مقاله پژوهشی

تحلیل ساختاری فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش های اخلاقی، عملکرد شغلی و احساس آنومی اجتماعی

سیدمجید بایگان[۱] ، دکترحسن قلاوندی[۲] *

۱. دانشجو دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشکده ادبیات وعلوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

۲. گروه علوم تربیتی ، دانشکده ادبیات وعلوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

(تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۴/۰۹، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۲۴)

چکیده

زمینه: از آنجا که انسان موجودی اجتماعی است، فرهنگ کار در صورتی که در قالب ارزشهای اخلاقی و حرفه‌ای کار باشد، بر عملکرد و احساس آنومی اجتماعی فرد مؤثر واقع خواهد بود. بر همین اساس پژوهش حاضر به دنبال بررسی عملکرد شغلی و احساس آنومی اجتماعی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج و اثر فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش های اخلاقی بر آن‌ها می‌باشد.

روش: روش پژوهش، توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج (۲۰۴ نفر) در سال ۱۳۹۹ و نمونه پژوهش شامل ۱۳۴ نفر که با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای و با فرمول کوکران انتخاب شده است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش نامه‌های محقق ساخته و تحلیل داده ها با روش مدل یابی معادلات ساختاری و نرم افزار *SPSS24* و *LISREL8/54* انجام گرفت.

یافته‌ها: رابطه فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش های اخلاقی بر عملکرد شغلی با ضریب t (*t Value*: ۴/۱۴) و ضریب مسیر ۰/۴۵ و رابطه فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش های اخلاقی با احساس آنومی اجتماعی با ضریب t (*t Value*: ۱۱/۳۸) و ضریب مسیر ۰/۰۸۵ – و رابطه احساس آنومی اجتماعی بر عملکرد شغلی با ضریب t (*t Value*: ۴/۱۳) و ضریب مسیر ۰/۴۸ – معنی دار می‌باشد.

نتیجه گیری: نتایج الگوی ساختاری پژوهش نشان داده که فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی احساس آنومی اجتماعی رابطه معنی داری وجود دارد و بین فرهنگ ارتباطات کاری با احساس آنومی اجتماعی و عملکرد شغلی و همچنین بین احساس آنومی اجتماعی با عملکرد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

کلید واژگان: فرهنگ کار، آنومی اجتماعی، ارتباطات کاری، کار مشارکتی، عملکرد شغلی.

سرآغاز

امروزه کار و فعالیت دارای جایگاه ویژه‌ای در زندگی می‌باشد و به نیروی انسانی مانند یک سرمایه توانمند نگریسته می‌شود و در شرایط محیط کاری تغییرات فراوانی نسبت به دهه‌های قبل رخ داده است و ماهیت طبیعی کسب وکارها تغییرات زیادی پیدا کرده است (۱). سازمان‌ها در سایر کشورها برای کاهش هزینه‌ها و پیدا کردن راهکارهای اثربخش جهت ارائه خدمات و محصولات تحت فشار هستند و درعین حال محیطهایی که سازمان‌ها در آن فعالیت می‌کنند پیچیده، پویا و متغیر شده است (۲). با توجه به این تغییرات، اخلاق اهمیت زیادی پیدا کرده است و در پیش بینی بسیاری از متغیرهای سازمانی و رفتاری نقش مهمی ایفا کرده است (۳).

اخلاق مجموعه‌ای از صفت‌های فردی انسان بوده که به صورت اعمال و رفتار در افراد بروز ظاهری پیدا می‌کند (۴). ارزش‌های اخلاقی در ارتباطات کاری در برگیرنده صفاتی مانند: تعاون، تشریک مساعی، مشارکت، حس مسئولیت پذیری، سعی و تلاش، فداکاری، پافشاری، تمرکز و توجه، میل و رغبت، صداقت، انضباط و تعهد می‌باشد. همین فرهنگ کار [۱] هنگامی که در قالب عملکرد قرار گیرد، می‌تواند شناسایی و ظرفیت خود را نشان دهد. به همین خاطر مهمترین و اساسی‌ترین موضوع در هر سازمان، عملکرد شغلی [۲] منابع انسانی آن سازمان می‌باشد (۵). در حقیقت عملکرد کارکنان به مدیران جهت ایجاد سازمان‌های ممتاز کمک می‌کند (۶).

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: h.ghalavandi@urmia.ac.ir

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.2.24.3]

دلیل این است که عملکرد به عنوان یک پدیده کاملاً مرتبط به جنبه‌های اثربخشی، مدیریت دانش [۳]، کیفیت در مدیریت و از سوی دیگر در دارایی‌ها و توسعه سازمان شناخته می‌شود (۷). عملکرد در دو بعد رفتار کاری افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد: عملکرد وظیفه‌ای [۴]: همان فعالیت‌هایی که در شرح وظایف رسمی شغلی تعریف شده است (۸) وعملکرد زمینه‌ای [۵]: همان فعالیت‌هایی که به صورت غیر رسمی در اثربخشی سازمان تأثیر دارند (۹).

بررسی‌ها حاکی از ضعیف بودن فرهنگ کار در جامعه ماست (۱۰). نظریه عدالت جان رالز با فرا رفتن از اخلاق فردی، طرحی را برای اخلاق عمومی مطرح می‌کند که در پرتو آن همکاری و مشارکت اجتماعی در کار به عنوان اصلی اساسی در شکل‌گیری جامعه اخلاقی مطلوب ایفای نقش می‌کنند (۱۱). در این تئوری جان رالز یک عمل را وقتی که باعث افزایش همکاری و تعاون در میان اعضای جامعه می‌شود، می‌توان اخلاقی نامید. از این نظر، همکاری و مشارکت اجتماعی، پایه منافع اجتماعی و اقتصادی می‌تواند باشد. اصول اخلاق حرفه‌ای [۶] کار دارای بار و ارزش والایی است که پایبندی به آنها در سازمان‌ها و هنجارهای اجتماعی مؤثر است (۱۲).

