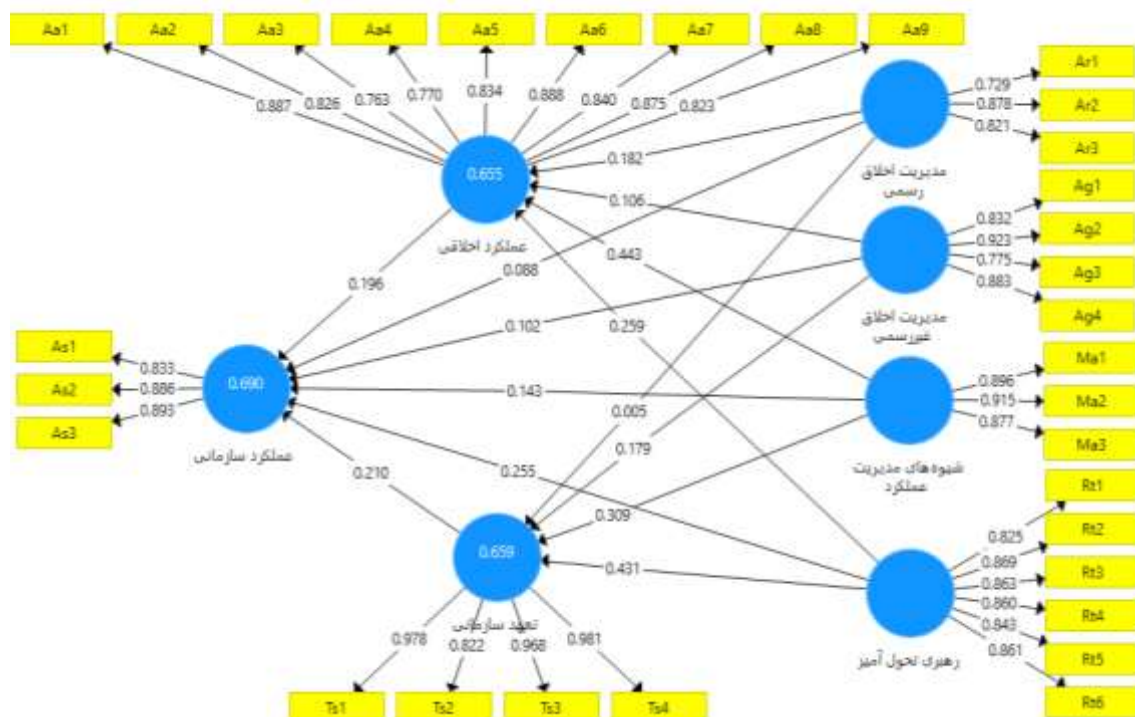
جدول ۶: مقادیر آماره استون گیسر متغیرهای پژوهش

متغیرها	معیار استون گیسر	وضعیت
تعهد سازمانی	۰,۷۲۸	تناسب پیش بین قوی
رهبری تحول آمیز	۰,۵۸۹	تناسب پیش بین قوی
شیوه‌های مدیریت عملکرد	۰,۵۳۹	تناسب پیش بین قوی
عملکرد اخلاقی	۰,۵۷۸	تناسب پیش بین قوی
عملکرد سازمانی	۰,۴۷۱	تناسب پیش بین قوی
اخلاق رسمی	۰,۴۷۴	تناسب پیش بین قوی

