

(مقاله مروری)

پیامدهای اخلاق کار در سازمان با رویکرد فراتحلیل

دکتر حسن رنگریز^{1*}، سلیمه لطیفی جلیسه²

1. گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران

2. گروه مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه خوارزمی، تهران

(تاریخ دریافت: 95/9/28، تاریخ پذیرش: 95/12/1)

چکیده

زمینه: با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف شده است. هدف از تحقیق حاضر شناسایی پیامدهای اخلاق کار در سازمان با استفاده از رویکرد فراتحلیل است.

روش: تحقیق حاضر از نظر هدف توصیفی است که با استفاده از رویکرد فراتحلیل انجام شده است. جامعه آماری تحقیق، پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکترا، و تحقیقات چاپ شده در مجلات علمی - تحقیقی درباره پیامدهای اخلاق کار در سازمان بوده که در طول 15 سال گذشته (1380-1395) در زمینه اخلاق در داخل و خارج از کشور انجام شده است که تعداد 24 تحقیق با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی - هدفمند که ملاک‌های درون‌گنجی را داشتند به‌عنوان نمونه وارد فرایند فراتحلیل شده است. به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز از یک فرم کدگذاری استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار CMA2 (محاسبه اندازه اثر) انجام شد.

یافته‌ها: از میان 24 تحقیق انجام شده، 9 تحقیق (37/5 درصد) دارای اندازه اثر زیر 0/3 بوده و تعداد 7 تحقیق (29/2 درصد) دارای اندازه اثر بین 0/3 تا 0/5 بوده و همچنین تعداد 8 تحقیق (33/3 درصد) اندازه اثر بالای 0/5 دارند.

نتیجه‌گیری: نتایج فراتحلیل نشان داد براساس یافته‌های اندازه اثر و متناسب با جدول کوهن (1988)، متغیرهای کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، تعهد، تنش شغلی (رابطه منفی) و مزیت رقابتی دارای بیشترین اندازه اثر هستند. کیفیت خدمات، بیگانگی سازمانی (رابطه منفی)، عملکرد وظیفه‌ای، استرس (رابطه منفی)، بهره‌وری و صداقت دارای اندازه اثر متوسط هستند. متغیرهای هویت وظیفه، رفتار انحرافی کاری و سخت‌کوشی دارای اندازه اثر پایینی هستند.

کلید واژگان: اخلاق کار، فراتحلیل، اندازه اثر

سرآغاز

اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان. سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند. برنامه‌های اخلاق به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا بتوانند در شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند. امروزه مدیریت اخلاق یکی از زمینه‌های علمی مدیریت به‌شمار می‌رود که دارای رویکرد برنامه‌ای و چندین ابزار علمی است. این ابزارها عبارتند از: کدهای اخلاق، کدهای رفتار، خط

توجه به نقش اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در عرصه‌های مختلف زندگی همواره در طول تاریخ بشر وجود داشته و خواهد داشت. این توجه به نقش اخلاقیات بیشتر از آن جهت بوده که فطرت بشر گرایشی انکارناپذیر به ارزش‌های الهی و آسمانی داشته و دارد (1). مدیریت اخلاق عبارت است از شناسایی و

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: rangriz @ khu.ac.ir

سازمان‌ها و ادارات دولتی در کشور ما در مقایسه با کشورهای توسعه یافته و صنعتی، عدم احساس مسئولیت و اعمال روش‌های اخلاقی مطلوب در میان مدیران و کارکنان نسبت به سازمان است. اخلاق به قانون و مذهب خاصی ارتباط ندارد. اخلاقیات در کلیه جوامع بشری وجود دارد. اخلاق مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی است که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را تعیین می‌کنند. این ارزش‌ها معیارهای خوبی یا بدی رفتارها و تصمیم‌ها را مشخص می‌سازند. اخلاق سازمانی، اخلاق یک سازمان است، و نشان دهنده این امر است که چگونه یک سازمان اخلاقی به یک محرک داخلی یا خارجی پاسخ می‌دهد. یکی از ابعاد نیازمندی سازمان به اخلاق افزایش مهارت مدیران در تشخیص و حل معضلات اخلاقی است (10). اخلاق کار از دیدگاه افراد گوناگون معانی متفاوتی دارد، اما به‌طور کل آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست می‌دانند و در یک تعریف جامع «اخلاق کاری هم می‌تواند یک هنجار اجتماعی و هم مجموعه ویژگی‌هایی در شخص کارگر» توصیف شود. اخلاق کاری به‌عنوان یک هنجار اجتماعی یک ارزش مثبت را در انجام عالی کار قرار می‌دهد و کار را به‌صورتی تعریف می‌کند که به‌گونه ذاتی دارای ارزش است (11). اخلاق کار، حوزه‌ای از فرهنگ یک جامعه بشمار می‌رود و همان‌گونه که گفته شد، باورها، ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به کار را در بر می‌گیرد و از اهمیت و ارزش زیادی نیز برخوردار است. از منظر جامعه‌شناسی، اخلاق کار عبارت از باورها، ارزش‌ها و هنجارهای حوزه فعالیت‌های اقتصادی و بویژه تولیدی است که ریشه در ارزش‌ها و نظام فرهنگی جامعه دارد. این بخش از باورها، ارزش‌ها و هنجارها به شدت متاثر از فرآیندهای اجتماعی شدن فرد و بویژه نهادهای تعلیم و تربیت در جامعه است. جایگاه اخلاق در انجام امور سازمانی چیزی فراتر از معیارهای سازمانی و قانونی است. در واقع سازمان‌ها علاوه بر قوانین سازمانی به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنها را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد. اخلاق یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری ارتباطات درون سازمانی و شرایط کارکنان است که تأثیر زیادی در بهره‌وری سازمانی دارد (12). اخلاق کار بر

