طراحی مدل رفتار اخلاقی کارکنان با تأکید بر نقش ارزش‌های اخلاقی سازمان

دکتر سهیلا خدامی[G]، دکتر بهاره اصانلو

گروه مدیریت کسب‌وکار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی

چکیده:

زمینه: هدف تدوین ارزش‌های اخلاقی در سازمان بروز رفتار اخلاقی کارکنان سازمانی است؛ بروز رفتار اخلاقی زمانی صورت می‌پذیرد که ارزش‌های اخلاقی بتوانند موانع رفتار اخلاقی در سازمان را از بین ببرند. بنابراین، هدف تحقیق حاضر بررسی ادبیات این حوزه و ارائه مدلی جهت ارزیابی تحقق این هدف است، در تحقیق حاضر سعی شده است تا از طریق تعریف متغیرهای میانجی موثر بر رفتار اخلاقی و بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی در سازمان مدلی طراحی شود که بتواند نقش ارزش‌های اخلاقی سازمانی در بروز رفتار اخلاقی کارکنان را بررسی نماید.

روش: تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری تحقیق پرسنل بانک ملت در شهر تهران بوده و تعداد نمونه آماری با استفاده از فرمول کندال و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۳۵۰ پرسنل بود. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد می باشد و جهت آزمون مدل از مدل تحلیل مسیر و مدل معادلات ساختاری استفاده گردید.

یافته‌ها: مبتنی بر شاخص ضرایب معناداری مشخص شد که ارزش‌های اخلاقی با هر سه بعد عدالت سازمانی رابطهٔ مثبت و معناداری دارند. از ابعاد عدالت سازمانی تنها بعد عدالت تعاملی با هر دو بعد تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط دارد و بعد عدالت رویه‌ای نیز تنها با تعهد سازمانی رابطه دارد. تعهد سازمانی و رضایت شغلی نیز هردو با رفتار اخلاقی رابطهٔ مثبت دارند.

نتیجه‌گیری: مدل تحقیق مورد تائید قرار گرفت که این مساله نشان می‌دهد: ارزش‌های اخلاقی سازمان می‌توانند از طریق ایجاد عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی منجر به رفتار اخلاقی کارکنان شوند.

کلید واژگان: ارزش‌های اخلاقی، رفتار اخلاقی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی

سرآغاز

رفتار اخلاقی[۱] و ارزش‌های اخلاقی[۲] موضوع مهمی است که در بسیاری از تحقیقات مرتبط با اخلاق سازمانی به آن پرداخته می‌شود. زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان، ارزش‌های اخلاقی می‌باشد ارزش‌های اخلاقی سازمان به عنوان زیر مجموعه‌ای از فرهنگ سازمانی تعریف شده است که تاثیر متقابل چند بُعدی میان سیستم‌های رسمی و غیررسمی کنترل رفتاری را نشان می‌دهد. این سیستم‌های غیررسمی شامل مجموعه‌ای از باورها، هنجارها و اقداماتی است که در افراد درون یک سازمان مشترک است .علاوه بر این جنبه‌های غیر رسمی، ارزش‌های اخلاقی سازمان هم چنین می‌تواند از طریق سیستم‌های رسمی تری مانند سیستم‌های پاداش، خط مشی‌ها و رویه‌ها نشان داده شود . هنگامی که کارکنان معتقد باشند که خط مشی‌ها و رویه‌ها توسط مدیران و دیگر افراد در سازمان با توجه به اخلاقیات پیگیری می‌شوند آنگاه ارزش‌های اخلاقی در سازمان نهادینه

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: S.khoddami@Ues.ac.ir

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

می‌شود. به طور نمونه: مدیران ممکن است این ارزش‌ها را با توجه به شیوه اخلاقی مانند پاداش دادن به رفتار اخلاقی و تنبیه رفتار غیراخلاقی نشان دهند (۱) .این ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کنند که می‌توانند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب هستند تاثیر بگذارند. رفتار اخلاقی نیز از دو جنبه اصلی تشکیل شده است :توانایی تشخیص خوب از بد، درست ازغلط؛ تعهد، تمایل و اعتماد به انجام آن چه که درست و صحیح است. رفتار اخلاقی انعکاس ارزش‌های فرد می‌باشد(۲).

با بررسی ارزش‌های فرد می‌توان آنها را به ارزش‌های اخلاقی اصلی و ارزش‌های اخلاقی فرهنگی یا فردی تقسیم‌بندی کرد. ارزش‌های اصلی مبنا و اساس تصمیمات اخلاقی می‌باشند. این ارزش‌ها صرف نظر از زمان، فرهنگ و دین، ارزش‌های پایه‌ای می‌باشند .به طور معمول این ارزش‌ها توسط کلماتی همچون: قابل اعتماد بودن، احترام، مسئولیت، عدالت و انصاف، آداب اجتماعی و شهروندی تعریف می‌شوند. ارزش‌های فرهنگی یا فردی باورهائی درباره آن چه که درست یا غلط است می‌باشد. این باورها از تجربه، ارزش‌های خانواده، باورهای دینی، سنت‌های فرهنگی، استانداردها و اقدامات حرفه‌ای سرچشمه می‌گیرد. این ارزش‌ها با تغییر در زمان، فرهنگ، دین و افراد تغییر می‌کنند (۲،۳).

در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی ارزش‌های اخلاقی، نگرانیهای زیادی را در سازمان‌ها به وجود آورده است. از این رو، یکی از عمده‌ترین چالش‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی است تا آنها رفتار اخلاقی از خود بروز داده و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف شناسائی مدلی است که از طریق آن ارزش‌های اخلاقی سازمان منجر به رفتار اخلاقی در سازمان می‌شود، است. مهمترین پیامدی که ارزش‌های اخلاقی سازمان می‌توانند برای سازمان داشته باشند تاثیر ارزش‌های اخلاقی بر ایجاد عواملی در سازمان است که منجر به رفتار اخلاقی در سازمان شود از جمله این پیامدها شکل گیری ابعاد عدالت سازمانی[۳] ، تعهد سازمانی[۴] و رضایت شغلی[۵] است. در این مقاله تلاش شده است تا با بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان (عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی) به چگونگی شکل گیری رفتار اخلاقی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی پرداخته شود.

