(مقالهٔ مروری)

پیامدهای اخلاق کار در سازمان با رویکرد فراتحلیل

دکترحسن رنگریز[1*]، سلیمه لطیفی جلیسه[2]

1. گروه مدیریت منابع انسانی و کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران

2. گروه مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه خوارزمی، تهران

(تاریخ دریافت:95/9/28، تاریخ پذیرش:95/12/1)

چکیده

زمینه: با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیطهای کاری توجه مدیران و صاحبنظران به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف شده است. هدف از تحقیق حاضر شناسایی پیامدهای اخلاق کار در سازمان با استفاده از رویکرد فرا تحلیل است.

روش: تحقیق حاضر از نظر هدف توصیفی است که با استفاده از رویکرد فراتحلیل انجام شده است. جامعه آماری تحقیق، پایان نامه‌های کارشناسی ارشد و دکترا، و تحقیقات چاپ شده در مجلات علمی- تحقیقی درباره پیامدهای اخلاق کار در سازمان بوده که در طول 15 سال گذشته (1380-1395) در زمینه اخلاق در داخل و خارج از کشور انجام شده است که تعداد 24 تحقیق با استفاده از روش نمونه گیری غیرتصادفی-هدفمند که ملاک‌های درون گنجی را داشتند به‌عنوان نمونه وارد فرایند فراتحلیل شده است. به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز از یک فرم کدگذاری استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار CMA2 (محاسبه اندازه اثر) انجام شد.

یافته‌ها: از میان 24 تحقیق انجام شده، 9 تحقیق (37/5 درصد) دارای اندازه اثر زیر 0/3 بوده و تعداد 7 تحقیق (2/ 29 درصد) دارای اندازه اثر بین 0/3 تا 0/5 بوده و همچنین تعداد 8 تحقیق (33/3 درصد) اندازه اثر بالای 0/5 دارند.

نتیجه‌گیری: نتایج فراتحلیل نشان داد براساس یافته‌های اندازه اثر و متناسب با جدول کوهن (1988)، متغیرهای کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، تعهد، تنش شغلی (رابطه منفی) و مزیت رقابتی دارای بیشترین اندازه اثر هستند. کیفیت خدمات، بیگانگی سازمانی (رابطه منفی)، عملکرد وظیفه‌ای، استرس (رابطه منفی)، بهره‌وری و صداقت دارای اندازه اثر متوسط هستند. متغیرهای هویت وظیفه، رفتار انحرافی کاری و سخت کوشی دارای اندازه اثر پایینی هستند.

کلید واژگان: *اخلاق کار، فراتحلیل، اندازه اثر*

سرآغاز

توجه به نقش اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در عرصه‌های مختلف زندگی همواره در طول تاریخ بشر وجود داشته و خواهد داشت. این توجه به نقش اخلاقیات بیشتر از آن جهت بوده که فطرت بشر گرایشی انکارناپذیر به ارزش‌های الهی و آسمانی داشته و دارد (1). مدیریت اخلاق عبارت است از شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان. سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند. برنامه‌های اخلاق به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا بتوانند در شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود را حفظ کند. امروزه مدیریت اخلاق یکی از زمینه‌های علمی مدیریت به‌شمار می‌رود که دارای رویکرد برنامه‌ای و چندین ابزار علمی است. این ابزار ها عبارتند از: کدهای اخلاق، کدهای رفتار، خط

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: rangriz @ khu.ac.ir

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.2.6]

