



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

دکتر محمد ضیاءالدینی*، محمدرضا مرادی شهرابک

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 انطباق‌پذیری 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 انطباق‌پذیری 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 نفر از 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 انطباق‌پذیری¹ 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 کند و همواره با حفظ توانایی‌های بقای خود، آن را رشد و توسعه دهد (1). شرکت‌ها معمولاً به دنبال افزایش و بهبود کارایی عملیات و فرآیندهای فروششان هستند، با این حال 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 به عقب و نگاه به اثر بخشی² 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 سازمانی³، جوسازمانی⁴، روابط سازمانی و تصمیم‌گیری است که فرهنگ سازمانی نقش عمیقی در زندگی سازمانی و تحقق اهداف سازمان دارد و بدین صورت که سازمان‌هایی که از فرهنگ قوی برخوردارند دارای اثربخشی و کارایی بالایی می‌باشند (3). یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، 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 اخلاقی⁵ 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

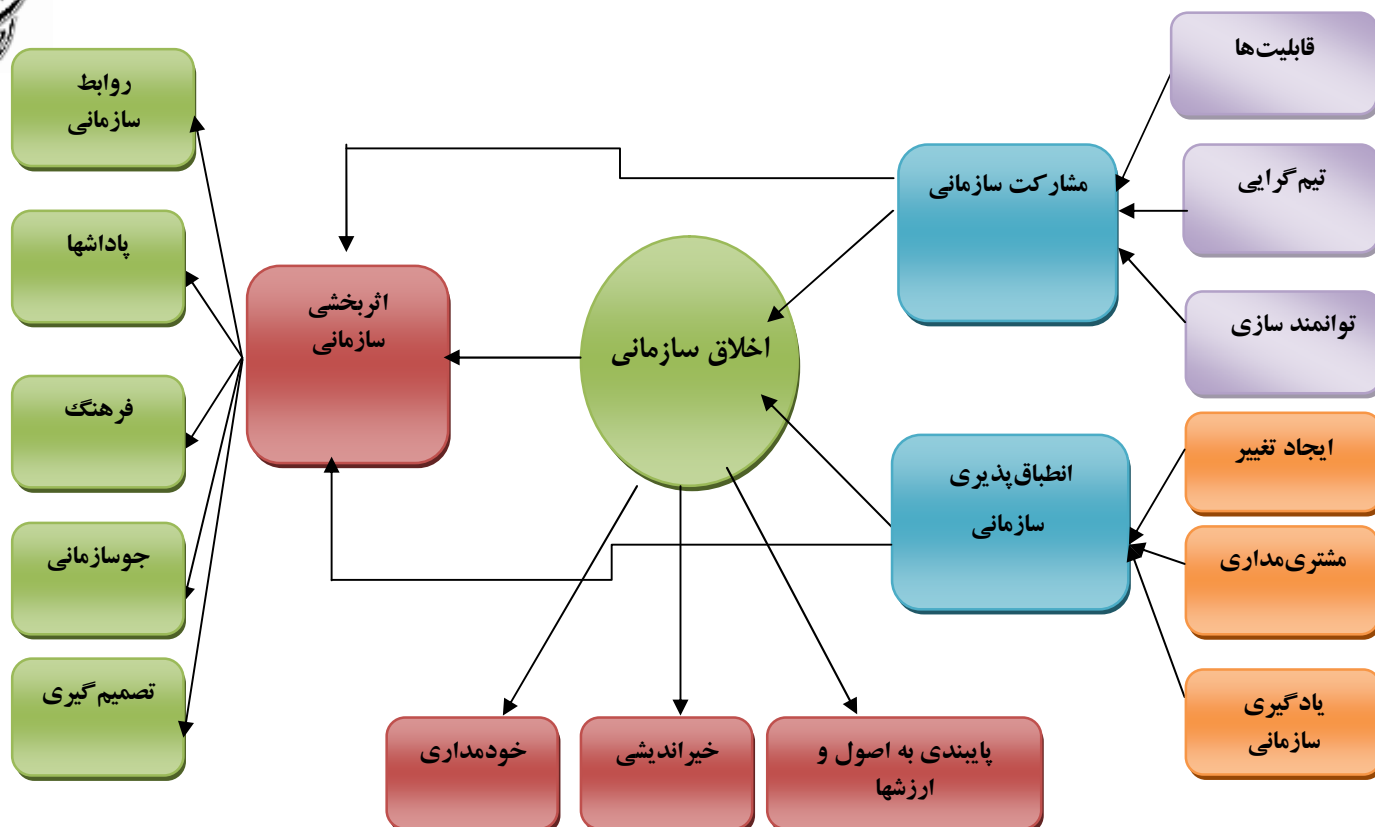
* نویسنده مسؤول؛ نشانی الکترونیکی: mziaaddini@yahoo.com