مشی‌ها، رویه‌ها و روش‌های حل معضلات اخلاقی (2). ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیت‌های مدیران و کارکنان را باید در اخلاق و ارزش‌های اخلاقی جست‌وجو کرد. تحقیق‌های صورت گرفته نشان می‌دهد کسانی که اخلاق اسلامی برایشان ارزش است از شغل خود راضی هستند و در نتیجه تمایل دارند تعهد بیشتری در کار داشته باشند (3). در بحث اهمیت موضوع می‌توان گفت که بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروهای انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان‌ها به وجود آورد و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال ببرد. کارکنان سازمان‌ها ترجیح می‌دهند در سازمان‌های حرفه‌ای کار کنند زیرا یک محیط اخلاقی، ناشی از حرفه‌ای بودن، باعث کاهش عوامل ناخوشایند در کار گروهی و افزایش رضایت شغلی و روابط مناسب بین همکاران می‌شود (4). اخلاق حرفه‌ای بر نگرش افراد نسبت به شغل (تعهد سازمانی، رضایت شغلی و وابستگی شغلی) تأثیر می‌گذارد (5). اخلاق کار، متأثر از نگرش‌های کلی حاکم بر فرهنگ جامعه است. اینکه جوامع انسانی تا چه حد پایبند اصول اخلاقی اند و به چه میزان خود را به رعایت این اصول در محیط‌های کاری ملزم می‌دانند از اهم موضوعات مورد توجه محققان است. همین‌طور اینکه شیوه برخورد با افراد در سازمان‌ها آیا برگرفته و متأثر از باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتارشان است یا خیر (6). برخی از کارشناسان بر این باورند که اخلاق کار سرکوب شده است؛ زیرا مدیریت به جای اینکه اخلاق کاری را تقویت کند اغلب با اقداماتش انگیزه سخت‌کوشی را سرکوب می‌کند (7). در جامعه ما، علی‌رغم وجود عناصر مثبت بسیاری در فرهنگ ملی و دینی (که در آن به کار ارزش بسیاری داده می‌شود) در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارد که اخلاق کار و به تبع آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند. وضعیت اخلاق‌گرایی در ایران در بخش خدمات عمومی مطلوب نیست (8). در توضیح علل ناهنجاری‌های اخلاقی حاکم بر جامعه در حال‌گذر ما، دلایل زیادی می‌توان عنوان کرد که یکی از آنها فرسودگی نظام اخلاقی سنتی است در حالی که نظام اخلاقی متناسب با جامعه مدرن نیز هنوز شکل نگرفته است (9). یکی از مشکلات عمده

بهره‌گیری از اصول و قواعد روش فراتحلیل به کاربرد این روش در خصوص تحقیق‌های انجام شده در حوزه اخلاق کار پرداخته و کوشیده شده است به این سؤال پاسخ داده شود که: «پیامدهای اخلاق کار در سازمان در تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور کدامند؟»

