

## تحلیل رابطه ارزش‌های شخصی و رفتار غیر اخلاقی با تعهد به تغییر سازمانی کارکنان

دکتر پیمان یارمحمدزاده\*، بهار عنایتی، زهرا شعوری میلانی

گروه علوم تربیتی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

(تاریخ دریافت: ۹۷/۶/۱۲، تاریخ پذیرش: ۹۷/۸/۱۴)

### چکیده

**زمینه:** توسعه‌ی هر سازمان در سایه‌ی نهادینه‌سازی فرهنگ تغییر سازمانی، پذیرش آن از جانب کارکنان و پرهیز از رفتارهای غیراخلاقی است؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر تحلیل رابطه ارزش‌های شخصی و رفتار غیر اخلاقی با تعهد به تغییر سازمانی کارکنان می باشد.

**روش:** روش پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی و مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری ۲۰۳ نفر از کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان بود و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و با روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۶۳ نفر انتخاب گردید. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های ارزش‌های شخصی، رفتار غیر اخلاقی و تعهد به تغییر سازمانی استفاده شد. جهت آزمون سؤال‌های پژوهش از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار آماری Amos Graphic استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش حاضر بر وجود رابطه معنادار بین شاخص‌های ارزش‌های شخصی و رفتار غیر اخلاقی با تعهد به تغییر سازمانی دلالت دارد. هم چنین نتایج بیانگر برآزش مطلوب بین مدل تدوین شده با مدل تجربی آزمون شده بود و در مدل تحلیل مسیر ضمن نشان دادن اثر منفی رفتارهای غیراخلاقی بر ارزش‌های شخصی، نقش میانجی ارزش‌های شخصی در رابطه میان رفتار غیر اخلاقی با تعهد به تغییر سازمانی تأیید شد.

**نتیجه‌گیری:** طبق یافته‌های مطالعات قبلی، شاخص رفتار اخلاقی و ابعاد آن همراه با ارزش‌های شخصی تأثیر مستقیمی بر تعهد به تغییر سازمانی دارند. افرادی که اصول و معیارهای اخلاق سازمانی را رعایت نمی‌کنند ارزشهای شخصی و اخلاقی شان نیز تأثیر منفی گرفته و نمی‌توانند تعهدی به تغییر مثبت سازمانی داشته باشند.

**کلیدواژه‌گان:** رفتار غیر اخلاقی، ارزش‌های شخصی، تعهد به تغییر سازمانی

### سر آغاز

چنانچه تعهد به تغییر سازمانی از جانب کارکنان مورد درک و پذیرش قرار نگیرد خروج از موقعیت قبلی بسیار دشوار بوده و هیچ برنامه تحولی موفق نخواهد شد (۱).  
به طور معمول افراد در مقابل تغییرات مقاومت<sup>۲</sup> می‌کنند و این مقاومت، ممکن است حتی بهترین تدابیر را نیز با شکست روبه‌رو سازد (۲)؛ بنابراین سنجش نگرش به تغییر قبل از اعمال آن، ضرورت می‌یابد (۳). یکی از مهم‌ترین مسائل مطرح در این زمینه کاستن مقاومت افراد در مقابل تغییر و پس از آن، تعهد به تغییر است (۴).

با پیچیده شدن سازمان<sup>۱</sup>ها و افزایش میزان رفتارهای غیر اخلاقی<sup>۲</sup>، غیرقانونی و غیر مسئولانه در محیط کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران به اخلاق کار معطوف شده است. در محیط‌های پیچیده و متغیر امروز، سازمان‌ها با مسائل مختلفی دست به گریبانند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها، رواج رفتارهای سازمانی غیراخلاقی، فردگرایی و عدم پذیرش تغییرات به دلیل عدم تعهد بین کارکنان<sup>۳</sup> است. وجود این‌گونه رفتارها، بر عملکرد سازمان تأثیری سوء برجای گذاشته و مانع تحقق هدف‌های آن می‌شود. تعهد کارکنان به پذیرش و اجرای تغییرات، امری حیاتی است.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: [dr.peyman.y mz@gmail.com](mailto:dr.peyman.y mz@gmail.com)

دکتر پیمان یارمحمدزاده و همکاران: تحلیل رابطه ارزش‌های شخصی و رفتار غیر اخلاقی با تعهد به تغییر سازمانی کارکنان