مشی‌ها، رویه ها و روش‌های حل معضلات اخلاقی (2). ریشهٔ بسیاری از رفتارها و فعالیت‌های مدیران و کارکنان را باید در اخلاق و ارزش‌های اخلاقی جست وجو کرد. تحقیق‌های صورت گرفته نشان می‌دهد کسانی که اخلاق اسلامی برایشان ارزش است از شغل خود راضی هستند و در نتیجه تمایل دارند تعهد بیشتری در کار داشته باشند (3). در بحث اهمیت موضوع می‌توان گفت که بی‌توجهی سازمان ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروهای انسانی سازمان و ذی نفعمان بیرونی، می‌توانند مشکلاتی را برای سازمان ها به وجود آورد و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال ببرد. کارکنان سازمان‌ها ترجیح می‌دهند در سازمانهای حرفه‌ای کار کنند زیرا یک محیط اخلاقی، ناشی از حرفه‌ای بودن، باعث کاهش عوامل ناخوشایند در کار گروهی و افزایش رضایت شغلی و روابط مناسب بین همکاران می‌شود (4).اخلاق حرفه‌ای بر نگرش افراد نسبت به شغل (تعهد سازمانی، رضایت شغلی و وابستگی شغلی) تأثیر می‌گذارد (5). اخلاق کار، متأثر از نگرش‌های کلی حاکم بر فرهنگ جامعه است. اینکه جوامع انسانی تا چه حد پایبند اصول اخلاقی اند و به چه میزان خود را به رعایت ایمن اصول در محیط‌های کاری ملزم می‌دانند از اهم موضوعات مورد توجه محققان است. همین‌طور اینکه شیوهٔ برخورد با افراد در سازمان‌ها آیا برگرفته و متأثر از باورها، احساسات، نگرش ها و رفتارشان است یا خیر (6). برخی از کارشناسان بر این باورند که اخلاق کار سرکوب شده است؛ زیرا مدیریت به جای اینکه اخلاق کاری را تقویت کند اغلب با اقداماتش انگیزه سخت کوشی را سرکوب می‌کند (7). در جامعه ما، علی رغم وجود عناصر مثبت بسیاری در فرهنگ ملی و دینی (که در آن به کار ارزش بسیاری داده می‌شود) در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارد که اخلاق کار و به تبع آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند. وضعیت اخلاق گرایی در ایران در بخش خدمات عمومی مطلوب نیست (8). در توضیح علل ناهنجاری‌های اخلاقی حاکم بر جامعه در حال گذر ما، دلایل زیادی می‌توان عنوان کرد که یکی از آنها فرسودگی نظام اخلاقی سنتی است در حالی که نظام اخلاقی متناسب با جامعه مدرن نیز هنوز شکل نگرفته است (9). یکی از مشکلات عمده سازمان ها و ادارات دولتی در کشور ما در مقایسه با کشورهای توسعه یافته و صنعتی، عدم احساس مسئولیت و اعمال روش‌های اخلاقی مطلوب در میان مدیران و کارکنان نسبت به سازمان است. اخلاق به قانون و مذهب خاصی ارتباط ندارد. اخلاقیات در کلیه جوامع بشری وجود دارد. اخلاق مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی است که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را تعیین می‌کنند. این ارزش ها معیارهای خوبی یا بدی رفتارها و تصمیم‌ها را مشخص می‌سازند. اخلاق سازمانی، اخلاق یک سازمان است، و نشان دهنده این امر است که چگونه یک سازمان اخلاقی به یک محرک داخلی یا خارجی پاسخ می‌دهد. یکی از ابعاد نیازمندی سازمان به اخلاق افزایش مهارت مدیران در تشخیص و حل معضلات اخلاقی است (10). اخلاق کار از دیدگاه افراد گوناگون معانی متفاوتی دارد، اما به‌طور کل آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست می‌دانند و در یک تعریف جامع «اخلاق کاری هم می‌تواند یک هنجار اجتماعی و هم مجموعه ویژگی‌هایی در شخص کارگر» توصیف شود. اخلاق کاری به‌عنوان یک هنجار اجتماعی یک ارزش مثبت را در انجام عالی کار قرار می‌دهد و کار را به‌صورتی تعریف می‌کند که به گونه ذاتی دارای ارزش است(11). اخلاق کار، حوزه ای از فرهنگ یک جامعه بشمار می‌رود و همان‌گونه که گفته شد، باورها، ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به کار را در بر می‌گیرد و از اهمیت و ارزش زیادی نیز برخوردار است. از منظر جامعه شناسی، اخلاق کار عبارت از باورها، ارزش‌ها و هنجارهای حوزه فعالیت‌های اقتصادی و بویژه تولیدی است که ریشه در ارزش‌ها و نظام فرهنگی جامعه دارد. این بخش از باورها، ارزش ها و هنجارها به شدت متاثر از فرآیندهای اجتماعی شدن فرد و بویژه نهادهای تعلیم و تربیت در جامعه است. جایگاه اخلاق در انجام امور سازمانی چیزی فراتر از معیارهای سازمانی و قانونی است. در واقع سازمان‌ها علاوه بر قوانین سازمانی به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنها را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد. اخلاق یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری ارتباطات درون سازمانی و شرایط کارکنان است که تأثیر زیادی در بهره‌وری سازمانی دارد (12). اخلاق کار بر

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.2.6]