بر اساس ادبیات موجود پیامدهای ارزش‌های اخلاقی که بر ایجاد رفتار اخلاقی در سازمان موثرند شناسائی گردید. تحقیقات نشان می‌دهد که ادراکات افراد از ارزش‌های اخلاقی به طور مثبتی با باورهای اخلاقی خاص و مدیریت اخلاقی مرتبط است. در تحقیقات بیان شده است که هم ارزش‌های اخلاقی و هم عدالت سازمانی در مفهوم عدالت ریشه دارند و شامل قضاوت‌هایی در باره آنچه که درست است یا غلط است، می‌باشد. افراد محیط خود را به اندازه‌ای منصفانه و برابر درک می‌کنند که این رویه‌ها و قوانین پیگیری شود و نتایج ناشی از خط مشی‌ها و رویه‌های سازمانی عادلانه و منصفانه باشد؛ همچنین بر اساس این تحقیقات بیان شده است که ارزش‌های اخلاقی سازمان رابطه مثبتی با ابعاد عدالت سازمانی دارد از این رو یکی از پیامدهای مهم ارزش‌های اخلاقی در سازمان عدالت سازمانی است(۱).

عدالت سازمانی و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ، وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریه‌های مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریه‌های ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری سازمان‌ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده‌اند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ به طور مستقیم وابسته به آنهاست و امروزه زندگی بدون وجود سازمان‌ها قابل تصور نیست. بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان هاست. اولین تحقیقات پیرامون عدالت در سازمان‌ها به اوایل دهه ۱۹۶۰ بر می‌گردد. در اوایل دهه ۱۹۹۰ نوع جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز شد که حاصل آن شناخت سه نوع عدالت بوده است که عبارت‌اند از: عدالت توزیعی[۶]، عدالت رویه ای[۷] و عدالت تعاملی[۸].

الف- عدالت توزیعی: محققان، مطالعه عدالت در سازمان‌ها را در اوایل دهه ۶۰ آغاز کردند. این تحقیقات با مطالعه «عدالت

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

نتایج» در یک سازمان شروع شد و در نهایت، به عدالت توزیعی شهرت یافت(۴،۵). عدالت توزیعی به طور کامل مطالعه شده است و از ساخت‌های تئوریکی مختلفی تشکیل شده است که شامل تئوری مبادله اجتماعی و تئوری عدالت[۹] است(۵). عدالت توزیعی، در مفهوم سازمانی اشاره به ادراک افراد سازمانی درباره انصاف نسبی از یک نتیجه مشخص دارد. به طور واضح، عدالت توزیعی، ارزیابی فرد از اینکه آیا پاداش به طور منصفانه به کارکنان مبنی بر همکاریشان با سازمان پرداخت می‌شود یا خیر (۵).

ب- عدالت رویه‌ای: این مفهوم از عدالت، توسط محققان در سال ۱۹۷۵ زمانی‌که عدالت در فرآیندهای یک تصمیم مورد بررسی قرار گرفت؛ توسعه یافت. این مطالعه منجر به تولد عدالت رویه‌ای شد. هم کنترل فرآیند و هم کنترل تصمیم به عنوان اصول عدالت رویه‌ای در نظر گرفته می‌شوند (۷). در تحقیقات عدالت سازمانی دهه‌های ۷۰ و ۸۰، بر عدالت رویه‌ای تاکید مهمی شد. بر خلاف عدالت توزیعی که در آن افراد در خصوص ادراک درک شده از نتایج مرتبط با شغل تصمیم می‌گیرند، عدالت رویه‌ای با فرآیندهای سازمان مرتبط است. در حالیکه عدالت توزیعی با عدالت از نتایج واقعی به یک موقعیت مربوط است، عدالت رویه‌ای با عدالت از رویه مورد استفاده در خصوص این که چطور پاداش‌ها تخصیص داده می‌شود، مربوط است(۶). عدالت توزیعی به عدالت درک شده از نتایج و عدالت رویه‌ای به انصاف درک شد از ابزار مورد استفاده برای شناسائی آن نتایج اشاره دارد.

ج-عدالت تعاملی: محققان بیان کردند که استفاده از ۲ فاکتور عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای در مطالعات سازمانی کافی نیست و نوع سومی را به نام عدالت تعاملی بیان کردند. این نوع عدالت سازمانی شامل عدالت نتایج یا رویه‌ها نمی‌شود بلکه حالتی است که یک کارمند احساس می‌کند در طول تعاملات با سرپرستان یا دیگران در فرآیند تصمیم‌گیری سازمان عادلانه با او رفتار می‌شود. عدالت رویه‌ای به فرآیندهای واقعی مورد استفاده برای شناسائی نتایج در سازمان مربوط است، درحالی‌که عدالت تعاملی با این مساله مربوط است که چطور با افراد در طول این فرآیندها رفتار شود (۶). عدالت تعاملی به انصاف در رفتار بین فردی اشاره دارد (۸). مطالعات در ایالات متحده نشان داد که ادراک کارکنان از عدالت توزیعی و رویه‌ای احتمال تمایل به ماندن، رضایت شغلی، ارزیابی از سرپرست و تعهد سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد (۹).

این مطالعات نشان دادند که قضاوت در خصوص عدالت رویه‌ای، احتمالا با ارزیابی از سرپرست و تعهد سازمانی بیشتر مرتبط است درحالی‌که عدالت توزیعی بیشتر با رضایت شغلی و تمایل به ماندن مرتبط است (۱۰).

محققان بیان کردند که ادراکات کارکنان از عدالت رویه‌ای با جنبه‌های مختلف رضایت شغلی و تعهد سازمانی مرتبط است. مطالعه‌ای پیرامون عدالت تعاملی نشان داد که درک بی عدالتی در عدالت توزیعی باعث می‌شود افراد بی‌عدالتی را احساس کنند و در نتیجه برای سازمان بهره‌وری کمتری داشته باشند، رضایت آنها کمتر شود و در نهایت تمایل به ترک پدیدار شود. تحقیقی به این نتیجه دست یافت که عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه دارد (۱۱).

