

## تدوین مدل رفتار اخلاقی کارکنان بر اساس تجارب معنوی با میانجیگری عدالت ادراک شده

دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۰۳

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۱۰

### جلیل حاجی لو

دانشجوی دکتری، گروه روانشناسی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

### علی شاکر دولق<sup>۱</sup>

استادیار، گروه روانشناسی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

### علی خادمی

دانشیار، گروه روانشناسی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

### چکیده:

چگونگی ایجاد بسترهای متناسب برای عوامل انسانی شاغل در سازمان‌ها یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران کارآمد در سطوح مختلف است تا با ایجاد بستر مطلوب، زمینه‌های بروز رفتارهای اخلاقی را در سازمان تقویت نمایند. بروز رفتارهای اخلاقی متأثر از تدوین درست ارزش‌های اخلاقی است و زمانی کارکرد مناسب خود را خواهد داشت که عوامل تأثیرگذار بر آن و روابط بین آن‌ها به دقت شناسایی شوند؛ لذا، این تحقیق با هدف تدوین مدل رفتار اخلاقی کارکنان بر اساس تجارب معنوی و میانجی‌گری متغیر عدالت ادراک شده به بررسی این روابط پرداخته است. تحقیق از نظر رویکرد کمی، از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی - همبستگی و از نظر گردآوری داده از نوع پیمایشی است. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی به تعداد (N = ۲۷۵) است و با توجه به محدود بودن جامعه آماری، نمونه‌گیری به صورت کل شماری صورت گرفته است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و SMART PLS صورت گرفته است. یافته‌های تحقیق نشان داد متغیر تجارب معنوی ارتباط مثبت و معنی‌داری با رفتار اخلاقی در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی دارد و متغیر عدالت ادراک شده نیز ارتباط بین آن‌ها را میانجی‌گری می‌کند؛ همچنین از بین سه مؤلفه‌ی عرفان آفاقی، عرفان انفسی و عرفان دینی، بیشترین تأثیر تجارب معنوی بر رفتار اخلاقی از طریق مؤلفه‌ی عرفان آفاقی صورت می‌گیرد. بر اساس نتایج ارزش‌های اخلاقی در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی تحت تأثیر مستقیم تجارب معنوی و تأثیر غیر مستقیم عدالت ادراک شده است؛ لذا به مدیران و متولیان امر پیشنهاد می‌گردد برای تقویت چارچوب‌های اخلاقی سازمان، پیوند بین معنویت و کار، و همچنین تأکید بر عدالت محوری را سرلوحه اقدامات خود قرار دهند.

واژگان کلیدی: رفتار اخلاقی، تجارب معنوی، عدالت ادراک شده.

<sup>۱</sup> نویسنده مسئول: shaker.urmia@gmail.com

---

## Designing the ethical behavior model of employees based on spiritual experiences with the mediation of perceived justice

---

### Jalil Hajilo

Phd student, Department of Psychology, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

### Ali Shaker Davalagh<sup>1</sup>

Assistant Professor, Department of Psychology, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

### Ali Khademi

Associate Professor, Department of Psychology, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

### Abstract:

How to create appropriate platforms for human factors working in organizations is one of the main concerns of efficient managers at different levels to strengthen the fields of ethical behavior in the organization by creating a favorable platform. The emergence of ethical behavior is affected by the correct formulation of moral values and it will have its proper function when the factors affecting it and the relationships between them are carefully identified. Therefore, this research has investigated these relationships with the aim of formulating a model of ethical behavior of employees based on spiritual experiences and the mediation of perceived justice variable. The research is quantitative in terms of approach, in terms of applied purpose, in terms of descriptive-correlational nature, and in terms of data collection, it is survey type. The statistical population is all the employees of Payam Noor University of West Azarbaijan Province (N = 275) and due to the limited statistical population, sampling was done as a total number. Data analysis was done using SPSS and SMART PLS software. The findings of the research showed that the variable of spiritual experiences has a positive and significant relationship with moral behavior in Payam Noor University of West Azerbaijan province, and the variable of perceived justice also mediates the relationship between them. Also, among the three components of universal mysticism, personal mysticism and religious mysticism, the greatest impact of spiritual experiences on moral behavior is through the component of cosmic mysticism. Based on the results of moral values in Payam Noor University of West Azarbaijan Province, it is under the direct influence of spiritual experiences and the indirect influence of perceived justice. Therefore, managers and trustees are suggested to strengthen the moral framework of the organization, to put the link between spirituality and work, as well as emphasizing justice as the main focus of their actions.

