

تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی

اخلاق حرفه‌ای در بین اعضاء هیات علمی و کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان خوزستان

Determining and Designing of the structural model of the relationship between organizational virtuousness and organizational justice with role of professional ethics among faculty board members and staffs of Payam Noor University in Khuzestan Province

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۸/۲۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۹۷/۱۲/۱۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۰۱/۳۰

N.Mohamadi., (Ph.D student), S.A.Siadat., (Ph.D), & S.Rahaipour., (Ph.D)

نازنین محمدی، سیدعلی سیادت^۱ و سعید رجایی پور^۲

چکیده

Abstract

AIM:The purpose of this study was to determine and design a structural model of the relationship between organizational virtue and organizational justice with the mediating role of professional ethics among faculty members and staffs of Payam-e-Noor universities in Khuzestan province. **METHOD:** The research method was descriptive-correlational which was performed in 2017-2018 academic years. The study population consisted of all faculty members and staffs of Payam-e-Noor Universities in Khuzestan province (720 persons) that sample size (295) was estimated by stratified random sampling based on sample size using Krejcie and Morgan table. Organizational Justice Scale(Nichoff and Mooman,1993), Organizational Virtue Scale(Cameron et al. , 2004) and Professional Ethics Questionnaire (Cadozier, 2002) have been used that the coefficient of reliability of Cronbach's alpha was 0. 94, 0. 93 and 0. 83, respectively. Descriptive statistics and structural equation modeling were used for data analysis using SPSS24 and AMOSE statistical software. **RESULTS:** The results showed that (a); the direct effect of organizational virtue on organizational justice was statistically significant ($R=0. 74$), (B); the direct effect of organizational virtue and professional ethics was statistically significant ($R=0. 31$), (C); The direct effect of professional ethics on organizational justice was statistically significant ($R=0. 16$). Finally, the indirect effect of the organizational virtue of organizational justice was not statistically significant. **CONCLUSION:** professional ethics do not mediate the relationship between organizational virtue and organizational justice. Also, in an atmosphere of trust, honesty, and optimism, employees avoid engaging in unproductive and unethical behaviors caused by immorality and they are tuning to produce work that provides them with the opportunity to learn and grow to promote organizational justice.

Keywords: Professional Ethics, Faculty Members, Organizational virtuousness, Organizational Justice, University Staffs

هدف: پژوهش حاضر مطالعه تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در بین اعضاء هیات علمی و کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان خوزستان بود. روش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. که در سال ۹۷-۱۳۹۶ انجام شد. جامعه پژوهش را کلیه اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه‌های پیام نور استان خوزستان (۷۲۰ نفر) تشکیل می‌دادند که از طریق نمونه-گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه و با استفاده از جدول کرجیسی و مورگان حجم نمونه (۲۹۵) برآورد شد. جمع آوری داده‌ها با استفاده از سه پرسشنامه عدالت سازمانی، نیهوف و مورمن، (۱۹۹۳) پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران، (۲۰۰۴) و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) صورت گرفت، که ضریب پایایی آلفای کرونباخ آنها به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۹۳ و ۰/۸۳ بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای آماري SPSS24 و AMOSE استفاده شد. یافته‌ها: نشان داد که الف) اثر مستقیم متغیر فضیلت سازمانی بر متغیر عدالت سازمانی به لحاظ آماری معنادار است ($R=0.74$) = (ب) اثر مستقیم متغیرهای فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای به لحاظ آماری معنادار است ($R=0.31$) (ج) اثر مستقیم متغیر اخلاق حرفه‌ای بر عدالت سازمانی به لحاظ آماری معنادار است ($R=0.16$). در نهایت اثر غیرمستقیم متغیر فضیلت سازمانی بر متغیر عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای به لحاظ آماری معنادار نیست. نتیجه گیری: متغیر اخلاق حرفه‌ای رابطه بین متغیر فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی نقش میانجی ایفا نمی‌کند. همچنین در فضای توأم با اعتماد، صداقت و خوش بینی کارکنان از انجام دادن رفتارهای غیرمولد و بی‌فایده ناشی از بی اخلاقی اجتناب می‌کنند و به کارهای مولد روی می‌آورند که این امر زمینه یادگیری و رشد آنها را فراهم می‌سازد و عدالت سازمانی را بسط می‌دهد. **کلیدواژه‌ها:** اخلاق حرفه‌ای، اعضاء هیات علمی، فضیلت سازمانی، عدالت سازمانی، کارکنان دانشگاه

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری علوم تربیتی، مدیریت آموزشی

n.mohamadi73@yahoo.com

۲. دکترای مدیریت آموزشی و استاد دانشکده علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

۳. دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان

مقدمه

دانشگاه‌ها همواره پرچم دارد توسعه و دانش بوده‌اند. در سطح جوامع بشری سازمانی وجود ندارد که، کارایی و بهره‌وری آن مستقیماً به عملکرد نیروی انسانی و کارکنان آن بستگی نداشته باشد. (هکت و وانگ^۱، ۲۰۱۲). دانشگاه پیام نور به‌عنوان بزرگترین دانشگاه دولتی کشور در سال ۱۳۶۷ پس از تجمیع امکانات دانشگاه آزاد ایران و ابوریحان بیرونی، به‌عنوان تنها دانشگاه آموزش باز و از دور و نیمه‌حضوری کشور که مراکز و واحدهای زیادی را تحت پوشش خود قرار می‌دهد تأسیس شد و دارای شیوه آموزشی خاصی است (پرنده، یادگارزاده و خدایی، ۱۳۹۱)

دانشگاه پیام نور برای اینکه بتواند خود را همانند دانشگاه‌های دیگر به علت تغییرات تجدید ساختار در الزامات شغلی و تغییرات تکنولوژی، شتاب فزاینده کنونی ارتقا دهند نیازمند ایجاد ساختاری منسجم و منظم می‌باشد که مستلزم پرورش انسان‌های آگاه و تقویت سرمایه‌های فکری با بهره‌گیری از منابع اطلاعاتی، فکری و انسانی موجود است. (امیدی ۱۳۹۵) این امر اگرچه با آموزش و توسعه منابع انسانی تحقق می‌یابد، اما مستلزم آن است که با اصول و روش‌های علمی به نقش نیروی انسانی که در دانشگاه کار می‌کنند و به‌عنوان کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه محسوب می‌شوند. توجه شود (گاوپن و ماسون^۲، ۲۰۱۴) برای عملکرد مطلوب افراد در محیط سازمانی توجه چندگانه به مولفه‌های سازمانی چون؛ سه عامل فضیلت سازمانی^۳، عدالت سازمانی^۴ و اخلاق حرفه‌ای^۵ حائز اهمیت است. فضیلت سازمانی، جز اصول اصلی سازمان است انگیزه‌های اجتماعی و مبادلات اجتماعی را به‌عنوان واسطه‌های مواری رابطه بین سازمانی بررسی می‌کنند (دونا، مت، نگاتوچیسکی و دی کامپوز^۶ ۲۰۱۷). یکی از اولین اندیشمندانی هستند که در زمینه مفهوم‌سازی فضیلت سازمانی تلاش کرده است. اقدامات افراد، فعالیت‌های جمعی را خصیصه‌های فرهنگی یا فرآیندهای دانسته‌اند که قادرند ویژگی‌های سازمانی فضیلت محور را اشاعه داده و تداوم بخشند.

(مایر^۷، ۲۰۱۶) اعتقادش بر این است که فضایل فقط متعلق به ادبیات الهیاتی و فلسفی هستند که اغلب به‌عنوان "ادراک" شناخته می‌شوند (کامرون، بریت و کازا^۸، ۲۰۰۴) یک مدل پنج عاملی از

-
1. Hackett , & Wang
 2. Gavin&Mason
 3. Organizational virtuousness
 4. Organizational justice
 5. Professional ethics
 6. Donada., Mothe, Nogatchewsky, & de Campos
 7. Meyer
 8. Cameron, Braigh, Caza

تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در... فضیلت سازمان، شامل خوشبینی^۱، اعتماد^۲، همدردی^۳، انسجام^۴ بخش^۵، ارائه نمودند (به نقل از ریگو، ریبیرو و کانه‌ا،^۶ ۲۰۱۱). که به‌طور کلی فضیلت تنها یک ویژگی فردی نیست، بلکه درون سازمان‌ها، جوامع و فرهنگها نیز مصادیق آن قابل مشاهده است. به گفته آنان، فضیلت اساس شکوفایی جوامع و اقتصاد است. پس یکی از جنبه‌های متعالی در دانشگاه فضیلت سازمانی است (شاپول^۷، ۲۰۱۹). فضیلت به حالت تعالی در شخصیت انسان یا سازمانی اشاره دارد. و به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از رفتارهای سوء مدیریتی جلوگیری کنند در چنین سازمانی که فضیلت و جنبه‌های اخلاقی آن بین افراد سازمانی وجود دارد به دلیل نقش موثر آن در سازمان‌ها و به خصوص تاثیر آن بر روی عملکرد کارکنان، مورد توجه قرار می‌گیرد. پس در این سازمان با این شرایط وجود عدالت سازمانی تعیین کننده بهره‌وری و سلامت کلیدی کارمند است. (هر، باچ، لوئر، بروکس، جنسر، المر، وان ویانه و فیچر^۸، ۲۰۱۹) در این زمینه، مفهوم عدالت سازمانی را به‌عنوان یک منبع مهم تنش روانی-اجتماعی که در محل کار ظاهر می‌شود می‌دانند. و عدالت سازمانی را به‌عنوان عدالت ادراک شده افراد در محل کار مورد توجه قرار می‌دهد، که شامل سه مولفه است. عدالت توزیعی، که توزیع عادلانه منابع، عدالت رویه‌ای، که انصاف تصمیم‌گیری فرایند و عدالت تعاملی، تعاملات عادلانه سرپرست با زیر دستان است. بنیانهای اصلی ساختار سازمانی و اجرای آن جهت توسعه جوامع انسانی به خوبی مشخص شده است که ادراک کارکنان از عدالت در سازمان عاملی بسیار اساسی و اثرگذار بر پیامدهای کاری و سازمانی متعدد از قبیل تعهد سازمانی، خشنودی شغلی، رفتارهای مدنی سازمانی و قصد ترک خدمت است (لاپینن، الکونن و مای ری^۹، ۲۰۰۴) عدالت سازمانی به قضاوت‌های فردی یا جمعی در مورد انصاف یا تناسب اخلاقی اشاره دارد. پژوهش‌های عدالت همواره به دنبال شناسایی پیش‌بینی‌هایی که بر قضاوت‌های منصفانه اثر می‌گذارد و همچنین پیامدهایی که به وجود می‌آید، بوده است. آنچه می‌تواند سوال عدالت باشد این است که آیا نتایج، منصفانه و عادلانه است و از طریق روش‌های منصفانه و عادلانه به‌دست آمده است؟ (استراو، نورثرافت و نیل^{۱۰}، ۲۰۰۲).

