Archive of SID

Journal Homepage: https://journals.sbmu.ac.ir/be DOI: https://doi.org/10.22037/bioeth.v10i36.36961

Original Article Open Access

Akhlāq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2022; 12(37): e9

Investigating the Role of Organizational Ethics Philosophy on Creating Ethical Justice in University (Case Study: Branches of Islamic Azad University of Sistan and Baluchestan)

Farah Shahraki Sanavi[1], Elham Fariborzi[1*], Naziasadat Nasseri[1]

1. Department of Educational Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

ABSTRACT

Background and Aim: Universities are among the important and complex organizations that are more related to human resources than other organizations and are responsible for training the specialized and efficient human resources of the society. The purpose of this study was to design ethical justice structure in branches of Islamic Azad University of Sistan and Baluchestan.

Methods: The present study was a mixed (qualitative-quantitative) method based on judgmental sampling of 20 experts and based on Morgan table and stratified sampling of 248 managers and staff of Islamic Azad University of Sistan and Baluchestan branches. Based on the opinions of experts and the fuzzy Delphi process, three components of organizational ethics and seven dimensions of ethics-oriented justice were approved and conceptual model of research was designed and the reliability of the tool with Cronbach's alpha and composite reliability and validity was confirmed by convergent and divergent validity (with AVE index) and structural validity. The conceptual model was evaluated using Pearson correlation test and structural equation modeling in LISREL software.

Ethical Considerations: In this study, maintaining fidelity in referring to resources and obtaining informed consent and voluntary entry of individuals were considered.

Results: The questionnaire was designed based on a qualitative study including ethical justice (45 indicators) and Islamic work ethic (20 items) and the development of moral values in the organization (7 items) and existence of moral atmosphere in society (7 items) .The results of the quantitative part of the study showed that Islamic work ethic with impact of 0.76 has highest impact and moral values of society and the organization with 0.16 have the least impact on ethical justice. Also, the effect of moral atmosphere on justice was equal to 0.22 and significant. The effect of moral philosophy on moral justice was 1.09, which indicates an increase in the components of this structure.

Conclusion: In the present study, Islamic work ethic had the greatest impact on moral justice, so religion has an important role in promoting organizational justice and universities can create a favorable atmosphere for justice by observing the value principles of Islamic ethics.

Keywords: Moral Justice; Moral Philosophy; Cultural and Moral Value; University; Islamic Azad University

Corresponding Author: Elham Fariborzi; **Email:** elhamfariborzi@gmail.com

Received: December 04, 2021; **Accepted:** March 30, 2022; **Published Online:** August 17, 2022

Please cite this article as:

Shahraki Sanavi F, Fariborzi E, Nasseri N. Investigating the Role of Organizational Ethics Philosophy on Creating Ethical Justice in University (Case Study: Branches of Islamic Azad University of Sistan and Baluchestan). Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal. 2022; 12(37): e9.

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

www.SID.ir

Archive of SID

DOI: https://doi.org/10.22037/bioeth.v10i36.36961 Journal Homepage: https://journals.sbmu.ac.ir/be

دسترسی آزاد مقاله پژوهشی

مجله اخلاق زیستی

دوره دوازدهم، شماره سی‌وهفتم، ۱۴۰۱

بررسی نقش فلسفه اخلاق سازمانی بر ایجاد عدالت اخلاق‌محور در دانشگاه (مطالعه موردی: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان)

فرح شهرکی ثانوی[۱]، الهام فریبرزی[۱*]، نازیاسادات ناصری[۱]

۱. گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: دانشگاه‌ها از جمله سازمان‌های بزرگ و پیچیده‌ای هستند که بیشتر از سایر سازمان‌ها با نیروی انسانی در ارتباطند و عهده‌دار تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد جامعه هستند، لذا مطالعه حاضر با هدف طراحی سازه عدالت اخلاق‌محور در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان انجام شد.

روش: مطالعه حاضر آمیخته (کیفی ـ کمی) است و بر اساس نمونه‌گیری قضاوتی ۲۰ نفر از خبرگان و بر اساس جدول مورگان و با نمونه‌گیری طبقه‌ای، ۲۴۸ نفر از مدیران میانی و ارشد کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان بررسی شدند. بر اساس نظرات خبرگان و فرایند دلفی فازی سه مؤلفه اخلاق سازمانی و هفت بعد مؤلفه عدالت اخلاق‌محور تأیید و مدل مفهومی پژوهش طراحی و پایایی ابزار با آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و روایی آن با روایی همگرا و واگرا (با شاخص AVE) و روایی سازه تأیید گردید. مدل مفهومی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار لیزرل مورد ارزیابی قرار گرفت.

ملاحظات اخلاقی: در این مطالعه، حفظ امانتداری در ارجاع به منابع و کسب رضایت آگاهانه و ورود داوطلبانه افراد مورد توجه قرار گرفت.

یافته‌ها: پرسشنامه طراحی‌شده بر اساس مطالعه کیفی شامل عدالت اخلاق‌محور (۴۵ شاخص)، اخلاق کاری اسلامی (۲۰ گویه)، توسعه ارزش‌های اخلاقی در سازمان (۷ گویه) و وجود جو اخلاقی در جامعه (۷ گویه) بود. نتایج بخش کمی مطالعه نشان داد که اخلاق کار اسلامی با میزان تأثیر ۰/۷۶ بیشترین میزان تأثیر و ارزش‌های اخلاقی جامعه و سازمان با ۰/۱۶ کمترین تأثیر بر عدالت اخلاق‌محور را دارا بودند. همچنین میزان تأثیر جو اخلاقی بر عدالت برابر با ۰/۲۲ و معنادار بود. میزان تأثیر فلسفه اخلاقی بر عدالت اخلاق‌محور برابر با ۱/۰۹ بود که حاکی از هم‌افزایی، بین مؤلفه‌های این سازه‌ها بودند.

نتیجه‌گیری: در مطالعه حاضر اخلاق کار اسلامی بیشترین تأثیر را بر عدالت اخلاق‌محور داشت. بنابراین دین با ارائه اسوه‌ها و الگوهای برجسته اخلاقی نقش مهمی در ارتقای عدالت سازمانی دارد و دانشگاه‌ها می‌توانند با رعایت اصول ارزشی اخلاق اسلامی، جو مناسبی را جهت برقراری عدالت ایجاد نمایند.

واژگان کلیدی: عدالت اخلاق‌محور؛ فلسفه اخلاقی؛ ارزش‌های فرهنگی و اخلاقی؛ دانشگاه؛ دانشگاه آزاد اسلامی

نویسنده مسئول: الهام فریبرزی؛ **پست الکترونیک:** elhamfariborzi@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۱۳؛ **تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۱/۰۱/۱۰؛ **تاریخ انتشار:** ۱۴۰۱/۰۵/۲۶

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

Shahraki Sanavi F, Fariborzi E, Nasseri N. Investigating the Role of Organizational Ethics Philosophy on Creating Ethical Justice in University (Case Study: Branches of Islamic Azad University of Sistan and Baluchestan). Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal. 2022; 12(37): e9.

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

www.SID.ir

Archive of SID

مقدمه

در چند دهه گذشته، اهمیت نحوه برخورد سازمان‌ها با کارمندان خود چندین برابر شده است (۲-۱). در این رابطه، محققان مختلف پیشنهاد می‌کنند که «سازمان‌ها باید به عنوان بسترهای کار» برای کارگران عمل کنند، به جای آنکه نیروی کار به عنوان ماشین انسانی برای سازمان‌ها خدمت کنند. منطق پشتوانه این مفهوم بستگی به واکنش نیروی کار نسبت به رفتار آن‌ها در سازمان‌ها دارد (۳).

