

بررسی رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای قضات و عملکرد کارکنان

امین گهرگزی^۱، محبوبه میرزاییگی^۲، محمدعلی حسینی کاخ^۳

^۱ کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه مازندران

^۲ دانشجوی دکتری حقوق جزا و جرم‌شناسی، دادیار دادرسی عمومی و انقلاب کرمان

^۳ کارشناس ارشد کامپیوتر، مسئول دفتر دادستان عمومی و انقلاب کرمان

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

امین گهرگزی

Gohargazi.amin@yahoo.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای قضات و عملکرد کارکنان دادرسی عمومی و انقلاب کرمان شکل گرفت. در این پژوهش کلیه کارکنان دادرسی کرمان به عنوان جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفته و به دلیل تعداد محدود افراد مورد بررسی، کل جامعه به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته و پرسشنامه بین آن‌ها توزیع شد از مجموع ۱۱۰ پرسشنامه توزیع شده ۷۶ پرسشنامه کامل برگشت گردید و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل رگرسیون استفاده شده است. نتایج پژوهش حاکی از رابطه‌ی مثبت و معنادار بین شاخصه‌های مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام به ارزش‌های اجتماعی با عملکرد کارکنان دادرسی است و بین شاخصه‌ی برتری جویی و لذت طلبی قضات با عملکرد کارکنان دادرسی هیچ ارتباطی وجود نداشت.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، عملکرد کارکنان، دادرسی، کرمان

مقدمه

سازمان‌ها^۱، یکی از مهمترین نهادهای اجتماعی دوران کنونی هستند که دامنه‌ی تأثیر آن‌ها بر شئون مختلف زندگی انسان‌ها، بسیار گسترده است این نهادها، در متن محیط اجتماعی می‌رویند و می‌بالند و به همین دلیل، به عنوان سیستمی پیچیده، همواره در تعامل مستقیم با محیط درونی و بیرونی خود هستند. آن‌ها از یک سو خواهان موفقیت، بقا و حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب هستند و از سوی دیگر موفقیتشان مرهون نحوه برقراری ارتباط و تعامل درست با محیط است [۱]. رویکرد دنیا و سازمان‌های امروز را می‌توان بازگشت به عقلانیت و اخلاق دانست. این رویکرد بیشتر، رشته‌ها و حرفه‌هایی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که در ارائه‌ی خدمت به مردم پیشتاز هستند [۲]. موضوع اخلاق حرفه‌ای^۲ و ماهیت آن به چگونگی سامان‌دهی رفتار ارتباطی سازمان به عنوان شخصیتی حقوقی با محیط، بر می‌گردد. سازمان‌های مختلف به دنبال تربیت انسان‌هایی هستند که بتوانند در جامعه‌ی جهانی به دور از تعصب و کوتاه نگرانی‌ها زندگی کنند، معتقد به اخلاقیات و ارزش‌های متعالی باشند و به حقوق و آزادی دیگران احترام بگذارند [۳]. اخلاق نقش مهم و قابل توجهی در حفظ و بقای جامعه‌ی مدنی دارد و اخلاق حرفه‌ای، مهم ترین ابزارهای در گسترش فعالیت‌های اداری است. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان‌ها، لازم است برای بررسی عملکرد کارکنان سازمان به بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، پرداخته شود، چرا که عملکرد مناسب کارکنان، لازمه‌ی موفقیت سازمان است [۴]. به گونه‌ای که برخی صاحب نظران مانند هیگنز و وینکر^۳ موفقیت سازمانی را با عملکرد سازمانی معادل فرض کرده‌اند. آن‌ها بر این باورند که، به طور کلی عملکرد سازمانی نتیجه‌ای است که به عنوان براین رفتار سازمان، اتفاق می‌افتد [۵]. با در نظر گرفتن مباحثی که ذکر شد و با توجه به اینکه سازمانی همچون قوه قضائیه و به ویژه "دادسرا" یکی از مهمترین سازمان‌هایی که با مردم و احقاق حق ایشان ارتباط زیادی دارد، در پژوهش حاضر سعی بر آن است تا رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای قضات به عنوان سکان داران عدالت در قوه قضائیه با عملکرد شغلی کارکنان مورد بحث و بررسی قرار گیرد.