**Keywords:** moral behavior, spiritual experiences, perceived justice.

---

<sup>1</sup> Corresponding author: shaker.urmia@gmail.com

## مقدمه

سازمان‌های امروزی به شدت درگیر مسئله‌ای به نام معمای اخلاقی هستند؛ یعنی شرایطی که باید یک بار دیگر کارهای درست و نادرست را تعریف و تفکیک کرد؛ زیرا در دنیای امروز مرز بین کارهای درست و خلاف بسیار کمرنگ شده است. انسان‌ها در بعد فردی دارای خصلت‌های خاص اخلاقی هستند که طرز تفکر و گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. همین افراد وقتی در یک پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب می‌شود که طرز فکر و رفتار متفاوتی از خود نشان دهند که این امر بر کارایی و اثربخشی سازمانی تأثیرگذار است. از سوی دیگر اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سازمان گردد. سازمان‌ها، از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی جوامع هستند که دامنه‌ی تأثیر آن‌ها بر جنبه‌های مختلف زندگی انسان‌ها، بسیار گسترده است. این نهادها، در بستر اجتماع پرورش می‌یابند؛ به همین دلیل، همواره در تعامل با محیط بیرونی و درونی خود هستند. آن‌ها همیشه خواهان موفقیت و حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب هستند و موفقیتشان مرهون نحوه‌ی برقراری ارتباط درست با محیط پیرامون است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که منتج از مجموعه ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و پرورش یافته‌اند. اخلاقیات در سازمان به‌عنوان چارچوبی از ارزش‌هاست که بر اساس آن عمل بد از خوب متمایز می‌شود. از سوی دیگر نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان است و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار باشد، موفقیت، بقا و رشد سازمان بیشتر خواهد بود (Ball et al., 2018). توجه به بهبود کیفی منابع انسانی از این نظر مهم است که می‌تواند منافع دوجانبه‌ای برای سازمان و افراد در پی داشته باشد. تأکید و توجه محض به

آموزش‌های تخصصی نمی‌تواند منافع متقابل سازمان و کارکنان را تأمین کند؛ در عوض بهبود نگرش‌ها و تعدیل ارزش‌های اخلاقی افراد می‌تواند تا حدودی در جهت به هم نزدیک کردن منافع سازمان و افراد کمک کند (Ruiz-Palomino & Gomis, 2016). تفاوت کار اخلاقی با کار عادی در این است که کار اخلاقی در وجدان هر بشری دارای ارزش است؛ یعنی یک کار ارزشمند و گران‌بها است و کارکنان برای این کار ارزش بالایی قائل‌اند (Aghababaei et al., 2018). رفتار اخلاقی، تعهد کارکنان نسبت به ارزشمند بودن و همچنین اهمیت داشتن کار سخت و جدی است (Zaki & Mazaheri, 2015)؛ چنانچه یک زیر ساخت اخلاق محور از کارکرد صحیحی برخوردار گردد، محیطی را فراهم می‌آورد که استانداردها و شاخص‌های رفتار شخصی مطلوب، مورد تشویق و حمایت قرار گیرد. برای دستیابی به عملکرد مطلوب سازمانی توجه به رفتار اخلاقی کارکنان و خصوصاً عوامل مهم مؤثر بر آن اهمیت دارد. توجه به رفتار اخلاقی تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد؛ زیرا باعث بوجود آمدن جو مناسب سازمانی شده و ارتباطات را بهبود می‌بخشد و اثربخشی را افزایش می‌دهد؛ همچنین وجود اخلاق کاری در سازمان سبب رضایت شغلی و خودشکوفایی از یک طرف، و پیشرفت امور از طرف دیگر خواهد شد (Hasani et al., 2021). موضوع رفتار اخلاقی از زوایای مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است و مؤلفه‌های تشکیل دهنده‌ی آن از نظر محققان متفاوت از همدیگر بوده است. محققان مؤلفه‌های تشکیل دهنده رفتار اخلاقی را شامل به وقت بودن، عدم سوء استفاده از امکانات و مناسب سازمانی می‌دانند (Siegel, 2013). برخی دیگر معتقدند رفتار اخلاق تحت تأثیر تجارب معنوی می‌تواند میل به بهبود داشته باشد (Mohammadkhani et al., 2013). در واقع تجارب معنوی به‌عنوان بخش مهمی از زندگی

شامل ابعادی همانند عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است (Niehoff & Moorman, 2016). در خصوص موضوع پژوهش تحقیقات متعددی انجام گرفته است. Culliford et al. (2005) در پژوهشی بیان کرد بین میانگین نمره‌ی رفتار اخلاقی اسلامی با عدالت ادراک شده و رفتار شهروندی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. Hasani et al. (2021) با انجام تحقیقی نتیجه گرفتند ارتباط رهبري معنوي با اخلاق کاري و تعهد سازمانی معنی‌دار است و رفتار اخلاقی در رابطه بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی کارکنان نقش میانجیگرانه دارد. Anusorn et al. (1994) در پژوهشی با عنوان تحلیل اجتماعی اخلاق کار؛ مؤلفه‌ها و پیشایندها و پسایندهای آن نتیجه گرفتند رابطه‌ی معنادار اخلاق کار با چهار پسایند یا متغیر سازمانی و شغلی، نشان‌دهنده‌ی این است که اخلاق کار ازسویی، موجب افزایش تعهد سازمانی و رضایت و انگیزش شغلی شده است و از سویی دیگر، موجب کاهش بیگانگی از کار می‌گردد. Azizian et al. (2018) در تحقیقی نشان دادند کار با معنا و همسو با ارزش‌های سازمان می‌تواند به طور مثبت و معنی داری مؤلفه‌های دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار را پیش‌بینی کند. Hatamian et al. (2018) در بررسی اثرات سیستم کنترل مدیریت بر روی رفتارهای غیر اخلاقی نتیجه گرفتند تعریف اهداف، ادراک عدالت رویه‌ای را افزایش می‌دهد؛ اما بی توجهی به جنبه‌هایی که توسط مدیران در ارزیابی عملکرد غیرقابل کنترل است، منجر به ادراک عدالت رویه ای و توزیعی نمی‌شود. Mohammadkhani et al. (2013) نشان دادند بعد رفتار اخلاقی «سخت‌کوشی» و تعهد سازمانی هنجاری و عاطفی، پیش‌بینی‌کننده‌های مثبت رفتارهای غیراخلاقی طرفدار سازمان هستند. Mohammadkhani et al. (2013) نتیجه گرفتند معنویت کارکنان رابطه‌ی مثبتی با انگیزه درونی آن‌ها دارد که