سخت کوشی کارکنان برای رسیدن به رستگاری تأکید می‌کند و با کمال، تقوا، پرهیزگاری و سخت کار کردن سنجیده می‌شود. کارکنان اخلاق مدار در زمینه کاری به سخت کوشی و سخت کار کردن تمایل دارند (13). از طرف دیگر کارکنان فاقد اخلاق کاری، افرادی سست عنصر و تنبل هستند که از ضعف شخصیت رنج می‌برند. در دین اسلام نیز به تلاش و سخت کوشی بسیار تأکید شده است، رفتار سخت کوشی، یکی از ابعاد مهم و قابل ملاحظه اخلاق کاری است و یکی از متغیرهایی است که در انواع سازمان‌ها بسیار مورد پیش‌بینی قرار گرفته است (14). یکی از عواملی که در تعهد کارکنان مؤثر است رضایت شغلی آنان است که تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند اخلاق کاری قرار می‌گیرد (15). عملکرد سازمانی با وفاداری زیاد به اصول اخلاقی و از طریق رضایت کارکنان بهبود خواهد یافت. کارکنانی که سازمان خود را اخلاقی درک کرده‌اند و آن را برای خود مناسب یافته‌اند، با احتمال بیشتری رضایت شغلی دارند (16). اخلاق کار و پیوند آن با رضایت شغلی سبب شده اخلاق کار را مهم‌ترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی بدانند. شیوه مدیریت نیز تأثیر به سزایی بر سازمان، تولید و اخلاق کار دارد. روش‌های مطلوب به انگیزش افراد و افزایش اخلاق کار و بهره‌وری می‌انجامد(17). در همین ارتباط، محققان دریافته اند اخلاق کار قوی با بهره وری، ابتکار، نیاز به کسب موفقیت ورضایت شغلی، درآمد بیشتر، نگرش ها و باورهای محافظه کارانه بیشتری همراه است(16 و 18-20). تعهد اخلاقی باید در برگیرنده موضوع‌های غیر سازمانی باشد زیرا سازمان‌ها مهارت‌ها و منابعی را در اختیار دارند و باید نسبت به آنها متعهد باشند(21). مسئولیت اجتماعی برای ارتقا و توسعه باید به یک لنگر اخلاقی مجهز باشد (22). در طی چند دهه گذشته میزان تحقیق‌های علمی در حوزه‌های مطالعاتی مرتبط با موضوع اخلاق کار در کشور افزایش یافته است، به‌طوری‌که جامعهٔ علمی با اطلاعات وسیع و انباشته‌ای در ارتباط با عوامل مؤثر بر اخلاق کار مواجه شده است. اما تحقیقات کیفی بسیار اندکی که چکیده، عصاره و ماحصل تحقیق های انجام یافته در حوزه اخلاق کار را به گونه‌ای نظامند و به شیوه‌ای علمی فراروی محققان قرار دهد، انجام یافته است. لذا تحقیق حاضر با بهره‌گیری از اصول و قواعد روش فراتحلیل به کاربرد این روش در خصوص تحقیق‌های انجام شده در حوزهٔ اخلاق کار پرداخته و کوشیده شده است به این سؤال پاسخ داده شود که: «پیامدهای اخلاق کار در سازمان در تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور کدامند؟»

روش

مقاله حاضر از نظر هدف توصیفی و از نظر نوع استفاده کاربردی است. جامعه آماری تحقیق، پایان نامه‌های کارشناسی ارشد و دکترا، و تحقیقات چاپ شده در مجلات علمی-تحقیقی درباره پیامدهای اخلاق کار در سازمان بوده که در طول 15 سال گذشته (1380-1395) در زمینه اخلاق در داخل و خارج از کشور انجام شده اند و حجم نمونه نسبتاً بزرگی داشته و از لحاظ روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری شرایط لازم را داشته‌اند. پایایی شناسایی از طریق توافق داوران در انتخاب تحقیق‌ها و طبقه‌بندی آنها مشخص شد. پایایی کدگذاری از طریق توافق داورها در مورد استفاده از مفاهیم خاص برای کدگذاری متغیرها و پایایی سطح معنی‌داری و اندازه اثر از طریق توافق در محاسبات اندازه اثر در بین دو فراتحلیل گر که دارای تجارب یکسانی در زمینه مورد نظر بودند بدست آمد. روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند است و با مراجعه به منابع تحقیق های به دست آمده به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز برای فراتحلیل از یک فرم کدگذاری استفاده شد. حجم نمونه وارد شده به فرا تحلیل عبارت است از تعداد 24 مورد مطالعه که برابر با 34 واحد فراتحلیل است. ملاک‌های درون گنجی ورود به فراتحلیل عبارتند از: مقالات چاپ شده سال‌های 1380-1390، مقالات مرتبط با متغیر تحقیق، تحقیق‌هایی که داده‌های کافی را برای محاسبه اندازه اثر در اختیار محقق قرار دهند، تحقیقاتی که به‌صورت مقاله کامل و از طریق آنلاین یا به‌طور کامل چاپ شده یا از آرشیو کتابخانه‌ها در دسترس باشند، پایان نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری. ملاک‌های برون گنجی عبارتنداز: تحقیق هایی که براساس ارزیابی داوران به‌وسیله فرم ارزیابی اطلاعات کفایت لازم در روش شناختی تحقیق کسب نکنند. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار CMA2

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.2.6]

محاسبه اندازه اثر انجام شد. در این تحقیق همچنین برای سنجش سوگیری انتشار از روش نمودار قیفی، برای تعیین تعداد تحقیقات گمشده از روش‌های دوال و ایمن از خطا و برای وجود متغیرهای تعدیل کننده از آزمون ناهمگونی N توئیدی استفاده شده است.