صاحب‌نظران بیان کرده‌اند تعهد مهم‌ترین عاملی است که حمایت کارکنان را برای اجرای تغییر جلب می‌کند (۵). تنها زمانی تغییر به‌صورت موفقیت‌آمیز رخ می‌دهد که کارکنان از روی میل و علاقه برای تأمین هدف‌های جدید، از صرف وقت و نیروی موردنیاز دریغ نکنند و هر نوع سختی و تنش روانی را تحمل نمایند. تعهد به تغییر به‌عنوان عاملی توصیف شده است که بین افراد و اهداف تغییر، پیوستگی اساسی ایجاد کند (۶)؛ اما مهم‌ترین اصلی که موجب تعهد افراد به سازمان شده و تغییر و تحول ایجادشده را به سمت بهره‌وری و خلاقیت سوق می‌دهد رفتار اخلاقی در کارکنان است که بر عملکرد سازمان تأثیر گذاشته و به آن وجهه‌ی اجتماعی می‌بخشد (۷).

موضوع رفتار اخلاقی و ارزش‌های شخصی<sup>۵</sup> در سازمان‌های عمومی به دلیل ارتباط گسترده با مردم و تأثیر گذاری آن‌ها در جامعه حائز اهمیت است. یکی از مهم‌ترین سازمان‌ها، دانشگاه‌ها و مراکز علمی هستند که ارتباط زیادی با قشر فرهیخته دارند و عدم توجه به رفتار اخلاقی در آن آسیب زیادی برای آنها به وجود می‌آورد. رفتار اخلاقی<sup>۶</sup> ارزش‌های مبتنی بر نظام اخلاقی است که سبب ایجاد فضای مطلوب در محیط‌های کاری شده و اعتماد، دانش و آگاهی و تعهد سازمانی کارکنان را افزایش می‌دهد (۸). برخی محققان معتقدند سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق<sup>۷</sup> می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند. یکی از اهداف اساسی برنامه‌های مدیریت اخلاق ایجاد تعادل و حفظ ارزش‌های شخصی است زیرا ارزش‌ها برگرفته از نگرش‌ها و باورهای افراد بوده که بر انتخاب اصول، ساختار روابط و رفتارهای آنان تأثیر می‌گذارد (۹). ارزش‌های شخصی کارکنان نمود خود را در ارزش‌های سازمان پدیدار می‌کند؛ که از آنها می‌توان باورهایی مانند درست‌کاری، صداقت، انصاف، کیفیت محصولات، روابط انسانی و اخلاقی، توجه انسانی و اخلاقی به انسان‌ها و توانایی‌های آن‌ها، رشد و ترقی فردی و سازمانی اشاره نمود و نبود این رفتارها نشانه‌ای از ترویج رفتارهای غیراخلاقی است (۱۰) که مصادیق آن می‌تواند شامل شایعه، غیبت، کم‌کاری، عدم انجام وظایف و کارهای خود، دروغ‌گویی و نیرنگ‌بازی، عدم رعایت استانداردهای اخلاقی و استفاده‌ی شخصی از سازمان باشد (۱۱). داشتن ارزش‌های مطلوب شخصی کارکنان موجب شکوفایی و عزت‌نفس آنان گردیده و افراد را در رسیدن به اعتماد، تعهد و اخلاق سازمانی<sup>۸</sup> مطلوب کمک می‌کند. از منظری نظریه ارزش‌های شخصی تمایلات درونی فرد را نشان داده و به‌صورت هویت فردی متجلی می‌شود (۱۲).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تعهد سازمانی با بسیاری از رفتارهای سازمانی نظیر غیبت، تأخیر و جابجایی رابطه معکوس دارد؛ یعنی هرچه تعهد سازمانی بیشتر باشد، این متغیرها کاهش خواهند یافت (۱۳). برخی محققان نشان داده‌اند که تغییر سبب می‌شود کارکنانی که قبل از تغییر به اهداف و مأموریت‌های سازمانی، تعهد داشتند؛ این تعهد را پس از اعمال تغییرات، نیز داشته باشند (۱۴). به عبارتی دیگر تعهد به تغییر<sup>۹</sup> نوعی برجسب فرهنگی است که آنان را همچنان نسبت به اهداف و مأموریت‌ها متعهد نگه می‌دارد (۱۵). اگرچه چندین مدل از تعهد به

تغییر پیشنهاد شده است؛ اما مدل چندبعدی نسبت به همه آن‌ها قابل‌قبول‌تر است (۱۶)؛ از بین مفهوم‌سازی‌های چندبعدی نیز مدل مایر و آلن شهرت بیشتری به دست آورده است (۱۷) که به‌صورت زیر تعریف می‌شود:

تعهد عاطفی<sup>۱۰</sup>: به معنای دل‌بستگی هیجانی و احساس هویت و درگیری کارمندان در سازمان است که در اینجا کارکنان در سازمان باقی می‌مانند چون می‌خواهند بمانند (۱۸).