برخی از محققان پی بردند که عدالت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبتی دارد. این رابطه در عدالت توزیعی محکم تر است ولی به هرحال آنها نشان دادند که عدالت رویه‌ای نیز با تعهد سازمانی رابطه مثبت معنی داری بسیاری از مطالعات شامل تجزیه و تحلیلی مبتنی بر نظریه مبادله دارد (۱۱).

مبتنی بر مطالعات پیشین دو پیامد دیگر ارزش‌های اخلاقی تعهد سازمانی و رضایت شغلی شناسائی شدند(۱۱). تعهد در رابطه کارمند و سازمان قدرت مبادله اجتماعی میان کارمند و سازمان را منعکس می‌کند به این ترتیب کارکنان با اهداف سازمان کسب هویت می‌کنند. تعهد سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی سازمان و عدالت سازمانی پیش‌بینی می‌شود در نتیجه به اندازه‌ای که کارکنان خود را به سازمان متعهد می‌دانند به طور منطقی انتظار می‌رود که منجر به رفتار اخلاقی و رضایت شغلی از سوی کارکنان شود این مساله در مطالعات مختلفی به اثبات رسیده است(۱۲).

رضایت شغلی اینگونه تعریف می‌شود: واکنش احساسی مثبت افراد به شغل خاص یا به عبارتی رضایت شغلی را به عنوان یک حالت احساسی مثبت و خشنود می‌توان تعریف کرد که یک فرد

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

از طریق ارزیابی تجربیات شغلی به دست می‌آورد (۱۳،۱۴). برخی محققین بیان کردند که رضایت شغلی، گرایش کلی کارمند نسبت به شغلش است (۱۵). رضایت شغلی، میزانی است که افراد شغلشان را دوست دارند (۱۶).

محققان بیان کردند که رضایت شغلی، مجموعه‌ای از گرایش‌ها درباره جنبه‌های مختلف شغل و مفهوم کار است. عدم رضایت شغلی در سازمان یکی از موانع بزرگ رفتار اخلاقی در سازمان است هر چه رضایت شغلی پرسنل بالاتر باشد تمایل به رفتارهای اخلاقی آنان بیشتر می‌شود (۱۷).

تعهد سازمانی به طور گسترده‌ای توسط محققان مختلفی مورد مطالعه قرار گرفته است و تعاریف متعددی نیز برای آن ارائه شده است. در مطالعه‌ای بیان شده است که تعهد سازمانی عبارت است از قدرت و مقدار هویتی که یک فرد با سازمان خود احساس می‌کند. در تعریف دیگر آمده است که تعهد سازمانی عبارت است از وابستگی یا دلبستگی احساس شده توسط فرد با سازمان. موضوع مشترکی که در تعاریف مختلف از تعهد سازمانی وجود دارد اصطلاح وابستگی پیوستگی یا پیوندِ بین فرد و سازمان می‌باشد. به طور کلی محققان سه نوع تعهد شناسائی کرده‌اند که منجر به تعهد سازمانی می‌شود، تعهد عاطفی[۱۰]، تعهد هنجاری[۱۱] و تعهد مستمر[۱۲]. در زیر به این سه نوع تعهد پرداخته شده است (۱۸،۲).

الف- تعهد عاطفی: تعهد عاطفی مهمترین عنصر تعهد سازمانی می‌باشد. تعهد عاطفی به عنوان وابستگی یا دلبستگی فرد به سازمان تعریف شده است. تعهد عاطفی به طور مثبتی با عدالت سازمانی، عملکرد شغلی و رضایت شغلی مرتبط است. هم چنین تعهد عاطفی رابطه مثبت قوی نیز با تعهد حرفه‌ای و حمایت سازمانی درک شده دارد و موجب افزایش اعتماد و کاهش ترک خدمت می‌گردد (۱۱،۱۸).

ب- تعهد هنجاری: تعهد هنجاری دومین مفهوم و عنصری است که تعهد سازمانی را ایجاد می‌کند. تعهد هنجاری به عنوان نوعی تعهد و التزام تعریف شده است که کارکنان را به سمت این احساس هدایت می‌کند که با سازمان بمانند. محققان دریافتند که تعهد هنجاری توسط سطح پرداخت، سطح تحصیلات یا سن هدایت نمی شود، بلکه یک احساس اعتماد متقابل است که الزام و تعهد برای ماندن را ایجاد می‌کند (۱۹).

در تحقیقی اشاره شده است که سازمان هائی که به ایجاد فرهنگی مبادرت می‌ورزندکه از کارکنان انتظار می‌رود، تا به سازمان وفادار باشند .به احتمال بیشتر، کارکنانی با تعهد هنجاری بالا خواهند داشت. تعهد هنجاری موجب افزایش اعتماد به سازمان می‌شود و عامل مهمی در تحریک مشارکت افراد در سازمانو رفتار سازمانی[۱۳] آنها می‌باشد. تعهد هنجاری به طور زیاد با رضایت شغلی مرتبط است. هم چنین محققان دریافتند کارکنانی که دارای تعهد هنجاری بالا هستند، به این دلیل در سازمان خواهند ماند که احساس می‌کنند از لحاظ اخلاقی این کار درست است(۱۸،۱۱).

ج -تعهد مستمر: تعهد مستمر نوع سوم تعهد سازمانی می‌باشد. تعهد مستمر به عنوان نیاز به ماندن با یک سازمان، به دلیل هزینه بالا ترک آن تعریف شده است. محققان بیان می‌کنند که تعهد مستمر بر پایه دو عامل ایجاد می‌شود : تعداد یا مقدار سرمایه گذاری و اهمیت آن سرمایه گذاری. کارکنان در سازمان باقی می‌مانند چون تصور می‌کنند که هزینه ترک سازمان خیلی بالا است(۱۸،۱۱).