جدول 1. اطلاعات کلی تحقیق‌های مورد بررسی

محقق	سال	عنوان	منبع	ابزار سنجش	نمونه
سعید معید فر	1385	اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی	فصلنامه رفاه اجتماعی	پرسشنامه گری گوری سی پتی(1990)	600
سنجر سلاجقه و خنامان	1389	بررسی رابطه اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان	همایش چالشهای مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایران	پرسشنامه گری گوری سی پتی(1990)	302
علی داد غیبی پور	1389	بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی از دیدگاه معلمان شهرستان لالی	پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز	علی (1998)	89
خسروی و همکاران	1390	بررسی رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران شهرستان ارسنجان	کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون و جهاد اقتصادی	علی(1998)	400
معصومه زارع	1390	بررسی رابطه بین اخلاق کار و کیفیت زندگی (مطالعه موردی : کارکنان دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه تهران)	پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی	علی (1998)	225
نادر سلیمانی و همکاران	1391	رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران	مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی	پرسشنامه گری گوری سی پتی(1990)	482
رجبی پور و میبدی	1391	رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران	مجله اخلاق زیستی	علی(1998)	198
ابراهیم پور	1392	تأثیر پذیری عملکرد وظیفه‌ای از اخلاق کاری(مورد مطالعه : کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی)	تحقیق‌های مدیریت عمومی	محقق ساخته	120
آزاده علوی	1392	مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزش‌های شغلی مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان)	پایان نامه دکتری دانشگاه اصفهان	علی(1998)	198
سلم آبادی و همکاران	1393	بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با سلامت سازمانی معلمان شهر پاکدشت	کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی، قم	علی (1998)	351
نریمانی و همکاران	1393	بررسی رابطه بین اخلاق کار و ادراک برابری در اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی	مجله مدیریت بهره وری	علی(1998)	569
سنگری و همکاران	1393	تأثیردینداری و اخلاق کار اسلامی بر سختکوشی کارکنان (مطالعه موردی: شهرتهران)	فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی	علی(1998)	190
رجبانی و همکاران	1393	ارتباط نهادینه‌سازی اخلاق با کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی	تحقیق‌های مدیریت منابع سازمانی	علی(1998)	142
خدیجه دادو	1393	بررسی و تبیین رابطه بین اخلاق کار و مزیت رقابتی در کارخانجات البسکو	پایان‌نامه کارشناسی ارشد پیام نور تهران	علی(1998)	84
فاضل بخششی	1394	رابطه اخلاق کار و رضایت شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان خراسان شمالی	دو فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش	هیان و همکاران(2004)	95
علامه و آقایی	1394	تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی	فصلنامه مدیریت اسلامی	علی(1998)	322
Keumala Hayati	2012	Islamic Work Ethic: The Role of	International Congress on	علی (1998)	147

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.2.6]

		Interdisciplinary Business and Social Science 2012	Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance		Indra Caniago
149	علی (1998)	Procedia - Social and Behavioral Sciences	Individual And Organizational Factors Affecting On The Professional Ethics:Staff Of Bushehr Custom Main Office	2014	Mohammad Behroozia& et al
211	علی (1998)	Learning and Individual Differences	Work ethic as a predictor of task persistence and intensity	2014	John P. Meriac, & et al
	علی (1998)	Journal of Information management	Does IT Team Climate Matter? An Empirical Study of Impact of Co-worker Influence and Confucian Work Ethic on Deviance Behavior	2015	Hanpeng Zhang Xin
156	علی (1998)	7th International Economics & Business Management Conference, 5th & 6th October	The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment	2015	Shahrul Nizam bin & et al .
192	علی (1998)	Procedia - Social and Behavioral Sciences 224 (2016) 562 – 570	Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior among Malaysian Bank Employees: The Moderating Role of Islamic Work Ethic	2016	Jihad Mohammad, & et al

یافته‌ها

از میان 14 متغیر آماری، 9 متغیر دارای اندازه اثر کم، و 7 متغیر اندازه اثر متوسط و 8 متغیر نیز اندازه اثر زیاد دارند.

جدول 2. توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر متغیرها

دامنه تغییر شدت تأثیر	فراوانی	درصد فراوانی
شدت تأثیر زیر 0/3 (کم)	9	37/5
بین 0/3 تا 0/5 (متوسط)	7	29/2
0/5 و بالاتر (زیاد)	8	33/3
جمع	24	%100

پیامدهای اخلاق کار در سازمان در تحقیق حاضر مطابق جدول 3 است.

