

# تحلیل رابطه بین اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی با توجه به اثر میانجی عدالت سازمانی

دکتر بهاره عزیزی نژاد

گروه علوم تربیتی و مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور

(تاریخ دریافت: ۹۶/۸/۶، تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۰/۳)

## چکیده

زمینه: تعهد سازمانی، یکی از مقوله های مهم در حوزه مدیریت سازمانها است که واکاوی آن نیازمند بررسی عوامل تاثیر گذار بیشماری است. در همین راستا، هدف اصلی بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی، با میانجیگری عدالت سازمانی بود. روش: روش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور بود که از بین آنها ۲۰۰ نفر با نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند. ابزارها مشتمل بر پرسشنامه اخلاق حرفه ای، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته ها: اخلاق حرفه ای و عدالت سازمانی، رابطه مثبت و معنادار دارد. رابطه بین اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی از طریق عدالت سازمانی میانجیگری می شود. عبارتی اخلاق حرفه ای از طریق عدالت سازمانی موجب تقویت تعهد می شود و در نهایت مدل ساختاری معنادار بوده و از برازش برخوردار است. نتیجه گیری: با توجه به نتایج، سازمانها با افزایش توجه به اخلاق حرفه ای که ارتقای عدالت سازمانی را در پی خواهد داشت، گامی در ایجاد، حفظ و بهبود تعهد سازمانی خواهند برداشت.

کلید واژگان: اخلاق حرفه ای، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، اعضای هیات علمی

## سر آغاز

تعهد سازمانی است. چنانچه منابع انسانی تهی از تعهد باشند، بسیاری از فسادهای سازمانی نظیر غیبت، کم کاری، قانون شکنی و ترک خدمت بروز می کند که حاصل آن جز رکود نخواهد بود (۸). اما چنانچه افراد نسبت به سازمان برخوردی متعهدانه داشته باشند فرد خود را متصل به سازمان می انگارد. بنابراین می توان با اتکا به این همبستگی، با رشد اخلاق در جهت تقویت تعهد گام برداشت (۹). از این رو هر چه التزام به اخلاق حرفه ای بیشتر باشد، تعهد سازمانی هم نمود می یابد (۱۰) و بصورت هنجاری، مستمر و عاطفی بروز می یابد (۱۱). اما بی عدالتی می تواند این اتصال را بر هم زند. تقید به اخلاق حرفه ای، زمینه ای را فراهم می سازد که افراد، حقوق سایرین را مشروع بدانند و آنها را بعنوان شهروند سازمانی پذیرا باشند، لذا سازمان را یک کل سازمان یافته می دانند که نیاز به عدالت از مطالبات آنها است (۱۲).

یکی از معیارهای رفتارهای سازمانی مطلوب این است که اقدامهای اعضای سازمان، منبعث از نموده های اخلاقی باشد (۱) این بدان معناست که رفتار افراد در محیطهای کاری ریشه در اخلاق دارد (۲) و عدم توجه به اخلاق حرفه ای، می تواند مشکلات بزرگی ایجاد کند که این امر خود نشانگر اهمیت والای مبحث مدیریت اخلاق است (۳). در تبیین اخلاق حرفه ای می توان به متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه اشاره کرد (۴). مدیران با تکیه بر اصول اخلاقی میتوانند تصمیمات صحیحی را اتخاذ و در انجام وظایف بطور متقن عمل نمایند (۶). شواهد نشان میدهد پایبندی به ارزشهای اخلاقی، زمینه رفتارهای منصفانه را مهیا می سازد که این امر مشوق اثربخشی<sup>۵</sup> و مشروعیت سازمان است (۷) و بر عملکرد اثر می گذارد (۷). یکی از پسایندهای مطلوب رفتاری که از سال ۱۹۵۰ به یک موضوع رایج مدیریتی مبدل شده است

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: bahareh19@gmail.com

عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در ارتباط است. سایر محققان هم گزارش کردند که بین اخلاق حرفه ای و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد (۳۱). در این راستا با توجه به دغدغه سازمانها و مطالعات پراکنده در زمینه تأثیر اخلاق حرفه ای بر تعهد سازمانی در دانشگاه، سعی بر آن است تا به بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی، با توجه به اثر میانجی عدالت سازمانی پرداخته شود.

