(مقالهٔ پژوهشی)

پیش‌بینی اخلاق کاری براساس مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده

دکتر حسن قلاوندی*، فرشید اشرفی، معصومه علی‌زاده

گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه

(تاریخ دریافت: ۹۵/۲/ ۱۵، تاریخ پذیرش: ۹۵/۴/ ۲۰)

چکیده

زمینه: دستیابی به اهداف در سازمان‌ها هنگامی میسر می‌شود که پیشرفت‌های اخلاق کاری در بین کارکنان وجود داشته باشد. هم چنین عدالت سازمانی ادارک شده در هر سازمان یکی از عوامل تأثیرگذار در ارتقای سطح اخلاق کاری به شمار می‌آید. پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی اخلاق کاری براساس مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارمندان دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ انجام شده است.

روش: پژوهش حاضر کاربردی و توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۵۳۰ نفر کارمندان دانشگاه ارومیه بودند که ۲۲۵ نفر آنها از طریق نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری و به‌وسیله نرم‌افزار SPSS و با استفاده از آزمون‌های آماری مانوا و رگرسیون چندگانه برای فرضیه‌های پژوهشی، و آزمون t تک متغیره، برای سؤالات پژوهشی تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: آزمون مانوا نشان داد که مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده تأثیر معنی‌داری بر دو بعد اخلاق کاری شامل دلبستگی و روح جمعی در کار دارد. هم چنین براساس تحلیل رگرسیون چندگانه مؤلفه‌های عدالت سازمانی تمامی ابعاد اخلاق کاری کارمندان دانشگاه ارومیه را پیش‌بینی می‌کند، و در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که عدالت سازمانی کارمندان دانشگاه تا حدودی در سطح مطلوبی و اخلاق کاری کارمندان درسطح مطلوبی قرار دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج آماری، کلیه فرضیات تأیید و این نتیجه حاصل گردید که مؤلفه‌های عدالت سازمانی کل ابعاد اخلاق کاری کارمندان دانشگاه ارومیه را پیش‌بینی می‌کنند.

کلیدواژگان: *اخلاق کاری، عدالت سازمانی، ارزش های اخلاقی*

سرآغاز

رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی به صورت یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی درآمده است که در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. اصول اخلاقی به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ‌های غیررسمی سازمان‌ها در آمده است(۱). اخلاق یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است، مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است؟ امروزه سرمایه انسانی حیاتی‌ترین عنصر راهبردی و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی وکارایی سازمان است و پیشرفت و ترقی جامعه را نیز به دنبال خواهد داشت(۲) و اخلاق کاری[1]، مجموعه ارزش‌ها و هنجارهایی است که کارکنان در انجام کار مورد استفاده قرار می‌دهند(۳). اخلاق کاری، متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو است. ارزش‌ها و باورهای مورد پذیرش بر رفتار اجتماعی افراد که به عنوان جزء مهمی از رفتارهای انسانی به شمار می‌رود تأثیر کامل دارد. بنابراین اخلاق کاری پایه اصلی سرمایه ملت‌ها را تشکیل می‌دهد، و اخلاق کاری مهم‌ترین عامل فرهنگی توسعه در سازمان‌های اداری محسوب می‌شود(۴). اخلاق کاری پیشرفته، باعث می‌شود بهره وری بیشتر شود، کیفیت محصول تولیدی بالاتر رود، رضایت شغلی[2] بیشتر گردد، غیبت از کار کمتر شود و

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: galavandi @ gmail.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.9.4]

سرعت کار فزونی یابدکه ماحصل آن موفقیت سازمان در دستیابی به اهداف است. بر همین اساس، اخلاق کاری برای مسئولان سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد و یک عامل مهم در استخدام کارکنان به شمار می‌آید(۵). تدوین منشور اخلاقی[۳] کارکنان که در برگیرنده ارزش‌های فرهنگی جامعه واخلاقیات موردنظر سازمان باشد یکی از زمینه‌های مهم محسوب می‌شود که براساس آن، اعضای سازمان ازیک سرمشق و رهنمود کلی اخلاقی و ارزشی تبعیت کرده و فرهنگی منسجم در سازمان به وجود می‌آید (۶).

ابعاد تبیین کننده اخلاق کار شامل موارد زیر می‌باشد:

روابط سالم و انسانی[۴] در محیط کار: روابط انسانی توان برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن وجود شخصیت و ویژگی‌های فردی و همه تفاوت‌هایی که با یک فرد دارند، در نظر گرفته می‌شود .(۷).

۱- دلبستگی و علاقه به کار[۵]: ویژگی‌های مربوط به برآوردن انتظارها و توقع‌های شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت‌های شغلی را توصیف می‌کند (۸).

۲- پشتکار و جدیت[۶] در کار : سخت کوشی و تلاش که نشان دهندهٔ اعتقاد به انجام کارهای سخت است از ابعاد اخلاق کار می‌باشد و از ویژگی‌های این بعد می‌توان، به میزان رغبت در کار، وظیفه شناسی در کار، سخت کوشی، سماجت و اصرار در کار و خبرگی در کار، را نام برد.

۳- روح جمعی و مشارکت[۷] در کار: روح جمعی یکی از مهم‌ترین ملزومات فعالیت‌های جمعی در هر جامعه برشمرد و در تعریف جامعه شناختی دلگرمی جمعی، افراد باید همواره به گروه متعصب و تمامی تلاش خود را بکار گیرد تا بقا و دوام آن حفظ شود(۹).