هر فرد خصوصاً در زندگی سازمانی است (Ghalavandi, 2016). تجربه روزانه معنویت شامل معنایابی در زندگی است که شامل درک معنای زندگی، تجربه مثبت در زندگی، احساس خوشبختی و رضایت از زندگی است. احساس فرد در مورد زندگی شامل امیدواری، کامروایی، شور و هیجان است. از عوامل مؤثر در تجربه روزانه معنویت، رابطه با خداست که عبادت، راز و نیاز، رابطه‌ی صمیمانه و دوستی با خدا، احساس توجه خدا به فرد و احساس مثبت از رابطه داشتن با خدا در تکامل تجارب معنوی فرد نقش اساسی را دارد (Basharpour & Miri, 2018). تجربه‌ی معنوی می‌تواند با ایجاد معنا و مفهوم در زندگی و احساس تعلق و امیدواری به قدرت والا بر باور فرد به ادراک از عدالت نیز کمک کند (Baldacchino, 2008). برخی از اندیشمندان ادراک فرد از یک نیروی برتر (خدا) در زندگی روزمره و ادراک او را از تعامل با این نیروی برتر را از اجزای تشکیل دهنده‌ی تجارب معنوی دانسته است (Ambrose et al., 2007). و برخی دیگر تجربه‌ی معنوی را شامل نگرش مذهبی، ابعاد عملی، بهداشت روان، باورهای فراطبیعی و اعمال مذهبی تلقی می‌کند (Culliford, 2005). از سوی دیگر عده‌ای از محققان معتقدند که تجربه‌ی معنوی افراد می‌تواند نقش برجسته‌ای در ایجاد عدالت ادراک شده داشته باشد (Amirkafi & Hashemi Nasab, 2012). زمانی که تجارب معنوی سازمان در سطح مطلوبی قرار دارد، کارکنان درک مثبتی از جریان عدالت در سازمان خواهند داشت (Zamani & Tahmasebi, 2019). عدالت ادراک شده یک مفهوم انتزاعی و بسیار پیچیده است که به معنای عدم تبعیض و رعایت منصفانه تفاوت‌ها است (Ambrose et al., 2007). بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردهای سازمان، موجب تضعیف روحیه‌ی کارکنان و تنزل روحیه‌ی تلاش و فعالیت در آنان است (Rafiee et al., 2015). عدالت ادراک شده

مفهوم وجود ندارد (Rafiee et al., 2015). می‌توان با مشاهده پایبندی فرد به هنجارهای شغلی و رعایت مقررات موجود در سازمان کار، (برای مثال با دیدن رد پیشنهاد اخذ مبلغی در قبال انجام کاری یا نادیده انگاشتن روابط خویشاوندی و دوستی در جریان کار یا صرف‌نظر از منافع شخصی در انجام وظایف و توجه به مصالح جامعه و ...) فرد را دارای اخلاق کار دانست. بررسی‌های کارشناسان مسایل اجتماعی ایران، مدیران، نخبگان فرهنگی و سیاسی و جامعه‌شناسان نشان می‌دهد که رفتار اخلاقی در ایران در مقایسه با کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد (Zamani & Tahmasebi, 2019). این عارضه به عنوان یک معضل بزرگ مطرح است و رفته رفته نیز پر رنگ‌تر شده است (Asadi et al., 2009). رسالت دانشگاه‌ها عموماً تربیت افرادی با اخلاق بالا است. از این منظر وجود رفتار اخلاقی در دانشگاه‌ها نقش مهمی دارد و ترویج آن در بین کارکنان و علی‌الخصوص استادان، می‌تواند بستر ارزشمندی در حوزه خدمات آموزشی باشد (Grabowski et al., 2019). از نظر فوریت زمانی این تحقیق باید اذعان کرد که هشدار بسیاری از اندیشمندان مبتنی بر این است که ضعف رفتار اخلاقی باعث فراگیر شدن بی‌عدالتی در سازمان است (Mohammadkhani et al., 2013)؛ چرا که رفتار اخلاقی به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر پیشرفت و توسعه‌ی سازمان‌ها شناخته شده است و حتی در عرصه‌های بزرگ‌تر نیز مطالعه نشان داده است که یکی از عوامل موفقیت کشورهای صنعتی، توجه آن‌ها به اخلاق کار و اتخاذ مکانیزم‌هایی برای ارتقای آن بوده است (Ghalavandi, 2016). از نظر فوریت موضوعی نیز این تحقیق می‌تواند با مهیا کردن زمینه‌های ارتقای اخلاقی کار و روشن کردن ابعاد و ضوابط گوناگون آن باعث افزایش اثربخشی و کارایی آموزشی شود و از این طریق پیشرفت و ترقی جامعه را در مصاف با تغییرات جهانی سبب خواهد شد؛ از

