

Provide a Model of Cultural-Ethical Values in Order to Identify the Dimensions and Components of Increasing Justice and Organizational Ethics

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Mahin Nouri Nokhandan ¹,
Mohammad Karimi ^{2*},
Mahmoud Ghorbani ³

How to cite this article

Mahin Nouri Nokhandan, Mohammad Karimi, Mahmoud Ghorbani. Provide a Model of Cultural-Ethical Values in Order to Identify the Dimensions and Components of Increasing Justice and Organizational Ethics. *Islamic Life Style*. 2021; 5(3):73-84

1. PhD Student, Department of Educational Management, Neishabour Branch, Islamic Azad University, Neishabour, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Management, Neyshabour Branch, Islamic Azad University, Neyshabour, Iran (Corresponding Author).
3. Associate Professor, Department of Educational Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: karimi.740@gmail.com

Article History

Received: 2021/06/10

Accepted: 2021/09/23

ABSTRACT

Purpose: The present study intends to identify the dimensions and components of increasing organizational justice in the departments of the seven districts of education and observe the contribution of each of them in the values of organizational ethics in these departments.

Materials and Methods: This study was applied in terms of purpose and mixed in terms of implementation (qualitative and quantitative). The research population was in the qualitative section of the experts of the managers and deputies of the weekly education districts of Mashhad and in the quantitative section of the education staff of the weekly districts of Mashhad in the academic year 2009-2010. The research sample was 30 people in the qualitative section and 257 people in the quantitative section who were selected by stratified random sampling. Data were collected by phishing methods, interviews and a researcher-made questionnaire whose face validity and structure were confirmed and its reliability was obtained by Cronbach's alpha method for all dimensions above 0.80. Qualitative data were analyzed by Delphi method and quantitative data were analyzed by descriptive statistics and structural equations in SPSS-26 software.

Findings: The findings of the qualitative section showed that organizational justice has four components: distributive (3 subscales), procedural (3 subscales), interactive (2 subscales) and linguistic (2 subscales) and ethical cultural values with four components of cultural values (3 subscales), leadership Ethical (4 subscales), professional ethics (3 subscales) and ethical atmosphere (2 subscales). The findings of the quantitative section showed that the components of both factors were confirmed, subscales and components had a significant effect on the model of increasing organizational justice with the approach of cultural and moral values and the model had appropriate fitness indicators.

Conclusion: Based on the results, the final model of increasing organizational justice was designed with the approach of ethical cultural values in education staff that this model can have practical implications for education professionals and use it to improve the education organization.

Keywords: Cultural Values, Moral Values, Organizational Justice.

ارائه مدل ارزش‌های فرهنگی-اخلاقی به منظور شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های افزایش عدالت و اخلاق سازمانی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۲۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۰۱
*نویسنده مسئول: karimi.740@gmail.com