-
1. Optimism
 2. Trust
 3. Symphyaty
 4. Coherence
 5. Forgiveness
 6. Rego, Riberiro, Cunha.
 7. Shapoval,
 8. Herr, Bosch, Loerbrosks, Genser, Almer, van Vianen, & Fischer
 9. Lipponen ,Olkkonen & Myyry
 10. Stroh , Northraft & Neale

با توجه به مبحث عدالت سازمانی دانشگاه باید شرایطی را فراهم نمایند که ادراک افراد، به کار و خدماتی که به سازمان ارائه می‌دهند در مقابل آنچه از سازمان به دست می‌آورند، منصفانه باشد. حالا منصفانه بودن و غیرمنصفانه بودن رفتار سازمان با آنها می‌تواند ادراک افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. برخورد غیرمنصفانه سازمان توسط افراد باعث کاهش روحیه، جابه جایی و ترک شغل و حتی در مواردی تقابل و رودروئی با سازمان می‌گردد (گل پرور و اشجع، ۱۳۹۳). این کارکنان سازمان هستند که عادلانه بودن رویه‌ها و مراودات سازمانی را با بررسی و مقایسه حجم کار، زمان‌بندی کار، سطوح دستمزد، مزایای کار و تسهیلات رفاهی ادراک می‌کنند (هر و همکاران، ۲۰۱۹)

براین اساس در دانشگاه اجرای عدالت سازمانی جوی مثبت سازمانی ایجاد می‌کند که می‌توانند به وجدان کاری و عملکرد شغلی بالاتر منجر شوند (مورمان^۱ ۱۹۹۱) فضیلت سازمانی ویژگی‌های اخلاقی سازمان است که می‌تواند در صفات شخصیتی افراد سازمان نمود پیدا کند. فضیلت سازمانی باید در سطح سازمان عملیاتی شود و در ارزش‌های آرمانی سازمان‌ها آشکار گردد (چوان^۲، ۲۰۰۵). در واقع هر چه در دانشگاه به شاخص‌های فضیلت سازمانی در سطح فردی و سازمانی توجه بیشتری داشته باشند به همان میزان شاهد اجرای عدالت سازمانی می‌باشیم که اخلاق حرفه‌ای رشد پیدا می‌کند چون اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند، بدون آنکه الزام خارجی داشته و یا در صورت تخلف دچار مجازات‌های قانونی گردند. (شداایما، مک‌گری^۳ ۲۰۱۷) معتقدند با حفظ یکپارچگی شخصی و حرفه‌ای، احکام سازمان را برآورده سازند. موضوع اخلاق حرفه‌ای مدت زمانی است در کشورهای مختلف و در گروه‌های شغلی و حرفه‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته و تلاش‌هایی در جهت تدوین کدها و استانداردهای اخلاقی صورت گرفته است. دانشگاه‌ها و نیز از آنجا که به مثابه‌ی پیشتازان حرکت‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جوامع بوده و اعتقادات و باورهای حاکم بر آنها، دیر یا زود به کل جامعه تسری یافته و عرصه‌های تازه‌ای را به سوی آحاد مردم خواهد گشود، از توجه به اخلاق حرفه‌ای بی‌نیاز نیستند. (نعمتی و محسنی، ۱۳۸۹).

(بویس^۴، ۲۰۱۷) سوال واقعی که بسیاری در این زمینه با آن مواجه هستند آیا به رسمیت شناختن یا نادیده گرفتن اخلاق حرفه‌ای در سازمان است که اخلاق حرفه‌ای یا اخلاق پژوهشی

-
1. Morman
 2. Chun
 3. Shdaimah, & mcgarry
 4. Boyce

تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در... دانشی هست که از اصول و ارزش‌های اخلاقی بحث می‌کند ارزش‌های که ناظر بر رفتارها و صفات ارادی مردمان و تمایز آنها از حیث خوبی، شایستگی و ناشایستگی، نیکویی و زشتی، بایستگی و نبایستگی هستند.

پس با این وجود دانشگاه که اصلی‌ترین تولیدکننده‌ی دانش و اطلاعات و گسترده‌ترین نهاد تولید دانایی و محور توسعه در هر جامعه‌ای می‌باشد، از تغییرات عصر جدید در امان نبوده و باید از راه یادگیری مستمر بسترهای اخلاقی مناسب در جو آموزشی را مهیا سازد و برای اینکه توانایی تطبیق سازنده و انسانی با شرایط، تغییرات و چالش‌های جدید را داشته باشند باید به نهادینه کردن آموزه‌های اخلاق حرفه‌ای در درون دانشگاه بپردازند به گونه‌ای که با پاسخ‌گویی اخلاقی به نیازهای دانشجویان، کارکنان و رضایت اعضای هیأت علمی و انگیزش آنها برای بهتر شدن منجر گردد. با ارتقای اخلاق حرفه‌ای رضایت و مهارت بیشتر اعضای هیأت علمی، یادگیری بین بخشی، ایجاد محیطی دوستانه و انسانی برای نوآوری و خلاقیت تسهیل می‌شود. (حسن زاده ثمرین، همتی نوع دوست، نیکرو احمدگورابی، ۱۳۹۳).

در این پژوهش می‌خواهیم با توجه به مبانی نظری، و نظرات صاحب‌نظران این حوزه، ارتباط بین فضیلت سازمانی را در مقیاس کامرون و همکاران (۲۰۰۴) با مولفه‌های فضیلت سازمانی که شامل (خوش‌بینی، اعتماد، همدردی، انسجام، بخشش) و عدالت سازمانی را که توسط نیهوف و مورمان^۱ (۱۹۹۳) مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند و شامل مولفه‌های (عدالت توزیعی، عدالت روبه‌ای و عدالت مرادده‌ای) می‌باشد همچنین اخلاق حرفه‌ای توسط کادوزیر^۲ (۲۰۰۲) مطرح گردیده را با مولفه‌های (مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و احترام به ارزش‌ها) را با تدوین و تعیین الگوی ساختاری بین مولفه‌های این سه متغیر مورد بررسی قرار دهیم تا نتیجه مورد نظر را بررسی نمایم.

در ارتباط چندگانه و متقابل بین مولفه‌های پژوهش می‌توان ادغان نمود که اخلاق حرفه‌ای در هر حالتی بر ارتباط بین عدالت و فضیلت تاثیر گذار و حاکم است چون در دانشگاه پیام نور اگر کارکنان و اعضای هیأت علمی ویژگی اخلاق حرفه‌ای مانند احساس مسئولیت، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام و تکریم دیگران، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری را درک کنند و در تدوین و اجرا فعالیت‌ها مدنظر قرار دهند، به دلیل داشتن برخی صفات شخصیتی آمادگی انجام رفتارهایی را دارند که متناسب با آن ویژگی شخصیتی است. کسانی که بیشتر از وجدانشان پیروی می‌کنند، به‌طور معمول

1. Niehoff & Moorman

2. Cadozier, V

کارها را بهتر انجام می‌دهند (کافی، مولیل زاده و اشرف^۱، ۲۰۱۸). اعضای هیات علمی با وجدان، قابل اعتماد (مسئول، دقیق و قابل اتکا) کارا (با برنامه، منظم، وقت شناس، منضبط) و کوشا (سخت کوش، مصر، پرنرژژی و توفیق طلب) هستند. آنها آماده‌اند در حل مشکلات ابتکار به خرج دهند و کارشان را روش‌مند و تمام و کمال به سرانجام برسانند کارهای دانشجویان در زمینه آموزشی، یادگیری، پژوهشی همراه با علم و آگاهی و ایجاد فضای متقابلی از احساس مسئولیت و احترام و توجه به ارزش‌های حاکم بر دانشگاه خود را شکل دهند (ویت و کالارک و لیوت^۲، ۲۰۰۲).

از طرفی در این دانشگاه مدیران و مسولان اخلاق مدار با رفتار خود، جوی حاکی از آرامش و امنیت خاطر را برای کارکنان و اعضای هیات علمی فراهم کرده و بدین طریق بر هویت اخلاقی و اخلاق مداری کارکنان تاثیر مثبتی می‌گذارند (آرونسون^۳، ۲۰۰۱) وجود اخلاق حرفه‌ای در سازمان فضیلت سازمانی را ایجاد می‌کند احساسی از دل‌بستگی و جاذبه به کارکنان و اعضای هیات علمی می‌دهد که موجب می‌شود فرد مشاهده کننده بخواهد تا به جمع این افراد پیوسته و اینگونه رفتارها را تجربه کند. در نهایت، تکرار این قبیل کارها باعث درونی شدن این فضایل همچون اعتماد و خوشبینی و بخشش در افراد می‌شود (شیخی، مصلحی، صالحی، ۱۳۹۵). بنابراین با رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و فضیلت سازمانی در دانشگاه می‌توان اشاره کرد که رعایت اخلاقیات از سوی نیروی انسانی به هر چه بهتر) پیاده‌سازی شدن فضیلت سازمانی کمک می‌نماید) و عدم توجه کافی به موضوعات اخلاقی عوامل پیاده سازی فضیلت سازمانی و رشد خصایل آن را با مشکل مواجه می‌سازد (ویتز^۴، ۲۰۱۰).

حال در ارتباط میان عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای تحقیقات متعدد نشان می‌دهد که ادراک افراد از عدالت سازمانی می‌تواند محیط کاری را به‌عنوان محیطی نابرابر و غیر عادلانه با تمایل آنان به ترک شغل و بروز رفتارهای پرخاشگرانه، کاهش تعهد و وفاداری در قبال سازمان، کاهش ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی و مدیریت و همچنین اثرات سوء بهزیستی و توانمندی‌شان ارتباط دهد (گیجر بروون، ترینگ اف، نیلسون، لیرتمانکیپورن، برادی، وسکواز^۵، ۲۰۱۰). در این میان از عدالت سازمانی نیهوف و مورمان (۱۹۹۳) به بررسی عدالت‌های عدالت رویه‌ای که سوال‌های مانند: آیا زمان‌بندی کار من مناسب است؟ آیا میزان پرداختی به من در قبال کارم

1. Kafi , Motallebzadeh, & Ashraf

2. Witt, Clark, Elliott

3. Aronson

4. Vitez

5. Geiger-Brown, Trinkoff, Nielsen, Lirtmunlikaporn .Brady, Vasquez

تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در...

مناسب است؟ عدالت توزیعی سوال‌های مانند: آیا همه تصمیمات شغلی تحت تأثیر نظرات و دیدگاه‌های کارکنان اخذ می‌شود؟ آیا برای تصمیمات رسمی، مدیر کل من اطلاعات کامل و صحیح را جمع‌آوری می‌کند؟ و عدالت مراوده‌ای سوال‌های مانند: آیا موقعی که در مورد شغل من تصمیم‌گیری می‌شود، مدیر کل با من با احترام و عزت رفتار می‌کند؟ آیا موقعی که در مورد شغل من تصمیم‌گیری می‌شود، مدیر کل با من صادقانه رفتار می‌کند؟ که همه اینها جزئی از عدالت سازمانی مطرح می‌شوند. عدالت نیز رقابت در سازمان را هم به وجود می‌آورد (کارس، دملو، مایر، باترفیلد، رادس^۱، ۲۰۱۸).

که در دانشگاه‌ها باید رعایت شوند تا وضعیت حاکم بر سازمان منصفانه‌تر و عادلانه‌تر شود همچنین اعضای هیات علمی و کارکنان بتوانند در محیط دانشگاه در زمان‌بندی کار خود پرداختی حقوق و مزایا مناسب و عادلانه و هم در تصمیم‌گیریها کارکنان و اعضای هیات علمی مد نظر قرار گیرند. مدیران با احترام و عزت با آنان رفتار می‌کنند. با این شرایط ایجاد جوی مناسب به رسیدن هدفهای دانشگاه که پرورش و تربیت دانش‌آموختگان، ارتقای کمال انسانی است دست یابند. در مقابل آن عدم وجود عدالت سازمانی درست در محیط دانشگاه می‌تواند ادراک نابرابری و بی‌عدالتی در محل کار منجر به ایجاد محیطی منفی و تهییج‌کننده شود که این محیط احساسات و عواطف منفی را در افراد ایجاد می‌کند و تدریجا باعث کاهش مولف‌های اخلاق حرفه‌ای مانند احترام متقابل، احساس مسئولیت، انصاف، صادق بودن و عدالت می‌شود که در این جو حاکم فضای مناسب برای ایجاد فضیلت سازمانی همراه با اعتماد بخشش و صداقت وجود خواهد داشت. میتواند انرژی مجموعه را به انرژی منفی تبدیل و توان سازمان به جای صرف در مسیر دستیابی به هدف به سمت و سوهای دیگر منحرف شود و فضیلت سازمانی کاهش یابد (توفیق، رحیمی، ۱۳۹۴). این احساسات و عواطف میتواند بر تعهد و فضیلت آنان نسبت به کارشان و همچنین سلامت و بهزیستی‌شان تأثیر بگذارد (لادبو واون تونده، عبدالسلیمان،^۲ ۲۰۰۸؛ وانی پرن^۳، ۲۰۰۰) همچنین وجود فضیلت سازمانی بر اعتماد و خوشبینی، همدردی و انسجام می‌تواند زمینه را برای توانمند کردن اعضای هیات علمی، کارکنان و در نهایت دانش‌آموختگان آموزش عالی در رویارویی با تغییرات محیطی و پاسخ‌گویی سریع‌تر به تغییرات در دانشگاه فراهم نماید. (خشوعی، مهدیه. ۱۳۹۲).

