Journal Homepage: https://journals.sbmu.ac.ir/be DOI: https://doi.org/10.22037/bioeth.v12i37.38293

Original Article Open Access

Akhlāq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2022; 12(37): e40

The Bioethics and Health Law Institute
Medical Ethics and Law Research Center
International Asosiation of Islamic Bioethics

Designing the Ethical Behavior Model of Employees Based on Spiritual Experiences, Social Support and Personality Traits with the Mediation of Perceived Justice

Jalil Hajilo[1], Ali Shaker Davalagh[1*], Ali Khademi[1]

1. Department of Psychology, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

ABSTRACT

Background and Aim: Nowadays, in analyzing the behavior of organizations, dealing with ethics and moral values is one of the requirements and identifying its predictive factors has been one of the hot research topics in recent years. This research has been conducted with the aim of developing a model of ethical behavior of employees based on spiritual experiences, social support and personality traits with the mediation of perceived justice.

Methods: The present research method is descriptive correlation. The statistical population is all the employees of Payame Noor University of West Azarbaijan province (N=275) and due to the limited statistical population, all people of the population were considered as a statistical sample. The data collection tools for measuring the variable of personality traits were Ashton and Lee questionnaire, moral behavior of Swanson questionnaire, spiritual experiences of Ghorbani questionnaire, social support of Singhapakdi questionnaire and perceived justice of Colquitt questionnaire. Data analysis was done using SPSS 26 and SMART PLS 3 software.

Ethical Considerations: In order to organize this research, ethical aspects including preserving the authenticity of the texts and honesty were observed and the participants answered the questionnaires knowing the objectives of the research.

Results: The results showed that the effect of spiritual experiences on moral behavior is 0.304 with the absolute value of T=3.458; The effect of social support on moral behavior is 0.316 with the absolute value of t=3.051; The effect of personality traits on ethical behavior is 0.223 with the absolute value of t=2.686. Finally, the effect of social justice on moral behavior is 0.166 with the absolute value of T=2.055. Also, the perceived justice variable only mediates the relationship between spiritual experiences and personality traits with moral behavior.

Conclusion: The results showed that moral values are under the direct influence of social support, spiritual experiences and personality traits and the variable of perceived justice can also increase the intensity of this effect. Also, the social support variable has the greatest impact on moral values. Therefore, strengthening the moral frameworks of the organization in the first step requires the creation of a supportive and fair environment and in such an environment, the behavioral patterns of the employees will be more consistent with the ethical and value standards.

Keywords: Ethical Behavior of Employees; Social Support; Personality Traits; Perceived Justice

Corresponding Author: Ali Shaker Davalagh; **Email:** Ali.skaker2000@gmail.com

Received: August 31, 2022; **Accepted:** November 09, 2022; **Published Online:** February 07, 2023

Please cite this article as:

Hajilo J, Shaker Davalagh A, Khademi A. Designing the Ethical Behavior Model of Employees Based on Spiritual Experiences, Social Support and Personality Traits with the Mediation of Perceived Justice. Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal. 2022; 12(37): e40.

This Open Access Article Distributed under the Terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License 4.0 (CC BY-NC 4.0)

DOI: https://doi.org/10.22037/bioeth.v12i37.38293 Journal Homepage: https://journals.sbmu.ac.ir/be

دسترسی آزاد مقاله پژوهشی

مجله اخلاق زیستی

دوره دوازدهم، شماره سی‌وهفتم، ۱۴۰۱

انجمن بین‌المللی اخلاق زیستی اسلامی مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت

تدوین مدل رفتار اخلاقی کارکنان بر اساس تجارب معنوی، حمایت اجتماعی و صفات شخصیتی با میانجی‌گری عدالت ادراک‌شده

جلیل حاجی‌لو[۱]، علی شاکر دولق[۱*]، علی خادمی[۱]

۱. گروه روان‌شناسی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است و شناسایی عوامل پیش‌بینی‌کننده آن یکی از موضوعات داغ پژوهشی در سال‌های اخیر بوده است. این پژوهش با هدف تدوین مدل رفتار اخلاقی کارکنان بر اساس تجارب معنوی، حمایت اجتماعی و صفات شخصیتی با میانجی‌گری عدالت ادراک شده انجام گرفته است.

روش: روش پژوهش حاضر توصیفی ـ همبستگی است. جامعه آماری شامل تمام کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی به تعداد (N=۲۷۵) می‌باشد و با توجه به محدودبودن جامعه آماری، نمونه‌گیری به صورت کل‌شماری صورت گرفته است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات برای سنجش متغیر ویژگی‌های شخصیتی پرسشنامه آشتون و لی، رفتار اخلاقی، پرسشنامه سوانسون، تجارب معنوی، پرسشنامه قربانی، حمایت اجتماعی، پرسشنامه سینگاپاکدی و عدالت ادراک‌شده، پرسشنامه کالکیت بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 26 و SMART PLS 3 صورت گرفته است.

ملاحظات اخلاقی: در تدوین این مقاله جنبه‌های اخلاقی شامل حفظ اصالت متون، امانتداری و صداقت رعایت شده و مشارکت‌کنندگان با آگاهی از اهداف پژوهش به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد تجارب معنوی به میزان ۰/۳۰۴ و با قدر مطلق عدد تی ۳/۴۵۸، متغیر حمایت اجتماعی به میزان ۰/۳۱۶ و با قدر مطلق عدد تی ۳/۰۵۱، متغیر صفات شخصیتی به میزان ۰/۲۲۳ و با قدر مطلق عدد تی ۲/۶۸۶ و نهایتاً متغیر عدالت اجتماعی به میزان ۰/۱۶۶ و با قدر مطلق عدد تی ۲/۰۵۵ تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار اخلاقی دارند. همچنین، متغیر عدالت ادراک‌شده فقط ارتباط بین تجارب معنوی و صفات شخصیتی را با رفتار اخلاقی میانجی‌گری می‌کند.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد ارزش‌های اخلاقی تحت تأثیر مستقیم حمایت اجتماعی، تجارب معنوی و صفات شخصیتی است و متغیر عدالت ادراک‌شده نیز می‌تواند شدت این تأثیر را افزایش دهد. همچنین متغیر حمایت اجتماعی بیشترین تأثیر را بر ارزش‌های اخلاقی دارد، لذا می‌توان گفت تقویت چارچوب‌های اخلاقی سازمان پیش از هر اقدامی به ایجاد فضای حمایتگرانه و عادلانه نیاز دارد و در چنین فضایی الگوهای رفتاری کارکنان با موازین اخلاقی و ارزشی مطابقت بیشتری خواهد داشت.

واژگان کلیدی: رفتار اخلاقی کارکنان؛ حمایت اجتماعی؛ صفات شخصیتی؛ عدالت ادراک‌شده

نویسنده مسئول: علی شاکر دولق؛ **پست الکترونیک:** Ali.skaker2000@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۹؛ **تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۱/۰۸/۱۸؛ **تاریخ انتشار:** ۱۴۰۱/۱۱/۱۸

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Hajilo J, Shaker Davalagh A, Khademi A. Designing the Ethical Behavior Model of Employees Based on Spiritual Experiences, Social Support and Personality Traits with the Mediation of Perceived Justice. Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal. 2022; 12(37): e40.

