جو اخلاقی و رفتارهای انحرافی و مدنی - سازمانی: روانکردی انگیزشی به نقش عدلت سازمانی و جبران عادالت

دکتر محسن گل پرور، زهرا جوادیان، محمود حسن مصباحی سیهی، سمیع علمی‌دانی
دانشکده روان‌شناختی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسانی، اصفهان، ایران
تاریخ دریافت: 1391/1/17، تاریخ پذیرش: 1391/7/2

چکیده
زمینه: اخلاق و عدلت همواره عواملی طبیعی آخرین رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی در محیط‌های کار هستند. این پژوهش با هدف بررسی نقش عدلت سازمانی اداره کرد که جبران عادالت در رابطه اخلاق و رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی - سازمانی به مرحله اجرایی درآمده.

روش‌کار: جامعه آماری پژوهش، یک مجمع مدنی (60 نفر) در بایند 1389 تشکیل دادن که از میان آنها 300 نفر از کارکنان مرد به شویه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزاری پژوهش شامل بررسی عدلت سازمانی، بررسی عدلت جبران عادالت، بررسی عدلت رفتارهای انحرافی و بررسی عدلت رفتارهای مدنی - سازمانی بود. نتایج آنها با استفاده از خرپ پایشگیر و تحلیل رگرسیون ساده‌انی مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون ساده‌انی نشان داد که: 1. جبران عادالت عفال (مستقیم) رابطه خدمت و گراپش‌های ابزاری را با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان تندی می‌نماید. 2. جبران عادالت عفال (مستقیم) رابطه خدمت و گراپش‌های ابزاری را با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان تندی می‌نماید. 3. عادالت سازمانی اداره کرده خدمت رفتارهای مدنی - ابزاری را با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان می‌نماید.

نتیجه‌گیری: وقتی جبران عادالت عفال بالاست، خدمت و گراپش‌های ابزاری باعث افزایش رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان می‌شود. وقتی جبران عادالت عفال بالاست، خدمت و گراپش‌های ابزاری باعث افزایش رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان می‌شود.

کلید واژه‌ها: جو اخلاقی، رفتارهای انحرافی، رفتارهای مدنی - سازمانی، عدلت سازمانی، جبران عادالت.

سر آغاز
جو اخلاقی 1 در سال‌های اخیر توجهات نظری زیادی را به خود جلب کرده است. این توجه به‌شکلی که یافته راهبردهای حل مسئولیت و معضلات غیراخلاقی داشته که علم سال‌های اخیر تمامی جواب‌های بشر را به‌صورت کوچک‌تر تهدید کرده است (و 2).

* نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: drmgolparvar@gmail.com

1
درک محسن کلی‌پور و همکاران: جوایز اخلاقی و رفتارهای اخلاقی و مدنی – سازمانی: روش‌های انتخابی بر نقش عوامل...
فصول‌های اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره ۴

۱۳۹۱

بدن‌های جو شناختی- اجتماعی- اخلاقی است که روی‌های رفتاری و عمل‌کردهای را با کنار یک نظام مسلط بر افراد، به آنها انجام می‌دهد و از طرف دیگر به بدلیل نقش تروجی مؤلفه‌های مذکور، رفتارهای انسانی به ملی مبتنی بر خیزه و نوع خود را قرار می‌دهند. این رفتارهای غیراخلاقی در قابلیت انسان برای قرار گیرنده ایجاد کرده و (۳۲) اما گروه‌های ابزاری به اهداف نفعی و گروه‌ای شخصی توانان با تمرکز معطوف به رفتارهای مدنی- سازمانی و رفتارهای اخلاقی به‌ترتیب رابطه منفی و مثبت داشته‌باشند. (۱۱) در کنار این حمایت‌های نظری و پژوهشی، نظریه‌های مکمل که بربای پژوهش‌های مقیاسه، در این مطلب است. نظریه متغیر، مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمانی را بر رفتارهای اخلاقی و انرژی باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است، آن‌ها باعث شده است.
مطالعه حاضر از نوع مطالعات هیستوگنی است که جامعه آماری
آن را کارکنان مرد عملیاتی یک مجتمع معنی در یک شهر به
تعداد ۵۰۰ نفر در بین‌النهرین تشکیل داده‌اند. این جامعه
آماری برای جدول حجم نمونه مناسبی به حجم جامعه آماری
(۲۶).۰۲ نفر به شیوه تصادفی ساده از طریق فهرست اسامی
کارکنان در سه مرکز در این پژوهش انتخاب شدند. این حجم
نمونه برای افزایش توان آماری تابی حاصل از تحلیل رگرسیون
انتخاب شدند. از طریق ۷۰۰ نفر کرونا نمونه ۷۷۰۷ پرسیده شد.
درصد (۹۲/۱۷) حصولات خوی اعلام نوشتاد که اکثربیت دارای
تحصیلات تربیتی و مسوولیت (۱۴۲) درصد، نمونه ۹۶/۷ درصد
پرکار. در نتیجه نتایج را از نظر روانی و سنجه
مستنداتی که از ابزار پزوهش استفاده شده است.

