

## ارایه مدل علی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی با نقش واسطه ای

### عدالت سازمانی و ارزش های شغلی

محمد رضا سمرمدی<sup>\*1</sup>

تاریخ پذیرش: 93/4/16

تاریخ دریافت: 92/9/11

#### چکیده

هدف اصلی پژوهش ارایه مدل علی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی با نقش واسطه ای عدالت و ارزش های شغلی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور می باشد. این پژوهش از منظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده ها در زمره پژوهش های توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، شامل تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور می باشد که از روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی و با استفاده از جدول مورگان تعداد 362 نفر انتخاب شدند. پرسش نامه های بکار رفته در پژوهش شامل پرسش نامه تعهد سازمانی (Allen & Meyer, 1997)، اخلاق کار اسلامی (Yousef, 2001)، عدالت سازمانی (Colquitt & et al, 2001) و ارزش های شغلی (Seever, 2001) بوده اند. داده های گردآوری شده پژوهش برای بررسی فرضیه ها با استفاده از تحلیل مسیر مورد بررسی و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان دهنده برازندگی مدل مفهومی و تایید آن برای جامعه دانشگاه پیام نور و بویژه اعضای هیئت علمی است. وجود ارتباط مستقیم و معنادار میان مولفه های اخلاق کار اسلامی (نگرش اخلاقی به کار (0/36 و 0/30)، روابط بین فردی (0/25 و 0/22)) و عدالت سازمانی و ارزش های شغلی از یک سو و از سوی دیگر، وجود وجود ارتباط مستقیم و معنادار میان عدالت سازمانی (0/37) و ارزش های شغلی (0/41) با تعهد سازمانی اثرهای مستقیم مورد بررسی قرار گرفت. در مورد اثرهای غیر مستقیم مولفه های اخلاق کار اسلامی نگرش اخلاقی به کار (0/16) و روابط بین فردی (0/11) با تعهد سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی و ارزش های شغلی است که نشان دهنده نقش واسطه ای این دو متغیر و اهمیت آن ها در تحلیل های سازمانی است. کل مقدار واریانس تبیین شده تعهد سازمانی بواسطه مولفه های اخلاق کار اسلامی، عدالت سازمانی و ارزش های شغلی (0/27) می باشد.

**واژه های کلیدی:** اخلاق کار اسلامی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، ارزش های شغلی، مدل تحلیل مسیر.

1- استاد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

\*- نویسنده مسئول مقاله: sarmadi@pnu.ac.ir

## مقدمه

در عصر کنونی که مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار روبه‌رو هستند، مدیریت اخلاق از جایگاه و اهمیتی والا برخوردار است. اخلاق و ارزش های شغلی در چند دهه گذشته مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. سازمان ها به اجبار باید محیطی از اخلاق و ارزش ها را ایجاد کنند. درک نوع رفتار قابل قبول و مناسب عاملی مهم در فضای سازمانی می باشد؛ که همه بخش ها را در فرایند تصمیم گیری تحت تأثیر قرار می دهد (Diane, 2002). از نظر صاحب نظران، رفتار اخلاقی، یک مسئله عمومی است. سازمان ها به دنبال کارکنان درستکاری هستند که در اخلاق و مسئولیت پذیری اجتماعی مورد قضاوت قرار می گیرند (Husin & Norhasniah, 2012)، بسیاری از رفتارها و اقدام های مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش های اخلاقی بوده، این بدان معناست که رفتار افراد در محیط های کاری ریشه در اخلاق آن ها دارد. بی توجهی به اخلاق کار در مدیریت سازمان ها، در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزش های اخلاقی غنی اسلامی بوده و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله شایان توجهی دارند، می تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان ها بوجود آورد (Rokhman, 2010). امروزه مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار روبه‌رو هستند، مدیریت اخلاق از جایگاه و اهمیتی والا برخوردار است. اخلاق و ارزش های شغلی در چند دهه گذشته مورد توجه محققان قرار گرفته است. این ارزش ها و رفتارها به دلیل نقش حیاتی که در بدست آوردن نتایج مثبت مانند ایجاد انگیزش در کارکنان (Lee, 2009)، تعهد سازمانی (Petty & Hill, 2010)، رضایت شغلی (Meyer & Allen, 1997)، اخلاق و عملکرد شغلی (Lufihak, 2009, Osman, 1999, Moeidfar, 2006) و رفتار شهروندی (Podsakoff & et al, 2009) بهتر می شوند، در تمام حوزه های پژوهشی و کاربردی در مباحث نظری و سازمانی مهم و قابل تامل و توجه است. توجه به اخلاق کار و ارزش های شغلی در نظام سازمانی و جلوگیری از کارهای غیر اخلاقی و نا مسئولانه، یکی از مهم ترین دغدغه های سازمان ها در جهان، بویژه در کشورهای در حال توسعه بشمار می رود (Mahmood & Ismael, 2007). بسیاری از رفتارها و اقدام های مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش های اخلاقی بوده، این بدان معناست که رفتار افراد در محیط های کاری ریشه در اخلاق آن ها دارد. بی توجهی به اخلاق کار در مدیریت سازمان ها، در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزش های اخلاقی غنی اسلامی بوده و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته در این باره فاصله شایان توجهی دارند، می تواند پتانسیل های بزرگ برای سازمان ها بوجود آورد. افزون بر این، با افزایش انتظارات اجتماعی از سازمان ها، جوامع نسبت به مسایلی مانند محیط کاری، حقوق زنان، کودکان، اقلیت ها، معلولان، برابری استخدام و کاهش نیروی انسانی، حساس تر شده اند که پژوهش های انجام گرفته بیانگر این مطلب است (Peterson, 2008). بی توجهی سازمان ها به این حقوق و عدم رعایت اصول

