مقالهٔ پژوهشی

تحلیل نقش تعدیل‌گر ضوابط اخلاقی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی

دکتر نیلوفر میرسپاسی[1]، حاجیه رجبی‌فرجاد[2*]

1. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

2. گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده منابع سازمانی، دانشگاه علوم انتظامی امین

(تاریخ دریافت: 96/2/5، تاریخ پذیرش: 96/4/10) (چاپ سریع)

چکیده

زمینه: فرهنگ سازمانی می‌تواند تأثیر چشمگیری بر روی اعتماد سازمانی داشته باشد. امروزه رعایت ضوابط اخلاقی مورد توجه خاصی قرار گرفته است و می‌تواند برروی رابطه فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی نقش قابل‌توجهی را ایفا نماید. هدف پژوهش حاضر تحلیل نقش تعدیلگر ضوابط اخلاقی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی می‌باشد.

روش: روش پژوهش حاضر توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری 346 نفر شامل کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و با سطح اطمینان 95 درصد و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای 183 نفر برآورد شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. داده‌های به‌دست آمده با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری نرم‌افزار اسمارت پی. ال اس مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج تحلیل اثر متقابل، نقش تعدیل‌گری ضوابط اخلاقی را در رابطه میان فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی و هر یک از مؤلفه‌های آن تأیید می‌کند و رعایت ضوابط اخلاقی رابطه میان فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی را تعدیل می‌کند. از ابعاد فرهنگ سازمانی، ارتباطات و چالش شغلی بالاترین رتبه به لحاظ اهمیت ارزیابی می‌شود.

نتیجه‌گیری: بین یافته‌های حاصل و نتایج دیگر پژوهش‌های انجام شده در این حوزه همسویی و همخوانی نزدیکی وجود داشت. این یافته‌ها بدان معناست که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر تأکید بر اهمیت ضوابط اخلاقی و رعایت آن می‌تواند نه تنها از کارکردی مثبت بر فرهنگ سازمان برخوردار باشد بلکه به‌طور معناداری اعتماد سازمانی کارکنان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. لذا بایستی در سازمان توجه ویژه به آن شود.

کلید واژگان: *فرهنگ سازمانی، ضوابط اخلاقی، اعتماد سازمانی، ارتباطات، چالش شغلی*

سرآغاز

فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است به‌طوری‌که بسیاری از پژوهشگران معتقدند که موفقیت کشور ژاپن در صنعت و مدیریت یکی از علل مهم توجه آنها به فرهنگ سازمانی است.(1) فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمانی تأثیر گذاشته است، براساس اعتقادات و ارزش‌های مشترک، به سازمان‌ها قدرت می‌بخشد و بر نگرش رفتار فردی، انگیزه و رضایت شغلی و سطح تعهد نیروی انسانی، طراحی ساختار و نظام‌های سازمانی، هدف‌گذاری، تدوین و اجرای خط مشی‌ها، استراتژی‌ها و... با بررسی، تغییر و ایجاد یک تأثیر می‌گذارد(2). بنابراین تنها فرهنگ سازمانی مناسب و انعطاف‌پذیر است که می‌توان به تدریج الگوی تعامل بین افراد را در سازمان تغییر داد و از مدیریت دانایی به‌عنوان یک مزیت رقابتی بهره گرفت(3). فرهنگ سازمانی عاملی است که از یک طرف پیوند دهندهٔ اجزای داخلی سازمان بوده و از سوی دیگر، عامل تفکیک کننده سازمان از سازمان های دیگر است(4) در این پژوهش به منظور شناخت فرهنگ سازمانی به چهار مؤلفه چالش شغلی، ارتباطات سازمانی، نوآوری و پیوستگی اجتماعی تقسیم شده است که تعریف آن به شرح ذیل می‌باشد:(5)

چالش شغلی: به تنوع و پیچیدگی کار اشاره دارد. چالش شغلی زمانی برای کارمند به‌وجود می‌آید که کارمند نیازمند به‌کارگیری مهارت‌های جدید، استعدادهای گوناگون و مهارت‌های پیچیده یا سطح بالاست.

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

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.10.6]

ارتباطات سازمانی: به اثربخشی ارتباط بین کارمندان و مدیران و نیز بین کارمندان با یکدیگر اشاره می‌کند. در تعریفی دیگر ارتباط را می‌توان تبادل اطلاعات و انتقال معنی دانست.

نوآوری: به یک محیط مؤثر برای خلاقیت، حل مشکلات، ایده‌های جدید و پیشرفت های باثبات اشاره می‌کند. نوآوری به‌کارگیری ایده‌های نوین ناشی از خلاقیت می‌باشد. در واقع نوآوری عملی ساختن ایده ناشی از خلاقیت را امکان‌پذیر می‌سازد و آن را به‌صورت یک محصول جدید یا خدمت تازه ارائه می‌نماید.

پیوستگی اجتماعی: به اصل رابطه مشترک بین اعضای سازمان اشاره دارد و تا حدی این رابطه مشترک به عنوان یک حس همکاری نمایان می‌شود. انسجام یا پیوستگی اجتماعی معمولاً مفهومی را می‌رساند که بر پایهٔ آن در سطح یک گروه یا یک جامعه، اعضا به یکدیگر وابسته‌اند و به‌طور متقابل نیازمند یکدیگر.