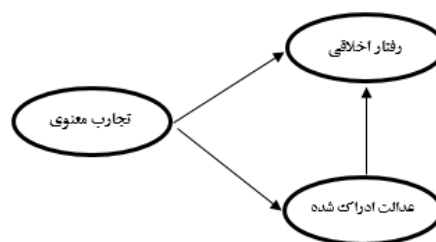
به نوبه خود منجر به درگیر شدن در کارآفرینی می‌شود؛ از این رو با عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت دارد. Moon et al (2018) با بررسی کارگران شاغل دریافتند بعد رفتار اخلاقی «سخت‌کوشی» و تعهد سازمانی هنجاری و عاطفی، پیش‌بینی‌کننده‌های مثبت رفتارهای غیراخلاقی طرفدار سازمان هستند؛ همچنین Daeho et al (2018) در بررسی رابطه‌ی رفتار منحرف در محل کار با عدالت ادراک شده نتیجه گرفتند پیشرفت کارکنان دارای نقش واسطه‌ای در رابطه بین عدالت ادراک شده و رفتار منحرف در محل کار است؛ یعنی عدالت ادراک شده، زمینه را برای پیشرفت کارکنان فراهم می‌کند و در عوض پیشرفت کارکنان، رفتارهای منحرف نیروی کار را کاهش می‌دهد. در نهایت باید گفت: مطالعات انجام شده در حوزه‌ی اخلاق، گویای ضعف اخلاق کاری و پایین بودن میزان کار مفید در ایران است. مسائلی چون فقدان انگیزه، اتلاف وقت، گریز از محل، سرگردان کردن مراجعان و ... شاخص ضعف اخلاق کار در میان شاغلان ایرانی شناخته شده است (Mohammadkhani et al., 2013). از آنجایی که داشتن اخلاق (خصوصاً رفتار اخلاقی) به‌عنوان یک مزیت رقابتی مطرح است و همچنین یکی از پیش-شرط‌های اساسی توسعه‌ی توجه به ارزش‌های اخلاقی است و سهل‌انگاری و بی‌عدالتی در اجرای آن می‌تواند منجر به عدم توسعه‌ی فردی و سازمانی شود و ادامه‌ی این روند در بلندمدت عواقب و تبعات جبران ناپذیری برجای خواهد گذاشت (Hajilou et al., 2018). با توجه به تأثیر چشمگیر رفتار اخلاقی بر میزان تحقق اهداف، تدوین استراتژی، رفتارهای فردی، عملکرد سازمان، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه‌ی تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، فداکاری، تعهد، انضباط، سخت-کوشی، سطح اضطراب و نظایر آن‌ها، می‌توان گفت در سازمان، پدیده‌ای به دور از نقش و تأثیر این

است (Ghorbani et al., 2011). این پرسشنامه در مجموع ۳۲ سؤال دارد و سوالات ۱-۸-۱۰-۱۲-۱۴-۱۶-۱۸-۲۰-۲۲-۲۴-۲۶-۲۸-۳۰-۳۲ برای سنجش مؤلفه‌ی عرفان آفاقی، سؤال‌های ۳-۵-۷-۹-۱۱-۱۳-۱۵-۱۷-۱۹-۲۱-۲۳-۲۵-۲۷-۲۹-۳۱ برای سنجش مؤلفه‌ی عرفان نفسانی و سوالات ۱-۳-۵-۷-۹-۱۱-۱۳-۱۵-۱۷-۱۹-۲۱-۲۳-۲۵-۲۷-۲۹-۳۱ دینی استفاده شده است. در این پرسشنامه سوالات ۱-۳-۵-۷-۹-۱۱-۱۳-۱۵-۱۷-۱۹-۲۱-۲۳-۲۵-۲۷-۲۹-۳۱ ارزش‌گذاری منفی دارند. روایی پرسشنامه در پژوهش قربانی مطلوب گزارش شده است و آلفای کرونباخ آن بالای ۰/۸ گزارش شده است. برای سنجش متغیر عدالت ادراک شده از پرسشنامه کالکیت استفاده شده است (Colquitt, 2001). این پرسشنامه در مجموع ۱۸ سؤال دارد. برای سنجش مؤلفه‌ی عدالت توزیعی از سؤال‌های ۱ تا ۵ و مؤلفه‌ی عدالت رویه‌ای از سؤال‌های ۶ تا ۱۰ و برای سنجش مؤلفه‌ی عدالت ۱۱ تا ۱۸ از سؤال‌های ۱۱ تا ۱۸ استفاده شده است. این پرسشنامه در پژوهش بررسی شده است و پایایی پرسشنامه در مطالعه‌ی مذکور بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد (Homburg et al., 2010). داده‌های گردآوری شده از طریق نرم-افزارهای SPSS و SMART PLS در قالب تکنیک معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند (به دلیل غیر نرمال بودن توزیع داده‌های گردآوری شده، از نرم افزار Smart PLS استفاده شده است).

#### یافته‌های تحقیق

در بررسی آمار توصیفی نمونه آماری مشخص گردید از بین پرسشنامه‌های توزیع شده تعداد ۲۶۴ پرسشنامه عودت داده شد که از لحاظ جنسیت، ۱۶۸ نفر از پاسخ‌گویان مرد و ۹۶ نفر نیز زن بودند. از لحاظ سنوات خدمت، تعداد ۶ نفر از پاسخ‌گویان کمتر از ۵ سال سابقه، ۱۰۴ نفر بین ۵ تا ۱۵ سال، ۱۰۷ نفر بین ۱۶ تا ۲۵ سال و ۴۷ نفر بالاتر از ۲۵ سال سابقه خدمت داشتند. از لحاظ وضعیت استخدامی، تعداد ۲۰ نفر

این رو این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا تجارب معنوی، بر رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه پیام نور تأثیر دارد و علاوه بر این آیا عدالت ادراک شده می‌تواند ارتباط بین این متغیرها را میانجی‌گری کند؟ در این خصوص نگاره ۱ روابط بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

