مقاله پژوهشی

رابطه بین مشارکت و انطباق‌پذیری سازمانی با اثربخشی سازمانی: نقش میانجی اخلاق سازمانی

دکتر محمد ضیاءالدینی *، **محمدرضا مرادی شهربابک**

گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران

(تاریخ دریافت: 95/10/9، تاریخ پذیرش: 95/12/14)

چکیده

زمینه: امروزه، با پیچیده‌تر شدن سازمان‌ها و نگرش‌های جدید نسبت به توانمندی‌های کارکنان، نقش انطباق پذیری و مشارکت سازمانی در افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان، آشکار شده است، و با توجه به اهمیت احساسات مثبت در ارتقاء سازمانها، مدیران باید در ایجاد جو کاری اخلاقی و مشارکت کارکنان، توجه بیشتری نمایند. پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین مشارکت و انطباق پذیری سازمانی با اثربخشی سازمانی با توجه به نقش میانجی اخلاق سازمانی است.

روش: پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است، جامعه آماری در این تحقیق کلیه کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشگاه ولیعصر(عج) رفسنجان 270 نفر بودند که نمونه تحقیق 159 نفراز این افراد، با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها: چهار پرسشنامه مشارکت سازمانی، انطباق‌پذیری سازمانی، اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی می‌باشند. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS جهت تعیین ضریب همبستگی اسپیرمن و تحلیل نقش متغیر میانجی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین مشارکت سازمانی و انطباق‌پذیری سازمانی با اثربخشی سازمانی و اخلاق سازمانی می‌باشد، نقش میانجی اخلاق سازمانی در رابطه بین مشارکت و انطباق‌پذیری سازمانی با اثربخشی سازمانی معنی‌دار است.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش حاکی از آن است،که مشارکت سازمانی و انطباق‌پذیری سازمانی و اخلاق سازمانی عوامل پیش‌بینی‌کننده خوبی برای اثربخشی سازمانی می‌باشند و بایستی زمینه‌های تقویت آنها را در سازمان فراهم کرد.

کلیدواژگان: *مشارکت سازمانی، انطباق‌پذیری سازمانی، اثربخشی سازمانی، اخلاق سازمانی*

سرآغاز

هر سازمانی برای اینکه اثربخش باشد قبل از هر چیز بایستی بتواند ضمن انطباق‌پذیری [1] و سازش با محیط متغیر و مقابله با هر مشکلی، بهترین منابع خود را به کار گرفته و با نیروهای تهدیدکننده خارجی به‌طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده و نیروی آنها را درجهت هدف اصلی سازمان هدایت کندو همواره با حفظ توانایی‌های بقای خود، آن را رشد و توسعه دهد (1). شرکت‌ها معمولا به دنبال افزایش و بهبود کارایی عملیات و فرآیندهای فروششان هستند، بااین‌حال هنگام کار با منابع محدود آنها ترجیح می‌دهند حداکثر استفاده از منابع از بودجه و فن‌آوری را انجام دهند تا زمان و تکرار فروش، بهر صورت با تعقیب کارایی در همه هزینه‌ها، تعدادی از این شرکت‌ها شانس بزرگ ارزشمند، برگشت یک گام به‌عقب و نگاه به اثر بخشی [2] کلی، از یک منظر بزرگتر را از دست می‌دهند. اثربخشی کسب شایستگی اجرای یک هدف، ارایه نتایج مورد انتظار یا در نظر گرفته شده است(2). اثربخشی از طریق مدل فرآیندهای درونی شامل مؤلفه‌های پاداش‌ها، فرهنگ سازمانی [3]، جوسازمانی، [4] روابط سازمانی و تصمیم‌گیری است که فرهنگ سازمانی نقش عمیقی در زندگی سازمانی و تحقق اهداف سازمان دارد و بدین‌صورت که سازمان‌هایی که از فرهنگ قوی برخوردارند دارای اثربخشی و کارایی بالایی می‌باشند (3). یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح‌مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی [5] حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند(4) ارزیابی سازمانی همواره عنصر کلیدی در بحث در میان دانشمندان و همچنین صاحبان کسب‌وکار بوده است، درحالی‌که مدیران در تلاش برای نتایج عملکرد بهتر هستند، دانشمندان در پی رسیدن به بهترین راه برای ارزیابی

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

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 3، 1397

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.16.4]

سازمان هستند، یکی از رایج‌ترین روش‌ها برای ارزیابی عملکرد، اندازه‌گیری اثربخشی و یا کارایی سازمان است، کارایی مربوط به تبدیل موفقیت‌آمیز ورودی به خروجی است، در حالی‌که اثربخشی اندازه‌گیری می‌کند که چگونه خروجی‌ها، تعامل با محیط اقتصادی و اجتماعی دارند. دولت‌ها و سازمان‌های چند جانبه به‌طور فزاینده‌ای اثربخشی سازمان‌ها را ارزیابی می‌کنند، زمینه ارزیابی اثربخشی، ترکیبی از ارزیابی عملکرد سازمان، ارزیابی شفافیت و سازوکارهای پاسخگویی چندگانه است(5).