۱- اخلاق

اخلاق^۴ از نظر لغت جمع خُلُق و به معنای خوی، طبع، سبیه و عادت است [۶]. خُلُق که اصطلاح اخلاق هم در میان علمای اسلامی از همین جا پدید آمده است در مقابل خَلَق است. خَلَق به صورت و بدن و خُلُق به خصلتها و کیفیت های روحی اطلاق می شود. انسان از نظر خَلَق بالفعل به دنیا می آید یعنی در عالم رحم بدون اختیار او خَلَقش تمام می شود ولی انسان از نظر خُلُق بالقوه به دنیا می آید و خودش است که باید برای خودش خُلُق بسازد [۷].

شهید مطهری (۱۳۷۰) در کتاب تعلیم و تربیت در اسلام، اخلاق را اینطور تعریف می‌کنند: یک سلسله خصلتها و سجایا و ملکات اکتسابی که بشر آن‌ها را به عنوان اصول اخلاقی می‌پذیرد، یا به عبارت دیگر، قالبی روحی برای انسان که روح انسان در آن کادر و طبق آن طرح و نقشه ساخته می‌شود، و چگونگی روح انسان است که چگونه باید باشد، یک امر ثابت و مطلق و همگانی و همیشگی است [۸]. به زعم دقت^۵ اخلاق عبارتست از رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه، حاکم است، مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است. ارزش‌ها و اصول اخلاقی تعیین کننده استانداردهایی هستند که نشان می‌دهند از نظر رفتار و تصمیم گیری چه چیزی خوب یا بد است. اصول اخلاقی بیشتر مربوط به رفتارهایی می‌شوند که تحت پوشش مقررات قانونی قرار نمی‌گیرد. مقررات قانونی بر رفتارهایی اعمال می‌شوند که الزاماً تحت پوشش اصول اخلاقی قرار نمی‌گیرند. قوانین کنونی بازتابی از قضاوت‌های معنوی و اخلاقی هستند ولی تمام نکات اخلاقی در آن گنجانده نشده‌اند [۹]. اخلاق فردی، مسئولیت‌پذیری فرد است در برابر رفتار فردی خود، صرفاً به منزله‌ی یک فرد انسانی، و اخلاق شغلی، مسئولیت‌پذیری یک فرد است در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود، به مثابه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی [۱۰].

¹ Organizations² Professional ethics³ Higgins and Vincze⁴ Ethics⁵ Daft

امروزه در جوامع حرفه‌های زیادی ایجاد شده و از یک حرفه‌ای انتظار می‌رود که در مرتبه‌ای فراتر از اکثر افراد جامعه رفتار کند. واژه‌ی حرفه‌ای به معنای مسئولیت پذیری در قبال فعل و کرداری است که دامنه‌ی آن به آن سوی برآوردن مسئولیت‌های شخصی و نیز آن سوی الزامات قوانین و مقررات جامعه گسترده است. در هر حرفه اصولاً یک حرفه‌ای بدان دلیل می‌خواهد به مرتبه‌ای بالا از کردار حرفه‌ای دست یابد که ضرورت دارد اعتماد جامعه را در مورد کیفیت خدمات آن حرفه جلب کند برای او تفاوتی نمی‌کند که چه کسی از این خدمات بهره می‌برد [۱۱]. اخلاق حرفه‌ای که در رویکرد راهبردی به مسئولیت‌های اخلاقی سازمان و بنگاه در قبال محیط مستقیم و غیرمستقیم معنا شده، در دهه‌ی اخیر مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها قرار گرفته است. اخلاق حرفه‌ای، به منزله‌ی شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین شده همراه با اخلاق خاص است [۱۲]. اخلاق حرفه‌ای ایجاب می‌کند که بعضی افراد با استفاده از شیوه‌های غیرقابل قبول و با زیر پاگذاشتن شرایط رقابت سالم، امتیازهای خاصی به نفع خود و به ضرر سایر افراد در سراسر جهان تحصیل نکنند [۱۳]. کادوزیر^۱ (۲۰۰۲) اخلاق حرفه‌ای را دارای ابعاد و ویژگی‌هایی به شرح زیر می‌داند: مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری.

