

بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری نیروی انسانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان

علی رضایی*

*نویسنده مسئول

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۱/۲۶

تاریخ دریافت: ۹۵/۷/۱۲

© نشریه صنعت حمل و نقل دریایی ۱۳۹۶، تمامی حقوق این اثر متعلق به نشریه صنعت حمل و نقل دریایی است.

چکیده

پژوهش حاضر به منظور تعیین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای سازمانی و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان یادشده بود که به روش نمونه‌ای طبقه‌ای و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۰۰ نفر از جامعه مورد نظر انتخاب شد. داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای بهاگیر (۱۳۹۰) و بهره‌وری هرسی و بلانچارد (۱۹۹۳) جمع‌آوری شد و با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و غیر آن) بررسی و تحلیل گردید. نتایج همبستگی پیرسون نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای سازمانی و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان در سطح اطمینان ۰/۰۵ رابطه معناداری وجود دارد. بین اخلاق فردگرایانه و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان در سطح اطمینان ۰/۰۵ رابطه معناداری وجود ندارد. بین اخلاق‌های دگرخواهانه، وظیفه‌گرایانه، عدالتی و اخلاق حقوقی با بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان در سطح اطمینان ۰/۰۵ رابطه مستقیم و مثبت معناداری وجود دارد.

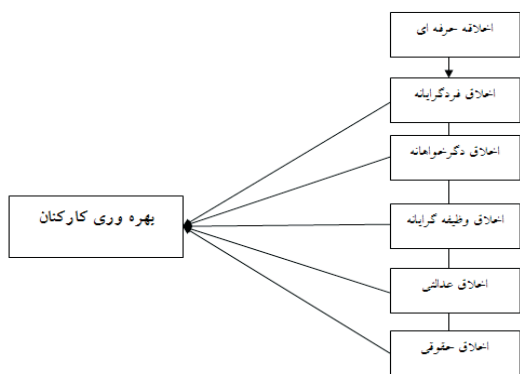
واژه‌های کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری کارکنان، اخلاق فردگرایانه، اخلاق وظیفه‌گرایانه، اخلاق عدالتی، اخلاق حقوقی.

۱- مقدمه

آمده به وسیله نرم افزار SPSS تحلیل، و در مورد کلیه متغیرها آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام شد. آزمون توصیفی شامل فراوانی، درصد و ... و آزمون استنباطی شامل آزمون ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون تک‌متغیره و رگرسیون چندمتغیره با هدف بررسی فرضیه‌ها صورت پذیرفت.

۱-۲- مدل مفهومی تحقیق

در این پژوهش، از مدل مفهومی تحقیق به‌گایر (۱۳۹۰) در قالب شکل (۱) استفاده شده است.



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

۲-۲- روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان بود که بنابر اعلام کارگزینی این اداره ۴۱۷ نفر بودند. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای استفاده شد. این روش یکی از بهترین روش‌های نمونه‌گیری است زیرا در این روش همه اعضای جامعه شانس مساوی برای انتخاب شدن دارند. از آنجا که جوامع آماری معمولاً از حجم و وسعت زیادی برخوردار هستند و محققین نمی‌توانند به تمام آنها مراجعه کنند، ناگزیرند به انتخاب تعدادی از آنها به عنوان نمونه اکتفا کنند. برای تعیین حجم نمونه (n) از فرمول کوکران استفاده شد.

$$n = \frac{Nt^2 pq}{Nd^2 t^2 pq} \quad (۱)$$

که در آن:

P: برآورد نسبت صفت متغیر (p=۰/۵)

t: تعداد اشتباه استاندارد لازم برای ضریب اطمینان ۹۵٪ که مساوی ۱/۹۶ است.

N: حجم جمعیت آماری که مساوی ۴۱۷ نفر است.

d: دقت احتمالی مطلوب که مساوی ۰/۰۵ می‌باشد.

