

تحلیل نقش تعدیل‌گر ضوابط اخلاقی در رابطه بین فرهنگ سازمانی

و اعتماد سازمانی

دکتر نیلوفر میرسپاسی¹، حاجیه رجیبی فرجاد^{2*}

1. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

2. گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده منابع سازمانی، دانشگاه علوم انتظامی امین

(تاریخ دریافت: 96/2/5، تاریخ پذیرش: 96/4/10) (چاپ سریع)

چکیده

زمینه: فرهنگ سازمانی می‌تواند تأثیر چشمگیری بر روی اعتماد سازمانی داشته باشد. امروزه رعایت ضوابط اخلاقی مورد توجه خاصی قرار گرفته است و می‌تواند بر روی رابطه فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی نقش قابل توجهی را ایفا نماید. هدف پژوهش حاضر تحلیل نقش تعدیلگر ضوابط اخلاقی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی می‌باشد.

روش: روش پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری 346 نفر شامل کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و با سطح اطمینان 95 درصد و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای 183 نفر برآورد شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. داده‌های به‌دست آمده با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری نرم‌افزار اسمارت پی. ال اس مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج تحلیل اثر متقابل، نقش تعدیل‌گری ضوابط اخلاقی را در رابطه میان فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی و هر یک از مؤلفه‌های آن تأیید می‌کند و رعایت ضوابط اخلاقی رابطه میان فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی را تعدیل می‌کند. از ابعاد فرهنگ سازمانی، ارتباطات و چالش‌های شغلی بالاترین رتبه به لحاظ اهمیت ارزیابی می‌شود.

نتیجه‌گیری: بین یافته‌های حاصل و نتایج دیگر پژوهش‌های انجام شده در این حوزه همسویی و همخوانی نزدیکی وجود داشت. این یافته‌ها بدان معناست که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر تأکید بر اهمیت ضوابط اخلاقی و رعایت آن می‌تواند نه تنها از کارکردی مثبت بر فرهنگ سازمان برخوردار باشد بلکه به‌طور معناداری اعتماد سازمانی کارکنان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. لذا بایستی در سازمان توجه ویژه به آن شود.

کلید واژگان: فرهنگ سازمانی، ضوابط اخلاقی، اعتماد سازمانی، ارتباطات، چالش‌های شغلی

سرآغاز

فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است به‌طوری‌که بسیاری از پژوهشگران معتقدند که موفقیت کشور ژاپن در صنعت و مدیریت یکی از علل مهم توجه آنها به فرهنگ سازمانی است. (1) فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمانی تأثیر گذاشته است، براساس اعتقادات و ارزش‌های مشترک، به سازمان‌ها قدرت می‌بخشد و بر نگرش رفتار فردی، انگیزه و رضایت شغلی و سطح تعهد نیروی انسانی، طراحی ساختار و نظام‌های سازمانی، هدف‌گذاری، تدوین و اجرای خط‌مشی‌ها، استراتژی‌ها و... با بررسی، تغییر و ایجاد یک تأثیر می‌گذارد. (2). بنابراین تنها فرهنگ

سازمانی مناسب و انعطاف‌پذیر است که می‌توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانایی به‌عنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت (3). فرهنگ سازمانی عاملی است که از یک طرف پیوند دهنده اجزای داخلی سازمان بوده و از سوی دیگر، عامل تفکیک‌کننده سازمان از سازمان‌های دیگر است (4) در این پژوهش به منظور شناخت فرهنگ سازمانی به چهار مؤلفه چالش‌های شغلی، ارتباطات سازمانی، نوآوری و پیوستگی اجتماعی تقسیم شده است که تعریف آن به شرح ذیل می‌باشد: (5)

چالش‌های شغلی: به تنوع و پیچیدگی کار اشاره دارد. چالش‌های شغلی زمانی برای کارمند به‌وجود می‌آید که کارمند نیازمند به‌کارگیری مهارت‌های جدید، استعداد‌های گوناگون و مهارت‌های پیچیده یا سطح بالاست.

* نویسنده مسؤول؛ نشانی الکترونیکی: hajieh_rajabi @ yahoo.com

ارتباطات سازمانی: به اثربخشی ارتباط بین کارمندان و مدیران و نیز بین کارمندان با یکدیگر اشاره می‌کند. در تعریفی دیگر ارتباط را می‌توان تبادل اطلاعات و انتقال معنی دانست.

نوآوری: به یک محیط مؤثر برای خلاقیت، حل مشکلات، ایده‌های جدید و پیشرفت‌های باثبات اشاره می‌کند. نوآوری به کارگیری ایده‌های نوین ناشی از خلاقیت می‌باشد. در واقع نوآوری عملی ساختن ایده ناشی از خلاقیت را امکان‌پذیر می‌سازد و آن را به صورت یک محصول جدید یا خدمت تازه ارائه می‌نماید.

پیوستگی اجتماعی: به اصل رابطه مشترک بین اعضای سازمان اشاره دارد و تا حدی این رابطه مشترک به عنوان یک حس همکاری نمایان می‌شود. انسجام یا پیوستگی اجتماعی معمولاً مفهومی را می‌رساند که بر پایه آن در سطح یک گروه یا جامعه، اعضا به یکدیگر وابسته‌اند و به طور متقابل نیازمند یکدیگر.

