

مدل رابطه ارتباطات انسانی با عملکرد شغلی کارکنان و نقش مداخله‌گر فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی

محمدرضا رسام^۱، دکتر امین نیک پور^{۲*}، دکتر یاسر سالاری^۳، دکتر سنجر سلاجقه^۲
 ۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.
 ۲. گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.
 ۳. گروه معارف اسلامی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.
 (تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۰۷، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۸)

چکیده

زمینه: پژوهش حاضر به تدوین مدل رابطه ارتباطات انسانی با عملکرد شغلی کارکنان و نقش مداخله‌گر فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاق اسلامی، پرداخته است.
 روش: تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهش توصیفی - پیمایشی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه مدیران و کارکنان در سازمان‌های تأمین اجتماعی جنوب غربی ایران (کهکیلویه و بویراحمد، فارس و بوشهر) می‌باشد. تعداد ۱۷۱ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، انتخاب شده‌اند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، سه پرسشنامه استاندارد ۱- فرهنگ سازمانی؛ ۲- پرسشنامه عملکرد شغلی و ۳- پرسشنامه ارتباطات انسانی است. به منظور تحلیل داده‌ها و ترسیم مدل، نرم‌افزار *PLS*، به کار گرفته شده است.
 یافته‌ها: نتایج آزمون‌های آماری حاکی از آن است که بین ارتباطات انسانی و ابعاد آن (مدیریت تعارض، خودآشکارسازی، اعتماد، انگیزش، خودپذیری، خودآگاهی و مهارت‌های ارتباط اسلامی) با عملکرد شغلی کارکنان (عملکرد وظیفه‌ای و زمینه) رابطه وجود دارد و فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاق اسلامی (فرهنگ تربیت‌محور، فرهنگ دانش‌محور، فرهنگ اخلاق‌گرا و فرهنگ رابطه‌گرا) بین دو متغیر ارتباطات انسانی و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد.
 نتیجه‌گیری: ترکیب فرهنگ سازمانی و اخلاق کار اسلامی به عنوان یک عنصر فعال می‌تواند بر رفتارهای اسلامی و عمل بر اساس آن کمک نماید.

کلیدواژه‌گان: اخلاق اسلامی، ارزش‌های سازمانی، فرهنگ سازمانی اسلامی، ارتباط، عملکرد

سر آغاز

در عصر رقابت و تغییر، بهره‌گیری از نیروی انسانی متعهد و کارآمد^۱ به عنوان یک مزیت رقابتی منحصر به فرد برای هر سازمان^۲ مطرح است. این در حالی است که، چالش‌های ناشی از روابط افراد در سازمان، همواره عملکرد و فعالیت‌های کاری را مورد تهدید قرار می‌دهد. در این شرایط مفاهیمی چون ارتباطات انسانی در سازمان می‌تواند در ارتقاء سطح کمی و کیفی عملکرد سازمانی کارکنان اثرگذار بوده و روابط سازمانی کارکنان را به سمت ثبات و آرامش حرکت دهد. ارتباطاتی که از دید کارشناسان، رابطه‌ای دوجانبه با اخلاق^۳ دارد (۱). از سوی دیگر، فرهنگ^۴ به عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی و کلان سازمان، اثر

مستقیمی بر ارتقاء فعالیت‌های سازمان دارد. در کنار آن فرهنگ غنی اسلام با مفاهیم ناب خود نظیر ارزش‌های اخلاقی^۵، سهم فراوانی بر شکل‌گیری و پالایش رفتارهای افراد دارد. حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی^۶ آن است (۲). عملکرد شغلی به دلیل اهمیت بالای بهره‌وری، مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها قرار گرفته است (۳)، به طوری که عملکرد خوب، بهره‌وری^۷ سازمان‌ها را افزایش داده و باعث بهبود اقتصاد^۸ آن جامعه می‌شود (۴). عملکرد شغلی در کنار فرهنگ سازمانی بمثابة دو بال برای تحقق اهداف سازمان، تلقی می‌شوند.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: Nikpour2003@yahoo.com