کارکنان همان‌گونه که با آن‌ها در سازمان رفتار می‌شود، با مشتریان رفتار می‌کنند، به عبارتی چنانچه کارکنان احساس کنند که سازمان برای آن‌ها ارزش و احترام قائل است، این نگرش و رفتار را در تعامل با مشتریان بروز می‌دهند، اما چنانچه آن‌ها احساس کنند که مدیر به خواسته‌ها و نیازهای آن‌ها بی‌توجه است، آن‌ها هم با مشتریان به سردی رفتار می‌کنند (۴).

همچنین آن‌ها قضاوت می‌کنند که آیا روش‌های تصمیم‌گیری که توسط سازمان استفاده می‌شود، عادلانه است یا خیر (۵)؟ لذا عدالت سازمانی در طول دهه‌های گذشته با توجه به نتایج مختلف پویا نظیر انگیزه و عملکرد، شتاب مستمری پیدا کرده است (۳).

Gibson و همکاران این‌گونه بیان کردند که عدالت سازمانی به برابری کارکنان در یک سازمان اشاره دارد (۶). در یک زمینه نهادی، هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند که انصاف از نظر میزان‌های مختلف (رویه‌ها، توزیع و تعامل) تضمین شده است، احتمالاً کارکنان بهترین عملکرد و انگیزه خود را نسبت به وظایف نهادی نشان می‌دهند (۳، ۷). به همین ترتیب، وقتی کارکنان احساس می‌کنند که در برخورد با کارکنان در محل کار تبعیض وجود دارد، احتمالاً با نشان‌دادن کمترین کوشش برای دستیابی به وظایف نهادی، وظیفه‌شناسی کمتری نشان می‌دهند (۳).

نتایج مطالعات مختلف حاکی از یک رابطه مثبت بین سطح بالاتر عدالت سازمانی و رضایت شغلی، تعهد شغلی، نگرش‌ها و رفتارهای مثبت کار است (۱۰-۸). همچنین سطح پایین‌تر عدالت سازمانی با تأثیرات منفی مانند استرس، بهزیستی روان‌شناختی ضعیف و جا به جایی کارمندان، اهداف تلافی‌جویانه و... مرتبط است (۱۰).

از طرف دیگر، رفتار منصفانه با کارمندان برای تشویق کارمندان به ابتکار محصولات، خدمات و رویه‌ها برای سازمان‌ها مهم است. در واقع شرکت‌ها به تدریج از مهارت‌های فنی کارمندان خود برای نوآوری استفاده می‌کنند (۱۱). وقتی افراد یا سازمان‌ها به گونه‌ای عمل می‌کنند که بر رفاه و حقوق دیگران تأثیر می‌گذارد، شرایط مرتبط بااخلاق در محل کار ایجاد می‌شود. شواهد فزاینده‌ای وجود دارد که نشان می‌دهد اخلاق باعث ایجاد انگیزه در اقدامات مختلف می‌شود. همچنین احساسات نقش مهمی در نحوه درک و واکنش افراد از موقعیت‌ها از نظر اخلاقی دارند (۱۲).

در همین راستا، از موضوعات مورد توجه پژوهشگران در سالیان اخیر بررسی عوامل مؤثر بر عدالت سازمانی یا پیشامدها و پیامدهای آن است. مطالعه توانگر مروستی نشان داد که ویژگی‌هایی نظیر جنس، وضعیت انگیزش، چارچوب‌های اخلاقی، نیازها، ارزش‌ها و ایده‌آل‌ها و درجه حساسیت فرد به عدالت بر ادراک وی از عدالت سازمانی تأثیرگذار است (۱۳).

نوری نوخندان و همکاران در پژوهشی به طراحی الگوی افزایش عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اخلاقی فرهنگی در کارکنان آموزش و پرورش مشهد پرداختند. در این پژوهش مؤلفه‌های عدالت سازمانی و ارزش‌های اخلاقی فرهنگی تأیید شد. علاوه بر این زیرمقیاس‌ها و مؤلفه‌ها بر مدل افزایش عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های فرهنگی اخلاقی اثر معناداری داشتند (۱۴). مطالعه توانگر مروستی و همکاران نشان داد که ارزش‌های اخلاقی بر عدالت سازمانی اثر مستقیم دارد (۱۳).

نتایج مطالعه موسوی داودی و همکاران نیز نشان داد که ارزش‌های سازمانی مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه شامل چهار مؤلفه ارزش‌های اخلاقی فرهنگی، ارزش‌های دانشی بینشی، ارزش‌های حرفه‌ای و ارزش‌های بنیادین بودند (۱۵). همچنین پژوهش درخشیده و رضایی دولت‌آبادی نشان داد که رفتار اخلاقی کارکنان نقش راهبردی و سازنده‌ای در بهبود رابطه

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

www.SID.ir

Archive of SID

میان عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دارد (۱۶). مطالعه بهاری‌فر و همکاران هم نشان دادند که ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور مثبتی بر عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی تأثیر داشتند (۱۷).

امروزه به دلیل نقش همه‌جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان‌ها، نقش عدالت سازمانی بیشتر نمایان شده است. درک عدالت در سازمان برای بهبود عملکرد و اثربخشی کارکنان ضروری است و بر رضایت شغلی آن‌ها تأثیر مضاعفی دارد، اگرچه مطالعات قبلی عدالت سازمانی را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار داده و به دنبال ترویج آن در سازمان‌های مختلف بوده‌اند، اما یکی از سازمان‌های مورد غفلت قرارگرفته در این زمینه سازمان دانشگاه آزاد اسلامی است و از آنجا که یکی از اهداف این سازمان انتقال ارزش‌های فرهنگی و اخلاقی است، لذا مطالعه حاضر با هدف طراحی الگویی برای افزایش عدالت سازمانی با رویکرد فلسفه اخلاق سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان انجام شد.

روش

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا آمیخته (کیفی و کمی) است. جامعه آماری پژوهش بخش کیفی بیست نفر از خبرگان دانشگاهی که بر اساس نمونه‌گیری قضاوتی انتخاب شدند و جامعه آماری بخش کمی کارکنان و مدیران میانی و ارشد دانشگاه آزاد اسلامی سیستان و بلوچستان در سال ۱۴۰۰ با تعداد ۵۹۹ نفر (کارکنان ۵۱۳ نفر و مدیران ۸۶ نفر) بودند که با توجه به جدول مورگان حداقل حجم نمونه برابر ۲۴۸ نفر (۲۱۶ کارمند و ۳۲ مدیر ارشد و میانی) که بر اساس نمونه‌گیری طبقه‌ای از تمام واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان سیستان و بلوچستان (زاهدان، نیک شهر، زابل، خاش، چابهار، ایرانشهر و سراوان) به نسبت جمعیت آن‌ها انتخاب شدند.

مراحل انجام بخش کیفی پژوهش، شامل ۱ـ تعریف و بیان موضوع پژوهش؛ ۲ـ بررسی ادبیات موضوعی (استخراج مؤلفه‌ها و زیرمقیاس‌های مرتبط با موضوع)؛ ۳ـ نمونه‌گیری بخش کیفی برای تأیید مؤلفه‌های استخراجی (تعیین تخصص مورد نیاز، شناسایی افراد واجد شرایط و داشتن سابقه کاری، تماس با آن‌ها و انتخاب نهایی نمونه‌ها)؛ ۴ـ استفاده از تکنیک دلفی و پالایش نهایی مؤلفه‌ها بود.