تعهد مداوم<sup>۱۱</sup>: دربردارنده هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان است؛ یعنی تمایل فرد به ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به آن کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی‌تواند انجام دهد. کارکنان در سازمان می‌مانند چون که نیاز دارند که بمانند (۱۹).

تعهد هنجاری<sup>۱۲</sup>: به احساس الزام کارمند به ادامه کار در یک سازمان به سبب فشاری که از سوی دیگران بر او وارد می‌شود، اشاره می‌کند. کارمندان در سازمان می‌مانند چون که احساس می‌کنند که باید بمانند (۲۰). هراندازه که ارزش‌های یک سازمان با ارزش‌های افراد شاغل در سازمان، سازگارتر باشد، کارکنان بیشتر به سازمان متعهدتر خواهند بود (۲۱).

تعهد افراد به سازمان، ماندن در آن و تمایل به ایجاد تغییرات مثبت نشأت گرفته از رفتار اخلاقی سازمانی و ارزش‌های شخصی است. رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی است که امروزه در بیشتر سازمان‌ها موردتوجه قرار می‌گیرد. سازمان‌ها به دنبال کارکنان درست‌کار هستند زیرا در اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مورد قضاوت قرار می‌گیرند (۲۲). به تعبیری، اخلاق نگاره اجتماعی دارد و حاصل فعالیت کسانی است که ارتباط فکری و اعتقادی معینی با یکدیگر دارند؛ به همین جهت ارتباط متقابل بین فرد و جامعه دارای اهمیت است (۲۳). ارزش‌های شخصی نیز مواردی نظیر نگرش افراد نسبت به جنبه‌های مختلف کار، از جمله ارجحیت برای فعالیت و درگیری کاری، نگرش نسبت به پاداش‌های پولی و غیر پولی حاصل از کار و تمایل به تحرک شغلی روبه‌پیشرفت و ترقی را شامل می‌شود (۲۴).

طبق یافته‌ها یکی از عواملی که بر رفتار اخلاقی تأثیر می‌گذارد محیط اخلاقی سازمان می‌باشد. بیشتر تحقیقات تجربی در این زمینه بر عواملی که به آن جو اخلاقی می‌گویند، توجه داشته‌اند؛ و از نگرش‌ها و رفتارهای مرتبط با اخلاق حمایت می‌کنند (۲۵).

بررسی‌ها نشان می‌دهد هرچه فرهنگ سازمانی<sup>۱۳</sup> و رفتار اخلاقی به خصوص اخلاق کاری<sup>۱۴</sup> در یک سازمان بیشتر باشد، فساد کاری از جمله دروغ‌گویی‌ها و نیرنگ‌بازی‌ها در سازمان رو به کاهش است (۲۶)؛ اگر افراد نسبت به رفتارهای اخلاقی به خصوص در سازمان مقید باشند کارهایی نظیر دزدی، کاهلی، استفاده شخصی از وسایل سازمان، همکار آزاری و تمسخر یا شوخی، دروغ‌گویی و نیرنگ‌بازی کاهش پیدا می‌کند. درواقع در جامعه مدرن، سازمانی موفق عمل می‌نماید که کارکنان و مدیران آن به یک نوع هویت‌سازمانی در چهارچوب ارزش‌ها و باورهای مبتنی بر اخلاق شایسته سازمانی رسیده باشند و در این صورت است که



برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های (پرسشنامه استاندارد ارزش‌های شخصی با مؤلفه‌های (رفاه شخصی، مشارکت اجتماعی و رشد اخلاقی) با پایایی ۰/۸۴، پرسشنامه رفتار غیر اخلاقی لوزیر (۲۷) با مؤلفه‌های (عدم انجام وظایف و کارهای خود، دروغ‌گویی و نیرنگ بازی، عدم رعایت استانداردهای اخلاقی و استفاده‌ی شخصی از سازمان) و پایایی ۰/۷۸ و پرسشنامه‌ی استاندارد تعهد به تغییر سازمانی (۲) با مؤلفه‌های (تعهد عاطفی به تغییر، تعهد تداومی به تغییر و تعهد هنجاری به تغییر) و پایایی (۰/۷۱) بوده که طیف هر سه پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرت و روایی آنها به صورت صوری و محتوایی با نظرات خبرگان به دست آمد. جهت آزمون سؤال‌های پژوهش از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار آماری Amos Graphic استفاده شد.