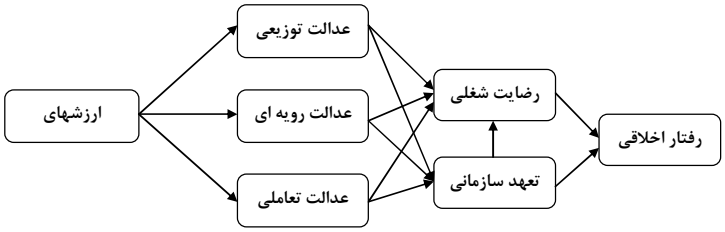
تعهد سازمانی طبق ارزش‌های اخلاقی سازمان و عدالت سازمانی پیش‌بینی می‌شود و این گونه به نظر می‌رسد که مبادله اجتماعی[۱۴] بین کارمند و سازمان اساس و پایه آن است. به عنوان نتیجه به اندازه‌ای که کارکنان خود را به سازمان متعهد می‌دانند، به طور منطقی انتظار می‌رود که این امر منجر به رفتار اخلاقی از سوی کارکنان شود.

از آنجایی‌که در تحقیقات عدم رضایت شغلی را به عنوان بزرگترین مانع رفتار اخلاقی معرفی کرده‌اند به همین دلیل در مدل تحقیق حاضر رضایت شغلی حاصل از ابعاد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی را به عنوان یک عامل موثر در ایجاد رفتار اخلاقی در نظر گرفته شده است.

هدف تحقیق حاضر بررسی میزان موفقیت ارزش‌های اخلاقی در ایجاد رفتار اخلاقی مبتنی بر پیامدهای ارزش‌های اخلاقی (ابعاد عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی) است. به همین منظور تحقیق حاضر به دنبال پاسخگوئی به سوال زیر است:

- چگونه رفتار اخلاقی کارکنان مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]



نگارهٔ ۱. مدل مفهومی تحقیق

شکل می‌گیرد؟

در نگارهٔ زیر الگوی مفهومی تحقیق ارائه شده است:

روش

تحقیق حاضر از نظر هدف ،کاربردی و از نظر روش، توصیفی- همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان بانک ملت در شهر تهران می‌باشند. نمونه آماری تحقیق ۳۵۰ کارمند بانک است که با استفاده از فرمول کندال و بر اساس نمونه گیری تصادفی که بر اساس لیست پرسنل و با استفاده از جدول اعداد تصادفی صورت پذیرفت،انتخاب شد. از پرسشنامه به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات استفاده شد. پرسشنامه تحقیق حاوی ۲۴ سوال بود که به ترتیب ۳ سوال مرتبط با بعدارزش‌های اخلاقی سازمانی، ۴ سوال مرتبط با بعد عدالت توزیعی، ۳ سوال مرتبط با بعد عدالت رویه ای، ۵ سوال مرتبط با بعد عدالت تعاملی، ۳ سوال مرتبط با بعد رضایت شغلی، ، ۳ سوال مرتبط با بعد تعهد سازمانی و در نهایت نیز ، ۳ سوال مرتبط با بعدرفتار اخلاقی است که سوالات پرسشنامه بر اساس شاخصهای استاندارد هر بعد مطرح شده است. از طیف لیکرت ۵ تائی برای نمره گذاری سوالات تحقیق استفاده شد. به منظور تعیین روائی پرسشنامه از روش خبرگان و به منظور تعیین پایائی از آلفا کرونباخ استفاده شد(جدول شماره ۲). ۳۵۰ پرسشنامه برای پرسنل بانک ارسال گشت که ۲۸۹ عدد جمع آوری گشت و چون این تعداد از ۲۰ برابر تعداد متغیرهای تحقیق بیشتر است بر اساس فرمول کندال در تعیین تعداد نمونه در مدلهای تحلیل مسیر به عنوان نمونه قابل قبول است و به عنوان نمونه تحقیق پذیرفته شده است. تجزیه و تحلیل عامل تاییدی به منظور سنجش مدل اندازه گیری و عاملهای فرضیه‌بندی شده مورد استفاده قرار گرفته شده است. برای این منظور از دو مدل اندازه گیری و مدل ساختاری استفاده شده است. مدل ساختاری ارتباط میان متغیرهای مدل تحقیق را مشخص می‌سازد و به ارزیابی فرضیات می‌پردازد و مدل اندازه گیری ارزیابی همگرایی و اعتبار تفکیکی شاخصهای مدل و متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. برای برازش مدل‌ها از روش درستنمایی ماکسیمم استفاده و ماتریس واریانس کواریانس داده‌ها به عنوان اطلاعات ورودی وارد مدلها شد. برای تعیین برازش مدل تحقیق از شاخص‌های برازش استفاده شده است نظیر (RMSR،x2/ df، RMSEA، CFI، NFI، IFI). پس از تایید برازش مدل نظری بر اساس داده‌ها، در قالب مدل روابط تعریف شده از لحاظ معنی‌داری و ارزیابی فرضیه‌های پژوهشی، مورد بررسی قرار گرفت. تجزیه و تحلیل آماری توسط نرم افزارهای Spss 15 و Lisrel 8/80 انجام شده است.P-value کمتر از ۰/۰۵ معنا دار هستند.

یافته‌ها

برای ارزیابی فرضیه‌های پژوهش در قالب مدل مفهومی ، نیاز به برازش مدل تحلیل مسیری است تا بر اساس این مدل جنبه‌های زیر مشخص گردد: ۱-آیا مدل نظری ارائه شده، براساس داده‌ها نیز تائید می‌شود؟ ۲-آیا ضرایب تعریف شده برای مدل معنی‌دار است؟ قبل از پرداختن به تحلیل داده‌ها، نمادگذاری‌های زیر برای متغیرها در نظر گرفته شده است:

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

جدول ۱: نمادگذاری متغیرها

متغیر	نماد
ارزش‌های اخلاقی سازمانی	A1
عدالت توزیعی	A2
عدالت رویه ای	A3
عدالت تعاملی	A4
رضایت شغلی	A5
تعهد سازمانی	A6
رفتار اخلاقی	A7

امتیاز هر مقیاس بر اساس آیتم‌های تعریف شده در پرسشنامه و به صورت مجموع آیتم‌های تعریف شده برای آن مقیاس به دست آمده است (مقیاس‌های مشاهده شده).