از نظر کلی اخلاق‌کاری در ادیان یکتا پرست اشاره‌ای است به مجموعه آموزه‌های دینی که بر مبنای آنها افراد نحوه کار وافعالیت خود را تنظیم نموده وبه پیش می‌برند. بر این اساس اخلاق کاری، بخشی از اخلاق زندگی محسوب می‌شود (۱۰).

از سوی دیگراحساس عدالت و انصاف نقش مهمی در زندگی روزمره دارد؛ به ویژه این امر در سازمان‌ها که کارکنان نسبت به مسائلی مانند حقوق‌های شان در مقایسه با دیگران، حساس هستند، واقعیت می‌یابد. عدالت به صورت وصف ساختار اجتماعی جامعه، یعنی مجموعه‌ای از انسان‌ها که با یکدیگر زندگی می‌کنند و دارای انواع ارتباطات و داد و ستدهای فرهنگی و اقتصادی و سیاسی هستند، در همهٔ اشکال ساده و پیچیدهٔ آن دارای ساختار است. عدالت سازمانی[۸] به طور گسترده در رشته‌های مدیریت، روانشناسی کاربردی و رفتار سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است(۱۱). پژوهشگری اصطلاح «عدالت سازمانی» را برای اشاره به میزانی که افراد تصمیمات سازمانی را منصفانه ادراک می‌کنند، به کاربرد(۱۲).

عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت شغلی[۹] ارتباط دارد به‌کار می‌رود . به خصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار کرد تا احساس کنند که به صورت عادلانه با آنان برخورد شده است (۱۳).

عدالت سازمانی ۳ شکل اصلی دارد:

۱- عدالت توزیعی[۱۰]: عدالت توزیعی به عنوان ادراک از انصاف در مورد ستاده‌های عینی مانند حقوق تعریف میشود. (۱۴و ۱۵).

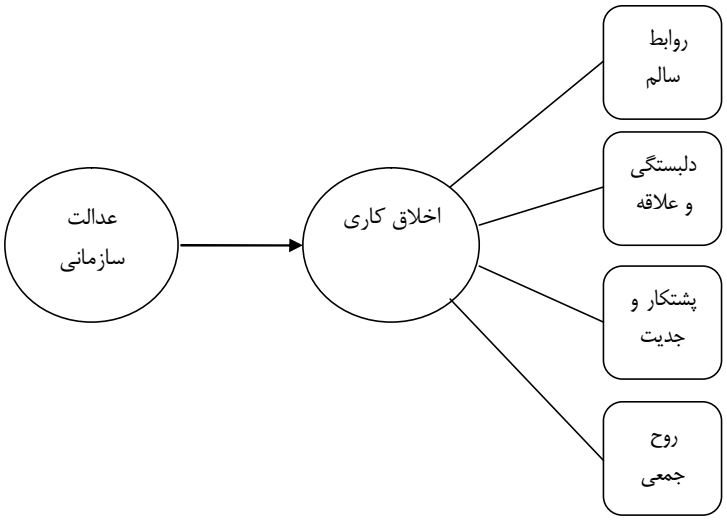
۲- عدالت رویه‌ای[۱۱]: عدالت رویه ای مربوط به واکنش افراد به فرایندهایی است که از طریق آن ها پاداش تعیین میشود و به عنوان ادراک از انصاف در مورد رویه‌های تصمیم گیری تعریف می‌شود(۱۶).

۳- عدالت مراوده‌ای[۱۲]: عدالت مراوده ای تحت عنوان ادراک از انصاف در مورد چگونگی تصویب و ارائهٔ قوانین توسط مدیران، تعریف شده و بر روابط بین فردی تمرکز می‌کند.(۱۷).

محققانی در مقاله‌ای به‌نام «اخلاق کاری؛ ضرورتی برای سازمان» نتیجه‌گیری می‌کنند که رعایت اخلاق کاری در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند .آن چیزی که در مواجهه با مفهوم اخلاق کاری باید مد نظر قرار گیرد، این است که نخست اخلاق کاری، دربرگیرندهٔ اخلاق فردی و اخلاق شغلی است، اما از هر دو فراتر رفته و به سازمان به مثابه یک مجموعه حقوقی ناظر است. دوم آنکه امروزه رویکردی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.9.4]



نگاره ۱. مدل مفهومی پژوهش حاضر(محقق ساخته)

استراتژیک به اخلاق حرفه ای پیدا شده است و به همین دلیل مسئولیت معنوی شرکت به مدیران استراتژیست سپرده می‌شود سوم آنکه آنچه از معضلات اخلاقی سازمانی گره‌گشایی می‌کند، رویکرد «مسئله محور» است. (۱۸).

محققان دیگری در پژوهشی به‌نام «بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان» نتیجه می‌گیرند که که ارزش‌های اخلاقی سازمان به‌طور مثبتی بر عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی تأثیر دارد. عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی نیز به‌طور مثبتی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. تعهد سازمانی به طور مثبتی بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر می‌گذارد . هم چنین رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بُعدِ جوانمردی و بُعدِ نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد(۱۹).

در تحقیقی که محققان در آمریکا تأثیر ادراکات از عدالت سازمانی بر روابط و نتایج کاری کارکنان در بافت چندملیتی را بررسی کردند نشان دادند که عدالت سازمانی با افزایش رضایت و عملکرد و کاهش غیبت کاری رابطه دارد (۲۰).

