

بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان تهران بر بهره‌وری کارشناسان شاغل در پروژه‌های کشاورزی

حسن ریحانی همدانی

مریی گروه مهندسی مدیریت پروژه، دانشگاه پیام نور، همدان، ایران

علی قربانی

استادیار گروه مهندسی عمران، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

محمد حاضری^۱

دانش آموخته کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، ارزیاب خسارت صندوق بیمه محصولات کشاورزی ایران

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان تهران بر بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی استان است. روش تحقیق توصیفی - همبستگی می باشد که برای جمع‌آوری داده‌ها از تکنیک پیمایش و ابزار پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری تحقیق را مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها برابر با ۱۲۵ نفر بود. اطلاعات موردنیاز با استفاده از دو پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای قیصری (۱۳۹۲) و بهره‌وری نیروی انسانی جبار زاده (۱۳۹۳) به روش سرشماری جمع‌آوری گردید. روایی ابزار اندازه‌گیری از طریق مصاحبه صاحب‌نظران موضوعی مورد تأیید قرار گرفت. پایایی ابزار اندازه‌گیری نیز از طریق یک آزمون مقدماتی و ارزیابی مقدار آلفای کرونباخ سؤالات پرسشنامه موردبررسی قرار گرفت که مقدار آن برای قسمت‌های مختلف پرسشنامه بالاتر از $\alpha = 0/71$ به دست آمد که نشان از قابلیت پایایی پرسشنامه دارد، نتایج بررسی تأثیر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای بر بهره‌وری نیروی انسانی نشان داد که مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری مدیران، صداقت مدیران، احترام مدیران به دیگران و رعایت و احترام مدیران نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی بر بهره‌وری مروجان شاغل در سازمان جهاد کشاورزی تهران اثر مثبت و مؤلفه رقابت‌طلبی و برتری جویی مدیران بر بهره‌وری این مروجان اثر معنی‌دار منفی داشته است.

واژه‌های کلیدی: اخلاق حرفه‌ای مدیران، بهره‌وری، مروجان، سازمان جهاد کشاورزی، تهران.

۱- نویسنده مسئول مکاتبات، m.hzr21@yahoo.com

مقدمه

امروزه افزایش بهره‌وری، از دغدغه‌های جدی اکثر کشورها به‌ویژه کشورهای در حال توسعه که بهره‌وری‌شان پایین است به شمار می‌آید.

این امر به دلیل کارکردها و ارتباطات مختلف بهره‌وری با موضوعاتی از قبیل رفاه، سطح زندگی، فقر، تورم و مواردی از این دست می‌باشد (تیموری و موسوی، ۱۳۹۶).

بهره‌وری یکی از عوامل پیشرفت هر جامعه است و مقدار و میزان رشد بهره‌وری در هر کشوری نقش به‌سزایی بر سطح رفاه، میزان تورم، بیکاری، سلامت اقتصادی جامعه و رقابت‌پذیری در سطح جهان دارد، لذا با توجه به محدودیت منابع، افزایش جمعی، رشد نیازها و خواسته‌های بشری و نیز رقابت شدید در صحنه جهانی، بهره‌وری عامل رشد و بقا در بلندمدت است (صیادی و همکاران، ۱۳۹۴) از طرفی نیز عصر امروز دنیای پیچیده‌ای از دانش و فناوری و فنون و ابزارهای مختلفی است که دانش مدیریت نیز از آن مجزا نمی‌باشند.

در این میان هرروزه در عرصه دانش مدیریت، شاهد مطالعات، نظریه‌ها و فنون نوینی هستیم که هر یک در تلاش هستند تا راهکارهای تازه‌ای را در جهت بهبود عملکرد مدیریت و اثربخشی بیشتر سازمان‌ها فراهم سازند. (امیرکبیری و داناییان، ۱۳۹۰).

نظام‌های سنجش عملکرد با مقایسه نتایج واقعی و مقاصد و اهداف استراتژی به مدیران در پیگیری اجرای استراتژی کسب‌وکار کمک می‌کنند، سیستم ارزیابی عملکرد به‌عنوان یک مکانیزم اصلی جهت شفاف‌سازی مجموعه ابزارها و ارتباطات مورد استفاده سازمانی در راستای اجرای استراتژی‌ها در نظر گرفته می‌شود (Burney et al., 2009).