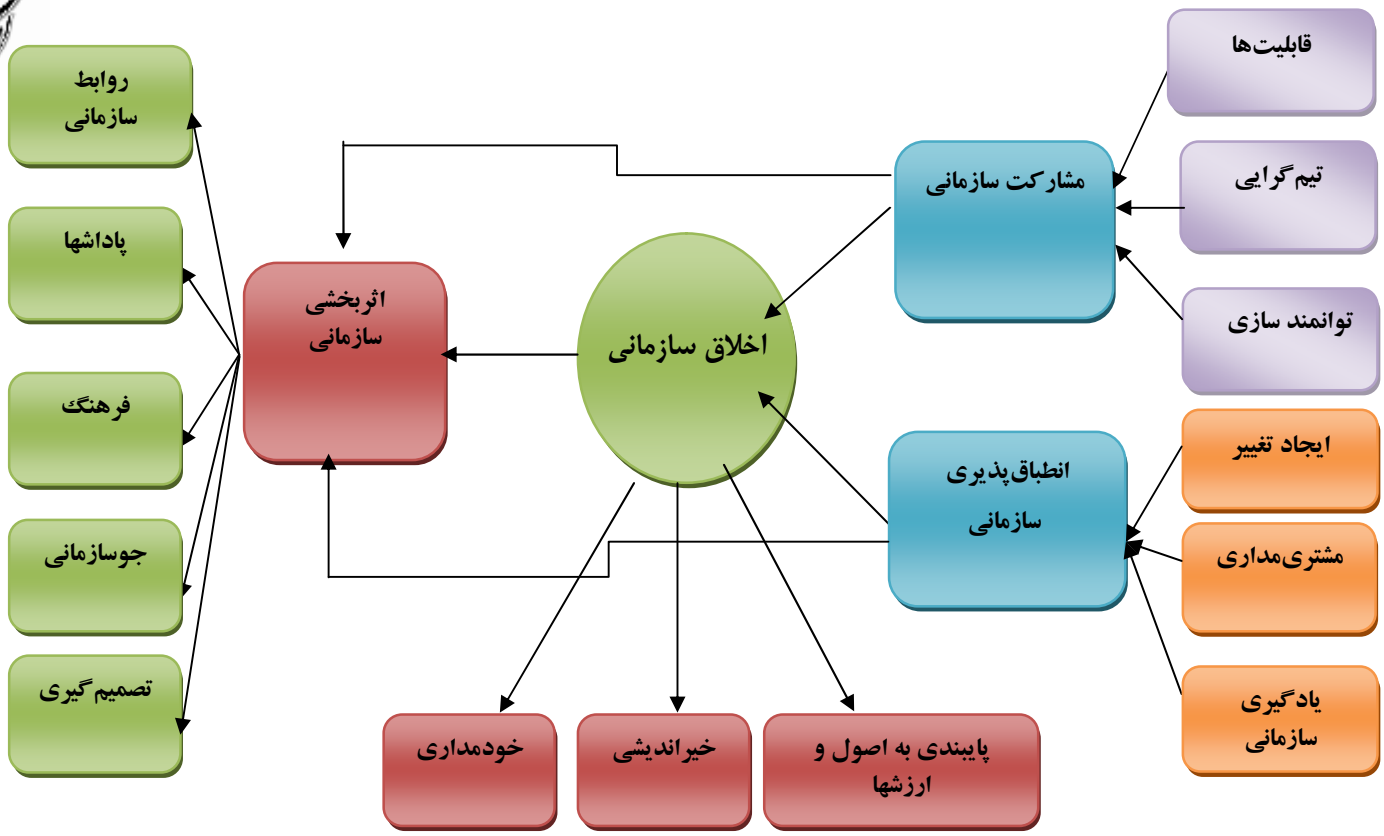
اخلاق سازمانی به‌عنوان یک مفهوم علمی در سطوح مختلف فردی و سازمانی توجه متخصصین را در چهار دهه گذشته جلب کرده است که به‌عنوان یک چالش عمده پیش روی سازمان‌ها در سراسر جهان متفاوت خواهد بود. با پیچیده‌تر شدن فزاینده عملیات و مدیران غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه، کارشناسان بحث اخلاق در محل کار و مدیریت اخلاقی را به میان آورده‌اند، مدیریت اخلاقی، ارزش‌ها را برای هدایت رفتار در سازمان شناسایی و اولویت‌بندی می‌کند. سازمان‌ها بوسیله ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاقی می‌توانند اخلاق را در محل کار مدیریت کنند، برنامه‌های اخلاقی سازمان کمک کند تا آنها بتوانند عملکرد اخلاقی خود را در شرایط آشفته حفظ کنند (6). یک برنامه اخلاقی جامع ابزارهای اضافی را تدارک می‌بیند که شرکت‌ها باید برای اطمینان از در نظر گرفتن و اجرای ارزش‌های اصلی‌شان باید توسعه دهند، شامل ارتباطات مناسب، آموزش منظم، منابعی که یک محیط حمایتی و باز را تشویق می‌کند، شامل چهارچوب‌هایی برای تصمیم‌گیری، گفتگو و فرایندهای نظارت می‌باشد(7). رفتار اخلاقی[6] به‌طورمداوم در تجارت توسعه یافته است، امروزه، رفتار اخلاقی به‌عنوان یک جنبه مهمی از موفقیت تجاری نگریسته می‌شود، مطالعات تجربی و نظری زیادی وجود دارد که نشان می‌دهد متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی افراد در سازمان‌ها، تصمیم‌گیری اخلاقی[8] افراد را تقویت می‌کند(8) شناخت رفتارهای اخلاقی در سازمان مهم است، به‌خصوص وقتی‌که کارکنان درگیر در رفتارهای غیراخلاقی می‌شوند که مانع از توانایی سازمان برای رسیدن به اهداف می‌شود(9) کارکنان و نیز مدیران به راهنمایی‌هایی نیاز دارند مبنی‌بر اینکه در موقعیت‌های چالش برانگیز اخلاقی چگونه عمل کنند(10). رهبران سازمان نیز برای آنکه بتوانند کارکنان خود را برای دستیابی به هدفی مشترک متقاعد سازند، باید بدون استثناء به اخلاقیات پذیرفته شده‌ای پایبند باشند(11).امروزه شرکت‌های جهانی دریافته‌اند که ایجاد یک جو اخلاقی[7] که ابعاد اخلاقی[8] مسئولیت‌ها را مورد توجه قرار دهد، بسیار ضروری است، یک فرهنگ سازمانی قوی است، که یک جو اخلاقی مسلط بر رفتارها و ارزش‌های کارکنان مربوط به تعهد، عملکرد، رضایت شغلی و انگیزش تأثیر می‌گذارد (12). برخی از محققان از پاپیبندی به اصول، خیراندیشی[9] و خودمداری سازمانی[10] به‌عنوان مؤلفه‌های اخلاق سازمانی[11] یاد کرده‌اند(13). همگرایی علوم چالش‌های اخلاقی جدیدی را به‌وجود آورده است، جامعه انسانی برای هدایت بهینه جامعه، نیاز به اصول اخلاقی دارد تا بتواند رفاه، آسایش و پیشرفت را تضمین کند(14).