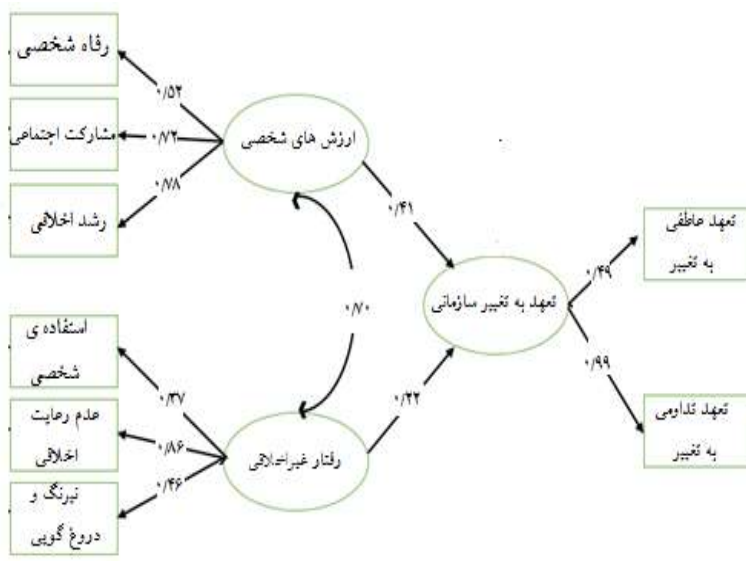
### یافته‌ها

در بررسی سؤال اصلی پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده گردید؛ که در نگاره (۱) نمایش داده شده است.

سازمان در مقابل تغییرات انعطاف نشان داده و احساس تعهد نسبت به تغییرات به وجود خواهد آمد. از آنجا که در حال حاضر، اصول اخلاقی<sup>۱۵</sup>، ارزش‌ها و تعهد به تغییرات سازمانی، از مسائل مهم مدیران و سازمان می‌باشد پژوهش حاضر درصدد است روابط متغیرهای ارزش‌های شخصی و رفتار غیر اخلاقی را با تعهد به تغییر سازمانی در قالب یک مدل معادلات ساختاری مورد بررسی قرار دهد؛ و در این راستا، به این سؤال پاسخ دهد که آیا مدل پیشنهادی پژوهش از برازش کافی برخوردار است؟ و نقش میانجی ارزش‌های شخصی در رابطه‌ی بین رفتار غیر اخلاقی و تعهد به تغییر سازمانی چگونه است؟

### روش

روش پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری ۲۰۳ نفر از کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان در نیمسال دوم سال تحصیلی ۹۴-۹۵ بود در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و برای تعیین حجم نمونه‌ی آماری از فرمول کوکران و با ضریب ۰/۰۶ استفاده شد که حجم نمونه برابر با ۱۶۳ نفر (۵۱ زن و ۱۱۲ نفر مرد) به دست آمد.



نگاره ۱: مدل معادلات ساختاری ضریب اثر ارزش‌های شخصی و رفتار اخلاقی بر تعهد به تغییر سازمانی در حالت برآورد استاندارد

رفتار غیر اخلاقی بر روی تعهد به تغییر سازمانی ۰/۲۲ به دست آمده است و مقدار کم تاثیر رفتار غیر اخلاقی بر تعهد به تغییر سازمانی می‌تواند تاییدی بر مبنای نظری این مدل پژوهش باشد.

نتایج تحلیل نشان داد که ضریب همبستگی بین ارزش‌های شخصی و رفتار غیر اخلاقی ۰/۷۰ بوده است به این معنا که ارزش‌های شخصی افراد و رفتار آنها بیشتر از همدیگر تاثیر می‌پذیرند. ضریب اثر ارزش‌های شخصی بر روی تعهد به تغییر سازمانی ۰/۴۱ و این مقدار برای تاثیر

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری

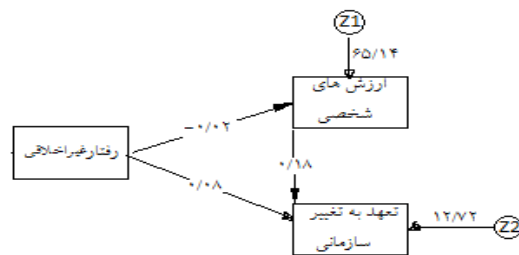
شاخص‌ها	$X^2$	Df	CMIN/DF	CFI	IFI	NFI	RMSEA	RMR
مقادیر بدست آمده	۳۱/۱۵	۱۷	۱/۸۳	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۸۰	۰/۰۹۱	۰/۳۷
دامنه قابل قبول	نزدیک به صفر		۲-۳	≤۹۵	≤۹۵	≤۹۵	≤۰/۱	نزدیک به صفر