در پژوهشی دیگری که در یک موسسه بازرگانی در مورد قوای درک فروشنده از اصول اخلاق کار و رفتارهای مصرفی[۱۳] و روابط موجود میان این مشاهدات و رضایت شغلی فروشنده ها انجام گرفت، این نتیجه به‌دست آمده است که رابطه مثبتی بین ادراک فروشندگان از اخلاق کار و اصول اخلاقی کارفرمایشان و رضایت شغلی آنان وجود دارد(۲۱).

هدف کلی تحقیق حاضر پیش‌بینی اخلاق کاری براساس مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارمندان دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ می‌باشد.

روش

پژوهش حاضر از نظر شیوهٔ انجام توصیفی (غیر آزمایشی) از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارمندان دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ می‌باشند. حجم جامعهٔ آماری ۵۳۰ نفر است. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. و روش نمونه گیری بکار گرفته شده روش تصادفی طبقه‌ای است. این فرمول در زیر عنوان شده است.که در این فرمول:

t = درصد خطای معیار ضریب اطمینان قابل قبول

d= درجه اطمینان یا دقت احتمالی مطلوب

s = نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین

N = تعداد افراد جامعه

با استفاده از این فرمول حجم نمونه ۲۲۵ نفر برآورد شد.

یافته های توصیفی پژوهش حاضر نشان دهنده آن است که در مورد جنسیت پاسخگویان از ۲۲۵ نفری که به این سؤال پرسشنامه پاسخ گفته اند،۱۵۰ نفر مرد و مابقی یعنی ۷۵ نفر زن بودند. هم چنین ۵۶ نفر از پاسخ دهندگان مجرد و مابقی یعنی ۱۶۹ نفر از ایشان متاهل و درنهایت مشاهده گردید که بیشترین

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.9.4]

گروه سنی پاسخ دهندگان بین ۴۰ تا ۴۹ سال با ۸۵ نفر و درصد فراوانی ۳۷/۸٪ و کمترین گروه سنی ۶۰ تا ۶۹ با ۲ نفر و ۰/۹ درصد فراوانی را شامل می‌شوند.

در پژوهش حاضر از پرسشنامه استاندارد برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است که در ادامه به معرفی ابزارهای اندازه گیری(پرسشنامه) پرداخته شده است:

الف- پرسشنامه استاندارد اخلاق کار که در سال ۱۹۹۰ طراحی گردید و دارای چهار بعد دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار،روابط سالم انسانی در محل کار،روح جمعی و مشارکت در کار می‌باشد و دارای ۲۳ گویه است. پرسش نامه اخلاق کاری به سنجش و بررسی ابعاد مختلف اخلاق کاری می‌پردازد، پایایی این پرسش نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ در ایران مورد سنجش قرار گرفت و میزان ۰/۸۵ برای این پرسشنامه گزارش شده است.

ب- پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی که در سال۱۹۹۳ طرح ریزی گردید و دارای سه بعد عدالت توزیعی، رویه ای و مراوده ای می‌باشد که دارای ۲۳ گویه بوده و در یک طیف لیکرت ۵ گزینه ای از کاملا مخالفم تا کاملا موافقم اندازه گیری می‌شود. این پرسشنامه در ایران اعتباریابی شده است و پایایی آن ۰/۸۲ تعیین گردیده است.

$$n = \frac{Nt^2s^2}{Nd^2 + t^2s^2}$$

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش، با استفاده از نرم افزار spss نسخه ۲۰ شاخص های توصیفی متغیرهای تحقیق مشخص شد، سپس در ادامه برای آزمون آماری فرضیه اول تحقیق از آزمون مانوا و برای بقیه فرضیه‌ها از رگرسیون چندگانه استفاده شد. و برای بررسی آماری سؤالات تحقیق ازآزمون t تک متغیره استفاده شد.در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. در این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمون‌هایی که ویژگی‌های مختلف را اندازه گیری می‌کنند بکار می‌رود.

ضرایب پایایی برای هریک از زیر مقیاس‌های پرسشنامه‌های مذکور در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. ضرایب پایایی برای هریک از زیر مقیاس‌های پرسشنامه

ردیف	متغیر	میزان آلفای کرونباخ
۱	اخلاق کاری	۰/۹۵
۲	عدالت سازمانی	۰/۷۸

یافته‌ها

سؤال اول تحقیق: وضعیت عدالت سازمانی کارمندان دانشگاه ارومیه چگونه است؟

جدول ۲ نشان می‌دهد که میانگین کلی عدالت سازمانی پاسخ دهندگان بین ۳/۱۹ تا ۳/۳۸ با میانگین ۳/۲۹ و انحراف استاندارد ۰/۷۳۳ می‌باشد. همچنین در مورد هر کدام از مؤلفه‌های عدالت سامانی نیز به نتایج زیر به دست آمد برای عامل عدالت توزیعی: نمره حداقل ۳/۲۱ و حداکثر ۳/۴۰ با میانگین ۳/۳۱ و انحراف استاندارد ۰/۷۳۸ به‌دست آمد همچنین برای عامل عدالت رویه‌ای نمره حداقل ۳/۱۱ و حداکثر ۳/۳۳ با میانگین ۳/۲۲ و انحراف استاندارد ۰/۸۱۴ به‌دست آمد همچنین برای عامل عدالت مراوده‌ای نمره حداقل ۳/۲۲ و حداکثر ۳/۴۶ با میانگین ۳/۲۹ و انحراف استاندارد ۰/۸۹۷ به‌دست آمد به توجه به اینکه میانگین کل عدالت سازمانی با توجه به میانگین ۳/۲۹ مقدار ۶۵/۸ درصد برای نمره حداکثر ۵ را به‌دست می‌دهد.