تحقیقات پیرامون مدیریت سازمان‌ها نشان می‌دهد، سازمانهایی که به سوی ارتقاء نیروی انسانی خویش پیش می‌روند و مشارکت[12] و هم افزایی نیروی انسانی خود را در امور سازمانی می‌طلبند به مراتب از هم افزایی بیشتری نسبت به سازمانهای سنتی برخوردارند (15) دو مولفهٔ فرهنگ مشارکتی و انطباق‌پذیر نقش بیشتری در توصیف فرهنگ سازمانی دارند. در سازمانی که فرهنگ مشارکتی و انطباق پذیر حاکم است، کارکنان در برنامه‌ریزی‌ها بیشتر دخالت داده می‌شوند و در جهت توانمندکردن آنان از طریق بهبود مهارت‌ها و ارتباطات تلاش بیشتری صورت می‌گیرد. همچنین این نوع فرهنگ باعث تسهیل تغییرات در سازمان می‌شود، زیرا مقاومت در برابر تغییرات در این سازمان‌ها کمتراست (16).مشارکت کارکنان یک مفهوم مدرن در دموکراسی صنعتی است، یکی از ابزارهای توانمندسازی[13] کارکنان است، کارکنان تشویق می‌شوند تا مسئولیت انجام کارهایشان را بپذیرند که نیازهای مشتریان را برآورده سازند، مشارکت کارکنان نیز بخشی از حرکت به سمت توسعه منابع انسانی (17). مشارکت ایجاد ظرفیت‌های انسانی، مالکیت و مسئولیت می‌باشد، شاخص‌های اندازه‌گیری شامل توسعه قابلیت‌ها، تیم‌گرایی و توانمندسازی می‌باشد(18). در تیم کاری، به‌دنبال هم‌افزایی هستیم یعنی در اصل می‌خواهیم مجموع بازده کاری و یا عملکرد اعضاء بیشتر از جمع بازده تک تک افراد شود(19). مشارکت میزانی است که کارکنان احساس می‌کنند در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های سازمان و شغل خود دخالت دارند و مسئولان شرکت در امور شغلی و سازمانی نظر آنان را جویا می‌شوند(20). در تحقیقی با عنوان ارزیابی اثربخشی سازمانی در سازمان‌های خدمات انسانی نشان داده شد، که مشارکت در تصمیم‌گیری باعث افزایش اثربخشی سازمانی می‌شود (21). سازمان‌های سازگار به وسیله مشتریان هدایت می‌شوند، ریسک می‌کنند، از اشتباه خود پند می گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آنها به‌طور مستمر در حال بهبود توانایی سازمان به جهت ارزش قائل شدن برای مشتریان هستند. این ویژگی با سه شاخص مورد بررسی قرار می گیرد: ایجاد تغییر[14]، مشتری‌گرایی[15]، یادگیری سازمانی[16](22). تطبیق‌پذیری شغلی در قرن بیست‌ویکم بسیار اهمیت دارد و کارکنانی را که با تغییر و فشار محیطی مواجه هستند، توانا می‌سازد، متغیرهای انطباق‌پذیری شغلی افراد را توانمند می‌سازد که به‌طور فعالی با تغییر شرایط حرفه‌ای وفق پیدا کنند، به‌عنوان یک منبع شخصی، سازگاری شغلی کارکنان را قادر به‌مقابله با خواسته‌های شغلی، تسهیل تعامل کارکنان، ارتباطات مهم رفتاری می‌سازد (23).