جدول ۲: میانگین،انحراف معیار و آلفا کرونباخ متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آلفا کرونباخ
A1	۳/۵۲	۰/۶۱	۰/۸۲۱
A2	۳/۳۳	۰/۷۲	۰/۷۵۲
A3	۳/۴۶	۰/۷۷	۰/۸۱۴
A4	۳/۴۱	۰/۷۵	۰/۷۸۸
A5	۳/۲۷	۰/۸۲	۰/۸۳۶
A6	۳/۵۶	۰/۷۱	۰/۷۹۵
A7	۳/۴۸	۰/۸۲	۰/۸۳۲

با توجه به مقدار آلفاء کرونباخ، پایایی مقیاس‌ها در سطح مطلوبی تایید می‌شود. البته روایی تحقیق نیز از روش خبرگان استفاده شده است.

برازش مدل مفهومی به داده‌ها در جدول زیر آورده شده است:

جدول۳: شاخص‌های برازش مدل مفهومی

IFI	NFI	CFI	RMSEA (90% CI)	RMSR	x2/ df	df	x2
/۹۲	/۹۲	/۹۳	/۰۶٤)	۰/۰۷	/۱٦٦	۲٤۰	/۰۱
۰	۰	۰	; ۰/۰٦(۰/۰۷		۲		۵۲۰

همان‌طور که ملاحظه می‌گردد؛ برای مدل تحقیق، شاخص کای دو به درجه‌ازادی آن کوچک‌تر از ۵ است (۲/۱۶۶) که برازش مدل را تایید می‌کند. همچنین، شاخص‌های برازش NFI، CFI بزرگ‌تر از ۰/۹ و RMSEA کوچک‌تر از ۰/۰۹ و RMSR نیز کوچک‌تر از ۰/۱هستند که اعتبار این مدل‌ها را تایید می‌کنند. تمامی شاخص‌های بالا اعتبار این مدل‌ها را تایید می‌کنند. بنابراین، در قالب این مدل مفهومی روابط تعریف شده را می‌توان ارزیابی کرد.

نتایج ارزیابی عوامل و سنجش ضرایب مدل اندازه‌گیری در جدول زیر آورده شده است:

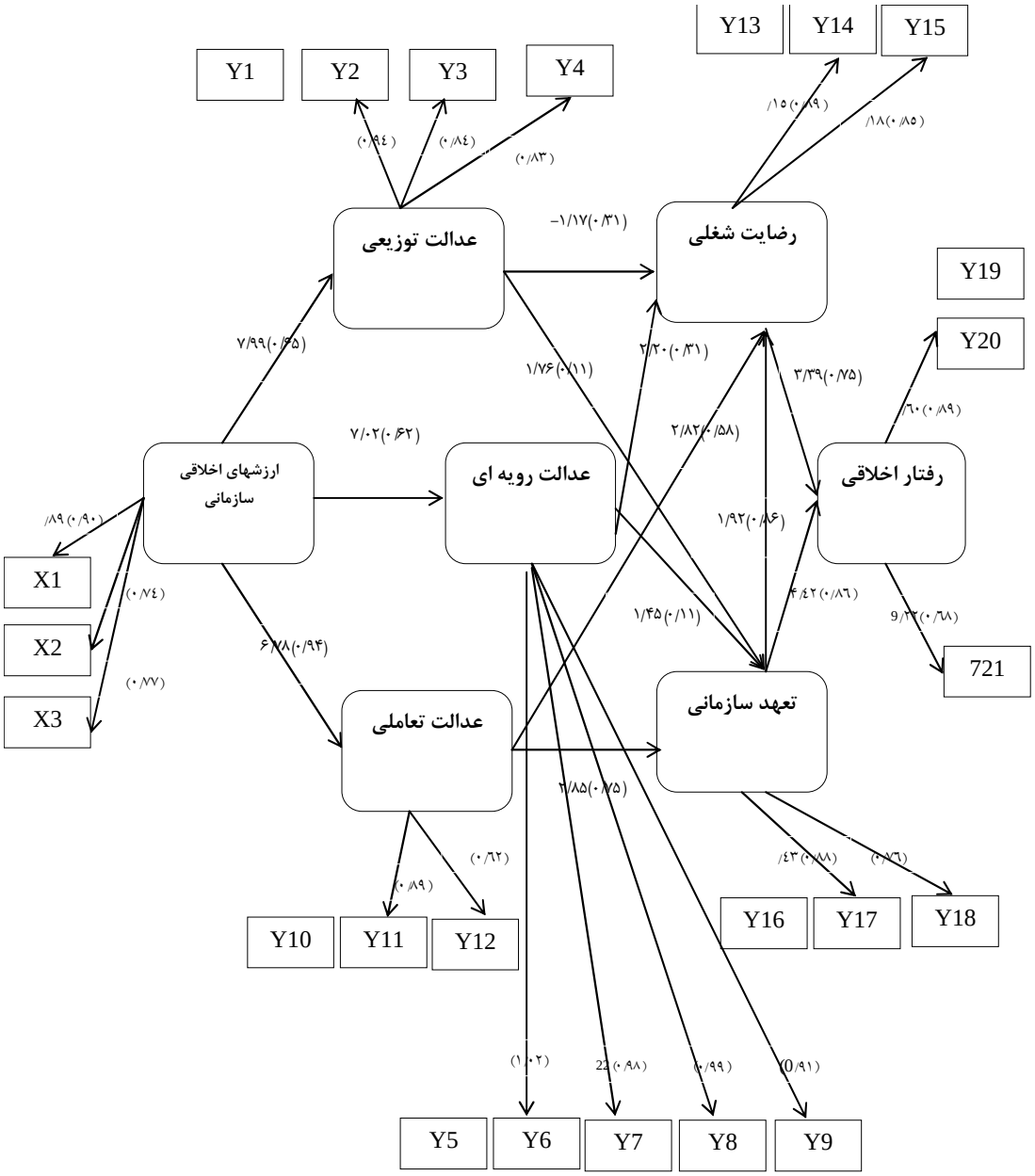
جدول ۴: نتایج ارزیابی عوامل و سنجش ضرایب مدل اندازه گیری