روش دلفی در سه مرحله اجرا شد که در مرحله اول مجموعه‌ای از مؤلفه‌ها و زیرمقیاس‌های مستخرج از مبانی نظری و پژوهشی تهیه و برای تمامی خبرگان ارسال و در این مرحله از مصاحبه نیز کمک گرفته شد و حتی خبرگان مواردی به مؤلفه‌ها و زیرمقیاس‌ها کم یا اضافه نمودند؛ در مرحله دوم پرسشنامه‌ای بر مبنای مرحله اول طراحی و برای خبرگان ارسال شد تا میزان موافقت خود را اعلام نمایند (میزان موافقت بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت صورت پذیرفت)، در این مرحله نیز خبرگان مواردی را اضافه نمودند؛ در مرحله سوم پرسش‌هایی که متوسط امتیاز آن‌ها از کل بالاتر بود حفظ و بقیه حذف و اصلاح شدند و مجدداً مراحل فوق تکرار شد و میزان موافقت بررسی و این فرایند تا زمانی که هیچ پرسشی حذف نشد، ادامه یافت.

پرسشنامه نهایی عدالت سازمانی اخلاق‌محور دارای ابعاد عدالت توزیعی، رویه‌ای، مراوده‌ای، اطلاعاتی، ارتباطی، بین فردی و زبانی (۴۵ شاخص نهایی) و فلسفه اخلاقی دارای سه مؤلفه اخلاق کاری اسلامی (بیست گویه)، توسعه ارزش‌های اخلاقی در سازمان (هفت گویه) و وجود جو اخلاقی در جامعه (هفت گویه) بود. روایی محتوا و ظاهری (صوری) پرسشنامه با استفاده از نظر خبرگان و روایی سازه با استفاده از بخش اندازه‌گیری مدل تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفت. به منظور ارزیابی قابلیت اعتماد پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده که پایایی کل پرسشنامه برابر ۰/۹۴۲ بود.

مدل‌های معادلات ساختاری معمولاً ترکیبی از مدل‌های اندازه‌گیری و مدل‌های ساختاری هستند که بر طبق نرم‌افزار LISERL، سنجش پایایی مرکب و مقدار متوسط واریانس استخراج‌شده محاسبه می‌گردد. مقادیر بیش از ۰/۵ برای مقدار واریانس استخراج‌شده (یک شاخص مهم همگرایی) و بیشتر از ۰/۷ برای پایایی مرکب استفاده می‌گردند (۱۸).

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

www.SID.ir

Archive of SID

مقادیر محاسبه‌شده برای متغیرهای پژوهش در جدول ۱ به نمایش درآمده‌اند.

مطابق نتایج جدول ۱ متغیرهای پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار بودند و اعتبار همگرایی شاخص‌ها به متغیرها در سطح بالایی قرار داشت. به منظور بررسی تأثیر مؤلفه‌های فلسفه اخلاق بر عدالت اخلاق‌محور از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد (جدول ۱).

جدول ۱: ساختار پرسشنامه در بخش کیفی، آزمون پایایی

مؤلفه‌ها/ بعد	نشانگر	تعداد سؤال	آلفا
فلسفه ارزش	POE	ـ	۰/۹۴
ارزش‌های اخلاقی	Va	۷	۰/۹۳۹
جو اخلاقی سازمانی	At	۷	۰/۹۱۴
اخلاق کاری اسلامی	Iw	ـ	۰/۹۱۳
روابط انسانی و...	Hr	۴	۰/۸۰۴
رفتار مسئولانه دینی	Rt	۶	۰/۸۶۸
جدیت دین‌محور	Rl	۵	۰/۹۰۲
ایمان و پشتکار	Im	۵	۰/۹۰۷
عدالت اخلاق‌محور	Ej	ـ	۰/۹۴۲
توزیعی	De	۱۱	۰/۹۵۸
مراوده‌ای	Re	۸	۰/۹۴۳
رویه‌ای	Pr	۸	۰/۹۴۲
ارتباطی	Er	۵	۰/۹۲۵
اطلاعاتی	In	۴	۰/۸۴۲
بین فردی	IP	۶	۰/۹۳۵
زبانی	La	۳	۰/۸۲۲

یافته‌ها

تعداد ۲۰ خبره با تحصیلات دکتری برای بخش کیفی انتخاب شدند. در جدول ۲ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی خبرگان ارائه شده است. همچنین جامعه آماری بخش کمی شامل ۲۱۶ کارمند و ۳۲ مدیر بود (جدول ۲).

جدول ۲: آمار خبرگان مرتبط با بخش کیفی

ویژگی	نوع	تعداد	نوع	ویژگی	تعداد
جنسیت	زن	۷	سمت	استاد دانشگاه	۱۰
	مرد	۱۳		مدیران ارشد	۱۰
سن	۲۶ تا ۴۵ سال	۱۱	سابقه کاری	۵ تا ۱۰ سال	۳
	۴۶ تا ۵۵ سال	۸		۱۱ تا ۱۵ سال	۷
	بالای ۵۶ سال	۱		بیش از ۱۵ سال	۱۰
حوزه کاری	مدیریت دولتی	۱۰	مرتبه دانشگاهی	استادیار	۱۴
	مدیریت آموزشی	۷		دانشیار	۱
	مدیریت اسلامی	۱		غیر دانشگاهی	۵
	تفسیر علوم قرآنی	۲			

۱. مؤلفه‌های شناسایی‌شده بخش کیفی: پس از تجزیه و تحلیل‌های بخش کیفی و طی مراحل سه‌گانه دلفی مؤلفه‌های فلسفه اخلاقی در سازمان و همچنین عدالت اخلاق‌محور در سازمان شناسایی شدند (جدول ۳) و بر اساس آن مدل پژوهش ارائه شد.