در مدل مفهومی متغیرهای مؤثر بر اثربخشی سازمان و اخلاق سازمانی آورده شده است .

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.16.4]



نگاره 1: مدل مفهومی تحقیق

پژوهش حاضر به‌بررسی رابطه مشارکت و انطباق‌پذیری سازمانی با اثربخشی سازمانی و نیز بررسی اثر میانجی متغیر اخلاق سازمانی در این روابط می‌پردازد.

روش

این پژوهش از نوع توصیفی و از نوع طرح همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشگاه ولیعصر(عج) رفسنجان 270 نفر بودند، نمونه تحقیق برحسب جدول کرجسی و مورگان 159 نفر تعیین شد، که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نمونه از 41/2 درصد زن و 58/8 درصد مرد تشکیل شده است. 66/2 درصد از پاسخ دهندگان تحصیلات عالی (لیسانس و بالاتر) و 84/5 درصد از پاسخ‌دهندگان سابقه کاری کمتر از 20 سال داشته‌اند و 85 درصد از پاسخ دهندگان دارای سن بیشتر از 30 سال بوده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها: پرسشنامه مشارکت سازمانی، انطباق‌پذیری سازمانی، اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی می‌باشند، در این پژوهش به‌منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، چهار پرسشنامه تنظیم گردید،که طیف و امتیازبندی به‌صورت کاملاً موافقم نمره 5، موافقم نمره 4، نسبتاً موافقم نمره 3، مخالفم نمره 2 و کاملاً مخالفم نمره 1 برای کلیه پرسشنامه‌ها می‌باشد. پرسشنامه مشارکت سازمانی، از 15 سؤال تشکیل شده است. براساس مقیاس لیکرت است و سه بُعد قابلیت‌ها، تیم‌گرایی و توانمندسازی را می‌سنجد، پرسشنامه انطباق‌پذیری سازمانی شامل 14 گویه و براساس مقیاس لیکرت است، و سه بُعد ایجاد تغییر،مشتری‌مداری، و یادگیری سازمانی را می‌سنجد. روایی پرسشنامه مشارکت و انطباق‌پذیری توسط گروهی از صاحبنظران مورد تأیید قرار گرفته و ضریب پایایی آن 0/86 به‌دست آمده است (24).پرسشنامه اخلاق سازمانی که شامل 23 گویه و براساس مقیاس لیکرت است(13). روایی و پایایی پرسشنامه ترتیب 0/91 و 0/86 به‌دست آمده است این پرسشنامه سه بُعد پایبندی به اصول، خیراندیشی و خودمداری سازمانی را می‌سنجد. هر سؤال دارای 5 گزینه است. پرسشنامه اثربخشی سازمانی، شامل 22 گویه و براساس مقیاس لیکرت است (25). روایی و پایایی پرسشنامه اثربخشی سازمانی به ترتیب 0/89 و 0/86 به دست آمده است. این پرسشنامه 5 بُعد پاداش،فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، روابط سازمانی و تصمیم‌گیری را می‌سنجد. هر سؤال دارای 5 گزینه است. و مقدار آلفای کرونباخ برای متغیرهای مشارکت سازمانی 0/886، انطباق‌پذیری سازمانی 0/844، اخلاق سازمانی 0/852 و اثر بخشی سازمانی 0/954 می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزارSPSS جهت ضریب همبستگی اسپیرمن و محاسبه نقش متغیر میانجی اخلاق سازمانی استفاده شده است.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.16.4]

یافته‌ها

جدول1: آزمون همبستگی و سطح معنی‌داری بین متغیرها

		مشارکت سازمانی	اثربخشی سازمانی	انطباق پذیری
اثربخشی سازمانی	ضریب همبستگی	/585** .		0/588**
	معنی‌داری	0/000		0/000
اخلاق سازمانی	ضریب همبستگی	0/654**	0 /634**	0/653**
	معنی‌داری	0/000	0/000	0/000