روابط	T آماره	ضرایب	ارزش معناداری
x1 <- A1	۱۰/۸۲	۰/۹۰	۰/۰۵<
x2 <- A1	۹/۷۸	۰/۷۴	۰/۰۵<
x3 <- A1	۹/۶۴	۰/۷۷	۰/۰۵<
Y1 <- A2	-	۰/۷۰	۰/۰۵>
Y2 <- A2	۸/۸۵	۰/۹۴	۰/۰۵<
Y3 <- A2	۸/۲۳	۰/۸۴	۰/۰۵<
Y4 <- A2	۷/۹۷	۰/۸۳	۰/۰۵<
Y5 <- A3	-	۰/۶۴	۰/۰۵>
Y6 <- A3	۸/۱۱	۱/۰۲	۰/۰۵<
Y7 <- A3	۸/۲۲	۰/۹۸	۰/۰۵<
Y8 <- A3	۸/۰۶	۰/۹۹	۰/۰۵<
Y9<- A3	۷/۸۲	۰/۹۱	۰/۰۵<
Y10<- A4	-	۰/۹۱	۰/۰۵>
Y11<- A4	۶/۳۱	۰/۸۹	۰/۰۵<
Y12<- A4	۵/۵۳	۰/۶۲	۰/۰۵<
Y13<- A5	-	۰/۹۸	۰/۰۵>
Y14<- A5	۱۲/۱۵	۰/۸۹	۰/۰۵<
Y15<- A5	۱۲/۱۸	۰/۸۵	۰/۰۵<
Y16<- A6	-	۰/۹۸	۰/۰۵>
Y17<- A6	۱۰/۴۳	۰/۸۸	۰/۰۵<
Y18<- A6	۸/۳۵	۰/۷۶	۰/۰۵<
Y19<- A7	-	۰/۲۹	۰/۰۵>
Y20<- A7	۱۲/۶۰	۰/۸۹	۰/۰۵<
Y21<- A7	۹/۲۲	۰/۶۸	۰/۰۵<

همان‌گونه که در جدول بالا و شکل ملاحظه می‌کنید، به جز عوامل، y1، y5، y10، y13، y16 و y19، کلیه عامل‌ها معنی‌دار (کوچکتر از ۰/۰۱) هستند که برای این عامل‌ها همبستگی معنادار مدل اندازه‌گیری، ارتباط میان شاخص و متغیر مربوط به آن را را تائید می‌کند.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

>A2				



نگارهٔ ۲. نمودار مسیری با ضرایب استاندارد و آماره T

در این بخش ضرایب استاندارد مسیری نشان داده شده است:
ضرایب مسیر و نتایج آزمون معنا داری در جدول زیر آورده شده است:

جدول ۵: ضرایب مسیر و نتایج آزمون معناداری

فرضیات	روابط متغیرها	T آماره	ضرایب	ارزش معناداری
H1	A1 - >A2	۷/۹۹	۰/۶۵	۰/۰۵<
H2	A1 - >A3	۷/۰۲	۰/۶۲	۰/۰۵<
H3	A1 - >A4	۶/۷۸	۰/۹۴	۰/۰۵<
H4	A2 - >A5	-۱/۱۷	۰/۳۱	۰/۰۵>
H5	A2 - >A6	۱/۷۶	۰/۱۱	۰/۰۵>
H6	A3 - >A5	۲/۲۰	۰/۳۱	۰/۰۵<
H7	A3 -	۱/۴۵	۰/۱۱	۰/۰۵>

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

	A6<			
H8	A4 - A5>	۲/۸۲	۰/۵۸	۰/۰۵<
H9	A4 - A6>	۲/۸۵	۰/۷۵	۰/۰۵<
H10	A5 - A6>	۱/۹۲	۰/۸۶	۰/۰۵>
H11	A5 - A7>	۳/۳۹	۰/۷۵	۰/۰۵<
H12	A6 - A7>	۴/۴۲	۰/۸۶	۰/۰۵<

همان‌گونه که در جدول بالا دیده می‌شود، ضرایب معنی‌داری فرضیات ۱،۲،۳،۶،۸،۹،۱۱ و۱۲ را تایید می‌نمایند و مابقی فرضیات رد می‌شوند

بین A1 و A2 رابطهٔ مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (p <۰/۰۱) بنابراین فرضیه ۱ که عبارت بود از «ارزش‌های اخلاقی سازمان با عدالت توزیعی رابطهٔ مثبت و معناداری دارد.»، تائید می‌شود.

بین A1 و A3 رابطهٔ مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (p <۰/۰۱) بنابراین فرضیه ۲ که عبارت بود از «ارزش‌های اخلاقی سازمان با عدالت رویه‌ای رابطهٔ مثبت و معناداری دارد.»، تائید می‌شود.

بین A1 و A4 رابطهٔ مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (p <۰/۰۱) بنابراین فرضیه ۳ که عبارت بود از «ارزش‌های اخلاقی سازمان با عدالت تعاملی رابطه مثبت و معناداری دارد.» تائید می‌شود.

بین A2 و A5 رابطهٔ مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (p > ۰/۰۱) بنابراین فرضیه ۴ که عبارت بود از « عدالت توزیعی با رضایت شغلی رابطهٔ مثبت و معناداری دارد.»، رد می‌شود.

بین A2 و A6 رابطهٔ مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (p > ۰/۰۱) بنابراین فرضیه ۵ که عبارت بود از « عدالت توزیعی با تعهد سازمانی رابطهٔ مثبت و معناداری دارد.»، رد می‌شود.

بین A3 و A5 رابطهٔ مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (p <۰/۰۱) بنابراین فرضیه ۶ که عبارت بود از « عدالت رویه‌ای با رضایت شغلی رابطهٔ مثبت و معناداری دارد.»، تائید می‌شود.