در این بین کشاورزی از محورهای اساسی توسعه است و نقش مهمی در توسعه اقتصادی مناطق مختلف دارد از این رو لازم است عوامل تأثیرگذار بر محیط کار کشاورزی مورد تحقیق قرار گیرد زیرا رشد بهره‌وری کشاورزی از یک طرف می‌تواند تقاضا برای نیروی کار کشاورزی را افزایش دهد که خود باعث افزایش دستمزد، افزایش درآمد کشاورزان و افزایش اشتغال در بخش کشاورزی می‌شود و از طرف دیگر باعث صدور کالاهای کشاورزی به جای کالاهای صنعتی نیز می‌گردد. همچنین از آنجا که بیشتر مردم فقیر جهان در بخش کشاورزی اشتغال دارند و یکی از اهداف اساسی سیاست‌های توسعه، افزایش درآمد و بهبود سطح زندگی آنهاست، منفعت حاصله از بهره‌وری کشاورزی می‌تواند ابزاری مفید در جهت کاهش فقر و رشد بخش غیر کشاورزی باشد (Foster & Rosenzweig, 2004).

کارشناسان و مروجان پروژه‌های کشاورزی یکی از ارکان فعال در بخش کشاورزی هستند که فعالیت و بهره‌وری آنها نقش به‌سزایی در افزایش تولید محصولات کشاورزی دارد، از طرفی نیز فعالیت‌های این مروجان به‌صورت سلسله‌مراتبی

وابسته به سبک مدیریتی مدیران سازمان جهاد کشاورزی است و نوع مدیریت و اخلاق حرفه‌ای این افراد می‌تواند بهره‌وری مروجان را تحت تأثیر قرار دهد ولی این مهم تاکنون در بخش کشاورزی ایران و استان تهران مورد توجه قرار نگرفته است، در سطح جهانی بسیاری از انحلال‌های سازمانی که علت آن مشکلات اخلاقی بودند، محققان بسیاری را بر آن داشت تا به مشکلات اخلاقی و اثربخشی نظریه‌های اخلاقی بپردازند، اخلاق حرفه‌ای مدیران یکی از زمینه‌های دانش مدیریت به شمار می‌رود اما همه نظریه‌های مدیریت در خصوص اخلاق سازمانی موضع‌گیری یکسانی نداشته‌اند، اخلاق حرفه‌ای مدیران مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان و به‌عنوان مزیتی رقابتی مطرح است (حاجی پور و کریمی تکلو، ۱۳۹۴). مبحث اخلاقیات سازمانی و حرفه‌ای مدیران، امروزه نقش پراهمیتی را در جهان ایفا می‌نماید، به‌گونه‌ای که اخلاقیات و مباحث مربوط به آن همچون عدالت، انصاف، تعهد و حقوق فردی و سازمانی نقش پررنگ و مهمی یافته است (امیرکبیری و داناییان، ۱۳۹۰).

طبق نظریه (Sen (1987)، فاصله زیادی میان اقتصاد و اصول اخلاقی وجود دارد که یکی از کمبودهای اساسی را در علم اقتصاد معاصر سبب شده است، (et al. (2013). Sharbatoghlie اظهار داشته‌اند که اصول اخلاقی کسب‌وکار تغییرات بسیاری را برای بهبود رفتارهای اخلاقی ایجاد کرده و لذا ضروری است برای جلوگیری از تکرار رسوایی و بحران اقتصادی، شفافیت اخلاقی را تقویت نمود.

غلامی (۱۳۹۳) نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای با بهره‌وری و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد و اخلاق حرفه‌ای به‌طور معناداری قادر است بهره‌وری را پیش‌بینی نماید، همچنین (arjmandi et al. (2016). محیط مطالعات سازمانی را با ارائه ابعاد و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی از دید کارمندان و افزایش بهره‌وری منابع انسانی در سازمان، توسعه دادند.

نتایج تحقیق (Shin et al. (2015) نشان داد که رهبری اخلاقی مدیران ارشد به‌طور قابل‌توجهی بر عملکرد سازمانی در ابعاد رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد مالی تأثیرگذار بوده است.