مسئولیت‌پذیری

در این مورد فرد پاسخ‌گوست و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاق‌مند است؛ به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد؛ برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد.

برتری‌جویی و رقابت‌طلبی

در تمام موارد سعی می‌کند ممتاز باشد؛ اعتماد به نفس دارد؛ به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کند؛ جدی و پرکار است؛ به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود است؛ سعی نمی‌کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد.

صادق بودن

مخالف ریاکاری و دورویی است؛ به ندای وجدان خود گوش فرا می‌دهد؛ در همه حال به شرافت‌مندی توجه می‌کند؛ شجاع و با شهامت است.

احترام به دیگران

به حقوق دیگران احترام می‌گذارد؛ به نظر دیگران احترام می‌گذارد؛ خوش‌قول و وقت‌شناس است؛ به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهد؛ تنها منافع خود را مرجع نمی‌داند.

رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی

برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است؛ در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت می‌کند؛ به قوانین اجتماعی احترام می‌گذارد؛ در برخورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل نمی‌کند.

عدالت و انصاف

طرفدار حق است؛ در قضاوت تعصب ندارد؛ بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی و اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل نمی‌شود.

¹ Cadozier

همدردی با دیگران

دلسوز و رحیم است؛ در مصائب دیگران شریک می شود و از آنان حمایت می کند؛ به احساسات دیگران توجه می کند؛ مشکلات دیگران را مشکل خود می داند.

وفاداری

به وظایف خود متعهد است؛ رازدار دیگران است؛ معتمد دیگران است [۱۴].

اخلاق حرفه ای بر فعالیتهای و رفتارهای کارکنان در سازمانها تاثیر قابل توجهی دارد. با به نقشی که کارکنان در سازمانهای امروزی دارند، نوع برداشت آنها در مورد سازمان، موضوع فعالیت آن و رعایت اخلاق حرفه ای در سازمان بر کارایی و اثربخشی آنها و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان تاثیر بسیار زیادی دارد. بر اساس گزارشی که در سپتامبر ۲۰۰۵ توسط دولت استرالیا منتشر شده، رشد اقتصادی این کشور از سال ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۵ به رقم متوسط سالانه ۶/۳ درصد رسیده است که این رقم بیشتر از کشورهای توسعه یافته مانند آمریکا، آلمان، ژاپن و انگلستان است. براساس این گزارش، عوامل تاثیرگذار در رشد و بهبود عملکرد این کشور، نگرش مثبت به تغییر و نیروی انسانی آموزش دیده با اخلاق حرفه ای بسیار قوی اعلام شده است [۱۵].

۲- عملکرد

عملکرد^۱ تعاریف متفاوتی دارد و هر یک از صاحب نظران به جنبه های خاصی از آن اشاره کرده اند. آرمسترانگ^۲ (۱۹۹۴) عملکرد را چنین تعریف کرده است: دستیابی به اهدافی که کمیت و کیفیت آنها تعیین شده است [۱۶]. فرهنگ آکسفورد عملکرد را به عنوان «اجرا، به کار بستن، انجام دادن هر چیز منظم یا تعهد شده» تعریف می کند. برنادین^۳ (۱۹۹۵) معتقد است که عملکرد را باید به عنوان نتایج کاری تعریف کرد؛ زیرا که این نتایج قوی ترین رابطه را با اهداف راهبردی سازمان، رضایت مشتریان و مشارکت اقتصادی برقرار می کنند. به طور کلی عوامل (شاخصه های) عملکردی عبارتند از: عوامل رفتاری و عوامل فرایندی [۱۷].

عوامل رفتاری

رعایت مقررات و انضباط اداری: حضور به موقع و انجام به موقع کارها.

رفتار و برخورد مناسب با ارباب رجوع: برخورد خوب، کوشش در جهت رفع مشکلات و پیگیری آن، روابط صمیمانه با همکاران.

جدیت در کار: اجرای سریع دستورات، پیگیری امور محوله.

کوشش در جهت فراگیری کارها: کوشش در جهت افزایش مهارت های شغلی، فراگیری مهارت های مختلف، شرکت در کلاس های آموزشی.