از طرفی امروزه مهم‌ترین مسئله در موفقیت سازمان‌ها رعایت ضوابط اخلاقی است. اصول و ضوابط اخلاقی دارای بار و ارزش والایی است که رعایت آنها در سازمان‌ها و هنجارهای اجتماعی نقش آفرین است (6). رعایت ضوابط اخلاقی، هم دارای بسترهای سازمانی است و هم آثار و نتایج فرا سازمانی را به ارمغان می‌آورد. ترویج اخلاق در سازمان و تعالی اخلاقی فرهنگ سازمانی، نه تنها باعث رشد و ارتقاء فرهنگ سازمانی می‌شود، بلکه فراتر از سازمان، نقش مؤثری در جامعه نیز دارد. (7) با توجه به آثار مثبتی که رعایت ضوابط اخلاقی دارد، می‌توان گفت که یکی از مهم‌ترین عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها، توجه به ضوابط اخلاقی است. هرچقدر رعایت ضوابط اخلاقی در سازمان‌ها از سوی مدیران و کارکنان بیشتر مورد توجه قرار گیرد یا به عبارت دیگر، رعایت ضوابط اخلاقی در سازمان توسعه یابد، به میزان بسیار چشمگیری از بی‌اعتمادی کاسته شده و سازمان در نیل به اهداف پیش‌بینی شده توفیق خواهد یافت (8). ضوابط اخلاقی می‌تواند راهی مفید به سوی کنترل نظام‌مند ارزش‌ها ارائه کند و در پیشرفت منابع انسانی به تربیت فردی کارمندان کمک خواهد کرد و حس جدیدی از وظایف اخلاقی و راست‌کرداری به آنها خواهد داد (9). ضوابط اخلاقی به عنوان قسمتی از فرآیند اجتماعی است که برای اطمینان از بالاترین استانداردهای رفتاری طراحی شده است، تعهدات سازمانی را مشخص کند تا رفتارهای اخلاقی را افزایش دهد (10). یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. کارمندان با اعتماد و وفاداری به رفتارها و ارزش‌های مورد انتظار، فرهنگ اخلاقی خود را غنی می‌کنند و در بالابردن درست‌کاری در بخش‌های مختلف سهیم

خواهند بود (11). همچنین اگر به کارکنان آموزش داده نشود که ضوابط اخلاقی و غیراخلاقی چیست و تبعات آن چه می‌باشد، نمی‌توان از آنان انتظار داشت اخلاقی عمل کنند و به هم اعتماد کنند (19). یافته‌های تحقیق دیگری نیز نشان می‌دهد که بین رعایت ضوابط اخلاقی و تناسب شخص-سازمان با ترک خدمت، رابطه معکوس وجود دارد (20). همچنین محققان به این نتیجه رسیدند که رابطه منفی معنی‌دار بین جو اخلاقی و قصد ترک شغل وجود دارد (21). مؤلفه‌های ضوابط اخلاقی در پژوهش حاضر به صورت زیر تعریف می‌شود:

رعایت اصول قانونی: پذیرش و رعایت قوانین اخلاق رسمی در سازمان و رعایت نظام و انضباط در انجام فعالیت‌ها به عنوان مثال به حضور به موقع در سازمان توجه شود و افراد با وجدان و فطرت خویش در انجام کار آن را رعایت کنند بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات‌های قانون دچار شوند.

قابلیت اطمینان: کارمندان در تعاملات و رفتارهای خود با سایر افراد از قبیل مافوق‌ها، زیردستان، همکاران و مراجعان، احترام آنان را حفظ نمایند. به انتظارات و احساسات دیگران اهمیت قائل شده و بر مبنای اعتماد به طرف مقابل عمل کنند.

شفافیت: تمامی اطلاعات مربوط به امور و فرآیندهای جاری سازمان به‌طور شفاف در چارچوب مقررات و ضوابط در اختیار ذینفعان قرار گیرد. این اطلاعات ضمن مشخص کردن فرآیندهای سازمانی، مبنای پاسخ‌گویی کارمندان به مردم و مراجع ذیصلاح را فراهم می‌آورد (12).

از سویی دیگر مفهوم اعتماد و مسائل مربوط به آن در چند سال گذشته به‌طور فزاینده‌ای محور مطالعه سازمان‌ها گردیده است. امروزه اهمیت اعتماد در سازمان‌ها به خوبی آشکار گردیده است چرا که برقراری ارتباطات و تحقق همکاری میان افراد نیازمند وجود اعتماد است. اهمیت اعتماد به این دلیل است که مدیران به دنبال درک و شناخت چگونگی ایجاد همکاری مؤثر در سازمان‌ها می‌باشند. اعتماد عاملی کلیدی است، زیرا همکاری را به وجود می‌آورد (13). اعتماد سازمانی، کارکنان را توانمند کرده، مشارکت در تصمیم‌گیری را افزایش می‌دهد و در نهایت محیط کاری بهره‌ورتری را فراهم می‌کند. مطالعات صورت گرفته نشان از افزایش عملکرد در گروه‌هایی با سطح اعتماد بالاتر می‌باشد و اهمیت اعتماد در کار تیمی را نشان می‌دهد (14). اعتماد، روح تیمی را ایجاد کرده و از آن محافظت می‌کند. ضمن اینکه ستاده‌های تیم و سازمان را به‌طور مستقیم و غیرمستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد. در مجموع اعتماد به عنوان نیروی مثبت تسهیل‌کننده همکاری در نظر گرفته می‌شود (15). کلید