^۴ Stone-Geisser



تصویر ۴-۱: ضرایب معناداری تی متغیرها



تصویر ۴-۲: مقدار ضریب مسیر متغیرها

جدول ۴-۱۷: مقدار آماره تی، مقدار ضریب مسیر و خطای استاندارد

سطح معناداری	انحراف استاندارد	مقدار ضریب	آماره تی	مستقل مسیر وابسته
۰,۰۰۳	۰,۰۷۰	۰,۲۱۰	۳,۰۰۵	تعهد سازمانی - عملکرد سازمانی
۰,۰۰۰۱	۰,۰۶۵	۰,۴۳۱	۶,۵۸۷	رهبری تحول آمیز - تعهد سازمانی
۰,۰۰۰۱	۰,۰۵۴	۰,۲۵۹	۴,۷۸۲	رهبری تحول آمیز - عملکرد اخلاقی
۰,۰۰۰۱	۰,۰۶۳	۰,۲۵۵	۴,۰۷۲	رهبری تحول آمیز - عملکرد سازمانی
۰,۰۰۰۱	۰,۰۵۸	۰,۳۰۹	۵,۳۲۵	شیوه‌های مدیریت عملکرد - تعهد سازمانی
۰,۰۰۰۱	۰,۰۶۰	۰,۴۴۳	۷,۳۵۲	شیوه‌های مدیریت عملکرد - عملکرد اخلاقی
۰,۰۳۹	۰,۰۶۹	۰,۱۴۳	۲,۰۷۳	شیوه‌های مدیریت عملکرد - عملکرد سازمانی
۰,۰۰۱	۰,۰۵۷	۰,۱۹۶	۳,۴۳۵	عملکرد اخلاقی - عملکرد سازمانی
۰,۹۰۸	۰,۰۴۵	۰,۰۰۵	۰,۱۱۵	اخلاق رسمی - تعهد سازمانی
۰,۰۰۰۱	۰,۰۴۳	۰,۱۸۲	۴,۲۵۳	اخلاق رسمی - عملکرد اخلاقی
۰,۰۵۵	۰,۰۴۶	۰,۰۸۸	۱,۹۲۷	اخلاق رسمی - عملکرد سازمانی
۰,۰۰۰۱	۰,۰۴۹	۰,۱۷۹	۳,۶۴۴	اخلاق غیررسمی - تعهد سازمانی
۰,۰۳۱	۰,۰۴۹	۰,۱۰۶	۲,۱۶۰	اخلاق غیررسمی - عملکرد اخلاقی
۰,۰۲۸	۰,۰۴۶	۰,۱۰۲	۲,۲۰۸	اخلاق غیررسمی - عملکرد سازمانی

با توجه به این که در نرم افزار اسمارت پی ال اس از مقدار آماره تی برای بررسی معنی دار بودن ضرایب استفاده می شود و این مقدار برای خطای ۵ درصد عدد ۱/۹۶ است برای بررسی معنی داری از مقایسه مقدار آماره تی روابط با عدد مفروض فوق استفاده می گردد. به طوری که اگر مقدار آماره تی از مقدار ۱/۹۶ بیشتر باشد، رابطه نشان داده شده معنی دار است. بنابراین با توجه به شکل فوق ملاحظه می شود تمامی روابط مدل معنادار است.

فرضیه اول:

۱. سطح بالاتری از اخلاق رسمی با سطح بالاتری از عملکرد اخلاقی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی دانشگاه تبریز در ارتباط است.

با توجه به جدول (۴-۱۷) آماره تی برای ارتباط بین اخلاق رسمی با عملکرد اخلاقی (۴/۲۵۳) بزرگتر از ۱/۹۶ است و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می توان نتیجه گرفت که، سطح بالاتری از اخلاق رسمی با سطح بالاتری از عملکرد اخلاقی دانشگاه تبریز ارتباط مثبت و معناداری دارد ولی با تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی ارتباط معناداری ندارد.

فرضیه دوم:

۲. سطح بالاتری از اخلاق غیررسمی با سطح بالاتری از عملکرد اخلاقی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی دانشگاه تبریز در ارتباط است.

با توجه به جدول (۴-۱۷) آماره تی برای ارتباط بین اخلاق رسمی با عملکرد اخلاقی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی به ترتیب برابر است با (۲/۱۶۰ و ۳/۶۴۴ و ۲/۲۰۸) که این مقادیر بزرگتر از ۱/۹۶ است و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می توان نتیجه گرفت که، سطح بالاتری از اخلاق غیررسمی با سطح بالاتری از عملکرد اخلاقی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی دانشگاه تبریز ارتباط مثبت و معناداری دارند.