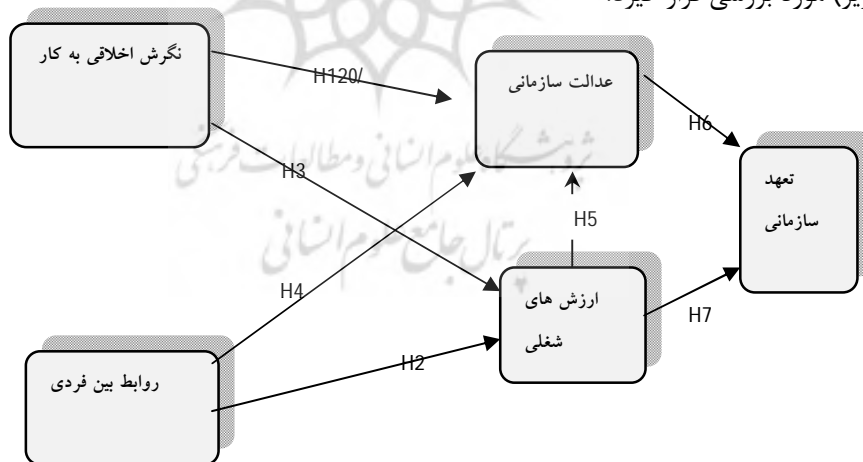
اخلاقی در برخورد با ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدام‌های آن را زیر سوال برده، در نتیجه سود و موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. اخلاق کار نادرست، افزون بر آنکه بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران موثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی تأثیرگذار باشد (Ceylan&Kaynak, 2010).

نتایج پژوهش‌ها مشخص کرده است که اشخاص با موضع بیرونی شخصیت، آنچه را که در زندگی شان رخ می‌دهد، وابسته به شانس و اقبال می‌دانند و به احتمال زیاد، در قبال پیامدهای رفتارشان احساس مسئولیت کم تری دارند و بیش تر به نفوذ عوامل خارجی متکی هستند. در مقابل افراد با موضع درونی برای قضاوت در مورد درستی یا نادرستی رفتار و هدایت رفتار خود به استانداردهای درونی متکی هستند (Tagger, 2009). خطرناک ترین رویداد انسانی انحطاط اخلاقی و شکسته شدن مرزهای اخلاقی است که در این صورت هیچ چیز در امان نخواهد ماند و سازمان‌ها به هدف‌های عالی خود نخواهند رسید و این امر در امور اداری از جایگاهی خطیر و ویژه برخوردار است زیرا وقتی انسان از محدوده فردی خارج می‌شود و در پیوند با دیگر انسان‌ها قرار می‌گیرد و این پیوند شکل سازمانی می‌یابد، اگر اخلاق نیک حاکم بر روابط انسانی نباشد، رخدادهای فاجعه آمیز چندین برابر می‌شود (Latife, 2007). از سوی دیگر، بسیاری از ناملایمات مربوط به سازمان‌ها به نداشتن التزام اخلاقی کارگزاران بر می‌گردد. اگر چه ترسیم فرضیه به صورت استاندارد در این گونه نوشته‌ها دشوار به نظر می‌رسد، ولی در این پژوهش در پی تبیین این امر هستیم که التزام به اخلاق به طور کلی و اخلاق اسلامی به گونه ویژه در راستای موفقیت، بهبود و کارآمدی امور اقتصادی حرکت می‌کند (Weber, 2002).