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

مقدمه

رشد و موفقیت هر سازمان تا حد زیادی به منابع انسانی آن بستگی دارد، حتی با ورود فناوری‌های جدید و تبدیل آن‌ها به توده‌ای از تجهیزات و دستگاه‌ها، همچنان نقش نیروی انسانی به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است (۱). توجه به بهبود کیفی منابع انسانی از این نظر مهم است که می‌تواند منافع دوجانبه‌ای برای سازمان و افراد در پی داشته باشد. تأکید بر آموزش‌های تخصصی نمی‌تواند منافع متقابل را تأمین کند. در عوض ایجاد نگرش‌ها و ارزش‌های اخلاقی مشترک در به هم نزدیک‌کردن منافع سازمان و افراد تأثیر به سزایی دارد (۲). تفاوت کار اخلاقی با کار عادی در این است که کار اخلاقی در وجدان هر بشری دارای ارزش است، یعنی یک کار ارزشمند و گران‌بها است و کارکنان برای این کار ارزش بالایی قائلند (۳). رفتار اخلاقی (Ethical Behavior)، تعهد (Commitment) کارکنان نسبت به ارزشمندبودن و اهمیت‌داشتن کار است (۴). برای دستیابی به عملکرد مطلوب سازمانی توجه به رفتار اخلاقی کارکنان و شناسایی عوامل مهم مؤثر بر آن حائز اهمیت است. موضوع رفتار اخلاقی از زوایای مختلفی مورد بررسی قرار گرفته و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن از نظر محققان مختلف، متفاوت بوده است. صاحب‌نظران، مؤلفه‌های رفتار اخلاقی را شامل به وقت‌بودن، عدم سوءاستفاده از امکانات و رفتار مناسب سازمانی دانسته‌اند (۵). برخی دیگر معتقدند رفتار اخلاقی تحت تأثیر تجارب معنوی می‌تواند بهبود یابد (۶). تجارب معنوی بخش مهمی از زندگی هر فرد خصوصاً در زندگی سازمانی است (۷). تجربه روزانه معنویت در واقع همان معنایابی در زندگی است که شامل درک معنای زندگی، تجربه مثبت در زندگی، احساس خوشبختی و رضایت از زندگی است. از عوامل مؤثر در تجربه روزانه معنویت، رابطه با خداست که عبادت، راز و نیاز، رابطه صمیمانه و دوستی با خدا، احساس توجه خدا به فرد و احساس مثبت از داشتن رابطه با خدا در تکامل تجارب معنوی فرد نقشی اساسی دارد (۸). تجربه معنوی می‌تواند با ایجاد معنا و مفهوم در زندگی و احساس تعلق و امیدواری به قدرت والا بر باور فرد به ادراک از عدالت نیز کمک کند (۹). برخی اندیشمندان ادراک فرد از یک نیروی برتر (خدا) در زندگی روزمره و ادراک او از تعامل با این نیروی برتر را از اجزای تشکیل‌دهنده تجارب معنوی دانسته‌اند (۱۰) و برخی دیگر تجربه معنوی (Spiritual Experience) را شامل نگرش مذهبی، بهداشت روان، باورهای فراطبیعی و اعمال مذهبی تلقی کرده‌اند (۱۱). عده‌ای نیز معتقدند تجربه معنوی افراد می‌تواند نقش برجسته‌ای در ایجاد عدالت ادراک‌شده داشته باشد (۱۲). زمانی که تجارب معنوی سازمان در سطح مطلوبی قرار دارد، کارکنان درک مثبتی از جریان عدالت در سازمان خواهند داشت (۱۳). عدالت ادراک‌شده یک مفهوم انتزاعی و بسیار پیچیده است که به معنای عدم تبعیض و رعایت منصفانه تفاوت‌هاست (۱۰). بی‌عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردهای سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود (۱۴). عدالت ادراک‌شده (Perceived Justice) شامل ابعادی همانند عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است (۱۵). از دیگر متغیرهای مهم تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی حمایت اجتماعی است (۱۶). حمایت اجتماعی (Social Support)، سازه‌ای از تبادلات اجتماعی است که به عنوان درک فرد از جایگاهی که در اجتماع دارد و اینکه بخشی از یک شبکه ارتباطی را تشکیل می‌دهد، مد نظر قرار می‌گیرد (۱). در این رابطه کارکنان حمایت اجتماعی درک‌شده را به عنوان نوعی راهبرد برای کنارآمدن با مشکلات حرفه‌ای خود قلمداد می‌کنند و تحت تأثیر این مفهوم، در می‌یابند که سازمان از نیازها و ارزش‌های آنان حمایت خواهد کرد (۱۷). سه منبع خانواده، دوستان و همسر توسط برخی از محققان به عنوان شاخص‌های حمایت اجتماعی در نظر گرفته شده‌اند (۱۸). مطالعات نشان می‌دهد که عدالت ادراک‌شده می‌تواند رابطه حمایت اجتماعی و رفتار اخلاقی را میانجی‌گری کند. این امر مبتنی بر نظریه مبادله اجتماعی است که درباره تعاملات به کاررفته در داد و ستد منابع بر اساس انتظار برگشت یا بده و بستان صورت می‌گیرد (۱۲). ممکن است رفتار اخلاقی از طریق ویژگی‌های شخصیتی نیز دستخوش تغییر گردد. در برخی از تحقیقات تأثیر

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

ویژگی‌های شخصیتی بر رفتار اخلاقی اثبات شده است (۱۹). ویژگی‌های شخصیتی هگزاکو (Hexaco) ترکیبی از صداقت و تواضع، هیجانی‌بودن، برون‌گرایی، توافق‌جویی، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربیات جدید است (۲۰). بسیاری از مطالعات بر مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی متمرکز بوده‌اند و رابطه بین این ویژگی‌ها و رفتارهای اخلاقی را بررسی کرده‌اند. زمانی و طهماسبی (۱۳) به پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط رفتار اخلاقی اسلامی و ادراک از عدالت ادراک‌شده با رفتار شهروندی پرداختند. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که بین میانگین نمره رفتار اخلاقی اسلامی با عدالت ادراک‌شده و رفتار شهروندی رابطه وجود دارد؛ البته آموزه‌های اخلاق در اسلام به اخلاق فردی محدود نمی‌شود، بلکه اخلاق اجتماعی و اخلاق حکومتداری را نیز شامل می‌شود. از این رو می‌توان براحتی آن را با اخلاق سازمان منطبق کرد، زیرا به هر سه سطح فرد، گروه و سازمان پرداخته شده است. احمدی و همکاران (۲۱) با استفاده از تحلیل مضمون آیات قرآن، ارزش‌ها و باورهایی را شناسایی کرده‌اند که در هدایت و کنترل رفتار سازمانی مؤثر است. نتایج این تحقیق حاکی است که باور و اعتقاد به شش مضمون سازمان دهنده ثبت و ضبط عملکرد، علم خدا بر عملکرد، ارائه عملکرد و آگاه‌کردن انسان نسبت به عملکرد خودش، مرگ و بازگشت انسان به همراه عملکرد، محاسبه دقیق عملکرد و داوری بدون ظلم، و پاداش و کیفر رفتار بر مبنای عملکرد، در هدایت و کنترل رفتار سازمانی نقش مهمی دارد.