یکی از زنجیره‌هایی که می‌تواند ارتباطات کاری [۷] را با عملکرد شغلی پیوند زند و باعث بهبود آن شود، کاهش احساس آنومی اجتماعی [۸] می‌باشد که اثر چشمگیری بر عملکرد دارد. همین کار و زندگی اجتماعی و شغلی انسان به وسیله هنجارها، قوانین و مقررات سازمان می‌یابد. در صورتی که افراد به مقررات اجتماعی و هنجارهایی که رفتار آنها را به عنوان درست یا نادرست تعریف می‌کنند متعهد نباشند، عملکرد او متوقف یا دچار هرج و مرج خواهد شد و به اشاعه و گسترش آسیب‌های اجتماعی در روابط متقابل افراد جامعه خواهد انجامید (۱۳).

احساس آنومی اجتماعی حالتی ذهنی از بی هنجاری است که احساس بریدگی از اجتماع، ناامیدی، جدایی، بیگانگی از نهادهای اجتماعی و احساس بی قدرتی را در بر می‌گیرد و در کنار عملکرد شغلی می‌تواند شرایط کار را تحت تأثیر خود قرار دهد. این متغیر به حالتی اشاره دارد که در آن فرد متوجه می‌شود که از دیگران فاصله داشته و به دیگران تعلق ندارد (۱۴).

تراویس هیرشی به عنوان پایه گذار نظریه کنترل اجتماعی [۱۰]، علت همنوایی افراد را با هنجارهای اجتماعی، پیوندهای اجتماعی [۱۱] معرفی می‌کند. وی اعتقاد و ارزش‌های اخلاقی و هنجارهای فرهنگی [۱۲] را از عوامل همنوایی یا هم ناهمنوایی افراد تلقی می‌کند. هیرشی چهار جز اصلی پیوند شخص با جامعه را شامل داشتن تعلق خاطر یا علاقه نسبت به افراد و نهادها در جامعه، داشتن تعهد، مشارکت و اعتقاد به ارزشهای اخلاقی [۱۳] می‌داند (۱۵). بنابراین می‌توان گفت آنومی هر گونه شرایط و موقعیتی است که در آن هنجارها در تضاد با یکدیگرند. افراد در این شرایط از نظر روحی و اخلاقی با یکدیگر ارتباط ندارند و موجب عدم کارکرد درست نقش‌ها و عدم دستیابی به اهداف فردی و اجتماعی و ایجاد نوعی آنومی فردی و گسترش آن در جامعه خواهدشد.

مشابه هر سازمان دیگری، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نیز عملکرد کارکنان و اساتید خود را برای مدیریت مؤثر منابع انسانی ارزیابی می‌کنند (۱۶). در این بین عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه از اهمیت زیادی برخوردار است، چون بر بسیاری ازخروجی های دانشگاه از جمله اثربخشی [۱۴] و کارایی [۱۵]، رشد شخصیت، خودباوری [۱۶]، پیشرفت تحصیلی، رفتار شهروندی و خلاقیت دانشجویان و ..... مؤثر است.

هر چند می‌توان اذعان نمود با توجه به تغییرات اجتماعی جوامع در طی سال های گذشته، فرهنگ کار به یک مفهوم چند بعدی و بسیار گسترده تبدیل شده است و ورود و بررسی هر بخش آن نیازمند صرف ساعت‌های تحقیق‌های علمی می‌باشد (۱۷).

فرهنگ گذشته ایران و آموزه‌های اصیل دینی ما نشان از آن دارد که در چند دهه گذشته، فرهنگ کار شاهد روند نزولی می‌باشد (۱۸). بررسی‌ها حاکی از ضعیف بودن فرهنگ کار در جامعه ماست (۱۹). نبود وجود یک فرهنگ قوی کار در ایران سبب شده است تا ضعف و اهمال کاری در میان مردم جامعه به نوعی رفتار تبدیل شود و افراد در بسیاری از موارد به شغلی که احساس می‌کردند در آن پیشرفت کنند، به آن بها نداده و اصول اخلاقی کار را رعایت نکنند (۲۰).

در رابطه با این متغیرها تحقیقاتی انجام گرفته است. در پژوهشی میانگین شاخص‌های فرهنگ کار در ایران از ترکیه، مالزی، چین و ژاپن پایین‌تر گزارش شده است (۱۸). در مطالعه‌ای دیگر بین فرهنگ ارتباطات کاری با عملکرد شغلی فرد رابطه‌ای مثبت و معنی دار گزارش شد (۲۱). در پژوهش‌های دیگری بین مؤلفه‌های اخلاق کار و اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنیداری گزارش شد (۲۲ – ۳۰). در مطالعه‌ای دیگر بین متغیرهای اعتماد اجتماعی و انسجام اجتماعی رابطه‌ای منفی و معنی داری گزارش شد (۳۱ و ۳۲). و درنهایت در پژوهشی رابطه بین مسئولیت پذیری و آنومی اجتماعی در میان کارکنان سازمان تعاون روستایی استان کردستان معنی دار و معکوس گزارش شد (۳۳)