ارزش‌های شغلی نقشی مهم در انجام کار دارند و پیامدهایی را مانند رضایت شغلی انگیزه، تعهد سازمانی و انجام کار به صورت حرفه‌ای به دنبال می‌آورد. یکی از مهم‌ترین پیامدهای مطلوب رفتاری برای هر سازمانی بی‌گمان تعهد سازمانی کارکنان آن سازمان می‌باشد. حجم وسیع فسادهای اداری گزارش شده، غیبت‌ها، ترک خدمت، عدم رعایت مقررات سازمانی و وجود عارضه‌های سازمانی بسیار، همه و همه اشاره به این دارد که تعهد کارکنان به سازمان تأثیر بسیار زیادی بر حفظ دارایی‌های سازمان و روی هم رفته، بر موفقیت سازمان دارد. به همین دلیل، بحث تعهد سازمانی نیز در مطالعات اخیر پژوهشگران داخلی و خارجی مورد توجه زیادی قرار گرفته است. تعهد سازمانی با عنوان حالتی روانی تعریف شده است که کارمند را به سازمان متصل کرده و احتمال ترک شغل را در آن کاهش می‌دهد (Allen & Meyer, 1990). در یک نگاه کلی بایستی عنوان کرد که سهم پژوهش‌های انجام شده در کشورمان در رابطه با تأثیر متغیرهای سازمانی بر تعهد سازمانی بسیار کم است و حجم عمده‌ای از پژوهش‌های موجود در زمینه تعهد سازمانی بر تأثیر و رابطه متغیرهای فردی مرتبط و یا موثر بر تعهد سازمانی متمرکز شده‌اند و شاید

اساسی‌ترین ویژگی های فردی سهیم در شکل گیری تعهد سازمانی متغیرهایی همچون حیطة کنترل (Rotter,1996) یا سبک وابستگی (Feriba,2006) باشند و پژوهش هایی در زمینه تاثیر مولفه های اخلاق سازمانی بر پیامد های رفتاری کارکنان (مثل تعهد سازمانی) اندک است. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی های زیادی را در بخش های دولتی و غیردولتی بوجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را داشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا، یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح گوناگون، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه هاست تا آن ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (Ceylan&Kaynak, 2010).

لذا، با توجه به مطالب بالا، اخلاق بر تعهد سازمانی و شغلی افراد تاثیرات بالقوه ای دارد و با کاهش فساد اداری راه را برای توسعه سلامت سازمانی هموار می سازد. بنابراین، در این پژوهش سعی بر آن است تا اثر پذیری و اثر گذاری متغیرهای واسطه ای همچون عدالت و ارزش های شغلی در میان اخلاق کار اسلامی و مولفه های آن از یک سو و تاثیرات آن بر تعهد سازمانی و از راه متغیرهای واسطه ای در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور در قالب یک مدل علی (شکل زیر) مورد بررسی قرار گیرد.



شکل ۱- مدل مفهومی و فرضیه های پژوهش.

## روش پژوهش

پژوهش مورد نظر از لحاظ هدف، کاربردی است و باعث می شود که نخست مقدار مولفه های اخلاق کار اسلامی در محیط کاری سنجیده شود. دوم مقدار ارزش های شغلی اعضای علمی سنجیده می شود و همین باعث روشن شدن رابطه بین اخلاق در محیط کار و درگیری شغلی خواهد شد. از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی-همبستگی می باشد و در این پژوهش رابطه بین مولفه های اخلاق کار اسلامی و تاثیر آن ها بر تعهد و ارزش های شغلی و عدالت سنجیده می شود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی اعضای علمی دانشگاه پیام نور در سال تحصیلی 92-93 می باشد که نمونه پژوهش با استفاده از جدول تعیین نمونه مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای تعداد 362 نفر از اعضای علمی انتخاب شدند. گردآوری داده ها به روش میدانی و با ترکیب 4 پرسش نامه از نوع بسته صورت گرفته است. مقیاس اندازه گیری همه بخش های مدل بر اساس مقیاس پنج سطحی لیکرت می باشد.

1- تعهد سازمانی: برای سنجش و اندازه گیری تعهد سازمانی از پرسش نامه تعهد سازمانی آلن و می یو (Allen & Meyer, 1997) که فرم خلاصه شده این پرسش نامه بمنظور سنجش میزان تعهد سازمانی به کار گرفته شده است و سه بعد (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) دارد که شامل 24 گویه است و سه مولفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری را در بر می گیرد که هر مولفه دارای 8 پرسش است. برای پاسخ گویی به این گویه ها از مقیاس 5 درجه ای لیکرت (1= کاملاً مخالفم تا 5 = کاملاً موافقم) استفاده می شود. در این پژوهش پایایی این پرسش نامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که برای تعهد سازمانی کلی ضریب آلفای کرونباخ 0/83 بدست آمد.