** وابستگی در سطح 0/001 معنی‌دار است

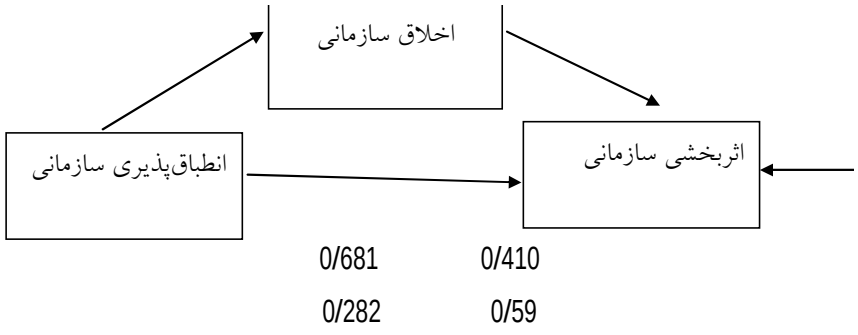
همان‌طورکه در جدول 1 مشاهده می‌شود، رابطه بین بین مشارکت سازمانی و اثربخشی سازمانی باتوجه به‌ضریب همبستگی 585 /0 و سطح معنی‌دار 0/000 مثبت و معنی‌دار است و رابطه بین بین مشارکت سازمانی و اخلاق سازمانی باتوجه به‌ضریب همبستگی 654 /0 و سطح معنی‌دار 0/000 مثبت و معنی‌دار است، رابطه بین بین انطباق‌پذیری سازمانی و اثربخشی سازمانی باتوجه به‌ضریب همبستگی 0/588 و سطح معنی‌دار 0/000 مثبت و معنی‌دار است، رابطه بین بین انطباق‌پذیری سازمانی و اخلاق سازمانی باتوجه به‌ضریب همبستگی 0/653 و سطح معنی‌دار 0/000 مثبت و معنی‌دار است.

اخلاق سازمانی در رابطه بین مشارکت سازمانی و اثربخشی سازمانی نقش میانجی دارد.

اثرمستقیم رابطه متغیرها، همان ضرایب Beta استاندارد شده و محاسبه خطا با استفاده از نرم افزار SPSS بدستآمده است اثر کل(0/378 +(0/345×0/679) مساوی با 0/612 می‌باشد چون اثر کل بیش از 0/6 می‌باشد لذا همبستگی بسیار مطلوب است. متغیر مشارکت سازمانی، علاوه‌بر تأثیر مستقیم، به صورت غیر مستقیم و با واسطه متغیر اخلاق سازمانی بر روی اثربخشی سازمانی تأثیر گذاشته است. مقدار R^2 برابر با 0/439 می‌باشد و و بنابراین $e^2 =1-R^2$ = 0/56 که نشان می‌دهد 44 درصد از واریانس اثربخشی سازمانی را مدل تبیین کرده است. یعنی با افزایش مشارکت سازمانی در بین کارکنان و اعضا هیأت علمی دانشگاه ولیعصر(عج) رفسنجان میزان اخلاق سازمانی آنان افزایش یافته و این امر در نهایت به افزایش اثربخشی سازمانی در بین آنان منجر خواهد شد.

اخلاق سازمانی در رابطه بین انطباق‌پذیری سازمانی واثربخشی سازمانی نقش میانجی دارد.

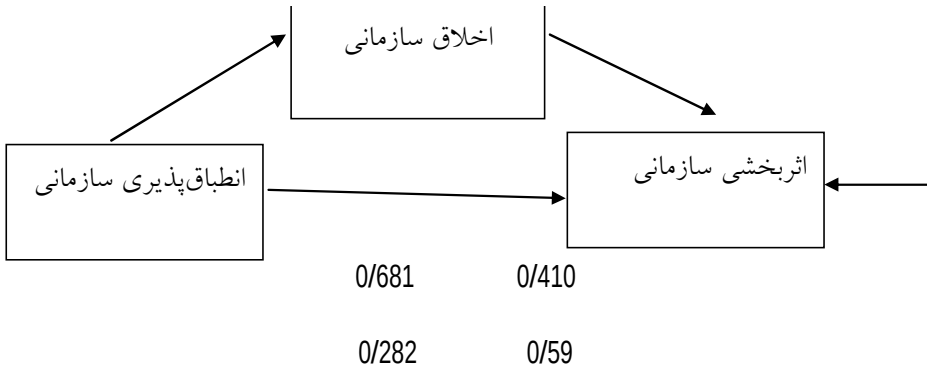
اثر کل،0/282 +(0/410×0/681) مساوی با با 0/561 می‌باشد، چون اثر کل بین 0/3 تا 0/6 می‌باشد، لذا همبستگی مطلوب است. متغیر انطباق‌پذیری سازمانی، علاوه‌بر تأثیر مستقیم، به‌صورت غیرمستقیم و با واسطه متغیر اخلاق سازمانی برروی اثربخشی سازمانی تأثیر گذاشته است. مقدار R^2 برابر با 0/405 می‌باشد و بنابراین $e^2 =1-R^2$ =0/59 که نشان می‌دهد 41 درصد از واریانس اثربخشی سازمانی را مدل تبیین کرده است. یعنی با افزایش انطباق‌پذیری سازمانی در بین کارکنان و اعضاء هیأت علمی دانشگاه ولیعصر(عج) رفسنجان، میزان اخلاق سازمانی آنان افزایش یافته و این امر در نهایت به افزایش اثربخشی سازمانی در بین آنان منجر خواهد شد.