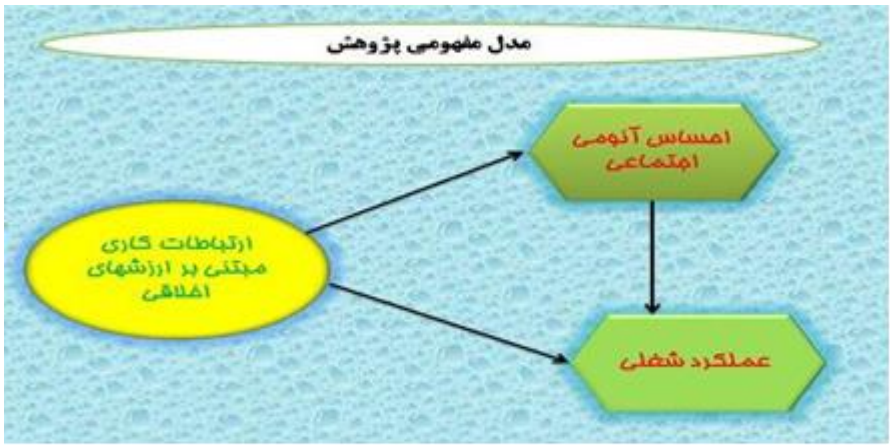
به طورکلی پژوهش‌ها نشان می‌دهند که داشتن فاکتورهای ارزشهای اخلاقی می‌تواند با عملکرد شغلی رابطه معنی و مثبت داشته باشد و از طرف دیگر نیز احساس آنومی اجتماعی می‌تواند رابطه معنی دار با عملکرد کارکنان داشته باشد. در کل با وجود مطالعات و پژوهش‌های انجام گرفته و مطالعاتی که به آنها اشاره شد، برای سامان بخشیدن به حرکت صحیح و درست در رویه اعضای هیأت علمی که بدنه اصلی آموزش عالی هستند، باید برنامه‌هایی را جهت ارتقاء فرهنگ ارتباطات کاری و ارزش‌های کار در آن بکار گرفت و این برنامه‌ها جهت اثربخشی مناسب باید در چارچوب اصولی قرار گیرند.

در محیطی که تلاطم از ویژگی‌های آن است، اعتقاد به اخلاق کاری دارای تأثیرات اقتصادی و اجتماعی زیادی است (۳۴). به همین خاطر است که هر گونه برنامه ریزی و سیاست گذاری در رابطه با فرهنگ ارتباطات کاری، دامنه وسیعی از عملکرد شغلی جامعه و ظهور یا عدم ظهور احساس آنومی اجتماعی را در پی دارد. به همین دلیل بررسی رابطه فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزشهای اخلاقی با عملکرد

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۲، ۱۴۰۲
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.2.24.3]
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

شغلی و نقش میانجی احساس آنومی اجتماعی اعضای هیات علمی دانشگاه مسأله ای است که باید به درستی مورد توجه واقع شود تا بتوان به بهترین نحو احسن آن را بررسی و نقاط ضعف مسئله را رفع و نقاط قوت را راهنما و چراغی در برابر خود قرار دهیم و با حرکت منطقی بتوانیم آموزش عالی و نوع عملکرد شغلی و احساس آنومی اجتماعی در آموزش عالی را بهتر شناخته و در نهایت گامی هر چند کوچک در زمینه بهبود عملکرد شغلی و کاهش احساس آنومی اجتماعی برای پیشرفت و توسعه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها برداریم.

پس همان گونه که تاکنون سازه‌های پژوهش در جامعه آماری مذکور مورد مطالعه قرار نگرفته است و از آنجایی که امروزه دانشگاه‌های علوم پزشکی با توجه به زمینه‌هایی که درآن خدمات ارائه می‌کنند و همچنین بدست آوردن رهیافتی مناسب از مؤلفه‌ها و شاخص‌های مناسب در عملکرد شغلی، محقق به دنبال آن است با اعمال متغیرهای پیش بین مثل فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی، نتایج آن بر متغیر وابسته را بررسی نماید. در نگاره شماره ۱ ارتباط میان متغیر پیش بین و متغیر ملاک با متغیر میانجی نشان داده شده است.



نگاره۱: مدل مفهومی تحقیق

روش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش توصیفی- همبستگی می باشد. برای تعیین روابط احتمالی و تأثیرات آنها بر یکدیگر هم از همبستگی ساده (ماتریس همبستگی) و هم الگوی علی معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج (۲۰۴ نفر) در سال ۱۳۹۹ می‌باشند و بهترین کسانی هستند که می‌توانند در مورد رابطه فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش های اخلاقی با عملکرد شغلی نظر دهند، چون بیشترین ارتباط را با موضوع دارند. نمونه این پژوهش ۱۳۴ نفر می‌باشد که از روش نمونه گیری متناسب با حجم استفاده شده است، بنابراین نمونه متناسب با حجم طبق فرمول کوکران محاسبه شده است. روش نمونه گیری در این پژوهش به دلیل حصول اطمینان از حضور هریک از طبقه‌های موجود در جامعه (دانشکده‌ها در دانشگاه) روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هریک از طبقات انتخاب شده است.

ابزار جمع آوری اطلاعات (پرسشنامه محقق ساخته): الف: پرسشنامه فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش های اخلاقی شامل ۱۵ گویه از ۵ مؤلفه (علاقه، وجدان کاری، مسئولیت پذیری، آداب کاری و روابط و منش انسانی)، ب: پرسشنامه احساس آنومی اجتماعی شامل ۱۲ گویه از ۴ مؤلفه (بی معنایی وبی اعتمادی، بی قدرتی، بی قانونی و بی توجهی) و پ: پرسشنامه عملکرد شغلی شامل ۱۰ گویه از ۲ مؤلفه (عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای) تشکیل شده است و همچنین داده‌ها با استفاده از نرم افزار *SPSS24* و *LISREL8.54* تحلیل شد .

در این روش، جامعه آماری به خرده گروه‌های دانشکده تقسیم شده و نمونه‌ای مستقل (دانشکده بهداشت ۱۸ نفر، دانشکده پرستاری ۱۲ نفر، دانشکده پزشکی ۶۸ نفر، دانشکده پیراپزشکی ۱۶ نفر و دانشکده دندانپزشکی ۱۴ نفر) از هر طبقه برای توزیع پرسشنامه انتخاب شد.