2- اخلاق کار اسلامی: برای سنجش و اندازه گیری اخلاق کار اسلامی از پرسش نامه اخلاق کار، به وسیله علی (Ali, 1988) استفاده شد که سپس به وسیله یوسف (Yousef, 2001) اصلاح گردید. اخلاق کار اسلامی دارای دو مولفه، نگرش اخلاقی به کار با 10 پرسش و روابط بین فردی با 7 پرسش می باشد، در مجموع این پرسش نامه شامل 17 پرسش است. از جمع این دو مولفه نیز اخلاق حرفه ای اسلامی کلی بدست می آید. برای پاسخ گویی به این گویه ها از مقیاس 5 درجه ای لیکرت (1= کاملاً مخالفم تا 5 = کاملاً موافقم) استفاده می شود. در این پژوهش پایایی پرسش نامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که برای نگرش اخلاقی به کار 0/69 و روابط بین فردی 0/74 بدست آمد.

3- عدالت سازمانی: برای سنجش و اندازه گیری عدالت سازمانی پرسش نامه عدالت سازمانی کلکویت (Colquitt & et al, 2001) بکار می رود که شامل 20 پرسش بوده و عدالت سازمانی را در 3 بعد عدالت رویه ای، عدالت توزیعی و عدالت بین فردی اندازه گیری می کند که از جمع این سه مولفه نیز عدالت سازمانی کلی بدست می آید. برای پاسخ گویی به این گویه ها از مقیاس 5 درجه ای

لیکرت (1= کاملاً مخالفم تا 5 = کاملاً موافقم) استفاده می‌شود. در این پژوهش پایایی این پرسش نامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که برای عدالت 0/78 بدست آمد.

4- ارزش‌های شغلی: برای سنجش و اندازه‌گیری ارزش‌های شغلی پرسش نامه ارزش‌های شغلی سیویرس (Seever, 2001) بکار گرفته شده است و شامل 10 پرسش می باشد که برای پاسخ‌گویی به این گویه‌ها از مقیاس 5 درجه‌ای لیکرت (1= کاملاً مخالفم تا 5 = کاملاً موافقم) استفاده می‌شود. در این پژوهش پایایی این پرسش نامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که برای ارزش‌های شغلی 0/74 بدست آمد.

از آن جایی که هر یک از پرسش نامه‌های بکار رفته در این پژوهش به وسیله پژوهشگران گوناگون بارها مورد استفاده قرار گرفته است و بر اساس قضاوت پژوهشگران، پرسش‌های تشکیل دهنده ابزار دقیقاً متغیرهای مورد نظر در پژوهش را اندازه‌گیری می‌کنند، پس می‌توان روایی ابزار اندازه‌گیری را مورد تایید قرار داد.

### یافته‌های پژوهش

در این پژوهش برای بررسی اثرهای مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای روابط بین فردی، نگرش اخلاقی به کار، عدالت، ارزش‌های شغلی بر یکدیگر و بر تعهد سازمانی و هم‌چنین، آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. در ضمن، در این پژوهش بررسی هم‌زمان فرضیه‌ها در چارچوب مدل اولیه انجام می‌گیرد و در نهایت، مشخصه‌های برازندگی مدل و نمودار مدل برازش شده آورده می‌شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## جدول ۱- برآوردهای ضرایب اثر مستقیم.

t	خطای استاندارد برآورد	پارامتر استاندارد شده	متغیرها
			اثر روابط بین فردی بر:
3/89	0/02	0/25**	عدالت
3/34	0/03	0/22*	ارزش های شغلی
			اثر نگرش اخلاقی به کار بر:
6/29	0/01	0/36**	عدالت
4/06	0/02	0/30**	ارزش های شغلی
			اثر ارزش های شغلی بر:
7/12	0/02	0/41**	تعهد سازمانی
3/96	0/02	0/29**	عدالت
			اثر عدالت بر:
6/41	0/01	0/37**	تعهد سازمانی

$$*P < 0/05 \quad **P < 0/01$$

با توجه به جدول 2 اثر مستقیم متغیر روابط بین فردی بر عدالت (0/25) و با توجه به مقدار (t=3/89) در سطح 0/01 معنی دار است. اثر مستقیم متغیر روابط بین فردی بر ارزش های شغلی برابر با (0/22) و با توجه به مقدار (t=3/34) در سطح 0/01 معنی دار است. اثر مستقیم متغیر نگرش اخلاقی به کار بر عدالت برابر با (0/36) و با توجه به مقدار (t=6/29) در سطح 0/01 معنی دار است. اثر مستقیم نگرش اخلاقی به کار بر ارزش های شغلی برابر با (0/30) و با توجه به مقدار (t=4/06) در سطح 0/01 معنی دار است. اثر مستقیم متغیر ارزش های شغلی بر تعهد سازمانی برابر با (0/41) و با توجه به مقدار (t=7/12) در سطح 0/01 معنی دار است. اثر مستقیم متغیر ارزش های شغلی بر عدالت برابر با (0/29) و با توجه به مقدار (t=3/96) در سطح 0/01 معنی دار است. در ادامه جدول مربوط به اثرهای غیر مستقیم همراه با توضیحات لازم آورده شده است.