## روش

روش از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری مشتمل بر اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور بود که حجم نمونه با جدول مورگان و روش نمونه گیری طبقه ای، ۲۰۰ نفر بدست آمد. ابزارهای سنجش، پرسشنامه هستند که پایایی و روایی آنها تأیید گردید و شامل موارد ذیل هستند:

اخلاق حرفه ای: پرسشنامه در ۱۷ گویه با طیف پنج درجه ای لیکرت که پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۱ محاسبه گردید.

تعهد سازمانی: پرسشنامه بر اساس مقیاس هفت درجه ای و مشتمل بر ۲۴ گویه است و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بدست آمد.

عدالت سازمانی: این ابزار دارای ۲۰ گویه و طیف ۷ درجه ای است. پایایی با آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش شده است.

جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش مدل یابی معادلات ساختاری و لیزرل استفاده شد.

## یافته‌ها

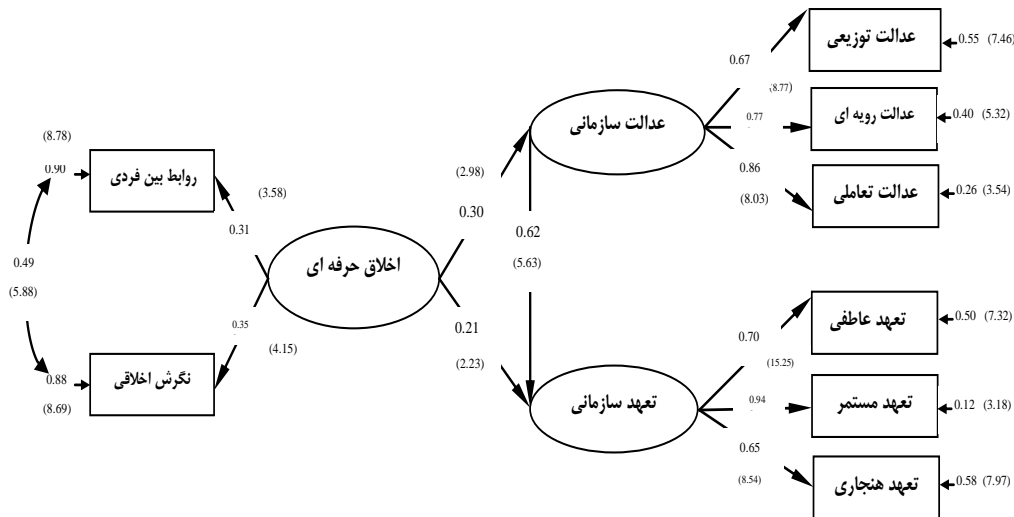
طبق آماره ها از ۰/۵۶ تا ۱/۲۹ و سطح معنی داری بالای ۰/۰۵ در دامنه ۰/۱۴ تا ۰/۶۹ نرمال بودن داده ها احراز شد. از تحلیل همبستگی در جدول ۱ بین متغیرهای برونزا و درونزا میتوان نتیجه گیری کرد که افزایش در اخلاق حرفه ای، همراه با افزایش در عدالت و نیز همراه با افزایش تعهد سازمانی بود. طبق (نگاره ۱)، بر اساس  $t = ۲/۹۸$ ,  $t = ۰/۳۰$ ,  $\beta =$  نتیجه می شود که اخلاق حرفه ای بر عدالت سازمانی اثر مستقیم دارد. بر اساس  $t = ۲/۲۳$ ,  $\beta = ۰/۲۱$ ، چنین نتیجه می شود که اخلاق حرفه ای بر تعهد سازمانی اثر مستقیم دارد. بر اساس  $t = ۵/۶۳$ ,  $t = ۰/۶۲$ ,  $\beta =$  چنین نتیجه می شود که عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی اثر مستقیم دارد. با توجه به اینکه اخلاق حرفه ای بر تعهد سازمانی دارای اثر مستقیم مثبت است ( $\beta = ۰/۲۱$ ):