ایزور پژوهش

پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده: برای سنجه
عدالت سازمانی ادراک شده از پرسشنامه ۶ سوال (۱۹) که در
ایران (۲۰) انتخاب شده استفاده به عمل آمده‌اند این پرسشنامه
سازمانی ادراک شده، عدالت رهبری ادراک شده
و عدالت تماشای ادراک شده را مورد سنجه قرار داده و
می‌توان از طریق محسوس مجموع امتیازاتی که ۱/۵
برای عدالت سازمانی ادراک شده محاسبه کرد، مقیاس
پرسشنامه این پرسشنامه مقیاس (۱۶) نا
کارکنان استقلال اجتماعی (کارکنان ادراک شده) ۳.۹
قدمه، پاسخ‌های این پرسشنامه است. این
پرسشنамه مستند است، این پژوهش که آقای کرونا قرار شده
همگی بالای ۸.۸ نسبت ۶۰ و ۲۰، در این پژوهش تحلیل
جدول 1. میانگین، انحراف معیار و همبستگی دویی بین متغیرهای پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>SD</th>
<th>M</th>
<th>متغیرهای پژوهش</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>0.1</td>
<td>0.2</td>
<td>مراقبت</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.3</td>
<td>0.4</td>
<td>قانون و قواعد</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.5</td>
<td>0.6</td>
<td>خدمت</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.7</td>
<td>0.8</td>
<td>استقرار</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0.9</td>
<td>1.0</td>
<td>گرافیاب ابرازی</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1.1</td>
<td>1.2</td>
<td>جبران مقال عدلات (مستقیم)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1.3</td>
<td>1.4</td>
<td>جبران مقال عدلات (نپَمکنت)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1.5</td>
<td>1.6</td>
<td>عدلات سازمانی اکثر شده</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1.7</td>
<td>1.8</td>
<td>رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1.9</td>
<td>2.0</td>
<td>رفتارهای انحرافی معطوف به همکاران</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2.1</td>
<td>2.2</td>
<td>رفتارهای منشی - سازمانی</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* P<0/0.05  ** P<0/0.1

رفتارهای انحرافی: برای سنجش رفتارهای انحرافی از پرسشنامه 15 سوال که دو جزء رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان (8 سوال) و همکاران (7 سوال) را مورد سنجش قرار می‌دهد و در ایران قیل مطالعه قرار گرفته استفاده می‌گردد. مقياس پاسخ‌گویی این پرسشنامه شش درجه‌ای (هرگز = 1 تا همیشه = 6) و شامل روایی و پایایی آن در داخل و خارج مطلوب است. 7، 26، 42 در این پژوهش 15 سوال این پرسشنامه مورد تحلیل عاملی اکتشافی قرار گرفت. شواهد حاصل از این تحلیل عاملی همانند دو عامل مطرح در پرسشنامه اصلی را با آلفای کرونباخ برای با 85/85 و 84/0، پیدا کرده و داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش از طریق محاسبه ضریب همبستگی بیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله سوالات و جواب‌های سوالات در آلفای کرونباخ برای با 85/85 و 84/0، پیدا کرده و داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش از طریق محاسبه ضریب همبستگی بیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله
جدول 2. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتب برای بررسی نقش جبران عدالت و عدالت سازمانی در پیوند میان جو اخلاقی سازمان با رفتارهای منتشر و منفی