فرضیه سوم:

۳. سطح بالاتری از شیوه‌های مدیریت عملکرد با سطح بالاتری از عملکرد اخلاقی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی دانشگاه تبریز در ارتباط است.

با توجه به جدول (۴-۱۷) آماره تی برای ارتباط بین اخلاق رسمی با عملکرد اخلاقی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی به ترتیب برابر است با (۷/۳۵۳ و ۵/۳۲۵ و ۲/۰۷۲) که این مقادیر بزرگتر از ۱/۹۶ است و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می‌توان نتیجه گرفت که، سطح بالاتری از شیوه‌های مدیریت عملکرد با سطح بالاتری از عملکرد اخلاقی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی دانشگاه تبریز ارتباط مثبت و معناداری دارند.

فرضیه چهارم:

۴. سطح بالاتری از رهبری تحول‌آميز با سطح بالاتری از عملکرد اخلاقی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی دانشگاه تبریز در ارتباط است.

با توجه به جدول (۴-۱۷) آماره تی برای ارتباط بین اخلاق رسمی با عملکرد اخلاقی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی به ترتیب برابر است با (۴/۷۸۲ و ۶/۵۸۷ و ۴/۰۷۲) که این مقادیر بزرگتر از ۱/۹۶ است و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می‌توان نتیجه گرفت که، سطح بالاتری از رهبری تحول‌آميز با سطح بالاتری از عملکرد اخلاقی، تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی دانشگاه تبریز ارتباط مثبت و معناداری دارند.

فرضیه پنجم:

۵. سطح بالاتری از عملکرد اخلاقی با سطح بالاتری از عملکرد سازمانی در دانشگاه تبریز در ارتباط است. با توجه به جدول (۴-۱۷) آماره تی برای ارتباط بین عملکرد اخلاقی با عملکرد سازمانی (۳/۴۳۵) بزرگتر از ۱/۹۶ است و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می‌توان نتیجه گرفت که، سطح بالاتری از عملکرد اخلاقی با سطح بالاتری از عملکرد سازمانی در دانشگاه تبریز ارتباط مثبت و معناداری دارد **فرضیه ششم:**

۶. سطح بالاتری از تعهد سازمانی با سطح بالاتری از عملکرد سازمانی در دانشگاه تبریز در ارتباط است. با توجه به جدول (۴-۱۷) آماره تی برای ارتباط بین عملکرد اخلاقی با عملکرد سازمانی (۳/۰۰۵) بزرگتر از ۱/۹۶ است و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، می‌توان نتیجه گرفت که، سطح بالاتری از تعهد سازمانی با سطح بالاتری از عملکرد سازمانی در دانشگاه تبریز ارتباط مثبت و معناداری دارد.

۵- نتیجه گیری و پیشنهادها

مطالعه حاضر اثرات اخلاق، مدیریت عملکرد، و رهبری تحول‌آميز بر عملکرد سازمانی را توضیح می‌دهد. این یافته‌ها دارای مفاهیم کاربردی متعددی هستند. اولاً، واضح است که مدیرانی که می‌خواهند عملکرد سازمانی خود را از طریق تشویق عملکرد اخلاقی و تعهد سازمانی افزایش دهند، باید جو اخلاقی خود را بهبود بخشیده و رهبری تحول‌آفرین خود را به نمایش بگذارند، نه اینکه فقط از برنامه‌های اخلاقی رسمی استفاده کنند یا در مدیریت عملکرد شرکت داشته باشند.

دوماً، اخلاق غیررسمی نه تنها یک پیش‌آیند از رفتار غیراخلاقی کاهش یافته در یک سازمان بلکه از تعهد سازمانی افزایش یافته و عملکرد سازمانی است. این نشان می‌دهد که اخلاق غیررسمی می‌تواند یک روش مؤثر برای بهبود نتایج فردی و سازمانی از طریق جلوگیری از نگرش‌های مخرب و انگیزه دادن به کارمندان برای هدف‌گرایی در جهت اهداف سازمانی باشد.