انعطاف پذیری: پذیرش اشتباهات، اصرار نوزیدن بیش از حد در مورد نظرات خود در پذیرش راهنمایی دیگران.

قابل اعتماد بودن: تسلط در کار و انجام آن بدون نظارت مستمر، توجه به درستی و صحت کار، دلسوزی در انجام کار، احساس مسئولیت، مراقبت از وسایل.

خودجوشی: تشخیص نیازهای واحد و ارائه راه حل های مناسب برای رفع آنها و داشتن انگیزه برای کار و ایجاد کار سازنده، پیش قدم بودن در اجرای فعالیتهای شغلی.

¹ Performance

² Armstrong

³ Bernadin

عوامل فرایندی

عوامل مربوط به شرایط کار: تامین وسایل، تجهیزات مناسب، امنیت شغلی و بیمه مسئولیت.

عوامل مربوط به احترام و قدر و منزلت: احترام از سوی مدیران، ایجاد روابط صمیمی، تشویق و دلگرمی در میان افراد، رفع تبعیض و بی عدالتی.

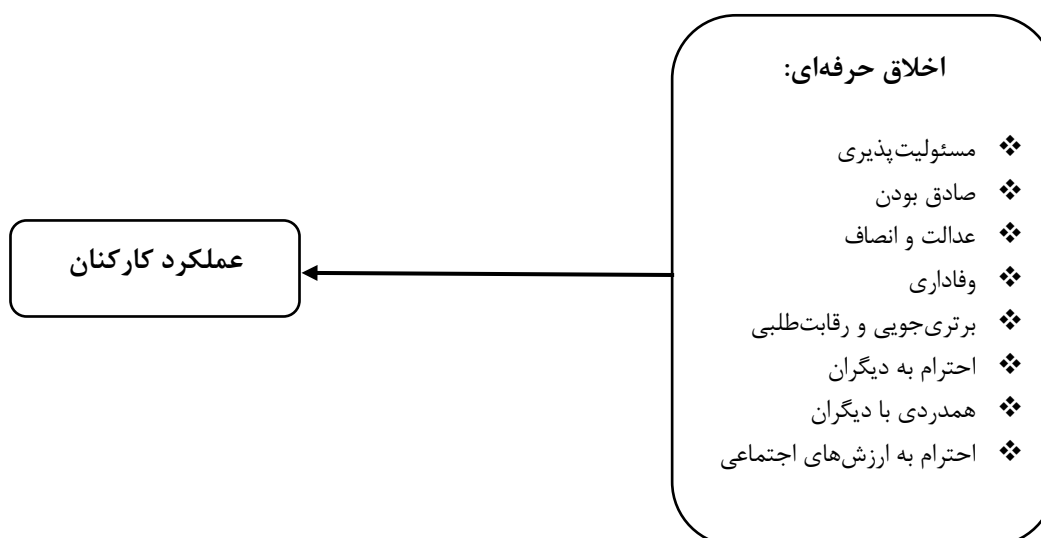
عوامل مربوط به رفع نیازهای آموزشی و فراهم ساختن شرایط ارتقاء: برگزاری دوره های بازآموزی، فراهم ساختن زمینه تحقیق و پژوهش های علمی و کاربردی، تقویت اطلاع رسانی.

عوامل مربوط به مشارکت: مشارکت در تصمیم گیری، نظرخواهی افراد در مورد موضوعات مرتبط با آنها.

عوامل مربوط به مدیریت صلاحیت دار و شایسته [۱۷].

بررسی پیشینه ی موضوع تحقیق، نشان دهنده ی یک شکاف علمی در زمینه ی رابطه ی بین اخلاق حرفه ای و عملکرد کارکنان می باشد؛ از این رو، پژوهش حاضر در پی آن است تا این شکاف علمی را پر کند. یکی از سازمان ها (ادارات) که به شدت درگیر این مساله است و با این متغیرها سر و کار زیادی دارد، "قوه قضائیه" و به طور خاص "دادسرا" می باشد، که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. بر این اساس فرضیه ی اصلی پژوهش حاضر به صورت زیر ارائه می گردد:

➤ بین اخلاق حرفه ای قضات و شاخصه های آن با عملکرد کارکنان دادسرای عمومی و انقلاب کرمان رابطه ی معناداری وجود دارد.