روش

مقاله حاضر از نظر هدف توصیفی و از نظر نوع استفاده کاربردی است. جامعه آماری تحقیق، پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکترا، و تحقیقات چاپ شده در مجلات علمی-تحقیقی درباره پیامدهای اخلاق کار در سازمان بوده که در طول 15 سال گذشته (1380-1395) در زمینه اخلاق در داخل و خارج از کشور انجام شده اند و حجم نمونه نسبتاً بزرگی داشته و از لحاظ روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری شرایط لازم را داشته‌اند. پایایی شناسایی از طریق توافق داوران در انتخاب تحقیق‌ها و طبقه‌بندی آنها مشخص شد. پایایی کدگذاری از طریق توافق داورها در مورد استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها و پایایی سطح معنی‌داری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر در بین دو فراتحلیل گر که دارای تجارب یکسانی در زمینه مورد نظر بودند بدست آمد. روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند است و با مراجعه به منابع تحقیق‌های به دست آمده به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز برای فراتحلیل از یک فرم کدگذاری استفاده شد. حجم نمونه وارد شده به فرا تحلیل عبارت است از تعداد 24 مورد مطالعه که برابر با 34 واحد فراتحلیل است. ملاک‌های درون گنجی ورود به فراتحلیل عبارتند از: مقالات چاپ شده سال‌های 1380-1390، مقالات مرتبط با متغیر تحقیق، تحقیق‌هایی که داده‌های کافی را برای محاسبه اندازه اثر در اختیار محقق قرار دهند، تحقیقاتی که به صورت مقاله کامل و از طریق آنلاین یا به‌طور کامل چاپ شده یا از آرشیو کتابخانه‌ها در دسترس باشند، پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری. ملاک‌های برون گنجی عبارتند از: تحقیق‌هایی که براساس ارزیابی داوران به‌وسیله فرم ارزیابی اطلاعات کفایت لازم در روش شناختی تحقیق کسب نکنند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار CMA2

سخت کوشی کارکنان برای رسیدن به رستگاری تأکید می‌کند و با کمال، تقوا، پرهیزگاری و سخت کار کردن سنجیده می‌شود. کارکنان اخلاق مدار در زمینه کاری به سخت کوشی و سخت کار کردن تمایل دارند (13). از طرف دیگر کارکنان فاقد اخلاق کاری، افرادی سست عنصر و تنبل هستند که از ضعف شخصیت رنج می‌برند. در دین اسلام نیز به تلاش و سخت کوشی بسیار تأکید شده است، رفتار سخت کوشی، یکی از ابعاد مهم و قابل ملاحظه اخلاق کاری است و یکی از متغیرهایی است که در انواع سازمان‌ها بسیار مورد پیش‌بینی قرار گرفته است (14). یکی از عواملی که در تعهد کارکنان مؤثر است رضایت شغلی آنان است که تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند اخلاق کاری قرار می‌گیرد (15). عملکرد سازمانی با وفاداری زیاد به اصول اخلاقی و از طریق رضایت کارکنان بهبود خواهد یافت. کارکنانی که سازمان خود را اخلاقی درک کرده‌اند و آن را برای خود مناسب یافته‌اند، با احتمال بیشتری رضایت شغلی دارند (16). اخلاق کار و پیوند آن با رضایت شغلی سبب شده اخلاق کار را مهم‌ترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی بدانند. شیوه مدیریت نیز تأثیر به‌سزایی بر سازمان، تولید و اخلاق کار دارد. روش‌های مطلوب به انگیزش افراد و افزایش اخلاق کار و بهره‌وری می‌انجامد (17). در همین ارتباط، محققان دریافته‌اند اخلاق کار قوی با بهره‌وری، ابتکار، نیاز به کسب موفقیت و رضایت شغلی، درآمد بیشتر، نگرش‌ها و باورهای محافظه‌کارانه بیشتری همراه است (16 و 18-20). تعهد اخلاقی باید در برگیرنده موضوع‌های غیر سازمانی باشد زیرا سازمان‌ها مهارت‌ها و منابعی را در اختیار دارند و باید نسبت به آنها متعهد باشند (21). مسئولیت اجتماعی برای ارتقا و توسعه باید به یک لنگر اخلاقی مجهز باشد (22). در طی چند دهه گذشته میزان تحقیق‌های علمی در حوزه‌های مطالعاتی مرتبط با موضوع اخلاق کار در کشور افزایش یافته است، به طوری که جامعه علمی با اطلاعات وسیع و انباشته‌ای در ارتباط با عوامل مؤثر بر اخلاق کار مواجه شده است. اما تحقیقات کیفی بسیار اندکی که چکیده، عصاره و حاصل تحقیق‌های انجام یافته در حوزه اخلاق کار را به گونه‌ای نظامند و به شیوه‌ای علمی فراروی محققان قرار دهد، انجام یافته است. لذا تحقیق حاضر با

محاسبه اندازه اثر انجام شد. در این تحقیق همچنین برای
 سنجش سوگیری انتشار از روش نمودار قیفی، برای تعیین تعداد
 تحقیقات گمشده از روش‌های دوال و ایمن از خطا و برای وجود
 متغیرهای تعدیل کننده از آزمون ناهمگونی N توتیدی استفاده
 شده است.