<table>
<thead>
<tr>
<th>رفتارهای اخلاقی معطوف به جبران اخلاقی معطوف به</th>
<th>همکاران</th>
<th>سازمان</th>
<th>متغیرهای پیش‌بینی</th>
<th>β</th>
<th>β</th>
<th>β</th>
<th>β</th>
<th>β</th>
<th>β</th>
<th>β</th>
<th>β</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مراقبت</td>
<td>0.12</td>
<td>0.11</td>
<td>0.15</td>
<td>0.18</td>
<td>0.19</td>
<td>0.19</td>
<td>0.19</td>
<td>0.18</td>
<td>0.17</td>
<td>0.17</td>
<td>0.16</td>
</tr>
<tr>
<td>قانون و قواعد</td>
<td>0.14</td>
<td>0.15</td>
<td>0.17</td>
<td>0.19 ** 0.19 ** 0.19 **</td>
<td>0.19 ** 0.19 **</td>
<td>0.19 ** 0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
</tr>
<tr>
<td>خدمت</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
</tr>
<tr>
<td>استقرار</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
</tr>
<tr>
<td>گزارش‌های ابرازی جبران عدلی عوامل استقرار (مثبت)</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
</tr>
<tr>
<td>مراقبت جبران عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
</tr>
<tr>
<td>قانون و قواعد جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
</tr>
<tr>
<td>خدمت جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
</tr>
<tr>
<td>استقرار جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
</tr>
<tr>
<td>گزارش‌های ابرازی جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
</tr>
<tr>
<td>مراقبت جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
</tr>
<tr>
<td>قانون و قواعد جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
</tr>
<tr>
<td>خدمت جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
</tr>
<tr>
<td>استقرار جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
</tr>
<tr>
<td>گزارش‌های ابرازی جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
</tr>
<tr>
<td>مراقبت جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
</tr>
<tr>
<td>قانون و قواعد جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
</tr>
<tr>
<td>خدمت جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
</tr>
<tr>
<td>استقرار جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
</tr>
<tr>
<td>گزارش‌های ابرازی جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
</tr>
<tr>
<td>مراقبت جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
</tr>
<tr>
<td>قانون و قواعد جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
<td>0.14</td>
</tr>
<tr>
<td>خدمت جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
<td>0.19 **</td>
</tr>
<tr>
<td>استقرار جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
<td>0.15 **</td>
</tr>
<tr>
<td>گزارش‌های ابرازی جبران مفعول عدلی عوامل استقرار (ناتطب)</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
<td>0.16</td>
</tr>
</tbody>
</table>

** P<0.05  ** P<0.01

یافته‌ها

در جدول 1، میانگین انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

متراتی مورد تحلیل قرار گرفت. در تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی براساس توصیه‌های مطرح توسط صاحب نظران عمل شده است. این تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS صورت گرفته است.
رافث‌های اخلاقی متغیرهایی به سازمان دیدگی آورده‌اند. این تجربه‌های معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران نتایج داده در این شرایط تحلیل رگرسیون متقابل انجام گرفته که نتایج آن را در نمودار ۱ و ۲ مشاهده می‌کنید. چنان‌که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، در جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در این شرایط تحلیل رگرسیون متقابل انجام گرفته که نتایج آن را در نمودار ۱ و ۲ مشاهده می‌کنید. چنان‌که در گزارش ۳، رفتارهای اخلاقی محدود به همکاران دیدگی آورده‌اند. این تجربه‌های معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به همکاران دیدگی آورده‌اند. این تجربه‌های معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در نتایج داده در این شرایط تحلیل رگرسیون متقابل انجام گرفته که نتایج آن را در نمودار ۱ و ۲ مشاهده می‌کنید. چنان‌که در گزارش ۳، رفتارهای اخلاقی محدود به همکاران دیدگی آورده‌اند. این تجربه‌های معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در نتایج داده در این شرایط تحلیل رگرسیون متقابل انجام گرفته که نتایج آن را در نمودار ۱ و ۲ مشاهده می‌کنید.

چنان‌که در گزارش ۳، رفتارهای اخلاقی محدود به همکاران دیدگی آورده‌اند. این تجربه‌های معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در نتایج داده در این شرایط تحلیل رگرسیون متقابل انجام گرفته که نتایج آن را در نمودار ۱ و ۲ مشاهده می‌کنید. چنان‌که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، در جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در نتایج داده در این شرایط تحلیل رگرسیون متقابل انجام گرفته که نتایج آن را در نمودار ۱ و ۲ مشاهده می‌کنید. چنان‌که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، در جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در نتایج داده در این شرایط تحلیل رگرسیون متقابل انجام گرفته که نتایج آن را در نمودار ۱ و ۲ مشاهده می‌کنید. چنان‌که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، در جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در نتایج داده در این شرایط تحلیل رگرسیون متقابل انجام گرفته که نتایج آن را در نمودار ۱ و ۲ مشاهده می‌کنید.

نتایج تحلیل رگرسیون مفهومی برای بررسی نقش جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در سطوح جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در نتایج داده در این شرایط تحلیل رگرسیون متقابل انجام گرفته که نتایج آن را در نمودار ۱ و ۲ مشاهده می‌کنید. چنان‌که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، در جبران معنی‌دار نشان می‌دهد که رابطه خدمت و رابطه‌های ابزاری با رفتارهای اخلاقی محدود به سازمان در نتایج داده در این شرایط تحلیل رگرسیون متقابل انجام گرفته که نتایج آن را در نمودار ۱ و ۲ مشاهده می‌کنید.
دکتر محسن کلی‌پور و همکاران: جو اخلاقی و رفتارهای احترافی و مدنی - سازمانی: رویکردهای انگیزشی به نقش عدالت

سازمانی ادراک شده (پایین و بالا) متفاوت است. نتیجه تحلیل رگرسیون تعقیبی در نمودار 5 نمایش داده شده است. جنتانکه در این نمودار مشخص است، در عدالت سازمانی ادراک شده پایین، گرایش‌های ابزاری با رفتارهای مدنی-سازمانی دارای رابطه مثبت وی در عدالت سازمانی با این رابطه منفی است.