مقدمه

امروزه با توجه به افزایش روزافزون رقابت میان سازمان‌ها و در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی، هر سازمان به دنبال آن است که عملکرد مؤثرتری داشته باشد و این امر توجه پژوهشگران حوزه علوم انسانی را به خود جلب کرده است. فهم مسائل مرتبط با سازمان‌ها به تأثیرگذاری بیشتر آنها منجر می‌گردد. در این میان موقعیت‌های زیادی را می‌توان به یاد آورد که افراد به برخورد عادلانه واکنش مثبت و به برخورد غیرعادلانه واکنش منفی نشان می‌دهند. به همین دلیل عدالت سازمانی که به تبیین نتایج عدالت در سازمان‌ها می‌پردازد، به عنوان یکی از متغیرهای مهم سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. از لحاظ تاریخی و در مقاطع مختلف زندگی بشر، اخلاق و به تبع آن عدالت از زمره محوری‌ترین موضوعات و دغدغه‌های انسان بوده است. علی‌رغم نوساناتی که در مقاطع مختلف تاریخ در حوزه رعایت یا عدم رعایت استانداردها و قواعد مربوطه به اخلاق و عدالت به چشم می‌خورد، بدون تردید یک نکته و آن هم تعلق خاطر همیشگی بشر به مفاهیمی نظیر برابری و مساوات هیچ‌گاه تضعیف نشده است. به گونه‌ای که تحولات عظیم تاریخی در جوامع مختلف بشری را می‌توان تلاشی برای احیای مجدد اخلاق و عدالت از دست رفته تلقی کرد. با توجه به اهمیت عدالت سازمانی و نظر به اینکه این مفهوم با اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در سازمان مرتبط است، نیاز است که در قالب یک مدل تحلیلی به بررسی ارتباط بین ابعاد و جنبه‌های مختلف این دو متغیر و میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری آنها پرداخته شود. در سال‌های اخیر شاهد علاقه‌مندی مجدد محققان حوزه مدیریت به مفهوم عدالت سازمانی و اهمیت تأثیر آن بر متغیرهای مختلفی از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی بوده‌ایم. عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، به کار می‌رود. عدالت سازمانی به رفتار منصفانه و اخلاقی اخلاق در درون یک سازمان اشاره می‌کند. عدالت سازمانی مهم است، زیرا با فرآیندهای سازمانی مهم مانند تعهد، حقوق شهروندی، رضایت شغلی و عملکرد مرتبط است. رفتار منصفانه چیزی است که کارکنانی که زمان و توانایی‌های خود را در یک سازمان سرمایه‌گذاری می‌کنند، انتظار دارند. این انتظارات افراد، نگرانی زیادی را برای رهبران به همراه دارد. (۱) عدالت سازمانی و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ، وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریه‌های مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریه‌های ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری سازمان‌ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده‌اند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ به‌طور مستقیم وابسته به آنهاست و امروزه زندگی بدون وجود سازمان‌ها قابل تصور

مهین نوری نوخندان^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران.

محمد کریمی^۲

استادیار، گروه مدیریت، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران (نویسنده مسئول).

محمود قربانی^۳

دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر ارائه مدل ارزش‌های فرهنگی-اخلاقی به منظور شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های افزایش عدالت سازمانی در ادارات نواحی هفت‌گانه آموزش و پرورش مشهد و سهم هر یک از آنها را در ارزش‌های اخلاق سازمانی در این ادارات را بیان کند.

مواد و روش‌ها: این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، آمیخته (کیفی و کمی) بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان مدیران و معاونان نواحی هفت‌گانه آموزش و پرورش شهر مشهد و در بخش کمی کارکنان آموزش و پرورش نواحی هفت‌گانه شهر مشهد در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بودند. نمونه پژوهش در بخش کیفی ۳۰ نفر بودند در بخش کمی ۲۵۷ نفر بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها با روش‌های فیش‌برداری، مصاحبه و پرسشنامه محقق‌ساخته جمع‌آوری که رویایی صوری و سازه تأیید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ برای همه ابعاد بالاتر از ۰/۸۰ به‌دست آمد. داده‌های بخش کیفی با روش دلفی و داده‌های بخش کمی با شاخص‌های آمار توصیفی و معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-26 تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های بخش کیفی نشان داد که عدالت سازمانی دارای چهار مؤلفه توزیعی (۳ زیرمقیاس)، رویه‌ای (۳ زیرمقیاس)، تعاملی (۲ زیرمقیاس) و زبانی (۲ زیرمقیاس) و ارزش‌های فرهنگی اخلاقی دارای چهار مؤلفه ارزش‌های فرهنگی (۳ زیرمقیاس)، رهبری اخلاقی (۴ زیرمقیاس)، اخلاق حرفه‌ای (۳ زیرمقیاس) و جو اخلاقی (۲ زیرمقیاس) بود. یافته‌های بخش کمی نشان داد که مؤلفه‌های هر دو عامل تأیید شد، زیرمقیاس‌ها و مؤلفه‌ها بر مدل افزایش عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های فرهنگی اخلاقی اثر معناداری داشتند و مدل دارای شاخص‌های برازندگی مناسبی بود.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج، مدل نهایی افزایش عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های فرهنگی اخلاقی در کارکنان آموزش و پرورش طراحی شد که این مدل می‌تواند برای متخصصان آموزش و پرورش تولیدات کاربردی داشته باشد و از آن، جهت بهبود سازمان آموزش و پرورش بهره ببرند.