با جایگزینی مقادیر فوق در فرمول کوکران، حجم نمونه تعداد ۲۰۰ نفر به دست آمد.

$$n = \frac{(417)(1.96)^2(0.5 \times 0.5)}{(417)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5 \times 0.5)} = 199/9 \quad (۲)$$

۳-۲- پایایی و روایی پرسشنامه

۱-۳-۲- پایایی و روایی پرسشنامه بهره‌وری کارکنان

مقیاس بهره‌وری شامل ۴۱ گویه بود که توسط هرسی و بلانچارد (۱۹۹۳) طراحی شده است. تمام گویه‌های پرسشنامه مثبت می‌باشند و

اخلاق حرفه‌ای مربوط به رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای است. این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نوین‌سازی یا هر کار دیگری باشد. هر سازمانی دارای کدهای عملی و رفتاری با ساختار حرفه‌ای متداول برای اعضای خود است که باید آنها را رعایت کنند. اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آنها در رعایت هنجارها و اثربخشی تعاملات اجتماعی تأثیر بسیار زیادی دارد و این مستلزم شناخت اولیه و بنیادین اصول یادشده است (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰).

۱-۱- بیان مسئله

رسالت اصلی مدیران هر سازمان، استفاده مؤثر از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است. در انجام این رسالت استفاده بهینه از نیروی انسانی از اهمیت خاصی برخوردار است چرا که نیروی انسانی نه تنها یک منبع سازمانی است، بلکه تنها عامل مؤثر در به‌کارگیری سایر عوامل نیز می‌باشد. حال اگر این انسان، با انگیزه و توانمند و بهره‌ور باشد، می‌تواند سایر منابع را به نحو احسن و مطلوب به کار گیرد و انواع بهره‌وری‌ها را محقق سازد و نهایتاً سازمان را بهره‌ور کند. اخلاق حرفه‌ای سازمانی یکی از عواملی مهمی است که می‌تواند تأثیر بسزایی بر بهره‌وری کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی داشته باشد. مسئله اصلی پژوهش حاضر، بررسی و تحلیل رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری سازمانی می‌باشد.

۱-۲- ضرورت انجام پژوهش

بسیاری از رفتارهای مدیران و کارمندان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی است و ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کاری در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند معضلات بزرگی را برای سازمان‌ها ایجاد کند. بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کاری و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان پدید آورد و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد. اخلاق کاری ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران تأثیر دارد و می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی تأثیر داشته باشد (ریبولد و همکاران، ۲۰۰۸).

بهره‌وری یکی از دغدغه‌های اصلی و اساسی سیاست‌گذاران، رهبران و مدیران راهبردی، هم در سطح کلان جامعه، اقتصاد و صنایع ملی و هم در سطح سازمان‌ها می‌باشد. بهره‌وری مهم‌ترین هدفی است که شرکت‌ها و مدیریت آنها تلاش می‌کنند تا در سراسر جهان توسعه دهند. بهره‌وری یک جامعه، حد متوسط بهره‌وری شرکت‌هایی است که در آن فعالیت می‌کنند (لوئیس، ۱۳۸۶).

۲- روش تحقیق

در انجام این پژوهش پس از انتخاب نمونه ۲۰۰ نفری پرسشنامه بین مدیران و کارمندان توزیع شد. پس از تکمیل پرسشنامه، اطلاعات به دست

فرضیه اصلی: بین اخلاق حرفه‌ای سازمانی و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

H_0 : بین اخلاق حرفه‌ای سازمانی و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان رابطه معناداری وجود ندارد.
 H_1 : بین اخلاق حرفه‌ای سازمانی و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای سازمانی و بهره‌وری کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. طبق جدول (۳) میزان همبستگی $0/422$ به دست آمد و مقدار سطح معناداری برابر با صفر بود. از آنجا که ضریب همبستگی به دست آمده یعنی عدد $0/422$ از عدد $0/05$ کمتر است، بنابراین بین اخلاق حرفه‌ای سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و مستقیم معناداری وجود دارد. یعنی هر چه میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان بالا باشد، بهره‌وری آنها بیشتر می‌شود و برعکس، هر چه میزان اخلاق حرفه‌ای پایین‌تر باشد، بهره‌وری آنها کمتر می‌شود. نتیجه نهایی اینکه طبق این پژوهش، فرض H_1 تایید و فرض H_0 رد شد.