نگاره 2: اثر مستقیم متغیرها و خطا

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.16.4]



نگاره 3: اثر مستقیم متغیرها و خطا

اثر کل،0/282 +(0/410×0/681) مساوی با با 0/561 می‌باشد، چون اثر کل بین 0/3 تا 0/6 می‌باشد، لذا همبستگی مطلوب است. متغیر انطباق‌پذیری سازمانی، علاوه‌بر تأثیر مستقیم، به‌صورت غیرمستقیم و با واسطه متغیر اخلاق سازمانی برروی اثربخشی سازمانی تأثیر گذاشته است. مقدار R^2 برابر با 0/405 می‌باشد و بنابراین $e^2 =1-R^2 =0/59$ که نشان می‌دهد 41 درصد از واریانس اثربخشی سازمانی را مدل تبیین کرده است. یعنی با افزایش انطباق‌پذیری سازمانی در بین کارکنان و اعضاء هیأت علمی دانشگاه ولیعصر(عج) رفسنجان، میزان اخلاق سازمانی آنان افزایش یافته و این امر در نهایت به افزایش اثربخشی سازمانی در بین آنان منجر خواهد شد.

بحث

در این تحقیق اخلاق سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی و متغیر اثربخشی سازمانی به‌عنوان متغیر ملاک و متغیرهای مشارکت سازمانی و انطباق‌پذیری سازمانی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین بررسی قرار گرفتند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های آماری نشان داد که متغیر اخلاق سازمانی نقش تعدیل کننده را در رابطه بین مشارکت سازمانی و انطباق‌پذیری سازمانی با اخلاق سازمانی ایفا می‌کند براین‌اساس می‌توان عنوان کرد، زمانی که مشارکت و انطباق‌پذیری بیشتر می‌شود، اخلاق سازمانی تقویت می‌شود و این به نوبه خود باعث افزایش اثربخشی سازمانی می‌شود. اگر مشارکت و انطباق‌پذیری در سازمان پایین باشد، و اخلاق سازمانی تقویت نشود، عملکرد افراد به احتمال کمتری به اثربخشی سازمانی منجر می‌شود. بنابراین مدیران باید با تقویت مؤلفه‌های اخلاق سازمانی شامل پایبندی به‌اصول، خیراندیشی و خودمداری سازمانی، زمینه پایبندی به ارزش‌ها و ایجاد جو اعتماد به نفس و نگرش مثبت را در سازمان فراهم سازند و موجبات موفقیت فرد را در ارتباط با محیط و شرایط محیطی و زمینه ارتقاء سازمانی را فراهم کنند، محققین دیگری در پژوهشی نشان دادند که بین اصول اخلاقی با عملکرد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد (26). امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها و هنجارهای رفتاری، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزشهای گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است. اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان شود. سلامت اداری می‌تواند به‌عنوان پیامد مثبت و فساد اداری به‌عنوان پیامد منفی انگاشته شود. هدف اصلی تدوین ارزش‌های اخلاقی در سازمان بروز رفتار اخلاقی به‌منظور جلوگیری از فساد اداری سازمان است (27). محققین نشان دادند که ابعاد فرهنگ سازمانی ازجمله مشارکت و سازگاری بر اثربخشی کارکنان تأثیر می‌گذارد. کارکنان در همه فعالیت‌های شرکت مشارکت می‌کنند و مجاز به شرکت در فرایند واقعی تصمیم‌گیری می‌شوند. از این‌رو احساس مسئولیت و مالکیت در سازمان تقویت می‌شود، غیبت و ترک خدمت به‌ندرت دیده می‌شود (28). برخی از محققان، انطباق‌پذیری و مشارکت را از عوامل پیش‌بینی کننده اثربخشی سازمانی معرفی کرده‌اند(29). محققین دیگری نیز مشارکت افراد در تصمیم‌گیری را عامل افزایش اثربخشی سازمان‌ها می‌دانند. (30). در نگرشهای جدید مدیریتی توجه به مسائل اجتماعی و در نظرگرفتن سازمان‌ها و موسسات به‌عنوان سازمانهای اجتماعی سیاسی و نه صرفا اقتصادی از اهمیت زیادی برخوردار است نقش اخلاق و ارزش‌های اجتماعی در مسایل مربوط به اثربخشی دانشگاه و در رسیدن به اهداف صحیح و تربیت دانشجویان که زمینه ساز توانمندی و رشد فرهنگ را در پی دارد، بسیار قابل‌توجه خواهد بود. براساس یافته‌های پژوهش، بر مبنای موافه‌های مشارکت شامل توسعه قابلیت‌ها، تیم‌گرایی، توانمند سازی و مولفه‌های انطباق‌پذیری سازمان شامل ایجاد تغییر، مشتری‌گرایی و یادگیری سازمانی که در این تحقیق مورد پژوهش واقع گردید، مدیران جهت اثربخشی سازمان وارتقاء و بهره‌وری منابع مادی و انسانی و رسیدن به اهداف سازمان، مبانی شناختی و کاربردی این متغیرهارا فراهم سازند و بنابراین در محیط کار توجه به‌عواملی که زمینه‌ساز مشارکت، تغییر،