عدالت یکی از نیازهای فطری است (۱۳). بی عدالتی سبب می شود تا افراد نقش خود را بخوبی ایفا نکنند و بجای اتصال به سازمان، نسبت به ضوابط بی توجه بوده و از زیر بار مسئولیت شانه خالی کند (۱۴) و چون عدالت بطور ماهیتی مضمون اخلاقی دارد تحقق آن، ادراک اخلاقی بودن یا غیر آن را تداعی می کند (۱۵). مطالعات عدالت سازمانی بیانگر این امر است که قضاوت‌های افراد از مجرای رعایت عدالت، بر نگرشهایی از قبیل تعهد سازمانی مؤثر است و بنظر می رسد رعایت عدالت تأثیر چشمگیری بر عملکرد دارد و موجب افزایش تعهد میشود (۱۶). با توجه به اینکه ارزشمندترین سرمایه هر سازمان، سرمایه انسانی است و توجه به آن بر سیر صعودی یا نزولی سازمان مؤثر است، کوشش برای افزایش تعهد، امر مهمی است که مدیران در تلاشند تا به آن توجه داشته باشند، زیرا افراد متعهدتر پایبندی بیشتری به ارزشها دارند و فعالانه نقش ایفا می کنند و کمتر به یافتن فرصتهای شغلی جدید اقدام می کنند، و در این تلاش، تمرکز بر عدالت و رعایت حق برابری می تواند سودمند باشد (۱۶). روابط کارکنان با رهبران در سازمانها همچون یک داد و ستد غیر رسمی بر طبق یک قرارداد روانی است. زمانیکه سازمان انتظارات کارکنان را برآورده سازد، کارکنان نیز انتظارات سازمان را برآورده خواهند کرد. از جمله انتظارات، رفتار عادلانه و توأم با انصاف می باشد (۱۷)، در این صورت است که آنان نیز سعی خواهند نمود بیشتر خود را در کار درگیر کرده و عملکرد بهتری بجای بگذارند (۱۸). مطالعه پژوهشها حاکی از تأثیر اخلاق حرفه ای بر بروز تعهد سازمانی دارد. نتایج مطالعات نشان می دهد که بین اخلاق حرفه ای مدیران با تعهد سازمانی معلمان ارتباط وجود دارد (۱۹). در تحقیقی رابطه بین بعد روابط سالم و انسانی اخلاق کار و بعد مستمر تعهد سازمانی معنی دار بوده است (۲۰). برخی از محققان نشان دادند که بین عدالت و تعهد سازمانی رابطه مثبت وجود دارد (۲۰). عدالت با تعهد سازمانی نیز همبستگی دارند (۲۱). افزون بر آن عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در ارتباط است (۲۲). در بررسیهای مختلف نشان داده شده است که بین اخلاق حرفه ای و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد (۲۳). طی پژوهشی اعلام شد که عدالت از جمله پیشایندهای تعهد سازمانی هستند (۲۴، ۲۵). در پژوهشی نتیجه گیری شد که اخلاقیات و عدالت سازمانی ریشه در مفهوم عدالت دارد (۲۶). در تحقیقی رابطه بین عدالت سازمانی و دبستگی شغلی (۲۷) و رابطه عدالت و رفتار شهروندی نشان داده شد (۲۸). در پژوهشی ارتباط میان تعهد و دبستگی شغلی نشان داده شد (۲۹) و در پژوهشی دیگر رابطه عدالت تعاملی و تعهد سازمانی بررسی و تأثیر مثبت آن بر تعهد سازمانی بیان شده است (۳۰). همچنین با مطالعه روی کارکنان در تایوان؛ ملاحظه شد که