نادی و همکاران (۲۲) به پژوهشی با عنوان رابطه بین صفات شخصیتی، رفتار اخلاقی و احساس گناه با رفتار شهروندی اجباری پرداختند. نتایج نشان داد که بین صفات شخصیتی (ویژگی‌های برون‌گرایی، دلپذیربودن و باوجدان‌بودن) با رفتار شهروندی اجباری رابطه منفی، ویژگی انعطاف‌پذیری، رابطه منفی و ویژگی روان‌گسسته، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. عزیزیان و همکاران (۲۳) به پژوهشی با عنوان تحلیل نقش میانجی رفتار اخلاقی در رابطه بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی پرداختند. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که ارتباط رهبری معنوی با اخلاق کاری و تعهد سازمانی معنی‌دار بوده و به ترتیب با بتای ۰/۳۶ و ۰/۳۸ اثر مستقیم دارد. همچنین ارتباط اخلاق کاری با تعهد سازمانی معنی‌دار بوده و با بتای ۰/۲۵ اثر مستقیم دارد. نقش واسطه‌ای رفتار اخلاقی در رابطه بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی کارکنان نیز با بتای ۰/۰۹ معنی‌دار بود. قلاوندی (۷) به پژوهشی با عنوان پیش‌بینی رفتار اخلاقی براساس معنویت در محیط کار پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد، ابعاد کار با معنا و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه‌های دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار را پیش‌بینی کنند. زکی و مظاهری (۴) به پژوهشی با عنوان تحلیل اجتماعی اخلاق کار، مؤلفه‌ها و پیشایندها و پسایندهای آن پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد رابطه معنادار اخلاق کار با چهار پسایند یا متغیر سازمانی و شغلی، نشان‌دهنده این است که اخلاق کار از سویی موجب افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی و انگیزش شغلی شده است و ازسویی دیگر، موجب کاهش بیگانگی از کار است. کلاین (Klein) و همکاران (۲۴) به پژوهشی با عنوان بررسی اثرات سیستم کنترل مدیریت بر روی رفتارهای غیر اخلاقی پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که تعریف اهداف، ادراک عدالت رویه‌ای را افزایش می‌دهد، اما در مورد پاداش مدیران این امر محقق نشد. به همین ترتیب، بی‌توجهی به جنبه‌هایی که توسط مدیران در ارزیابی عملکرد غیر قابل کنترل است، منجر به ادراک عدالت رویه‌ای و توزیعی نمی‌شود. درک عدالت رویه‌ای و توزیعی نیز در استفاده از معیارهای چندگانه عملکرد توسط شرکت مشاهده شد. دهو (Daeho) و همکاران (۲۵) به پژوهشی با عنوان ارتباط بین رهبری توانمندساز و رفاه ذهنی و عملکرد کاری از طریق حمایت همکاران و حمایت سازمانی درک‌شده پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد حمایت سازمانی درک‌شده و حمایت همکار رابطه بین رهبری توانمندسازی و رفاه ذهنی را واسطه می‌کنند، اما رابطه بین رهبری توانمندسازی و عملکرد را خیر. مون (Moon) و

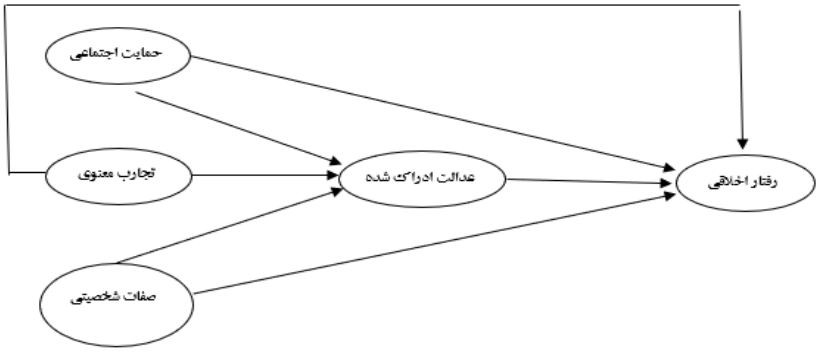
این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

همکاران (۲۶) به پژوهشی با عنوان معنویت کارکنان و عملکرد شغلی: نقش انگیزه درونی و ایجاد فرصت‌های شغلی پرداختند. نتایج حاکی از آن است که معنویت کارکنان رابطه مثبتی با انگیزه درونی آن‌ها دارد که به نوبه خود منجر به درگیرشدن در کارآفرینی می‌شود و از این رو با عملکرد شغلی رابطه مثبت دارد. گرابوسکی (Grabowski) و همکاران (۲۷) به پژوهشی با عنوان رفتار اخلاقی و تعهد سازمانی به عنوان شرایط رفتار حامی سازمانی غیر اخلاقی: آیا کارگران شاغل قوانین اخلاقی را زیر پا می‌گذارند؟ پرداختند. مطالعه آن‌ها با تأخیر زمانی نشان داد که بعد رفتار اخلاقی «سختکوشی» و تعهد سازمانی هنجاری و عاطفی، پیش‌بینی‌کننده‌های مثبت رفتارهای غیر اخلاقی طرفدار سازمان هستند. گوان (Guan) و همکاران (۲۸) به پژوهشی با عنوان پیش‌بینی شایستگی استراتژیک مدیران منابع انسانی چینی: نقش هویت شغلی (Occupational Identity)، حمایت سازمانی (Organizational Support) و سازگاری شغلی (Job Compatibility) پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد تأثیر شناسایی حرفه‌ای بر سازگاری شغلی در میان کارکنانی که سطح بالاتری (در مقابل پایین‌تر) از حمایت سازمانی برای مدیریت استراتژیک منابع انسانی را درک می‌کنند، قوی‌تر بود. در پژوهش رافی و همکاران (۱۴) با عنوان رابطه رفتار منحرف در محل کار با عدالت ادراک‌شده و پیشرفت کارکنان در دانشگاه‌های تهران، نتایج آنالیز رگرسیون مشخص کرد پیشرفت کارکنان دارای نقش واسطه‌ای در رابطه بین عدالت ادراک‌شده و رفتار منحرف در محل کار می‌باشد، یعنی عدالت ادراک‌شده، زمینه‌ها را برای پیشرفت کارکنان فراهم می‌کند و در عوض پیشرفت کارکنان، رفتارهای منحرف نیروی کار را کاهش می‌دهد.

امیری و همکاران (۲۹) در مقاله‌ای به نام «اخلاق کاری؛ ضرورتی برای سازمان» نتیجه‌گیری کرده‌اند رعایت اخلاق کاری در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یکسو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. آن چیزی که در مواجهه با مفهوم اخلاق کاری باید مد نظر قرار گیرد، این است که نخست اخلاق کاری، دربرگیرنده اخلاق فردی و اخلاق شغلی است، اما از هر دو فراتر رفته و به سازمان به مثابه یک مجموعه حقوقی ناظر است. در دنیای امروزی بسیاری از کشورهای صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل ارزشی و فرار از تعهدات اخلاقی، به از بین‌رفتن سازمان می‌انجامد. به همین دلیل اغلب شرکت‌های معتبر برای تدوین استراتژی‌های اخلاقی و ارائه الگوهای اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از سوی دیگر مطالعات انجام شده در حوزه اخلاق، گویای ضعف اخلاق کاری و پایین‌بودن میزان کار مفید در ایران است. مسائلی چون فقدان انگیزه، اتلاف وقت، گریز از محل، سرگردان‌کردن مراجعان و... به عنوان شاخص‌های ضعف اخلاق کار در میان شاغلان ایرانی مد نظر قرار گرفته است (۶). از آنجا که اخلاق محوری به عنوان یک مزیت رقابتی و از پیش‌شرط‌های اساسی توسعه است، سهل‌انگاری و بی‌توجهی به ارزش‌ها منجر به عدم توسعه فردی و سازمانی شده و در بلندمدت تبعات جبران‌ناپذیری در پی خواهد گذاشت (۳۰). با توجه به تأثیر چشم‌گیر رفتار اخلاقی بر میزان تحقق اهداف، رفتارهای فردی، عملکرد (Performane) سازمان، رضایت شغلی (Job Satisfaction)، خلاقیت (Creativity)، میزان مشارکت (Participation) کارکنان، سخت‌کوشی (Diligence)، سطح اضطراب (Anxiety) و نظایر آن‌ها، می‌توان گفت در سازمان، پدیده‌ای به دور از نقش و تأثیر این مفهوم وجود ندارد (۱۴). در واقع می‌توان با مشاهده میزان پایبندی فرد به هنجارهای شغلی (Occupational Norms) و رعایت مقررات سازمانی، (برای مثال رد پیشنهاد رشوه یا نادیده‌گرفتن روابط خویشاوندی و دوستی در جریان کار یا صرف نظر از منافع شخصی در انجام وظایف و توجه به مصالح عموم و...) فرد را دارای اخلاق کار دانست. بررسی‌های کارشناسانه نشان می‌دهد رفتار اخلاقی در ایران در مقایسه با کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد (۱۳). این عارضه به عنوان یک معضل بزرگ، رفته‌رفته پررنگ‌تر شده است (۳۱)، لذا ایجاد و تأکید بر چارچوب‌های اخلاقی و ارزشی در سازمان‌ها بسیار