نمودار ۱- الگوی مفهومی تحقیق

براساس آنچه مطرح شد، الگوی مفهومی تحقیق که نشان دهنده ی رابطه ی میان ابعاد اخلاق حرفه ای قضات با عملکرد کارکنان می باشد در نمودار شماره (۱) نشان داده شده است. در این پژوهش برای سنجش اخلاق حرفه ای قضات از پرسشنامه ی اخلاق حرفه ای قاسم زاده، زوار، مهدیون و رضایی (۱۳۹۳) و براساس هشت بعد مسئولیت پذیری، برتری جویی و رقابت طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت و

احترام به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری استفاده گردیده [۱۸] و برای سنجش عملکرد کارکنان از پرسشنامه استاندارد ارزیابی عملکرد کارکنان مقیمی و رمضان (۱۳۹۰) استفاده شده است [۱۹].

پژوهشگران بسیاری در پژوهش های خود به طور جداگانه به بررسی متغیرهای اخلاق حرفه ای و عملکرد سازمانی پرداخته اند. در جدول شماره (۱) به خلاصه ای از پژوهش های انجام شده در این زمینه اشاره شده است.

جدول ۱- مروری بر مطالعات انجام شده

پژوهشگران	سال	موضوع	نتایج
Wu	2001	بررسی رابطه ی بین تصمیم گیری اخلاقی و اخلاق کسب و کار با عملکرد در تایوان [۲۰]	نتایج نشان می دهد بین تصمیم گیری اخلاقی و اخلاق کسب و کار با عملکرد سازمانی رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.
Swenson and Wood	2011	چارچوبی مفهومی از اخلاق کسب و کار در میان سازمان ها [۲۱]	در این تحقیق چارچوبی مفهومی از اخلاق کسب و کار در سراسر بخش های سازمان برحسب فرآیند های اخلاقی ارائه، که باعث اصلاح ساختارها و فرایندها گردید و توانایی و عملکرد سازمانی را افزایش داد.
اخوان و یزدی مقدم	۱۳۹۲	بررسی توأم نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی [۲۲]	اخلاق به عنوان یک عامل کلیدی و فرآیندهای مدیریت دانش، نقش موثری در ارتقاء عملکرد سازمانی ایفا می کنند.
مرتضوی، ایران نژاد پاریزی و جعفری	۱۳۹۳	بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای با عملکرد کارکنان در بخش فروش شرکت پگاه خوزستان [۲۳]	نتایج نشان می دهد که اخلاق حرفه ای فروشندگان، تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان بخش فروش دارد.

۳- روش شناسی تحقیق

هدف این پژوهش تعیین رابطه ی بین متغیرهای اخلاق حرفه ای و عملکرد کارکنان می باشد، از این رو، پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه ی گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی، از نوع همبستگی و از شاخه ی تحلیل رگرسیون است. جامعه آماری پژوهش را کلیه ی کارکنان دادرسی عمومی و انقلاب کرمان تشکیل می دهند، که به دلیل محدود بودن جامعه، از روش نمونه گیری سرشماری استفاده شد و پرسشنامه بین همه افراد جامعه توزیع گردید. روایی پرسشنامه ی این پژوهش به روش روایی محتوا و با استفاده از نظر خبرگان و اساتید مجرب در این زمینه سنجیده شده و پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفت که نتایج آن در جدول شماره (۲) ارائه شده است. همچنین، جهت تجزیه و تحلیل فرضیه ها، از روش تحلیل رگرسیون بهره برده شده است.

جدول ۲- محاسبه آلفای کرونباخ

متغیرهای تحقیق	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
اخلاق حرفه‌ای	۲۲	۸۱,۹
عملکرد کارکنان	۱۶	۸۴,۷
کل پرسشنامه	۳۸	۸۹,۱

۴- یافته‌های تحقیق

جدول شماره‌ی (۳) مشخصه‌های فردی نمونه‌ی آماری مورد بررسی را نشان می‌دهد.