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.16.4]
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 4، 1397

یادگیری، توانمندسازی و پایبندی به ارزش‌ها می‌باشند، اهمت بسیار زیادی دارند. جهت تحقیقات بعدی پیشنهاد می‌شود. متغیرهای دیگر مثل چابکی سازمانی، کارآفرینی سازمانی، فضیلت سازمانی و.... در رابطه بین اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی مورد تحقیق قرار گیرد و این تحقیقات در محیط‌های صنعتی نیز انجام شود. باتوجه به اینکه، تحقیق در یک دانشگاه انجام شده است لذا تعمیم نتایج به دانشگاههای دیگر با محدودیت مواجه است.

نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان داد بین مشارکت سازمانی و انطباق‌پذیری سازمانی با اخلاق و اثربخشی سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. با توجه به تأیید فرضیه‌ها پیشنهاد می‌شود، مدیران دانشگاه ولی‌عصر(عج) رفسنجان با تقویت مشارکت سازمانی از طریق دخالت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری ها و برنامه‌های سازمان و استفاده از نظر کارکنان در زمینه امور شغلی و سازمانی به توسعه قابلیت‌های کارکنان کمک کنند. با ترویج تیم‌گرایی در سازمان و توانمندسازی کارکنان،زمینه ارتقاء اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمان را فراهم سازند. مدیران دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان با تقویت انطباق‌پذیری سازمانی از طریق ایجاد تغییر و هماهنگی بین ظرفیت‌های سازمان و تقاضاهای محیط کار، با توجه به نقش سازنده مشتریان و دانشجویان و یادگیری سازمانی توانایی‌های افراد را توسعه دهند و زمینه رشد اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی را فراهم سازند، و از طریق ایجاد جو اخلاقی مبتنی بر ارزش‌ها و خوبی‌ها و رواج تفکر مثبت و خیرخواهانه می‌توانند محیطی را ایجاد کنند که فضایل اخلاقی را تشویق و بروز آن را تسهیل‌کنند و در این محیط صمیمانه و اخلاقی بدون شک شاهد رشد اثربخشی سازمان خواهیم بود .مسلماً شناخت عواملی که منجر به اثربخشی سازمانی می‌شود خود می‌تواند راهنما و راهگشای خوبی برای مدیران و مسئولان این گونه سازمان ها بوده و آنان را در جهت اثربخشی هر چه بیشتر در سازمان یاری دهد. دانش و معرفت در باره فراگرد اثربخشی سازمان به‌دلایل گوناگون برای مدیران اهمیت قابل ملاحظه‌ای دارد. چنین معرفتی می‌تواند به بهبود و کاربرد مؤثر منابع انسانی کمک کند و غالباً این آگاهی‌ها می‌تواند به ایجاد یک سازمان اثربخش منتهی شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون: صحت داده‌ها،انتشار چندگانه و صداقت و... در پژوهش حاضر رعایت شده است.

سپاسگزاری

لازم است، از تمام افرادی که در اجرای این کارمشارکت داشتند، و کارکنانی که در تکمیل پرسشنامه ها نهایت همکاری را نموده‌اند، تشکر و قدردانی شود.

واژه‌نامه

1. Adaptability	انطباق پذیری
2.Effectiveness	اثربخشی
3. Organizational Culture	فرهنگ سازمانی
4. Organizational Climate	جو سازمانی
5. Ethical principle	اصول اخلاقی
6. Ethical behavioral	رفتار اخلاقی
7. Ethical Climate	جو اخلاقی
8. Ethical dimention	ابعاد اخلاقی
9. Benevolen	خیراندیشی
10. Autonomy	خودمداری
11. Organizational ethic	اخلاق سازمانی
12. Participation	مشارکت
13.Empowerment	توانمندسازی
14. Creating Change	تغییر ایجاد
15. Customer focous	مشتری مداری
16. Organization learning	یادگیری سازمانی

References

1. Hoy W, Miskel C. (2005). Educational administration, theory, research and practice. Journal of Operations & Production Management; 26(3): 254-281
2. Goh G.(2013).The Difference between effectiveness and efficiency. Avaliable at http:// www. insightsquared. com/ 2013/08/ effectivenessvs efficiencyw hats the difference. Accessed :10 Aug 2013.
3. Seyed Javadin R .(2008). Management and organization theory .1st ed.Tehran:Negah Danesh Publicatiom .p:425.(In Persian).
4. Rajabipoor Meybodi A, Dehghani M. (2013). The relationship between Islamic work ethic and organizational commitment and job satisfaction of nurses. Bioethics Journal Quarterly;2(6):49-92(In Persian).
5. Lindoso V, Hall N. (2016).Assessing the effectiveness of multilateral organizations, blavatnik school of government. Avaliable at http :// www. hertie -school. org.Accessed: April 2016

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.16.4]