براساس نتایج به‌دست آمده میتوان نتیجه گرفت که عدالت سازمانی کارمندان دانشگاه تا حدودی در سطح مطلوبی قرار دارد.

سؤال دوم تحقیق: وضعیت اخلاق کاری کارمندان دانشگاه ارومیه چگونه است؟

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.9.4]

جدول۲. نمره و میانگین کلی و عوامل عدالت سازمانی کارمندان دانشگاه ارومیه

	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
عامل عدالت توزیعی	۲۲۵	۳/۲۱	۳/۴۰	۳/۳۱	۰/۷۳۸
عامل عدالت رویه ای	۲۲۵	۳/۱۱	۳/۳۳	۳/۲۲	۰/۸۱۴
عامل عدالت مراوده ای	۲۲۵	۳/۲۲	۳/۴۶	۳/۳۴	۰/۸۹۷
نمره کلی عدالت سازمانی	۲۲۵	۳/۱۹	۳/۳۸	۳/۲۹	۰/۷۳۳

جدول۳. نمره و میانگین کلی و عوامل اخلاق کاری کارمندان دانشگاه ارومیه

	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
دلبستگی و علاقه به کار	۲۲۵	۴/۱۴	۴/۳۳	۴/۲۳	۰/۷۲۸
پشتکار و جدیت در کار	۲۲۵	۴/۳۲	۴/۴۵	۴/۳۹	۰/۵۰۶
روابط سالم و انسانی در محل کار	۲۲۵	۴/۳۰	۴/۴۴	۴/۳۷	۰/۵۲۸
روح جمعی و مشارکت در کار	۲۲۵	۴/۲۵	۴/۴۰	۴/۳۲	۰/۵۷۶
اخلاق کاری کل	۲۲۵	۴/۲۶	۴/۴۰	۴/۳۳	۰/۵۰۶

با توجه به جدول ۳ میزان اخلاق کاری کارمندان دانشگاه ارومیه با حداقل ۴/۲۶ و حداکثر ۴/۴۰ دارای میانگین ۴/۳۳ و انحراف استاندارد ۰/۵۰۶ می‌باشد. با استناد به این نتایج و با توجه به مقدار میانگین ۴/۳۳ که برابر با ۸۶/۶ درصد برای مقدار حداکثر امتیاز ۵ سؤالات پرسشنامه به‌دست می‌آید که این مقدار نشان دهنده سطح مطلوبی از اخلاق کاری کارمندان دانشگاه ارومیه می‌باشد.

فرضیه شماره یک: مؤلفه‌های عدالت سازمانی کل ابعاد ابعاد اخلاق کاری کارمندان دانشگاه ارومیه را پیش‌بینی می‌کند.

در جدول ۴ ضرایب F، تأثیر عدالت سازمانی بر ابعاد اخلاق کاری به صورت زیر نشان می‌دهد: بعد دلبستگی و علاقه به‌کار (P=۰/۰۱۸) با میزان اشتراک ۰/۰۴۵، پشتکار و جدیت در کار(P=۰/۷۰۸) با میزان اشتراک ۰/۰۰۶ و روابط سالم و انسانی در محیط کار (P=۰/۷۲۶) با میزان اشتراک (P=۰/۰۰۶) و روح جمعی و مشارکت در کار (P=۰/۰۲۴) و میزان اشتراک (P=۰/۷۳۳) را نشان می‌دهد، با توجه به مقدار F و سطح معنی داری و میزان اشتراک دو بعد دلبستگی و علاقه به‌کار و روح جمعی و مشارکت در کار با توجه به توان آزمون فرضیه اول در مورد این دو زیر مؤلفه تأیید می‌گردد، در خصوص دو مؤلفه باقی مانده با توجه به کم بودن توان آزمون نمی‌توان اظهار نظری کرد.

فرضیه شماره دو: مؤلفه‌های عدالت سازمانی بعد دلبستگی و علاقه به کار کارمندان دانشگاه ارومیه را پیش‌بینی می‌کند.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.9.4]

جدول۴. آزمون تحلیل واریانس چند متغیری ابعاد عدالت سازمانی با ابعاد اخلاق کاری

ابعاد اخلاق کاری	لامبدای ویلکز	F	سطح معنی داری	میزان اشتراک	توان آزمون
دلبستگی و علاقه به کار	۰/۹۵۵	۳/۴۱۷	۰/۰۱۸	۰/۰۴۵	۰/۷۶۴
پشتکار و جدیت در کار	۰/۹۹۴	۰/۴۶۴	۰/۷۰۸	۰/۰۰۶	۰/۱۴۳
روابط سالم و انسانی در محل کار	۰/۹۹۴	۰/۴۳۷	۰/۷۲۶	۰/۰۰۶	۰/۱۳۷
روح جمعی و مشارکت در کار	۰/۹۵۸	۳/۱۹۶	۰/۰۲۴	۰/۰۴۲	۰/۷۳۳

جدول۵. رگرسیون چند گانه برای پیش‌بینی دلبستگی به‌کار از روی مؤلفه‌های عدالت سازمانی

مدل	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل شده	خطای استاندارد پیش‌بینی شده
عدالت سازمانی	۰/۴۲۰	۰/۱۷۷	۰/۱۶۶	۰/۶۶۵