#### روش تحقیق

این تحقیق از نظر پارادایم اثبات‌گرا، از نظر رویکرد کمی، از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی - همبستگی و از نظر گردآوری داده از نوع پیمایشی است. برای گردآوری اطلاعات از کتابخانه-های اینترنتی و نشریه‌های معتبر استفاده خواهد شد و ابزار مورد استفاده برای گردآوری داده از نوع پرسشنامه استاندارد است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی به تعداد (N = ۲۷۵) است و با توجه به محدود بودن جامعه آماری، نمونه‌گیری به صورت کل شماری صورت گرفته است. برای سنجش متغیر رفتار اخلاقی از پرسشنامه‌ی سوانسون و هیل (۱۹۹۳) استفاده شده است. این پرسشنامه در مجموع ۱۵ سؤال دارد. در پژوهشی بین خرده-مقیاس‌های پرسشنامه رفتار اخلاقی همبستگی مثبت و منفی مشاهده شد که بیانگر روایی همگرا و واگرایی مطلوب این پرسشنامه بود. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای بررسی پایایی پرسشنامه عدد ۰/۷۵ گزارش شده است. برای سنجش متغیر تجارب معنوی از پرسشنامه‌ی قربانی استفاده شده

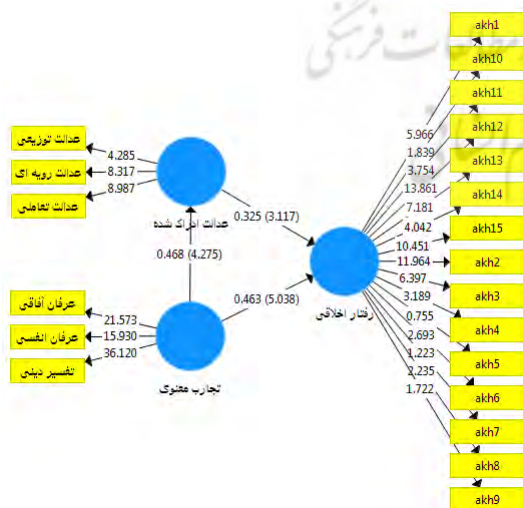


برای متغیرهای تحقیق، بالاتر از مقدار ۰/۳۵ پیشنهادی است که نشان از قدرت پیش‌بینی قوی سازه‌های برون‌زای مدل دارند. آلفای کرونباخ گزارش شده نشان از پایایی مناسب ابزار دارد (آلفای بالاتر از ۰/۷)؛ همچنین برای بررسی هم‌نهنگی درونی سؤال‌های هر عامل از پایایی ترکیبی استفاده شده است. مشخص است که میزان پایایی ترکیبی از ۰/۷ بیشتر و همچنین مقادیر آن بزرگتر از AVE است. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها نیز از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد که داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند؛ لذا برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده گردید.

شرکتی، ۹۴ نفر قراردادی، ۳۰ نفر پیمانی، ۴۳ نفر رسمی آزمایشی و ۷۷ نفر رسمی قطعی بودند. از نظر وضعیت تأهل، تعداد ۲۳۳ نفر متاهل و ۳۱ نفر مجرد بودند. از لحاظ تحصیلات نیز تعداد ۱۱ نفر دیپلم و پایین‌تر، ۱۸ نفر کاردانی، ۶۴ نفر کارشناسی، ۱۴۲ نفر کارشناسی ارشد و ۲۹ نفر نیز دکترا و بالاتر بودند. در بررسی کیفیت مدل ساختاری از شاخص استون - گایسلر استفاده شده است. این معیار، قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب، نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد. همان‌طور که در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌شود، مقادیر به‌دست آمده

جدول ۲: بررسی شاخص تشخیصی یا واگرا با معیار فورنل - لاکر، شاخص استون - گایسلر و برازش مدل

مؤلفه‌ها	شاخص تشخیصی					برازش مدل				
	1-SSE/SSO	SIG	(CA)	(CR)	(R <sup>2</sup> )	AVE	مطلق	نسبی	مدل بیرونی	مدل درونی
رفتار اخلاقی	۰/۸۱	۰/۰۴	۰/۷۵	۰/۸	۰/۴۶۱	۰/۲۵۱	۰/۲۵۱	۰/۲۵۱	۰/۲۵۱	۰/۲۵۱
عدالت ادراک شده	۰/۵۹	۰/۰۳۱	۰/۷۵	۰/۷۷	۰/۲۱۹	۰/۵۳۱	۰/۵۳۱	۰/۵۳۱	۰/۶۶	۰/۱۱
تجارب معنوی	۰/۷۹	۰/۱۵	۰/۸۲	۰/۸۹	-	۰/۷۴۰	۰/۷۴۰	۰/۶۶	۰/۶۶	۰/۶۶



نگاره ۲: بررسی معناداری و ضرایب بتای مدل

جدول ۳: خلاصه نتایج مدل

متغیر	ضریب مسیر	تأثیر غیر مستقیم	اثر کل	عدد تی	(f)	تشخیص
تجارب	۰/۴۶۳	-	-	۵/۰۳۸	۰/۳۱۱	قبول

برای سنجش روایی تشخیصی در سطح سازه (متغیرهای پنهان) از دو جدول Latent Variable Correlations و AVE از خروجی الگوریتم PLS بهره گرفته شده است. همان‌طور که در جدول شماره ۲ ملاحظه می‌شود مقادیر قطر اصلی برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان انعکاسی موجود در مدل بالاتر است؛ بنابراین، روایی تشخیصی مدل اندازه‌گیری انعکاسی در سطح سازه مورد تأیید است. در این پژوهش، از معیار GOF برای برازش و تعیین اعتبار مدل استفاده شده است. این معیار، چهار شاخص مطلق، نسبی، مدل درونی و مدل بیرونی دارد. هر کدام از این شاخص‌ها هر چقدر به یک نزدیک‌تر و از ۰/۵ بیشتر باشند حاکی از برازش خوب و کامل‌تر مدل است.