رعایت اخلاق در سازمان امری ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سویی دیگر با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند (۲۰). به عبارت دیگر، رشد اخلاقی کارکنان با رفتارهایی که از خود نشان می‌دهند، رابطه مستقیم دارد (۲۱). به نظر می‌رسد که باورها و نگرش‌های اخلاقی اسلامی، رابطه بین فشار کاری و رفاه کارکنان را کاهش می‌دهد. بررسی‌ها نشان می‌دهند توانمندی و باورهای دینی کارکنان در عملکرد شغلی کارکنان نقش دارد. در مجموع، در یک جامعه دینی، افراد در تعیین شیوه و رفتار خود سعی می‌کنند تا در انجام فعالیت‌ها و انتخاب‌های خود بر اساس انتظارات دینی و بر اساس ارزش‌ها، هنجارها و باورهایی مبتنی بر دین رفتار کنند که این امر می‌تواند بر عملکرد فرد در انجام کارها و به تبع آن عملکرد شغلی فرد مهم باشد. آنچه اهمیت دارد آن است که آیا برای افزایش عملکرد شغلی در سازمان می‌توان باورها و نگرش‌های دینی و ارزش‌های اخلاق اسلامی را مورد توجه قرار داد و این که از روی باورها و نگرش‌های دینی و سبک زندگی اسلامی می‌توان عملکرد شغلی را پیش‌بینی کرد. کار کردن در سازمان‌های دولتی، بیمارستان‌ها، کارخانه‌ها و غیره مستلزم برقراری رابطه با همکاران و ارباب رجوع است. بر این اساس، سؤالی که این پژوهش به دنبال پاسخ آن می‌باشد: آیا بین ارتباطات انسانی با عملکرد شغلی کارکنان در بخش دولتی رابطه وجود دارد؟ و آیا فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاق اسلامی در این رابطه نقش میانجی دارد؟ و در نهایت مدل مطلوب این رابطه چگونه می‌باشد؟ در راستای پاسخگویی به سؤالات مذکور، هدف پژوهش، تبیین رابطه ارتباطات انسانی مؤثر و اخلاق‌گرایانه با عملکرد شغلی کارکنان و نقش مداخله‌گر فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاق اسلامی و ارائه مدل مطلوب در سازمان تأمین اجتماعی، می‌باشد.