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

www.SID.ir

Archive of SID

جدول ۳: مؤلفه‌های مدل فلسفه اخلاق ایجادکننده عدالت اخلاق‌محور

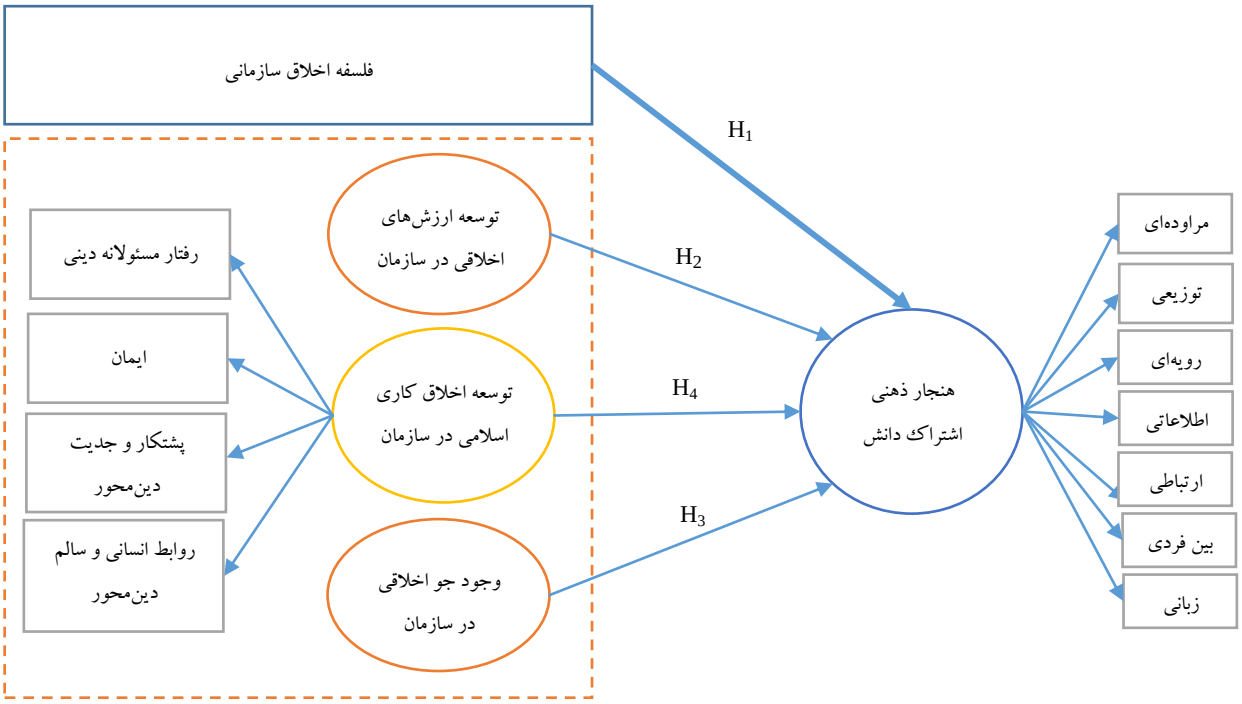
متغیرها	مؤلفه	ابعاد	منابع
فلسفه اخلاق در سازمان	توسعه ارزش‌های اخلاقی در سازمان (نظام اخلاقی)	-	محمود و برکت (۲۰۲۱ م.)؛ توماس و همکاران (۲۰۰۶ م.)؛ خدامی و اصلانلو (۱۳۹۴ ش.)؛ عباسی و خدایاری زرنق (۱۳۹۰ ش.)؛ توانگر مروستی (۱۳۹۹ ش.)؛ گلرد و همکاران (۱۳۹۸ ش.)؛ صحت و همکاران (۱۳۹۸ ش.)؛ باقری و همکاران (۱۳۹۸ ش.)؛ موسوی داودی و همکاران (۱۳۹۶ ش.)؛ بهاری‌فر (۱۳۹۰ ش.)
	توسعه اخلاق کاری اسلامی در سازمان	ایمان، پشتکار و جدیت دین‌محور، روابط انسانی و سالم دین‌محور، رفتار مسئولانه دینی	حمزه و بررسی (۲۰۲۱ م.)؛ حسن و احمد (۲۰۲۱ م.)؛ احمد و همکاران (۲۰۲۱ م.)؛ حمزه و همکاران (۲۰۲۱ م.)؛ افلح و همکاران (۲۰۲۱ م.)؛ فرید و همکاران (۲۰۱۹ م.)؛ آمیلین و همکاران (۲۰۱۸ م.)؛ دورکنای و همکاران (۲۰۱۶ م.)؛ محمد، کوکب و عمر (۲۰۱۶ م.)؛ رخمن و حسن (۲۰۱۲ م.)؛ حسنی و همکاران (۱۳۹۳ ش.)؛ سلیمی (۱۳۹۳ ش.)؛ اسدی و همکاران (۱۳۹۱ ش.)
	وجود جو اخلاقی در سازمان	-	میومیکو و دووین (۲۰۱۶ م.)؛ الچی و همکاران (۲۰۱۵ م.)؛ شین و همکاران (۲۰۱۴ م.)؛ اسنیل و همکاران (۲۰۱۴ م.)؛ جرسی و همکاران (۲۰۱۳ م.)؛ ونسر (۲۰۱۲ م.)؛ یاریقلی و همکاران (۱۳۹۸ ش.)؛ شیرعلی و سعادت طلب (۱۳۹۸ ش.)؛ حسینیان و همکاران (۱۳۹۷ ش.)؛ حکاک (۱۳۹۵ ش.)؛ شاپیرو ـ لیشینچسکی و ایوان زهورا (۲۰۱۱ م.)؛ کروپانزانو و همکاران (۲۰۰۱ م.)؛ توانگر مروستی (۱۳۹۹ ش.)؛ کیامنی و ضامنی (۱۳۹۷ ش.)
	عدالت اخلاق‌محور	توزیعی، رویه‌ای، مراوده‌ای، اطلاعاتی، ارتباطی، بین فردی و زبانی	نوری نوخندان و همکاران (۲۰۲۰ م.)؛ اکرم و همکاران (۲۰۲۰ م.)؛ بالون و همکاران (۲۰۱۶ م.)؛ سرمدی و همکاران (۱۳۹۵ ش.)؛ واعظی و همکاران (۱۳۹۵ ش.)؛ رسولی‌نژاد (۱۳۹۳ ش.)؛ افجه و همکاران (۱۳۹۳ ش.)؛ سلیمی (۱۳۹۳ ش.)؛ عابدی جعفری و حسین‌زاده (۱۳۹۲ ش.)؛ احمدی (۱۳۹۰ ش.)

بر اساس اطلاعات کسب‌شده در بخش کیفی سه مؤلفه اصلی ایجادکننده فلسفه اخلاق در سازمان شامل مؤلفه‌های توسعه ارزش‌های اخلاقی در سازمان، توسعه اخلاق کاری اسلامی در سازمان و وجود جو اخلاقی در سازمان بود که ایجادکننده عدالت اخلاق‌محور در سازمان می‌باشند. مدل زیر (شکل ۱) به عنوان مدل فلسفه اخلاق سازمانی ایجادکننده عدالت اخلاق‌محور در دانشگاه آزاد اسلامی بود که در بخش کیفی مورد آزمون قرار گرفت.

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

www.SID.ir

Archive of SID



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (منبع پژوهشگران)

۲. بررسی مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق: پیش از مرحله آزمون فرضیات و مدل مفهومی لازم است تا از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق اطمینان حاصل شود، لذا مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق توسط تحلیل عاملی تأییدی مورد بحث قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که بارهای عاملی در تمامی ابعاد بزرگ‌تر از ۰/۵ و میانگین واریانس‌های استخراجی (AVE) بیشتر از ۰/۵ بود و روایی سازه از نوع روایی همگرا وجود داشت (جدول ۴).