جدول 1. اطلاعات کلی تحقیق‌های مورد بررسی

| نمونه | ابزار سنجش | منبع | عنوان | سال | محقق |
|-------|------------------------------------|---|--|------|------------------------|
| 600 | پرسشنامه گری گوری سی پتی (1990) | فصلنامه رفاه اجتماعی | اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی | 1385 | سعید معید فر |
| 302 | پرسشنامه گری گوری سی پتی (1990) | همایش چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایران | بررسی رابطه اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان | 1389 | سنجر سلاجقه و خانامان |
| 89 | علی (1998) | پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز | بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی از دیدگاه معلمان شهرستان لالی | 1389 | علی داد غیبی پور |
| 400 | علی (1998) | کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون و جهاد اقتصادی | بررسی رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران شهرستان ارسنجان | 1390 | خسروی و همکاران |
| 225 | علی (1998) | پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی | بررسی رابطه بین اخلاق کار و کیفیت زندگی (مطالعه موردی: کارکنان دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه تهران) | 1390 | معصومه زارع |
| 482 | پرسشنامه گری گوری سی پتی (1990) | مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی | رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرف‌های شهر تهران | 1391 | نادر سلیمانی و همکاران |
| 198 | علی (1998) | مجله اخلاق زیستی | رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران | 1391 | رجبی پور و مبینی |
| 120 | محقق ساخته | تحقیق‌های مدیریت عمومی | تأثیر پذیری عملکرد وظیفه‌ای از اخلاق کاری (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی) | 1392 | ابراهیم پور |
| 198 | علی (1998) | پایان نامه دکتری دانشگاه اصفهان | مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزش‌های شغلی مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان) | 1392 | آزاده علوی |
| 351 | علی (1998) | کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی، قم | بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با سلامت سازمانی معلمان شهر پاکدشت | 1393 | سلم آبادی و همکاران |
| 569 | علی (1998) | مجله مدیریت بهره‌وری | بررسی رابطه بین اخلاق کار و ادراک برابری در اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی | 1393 | نریمانی و همکاران |
| 190 | علی (1998) | فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی | تأثیردینداری و اخلاق کار اسلامی بر سختکوشی کارکنان (مطالعه موردی: شهرتهران) | 1393 | سنگری و همکاران |
| 142 | علی (1998) | تحقیق‌های مدیریت منابع سازمانی | ارتباط نهادینه‌سازی اخلاق با کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی | 1393 | رجبانی و همکاران |
| 84 | علی (1998) | پایان‌نامه کارشناسی ارشد پیام نور تهران | بررسی و تبیین رابطه بین اخلاق کار و مزیت رقابتی در کارخانجات البسکو | 1393 | خدیدجه دادو |
| 95 | هیان و همکاران (2004) | دو فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش | رابطه اخلاق کار و رضایت شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان خراسان شمالی | 1394 | فاضل بخششی |
| 322 | علی (1998) | فصلنامه مدیریت اسلامی | تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی | 1394 | علامه و آقای |
| 147 | علی (1998) | International Congress on | Islamic Work Ethic: The Role of | 2012 | Keumala Hayati |

| | Interdisciplinary Business and Social Science 2012 | Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance | Indra Caniago |
|-----|--|---|---|
| 149 | علی (1998) | Procedia - Social and Behavioral Sciences | Individual And Organizational Factors Affecting On The Professional Ethics:Staff Of Bushehr Custom Main Office |
| 211 | علی (1998) | Learning and Individual Differences | Work ethic as a predictor of task persistence and intensity |
| | علی (1998) | Journal of Information management | Does IT Team Climate Matter? An Empirical Study of Impact of Co-worker Influence and Confucian Work Ethic on Deviance Behavior |
| 156 | علی (1998) | 7th International Economics & Business Management Conference, 5th & 6th October | The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment |
| 192 | علی (1998) | Procedia - Social and Behavioral Sciences 224 (2016) 562 – 570 | Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior among Malaysian Bank Employees: The Moderating Role of Islamic Work Ethic |

| | | |
|------|----|--------------------|
| 16/7 | 4 | رضایت شغلی |
| 4/2 | 1 | بهره‌وری |
| 20/8 | 5 | تعهد |
| 4/2 | 1 | بیگانگی سازمان |
| 4/2 | 1 | عملکرد وظیفه‌ای |
| 4/2 | 1 | سخت کوشی |
| 4/2 | 1 | صداقت |
| 4/2 | 1 | رفتار انحرافی کاری |
| 4/2 | 1 | تنش شغلی |
| 4/2 | 1 | استرس |
| 4/2 | 1 | هویت وظیفه |
| 4/2 | 1 | مزیت رقابتی |
| %100 | 24 | جمع |

یافته‌ها

از میان 14 متغیر آماری، 9 متغیر دارای اندازه اثر کم، و 7 متغیر اندازه اثر متوسط و 8 متغیر نیز اندازه اثر زیاد دارند.