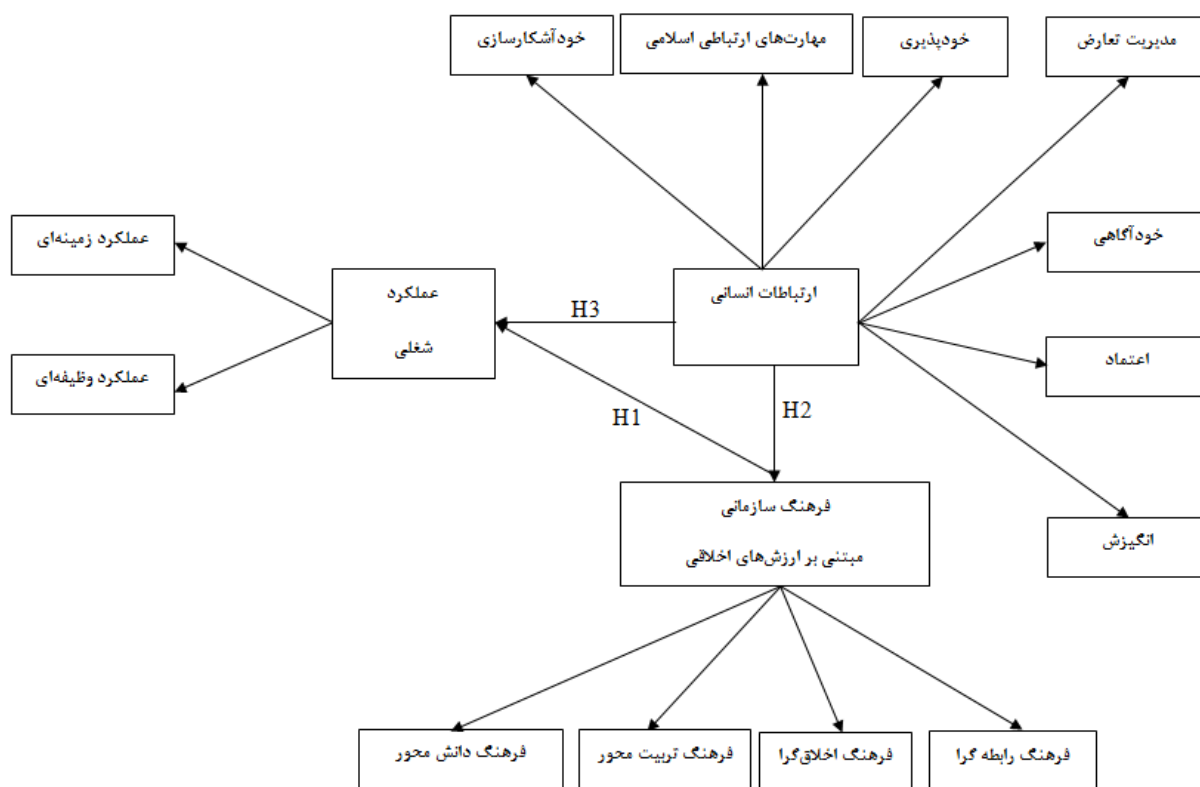
روش

در این پژوهش از روش معادلات ساختاری برای تدوین مدل رابطه ارتباطات انسانی با عملکرد شغلی کارکنان و نقش مداخله‌گر فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاق اسلامی، کمک گرفته شده است. بنابراین، تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهش توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه مدیران و کارکنان در سازمان‌های تأمین اجتماعی جنوب غربی ایران (کهگیلویه و بویراحمد، فارس و بوشهر) می‌باشد. تعداد ۱۷۱ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، انتخاب شده‌اند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه است. برای این منظور و براساس مدل تحلیلی پژوهش (شکل ۱)، سه پرسشنامه استاندارد ۱- فرهنگ سازمانی (۲۳، ۲۲)؛ ۲- پرسشنامه عملکرد شغلی و ۳- پرسشنامه ارتباطات انسانی ریس و برنردت (۱۹۸۸)، به کار گرفته شده است. پایایی ابزار تحقیق، به کمک روش آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و روایی ابزار به کمک رویکرد روایی همگرا بررسی شده که نتایج بررسی آنها در جدول ۱ آمده است. مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای همه متغیرهای پنهان، بیشتر از ۰.۷ و همچنین مقادیر شاخص

به باور کارشناسان، هر سازمانی باید برای بهبود عملکرد و فرهنگ خود، تمام تلاشش را بکند و فرهنگ یکی از مهمترین محرک‌های بهبود عملکرد سازمان است (۶، ۵) که هویت، ارزش‌ها و باورهای افراد را در یک محیط سازمانی قرار می‌دهد (۷). فرهنگ سازمانی چگونگی ادراک، تفکر و واکنش مناسب اعضای سازمان را نسبت به محیط‌های داخلی و خارجی مشخص می‌کند (۸). کارکنان سازمان برای دستیابی به موفقیت باید همگام با انتظارات و قواعد فرهنگی سازمان عمل کنند؛ زیرا فرهنگ یک سازمان بر ارتباطات^۹ و تعاملات کارکنان و در نهایت بر همه‌ی تصمیم‌گیری‌های کارکنان و مدیران^{۱۰} آن سازمان تأثیرگذار است (۹). فرهنگ غنی و اصیل اسلام آموزش‌دهنده مکارم اخلاق بوده و توصیه‌های فراوانی برای اصلاح و بهبود رفتار انسان دارد. از سوی دیگر، با توجه به اینکه خود فرهنگ سازمانی، تحت تأثیر فرهنگ اجتماعی می‌باشد، افراد و کارکنان تحت تأثیر فرهنگ اجتماعی^{۱۱} خود (فرهنگ اسلامی)، آن را در قالب نگرش‌ها و رفتارهای خود به درون سازمان می‌آورند (۱۰). پژوهش‌های گوناگونی نیز رابطه عملکرد شغلی و اصول اخلاقی و مذهبی را مورد بررسی قرار داده‌اند، از جمله: (۱۱) در یک مطالعه کمی بیان کرد عوامل تعیین‌کننده اخلاقی می‌تواند سبب کارایی و بهبود عملکرد شغلی شود. (۱۲) در مقاله‌ای با عنوان بهبود عملکرد شغلی از طریق دین اسلام و اخلاق کار اسلامی بیان کرد سبک زندگی اسلامی با تمام زندگی افراد و ابعاد آن مرتبط است. (۱۳) بیان کردند که اثر فشار کاری بر سلامت، برای کارکنان مهم است و باورها و نگرش‌های دینی-اخلاقی کارکنان در کاهش فشار کار و افزایش رفاه کمک کرده است.

ارتباطات مؤثر و روابط انسانی و این که چگونه با انسان‌های درون سازمانی رفتار شود، تا آنها بتوانند با حداکثر توان و با عشق و علاقه در جهت نیل به اهداف کوشش نمایند از اهمیت و جایگاه خاص برخوردار است (۱۴). مطالعات برخی از متفکران ارتباطات سازمانی در سال‌های اخیر حاکی از آن است که بسیاری از مسائل و مشکلات حاکم بر سازمان از بافت نادرست ارتباطی و بی‌توجهی به ظرایف ارتباطات سازمانی بوده است و اگر مدیران بر این امور واقف بودند، چه بسا با اثربخشی بهتر و بیشتر کارهای مربوط به خود را انجام می‌دادند. چستر بارنارد در کتاب ارزشمند و معروف خود به نام "وظایف مدیران" بیان می‌دارد که "اولین اقدام مدیر این است که یک نظام ارتباطی ایجاد کند و یا آن را که وجود دارد توسعه دهد". عملکرد ارتباطی خوب در سازمان منجر به بهبود و افزایش انگیزه در کارکنان می‌شود و اطلاعات و آگاهی مورد نیاز راهبردها و فرآیندهای کاری را به کارکنان منتقل می‌سازد، همچنین آنها را در فهم چگونگی کمک رسانی به سازمان در جهت پیشرفت و دستیابی به اهداف سازمانی یاری می‌دهد (۱۵). بررسی تأثیر جو ارتباطی بر مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری (۱۶)، بررسی راهبردهای ارتباطی و جو ارتباطی (۱۷)، بررسی اثر جو ارتباطی بر هویت یابی کارکنان (۱۸)، اثر تغییر جو ارتباطی بر میزان همکاری کارکنان با هم (۱۹)، نشان‌دهنده اهمیت ارتباطات سازمانی می‌باشد.