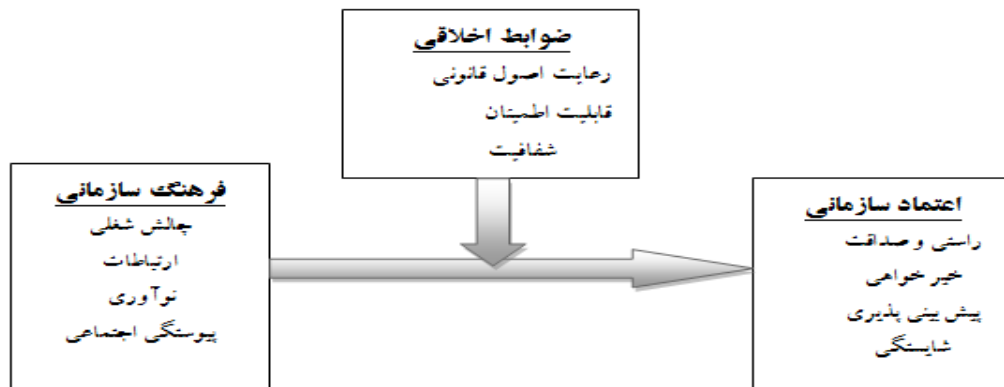
نگهداری روابط سازمانی درونی، یا جلوگیری از شکست آن، این است که افراد به همکاری یکدیگر اعتماد و اطمینان کافی داشته باشند (16). تعاریف متعددی از اعتماد سازمانی شده است محققین عنوان می‌کنند اعتماد سازمانی، ادراکات فردی مثبتی است که افراد درباره محتوا و رفتارهای اعضای سازمان دارند و برپایه نقش‌ها، ارتباطات، تجارب و وابستگی‌های سازمانی شکل می‌گیرد. اعتماد به‌عنوان تمایل اینکه فردی با دیگری به‌طور داوطلبانه تعامل برقرار نماید نیز تعریف شده است. وجود میزان یا درجه بالای اعتماد در سازمان مستلزم افزایش احتمال تمایل افراد به قرارگیری در چنین موقعیت داوطلبانه و تسهیم اطلاعات داوطلبانه می‌باشد (17)، اعتماد سازمانی، درواقع یک اطمینانی میان مدیریت و کارکنان است که هر دو باید در آن سهیم شوند. بدون اعتماد سازمانی، احتمال حداقل و یا هیچ شانس وجود ندارد که سازمان، بتواند به اهداف استراتژیک خود دست یابد. کارکنان دوست دارند که بتوانند به مدیران اعتماد کنند. آنها انتظار دارند که برای سؤالاتشان، پاسخ‌های صادقانه بگیرند. (19) در پژوهش حاضر مؤلفه‌های اعتماد سازمانی به‌صورت زیر تعریف می‌شود:

- **راستی و صداقت:** که بر درستی و شرافت، روراستی و راستگویی دلالت دارد. به نظر می‌رسد که به هنگام ارزیابی اندازه قابل اعتماد بودن دیگری این بعد با اهمیت‌تر از بقیه باشد.
- **خبرخواهی:** اندازه اعتقادی می‌باشد مبنی بر اینکه اعتماد کننده معتقد می‌باشد اعتماد شونده می‌خواهد برای اعتماد کننده فارغ از منفعت‌طلبی فردی، خیر و نیکی انجام دهد.
- **پیش‌بینی پذیری و ثبات:** پیش‌بینی پذیری و قضاوت مناسب در برخورد با وضعیت‌ها دلالت دارد. نداشتن پیش‌بینی پذیری و ثبات در گفتار و اقدام از اعتماد می‌کاهد. این بعد برای مدیران بسیار مناسب می‌باشد. هیچ چیز زودتر از ناهماهنگی میان آن چیز که مدیران اجرائی موعظه می‌کنند و آن چیز که انتظار دارند همکارانشان به آن اقدام کنند، مورد توجه قرار نمی‌گیرد.
- **شایستگی:** دانش و مهارت‌های میان افراد و دانش و مهارت‌های فنی را دربر می‌گیرد. اگر شخصی که درموردی چیزی صحبت می‌کند، نسبت به آن اشراف کامل داشته باشد، شما احتمالاً گوش فرا می‌دهید یا وابسته به کسی می‌شوید که توانائی‌های او مورد تکریم شماست. شما نیاز دارید تا به این باور برسید که شخص، مهارت‌ها و توانائی‌های انجام کاری را دارد که او صحبت از انجام آنها را می‌کند (18).

فرهنگ سازمانی، ضوابط اخلاقی و اعتماد سازمانی مقوله‌های مهم رفتاری هستند که امروزه در حوزه تئوری‌های مدیریت رفتار سازمانی

از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند. این مباحث دارای نقاط مشترک فراوانی هستند که به نظر می‌رسد بر هم تأثیرگذار باشند. مروری بر پژوهش‌های انجام گرفته نشان می‌دهد که ارتباط مثبت و معنی‌دار بین فرهنگ اعتماد و عملکرد می‌باشد (13). همچنین در مطالعات دیگر تبیین ارتباط و تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعتماد سازمانی انجام شده است و نتایج حاکی از آن است که هنجارهای رفتاری سازنده هم پیش‌بینی کننده اعتماد و هم تأثیرگذار بر اعتماد سازمانی است و سازمان‌هایی که مایل به ایجاد فرهنگ اعتماد هستند ضروری است هنجارهای فرهنگ توفیق مدار، خود شکوفایی، مشوق‌های انسانگرا، و رفتارهای پیوند دهنده را تدریجاً به سازمان خود تزریق نمایند (1).