جدول ۳- مشخصه‌های نمونه‌ی آماری مورد بررسی

مشخصه‌ها	آیتم‌ها	فراوانی	درصد (%)
جنسیت	مرد	۴۴	۵۷,۹
	زن	۳۲	۴۲,۱
سن	۲۵-۳۰ سال	۳۵	۴۶,۱
	۳۱-۳۵ سال	۱۷	۲۲,۴
	۳۶-۴۰ سال	۱۶	۲۱,۱
	۴۱ سال و بالاتر	۸	۱۰,۴
وضعیت تاهل	مجرد	۱۰	۱۳,۲
	متاهل	۶۶	۸۶,۸
میزان تحصیلات	دیپلم یا زیردیپلم	۲	۲,۶
	فوق دیپلم	۷	۹,۲
	لیسانس	۴۳	۵۶,۶
	فوق لیسانس و بالاتر	۲۴	۳۱,۶

قبل از بررسی فرضیه‌های تحقیق در قالب تحلیل رگرسیون به منظور مشخص کردن وجود یا فقدان رابطه‌ی متغیرها با یکدیگر از آزمون همبستگی استفاده شده که نتایج این آزمون در جدول (۴) ارائه گردیده است.

جدول ۴- نتایج آزمون همبستگی متغیرها

متغیرهای تحقیق	ضرایب متغیرها	عملکرد کارکنان
مسئولیت پذیری	ضریب همبستگی	۰/۲۹۶
	Sig	۰/۰۰۹
صادق بودن	ضریب همبستگی	۰/۲۵
	Sig	۰/۰۲۹
عدالت و انصاف	ضریب همبستگی	۰/۲۹۲
	Sig	۰/۰۱۵
وفاداری	ضریب همبستگی	۰/۳۴۴
	Sig	۰/۰۰۲
برتری جویی و رقابت طلبی	ضریب همبستگی	۰/۳۰۲
	Sig	۰/۰۳۸
احترام به دیگران	ضریب همبستگی	۰/۳۶۳
	Sig	۰/۰۰۱
همدردی با دیگران	ضریب همبستگی	۰/۴۵۲
	Sig	۰/۰۰۰
رعایت و احترام به ارزش های اجتماعی	ضریب همبستگی	۰/۴۹
	Sig	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه ای قضا	ضریب همبستگی	۰/۳۲۲
	Sig	۰/۰۰۵

نتایج نشان می دهد که بین اخلاق حرفه ای قضا و شاخصه های آن با عملکرد کارکنان داسرای عمومی و انقلاب کرمان رابطه وجود دارد.

جدول (۵) نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون را نشان می دهد و به بررسی فرضیه های تحقیق می پردازد.

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون

متغیر مستقل	متغیر وابسته	آماره F	R ²	B استاندارد	t	sig	نتیجه
مسئولیت پذیری	عملکرد کارکنان	۱۹/۳۲۴	۰/۲۰۷	۰/۴۵۵	۴/۳۹۶	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
صادق بودن	عملکرد کارکنان	۱۹/۸۶۲	۰/۲۱۲	۰/۳۱۷	۳/۹۲۸	۰/۰۰۲	تایید فرضیه
عدالت و انصاف	عملکرد کارکنان	۲۰/۸۲۲	۰/۲۳۷	۰/۲۹۲	۴/۳۸	۰/۰۰۹	تایید فرضیه
وفاداری	عملکرد کارکنان	۲۱/۶۹۹	۰/۲۲۷	۰/۴۷۶	۴/۶۵۸	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
برتری و رقابت طلبی	عملکرد کارکنان	۱/۲۳۳	۰/۰۱۶	۰/۱۲۸	۱/۱۱۰	۰/۲۷	رد فرضیه
احترام به دیگران	عملکرد کارکنان	۱۲/۷۰۲	۰/۱۴۷	۰/۳۸۳	۳/۵۶۴	۰/۰۰۱	تایید فرضیه
همدردی با دیگران	عملکرد کارکنان	۲۶/۳۰۸	۰/۲۶۲	۰/۵۱۲	۵/۱۲۹	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
احترام به ارزش ها	عملکرد کارکنان	۳۱/۷۸۱	۰/۳	۰/۵۴۸	۵/۶۳۷	۰/۰۰۰	تایید فرضیه
اخلاق حرفه ای قضا	عملکرد کارکنان	۳۲/۰۶۴	۰/۳۰۲	۰/۵۵	۵/۶۶۲	۰/۰۰۰	تایید فرضیه