جدول ۳ ضرایب استاندارد شده و بار عاملی را برای بررسی رابطه رفتار غیر اخلاقی با تعهد به تغییر سازمانی با نقش میانجی ارزش‌های شخصی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضرایب استاندارد رفتار غیر اخلاقی و ارزش‌های شخصی با تعهد به تغییر سازمانی به ترتیب برابر با  $-۰/۰۲$  و  $۰/۱۸$  بوده و غیر معنادار هستند؛ و نیز ضرایب استاندارد ارزش‌های شخصی با تعهد به تغییر سازمانی  $۰/۱۸$  و معنادار به دست آمد.

به‌طور کلی با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از مدل تحلیل مسیر می‌توان گفت سؤال پژوهشی آیا ارزش‌های شخصی نقش میانجی را در رابطه‌ی بین رفتار اخلاقی و تعهد به تغییر سازمانی ایفا می‌کند؟ در مورد این سؤال پژوهشی ارزش‌های شخصی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر تعهد به تغییر سازمانی با ضریب  $۰/۱۸$  هست بنابراین نقش میانجی ارزش‌های شخصی در رابطه‌ی بین رفتار اخلاقی و تعهد به تغییر سازمانی در مدل تأیید می‌شود.

همان‌طور که مشخصه‌های نکویی برازش گزارش شده در جدول (۲) نشان می‌دهد، مقدار کای اسکوئر ( $X^2$ ) و کای اسکوئر نسبی (CMIN/DF)  $۱/۸۳$  و هم چنین مقادیر بدست آمده برای شاخص تطبیقی (CFI) برابر با ( $۰/۸۹$ )، شاخص برازش افزایش (IFI)  $۰/۸۹$ ، شاخص بنتلر بونت (NFI) ( $۰/۸۰$ ) و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر ( $۰/۰۹۱$ ) و شاخص RMR  $۰/۳۷$  به‌دست‌آمده که با در نظر گرفتن دامنه قابل قبول آنها مطابق با جدول (۲)، تمامی شاخص‌ها برازش شده و مطلوب هستند.

هم‌چنین برای بررسی نقش میانجی ارزش‌های شخصی در رابطه‌ی بین رفتار غیر اخلاقی و تعهد به تغییر سازمانی از تحلیل مسیر استفاده شد؛ که نگاره (۲) نشان می‌دهد.



نگاره ۲: مدل تحلیل مسیر

جدول ۳: برآوردهای استاندارد و t بارهای عاملی مدل تحلیل مسیر

سطح معنی‌داری	مسیر		بار عاملی
	مستقیم	غیر مستقیم	
$p \geq ۰/۰۰۱$	$-۰/۰۲$	$-۰/۰۰۳$	رفتار غیر اخلاقی - ارزش‌های شخصی
$p \geq ۰/۰۰۱$	$۰/۰۸$	-	رفتار غیر اخلاقی - تعهد به تغییر سازمانی
$p \leq ۰/۰۰۱$	$۰/۱۸$	-	ارزش‌های شخصی - تعهد به تغییر سازمانی

جدول ۴: شاخص‌های نکویی برازش مدل

شاخص‌ها	$X^2$	GFI	RMSEA	NFI	CFI	IFI
مقادیر به دست آمده	۰/۰۰	۱	۰/۰۰۱	۱	۱	۱
دامنه قابل قبول	نزدیک به صفر	≤۹۵	≤۹۵	≤۹۵	≤۹۵	≤۹۵

آذربایجان بود. در سازمان‌های امروزی آموزش و ارتقای سطح توانایی‌ها و مهارت‌های رفتار اخلاقی، تعهد سازمانی به تغییرات و هم چنین جهت‌گیری ارزش‌های شخصی افراد به موضوع مهمی برای مدیران تبدیل شده است، با توجه به مبانی نظری و نتایج به دست آمده از پژوهش رابطه بین ارزش‌های شخصی و رفتار اخلاقی و تعهد به تغییر سازمانی معنادار بوده و نقش میانجی ارزش‌های شخصی در رابطه بین رفتار اخلاقی و تعهد به تغییر سازمانی مورد تأیید قرار گرفت.