کلید واژه‌ها: ارزش‌های فرهنگی، ارزش‌های اخلاقی، عدالت سازمانی.

پژوهش حاضر از آنجا آغاز می‌شود که محققان کشور در تحقیقات انجام شده در حوزه عدالت سازمانی، صرفاً به کاربرد شاخص‌های رایج عدالت سازمانی پرداخته‌اند و در نتیجه، مدلی متناسب با شرایط و زمینه فرهنگی اجتماعی سازمان‌های کشور ارائه نکرده‌اند؛ درحالی‌که بهره‌گیری از شاخص‌های غیربومی که در سایر بسترها و فرهنگ‌ها ارائه شده است، همواره با آسیب‌هایی همراه است. چرا که باید توجه نمود زیرساخت‌های فرهنگی در هر جامعه‌ای در شکل‌گیری الگوی توسعه آن نقش دارند و لذا بدون در نظر گرفتن آن، عملاً امکان کاربرد نظریه‌های مدیریت در کشوری دیگر ممکن نخواهد بود. (۵). ارزش‌ها و اخلاق انسانی در هر سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. محققان مختلف اشاره نموده‌اند که در فرایند ایجاد ارزش‌های انسانی در سازمان، نقش رهبران سازمان بسیار حائز اهمیت است. رفتار اخلاقی انعکاس ارزش‌های فرد می‌باشد. ارزش‌ها شامل دامنه‌ای از باورها و تمایلات فرد می‌باشد که فرد را بر می‌انگیزانند. ارزش‌های اخلاقی به ارزش‌های اخلاقی اصلی و فرهنگی یا فردی تقسیم می‌شوند. ارزش‌های اصلی مبنا و اساس تصمیمات اخلاقی می‌باشند. این ارزش‌ها صرف نظر از زمان فرهنگ و دین ارزش‌های پایه‌ای می‌باشند. معمولاً این ارزش‌ها توسط کلماتی مثل قابل اعتماد بودن، احترام، مسؤولیت، عدالت و انصاف آداب اجتماعی و شهروندی تعریف می‌شوند. ارزش‌های فرهنگی یا فردی، باورهایی درباره آنچه که درست یا غلط است، می‌باشد. این باورها از تجربه ارزش‌های خانواده، باورهای دینی، سنت‌های فرهنگی، استانداردها و اقدامات حرفه‌ای نشأت می‌گیرد. این ارزش‌ها با تغییر در زمان فرهنگ دین و افراد تغییر می‌کنند. (۶) ارزش‌های اخلاقی سازمان به عنوان زیر مجموعه‌ای از فرهنگ سازمانی تعریف شده است که تأثیر متقابل چند بعدی میان سیستم‌های رسمی و غیررسمی کنترل رفتاری را نشان می‌دهد. این سیستم‌های غیررسمی شامل مجموعه‌ای از باورها، هنجارها و اقداماتی است که در افراد درون یک سازمان مشترک است. علاوه بر این جنبه‌های غیر رسمی، ارزش‌های اخلاقی سازمان هم‌چنین می‌تواند از طریق سیستم‌های رسمی‌تری مانند سیستم‌های پاداش، خط مشی‌ها و رویه‌ها نشان داده شود. هنگامی که کارکنان معتقد باشند که خط مشی‌ها و رویه‌ها توسط مدیران و دیگر افراد در سازمان با توجه به اخلاقیات پی‌گیری می‌شوند آنگاه ارزش‌های اخلاقی در سازمان نهادینه می‌شود. امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها و هنجارهای رفتاری، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی ارزش‌های اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در سازمان‌ها به وجود آورده است. از این‌رو، یکی از عمده‌ترین چالش‌ها در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی است تا آنها رفتار اخلاقی از خود بروز داده و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و