در مباحث مطرح شده می‌توان بیان داشت که این سه مولفه به صورت متقابل با یکدیگر ارتباط دارند و در اینجا می‌خواهیم با تعیین و طراحی الگوی ساختاری، ارتباطات ما بین این

-
1. Kras, Dmello, Meyer. Butterfield & Rudes
 2. Ladebo, Awotunde JM, abdualsalaam-Saghir
 3. Vanypere, Hagedoorn M, Zweers M, Postma S

مولفه‌ها، به بررسی دقیق نتایج آنها و همچنین سنجش روابط چندگانه و روابط واقعی بین فضیلت سازمانی عدالت سازمانی، و اخلاق حرفه‌ای بپردازیم.

زمینه تحقیقات که در خصوص مولف‌های پژوهش صورت گرفته‌اند خراسانی، نیری (۱۳۹۱) «بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی کارکنان شرکت مادر تخصصی فرودگاه‌های کشور». عمده‌ترین نتایج پژوهش که متغیرهای عدالت سازمانی با میانگین ۳/۳۹، متغیر رفتار شهروندی سازمانی با میانگین ۳/۳۴ رابطه معنادار و مثبت بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن با رضایت شغلی و همچنین بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با رابطه مثبت است

فضیلت سازمانی پژوهش‌های دانایی‌فرد، امراللهی بیوکی، اصغر فانی (۱۳۹۴) به «ادراک از فضیلت سازمانی: حلقه مفقوده پارادایم مثبت‌گرایی در عرصه مطالعات سازمانی» پرداختند با در- نظرگرفتن چنین رویکردی در پی تبیین نقش میانجی‌گری ادراک از فضیلت سازمانی بر رابطه میان سرمایه روان‌شناختی مثبت و رفتار شهروندی خواهند بود یافته‌های پژوهش، ضمن تأیید رابطه میان سرمایه روان‌شناختی مثبت و رفتار شهروندی، نقش واسط ادراک از فضیلت سازمانی را تصدیق می‌کند.

کهرودی، بهنام فر، عنایتی، نیاز آذر (۱۳۹۳) «رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی» اخلاق حرفه‌ای، تاثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و عملکرد فردی و گروهی و نتایج سازمان دارد تعداد ۲۲۶ نفر از پرستاران مراقبتی و اداری بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان آمل، بودند یافته‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن (عاطفی، مستمر، هنجاری) همبستگی معنی‌دار و مثبت دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای، قدرت پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد، به گونه‌ای که با افزایش یک نمره در اخلاق حرفه‌ای، میانگین نمره تعهد سازمانی کارکنان، ۰.۰۲۸۴ نمره افزایش خواهد داشت.

ساندمن و مولندر، برکر^۱ (۲۰۱۶) ۶ طبقه از مسائل اخلاقی (با تاکید بر مسائل مرتبط با حرفه و تخصص) را بررسی کردند بر پایه این یافته‌ها این پژوهشگران مجموعه‌ای از ارزش‌ها را در سه سطح نشان دادند: سطح یک، سطح توضیحی اکتشافی سطح دو راهبردها عملی سطح سه رشد و بهبود مجموعه از ارزش‌های مورد قبول نسبت به مسائل اخلاقی خاص در یک فضای استاندارد و مشخص نسبت به مدیریت بهتر مسائل اخلاقی و نهایتاً رشد اخلاق حرفه‌ای است.

شاپووال^۲ (۲۰۱۹) در تحقیقی که بر روی بی‌عدالت سازمانی و کار عاطفی کارکنان خط مقدم هتل انجام دادند دریافت که شکست مالی جهانی و بالا بودن ناامیدی در میان افراد مختلف

1. Sandman, Molander & Benkel
2. Shapoval

تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در...

اعضای سازمان باعث عدم اعتماد به نفس می‌شود آنها نیاز به سازماندهی دارند که این سازماندهی به سازمان‌ها و افراد کمک می‌کند تا از رفتارهای سوء مدیریتی جلوگیری کنند که باعث ایجاد اعتماد به نفس در کارکنان می‌شود و توجه عاطفی به کارکنان احتمال افزایش عدالت را بالا می‌برد. و با تجدید و هدایت انرژی خود در سازمان ارزش عدالت در سازمان مطرح می‌کنند.

کیم، چانگ^۱ (۲۰۱۹) در تحقیق خود "تأثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی در تصادفات رانندگی" که روی ۲۳۳ راننده از بین ۲۳ شرکت تاکسی رانی و اتوبوس کشور کره انجام داده بود که منجر به چهار تصادفات جاده‌ای شده‌اند. با استفاده از پرونده‌های پلیس در مورد شرکت‌کنندگان به این نتیجه رسیدند یک رابطه مثبت از سطح پایینی از ادراک عدالت سازمانی با بیشترین تصادفات رانندگی در شرایط بحرانی وجود دارد و تأثیر میانجی رضایت شغلی از عملکرد کارکنان بیمارستان در مواجهه با حوادث معنادار بود و میان آب و هوا ایمنی و عملکرد ایمنی عدالت سازمانی، عامل فاجعه دفاعی و حوادث ترافیکی و نقش واسطه‌ای رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد.

ضرورت توجه به الگوی ساختاری بین آموزه‌های سازنده فضیلت سازمانی، عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها تبیین ارتباط ساده و چندگانه سه مولفه است که هم بعد سازمانی و هم بعد فردی دارند دنیای متغیر امروز ایجاب می‌کند در دانشگاه‌های همانند دانشگاه پیام نور که سیستم متمرکز و یکپارچه دارد و کنترل این سیستم یکپارچه و متمرکز توان مدیریتی قوی و را می‌طلبد که برای بقا به دنبال ابزاری نوینی باشند. (بویس ۲۰۱۷). یکی از ابزارهایی که دانشگاه پیام نور می‌تواند در تامین اهدافش یاری دهد. توجه به مولفه‌هایی چون فضیلت سازمانی، عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای است ضرورت‌های توجه به این مولفه‌های سازمانی این است. که دانشگاه محیطی برای اشتراک سازنده، انتقال و تقابل تجارب معنادار و مفید سازمانی میان اعضا و کارکنان بوجود آوردند و با کاربست رویکردها و راهبردهای بهینه در عرصه و مدیریت و رهبری در آموزش عالی بتوانند به مثابه یک سیستم نظارتی متمرکز و قوی در درون مرزها و برون مرزها بستر تاثیر فضیلت و عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای را فراهم آورند و آموزش‌های لازم توسط متخصصان دانشگاهی در راستای بهسازی مولفه‌های مربوطه را بتوانیم در دانشگاه پیام نور پیاده کنیم تا شرایط مناسب رشد و توسعه و گسترش و رقابت با دیگر دانشگاه‌ها را برای مسئولین، اساتید، مدیران، مدیرگروه‌ها، معاونان آموزشی و کارکنان فراهم سازیم توان دانشگاه پیام نور به‌عنوان یک سازمان آموزشی در تقویت تعهد و شکل دهی به مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای

1. Kim, S. J., & Chung, E. K

(استنک^۱ ۲۰۱۸)، فضیلت سازمانی در اتخاذ سبک‌های رهبری و مدیریتی مناسب و تسهیل‌کننده عدالت سازمانی کارکنان و اعضای هیات علمی اهمیت دارد. در واقع، مدیران دانشگاه پیام نور باید پشتوانه محکمی برای ایجاد فضیلت سازمانی فراهم سازند و از برنامه‌هایی که در جهت رشد و کاربرد سازنده آموزه‌های فضیلت سازمانی در دانشگاه حمایت و پشتیبانی کنند. همچنین اعضای هیأت علمی، مدیران آموزشی و اجرایی و کارکنان باید آگاهانه بتوانند کل دانشگاه و مسایل آن را به صورت جامع در نظر داشته باشند و به توسعه‌ی فضیلت سازمانی در ایجاد اعتماد و همکاری وجود عدالت منصفانه و عادلانه در سازمان و توجه به آموزه‌های اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های آن توجه داشته باشند. (بولینو ترنلی و بلدگود^۲، ۲۰۰۳) همه موارد فوق توجه و اهمیت دانشگاه پیام نور در ارتباط بین اجرای مولفه‌های فضیلت و عدالت و اخلاق حرفه‌ای را در انتقال و یکپارچگی دانش کسب شده‌ی و فراتر از حفظ وضعیت موجود که فقط سازگار شدن با تغییرات محیط نیست بلکه دانشگاه با ایجاد شرایط مناسب محیطی را برای پیشرفت و ارتقا کارکنان و اعضای هیات علمی در جهت حفظ ارزش‌های انسانی در زمینه‌های اداری، علمی فراهم و در تدوین و اجرا فعالیت‌ها فضیلت محور تلاش نموده تا دانشگاه بتواند با تغییر عدالت در محیط درون سازمان خود از طریق رویه‌ای و توزیعی و مرآوده‌ای جو عادلانه و منصفانه را فراهم نماید باید در چنین محیطی اصول اخلاق حرفه‌ای ۱- احساس مسئولیت ۲- موعظه‌گری و خیرخواهی ۳- تغافل و چشم‌پوشی (گذشت) ۴- حفظ زبان. و اصول ۵- حفظ حرمت و شخصیت شاگردان ۶- واقع‌گرایی و عدالت ۷- صبوری ۸- خود ارزیابی. ۹- تقوا ۱۰- عدل ۱۱- جدیت ۱۲- صداقت ۱۳- حسن ظن و غیره (به نقل از نعمتی و محسنی، ۱۳۸۹). در بین کارکنان و اعضای هیات علمی و اساتید مدعو و غیر مدعو همه مدیران و تمامی کسانی که قدم و گامی برای تحقق آرمانها و رسالتهای دانشگاه پیام نور بر می‌دارند. وجود داشته باشد است. (دکونیک، ۲۰۱۰^۳). همه ضرورت و اهمیت این پژوهش را مطرح می‌سازند.

روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مولفه‌های فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی و نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. روش تحقیق این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد.

-
1. Stanak
 2. Bolino, Turnley & Bloodgood
 3. Deconinck

تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در...

جامعه نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه پژوهش حاضر مشتمل بر کلیه اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه‌های پیام نور مراکز واحدهای استان خوزستان که ۷۲۰ نفر بودند در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ را به خود اختصاص می‌دهند. نمونه‌ای که در پژوهش حاضر برای آزمون فرضیه‌های پژوهش در نظر گرفته شد طبق جدول کرجیسی و مورگان بوده که شامل ۲۹۵ نفر که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم طبقات از کارکنان و اعضای هیات علمی انتخاب شد.