در قالب جدول (۴) با مقایسه مقادیر بدست آمده برای شاخص‌های نکویی برازش با دامنه قابل قبول آنها برازش کامل مدل را تأیید نمود.

بحث

هدف از این پژوهش؛ بررسی روابط بین رفتار غیر اخلاقی و ارزش‌های شخصی با تعهد به تغییر سازمانی در بین کارکنان دانشگاه شهید مدنی



سازمانی‌شان هستند اما عمده مشکلی که در این زمینه وجود دارد تغییر دانش، نگرش و رفتار افراد سازمانها به سمت نهادینه شدن رفتارهای غیر اخلاقی و به تبع آن ارزش‌های نامناسب شخصی در رفتار سازمانی است. امروزه فرهنگ رفتار سازمانی افراد در برخی واحدها و سازمانهای ایرانی به صورت بسیار محسوس گرایش به سمت بی اخلاقی سازمانی داشته که نمادهای عینی آن می‌تواند ضعف در وجدان کاری و تعهد سازمانی، عدم مدیریت زمان، غیبت، ترک کار، استفاده شخصی از وسایل و امکانات سازمان، بی مسئولیتی و عدم پاسخگو بودن و ... باشد. افرادی دارای این ارزشهای اخلاقی نامناسب نمی‌توانند و یا نمی‌خواهند سازمان را به سمت توسعه و بهبود سازمانی رهنمون سازند و نتیجه آن نابسامانیهای موجود سازمانی و یا بهره‌وری بسیار پائین کارها خواهد بود. دانشگاه‌ها در نوک پیکان توسعه و پیشرفت و یا عقب‌ماندگی جوامع حرکت می‌کنند و افرادی که این فرایند را مدیریت و رهبری می‌کنند کارکنان مشغول به خدمت در حوزه‌ها و یا معاونت‌های مختلف دانشگاه هستند که اگر با گزینش، مدیریت و رهبری، آموزش، مشاوره، و ... رفتارهایشان در مسیر تعهد به تغییر سازمانی هدایت نگردد بهره‌وری پایین رفتار دانشگاه و در نتیجه آن جامعه را در پی خواهند داشت.

### ملاحظه‌های اخلاقی

در پژوهش حاضر اصول اخلاقی رضایت آگاهانه و امانت داری مورد توجه قرار گرفته‌اند.

### سپاسگزاری

از تمامی کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان که در اجرای این پژوهش، محققان را یاری نموده‌اند صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود

### واژه نامه

1.Organization	سازمان
2.Non- ethical behavior	رفتار غیر اخلاقی
3.Personnel	کارکنان
4.Resistance	مقاومت
5.Personal values	اخلاق شخصی
6.Ethical behavior	رفتار اخلاقی
7.Ethical management	مدیریت اخلاق
8.Organizational ethics	اخلاق سازمانی
9.Commitment to change	تعهد به تغییر
10.Emotional commitment	تعهد عاطفی
11.Continuous commitment	تعهد مداوم
12.Normative commitment	تعهد هنجاری
13.Organizational culture	فرهنگ سازمانی
14.Work ethics	اخلاق کاری
15. Ethic principal	اصول اخلاقی

از آنجایی که امروزه در تجزیه تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است؛ پژوهش‌ها نشان داده است که مدیران می‌توانند با تغییر و مدیریت فضای اخلاقی سازمان، بر رفتار اخلاقی کارکنان، اثر بگذارند؛ استیون و همکاران بیان کردند که رفتارهای انحرافی کارکنان، از فضای اخلاقی سازمان تأثیر می‌پذیرد و سازمانی که فضای اخلاقی تری داشته باشد شاهد رفتارهای انحرافی کمتری از سوی کارکنان خواهد بود (۲۸). پس می‌توان این‌طور بیان کرد که غنی شدن جو اخلاقی مثبت در سازمان‌ها و به عبارتی تقویت اخلاقیات در سازمان باعث افزایش تعهد به سازمان می‌شود. نتایج تحقیق با محققان پیشین همسو بوده است. از نتایج تحقیق این‌طور می‌توان استنباط کرد که تعهد سازمانی پل ارتباطی بین اثرهای اخلاقی در نگرش‌های مربوط به تغییر سازمانی است و این تصور را تأیید می‌کند که کارکنانی که به شدت اخلاق را مورد تأیید قرار می‌دهند تعهد بیشتری به سازمان دارند و به احتمال زیاد با اشتیاق بیشتری پذیرای تغییرند (۲۹)، (۳۰)، (۳۱)، (۳۲).