تعداد اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج تا تاریخ ۱۳۹۹/۰۴/۴، ۲۰۴ نفر بوده است. تعداد ۱۵۲ نفر مرد (نمونه ۸۰ نفر) و تعداد ۵۲ نفر زن (۴۸) می‌باشند و از این میان بیشترین اعضای هیأت علمی در مرتبه علمی استادیار با ۱۳۴ نفر و کمترین آنها مرتبه علمی استاد با ۱۲ نفر می‌باشند.

آزمون کافی بودن حجم نمونه برای متغیر فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش های اخلاقی *KMO:0/802* ، و برای متغیر احساس آنومی اجتماعی *KMO:0/796* و برای متغیر عملکرد شغلی *KMO:0/855*و بارتلت *(P<0/0001)* نشان می‌دهد که نمونه کافی است و عوامل مورد نظر در جامعه وجود دارد.

روایی و پایایی پرسشنامه:

نتایج بررسی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب در جدول ۱ نشان داد که مقادیر این شاخص‌ها برای همه متغیرهای پنهان، بیشتر از ۰/۷

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.2.24.3]

مقاله پژوهشی

است و بنابراین پایایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از این دو شاخص تأیید شد.

جدول ۱: آزمون فورنل – لارکر و میانگین واریانس استخراج شده

	فرهنگ کاری	آنومی اجتماعی	عملکرد شغلی	AVE	پایایی مرکب
فرهنگ کاری	۰/۷۴۴			۰/۵۵۴	۰/۸۳۵
آنومی اجتماعی	۰/۷۲۰	۰/۷۶۳		۰/۵۸۱	۰/۸۴۸
عملکرد شغلی	۰/۶۸۲	۰/۶۹۲	۰/۷۳۵	۰/۵۴۱	۰/۸۵۵

همانطور که ملاحظه می‌شود، نتایج بررسی مقادیر واریانس استخراج شده متغیرهای پنهان پژوهش نشان داد که همه متغیرها مقادیری بیش از ۰/۵ به خود اختصاص دادند. بر این اساس می‌توان گفت: روایی همگرای ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج شده، تأیید شد و جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان، بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است درنتیجه روایی واگرا مدل اندازه گیری با استفاده از آزمون فورنل-لارکر تأیید شد.

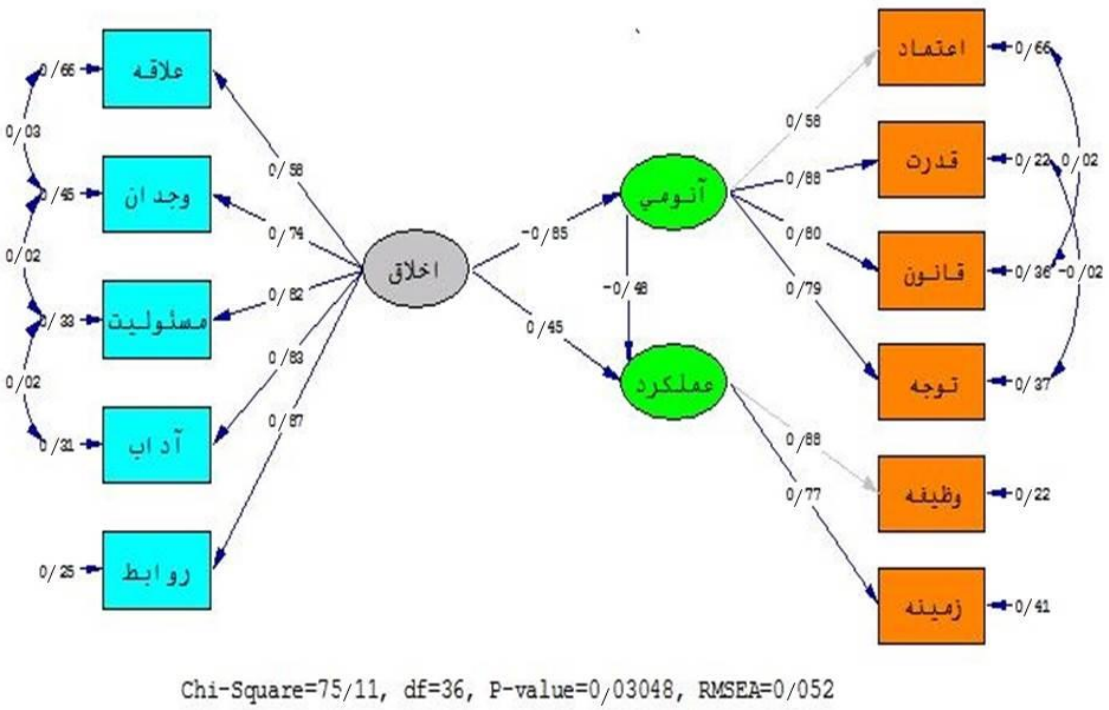
یافته‌ها

قبل از پرداختن به آزمون فرضیه‌های پژوهش، بررسی نرمال بودن تک متغیری و چندمتغیری داده‌ها در مدل یابی ضروری است. بدین معنی که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها جهت بررسی پراکندگی مناسب و نرمال بودن توزیع داده‌ها ارائه شده‌اند ومقادیر مطرح شده را نشان می‌دهند و به عبارتی پیش‌فرض مدل یابی یعنی نرمال بودن تک متغیری داده‌ها برقرار است.