جدول 2. توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر متغیرها

| دامنه تغییر شدت تأثیر | فراوانی | درصد فراوانی |
|------------------------|---------|--------------|
| شدت تأثیر زیر 0/3 (کم) | 9 | 37/5 |
| بین 0/3 تا 0/5 (متوسط) | 7 | 29/2 |
| 0/5 و بالاتر (زیاد) | 8 | 33/3 |
| جمع | 24 | % 100 |

یکی از موضوعات مورد توجه در هر فراتحلیل، ارزیابی سوگیری انتشار است. با توجه به نگاه 1 یک تورش انتشار در مطالعات وجود دارد که بیانگر عدم انتشار بعضی مطالعات یا عدم دسترسی محققین به بعضی از مقالات یا نتایج مطالعات است.

پیامدهای اخلاق کار در سازمان در تحقیق حاضر مطابق جدول 3 است.

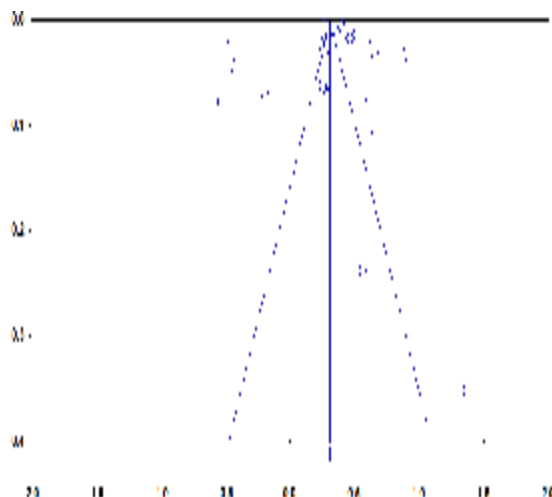
جدول 3. پیامدهای اخلاق کار در سازمان

| متغیر | فراوانی | درصد فراوانی |
|------------------|---------|--------------|
| کیفیت خدمات | 3 | 12/5 |
| کیفیت زندگی کاری | 2 | 8/3 |

جدول 4. اصلاح و برازش دوال و تویییدی

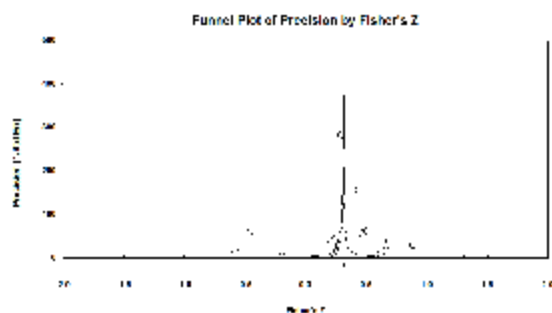
| مقدار Q | اثر تصادفی | | | اثر ثابت | | | ارزش مشاهدات ارزش تعدیل شده |
|------------|----------------------------|---------|----------|---------------|---------|----------|--------------------------------|
| | تعداد مطالعات مورد نیاز: 2 | حد بالا | حد پایین | تخمین نقطه‌ای | حد بالا | حد پایین | |
| 3680/66622 | 0/36272 | 0/19336 | 0/28022 | 0/30602 | 0/29614 | 0/30109 | |
| 3989/65296 | 0/33097 | 0/15812 | 0/24650 | 0/30236 | 0/29249 | 0/29744 | |

تصادفی کاهش دهد. به طور کلی در این تحقیق براساس خروجی نرم افزار (اصلاح و برازش دوال و تویییدی) بر اساس مدل اثرات ثابت، برآورد نقطه‌ای و فاصله اطمینان 95% برای تحقیقات ترکیب یافته برابر با (0/30602، 0/29614) برآورد 0/30109 است. با استفاده از رویه چینش و تکمیل، برآورد نقطه‌ای و فاصله اطمینان متناسب برابر با 0/29744 (0/29249، 0/30236) شده است. براساس مدل اثرات تصادفی، برآورد نقطه‌ای و فاصله اطمینان 95% برای تحقیقات ترکیب یافته برابر با (0/0، 0/36272/19336) 0/28022 است. با استفاده از رویه چینش و تکمیل، برآورد نقطه‌ای و فاصله اطمینان متناسب برابر با 0/24650 (0/15812، 0/33097) شده است. به طور کلی این مطالعه و فراتحلیل به منظور کامل شدن نیاز به 2 تحقیق دیگر دارد و همان طور که ملاحظه می‌شود، ارزش مشاهده شده این نابرابری در نمودار فانل نیز به صورت یک نقطه سیاه نشان داده شده است. آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می‌کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معنی‌داری آماری اثر کلی به دست آید (39). جدول 4 نتایج آزمون N ایمن از خطا را در این تحقیق نشان می‌دهد.



