

Original Article

The Causal Model of Islamic Work Ethic and Organizational Commitment: Mediator Role of Organizational Justice (The Studied of Case: Yasuj university of Medical Sciences)

Mohammad Reza Sarmadi¹, Mohammad Hassan Seif^{2*}, Mohammad Nabie Mortezaeipoor³

1. Professor, Educational Science Department, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Educational Science Department, Payame Noor University, Tehran, Iran. (Corresponding Author)

Email: mh_seyf@pnu.ac.ir

3. MSc, Educational Science Department, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Received: 7 Nov 2015 Accepted: 24 Jul 2016

Abstract

The aim of this paper is to study of influence Islamic work ethic (IWE) and organizational commitment (OC) with mediator role organizational justice (OJ) among staff at the Yasuj University of medical sciences. The total sample of this study was among total 250 staff at the (Yasuj) University of Medical Sciences. Two hundred fifty questionnaires were distributed that only 157 questionnaires were returned. We employed three mixed questionnaires with survey way. We used of random sampling method and Cochran test for determination of sample size.

The recent research from objective aspect is applicative and in class correlation descriptive researches. In this research we used of rational method that often used by researchers that use the properties a science research.

Path analysis influences indicate that (IWE) has two variables (interpersonal relationship and attitude work ethic) that indirectly and positively influence on organizational commitment also two variables (IWE) directly and positively affective on three variables of organizational justice (procedural justice-interpersonal justice-distributional justice) and the end of experiment the all of hypothesizes have been validated.

This study is the first in the published literature to used mediator role organizational justice among organizations with notice to emphasis instructions Islam to justice.

Keywords: Islamic Work Ethic; Organizational Commitment; Organizational Justice

Please cite this article as: Sarmadi MR, Seif MH, Motezaeipoor MN. The Causal Model of Islamic Work Ethic and Organizational Commitment: Mediator Role of Organizational Justice (The Studied of Case: Yasuj university of Medical Sciences). *Iran J Bioethics* 2017; 6(22): 71-80.

ارائه مدل علی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی: نقش واسطه‌ای مؤلفه‌های عدالت سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی یاسوج)

محمد رضا سرمدی^۱، محمد حسن صیف^{۲*}، محمد نبی مرتضایی پور^۳

۱. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (نویسنده مسؤول) Email: mh_seyf@pnu.ac.ir

۳. کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

دریافت: ۱۳۹۴/۸/۱۶ پذیرش: ۱۳۹۵/۵/۳

چکیده

هدف اصلی تحقیق بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج می‌باشد. تحقیق حاضر از منظر هدف کاربردی و در زمره تحقیقات توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج به میزان ۲۵۰ نفر می‌باشد. در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردیده که تعداد ۱۵۷ نفر به دست آمد. گردآوری اطلاعات به روش میدانی و با ترکیب ۳ پرسشنامه از نوع بسته صورت گرفته است. مقیاس اندازه‌گیری همه بخش‌های مدل بر اساس مقیاس پنج سطحی لیکرت می‌باشد. علاوه بر آمار توصیفی با توجه به ماهیت متغیرها و مدل مفهومی ارائه شده در تحقیق حاضر، برای تعیین همبستگی بین متغیرهای تحقیق از جدول ماتریس همبستگی استفاده شده است، سپس برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از روش تحلیل مسیر، مدل را به اجزای تشکیل‌دهنده آن شکسته و تک‌تک مسیرها را بررسی نموده‌ایم. کلیت مدل ارائه شده در تحقیق در غالب شاخص‌های نکویی برازش مورد بررسی قرار گرفته‌اند و نمودار مسیر مدل برازش شده ارائه شده است. نتایج حاکی از آن بود که اخلاق کار اسلامی از طریق مؤلفه‌های عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت بین فردی) بر تعهد سازمانی تأثیر غیر مستقیم دارد، به علاوه مؤلفه‌های عدالت نیز به طور مستقیم و معنادار بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق کار اسلامی؛ تعهد سازمانی؛ مؤلفه‌های عدالت سازمانی