سوما، نتایج نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آميز یک عامل مهم در تعهد سازمانی و همچنین عملکرد اخلاقی سازمان است. بنابراین، برای افزایش عملکرد اخلاقی یک سازمان، رهبران باید کاری بیش از اعمال نمودن برنامه‌های اخلاقی رسمی انجام دهند. آن‌ها باید رهبری تحول‌آميز را از طریق الگوهای نقش اخلاقی خود، اجرای تصمیم‌گیری اخلاقی، اشاره به معضلات اصول اخلاقی برای بحث و بررسی، و از بین بردن ترس افشاگران بالقوه به نمایش گذارند. اخلاق رسمی تمایل دارد بیشتر مبتنی بر پیروی باشد، در حالی که اخلاق غیررسمی تمایل به ارزش‌گرایی بیشتر و تاکید بر یادگیری سازمانی و ارزش‌های مشترک در یک سازمان دارد. از این دیدگاه، سیستم‌های اخلاق ارزش محور، مؤثرتر از برنامه‌های اطاعت محور هستند. یافته‌های ما از این نتیجه با شناسایی اثرات مثبت اخلاقی غیررسمی و رهبری تحول‌آميز بر عملکرد اخلاقی حمایت می‌کند.

در نهایت، نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که عملکرد اخلاقی و تعهد سازمانی در یک سازمان بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد، که اهمیت مدیریت اصول اخلاقی در سازمان‌های دولتی را نه تنها برای عملکرد اخلاقی بلکه برای عملکرد سازمانی نشان می‌دهد.

پیشنهادهای کاربردی تحقیق

۱- با توجه به مهم بوده مبحث عملکرد سازمانی و تأثیر آن بر تعهد سازمانی در سازمان‌ها و مراکز پژوهشی و دانشگاهی پیشنهاد می‌گردد که متصدیان امر با برنامه‌ریزی درست به سمت اهداف مشخص در جهت بهبود عملکرد سازمانی، تعهد سازمانی و عملکرد اخلاقی گام بردارند.

۲- با توجه به وجود چارچوبی منسجم از اصول اخلاق یا منشور اخلاقی در مراکز رشد و نوآوری جهت مزیت رقابتی در مراکز رشد، لازم است این مراکز میزان عملکرد خود را به دقت اندازه‌گیری کنند و عملکرد خود را به طور مستمر پایش و سنجش کنند؛

۳- در راستای ارتقای عملکرد سازمانی و بهبود وضعیت اخلاق کاری پیشنهاد می‌شود مشاغل کارکنان مطابق با مدرک تحصیلی‌شان باشد 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 کارکنان ارائه شود.

منابع

- حسنی محمد، عباسخانی افسانه (۱۳۹۷). مدلیابی ساختاری ارتباط رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری با نقش واسطه‌ای یادگیری سازمانی در بین کارکنان بیمارستان امام رضا(ع) شهر ارومیه. اخلاق و تاریخ پزشکی، ۱ (۱): ۳۵-۵۳.
- رضایی کلیدبری حمیدرضا، سلطانی ابراهیم سرائی فاطمه، بخشعلی زاده داود (۱۳۹۹). نقش رهبری اخلاقی در عملکرد کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری؛ ۱۵ (۱): ۱۰۸-۱۱۵.
- منوریان عباس، محمدی فاتح عمران، محمدی فاتح علی اصغر (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی و رضایت شغلی. فرایند مدیریت و توسعه؛ ۳۱ (۱): ۵۷-۸۲.