متوسط واریانس استخراج شده از ۰.۵ بیشتر است که نشان از پایایی و نرم‌افزارهای *PLS* و *SPSS* به کار گرفته شده است. روایی ابزارهای اندازه‌گیری تحقیق دارد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها،



نگاره ۱: مدل تحلیلی پژوهش

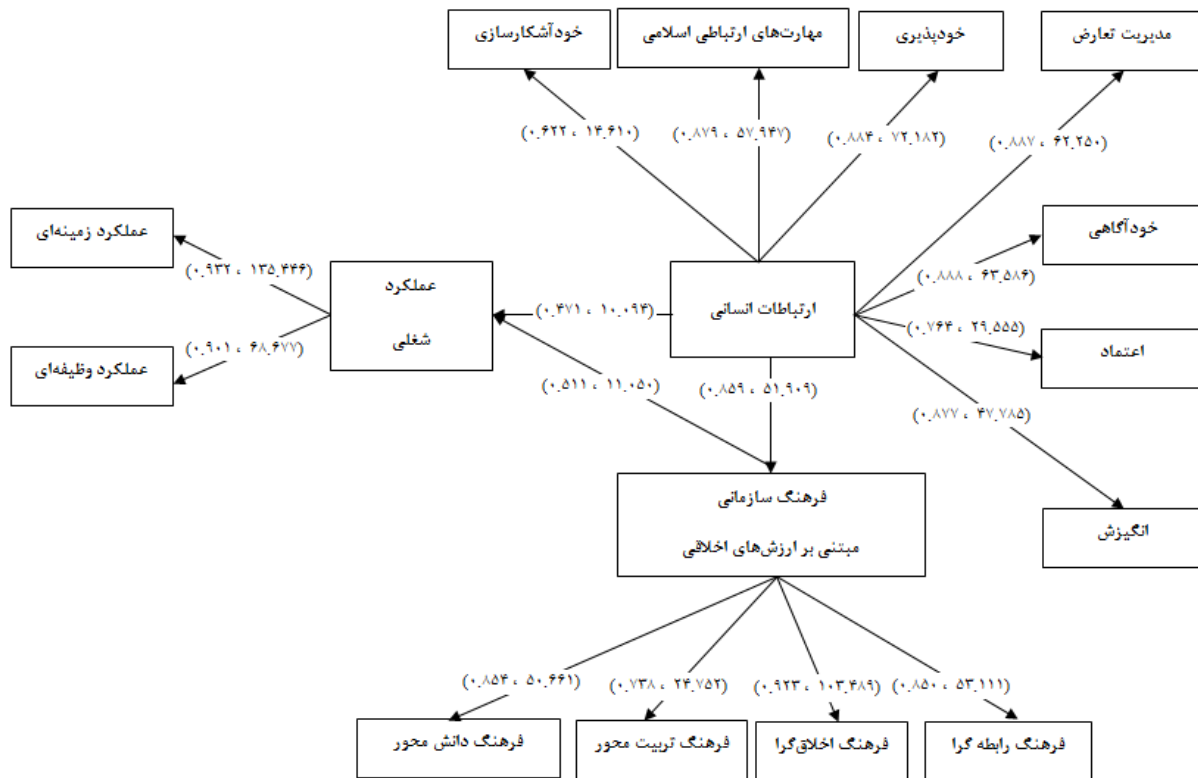
جدول ۱: ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی مرکب و AVE

متغیر	ابعاد		کل		ضریب آلفا	ضریب آلفا	پایایی مرکب	AVE
	ضریب آلفا	پایایی مرکب	ضریب آلفا	پایایی مرکب				
عملکرد شغلی	عملکرد زمینهای	۰/۹۶۱	۰/۹۶۶	۰/۸۹۴	۰/۹۱۵	۰/۶۶۹	۰/۵۵۴	
	عملکرد وظیفه‌ای	۰/۹۰۱	۰/۹۱۹			۰/۵۴۰		
ارتباطات انسانی	اعتماد	۰/۷۰۶	۰/۸۳۹	۰/۷۹۰	۰/۸۷۴	۰/۵۴۴	۰/۵۹۵	
	انگیزش	۰/۹۳۵	۰/۹۴۷			۰/۶۹۳		
	خودآشکارسازی	۰/۷۹۰	۰/۷۸۴			۰/۵۰۹		
	خودپذیری	۰/۹۱۸	۰/۹۴۲			۰/۸۰۴		
	خودآگاهی	۰/۹۲۴	۰/۹۳۹			۰/۵۵۹		
	مدیریت تعارض	۰/۸۸۶	۰/۹۰۷			۰/۵۰۹		
	مهارت‌های ارتباطی اسلامی	۰/۸۹۶	۰/۹۱۸			۰/۶۱۶		
	فرهنگ تربیت‌محور	۰/۷۳۳	۰/۸۲۲			۰/۸۰۸		۰/۸۷۹
فرهنگ دانش‌محور	۰/۸۸۹	۰/۹۱۷	۰/۶۹۰					
فرهنگ رابطه‌گرا	۰/۸۷۸	۰/۹۱۵	۰/۷۳۰					
فرهنگ اخلاق‌گرا	۰/۸۸۷	۰/۹۲۲	۰/۷۴۷					