جدول 3. پیامدهای اخلاق کار در سازمان

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
کیفیت خدمات	3	12/5
کیفیت زندگی کاری	2	8/3
رضایت شغلی	4	16/7
بهره‌وری	1	4/2
تعهد	5	20/8
بیگانگی سازمان	1	4/2
عملکرد وظیفه‌ای	1	4/2
سخت کوشی	1	4/2
صداقت	1	4/2
رفتار انحرافی کاری	1	4/2
تنش شغلی	1	4/2
استرس	1	4/2
هویت وظیفه	1	4/2
مزیت رقابتی	1	4/2
جمع	24	%100

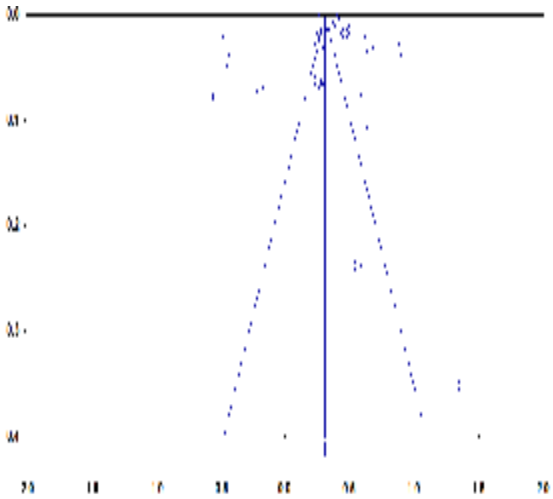
یکی از موضوعات مورد توجه در هر فراتحلیل، ارزیابی سوگیری انتشار است. با توجه به نگاره 1 یک تورش انتشار در مطالعات وجود دارد که بیانگر عدم انتشار بعضی مطالعات یا عدم دسترسی محققین به بعضی از مقالات یا نتایج مطالعات است.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

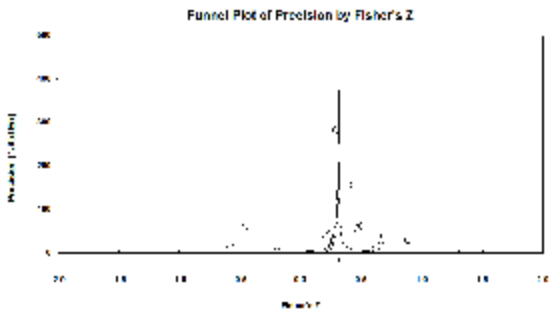
[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.2.6]

جدول 4. اصلاح و برازش دوال و توئیدی

	اثر ثابت			اثر تصادفی			مقدار Q
	تخمین نقطه‌ای	حد پایین	حد بالا	تخمین نقطه‌ی	حد پایین	حد بالا	تعداد مطالعات مورد نیاز: 2
ارزش مشاهدات	0/30109	0/29614	0/30602	0/28022	0/19336	0/36272	3680/66622
ارزش تعدیل شده	0/29744	0/29249	0/30236	0/24650	0/15812	0/33097	3989/65296



نگاره 1. نمودار فانل (قیفی) تحقیقات پیامدهای اخلاق کار در سازمان



نگاره 2. دقت استاندارد براساس z فیشر

همان‌طورکه در جدول 4 (اصلاح و برازش دوال و توئیدی) مشخص است باید 2 مطالعه دیگر انجام پذیرد تا این مطالعه و فراتحلیل کامل و عاری از نقص شود. این 2 مطالعه، مطالعه‌ها را قادر می‌سازد تا ارزش مشاهده شده 0/30109 را به ارزش تعدیل شده 0/29744 در مدل اثرات ثابت و ارزش مشاهده شده 0/28022 را به ارزش تعدیل شده 0/24650 در مدل اثرات تصادفی کاهش دهد. به‌طور کلی در این تحقیق براساس خروجی نرم افزار (اصلاح و برازش دوال و توئیدی) بر اساس مدل اثرات ثابت، برآورد نقطه‌ای و فاصله اطمینان 95% برای تحقیقات ترکیب یافته برابر با (0/29614، 0/30602) 0/30109است. با استفاده از رویه چینش و تکمیل، برآورد نقطه‌ای و فاصله اطمینان منتسب برابر با 0/29744 (0/29249، 0/30236) شده است. براساس مدل اثرات تصادفی، برآورد نقطه‌ای و فاصله اطمینان 95% برای تحقیقات ترکیب یافته برابر با (0/0،36272/19336) 0/28022 است. با استفاده از رویه چینش و تکمیل، برآورد نقطه‌ای و فاصله اطمینان منتسب برابر با 0/24650 (0/15812، 0/33097) شده است. به‌طور کلی این مطالعه و فراتحلیل به منظور کامل شدن نیاز به 2 تحقیق دیگر دارد و همان‌طورکه ملاحظه می‌شود، ارزش مشاهده شده این نابرابری در نمودار فانل نیز به‌صورت یک نقطه سیاه نشان داده شده است. آزمون N ایمن از خطای روزنتال تعداد تحقیقات گم شده (با اثر میانگین صفر) را محاسبه می کند که لازم است به تحلیل‌ها اضافه شود تا عدم معنی‌داری آماری اثر کلی به‌دست آید (39). جدول 4 نتایج آزمون N ایمن از خطا را در این تحقیق نشان می‌دهد.