مقدمه

در بررسی و تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، دستیابی به درک مفاهیم اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات حیاتی است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است (۱). در عصر حاضر که مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار مواجه هستند، مدیریت اخلاق از جایگاه و اهمیت والایی برخوردار است. اخلاق و ارزش‌های شغلی در چند دهه گذشته مورد توجه محققان قرار گرفته است. سازمان‌ها به اجبار باید محیطی از اخلاق و ارزش‌ها را ایجاد کنند. درک نوع رفتار قابل قبول و مناسب عاملی مهم در فضای سازمانی می‌باشد که همه بخش‌ها را در فرایند تصمیم‌گیری تحت تأثیر قرار می‌دهد (۲). از نظر صاحب‌نظران، رفتار اخلاقی، یک مسأله عمومی است. سازمان‌ها به دنبال کارکنان درستکاری هستند که در اخلاق و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی مورد قضاوت قرار می‌گیرند (۳). بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی بوده، این بدان معناست که رفتار افراد در محیط‌های کاری ریشه در اخلاق آن‌ها دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌ها، در جوامعی مانند ایران که از یکسو دارای ارزش‌های اخلاقی غنی اسلامی بوده، از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به وجود آورند. یکی از مهم‌ترین پیامدهای مطلوب رفتاری برای هر سازمانی بی‌شک تعهد سازمانی کارکنان آن سازمان می‌باشد. حجم وسیع فسادهای اداری گزارش‌شده، غیبت‌ها، ترک خدمت، عدم رعایت مقررات سازمانی و وجود عارضه‌های سازمانی بسیار، همه و همه اشاره به این دارد که تعهد کارکنان به سازمان تأثیر بسیار زیادی را بر حفظ دارایی‌های سازمان و به طور کلی بر موفقیت سازمان دارد (۸). به همین دلیل، بحث تعهد سازمانی نیز در مطالعات اخیر محققان داخلی و خارجی مورد توجه زیادی قرار گرفته است. تعهد سازمانی تحت عنوان حالتی روانی تعریف شده است که کارمند را به سازمان متصل ساخته و احتمال ترک شغل را در آن کاهش می‌دهد (۹). عدالت 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

ارزشیابی، نظارت، تشویق و تنبیه، با وجود یک نظام اخلاقی، با قاطعیت عمل کنند. اگر اخلاق در سازمان وجود داشته باشد، موجب کار شیرین توأم با رضایت شغلی و احساس رضایتمندی و خودشکوفایی از یکسو و رضایت مردم و پیشرفت امور و شکوفایی کار از سوی دیگر می‌شود (۶). توجه به اخلاق کار و ارزش‌های شغلی در نظام سلامت و جلوگیری از کارهای غیر اخلاقی و غیر مسؤولانه، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های نظام سلامت در جهان، به خصوص در کشورهای در حال توسعه محسوب می‌شود. بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی بوده؛ این بدان معناست که رفتار افراد در محیط‌های کاری ریشه در اخلاق آن‌ها دارد (۷). اخلاق کار اسلامی، فداکاری در برابر کار را یک ارزش می‌داند و معتقد است افراد باید برای انجام کاری که در توان آن‌ها است، حداکثر تلاش خود را بکنند، اخلاق کار اسلامی به انکار زندگی مادی و تلاش برای آن نمی‌پردازد، بلکه کار را برای تحقق و تکامل زندگی لازم می‌داند و به تلاش اقتصادی و کاری توجه زیادی دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌ها، در جوامعی مانند ایران که از یکسو دارای ارزش‌های اخلاقی غنی اسلامی بوده و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به وجود آورند. یکی از مهم‌ترین پیامدهای مطلوب رفتاری برای هر سازمانی بی‌شک تعهد سازمانی کارکنان آن سازمان می‌باشد. حجم وسیع فسادهای اداری گزارش‌شده، غیبت‌ها، ترک خدمت، عدم رعایت مقررات سازمانی و وجود عارضه‌های سازمانی بسیار، همه و همه اشاره به این دارد که تعهد کارکنان به سازمان تأثیر بسیار زیادی را بر حفظ دارایی‌های سازمان و به طور کلی بر موفقیت سازمان دارد (۸). به همین دلیل، بحث تعهد سازمانی نیز در مطالعات اخیر محققان داخلی و خارجی مورد توجه زیادی قرار گرفته است. تعهد سازمانی تحت عنوان حالتی روانی تعریف شده است که کارمند را به سازمان متصل ساخته و احتمال ترک شغل را در آن کاهش می‌دهد (۹). عدالت 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

استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردیده که تعداد ۱۵۷ نفر به دست آمد. گردآوری اطلاعات به روش میدانی و با ترکیب ۳ پرسشنامه از نوع بسته صورت گرفته است. مقیاس اندازه‌گیری همه بخش‌های مدل بر اساس مقیاس پنج سطحی لیکرت می‌باشد. در زیر توضیح مختصری در رابطه با هر یک از بخش‌های پرسشنامه ارائه می‌گردد:

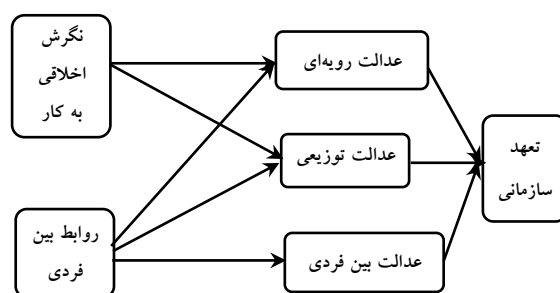
برای سنجش عدالت سازمانی از پرسشنامه «Colquitt» که چهار ابعاد (عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، عدالت تعاملی و عدالت اطلاعاتی) و شامل ۲۰ گویه می‌باشد، استفاده شده است و از سه مؤلفه عدالت رویه‌ای دارای ۷ سؤال، عدالت توزیعی دارای ۷ سؤال، عدالت بین فردی دارای ۶ سؤال تشکیل گردیده است. از جمع این سه مؤلفه نیز عدالت سازمانی کلی حاصل می‌شود. برای پاسخ‌گویی به این گویه‌ها از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) استفاده می‌شود (۱۳). در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که برای عدالت رویه‌ای ۰/۷۹، عدالت توزیعی ۰/۷۳ و عدالت بین فردی ۰/۸۱ به دست آمد. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای اسلامی، توسط Ali ساخته شد و بعداً توسط Yousef اصلاح گردید. اخلاق کار اسلامی دارای دو مؤلفه، نگرش اخلاقی به کار با ۱۰ سؤال و روابط بین فردی با ۷ سؤال می‌باشد. در مجموع این پرسشنامه شامل ۱۷ سؤال است. از جمع این سه مؤلفه نیز اخلاق حرفه‌ای اسلامی کلی حاصل می‌شود. برای پاسخ‌گویی به این گویه‌ها از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) استفاده می‌شود (۱۴-۱۵). در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که برای نگرش اخلاقی به کار ۰/۷۳ و روابط بین فردی ۰/۷۱ به دست آمد.

برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه «Meyer و Allen» که سه بعد (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) که شامل ۲۴ گویه می‌باشد، استفاده شده است و سه مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری را دربر می‌گیرد که هر مؤلفه دارای ۸ سؤال است. برای پاسخ‌گویی به این گویه‌ها از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا

کرده است. برخی از صاحب‌نظران نظریه برابری را نظریه گسترش عدالت نام نهاده‌اند، زیرا بر توزیع عادلانه درآمدها در میان انسان‌ها برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش تمرکز دارد. بی‌عدالتی سازمان باعث می‌شود کارکنان واقع‌بین نباشند، اولویت‌ها را دقیق و منظم برنامه‌ریزی نکنند، وظایف و مسؤولیت‌ها مرتب و مشخص نباشد، همچنین طوری کار می‌کنند که واقعیت نقششان را و چگونگی ارتباط و انتظام آن را با طرح‌های کاری سازمان نتوانند به وضوح درک نمایند (۱۰). پژوهشگران دریافته‌اند که عدالت سازمانی ادراک‌شده، به ویژه عدالت تعاملی و رویه‌ای، از جمله پیشایندهای مهم تعهد سازمانی هستند (۱۱-۱۰).

در پژوهشی تحت عنوان «نگرش به شغل به عنوان یک واسطه ارتباطی بین بی‌عدالتی Kaynak و Ceylan سازمانی و تعهد سازمانی» به این نتایج دست یافتند که بی‌عدالتی توزیعی و رویه‌ای با نگرش شغلی رابطه مثبت و با تعهد سازمانی رابطه مستقیم دارد (۱۲). در این راستا هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش ابعاد اخلاق حرفه‌ای اسلامی در ارتقای تعهد سازمانی و تأثیرات و روابط میان متغیرهای معرفی شده در پژوهش، در قالب یک مدل علی می‌باشد (شکل ۱)، لذا بررسی نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی و میزان تأثیر آن بر متغیر وابسته پژوهش محور دیگری از تحقیق می‌باشد.

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش



مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از منظر هدف کاربردی و در زمره تحقیقات توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج به تعداد ۲۵۰ نفر می‌باشد. در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای

		۱	۰/۲۷**	۰/۴۴**	۰/۲۷**	عدالت رویه‌ای
	۱	۰/۶۳**	۰/۳۴**	۰/۶۱**	۰/۳۳**	عدالت توزیعی
۱		۰/۴۷**	۰/۴۵**	۰/۲۳**	۰/۴۲**	تعهد سازمانی