➤ طاهری عطار، غزاله، پوراحمدی، معین، هراتی، مسعود. (۱۳۹۸). تحلیل اثر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و اعتماد

سازمانی با میانجی‌گری جو اخلاقی. پژوهش نامه مدیریت تحول. ۱۵ (۲): ۴۷-۶۲

- Berman, E., West, J., & Cava, A. (1994). Ethics management in municipal governments and large firms exploring similarities and differences. *Administration & Society*, 26(2), 185–2۰۳. □□□:۱۰.۱۱۷۷/۰۰۹۵۳۹۹۷۹۴۰۲۶۰۰۲۰.
- Bowman, J. S. (1990). Ethics in government: A national survey of public administrators. *Public Administration Review*, 50(3), 345–3۵۳. □□□:۱۰.۲۳۰۷/۹۷۶۶۱۶
- Bruce, W. (1994). Ethical people are productive people. *Public Productivity and Management Review*, 117(3), 241–2۵۲. □□□:۱۰.۲۳۰۷/۳۳۸۰۶۵۶
- Brumback, G. B. (1991). Institutionalizing ethics in government. *Public Personnel Management*, 20(3), 353–3۶۴. □□□:۱۰.۱۱۷۷/۰۰۹۱۰۲۶۰۹۱۰۲۰۰۰۳۰۹
- Burke, F., & Black, A. (1990). Improving organizational productivity: Add ethics. *Public Productivity & Management Review*, 14(2), 121–1۳۳. □□□:۱۰.۲۳۰۷/۳۳۸۰۹۶۰
- Chamtitigul, N., & Li, W. (2021). The influence of ethical leadership and team learning on team performance in software development projects. *Team Performance Management: An International Journal*.
- commitment, absenteeism, and willingness to report ethical problems. *Public Administration Review*, 74(3), 333–3۴۳. □□□:۱۰.۵۴۶۵/۲۵۶۲۱۸
- Dubnick, M. J. (2003). Accountability and ethics: Reconsidering the relationships. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 6(3), 405–۴۴۱. doi:10.1108/IJOTB-06-۰۳-۲۰۰۳-۰۰۲
- Erwin, P. M. (2011). Corporate codes of conduct: The effects of code content and quality on ethical performance. *Journal of Business Ethics*, 99(4), 535–۵۴۸. doi:10.1007/s10551-010-0۶۶۷-
- Gneezy, U., & Rustichini, A. (2000). Pay enough or don't pay at all. *Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 791–8۱۰. □□□:۱۰.۱۱۶۲/۰۰۳۳۵۵۳۰۰۵۵۴۹۱۷
- Hassan, S., Wright, B. E., & Yukl, G. (2014). Does ethical leadership matter in government? Effects on organizational
- Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated-business unit performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 891–۹۰۲. □□□:۱۰.۱۰۳۷/۰۰۲۱-۹۰۱۰.۷۸.۶.۸۹۱
- impact. In K. E. Clark, M. B. Clark, & D. P. Campbell (Eds.), *Impact of leadership* (pp. 131–148). Greensboro, NC: Center for Creative Leadership
- Khaltar, O., & Moon, M. J. (2020). Effects of ethics and performance management on organizational performance in the public sector. *Public Integrity*, 22(4), 372-394.
- Marshall, S., Rosenbach, W. E., Deal, T. E., & Peterson, K. D. (1992). Assessing transformational leadership and its
- Menzel, D. C. (1993a). Ethics induced stress in the local government workplace. *Public Personnel Management*, 22(4), 523–5۳۶. □□□:۱۰.۱۱۷۷/۰۰۹۱۰۲۶۰۹۳۰۲۲۰۰۴۰۲

- Menzel, D. C. (2012). Ethics management for public administrators: Leading and building organizations of integrity. New York, NY: M.E. Sharpe. doi:10.4324/9781315704500
- Moynihan, D. P. (2008). The dynamics of performance management: Constructing information and reform. Washington, DC: Georgetown University Press. Retrieved from
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2004). Testing how management matters in an era of government by performance management. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(3), 421–4۳۹. doi:10.10۹۳/jpubad/15.۳.۴۲۱
- Sukoco, B. M., Lestari, Y. D., Susanto, E., Nasution, R. A., & Usman, I. (2021). Middle manager capabilities and organisational performance: the mediating effect of organisational capacity for change. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Zaim, H., Demir, A., & Budur, T. (2021). Ethical leadership, effectiveness and team performance: An Islamic perspective. *Middle East Journal of Management*, 8(1), 42-۶۶.