جدول۶. آزمون تحلیل واریانس برای ارزیابی خطی بودن رابطه (ANOVA)

مدل	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P
ابعاد عدالت سازمانی	رگرسیون	۲۰/۹۹۸	۳	۶/۹۹۹	۱۵/۸۱۴	
	باقیمانده	۹۷/۸۱۳	۲۲۱	۰/۴۴۳		۰/۰۰۰
	کل	۱۱۸/۸۱۱	۲۲۴			

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.9.4]

جدول ۷. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد شده متغیرهای مستقل معنی‌دار

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	مقدار آماره t	مقدار p	نتیجه آزمون
	مقدار ضریب B	ضریب خطای معیار	مقدار ضریب ß			
مقدار ثابت	۳/۰۱۰	۰/۲۱۳		۱۴/۱۵۱	۰/۰۰۰	رد Ho
عدالت توزیعی	۰/۲۵۸	۰/۰۸۳	۰/۲۶۲	۳/۱۲۸	۰/۰۰۲	
عدالت رویه ای	-۰/۲۳۷	۰/۱۰۲	-۰/۲۶۵	-۲/۳۳۴	۰/۰۲	
عدالت مراوده ای	۰/۳۴۰	۰/۰۸۷	۰/۴۱۹	۳/۹۰۷	۰/۰۰۰	

جدول۸. رگرسیون چند گانه برای پیش‌بینی پشتکار و جدیت در کار از روی مؤلفه‌های عدالت سازمانی

مدل	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل شده	خطای استاندارد پیش‌بینی شده
عدالت سازمانی	۰/۳۶۲	۰/۱۳۱	۰/۱۱۹	۰/۴۷۵

جدول۹. آزمون تحلیل واریانس برای ارزیابی خطی بودن رابطه (ANOVA)

مدل	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P
ابعاد عدالت سازمانی	رگرسیون	۷/۵۲۵	۳	۲/۵۰۸	۱۱/۰۸۶	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۵۰/۰۰۲	۲۲۱	۰/۲۲۶		
	کل	۵۷/۵۲۷	۲۲۴			

جدول ۱۰. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد شده متغیرهای مستقل معنی‌دار

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	مقدار آماره t	مقدار p	نتیجه آزمون
	مقدار ضریب B	ضریب خطای معیار	مقدار ضریب ß			
مقدار ثابت	۳/۶۶۳	۰/۱۵۲		۲۴/۰۸۹	۰/۰۰۰	رد Ho
عدالت توزیعی	۰/۱۳۴	۰/۰۵۹	۰/۱۹۶	۲/۲۷۶	۰/۰۲۴	
عدالت رویه ای	-۰/۱۳۴	۰/۰۷۳	-۰/۲۱۶	-۱/۸۵۱	۰/۰۶۶	
عدالت مراوده ای	۰/۲۱۴	۰/۰۶۲	۰/۳۷۹	۳/۴۳۹	۰/۰۰۱	

مقدارF محاسبه شده (آماره آزمون F= ۱۵/۸۱۴) بزرگتر از F جدول بوده و در منطقه فرض خلاف قرار می‌گیرد.با توجه به اینکه سطح معنی داری خیلی کمتر از سطح خطاست (α= ۰/۰۱ درحالی‌که p =۰/۰۰۰). لذا رابطه خطی بین متغیرها تأیید می‌شود. بنابراین فرض H صفر با سطح ۹۹ درصد رد می‌شود. یعنی بین متغیرهای مورد بحث رابطه خطی وجود دارد.

فرضیه شماره سه: مؤلفه‌های عدالت سازمانی بعد پشتکار و جدیت در کار را در کارمندان دانشگاه ارومیه پیش‌بینی می‌کند.

مقدارF محاسبه شده (آماره آزمون F= ۱۱/۰۸۶) بزرگتر از F جدول بوده و در منطقه فرض خلاف قرار می‌گیرد.با توجه به اینکه سطح معنی داری خیلی کمتر از سطح خطاست (α= ۰/۰۱

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.9.4]

در حالیکه p =۰/۰۰۰). لذا رابطه خطی بین متغیرها تأیید می‌شود. بنابراین فرض H صفر با سطح ۹۹ درصد رد می‌شود. یعنی بین متغیرهای مورد بحث رابطه خطی وجود دارد.

جدول۱۱. رگرسیون چند گانه برای پیش‌بینی روابط سالم و انسانی در محل کار از روی مؤلفه‌های عدالت سازمانی

مدل	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل شده	خطای استاندارد پیش‌بینی شده
عدالت سازمانی	۰/۳۳۷	۰/۱۱۳	۰/۱۰۱	۰/۵۰۰

جدول۱۲. آزمون تحلیل واریانس برای ارزیابی خطی بودن رابطه (ANOVA)

مدل	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P
ابعاد عدالت سازمانی	رگرسیون	۷/۰۸۸	۳	۲/۳۶۳	۹/۴۳۰	
	باقیمانده	۵۵/۳۷۰	۲۲۱	۰/۲۵۱		۰/۰۰۰
	کل	۶۲/۴۵۸	۲۲۴			

جدول ۱۳. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد شده متغیرهای مستقل معنی‌دار

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	مقدار آماره t	مقدار p	نتیجه آزمون
	مقدار ضریب B	ضریب خطای معیار	مقدار ضریب ß			
مقدار ثابت	۳/۷۲۹	۰/۱۶۰		۲۳/۳۰۰	۰/۰۰۰	رد Ho
عدالت توزیعی	۰/۱۴۵	۰/۰۶۲	۰/۲۰۳	۲/۳۳۴	۰/۰۲۰	
عدالت رویه ای	-۰/۱۸۵	۰/۰۷۶	-۰/۲۸۵	-۲/۴۲۴	۰/۰۱۶	
عدالت مراوده ای	۰/۲۲۹	۰/۰۶۶	۰/۳۹۰	۳/۵۰۰	۰/۰۰۱	

فرضیه شماره چهار: مؤلفه‌های عدالت سازمانی بعد روابط سالم و انسانی در محل کار کارمندان دانشگاه ارومیه را پیش‌بینی می‌کند.