$P < 0.01^{**}$ ، $P < 0.05^*$

با توجه به جدول ۱ همان‌گونه که ملاحظه می‌شود بالاترین ضریب همبستگی در میان متغیرهای این پژوهش مربوط به رابطه بین عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای ۰/۶۳ و از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد و پایین‌ترین ضریب همبستگی به دست‌آمده نیز مربوط به رابطه بین دو متغیر روابط بین فردی و عدالت بین فردی ۰/۱۳ است که از نظر آماری معنی‌دار است. از میان متغیرهای پژوهش به ترتیب متغیرهای عدالت توزیعی ۰/۴۷، عدالت رویه‌ای ۰/۴۵، عدالت بین فردی ۰/۴۲، نگرش اخلاقی به کار ۰/۲۳ و روابط بین فردی ۰/۱۷، بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با تعهد سازمانی دارا می‌باشند که همگی این ضرایب در سطح ۰/۰۱ و ۰/۰۵ معنی‌دار است. همچنین با توجه به جدول ۱ از میان متغیرهای برون‌زا نگرش اخلاقی به کار (۰/۲۳) و از میان متغیرهای درون‌زا نیز عدالت توزیعی (۰/۴۷) بیشترین ضریب همبستگی را با تعهد سازمانی دارا هستند.

جدول ۲: برآوردهای ضرایب اثر مستقیم

متغیرها	پارامتر	خطای	T
	استاندارد شده	استاندارد برآورد	
اثر روابط بین فردی بر	عدالت رویه‌ای	۰/۲۲**	۳/۶۱
	عدالت بین فردی	۰/۱۴*	۲/۱۲
	عدالت توزیعی	۰/۲۷**	۴/۶۷
اثر عدالت بین فردی بر	تعهد سازمانی	۰/۲۰**	۳/۳۸
اثر نگرش اخلاقی به کار بر	عدالت رویه‌ای	۰/۲۸**	۴/۶۰
	عدالت توزیعی	۰/۳۶**	۶/۱۱
اثر عدالت رویه‌ای بر	تعهد سازمانی	۰/۲۷**	۴/۴۱
اثر عدالت توزیعی	تعهد سازمانی	۰/۲۱**	۳/۸۴

$P < 0.01^{**}$ ، $P < 0.05^*$

۵=کاملاً موافقم) استفاده می‌شود (۱۶). در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که برای تعهد سازمانی کلی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد.

از آنجایی که هر یک از پرسشنامه‌های مورد استفاده در این تحقیق توسط محققان مختلف به کرات مورد استفاده قرار گرفته است و طبق قضاوت صاحب‌نظران، سؤالات تشکیل‌دهنده ابزار دقیقاً متغیرهای مورد نظر در تحقیق را اندازه‌گیری می‌کنند، پس می‌توان روایی ابزار اندازه‌گیری را مورد تأیید قرار داد. برای اطمینان از روایی، با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌ها و همبستگی نسبتاً بالای بین متغیرها، می‌توان گفت که ابزار اندازه‌گیری از روایی صوری محتوایی خوبی برخوردار است.

برای تعیین پایایی ابزار اندازه‌گیری که ویژگی‌های فنی ابزار محسوب می‌شود، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن در ابزارهای اندازه‌گیری ارائه شده است. در تحقیق حاضر، برای تعیین همبستگی بین متغیرهای تحقیق از جدول ماتریس همبستگی استفاده می‌شود، سپس برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از روش تحلیل مسیر، مدل را به اجزای تشکیل‌دهنده آن شکسته و تک‌تک مسیرها را بررسی می‌نماید. کلیت مدل ارائه‌شده در تحقیق در غالب شاخص‌های نکویی برازش مورد بررسی قرار گرفته است.

یافته‌ها

از آنجایی که پایه و اساس مطالعات تحلیل مسیر همبستگی بین متغیرها می‌باشد، در ادامه ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش آورده می‌شود.

جدول ۱: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
روابط بین فردی	۱					
عدالت بین فردی	۰/۱۳*	۱				
نگرش اخلاقی به کار	۰/۱۶*	۰/۲۳*	۱			

۰/۱۵ و با توجه به $t=۴/۵۲$ معنی دار است. با توجه به این که این اثر غیر مستقیم از طریق عدالت رویه‌ای، عدالت بین فردی و عدالت توزیعی صورت می‌گیرد، می‌توان گفت که این متغیرها نقش واسطه‌ای را در میان نگرش اخلاقی به کار و تعهد سازمانی ایفا می‌کنند.