سازمان هستند، یکی از رایج ترین روش ها برای ارزیابی عملکرد، اندازه گیری اثربخشی و یا کارایی سازمان است، کارایی مربوط به تبدیل موفقیت آمیز ورودی به خروجی است، در حالی که اثربخشی اندازه گیری می کند که چگونه خروجی ها، تعامل با محیط اقتصادی و اجتماعی دارند. دولت ها و سازمان های چند جانبه به طور فزاینده ای اثربخشی سازمان ها را ارزیابی می کنند، زمینه ارزیابی اثربخشی، ترکیبی از ارزیابی عملکرد سازمان، ارزیابی شفافیت و سازوکارهای پاسخگویی چندگانه است (5).

اخلاق سازمانی به عنوان یک مفهوم علمی در سطوح مختلف فردی و سازمانی توجه متخصصین را در چهار دهه گذشته جلب کرده است که به عنوان یک چالش عمده پیش روی سازمان ها در سراسر جهان متفاوت خواهد بود. با پیچیده تر شدن فزاینده عملیات و مدیران غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه، کارشناسان بحث اخلاق در محل کار و مدیریت اخلاقی را به میان آورده اند، مدیریت اخلاقی، ارزش ها را برای هدایت رفتار در سازمان شناسایی و اولویت بندی می کند. سازمان ها بوسیله ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاقی می توانند اخلاق را در محل کار مدیریت کنند، برنامه های 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 می بیند که شرکت ها باید برای اطمینان از در نظر گرفتن و اجرای ارزش های اصلی شان باید توسعه دهند، شامل ارتباطات مناسب، آموزش منظم، منابعی که یک محیط حمایتی و باز را تشویق می کند، شامل چهارچوب هایی برای تصمیم گیری، گفتگو و فرایندهای نظارت می باشد (7). رفتار اخلاقی⁶ به طور مداوم در تجارت توسعه یافته است، امروزه، رفتار اخلاقی به عنوان یک جنبه مهمی از موفقیت تجاری نگریسته می شود، مطالعات تجربی و نظری زیادی وجود دارد که نشان می دهد متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی افراد در سازمان ها، تصمیم گیری اخلاقی⁸ افراد را تقویت می کند (8) شناخت رفتارهای اخلاقی در سازمان مهم است، به خصوص وقتی که کارکنان درگیر در رفتارهای غیراخلاقی می شوند که مانع از توانایی سازمان برای رسیدن به اهداف می شود (9) کارکنان و نیز مدیران به راهنمایی هایی نیاز دارند مبنی بر اینکه در موقعیت های 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 شده ای پایبند باشند (11). امروزه شرکت های جهانی دریافته اند که ایجاد یک جو اخلاقی⁷ که ابعاد اخلاقی⁸ مسئولیت ها را مورد توجه قرار دهد، بسیار ضروری است، یک فرهنگ سازمانی قوی است، که یک جو اخلاقی مسلط بر رفتارها و ارزش های کارکنان مربوط به تعهد، عملکرد، رضایت شغلی و انگیزش تأثیر می گذارد (12). برخی از محققان از پاپیندی به اصول، خیراندیشی⁹ و خودمداری سازمانی¹⁰ به عنوان مؤلفه های اخلاق سازمانی¹¹ یاد کرده اند (13). همگرایی علوم چالش های اخلاقی جدیدی را به وجود