## جدول ۲- برآورد ضریب های اثر غیر مستقیم.

برآوردها پارامتر استاندارد شده خطای استاندارد برآورد t			متغیرها
			اثر غیرمستقیم روابط بین فردی بر:
3/72	0/03	0/11**	تعهد سازمانی
			اثر غیر مستقیم نگرش اخلاقی به کار بر:
4/89	0/02	0/16**	تعهد سازمانی
			اثر غیر مستقیم ارزش های شغلی بر:
3/17	0/03	0/10**	تعهد سازمانی

$$*P < 0/05 **P < 0/01$$

همان گونه که در جدول 3 مشاهده می شود، اثر غیر مستقیم روابط بین فردی بر تعهد سازمانی برابر با (0/11) و با توجه به ( $t = 3/72$ ) در سطح 0/01 معنی دار است. با توجه به این که این اثر غیر مستقیم از راه عدالت و ارزش های شغلی انجام می گیرد، می توان گفت که این متغیرها نقش واسطه ای را در میان روابط بین فردی و تعهد سازمانی ایفا می کنند. اثر غیر مستقیم نگرش اخلاقی به کار بر تعهد سازمانی برابر با (0/16) و با توجه به ( $t = 4/89$ ) در سطح 0/01 معنی دار است. با توجه به این که این اثر غیر مستقیم از راه عدالت و ارزش های شغلی صورت می گیرد، می توان گفت که این متغیرها نقش واسطه ای را در میان نگرش اخلاقی به کار و تعهد سازمانی ایفا می کنند.

اثر غیر مستقیم ارزش های شغلی بر تعهد سازمانی (0/10) و با توجه به ( $t = 3/17$ ) در سطح 0/01 معنی دار است. با توجه به این که این اثر غیر مستقیم از راه عدالت صورت می گیرد، می توان گفت که این متغیر نقش واسطه ای را در میان ارزش های شغلی و تعهد سازمانی ایفا می کنند. از دیگر ویژگی های تحلیل مسیر مقایسه اثرهای کل متغیرها بر یکدیگر، مقایسه اثرهای مستقیم با اثرهای غیرمستقیم و هم چنین، اندازه گیری میزان واریانس تبیین شده هر کدام از متغیرهای درونزا به وسیله مدل است. بر این اساس، در جدول 4 اثرهای مستقیم، اثرهای غیرمستقیم، اثرهای کل و مقدار واریانس تبیین شده متغیرها بر تعهد سازمانی گزارش شده است.