جدول ۴: برآورد ضرایب اثر کلی

T	پارامتر		متغیرها برآوردها	
	خطای استاندارد	استاندارد شده	تعهد سازمانی	اثر کل روابط بین فردی بر
۴/۶۴	۰/۰۳	۰/۱۵**	تعهد سازمانی	اثر کل روابط بین فردی بر
۳/۳۸	۰/۰۲	۰/۲۰**	تعهد سازمانی	اثر کل عدالت بین فردی بر
۴/۵۲	۰/۰۳	۰/۱۵**	تعهد سازمانی	اثر کل نگرش اخلاقی به کار بر
۴/۴۱	۰/۰۳	۰/۲۷**	تعهد سازمانی	اثر کل عدالت رویه‌ای
۳/۸۴	۰/۰۲	۰/۲۱**	تعهد سازمانی	اثر کل عدالت توزیعی

$P < ۰/۰۱^{**}$

همانطور که نتایج جدول ۴ مشاهده می‌شود اثر کل روابط بین فردی بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۱۵ و با توجه به $t=۴/۶۴$ معنی دار است. همچنین اثر کل عدالت بین فردی بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۲۰ و با توجه به $t=۳/۳۸$ که از نظر آماری معنی دار است. اثر کل نگرش اخلاقی به کار بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۱۵ و با توجه به $t=۴/۵۲$ معنی دار است. اثر کل عدالت رویه‌ای بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۲۷ و با توجه به $t=۴/۴۱$ معنی دار است. اثر کل عدالت توزیعی بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۲۱ و با توجه به $t=۳/۸۴$ معنی دار است.

با توجه به جدول ۲ اثر مستقیم متغیر روابط بین فردی بر عدالت رویه‌ای برابر با ۰/۲۲ و با توجه به مقدار $t=۳/۶۱$ معنی دار است. اثر مستقیم متغیر روابط بین فردی بر عدالت توزیعی برابر با ۰/۲۷ و با توجه به مقدار $t=۴/۶۷$ معنی دار است. اثر مستقیم متغیر روابط بین فردی بر عدالت بین فردی برابر با ۰/۱۴ و با توجه به مقدار $t=۲/۱۲$ معنی دار است. همچنین اثر مستقیم عدالت بین فردی بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۲۰ و با توجه به مقدار $t=۳/۳۸$ معنی دار است

با توجه به نتایج جدول ۲ اثر مستقیم متغیر نگرش اخلاقی به کار بر عدالت رویه‌ای برابر با ۰/۲۸ و با توجه به مقدار $t=۴/۶۰$ معنی دار است. اثر مستقیم نگرش اخلاقی به کار بر عدالت توزیعی برابر با ۰/۳۶ و با توجه به مقدار $t=۶/۱۱$ معنی دار است. همچنین اثر مستقیم عدالت رویه‌ای بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۲۷ و با توجه به مقدار $t=۴/۴۱$ معنی دار است. اثر مستقیم متغیر عدالت توزیعی بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۲۱ و با توجه به مقدار $t=۳/۸۴$ معنی دار است.

جدول ۳: برآورد ضرایب اثر غیر مستقیم

T	پارامتر		متغیرها برآوردها	
	خطای استاندارد	استاندارد شده	تعهد سازمانی	اثر غیر مستقیم روابط بین فردی بر
۴/۶۴	۰/۰۳	۰/۱۵**	تعهد سازمانی	اثر غیر مستقیم نگرش اخلاقی به کار بر
۴/۶۴	۰/۰۳	۰/۱۵**	تعهد سازمانی	

$P < ۰/۰۱^{**}$ ، $P < ۰/۰۵^*$

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌کنیم، اثر غیر مستقیم روابط بین فردی بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۱۵ و با توجه به $t=۴/۶۴$ معنی دار است. با توجه به این که این اثر غیر مستقیم از طریق عدالت رویه‌ای، عدالت بین فردی و عدالت توزیعی صورت می‌گیرد، می‌توان گفت که این متغیرها نقش واسطه‌ای را در میان روابط بین فردی و تعهد سازمانی ایفا می‌کنند. اثر غیر مستقیم نگرش اخلاقی به کار بر تعهد سازمانی برابر با

این مشخصه‌ها حاکی از همسویی مدل برازش‌شده با جامعه نظری تحقیق است.