جدول (۳): همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای سازمانی و بهره‌وری کارکنان

| اخلاق حرفه‌ای سازمانی و بهره‌وری کارکنان | منابع انسانی |
|--|--------------|
| ضریب همبستگی | $0/422$ |
| سطح معناداری | $0/000$ |
| تعداد | ۲۰۰ |

فرضیه فرعی اول: بین اخلاق فردگرایانه و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

H_0 : بین اخلاق فردگرایانه و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان رابطه معناداری وجود ندارد.
 H_1 : بین اخلاق فردگرایانه و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی ارتباط بین اخلاق فردگرایانه و بهره‌وری کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. طبق جدول (۴) میزان همبستگی $0/068$ به دست آمد و مقدار سطح معناداری برابر با $0/340$ بود. از آنجا که میزان همبستگی به دست آمده یعنی عدد $0/068$ از عدد $0/05$ بیشتر است، بنابراین بین اخلاق فردگرایانه و بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. در نتیجه فرض H_0 تایید و فرض H_1 رد شد.

جدول (۴): همبستگی بین اخلاق فردگرایانه و بهره‌وری کارکنان

| اخلاق فردگرایانه و بهره‌وری کارکنان | منابع انسانی |
|-------------------------------------|--------------|
| ضریب همبستگی | $0/068$ |
| سطح معناداری | $0/340$ |
| تعداد | ۲۰۰ |

فرضیه فرعی دوم: بین اخلاق دگرخواهانه و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

H_0 : بین اخلاق دگرخواهانه و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان رابطه معناداری وجود ندارد.
 H_1 : بین اخلاق دگرخواهانه و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی ارتباط بین اخلاق دگرخواهانه و بهره‌وری کارکنان از

گویه‌ها بر اساس طیف لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) امتیازبندی شده‌اند. گویه‌های ۱-۳-۵-۷ برای سنجش توان، گویه‌های ۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸ برای سنجش حمایت سازمانی، گویه‌های ۱۹-۲۰-۲۲ برای سنجش انگیزش، گویه‌های ۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹ برای سنجش بازخورد عملکرد، گویه‌های ۱۱-۲۱-۳۰ برای سنجش اعتبار تصمیمات، گویه‌های ۱۳-۳۱-۳۲-۳۳ برای سنجش سازگاری کارکنان با عوامل طبیعی، گویه‌های ۳۴-۳۵-۳۶-۳۷-۳۸ برای سنجش مشارکت و گویه‌های ۲-۴-۳۹-۴۰-۴۱ برای سنجش آموزش استفاده شدند.

پرسشنامه بهره‌وری کارکنان قبل از اجرا، به تعدادی از اساتید ارائه و اعتبار پرسشنامه تأیید شد. شاخص پایایی کل، آماره‌ای به نام آلفای کرونباخ^۲ با دامنه تغییر ۰ تا ۱ می‌باشد. هر چه مقدار آلفا بیشتر باشد، پایایی پرسشنامه بیشتر است. پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد. جدول (۱) میزان پایایی پرسشنامه بهره‌وری کارکنان را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود میزان آلفای کرونباخ متغیر بهره‌وری کارکنان $0/95$ ٪ می‌باشد، که نشانگر بالا بودن میزان انسجام درونی گویه‌ها یعنی پایایی پرسشنامه است.