نگاره 1. نمودار فانل (قیفی) تحقیقات پیامدهای

اخلاق کار در سازمان



نگاره 2. دقت استاندارد براساس Z فیشر

جدول 5. محاسبات N ایمن از خطا

(تعداد ناکامل بی خطر) کلاسیک

| | |
|----------|---|
| 67/41075 | مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده |
| 0/000 | مقدار P برای مطالعات مشاهده شده |
| 0/05 | آلفا |
| 2 | باقی‌مانده (دنباله) |
| 1/95996 | Z برای آلفا |
| 24 | تعداد مطالعات مشاهده شده |
| 8367 | تعداد مطالعات گم‌شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند. |

همان‌طور که در جدول 4 (اصلاح و برازش دوال و تویییدی) مشخص است باید 2 مطالعه دیگر انجام پذیرد تا این مطالعه و فراتحلیل کامل و عاری از نقص شود. این 2 مطالعه، مطالعه‌ها را قادر می‌سازد تا ارزش مشاهده شده 0/30109 را به ارزش تعدیل شده 0/29744 در مدل اثرات ثابت و ارزش مشاهده شده 0/28022 را به ارزش تعدیل شده 0/24650 در مدل اثرات

سازی اخلاق در سازمان است (24). نتایج فراتحلیل حاکی از تأثیرپذیری رضایت شغلی از اخلاق کار است. ایجاد محیط اخلاقی در سازمان می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی شود (25، 19، 27). همچنین بهره‌وری از پیامدهای اخلاق کار در سازمان است. اخلاق حرفه‌ای بر بهره‌وری کارکنان تأثیر دارد (28). نتایج فراتحلیل حاکی از تأثیرپذیری تعهد از اخلاق کار است. با افزایش اخلاق کار، تعهد در سازمان افزایش می‌یابد (25، 27). بیگانگی سازمانی از پیامدهای اخلاق کار است به طوری که با افزایش بیگانگی سازمانی از میزان اخلاق کار کارکنان کاسته می‌شود. عملکرد وظیفه‌ای نیز از پیامدهای اخلاق کار است. عملکرد کارکنان از اخلاق کار تأثیر می‌پذیرد (30). نتایج فراتحلیل نشان داد که سخت‌کوشی از پیامدهای اخلاق کار است. اخلاق کار بر سخت‌کوشی کارکنان برای رسیدن به رستگاری تأکید می‌کند و با کمال، تقوا، پرهیزگاری و سخت‌کار کردن سنجیده می‌شود (31). رفتار سخت‌کوشی کارکنان از طریق اشاعه فرهنگ دینداری و اخلاق‌مداری در سازمان افزایش می‌یابد (32). مفهوم اخلاق کاری درجه اهمیت بالایی در تصمیمات مسوولین سازمان‌ها برای ایجاد و نگهداری کارکنان با انگیزه و سختکوش پیدا کرده است (29). صداقت نیز از پیامدهای اخلاق کار در سازمان است. رفتار انحرافی کاری نیز از اخلاق کار تأثیر منفی می‌پذیرد (31). اخلاق کار موجب تضعیف رفتار انحرافی کاری می‌شود (32). نتایج فراتحلیل نشان داد که تنش شغلی از پیامدهای اخلاق کار است. با افزایش اخلاق کار در سازمان رفتارهای انحرافی کاهش می‌یابد (33). استرس نیز از پیامدهای اخلاق کار در سازمان است. با افزایش اخلاق کار، استرس شغلی کاهش می‌یابد (34). نتایج نشان داد که هویت وظیفه و مزیت رقابتی نیز از پیامدهای اخلاق کار هستند. با افزایش اخلاق کار مزیت رقابتی افزایش می‌یابد (35). از جمله محدودیت‌های انجام چنین فرا تحلیل‌هایی، نبود بانک تحقیقاتی در کشور به شکل منسجم، وجود ضعف در روش‌شناسی اکثر تحقیق‌ها، عدم دسترسی آسان به منابع و تحقیق‌هایی است که در حیطه مشخص انجام و منتشر شده است.

با توجه به داده‌های جدول 5، باید تعداد 8367 مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از 0/05 تجاوز نکند. این بدین معنی است که باید 8367 مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد و این نتیجه دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به دست آمده در این تحقیق را نشان می‌دهد. آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی و یا ناهمگونی اندازه اثرهای به دست آمده می‌پردازد.