از طرفی امروزه مهم‌ترین مسئله در موفقیت سازمان‌ها رعایت ضوابط اخلاقی است. اصول و ضوابط اخلاقی دارای بار و ارزش والایی است که رعایت آنها در سازمان‌ها و هنجارهای اجتماعی نقش آفرین است(6). رعایت ضوابط اخلاقی، هم دارای بسترهای سازمانی است و هم آثار و نتایج فرا سازمانی را به ارمغان می‌آورد. ترویج اخلاق در سازمان و تعالیِ اخلاقی فرهنگ سازمانی، نه تنها باعث رشد و ارتقاء فرهنگ سازمانی می‌شود، بلکه فراتر از سازمان، نقش مؤثری در جامعه نیز دارد. (7) با توجه به آثار مثبتی که رعایت ضوابط اخلاقی دارد، می‌توان گفت که یکی از مهم‌ترین عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها، توجه به ضوابط اخلاقی است. هرچقدر رعایت ضوابط اخلاقی در سازمان‌ها از سوی مدیران و کارکنان بیشتر مورد توجه قرار گیرد یا به عبارت دیگر، رعایت ضوابط اخلاقی در سازمان توسعه یابد، به میزان بسیار چشمگیری از بی‌اعتمادی کاسته شده و سازمان در نیل به اهداف پیش‌بینی شده توفیق خواهد یافت(8). ضوابط اخلاقی می‌تواند راهی مفید به‌سوی کنترل نظام‌مند ارزش ها ارائه کنند و در پیشرفت منابع انسانی به تربیت فردی کارمندان کمک خواهد کرد و حس جدیدی از وظایف اخلاقی و راست‌کرداری به آنها خواهد داد(9). ضوابط اخلاقی به‌عنوان قسمتی از فرآیند اجتماعی است که برای اطمینان از بالاترین استانداردهای رفتاری طراحی شده است، تعهدات سازمانی را مشخص کند تا رفتارهای اخلاقی را افزایش دهد(10). یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفهٔ خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفهٔ خود را رعایت کنند. کارمندان با اعتماد و وفاداری به رفتارها و ارزش‌های مورد انتظار، فرهنگ اخلاقی خود را غنی می‌کنند و در بالابردن درست کاری در بخش‌های مختلف سهیم خواهند بود(11). همچنین اگر به کارکنان آموزش داده نشود که ضوابط اخلاقی و غیراخلاقی چیست و تبعات آن چه می‌باشد، نمی‌توان از آنان انتظار داشت اخلاقی عمل کنند و به هم اعتماد کنند(19). یافته‌های تحقیق دیگری نیز نشان می‌دهدکه بین رعایت ضوابط اخلاقی و تناسب شخص-سازمان با ترک خدمت، رابطه معکوس وجود دارد(20). همچنین محققان به این نتیجه رسیدند که رابطهٔ منفی معنی‌دار بین جو اخلاقی و قصد ترک شغل وجود دارد(21).

مؤلفه های ضوابط اخلاقی در پژوهش حاضر به‌صورت زیر تعریف می‌شود:

رعایت اصول قانونی: پذیرش و رعایت قوانین اخلاق رسمی در سازمان و رعایت نظام و انضباط در انجام فعالیت‌ها به‌عنوان مثال به حضور به موقع در سازمان توجه شود و افراد با وجدان و فطرت خویش در انجام کار آن را رعایت کنند بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات‌های قانون دچار شوند.

قابلیت اطمینان: کارمندان در تعاملات و رفتارهای خود با سایر افراد از قبیل مافوق‌ها، زیردستان، همکاران و مراجعان، احترام آنان را حفظ نمایند. به انتظارات و احساسات دیگران اهمیت قائل شده و برمبنای اعتماد به طرف مقابل عمل کنند.

شفافیت: تمامی اطلاعات مربوط به امور و فرآیندهای جاری سازمان به‌طور شفاف در چارچوب مقررات و ضوابط در اختیار ذینفعان قرار گیرد. این اطلاعات ضمن مشخص کردن فرآیندهای سازمانی، مبنای پاسخ گویی کارمندان به مردم و مراجع ذیصلاح را فراهم می‌آورد(12).

از سویی دیگر مفهوم اعتماد و مسائل مربوط به آن در چند سال گذشته به‌طور فزاینده‌ای محور مطالعه سازمان ها گردیده است. امروزه اهمیت اعتماد در سازمان ها به خوبی آشکار گردیده است چرا که برقراری ارتباطات و تحقق همکاری میان افراد نیازمند وجود اعتماد است. اهمیت اعتماد به این دلیل است که مدیران به‌دنبال درک و شناخت چگونگی ایجاد همکاری مؤثر در سازمان ها می باشند. اعتماد عاملی کلیدی است، زیرا همکاری را به‌وجود می‌آورد(13). اعتماد سازمانی، کارکنان را توانمند کرده، مشارکت در تصمیم‌گیری را افزایش می‌دهد و در نهایت محیط کاری بهره‌ورتری را فراهم می‌کند. مطالعات صورت گرفته نشان از افزایش عملکرد در گروه‌هایی با سطح اعتماد بالاتر می‌باشد و اهمیت اعتماد در کار تیمی را نشان می‌دهد(14). اعتماد، روح تیمی را ایجاد کرده و از آن محافظت می‌کند. ضمن اینکه ستاده های تیم و سازمان را به‌طور مستقیم و غیرمستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد. در مجموع اعتماد به‌عنوان نیروی مثبت تسهیل کننده همکاری در نظر گرفته می‌شود(15). کلید

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

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.10.6]