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

حائز اهمیت است. این امر مخصوصاً در دانشگاه‌ها اهمیت مضاعفی دارد، چراکه رسالت دانشگاه‌ها تربیت افراد اخلاق محور است. از این منظر ترویج و تقویت رفتار اخلاقی در بین کارکنان و اساتید دانشگاه، می‌تواند زمینه‌ساز نهادینه‌کردن اخلاقیات در سطح جامعه باشد (۲۷). پرداختن به اخلاق دانشگاهی در برنامه‌های کلان جامعه دارای اولویت خاصی است و غفلت از آن آثار زیانبار فراوانی به بار می‌آورد و دانشگاه برای نهادینه‌سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان خود می‌باشد. می‌توان گفت یکی از عوامل موفقیت کشورهای پیشرفته، توجه آن‌ها به اخلاق کار و اتخاذ مکانیزم‌هایی برای ارتقای آن بوده است (۷)، البته باید در نظر داشت رفتار اخلاقی نه لزوماً فرد ـ وابسته و یا سازمان ـ وابسته و نه حتی محیط ـ وابسته است، بلکه عوامل محیطی، فردی و سازمانی در آن تاثیر دارد، لذا در پرداختن به اخلاق نیازمند نگرشی سیستمی هستیم (۲۹). بنابراین این تحقیق با نگرشی همه‌جانبه به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا تجارب معنوی، حمایت اجتماعی و صفات شخصیتی (Personality Traits) بر رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه پیام نور تأثیر دارد و آیا عدالت ادراک‌شده می‌تواند ارتباط بین این متغیرها را میانجی‌گری کند؟ در این خصوص شکل ۱ روابط بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

– **فرضیات:** با توجه به مدل مفهومی پژوهش، می‌توان فرضیات تحقیق را به شرح زیر مطرح کرد:

ـ حمایت اجتماعی بر رفتار اخلاقی تأثیر معناداری دارد.

ـ تجارب معنوی بر رفتار اخلاقی تأثیر معناداری دارد.

ـ صفات شخصیتی بر رفتار اخلاقی تأثیر معناداری دارد.

ـ عدالت ادراک‌شده بر رفتار اخلاقی تأثیر معناداری دارد.

ـ حمایت اجتماعی بر عدالت ادراک شده تأثیر معناداری دارد.

ـ تجارب معنوی بر عدالت ادراک شده تأثیر معناداری دارد.

ـ صفات شخصیتی بر عدالت ادراک شده تأثیر معناداری دارد.

ـ عدالت ادراک‌شده رابطه بین حمایت اجتماعی و رفتار اخلاقی را میانجی‌گری می‌کند.

ـ عدالت ادراک‌شده رابطه بین تجارب معنوی و رفتار اخلاقی را میانجی‌گری می‌کند.

ـ عدالت ادراک‌شده رابطه بین صفات شخصیتی و رفتار اخلاقی را میانجی‌گری می‌کند.

روش

این پژوهش از نظر ماهیت توصیفی ـ همبستگی و از نظر گردآوری داده‌ها پیمایشی است و در سال ۱۴۰۱ انجام گرفته است. برای گردآوری اطلاعات از کتابخانه‌های اینترنتی و نشریه‌های معتبر استفاده شده و ابزار گرداوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد می‌باشد. جامعه آماری، تمام کارکنان

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی به تعداد (N=۲۷۵) است و با توجه به محدودبودن جامعه آماری، نمونه‌گیری به صورت کل‌شماری صورت گرفته است. برای سنجش متغیر ویژگی‌های شخصیتی از پرسشنامه Ashton & Lee استفاده شده است (۲۰). این پرسشنامه در مجموع ۲۴ سؤال دارد که سؤالات ۶، ۱۲، ۱۸ و ۲۴ آن مؤلفه صداقت ـ تواضع، سؤالات ۵، ۱۱، ۱۷ و ۲۳ مؤلفه تهییج‌پذیری و سؤالات ۴، ۱۰، ۱۶ و ۲۲ مؤلفه برون‌گرایی، سؤالات ۳، ۹، ۱۵ و ۲۱ مؤلفه خوشایندی، سؤالات ۲، ۸، ۱۴ و ۲۰ مؤلفه وظیفه‌شناسی و سؤالات ۱، ۷، ۱۳ و ۱۹ مؤلفه گشودگی به تجربه را مورد سنجش قرار می‌دهد (۳۲). ضریب آلفای کرونباخ محاسبه‌شده در پژوهش بشرپور و همکاران برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شده است (۸). همچنین روایی صوری و محتوایی آن نیز مورد تأیید قرار گرفته است (۲۰). برای سنجش متغیر رفتار اخلاقی نیز از پرسشنامه Swanson & Hill استفاده شده است (۳۳). این پرسشنامه در مجموع ۱۵ سؤال دارد. در پژوهشی بین خرده مقیاس‌های پرسشنامه رفتار اخلاقی همبستگی مثبت و منفی مشاهده شد که بیانگر روایی همگرا و واگرای مطلوب این پرسشنامه بود (۳۴). ضریب آلفای کرونباخ محاسبه‌شده برای بررسی پایایی پرسشنامه نیز عدد ۰/۷۵ به دست آمد. برای سنجش متغیر تجارب معنوی از پرسشنامه قربانی استفاده شده است (۳۵). این پرسشنامه در مجموع ۳۲ سؤال دارد و سؤالات ۱، ۶، ۸، ۱۲، ۱۵، ۱۹، ۲۴، ۲۷، ۲۸، ۲۹ و ۳۰ برای سنجش مؤلفه عرفان آفاقی، سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴ ،۱۱، ۲۱، ۲۳ و ۳۲ برای سنجش مؤلفه عرفان نفسانی و سؤالات ۵، ۷، ۹ ،۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۲۰، ۲۲، ۲۵ و ۲۹ برای سنجش مؤلفه تفسیر دینی استفاده شده است. در این پرسشنامه سؤالات ۲، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۲۱، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷ و ۳۰ ارزشگذاری منفی دارند. روایی پرسشنامه در پژوهش قربانی مطلوب گزارش شده و آلفای کرونباخ آن بالای ۰/۸ به دست آمده است. همچنین برای سنجش متغیر حمایت اجتماعی از پرسشنامه Singapakdi استفاده گردید (۳۶). این پرسشنامه در مجموع ۲۴ سؤال دارد و سؤالات ۱، ۳، ۱۷، ۲۴ آن ارزشگذاری منفی دارند. آلفای کرونباخ آن ۰/۷۵ و روایی آن در سطح مطلوب ارزیابی شده است. برای سنجش متغیر عدالت ادراک‌شده نیز از پرسشنامه Colquitt استفاده شده است (۳۷). این پرسشنامه در مجموع ۱۸ سؤال دارد. برای سنجش مؤلفه عدالت توزیعی از سؤال‌های ۱ تا ۵ و مؤلفه عدالت رویه ای از سؤال‌های ۶ تا ۱۰ و برای سنجش مؤلفه عدالت تعاملی از سؤال‌های ۱۱ تا ۱۸ استفاده شده است. این پرسشنامه در پژوهشی بررسی شده و پایایی آن در مطالعه مذکور بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده است (۳۸). در نهایت داده‌های گردآوری‌شده از طریق نرم‌افزارهای SPSS 18 و SMART PLS 3 در قالب تکنیک معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