جدول 6. مقادیر بررسی همگنی داده‌ها

| آماره Z | سطح معناداری | سطح خطا | نتیجه آزمون |
|----------|--------------|---------|-------------|
| 67/41075 | 0/000 | 0/05 | رد H_0 |

ناهمگونی عبارت از تفاوت بین نتایج تحقیقات است. این ناهمگونی یا تفاوت نتایج می‌تواند به علل مختلف ایجاد شود. در اینجا فرضیه صفر بیانگر عدم معنی داری اندازه اثرهای به دست آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنی دار میان اندازه اثرهای به دست آمده دلالت دارد. با توجه به این که در سطح اطمینان 95٪، سطح معنی‌داری از میزان خطا (5٪) کوچک‌تر است، H_0 رد و H_1 پذیرفته می‌شود. یعنی میان اندازه اثرهای به دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد و این به معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای به دست آمده است. این ناهمگونی یافته‌ها نشان از وجود متغیری تعدیل‌کننده نیز دارد که نتایج بررسی روی متغیرهای به دست آمده را تحت تأثیر قرار داده است.

بحث

نتایج نشان داد که کیفیت خدمات از پیامدهای اخلاق کار در سازمان است. با افزایش میزان اخلاقیات کار در سازمان‌های دولتی کیفیت خدمات ارائه شده توسط این سازمان‌ها افزایش می‌یابد (23). همچنین کیفیت زندگی کاری از پیامدهای اخلاق کار در سازمان است. کیفیت زندگی کاری از پیامدهای نهادینه

نتیجه گیری

در تحقیق حاضر تلاش شد با نگاهی متفاوت و نگرشی جامع‌تر پیامدهای اخلاقی کار در سازمان‌ها مورد بررسی قرار گیرد. نتایج فراتحلیل نشان داد براساس یافته‌های اندازه اثر متغیرهای کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، تعهد، تنش شغلی (رابطه منفی)، مزیت رقابتی، دارای اندازه اثر بالا هستند که از اهمیت بیشتری برخوردار است. کیفیت خدمات، بیگانگی سازمانی (رابطه منفی)، عملکرد وظیفه‌ای، استرس (رابطه منفی)، بهره‌وری، صداقت دارای اندازه اثر متوسط هستند. متغیرهای هویت وظیفه، رفتار انحرافی کاری، سخت کوشی دارای اندازه اثر پایین هستند.

واژه‌نامه

| | |
|---------------------------|--------------------|
| 1- Work Ethic | اخلاقی کار |
| 2- Meta Analysis | فراتحلیل |
| 3- Size Effect | اندازه اثر |
| 4- Service Quality | کیفیت خدمات |
| 5- Work Life Quality | کیفیت زندگی کاری |
| 6- Commitment | تعهد |
| 7- Productivity | بهره‌وری |
| 8- Industrious | سخت کوشی |
| 9- Honesty | صداقت |
| 10- Stress | استرس |
| 11- Work Deviant Behavior | رفتار انحرافی کاری |
| 12- Job Tension | تنش شغلی |
| 13- Task Performance | عملکرد وظیفه‌ای |
| 14- Competitive Advantage | مزیت رقابتی |
| 15- Task Identity | هویت وظیفه |

References

2. Rajabipour A, Dehghani Firouzabady M. (2012). The relationship between Islamic work ethical with organizational commitment and nurses job satisfaction. *Bioethical Journal*; 6: 42-92. (In Persian).
3. Yousef DA. (2000). Islamic work ethics as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity – A study in an Islamic country setting. *Journal of Managerial Psychology*; 15 (4): 283-298.
4. Nyazazari K, Enayati T, Behnamfar R, Kahroudy Z. (2014). The relationship between Professional ethics and organizational commitment. *Iran Journal of Nursing*; 87: 34-42. (In Persian).
5. Valentine S. (2010). Human resource management, ethical context and personnel consequences: A commentary essay. *Journal of Business Research*; 63(8):98-110.
6. Hassani M, Heidarizadeh Z, Ghasemzadeh Alishahi A.(2012). The effect of Islamic work ethical and organizational culture on employee job satisfaction and organizational commitment of chamran of Ahvaz university. *Journal of Islamic Management*; 20(2): 9-32. (In Persian).
7. Sangari N, Gaeiny A, Poorvali B.(2013). Influence of religion and Islamic work ethic on employee industrious. *Journal of Organizational Behavior Studies*; 1-2:101-116. (In Persian).
8. Rezaeemanesh B, Faghihi A.(2005). Work ethical. *Journal of Management Studies*; 47: 20-55. (In Persian).
9. Azar E, Ghitasi F.(2008). Ethics in management science. *Ethics in Science and Technology*; 3(1-2):61-70. (In Persian).
10. Wetson A. (2008). *Creative problem solving in ethics*. UK: Oxford Un. Press.
11. Yankelovich D, Immer W. (1981). Putting the work ethic to work. *Society*; 21: 2.
12. Elci M, Alpkhan L.(2008). The impact of perceived organizational climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*; 84 (3): 297– 311.
13. Zinbarg ED. (2005). Faith, morals, and money: What the world religions tell us about ethics in the marketplace. New York, NY: Continuum.
1. Hariry N, Abazary Z, Routan Z.(2014). The relationship between work ethical and employee motivation. *Journal of Human Resources Management*; 3(11): 86-66. (In Persian).