نیست. بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌هاست. (۲) اگرچه رابطه بین عدالت سازمانی و نتایج آن در کشورهای غربی به کار گرفته شده است، اما در کشورهای در حال توسعه این مفهوم کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. عدالت سازمانی بدون ارزش‌های اخلاقی معنا و مفهومی ندارد؛ ارزش‌ها، پایه و اساس فرهنگ هر سازمانی می‌باشند. همانند اصل فلسفه سازمان برای رسیدن به موفقیت ارزش‌ها نیز مسیر و جهت مشترکی برای همه کارکنان و خط مشی‌ها و دستورالعمل‌هایی برای رفتار روزانه آنان ارائه می‌کند. زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان، ارزش‌های اخلاقی می‌باشد. مقوله اخلاق سازمانی در جوامع توسعه یافته طی یک و نیم قرن گذشته به عنوان بخشی از علم مدیریت به مرور نهادینه شده است. رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی به صورت یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی درآمده است که در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. این ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که می‌تواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب است، تأثیر بگذارد. به طور ویژه هنگامی که استانداردها یا ارزش‌های اخلاقی سازمان به‌طور گسترده‌ای میان اعضا رایج شود، موفقیت سازمان افزایش می‌یابد. کارکنان یک سازمان که اصلی‌ترین منبع یک سازمان هستند، نیاز به حفظ عزت، خلق و خوی و رفتار در محیط کار دارند و باید بدون توجه به مذهب، نژاد، فرهنگ و یا موجودیت خود، با اخلاق و ماهرانه رفتار کنند. این امر به بهترین وجه با اعمال انصاف، صداقت، شفقت، دلسوزی و مسؤولیت ثابت می‌شود. (رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی به صورت یکی از مهمترین پدیده‌هایی درآمده است که در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. اصول اخلاقی به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ‌های غیر رسمی سازمان‌ها درآمده است. اخلاق یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است، مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است؛ زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان ارزش‌های اخلاقی می‌باشد. این ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که می‌تواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب است، تأثیر بگذارد. به طور ویژه، هنگامی که استانداردها یا ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور گسترده‌ای میان اعضا رایج شود، موفقیت سازمانی افزایش می‌یابد. ایجاد ارزش‌های اخلاقی در سطح سازمان می‌تواند از طریق تأثیر بر متغیرهای سازمانی دیگر منجر به سطح بالاتر رفتار اخلاقی کارکنان شود. افزایش ادراک از عدالت توزیعی و عدالت رویه ای منجر به افزایش عدالت سازمانی می‌شود و همانطور که تعهد سازمانی افزایش می‌یابد، رفتار اخلاقی نیز بالا می‌رود. (۳). ارزش‌های اخلاقی و عدالت سازمانی در مفهوم عدالت ریشه دارند و شامل قضاوت‌هایی درباره آنچه که درست است یا غلط است، می‌باشد. افراد محیط خود را به اندازه‌ای منصفانه و برابر درک می‌کنند که این رویه‌ها و قوانین پی‌گیری شود و نتایج ناشی از خط مشی‌ها و رویه‌های سازمانی عادلانه و منصفانه باشد؛ هم‌چنین ارزش‌های اخلاقی سازمان رابطه مثبتی با ابعاد عدالت سازمانی دارد از این رو یکی از پیامدهای مهم ارزش‌های اخلاقی در سازمان عدالت سازمانی است. (۴). مسأله مورد بحث در