جدول ۵: ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل متغیرها بر تعهد سازمانی و واریانس تبیین‌شده آن

برآوردها متغیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیر مستقیم	اثرات کل	واریانس تبیین‌شده	
روابط بین فردی	-	۰/۱۵**	۰/۱۵**		به روی تعهد سازمانی از
عدالت بین فردی	۰/۲۰**	-	۰/۲۰**		
نگرش اخلاقی به کار	-	۰/۱۵**	۰/۱۵**	۰/۱۹	
عدالت رویه‌ای	۰/۲۷**	-	۰/۲۷**		
عدالت توزیعی	۰/۲۱**	-	۰/۲۱**		

بحث

پژوهش حاضر داده‌های تحقیق با استفاده از نرم‌افزار لیزرل و با استفاده از روش تحلیل مسیر مورد بررسی قرار گرفتند. تأثیر اخلاق کار اسلامی را بر تعهد سازمانی کارکنان مورد بررسی قرار داده و در این میان عدالت سازمانی با ۳ مؤلفه عدالت توزیعی، عدالت بین فردی و عدالت رویه‌ای به عنوان متغیر نقش واسط در نظر گرفته شد. با توجه به نتایج اثر مستقیم متغیر نگرش اخلاقی به کار بر عدالت رویه‌ای معنی‌دار است. این نتیجه تحقیق همسو با نتیجه تحقیق Mohmmad می‌باشد (۱۷). با توجه به تأکید دین مبین اسلام بر رعایت ارزش‌های اخلاقی اسلامی به نظر می‌رسد که در زمانی که نگرش اخلاقی به کار وجود دارد، کارکنان درک مثبتی از جریان عدالت در سازمان داشته و مدیرانی که نگرش اخلاقی به کار دارند، سعی می‌نمایند که در اعمال رویه‌های قانونی و در تأمین و به کارگیری رویه‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی حداکثر عدالت محوری را اعمال نمایند. همانطور که اشاره شد، تأثیر نگرش اخلاقی به کار با درک عدالت توزیعی هم رابطه معنی‌داری دارد. در این مورد می‌توان اشاره نمود که کارکنانی که نگرش اخلاقی به کار دارند، سطح توقعات خود را از سازمان و مدیران در رابطه با توزیع منابع و امکانات، در سطح اخلاقی و معقول نگه داشته و از زیاده‌خواهی اجتناب می‌نمایند. در رابطه با مدیران نیز، می‌توان عنوان کرد که شاید در این حالت مدیرانی که نگرش اخلاقی به کار دارند به کارکنان خود به دیده یکسان می‌نگرند و در توزیع عادلانه منابع و امکانات نهایت کوشش خود را صرف می‌نمایند. همچنین اثر مستقیم این متغیر بر عدالت بین فردی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. این نتیجه تحقیق با نتیجه تحقیق Rahman و Ali همسو می‌باشد (۱۹-۱۸). با توجه به تأثیر مثبت و معنی‌دار روابط بین فردی بر عدالت توزیعی، می‌توان عنوان نمود که مدیرانی که روابط خوب و مثبتی را با کارکنان خود برقرار می‌نمایند، در توزیع منابع و امکانات بین کارکنان

با مشاهده اطلاعات مندرج در جدول ۵ می‌بینیم که اثر غیر مستقیم روابط بین فردی بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۱۵ و معنی‌دار است که این امر از نظر بررسی نقش واسطه‌ای بسیار حائز اهمیت است. اثر مستقیم عدالت بین فردی بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۲۰ و معنی‌دار است. همچنین بر اساس نتایج مندرج در جدول ۶-۴ اثر غیر مستقیم نگرش اخلاقی به کار بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۱۵. همچنین اثر مستقیم ۰/۲۷ عدالت رویه‌ای بر تعهد سازمانی می‌باشد. ضمناً میزان واریانس تبیین‌شده تعهد سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای و عدالت بین فردی در مدل مورد نظر این پژوهش به ترتیب برابر با ۰/۱۹، ۰/۱۵، ۰/۲۴ و ۰/۲۰ است که این موضوع نیز بیانگر اهمیت برخی متغیرهای مطرح در این پژوهش است.

جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شده است. به طور کلی از میان مشخصه‌های برازندگی متنوعی که وجود دارد، در این پژوهش شاخص‌های برازش $CFI=0/96$ ، $RMSEA=0/07$ ، $x^2/df=2/83$ (Comparative Fit Index)، $GFI=0/95$ ، $AGFI=0/73$ به دست آمده که با توجه به مشخصه‌های نکویی برازش که گزارش شده، برازش مدل پیش‌بینی تعهد سازمانی در سطح نسبتاً خوبی می‌باشد و

کارکنانی که به دلیل نیاز مالی به خدمت سازمان‌های مختلف در نمی‌آیند، بلکه به جهت تنها ایفای یک نقش اجتماعی وارد یک شغل می‌شوند. بنابراین در این حالت نیز چنانچه کارکنان تنها رویه‌ها و مقررات اداری را سالم و بدون تبعیض درک نمایند تمایل بیشتری به ماندن در آن دارند.