جدول ۴: ضرایب استاندارد و اعداد معناداری سؤالات تحقیق

متغیر	بعد	ضریب	عدد معناداری
توسعه اخلاق کاری اسلامی	روابط انسانی ضریب=۰/۶۶ عدد=۶/۵۷	۰/۷۳	۱۲/۳۹
		۰/۷۸	۱۳/۵۴
		۰/۷۶	۱۲/۹۲
		۰/۶	۹/۵۲
	رفتار مسئولانه دینی ضریب=۰/۶۳ عدد=۶/۸۲	۰/۶۴	۱۰/۷۱
		۰/۷۸	۱۳/۸۶
		۰/۷۹	۱۴/۳۳
		۰/۷۷	۱۳/۶۳
		۰/۷۲	۱۲/۵۳
		۰/۶۷	۱۱/۲۸

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

www.SID.ir

Archive of SID

		۰/۷۹	۱۴/۵۹
	جدیت دین‌محور	۰/۸۵	۱۶/۱۴
	ضریب=۰/۸۷	۰/۷۷	۱۴/۰۴
	عدد=۴/۴۷	۰/۷۹	۱۴/۵۹
		۰/۸۲	۱۵/۴۶
		۰/۸۴	۱۶/۱۱
	ایمان و پشتکار	۰/۹۳	۱۸/۷۴
	ضریب=۰/۵۸	۰/۷۹	۱۴/۵۷
	عدد=۶/۸۸	۰/۸۲	۱۵/۳۵
		۰/۶۹	۱۲/۱۵
		۰/۷۹	۱۴/۸
		۰/۸۶	۱۶/۷۳
		۰/۷۷	۱۴/۱
ارزش‌های اخلاقی	-	۰/۸۵	۱۶/۴۱
		۰/۸۴	۱۶/۱
		۰/۸۸	۱۷/۸۱
		۰/۸	۱۵/۰۲
		۰/۷۲	۱۲/۷۳
		۰/۸۳	۱۵/۸۲
		۰/۷۷	۱۳/۹۷
جو اخلاقی	-	۰/۸	۱۴/۷۵
		۰/۸۴	۱۶/۰۱
		۰/۸۳	۱۵/۷۹
		۰/۶۷	۱۱/۵۶
		۰/۹۳	۱۵/۹۶
		۰/۹	۱۸/۱۸
		۰/۷۶	۱۴/۰۴
		۰/۸۵	۱۶/۵۶
	توزیعی	۰/۷۹	۱۴/۸۸
	ضریب=۰/۴۹	۰/۸۴	۱۶/۱۵
	عدد=۶/۰۷	۰/۸۴	۱۶/۱۴
		۰/۸۳	۱۵/۹۱
		۰/۷۸	۱۴/۵۶
عدالت		۰/۸۲	۱۵/۵۸
		۰/۷۹	۱۴/۹۲
		۰/۸	۱۵/۱۳
		۰/۸۹	۱۷/۶۹
		۰/۷۶	۱۳/۹۱
	مراوده‌ای	۰/۸۴	۱۶/۳۱
	ضریب=۰/۵۸	۰/۸۲	۱۵/۷۳
	عدد=۶/۸۲	۰/۷۹	۱۴/۱۷
		۰/۸۵	۱۶/۵۷
		۰/۸۲	۱۵/۵۹

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

www.SID.ir

Archive of SID

زبانی ضریب=۰/۲۹ عدد=۳/۵۷	۰/۸۳	۱۴/۲۸
	۰/۷۳	۱۲/۱۹
	۰/۷۸	۱۳/۳۲
ارتباطی ضریب=۰/۴۲ عدد=۵/۴	۰/۷۱	۱۲/۷۸
	۰/۷۴	۱۳/۵۲
	۰/۷۴	۱۳/۵۵
	۰/۹۶	۲۰/۲
	۰/۹۶	۲۰/۴۷
اطلاعاتی ضریب=۰/۵۹ عدد=۶/۴۳	۰/۸۳	۱۲/۱۹
	۰/۷۳	۱۵/۸۸
	۰/۷۸	۱۳/۸۸
	۰/۶۸	۱۱/۴۴
بین فردی ضریب =۰/۶۴ عدد= ۷/۰۵	۰/۷۸	۱۴/۳۳
	۰/۸۱	۱۵/۲۹
	۰/۸۱	۱۵/۳۸
	۰/۸۶	۱۶/۹۱
	۰/۸۸	۱۷/۵۴
	۰/۸۹	۱۷/۶۷
رویه‌ای ضریب=۰/۷۴ عدد=۷/۰۳	۰/۸۱	۱۵/۲۳
	۰/۸۶	۱۶/۸۱
	۰/۸۲	۱۵/۷۳
	۰/۸۲	۱۵/۴۹
	۰/۷۳	۱۳/۲۶
	۰/۸۴	۱۶/۳۱
	۰/۸۶	۱۶/۷۶
	۰/۸۱	۱۵/۳۷

۳. آزمون نرمال‌بودن متغیرها: به منظور آزمون نرمال‌بودن داده‌ها از آزمون‌های Shapiro-Wilk و Kolmogorov-Smirnov استفاده شد. با توجه به خروجی و معنی‌داری بالای ۰/۰۵ در آزمون‌ها، می‌توان نتیجه گرفت که متغیرها دارای توزیع نرمال بودند (جدول ۵).

جدول ۵: نرمال‌بودن متغیرها؛ منبع: یافته‌های پژوهش

متغیر	Shapiro-Wilk Test		Kolmogorov-Smirnov test		وضعیت
	آماره	ضریب	آماره	ضریب	
عدالت اخلاق‌محور	۰/۹۹۱	۰/۱۱۷	۰/۰۵۴	۰/۰۷۲	نرمال
فلسفه اخلاق	۰/۹۹۲	۰/۲۱۶	۰/۴۲	۰/۲	نرمال

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

www.SID.ir

Archive of SID

۴. تحلیل همبستگی متغیرهای تحقیق: از آنجا که یکی از مفروضات استفاده از روابط علی عدم وجود رابطه هم خطی چندگانه بین متغیرها است، ضرایب همبستگی بین متغیرهای به کاررفته در پژوهش، قبل از انجام تحلیل‌های علی، به منظور بررسی عدم وجود رابطه خطی مشترک چندگانه بین متغیرها محاسبه شد. همانطور که نتایج نشان می‌دهد میان تمامی متغیرهای تحقیق ارتباط دو به دو مثبت و معناداری وجود دارد. سطح معناداری تمامی متغیرهای تحقیق کمتر از ۰/۰۵ است. بنابراین وجود ارتباط معنادار تأیید می‌شود. همچنین جذر AVE هر متغیر مکنون بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون است، لذا روایی افتراقی در سطح سازه تأیید می‌شود.

مطابق نتایج جدول ۶ همبستگی‌های بین سه مؤلفه ارزش‌های اخلاقی، اخلاق کاری اسلامی و جو اخلاقی مقادیری کمتر از ۰/۸۵ بودند. بنابراین وجود رابطه خطی مشترک چندگانه بین متغیرها رد شد. بیشترین ضریب همبستگی با مؤلفه عدالت اخلاق‌محور مرتبط با مؤلفه فلسفه اخلاق (۰/۷۷۴) که در سطح قوی است و کمترین ضریب همبستگی با جو اخلاقی (۰/۶۰۷) که در سطح بیش از متوسط است، دیده شد (جدول ۶).

جدول ۶: ضریب همبستگی پیرسون و روایی افتراقی متغیرهای پژوهش

متغیر	ضریب	فلسفه اخلاق	ارزش‌های اخلاقی	اخلاق کاری	جو اخلاقی
عدالت اخلاق‌محور	ضریب پیرسون	۰/۷۷۴	۰/۶۰۷	۰/۶۹	۰/۶۰۴
	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

**معنادار در سطح خطا ۰/۰۱ درصد

۵. مدل‌سازی معادلات ساختاری (مدل ساختاری تحقیق): در گام اول الگوهای اندازه‌گیری بررسی و تأیید و در گام دوم از معادلات ساختاری برای آزمودن فرضیه‌ها استفاده شد. همچنین جهت آزمون معناداری فرضیه‌ها، دو شاخص جزئی مقدار بحرانی و سطح معناداری به کار گرفته شد.