جدول ۲: شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و توزیع عوامل

شاخص		فرهنگ کاری	آنومی اجتماعی	عملکرد شغلی
مرکزی	میانگین	۳/۶۸	۲/۹۰۶	۳/۶۱
پراکندگی	انحراف معیار	۰/۵۵	۰/۳۱۲	۰/۶۲
	واریانس	۰/۳۰۸	۰/۰۹۷	۰/۳۹
شکل توزیع	چولگی	-۰/۴۶۱	۰/۶۷۸	-۰/۹۸
	کشیدگی	۰/۱۷۵	-۰/۱۲۲	۱/۴۹

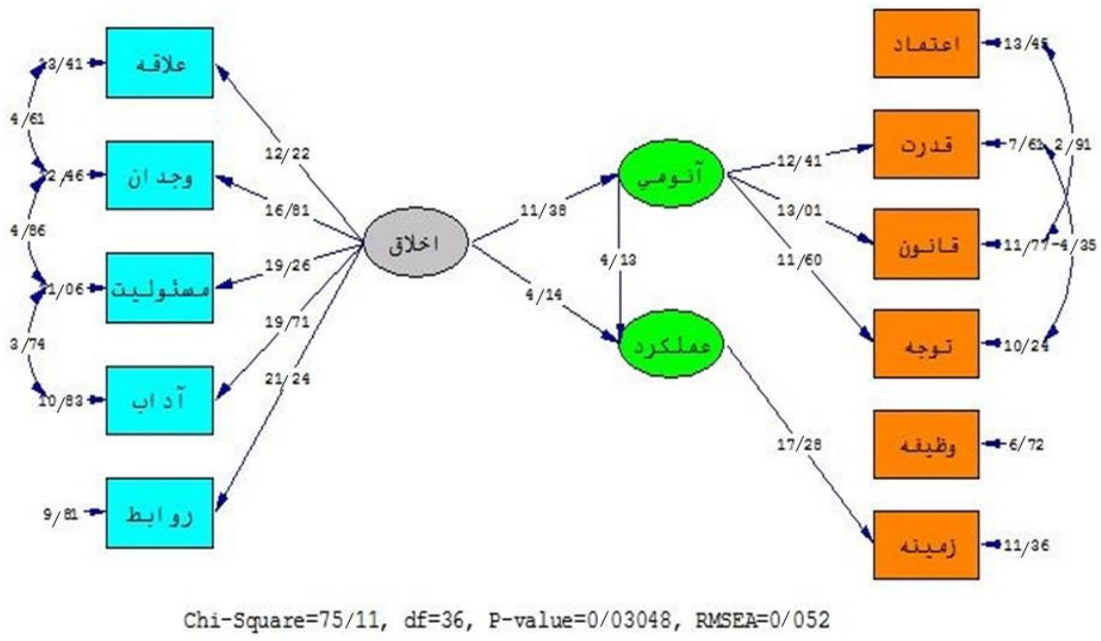
باتوجه به اینکه؛ نتایج تحلیل عاملی بخش اندازه گیری متغیرهای درونزا و برونزا نشان داد که تمام سازه‌ها از روایی و پایایی لازم برخوردارند، لذا در این قسمت، ساختار کلی مدل مفهومی پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرد، تا مشخص شود که آیا روابط تئوریکی که بین متغیرها در مرحلهٔ تدوین چارچوب مفهومی مدنظر محقق بوده است.)



[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۲، ۱۴۰۲
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.2.24.3]

نگاره ۲: مدل معادلات ساختاری در حالت ضریب مسیر استاندارد



نگاره ۳: مدل معادلات ساختاری در حالت آماره t

جدول ۱: شاخص‌های برازش مدل ساختاری

	شاخص برازش	مقدار قابل قبول	مقدار مدل	نتیجه برازش
شاخصهای برازش مطلق	GFI	>۰/۹	۰/۹۴	مناسب
	RMR	نزدیک به صفر	۰/۰۸۸	مناسب
شاخصهای برازش تطبیقی	NFI	>۰/۹	۰/۹۷	مناسب
	CFI	>۰/۹	۰/۹۸	مناسب
	RFI	>۰/۹	۰/۹۶	مناسب
	IFI	>۰/۹	۰/۹۹	مناسب
شاخصهای برازش مقتصد	RMSEA	<۰/۰۸	۰/۰۵۲	مناسب
	X^2/DF	کمتر از ۵	۲/۰۸	مناسب

همان طور که میزان برازندگی نوشته شده در پایین مدل‌ها و جدول شماره ۳ نشان داده شده، داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری پژوهش برازش مناسبی دارد و این نشان دهنده در یک راستا بودن گویه ها با سازه‌های نظری پژوهش است. با توجه به جدول فوق، مجذور میانگین مربعات خطای تقریب ($RMSEA$)برای اندازه تفاوت هر درجه آزادی می‌باشد، برای مدل‌های خوب، کمتر یا مساوی ۰/۰۵ است. مقادیر بالاتر از آن تا ۰/۰۸ نشان دهنده خطای معقول برای تقریب می‌باشد. مدل‌هایی که $RMSEA$ آن‌ها ۰/۱۰ یا بیش‌تر باشد، برازش ضعیفی دارند. در این تحقیق ۰/۰۵۲ =$RMSEA$ نشانه برازش مناسب مدل است. در برنامه لیزرل، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، و شاخص تعدیل شده برازندگی ($AGFI$)نیز نشان دهنده میزان برازش مدل هستند که بر پایه قرارداد، مقدار این دو شاخص (GFI) و (CFI) باید برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹۰ باشد و شاخص($AGFI$) نیز بالاتر از ۰/۸۰ باشد تا مدل مورد نظر پذیرفته شود. همچنین مجذور ($X2/df$) نیزشاخصی می‌باشد که معمولاً فاقد یک معیار ثابت برای مدل قابل قبول است؛ اما مقدار کوچک آن (کمتر از ۳)، دلالت بر برازش مناسب مدل دارد (۳۵).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.2.24.3]

جدول ۲: خلاصه نتایج فرضیه‌ها

فرضیات	ضریب مسیر	آماره t	VAF	Sobel	نتیجه
فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی احساس آنومی اجتماعی			۰/۴۸	۲/۷۸۹	تأیید
اثر مستقیم	۰/۴۵	۴/۱۴			
اثر غیرمستقیم	-۰/۴۱	–			
قدر مطلق اثرکل	۰/۸۶	–			
فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی	۰/۴۵	۴/۱۴			تأیید
فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر احساس آنومی اجتماعی	-۰/۸۵	۱۱/۳۸			تأیید
احساس آنومی اجتماعی بر عملکرد شغلی	-۰/۴۸	۴/۱۳			تأیید

فرضیه اصلی: بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزشهای اخلاقی با عملکرد شغلی و نقش میانجی احساس آنومی اجتماعی رابطه معنی دار وجود دارد.