مقدار F محاسبه شده (آماره آزمون F= ۹/۴۳۰)بزرگتر از F جدول بوده و در منطقه فرض خلاف قرار می‌گیرد.با توجه به اینکه سطح معنی داری خیلی کمتر از سطح خطاست (α= ۰/۰۱ در حالیکه p=۰/۰۰۰ =). لذا رابطه خطی بین متغیرها تأیید می‌شود. بنابراین فرض H صفر با سطح ۹۹ درصد رد می‌شود. یعنی بین متغیرهای مورد بحث رابطه خطی وجود دارد.

فرضیه شماره پنج: مؤلفه‌های عدلت سازمانی بعد روح جمعی و مشارکت در کار کارمندان دانشگاه ارومیه را پیش‌بینی می‌کند.

مقدارF محاسبه شده (آماره آزمون F= ۱۵/۱۴۵) بزرگتر از F جدول بوده و در منطقه فرض خلاف قرار می‌گیرد. با توجه به اینکه سطح معنی داری خیلی کمتر از سطح خطاست (α= ۰/۰۱ در حالیکه p=۰/۰۰۰ =). لذا رابطه خطی بین متغیرها تأیید می‌شود. بنابراین فرض H صفر با سطح ۹۹ درصد رد می‌شود. یعنی بین متغیرهای مورد بحث رابطه خطی وجود دارد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.9.4]

جدول۱۴. رگرسیون چند گانه برای پیش‌بینی روح جمعی و مشارکت در کار از روی مؤلفه‌های عدالت سازمانی

مدل	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل شده	خطای استاندارد پیش‌بینی شده
عدالت سازمانی	۰/۴۱۳	۰/۱۷۱	۰/۱۵۹	۰/۵۲۸

جدول۱۵. آزمون تحلیل واریانس برای ارزیابی خطی بودن رابطه (ANOVA)

مدل	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P
ابعاد عدالت سازمانی	رگرسیون	۱۲/۶۹۹	۳	۴/۲۳۳	۱۵/۱۴۵	
	باقیمانده	۶۱/۷۷۰	۲۲۱	۰/۲۸۰		۰/۰۰۰
	کل	۷۴/۴۶۹	۲۲۴			

جدول ۱۶. ضرایب استاندارد و غیر استاندارد شده متغیرهای مستقل معنی‌دار

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	مقدار آماره t	مقدار p	نتیجه آزمون
	مقدار ضریب B	ضریب خطای معیار	مقدار ضریب ß			
مقدار ثابت	۳/۴۱۴	۰/۱۶۹		۲۰/۱۹۷	۰/۰۰۰	رد Ho
عدالت توزیعی	۰/۲۶۰	۰/۰۶۶	۰/۳۳۴	۳/۹۷۱	۰/۰۰۰	
عدالت رویه ای	-۰/۲۴۳	۰/۰۸۱	-۰/۳۴۳	-۳/۰۱۰	۰/۰۰۳	
عدالت مراوده ای	۰/۲۵۰	۰/۰۶۹	۰/۳۹۰	۳/۶۱۵	۰/۰۰۰	

بحث

براساس سؤال اول تحقیق، می‌توان نتیجه گرفت که عدالت سازمانی کارمندان دانشگاه تا حدودی در سطح مطلوبی قرار دارد. هم چنین یافته‌های تحقیق مربوط به سؤال ۲ پژوهش نشان دهنده سطح مطلوبی از اخلاق کاری کارمندان دانشگاه ارومیه می‌باشد. مشاهده می‌گردد که هرچند تمامی مؤلفه‌های اخلاق کاری کارمندان در وضعیت مطلوبی قرار دارد ولی مؤلفه پشتکار و جدیت در کار از سطح مطلوب تری نسبت به سایر مؤلفه‌ها برخوردار است.

نتایج تحقیق در مورد فرضیه اول ،کل ابعاد اخلاق کاری کارمندان دانشگاه ارومیه را پیش‌بینی می‌کند. سطح معنی داری و میزان اشتراک دو بعد دلبستگی و علاقه به کار و روح جمعی و مشارکت در کار با توجه به توان آزمون فرضیه اول در مورد این دو زیر مؤلفه تأیید می‌گردد، در خصوص دو مؤلفه باقی مانده با توجه به کم بودن توان آزمون نمی‌توان اظهار نظری کرد و ابعاد

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.9.4]

دلبستگی و علاقه به کار و روح جمعی و مشارکت در کار اخلاق کاری کارمندان دانشگاه ارومیه توسط عدالت سازمانی قابل پیش بینی می‌باشند. محقق دیگری نیز در تحقیقی بنام «رویکرد نظری به دانش اخلاق حرفه‌ای» بیان می‌کند که اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و درصدد ارائه شیوه‌ها و دستورالعمل‌هایی است که این تکالیف را برای افراد و گروه‌های حرفه‌ای تعیین نماید که با نتایج تحقیق همسو است(۲۲).