مدل ساختاری روابط میان مکنون‌های برون‌زا و درون‌زا را بررسی می‌کند. در مدل، متغیر فلسفه اخلاق (POE) مکنون برون‌زا و مستقل و متغیر عدالت اخلاق‌محور (EJ) به عنوان مکنون درون‌زا و وابسته در نظر گرفته شدند. همچنین به بررسی تأثیر مؤلفه‌های فلسفه اخلاق شامل ارزش اخلاقی (VA)، جو اخلاقی (AT) و اخلاق کاری اسلامی (IW) به عنوان مکنون برون‌زا و مستقل بر عدالت اخلاق‌محور (EJ) به عنوان مکنون درون‌زا و وابسته پرداخته شد (جدول ۷).

جدول ۷: وضعیت فرضیات پژوهش

فرضیه	ضریب تأثیر	عدد معناداری	وضعیت فرضیه
فلسفه اخلاقی بر عدالت اخلاق‌محور	۱/۰۹	۷/۳۴	تأیید فرضیه
ارزش‌های اخلاقی بر عدالت اخلاق‌محور	۰/۱۶	۲/۱۸	تأیید فرضیه
جو اخلاقی بر عدالت اخلاق‌محور	۰/۲۲	۳/۰۳	تأیید فرضیه
اخلاق کاری اسلامی بر عدالت اخلاق‌محور	۰/۷۶	۶/۱۳	تأیید فرضیه

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

www.SID.ir

Archive of SID

جدول ۸ نشان می‌دهد که مدل مفهومی پژوهش حاضر، تناسب مناسبی با داده‌های جمع‌آوری‌شده دارد. لازم به ذکر است جهت بهبود شاخص‌های برازش مدل، از اصلاحات پیشنهادی منطبق با ادبیات پژوهش استفاده شد.

جدول ۸: شاخص‌های برازش مدل منبع: محقق

متغیر	RMSEA	X^2/df	RMR	GFI	AGFI	NNFI	NFI	CFI
مقادیر مدل اصلی	۰/۰۷۸	۲/۵۲	۰/۰۴	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۶
مقادیر مدل مؤلفه‌ها	۰/۰۶۹	۲/۱۸	۰/۰۵۵	۰/۸۴	۰/۸۱	۰/۹۵	۰/۹۷	۰/۹۷
سطح مناسب	<۰/۱	<۵	<۰/۰۸	>۰/۸۰	>۰/۸۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰
نتیجه	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

بحث

عدالت مؤلفه‌ای حیاتی برای سازمان‌ها است. از این رو نیاز است تا عدالت بر مبنای اخلاق و فرهنگ ایرانی و اسلامی طراحی گردد و مؤلفه‌های اخلاقی که تأثیرگذار بر این نوع از عدالت است، شناسایی شود. این پژوهش با هدف شناسایی و ساخت مؤلفه عدالت اخلاق‌محور و شناسایی مؤلفه‌های اخلاقی مؤثر بر آن در دانشگاه آزاد استان سیستان و بلوچستان اجرا شد. پژوهش از نوع آمیخته بود و در بخش کیفی تلاش شد تا ابعاد مؤلفه‌های اخلاق عدالت‌محور با تأکید بر شاخصه‌های فلسفه اخلاق در سازمان شناسایی شوند.

مؤلفه‌های مؤثر بر عدالت سازمانی اخلاق‌محور، شامل فلسفه اخلاقی با سه مؤلفه توسعه ارزش‌های اخلاقی (هفت گویه)، توسعه اخلاق کاری اسلامی (شامل چهار بعد ایمان و پشتکار و جدیت دین‌محور، بعد روابط انسانی و سالم دین‌محور و بعد رفتار مسئولانه دینی و وجود جو اخلاقی سازمانی) بیست گویه و وجود جو اخلاقی در جامعه (هفت گویه) بودند و پس‌ازآن مدل مفهومی پژوهش طراحی گردید.

ایجاد ارزش‌های اخلاقی در سطح سازمان می‌تواند از طریق تأثیر بر متغیرهای سازمانی دیگر منجر به افزایش عدالت سازمانی شود (۱۳). از طرف دیگر در مطالعه‌ای حسینی و همکاران نتیجه‌گیری نمودند که عدالت سازمانی به عنوان پایه‌ای اساسی و ضروری برای اثربخشی فرایندهای سازمانی مطرح است (۱۹). در مطالعه حاضر هم نتایج نشان داد که بالاترین میزان رابطه معنادار بین سازه فلسفه اخلاقی با عدالت سازمانی اخلاق‌محور بود. این بدان معناست که وجود فلسفه اخلاقی در سازمان رابطه مثبت و معناداری با درک از عدالت اخلاق‌محور دارد، لذا می‌توان با توسعه و رشد این سازه سبب افزایش عدالت اخلاق‌محور در سازمان گردید.

نتایج پژوهش قاسم زاده و همکاران مبنی بر وجود رابطه علی، مثبت و معنی دار جو اخلاقی با درگیری شغلی بود (۲۰). حسینیان و همکاران در مطالعه‌ای نقش میانجی جو اخلاقی سازمان در رابطه بین عدالت سازمانی با سکوت و بی‌تفاوتی سازمانی معلمان را بررسی کردند. نتایج نشان داد که از طریق جو اخلاق سازمانی، عدالت سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سکوت سازمانی معلمان دارد (۲۱). همچنین Ghosh و همکاران نیز در پژوهشی نتیجه‌گیری نمودند که جو سازمانی پیش‌بینی‌کننده قوی ابعاد فداکاری و عدالت در سازمان است (۲۲)، لذا می‌توان با برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای کارکنان و اجرای فعالیت‌ها به صورت گروهی و تیمی و با هماهنگی دانشگاه، بر افزایش روحیه جمعی و مشارکت در کارکنان برای ارتقای عدالت اخلاق‌محور در آنان مؤثر بود.

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

www.SID.ir

Archive of SID

Yang QI و Wei تأکید کردند که رهبری اخلاقی، نقش محوری در سایر رفتارهای سازمانی دارد (۲۳). بنابراین مدیران نیز می‌توانند ضمن بیان روش اهداف سازمان به شفاف‌سازی در مورد تشویق، پاداش و همچنین ارتقای شغلی کارکنان توجه داشته باشند.

در پژوهشی که خداوردی انجام داد، نشان داد بین عدالت سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان سمنان رابطه و تأثیر معناداری وجود دارد (۲۴). نتایج مطالعه حاضر نیز حاکی از نقش فزاینده‌ای سازه فلسفه اخلاقی بر عدالت اخلاق‌محور بود. بنابراین هم‌افزایی بین مؤلفه‌های این سازه سبب تأثیری بیش از ۱۰۰ درصد بر عدالت اخلاق‌محور در سازمان خواهد شد، لذا می‌توان با برگزاری جلسات میان‌دوره‌ای کارکنان و تقدیر از کارکنان نمونه اخلاقی موجبات افزایش انگیزش کارکنان را فراهم و زمینه ایجاد جو اخلاقی و رشد و پایبندی به ارزش‌های اخلاقی را مهیا ساخت. علاوه بر این مدیران سازمان باید به گونه‌ای به عنوان رهبران اخلاق‌گرا در تلاش باشند تا رفتار و سلوک مناسب و هنجاری را به وسیله اقدامات و روابط بین فردی و رشد این اعمال و سلوک و به وسیله روابط متقابل و تصمیم‌گیری مناسب و منصفانه برای کارمندان ارائه نمایند.