بررسی‌های کتابخانه‌ای نشان می‌دهد در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر تاکنون چنین پژوهشی در قالب الگویی یکپارچه و دربرگیرنده متغیرهای ذکر شده، مشاهده نشده یا صورت نگرفته است. با شناسایی و تحلیل نقش موازین اخلاقی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی می‌توان نقش رعایت موازین اخلاقی را برای مدیران و کارکنان به‌طور عینی و ملموس تر مشخص و متقاعد کرد که برای ارتقاء اعتماد سازمانی و تقویت فرهنگ سازمانی، حلقه گمشده، رعایت موازین اخلاقی است که در صورت رعایت آن توسط سازمان‌ها نه تنها احتمال ارتقاء فرهنگ سازمانی را به همراه دارد بلکه می‌تواند تأثیر چشم‌گیری بر روی اعتماد سازمانی داشته باشد. هدف پژوهش حاضر تحلیل نقش تعدیلگر ضوابط اخلاقی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر می‌باشد. برای بررسی این مسأله در صدد پاسخ دادن به این سؤال هستیم که رعایت ضوابط اخلاقی آیا می‌تواند نقش متغیر تعدیل‌گر را در رابطه بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی ایفا کند یا خیر؟ بنابراین به نظر می‌رسد رعایت ضوابط اخلاقی می‌تواند نقش مهمی را در رابطه بین فرهنگ سازمان و اعتماد سازمانی ایفا نماید. در مجموع براساس آنچه بیان گردید الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین فرهنگ سازمان و اعتماد سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر رعایت ضوابط اخلاقی در قالب نمودار 1 تدوین گردیده است. مدل مفهومی تحقیق از ترکیب مدل فرهنگ سازمانی آبراهام با مؤلفه‌های چالش شغلی، ارتباطات، نوآوری و پیوستگی اجتماعی و مدل اعتماد سازمانی با مؤلفه‌های راستی و صداقت، خیرخواهی، شایستگی و پیش‌بینی‌پذیری و مدل ضوابط اخلاقی با مؤلفه‌های رعایت اصول قانونی، قابلیت اطمینان، شفافیت و پایبندی به اخلاق از نظر حرفه‌ای حاصل شده است.



نگاره 1. مدل مفهومی تحقیق

روش

تحقیق از نظر هدف کاربردی، با توجه به جمع‌آوری اطلاعات میدانی، و با توجه به روش تجزیه و تحلیل اطلاعات و رابطه بین متغیرها، از نوع همبستگی می‌باشد که هدف آن بررسی رابطه متغیرهای موجود در تحقیق می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه کارکنان شامل مدیران، کارمندان و اعضا هیات علمی، حوزه‌های دانشجویی، آموزش، پژوهش و اداری مالی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر هستند که حجم جامعه آماری 346 نفر است. برای تعیین حجم نمونه در پژوهش حاضر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با استفاده از فرمول کوکران و با سطح اطمینان 95 درصد، تعداد 183 نفر انتخاب شدند که 67 درصد از پاسخگویان را مردان و 33 درصد را خانم‌ها تشکیل دادند. همچنین، 5 درصد از آنها دارای مدرک دکتری، 25 درصد کارشناسی ارشد، 50 درصد دارای مدرک کارشناسی و 20 درصد دارای مدرک کمتر از کارشناسی بودند. ابزار اصلی مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه بود. پرسشنامه فرهنگ سازمانی (آبراهام 2005)، اعتماد سازمانی (اس وینسون 2005) و ضوابط اخلاقی (سالمینان و مویلانن 2006) استفاده گردیده است. روایی ابزارهای به‌کار رفته، به‌صورت محتوایی و نظر خبرگان بررسی شد. ضمن این که پایایی ابزارها با استفاده آلفای کرونباخ محاسبه و به‌ترتیب برای فرهنگ سازمانی (0/82)، اعتماد سازمانی (0/86) و ضوابط اخلاقی (0/79) به‌دست آمد و با توجه به این که مقادیر به‌دست آمده بالاتر از (0/7) است، می‌توان گفت که ابزارهای به‌کار رفته از پایایی مناسبی برخوردار هستند. اطلاعات به‌دست آمده با استفاده از نرم افزار Smart-PLS و مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

جدول 1: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار
1	فرهنگ سازمانی	3/524	0/628
2	اعتماد سازمانی	3/259	0/718
3	ضوابط اخلاقی	2/852	0/619

پیش از آنکه روابط بین متغیرها را آزمون کنیم لازم است تا نرمال بودن متغیرها را بررسی کنیم. یکی از روش‌های بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیر استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف است. نتایج این آزمون در جدول 2 ارائه شده است.

H_0 : متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند. H_1 : متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال نیستند.

جدول 2: توزیع نرمال متغیرها

متغیرها	آماره Z	مقدار معنی‌داری
فرهنگ سازمانی	1/034	0/000
اعتماد سازمانی	1/025	0/000
ضوابط اخلاقی	1/068	0/000

نتایج این آزمون نشان می‌دهد سطح معناداری تعدادی از متغیرهای تحقیق کمتر از 0/05 است، لذا فرضیه صفر یعنی نرمال بودن متغیرها مورد تایید قرار نمی‌گیرد. لذا می‌توان از مدل‌سازی معادلات ساختاری و

یافته‌ها

آمار توصیفی متغیرهای تحقیق به شرح جدول 1 است.

نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس (Smart PLS) جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده نمود.