24. Fazel Bakhsheshi M. (2015). The relationship between work ethic and job satisfaction among employees of sport and youth offices in Northern Khorasan Province. *Management and Sport Development A Bio Annual Journal*; 2(7):199-210. (In Persian).
25. Hayati K, Caniago I. (2012). Islamic work ethics: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*; 65(10): 1102-1106.
26. Gazry Neishaboori A, Talebi F, Rajabbeige M, Amirkhani AM. (2016). The effect of professional ethical on employee productivity. Tehran: International Conference on Management, Economics and Industrial Engineering. (In Persian).
27. Abbasi J, Alizade A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal of Business and Social Science*; 15 (1): 5-19.
28. Ebrahimpour H.(2014). The influence of task performance of work ethic. *Journal of Public Administration Research*; 6(19):83-101. (In Persian).
29. Tahariyan Damaneh M, Zanjirchi SM. (2011). Ethical role in the promotion and behavior. *Ethics in Science & Technology*; 6(2). (In Persian).
30. Asady H, Rad F, Alizadeh- Aghdam MB.(2010). Investigation work ethic with emphasis on organizational factors (Case study: Tabriz State University staff). *Journal of Sociology Studies* ; 2(5):29-44. (In Persian).
31. Zhang H, Luo XR, Liao Peng QL. (2015). Does IT team climate matter? An empirical study of impact of co-worker influence and Confucian work ethics on deviance behavior. *Information and Management* ; 52 (6): 658-667.
32. Hashemi SM, Bashlideh K, Naami A. (2017). The model analyzes the consequences of organizational ethical climate. *Ethics in Science & Technology*; 11(3). (In Persian).
33. Alameh S.H, Aghae M.(2016). Analysis The effect of Islamic work ethical on job stress and job satisfaction. *Journal of Islamic Management*; 23(4):174-155. (In Persian).
14. Mudrack PE. (1997). Time structure and purpose, type of behavior and the protestant work ethics. *Journal of Organizational Behavior*; 20: 217-225.
15. Komari N, Djafar F. (2013). Work ethics, work satisfaction and organizational commitment at the Sharia bank, Indonesia. *International Business Research*; 6(12): 107-117.
16. Najafi M, Karimi A, Rezvani SM. (2010). The relationship between ethical climate's relationship and job satisfaction in employee of the department of education in Esfahan. *New Educational Approaches Journal*; 2(12):15. (In Persian).
17. Kaviyan B .(2005). Evaluation work ethic and a comparative study among public and private sector. *Tadbir Journal*; 165: 45-57. (In Persian).
18. Mason J.(2009). Ethics in the construction industry: the prospects for a single professional code. *International Journal of Law in the Built Environment*; 1(3): 194-204.
19. Norshidah M, Nor Shahriza AK, Ramlah H. (2010). Linking Islamic work ethic to computer use ethics, job satisfaction and organizational commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*; 5(1): 13-23.
20. Vimba MC ,Coetzee JE, Ukpere WI. (2013). A relationship between leadership work ethic and organizational performance in the public sector. *Journal Soc Sci*; 35(2): 169-180.
21. Fray A. (2007). Ethical behavior an social responsibility in organization: process and evaluation. *Journal of Management Decision*; 45: 76-88.
22. Salajeghe S, Sistanikharaman F. (2011). The relationship between work ethic and quality of service in public organizations. Esfahan: Conference of the Challenges of Leadership and Management in Iranian Organizations. (In Persian).
23. Rajabani N, Gholipour A, Ghafari M .(2015). The relationship between work ethics, work life quality, job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Organizational Resource Management*; 4(2): 25-41. (In Persian).

35. Meriac J, Amanda LE, Matthew-Milunski T.(2014). Work ethic as a predictor of task persistence and intensity. Learning and Individual Differences; 6:140-155.
34. Soleymani N ,Abbaszadeh N ,NyazAzari B.(2013). The relationship between job stress and job satisfaction and work ethic in Tehran technical and professional education organization, Journal of New Approaches in Educational Administration; 3(1):21-38. (In Persian).