جدول 5. محاسبات N ایمن از خطا (تعداد ناکامل بی‌خطر) کلاسیک

مقدار Z برای مطالعات مشاهده شده	67/41075
مقدار P برای مطالعات مشاهده شده	0/000
آلفا	0/05
باقی‌مانده (دنباله)	2
Z برای آلفا	1/95996
تعداد مطالعات مشاهده شده	24
تعداد مطالعات گم‌شده‌ای که مقدار P را به آلفا می‌رساند.	8367

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.2.6]

با توجه به داده‌های جدول 5، باید تعداد 8367 مطالعه دیگر به مطالعات اضافه و بررسی شود تا مقدار P دو دامنه از 0/05 تجاوز نکند. این بدین معنی است که باید 8367 مطالعه دیگر انجام گیرد تا در نتایج نهایی محاسبات و تحلیل‌ها خطایی رخ دهد و این نتیجه دقت و صحت بالای اطلاعات و نتایج به‌دست آمده در این تحقیق را نشان می‌دهد. آزمون کوکرام (Q) در قالب طرح یک فرضیه فرعی به بررسی همگونی و یا ناهمگونی اندازه اثرهای به‌دست آمده می‌پردازد.

جدول 6. مقادیر بررسی همگنی داده‌ها

آماره Z	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
67/41075	0/000	0/05	رد H_0

ناهمگونی عبارت از تفاوت بین نتایج تحقیقات است. این ناهم‌گونی یا تفاوت نتایج می‌تواند به‌علل مختلف ایجاد شود. در اینجا فرضیه صفر بیانگر عدم معنی داری اندازه اثرهای به‌دست آمده است و فرضیه مقابل بر وجود تفاوت معنی‌دار میان اندازه اثرهای به‌دست آمده دلالت دارد. با توجه به این‌که در سطح اطمینان 95%، سطح معنی‌داری از میزان خطا (5%) کوچک‌تر است، H0 رد و H1 پذیرفته می‌شود. یعنی میان اندازه اثرهای به‌دست آمده تفاوت معنادار وجود دارد و این به‌معنای ناهمگون بودن اندازه اثرهای به‌دست آمده است. این ناهمگونی یافته‌ها نشان از وجود متغیری تعدیل‌کننده نیز دارد که نتایج بررسی روی متغیرهای به‌دست آمده را تحت تأثیر قرار داده است.

بحث

نتایج نشان داد که کیفیت خدمات از پیامدهای اخلاق کار در سازمان است. با افزایش میزان اخلاقیات کار در سازمان‌های دولتی کیفیت خدمات ارائه شده توسط این سازمان‌ها افزایش می‌یابد(23). همچنین کیفیت زندگی کاری از پیامدهای اخلاق کار در سازمان است. کیفیت زندگی کاری از پیامدهای نهادینه سازی اخلاق در سازمان است (24). نتایج فراتحلیل حاکی از تأثیرپذیری رضایت شغلی از اخلاق کار است. ایجاد محیط اخلاقی در سازمان می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی شود (25، 19، 27). همچنین بهره‌وری از پیامدهای اخلاق کار در سازمان است. اخلاق حرفه‌ای بر بهره‌وری کارکنان تأثیر دارد (28). نتایج فراتحلیل حاکی از تأثیرپذیری تعهد از اخلاق کار است. با افزایش اخلاق کار، تعهد در سازمان افزایش می‌یابد (25، 27). بیگانگی سازمانی از پیامدهای اخلاق کار است به‌طوری‌که با افزایش بیگانگی سازمانی از میزان اخلاق کار کارکنان کاسته می‌شود. عملکرد وظیفه‌ای نیز از پیامدهای اخلاق کار است. عملکرد کارکنان از اخلاق کار تأثیر می‌پذیرد (30). نتایج فراتحلیل نشان داد که سخت کوشی از پیامدهای اخلاق کار است. اخلاق کار بر سخت کوشی کارکنان برای رسیدن به رستگاری تأکید می‌کند و با کمال، تقوا، پرهیزگاری و سخت کار کردن سنجیده می‌شود (31). رفتار سخت کوشی کارکنان از طریق اشاعه فرهنگ دینداری و اخلاق مداری در سازمان افزایش می‌یابد (32). مفهوم اخلاق کاری درجه اهمیت بالایی در تصمیمات مسؤولین سازمان‌ها برای ایجاد و نگهداری کارکنان با انگیزه و سختکوش پیدا کرده است (29).