بین A3 و A6 رابطهٔ مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (p > ۰/۰۱) بنابراین فرضیه ۷ که عبارت بود از « عدالت رویه‌ای با تعهد سازمانی رابطهٔ مثبت و معناداری دارد.»، تائید می‌شود.

بین A4 و A5 رابطهٔ مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (p <۰/۰۱) بنابراین فرضیه ۸ که عبارت بود از « عدالت تعاملی با رضایت شغلی رابطهٔ مثبت و معناداری دارد.»، تائید می‌شود.

بین A4 و A6 رابطهٔ مستقیم و معنی‌داری وجود دارد(p <۰/۰۱) بنابراین فرضیه ۹ که عبارت بود از « عدالت تعاملی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد.»، تائید می‌شود.

بین A6 و A5 رابطهٔ مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (p > ۰/۰۱) بنابراین فرضیه ۱۰ که عبارت بود از « تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطهٔ مثبت و معناداری دارد.»، رد می‌شود.

بین A5 و A7 رابطهٔ مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (p <۰/۰۱) بنابراین فرضیه ۱۱ که عبارت بود از « رضایت شغلی با رفتار اخلاقی رابطهٔ مثبت و معناداری دارد.»، تائید می‌شود.

بین A6 و A7 رابطهٔ مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (p <۰/۰۱) بنابراین فرضیه ۱۲ که عبارت بود از « تعهد سازمانی با رفتار اخلاقی رابطهٔ مثبت و معناداری دارد.»، تائید می‌شود.

بحث

همانطور که در قسمت تجزیه و تحلیل آماری آورده شد، مشخص شد که مدل طراحی شده از برازش خوبی برخوردار است پس می‌توان چنین نتیجه گیری کرد که ارزش‌های اخلاقی در سازمان می‌توانند از طریق ایجاد عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی منجر به بروز رفتار اخلاقی از سوی کارکنان شوند .

فرضیه اول تا سوم تائید شدند که این سه فرضیه مربوط به رابطه مثبت ارزش‌های اخلاقی با ابعاد عدالت سازمانی است تائید این فرضیات در راستای یافته‌های تحقیقات گذشته است. در ارتباط با نتایج حاصل از تایید فرضیات ا تا ۳ می‌توان بیان نمود که؛ با استفاده از این مدل یکی از منابع شکل گیری سه بعد عدالت سازمانی ارزش‌های اخلاقی است(۱). در حقیقت، بر اساس تائید سه فرضیه فوق می‌توان یکی از مهمترین عوامل عدالت سازمانی در سازمان را را ارزش‌های اخلاقی دانست. این مساله بدان معناست که؛ سازمان با طراحی مناسب ارزش‌های اخلاقی به گونه‌ای که عدالت در خط مشی‌ها و رویه و رفتارهای سازمان را شامل شود می‌تواند مدعی وجود عدالت سازمانی در سازمان شود.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

رد فرضیات ۴ و ۵ مدل این مساله را نشان می‌دهد که؛ عدالت توزیعی در نمونه تحقیق منجر به ایجاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرسنل نشده است. همچنین، رد فرضیه ۷ نشان می‌دهد که؛ عدالت رویه‌ای منجر به تعهد سازمانی در پرسنل نشده است که این نتایج با یافته‌های تحقیقات پیشین مطابقت ندارد. شاید دلیل این مساله رابتوان با استفاده از تئوری هرزبرگ بدین گونه توجیه نمود که؛ عدالت در نتایج و رویه‌های جز عوامل بهداشتی هستند نه عوامل انگیزشی. این بدین معناست که؛ عدالت در نتایج و رویه‌ها جز اساسی ترین عدالتهای سازمانی است و هر پرسنلی کمترین نیازش این است که؛ عدالت در نتایج و فرآیندهای سازمانی وجود داشته باشد. پس وجود این عدالت منجر به عدم نارضایتی می‌شود نه رضایت (۱۱). به همین شکل، رد فرضیه ۱۰ نیز با تحقیقات پیشین همخوانی ندارد که این مساله نشان می‌دهد تعهد سازمانی منجر به رضایت شغلی سازمان نمی شود. این بدان معنی است که؛ تعهد سازمانی ایجاد شده شاید از نوع تعهد مستمر باشد یعنی پرسنل سازمان را به دلیل هزینه بالای ترک خدمت ، ترک نمی کنند و به همین دلیل این تعهد منجر به رضایت شغلی نمی شود زیرا اگر تعهد سازمانی از نوع عاطفی بود این تعهد منجر به رضایت شغلی می‌شد.

تائید فرضیات مربوط به عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی (فرضیات ۶،۸ و ۹) علاوه بر تائید مطالعات پیشین نشان می‌دهد که؛ این دو بعد بر اساس تئوری هرزبرگ جز عوامل انگیزشی بوده و منجر به رضایت شغلی می‌شود(۲۰).

و در نهایت نیز تائید فرضیات ۱۱ و ۱۲ نشان می‌دهد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی هر دو بر ایجاد رفتار اخلاقی موثرند.

مبتنی بر تحقیق حاضر پیشنهادات زیر ارائه می‌شوند:

با توجه به نتایج حاصل از مدل تحقیق و تائید رابطه عدالت تعاملی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌توان به مدیران سازمانی پیشنهاد نمود که به منظور ایجاد رضایت شغلی و تعهد سازمان در کارکنان عدالت در برقراری ارتباطات بین فردی و نوع برخورد با پرسنل را در رابطه با دستورات و بخشنامه‌های مربوط به گونه‌ای رعایت نمایند که شکاف بین کارمند و مدیر کاهش یابد.

با توجه به رابطهٔ مهم ارزش‌های اخلاقی سازمان بر ایجاد ابعاد عدالت در سازمان به مدیران توصیه می‌شود در تدوین ارزش‌های اخلاقی سازمان به گونه‌ای عمل نمایند که ارزش‌ها هر سه بعد عدالت سازمانی را پوشش دهند.به عبارت دیگر سازمان‌ها تلاش کنند که در فرآیندها و رویه‌های خود از جمله سیستم پاداش دهی و ... اصول و ارزش‌های اخلاقی را رعایت کنند.