نتایج (Wang et al (2015) نشان می‌دهد که مسئولیت‌پذیری مدیران، جهت‌گیری‌های انسانی مدیر و رعایت و احترام مدیران نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی تأثیر معناداری بر عملکرد مالی و اجتماعی شرکت‌های مورد بررسی داشته است. نتایج (Fani & Ostovar (2016) همبستگی قابل‌توجهی را میان اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی با بهره‌وری نشان داد.

(Shin et al (2015) نیز نشان دادند رهبری اخلاقی مدیریت ارشد به‌طور قابل‌توجهی بر عملکرد سازمانی در ابعاد رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد مالی تأثیرگذار بوده است.

با توجه به نکات فوق، اخلاق مدیران در سازمان قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را برای کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اهدافش یاری نماید (حاجی پور و کریمی تکلو، ۱۳۹۴)؛ بنابراین در راستای پیش‌بینی‌های مطرح‌شده، هدف از اجرای پژوهش حاضر این بوده تا مشخص نماییم آیا اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان تهران بر بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی تأثیر معنی‌دار دارد یا خیر؟

اهداف تحقیق

هدف کلی این تحقیق بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان تهران بر بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی می‌باشد و در این راستا اهداف اختصاصی زیر دنبال شده است:

- بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان تهران بر بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی؛
- بررسی تأثیر صداقت مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان تهران بر بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی؛
- بررسی تأثیر عدالت و انصاف مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان تهران بر بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی؛
- بررسی تأثیر وفاداری مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان تهران بر بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی؛
- بررسی تأثیر همدردی مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان تهران با دیگران بر بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی؛
- بررسی تأثیر احترام مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان تهران به دیگران بر بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی؛
- بررسی تأثیر برتریجویی و رقابت‌طلبی مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان تهران بر بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی؛
- بررسی تأثیر رعایت و احترام مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان تهران نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی بر بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی.

روش پژوهش

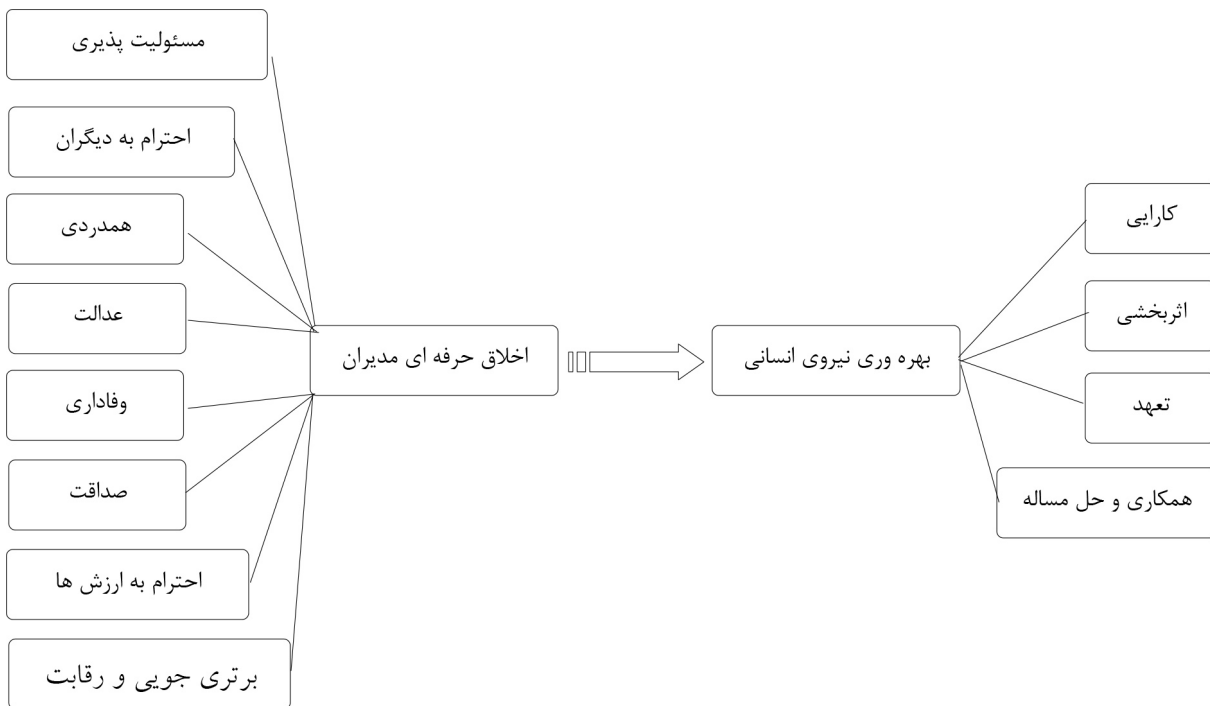
روش تحقیق حاضر با توجه به ماهیت موضوع از نوع پژوهشی کمی و به لحاظ هدف از نوع کاربردی است؛ زیرا در پی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. همچنین این تحقیق از نظر کنترل متغیرهای تحقیق، از نوع توصیفی و همبستگی است که به طریق پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق را مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها برابر با ۱۲۵ نفر می‌باشد. ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه بود. روایی محتوایی پرسشنامه با نظرخواهی از کارشناسان مرتبط با موضوع مورد مطالعه و پایایی ابزار پژوهش نیز با انجام آزمون مقدماتی و از طریق تکمیل ۲۰ پرسشنامه در بین جامعه آماری مشابه مورد تأیید قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ برای قسمت‌های مختلف پرسشنامه بالاتر از $\alpha = 0/71$ به دست آمد که نشان از قابلیت پایایی پرسشنامه دارد. به‌منظور انتخاب نمونه از روش سرشماری استفاده گردید. ابزار اصلی پژوهش برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات دو پرسشنامه اخلاق مدیران قیصری (۱۳۹۲) که دارای ۸ مؤلفه مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت و انصاف، وفاداری، برتریجویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی است، پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی مدنظر تحقیق مدل جبار زاده (۱۳۹۳) بوده که دربرگیرنده ابعاد کارایی، اثربخشی، تعهد و همکاری حل مسئله است، پرسشنامه‌ها در قالب طیف لیکرت پنج سطحی بود. درنهایت داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روشهای آماری نظیر ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