نگهداری روابط سازمانی درونی، یا جلوگیری از شکست آن، این است کـه افـراد بـه همکـاری یکـدیگر اعتمـاد و اطمینـان کـافی داشـته باشند(16). تعاریف متعددی از اعتماد سـازمانی شـده اسـت محققـین عنوان می‌کنند اعتماد سازمانی، ادراکات فردی مثبتی است کـه افـراد درباره محتوا و رفتارهای اعـضای سـازمان دارنـد و برپایـه نقـش‌هـا، ارتباطات، تجارب و وابستگی های سازمانی شـکل مـی‌گیـرد. اعتمـاد به‌عنوان تمایل اینکه فردی با دیگری به‌طور داوطلبانه تعامـل برقـرار نماید نیز تعریف شده است. وجود میزان یا درجـه بـالای اعتمـاد در سازمان مستلزم افزایش احتمال تمایل افـراد بـه قرارگیـری در چنـین موقعیت داوطلبانه و تسهیم اطلاعات داوطلبانه می‌باشـد(17)، اعتمـاد سازمانی، درواقع یک اطمینانی میان مدیریت و کارکنان است که هـر دو باید در آن سهیم شوند. بدون اعتماد سازمانی، احتمال حداقل و یـا هیچ شانسی وجود ندارد که سازمان، بتواند به اهداف استراتژیک خـود دست یابد. کارکنان دوست دارند که بتوانند به مـدیران اعتمـاد کننـد. آنها انتظار دارند که برای سؤالاتشان، پاسخ‌های صادقانه بگیرند. (19) در پژوهش حاضر مؤلفه های اعتماد سازمانی بـه‌صـورت زیـر تعریـف می‌شود:

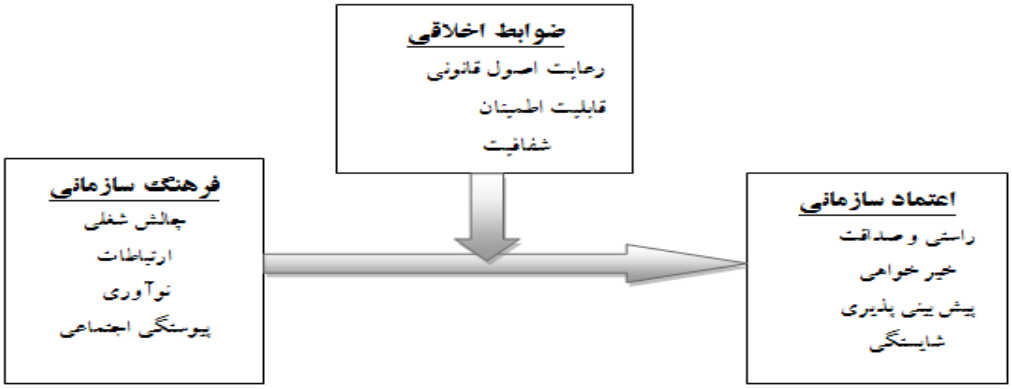
- **راسـتی و صـداقت**: کـه بـر درسـتی و شـرافت، روراسـتی و راستگویی دلالت دارد. به نظر می‌رسد که به هنگام ارزیابی اندازه قابل اعتماد بودن دیگری این بعد با اهمیت‌تر از بقیه باشد.
- **خیرخواهی**: اندازه اعتقادی می‌باشد مبنی‌بر اینکه اعتمـاد کننـده معتقد می‌باشد اعتماد شونده می‌خواهد بـرای اعتمـاد کننـده فـارغ از منفعت‌طلبی فردی، خیر و نیکی انجام دهد.
- **پیش‌بینی پذیری و ثبات**: پیش‌بینی پذیری و قضاوت مناسـب در برخورد با وضعیت ها دلالت دارد. نداشتن پیش‌بینی پذیری و ثبـات در گفتار و اقدام از اعتماد می‌کاهد. این بعد برای مدیران بسیار مناسب می‌باشد. هیچ چیز زودتر از ناهمـاهنگی میـان آن چیـز کـه مـدیران اجرائی موعظه می‌کنند و آن چیز که انتظار دارند همکارانـشان بـه آن اقدام کنند، مورد توجه قرار نمی‌گیرد.
- **شایستگی**: دانش و مهارت‌های میان افراد و دانش و مهارت‌های فنی را دربر می‌گیرد. اگـر شخـصی کـه درمـورد ی چیـزی صـحبت می‌کند، نسبت به آن اشراف کامل داشته باشد، شما احتمالاً گوش فرا می‌دهید یا وابسته به کسی می‌شوید که توانائی‌هـای او مـورد تکـریم شماست. شما نیاز دارید تا به این باور برسید که شخص، مهارت هـا و توانائی های انجام کاری را دارد که او صحبت از انجام آنها را می‌کنـد (18).

فرهنگ سازمانی، ضوابط اخلاقی و اعتماد سازمانی مقوله هـای مهـم رفتاری هستند که امروزه در حوزهٔ تئوری های مدیریت رفتار سـازمانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند. این مباحث دارای نقاط مشترک فراوانی هستند که به نظـر مـی‌رسـد بـر هـم تأثیرگـذار باشـند. مـروری بـر پژوهش‌های انجام گرفته نشان می‌دهد که ارتبـاط مثبـت و معنـی‌دار بین فرهنگ اعتماد و عملکرد می‌باشـد (13). همچنـین در مطالعـات دیگر تبیین ارتباط و تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعتماد سـازمانی انجـام شده است و نتایج حاکی از آن است که هنجارهای رفتاری سازنده هم پیش‌بینی کننده اعتماد و هم تأثیرگـذار بـر اعتمـاد سـازمانی اسـت و سازمان‌هایی که مایل به ایجاد فرهنگ اعتماد هستند ضـروری اسـت هنجارهای فرهنگ توفیق مدار، خود شکوفایی، مشوق‌های انسانگرا، و رفتارهای پیوند دهنده را تدریجاً به سازمان خود تزریق نمایند(1).