### جدول ۳- ضریب های استاندارد شده اثرهای مستقیم، غیرمستقیم و اثرهای کل متغیرها بر تعهد سازمانی و واریانس تبیین شده آن.

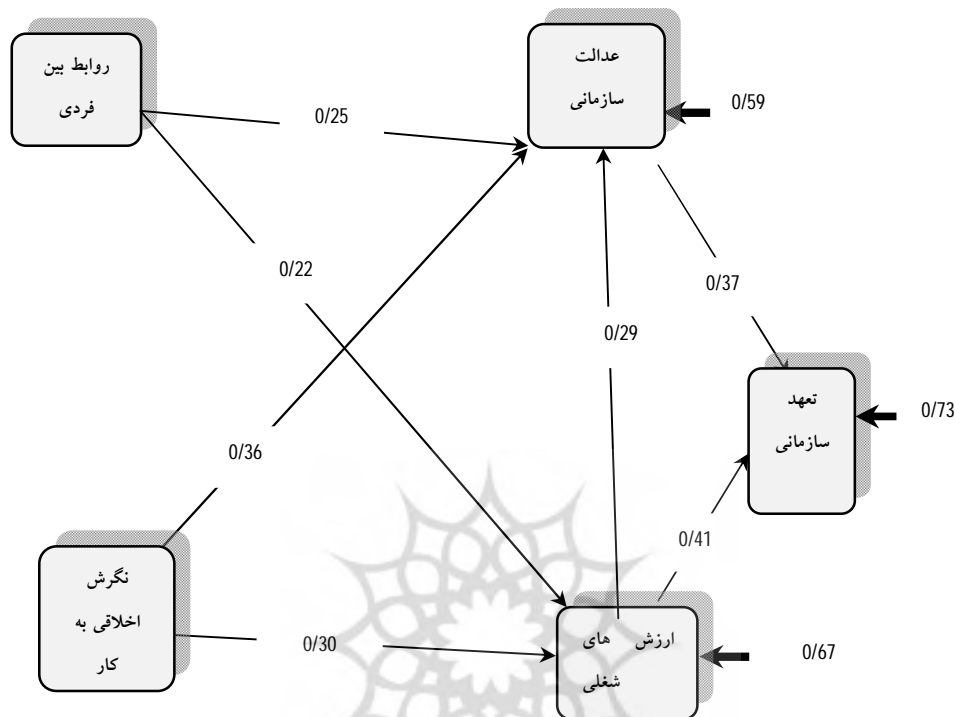
متغیرها	برآوردها	اثرهای مستقیم	اثرهای غیرمستقیم	اثرهای کل	واریانس تبیین شده
به روی تعهد سازمانی از:					
	روابط بین فردی	-	0/11**	0/11**	0/27
	نگرش اخلاقی به کار	-	0/16**	0/16**	
	ارزش های شغلی	0/41**	0/10**	0/51**	
	عدالت	0/37**	-	0/37**	

با مشاهده داده های مندرج در جدول 4 می بینیم که اثر غیر مستقیم روابط بین فردی بر تعهد سازمانی برابر با (0/11) و معنی دار است که این امر از نظر بررسی نقش واسطه ای بسیار دارای اهمیت است. اثر غیر مستقیم نگرش اخلاقی به کار بر تعهد سازمانی برابر با (0/16). هم چنین، اثر مستقیم (0/27)، اثر غیر مستقیم ارزش های شغلی بر تعهد سازمانی برابر با (0/10) و اثر مستقیم (0/41). هم چنین، اثر مستقیم (0/37) عدالت بر تعهد سازمانی می باشد.

### جدول ۴- مشخصه های نکوی برازندگی مدل.

مشخصه	برآورد
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (x <sup>2</sup> /df)	2/42
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	0/97
شاخص نکویی برازش (GFI)	0/94
شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)	0/95
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	0/06
P-value	0/19

با توجه به مشخصه های نکویی برازش که در جدول 4 گزارش شده، برازش مدل پیش بینی تعهد سازمانی در سطح نسبتاً خوبی است و این مشخصه ها حاکی از همسویی مدل برازش شده با جامعه نظری پژوهش است.



### بحث و نتیجه گیری

اثر مستقیم متغیر نگرش اخلاقی به کار بر عدالت معنی دار است. با توجه به تاکید دین مبین اسلام بر رعایت ارزش های اخلاقی اسلامی به نظر می رسد که در زمانی که نگرش اخلاقی به کار وجود دارد، کارکنان درکی مثبت از جریان عدالت در سازمان داشته و مدیرانی که نگرش اخلاقی به کار دارند، سعی می کنند که در اعمال رویه های قانونی و در تامین و بکارگیری رویه ها و راهکارهای سازمانی بیشترین عدالت محوری را اعمال کنند.

با توجه به تایید تاثیر روابط بین فردی بر درک عدالت بین فردی عنوان کرد که در این حالت روابط بین فردی باعث می شود که کارکنان در روابط مدیران با دیگر هم نوعان خود تبعیض و نابرابری حس نکنند (Ali & Al-Kazemi, 2007). بدین ترتیب، کارکنان خود را متعلق به سازمانی می دانند که در آن حقوق کارمندی، حقوق انسانی و حقوق اجتماعی ایشان را رعایت می کند. این نتیجه پژوهش همسو با نتیجه پژوهش (Ali & Abdullah, 2008) و (Rahman & Muhamad & Othman, 2006) می باشد.

اثر غیر مستقیم نگرش اخلاقی به کار بر تعهد سازمانی در سطح 0/01 معنی دار است. با توجه به این که نگرش اخلاقی به کار تاثیری مثبت بر تعهد سازمانی دارد، بایستی عنوان کرد که اگر

کارکنان به کار خود نگرش اخلاقی داشته باشند، سطح توقعات و انتظارات خود را متناسب با عملکرد حقیقی خود تنظیم می کنند و با کنار گذاشتن توقعات بی جا، برای ماندن در سازمان و نیل به هدف های سازمان تلاش می کنند. هم چنین، کارکنانی که نگرش اخلاقی به کار دارند، پیامدهای ترک سازمان را برای خود و سازمان بهتر درک می کنند.