نمودار 3: رابطه خدمات با رفتارهای احترافی معطوف به همکاران در جبران عدالت فعال بالا و پایین

نمودار 4: رابطه گرایش‌های ابزاری با رفتارهای احترافی معطوف به همکاران در جبران عدالت فعال بالا و پایین

نمودار 5: رابطه گرایش‌های ابزاری با رفتارهای مدنی سازمانی در عدالت سازمانی بالا و پایین
بحث

یافته‌های حاصل از این پژوهش حمایت اولیه ای برای نقش تعمیل کننده جیران فعال عدل در رابطه بین خدمت و گراشی‌های ایرانی با رفتارهای انسانی مطوف به سازمان و همکاران را منفی بوده است (جدول ۱). این یافته‌ها نیز با آمار در حال ایران از ابتدای تکامل فنی‌اتیکی برای اجرای عادات از دست رفته حمایت می‌نماید. کارکرد این تیم‌های انجیشی‌ها در بین جیران فعال و منفوع عادات با رفتارهای مدیت - سازمانی و و رفتارهای انسانی مشهود است.

این است که بسترسازی لازم را برای دگرگیری‌های کارکنان در رفتارهای مختلف فراهم می‌سازد. برای نمونه اکثر تیم‌های به‌گذشت و بیش از عادات عامیانه بین علی در این تیم‌های رفتارهای مدیت - سازمانی افراد بی‌سابقه، ولی وقتی تیم‌های به تنهایی اقدام شدند، این احتمال که مربوط به رفتارهای انحرافی شوند با می‌رود.

یافته بعیدی که چاپ تأمین و بازی باده دارد، مرتب به نقش تعمیل کننده جیران فعال و منفوع عادات در کار عادات سازمانی اکثر شده است. جایگاه در جدول ۲ به‌خوبی مشخص است، در حضور عادات سازمانی اکثر شده، جیران فعال عادات (مستقيم و شخصی) در پایان بین خدمت و گراشی‌های ایزایی با رفتارهای انسانی مطوف به سازمان و همکاران نقش تعمیل کننده ای از تصمیم‌گیری آمادگی از آن باید که تیم‌های انجیشی برای برخورد به عادات بی‌سابقه، شبیه اکثریت ایزایی مطوف به عادات رفتارهای انحرافی نقش دارد. بین می‌یک و وقتی اکثر به صورت شخصی تیم‌های بی‌سابقه برای تامین عادات در هر داده اکثریت مسکن‌های اتفاقی حکایت سازمانی در صرف‌نظر از حضور عادات و اصول آن به وقوع پیوندی می‌دانند. بین می‌یک وقتی که وقتی افراد اکثریت این تیم‌های انجیشی‌ها هستند که صرف‌نظر از شناسایی حضور عادات و تهیه نمایند، صرف‌نظر از شناسایی حضور عادات، در لحظه‌های حضور و تأمین لذت با عادات بین عادات به صورت سوژه‌گیران این تیم‌های از خود به انگاری رفتاری خاص دبیل می‌کنند.

بیدن جهت پژوهش‌گران این پژوهش همواره با برخی یافته‌های دیگر در ایران (۷۱) و این باورنامه که تیم‌های
دکتر محسن کلی پور و همکاران: جوی اخلاقي و رفتارهای انحرافی و مدنی – سازمانی؛ روش‌های انگیزه‌بخشی به پیش‌روی...
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره ۴، ۱۳۹۱

۱۲. Distributive:

۱۳. Procedural

۱۴. Interactional

۱۵. Helping

۱۶. Civic virtue

۱۷. Sportsmanship

منابع


۶- افرادی بدون محل، زنجیر جی محدود نماینند قابلیه مجدد. نقض اخلاق کاری در ارتباط شهروندی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳۹۰، ۳۹-۳۰.


۸- گل برود محسن، یادی محمد علی نقص میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با فناوری اخلاقی در محیط کار، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳۹۰، ۳۹-۳۰.

واژه نامه

۱. Ethical climate

۲. Instrumentality

۳. Caring

۴. Independence

۵. Law and Rules

۶. Service

۷. Organizational citizenship behaviors

۸. Deviant behaviors

۹. Social exchange theories

۱۰. Perceived organizational justice

۱۱. Justice compensation