مدل مفهومی تحقیق

بر اساس مطالعات صورت گرفته و پیشینه تحقیق، چارچوب کلی تحقیق طراحی شده است، در این راستا اخلاق حرفه‌ای مدیران با استفاده از مدل اخلاق حرفه‌ای قیصری (۱۳۹۲) که ۸ مؤلفه مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی را در بر میگیرد مورد بررسی قرار گرفت. بهره‌وری نیروی انسانی مدنظر تحقیق مدل جبارزاده (۱۳۹۳) بوده که در برگیرنده ابعاد کارایی، اثربخشی، تعهد و همکاری حل مسئله می‌باشد که بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت ارزیابی شده است، انجام خواهد گرفت.

نمودار ۱. مدل مفهومی تحقیق



ویژگی‌های فردی

بر اساس نتایج حاصل، میانگین سن کارشناسان مورد مطالعه ۳۷/۴۳ سال بوده، جوان‌ترین آن‌ها ۲۴ و مسن‌ترین آن‌ها ۵۵ سال سن داشته‌اند، ۸۳/۸ درصد آن‌ها مرد و ۱۶/۲ درصد آنان زن بوده‌اند. از حیث تحصیلات بیشترین فراوانی (۵۸/۹ درصد) به کارشناسان با مدرک لیسانس تعلق داشته، بیشترین سابقه خدمت به رده کمتر از ۵ سال با فراوانی ۶۴ نفر و ۲۱/۹ درصد تعلق داشته است.

ارزیابی اخلاق حرفه‌ای مدیران و بهره‌وری مروجان

از دید کارشناسان، اخلاق حرفه‌ای ۲۵/۶ درصد مدیران ضعیف و نسبتاً ضعیف و در مقابل اخلاق حرفه‌ای ۲۲/۴ درصد مدیران، نسبتاً قوی و قوی بوده است (جدول ۱).

جدول ۱. اخلاق حرفه‌ای مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان تهران

میزان	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
ضعیف و نسبتاً ضعیف	۳۲	۲۵/۶	۲۵/۶
متوسط	۶۵	۵۲	۷۷/۶
نسبتاً قوی و قوی	۲۸	۲۲/۴	۱۰۰
جمع	۱۲۵	۱۰۰	-

همچنین در جدول ۲، میزان بهره‌وری ۲۴/۸ درصد کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی تهران را ضعیف و نسبتاً ضعیف و در مقابل ۳۲ درصد نسبتاً قوی و قوی بوده‌اند.