یافته‌ها

آماره t ، بر روی فلش‌های نشان‌دهنده مسیر، مشخص شده است. اعداد سمت چپ درون پرانتز بار عاملی و اعداد سمت راست آماره t هستند. در ادامه برای نمایش بهتر روابط و ضرایب پارامترهای مدل، جدول ۲، ارائه شده است.

مدل ساختاری پس از بررسی روایی و پایایی پرسشنامه‌ها و جمع‌آوری داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار *PLS*، مدل پیشنهادی پژوهش ترسیم شده است. مدل مذکور در نگاره ۲، آمده است. در این مدل مقادیر بارهای عاملی و



نگاره ۲: مدل پیشنهادی پژوهش

جدول ۲: نتایج تحلیل مسیر روابط بین متغیرهای مدل

متغیر	ابعاد	بار عاملی	آماره t	P Values
عملکرد شغلی	عملکرد وظیفه‌ای	۰/۹۰۱	۶۸/۶۷۷	۰/۰۰۰
	عملکرد زمینه‌ای	۰/۹۳۲	۱۳۵/۴۴۶	۰/۰۰۰
فرهنگ سازمانی	فرهنگ تربیت محور	۰/۷۳۸	۲۴/۷۵۲	۰/۰۰۰
	فرهنگ دانش محور	۰/۸۵۴	۵۰/۶۶۱	۰/۰۰۰
	فرهنگ اخلاق‌گرا	۰/۹۲۳	۱۰۳/۸۴۹	۰/۰۰۰
	فرهنگ رابطه‌گرا	۰/۸۵۰	۵۳/۱۱۱	۰/۰۰۰
ارتباطات انسانی	مدیریت تعارض	۰/۸۸۷	۶۲/۲۵۰	۰/۰۰۰
	خودآشناسازی	۰/۶۲۲	۱۴/۶۱۰	۰/۰۰۰
	اعتماد	۰/۷۶۴	۲۹/۵۵۵	۰/۰۰۰
	انگیزش	۰/۸۷۷	۴۷/۷۸۹	۰/۰۰۰
	خودپذیری	۰/۸۸۴	۷۲/۱۸۲	۰/۰۰۰
	خودآگاهی	۰/۸۸۸	۶۳/۵۸۶	۰/۰۰۰
	مهارت‌های ارتباط اسلامی	۰/۸۷۹	۵۷/۹۴۷	۰/۰۰۰

مدلی همگن است و مقادیر بار عاملی، مقادیر قابل قبولی هستند. در جدول ۳ نتایج آزمون فرض‌ها، آمده است.

همانطور که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، مقادیر بار عاملی تمام متغیرها از ۰.۴ و آماره t آنها نیز از ۱.۹۶ بیشتر است. بنابراین مدل اندازه‌گیری،

جدول ۳: خلاصه نتایج فرضیه‌ها

فرضیات	ضریب مسیر	آماره t	P Values	VAF	نتیجه
فرهنگ سازمانی ← عملکرد شغلی	۰/۵۱۱	۱۱/۰۵۰	۰/۰۰۰	-	تأیید
ارتباطات انسانی ← فرهنگ سازمانی	۰/۸۵۹	۵۱/۹۰۹	۰/۰۰۰	-	تأیید
ارتباطات انسانی ← عملکرد شغلی	۰/۴۷۱	۱۰/۰۹۴	۰/۰۰۰	-	تأیید
ارتباطات انسانی ← فرهنگ سازمانی ← عملکرد شغلی	-	-	-	۰/۴۸۲	تأیید
	اثر مستقیم	۰/۴۷۱	۱۰/۰۹۴	۰/۰۰۰	
	اثر غیرمستقیم	۰/۴۳۹	۱۰/۵۸۸	۰/۰۰۰	
	اثر کل	۰/۹۱۰	۹۴/۳۳۸	۰/۰۰۰	

آزمون فرضیه‌ها
جدول ۳ نشان می‌دهد که سه فرضیه مدل مورد تایید هستند. برازش کلی مدل معادلات ساختاری در این پژوهش به منظور برازش مدل از شاخص GOF استفاده شده است. حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و سه مقدار ۰.۰۱؛ ۰.۲۵ و