نتایج تحلیل رگرسیون نشان می دهد که در سطح اطمینان ۹۹٪ بین شاخصه های مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام به ارزش های اجتماعی با عملکرد کارکنان داسرای کرمان رابطه مثبت

و معناداری وجود دارد. همچنین، یافته‌ها حاکی از آن است که برتری جویی و رقابت طلبی قضات با عملکرد کارکنان دادسرای کرمان رابطه‌ای ندارد. به طور کلی؛ نتایج، بیانگر رابطه‌ای مثبت و معنادار بین اخلاق حرفه‌ای قضات و عملکرد کارکنان دادسرای عمومی و انقلاب کرمان می‌باشند.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

قضاوت یکی از دشوارترین و پرمخاطره‌ترین مشاغل دنیاست، از این رو؛ قضات، اخلاق را مرتباً در عملکرد روزانه تجربه می‌کنند و در بسیاری از مواقع با مسائل و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی روبرو هستند. به هر حال به دلیل اینکه قضات مرتباً و به صورت روزانه در موقعیت‌های مختلف اخلاقی قرار دارند و اخلاق حرفه‌ای قضات یکی از مهمترین جنبه‌های اخلاق کسب و کار و اخلاق حرفه‌ای است، ضروری به نظر می‌رسد در مورد مسائل اخلاقی در محیط‌های قضایی تحقیقات گسترده‌ای صورت پذیرد.

نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد رعایت شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای از سوی قضات می‌تواند موجب افزایش عملکرد کارکنان در دادسرای عمومی و انقلاب کرمان گردد، بدین شرح که شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای قضات از قبیل مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، احترام با دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام به ارزش‌های اجتماعی از سوی قضات با عملکرد کارکنان دادسرای کرمان رابطه مثبت و معناداری دارند و افزایش در سطوح هریک از این شاخصه‌ها در قضات می‌تواند موجب افزایش و بهبود عملکرد کارکنان دادسرای عمومی و انقلاب کرمان گردد. همچنین، نتایج نشان دادند که هیچگونه رابطه‌ای بین برتری جویی و رقابت طلبی قضات با عملکرد کارکنان دادسرای کرمان وجود ندارد. از این رو، تقویت و یا تضعیف این بعد از سوی قضات بر عملکرد کارکنان آن‌ها تأثیری نمی‌گذارد (البته بدون در نظر گرفتن تأثیر تقویت یا تضعیف این شاخصه بر عملکرد خود قضات) و بایستی بر تقویت سایر ابعاد اخلاق حرفه‌ای قضات تأکید بیشتری شود تا به طبع آن عملکرد کارکنان نیز بهبود و تقویت گردد.

نتایج تحقیق وو (۲۰۰۱) که در کشور تایوان و در سازمان‌های تولیدی انجام گرفته با نتایج حاصل از تحقیق حاضر برابری می‌کند و حاکی از اهمیت اخلاق کسب و کار و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی مدیران در بهبود عملکرد کارکنان می‌باشد.

همچنین نتایج پژوهش‌های اخوان و یزدی مقدم (۱۳۹۲) و مرتضوی و همکاران (۱۳۹۳) حاکی از نقش موثر و رابطه‌ی مثبت و معنادار اخلاق حرفه‌ای با عملکرد در سازمان‌های مورد بررسی می‌باشد، که نتایج این پژوهش‌ها نیز با پژوهش حاضر همخوانی و قرابت دارد.