بررسی‌های کتابخانه‌ای نشان می‌دهد در دانشگاه آزاد اسـلامی واحـد اسلامـشهر تـاکنون چنـین پژوهـشی در قالـب الگـویی یکپارچـه و دربرگیرنده متغیرهای ذکرشده، مشاهده نشده یا صورت نگرفته است. با شناسایی و تحلیل نقش مـوازین اخلاقـی در رابطـه بـین فرهنـگ سازمانی و اعتماد سازمانی می‌توان نقش رعایـت مـوازین اخلاقـی را برای مدیران و کارکنان به‌طور عینی و ملموس‌تر مـشخص و متقاعـد کرد که برای ارتقاء اعتماد سازمانی و تقویت فرهنگ سـازمانی، حلقـه گمشده، رعایت موازین اخلاقی است که در صورت رعایت آن توسـط سازمان‌ها نه تنها احتمال ارتقاء فرهنگ سازمانی را به همراه دارد بلکه می‌تواند تأثیر چشم‌گیری بر روی اعتماد سازمانی داشته باشـد. هـدف پژوهش حاضر تحلیل نقش تعـدیلگر ضـوابط اخلاقـی دررابطـه بـین فرهنگ سـازمانی و اعتمـاد سـازمانی در دانـشگاه آزاداسـلامی واحـد اسلامشهر می‌باشد. برای بررسی این مسأله در صـدد پاسـخ دادن بـه این سئوال هستیم که رعایت ضوابط اخلاقی آیا می‌تواند نقش متغیـر تعدیل‌گر را در رابطه بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی ایفا کنـد یا خیر؟ بنابراین به نظر می‌رسد رعایت ضوابط اخلاقی می‌تواند نقـش مهمی را در رابطه بین فرهنگ سازمان و اعتماد سازمانی ایفا نماید. در مجموع براساس آنچه بیان گردید الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین فرهنگ سازمان و اعتماد سازمانی با در نظر گرفتن نقـش تعـدیل‌گـر رعایت ضوابط اخلاقی در قالب نمودار 1 تدوین گردیـده اسـت. مـدل مفهومی تحقیق از ترکیب مدل فرهنگ سازمانی آبراهام با مؤلفه‌های چالش شغلی، ارتباطات، نوآوری و پیوستگی اجتماعی و مـدل اعتمـاد سازمانی با مؤلفه‌هـای راسـتی و صـداقت، خیرخـواهی، شایـستگی و پیش‌بینی‌پذیری و مدل ضوابط اخلاقی با مؤلفه‌هـای رعایـت اصـول قانونی، قابلیت اطمینان، شفافیت و پایبندی به اخلاق از نظر حرفـه‌ای حاصل شده است.

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.10.6]



نگارهٔ 1. مدل مفهومی تحقیق

روش

تحقیق از نظر هدف کاربردی، با توجه به جمع آوری اطلاعات میدانی، و با توجه به روش تجزیه و تحلیل اطلاعات ورابطه بین متغیرها، از نوع همبستگی می باشد که هدف آن بررسی رابطه متغیرهای موجود در تحقیق می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه کارکنان شامل مدیران، کارمندان و اعضا هیات علمی، حوزه‌های دانشجویی، آموزش، پژوهش و اداری مالی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر هستند که حجم جامعه آماری 346 نفر است. برای تعیین حجم نمونه در پژوهش حاضر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با استفاده از فرمول کوکران و با سطح اطمینان 95 درصد، تعداد 183 نفر انتخاب شدندکه 67 درصد از پاسخگویان را مردان و 33 درصد را خانم ها تشکیل دادند. همچنین، 5 درصد از آنها دارای مدرک دکتری، 25 درصد کارشناسی ارشد، 50 درصد دارای مدرک کارشناسی و 20 درصد دارای مدرک کمتر از کارشناسی بودند. ابزار اصلی مورد استفاده در این تحقیق، پرسشنامه بود. پرسشنامه فرهنگ سازمانی (آبراهام 2005)، اعتماد سازمانی (اس وینسون 2005) و ضوابط اخلاقی (سالمینان و مویلانن2006) استفاده گردیده است. روایی ابزارهای به‌کار رفته، به‌صورت محتوایی و نظر خبرگان بررسی شد. ضمن این که پایایی ابزارها با استفاده آلفای کرونباخ محاسبه و به‌ترتیب برای فرهنگ سازمانی (0/82)، اعتماد سازمانی (0/86) و ضوابط اخلاقی (0/79) به‌دست آمد و با توجه به این که مقادیر به‌دست آمده بالاتر از (0/7) است، می‌توان گفت که ابزارهای به‌کار رفته از پایایی مناسبی برخوردار هستند. اطلاعات به‌دست آمده با استفاده از نرم افزار Smart-Pls و مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

آمار توصیفی متغیرهای تحقیق به شرح جدول 1 است.

جدول 1: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار
1	فرهنگ سازمانی	3/524	0/628
2	اعتماد سازمانی	3/259	0/718
3	ضوابط اخلاقی	2/852	0/619

پیش از آنکه روابط بین متغیرها را آزمون کنیم لازم است تا نرمال بودن متغیرها را بررسی کنیم. یکی از روش های بررسی ادعای نرمال بودن توزیع متغیر استفاده از آزمون کولموگروف–اسمیرنوف است. نتایج این آزمون در جدول 2 ارائه شده است.

H_0: *متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند.* H_1: *متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال نیستند.*

جدول 2: توزیع نرمال متغیرها

متغیرها	آماره Z	مقدار معنی‌داری
فرهنگ سازمانی	1/034	0/000
اعتماد سازمانی	1/025	0/000
ضوابط اخلاقی	1/068	0/000

نتایج این آزمون نشان می‌دهد سطح معناداری تعدای از متغیرهای تحقیق کمتر از 0/05 است، لذا فرضیه صفر یعنی نرمال بودن متغیرها مورد تایید قرار نمی‌گیرد. لذا می‌توان از مدل سازی معادلات ساختاری و

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

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.10.6]

نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس (Smart PLS) جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده نمود.