بررسی مدل‌سازی معادلات ساختاری: قبل از آزمون فرضیه‌های تحقیق به بررسی مدل‌های معادلات ساختاری پرداخته می‌شود. بررسی مدل‌های معادلات ساختاری از دو مرحله اصلی تشکیل شده است. مرحله اول بررسی برازش مدل و مرحله دوم، آزمون فرضیه‌های پژوهش هستند. بررسی برازش مدل خود در سه بخش برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی انجام می‌شود:

برازش مدل‌های اندازه‌گیری: یک مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که در برگیرنده یک متغیر به همراه با سوالات آن متغیر است. برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه مورد استفاده می‌شود: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرایی. پایایی نیز خود توسط معیارهایی همانند: (1) آلفای کرونباخ و (2) پایایی ترکیبی مورد سنجش واقع می‌گردد

جدول 3: مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مقدار میانگین واریانس استخراج شده

ردیف	متغیر	مقدار آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرایی	مقادیر اشتراکی
		بزرگتر از 0/7	بزرگتر از 0/7	بزرگتر از 0/5	
1	فرهنگ سازمانی	0/961	0/965	0/597	0/597
2	اعتماد سازمانی	0/964	0/967	0/585	0/585
3	ضوابط اخلاقی	0/941	0/948	0/537	0/537

فرهنگ سازمانی، اعتماد سازمانی و ضوابط اخلاقی به ترتیب 0/772، 0/748 و 0/732 می‌باشد و مقادیر فوق از تمامی مقادیر زیرین بیشتر است. بنابراین می‌توان ادعا نمود روایی واگرایی برقرار است.

معیارهای ارزیابی برازش بخش ساختار

(الف) اعداد معناداری t

ابتدایی ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل بخش ساختاری، اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از 1/96 بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان 95% است. البته باید توجه داشت که اعداد t فقط صحت رابطه‌ها را نشان می‌دهند و شدت رابطه بین سازه‌ها را نمی‌توان با آنها سنجید. برای این کار باید از معیار دیگری استفاده نمود. همان طور که در نمودار 2 مشخص است، ضرایب مربوط به مسیر بین متغیرها از مقدار 1/96 بیشتر است که معنادار بودن این مسیر و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

(ب) معیارهای R²

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل است. با توجه به جدول 5 مقادیر R² نشان از برازش مناسب مدل دارد.

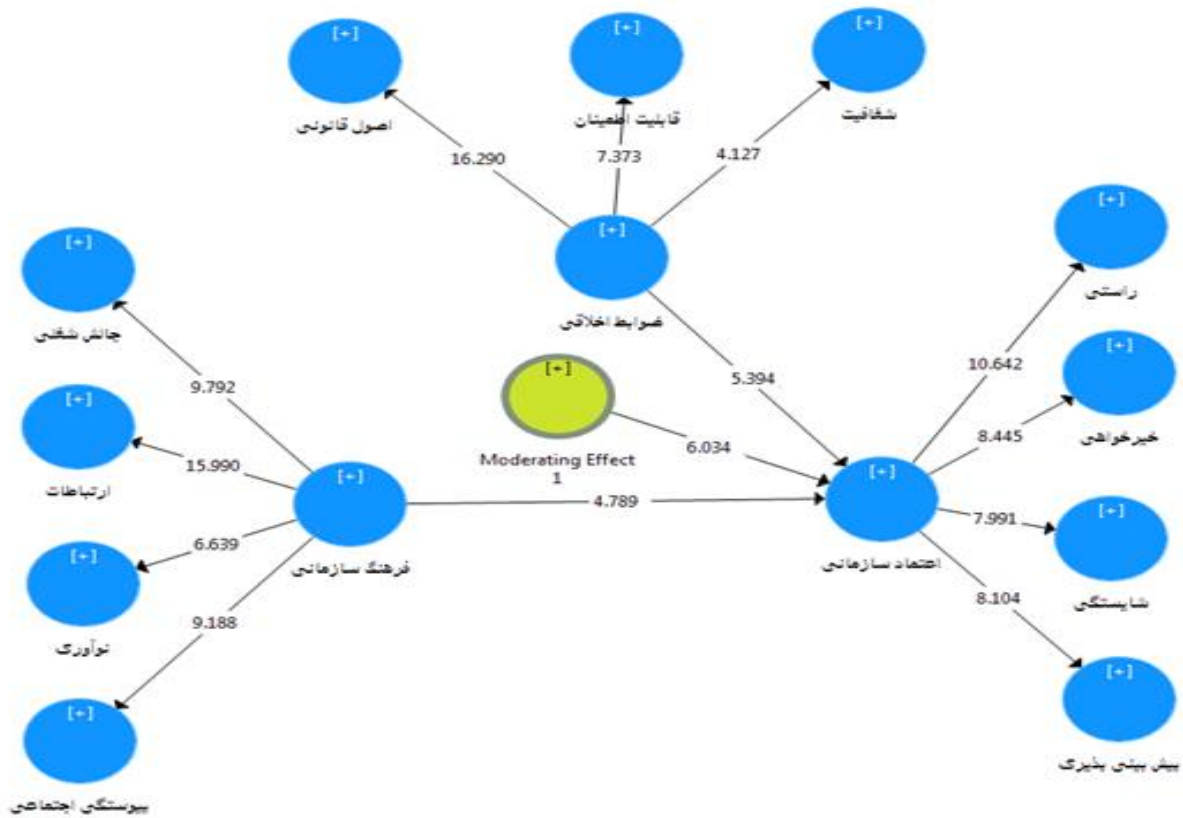
در جهت بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از سه شاخص الفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرایی استفاده گردید. همان‌طوری که در جدول 3 مشاهده می‌گردد، مقادیر شاخص‌های فوق، به ترتیب بایستی بالاتر از 0/7، 0/7، 0/5 هستند که نشان از برازش مناسب شاخص‌ها است. همچنین، کیفیت مدل‌های اندازه‌گیری در روش پی. ال. اس، با استفاده از معیار مقادیر اشتراکی ارزیابی می‌گردد این معیار نشان می‌دهد که چه مقدار از تغییر پذیری شاخص‌ها توسط سازه مرتبط با خود تبیین می‌شود.