جدول ۴: نتایج برازش مدل کلی

GOF	مقدار اشتراکی	مقدار اشتراکی	ضریب تعیین	ضریب تعیین	ضریب تعیین
۰/۷۰۱	۰/۷۷۵	۰/۵۵۴	۰/۹۰۴	۰/۸۹۷	عملکرد شغلی
		۰/۵۹۵		ارتباطات انسانی	
		۰/۶۵۵		فرهنگ سازمانی	

شغلی آنان گردد. این موضوع در فرض $H1$ جای گرفته است. براساس نتیجه این آزمون، مقدار ضریب مسیر فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاق اسلامی و عملکرد شغلی برابر با ۰.۵۱۱ می‌باشد. آماره t این ارتباط برابر با ۱۱.۰۵۰ می‌باشد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد ($P-Value \leq 0.05$). بر این اساس فرضیه صفر پژوهش رد و فرض مقابل تأیید می‌شود. به این معنا که بین فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاق اسلامی و عملکرد شغلی در سازمان تأمین اجتماعی ایران، ادارات کل جنوب غربی کشور (فارس، بوشهر و کهگیلویه و بویراحمد) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه در راستای نتایج تحقیقاتی مانند، (۲۸)، (۲۹)، (۳۰)، (۳۱) و (۳۲)، است. سومین یافته پژوهش حاکی از آن است که بین ارتباطات انسانی و فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاق اسلامی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه $H2$ نشان داد که مقدار ضریب مسیر ارتباطات انسانی و فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاق اسلامی برابر با ۰.۸۵۹ می‌باشد. آماره t این ارتباط برابر با ۵۱.۹۰۹ می‌باشد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد ($P-Value \leq 0.05$). بر این اساس فرضیه صفر پژوهش رد و فرض مقابل تأیید می‌شود. به این معنا که ارتباطات انسانی و فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاق اسلامی در سازمان تأمین اجتماعی ایران،

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF به میزان ۰.۷۰۱ که بالاتر از ۰.۳۶ می‌باشد؛ برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

بحث

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین ارتباطات انسانی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. نتایج آزمون فرضیه $H3$ نشان داد که مقدار ضریب مسیر ارتباطات انسانی و عملکرد شغلی برابر با ۰.۴۷۱ می‌باشد. آماره t این ارتباط برابر با ۱۰.۰۹۴ می‌باشد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد ($P-Value \leq 0.05$). بر این اساس فرضیه صفر پژوهش رد و فرض مقابل تأیید می‌شود. به این معنا که بین ارتباطات انسانی موثر و عملکرد شغلی در سازمان تأمین اجتماعی ایران، ادارات کل جنوب غربی کشور (فارس، بوشهر و کهگیلویه و بویراحمد) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌هایی از جمله: (۲۴)، (۲۵)، (۲۶) و (۲۷)، همسو است. از طرف دیگر، نتایج تحقیق نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی^{۱۲} مبتنی بر ارزش‌های اخلاق اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. به این معنا که رعایت اخلاق و موازین اسلامی توسط کارکنان در محیط کاری می‌تواند منجر به عملکرد بهینه و رضایت

در برمی‌گیرد؛ همچنان که اخلاق کار، مهمترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی شناخته شده است.

ملاحظه های اخلاقی

در این مقاله، جهت رعایت حق مالکیت معنوی و اصل امانت‌داری، مطالب اقتباس‌شده با ذکر منابع مرتبط، در مقاله درج گردیده است. همچنین صداقت و حقیقت‌گویی از اصول موردتوجه در این پژوهش بوده است.

سپاسگزاری

نویسندگان مراتب قدردانی خود را نسبت به پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌ها که در انجام این پژوهش مشارکت داشتند، اعلام می‌دارند.

واژه نامه

1. Efficient	کارآمد
2. Organization	سازمان
3. Ethics	اخلاق
4. Culture	فرهنگ
5. Ethics fundamental	اصول اخلاقی
6. Job performance	عملکرد شغلی
7. Productivity	بهره‌وری
8. Economics	اقتصاد
9. Connections	ارتباطات
10. Manager	مدیر
11. Social	اجتماعی
12. Organizational Culture	فرهنگ سازمانی
13. Islamic Ethics	اخلاق اسلامی
14. Organizational Values	ارزش های سازمانی
15. Transparency	شفاف سازی

References

- Moradi M, Hafizi P, Tavrah N. (2015). Relationship between Ethics and Effectiveness Organizational Communication. *Ethics in science and Technology*; 10 (2): 29-38. (In Persian)
- Karam A. (2018). Investigating the relationship between empowerment and communication skills with job performance of employees of the general directorate of technical and vocational education of Ilam Province. *Educational sciences and education*; 1 (1).
- Newman DA, Kinney T, Farr JL (2004). Job performance ratings. *Comprehensive handbook of psychological assessment*. 1st ed. USA: Rotledge.
- Niehoff BP, Moorman RH, Blakely G, Fuller J. (2001). The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing

ادارات کل جنوب غربی کشور (فارس، بوشهر و کهگیلویه و بویراحمد) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در این راستا، فرضیه چهارم پژوهش نیز نشان داد که فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاق اسلامی^{۱۳} نقش میانجی بین ارتباطات انسانی و عملکرد شغلی دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های، (۳۳)، (۳۴)، (۳۵) و (۳۶)، همخوانی دارد.