در مورد نقش واسطه ای عدالت سازمانی بین نگرش اخلاقی به کار و تعهد سازمانی نیز می توان عنوان کرد، هنگامی که کارکنان نگرش اخلاقی به کار داشته باشند، با توجه به واقعیت های موجود سازمان، رفتار سازمان را بررسی می کنند که در این صورت درک از وجود عدالت در سازمان در بین آن ها بالاتر می رود و در نتیجه، تمایل ماندن در آن ها بیش تر می شود.

معنی دار بودن تاثیر روابط بین فردی بر تعهد سازمانی نشان دهنده آن است، هنگامی که روابط بین فردی در حالت ایده آل خود قرار داشته باشد، کارکنان سازمان، جنبه دیگری از کار را برای ماندن در سازمان در نظر می گیرند که آن عبارتست از جنبه های اجتماعی کار. در این حالت جنبه اجتماعی کار به اندازه ای مهم می شود که حتی در برخی مواقع، کارکنان با وجود درک نکردن شرایط سازمانی ایده آل باز هم برای ماندن در سازمان از خود علاقه مندی نشان می دهند. با توجه به این که تاثیر عدالت بر تعهد سازمانی کارکنان معنی دار است، شاید یک توضیح معقول این باشد که وقتی کارکنان احساس می کنند که رویه ها و مقررات سازمانی مورد قبول و عادلانه اند، برای ماندن در سازمان علاقه مندی و تمایلی بیش تر خواهند داشت. هم چنین، کارکنان بسیاری وجود دارند که به دلیل نیاز مالی به خدمت سازمان های گوناگون در نمی آیند بلکه تنها به دلیل ایفای یک نقش اجتماعی وارد شغلی می شوند بنابراین، در این حالت نیز چنانچه کارکنان تنها رویه ها و مقررات اداری را سالم و بدون تبعیض درک کنند، تمایلی بیش تر به ماندن در آن دارند. این نتایج با پژوهش های (Colquitt & et al, 2001) و (Mohamed & Abdul Karim & Hussein, 2010) هم خوانی دارد. با این وجود، این پژوهش نشان دهنده آن است که روابط بین فردی از راه عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان موثر است. بدین ترتیب بایستی عنوان کرد، کارکنانی که روابط بین فردی را در سطح خوبی در سازمان می بینند، احساس می کنند که سازمان در توزیع امکانات، در رویه های اداری و در برابر شمردن حقوق کارکنان خود عملکردی موثر دارد و این موضوع باعث تمایل به ماندن در سازمان و تعهد سازمانی می گردد.

نتایج پژوهش نشان دهنده اثر مستقیم ارزش های شغلی کارکنان بر تعهد سازمانی آن هاست و این رابطه معنا دار بوده و فرضیه پژوهش نیز تایید می گردد و با نتایج پژوهش های (Hoye, 2007) و (Vuuren & et al, 2007) هم خوانی دارد. نظام باور های اساسی، ارزش های حاکم و الگو های رفتاری که عموماً افراد سازمان بدان پایبندند و در طول زمان ایجاد شده و توسعه می یابند و این ارزش ها که از باورهای اساسی ریشه گرفته اند، بر نگرش و رفتار فردی و عملکرد سازمانی تاثیر

می‌گذارند و باعث مشارکت کارکنان در کارهای سازمان شده و درگیری آن‌ها را در کار افزایش می‌دهد. باورها و ارزش‌های مشترک به سازمان قدرت می‌دهند و پدیده ای در سازمان به دور از تاثیر فرهنگ و ارزش‌های سازمانی یافت نمی‌شود. ارزش‌های شغلی بر نگرش، رفتار فردی، انگیزه، سطح تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان تاثیر مثبت دارد و زمینه را برای بقاء و پیشرفت سازمان فراهم می‌کنند.

نتایج پژوهش در ارتباط با اثر مستقیم عدالت بر تعهد سازمانی، با پژوهش‌های (Ali & Abdullah, 2008) و (Mohamed & Abdul Karim & Hussein, 2010) هم خوانی دارد. این بدین معنی است که درک از عدالت در سازمان می‌تواند به میزان بسیار زیادی در ارتقای تعهد سازمانی کارکنان موثر باشد. در ضمن، این موضوع را می‌توان در قالب نظریه اجتماعی پیتیر بلاو<sup>1</sup> تشریح کرد: وقتی کارکنان سازمان را خدمتگزار خود در می‌یابند، خود را مقید به این می‌دانند که هر گونه شده، خدمات سازمان را جبران کنند و این جبران خدمت را در قالب تعهد به سازمان نشان می‌دهند (Abu Bakar, 2008). در ضمن، پژوهش‌های زیادی وجود دارند که نشان دهنده تاثیر گوناگون مولفه‌های عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان می‌باشند.