مدل ارائه شده مناسب بوده و تأثیر متغیر مکنون برونزا بر متغیر درونزا مثبت و معنادار است. اسماعیلی، رحیمی اقدام (۱۱) در تحقیق "بررسی نقش ارزش‌های اخلاقی در بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه تبریز با تأکید بر معنویت محیط کار" نتایج نشان داد معنویت محیط کاری نقش مثبتی در بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه تبریز ایفا می‌کند. تیمورنژاد و همکاران (۱۲)، در تحقیق "بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت و تعهد سازمانی". نتایج نشان داده است که عدالت سازمانی می‌تواند بر روی تعهد و سلامت جسمی و روحی کارکنان تأثیر معنی‌دار داشته باشد.

پیشینه خارجی

جمیل و همکاران^۱ (۱۳)، در تحقیق "بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران دبیرستان در عراق" نشان دادند که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. منگستی^۲، در تحقیق "بررسی عدالت سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های دولتی و خصوصی در ایتوبی" نشان داد که کارکنان مراقبت‌های بهداشتی بیمارستان‌ها درک کمی از عدالت سازمانی دارند.

سلیم و همکاران^۳، در تحقیق "بررسی نقش رفتار اخلاقی مدیران بر رفتار سبز کارکنان" نشان دادند که رفتار اخلاقی مدیران منجر به بهبود رفتار سبز کارکنان می‌گردد. این تحقیق همچنین نشان داد که رفتار اخلاقی مدیران منجر به ایجاد جو سبز در سازمان می‌گردد که در نهایت رفتار سبز کارکنان را به همراه دارد. رفتار اخلاقی مدیران می‌تواند منجر به جلوگیری از انحراف و صرفه‌جویی گردد.

گوش و همکاران^۴ (۱۴)، در تحقیق "بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و درگیری ذهنی-عاطفی کارکنان" به این نتیجه رسیدند که هر سه بُعد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای) بر درگیری ذهنی-عاطفی کارکنان تأثیرگذار است. نتایج حاصله از این تحقیق همچنین نشان داد که بین ابعاد عدالت سازمانی با هم نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و عدالت توزیعی نقش تعیین‌کننده‌ای بر ادراک کارکنان از عدالت رویه‌ای و مرادده‌ای دارد.

نتایج حاصله از تحقیق فیل و همکاران^۵، در "بررسی اخلاق دانشجویان حسابداری در برزیل" نشان داد که عوامل فردی بر نگرش اخلاقی دانشجویان تأثیر معناداری دارد. همچنین نتایج حاصله از این تحقیق نشان داد که دوره‌های حرفه‌ای قانونی و اخلاقی بر رفتار اخلاقی دانشجویان تأثیرگذار است.

محبوب و خان^۶ (۱۵)، در تحقیق "بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی" نشان دادند که اکثر کارکنان از تعامل، روش‌ها و توزیع منابع درک منصفانه دارند. نتایج همبستگی مثبت بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌هایی است که از طریق ایجاد عدالت در سازمان ارزش‌های اخلاقی افزایش یابد، در تحقیق حاضر سعی خواهد شد تا ابعاد و مؤلفه‌های مبتنی بر ایجاد عدالت سازمانی که توانایی افزایش ارزش‌های اخلاقی دارند معرفی و آزمون گردد. یکی از سازمان‌هایی که در آن ارزش‌های اخلاقی و به تبع آن عدالت سازمانی از اهمیت زیادی برخوردار است، سازمان آموزش و پرورش است.