در بررسی آمار توصیفی نمونه آماری مشخص گردید، از بین پرسشنامه‌های توزیع‌شده تعداد ۲۶۴ پرسشنامه عودت داده شد که از لحاظ جنسیت، ۱۶۸ نفر از پاسخگویان مرد و ۹۶ نفر نیز زن بودند. همچنین میانگین سن پاسخگویان ۴۴/۷ با انحراف معیار ۵/۲ می‌باشد. از لحاظ سنوات خدمت، تعداد ۶ نفر از پاسخگویان کمتر از ۵ سال سابقه، ۱۰۴ نفر بین ۵ تا ۱۵ سال، ۱۰۷ نفر بین ۱۶ تا ۲۵ سال و ۴۷ نفر بالاتر از ۲۵ سال سابقه خدمت داشتند. از لحاظ وضعیت استخدامی، تعداد ۲۰ نفر شرکتی، ۹۴ نفر قراردادی، ۳۰ نفر پیمانی، ۴۳ نفر رسمی آزمایشی و ۷۷ نفر رسمی قطعی بودند. از نظر وضعیت تأهل، تعداد ۲۳۳ نفر متأهل و ۳۱ نفر مجرد بودند. از لحاظ تحصیلات نیز تعداد ۱۱ نفر دیپلم و پایین‌تر، ۱۸ نفر کاردانی، ۶۴ نفر کارشناسی، ۱۴۲ نفر کارشناسی ارشد و ۲۹ نفر نیز دکترا و بالاتر بودند. در جدول ۱ آمار توصیفی متغیرهای تحقیق ارائه شده است. همانطور که مشخص است، بیشترین میانگین مربوط به متغیر صفات شخصیتی با انحراف معیار ۰/۰۶۷ و کمترین میانگین نیز مربوط به متغیر حمایت اجتماعی با انحراف معیار ۰/۰۶۳ است.

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
حمایت اجتماعی	۲۶۴	۲/۵۴	۰/۰۶۳
عدالت اجتماعی	۲۶۴	۲/۸	۰/۱۴۳
تجارب معنوی	۲۶۴	۲/۶۴	۰/۰۶۷
صفات شخصیتی	۲۶۴	۲/۸۴	۰/۰۶۷
رفتار اخلاقی	۲۶۴	۲/۷۱	۰/۷۲

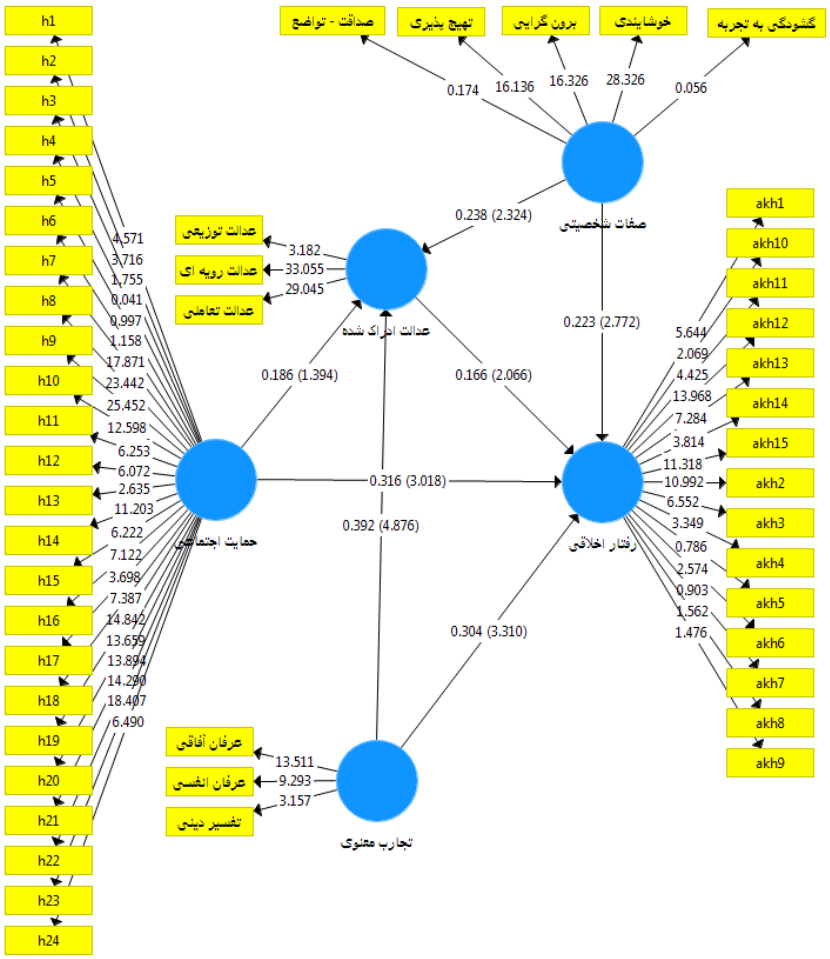
برای بررسی کیفیت مدل ساختاری از شاخص استون ـ گایسلر استفاده شده است. این معیار، قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که یک سازه درون‌زا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن دارد. همانطور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، مقادیر به دست‌آمده برای متغیرهای تحقیق، بالاتر از مقدار ۰/۳۵ پیشنهادی است که حاکی از قدرت پیش‌بینی قوی سازه‌های برون‌زای مدل است.

جدول ۲: بررسی شاخص تشخیصی یا واگرا با معیار فورنل ـ لارکر، شاخص استون ـ گایسلر و برازش

مؤلفه‌ها	شاخص تشخیصی	برازندگی مدل				شاخص استون – گایسلر				
	1-SSE/SSO	مطلق	نسبی	مدل بیرونی	مدل درونی		A	B	C	D	E
حمایت اجتماعی	۰/۷۲					A	۰/۸۴				
عدالت اجتماعی	۰/۷۶					B	۰/۶۱	۰/۷۹			
تجارب معنوی	۰/۸۲	۰/۷۳	۰/۸۰	۰/۷۱	۰/۶۹	C	۰/۶۲	۰/۶۸	۰/۶۹		
صفات شخصیتی	۰/۷۳					D	۰/۵۹	۰/۵۹	۰/۱۵	۰/۷۹	
رفتار اخلاقی	۰/۵۹					E	۰/۱۹	۰/۳۵	۰/۱۱	۰/۲۹	۰/۶۰

برای سنجش روایی تشخیصی در سطح سازه (متغیرهای پنهان) از دو جدول Latent Variable Correlations و AVE از خروجی الگوریتم PLS بهره گرفته شده است. همانطور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، مقادیر قطر اصلی برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان انعکاسی موجود در مدل بالاتر است. بنابراین روایی تشخیصی مدل اندازه‌گیری انعکاسی در سطح سازه مورد تأیید است. در این پژوهش، از معیار GOF برای برازش و تعیین اعتبار مدل استفاده شده است. این معیار، چهار شاخص مطلق، نسبی، مدل درونی و مدل بیرونی دارد. هر کدام از این شاخص‌ها هر چه به یک نزدیک‌تر و از ۰/۵ بیشتر باشند، به معنای برازش بهتر مدل است. همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقادیر تمامی شاخص‌ها در دامنه قابل قبول قرار دارد و نتایج به دست‌آمده حاکی از برازندگی خوب مدل است. نتایج حاصل از برازش مدل در شکل ۲ که شامل ضریب مسیر و معناداری ضرایب است، نشان داده شده است. در این شکل معناداری ضرایب مدل برای هر مسیر به صورت جداگانه گزارش شده است. با توجه به اینکه قدر مطلق عدد تی در تمامی مسیرها (به غیر از مسیر حمایت اجتماعی به عدالت اجتماعی) بالاتر از ۰/۹۶ است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ضرایب گزارش‌شده برای مسیرها معنادار هستند.