است که در مجموع توانسته است اثر کل ۰/۶۱۶ را بین دو متغیر مستقل و وابسته ایجاد کند. برای سنجش اثر بین متغیرها از شاخص اندازه‌ی اثر (f square) استفاده شده است. طبق نظر کوهن مقادیر ۰/۰۲ و ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای f2 به ترتیب بیانگر اثر کوچک، متوسط و بزرگ است. براین اساس میزان اثر متغیرها بر مدل متوسط است.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج این تحقیق نشان داد تجارب معنوی بر رفتار اخلاقی تأثیرگذار است. تجارب معنوی از سه مؤلفه‌ی عرفان آفاقی، عرفان انفسی و عرفان دینی تشکیل شده و نتایج نشان داد بیشترین تأثیر تجارب معنوی بر رفتار اخلاقی از طریق مؤلفه‌ی عرفان آفاقی صورت می‌گیرد. این مؤلفه بر کسب شناخت از طریق مشاهده تأکید دارد به گونه‌ای که باعث معنایابی در زندگی می‌گردد و شامل درک معنای زندگی، تجربه مثبت در زندگی، احساس خوشبختی و رضایت از زندگی است. این شناخت و معنایابی به داشتن احساس آرامش درونی فرد کمک می‌کند و در این حالت انسان نسبت به خدا و دیگر هم‌نوعان احساس عشق و علاقه بیشتری می‌کند. این شرایط دقیقاً همان حالتی است که لازمه‌ی داشتن رفتار اخلاقی در سازمان است. نتایج این بخش با نتایج یافته‌های (Ghalavandi, 2016) و (Azizian et al, 2018) همخوانی دارد.

از سوی دیگر نتایج تحقیق نشان داد که تجارب معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر عدالت ادراک شده دارد. از آن‌جا که عدالت ادراک شده نیز تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار اخلاقی دارد؛ لذا می‌توان ادعا کرد که متغیر عدالت ادراک شده ارتباط بین تجارب معنوی و رفتار اخلاقی را میانجیگری می‌کند. نتایج این یافته نیز با نتایج یافته‌های (Zamani & Tahmasebi, 2019) و (Rafiee et al., 2015) همخوانی دارد؛ همچنین بر اساس نتایج، بین دو متغیر عدالت

معنوی به رفتار اخلاقی	عدالت ادراک شده به رفتار اخلاقی	تجارب معنوی به عدالت ادراک شده	میانجی‌گری عدالت اجتماعی در رابطه بین تجارب معنوی و رفتار اخلاقی
۰/۳۲۵	۰/۴۶۸	۰/۱۵۳	۰/۶۱۶
-	-	-	-
۳/۱۱۷	۴/۲۷۵	۲۷۵/۱۱۷	۴/۳
۰/۱۵۳	۰/۲۸۱	-	-
قبول	قبول	قبول	قبول

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقادیر تمامی شاخص‌ها در دامنه قابل قبول قرار دارد. در مجموع باید گفت نتایج به دست آمده برازندگی مطلوب مدل را نشان می‌دهند. نتایج حاصل از برازش مدل نیز در شکل ۲ نشان داده شده است. در این شکل معناداری ضرایب مدل برای هر مسیر به صورت جداگانه گزارش شده است. با توجه به این‌که قدر مطلق عدد تی در تمامی مسیرها (به غیر از مسیر حمایت اجتماعی به عدالت اجتماعی) بیشتر از ۱/۹۶ است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ضرایب گزارش شده برای مسیرها معنادار هستند (برازش مدل در شکل ۲ گزارش شده است).

نتایج تحلیل مسیر مدل در شکل ۲ و خلاصه آن در جدول ۳ نشان می‌دهد که تجارب معنوی به میزان ۰/۶۱۶ و با قدر مطلق عدد تی ۵/۰۳۸ تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار اخلاقی دارد. متغیر عدالت ادراک شده نیز به میزان ۰/۳۲۵ و با قدر مطلق عدد تی ۳/۱۱۷ تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار اخلاقی داشته است؛ علاوه بر این تجارب معنوی به میزان ۰/۶۱۶ و با قدر مطلق عدد تی ۴/۲۷۵ تأثیر مثبت و معناداری بر عدالت ادراک شده دارد؛ همچنین میانجی‌گری عدالت اجتماعی در رابطه بین تجارب معنوی و رفتار اخلاقی به میزان ۰/۱۵۳ و معنی‌دار



جانبه‌ی فردی و اجتماعی در سازمان‌ها، محیط سازمان را مطلوب می‌کند و امکان رشد و بالندگی را برای همگان فراهم می‌سازد. در این شرایط سطح رضایت و انگیزش در سازمان به اوج می‌رسد و تمایل برای بروز رفتارهای غیراخلاقی به حداقل می‌رسد؛ لذا مدیران سازمان‌ها اگر به دنبال پیشرفت سازمان و تقویت بسترهای اخلاقی هستند، باید درک وجود عدالت در سازمان را در کارکنان خود ارتقا دهند. از محدودیت‌های این تحقیق می‌توان به محدودیت در نمونه‌ی آماری اشاره کرد که تعمیم‌پذیری نتایج را با احتیاط مواجه می‌کند؛ همچنین در این تحقیق ارتباط ضعیفی بین عدالت ادراک شده و رفتار اخلاقی در سازمان یافت شد؛ از این رو به محققان آتی پیشنهاد می‌شود تا با مطالعات بیشتر در این زمینه چرایی این یافته را با تعمق بیشتری مورد بررسی قرار دهند.