اثر غیر مستقیم نگرش اخلاقی به کار و روابط بین فردی بر تعهد سازمانی معنی‌دار است. با توجه به این که نگرش اخلاقی به کار تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارد، بایستی عنوان کرد که در هنگامی که کارکنان به کار خود نگرش اخلاقی داشته باشند، سطح توقعات و انتظارات خود را متناسب با عملکرد حقیقی خود تنظیم می‌نمایند و با کنار گذاشتن توقعات بی‌جا، برای ماندن در سازمان و نیل به اهداف سازمان تلاش می‌نمایند. همچنین کارکنانی که نگرش اخلاقی به کار دارند، عواقب ترک سازمان را برای خود و سازمان بهتر درک می‌کنند.

در مورد نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی بین نگرش اخلاقی به کار و تعهد سازمانی نیز می‌توان عنوان نمود که وقتی کارکنان نگرش اخلاقی به کار داشته باشند، با توجه به واقعیت‌های موجود سازمان، رفتار سازمان را بررسی می‌نمایند که در این صورت درک از وجود عدالت در سازمان در بین آن‌ها بالاتر می‌رود و در نتیجه تمایل ماندن در آن‌ها بیشتر می‌شود. تأثیر روابط بین فردی بر تعهد سازمانی نشان‌دهنده آن است که هنگامی که روابط بین فردی در حالت ایده‌آل خود قرار داشته باشد، کارکنان سازمان، جنبه دیگری از کار را برای ماندن در سازمان در نظر می‌گیرند که آن عبارتست از جنبه‌های اجتماعی کار. در این حالت جنبه اجتماعی کار به قدری مهم می‌گردد که حتی در بعضی مواقع، کارکنان با وجود عدم درک شرایط سازمانی ایده‌آل باز هم برای ماندن در سازمان از خود علاقمندی نشان می‌دهند.

با این وجود، تحقیق حاضر نشان‌دهنده آن است که روابط بین فردی از طریق عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان مؤثر است. بدین ترتیب بایستی عنوان نمود که کارکنانی که روابط بین فردی را در سطح خوبی در سازمان می‌بینند، احساس می‌نمایند که سازمان در توزیع امکانات، در رویه‌های

خود، از جانبداری یک‌طرفه و توزیع ناعادلانه پرهیز می‌نمایند. این موضوع نیز سبب ایجاد درک توزیع عادلانه در کارکنان سازمان نسبت به مدیران می‌شود.

با توجه به تأثیر مثبت و معنی‌دار روابط بین فردی بر عدالت رویه‌ای، می‌توان عنوان کرد که مدیرانی که در سازمان با کارکنان خود به طور متعامل و رابطه‌گرا برخورد می‌نمایند، در تصویب و اجرای رویه‌ها و قانون‌های سازمانی نیز نهایت دقت را به خرج داده و در تفویض قدرت و اختیار به زیردستان، اجرای قوانین، تصویب قوانین و انجام امور نظارتی و سنجش عملکرد کارکنان، همواره رعایت یک‌جانبه‌گرایی را ندارند. از طرف دیگر شاید تأیید فرضیه فوق بدان معنی باشد که در زمانی که روابط بین فردی در حالت ایده‌آل خود قرار دارد، برخی از کارکنان خود را متعهد به اهداف سازمان می‌دانند و در ازای تلاش بیشتر، توقعات و انتظارات خود را کاهش می‌دهند.

با توجه به تأیید تأثیر روابط بین فردی بر درک عدالت بین فردی بایستی عنوان کرد که در این حالت روابط بین فردی باعث می‌شود که کارکنان در روابط مدیران با سایر هم‌نوعان خود تبعیض و نابرابری حس ننمایند. بدین ترتیب کارکنان خود را متعلق به سازمانی می‌دانند که در آن حقوق کارمندی، حقوق انسانی و حقوق اجتماعی ایشان را رعایت می‌نماید.

اثر مستقیم مؤلفه‌های عدالت بر تعهد سازمانی معنی‌دار است. در ابتدا بایستی عنوان نمود که با توجه به نتایج تحقیق، تأثیر هر ۳ مؤلفه عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان معنی‌دار است. این نتایج با Ali و Mohammad همخوانی دارد (۱۷، ۱۹). این بدین معنی است که درک از عدالت در سازمان می‌تواند به میزان بسیار زیادی در ارتقای تعهد سازمانی کارکنان مؤثر باشد.