جدول (۱): پایایی پرسش‌های بهره‌وری کارکنان

| عنوان سنجش | تعداد گویه | مقدار ضریب آلفا |
|------------------|------------|-----------------|
| بهره‌وری کارکنان | ۴۱ | $0/95$ |

۲-۳-۲- پایایی و روایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای

برای سنجش اخلاق حرفه‌ای، از پرسشنامه به‌اگیر (۱۳۹۰)، استفاده شد، و در آن، ابعاد اخلاق فردگرایانه با ۶ پرسش، دگرخواهانه با ۶ پرسش، وظیفه‌گرایانه با ۷ پرسش، اخلاق عدالتی با ۸ پرسش و اخلاق حقوقی با ۱۰ پرسش، در قالب پرسش‌های ۵ گزینه‌ای شامل گزینه‌های کاملاً موافق، موافق، نظری ندارم، مخالف و کاملاً مخالف، در مقیاس لیکرت مورد سنجش قرار گرفت.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کارکنان قبل از اجرا، به تعدادی از اساتید ارائه و اعتبار پرسشنامه تأیید شد. شاخص پایایی کل، آماره‌ای به نام آلفای کرونباخ با دامنه تغییر ۰ تا ۱ می‌باشد. هر چه مقدار آلفا بیشتر باشد، پایایی پرسشنامه بیشتر است. پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد. جدول (۲) میزان پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود میزان آلفای کرونباخ متغیر اخلاق حرفه‌ای $0/89$ ٪ می‌باشد، که نشانگر بالا بودن میزان انسجام درونی گویه‌ها یعنی پایایی پرسشنامه است.

جدول (۲): پایایی پرسش‌های اخلاق حرفه‌ای

| عنوان سنجش | تعداد گویه | مقدار ضریب آلفا |
|---------------|------------|-----------------|
| اخلاق حرفه‌ای | ۳۷ | $0/89$ |

۳- تجزیه و تحلیل داده‌ها

در مورد رابطه بین اخلاق حرفه‌ای سازمانی و بهره‌وری کارکنان یک فرضیه اصلی و چند فرضیه فرعی قابل تصور است که به ترتیب در این پژوهش مطرح، بررسی و ارزیابی شده است.

بهره‌وری آنها پایین‌تر می‌رود. در نتیجه طبق این پژوهش، فرض H_1 تایید و فرض H_0 رد شد.

جدول (۷): همبستگی بین اخلاق عدالتی و بهره‌وری کارکنان

| منابع انسانی | اخلاق عدالتی و بهره‌وری کارکنان |
|--------------|---------------------------------|
| ۰/۳۳۱ | ضریب همبستگی |
| ۰/۰۰۱ | سطح معناداری |
| ۲۰۰ | تعداد |

فرضیه فرعی پنجم: بین اخلاق حقوقی و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.
 H_0 : بین اخلاق حقوقی و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان رابطه معناداری وجود ندارد.
 H_1 : بین اخلاق حقوقی و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی ارتباط بین اخلاق حقوقی و بهره‌وری کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. طبق جدول (۸) میزان همبستگی ۰/۳۰۲ به دست آمد و مقدار سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۱ بود. از آنجا که ضریب همبستگی به دست آمده یعنی عدد ۰/۳۰۲ کمتر از عدد ۰/۰۵ است، پس بین اخلاق حقوقی و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و مستقیم معناداری وجود دارد. یعنی هر چه میزان اخلاق حقوقی کارکنان بالاتر باشد، بهره‌وری آنها نیز بالاتر می‌رود و برعکس، هر چه میزان اخلاق حقوقی کارکنان پایین‌تر باشد، بهره‌وری آنها پایین‌تر می‌رود. بنابراین طبق این پژوهش، فرض H_1 تایید و فرض H_0 رد شد.

جدول (۸): همبستگی بین اخلاق حقوقی و بهره‌وری کارکنان

| منابع انسانی | اخلاق حقوقی و بهره‌وری کارکنان |
|--------------|--------------------------------|
| ۰/۳۰۲ | ضریب همبستگی |
| ۰/۰۰۱ | سطح معناداری |
| ۲۰۰ | تعداد |