صداقت نیز از پیامدهای اخلاق کار در سازمان است. رفتار انحرافی کاری نیز از اخلاق کار تأثیر منفی می‌پذیرد (31). اخلاق کار موجب تضعیف رفتار انحرافی کاری می‌شود (32). نتایج فراتحلیل نشان داد که تنش شغلی از پیامدهای اخلاق کار است. با افزایش اخلاق کار در سازمان رفتارهای انحرافی کاهش می‌یابد(33). استرس نیز از پیامدهای اخلاق کار در سازمان است. با افزایش اخلاق کار، استرس شغلی کاهش می‌یابد.(34). نتایج نشان داد که هویت وظیفه و مزیت رقابتی نیز از پیامدهای اخلاق کار هستند. با افزایش اخلاق کار مزیت رقابتی افزایش می‌یابد (35). از جمله محدودیت‌های انجام چنین فرا تحلیل هایی، نبود بانک تحقیقاتی در کشور به شکل منسجم، وجود ضعف در روش‌شناسی اکثر تحقیق‌ها، عدم دسترسی آسان به منابع و تحقیق‌هایی است که در حیطه مشخص انجام و منتشر شده است.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.2.6]

نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر تلاش شد با نگاهی متفاوت و نگرشی جامع‌تر پیامدهای اخلاق کار در سازمان‌ها مورد بررسی قرار گیرد. نتایج فراتحلیل نشان داد براساس یافته های اندازه اثر متغیرهای کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، تعهد، تنش شغلی (رابطه منفی)، مزیت رقابتی، دارای اندازه اثر بالا هستند که از اهمیت بیشتری برخوردار است. کیفیت خدمات، بیگانگی سازمانی (رابطه منفی)، عملکرد وظیفه‌ای، استرس (رابطه منفی)، بهره‌وری، صداقت دارای اندازه اثر متوسط هستند. متغیرهای هویت وظیفه، رفتار انحرافی کاری، سخت کوشی دارای اندازه اثر پایین هستند.

واژه‌نامه

اخلاق کار	1- Work Ethic
فراتحلیل	2- Meta Analysis
اندازه اثر	3- Size Effect
کیفیت خدمات	4- Service Quality
کیفیت زندگی کاری	5- Work Life Quality
تعهد	6- Commitment
بهره‌وری	7- Productivity
سخت کوشی	8- Industrious
صداقت	9- Honesty
استرس	10- Stress
رفتار انحرافی کاری	11- Work Deviant Behavior
تنش شغلی	12- Job Tension
عملکرد وظیفه‌ای	13- Task Performance
مزیت رقابتی	14- Competitive Advantage
هویت وظیفه	15- Task Identity

References

1. Hariry N, Abazary Z, Routan Z.(2014). The relationship between work ethical and employee motivation. Journal of Human Resources Management; 3(11): 86-66. (In Persian).
2. Rajabipour A, Dehghani Firouzabady M. (2012). The relationship between Islamic work ethical with organizational commitment and nurses job satisfaction. Bioethical Journal; 6: 42-92. (In Persian).
3. Yousef DA. (2000). Islamic work ethics as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity – A study in an Islamic country setting. Journal of Managerial Psychology; 15 (4): 283-298.
4. Nyazazari K, Enayati T, Behnamfar R, Kahroudy Z. (2014). The relationship between Professional ethics and organizational commitment. Iran Journal of Nursing; 87: 34-42. (In Persian).
5. Valentine S. (2010). Human resource management, ethical context and personnel consequences: A commentary essay. Journal of Business Research; 63(8):98-110.
6. Hassani M, Heidarizadeh Z, Ghasemzadeh Alishahi A.(2012). The effect of Islamic work ethical and organizational culture on employee job satisfaction and organizational commitment of chamran of Ahvaz university. Journal of Islamic Management; 20(2): 9-32. (In Persian).
7. Sangari N, Gaeeiny A, Poorvali B.(2013). Influence of religion and Islamic work ethic on employee industrious. Journal of Organizational Behavior Studies; 1-2:101-116. (In Persian).
8. Rezaeemanesh B, Faghihi A.(2005). Work ethical. Journal of Management Studies; 47: 20-55. (In Persian).
9. Azar E, Ghitasi F.(2008). Ethics in management science. Ethics in Science and Technology; 3(1-2):61-70. (In Persian).
10. Wetson A. (2008). Creative problem solving in ethics. UK: Oxford Un. Press.
11. Yankelovich D, lmmer W. (1981). Putting the work ethic to work. Society; 21: 2.
12. Elci M, Alpkan L.(2008). The impact of perceived organizational climate on work satisfaction. Journal of Business Ethics; 84 (3): 297– 311.
13. Zinbarg ED. (2005). Faith, morals, and money: What the world religions tell us about ethics in the marketplace. New York, NY: Continuum.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.2.6]