جدول ۲. بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی

میزان	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
ضعیف و نسبتاً ضعیف	۳۱	۲۴/۸	۲۴/۸
متوسط	۵۴	۴۳/۲	۶۸
نسبتاً قوی و قوی	۴۰	۳۲	۱۰۰
جمع	۱۲۵	۱۰۰	-

تحلیل دومتغیره

با توجه به شبه‌فاصله‌ای بودن ابعاد اخلاق حرفه‌ای و متغیر بهره‌وری کارشناسان و مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد، همان‌طور که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد، بین میزان مسئولیت‌پذیری، وفاداری و احترام به دیگران با میزان بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی رابطه معنی‌دار و مثبت در سطح ۱ درصد خطا وجود داشته است. بین میزان صداقت مدیران و رعایت و احترام آن‌ها نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی با میزان بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی رابطه معنی‌دار و مثبت در سطح ۵ درصد خطا وجود داشته است. ولی بین همدردی با دیگران و عدالت و انصاف آن‌ها با میزان بهره‌وری مروجان رابطه معنی‌دار در سطح ۵ درصد خطا مشاهده نشده است.

جدول ۳. تحلیل ارتباط متغیرهای مستقل (ابعاد اخلاق حرفه‌ای) با متغیر وابسته (بهره‌وری)

Sig	R	متغیر ۲	متغیر ۱
۰/۰۰۱	۰/۳۱۴**	بهره‌وری مروجان	مسئولیت‌پذیری
۰/۰۲۰	۰/۲۱۳ *		صداقت
۰/۰۹۰	۰/۱۵۶		عدالت و انصاف
۰/۰۰۱	۰/۲۹۸ **		وفاداری
۰/۵۴۷	۰/۰۵۶		همدردی با دیگران
۰/۰۰۷	۰/۲۴۶ **		احترام به دیگران
۰/۰۰۱	-۰/۲۹۲ **		برتریجویی و رقابت‌طلبی
۰/۰۴۰	۰/۱۸۹ *		رعایت و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی

* معنی داری در سطح ۹۵ درصد اطمینان، ** معنی داری در سطح ۹۹ درصد اطمینان

تحلیل رگرسیون چندگانه

به‌منظور بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته، پیش‌بینی تغییرات متغیر وابسته و تعیین سهم هرکدام از متغیرهای مستقل در تبیین واریانس متغیر وابسته از رگرسیون چندگانه گام‌به‌گام استفاده شد، بدین منظور کلیه متغیرهایی که از لحاظ نظری می‌توانستند بر متغیر وابسته تأثیر بگذارند و همبستگی آن‌ها با متغیر وابسته اثبات شده بود، وارد مدل رگرسیونی شدند. بر اساس اطلاعات جدول ۴ می‌توان نتیجه گرفت که آماره فیشرف (F) در سطح ۱ درصد معنی‌دار بوده، لذا مشخص است که حداقل یکی از متغیرهای مستقل وارد شده به مدل رگرسیونی تأثیر معنی‌داری بر متغیر وابسته داشته است و مدل رگرسیونی داده‌ها مناسب است. ضریب تعیین مدل (R^2) نشان می‌دهد که ۶۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته به‌وسیله متغیرهای مستقل موجود در مدل تعیین می‌شود، همچنین، متغیر "احترام مدیران به دیگران" با ضریب بتا $\beta = ۰/۳۱۴$ تأثیرگذارترین عامل مشارکت زنان در دوره‌های آموزشی بوده است. همچنین مقادیر ستون سطح معنی‌داری از تأثیر معنی‌دار متغیرهای مسئولیت‌پذیری، صداقت، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی اثر معنی داری بر بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی داشته ولی دیگر متغیرها اثر معنی‌داری بر متغیر وابسته نداشته و از مدل خارج شدند.