منابع و مراجع

- [1] Borba, M. The step-by-step plan to building moral intelligence, Nurturing Kids Heart & souls, National Educator Award, National council of self-esteem. Jossey-Bass: 2005.
- [۲] برهانی فریبا، عباس زاده عباس، کهن مهری، فضایل محمد علی. "مقایسه توانایی استدلال اخلاقی پرستاران و دانشجویان پرستاری دانشگاه علوم پزشکی کرمان در برخورد با معضلات اخلاقی". مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره سوم، شماره ۴، ۸۱-۷. ۱۳۸۹.
- [۳] کاظم پور، زهرا. اشرفی ریزی، حسن. طاهری، بهجت. "میزان توجه کتابداران کتابخانه های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه اصفهان به اخلاق حرفه ای بر اساس اصول اخلاقی کتابداران دانشگاهی ایران". مدیریت اطلاعات سلامت، دوره ۸، ۷۹۵-۸۰۶. ۱۳۹۰.
- [4] Owens R G. education in behavior Organizational. Boston: Allyn and Bacon; 1991.
- [۵] رفیعی، محمود. زاهدی، شمس السادات. "بهبود عملکرد سازمان از طریق هماهنگی استراتژیک بین استراتژی های منابع انسانی، تصمیم گیری اخلاقی و فرهنگ سازمانی: پژوهشی در سازمان های تحقیقاتی وزارت جهاد کشاورزی". مجله علمی پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۰، ۳۲-۵. ۱۳۹۱.
- [۶] قرشی، سید علی اکبر. قاموس قرآن. جلد دوم. تهران: دارالکتاب اسلامی. ۱۳۷۱.
- [۷] مطهری، مرتضی. آشنایی با قرآن. جلد هشتم. تهران: شورای نظارت بر نشر آثار استاد شهید مطهری. ۱۳۷۸.
- [۸] مطهری، مرتضی. آشنایی با علوم اسلامی. جلد دوم. تهران: شورای نظارت بر نشر آثار استاد شهید مطهری. ۱۳۷۰.
- [9] Daft R L. Organization Theory and Design. South-Western College Publishing; 2001.
- [10] McClaren N. Ethics in personal selling and sales management: A review of the literature focusing on empirical findings and conceptual foundation. Journal of Business Ethics. 2000; 27(3). 285-303.
- [۱۱] پوریانسنب، امیر. "اصول اخلاق حرفه ای". مجله حسابداری، سال ۱۴، ۷۳-۸. ۱۳۷۹.
- [۱۲] فرامرز قراملکی، احد. "اخلاق حرفه ای". مجله توسعه مدیریت، شماره ۵۳، ۶۲-۷۲. ۱۳۸۲.
- [13] Philip H. Social Contract Theory Implications for Professional Ethics. Journal of Public Administration. 2006; 36(5).
- [14] Cadozier V. The moral profession: A study of moral development and professional ethics. Retrieved from proquest.com. 2002.
- [۱۵] اعرابی، سید محمد. نقش ارزش های اخلاقی در بهبود عملکرد فردی و سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۲، ۱۳۸۶.
- [16] Armstrong M. Performance Management, Key Strategies and Practical Guidelines. Great Britain: Kogan Page Limited. 1994.
- [17] Bernadin, H. K., kane, J. S., Spina, J. D. R., & Johnson, D. L. Performance appraisal design, development and implementation. In G. R. Ferris, S. D. Rosen, & D. J. Barnum (Eds.). Handbook of human resource management, Blackwell, Cambridge, mass. 1995.
- [۱۸] قاسم زاده، ابوالفضل. زوار، تقی. مهدیون، روح الله، رضایی، ادیبه. "رابطه اخلاق حرفه ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی گر فرهنگ خدمتگزاری". اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۲، ۱۳۹۳.
- [۱۹] مقیمی، سید محمد. رمضان، مجید. پژوهشنامه مدیریت. تهران: انتشارات راه دانش. جلد پنجم. ۱۳۹۰.
- [20] Wu C F. The study of Global business ethics in East Asia: Taiwanese enterprises in Indonesia as targets. Omega. 2001; 29. 221-231.
- [21] Swenson G, Wood G. A conceptual framework of corporate and business ethics across organizations. The Learning organization. 2011; 18(1). 21-35.
- [۲۲] اخوان، پیمان. یزدی مقدم، جعفر. "بررسی توأم نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی". فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم، شماره ۲، ۱۳۹۲.
- [۲۳] مرتضوی، محسن. ایران نژادپاریزی، مهدی. جعفری، پریوش. بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای با عملکرد کارکنان در بخش فروش شرکت پگاه خوزستان. همایش بین المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی میین. ۱۳۹۳.