در فرآیند انجام این پژوهش موانع و محدودیت‌هایی وجود داشت از جمله: محدود بودن مستندات و منابع اطلاعاتی لازم (از جمله پایان‌نامه‌ها و طرح‌های پژوهشی داخلی) در زمینه ارزش‌های سازمانی^{۱۴} مبتنی بر آموزه‌های دینی و عدم تمایل برخی افراد به پاسخ دادن به پرسش‌نامه‌ها. با وجود این محدودیت‌ها تلاش نویسندگان بر این بوده که پژوهش به خوبی رابطه بین فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاق اسلامی، ارتباطات انسانی و عملکرد شغلی را در سازمان تأمین اجتماعی ایران، ادارات کل جنوب غربی کشور (فارس، بوشهر و کهگیلویه و بویراحمد)، تبیین نمایند. براساس نتایج به دست آمده به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود تا چارچوبی را برای اجرای بهتر و داوطلبانه رفتارهای اخلاقی و اسلامی در محیط کار ایجاد نمایند تا از نتایج مثبت آن بهره‌مند گردند. همچنین، پیشنهاد می‌گردد تا ارزش‌های اخلاق اسلامی کار برای کارکنان به طور اصولی و دقیق بیان و شفاف‌سازی^{۱۵} شود تا کارکنان خود پی به ارزش آنچه در محیط کار اجرا می‌کنند، گردند و از این طریق برای اجرای بهتر و بیشتر آنها رغبت نشان دهند. همچنین، مدیران و سرپرستان که اصلی‌ترین عامل انتقال و ایجاد احساس عدالت در کارکنان هستند، تحت آموزش‌های تخصصی در حوزه ارتباطات و شیوهی برقراری صحیح آن قرار بگیرند تا بتوانند واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری اخلاقانه را با کارکنان زبردستان داشته باشند.

نتیجه گیری

مباحث اخلاقی از جمله موضوعاتی هستند که نقش کلیدی در زندگی بشر داشته و با زوایای مختلف حیات انسانی ارتباط مستقیم دارند. در عصر حاضر، با توجه به نحوه ی تعامل انسان‌ها با یکدیگر و درگیری‌هایی که در زندگی روزمره‌ی آن‌ها رخ می‌دهد، یکی از مباحث اخلاقی که بررسی آن می‌تواند از تنش‌های موجود در جامعه تا حد بسیاری بکاهد، موضوع ارتباطات اخلاق‌محور است. ترکیب فرهنگ سازمانی و اخلاق کار اسلامی به عنوان یک عنصر فعال می‌تواند بر رفتارهای اسلامی و عمل بر اساس آن کمک نماید. به همین دلیل در این تحقیق سعی شد تا تاثیر اخلاق کار اسلامی و فرهنگ سازمان بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی که به سبب ماهیت آن با مشتریان و مراجعه‌کنندگان قابل توجهی مواجه است و فرهنگ اسلامی در رعایت فرایندهای کاری به وضوح می‌تواند خود را نشان دهد، مورد ارزیابی قرار بگیرد. بررسی‌های این پژوهش نشان داد که دامنه تاثیرات اعتقاد به یک نظام اخلاقی، تنها به مسائل معنوی و تعاملات اجتماعی منحصر نمی‌شود بلکه مسائل مادی و اقتصادی را نیز