همچنین رابطه بین ارزش‌های شخصی و تعهد به تغییر سازمانی نیز بررسی شده است که در رابطه بین ارزش‌های شخصی و تعهد به تغییر سازمانی نتایج تحقیق با تحقیقات برخی محققان، مبنی بر وجود سازگاری بین ارزش‌های فردی و سازمانی که می‌تواند سبب پیش‌بینی رضایت شغلی، هم‌سویی بین ارزش‌های فردی سازمانی و تناسب بهتر شخص و سازمان گردد، هم‌سومی باشد (۳۳)، (۳۴)، (۱۴)، (۳۵). وقتی فضای سازمانها به‌گونه‌ای باشد که ارزش‌ها در نزد کارکنان به‌خوبی پذیرفته شود در کسب اهداف سازمان بهتر عمل خواهد شد. همچنین پژوهشگران زیادی در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که تعهد به تغییر در کارکنان باعث خشنودی شغلی بیشتر، کاهش غیبت و ترک شغل گردیده و هم‌چنین ارزش‌های شخصی از طریق تعهد به تغییر منجر به رفتار اخلاقی می‌شود (۳۶) و (۳۷).

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود؛ برای ارتقای سطح توانایی‌ها و مهارت‌های رفتار اخلاقی و ارزش‌های شخصی کارکنان آموزش تدارک دیده شود و نقاط ضعف اخلاقی شناسایی و ویژگی‌های مثبت اخلاقی در بین کارکنان تقویت شود؛ برای ایجاد محیط کاری اخلاق‌مدار متناسب با ارزش‌های شخصی کارکنان، منشور اخلاقی و رفتارهای اخلاقی ترویج و مدیران باتوجه به نقش الگویی که دارند بیش از کارکنان ملتزم به اخلاق شوند و در نهایت در راستای تعهد سازمانی و تغییر آن در دانشگاه بیش از پیش تلاش شود.

### نتیجه‌گیری

امروزه سازمانهای ایرانی ضرورت تغییر به سمت تعالی را بیش از هر زمان دیگری احساس کرده‌اند و بررسی در مطالعات صورت گرفته و نگاهی گذرا به دیدگاه‌های صاحب‌نظران و مدیران این مهم را به خوبی نمایان می‌سازد. اکثر مدیران سازمانها در تکاپوی یافتن راهی برای متعهد ساختن کارکنان به تغییر مطلوب در عملکردهای فردی، گروهی و

12. Schwartz-Shalom H. (1994). Are there universal aspects in structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*; 50(4): 5-19 .
13. Dehghan N, Fathi S, Ghermi S, Valywand-Zamani H. (2013). The effect of managers' commitment on organizational commitment, job satisfaction and staff performance. *Journal of Management Studies*; 22 (67): 128-97. (In Persian).
14. Oreizi HR, Barati H. (2014). Trusting the mediator between organizational commitment and commitment to change. *Journal of Management Studies*; 23 (72): 22-1. (In Persian).
15. Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnytsky L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*; 61: 20-52.
16. Wasti S. (2005). Affective and continuance commitment to the organizational: test of an integrated model in the Turkish context. *Journal of Intercultural Relations*; 26: 525-550.
17. Meyer JP, Allen NJ. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Journal of Human Resource Management Review*; 1: 61-89.
18. Meyer JP, Allen NJ. (1990). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. USA: Sage Publication .
19. Greenberg J, baron R. (2000). *Behavior in organization*. USA/New Jersey: Prentice Hall Publication .
20. Allah-Tavakoli Z, Abedini MR, Salehnia M. (2009). The effect of organizational citizenship behavior training on increasing organizational commitment. *Journal of Management Perspective*; 33: 124-105. (In Persian).
21. Haghighat-Monfared J, Hazrati A, Mirzazadeh H. (2011). The effect of organizational commitment on employees' performance. *Journal of Business Management*; 6(2): 112-87. (In Persian).
22. Karimi M, Rajaei Pour S, Hoveida R. (2011). The relationship between organizational climate dimensions and ethical behavior among Isfahan university students and Isfahan medical sciences. *Journal of Leadership and Educational Management*; 83: 11 - 102. (In Persian).
23. Hashemi T, Arinpour E, Mashinichi Abbasi N. (2015). The role of social orientation on ethical behavior regarding the mediating role of spirituality. *Journal of Social recognition*; 3 (1): 29-46. (In Persian).
24. Youse D. (2001). Islamic work ethic; a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Journal of Personnel Review*; 30(2): 152-169.
25. Salehnia M. (2013). The effect of ethical leadership on organizational ethics. *Ethics in Science and Technology*; 12: 86-9. (In Persian).
26. Kiakajuri D, Taimuri S. (2013). Consequences of institutionalizing ethical behavior in work. *Journal*