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.



شکل ۲: بررسی معناداری و ضرایب بتای مدل

جدول ۳: خلاصه نتایج مدل

متغیر	ضریب مسیر	تأثیر غیر مستقیم	اثر کل	R^2	عدد تی	تشخیص
تجارب معنوی به رفتار اخلاقی	۰/۳۰۴	۰/۰۶۵	۰/۳۶۹		۳/۴۵۹	قبول
حمایت اجتماعی به رفتار اخلاقی	۰/۳۱۶	۰/۰۳۱	۰/۳۴۷	۰/۶۸۲	۳/۰۵۱	قبول
صفات شخصیتی به رفتار اخلاقی	۰/۲۲۳	۰/۰۴	۰/۲۶۲		۲/۶۸۶	قبول
عدالت ادراک‌شده به رفتار اخلاقی	۰/۱۶۶	-	۰/۱۶۶		۲/۰۵۵	قبول
حمایت اجتماعی به عدالت ادراک‌شده	۰/۱۸۶	-	-		۱/۴۳۰	رد
تجارب معنوی به عدالت ادراک‌شده	۰/۳۹۲	-	-	۰/۴۵۹	۵/۲۵۱	قبول
صفات شخصیتی به عدالت ادراک‌شده	۰/۲۳۸	-	-		۲/۲۵۰	قبول
میانجی‌گری عدالت ادراک‌شده در رابطه بین حمایت اجتماعی و رفتار اخلاقی	-	۰/۰۳۱	۰/۳۴۷	-	(۲/۰۵۵-۱/۴۳۰)	رد
میانجی‌گری عدالت ادراک‌شده در رابطه بین تجارب معنوی و رفتار اخلاقی	-	۰/۰۶۵	۰/۳۶۹	-	(۲/۰۵۵-۵/۲۵۱)	قبول
میانجی‌گری عدالت ادراک‌شده در رابطه بین صفات شخصیتی و رفتار اخلاقی	-	۰/۰۴	۰/۲۶۲	-	(۲/۶۸۶-۲/۲۵۰)	قبول

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

نتایج تحلیل مسیر مدل در شکل ۲ و خلاصه آن در جدول ۳ نشان می‌دهد که تجارب معنوی به میزان ۰/۳۰۴ و با قدر مطلق عدد تی ۳/۴۵۸، متغیر حمایت اجتماعی به میزان ۰/۳۱۶ و با قدر مطلق عدد تی ۳/۰۵۱، متغیر صفات شخصیتی به میزان ۰/۲۲۳ و با قدر مطلق عدد تی ۲/۶۸۶ و نهایتاً متغیر عدالت اجتماعی به میزان ۰/۱۶۶ و با قدر مطلق عدد تی ۲/۰۵۵ تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار اخلاقی دارند. علاوه بر این تجارب معنوی به میزان ۰/۳۹۲ و با قدر مطلق عدد تی ۵/۲۵۱ تأثیر مثبت و معناداری بر عدالت اجتماعی دارد. متغیر صفات شخصیتی نیز به میزان ۰/۲۳۸ و با قدر مطلق عدد تی ۲/۲۵۰ تأثیر مثبت و معناداری بر عدالت اجتماعی دارد، اما حمایت اجتماعی به علت اینکه قدر مطلق عدد تی آن پایین‌تر از ۱/۹۶ است، ارتباط معنی‌داری با متغیر عدالت اجتماعی برقرار نکرده است. به همین علت عدالت اجتماعی ارتباط بین متغیرهای تجارب معنوی و صفات شخصیتی با رفتار اخلاقی را میانجی‌گری می‌کند، اما این امر در خصوص ارتباط حمایت اجتماعی و رفتار اخلاقی با میانجی‌گری عدالت اجتماعی صدق نمی‌کند.

بحث

این پژوهش با هدف تدوین مدل رفتار اخلاقی کارکنان بر اساس تجارب معنوی، حمایت اجتماعی و صفات شخصیتی با میانجی‌گری عدالت ادراک‌شده، انجام گرفت. نتایج آزمون فرضیه اول تحقیق نشان داد که حمایت اجتماعی تأثیر مثبتی بر رفتار اخلاقی دارد. آنچه که در ارتباط با حمایت اجتماعی اهمیت دارد، توجه به رفتارهای حمایتی از قبیل توجه عاطفی، یاری‌رسانی و جامعه‌پذیری است که از این طریق افراد در مواقع درماندگی احساس مطلوبی پیدا می‌کنند، به طوری که فقط جنبه ذهنی آن می‌تواند کمک روانی مؤثری برای مقابله با فشارها باشد. این تعادل روانی شرایط مناسبی را برای بروز رفتارهای اخلاقی در کارکنان فراهم خواهد کرد. نتایج تحقیقات پژوهشگران نشان می‌دهد که این تأثیرگذاری به علت عزت نفس ایجادشده در اثر حمایت اجتماعی در افراد است که توانایی سازگاری بیشتری را در مواجهه با رخدادهای تنش‌زا فراهم می‌آورد. نتایج این بخش با یافته‌های Daeho و همکاران (۲۵) و Guan و همکاران (۲۸) همخوانی دارد.

نتایج آزمون فرضیه دوم تحقیق تحقیق نشان داد که تجارب معنوی تأثیر مثبتی بر رفتار اخلاقی دارد. تجارب معنوی از سه مؤلفه عرفان آفاقی، عرفان انفسی و عرفان دینی تشکیل شده است و نتایج نشان داد اثرگذاری بین تجارب معنوی و رفتار اخلاقی تا حدود زیادی به علت نقش پررنگ‌تر مؤلفه عرفان آفاقی می‌باشد. این مؤلفه تأکید بر کسب شناخت از طریق مشاهده دارد و شامل درک معنای زندگی، تجربه مثبت در زندگی، احساس خوشبختی و رضایت از زندگی است. این شناخت و معنایابی به داشتن احساس آرامش درونی کمک می‌کند و در این حالت است که افراد نسبت به خدا و دیگر انسان‌ها احساس تعلق خاطر بیشتری می‌کنند. لازمه داشتن رفتار اخلاقی در سازمان‌ها نیز مهیاکردن چنین شرایطی است. نتایج این بخش با نتایج یافته‌های قلاوندی (۷) و عزیزیان و همکاران (۲۳) همخوانی دارد.

نتایج آزمون فرضیه سوم تحقیق نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین صفات شخصیتی و رفتار اخلاقی وجود دارد. در واقع این یافته نشان می‌دهد که گشودگی به تجربه، خوشایندی، برون‌گرایی، تهییج‌پذیری و صداقت ـ تواضع برای افزایش رفتارهای اخلاقی کارکنان دارای اهمیت هستند و در این بین مؤلفه خوشایندی صفات شخصیتی براساس نتایج تحقیق تأثیر بیشتری بر رفتار اخلاقی دارد. این مؤلفه نشان می‌دهد که شخص خوشایند، رفتاری دوستانه و همکارانه دارد. سازوکار تأثیر صفات شخصیتی برای داشتن رفتار اخلاقی از طریق ادب و نزاکت، انعطاف‌پذیری، قابل اعتمادبودن، خوش‌فطرتی و بخشنده‌بودن شکل می‌گیرد. نتایج این بخش با یافته‌های اشتون و لی (Ashton & Lee) (۲۰۰۷ م.) و نادی و همکاران (۲۰۱۹ م.) همخوانی دارد.