ابزارهای پژوهش

ابزارهایی که در این پژوهش مورد استفاده قرار خواهند گرفت به قرار زیر است:

پرسشنامه فضیلت سازمانی برگرفته از مقیاس کامرون و همکاران، (۲۰۰۴) که شامل ۱۵ سوال بوده که سئوالات آن به شرح زیر خوشبینی (۲ و ۳) اعتماد (۴ و ۵ و ۶ و ۱۰) همدردی (۷ و ۸ و ۹)، انسجام (۱۱ و ۱۲) و بخشش (۱۳ و ۱۴ و ۱۵) تقسیم بندی شده است که روایی و پایایی پرسشنامه فضیلت سازمانی را در تحقیق خشوعی و نوری (۱۳۹۲) در مقاله‌ای خود با عنوان «ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی در آن» که در مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، چاپ شده برای برآورده پایایی فضیلت سازمانی از آلفای کرونباخ ۱ استفاده کرده‌اند و ضرایب پایایی کل پرسشنامه فضیلت سازمانی برابر با ۰/۹۳ گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با برآورد ضریب آلفای کرونباخ مربوط به متغیرهای پژوهش فضیلت سازمانی خوش‌بینی (۰/۶۸) اعتماد (۰/۸۶) همدردی (۰/۷۷) انسجام (۰/۷۸) بخشش (۰/۷۴) به دست آمده.

پرسشنامه عدالت سازمانی در سال ۱۹۹۳ توسط نیهوف و مورمن با هدف ارزیابی عدالت سازمانی تهیه و طراحی شد. پرسشنامه مذکور ۲۰ سوال را دربر می‌گیرد و دارای سه مولفه می‌باشد عدالت توزیعی (۱ تا ۵)، عدالت رویه‌ای، (۵ تا ۱۱) عدالت مراوده‌ای (۱۲ تا ۲۰). تقسیم بندی شده است نعمی و شکرکن (۱۳۸۳) ضرایب روایی (سازه‌ای) و پایایی (آلفای کرونباخ) این پرسشنامه را محاسبه و به ترتیب برای عدالت سازمانی کلی ۰/۴۲ و ۰/۸۵، برای عدالت توزیعی ۰/۴۶ و ۰/۷۸، برای عدالت رویه‌ای ۰/۵۷ و ۰/۸۲ و برای عدالت مراوده‌ای ۰/۴۰ و ۰/۶۴ گزارش کرده‌اند در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با برآورد ضریب آلفای کرونباخ مربوط به متغیرهای پژوهش عدالت سازمانی با عدالت توزیعی (۰/۷۵) و عدالت رویه‌ای (۰/۹۱) و عدالت مراوده‌ای (۰/۹۴) به دست آمده.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای که توسط کادوزیر (۲۰۰۲) می‌باشد. پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای که پرسش‌نامه ۱۶ سوالی و اخلاق حرفه‌ای را در ۸ بعد مسئولیت‌پذیری (سوالات ۱، ۲)، صادق بودن (سوالات ۳، ۴)، عدالت و انصاف (سوالات ۵، ۶)، وفاداری (سوالات ۷، ۸)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (سوالات ۹، ۱۰)، احترام به دیگران (سوالات ۱۱، ۱۲)، همدردی با دیگران (سوالات ۱۳، ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (سوالات ۱۵، ۱۶)، اندازه‌گیری می‌کند در این پرسشنامه برای بررسی پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. که ضریب پایایی آن ۰/۸۳. برآورد گردیده. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با برآورد ضریب آلفای کرونباخ مربوط به متغیرهای پژوهش اخلاق حرفه‌ای (مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و احترام به ارزش‌ها (۰/۷۶) به‌دست آمده. ضریب آلفای کرونباخ در همه متغیرهای فوق بیانگر این است که همبستگی درونی معرف‌های مربوط به مفاهیم اصلی پژوهش در حد بالا برآورد می‌شود، در نتیجه ابزار سنجش مربوط به این مفاهیم از دقت اندازه‌گیری کافی برخوردار و به عبارت دیگر پایا یا دارای قابلیت اعتماد است.

روش اجرا و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای اجرای پژوهش پس از هماهنگی لازم با ریاست استان به دفتر پژوهش و کارگزینی مراجعه نموده و با تهیه لیستی از تعداد کارکنان و اعضای هیات علمی (رسمی، پیمانی، قراردادی و شرکتی) شاغل در واحدها و مراکز پیام نور کل استان، پرسشنامه‌های خود از طریق اتوماسیون اداری به تمام مناطق استان ارسال نموده و مراکز نزدیک با مراجعه حضوری صورت گرفت که نسبت به نمونه مورد نیاز ۲۹۵ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. تحلیل‌های این پرسشنامه شامل آمار توصیفی از فراوانی، گرایش مرکزی، پراکندگی و شکل توزیع و تحلیل آمار استنباطی رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری کوواریانس محور جهت بررسی رابطه بین متغیرهای جمعیت‌شناختی با متغیرهای اصلی پژوهش (فضیلت سازمانی، عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای) از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تی مستقل استفاده گردید. تحلیل آماری داده‌ها با استفاده از نسخه ۲۳ نرم افزارهای SPSS و Amos Graphic صورت گرفته است.

یافته‌های پژوهش

برحسب متغیرهای جمعیت‌شناختی (شغل، جنس، تحصیلات و سابقه کار) اینگونه بیان می‌شود که توزیع نمونه آماری پژوهش بر حسب شغل ۳۶/۹ درصد از نمونه آماری پژوهش را اساتید و

تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در...

۳۶/۱ درصد مابقی را کارمندان دانشگاه پیام نور تشکیل داده‌اند، بنابراین می‌توان گفت که کارمندان درصد بیشتری از نمونه آماری پژوهش را به خود اختصاص داده‌اند. توزیع نمونه آماری پژوهش بر حسب جنس ۵۳/۲ درصد از نمونه آماری پژوهش را مردان و ۴۵/۸ درصد را زنان تشکیل داده‌اند، بنابراین مردان درصد بیشتری از نمونه آماری پژوهش را به خود اختصاص داده‌اند. توزیع نمونه آماری پژوهش بر حسب میزان تحصیلات (۰/۷) درصد از نمونه آماری پژوهش دارای تحصیلات سیکل، ۵/۴ دارای تحصیلات دیپلم، ۱/۷ درصد تحصیلات فوق دیپلم، ۲۳/۱ درصد لیسانس، ۵۵/۳ درصد فوق لیسانس و ۱۱/۹ درصد دارای تحصیلات دکترای هستند، بنابراین می‌توان گفت افراد دارای تحصیلات فوق لیسانس درصد بیشتری از نمونه آماری پژوهش را به خود اختصاص داده‌اند. توزیع نمونه آماری پژوهش بر حسب سابقه کار ۲۲/۴ درصد از نمونه آماری پژوهش زیر ۵ سال سابقه کار دارند، ۴۵/۵ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۲/۶ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۳/۶ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۳/۱ درصد ۲۱ تا ۲۵ سال و ۲/۸ درصد بالاتر از ۲۵ سال سابقه کار دارند، بنابراین می‌توان گفت افرادی که بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه کار دارند درصد بیشتری از نمونه آماری پژوهش را به خود اختصاص داده‌اند.

یا فته‌های توصیفی از متغیر فضیلت سازمانی و ابعاد آن در نمونه آماری از قبیل انحراف معیار و میانگین نمرات که در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: توصیف متغیر فضیلت سازمانی و ابعاد آن در نمونه آماری پژوهش

شاخص					متغیر
کشیدگی	کجی	واریانس	انحراف معیار	میانگین	
-۰/۳۰	-۰/۱۹	۰/۵۵	۰/۷۴	۳/۴۱	فضیلت سازمانی
-۰/۱۷	-۰/۵۲	۰/۸۴	۰/۹۲	۳/۶۲	خوش بینی
-۰/۲۹	-۰/۲۷	۰/۷۴	۰/۸۶	۳/۳۸	اعتماد
-۰/۱۲	-۰/۳۴	۰/۶۷	۰/۸۲	۳/۴۳	همدردی
-۰/۴۰	-۰/۱۹	۰/۷۰	۰/۸۴	۳/۲۶	انسجام
-۰/۱۸	-۰/۱۲	۰/۶۹	۰/۸۳	۳/۴۲	بخشش

در جدول ۱ مشاهده می‌شود که: میانگین متغیر فضیلت سازمانی و ابعاد آن در نمونه آماری پژوهش بالاتر از حد متوسط یا میانگین مورد انتظار (۳) برآورد شده است. به عبارت دیگر فضیلت سازمانی و ابعاد آن در بین نمونه مورد مطالعه در وضعیت نسبتاً مطلوبی است. یافته‌های توصیفی متغیر عدالت سازمانی و ابعاد آن در نمونه آماری پژوهش از قبیل انحراف معیار و میانگین نمرات که در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: توصیف متغیر عدالت سازمانی و ابعاد آن در نمونه آماری پژوهش

شاخص					متغیر
کشیدهگی	کجی	واربانس	انحراف معیار	میانگین	
-۰/۳۴	-۰/۰۱	۰/۵۶	۰/۷۵	۲/۸۸	عدالت سازمانی
-۰/۱۷	-۰/۱۰	۰/۵۳	۰/۷۳	۲/۸۸	عدالت توزیعی
-۰/۵۲	-۰/۰۸	۰/۸۲	۰/۹۰	۲/۸۰	عدالت رویه‌ای
-۰/۲۹	-۰/۱۲	۰/۷۶	۰/۸۷	۲/۹۳	عدالت مراوده‌ای

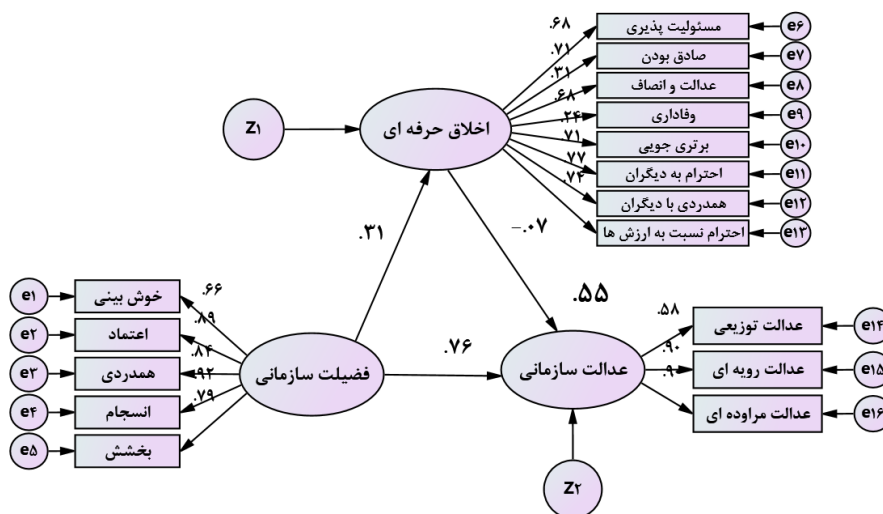
همانطور که در جدول ۲ دیده می‌شود که: میانگین متغیر عدالت سازمانی و ابعاد آن در نمونه آماری پژوهش پایین‌تر از حد متوسط یا میانگین فرضی (۳) برآورد شده است، به عبارت دیگر عدالت سازمانی و ابعاد آن در نمونه آماری پژوهش از وضعیت مطلوبی برخوردار است. یافته‌های توصیفی متغیر اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن در نمونه آماری پژوهش از قبیل انحراف معیار و میانگین نمرات در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳: توصیف متغیر اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن در نمونه آماری پژوهش

شاخص					متغیر
کشیدهگی	کجی	واربانس	انحراف معیار	میانگین	
۰/۱۳	-۰/۶۹	۰/۱۹	۰/۴۴	۴/۲۲	اخلاق حرفه‌ای
۰/۲۱	-۰/۶۷	۰/۳۰	۰/۵۴	۴/۳۷	مسئولیت‌پذیری
۱/۰۶	-۱/۲۰	۰/۲۸	۰/۵۳	۴/۵۹	صادق بودن
۰/۴۵	-۰/۸۳	۰/۹۸	۰/۹۹	۳/۸۱	عدالت و انصاف
۱/۲۳	-۱/۰۴	۰/۴۱	۰/۶۴	۴/۲۶	وفاداری
-۰/۲۴	-۰/۵۴	۰/۹۶	۰/۹۸	۳/۷۳	برتری‌جویی و رقابت‌طلبی
۰/۲۱	-۰/۶۲	۰/۴۱	۰/۶۴	۴/۲۲	احترام به دیگران
۱/۴۷	-۱/۱۶	۰/۳۳	۰/۵۷	۴/۴۵	همدردی با دیگران
۱/۱۱	-۰/۹۸	۰/۳۷	۰/۶۱	۴/۳۶	احترام نسبت ارزش‌های اجتماعی

در جدول ۳ نشان می‌دهد که: میانگین متغیر اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن در نمونه آماری پژوهش بالاتر از حد متوسط یا میانگین فرضی (۳) برآورد شده است، به عبارت دیگر اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن در نمونه آماری پژوهش از وضعیت مطلوبی برخوردار است.

تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در... با توجه به فرضیه کلی پژوهش که بر اساس متغیرها و مولفه‌ها بیان می‌شود در اینجا به بررسی ارتباط دیگر متغیرها در تعیین و طراحی الگوی ساختاری با هم پرداخته می‌شود به منظور تعیین و طراحی از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری استفاده گردید که مربوط به شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل اثر متغیر فضیلت سازمانی بر عدالت سازمانی با میانجی‌گری متغیر اخلاق حرفه‌ای که در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱: مدل معادله ساختاری اثر متغیر فضیلت سازمانی بر عدالت سازمانی با میانجی‌گری متغیر اخلاق حرفه‌ای

جدول ۴: برآورد شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

هلتنر	برآزش مقتصد			برآزش تطبیقی			برآزش مطلق		شاخص
	RMSEA	CMIN/DF	DF	PCFI	CFI	TLI	GFI	CMIN	
۱۶۶	۰/۰۶	۲/۱۴	۱۰۱	۰/۸۰	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۱	۲۱۵/۹۳	مقدار

جدول ۴ نشان می‌دهد که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برآزش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری را دارند.

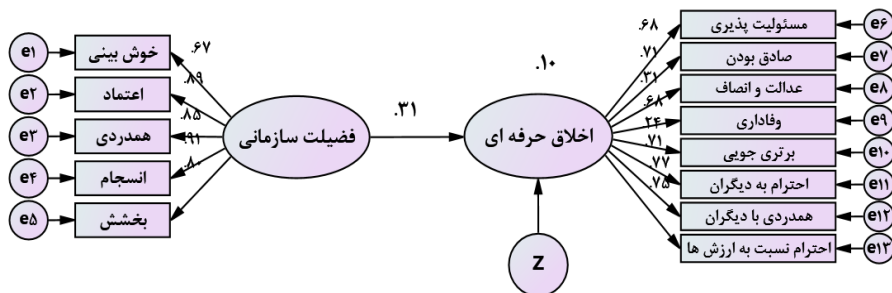
جدول ۵: برآورد اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیر فضیلت سازمانی بر عدالت سازمانی

برآورد						ضریب تعیین	متغیر وابسته	میانجی	متغیر مستقل
غیرمستقیم		مستقیم		کل					
p	مقدار	p	مقدار	p	مقدار				
۰/۰۶۵	-۰/۰۲	۰/۰۱۶	۰/۷۶	۰/۰۱۴	۰/۷۴	۰/۵۵	عدالت سازمانی	اخلاق حرفه‌ای	فضیلت سازمانی
-	-	۰/۱۶۶	-۰/۰۹	۰/۱۶۶	-۰/۰۹				-

در جدول ۵ نشان می‌دهد که: الف) در مجموع ۵۵ درصد از واریانس متغیر عدالت سازمانی را تبیین می‌کنند، با مدنظر قرار دادن مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار بزرگ برآورد می‌شود، به عبارت دیگر متغیرهای فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در حد بالایی توان تبیین واریانس متغیر عدالت سازمانی را دارند. ب) اثر مستقیم متغیر فضیلت سازمانی بر متغیر عدالت سازمانی به لحاظ آماری معنادار است ($p \leq ۰/۰۵$). با توجه به مقدار ضریب تأثیر این اثر مستقیم و در حد بالا برآورد می‌شود، به این معنا که افزایش فضیلت سازمانی می‌تواند در حد بالایی منجر به افزایش عدالت سازمانی و برعکس کاهش فضیلت سازمانی منجر به کاهش عدالت سازمانی در جامعه آماری پژوهش گردد. ج) اثر مستقیم متغیر اخلاق حرفه‌ای بر عدالت سازمانی به لحاظ آماری معنادار نیست ($p \geq ۰/۰۵$). به عبارت دیگر مقدار اثر ضعیف متغیر اخلاق حرفه‌ای بر متغیر عدالت سازمانی در نمونه آماری پژوهش ناشی از تصادف یا خطای نمونه‌گیری برآورد می‌شود. ج) اثر غیرمستقیم متغیر فضیلت سازمانی بر متغیر عدالت سازمانی به لحاظ آماری معنادار نیست ($p \geq ۰/۰۵$). به عبارت دیگر مقدار اثر غیرمستقیم متغیر فضیلت سازمانی بر متغیر عدالت سازمانی در نمونه آماری پژوهش ناشی از تصادف یا خطای نمونه‌گیری برآورد می‌شود. بنابراین متغیر اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین متغیر فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی نقش میانجی ایفا نمی‌کند.

جهت بررسی برآوردهای مربوط به شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری اثر متغیر فضیلت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای شکل ۲ نشان داده شده است:

تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در...



شکل ۲: مدل معادله ساختاری اثر متغیر فضیلت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای

جدول ۶: برآورد شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

هتلر	برآزش مقتصد			برآزش تطبیقی			برآزش مطلق		شاخص
	RMSEA	CMIN/DF	DF	PCFI	CFI	TLI	GFI	CMIN	
۱۶۳	۰/۰۷	۲/۲۸	۶۴	۰/۷۸	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۳	۱۴۶/۲۳	مقدار

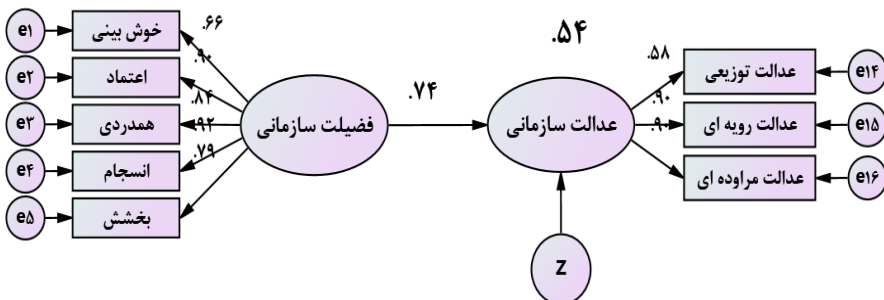
جدول ۶ نشان می‌دهد که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برآزش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

جدول ۷: برآورد اثر متغیر فضیلت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای

P	Z	برآورد		ضریب تعیین	متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
		استاندارد	غیراستاندارد				
۰/۰۰۱	۴/۵۸	۰/۳۱	۰/۱۷	۰/۱۰	اخلاق حرفه‌ای	<---	فضیلت سازمانی

جدول ۷ نشان می‌دهد که اثر متغیر فضیلت سازمانی بر متغیر اخلاق حرفه‌ای به لحاظ آماری معنادار است ($p \leq 0/05$). بنابراین فرض پژوهش مبنی بر اینکه متغیر فضیلت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیأت علمی و کارکنان تأثیر دارد، تأیید می‌شود. با توجه به مقدار ضریب تأثیر می‌توان گفت این اثر مستقیم و در حد متوسط برآورد می‌شود، به این معنا که افزایش یا تقویت فضیلت سازمانی می‌تواند منجر به تقویت اخلاق حرفه‌ای و بر عکس تضعیف فضیلت سازمانی منجر به تضعیف اخلاق حرفه‌ای در جامعه آماری پژوهش گردد.

جهت بررسی برآوردهای مربوط به شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری اثر متغیر فضیلت سازمانی بر عدالت سازمانی شکل ۳ نشان داده شده است:



شکل ۳: مدل معادله ساختاری اثر متغیر فضیلت سازمانی بر عدالت سازمانی

جدول ۸: برآورد شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

هلتز	برآزش مقتصد			برآزش تطبیقی			برآزش مطلق		شاخص
	RMSEA	CMIN/DF	DF	PCFI	CFI	TLI	GFI	CMIN	
۱۸۸	۰/۰۷	۲/۴۰	۱۹	۰/۶۷	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۶	۴۵/۶۵	مقدار

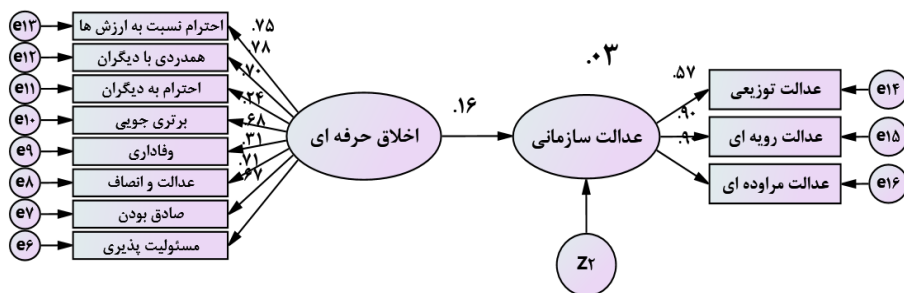
جدول ۸ نشان می‌دهد که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برآزش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

جدول ۹: برآورد اثر متغیر فضیلت سازمانی بر عدالت سازمانی

P	Z	برآورد		ضریب تعیین	متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
		استاندارد	غیراستاندارد				
۰/۰۰۱	۸/۵۸	۰/۷۴	۰/۴۸	۰/۵۴	عدالت سازمانی	<---	فضیلت سازمانی

جدول ۹ نشان می‌دهد که اثر متغیر فضیلت سازمانی بر متغیر عدالت سازمانی به لحاظ آماری معنادار است ($p \leq 0.05$). بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه متغیر فضیلت سازمانی بر متغیر عدالت سازمانی در بین اعضای هیأت علمی و کارکنان تأثیر دارد، تأیید می‌شود. به عبارت دیگر با توجه به مقدار ضریب تأثیر، اثر این متغیر مستقیم و در حد بالا برآورد می‌شود به این

تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در... معنا که افزایش فضیلت سازمانی می‌تواند در حد بالایی منجر به افزایش عدالت سازمانی و برعکس کاهش یا تضعیف آن منجر به کاهش عدالت سازمانی در نمونه آماری پژوهش گردد. جهت بررسی برآوردهای مربوط به شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری اثر متغیر اخلاق حرفه‌ای بر عدالت سازمانی شکل ۴ نشان داده شده است:



شکل ۴: مدل معادله ساختاری اثر متغیر اخلاق حرفه‌ای بر عدالت سازمانی

جدول ۱۰: برآورد شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

هتلتر	برآزش مقتصد			برآزش تطبیقی			برآزش مطلق		شاخص
	RMSEA	CMIN/DF	DF	PCFI	CFI	TLI	GFI	CMIN	
۱۴۷	۰/۰۸	۲/۶۸	۴۳	۰/۷۳	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۹۳	۴۳	مقدار

جدول ۱۰ نشان می‌دهد که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برآزش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

جدول ۱۱: برآورد اثر متغیر اخلاق حرفه‌ای بر عدالت سازمانی

P	Z	برآورد		ضریب تعیین	متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
		استاندارد	غیراستاندارد				
۰/۰۱۹	۲/۳۴	۰/۱۸	۰/۱۶	۰/۰۳	عدالت سازمانی	<---	اخلاق حرفه‌ای

در جدول (۱۱) بیانگر این است اثر متغیر اخلاق حرفه‌ای بر متغیر عدالت سازمانی به لحاظ آماری معنادار است ($p \leq 0/05$). بنابراین این فرض پژوهش که متغیر اخلاق حرفه‌ای بر متغیر عدالت سازمانی در بین اعضای هیأت علمی و کارکنان تأثیر دارد، تأیید می‌شود. با توجه به مقدار

ضریب تأثیر می‌توان گفت این اثر مستقیم و در حد ضعیف برآورد می‌شود، به این معنا که در حد کمی تقویت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند منجر به افزایش عدالت سازمانی و برعکس تضعیف یا کاهش آن منجر به کاهش عدالت سازمانی در جامعه آماری پژوهش گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای بود. همان طور که یافته‌ها نشان دادند. متغیر اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین متغیر فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی نقش میانجی ایفا نمی‌کند. نتایج پژوهش (دونادا، همکاران ۲۰۱۷) (مایر، ۲۰۱۶) (لاپینن، وهمکاران، ۲۰۰۴) (بهزادی و همکاران، ۱۳۹۲)، خراسانی، نیری (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. در تبیین پژوهش حاضر می‌توان اینگونه بیان داشت. که فضیلت سازمانی نیز بعدی اخلاقی دارد و آموزه‌های فضیلت سازمانی به صورت غیر مستقیم با ابعاد اخلاق حرفه‌ای همسویی دارند و آنها را پوشش می‌دهند، باز هم می‌توان ادعان داشت هر چند اخلاق حرفه‌ای به عنوان میانجیگر نقشی در ارتباط با فضیلت و عدالت ندارد منتهی در فضای توأم با اعتماد، صداقت و خوش بینی کارکنان از انجام دادن رفتارهای غیرمولد و بی‌فایده ناشی از بی اخلاقی اجتناب می‌کنند و به کارهای مولد روی می‌آورند که این امر زمینه یادگیری و رشد آنها را فراهم می‌سازد و عدالت سازمانی را بسط می‌دهد. سازمان‌ها در جستجوی راه‌هایی برای افزایش همکاری و تشریک مساعی در میان کارکنان‌شان هستند؛ بی اعتمادی به مدیریت مانع اصلی در روابط کارگر و کارفرما می‌باشد. به عبارت دیگر، کارکنانی که به مدیران و سازمانشان اعتماد ندارند، به احتمال کمتری متعهد و مؤثر هستند و در جو بی توجه به فضایل سازمانی و ارزش‌های اخلاقی نگرش منفی نسبت به سازمان وجود دارد و جو سازمان را غیرعادلانه ترسیم می‌کنند. به طور کلی می‌توان در نتیجه گفت در دانشگاه پیام نور زمانیکه که کارمند و هیات علمی‌ها در دانشگاه رفتارهای مبتنی بر فضیلت اخلاقی صداقت، بخشش، خوش بینی، شفقت ببینند نگرشی مثبت و دوستانه نسبت به سازمان داشته و در نتیجه رویه‌ها و راهکارهای سازمان را نیز عادلانه می‌دانید و معتقدند که عدالت برقرار می‌باشد چرا که در چنین جوی مبتنی بر فضایل سازمانی مدیران نیز به تفاوت‌های فردی و ظرفیت‌های متفاوت فردی توجه داشته و بازخوردهای مناسب و عادلانه- ای را نسبت به پرسنل ابراز خواهد نمود. و با اخلاق حرفه حاکم در دانشگاه می‌توان از طریق (مسولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و احترام به ارزش‌ها) به اهداف سازمانی دست یافت.

تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در...

همچنین ملاحظه شد بین فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج به دست آمده برداشت می‌شود که افزایش یا تقویت فضیلت سازمانی می‌تواند منجر به تقویت اخلاق حرفه‌ای و بر عکس تضعیف فضیلت سازمانی منجر به تضعیف اخلاق حرفه‌ای در جامعه آماری پژوهش گردید. با پژوهش‌های (شدايما، مک گری، ۲۰۱۷) (بویس، ۲۰۱۷)، پژوهش سلیگمن^۱ (۲۰۰۷)، سینگر و ریف^۲ (۲۰۰۴) بامیستر و اکسلاین^۳ (۲۰۰۰) و مایرز^۴ (۲۰۰۰) کهرودی و همکاران (۱۳۹۳) خشوعی (۱۳۹۳) و نیک پی و ملکیان مفرد (۱۳۹۵) همسو می‌باشد. آنان در پژوهش‌های خود دریافتند که فضیلت سازمانی ویژگی‌های همچون اخلاق، اراده و تحمل در برابر دشواری‌ها در برابر شرایط محیطی و سازمانی را برای کارکنان فراهم می‌کنند. همچنین نشان دادند که سبک رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی رابطه معناداری دارد. این رابطه به‌ویژه هنگامی که متغیرهای میانجی اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی وارد معادله می‌شوند، از استحکام بیشتری برخوردار است. به بیان دیگر می‌توان گفت که اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی، شدت تأثیر رهبری اخلاقی را بر فضیلت سازمانی افزایش می‌دهند. ریچارد^۵ (۲۰۰۷) در پژوهش خود نشان داد زمانی که کارکنان شرایط مناسب، عدالت سازمانی، شغلی و همچنین فرصت‌های رشد و پویایی را در سازمان خود احساس می‌کنند، احساس وفاداری بیشتری به سازمان خود خواهند داشت.

(میر و سمر، هافلده، ۲۰۰۹) نگرش و برداشت افراد از محیط سازمان به ویژه محیط روانی اجتماعی سازمان بر رضایت شغلی، عملکرد و اثربخشی سازمان اثر گذار است پر واضح است که همه کارکنان در کیفیت عملکرد خود یکسان نیستند و کارکنانی که نگرش مثبت‌تری به شغل و محیط کاری خود دارند، عملکردشان نیز رضایت بخش‌تر خواهد بود. در واقع فضیلت سازمانی بر اخلاق سازمانی کارکنان تأثیر گذار است. همانطور که مشاهدات پژوهش‌ها نشان داد می‌توان نتیجه گرفت که در دانشگاه پیام نور هنگامی که کارکنان و اعضاء هیات علمی خوش‌بینی، اعتماد، شفقت و صداقت در سازمان برقرار گردد، آنها به مدیران خود اطمینان پیدا کرده همچنین به سازمان خود و رویه‌هایش اطمینان می‌یابند؛ در چنین فضایی اطمینان و اعتماد کارکنان نسبت به همکاران خود نیز شرایط نامساعد را هم تحمل می‌نماید و وفاداری و احترام متقابل شکل می‌گیرد. بر اساس این مطالعات، بدبینی، عدم اعتماد و دلسوزی و ترویج فرهنگ

-
1. Seligman
 2. Singer & Ryff
 3. Bimester&Akslain
 4. Mayrez
 5. Richard, B
 6. Meier, Semmer, Hupfeld

دورویی و دروغ‌گویی وجود داشته باشد اکثراً منجر به بروز عواطف و واکنش‌های منفی در کارکنان می‌شود و این عواطف و واکنش‌های منفی می‌تواند بر سلامت و بهزیستی کارکنان و اعضای هیات علمی همچنین تعهد و وفاداری آنان نسبت به دانشگاه تأثیر بگذارد.

یافته‌ها نشان داد که فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. به این معنا که افزایش فضیلت سازمانی می‌تواند در حد بالایی منجر به افزایش عدالت سازمانی و برعکس کاهش یا تضعیف آن منجر به کاهش عدالت سازمانی در نمونه آماری پژوهش گردد. یافته‌های به صورت مستقیم و غیرمستقیم با یافته‌های شاپووال (۲۰۱۹) کیم، چانگ، (۲۰۱۹) (کافی و همکاران ۲۰۱۸). گاوین و ماسون (۲۰۱۴)؛ فلدمن و همکاران^۱ (۲۰۱۴) نیک پی و همکاران (۱۳۹۵)، حسن زاده ثمرین، نیکرو گورابی (۱۳۹۴)، مشبکی و رضایی (۱۳۹۳)، سیادت، راهسار، و زارع‌زاد (۱۳۹۲) و همسو است. همچنین مشخص شده است که فضیلت سازمانی با عدالت سازمانی مرتبط است که این موضوع از طریق تأثیر نهادن برنگرش‌هایی همچون رضایت درونی و بیرونی صورت می‌گیرد. از دیدگاه فضیلت سازمانی، بی‌توجهی سازمان به پرورش و نهادینه سازی فضیلت‌های سازمانی درک شده از سوی کارکنان منجر به ادراک منفی از سازمان و رفتارهای خلاف انتظار در سطح جزئی (به دلیل احساس بی‌عدالتی)، همچون تعارض با سرپرست می‌شود که همه این پیامدهای روانی و عملکردی خاص خود را دارد. تلایس و ایلامن^۲ در سال ۲۰۱۵ در مطالعه‌ای که انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که هر سه بعد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی)، به شکل مثبت با اعتماد به سرپرست و اعتماد به سازمان (که خود از مصادیق فضیلت سازمانی است) ارتباط دارد.

بنابراین با وجود چنین ویژگی‌هایی در سازمان منطقی خواهد بود که سازمانی که در آن فضیلت سازمانی در جریان است، بطور مطلوبی در برابر چالش‌ها و فراز و نشیب‌ها پیروز خواهد بود. بر همین اساس، محققان دو خروجی را برای فضیلت سازمانی در نظر گرفته‌اند: نقش مثبت فضیلت سازمانی بر عوامل درونی سازمان و نقش مثبت فضیلت سازمانی بر عوامل برونی سازمان؛ چرا که سازمانی زمینه رشد و ترقی نیروی انسانی خود را فراهم آورد، بی شک زمینه تعالی خودش و رشد فرصت‌های عادلانه را فراهم آورده است (رگو همکاران، ۲۰۱۰؛ گاوین و ماسون، ۲۰۱۴).

در نتیجه وقتی آموزه‌های فضیلت سازمانی مورد توجه قرار بگیرد کارمندان به سرعت با ناملایمت سازمانی کنار می‌آیند؛ زیرا اعتقاد دارند که در زمان مواجهه با چالش‌های سازمانی، باید بطور مطلوب کارها را بطور موفقیت آمیزی انجام داد. زمانی که سازمان در افت و خیزهای

1. Feldman P, Bahamonde R, Bellido I

2. Tlais & Elamin

تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در...