جدول ۴. بررسی تأثیر ابعاد اخلاق حرفه‌ای بر متغیر بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی

Sig	T	Beta	B	متغیرهای وارد شده به مدل
۰/۰۰۰	۲۳/۵۶۲	-	۰/۹۸۴	ضریب ثابت
۰/۰۰۰	۲/۲۶۵	۰/۲۳۵	۰/۱۴۰	مسئولیت‌پذیری
۰/۰۰۰	۵/۲۲۰	۰/۱۸۹	۰/۰۸۹	صداقت
۰/۰۰۰	۱/۶۸۸	۰/۳۱۴	۰/۱۹۸	احترام به دیگران
۰/۰۱۲	-۰/۹۷۰	۰/۲۲۵	-۲/۳۲۴	برتریجویی و رقابت‌طلبی
۰/۰۰۱	۱/۱۲۵	۰/۰۹۶	۰/۱۹۷	رعایت و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی

$$R^2 = ۰/۶۱$$

$$F = ۸/۶۰۰$$

$$sig = ۰/۰۰۴$$

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان تهران بر بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی با توجه به مقدار t که برابر با $(t= 2/265)$ بوده و سطح معنی‌داری برابر با $\text{Sig}= 0/000$ بوده، می‌توان گفت که متغیر مسئولیت‌پذیری مدیران بر بهره‌وری نیروی انسانی این مروجان اثر معنی‌دار مثبت داشته است، این بدین معنی می‌باشد که هرچقدر مدیران از مسئولیت‌پذیری بیشتری برخوردار بوده‌اند، بهره‌وری نیروی انسانی زیردست آن‌ها بهتر بوده است. این یافته تحقیق در راستای نتایج تحقیق (Wong (2015) et al بوده است.

نتایج بررسی تأثیر صداقت مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان تهران بر بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی با توجه به مقدار t که برابر با $(5/220)$ بوده و سطح معنی‌داری که برابر با $(0/000)$ بوده نشان از تأثیرگذاری مثبت و معنی‌دار متغیر صداقت مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان تهران بر بهره‌وری مروجان مورد مطالعه دارد، این بدین معنی است که هرچقدر صداقت مدیران بیشتر بوده بهره‌وری مروجان زیردست آن‌ها بهبود یافته است. این یافته تحقیق در راستای نتایج تحقیق (Wong et al. (2015) است.

نتایج بررسی تأثیر احترام مدیران بر بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی (با توجه به مقدار t که برابر با $(1/668)$ و سطح معنی‌داری که برابر با $(\text{Sig}= 0/000)$ می‌باشد، حاکی از اثرگذاری مثبت متغیر احترام مدیران بر بهره‌وری مروجان داشته است، این بدین معنی است که هرچقدر مدیران احترام بیشتری به زیردستان گذاشته‌اند بهره‌وری مروجان زیردست آن‌ها بهبود یافته است.

نتایج بررسی تأثیر رعایت و احترام مدیران نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی بر بهره‌وری مروجان نشان می‌دهد با توجه به مقدار t که برابر با $(1/125)$ بوده و سطح معنی‌داری که برابر با $(\text{Sig}= 0/000)$ است، می‌توان گفت رعایت و احترام مدیران نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی بر بهره‌وری زیردستان اثر معنی‌دار داشته است، این بدین معنی است که هرچقدر میزان احترام مدیران نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی بیشتر باشد بهره‌وری نیروی انسانی زیردست آن‌ها بهتر بوده است. این یافته تحقیق در راستای نتایج تحقیق (Wong et al (2015) است. نتایج بررسی نقش تعدیل‌کنندگی عدالت توزیعی در رابطه بین اخلاق مدیران و بهره‌وری نیروی انسانی نشان می‌دهد که عدالت توزیعی رابطه بین اخلاق مدیران و بهره‌وری نیروی انسانی را تعدیل می‌کند، این یافته تحقیق در راستای نتایج تحقیق هدایتی و همکاران (1390) است.

پیشنهادها

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- با توجه به تأثیر معنادار مسئولیت‌پذیری مدیران سازمان جهاد کشاورزی استان تهران بر بهره‌وری مروجان شاغل در پروژه‌های کشاورزی پیشنهاد می‌گردد کارشناسان از مدیران

مسئولیت‌پذیر سرمشق بگیرند و نظیر آن‌ها درست کار و اخلاق مدار باشند، از فضای شفاف و پاسخگویی مدیر سوءاستفاده نکنند، متعهد به اهداف اخلاقی سازمان باشند و پاسخگویی مدیر و ارباب رجوع سازمان باشند.