افزایش عدالت سازمانی بر پایه ارزش‌های اخلاقی در آموزش و پرورش که وظیفه تعلیم و تربیت نیروی انسانی را بر عهده دارد، در یادگیری دانش‌آموزان نیز می‌تواند تأثیرگذار باشد و عدالت و ارزش‌های والای انسانی را نیز می‌توان به آنها منتقل نمود. بنابراین شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اخلاقی در این سازمان جهت استقرار هر چه بیشتر عدالت سازمانی با توجه به ارزش‌های اخلاقی سازمانی ضروری است. بنابراین در صدد پاسخگویی به این سؤال که ابعاد و مؤلفه‌های مناسب افزایش عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اخلاقی سازمانی در آموزش و پرورش کدام است؟

پیشینه تحقیق

پیشینه داخلی

توانگر مرودستی و همکاران (۷)، در تحقیق "طراحی مدل عدالت سازمانی و تعیین پیشایندها و پیامدهای آن". نتایج حاصله از این تحقیق نشان داد که هوش هیجانی به عنوان متغیر فردی بر عدالت و کارآفرینی سازمانی، اثر ندارد اما ارزش‌های اخلاقی بر عدالت سازمانی اثر مستقیم دارد، ولی بر کارآفرینی ندارد، اما با واسطه عدالت سازمانی تأثیر غیرمستقیمی دارد.

قریب گرگانی و همکاران (۸)، در پژوهش "ارائه مدل تأثیر ارزش-های اخلاقی سازمان بر توانمندسازی مشتریان پست مدرن در صنعت بانکداری". نتایج حاصل از آزمون مدل نشان داد که اثر متغیرهای ارزش‌های اخلاقی (پاسخگویی اجتماعی، روشن‌گرایی، قابلیت اطمینان، انطباق، سلامت کاری، منافع مشترک، انصاف، کیفیت ارتباطات و انضباط)، بر متمایز سازی سازمان‌های پست مدرن تأثیر مثبت و معناداری دارد.

خسروی زاده و همکاران (۹)، در تحقیق "بررسی ارتباط عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی با عملکرد سازمانی مربیان ورزش" نتایج پژوهش نشان داد که بین عدالت سازمانی و اشتیاق شغلی، بین اشتیاق شغلی و عملکرد سازمانی و بین عدالت سازمانی و عملکرد سازمانی مربیان هیأت‌های ورزشی شهرستان اراک رابطه آماری معناداری وجود دارد.

کیامنی و ضامنی (۱۰) در تحقیق "جو اخلاقی و عدالت و رفتار شهروندی سازمان در اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران به منظور ارائه مدل ساختاری". نتایج آزمون نشان داد

4. Ghosh. Et al

5. Feil.e et al

6. Mahboob & Khan

1. Jameel. Et al

2. Mengstie

3. Saleem. Et al

بود، توزیع و گردآوری گردید. نمونه پژوهش در بخش کیفی ۳۰ نفر بودند در بخش کمی ۲۵۷ نفر بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها با روش‌های فیش‌برداری، مصاحبه و پرسشنامه محقق‌ساخته جمع‌آوری که روایی صوری و سازه تأیید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ برای همه ابعاد بالاتر از ۰/۸۰ به دست آمد. داده‌های بخش کیفی با روش دلفی و داده‌های بخش کمی با شاخص‌های آمار توصیفی و معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-26 تحلیل شدند.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری در بخش کیفی (پانل دلفی) شامل کارکنان با سابقه آموزش و پرورش نواحی هفتگانه شهر مشهد و اساتید خبره گروه مدیریت آموزش و پرورش شهر مشهد بود. در این تحقیق ۳۰ نفر از افراد واجد شرایط را که در چارچوب جامعه آماری بخش کیفی انتخاب شدند.

جامعه آماری در بخش کمی شامل کارکنان نواحی هفتگانه آموزش و پرورش شهر مشهد در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ می‌باشد. تعداد ۷۱۵ نفر مشغول به کار هستند.