6. Esmaeili L, Sianaki A, Esmaeili M, Pashayi S, Bayrampours M.(2016). The relationship between corporate ethics and organizational effectiveness,with an emphasis on municipal staff. Bulletin of the Royal Society of Sciences of Life; 85:1687-1697

7. Donde G. (2017).Corporate ethics policies and progrannes:20 16 UK and continental Europe suvey. 1st ed.London: institute of business ethicks publicatiom .p:4

8. Geeta M, Pooja J, Mishra PN. (2016). Ethical behaviour in organizations: A literature review. Quest Journals Journal of Research in Business and Management;4(1):1-6

9. Askew OA, Beisler JM, Keel J. (2015). Current trends of unethical behavior within organizations. International Journal of Management And Information Systems;19(3):107-113

10. Montakhab-Yegane M, Arshadi N, Nesi A. (2014). The relationship between organizational ethics climate with psychological well-being , organizational commitment, job stress and turnover intention job:The moderate role of axcial self-assessment. Ethic in Science and Technology ;10(1):9-18 (In persian).

11. Hazrati M, Memarzadeh-Tehran G. (2014). Designing the model of ethical leadership: compatible to the governmental organizations of iran. journal of development evalution management ;7(18):63-70). (In Persian)

12. Erdilek Karabay M, Şebnem Ensari M.(2016). The mediating effect of perceived ethical climteon organization commitment ,trust and turn over intention interaction :A research on insurance sector. European Journal of Business and Social Sciences ;5(1):47-63.

13. Atarian S. (2008).The relationship between organizational ethics and job satisfaction among managers of the Mellat bank branches in the city of Qom, [MA thesis]. Tehran: Allameh Tabatabai University .(In Persian).

14. Khanahmadi M ,Farhud D, Ranjbar B, Malmir M .(2016). Ethics in convergence of science and technology. Ethic in Science and Technology ;11(2):1-10. (in persian).

15. Akbari M, Aamirmahmoudi N. (2016). Social relationship with job satisfaction within governmental organizations of Bandar-Abbas city. Journal of Social Development; 4(10):149-170. (In Persian).

16. Sarchahani Z, Beni-Velic-Nasiri F ,Ardelan M R.(2016.)Analysis of the relationship between organizational culture Based on Denison model and technology acceptance, Journal of Organizational Behavior Studies;4(15):121-144 .(In Persian).

17. Uma MH.(2015). Employee participation: A tool of motivation and high productivity. Pacific Business Review International;8(3):99-102 .

18. Farnham D, Horton S, White G.(2003.)Organizational change and staff participation and involvement. The International Journal of Public Sector Management ; 16(6): 434-445.

19. Gyvryan H, Rabiey-Mendejin M .(2015). the process of progressive public policy, Tehran: Institute of Ketab Mehraban Publishing.(In Persian). 1st ed.Tehran: Institute of Ketab Mehraban publicatiom .p:376.(In Persian).

20. Afrasiabi H , Jamshidi Solokloo B , Ghodrati H.(2013). A study of job satisfaction in relation to participation and alienation. Journal of Applied Sociology the University of Isfahan; 24(1):177-90.(In Persian).

21. Sang M C(.2007).Assessing organizational effectiveness in human Service organizations. Journal of Social Service Research; 33(3):31-45

22. Iranzadeh M, Mahmodiasahn M .(2011).Understanding the organizational culture based on denisonI model. Management Beyond ;4(15):53-76.(In Persian).

23. Tladinyane R, Vander-Merwe, M. (2016). Career adaptability and employee engagement of adults employed in an insurance company: An exploratory study. SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur; 14(1): 1-9.

24. Abbasi-Moghadam MA, Hosein-Alizadeh A. (2012).The relationship between organizational participation and organizational adaptability among the staffs of Imam Khomeini Hospital in Tehran. Journal of Payavard Salamat; 5(5): 27-35. (In Persian).

25. Jam B. (2014). The analysis of the relationship between organizational skills, time management and organizational effectiveness in the National Iranian Drilling Company. [M.A.Thesis]. Iran: University of Kish. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.16.4]

26.Akhavan P, Yazdi Moghaddam G.(2014). Exploring the twin role of ethics and knowledge management on organizational performance. Ethics in Science & Technology; 8(2):40-55 (In Persian).

27.Khoddami M, Osanlou B.(2015). Designing ethical behavior model of employees with emphasis on the role of ethical values of organization. Ethic in Science and Technology ;10(1):1-11 (in persian).

28.Pirayeh N, Mahdavi AM, Nematpour AM. (2011). Study of organizational culture influence (Based on denison's model)on effectiveness of human resources in Karun Oil & Gas Production Company. Australian Journal of Basic and Applied Sciences; 5(9): 1886-1895

29.Sharma B .(2005.) Local government organization on its journey to becoming a learning organization. Journal of Business Process Management; 11(4): 388-402

30.Rezaei Sofi M, Dostar M, Seadat M. (2012).The examine the relationship between organizational health and effectiveness in the general directorate of youth and sport of Gilan. Research and Application Management and Life Sciences in Sports ;1(2) : 61 -72 (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.4.16.4]