روایی واگرا: در این تحقیق از روش فورنل و لارکر برای سنجش روایی واگرایی استفاده شده است.

جدول 4: مقادیر روایی واگرایی

ردیف	متغیر	1	2	3
1	فرهنگ سازمانی	0/772		
2	اعتماد سازمانی	0/608	0/748	
3	ضوابط اخلاقی	0/751	0/708	0/732

به زعم فورنل و لارکر روایی واگرایی وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. همان طوری که در جدول 4 مشاهده می‌گردد، میانگین واریانس متغیرهای



نگاره 2: مقادیر اعداد معناداری

دارد که نشان از تاثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد. به عبارتی دیگر، می‌توان گفت متغیرهای فرهنگ سازمانی و ضوابط اخلاقی به عنوان متغیرهای برون‌زا بر متغیر اعتماد سازمانی به عنوان متغیر درون‌زا تاثیر دارد. همچنین، چین (1998) سه مقدار 0/33 و 0/67 عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفت. بنابراین، می‌توان ادعا نمود که این معیار در حد متوسط قرار دارد. (پ معیار Redundancy)

جدول 5: مقادیر R²

ردیف	متغیر	مقادیر R ²
1	فرهنگ سازمانی	-
2	اعتماد سازمانی	0/502
3	ضوابط اخلاقی	-

R² معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود و نشان از تاثیر

جدول 6- مقادیر Redundancy

ردیف	متغیر	مقادیر اشتراکی	مقادیر R ²	نتیجه
1	فرهنگ سازمانی	0/597	-	-
2	اعتماد سازمانی	0/585	-	-
3	ضوابط اخلاقی	0/537	0/502	0/270

این معیار از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی سازه‌ها در مقادیر R^2 مربوط به آن‌ها بدست می‌آید و نشانگر مقدار تغییر پذیری شاخص‌های یک سازه درون‌زا است که از یک یا چند سازه‌ها برونزا تاثیر می‌پذیرد. با توجه به این که فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی به عنوان متغیر برون‌زا، تاثیر در این بخش ندارند، متغیر ضوابط اخلاقی با مقدار اشتراکی $0/537$ و مقدار R^2 ایی برابر $0/502$ ، نتیجه $0/270$ را نشان می‌دهد.

فرضیه شماره یک. فرهنگ سازمانی با اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر رابطه معنا داری دارد. تحلیل داده‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی با ضریب مسیری برابر $0/501$ بر اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر تاثیر دارد. از سوی دیگر، فرهنگ سازمانی با مقدار معناداری (تی) $4/789$ به صورت معناداری بر اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر رابطه معناداری دارد.

آزاد اسلامی واحد اسلامشهر از طریق تعدیل‌گر ضوابط اخلاقی رابطه معناداری دارد. تحلیل داده‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی با ضریب تاثیری برابر $0/626$ از طریق ضوابط اخلاقی بر اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر تاثیر دارد. براین اساس می‌توان گفت ضوابط اخلاقی به عنوان یک متغیر تعدیلگر در ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی عمل می‌کند. در نتیجه فرضیه اصلی تحقیق مورد آزمون قرار گرفته و نشان از پذیرش فرضیه اصلی دارد. خلاصه نتایج آزمون فرضیه اصلی در جدول 7 نشان داده شده است.

فرضیه شماره دو: فرهنگ سازمانی با اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه

جدول 7: خلاصه نتایج آزمون فرضیه دو

متغیر تعدیلگر	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر بتا	نتیجه
ضوابط اخلاقی	فرهنگ سازمانی	اعتماد سازمانی	$0/626$	تایید