بررسی مدل‌سازی معادلات ساختاری: قبل از آزمون فرضیه‌های تحقیق به بررسی مدل های معادلات ساختاری پرداخته می‌شود. بررسی مدل های معادلات ساختاری از دو مرحله اصلی تشکیل شده است. مرحله اول بررسی برازش مدل و مرحله دوم، آزمودن فرضیه‌های پژوهش هستند. بررسی برازش مدل خود در سه بخش برازش مدل های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی انجام می‌شود:

برازش مدل های اندازه‌گیری: یک مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که در برگیرندهٔ یک متغیر به همراه با سوالات آن متغیر است. برای بررسی برازش بخش اول یعنی برازش مدل های اندازه‌گیری سه مورد استفاده می‌شود: پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگریی. پایایی نیز خود توسط معیارهایی همانند: (1) آلفای کرونباخ و (2) پایایی ترکیبی مورد سنجش واقع می‌گردد

جدول 3: مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و مقدار میانگین واریانس استخراج شده

ردیف	متغیر	مقدار آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	روایی همگرایی	
		بزرگتر از 0/7	بزرگتر از 0/7	بزرگتر از 0/5	مقادیر اشتراکی
1	فرهنگ سازمانی	0/961	0/965	0/597	0/597
2	اعتماد سازمانی	0/964	0/967	0/585	0/585
3	ضوابط اخلاقی	0/941	0/948	0/537	0/537

در جهت بررسی برازش مدل های اندازه گیری از سه شاخص الفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرایی استفاده گردید. همان‌طوری که در جدول 3 مشاهده می‌گردد، مقادیر شاخص های فوق، به ترتیب بایستی بالاتر از 0/7، 0/7 و 0/5 هستند که نشان از برازش مناسب شاخص ها است. همچنین، کیفیت مدل های اندازه گیری در روش پی. ال. اس، با استفاده از معیار مقادیر اشتراکی ارزیابی می گردد این معیار نشان می‌دهد که که چه مقدار از تغییر پذیری شاخص‌ها توسط سازهٔ مرتبط با خود تبیین می‌شود.

روایی واگرا: در این تحقیق از روش فورنل و لارکر برای سنجش روایی واگرایی استفاده شده است.

جدول 4: مقادیر روایی واگرایی

ردیف	متغیر	1	2	3
1	فرهنگ سازمانی	0/772		
2	اعتماد سازمانی	0/608	0/748	
3	ضوابط اخلاقی	0/751	0/708	0/732

به زعم فورنل و لارکر روایی واگرایی وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه های دیگر در مدل باشد. همان طوری که در جدول 4 مشاهده می‌گردد، میانگین واریانس متغیرهای فرهنگس سازمانی، اعتماد سازمانی و ضوابط اخلاقی به ترتیب 0/772، 0/748 و 0/732 می‌باشد و مقادیر فوق از تمامی مقادیر زیرین بیشتر است. بنابراین می‌توان ادعا نمود روایی واگرایی برقرار است.

معیارهای ارزیابی برازش بخش ساختار

الف) اعداد معناداریِ t

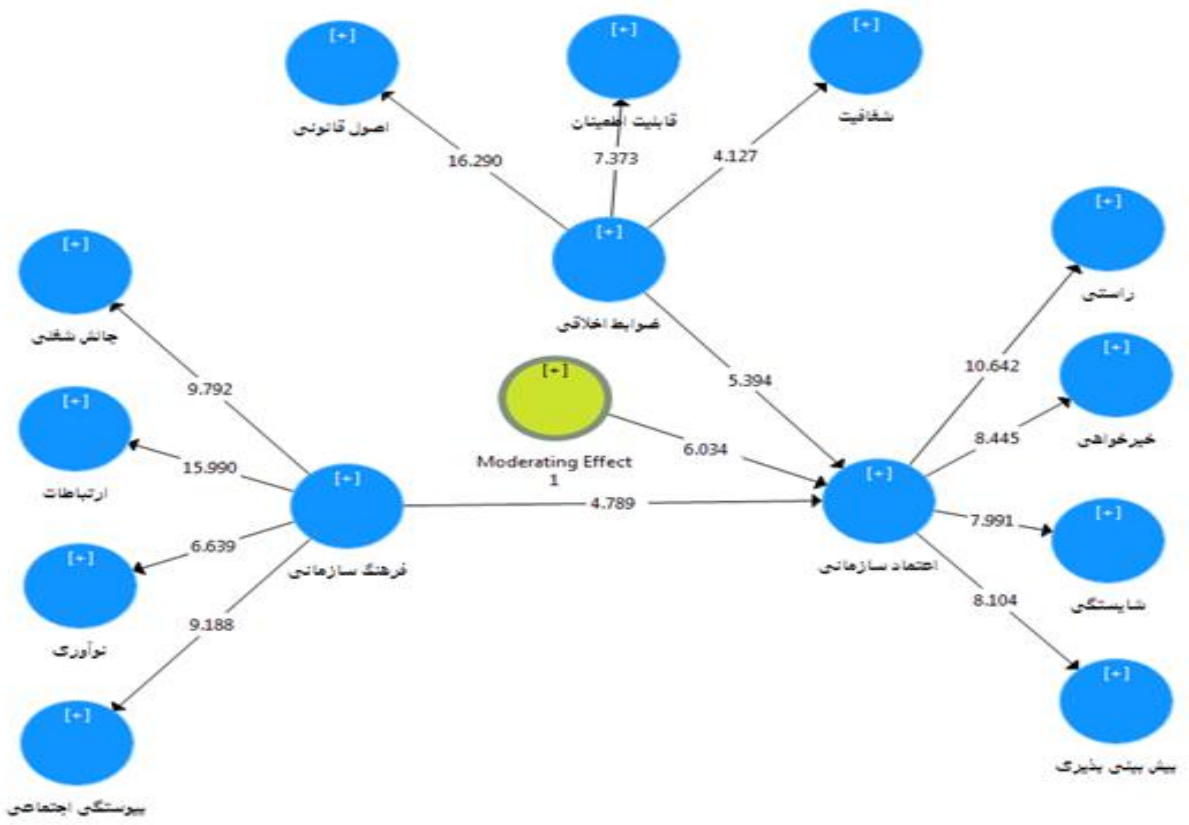
ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطهٔ بین سازه‌ها در مدل بخش ساختاری، اعدا معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از 1/96 بیشتر شود، نشان از صحت رابطهٔ بین سازه ها و در نتیجه تایید فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان 95% است. البته باید توجه داشت که که اعداد t فقط صحت رابطه‌ها را نشان می‌دهند و شدت رابطهٔ بین سازه‌ها را نمی‌توان با آنها سنجید. برای این کار باید از معیار دیگری استفاده نمود. همان طور که در نمودار 2 مشخص است، ضرایب مربوط به مسیر بین متغیرها از مقدار 1/96 بیشتر است که معنادار بودن این مسیر و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

ب) معیارهای R^2

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل است. با توجه به جدول 5 مقادیر R^2 نشان از برازش مناسب مدل دارد.