## References

- Abu Bakar, A. (2008). The relationship between Islamic work ethics, work conflicts, rewards and job satisfaction. *Organizational communication: Issues and challenges of the new millennium*. University Utara Malaysia.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583.
- Ali, J.A. & Al-Kazemi, A. (2007) "Managerial problems in Kuwait", *The Journal of Management Development*, Vol. 21 No. 5, pp. 366-375.
- Ali, J.A., & Abdullah, A.O. (2008) Islamic work ethics: A critical review, *Cross cultural management: An international Journal*, 15 (1), 5-19.
- Allen N.J. & Meyer J.P. (1997). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 94: 252-279.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). "The measurement and antecedents and of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, pp.1-18.
- Ceylan A. & Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between Organizational justice and Organizational commitment: implications for Health care professionals. *International Journal of Business and Management*, 5(4): 27-38.

<sup>1</sup> - Blau

- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O., & Ng, K.Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86:425-445.
- Diane, L. W. (2002). *Determinants of Ethical Behavior of Public Administrators: Profession, Position, and Organizational Climate*. Dissertation of Master of Art, Tennessee State University.
- Fariba, L. (2006), 'A dynamic model interpreting work-related values of multi-faceted cultures: the case of Iran', *International Journal of Human Resource Management*, 17: 12, 2055-2073.
- Hoye, R. (2007). Commitment, involvement and performance of voluntary sport organization boardmembers. *European Sport Management Quarterly*, 7(1), 109-121.
- Husin, W. Wan Norhasniah, W. (2012) *Work Ethics from the Islamic Perspective in Malaysia*. *European Journal of Social Sciences*; Vol. 29 Issue 1, p51.
- Lee, M.R. (2009). E-ethical leadership for virtual project teams. *International Journal of Project Management*, 27: 456- 463.
- Lufihak, E. M. A. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84, 297-311.
- Mahmood, K. & Ismael, A.S. (2009), *Islamic Work Ethics among Arab college students*, *Cross cultural management: An international Journal*, Vol. 16 (4), 333-346
- Mohamed, N., Abdul Karim, N.S. & Hussein, R. (2010). "Linking Islamic work ethic to computer use ethics, satisfactions, organizational commitment in Malaysia", *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5 (1), 13-23.
- Moeidfar, S. (2006). Work behavior and the influential factors among employees. *Journal - Social Welfare Research*, 6(23), 321-341.
- Latif, M.N. (2007). The effectiveness of implementing Islamic values and ethics in public administration: A study in the Public Service Department of Malaysia). *Akademi Pengajian Islam: Universiti Malaya*.
- Osman, A. (1999). *Islamic Work Ethics & Professionalism*. Kuala Lumpur: Frontier Enterprise.
- Paula C. Morrow, James C. McElroy, Kevin P. Scheibe. (2012). Influencing organizational commitment through office redesign., *Journal of Vocational Behavior*, Volume 81, Issue 1.
- Peterson, D.K. (2008). Investigation of workplace behavior and the organizations ethical climate. *Journal of Business and Psychology* 17(1): 47-61.
- Petty, G. C., & Hill, R. B. (2005). Work ethic: Characteristics perceived work ethics of supervisors and workers. *Journal of Industrial Teacher Education*, 42(2) 5-20.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Mishra, P. (2010). Effects of organizational citizenship behaviors on selection decisions in

employment interviews. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication.

- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual and organizational level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.

- Rahman, N. M., Muhamad, N., & Othman, A. S. (2006). the Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: A Case Analysis. *Malaysian Management Review*, 41(1): 29-42.

- Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*; 15(1): 21-7.

- Rotter, J. B. (1996), „Generalized expectancies for internal versus external control of

reinforcement“, *Psychological Monographs*, 80(1): 609-611.

- Seevers, B.S. (2000). Identifying and clarifying organizational values. *Journal of Agricultural Education* , 41 (2) , 70-79.

- Tagger, S. (2009). Exploring the role of affect and evaluative beliefs in the Emergence of workplace attitude: The case of organizational commitment.; 17(3): 1-21.

- Vuuren, M. V., Jong, M. D.T., & Seydel, E. R. (2007). Direct and indirect effects of supervisor communication on organizational commitment. *Corporate Communications: An International Journal*, 12(2), 116-128

- Weber, M. (2002). *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism*. (trans) Peter, R. B. & Gordon, C. W. Penguins Book.

- Yousef, D. (2001). Islamic work ethic; a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personal Review*, 30 (1), 152-69.