یافته‌ها

عدالت سازمانی

در این قسمت به بررسی پاسخ‌های گویه‌های طراحی شده مرتبط با متغیر عدالت سازمانی پرداخته شده است. بر اساس نتایج حاصله از تکنیک دلفی و نظرخواهی از اعضای گروه خبرگان طی سه مرحله؛ این متغیر از ۴ بُعد تشکیل و ۱۱ مؤلفه تشکیل شده است که براساس طیف عقیده‌سنج لیکرت با ۵ گزینه کاملاً مخالفم، مخالفم، بی نظر، موافقم و کاملاً موافقم، پاسخ‌داده شده‌اند. در ادامه نتایج حاصله از شاخص‌های توصیفی این متغیر به تفکیک ابعاد و مؤلفه‌های مورد بررسی ارائه شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی ابعاد و مؤلفه‌های عدالت سازمانی

شاخص‌های توصیفی		مؤلفه‌ها	ابعاد
انحراف معیار	میانگین		
۰/۹۴	۳/۴۳	پاداش و حقوق	عدالت توزیعی
۰/۸۹	۳/۵۳	توزیع قدرت	
۰/۹۳	۳/۱۷	حجم کاری	
۱/۰۵	۳/۱۲	ارزشیابی عملکرد	عدالت رویه‌ای
۰/۹۸	۳/۰۶	پایداری	
۱/۰۱	۳/۲۲	انعطاف‌پذیری	
۱/۰۷	۲/۸۵	توجه به اصل مشارکت و نفع ذینفعان	عدالت تعاملی (مراوده‌ای)
۱/۰۱	۳/۲۶	میان فردی	
۰/۹۷	۳/۱۳	اطلاعاتی	
۰/۹۷	۳/۰۸	عدم استفاده از رفتارهای مخرب	عدالت زبانی
۰/۹۹	۳/۱۰	محرک‌های زبانی	

³ Sofson & Vood

⁴ Storm. Et al

¹ Geeta. et al

² Matingwina

است که بر اساس طیف عقیده‌سنج لیکرت با ۵ گزینه کاملاً مخالفم، مخالفم، بی‌نظر، موافقم و کاملاً موافقم، پاسخ داده شده‌اند. در ادامه نتایج حاصله از شاخص‌های توصیفی این متغیر به تفکیک ابعاد و مؤلفه‌های مورد بررسی ارائه شده است.

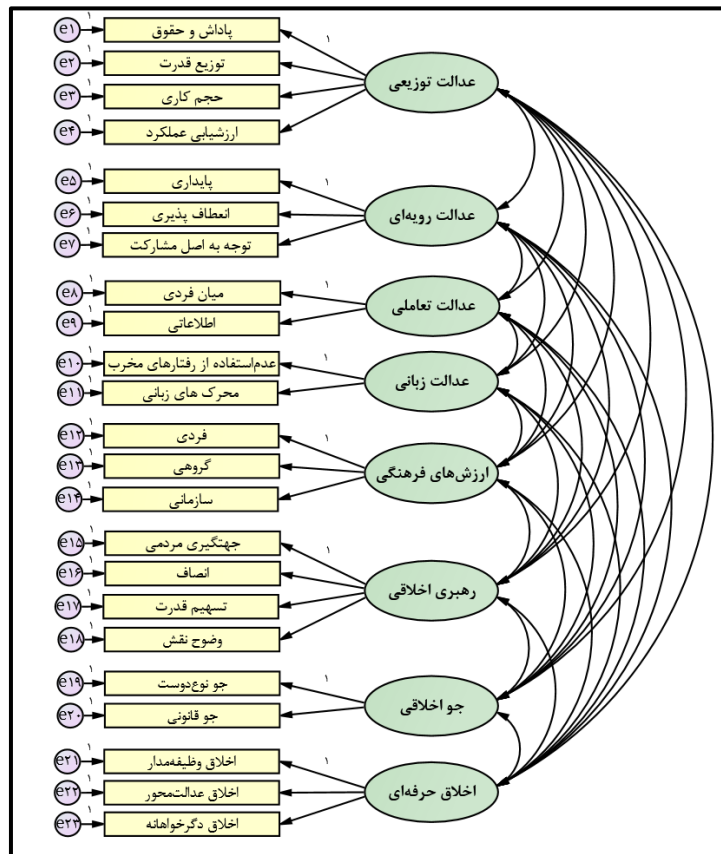
ارزش‌های اخلاق سازمانی در این قسمت به بررسی پاسخ‌های گویه‌های طراحی شده مرتبط با متغیر ارزش‌های اخلاق سازمانی پرداخته شده است. بر اساس نتایج حاصله از تکنیک دلفی و نظرخواهی از اعضای گروه خبرگان طی سه مرحله؛ این متغیر از ۴ بُعد تشکیل و ۱۲ مؤلفه تشکیل شده