براساس نتایج به‌دست آمده از فرضیه دوم پژوهش مؤلفه‌های عدالت سازمانی بعد دلبستگی و علاقه به‌کار کارمندان دانشگاه ارومیه را پیش‌بینی می‌کند با توجه به اینکه سطح معنی داری خیلی کمتر از سطح خطاست، لذا رابطه خطی بین متغیرها تأیید می‌شود. بنابراین فرض H صفر با سطح ۹۹ درصد رد می‌شود، که با نتایج حاصل از تحقیق برخی صاحب‌نظران همسو است(۲۱و۲۰).

طبق نتایج فرضیه سوم، مؤلفه‌های عدالت سازمانی بعد پشتکار و جدیت در کار را در کارمندان دانشگاه ارومیه پیش‌بینی می‌کند. با توجه به اینکه سطح معنی داری خیلی کمتر از سطح خطاست لذا رابطه خطی بین متغیرها تأیید می‌شود. بنابراین فرض H صفر با سطح ۹۹ درصد رد می‌شود. این نتایج با نتایج تحقیق محققان دیگر در این زمینه هم راستا می‌باشد و نتایج تحقیق ایشان را تأیید می‌نماید.(۲۰و۱۸).

یافته‌های تحقیق ادعای محقق مبنی بر اینکه مؤلفه‌های عدالت سازمانی بعد روابط سالم و انسانی در محل کار کارمندان دانشگاه ارومیه را پیش‌بینی می‌کند(فرضیه چهارم) را تأیید کرده است که با نتایج تحقیق برخی صاحب‌نظران همسو است(۲۲و۱۸،۱۹).

طبق نتایج فرضیه پنجم همانند فرضیه‌های قبل مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین مؤلفه‌های عدلت سازمانی بعد روح جمعی و مشارکت در کار کارمندان دانشگاه ارومیه را پیش‌بینی می‌کند که با بافته‌های محققان دیگر نیز همسو است(۱۹و۱۸). بررسی‌های انجام شده در این پژوهش پیشنهادهایی را برای برنامه ریزان و دست‌اندرکاران نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها و مؤسسات اداری دیگر دارد که در ذیل عنوان شده است:

* با اتخاذ تدابیری همچون مشوق‌ها و برگذاری دوره‌های کوتاه‌مدت و بالابردن سطح انگیزش و وابستگی افراد موجبات افزایش سطح مطلوبیت عدالت سازمانی در بین کارمندان دانشگاه ارومیه را فراهم نمایند.

* با برگزاری جلسات دوره‌ای کارکنان و تجلیل از کارمندان نمونه اخلاقی موجبات افزایش انگیزش کارکنان در ارتباط با افزایش سطح اخلاق کاری ایشان فراهم گردد.

* با اتخاذ تدابیری که دلبستگی و علاقه به کار را افزایش می‌دهد همچون برگزاری اردوها و دوره‌های فرهنگی، با ارتقای این بعد از اخلاق کاری، موجبات افزایش و ارتقای عدالت سازمانی نیز فراهم آید.

* با پیگیری ها و پشتیبانی های دوره‌ای از وضعیت پشتکار و جدیت در کار کارمندان و همچنین برگزاری دوره‌های تفریحی که به‌عنوان مشوق هایی در طی دوران کاری موجبات ارتقای پشتکار و جدیت در کار کارمندان را فراهم می‌آورد، به رشد و بهتر شدن وضعیت عدالت سازمانی کمک شود.

* جهت تقویت و بهبود وضعیت عدالت سازمانی با ارائه دوره‌های آموزشی، نصب پلاکاردهایی با مضمون‌های مرتبط، توزیع بوروشورها و برگزاری کلاس‌های تقویت روابط و دوره‌های آموزشی که موجب بهبود روابط سالم و انسانی در محیط کار می‌شود، برای ارتقای عدالت سازمانی اقدام شود.

* با برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت برای کارمندان و برگذاری مراسمات فرهنگی و تفریحی که به‌صورت دسته جمعی در محیط دانشگاه و با هماهنگی دانشگاه انجام می‌گیرد موجبات افزایش روح جمعی و مشارکت در کار کارمندان ارومیه برای ارتقای عدالت سازمانی فراهم گردد.

نتیجه‌گیری

رعایت اخلاق و حفظ ارزش های اخلاقی به صورت یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی درآمده است که در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. اصول اخلاقی به‌صورت بخشی از سیاست‌های رسمی[۱۴] و فرهنگ‌های غیررسمی[۱۵] سازمان‌ها در آمده است. اصول اخلاقی در مدیریت همان اصولی است که به هنگام تصمیم گیری و رفتار (در رابطه با درست یا نادرست

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.9.4]

بودن آنها)، از نظر اخلاقی مدیران را هدایت و راهنمایی می‌کند. از سوی دیگر«عدالت» ارزش نهایی و یگانه معیار سنجش ساختار اجتماعی مطلوب است، وزن و اهمیت عدالت برای نظام اجتماعی و ساختار همکاری اجتماعی نظیر اهمیت و منزلت بحث حقیقت برای معارف و کاوش‌های نظری است. عدالت سازمانی به‌طور گسترده در رشته‌های مدیریت، روان‌شناسی کاربردی و رفتار سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است و برای اینکه مدیران اثر بخش باشند آن ها باید به شیوه عادلانه عمل کنند و مطمئن باشند زیر دستانشان، فعالیت های آنها را عادلانه تفسیر می‌کنند. با توجه به مطالبی که در بندهای بالا گذشت اهمیت و ضرورت پژوهشی با مؤلفه‌های تحقیق حاضر در دانشگاه ارومیه احساس می‌گردید بنابراین با هماهنگی های لازم تحقیق حاضر که به پیش بینی اخلاق کاری براساس مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده توسط کارمندان دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ می‌پردازد به انجام رسید.