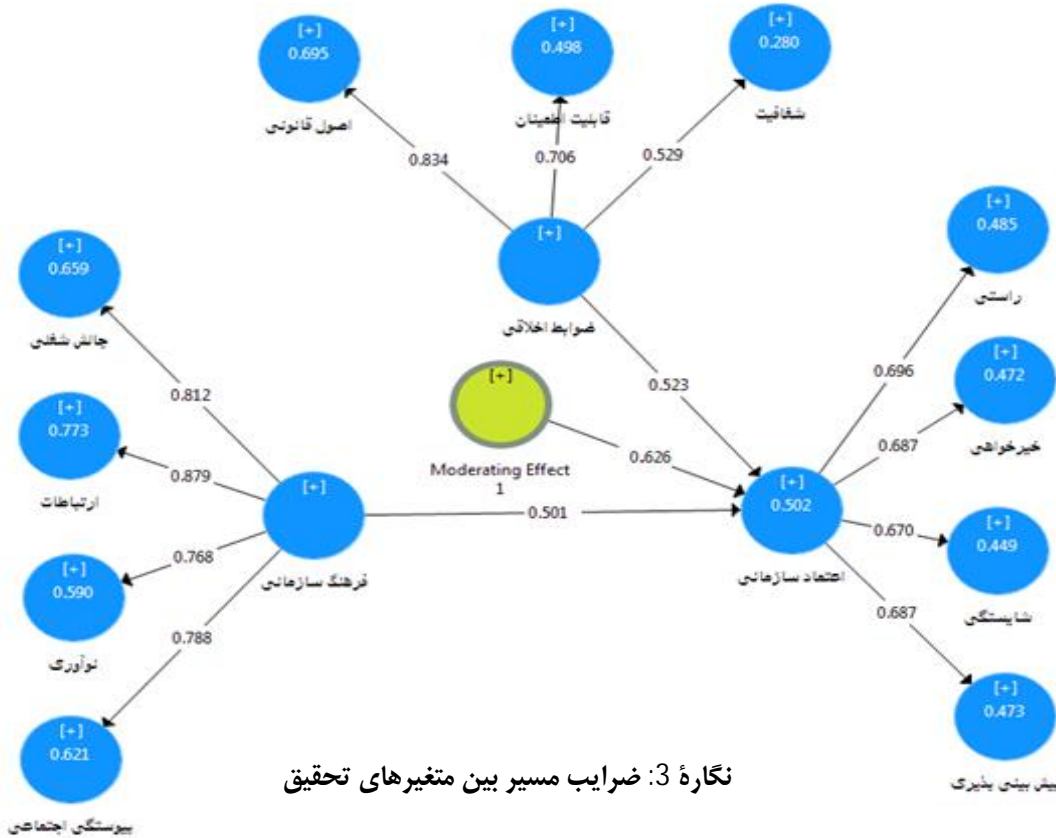
بحث

ضوابط اخلاقی از جمله مهم ترین عناصر فلسفه وجودی سازمان‌ها شناخته شده است به نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن توسط سازمان‌ها نه تنها احتمال ارتقاء فرهنگ سازمانی را به همراه دارد بلکه می‌تواند تاثیر چشم‌گیری بر روی اعتماد سازمانی داشته باشد. این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی با نقش تعدیل‌گری ضوابط اخلاقی صورت گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد، نقش تعدیل‌کنندگی ضوابط اخلاقی در رابطه بین «فرهنگ سازمانی» و «اعتماد سازمانی» مورد تأیید قرار گرفت و فرهنگ سازمانی با ضریب تاثیری برابر $0/626$ از طریق ضوابط اخلاقی

بر اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر تأثیر دارد. براین اساس می‌توان گفت ضوابط اخلاقی به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر در ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی عمل می‌کند که با نتایج محققان دیگر همسو می‌باشد (19,21,20). همچنین نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها رابطه فرهنگ سازمانی با اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر را تأیید نمود که با نتایج محققان دیگر همسو می‌باشد. (1,2,4,6,7,9) ضوابط اخلاقی با دارا بودن ویژگی‌هایی چون شفافیت، قابلیت اطمینان و اصول قانونی می‌تواند بر فرهنگ سازمانی تأثیر بگذارد و این امر موجب احساس اعتماد قوی‌تر به سازمان می‌شود که به نوبه‌خود موجب می‌شود کارکنان برای انجام رفتارهای فراتر از وظایف رسمی تمایل بیشتری داشته باشند. به همین دلیل از جمله مهم‌ترین وظایف هر مدیری، شکل‌دهی و هدایت ارزش‌های اساسی اخلاق و ضوابط اخلاقی است. بنابراین هر چه قدر سازمان‌ها در استراتژی‌ها و رویه‌های سازمانی به اصول و ضوابط اخلاقی توجه بیشتری بنمایند می‌توان انتظار داشت توجه کارکنان به سازمان رشد و ارتقاء یابد و این امر موجب احساس اعتماد قوی‌تر به سازمان می‌شود. پژوهش حاضر مانند دیگر مطالعات دارای محدودیت‌هایی است. جهت سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استفاده شده که این ابزار محدودیت‌های خاص خود را دارد. از طرفی دیگر با توجه به خصوصیات ذاتی مؤلفه‌های فرهنگی، اعتماد و ضوابط اخلاقی، احتیاط در تعمیم پذیری، از محدودیت‌های نتایج حاصل شده از مطالعات کیفی است. در نهایت با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌گردد مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر در خصوص رعایت ضوابط اخلاقی در سازمان موارد زیر را در نظر گیرند: اخلاقی کردن هدف‌های سازمان، اشاعه ارزش‌ها و مسائل اخلاقی در سازمان، برخورد عقلانی در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش‌آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها و عنایت خاص به آموزش ضوابط اخلاقی. در نهایت پیشنهاد می‌گردد جهت ارتقای اعتماد سازمانی، فرهنگ سازی صورت گیرد و فرایند تصمیم‌گیری شفاف سازی شود، مدیر با کارکنان تعامل صادقانه و اخلاقی داشته باشد، مدیران و سرپرستان به حقوق کارمندان احترام بگذارند. برای پژوهش‌های آینده نیز در این زمینه پیشنهاد می‌شود، در قالب یک پژوهش کمی، مؤلفه‌های دیگری از ضوابط اخلاقی در نظر گرفته شود و همچنین رعایت ضوابط اخلاقی در سایر دانشگاه‌ها نیز به‌عنوان نقش تعدیل‌کننده ارزیابی و مقایسه شود.

نتیجه‌گیری

به‌طور کلی نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد در دانشگاه آزاد واحد اسلامشهر تأکید بر اهمیت ضوابط اخلاقی و رعایت آن می‌تواند نه تنها از کارکردی مثبت بر فرهنگ سازمان برخوردار باشد بلکه به‌طور معناداری اعتماد سازمانی کارکنان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. با شناسایی و تحلیل نقش ضوابط اخلاقی در رابطه بین فرهنگ سازمانی



کلیه کارکنان و مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، به خاطر همکاری صمیمانه‌شان، تقدیر و تشکر نماید.