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 سازمان ها نشان می دهد، سازمان هایی که به سوی ارتقاء نیروی انسانی خویش پیش می روند و مشارکت¹² و هم افزایی نیروی انسانی خود را در امور سازمانی می طلبند به مراتب از هم افزایی بیشتری نسبت به سازمان های سنتی برخوردارند (15) دو مولفه فرهنگ مشارکتی و انطباق پذیر نقش بیشتری در توصیف فرهنگ سازمانی دارند. در سازمانی که فرهنگ مشارکتی و انطباق پذیر حاکم است، کارکنان در برنامه ریزی ها بیشتر دخالت داده می شوند و در جهت توانمند کردن آنان از طریق بهبود مهارت ها و ارتباطات تلاش بیشتری صورت می گیرد، همچنین این نوع فرهنگ باعث تسهیل تغییرات در سازمان می شود، زیرا مقاومت در برابر تغییرات در این سازمان ها کمتر است (16). مشارکت کارکنان یک مفهوم مدرن در دموکراسی صنعتی است، یکی از ابزارهای توانمندسازی¹³ کارکنان است، کارکنان تشویق می شوند 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 ظرفیت های انسانی، مالکیت و مسئولیت می باشد، شاخص های اندازه گیری شامل توسعه قابلیت ها، تیم گرایی و توانمندسازی می باشد (18). در تیم کاری، به دنبال هم افزایی هستیم یعنی در اصل می خواهیم مجموع بازده کاری و یا عملکرد اعضاء بیشتر از جمع بازده تک تک افراد شود (19). مشارکت میزانی است که کارکنان احساس می کنند در تصمیم گیری ها و برنامه ریزی های سازمان و شغل خود دخالت دارند و مسئولان شرکت در امور شغلی و سازمانی نظر آنان را جویا می شوند (20). در تحقیقی با عنوان ارزیابی اثربخشی سازمانی در سازمان های خدمات انسانی نشان داده شد، که مشارکت در تصمیم گیری باعث افزایش اثربخشی سازمانی می شود (21). سازمان های سازگار به وسیله مشتریان هدایت می شوند، ریسک می کنند، از اشتباه خود پند می گیرند و ظرفیت و تجربه ایجاد تغییر را دارند. آنها به طور 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 تغییر¹⁴، مشتری گرایی¹⁵، یادگیری سازمانی¹⁶ (22). تطبیق پذیری شغلی در قرن بیست و یکم بسیار اهمیت دارد و کارکنانی را که با تغییر و فشار محیطی مواجه هستند، توانا می سازد، متغیرهای انطباق پذیری شغلی افراد را توانمند می سازد که به طور فعالی با تغییر شرایط حرفه ای وفق پیدا کنند، به عنوان یک منبع شخصی، سازگاری شغلی کارکنان را قادر به مقابله با خواسته های شغلی، تسهیل تعامل کارکنان، ارتباطات مهم رفتاری می سازد (23).

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



نگاره 1: مدل مفهومی تحقیق

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 پابندی 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 افزار SPSS جهت ضریب همبستگی اسپیرمن و محاسبه نقش متغیر میانجی اخلاق سازمانی استفاده شده است.

پژوهش حاضر به بررسی 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 پاسخ‌دهندگان تحصیلات عالی (لیسانس و بالاتر) و 84/5 درصد از پاسخ‌دهندگان سابقه کاری کمتر از 20 سال داشته‌اند و 85 درصد از پاسخ‌دهندگان 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

جدول 1: آزمون همبستگی و سطح معنی‌داری بین

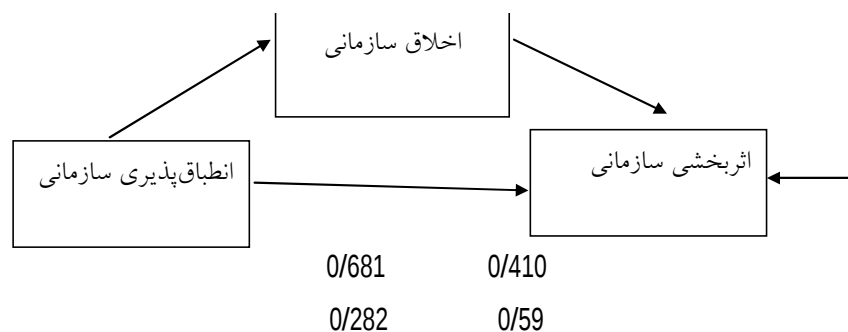
متغیرها		مشارکت سازمانی		اثربخشی سازمانی	
انطباق پذیری	اثربخشی سازمانی	مشارکت سازمانی	مشارکت سازمانی	انطباق پذیری	انطباق پذیری
0/588**		0/585**		ضریب همبستگی	اثربخشی سازمانی
0/000		0/000		معنی‌داری	اخلاق سازمانی
0/653**	0/634**	0/654**		ضریب همبستگی	معنی‌داری
0/000	0/000	0/000		معنی‌داری	وابستگی در سطح 0/001 معنی‌دار است

همان‌طور که در جدول 1 مشاهده می‌شود، رابطه بین بین مشارکت سازمانی و اثربخشی سازمانی باتوجه به ضریب همبستگی 0/585 و سطح معنی‌دار 0/000 مثبت و معنی‌دار است و رابطه بین مشارکت سازمانی و اخلاق سازمانی باتوجه به ضریب همبستگی 0/654 و سطح معنی‌دار 0/000 مثبت و معنی‌دار است، رابطه بین بین انطباق‌پذیری سازمانی و اثربخشی سازمانی باتوجه به ضریب همبستگی 0/588 و سطح معنی‌دار 0/000 مثبت و معنی‌دار است، رابطه بین بین انطباق‌پذیری سازمانی و اخلاق سازمانی باتوجه به ضریب 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.