## References

1. Jafarpour M. (2011). Study of the dimensions and role of individual resistance to commitment to planned organizational changes. *Journal of Military Psychology*; 1(4): 56-41. (In Persian).
2. Barati H, O'rizi H, Nouri A. (2012). Reliability and validation of the commitment scale to organizational change in the gas company. *Journal of Management and Human Resources in Oil Industry*; 15: 54-35. (In Persian).
3. Jung S, Yoon H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*; 53: 59-68.
4. Yusuf D, Hosseini J. (2004). Organizational commitment; the bridge between Islamic work ethics and attitudes toward organizational change. *Quarterly of Administrative Transformation*; 38: 39-49. (In Persian).
5. Hitotsuyanagi-Hansel A, Froese FJ, Suhk-Pak Y. (2016). Lessening the divide in foreign subsidiaries: The influence of localization on the organizational commitment and turnover intention of host country nationals. *International Business Review*; 25: 569-578.
6. Ja'far-Pour M, Sehht S. (2013). Investigating the role of individual resistance and organizational justice in relation to commitment to organizationally proposed change. *Transformation Management Research Journal*; 8: 91-71. (In Persian).
7. Desmet P, Hoogervorst N, Dijke MV. (2015). Prophets vs. profits: How market competition influences leaders' disciplining behavior towards ethical transgressions. *The Leadership Quarterly*; 26: 1034-1050.
8. Sayyadat A, Nasr-Esfahani A, Allah-Yari S. (2010). Ethical leadership in educational organizations. *Journal of Cultural Engineering*; 12: 45- 46. (In Persian).
9. Feldman G, Manchi-Chao M, Farh JL, Bardi A. (2015). The motivation and inhibition of breaking the rules: Personal values. *Journal of Research in Personality*; 59: 69-80.
10. Golparvar M, Javadian Z, Nairi S, Mahdad A. (2013). Investigating the self-reliance and organizational risk management of organizational leader on deviant behaviors. *Journal of Improvement of Management*; 6(4): 95-76. (In Persian).
11. Kharakhian A, Jahangir M, Nikkhah Z, Mohammadi H. (2018). Analysis of factors affecting employees' ethical behavior. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 12 (2). (In Persian).



32. Ponnu CH, Tennakoon G. (2009). The association between ethical leadership and employee outcomes: the Malaysian case. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*; 14(1): 21-32.
33. Khadami S, Osanlou B. (2016). Designing a model of employees' ethical behavior with an emphasis on the role of ethical values of the organization. *Ethics in Science and Technology*; 10(1). (In Persian).
34. Beigi-Nia A, Sardari A, Ashourizadeh A. (2013). The relationship between individual and organizational values with employee organizational commitment. *Perspective of Government Management*; 3: 42-19. (In Persian).
35. Valentine S, Godkin L, Lucero M. (2002). Educational context, organizational commitment and person organization fit. *Journal of Business Ethics*; 41: 349-360.
36. Barati H, O'rizi HR, Dari B. (2015). Commitment to change: the role of support, trust, justice and affection. *Journal of Research on Organizational Resource Management*; 14: 23-1. (In Persian).
37. DeConinck B, James B. (2010). The influence of ethical climate on marketing employees' job attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*; 63: 384-391.
- of Cultural Engineering; 7 (71, 72): 65-53. (In Persian).
27. Lussier RN. (1993). *Human Relations in organizations: A skill Building Approach*. 2<sup>nd</sup>ed. USA: Homewood Publication .
28. Steven H, Appelbaum-Kyle J, Marthieu L. (2002). The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior. *Emerald Group Publishing Limited*; 5: 43-55.
29. Nikkiah-Farokhani Z, Rahimnia F, Kazemi M, Shirazi A. (2016). Nurses ethical behavior components with patients. *Ethics in Science and Technology*; 11(1): 104-95. (In Persian).
30. Abdollahi B, Karimian H, Namdari M. (2015). The relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace with ethical behavior. *Ethics in Science and Technology*; 9(4). (In Persian).
31. Ja'farpour M, Sahat S. (2013). Investigating the role of individual resistance and organizational justice in relation to commitment to organizationally proposed change. *Journal of Transformation Management Research Journal*; 8: 91-71. (In Persian).