ناشی از رقابت قرار می‌گیرد، کارکنان در کنار مدیران سازمان به فعالیت خود ادامه می‌دهند. در سازمان با فضیلت، ویژگی صداقت بین کارمندان یک سرمایه ارزشمند برای سازمان است. صداقت یا امانت سازمانی، به این معنی است که راستی و درستی در سازمان شایع و گسترده است. در واقع سازمان صادق، در اذهان عمومی به‌عنوان یک سازمان درستکار نمود پیدا خواهد کرد (رگو و همکاران، ۲۰۱۰). در پژوهش خود بیان داشتند که صداقت و درستکاری از ارزش‌های سازمانی است (فلدنر و برگ^۱، ۲۰۱۴) و اما بطور کلی، فضیلت سازمانی نقش بسزایی در عدالت سازمانی سازمان دارد. بوتنگ و هیس^۲ (۲۰۱۸) در یافتند که وجود عدالت در سازمان با عث کاهش استرس می‌شود. همان‌طور که نتایج پژوهش‌ها نیز نشان داد، می‌توان نتیجه گرفت دانشگاه پیام نور زمانی که کارمندان و اعضای هیات علمی با دید خوش‌بینانه با امور برخورد می‌کنند، که سازمان را مبتنی بر عدالت بدانند و در آن مدیران صادق و با ویژگی بخشش و شفقت باشند و به عده‌های خود در خصوص حقوق و مزایا عمل کنند. همچنین عدالت سازمانی به‌طوری که تکیه بر بروکراسی‌های اداری، رفتارهای استبدادی و خشک، برخورد‌های خشونت‌آمیز و عدم صداقت سازمانی، سازمان را از فضیلت اخلاقی درونی دور می‌کند و نتیجه این امر هم می‌تواند چهره منفی از دانشگاه در نظر کارکنان نشان می‌دهد بنابراین، فضیلت سازمانی یکی از سرمایه‌های اجتماعی است که وحدت را در سازمان‌ها ایجاد و حفظ نموده، اعتماد کارکنان و اعضای هیات علمی را به دیگر قسمت‌های دانشگاه که مرتبط با کار آنان است پیوند می‌دهد و عدالت را گسترش می‌دهد. تاکید بر فضایل اخلاقی علاوه بر رشد و تعالی درونی سازمان، زمینه ساز رشد و تعالی بیرونی سازمان (عدالت سازمانی) را فراهم می‌کند که توجه به این امر می‌تواند مدیران را در بسیاری از برنامه‌ریزی‌ها و مدیریت کیفیت جامع یاری رساند. بنابراین، نتایج نشان داد که فضیلت سازمانی بر درک کارمندان از عدالت مدیر تأثیر می‌گذارد و این امر به نوبه‌ی خود بر رفتارهای شهروندی سازمانی نسبت به مدیر و نسبت به افراد تأثیر پذیر است.

همچنین طبق نتایج بیان می‌شود بین اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی رابطه معنا وجود دارد. به این معنا که در حد کمی تقویت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند منجر به افزایش عدالت سازمانی و برعکس تضعیف یا کاهش آن منجر به کاهش عدالت سازمانی می‌گردد. نتایج با یافته‌های اسچمینک و آرنولد، تایلر،^۳ (۲۰۱۵). ساندر من و همکاران^۴ (۲۰۱۶) و دکانینک^۴، (۲۰۱۰)

-
1. Feldner S, Bergk
 2. Boateng, F. D., & Hsieh, M
 3. Schminke. Arnaud. Taylor.R
 4. Dekanik

سرمدی (۱۳۹۵)، شیخی و همکاران (۱۳۹۵)، حسن زاده و همکاران (۱۳۹۵) همسو می‌باشد. ضعف اخلاق حرفه‌ای می‌تواند انرژی مجموعه را به انرژی منفی تبدیل و توان سازمان به جای صرف هدف به سمت و سوهای دیگر منحرف کند. رعایت اخلاق حرفه‌ای، تأثیرشگرفی بر نتایج سازمان و مجموعه داشته، بهره‌وری را افزایش می‌دهد و فرصت‌های عادلانه‌ای را محقق می‌سازد (شاکریان^۱، ۲۰۱۱). بروز رفتارهای مطلوب شغلی مثل عدالت سازمانی (انواع عدالت سازمانی) بدون پشتوانه‌های اخلاقی امکان‌پذیر نخواهد بود از طرفی باتوجه به آثار مثبتی که اخلاق حرفه‌ای دارد، می‌توان گفت که یکی از مهم‌ترین عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها، توجه به اخلاق حرفه‌ای است (اپلاتکا، ناپار، ۲۰۱۵). یکی از اساسی‌ترین زیربناهای ایجاد ارتباطات سالم و اثرگذار در میان کارکنان و اعضای هیات علمی سازمان‌ها، رعایت اصول اخلاقی انسانی است، اما امروزه به دلیل گسترش روزافزون تکنولوژی و برقراری وسیع ارتباطات در محیط مجازی و عدم توجه به ابعاد معنوی انسان، بسیاری از اصول اخلاقی در میان کارکنان سازمان‌ها مورد غفلت واقع شده است و عدم توجه به ضوابط اخلاقی از سوی مدیران در سازمان‌ها باعث بروز مشکلات موجود در سازمان‌ها از قبیل بروز انواع فساد شامل اختلاس، کلاهبرداری، بی عدالتی، غیبت، و... شده است. به همین علت نقش اخلاق حرفه‌ای در سازمان بسیار اساسی است. بروز و رواج رفتارهای غیر اخلاقی در حوزه‌های مختلف از مهم‌ترین معضلات سازمان‌های امروزی است. پیشگیری از این رفتارها و حل معضلات و کاهش رفتارهای مخرب سازمانی مستلزم اخلاق‌گرایی مدیران و کارکنان و اعضای هیات علمی بوده تا در پرتو جاری شدن اخلاق و رعایت ارزش‌ها، توفیقات سازمانی کسب گردد. هنگامی که ارزش‌های اخلاقی به‌طور گسترده‌ای میان کارکنان و اعضای هیات علمی سازمان رایج شود و مدیریت منابع انسانی با رعایت اصول اخلاقی و عدالت سازمانی صورت پذیرد، بهبود مدیریت و به‌طور کلی موفقیت دانشگاه افزایش خواهد یافت.

درواقع، رفتارهای اخلاقی و آموزه‌های اخلاق حرفه‌ای بایستی با هر سه شکل عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی مرتبط باشند. از دیدگاه عدالت توزیعی این رفتارها می‌تواند به‌عنوان واکنشهایی در مقابل بی عدالتی درک شده، نگریسته شوند بنابراین زمانی که کارکنان بی اخلاقی حرفه‌ای را درک می‌کنند، ممکن است جو سازمان را غیر عادلانه توصیف کنند و بدین ترتیب نسبت خروجی به ورودی را در دیدگاه‌شان منفی‌تر جلوه خواهد یافت. بنابراین، هنگامی که کارکنان و اعضای هیات علمی حضور اخلاق حرفه‌ای را در فضای کاری و سازمانی خود ادراک کنند و ارتباطات رسمی و غیر رسمی سازمان را اخلاقی بدانند میزان عدالت سازمانی

1. Shakerian
2. Oplatka, I. Nupar,

تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در...

در نزد آنها افزایش یافته است. اخلاق حرفه‌ای در سازمان باعث افزایش روابط مثبت بین کارکنان و درگیر کردن آنها در فعالیتهای سازمانی و بهبود عدالت سازمانی شود. بنابراین دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل می‌نماید و عملکرد سازمان را ارتقا می‌دهد. با توجه به نایج پژوهش می‌توان ادغان داشت در دانشگاه پیام نور اخلاق حرفه‌ای، بیانگر اهمیت دادن سازمان در کل و کارکنان و اعضای هیات علمی به صورت جزء به ارزش‌های اخلاقی است، در چنین شرایطی کارکنان و اعضای هیات علمی نیز نسبت به سازمان متعهد می‌شوند و یک میثاق دوسویه بین کارکنان و اعضای هیات علمی و سازمان ایجاد می‌شود که منجر به بروز رفتار عدالت سازمانی می‌گردد. اگر کارکنان و اعضای هیات علمی احساس کنند که در محل کار اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، برانگیخته می‌شوند تا با انجام رفتارهای یاری دهنده، مانند عدالت سازمانی، مشارکت خود را در سازمان افزایش دهند. به عبارت دیگر عدالت سازمانی تحت تأثیر اخلاق حرفه‌ای و به واسطه افزایش اعتماد، صداقت و خوشبینی کارکنان افزایش پیدا می‌کند. در این خصوص مطالعات نشان داده‌اند که عدالت سازمانی اغلب سبب ایجاد سازمان‌هایی با اثربخشی بالاتر می‌شود. مزایای زیادی برای سازمان و کارکنان و اعضای هیات علمی از جمله عدالت و تعهد بیشتر را به همراه خواهد داشت. بدون وجود اعتماد، همکاری، صداقت و... در سازمان بی‌معنی و روابط به صورت تعاملی نمی‌باشد و کارکنان سازمان را غیرعادلانه درک می‌کنند می‌توان چنین فرض کرد طرفینی که به یکدیگر اعتماد دارند، نسبت به هم صادقانه و خیرخواهانه عمل می‌کنند، بنابراین اخلاق حرفه‌ای نقش مهمی در عدالت سازمانی دارد، زیرا به حل مشکلات مرتبط، همکاری و تشریک مساعی کمک می‌کند.

از محدودیتهای این پژوهش عدم تعمیم نتایج به گروههای شغلی و سازمان‌های دیگر است، همچنین این پژوهش صرفاً به بررسی رابطه بین متغیرهای فضیلت و عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای می‌پردازد. عدم امکان بررسی آزمایشی پژوهش حاضر شرایط خاص سازمان مورد مطالعه، محدود بودن نتایج پژوهش به کارکنان و اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور پیشنهاد می‌شود دانشگاهها برای جذب افراد موفق با عملکرد مطلوب محیطی مناسب برای ایجاد فضیلت در سازمان فراهم نمایند از برنامه‌هایی که در جهت رشد و کاربرد سازنده آموزه‌های فضیلت سازمانی در دانشگاه است حمایت و پشتیبانی کند همچنین مدیران باید بتوانند با شناخت و آگاهی محیط سازمانی عادلانه را در خصوص حقوق مزایا، پاداش، تشویقی، تقدیرنامه روز کارمند و روز اساتید برای اعضای هیات علمی و اساتید مدعو، اضافه کاری کیفی و حق الزحمه امتحانات، فراهم نمایند. در دانشگاه مدیران اجرایی و آموزشی. باید روحیه اخلاق حرفه‌ای در زمینه کسب و کار، منزلت دادن و حرمت نهادن به کرامات انسانی توجه به

سایر امور، احترام بی قید و شرط و رعایت حقوق هیات علمی و کارمندان ایجاد کنند همچنین انتخاب شایسته و گزینش نیروهای حاذق، ماهر و متخصص در زمینه‌های مختلف سازمان و انتصاب اعضای هیات علمی بر مسند پستهای اداری که قابلیت و شایستگی کامل و کافی در برابر همه شرایط و چالشهای سازمانی را داشته باشند

را مد نظر قرار دهند همچنین بازخورد عملکرد کمی و کیفی کلیه کارکنان. بدین معنا که اهداف و فعالیتهای حرفه‌ای آنها حفظ شود. همچنین اعضای هیأت علمی، با ید به توسعه علم و دانش، تحقیق و پیشرفت در دانشگاه اهمیت دهند. و به برقراری روابط اجتماعی و کار گروهی، تلاش و فعالیت در جامعه دانشگاهی، شغل و حرفه خود به اقتضای توانمندی خویش بپردازند.

منابع

امیدی، نبی؛ عسگری، حشمت‌الله؛ امید، محمدرضا (۱۳۹۵). *بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر کارایی پرستاران بیمارستان امام (ره) و مصطفی خمینی (ره) شهر ایلام*. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، شماره (۳): ۶۵-۷۳.

بهزادی، الهام؛ نعیمی، عبدالرضا؛ بشلیده، کیومرث (۱۳۹۲). *بررسی رابطه فضیلت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی، وفاداری سازمانی و بهزیستی معنوی در کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون*. مجله دست آوردهای روانشناختی، دوره ۲۰، شماره ۲، صص ۲۳۳-۲۵۶.