نتیجه‌گیری

با توجه به این که تأثیر عدالت رویه‌ای بر تعهد سازمانی کارکنان معنی‌دار است، شاید یک توضیح معقول این باشد که وقتی کارکنان احساس می‌نمایند که رویه‌ها و مقررات سازمانی مورد قبول و عادلانه هستند، برای ماندن در سازمان علاقمندی و تمایل بیشتری خواهند داشت. همچنین بسیار وجود دارند

اداری و در برابرش مردن حقوق کارکنان خود عملکرد مؤثری دارد و این موضوع باعث تمایل به ماندن در سازمان و تعهد سازمانی می‌گردد. در این راستا برخی از مهم‌ترین پیشنهادهایی که از نتایج تحقیق حاصل می‌شود عبارتند از:

توسعه روابط بین فردی مدیران با کارکنان و کارکنان با کارکنان در دانشگاه با توجه به این‌که روابط بین فردی نقش به‌سزایی در توسعه درک عدالت سازمانی و به تبع آن تعهد سازمانی دارد.

پیشنهاد می‌شود مدیران به نظام پیشنهادات در سازمان اهمیت بیشتری دهند، چراکه تحلیل صحیح داده‌های آن می‌تواند به بهبود و توسعه خدمات سازمان منجر شده و درک عدالت سازمانی را در سازمان بالاتر ببرد.

با توجه به تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی، لازم است مدیران و سیاست‌گذاران دانشگاه علوم پزشکی راه‌کارهای توسعه درک عدالت سازمانی در کارکنان را در کارگروه‌های تخصصی با حضور مدیران ارشد بررسی نمایند.

با توجه به معنی‌داربودن تأثیر عدالت رویه‌ای بر تعهد سازمانی کارکنان، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان در اطلاع‌رسانی به‌روز، به‌موقع، بهینه، مؤثر و کارآمد دستورالعمل‌های سازمانی به کارکنان اهتمام ورزند. همچنین در تدوین بخشنامه‌ها، مصوبات و آیین‌نامه‌های سازمان، با مطالعه و شناخت کامل شرح شغلی کارکنان در توزیع عادلانه قدرت، مسؤولیت و اختیار اهتمام ورزند.

با توجه به معنی‌داربودن تأثیر عدالت توزیعی بر تعهد سازمانی، مدیران بایستی تلاش نمایند که در هنگام توزیع امکانات و اطلاعات، از تندی، خودرایی، تک‌نگری، تبعیض و نابرابری پرهیز نموده تا بدین ترتیب موجبات تعهد سازمانی کارکنان را فراهم نمایند.

References

1. Haroon M, FakharZaman HM, Rehman W. The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies* 2012; 3(5): 6-12.
2. Diane LW. Determinants of Ethical Behaviour of Public Administrators: Profession, Position and Organizational Climate. Tennessee: Dissertation of Master of Art, Tennessee State University; 2002.
3. Wan H, Wan N. Work Ethics from the Islamic Perspective in Malaysia. *European Journal of Social Sciences* 2012; 1(29): 51.
4. Rokhman W. The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* 2010; 15(1): 21-27.
5. Abbasi AS, Ur Rehman K, Bibi A. Islamic Work Ethics: How it Affects Business Performance. *Actual Problems of Economics* 2011; 126(12): 312.
6. Shakil MA. Work Ethics: An Islamic Prospective. *International Journal of Human Sciences* 2011; 8(1): 850-889.
7. Ali JA, Abdullah AO. Islamic work ethics: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal* 2008; 15(1): 5-19.
8. Wahibur R. The effect of Islamic work on work ethics. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* 2010; 12(10): 21-27.
9. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents and of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 1990; 63(1): 1-18.
10. Jamaludin Z. Perceived organizational justice and its impact to the development of commitment: A regression analysis. *International Review of Business Papers* 2009; 5(2): 478-490.
11. Demir M. Effect of organizational justice, trust and commitment on employees deviant behaviour. *International Journal of Tourism and Hospitality Research* 2011; 22(2): 204-221.
12. Ceylan A, Kaynak R. Work alienation as a mediator of the relationship between Organizational in justice and Organizational commitment: implications for Health care professionals. *International Journal of Business and Management* 2010; 5(4): 27-38.
13. Colquitt JA, Conlon DE, Wesson MJ, Porter CO. Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology* 2001; 5(86): 425-445.
14. Ali JA. Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology* 1988; 128(5): 575-583.
15. Yousef DA. Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change. *Human Relation* 2000. 53(8): 513-537.
16. Allen NJ, Meyer JP. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behaviour* 1996; 94(3): 252-279.
17. Mohamed N, Abdul Karim NS, Hussein R. Linking Islamic work ethic to computer use ethics, satisfactions, organizational commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics* 2010; 5(1): 13-23.
18. Rahman NM, Muhamad N, Othman AS. The Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: A Case Analysis. *Malaysian Management Review* 2006; 41(1): 1-7.
19. Ali JA, Abdullah AO. Islamic work ethics: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal* 2008; 15(1): 5-19.