جدول ۱. همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
اخلاق حرفه ای	۱							
عدالت توزیعی	۰/۳۱**	۱						
عدالت روبه ای	۰/۶۳**	۰/۲۵**	۱					
عدالت تعاملی	۰/۵۸**	۰/۲۷**	۰/۳۸**	۱				
تعهد عاطفی	۰/۴۳**	۰/۳۲**	۰/۲۳**	۰/۴۲**	۱			
تعهد مستمر								
تعهد هنجاری								

p ≤ ۰/۰۱



نگاره ۱. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد و معناداری داخل پیرانتز

اخلاق حرفه ای بطور غیر مستقیم بر تعهد مؤثر واقع می شود؛ یعنی این متغیر، هم بطور مستقیم باعث تقویت تعهد سازمانی می شود و هم با تقویت عدالت بصورت غیر مستقیم منجر به تقویت تعهد سازمانی می شود. بنابراین افرادی که اخلاق حرفه ای مدار هستند، میزان رعایت عدالت و قائل بودن به عدالت سازمانی بالاتر و تعهد سازمانی بالایی دارند. همچنین، عدالت سازمانی نقش میانجی را در این رابطه ایفا می کند. در واقع تمثیل وجود عدالت در سازمان همانند چسب است که سبب می شود کارکنان بطور مؤثر کارکنند (۳۲). این یافته ها با تحقیقات پیشین همسو است (۳۰-۳۳) زیرا که نشان می دهند بین اخلاق حرفه ای و عدالت سازمانی رابطه معناداری موجود است (۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۹ و ۳۳). رابطه بین اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی نیز حمایت شد که نتیجه حاصله با تحقیقات پیشین همسو می باشد (۱۹-۲۳). وجود رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی نیز با نتایج تحقیقات پیشین همخوانی دارد (۲۸-۳۰) که نشان می دهد با افزایش عدالت، تعهد

همچنین عدالت سازمانی دارای تاثیر مستقیم بر تعهد میباشد (۰/۶۲)؛ بنابراین نقش میانجی عدالت در مدل تأیید می شود و اخلاق حرفه ای دارای اثر غیرمستقیم، و معنی دار بر تعهد سازمانی با ضریب ۰/۱۹ می باشد. در نگاره ۱ الگوی آزمون شده استاندارد و معناداری آورده شده است. شاخصهای برازندگی ( $X^2/df=1/90$ )، ( $GFI=0/91$ )، ( $AGFI=0/86$ )، ( $PNFI=0/91$ )، ( $NNFI=0/91$ )، ( $IFI=0/94$ )، ( $CFI=0/96$ )، ( $RMSEA=0/074$ ) در حد مطلوبی هستند لذا مدل برازش مناسبی دارد.

بحث

یافته های حاصل، حمایت اولیه ای را برای مدل پژوهش فراهم ساخت. بطوریکه نتایج در جدول و نگاره ۱، حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین متغیرها بود. بعلاوه نقش میانجی عدالت سازمانی نیز نشان داد که

### واژه نامه

1. Work ethics	اخلاق کاری
2. Interest in the work	علاقه به کار
3. Procedural justice	عدالت رویه ای
4. Interactional Justice	عدالت تعاملی
5. Distributive Justice	عدالت توزیعی
6. Affective commitment	تعهد عاطفی
7. Normative commitment	تعهد هنجاری
8. Continuance commitment	تعهد مستمر
9. Ethical value	ارزش اخلاقی
10. Job interest	دلبستگی شغلی
11. Improvement	بهبود
12. Ethical principals	اصول اخلاقی
13. Commitment	تعهد
14. Organizational culture	فرهنگ سازمانی
15. Ethical codes	کدهای اخلاقی