18. Bartels J, Pruyn A, Jung M. (2009). Employee identification before and after an internal merger: a longitudinal analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*; 82: 1-13.
19. Sopow E. (2008). The communication climate change at RCMP. *Strategic Communication Management*; 12(1): 20-24.
20. Mosavi F, Vashni A, Heydari F, Mohamadi N, Soleymani F, Gheysarzadeh M. (2017).
21. Professional ethics of educational principals. *Ethics in Science and Technology*; 11(4): 58-65. (In Persian)
22. Rahimi H, Kazemzade R. (2021). Mediating Role of Self-Esteem in the Relationship between Ethical Intelligence & Job Performance. *Ethics in Science and Technology*; 16 (2) :170-175. (In Persian)
23. Farhi A, Ebrahimi A, Soltani MR, Houshangi M. (2017), Assessing the current status of organizational culture according to the desired culture model: Application of the mixed approach. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*; 6 (2): 1-25. (In Persian)
24. Rostamzadeh Ganji A, Zamahni M, Forouzandeh Dehkordi L, Moghli AL. (2018), Designing a value-based organization model with an Islamic approach. *Islamic Management Quarterly*; 62 (1): 9-37. (In Persian)
25. Hee OC, Halim M, Ping LL, Kowang TO, Fei GC. (2019). The relationship between human resource management practices and job performance in the courier service industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*; 9(3): 63-79.
26. Al-Matari EM, Omira B. (2017). The mediating effect of organizational commitment on the relationship between organizational culture and organizational performance in public sector: evidence form KSA. *International Journal of Business & Management Science*; 7(1): 67-77.
27. Samwel O. (2018). Effect of employee relations on employee performance and organizational performance-study of small organizations in Tanzania. *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management*; 18(8).
28. Sahedur R, Taniya RK. (2017). Effect of employee relationship management (erm) on employee performance: a study on private commercial banks in Bangladesh. *Hum Resour Manag Res*; 7(2): 90-96.
29. Joseph OO, Kibera F. (2019). Organizational culture and performance: evidence from microfinance institutions in Kenya. 1st ed. SAGE Publication.
30. Kim T, Chang J. (2019). Organizational culture and performance: a macro-level longitudinal study. *Leadership & Organization Development Journal*; 40(1): 65-84.
31. Mariati MH. (2018). The influence of organizational culture and work motivation on environment. *Group & Organization Management*; 26(1):93-113.
5. Hussain G, Hanif MI. (2018). The effect of organizational innovation and organizational culture on the market performance of smes in pakistan. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*; 2 (4).
6. Olan F, Liu S, Neaga I, Chen H, Nakpodia F. (2019). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*; 94: 313-319. 10.1016/j.jbusres.2018.02.027.
7. Driskill GW. (2018). Organizational culture in action: A cultural analysis workbook. USA: Routledge.
8. Shao Z. (2019). Interaction effect of strategic leadership behaviors and organizational culture on IS-Business strategic alignment and Enterprise Systems assimilation. *International Journal of Information Management*; 44: 96-108.
9. Bhatti K. (2018). The mediation model of interrelationships among 4 c's of work environment, employee performance and organizational performance in Pakistani organizations. *Asia Proceedings of Social Sciences*; 2(3):176-180.
10. Rezaei H, Sabzikaran A. (2010). Investigating the effect of islamic culture on organizational citizenship behavior covered by Police Offices + 10 in Tehran. *Quarterly Journal of Law Enforcement and Security*; 3 (4). (In Persian)
11. Hasani R, Mohammadi M. (2019). The relationship between religious attitude and job performance of the employees of Iranian Tobacco Company. *Scientific Journal of Islamic Management*; 27(2): 23-42.
12. Novia Z, SitiNorasyikin AH, Shamsul Huda A.R, Bidayatul AMK. (2016). Enhancing job performance through Islamic religiosity and Islamic work ethics. *International Review of Management and Marketing*; 6(72). (in Persian)
13. Achour M, Grine F, Nor MRM, MohdYusoff MYZ. (2015). Measuring religiosity and its effects on personal well-being: A case study of muslim female academicians in Malaysia. *Journal of Religion and Health*; 54(3): 984-997.
14. Mirkamali M. (2018). Human Relations at School. 1st ed. Tehran: Yastroon Publication. (In Persian)
15. Hair JF, Sarstedt M, Ringle CM, Mena JA. (2017). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*; 40(3): 414-433.
16. Riel C, Berens G, Dijkstra M. (2009). Stimulating strategically aligned behavior among employees. *The Journal of Management Studies*; 64(7).
17. D'Aprix R. (2009). Be proactive: think about the post-recession climate. *Strategic Communication Management*; 13(4):13-17.

35. Baqerpur M. (2018). The relationship between religious beliefs and attitudes and islamic lifestyle with job performance of elementary school teachers. *Educational Sciences from the Perspective of Islam*; 6 (11): 93-110. (In Persian)
36. Amin Afshar Z, Elahi M, Houshangi M. (2017). Investigating the impact of organizational culture and islamic work ethics on job performance based on the mediating role of organizational citizenship behavior and job satisfaction (case study: general office of registration and documents and real estate of Mashhad). *Journal of Cultural Management*; 11 (37). (in Persian)
37. Jenaabadi H. (2017). Investigating the relationship between islamic lifestyle and job adjustment and social health of secondary teachers in Zahedan. *Bi-Quarterly Journal of Applied Counseling*; 7 (2): 45-54. (In Persian).
- employee performance, job satisfaction as intervening variable (study on secretariat staff of Pasuruan Regency). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*; 20(8).
32. Oberfoll K, Camarena ME, Saavedra García ML. (2018). Relationship between organizational culture and performance among German multinational companies in Mexico. *Journal of Business, Universidad del Pacífico (Lima, Peru)*; 10(2): 24-48
33. Ben Saad G, Abbas M. (2018). The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture. *Problems and Perspectives in Management*; 16(3): 207-218.
34. Rezaian A. (2019). Principles of organization and management. Tehran: Samat Publications. (in Persian)