و اعتماد سازمانی می‌توان نقش رعایت ضوابط اخلاقی را برای مدیران و کارکنان به‌طور عینی و ملموس‌تر مشخص و متقاعد کرد که برای ارتقاء اعتماد سازمانی و تقویت فرهنگ سازمانی، حلقه گمشده، رعایت ضوابط اخلاقی است که در صورت رعایت آن توسط سازمان‌ها نه تنها احتمال ارتقاء فرهنگ سازمانی را به همراه دارد بلکه می‌تواند تأثیر چشمگیری بر روی اعتماد سازمانی داشته باشد. لذا بایستی در سازمان توجه ویژه‌ای به آن شود.

واژه‌نامه

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| 1. Organizational Culture | فرهنگ سازمانی |
| 2. Job Challenges | چالش شغلی |
| 3. connections | ارتباطات |
| 4. Innovation | نوآوری |
| 5. Social cohesion | پیوستگی اجتماعی |
| 6. Organizational Trust | اعتماد سازمانی |
| 7. integrity | راستی و صداقت |
| 8. Benevolence | خیرخواهی |
| 9. Competence | شایستگی |
| 10. Predictability | پیش‌بینی پذیری |
| 11. Ethical standards | ضوابط اخلاقی |
| 12. Observe legal principles | رعایت اصول قانونی |
| 13. Reliability | قابلیت اطمینان |
| 14. Transparency | شفافیت |
| 15. Adherence to professional ethics | پابندی به اخلاق از نظر حرفه‌ای |
| 16. shared values | ارزش‌های مشترک |

ملاحظه‌های اخلاقی

پژوهشگر اطمینان می‌دهد که در تمام مراحل انجام تحقیق و تهیه گزارش پژوهش، اصول اخلاق پژوهشی از قبیل رعایت کامل حقوق شرکت‌کنندگان، صداقت و امانتداری علمی، حقیقت‌جویی و... به‌طور کامل رعایت شده است.

سپاسگزاری

به خاطر حمایت مالی از طرح پژوهشی بررسی رابطه فرهنگ سازمانی براساس مدل اعتماد سازمانی توسط معاونت محترم پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر از دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر تشکر و قدرانی می‌شود. در ضمن پژوهشگر برخورد واجب می‌داند که از زحمات



10. Meral S. (2014). The effects of organizational justice and ethical climate on perceived work related stress. Turkey : Yeaitepe University.
11. Gharamaleki A. (2014). Professional ethics. Qom: Majnoon Publication. Pp. 65-71. (In Persian).
12. Moilanen T, Salminen A. (2006). Comparative study on the public-service ethics of the EU member states. A Report from the Human Resources Working Group.
13. Tyler R. (2003), Trust within organizations. *Personnel Review*; 32 (5): 556-568
14. Paliszkiwicz J. (2012). Trust management: Literature review. *Management*; 6(4): 315–331.
15. Velez L, Sanchez M, Alvarez-Dardet A. (2008). Management control systems as inter-organizational trust builders in evolving relationships: Evidence from a longitudinal case study. *Accounting, Organizations & Society*; 33: 968–994
16. Sankowska A. (2012). Relationships between organizational trust, knowledge transfer, knowledge creation, and firm's innovativeness. *The Learning Organization*; 20(1): 1-24.
17. Dyne Van L, Graham JW, Dienesch RM. (1994). Organizational citizenship behaviour: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*; 37(4): 765-802
18. Svensson G. (2005). Mutual and interactive trust in business dyads : condition and process , *European Business Review* ; 17(5): 345-364.
19. Barnie BA. (2015). Knowledge and perceptions of health workers' training on ethics, confidentiality and medico-legal issues. *Journal of Clinical Research & Bioethics*; 6(1): 35-49
20. Ahmadi P, Safari M, Mirmehdi SM, Esmaeil-Kakhaki F. (2013). The relationship between work ethics of employees and propriety of individual-organization and job quit. *Ethics in the Science and Technology*; 7(4). (In Persian).
21. Montakhab Yeganeh M, Nisin A. (2016). The relationship between organizational ethics climate and psychological well-being, organizational commitment, job stress and job quit intent. *Ethics in the Science and Technology*; 10(1). (In Persian).

References

1. Made D. (2013). The influence of personality and organizational culture on employee performance through organizational citizenship behavior, *The International Journal of Management*; 2(4): 136-148
2. Chamdan P. (2013). Influence analysis of organizational culture organizational commitment job and satisfaction organizational citizenship behavior (OCB) toward improved organizational performance. *International Journal of Business, Humanities and Technology*; 3(5):86-100.
3. Bhatt G.D. (2002). Management strategies for individual knowledge and organizational knowledge. *Journal of Knowledge Management*; 6 (1): 31.
4. Ke W, Wei K. (2008). Organizational culture and leadership in ERP implementation. *Decision Support System*; 45: 208-218.
5. Kumar R, Ramendran C, Yacob P.(2012). A study on turnover intention in fast food industry: Employees' fit to the organizational culture and the important of their commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* , 2(5): 2222-6990.
6. Ghanbari M, Bagheribaghan F, Teymoorzadeh V. (2015). The relationship between organizational ethics and institutionalization of organizational citizenship behavior. *Future of Management*; 1(25): 115-124. (In Persian).
7. Eydi H, Loghmani M, Sararoudi A. (2015). Predicting employee job satisfaction based on ethical behavior of administrators in sports and youth affairs Kermanshah province. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*; 0(11): 201-210. (In Persian).
8. Kiamjoory D, Eshaghnimoori SH. (2014). Gap analysis between dimensions of verbal work ethics and govern work ethics. *Ethics in Science and Technology*; 2(9): 59-68. (In Persian).
9. Linz SJ, Chu Y. (2013). Work ethic in formerly socialist economies. *Journal of Economic Psychology*; 39: 185-203.