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.10.6]



نگارهٔ 2: مقادیر اعداد معناداری

جدول 5: مقادیر R^2

ردیف	متغیر	مقادیر R^2
1	فرهنگ سازمانی	-
2	اعتماد سازمانی	0/502
3	ضوابط اخلاقی	-

R^2 معیاری است که برای متصل کردن بخش انـدازه گیـری و بخـش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌کار می‌رود و نشان از تـاثیری دارد که نشان از تاثیر یک متغیر برون‌زا بر یـک متغیـر درون‌زا دارد. بـه عبارتی دیگر، می تـوان گفـت متغیرهـای فرهنـگ سـازمانی و ضـوابط اخلاقی به عنوان متغیرهای برون‌زا بر متغیر اعتماد سازمانی بـه عنـوان متغیر درون زا تاثیر دارد. همچنین، چین(1998) سه مقدار 0/19، 0/33 و 0/67 عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسـط و قـوی در نظـر گرفت. بنابراین، می‌توان ادعا نمود که این معیار در حد متوسط قرار دارد.

پ) معیار Redundancy

جدول 6- مقادیر Redundancy

ردیف	متغیر	مقادیر اشتراکی	مقادیر R^2		نتیجه
1	فرهنگ سازمانی	0/597	-		-
2	اعتمـاد سازمانی	0/585	-		-
3	ضـوابط اخلاقی	0/537	0/502		0/270

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.10.6]
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 3، 1397

این معیار از حاصل ضرب مقادیر اشتراکی سازه ها در مقادیر R^2 مربوط به آن‌ها بدست می‌آید و نشانگر مقدار تغییر پذیری شاخص‌های یک سازهٔ درون‌زا است که از یک یا چند سازه‌ها برونزا تاثیر می‌پذیرد. با توجه به این که فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی به عنوان متغیر برون زا، تاثیر در این بخش ندارند، متغیر ضوابط اخلاقی با مقدار اشتراکی 0/537 و مقدار R2 ایی برابر 0/502، نتیجه 0/270 را نشان می‌دهد.

فرضیه شماره یک. فرهنگ سازمانی با اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر رابطه معنا داری دارد. تحلیل داده‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی با ضریب مسیری برابر 0/501 بر اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر تاثیر دارد. از سوی دیگر، فرهنگ سازمانی با مقدار معناداری(تی) 4/789 به صورت معناداری بر اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر رابطه معناداری دارد.

آزاد اسلامی واحد اسلامشهر از طریق تعدیل‌گر ضوابط اخلاقی رابطه معناداری دارد. تحلیل داده‌ها نشان داد که فرهنگ سازمانی با ضریب تاثیری برابر 0/626 از طریق ضوابط اخلاقی بر اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر تاثیر دارد. براین اساس می‌توان گفت ضوابط اخلاقی به عنوان یک متغیر تعدیلگر در ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی عمل می‌کند. در نتیجه فرضیهٔ اصلی تحقیق مورد آزمون قرار گرفته و نشان از پذیرش فرضیهٔ اصلی دارد. خلاصه نتایج آزمون فرضیهٔ اصلی در جدول 7 نشان داده شده است.

فرضیه شماره دو: فرهنگ سازمانی با اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه

جدول 7:خلاصه نتایج آزمون فرضیه دو

متغیر تعدیلگر	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر بتا	نتیجه
ضوابط اخلاقی	فرهنگ سازمانی	اعتماد سازمانی	0/626	تایید