برای بررسی معنی داری اثر میانجی به نتایج آزمون سوبل استناد شد.

$$\text{Z-value}=\frac{a\times b}{\sqrt{(b^2\times s_a^2)+(a^2\times s_b^2)+(s_a^2\times s_b^2)}}$$

$$Z-value=\frac{-۰,۸۵\times-۰,۴۸}{\sqrt{\left(۰,۴۹۲^2\times۰,۰۶۴^2\right)+\left(۰,۴۸۷^2\times۰,۰۷۱^2\right)+\left(۰,۰۶۴^2\times۰,۰۷۱^2\right)}}=۲,۷۸۹$$

با توجه به اینکه مقادیر *Z-value* به دست آمده بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا نقش میانجی احساس آنومی اجتماعی در رابطه بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است.

برای بررسی میزان و شدت میانجی‌گری مقدار آماره واریانس محاسبه شده (*VAF*) محاسبه شد. اگر مقدار *VAF* کمتر از ۲۰٪ بود می‌توان نتیجه گرفت که میانجی‌گری صورت نگرفته است. در مقابل وقتی مقدار *VAF* خیلی بزرگ و بالاتر از ۸۰٪ باشد، می‌توان ادعای میانجی‌گری کامل کرد. وضعیتی که در آن *VAF* بین ۲۰٪ تا ۸۰٪ باید، به عنوان میانجی‌گری جزئی تشریح می‌شود. با توجه به مقدار بدست آمده از آماره *VAF* که برابر با ۰/۴۸ است که می‌توان گفت که میانجی‌گری کامل صورت گرفته است.

۱-۱) بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزشهای اخلاقی با عملکرد شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.

نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر عملکرد شغلی برابر با ۰/۴۵ می‌باشد. آماره t این ارتباط برابر با ۴/۱۴ می‌باشد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار گزارش شد ($P\text{-}Value \leq 0/05$). بر این اساس فرضیه صفر پژوهش رد و فرضیه مقابل تأیید می‌شود. به این معنا که بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.

۲-۱) بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزشهای اخلاقی با احساس آنومی اجتماعی رابطه معنی دار وجود دارد.

نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر احساس آنومی اجتماعی برابر با -۰/۸۵ می‌باشد. آماره t این ارتباط برابر با ۱۱/۳۸ می‌باشد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنیدار گزارش شد ($P\text{-}Value \leq 0/05$). بر این اساس فرضیه صفر پژوهش رد و فرضیه مقابل تأیید می‌شود. به این معنا که بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی با احساس آنومی اجتماعی رابطه معکوس و معنیدار وجود دارد.

۳-۱) بین احساس آنومی اجتماعی با عملکرد شغلی رابطه معنی دار وجود دارد.

نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر احساس آنومی اجتماعی بر عملکرد شغلی برابر با ۰/۴۸- می‌باشد. آماره t این ارتباط برابر با ۴/۱۳ می‌باشد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار گزارش شد ($P\text{-}Value \leq 0/05$).بر این اساس فرضیه صفر پژوهش رد و فرضیه مقابل تأیید می‌شود. به این معنا که بین احساس آنومی اجتماعی با عملکرد شغلی رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد.

بحث

این پژوهش با هدف بررسی رابطه فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزشهای اخلاقی با عملکرد شغلی و نقش میانجی احساس آنومی اجتماعی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزشهای اخلاقی با عملکرد شغلی و نقش میانجی احساس آنومی اجتماعی معنی دار می‌باشد. در ضمن بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزشهای اخلاقی با عملکرد شغلی رابطه معنی دار وجود دارد. این بخش از یافته‌ها که مؤید رابطه معنی دار بین اخلاق حرفه‌ای و ارزشهای اخلاقی بر عملکرد شغلی می‌باشد. با یافته‌های (۲۱ - ۳۰) همسو است و به نتایج مشابهی دست یافته‌اند. در تبیین تأیید این

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۲، ۱۴۰۲

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.2.24.3]

رابطه می‌توان گفت اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج با رفتار ارتباطات کاری حرفه‌ای و مبتنی بر ارزشهای اخلاقی والا از خود عملکرد شغلی بهتری نشان می‌دهند و در صورتی که آن‌ها مؤلفه‌های علاقه، وجدان کاری، مسئولیت پذیری، آداب کاری و روابط و منش انسانی را هنگام کار رعایت کنند، عملکرد شغلی آنها نیز روند مثبتی را در پیش خواهد گرفت.

نتایج پژوهش نیز نشان داد که بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزشهای اخلاقی با احساس آنومی اجتماعی رابطه معنی دار وجود دارد.

این بخش از یافته‌ها که مؤید رابطه معنی دار بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزشهای اخلاقی با احساس آنومی اجتماعی می‌باشد با یافته‌های (۳۱ و ۳۲ و ۳۳) همسو است. پس با توجه به نتایجی که بدست آمد، در صورتی که اعضای هیأت علمی ارزشهای اخلاقی و حرفه‌ای در کار را رعایت کنند احساس آنومی اجتماعی در آنها کمتر خواهد بود و می‌تواند بر عملکرد بهتر آنها نیز مؤثر باشد.

همچنین رابطه بین احساس آنومی اجتماعی با عملکرد شغلی معنی دار و معکوس بوده است که با کاهش احساس آنومی اجتماعی اعضای هیأت علمی عملکرد شغلی بهتری از خود نشان داده‌اند.