- با توجه به تأثیر منفی معنادار برتریجویی و رقابت‌طلبی مدیران بر بهره‌وری مروجان پیشنهاد می‌گردد مدیران از روش‌های مدیریت مشارکتی استفاده نمایند و از رفتارهای رقابت طلبانه و برتری جویانه در سازمان اجتناب نمایند و خود را به‌عنوان یکی از همکاران و اعضای همتراز کارکنان جلوه دهند.

- با توجه به تأثیر معنادار عدالت مدیران بر بهره‌وری مروجان و کارشناسان پیشنهاد می‌گردد مدیران به کلیه زیردستان به یک چشم توجه نمایند و از تبعیض بین کارکنان اجتناب نمایند.

منابع و مأخذ

1. امیرکبیری، ع، و داروییان، س. (1390). برداشت‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، جلد 6، شماره 1، صفحات 94-84.
2. جبار زاده، ی. (1393). شناسایی شاخص‌های مؤثر در سنجش بهره‌وری کارکنان، مطالعه موردی بازرسی کل ناجا. فصلنامه نظارت و بازرسی، سال 7، شماره 24: صفحات 72-55.
3. حاجی پور، س، و کریمی تکلو، س. (1394). اخلاق کاربردی: تجزیه و تحلیل بنیادی هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارکنان. فصلنامه علمی- ترویجی اخلاق، دوره 5، شماره 19، صفحات 222-185.
4. صیادی، س، چمنی فرد، ر، و نیک پور، ا. (1394). نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در رابطه بین سرمایه‌های فکری و بهره‌وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: بانک تجارت منطقه شمال غرب شهر تهران). فصلنامه مدیریت بهره‌وری، دوره 9، شماره 33، صفحات 44-27.
5. غلامی، س. (1393). رابطه اخلاق حرفه‌ای با بهره‌وری و تعهد و عدالت سازمانی در بین کارکنان پتروشیمی جم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت.
6. قیصری، ش. (1392). رابطه اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی آموزگان دبستان‌های دخترانه شهر مرودشت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
7. تیموری، م، و موسوی، ر. (1396). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در تولید انگور (مطالعه موردی: انگور کاران بخش دشمن زیاری شهرستان ممسنی)، فصلنامه پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، سال 10، شماره 3، صفحات 10-1.

8- Arjmandi Nejad, A., Yaghoubi, N.M., Doaei, H., & Rowshan, A. (2016). Exploring the dimensions and components of Islamic values influencing the productivity of human resources from the perspective of Mashhad Municipality employees. Journal of

- Procedia - Social and Behavioral Sciences, 230 (2016): 379 – 386.
- 9- Burney, L.L., Henle, C.A., & Widener, S.K. (2009). A path model examining the relations among strategic performance measurement system characteristics, organizational justice, and extra-and in-role performance. *Accounting, Journal of Organizations and Society*, 34: 305-321.
- 10- Foster, A.D., & Rosenzweig, M. R. 2004 (). Agricultural Productivity Growth. Rural Economic Diversity and Economic Reforms :India 1970- 2000. *Journal of Economic Development and Cultural Change*, 3(52): 509-542.
- 11- Ostovar, E., Fani, H. (2016). The Relationship between Professional Ethics and Organizational Culture with Job Employee Productivity, *Journal of Administrative Management, Education and Training*, 12 (3): 472-480.
- 12- Sen, A. (1987). *On Ethics and Economics* Oxford: Basil Blackwell.
- 13- Sharbatoghlie, A., Mosleh, M., & Shokatian T. (2013). Exploring trends in the codes of ethics of the Fortune 100 and Global 100 Corporations. *Journal of Management Development*, 32(7): 675-689.
- 14- Shin, Y., Sung, S.Y., & Choi, J.N. (2015). Top Management Ethical Leadership and Firm Performance: Mediating Role of Ethical and Procedural Justice Climate, *Journal of Business Ethics*, 129(1): 43–57.
- 15- Wong, C. W., Feng, T., & Lowton, A. (2015). Linking Ethical Leadership with Firm Performance: A Multi-dimensional Perspective. *Journal of Business Ethics*, 145 (1): 95-109.