بحث

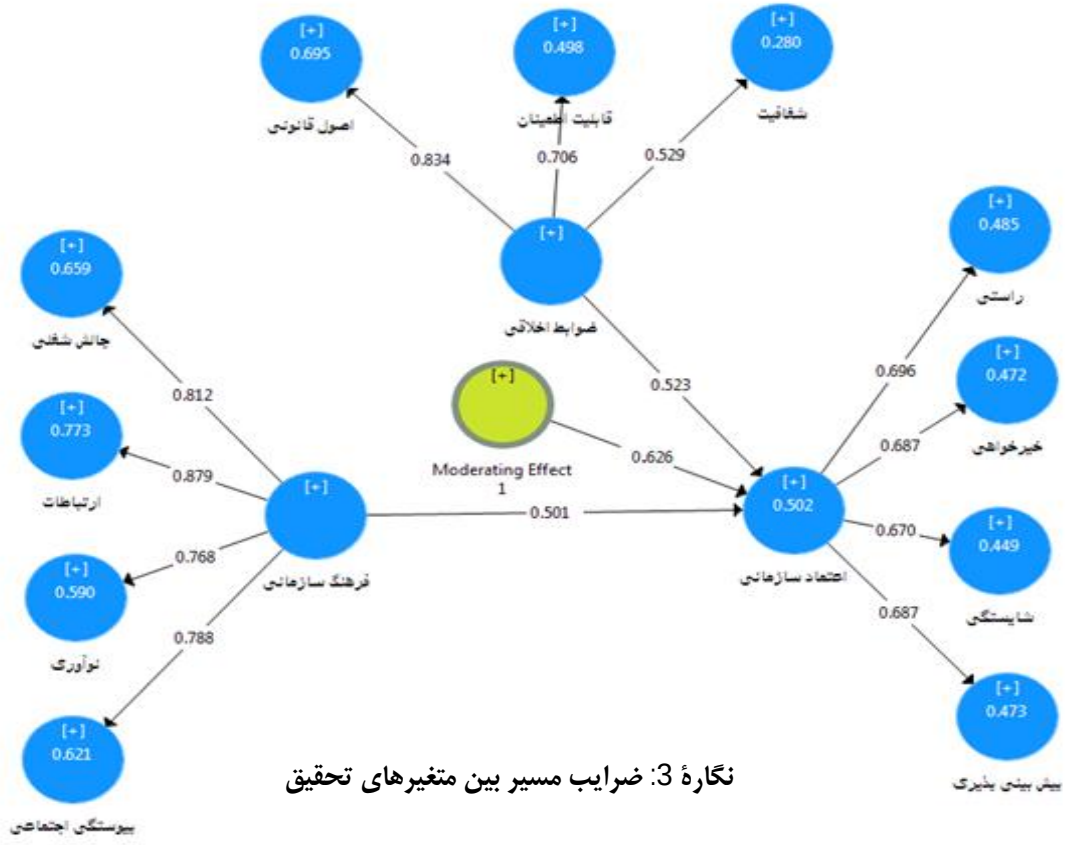
ضوابط اخلاقی از جمله مهم ترین عناصر فلسفه وجودی سازمان‌ها شناخته شده است به نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن توسط سازمان‌ها نه تنها احتمال ارتقاء فرهنگ سازمانی را به همراه دارد بلکه می‌تواند تأثیر چشم‌گیری برروی اعتماد سازمانی داشته باشد. این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی با نقش تعدیل‌گری ضوابط اخلاقی صورت گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد، نقش تعدیل کنندگی ضوابط اخلاقی در رابطه بین «فرهنگ سازمانی» و «اعتماد سازمانی» مورد تأیید قرار گرفت و فرهنگ سازمانی با ضریب تأثیری برابر 0/626 از طریق ضوابط اخلاقی بر اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر تأثیر دارد. براین اساس می‌توان گفت ضوابط اخلاقی به‌عنوان یک متغیر تعدیل‌گر در ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اعتماد سازمانی عمل می‌کند که با نتایج محققان دیگر همسو می‌باشد(19،21،20). همچنین نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها رابطه فرهنگ سازمانی با اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر را تأیید نمود که با نتایج محققان دیگر همسو می‌باشد. (1،2،4،6،7،9) ضوابط اخلاقی با دارا بودن ویژگی‌هایی چون شفافیت، قابلیت اطمینان و اصول قانونی می‌تواند بر فرهنگ سازمانی تأثیر بگذارد و این امر موجب احساس اعتماد قوی‌تر به سازمان می‌شود که به نوبه‌خود موجب می‌شود کارکنان برای انجام رفتارهای فراتر از وظایف رسمی تمایل بیشتری داشته باشند. به همین دلیل ازجمله مهم‌ترین وظایف هر مدیری، شکل‌دهی و هدایت ارزش‌های اساسی اخلاق و ضوابط اخلاقی است. بنابراین هر چه قدر سازمان‌ها در استراتژی‌ها و رویه‌های سازمانی به اصول و ضوابط اخلاقی توجه بیشتری بنمایند می‌توان انتظار داشت توجه کارکنان به سازمان رشد و ارتقاء یابد و این امر موجب احساس اعتماد قوی‌تر با سازمان می‌شود. پژوهش حاضر مانند دیگر مطالعات دارای محدودیت‌هایی است. جهت سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استفاده شده که این ابزار محدودیت‌های خاص خود را دارد. از طرفی دیگر با توجه به خصوصیات ذاتی مؤلفه‌های فرهنگی، اعتماد و ضوابط اخلاقی، احتیاط در تعمیم پذیری، از محدودیت‌های نتایج حاصل شده از مطالعات کیفی است. در نهایت با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌گردد مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر در خصوص رعایت ضوابط اخلاقی در سازمان موارد زیر را در نظر گیرند: اخلاقی کردن هدف‌های سازمان، اشاعه ارزش‌ها و مسائل اخلاقی در سازمان، برخورد عقلانی در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش‌آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها و عنایت خاص به آموزش ضوابط اخلاقی. در نهایت پیشنهاد می‌گردد جهت ارتقای اعتماد سازمانی، فرهنگ سازی صورت گیرد و فرایند تصمیم‌گیری شفاف سازی شود، مدیر با کارکنان تعامل صادقانه و اخلاقی داشته باشد، مدیران و سرپرستان به حقوق کارمندان احترام بگذارند. برای پژوهش‌های آینده نیز در این زمینه پیشنهاد می‌شود، در قالب یک پژوهش کمی، مؤلفه‌های دیگری از ضوابط اخلاقی در نظر گرفته شود و همچنین رعلیت ضوابط اخلاقی در سایر دانشگاه‌ها نیز به‌عنوان نقش تعدیل کننده ارزیابی و مقایسه شود.