14. Mudrack PE. (1997). Time structure and purpose, type of behavior and the protestant work ethics. Journal of Organizational Behavior; 20: 217-225.

15. Komari N, Djafar F. (2013). Work ethics, work satisfaction and organizational commitment at the Sharia bank, Indonesia. International Business Research; 6(12): 107-117.

16. Najafi M, Karimi A, Rezvani SM. (2010). The relationship between ethical climate's relationship and job satisfaction in employee of the department of education in Esfahan. New Educational Approaches Journal; 2(12):15. (In Persian).

17. Kaviyan B .(2005). Evaluation work ethic and a comparative study among public and private sector. Tadbir Journal; 165: 45-57. (In Persian).

18. Mason J.(2009). Ethics in the construction industry: the prospects for a single professional code. International Journal of Law in the Built Environment; 1(3): 194-204.

19. Norshidah M, Nor Shahriza AK, Ramlah H. (2010). Linking Islamic work ethic to computer use ethics, job satisfaction and organizational commitment in Malaysia. Journal of Business Systems, Governance and Ethics; 5(1): 13-23.

20. Vimba MC ,Coetzee JE, Ukpere WI. (2013). A relationship between leadership work ethic and organizational performance in the public sector. Journal Soc Sci; 35(2): 169-180.

21. Fray A. (2007). Ethical behavior an social responsibility in organization: process and evaluation. Journal of Management Decision; 45: 76-88.

22. Salajeghe S, Sistanikharaman F. (2011). The relationship between work ethic and quality of service in public organizations. Esfahan: Conference of the Challenges of Leadership and Management in Iranian Organizations. (In Persian).

23. Rajabani N, Gholipour A, Ghafari M .(2015). The relationship between work ethics, work life quality, job satisfaction and organizational commitment. Journal of Organizational Resource Management; 4(2): 25-41. (In Persian).

24. Fazel Bakhsheshi M. (2015). The relationship between work ethic and job satisfaction among employees of sport and youth offices in Northern Khorasan Province. Management and Sport Development A Bio Annual Journal; 2(7):199-210. (In Persian).

25. Hayati K, Caniago I. (2012). Islamic work ethics: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. Procedia-Social and Behavioral Sciences; 65(10): 1102-1106.

26. Gazry Neishaboori A, Talebi F, Rajabbeige M, Amirkhani AM. (2016). The effect of professional ethical on employee productivity. Tehran: International Conference on Management, Economics and Industrial Engineering. (In Persian).

27. Abbasi J, Alizade A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. Cross Cultural Management: An International Journal of Business and Social Science; 15 (1): 5-19.

28. Ebrahimpour H.(2014). The influence of task performance of work ethic. Journal of Public Administration Research; 6(19):83-101. (In Persian).

29. Tahariyan Damaneh M, Zanjirchi SM. (2011). Ethical role in the promotion and behavior. Ethics in Science & Technology; 6(2). (In Persian).

30. Asady H, Rad F, Alizadeh- Aghdam MB.(2010). Investigation work ethic with emphasis on organizational factors (Case study: Tabriz State University staff). Journal of Sociology Studies ; 2(5):29-44. (In Persian).

31. Zhang H, Luo XR, Liao Peng QL. (2015). Does IT team climate matter? An empirical study of impact of co-worker influence and Confucian work ethics on deviance behavior. Information and Management ; 52 (6): 658-667.

32. Hashemi SM, Bashlideh K, Naami A. (2017). The model analyzes the consequences of organizational ethical climate. Ethics in Science & Technology; 11(3). (In Persian).

33. Alameh S.H, Aghaee M.(2016). Analysis The effect of Islamic work ethical on job stress and job satisfaction. Journal of Islamic Management; 23(4):174-155. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.2.6]

34. Soleymani N ,Abbaszadeh N ,NyazAzari B.(2013). The relationship between job stress and job satisfaction and work ethic in Tehran technical and professional education organization, Journal of New Approaches in Educational Administration; 3(1):21-38. (In Persian).

35. Meriac J, Amanda LE, Matthew-Milunski T.(2014). Work ethic as a predictor of task persistence and intensity. Learning and Individual Differences; 6:140-155.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.2.6]