بر اساس تائید رابطه مثبت رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر رفتار اخلاقی به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که دیگر عوامل موثر بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی را شناسائی و بهبود دهند.

براساس عدم تائید رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود تا از طریق مطالعات مرتبط با تعهد سازمانی نوع تعهد پرسنل به سازمان را مورد بررسی قرار دهند و اگر این تعهد تنها از نوع تعهد مستمر است که پرسنل سازمان را فقط به دلیل هزینه بالای ترک خدمت ترک نمی کنند عارضه یابی عمیقی صورت گیرد تا دلایل عدم ایجاد تعهد عاطفی پرسنل مشخص شود تا از آن طریق بتوان راه حلهای در خور توجهی ارائه کرد.

نتیجه‌گیری

امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها و هنجارهای رفتاری[۱۵]، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان ها، ظهور و بروز یافته است.اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. سلامت اداری می‌تواند به عنوان پیامد مثبت و فساد اداری به عنوان پیامد منفی انگاشته شود. هدف اصلی تدوین ارزش‌های اخلاقی در سازمان بروز رفتار اخلاقی به منظور جلوگیری از فساد اداری سازمان است.در تحقیق حاضر سعی شد تا مدلی که مبتنی بر آن ارزش‌های اخلاقی می‌توانند منجر به رفتار اخلاقی شوند را معرفی و آزمون گردد. در مجموع با مطالعه مدل‌های متعدد رفتار اخلاقی، عوامل متعددی به عنوان پیامدهای ارزش‌های اخلاقی موثر بر رفتار اخلاقی در سازمان شناسائی شده اند. که این پیامدها عبارت بودند از ابعاد عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در واقع این مدل این مساله را بیان می‌کند که تدوین ارزش‌های اخلاقی در سازمان زمانی منجر به بروز رفتار اخلاقی خواهد شد که پرسنل آن را عادلانه بیابند و این عدالت درک شده بتواند احساس دلبستگی و تعهد آنان را به سازمان افزایش دهد و رضایت شغلی آنهارا بالا ببرد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

واژه نامه

1. Ethical Behavior	رفتار اخلاقی
2. Ethical Values	ارزش‌های اخلاقی
3. Organizational Justice	عدالت سازمانی
4. Organizational Commitment	تعهد سازمانی
5. Job Satisfaction	رضایت شغلی
6. Distributive Justice	عدالت توزیعی
7. Procedural Justice	عدالت رویه ای
8. Interactive Justice	عدالت تعاملی
9. Equity Theory	تئوری عدالت
10. Affective Commitment	تعهد عاطفی
11. Normative Commitment	تعهد هنجاری
12. Continuance Commitment	تعهد مستمر
13. Organizational Behavior	رفتار سازمانی
14. Social Exchange	مبادلهٔ اجتماعی
15. Behavioral Norms	هنجارهای رفتاری

منابع

1. Valentine S, Godkin L, Lucero M. (2002). Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. Journal of Business Ethics; (41): 349-360.
2. Clark AL.(1998) Perceptions and validation of ethics in public schools. [PhD Thesis]. USA: Saint Louis University.
3. Rahimnia F, Hoshyar V. (2010). Impact of organizational justice on leaving job through job satisfaction. Journal of Modiriate Farda; (24):23-42. (In Persian).
4. Homans G. (1996). Social behavior: Its elementary forms. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
5. Adams J. (1965). Inequity in social exchange. In: Berkowitz L. (Ed.). Advances in experimental social psychology. New York: Academic Press.
6. Mcnabb NS. (2009). the daily floggings will continue until morale improves: An examination of the relationships among organizational justice, job satisfaction, organizational commitment and intention to turnover. Oklahoma: Norman.
7. Colquitt J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. Journal of Applied Psychology; (86): 386-400.
8. Marti´nez-Tur V, Peiro´ JM, Ramos JY, Moliner C. (2006). Justice perceptions as predictors of customer satisfaction: the impact of distributive, procedural, and interactional justice. Journal of Applied Social Psychology; 36 (1): 100–119.
9. Sweeney PD, Mc-Farlin DB. (1997). Process and outcome: gender differences in the assessment of justice. Journal of Organizational Behavior; (18): 83-98.
10. Mc-Farlin DB, Sweeney PD. (1992) Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational factors. Acad Manage J; (35):626– 37
11. Handlon RL. (2009). the departure of the insurance agent: the impact organizational commitment, organizational justice, and job satisfaction have on intent to leave in the insurance industry. Available at: http://proquest.umi.com/login. Accessed: 16 Feb 2013.
12. Baker TL, Hunt TG, Andrews MC. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: the influence of corporate ethical values. Journal of Business Research; (59): 849-857.
13. Oshagbemi T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. Women in Management Review; 15 (7): 331–343.
14. Locke E.A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. In: Dunnetter MD. Handbook of industrial and organizational psychology .Chicago: Rand-McNally. P. 1297-1349.
15. Robbins SP, Coulter M. (1996). Management. NJ: Prentice-Hall: Upper Saddle River.
16. Spector P. (1996). Industrial and organizational psychology: Research and practice. New York: John Wiley.
17. Mc-Shane SL, Steen S. (2009). Canadian organizational behavior.7th Ed. Toronto: Mc-Graw-Hill.
18. Baharifar A, Javaheri-Kamel M. (2010). Consequences of ethical values. Journal of Human Development and Police; 28(A): 95-118. (In Persian).
19. Chang T, Lin H. (2008). A study on service employees' customer-oriented behaviors. Journal of American Academy of Business; (13): 92-98.
20. Ansari M, Ghorbani J, Shah-Parast M, Rahmani Y. (2013). the impact of individual and organizational factors on work ethic though marketing managers with variable adjustment of organizational justice. Ethics in Science & Technology; (3): 1-11. (In Persi

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19]