نتیجه‌گیری

به‌طورکلی نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد در دانشگاه آزاد واحد اسلامشهر تاکید بر اهمیت ضوابط اخلاقی و رعایت آن می‌تواند نه تنها از کارکردی مثبت بر فرهنگ سازمان برخوردار باشد بلکه به‌طور معناداری اعتماد سازمانی کارکنان را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. با شناسایی و تحلیل نقش ضوابط اخلاقی در رابطه بین فرهنگ سازمانی

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.10.6]



نگارهٔ 3: ضرایب مسیر بین متغیرهای تحقیق

و اعتماد سازمانی می‌توان نقش رعایت ضوابط اخلاقی را برای مدیران و کارکنان به‌طور عینی و ملموس‌تر مشخص و متقاعد کرد که برای ارتقاء اعتماد سازمانی و تقویت فرهنگ سازمانی، حلقه گمشده، رعایت ضوابط اخلاقی است که در صورت رعایت آن توسط سازمان ها نه تنها احتمال ارتقاء فرهنگ سازمانی را به همراه دارد بلکه می‌تواند تأثیر چشمگیری بر روی اعتماد سازمانی داشته باشد. لذا بایستی در سازمان توجه ویژه‌ای به آن شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

پژوهشگر اطمینان می‌دهد که در تمام مراحل انجام تحقیق و تهیه گزارش پژوهش، اصول اخلاق پژوهشی از قبیل رعایت کامل حقوق شرکت کنندگان، صداقت و امانتداری علمی، حقیقت‌جویی و... به‌طور کامل رعایت شده است.

سپاسگزاری

به خاطر حمایت مالی از طرح پژوهشی بررسی رابطه فرهنگ سازمانی براساس مدل اعتماد سازمانی توسط معاونت محترم پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر از دانشگاه آزاد واحد اسلامشهر تشکر و قدرانی می‌شود. در ضمن پژوهشگر برخود واجب می‌داند که از زحمات کلیه کارکنان و مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، به خاطر همکاری صمیمانه‌شان، تقدیر و تشکر نماید.

واژه‌نامه

1. Organizational Culture	فرهنگ سازمانی
2. Job Challenges	چالش شغلی
3. connections	ارتباطات
4. Innovation	نوآوری
5. Social cohesion	پیوستگی اجتماعی
6. Organizational Trust	اعتماد سازمانی
7. integrity	راستی و صداقت
8. Benevolence	خیر خواهی
9. Competence	شایستگی
10. Predictability	پیش‌بینی پذیری
11. Ethical standards	ضوابط اخلاقی
12. Observe legal principles	رعایت اصول قانونی
13. Reliability	قابلیت اطمینان
14. Transparency	شفافیت
15. Adherence to professional ethics	پایبندی به اخلاق از نظر حرفه‌ای
16. shared values	ارزش‌های مشترک

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

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.10.6]
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 3، 1397

References

1. Made D. (2013). The influence of personality and organizational culture on employee performance through organizational citizenship behavior, The International Journal of Management; 2(4): 136-148
2. Chamdan P. (2013). Influence analysis of organizational culture organizational commitment job and satisfaction organizational citizenship behavior (OCB) toward improved organizational performance. International Journal of Business, Humanities and Technology; 3(5):86-100.
3. Bhatt G.D. (2002). Management strategies for individual knowledge and organizational knowledge. Journal of Knowledge Management; 6 (1): 31.
4. Ke W, Wei K. (2008).Organizational culture and leadership in ERP implementation. Decision Support System; 45: 208-218.
5. Kumar R, Ramendran C, Yacob P.(2012). A study on turnover intention in fast food industry: Employees' fit to the organizational culture and the important of their commitment. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences , 2(5): 2222-6990.
6. Ghanbari M, Bagheribaghan F, Teymoorzadeh V. (2015). The relationship between organizational ethics and institutionalization of organizational citizenship behavior. Future of Management; 1(25): 115-124. (In Persian).
7. Eydi H, Loghmani M, Sararoudi A. (2015).Predicting employee job satisfaction based on ethical behavior of administrators in sports and youth affairs Kermanshah province. Journal of Sport Management and Motor Behavior; 0(11): 201-210. (In Persian).
8. Kiamjoory D, Eshaghnimoori SH. (2014). Gap analysis between dimensions of verbal work ethics and govern work ethics. Ethics in Science and Technology; 2(9): 59-68. (In Persian).
9. Linz SJ, Chu Y. (2013). Work ethic in formerly socialist economies. Journal of Economic Psychology; 39: 185-203.
10. Meral S. (2014). The effects of organizational justice and ethical climate on perceived work related stress. Turkey : Yeaitepe University.
11. Gharamaleki A. (2014). Professional ethics. Qom: Majnoon Publication. Pp. 65-71. (In Persian).
12. Moilanen T, Salminen A. (2006). Comparative study on the public-service ethics of the EU member states. A Report from the Human Resources Working Group.
13. Tyler R. (2003), Trust within organizations. Personnel Review; 32 (5): 556-568
14. Paliszkiewicz J. (2012). Trust management: Literature review. Management; 6(4): 315–331.
15. Velez L, Sanchez M, Alvarez-Dardet A. (2008). Management control systems as inter-organizational trust builders in evolving relationships: Evidence from a longitudinal case study. Accounting, Organizations & Society; 33: 968–994
16. Sankowska A. (2012). Relationships between organizational trust, knowledge transfer, knowledge creation, and firm's innovativeness. The Learning Organization; 20(1): 1-24.
17. Dyne Van L, Graham JW, Dienesch RM. (1994). Organizational citizenship behaviour: Construct redefinition, measurement, and validation. Academy of Management Journal; 37(4): 765-802
18. Svensson G. (2005). Mutual and interactive trust in business dyads : condition and process , European Business Review ; 17(5): 345-364.
19. Barnie BA. (2015). Knowledge and perceptions of health workers' training on ethics, confidentiality and medico-legal issues. Journal of Clinical Research & Bioethics; 6(1): 35-49
20. Ahmadi P, Safari M, Mirmehdi SM, Esmaeil-Kakhaki F. (2013). The relationship between work ethics of employees and propriety of individual-organization and job quit. Ethics in the Science and Technology; 7(4). (In Persian).
21. Montakhab Yeganeh M, Nisin A. (2016). The relationship between organizational ethics climate and psychological well-being, organizational commitment, job stress and job quit intent. Ethics in the Science and Technology; 10(1). (In Persian).

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

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.10.6]