### References

1. Painter Morland M. (2008). Business ethics and practice: ethics as the everyday business. Cambridge: Cambridge University.
2. Rokhman W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. Business Ethics and Organization Studies; 15(1):21-27.
3. Diane LW. (2002). Determinants of ethical behavior of public administrators: Profession, position, and organizational climate. [MA Thesis]. USA: Tennessee State University.
4. Mashayekh PJ. (2013). Relationship between Islamic work ethic and creativity of personnel of Kazeron. Islam and Management; 1(1): 151-162. (In Persian).
5. Ali JA, Abdullah AO. (2008). Islamic work ethics: A critical review. Cross Cultural Management: An international; 15 (1): 5-19.
6. Mohamed N, Abdul Karim NS, Hussein R. (2010). Linking Islamic work ethic to computer use ethics, satisfactions, organizational commitment in Malaysia. Business Systems, Governance and Ethics; 5(1): 13-23.
7. Kumar N, Che Rose R. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. Journal of Management Development; 29 (1): 79-93.
8. Rezaee Shirazi R, Beiki Y, Zmanian F, Esapour K. (2011). Study of the relationship between organizational commitment and job burnout among physical education teachers of Golestan province, Iran. Australian Journal of Basic and Applied Sciences; 5(10): 1379-1384.
9. Mousavi M, Arabshahi Kahrizi A. (2004). Relationship between ethics and organizational excellence. Ethics in Science and Technology; 9(2): 1-11. (In Persian).
10. Briggs E, Jaramillo F, Weeks WA. (2012). The influences of ethical climate and organization identity comparisons on salespeople and their job performance. Journal of Personal Selling and Sales Management; 32(4):421-436.

سازمانی نیز افزایش یافته است. در تبیین نتایج می توان بیان داشت که رغبت به ارزشها و اصول اخلاقی فطری بوده و گرایش به اخلاقیات موجب بروز کارهای درست می شود. در نهادهای علمی نیز اخلاق محوری کمک میکند تا دستورالعملهای سازمان، روابط بین افراد، توقعات، توزیع امکانات، و مزایا در دانشگاه بصورت متناسب، با رعایت اخلاقیات در دانشگاه پیاده شود تا نابرابری تقلیل یابد. از این رو افراد خود را متعلق به سازمانیکه حقوق آنها تامین می شود می انگارند، لذا تعهد و تبع آن دلبستگی و تعلق خاطر و استمرار به فعالیت افزایش می یابد و این امر نقش میانجی عدالت را تبیین می کند. در واقع رفتارهای حاکم بر سازمانها دوطرفه است، یعنی اگر سازمانها تمایل دارند که شاهد بهبود فضای اخلاقی خود باشند پیش از توصیه به کارکنان باید نخست به خود توصیه کنند که اخلاق مدار باشند (۳۳). با توجه به رابطه بین عدالت سازمانی و اخلاق حرفه ای پیشنهاد می شود کلاسهای آموزشی در راستای بازآموزی منشور اخلاق و ضروریات اخلاقی در دانشگاه به مثابه یک سازمان حرفه ای با رویکرد عدالت محوری برگزار شود. با توجه به رابطه اخلاق و تعهد با نقش میانجی عدالت پیشنهاد می شود که با پیاده سازی نظام پیشنهادها در دانشگاه و اطلاع رسانی بموقع بخشنامه ها، و توزیع عادلانه مسئولیتهای در سلسله مراتب سازمانی منطبق بر شرح شغلی زمینه حمایتی برای تعهد سازمانی فراهم نمایند. با توجه به رابطه بین اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی پیشنهاد می شود که با توسل به ارزشهای اخلاقی موجبات نهادینه سازی اصول اخلاقی، در دانشگاهها فراهم شود که با درک مثبتی از سازمان، زمینه تحقق تعهد سازمانی تسهیل میگردد.

### نتیجه گیری

یافته های پژوهش نشان داد که صیانت و التفات بر اخلاق حرفه ای در سازمان می تواند عدالت و تعهد سازمانی را بدنبال داشته باشد که این امر، وجوب توجه به مباحث و ارزش های اخلاقی را در سازمان تصریح کرده است. با امعان نظر به نقش مهم اخلاق حرفه ای، عدالت و تعهد سازمانی در توسعه و بهبود سازمانی، ضروری بنظر می رسد که مدیران توجه خاصی به متغیرهای مذکور و بازشناسی آنها داشته باشند و با حذف محدودیت ها، زمینه را برای الگو سازی و درونی کردن اخلاقیات و ارتقای عدالت و تعهد سازمانی مهیا نمایند.

### ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی نظیر رضایت آگاهانه، انتشار چندگانه و سایر در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

### سپاسگزاری

از کلیه همکارانی که در انجام این مطالعه مساعدت خود را دریغ نمودند، قدردانی می شود.

28. Salajegheh S, Rostampour R, Koolak A. (2014). The Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in government organizations in Kerman. *Ethics in Science and Technology*; 8(2): 5. (In Persian).
29. Janssen O, Lam C, Huang X. (2010). Emotional exhaustion and job performance: The moderating roles of distributive justice and positive affect. *Organizational Behavior*; 31(6), 787-809.
30. Klendauer R, Deller J. (2009). Organizational justice and managerial commitment in corporate mergers. *Managerial Psychology*; 24(1):29-45.
31. Ponnu CH, Chuah CC. (2010). Organizational commitment, organizational justice and employee turnover in Malaysia. *Business Management*; 4(13):2676-2692.
32. Chopani H, Beik Mohammadi S, Maleki Hasanvand M. (2015). Relationship between organizational justice and extra role behavior. *Ethics in Science and Technology*; 9(1):1-8. (In Persian).
33. Khayatmogadam S, Tabatabayi-Nasab M. (2017). Elements of work ethic in management. *Ethics in Science and Technology*; 11(1):127-136. (In Persian).
11. Omar NS, Olffen WV, Roe RA. (2008), Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*; 93(1), 70-83.
12. Binti Zainol NN. (2008). Islamic work ethics, organizational culture and organizational commitment: A study of employs at Majllis Amanah Rakyat.[ MA Thesis]. Malaysia: University Utara.
13. Yean TF, Yusof AA. (2016). Organizational justice: A conceptual discussion. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*; 798-803.
14. Hayati K, Caniago I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 65: 272-277.
15. Yousef Darwish A. (2001). Islamic work ethic-a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*; 30(2):152-169.
16. Maria-Elena O, Jukka L. (2006). Relationship between organizational justice, identification with organization and work unit, and group-related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 100:v202-215.
17. Zaini J. (2009). Perceived organizational justice and its impact to the development of commitments: A regression analysis world. *Journal of Management*; 1(1): 49-61.
18. Fuchs S, Edwards MR. (2012). Predicting pro-change behavior: The role of perceived organizational justice and organizational identification. *Human Resource Management Journal*; 22(1): 39-59.
19. Bin Ajmal MU, Irfan S. (2014). Understanding the moderating role of Islamic work ethics between job stress and outcomes. *Business and Management*; 16 (1): 62-67.
20. Mostafa S, Nourbakhsh P, Noorbakhsh M. (2014). Relationship between employees' work ethics, organizational support with organizational commitment in work place. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*; (S4): 807 -813.
21. Bakshi A, Kumar K, Rani E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and commitment. *Business Management*; 4(9): 145-154.
22. Murtaza G, Ishad I, Shahzad K. (2011). Impact of distributive and procedural justice on employees' commitment: A case of public sector organization of Pakistan. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*; 29: 74-80.
23. Kavian B. (2005). An investigation on work ethics and commitment in state and private sectors. *Tadbir Journal*; (165): 20-21.
24. Hashemianfar SA, Rabbani A, Maher Z. (2014). The consequences of normative commitment in Universities. *Ethics in Science and Technology*; 8(2):5. (In Persian).
25. Banerjee R, Banerjee S. (2013). A study of perceived organizational justice, trust and organizational citizenship behaviour. *IOSR Journal of Business and Management*; 12(4):36-43.
26. Liao H, Rupp DE. (2005). The impact of justice climate and justice orientation on work outcomes: A cross-level multifocal framework. *Journal of Applied Psychology*; 90: 242-256.
27. Fassina NE, Jones DA, Uggerslev KL.(2008). Meta analytic tests of relationships between organizational justice and citizenship behavior: testing agent system and shared variance models. *Organizational Behavior*; 29(6):805-28.