ملاحظه‌های اخلاقی

در پژوهش حاضر اصول اخلاقی امانتداری و رضایت آگاهانه مورد توجه قرار گرفته است.

سپاسگزاری

از زحمات استاد ارجمند جناب آقای دکتر میرمحمد سیدعباس‌زاده که در پالایش داده‌ها و اصلاح مقاله کمک کردند، کمال تشکر و قدردانی به‌عمل می‌آید.

واژه‌نامه

اخلاق کاری	1. Work Ethic
رضایت شغلی	2. Job Satisfaction
منشور اخلاقی	3. Code of Ethics
	4. Health and Human Relations
	روابط سالم و انسانی
	5. Devotion to Work دلبستگی و علاقه به کار
	6. Perseverance and Seriousness پشتکار و جدیت
	7. Collective Spirit and Participation روح جمعی و مشارکت
	8. Organizational Justice عدالت سازمانی
	9. Work Positions موقعیت شغلی
	10. Distributive Justice عدالت توزیعی
	11. Procedural Justice عدالت رویه‌ای
	12. Interactional Justice عدالت مراوده‌ای
	13. Consumer Behaviors رفتارهای مصرفی
	14. Official Policy سیاست‌های رسمی
	15. Unofficial Cultures فرهنگ‌های غیررسمی

منابع

1. Bogt T, Raaijmakers Q, Wel F. (2014). Socialization and development of the work ethic among adolescents and young adults. Journal of Vocational Behavior; 66: 420-437.
2. Ronagi MH, Feyzi K. (2013). The relationship between work ethic and intelligence staff of international organizations in Iran. Ethics in Science & Technology; 8(2): 3. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.9.4]

3. Melendez RM. (2001). Bodies at work: The work ethic and the body. [Ph.D thesis]. USA: Yale University.

4. Taheri M, Zanjirchi M, Nejatian M. (2013). The role of ethics in promoting organizational citizenship behavior. Ethics in Science & Technology; 6(2): 22. (In Persian).

5. Ruebusch P. (2003) Going from good to great. Canadian Transportation and Logistics; 106(10): 14-25.

6. Schwarzwald J, Koslowsky M, Shalit B. (1992). A field study of employees 'attitudes and behaviors after promotion decisions. Journal of Applied Psychology; 77(4): 511-514.

7. Khoneifar H. (2010). Code of ethics and loyalty to the professional ethics. Technological-Philosophical Research Journal; 11(1): 235-260. (In Persian).

8. Etebarian A, Salehi-Zadeh S, Saeedi P. (2010). Determining the gap between oral work ethics and practical work ethics in Isfahan organizations. Tehran: International Conference of Management & Innovation. (In Persian).

9. Ali AJ, Al-Owaihan A. (2008). Islamic work ethic: a critical review: Cross cultural management. An International Journal; 15(1): 5-19.

10. Golparvar M, Nadi MA.(2011). The mediating role of organizational loyalty in the relationship between work ethic with deviant behaviors in the workplace. Ethics in Science & Technology; 6(1): 2. (In Persian).

11. Parker RJ, Kohlmeyer JM. (2005). Organizational justice and turnover in public accounting firms; a research note. Accounting, Organizations and Society; 30: 357-369.

12. Greenberg J. (1990). Organizational justice: yesterday, today, and tomorrow. J Manage; 16: 399-432.

13. Naami AZ, Shokrkon H. (2006). Examine the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in employees of an industrial organization in Ahvaz. Journal of Education and Psychology; 3(13). (In Persian).

14. Bygren M. (2004). Pay reference standards and pay satisfaction. Social Science Research; 33: 206-224.

15. Li-ping tang T, Li-na tang T, Homaifar BY. (2006). Income, the love of money, pay comparison and pay satisfaction. Journal of Management Psychology; 21: 476-491.

16. Tremblay M, Sire B, Balkin DB. (2000). The role of organizational justice in pay and employee benefit satisfaction, and its effects on work attitudes. Group and Organizational Management; 25: 269-290.

17. Elovainio M. (2013). Job decision attitude, organizational justice and health: Multilevel covariance structure analysis. Social Science and Medicine; 5(9): 59-69.

18. Amiri A, Mobini W. (2010). Work ethic, necessary for the organization. Journal of Moral Knowledge; 1(4): 137-159. (In Persian).

19. Baharifar E, Javaheri-Kamel M. (2010). The consequences of ethical values. Police Human Development Journal; 7(28): 25-108. (In Persian).

20. Poursoltani H, Mirzaee F, Zareian H. (2011). The relationship between perception of justice and job satisfaction among employees Institute of Physical Education and Sport Sciences Department of Sciences. Journal of Sport Management and Movement Science; 1(1): 70-59. (In Persian).

21. Petti John M, Charles B. (2014). Salesperson perceptions of ethical behaviors: Their influence on job satisfaction and turnover intention. Journal of Business Ethics; 4(78): 547-557.

22. Amel M. (2009). Theoretical approach to professional ethics. Journal of Research Ethics; 1(4): 113-148. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.9.4]

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.9.4]