همچنین یکی از مؤلفه‌های فلسفه اخلاقی ارزش‌های فرهنگی و اخلاقی در جامعه و سازمان بود که همبستگی مثبت معناداری با عدالت اخلاق‌محور داشت. از آنجایی که اخلاق بخشی از فرهنگ است، بیشتر نظریه‌ها مانند نظریه‌های Schein و Hofstede نیز بر رابطه بین فرهنگ و اخلاق تأکید دارند (۲۵). علاوه بر این نتیجه آزمون علی هم میزان تأثیر ارزش‌های اخلاقی و فرهنگی در جامعه و سازمان بر عدالت اخلاق‌محور را مورد تأیید قرار داد. همسو با نتایج مطالعه حاضر، در پژوهشی با عنوان ارتباط فرهنگ و ادراک عدالت کارکنان در قالب یک الگو برای سازمان‌های ایرانی، محققین دریافتند در خصوص توسعه ادراک عدالت در کارکنان، فرهنگ نقش اساسی دارد (۲۶). مطالعه دیگر نشان دادند که عدالت به طور یکسان تأثیر مستقیمی بر رفتار شهروندی جهت‌دهی‌شده نسبت به افراد و سازمان دارد و این رابطه برای کارکنانی که در اخلاق کار اسلامی سطح بالاتری دارند، بیشتر است (۲۷). نتایج مطالعه بهاری‌فر و همکاران نشان داد که ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور مثبت و معناداری بر عدالت (رویه‌ای و توزیعی) تأثیر دارند (۱۷). در همین راستا تأکید شده است که رهبری اخلاق‌مدار در قالب هنجارها و ارزش‌های اخلاقی می‌تواند بر تجارب افراد در محیط کار مؤثر واقع شود (۲۸). در مطالعه حاضر ارزش‌های اخلاقی جامعه و سازمان در بین مؤلفه‌های سازه عدالت کمترین میزان تأثیر را بر عدالت اخلاق‌محور داشت، چراکه این متغیر هم دارای دید بیرونی از جامعه و هم دید از درون سازمان است، در نتیجه باید ارزش‌های فرهنگی و اخلاقی در مدیران و کارکنان دانشگاه به منظور رفع مانع‌زدایی از موانع موجود در مسیر ایجاد جو اخلاقی و مشکلات موجود در ارزش‌های فرهنگ و اخلاقی را تقویت کرد.

مؤلفه جو اخلاقی و تأثیر جو اخلاقی هم با عدالت اخلاق‌محور رابطه نشان داد. این مهم حاکی از این است که جو اخلاقی سبب بروز عدالت اخلاق‌محور در سازمان خواهد شد. در همین راستا نتایج مطالعات حاکی از بروز رفتارهای اخلاقی در محل کار تحت تأثیر جو اخلاقی آن سازمان است. یاریقلی و همکاران رابطه جوّ اخلاقی، عدالت سازمانی ادراک‌شده و درگیری شغلی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای معلمان را مورد ارزیابی قرار دادند. نتایج آنان نشان داد جو اخلاقی، عدالت سازمانی ادراک‌شده، درگیری شغلی و اخلاق حرفه‌ای با یکدیگر رابطه دارند (۲۹). مطالعه Elçi و همکاران نیز نشان داد که جو اخلاقی نقش مهمی در مدیریت عدالت توزیعی ایفا می‌کند (۳۰). علاوه بر این وجود جو اخلاقی سازنده سبب عملکرد شغلی بهتر کارکنان در سازمان می‌شود و از سوی دیگر بروز رفتارهای زیان‌بار و آسیب‌رسان سازمانی را کاهش می‌دهد (۳۱).

حسنی و همکاران نیز تأثیر اخلاق کار اسلامی را بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش بیان

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

www.SID.ir

Archive of SID

می‌کند که اخلاق اسلامی کارکنان با عدالت سازمانی و رضایت شغلی آن‌ها رابطه مثبت و با غیبت از کار آن‌ها رابطه منفی دارد (۳۲). Amilin و همکاران نیز در مطالعه خود با عنوان اخلاق کار اسلامی و اجرای عدالت سازمانی در رضایت شغلی نشان دادند که اخلاق کار اسلامی بر دو بعد عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) تأثیر مثبت دارد، اما بر عدالت توزیعی اثری ندارد (۳۳). مطالعه حاضر نیز تأثیر بالای اخلاق کاری اسلامی بر عدالت اخلاق‌محور و لزوم توجه به اخلاق کاری اسلامی در جهت دستیابی به عدالت سازمانی را مورد تأکید قرار می‌دهد. بنابراین مدیران باید دائماً تلاش نمایند تا اصول اخلاقی اسلامی و انسانی پذیرفته‌شده را در محیط دانشگاه ترویج دهند و به عنوان رهبران سازمان به صورت جدی مسئولیت‌پذیری و تعهد زیادی برای اهداف اخلاقی داشته باشند، خردمند و دوراندیش باشند، به کارکنان حق اظهار نظر بدهد و به نظرات آنان گوش فرا دهند. بنابراین با در نظرگرفتن تدابیری که علاقه و دلبستگی به کار را افزایش می‌دهد نظیر برگزاری اردوها و دوره‌های فرهنگی، با ارتقای این بعد از اخلاق کار اسلامی و ایجاد جو اخلاقی باعث افزایش و ارتقای عدالت سازمانی اخلاق‌محور در کارکنان شوند.

نتیجه‌گیری

برایند نتایج مدل‌سازی حاکی از تأثیر فلسفه اخلاقی بر عدالت اخلاق‌محور و تأثیر ارزش‌های اخلاقی و فرهنگی در جامعه و سازمان بر عدالت اخلاق‌محور، تأثیر جو اخلاقی بر عدالت اخلاق‌محور و اخلاق کاری اسلامی بر عدالت اخلاق‌محور بود، لذا بر اساس نتایج مطالعه حاضر پیشنهاد می‌شود، تلاش نمود تا با اتخاذ تدابیری نظیر مشوق‌ها و برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت و بالابردن سطح انگیزش و وابستگی افراد موجبات توسعه سطح مطلوبیت عدالت سازمانی را در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی فراهم کرد. همچنین مدیران ضمن بیان روش اهداف سازمان به شفاف‌سازی در مورد تشویق، پاداش و نیز ارتقای شغلی کارکنان توجه داشته باشند. بردبار و صبور باشند و با پیروی از اصول و ارزش‌های اخلاقی بر پیروی کارکنان از این اصول بیافزایند و ضمن برگزاری دوره‌های آموزشی، تفریحی و عقیدتی به عنوان مشوق، سبب افزایش پشتکار و جدیت کاری کارکنان در دانشگاه و در نهایت رشد عدالت اخلاق‌محور در دانشگاه شوند. پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی در گروه دانشجویان سایر استان‌ها و دانشگاه‌های دیگر انجام شود تا اطلاعات و نتایج بهتری برای پژوهشگران داشته باشد.

مشکلات مربوط به کار گردآوری داده‌ها با توجه به تعداد زیاد شهرها و انبوه کارکنان و همچنین همزمانی بازه گردآوری داده‌ها با شرایط بیماری کرونا در کشور از محدودیت‌های این پژوهش بود.

مشارکت نویسندگان

فرح شهرکی ثانوی: جمع‌آوری داده‌ها، مرور و اصلاح متن.
الهام فریبرزی: طراحی ایده و بازبینی متن.
نازیاسادات ناصری: تجزیه و تحلیل داده‌ها و نگارش اولیه متن.
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 مشهد به تأیید رسیده است (کد کمیته اخلاق: ۱۸۵۴۲۴).