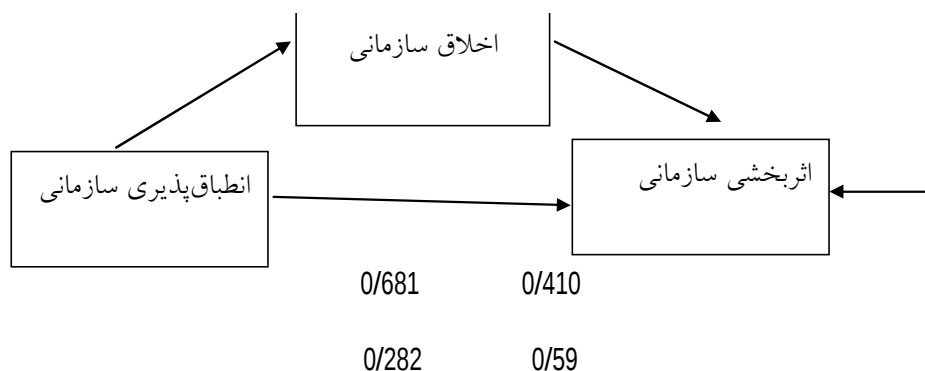
اثر مستقیم رابطه متغیرها، همان ضرایب Beta استاندارد شده و محاسبه خطا با استفاده از نرم افزار SPSS بدست‌آمده است اثر کل 0/378 + (0/679×0/345) مساوی با 0/612 می‌باشد چون اثر کل بیش از 0/6 می‌باشد لذا همبستگی بسیار مطلوب است. متغیر مشارکت سازمانی، علاوه بر تأثیر مستقیم، به صورت غیر مستقیم و با واسطه متغیر اخلاق سازمانی بر روی اثربخشی سازمانی تأثیر گذاشته است. مقدار R^2 برابر با 0/439 می‌باشد و و بنابراین $1-R^2 = e^2 = 0/56$ 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 و اثربخشی سازمانی نقش میانجی دارد.

اثر کل، 0/282 + (0/681×0/410) مساوی با 0/561 می‌باشد، چون اثر کل بین 0/3 تا 0/6 می‌باشد، لذا همبستگی مطلوب است. متغیر انطباق‌پذیری سازمانی، علاوه بر تأثیر مستقیم، به صورت غیرمستقیم و با واسطه متغیر اخلاق سازمانی بر روی اثربخشی سازمانی تأثیر گذاشته است. مقدار R^2 برابر با 0/405 می‌باشد و بنابراین $1-R^2 = e^2 = 0/59$ که نشان می‌دهد 41 درصد از واریانس اثربخشی سازمانی را مدل تبیین کرده است. یعنی با افزایش انطباق‌پذیری سازمانی در بین کارکنان و 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.



نگاره 2: اثر مستقیم متغیرها و خطا



نگاره 3: اثر مستقیم متغیرها و خطا

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 به عنوان پیامد مثبت و فساد اداری به عنوان پیامد منفی انگاشته شود. هدف اصلی تدوین ارزش‌های اخلاقی در سازمان بروز رفتار اخلاقی به منظور جلوگیری از فساد اداری سازمان است (27). محققین نشان دادند که ابعاد فرهنگ سازمانی از جمله 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 این رو احساس مسئولیت و مالکیت در سازمان تقویت می‌شود، غیبت و ترک خدمت به ندرت 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 نظر گرفتن سازمان‌ها و موسسات به عنوان سازمانهای اجتماعی سیاسی و نه صرفاً 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 قابل توجه خواهد بود. براساس یافته‌های پژوهش، بر مبنای موافقه‌های 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 و ارتقاء و بهره‌وری منابع مادی و انسانی و رسیدن به اهداف سازمان، مبنای شناختی و کاربردی این متغیرها را فراهم سازند و بنابراین در محیط کار توجه به عواملی که زمینه ساز مشارکت، تغییر،