نتایج آزمون فرضیه چهارم تحقیق نشان داد عدالت ادراک‌شده بر رفتار اخلاقی تأثیر معنادار و مثبتی دارد. بسیاری از رفتارهای غیر اخلاقی و کژکارکردی‌ها در سازمان به دلیل احساس تبعیض و بی‌عدالتی است. در یک فضای عادلانه و

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

قانونمند اگر کارکنان احساس کنند که با آنان با انصاف رفتار می‌شود و در صورت بروز هرگونه مشکلی، قوانین و ارزیابی‌های عادلانه به بهترین نحو ممکن حقوق آنان را استیفا می‌کنند، دیگر ضرورتی برای رفتارهای غیر اخلاقی نمی‌بینند.

نتایج آزمون فرضیه پنجم تحقیق نشان داد حمایت اجتماعی تأثیر معنی‌داری بر متغیر عدالت ادراک‌شده ایجاد نکرده است. با اینکه ارتباط بین دو متغیر عدالت ادراک‌شده و رفتار اخلاقی مثبت و معنی‌دار است، اما عدالت ادراک‌شده نتوانسته رابطه بین حمایت اجتماعی و رفتار اخلاقی را میانجی‌گری نماید.

نتایج آزمون فرضیه ششم نشان داد تجارب معنوی تأثیر مثبت و معناداری بر عدالت ادراک‌شده دارد. از آنجا که عدالت ادراک شده نیز تأثیر مثبت و معناداری با رفتار اخلاقی برقرار کرده است، می‌توان ادعا کرد که متغیر عدالت ادراک‌شده ارتباط بین تجارب معنوی و رفتار اخلاقی را میانجی‌گری می‌کند. این یافته با نتایج زمان و طهماسبی (۱۳) و رافی و همکاران (۱۴) همخوانی دارد.

نتایج آزمون فرضیه هفتم نشان داد صفات شخصیتی رابطه مثبت و معنی‌داری با متغیر عدالت ادراک‌شده دارد. از آنجا که متغیر عدالت ادراک‌شده نیز تأثیر مثبت و معنی‌داری بر متغیر رفتار اخلاقی دارد، لذا متغیر عدالت ادارک‌شده رابطه بین متغیر صفات شخصیتی و رفتار اخلاقی را میانجی‌گری می‌کند. این یافته با نتایج رافی و همکاران (۱۴) و عزیزیان و همکاران (۲۳) همسو است.

همچنین همانطور که ذکر شد، بر اساس نتایج، فرضیه هشتم تحقیق تأیید نشد، یعنی بین حمایت اجتماعی و عدالت ادارک‌شده ارتباط معنی‌داری یافت نشد. با توجه به اینکه ساختار دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی بیش از آنکه ارگانیک باشد، بوروکراتیک و ماشینی است، لذا ادراک عدالت در کارکنان نیز بیش از آنکه به شبکه‌های حمایتی و تعاملات غیر رسمی سازمان بستگی داشته باشد، به قوانین و فرایندها و ساختارهای رسمی سازمان وابسته است. در واقع قضاوت کارکنان از میزان عدالت موجود در سازمان بر اساس کیفیت فرایندهای سازمانی، شاخص‌های سیستم ارزیابی عملکرد، سبک مدیریت، چگونگی انتصاب و ارتقا و موارد عینی و خروجی‌های کمی خواهد بود. این یافته با نتایج تحقیقات Ambrose و دیگران (۱۰) و رفیعی و دیگران (۱۴) همخوانی ندارد. بر همین اساس به محققان آتی پیشنهاد می‌گردد موضوع این پژوهش را در دانشگاه‌های پیام نور سایر استان‌های کشور نیز مورد بررسی قرار داده و نتایج به دست‌آمده را با نتایج این تحقیق مورد مقایسه قرار دهند.

بر اساس نتایج، فرضیات نهم و دهم تحقیق نیز مورد تأیید قرار گرفتند، یعنی متغیر عدالت ادراک‌شده توانایی میانجی‌گری بین متغیرهای صفات شخصیتی و تجارب معنوی را با رفتار اخلاقی کارکنان در دانشگاه پیام نور دارد. این یافته بیانگر این واقعیت است که منصفانه‌بودن نظام حقوق و دستمزد، بی‌طرفی در تصمیمات اخذشده و عادلانه‌بودن رفتار مدیران و سرپرستان با کارکنان منجر به افزایش احساس عدالت در سازمان شده و به تبع آن باعث افزایش تأثیرگذاری تجارب معنوی و صفات شخصیتی بر رفتار اخلاقی کارکنان می‌گردد.

در نهایت می‌توان گفت در بین چهار متغیر حمایت اجتماعی، عدالت ادراک‌شده، تجارب معنوی و صفات شخصیتی، متغیر حمایت اجتماعی بیشترین اثرگذاری را در بین بقیه متغیرها بر رفتار اخلاقی داشته است. این یافته به وضوح نشان می‌دهد که کارکنان دانشگاه پیام نور برای داشتن رفتارهای اخلاقی نیازمند حمایت بیشتر مدیران و مسئولان هستند. این حمایت‌ها باید بتواند علاوه بر این که تبادلات اجتماعی را در دانشگاه پیام نور افزایش دهد، توانایی ایجاد یک شبکه ارتباطی را نیز داشته باشد که در داخل آن احترام و ارزشمندی کارکنان به تدریج افزایش یابد. این یافته از طریق نظریه مبادله اجتماعی قابل تبیین است، به طوری که اگر هر میزان توجه و احترام به کارکنان افزایش یابد تا حدود زیادی می‌توان انتظار افزایش رفتارهای اخلاقی را در سازمان داشت.

نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که سه متغیر حمایت اجتماعی، تجارب معنوی و صفات شخصیت در مجموع قابلیت پیش‌بینی رفتار اخلاقی را به میزان ۰/۶۸۲ دارا هستند. در این بین متغیر حمایت

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

اجتماعی تأثیر بیشتری در این تبیین دارد. علاوه بر این وجود متغیر عدالت ادراک‌شده به عنوان متغیر میانجی نیز می‌تواند شدت این تأثیر را افزایش دهد. توجه به نیازهای کارکنان، بهبود شبکه‌های ارتباطی، منصفانه‌بودن رفتار مدیران با کارکنان و پرداخت‌های منصفانه به همراه القای حس ارزشمندی در افراد می‌تواند محرک‌های مؤثری در افزایش رفتارهای اخلاقی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی باشد.

از محدودیت‌های تحقیق حاضر، می‌توان به محدودیت در نمونه آماری اشاره کرد که تعمیم‌پذیری یافته‌ها را با احتیاط مواجه می‌کند. همچنین با توجه به مجموعه نتایج موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

مدیران با تقویت شبکه‌های ارتباطی با زیردستان و حمایت عاطفی از آنان در ایجاد محیط کاری برخوردار از حمایت اجتماعی کوشا باشند. همچنین با توجه به اینکه افراد بر حسب شرایط سنی و یا ویژگی‌های شخصیتی خاص خود در محل کار به سطوح متفاوتی از حمایت اجتماعی نیازمندند، مدیران باید این تفاوت‌ها را در سبک مدیریتی و نوع رفتار خود با کارکنان در نظر داشته باشند. همچنین دقت در طراحی سیستم ارزیابی عملکرد عادلانه، پرهیز از قضاوت‌های شخصی و جانبدارانه، ارزش‌مداری و شایسته‌سالاری در انتصابات و ارائه گزارشات عملکردی شفاف، در ادراک عدالت در کارکنان تأثیر به سزایی دارد و سطح بی‌اخلاقی و ناهنجاری‌های رفتاری را در سازمان به نحو چشم‌گیری کاهش می‌دهد.

مشارکت نویسندگان

جلیل حاجیلو: نگارش و تألیف مقاله.

علی شاکر دولق: راهنمایی و نظارت بر نگارش مقاله.