#### ملاحظه‌های اخلاقی

در انجام این تحقیق و مراحل گردآوری داده‌ها، اصول اخلاقی مانند رضایت پاسخ دهنده‌ها و اصل محرمانه بودن اطلاعات مورد توجه قرار گرفته است.

#### سپاسگزاری

از کلیه‌ی کارکنان و مسئولان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی که در انجام این پژوهش شرکت کرده‌اند، سپاسگزاری می‌شود.

ادراک شده، و تجارب معنوی، متغیر تجارب معنوی تأثیر بیشتری بر رفتار اخلاقی داشته است. این یافته به وضوح نشان می‌دهد که کارکنان دانشگاه پیام نور برای تقویت رفتارهای اخلاقی نیازمند ارتقای سطح تجارب معنوی خود هستند. تجربه‌ی معنویت، احساس پیوستگی خالق و مخلوق را در پی دارد که به نوبه‌ی خود باعث افزایش ظرفیت تحمل در برابر سختی‌ها و مشکلات سازمانی می‌شود و زمینه‌ی تعاملات اخلاقی را در سازمان فراهم می‌کند. تلاش برای خدمت به خدا و جلب رضایت مخلوق، منجر به انجام وظایفی بیش از استانداردهای قانونی شده و سطح انعطاف‌پذیری را در سازمان بالا می‌برد. در واقع تجارب معنوی از دو جهت بر تقویت بسترهای اخلاقی سازمان مؤثر است. از یک سو به لحاظ نقش بازدارندگی از هنجارشکنی‌ها و آسیب‌های سازمانی و از سوی دیگر به لحاظ نقش برانگیزانندگی افراد در جهت سودرسانی و خدمت بیشتر. محققان معتقدند افراد در خلال انجام وظایف خود چیزی بیشتر از پاداش‌های مادی را جست‌وجو می‌کنند؛ در واقع آنان در جست‌وجوی کاری معنادار و امیدبخش هستند؛ به‌گونه‌ای که از طریق آن احساس تعالی کنند؛ لذا تجربه‌ی معنویت در محیط کار می‌تواند از طریق هویت‌بخشی به معنا و مفهوم کار، مرزهای اخلاقی را در سازمان پررنگ‌تر نماید. از نتایج مهم دیگر تحقیق می‌توان به میانجی‌گری متغیر عدالت ادراک شده در ارتباط بین متغیرهای اصلی اشاره کرد. نتایج نشان داد عدالت ادراک شده توانایی میانجی‌گری بین تجارب معنوی و رفتار اخلاقی کارکنان در دانشگاه پیام نور را دارد. این یافته بیانگر این واقعیت است که رفتار کارکنان در انجام رفتارهای اخلاقی و یا غیراخلاقی تا حدودی به درک آنان از میزان عدالت در سازمان بستگی دارد. در واقع در شرایطی که افراد احساس بی‌عدالتی کنند احتمال بروز رفتارهای غیراخلاقی از سوی آنان بیشتر می‌شود. عدالت همه

## References

- Aghababaei N., Talaei A., kwantz K. (2018). Investigating the Relationships between Personality Traits, Moral Foundations, and Moral Behavior in Iranian and Canadian Students, *Cultural Psychology*, 1(2):43-67(in Persian).
- Ambrose M., Hess R.L., & Ganesan S, (2007), The relationship between justice and attitudes: An examination of justice effects on event and system related attitudes, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103 (1): 21-36.
- Amirkafi M., Hashemi Nasab F. (2012). The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support and Organizational Trust on Organizational Commitment, *Social Issues of Iran*, 4(1):33-62 (in Persian).
- Anusorn S., Scott J., Orose L. (1994). Across cultural study of moral philosophies, ethical perceptions and Judgments, *International Marketing Review* , 11(6): 123-143.
- Asadi H., Rad F., Alizadeh Aghdam M. (2009). A Study of Work Ethics with Emphasis on Organizational Factors (Case Study of Employees of Public Universities in Tabriz), 2(5):83-91 (in Persian)
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and social psychology review*, 11(2), 150-166.
- Azizian N., Ebrahimpour H., Karimianpour G.h., Daraei M. (2018). Analyzing the mediating role of work ethic in the relationship between spiritual leadership and organizational commitment, *Ethics in Science and Technology Quarterly*, 13(2):19-33 (in persian)
- Ball, L., Tully, R., Egan, V (2018). The influence of impulsivity and the Dark Triad on self reported aggressive driving behaviours. *Accident Analysis and Prevention* 120 , pp 130-138.
- Baldacchino DR. (2008). Teaching on the spiritual dimension in care: the perceived impact on undergraduate nursing students. *Nurse Education Today*; 28: 501-512.
- Basharpour, Sajjad, Miri M, (2018). The mediating role of moral apathy in the relationship between personality traits and aptitude for marital infidelity, *Journal of Psychology*, 22(3):11-30 (in Persian).
- Chan K.W, Wyatt T.A. (2007).Quality of life: A Study of employees in shanghai, china. *Asia Pacific Business Rev.* 13(4):501-17.
- Colquitt , J.A .(2001)On the dimensionality of organizational justice :A construct validation of a measure , *Journal of Applied Psychology* ,86(3):386 - 400.
- Culliford L. Healing from within: spirituality and mental health. *Advances in Psychiatric Treatment* 2005; 8: 1-9.
- Daeho K., Chul W Moon, J. (2018). Linkages between empowering leadership and subjective well-being and work performance via perceived organizational and co-worker support, *Leadership & Organization Development Journal*, 6(2): 75-81.
- Dehghan M., Noshadi N., Nikdel F. (2017). The mediating role of moral reasoning in the relationship between self-concept and moral metacognition with the moral behavior of high school students. *Quarterly Journal of Educational Psychology*. 6(13): 123-143 (in persian).