نکته‌ای که باید در رابطه با اخلاق عنوان نمود این است که اخلاق حرفه‌ای کار به وسیله نهادینه سازی مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها در افراد، زمینه‌ساز ایجاد مسئولیت پذیری در آنان خواهد شد. در ضمن افراد تنها درباره خود مسئول نبوده و باید در مورد دیگران نیز احساس مسئولیت کنند. بنابراین می‌توان اینطور نتیجه گرفت که اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج با رعایت کردن، توجه به استانداردهای اخلاقی در کار و اساس قرار دادن اصول اخلاقی حرفه‌ای کار، به منظور کاهش احساس آنومی اجتماعی زمینه‌های لازم را فراهم نمایند.

لذا پیشنهاد می‌شود که با توجه به اینکه رابطه بین متغیرها معنی دار بوده است، زمینه‌های لازم در جهت کیفیت دهی به شاخص‌های بالا برای اعضای هیأت علمی از طریق دوره‌های آموزشی و به طور کلی برنامه‌های آموزشی و توسعه اعضای هیئت علمی در دستور کار مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج نیز قرار گیرد.

در اجرای این پژوهش متغیرهای چون نیازها، علایق، ویژگی‌های شخصیتی، دیدگاه‌های فرهنگی و اجتماعی اعضای هیات علمی دانشگاه و قواعد و مقررات موجود فرهنگ حاکم بر دانشگاه و جامعه می‌توانند، بر نتایج تأثیر گذار باشند که از اختیار محقق خارج بوده‌اند.

با توجه به نتایج پژوهش توصیه می‌شود که زمینه‌های لازم در جهت کیفیت دهی به شاخص‌های بالا برای اعضای هیأت علمی از طریق دوره‌های آموزشی و به طور کلی برنامه‌های آموزشی و توسعه آنها در دستور کار مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج و دیگر دانشگاههای علوم پزشکی نیز قرار گیرد.

این پژوهش دارای محدودیت‌های بوده است: با توجه به اینکه این پژوهش فقط در اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج انجام گرفت پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در دیگر دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور با بافتی شبیه به استان کهگیلویه و بویراحمد انجام شود. در این پژوهش فقط از ابزار پرسشنامه استفاده شده است، پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران برای این موضوع و دیگرموضوع های مشابه از دیگر ابزارها مثل مشاهده و مصاحبه بهره گیرند.

نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاکی از آن بوده است که بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزشهای اخلاقی با عملکرد شغلی با نقش میانجی احساس آنومی اجتماعی رابطه معنی دار وجود دارد، در ضمن رابطه بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزشهای اخلاقی با عملکرد شغلی، رابطه بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزشهای اخلاقی با احساس آنومی اجتماعی و رابطه بین احساس آنومی اجتماعی بر عملکرد شغلی معنی دار بوده است.

همچنین نتایج نشان می‌دهد که؛ توجه به اصول اخلاقی در کار می‌تواند عملکرد شغلی را ارتقا داده و این مسئله، اهمیت به ارزشهای اخلاقی حین کار، ارتباط مناسب و مفید در محیط کار در دانشگاه علوم پزشکی یاسوج را دوچندان خواهد کرد. باتوجه به نقش اساسی ارتباطات اخلاق حرفه‌ای در کار، عملکرد شغلی در توسعه فردی و سازمانی در دانشگاه، یک ضرورت است که مدیران و مسئولین مربوطه توجه خاصی به متغیرهای بالا داشته باشند و با از بین بردن موانع، زمینه‌های لازم را برای نهادینه سازی اخلاق کاری مناسب و ارتقای عملکرد شغلی فراهم نمایند.

ملاحظه های اخلاقی

در این تحقیق با معرفی دقیق منابع استفاده شده، اصل اخلاقی، امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و دیگر اصول اخلاق علمی، مثل رازداری رعایت شده است.

سپاسگزاری

این مقاله مستخرج از نتایج رساله مصوب دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه ارومیه به شماره ۱۵۵۷۲۴۱ می‌باشد. بدین وسیله از تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج و استاد راهنما که در این پژوهش همکاری نمودند و همچنین داوران مجله تشکر و قدردانی می شود.

واژه نامه

1. Work culture	فرهنگ کار
2. Job performance	عملکرد شغلی
3. Knowledge management	مدیریت دانش
4. Duty performance	عملکرد وظیفه‌ای
5. Underlying performance	عملکرد زمینه‌ای
6. Professional ethics	اخلاق حرفه‌ای
7. Work relationships	ارتباطات کاری

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.2.24.3]