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

www.SID.ir

Archive of SID

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.

www.SID.ir

Archive of SID

References

1. Chandio JA, Anwer S, Ashraf M, Shaikh S. Justice Perception and Work Engagement among Teachers: Study of Govt. Business and Commerce Schools of Sindh. Int J Psychiatr Rehabil. 2020; 24(07): 10845-10852.

2. Akram T, Lei S, Haider MJ, Hussain ST. The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. J Innov Knowl. 2020; 5(2): 117-129.

3. Khan IU, Saleem MM, Idris M. Impact of Organizational Justice Dimensions of Employees Performance in Higher Educational Context. RJSSER. 2020; 1(3): 36-44.

4. Sayyed Javadien R, Fayazi M, Baluchi H. Identifying Relationship between Organizational Commitment and Quality of Services Using Cca. Journal of Research in Human Resources Management. 2015; 5(3): 97-124. [Persian]

5. Soltangholi F, Ardalan MR, Abdolmaleki J. The effect of Managers' Ethical leadership on Organizational Health Mediated by Organizational Justice in the Schools of Qorveh city. Iranian Journal of Educational Sociology. 2021; 14(1): 133-143. [Persian]

6. Sopiah S, Sangadji EM, Narmaditya BS. The Impact of Organizational Justice, Self-Efficacy and Teachers Performance: The Mediating Role of Internal Motivation. Pedagogy. 2021; 141(1): 79-93.

7. Saboor A, Rehman M, Rehman S. Organizational justice and employee contextual performance: The moderating effect of organizational respect. Pakistan Business Review. 2018; 19(4): 995-1011.

8. Chen SY, Wu WC, Chang CS, Lin CT, Kung JY, Weng HC, et al. Organizational justice, trust and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. BMC Health Serv Res. 2015; 15(1): 1-7.

9. Dundar T, Tabancali E. The relationship between organizational justice perceptions and job satisfaction levels. Procedia Soc Behav Sci. 2012; 46: 5777-5781.

10. Silva MR, Caetano A. Organizational justice: What changes, what remains the same? Procedia Soc Behav Sci. Journal of Organizational Change Management. 2014; 27(1): 23-40.

11. Agarwal UA. Linking justice, trust and innovative work behaviour to workengagement. Pers Rev. 2014; 43(1): 41-73.

12. Ford MT, Agosta JP, Huang J, Shannon C. Moral emotions toward others at work and implications for employee behavior: A qualitative analysis using critical incidents. Journal of Business and Psychology. 2018; 33(1): 155-180.

13. Tavangarmarvasti Z, Mohmadifar MA, Aminbaidokhti AA. Designing a structural model of organizational justice, determining antecedents (organizational climate, emotional intelligence, organizational ethical values) and outcomes (organizational entrepreneurship). Psychol Sci. 2020; 19(86): 171-181.

14. Noori Nokhandan M, Karimi M, Gorbani M, Zendedel M. Designing a Model for Increasing Organizational Justice with the Approach of Cultural Ethical values in Education Staff Mashhad. Iranian Journal of Educational Sociology. 2021; 4(1): 10-21.

15. Mousavi Davoodi SM, Hozuri M, Najari J, Rastegar AA. Field evaluation of the model of organizational values based on the teachings of Nahj al-Balaghah. Islamic Management Quarterly. 2017; 25(1): 91-121. [Persian]

16. Derakhshideh H, Rezaei Dolatabadi H. Analysis of the strategic role of employees' ethical behavior on the relationship between organizational justice and job satisfaction of employees: Three, four and five star hotels in Tehran. J Manag Dev. 2013; 26(3): 97-114. [Persian]

17. Bahari-Far A, Javaheri Kamel M, Ahmadi SA. Ethical behavior and organizational citizenship behavior: The effects of ethical values, justice and organizational commitment. Organizational Resource Management Research. 2011; 1(1): 23-42.

18. Balouchi H, Maleki Min Bash Razgah M, Feiz D, Hasangholipour T. The effect of Competitive Strategies, Perceptions of the Dynamic Environment and Market Orientation on Performance with Subtle Market Moderation. Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research. 2018; 49(3): 473-486. [Persian]

19. Hosseini M, Moradi L, Khanjani S, Bakhshi E. Correlation between organizational justice and productivity of Welfare organization’s staffs. Journal of Health Promotion Management. 2016; 5(2): 70-77. [Persian]

20. Gassemzadeh A, Ahmadi E, Maleki M, Hassani M. Role of positive and negative affects in job satisfaction and performance of academic staff. Journal of Modern Psychological Researches. 2015; 9(34): 99-121. [Persian]

21. Hoseynian N, Yarigholi B, Yarmohammadzadeh P. Mediating role of Organizational Ethical Climate in the

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

Archive of SID

relationship between Organizational justice, Organizational silence and Indifference. Managing Education in Organizations. 2018; 7(1): 103-133. [Persian]

22. Ghosh D, Sekiguchi T, Gurunathan L. Organizational embeddedness as a mediator between justice and in-role performance. Journal of Business Research. 2017; 75: 130-137.

23. Yang QI, Wei H. The impact of ethical leadership on organizational citizenship behavior: The moderating role of workplace ostracism. Leadership & Organization Development Journal. 2018; 39(1): 100-113.

24. Khodaverdi MM. Explaining the Relationship between Organizational Justice and Ethical Behavior of Employees (Case Study: Organization of Martyrs and Veterans Affairs of Semnan Province). Master Thesis. Public Management major in Human Resources. Shahroud: (2); 2015. [Persian]

25. Schneider S, Seo Barso L. Management in the Optimal of Cultures. Translated by Arabi SM, Izadi D. 1st ed. Tehran: Cultural Research Office; 2000. [Persian]

26. Sadeghi A, Omranzadeh E. Monitoring the role of organizational justice on productivity of employees of tejarat bank branches. Quarterly Journal of Public Organzations Management. 2020; 8(4): 159-168. [Persian]

27. Mohammad J, Quoquab F, Makhbul MZ, Ramayah T. Bridging the gap between justice and citizenship behaviour behavior in Asian culture. Cross Cultural & Strategic Management. 2016; 23(4): 633-656.

28. Nayeri SH, Golparvar M, Mahdad A. The role of ethical values and moral based leadership on reduction of job tension. Journal of Ethics in Scince and Technology. 2010; 3-4(5): 67-76. [Persian]

29. Yarigholi B, Golmohammadnejad Bahrami GR, Fazli M. The relationship between perceived ethical climate, organizational justice and job involvement with the mediation role of professional ethics of school's teachers. Journal of School Administration. 2019; 7(3): 251-235. [Persian]

30. Elçi M, Karabay ME, Akyüz B. Investigating the mediating effect of ethical climate on organizational justice and burnout: A study on financial sector. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2015; 207: 587-597.

31. Ahdi S, Heidarizadeh Z, Hassani M, Qasemzadeh A. The Role of Organizational Climate in the Relationship between Islamic Work Ethics and Deviant Behavior in the Workplace and the Quality of Services. Scientific Journal of Islamic Management. 2020; 28(3): 155-177.

32. Hassani M, Rahimi M, Sameri M. The effect of Islamic work ethics on organizational justice, job satisfaction and work absence of power staff Urmia city. Organizational Culture Management. 2014; 12(4): 613-633.

33. Tubagus I. Islamic Work Ethics and Organizational Justice Implementation in Reaching Accountants'job Satisfaction. Academy of Accounting and Financial Studies Journal. 2018; 22(1): 1-11.

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