۴- نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج حاصل از ارزیابی فرضیه‌های تحقیق روشن شد که بین اخلاق حرفه‌ای و بهره‌وری کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بنابراین لازم است مدیران و مسئولین اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان، تمام توان و همت خود را بر تقویت و ارتقای ابعاد اخلاق دگرخواهانه، وظیفه‌گرایانه، اخلاق عدالتی و حقوقی متمرکز کنند تا موجبات هر چه بیشتر بهره‌وری کارکنان فراهم شود.
 به علاوه، روشن شد که اخلاق دگرخواهانه بیشترین رابطه و تاثیر را بر بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان دارد. بنابراین لازم است مدیران اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان در فرآیند اداره سازمان، نسبت به رضایت بیشتر کارکنان، منافع اکثریت کارکنان، اهداف آموزشی سازمان و ارتباط با همه کارکنان، حساسیت و تاکید بیشتری داشته باشند تا میزان بهره‌وری سازمان افزایش بیشتری را تجربه کند. جهت دستیابی به بهره‌وری بیشتر در اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان، باید کارکنانی مورد حمایت قرار گیرند که در راستای ترویج و گسترش ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای تلاش می‌کنند.

آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. طبق جدول (۵) میزان همبستگی ۰/۵۵۱ به دست آمد و مقدار سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ بود. از آنجا که میزان همبستگی یعنی عدد ۰/۵۵۱ کمتر از عدد ۰/۰۵ است پس بین اخلاق دگرخواهانه و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و مستقیم معناداری وجود دارد. یعنی هر چه میزان اخلاق دگرخواهانه کارکنان بالا باشد، بهره‌وری آنها نیز بالاتر می‌رود و برعکس، هر چه میزان اخلاق دگرخواهانه کارکنان کمتر شود، بهره‌وری آنها نیز کمتر می‌شود. بنابراین، فرض H_1 تایید و فرض H_0 رد شد.

جدول (۵): همبستگی بین اخلاق دگرخواهانه و بهره‌وری کارکنان

| منابع انسانی | اخلاق دگرخواهانه و بهره‌وری کارکنان |
|--------------|-------------------------------------|
| ۰/۵۵۱ | ضریب همبستگی |
| ۰/۰۰۰ | سطح معناداری |
| ۲۰۰ | تعداد |

فرضیه فرعی سوم: بین اخلاق وظیفه‌گرایانه و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.
 H_0 : بین اخلاق وظیفه‌گرایانه و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان رابطه معناداری وجود ندارد.
 H_1 : بین اخلاق وظیفه‌گرایانه و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.
 برای بررسی ارتباط بین اخلاق وظیفه‌گرایانه و بهره‌وری کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. طبق جدول (۶) میزان همبستگی ۰/۴۰۶ به دست آمد و مقدار سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ بود. از آنجا که ضریب همبستگی به دست آمده یعنی عدد ۰/۴۰۶ کمتر از عدد ۰/۰۵ است، پس بین اخلاق وظیفه‌گرایانه و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و مستقیم معناداری وجود دارد. یعنی هر چه میزان اخلاق وظیفه‌گرایانه کارکنان بالا باشد، بهره‌وری آنها نیز بالاتر می‌رود و برعکس، هر چه پایین‌تر باشد بهره‌وری آنها پایین‌تر می‌رود. در نتیجه، فرض H_1 تایید و فرض H_0 رد شد.

جدول (۶): همبستگی بین اخلاق وظیفه‌گرایانه و بهره‌وری کارکنان

| منابع انسانی | اخلاق وظیفه‌گرایانه و بهره‌وری کارکنان |
|--------------|--|
| ۰/۴۰۶ | ضریب همبستگی |
| ۰/۰۰۰ | سطح معناداری |
| ۲۰۰ | تعداد |