پرنده، کوروش؛ یادگارزاد، غلامرضا؛ خدایی، ابراهیم (۱۳۹۱). *انتخاب رشته، انتخاب آینده، راهنمای انتخاب رشته آزمون سراسری*. تهران: مرکز انتشارات سازمان سنجش کشور، مرکز انتشارات سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.

توفیق، عبدالعزیز؛ رحیمی، غلامرضا (۱۳۹۴). *رابطه بین فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی و تحول سازمانی*. کنفرانس بین المللی مدیریت، فرهنگ و توسعه اقتصادی.

حسن زاده ثمرین، ت. همتی نوع دوست، م. نیکرو احمدگورابی، ح. (۱۳۹۳). *بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فضیلت سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری رشت)*، فصلنامه مدیریت دولتی ۱۶(۱): ۸۴-۶۷

خراسانی، اباصلت، نیری، پژمان (۱۳۹۱). *بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی کارکنان شرکت مادر تخصصی فرودگاههای کشور*، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی شهید بهشتی، دوره چهارم، شماره ۱۲، ۷۹-۱۰۰.

خشوعی، مهدیه سادات، نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۲). *ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن*. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۴(۴)، صص ۲۶-۳۴.

تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در...
دانایی فرد، ناهید امراللهی بیوکی، علی اصغر فانی (۱۳۹۴) ادراک از فضیلت سازمانی: حلقه مفقوده پارادایم
مثبت‌گرایی در عرصه مطالعات سازمانی، فصلنامه علمی پژوهشی مشاوره شغلی و سازمانی دانشگاه
شهید بهشتی، دوره ۶، (۲۲): ۱۵-۳۴.

سیادت، ع، راهسار، م، زارع زاد، ل (۱۳۹۳) بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و هویت سازمانی در میان
کارمندان دانشگاه اصفهان. فصلنامه آموزش عالی (۲۱) ۸۹-۱۰۱.

سرمودی، محمدرضا (۱۳۹۵). *ارایه مدل علی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای عدالت
سازمانی و ارزش‌های شغلی*. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، (۳۷): ۶۱-۷۴.
شیخی، ایوب؛ مصلحی، مهدی؛ صالحی، اعظم (۱۳۹۵). *تأثیرات متقابل رفتار سیاسی و اخلاق حرفه‌ای و
تعهد سازمانی و ارتقای کیفیت آموزش عالی (مطالعه موردی شهرداری بوشهر)*. نشریه مدیریت
شهری، شماره ۴۴، صص ۲۸۸-۲۷۹.

کهرودی، زهرا بهنام فر، رضا، عمایتی، ترانه، نیاز آذر، کیومرث (۱۳۹۳) *رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد
سازمانی*، نشریه پرستاری ایران اردیبهشت ۱۳۹۳، دوره ۲۷، شماره ۸۷، صص ۳۴-۴۲.
گل پرور، م، اشجع، آ. (۱۳۹۳). *رابطه باورهای سازمانی عادلانه با پیوستگی گروهی، احترام گروهی،
مشارکت در تصمیم‌گیری، تعارض نقش، ارتباطات سازمانی و رضایت شغلی*. مجله علوم انسانی
۱۶(۷۰): ۵۷-۲۷.

مشبکی اصفهانی، ا. رضایی، ز (۱۳۹۳). *بررسی تاثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد
سازمانی*، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، (۷۳): ۲۳-۱.
نیک پی، ایرج؛ ستار، آریتا؛ ملکیان مفرد، مرجان (۱۳۹۵). *بررسی تاثیر سبک رهبری اخلاقی مدیران بر
سرمایه اجتماعی معلمان با میانجیگری فضیلت سازمانی مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد*. نشریه
مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۵ (۱)، صص ۱۶۲-۱۳۱.

نعمتی، محمد علی؛ محسنی، هدی (۱۳۸۹). *اخلاق در آموزش عالی: مولفه‌ها، الزامات و راهبردها*. هران:
نشر پژوهشکده تحقیقات استراتژیک.

یقین لو، م؛ جواهردشتی، ف؛ خلیلی، و. (۱۳۸۶) *اصول اخلاق حرفه‌ای: از تدوین تا عمل*. آرشو مقالات.
تهران. انتشارات پایدار.

Aronson E. (2001). Integrating leadership styles and ethical perspectives. *Canadian Journal of Administrative Sciences*; 18: pp244-256.

Baumeister, R. F. , Akslain, J. J. (2000). personality, and social relations: Self-control as the moral muscle. *Journal of Personality*, 67, pp1165-1194.

Boateng, F. D. , & Hsieh, M. -L. (2018). Misconduct Within the “Four Walls”: Does Organizational Justice Matter in Explaining Prison Officers’ Misconduct and Job Stress? *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 63(2), 289–308.

Bolino, M. C. , Turnley, W. H. , & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27(4): pp 505-522.

- Boyce, B. (2017). The Balance of Professional Ethics. *Journal of the Academy of Nutrition and Dietetics*, 117(7), 1120–1123.
- Cadozier, V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest. com.
- Cameron, K, Bright, D, Caza, A. (2004). Exploring The Relationship Between Organizational Virtuousness and Performance, *American behavioral scientist*, 47, pp: 1-24.
- Chun, R. (2005). Ethical Character and Virtue of organization, An Empirical Assessment and Strategic Implications. *Journal of Business Ethics*, 57, pp 269-284.
- Donada, C. , Mothe, C. , Nogatchewsky, G. , & de Campos Ribeiro, G. (2017). The Respective Effects of Virtues and Inter-organizational Management Control Systems on Relationship Quality and Performance: Virtues Win. *Journal of Business Ethics*, 154(1), 211–228.
- Deconinck, J. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of Business Research*, 63, pp 1349–1355.
- Feldman P, Bahamonde R, Bellido I (2014). Business ethics, corporate social responsibility, and firm value in the oil and gas industry. Society of Petroleum Engineers, SPE Annual Technical Conference and Exhibition, 26-29.
- Gavin, J, Mason, R. (2014). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), pp: 379-392.
- Hackett, R. D. , & Wang, G. (2012). Virtues and leadership: An integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspectives on virtues. *Management Decision*, 50(5):pp 868-899.
- Herr, R. M. , Bosch, J. A. , Loerbroks, A. , Genser, B. , Almer, C. , van Vianen, A. E. M. , & Fischer, J. E. (2018). Organizational justice, justice climate, and somatic complaints: A multilevel investigation. *Journal of Psychosomatic Research*, 111, 15–21.
- Kafi, Z. , Motallebzadeh, K. , & Ashraf, H. (2018). Developing, localizing & validating code of professional ethics through PLS-SEM: EFL university instructors' perspectives. *Cogent Education*, 5 (1) 25-26.
- Kim, S. J. , & Chung, E. K. (2019). The effect of organizational justice as perceived by occupational drivers on traffic accidents: Mediating effects of job satisfaction. *Journal of Safety Research*, 68, 27–32.
- Kras, K. R. , Dmello, J. R. , Meyer, K. S. , Butterfield, A. E. , & Rudes, D. S. (2018). Attitudes Toward Punishment, Organizational Commitment, and Cynicism: A Multilevel Analysis of Staff Responses in a Juvenile Justice Agency. *Criminal Justice and Behavior*, 46(3), 475–491.
- Ladebo OJ, Awotunde JM, AbdulSalaam-Saghir P. (2008). Coworkers' and supervisor interactional justice: Correlates of extension personnel's job satisfaction, distress, and aggressive behavior. *J Behav Appl Manage*. 9(2):pp206-2017.
- Lipponen, Y. N. Olkkonen . M Ser . R Myyry. (2004). Disabilities " Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities ". *Journal of Managerial Psychology*, 27(4): pp. 330 – 346.

- Mayrez. K. GH. (2000) . The impact of unfair treatment on depressive mood: the moderating role of self-esteem level and self-esteem instability. *Pers Soc Psychol Bull.* 35(5):pp643-55.
- Meier. L, Semmer NK, Hupfeld J. (2009). The impact of unfair treatment on depressive mood: the moderating role of self-esteem level and self-esteem instability. *Pers Soc Psychol Bull.* 35(5):pp643-55.
- Meyer, M. (2016). The Evolution and Challenges of the Concept of Organizational Virtuousness in Positive Organizational Scholarship. *Journal of Business Ethics*, 153(1), 245–264.
- Moorman, R. H. (1991), "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship?", *Journal of Applied Psychology*.
- Niehoff. Brian P and Robert H. Moorman(1993), "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior", *The Academy of Management Journal Vol. 36, No ۳, pp. 527-556* .
- Oplatka,I. Nupar,I. (2015). The intellectual identity of educational administration: views of academics. *International Journal of Educational Management*,28(5): 546-559.
- Rego. A. , Riberiro. N. , Cunha. M. P. (2010). Perception of organizational virtuousness and happiness as a predictor of organizational citizenship behavior, *Journal of business ethics.* 14 (93): 215- 235.
- Richard, B Robert. (2007). Empowerment and continuous improved in the United States, Mexico, Poland and India: Predicting fit on the basis of he dimensions of power distances and individualism. *Journal of Applied Psychology*, 85(5),pp 643-658.
- Sandman,L. , Molander,U and Benkel,I. (2016). Developing organizational ethics in palliative care:A three-level approach. *Nursing Ethics*,5:pp1–13.
- Schminke. M, Arnaud. A, Taylor. R. (2015). Ethics, Values, and Organizational Justice: Individuals, Organizations, and Beyond. *Journal of Business Ethics* ,130(3), pp 727–736.
- Seligman, M. (200۷). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, pp: 5-14.
- Shakerian I. (2011). The relationship of the ethical climate and organizational citizenship behavior among the nurse of Rasht public hospital. *Bimarestan Quarterly*, 11(1),pp25-35.
- Shapoval, V. (2019). Organizational injustice and emotional labor of hotel front-line employees. *International Journal of Hospitality Management*, 78, 112–121. doi:10.1016/j.ijhm.2018.10.022.
- Shdaimah, C. S. , & McGarry, B. (2017). Social Workers' Use of Moral Entrepreneurship to Enact Professional Ethics in the Field: Case Studies from the Social Justice Profession. *The British Journal of Social Work*, 48(1), 21–36. doi:10.1093/bjsw/bcx013.
- Singer G. A. ; Ryff, R. F K. (2004). Transformational versus servant leadership: a difference in leader focus, *Leadership & Organizational Development Journal*, 25 (3/4):pp349-361.

- Stanak, M. (2018). Professional ethics: the case of neonatology. *Medicine, Health Care and Philosophy*.
- Stroh, L. K. , Northcraft, G. B. , Neale. M. A. (2002). *Organizational behavior . A Management Challenge*(3rd . ed.) New Jersey: Lea. Tsao SH. The relationship of internal auditors' business ethics perception and organizational identification. *J Occup Organ Psychol* 70(3): 23-45.
- Tlaiss, H. , Elamin, A. (2015). Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational justice in the Islamic Saudi Arabian context. *Journal of Management Development*, 34(9), pp1042-1060.
- VanYperen NW, Hagedoorn M, Zweers M, Postma S. (2000). Injustice and employees' destructive responses: The mediating role of state negative affect. *Soci Justice Res.* 13(3):pp291-312.
- Vitez O. (2010). What is the relationship between corporate culture and ethics? *J Bus Ethics*, 100(2): pp30- 515.
- Witt JC, Clark LA, Elliott SN. (2002). Cognitive affective stress response: Effects of individual stress propensity on physiological and psychological indicators of strain. *Psychological Reports*, 88 :pp768 – 784.