مقاله پژوهشی

11. Gorji A, Falsafizadeh A. (2020).The relationship between distributive justice and its impact on social ethics in John Rawls' Thought. Journal of Bioethics; 10(35):1-12. (In Persian)
12. Saeedi M, Faghihi A, Seifi M. (2021). Identify the dimensions and components of professional ethics in the organization. Ethics in Science and Technology; 15(4):131-137. (In Persian)
13. Hoseini M. (2016). Study of effective Factors on Social anomie Occurrence (Case Study: Ardabil City) [Master Thesis]. Mohaghegh Ardabili University. (In Persian)
14. Srole L. (1956) Social integration and certain corollaries: an exploratory study. American Sociological Review; 21:709- 716.
15. Ahmadi H, Khajeh Noori B, Moosavi M. (2009). Factors related to delinquency of high school students. Journal of Social Welfare; 9(33): 105-122. (In Persian)
16. Bilal H, Shah B, Qureshi Q, Khan I. (2014). Impact of performance appraisal on job performance of employees in private sector universities of developing countries. Public Policy and Administration Research; 4(7):110-114.
17. Aghasi V, Gholizadeh A, Etebareian A. (2019) We identify the most effective factors affecting the promotion of cultural workers for women heads of households. Journal of Women and Society; 10(2): 87-117. (In Persian)
18. Nahavandi M, Moghadam Asl M. (2019). A comparative study of factors affecting work culture in Iran and four Asian countries. Journal of Social Science; 27(81): 171-209. (In Persian)
19. Zahirinia M, Nikkhah H, Behroozian B. (2016). Investigating work culture and factors affecting it. Journal of Socio-cultural development studies; 4(4):123-144. (In Persian)
20. Touhid Lu S, Zakeri A, Saeedi M. (2017). Distinguishing aspects of work culture in Iran and abroad. Journal of Cultural Studies and Communication; 13(48): 35-56. (In Persian)
21. Mafakheri S. (2016). Structural model of the effects of spirituality at workplace on turnover intention and job performance among urmia university staff: intermediary role test of participation management, organizational trust and organizational commitment. [Master Thesis]. Urmia University. (In Persian)
22. Selajegheh A, Safari S. (2015) The relationship between professional ethics and the performance of Kerman University professors. Ethics in Science and Technology; 10(3): 103-110. (In Persian)
23. Ameri Haftador J. (2015). The relationship of the Islamic teachings with individual morality and employees ' job performance.[Master Thesis]. Allameh Tabatabaei University. (In Persian)
24. Dehghani A, Mohammad Khan S. (2013). Evaluating of compliance with professional ethical standards in nursing practice from Nursing Staff's Viewpoints in Tehran University of Medical

8. The sense of social anomie	احساس آنومی اجتماعی
9. Abnormality	بی هنجاری
10. Social control	کنترل اجتماعی
11. Social links	پیوندهای اجتماعی
12. Cultural norms	هنجارهای فرهنگی
13. Ethical values	ارزش‌های اخلاقی
14. Effectiveness	اثربخشی
15. Performance	کارایی
16. Self-esteem	خودباوری

References

1. Meriac J, Gorman CA. (2016). Work ethic and work outcomes in an expanded criterion domain. Journal of Business and Psychology; 32(3):273-282.
2. Hassan S. (2015). The importance of ethical leadership and personal control in promoting improvement-centered voice among government employees. Journal of Public Administration Research and Theory; 25(3):697-719.
3. Neubert J, Mainert J, Kretzschmar A, Greiff S. (2015). The assessment of 21st century skills in industrial and organizational psychology: complex and collaborative problem solving. Industrial and Organizational Psychology; 8(2):1-31.
4. Namazi M, Momtazeian A, Rajab dori H. (2021). The relationship between ethics and sociological structures with intellectual capital. Ethics in Science and Technology;15(4):78-85. (In Persian)
5. Kazmirad N, Norbakhsh P, Sepasi H. (2020). Development and validation of tools for evaluating the job performance of physical education teachers. Journal of Contemporary Research in Sports Management; 9(18): 37-51. (In Persian)
6. Shmailan A. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: an explorative study. Issues in Business Management and Economics; 4(1): 1-8.
7. Platis C, Reklitis P, Zimeras S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. Procedia - Social and Behavioral Sciences; 175: 480- 487.
8. Nasiri Walik Bani F. (2014). Relationship between perceived organizational support of urban management and social responsibility and job performance of Hamadan Municipality employees. Journal of Urban Economics and Management; 2(8):97-108. (In Persian)
9. Befort N, Hattrup K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience job roles and rating of the importance of job behaviors. Journal of Vocational Behavior; 66(2):326-338.
10. Zahirinia M, Nikkhah H, Behroozian B. (2016). Investigating work culture and factors affecting it. Journal of Socio-Cultural Development Studies; 4(4):115-142. (In Persian)

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۲، ۱۴۰۲
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.2.24.3]

Sciences. Journal of New Care; 9(35):208-216. (In Persian)
25. Monavarian A, Mohammadi Fateh E, Mohammadi Fateh A. (2019). The impact of Islamic work ethics on job performance with the mediating roles of organizational commitment and job satisfaction. Journal of Management and Development Process; 31(103): 57-82. (In Persian)
26. Jafarnejad Masouleh A. (2017). The effect of professional ethics on employees' job performance considering the mediating role of intrinsic motivation and job satisfaction. [Master Thesis]. Higher Institute of Management Education and Research and Planning. (In Persian)
27. Imam A, Abbasi A, Muneer S. (2013). The impact of islamic work ethics on employee performance: testing two models of personality X and personality Y. Science International; 25(3):611-617.
28. Ahmad M. (2011) Work ethics: an Islamic prospective. International Journal of Human Sciences; 8(1); 850-859.
29. Abdi M, Muhamad Nor S. (2014). The impact of islamic work ethics on job performance and organizational commitment. Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference.
30. Rokhman W. (2010).The effect of islamic work ethics on work outcomes, electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies; 15 (1): 21-27.
31. Hoseini Nesar M, Faiz Sabet M, Shab Afroozan S. (2015). Social anomie and factors affecting. Journal of Cultural Management; 9(29):19-31. (In Persian)
32. Abbas Zadeh M, Aghdam A, Eslami R. (2012). Investigating the relationship between social capital and social anomie. Journal of Social Studies and Research; 1(1): 145- 172. (In Persian)
33. Karimi E, Moosavi M, Aeini H. (2015). Investigating the relationship between responsibility and social anomie. 3rd International Conference on Accounting and Management. Talash Conference Center. Tehran. (In Persian)
34. Harter J, Agrawal S. (2013).US managers boast best work engagement: managers also show greatest improvement in engagement. Economy; 23.(۲)
35. Eslam Panah M, Mahdian H, Jajarmi M. (2020). Investigating the fit of Iranian adolescents' risk-taking model in the field of addiction with emphasis on family functioning and maladaptive schemas, distress tolerance and emotion regulation. Journal of Research on Addiction;13(54):67-90. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.2.24.3]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.2.24.3] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-21]