فرضیه فرعی چهارم: بین اخلاق عدالتی و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.
 H_0 : بین اخلاق عدالتی و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان رابطه معناداری وجود ندارد.
 H_1 : بین اخلاق عدالتی و بهره‌وری کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان رابطه معناداری وجود دارد.
 برای بررسی ارتباط بین اخلاق عدالتی و بهره‌وری کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. طبق جدول (۷) میزان همبستگی ۰/۳۳۱ به دست آمد و مقدار سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۱ بود. از آنجا که ضریب همبستگی به دست آمده یعنی عدد ۰/۳۳۱ کمتر از عدد ۰/۰۵ است، پس بین اخلاق عدالتی و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و مستقیم معناداری وجود دارد. یعنی هر چه میزان اخلاق عدالتی کارکنان بالا باشد، بهره‌وری آنها نیز بالاتر می‌رود و برعکس، هر چه اخلاق عدالتی کارکنان پایین باشد

مراجع

۱. آراسته، حمیدرضا و جاهد، حسینعلی. (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها. فصلنامه نشاء علم، سال اول، شماره دوم.
۲. امیری، علی‌نقی؛ همتی، محمد و مبینی، مهدی. (۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان. معرفت اخلاقی، شماره ۴.
۳. انصاری، منوچهر؛ حسینی، احد؛ رحمانی‌یوشانلوئی، حسین و سیفی، سارا. (۱۳۹۱). تأثیر رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر وفاداری مشتریان بانک‌ها. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره سوم.
۴. الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۰). طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی. مدرس علوم انسانی، شماره ۱۸.
۵. الوانی، سیدمهدی؛ حسن پور، اکبر و داوری، علی. (۱۳۸۹). تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پنجم، شماره ۳-۴ (پیاپی ۱۴).
۶. بهشتی فر، ملیکه و نکویی مقدم، محمود. (۱۳۸۹). بررسی رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد استان کرمان. مجله اخلاق در علوم و فناوری، سال پنجم (شماره‌های ۱-۲): ۶۷-۷۳.
۷. بهادری کشکولی، افروز. (۱۳۹۳). بررسی میزان تاثیرپذیری بهره‌وری کارکنان از اخلاق. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور واحد عسلویه.
۸. سلیمانی، نادر؛ عباس‌زاده، ناصر و نیازآذری، بهروز. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال سوم، شماره ۱.
۹. سلاجقه، سنجر و سیستانی، فاطمه. (۱۳۸۹). بررسی همبستگی بین اخلاق کار با کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان. همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی.
۱۰. صادقی، یعقوب. (۱۳۸۴). بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی ستاد مرکزی سازمان بهزیستی کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
۱۱. معیدفر سعید. (۱۳۸۵). اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی. فصلنامه علمی - پژوهشی، رفاه اجتماعی، سال ششم.

Study on the Relationship between Organizational Professional Ethics and the Productivity of Human Resources in Khuzestan Ports and Maritime Directorate-General

Ali Rezaei*¹

Received Date: October 3, 2016

*Corresponding Author

Accepted Date: February 14, 2016

©2017 Marine Transportation Industry. All rights reserved.

Abstract:

The aim of this study is to determine the relationship between organization professional ethics and the productivity of port personnel and Maritime Administration of Khuzestan.

The participants consisted of all mentioned organization's personnel that are chosen 200 persons by stratified sampling and using Cochran formula. The data was collected using two standard questionnaire Bahagir's (1390) professional ethics and Hersy and Bianchard's (1993) productivity and was analyzed by using descriptive statistics (abundance and average percentage) and inferential statistics (person correlation coefficient,...)

The Pearson's result show that between organizational professional ethics and the productivity of ports and Maritime administration of Khuzestan's personnel there gained a meaningful relationship. (in 0/05 level of reliance).

It didn't obtain a meaningful relationship between Individualism ethics and the productivity of ports and Maritime Administration of Khuzestan's personnel (in 0/05 level of reliance and between the Altruistic ethics, Deontological ethics, Injustice ethics and legal ethics and the productivity of port and Maritime Administration of Khuzestan's personnel, It is gained a meaningful relation and this relation is straight and positive.

Keywords: Professional Ethics, Personnel Productivity, The Ports and Maritime Administration of Khuzestan.

1. Master of Execution Management of Ahwaz Branch of Science Researches and Education Expert at Ports and Departments of Khuzestan, Ali.Rezaei332@Gmail.Com