- De Vries, R. E. (2013). The 24-item brief HEXACO inventory (BHI). *Journal of Research in Personality*, 47(6), 871-880.
- Ghorbani, N., Watson, P. J., Reza zadeh, Z., & Cunningham, C. J. L. (2011). Dialogical Validity of Religious Measures in Iran: Relationships with Integrative Self-Knowledge and Self-Control of the Perfect Man (Ensan-e-Kamel). *Archive for the Psychology of Religion*, 6(33): 93-113 (in Persian)
- Grabowski D., Chudzicka- Czupata A., Chrupata-Pniak M., Mello AL., Paruzel- Czachura M. (2019). Work ethic and organizational commitment as conditions of unethical pro-organizational behavior: Do engaged workers break the ethical rules? *Int J Select Assess*. 1(10): 103-132.
- Guan, Y., Yang, W., Zhou, X., Tian, Z. & Eves, A. (2015). Predicting Chinese human resource managers' strategic competence: Roles of identity, career variety, organizational support and career adaptability, *Journal of Vocational Behavior*, doi: 10.1016/j.jvb.2015.11.012
- Hajilou V., Memarzadeh Tehran G., Alborzi M. (2018). Designing an Ethical Model of Human Resource Development in Government Organizations, *Ethical Research*, 9(1): 60-37 (in Persian).
- Homburg, C., Furst, A. and Koschate, N. (2010) on the importance of complaint handling design: A multi-level analysis of the impact in specific complaint situations, *Journal of the Academy Marketing Science*, 38(3): 265-286
- Hasani, M., Ghalavandi, H., Gharibzadeh, S. (2021). Causal pattern of relationships between servant leadership characteristics, career path, work ethics and organizational citizenship behavior among university employees, *Applied Educational Leadership Journal*, 1(4): 1-14 (in Persian).
- Hatamian P, Garmi J, Momeni K, (2018). Relationship between social support perception components (family, friends and other important people) with the tendency to use psychotropic substances in nurses of Kermanshah hospitals, *Health Education and Health Promotion*, 5 (4): 367-373 (in Persian).
- Klein L, Ilse M, Delci Dal V, (2018) "Effects of the management control system in unethical behaviors", *RAUSP Management Journal*, 7(4), 159-186.
- Mohammadkhani M, Balali Is, Mohammadi A, (2013). The effect of organizational factors on the level of work ethic among government employees (case of Khansar city), *Applied Sociology*, 24(2): 49-63 (in Persian).
- Moon T., Nara Y., Won-Moo H., Kyeong M. (2018). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting, *Current Psychology*, 3(4): 55-74
- Nadi M, Azizi H, Masjidi N. (2019). The relationship between personality traits, moral behavior and guilt with forced citizenship behavior. *Journal of Psychology*, 23(1): 83-98 (in Persian)
- Niehoff, B. P, & Moorman, R. H. (2016). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36 (3): 527-556.
- Pablo Ruiz-Palomino, Alexis Ban-on-Gomis (2016). The negative impact of chameleon-inducing personalities on employees' ethical work

- intentions: The mediating role of Machiavellianism, *European Management Journal*, 35(1):102-115.
- Qalavandi H, (2016). Predicting work ethic based on spirituality in the workplace, *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 11(1):22-37 (in Persian).
- Rafiee, Mohsen, Hoveida, Reza, Rajaeipoor, Saeid (2015). The Relationship of the Deviant Workplace Behavior with the Organizational Justice and Staff Development in the Universities of Tehran, *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 5, No. 1 (in Persian).
- Rastegar A., Mardani I., (2014). The Relationship between Organizational Justice and Social Support in Hospital Staff, *Bioethics*, 4(13): 60-78 (in Persian).
- Siegel PG. (2013). Ethical leadership and organizational commitment in the Canadian Armed Forces: an analysis of perceived supervisor ethical leadership as a predictor of organizational commitment in a Canadian Armed Forces sample.[PhD Thesis]. Canada: Saint Mary's University.
- Swanson, H. L. & Hill, G. (1993). Metacognitive aspects of moral reasoning and behavior. *Adolescence*, 28(111): 711-725.
- Vaillanta, GJ. Templeton, M., Ardelt, S.E. & Meyer S. (2008). The Natural History of Male Mental Health: Health and Religious Involvement, *Social Science & Medicine*, 66: 221-231.
- Zaki M., Mazaheri H., (2015). Social analysis of work ethic; Its components and antecedents and consequences, *Ethics*, 12(45):72-86 (in Persian)
- Zamani G., Tahmasebi S. (2019). Investigating the Relationship between Islamic Ethical Behavior and Perception of Perceived Justice with Citizenship Behavior in the Staff of Shahrekord Social Security Hospital, *Islam and Management*, 8(2):52-75 (in Persian).