اثر کل، $0/282 + (0/681 \times 0/410)$ مساوی با 0/561 می‌باشد، چون اثر کل بین 0/3 تا 0/6 می‌باشد، لذا همبستگی مطلوب است. متغیر انطباق‌پذیری سازمانی، علاوه بر تأثیر مستقیم، به صورت غیرمستقیم و با واسطه متغیر اخلاق سازمانی بر روی اثربخشی سازمانی تأثیر گذاشته است. مقدار R^2 برابر با 0/405 می‌باشد و بنابراین $1 - R^2 = 0/59$ 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 به عنوان متغیر میانجی و متغیر اثربخشی سازمانی به عنوان متغیر ملاک و متغیرهای مشارکت سازمانی و انطباق‌پذیری سازمانی به عنوان 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 براین اساس 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 به اصول، 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

سیاسگزاری

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

واژه نامه

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 dimension	ابعاد اخلاقی
9. Benevolence	خیراندیشی
10. Autonomy	خودمرداری
11. Organizational ethic	اخلاق سازمانی
12. Participation	مشارکت
13. Empowerment	توانمندسازی
14. Creating Change	تغییر ایجاد
15. Customer focus	مشتري مداری
16. Organization learning	یادگیری سازمانی

References

- Hoy W, Miskel C. (2005). Educational administration, theory, research and practice. Journal of Operations & Production Management; 26(3): 254-281
- Goh G. (2013). The Difference between effectiveness and efficiency. Available at <http://www.insightsquared.com/2013/08/effectivenessvs-efficiency-what-is-the-difference>. Accessed: 10 Aug 2013.
- Seyed Javadin R. (2008). Management and organization theory. 1st ed. Tehran: Negah Danesh Publication. p:425. (In Persian).
- 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).
- Lindoso V, Hall N. (2016). Assessing the effectiveness of multilateral organizations, blavatnik school of government. Available at <http://www.hertie-school.org>. Accessed: April 2016

یادگیری، توانمندسازی و پایبندی به ارزش ها می باشند، اهمیت بسیار زیادی دارند. جهت تحقیقات بعدی پیشنهاد می شود. 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 محیط های صنعتی نیز انجام شود. باتوجه به اینکه، تحقیق در یک دانشگاه انجام شده است لذا تعمیم نتایج به دانشگاه های دیگر با محدودیت مواجه است.

نتیجه گیری

نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان داد بین مشارکت سازمانی و انطباق پذیری سازمانی با اخلاق و اثربخشی سازمانی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. با توجه به تأیید فرضیه ها پیشنهاد می شود، مدیران دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان با تقویت مشارکت سازمانی از طریق دخالت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها و برنامه های سازمان و استفاده از نظر کارکنان در زمینه امور شغلی و سازمانی به توسعه قابلیت های کارکنان کمک کنند. با ترویج تیم گرایی در سازمان و توانمندسازی کارکنان، زمینه ارتقاء اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمان را فراهم سازند. مدیران دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان با تقویت انطباق پذیری سازمانی از طریق ایجاد تغییر و هماهنگی بین ظرفیت های سازمان و تقاضاهای محیط کار، با توجه به نقش سازنده مشتریان و دانشجویان و یادگیری سازمانی توانایی های افراد را توسعه دهند و زمینه رشد اخلاق سازمانی و اثربخشی سازمانی را فراهم سازند، و از طریق ایجاد جو اخلاقی مبتنی بر ارزش ها و خوبی ها و رواج تفکر مثبت و خیرخواهانه می توانند محیطی را ایجاد کنند که فضایل اخلاقی را تشویق و بروز آن را تسهیل کنند و در این محیط صمیمانه و اخلاقی بدون شک شاهد رشد اثربخشی سازمان خواهیم بود. مسلماً شناخت عواملی که منجر به اثربخشی سازمانی می شود خود می تواند 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 به دلایل گوناگون برای مدیران اهمیت قابل ملاحظه ای دارد. چنین معرفتی می تواند به بهبود و کاربرد مؤثر منابع انسانی کمک کند و غالباً این آگاهی ها می تواند به ایجاد یک سازمان اثربخش منتهی شود.

ملاحظات اخلاقی

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



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 publication. 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 denison I 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).
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 programmes: 2016 UK and continental Europe survey. 1st ed. London: institute of business ethics publication. 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 axial 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 evaluation management; 7(18): 63-70. (In Persian)
12. Erdilek Karabay M, Şebnem Ensari M. (2016). The mediating effect of perceived ethical climate on organization commitment, trust and turnover 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).



- 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).
- 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