علی خادمی: ارائه مشاوره در نگارش مقاله.

نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تشکر و قدردانی

ابراز نشده است.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

تحقیق حاضر از سوی کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه به تأیید رسیده است (کد کمیته اخلاق: IR.IAU.URMIA.REC.1401.056)

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

References

1. Ball L, Tully R, Egan V. The influence of impulsivity and the Dark Triad on selfreported aggressive driving behaviours. Accident Analysis and Prevention. 2018; 120: 130-138.

2. Ruiz-Palomino P, Ban-on-Gomis A. The negative impact of chameleon-inducing personalities on employees' ethical work intentions: The mediating role of Machiavellianism. European Management Journal. 2017; 35(1): 102-115.

3. Aghababaei N, Talaei A, Quantz K. Investigating the Relationships between Personality Traits, Moral Foundations and Moral Behavior in Iranian and Canadian Students. Cultural Psychology. 2018; 1(2): 43-67. [Persian]

4. Zaki M, Mazaheri H. Social analysis of work ethic; Its components and antecedents and consequences. Ethics. 2015; 12(45): 72-86. [Persian]

5. Siegel PG. Ethical leadership and organizational commitment in the Canadian Armed Forces: An analysis of perceived supervisor ethical leadership as a predictor of organizational commitment in a Canadian Armed Forces sample. Ph.D. Thesis. Halifax: Saint Mary’s University; 2013.

6. Mohammadkhani M, Balali IS, Mohammadi A. The effect of organizational factors on the level of work ethic among government employees (case of Khansar city). Applied Sociology. 2013; 24(2): 49-63. [Persian]

7. Qalavandi H. Predicting work ethic based on spirituality in the workplace. Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology. 2016; 11(1): 22-37. [Persian]

8. Basharpour S, Miri M. The mediating role of moral apathy in the relationship between personality traits and aptitude for marital infidelity. Journal of Psychology. 2018; 22(3): 11-30. [Persian]

9. Baldacchino DR. Teaching on the spiritual dimension in care: The perceived impact on undergraduate nursing students. Nurse Education Today. 2008; 28: 501-512.

10. Ambrose M, Hess RL, Ganesan S. The relationship between justice and attitudes: An examination of justice effects on event and system related attitudes. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 2007; 103(1): 21-36.

11. Culliford L. Healing from within: spirituality and mental health. Advances in Psychiatric Treatment. 2005; 8: 1-9.

12. Amirkafi M, Hashemi Nasab F. The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support and Organizational Trust on Organizational Commitment. Social Issues of Iran. 2012; 4(1): 33-62. [Persian]

13. Zamani G, Tahmasebi S. Investigating the Relationship between Islamic Ethical Behavior and Perception of Perceived Justice with Citizenship Behavior in the Staff of Shahrekord Social Security Hospital. Islam and Management. 2019; 8(2): 52-75. [Persian]

14. Rafiee M, Hoveida R, Rajaeipoor S. The Relationship of the Deviant Workplace Behavior with the Organizational Justice and Staff Development in the Universities of Tehran. International Journal of Human Resource Studies. 2015; 5(1): 126-140. [Persian]

15. Niehoff BP, Moorman RH. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. Academy of Management Journal. 2016; 36(3): 527-556.

16. Rastegar A, Mardani I. The Relationship between Organizational Justice and Social Support in Hospital Staff. Bioethics Journal. 2014; 4(13): 60-78. [Persian]

17. Chan KW, Wyatt TA. quality of life: A Study of employees in shanghai, china. Asia Pacific Business Rev. 2007; 13(4): 501-517.

18. Hatamian P, Garmi J, Momeni K. Relationship between social support perception components (family, friends and other important people) with the tendency to use psychotropic substances in nurses of Kermanshah hospitals. Health Education and Health Promotion. 2018; 5(4): 367-373. [Persian]

19. Vaillanta GJ, Templeton M, Ardelt SE, Meyer S. The Natural History of Male Mental Health: Health and Religious Involvement. Social Science & Medicine. 2008; 66: 221-231.

20. Ashton MC, Lee K. Empirical, theoretical and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. Personality and Social Psychology Review. 2007; 11(2): 150-166.

21. Mohammadi M, Golverdi M. The components of professional ethics in the organization based on religious principles. Islam and Management. 2013; 2(3): 161-180. [Persian]

22. Nadi M, Azizi H, Masjedi N. The relationship between personality traits, moral behavior and guilt with forced citizenship behavior. Journal of Psychology. 2019; 23(1): 83-98. [Persian]

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.

23. Azizian N, Ebrahimpour H, Karimianpour GH, Daraei M. Analyzing the mediating role of work ethic in the relationship between spiritual leadership and organizational commitment, Ethics in Science and Technology Quarterly. 2018; 13(2): 19-33.

24. Klein L, Ilse M, Delci Dal V. Effects of the management control system in unethical behaviors. RAUSP Management Journal. 2018; 7(4): 159-186.

25. Daeho K, Chul W, Moon J. Linkages between empowering leadership and subjective well-being and work performance via perceived organizational and co-worker support. Leadership & Organization Development Journal. 2018; 6(2): 75-81.

26. Moon T, Won-Moo H, Kyeong M. Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. Current Psychology. 2018; 3(4): 55-74.

27. Grabowski D, Chudzicka-Czupała A, Chrupała-Pniak M, Mello AL, Paruzel-Czachura M. Work ethic and organizational commitment as conditions of unethical pro-organizational behavior: Do engaged workers break the ethical rules? Int J Select Assess. 2019; 1(10): 103-132.

28. Guan Y, Yang W, Zhou X, Tian Z, Eves A. Predicting Chinese human resource managers' strategic competence: Roles of identity, career variety, organizational support and career adaptability. Journal of Vocational Behavior. 2015; 3(5): 112-201.

29. Amiri A, Hemmati M, Mobini M. Ethics; A necessity for the organization. Moral Knowledge. 2010; 1(4): 137-159.

30. HajiLou V, Memarzadeh G, Alborzi M. Designing an Ethical Model of Human Resource Development in Government Organizations. Ethical Research. 2018; 9(1): 60-37. [Persian]

31. Asadi H, Rad F, Alizadeh Aghdam M. A Study of Work Ethics with Emphasis on Organizational Factors (Case Study of Employees of Public Universities in Tabriz). The Journal of Sociology Studies. 2009; 2(5): 83-91. [Persian]

32. De Vries RE. The 24-item brief HEXACO inventory (BHI). Journal of Research in Personality. 2013; 47(6): 871-880.

33. Swanson HL, Hill G. Metacognitive aspects of moral reasoning and behavior. Adolescence. 1993; 28(111): 711-725.

34. Dehghan M, Noshadi N, Nikdel F. The mediating role of moral reasoning in the relationship between self-concept and moral metacognition with the moral behavior of high school students. Quarterly Journal of Educational Psychology. 2017; 6(13): 123-143.

35. Ghorbani N, Watson PJ, Rezazadeh Z, Cunningham CJL. Dialogical Validity of Religious Measures in Iran: Relationships with Integrative Self-Knowledge and Self-Control of the Perfect Man (Ensan-e Kamel). Archive for the Psychology of Religion. 2011; 6(33): 93-113.

36. Anusorn S, Scott J, Orose L. Across cultural study of moral philosophies, ethical perceptions and Judgments. International Marketing Review. 1994; 11(6): 123-143.

37. Colquitt JA. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. Journal of Applied Psychology. 2001; 86(3): 386-400.

38. Homburg C, Furst A, Koschate N. On the importance of complaint handling design: A multi - level analysis of the impact in specific complaint situations. Journal of the Academy of Marketing Science. 2010; 38(3): 265-287.

این مجله تابع سیاست دسترسی باز از نوع CC BY-NC 4.0 می‌باشد.