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی ابعاد و مؤلفه‌های ارزش‌های اخلاق سازمانی

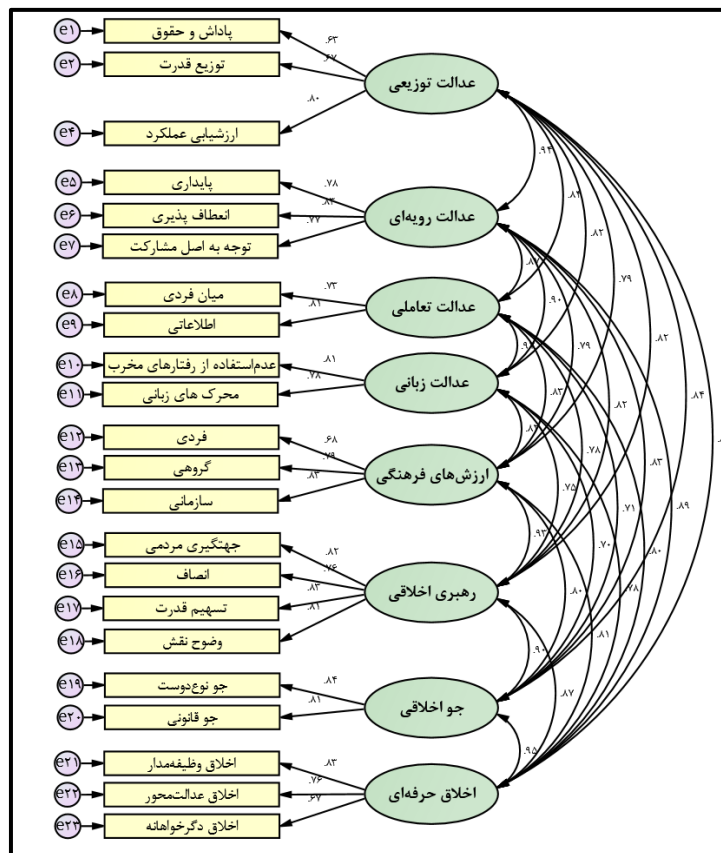
شاخص‌های توصیفی		مؤلفه‌ها	ابعاد
انحراف معیار	میانگین		
۱/۰۲	۲/۷۸	فردی	ارزش‌های فرهنگی
۱/۱۵	۲/۸۵	گروهی	
۱/۱۶	۲/۷۲	سازمانی	
۱/۰۵	۲/۹۱	جهتگیری مردمی	رهبری اخلاقی
۰/۹۵	۳/۱۸	انصاف	
۱/۱۷	۲/۹۶	تسهیم قدرت	
۱/۱۶	۲/۸۷	وضوح نقش	اخلاق حرفه‌ای
۱/۱۱	۲/۷۱	اخلاق وظیفه مدار	
۱/۰۰	۳/۱۵	اخلاق عدالت محور	
۰/۹۴	۳/۰۲	اخلاق دگرخواهانه	جو اخلاقی (فضای اخلاقی سازمانی)
۰/۹۳	۳/۱۱	جو نوع دوست	
۱/۱۹	۲/۶۱	جو قانونی	

به همراه متغیرهای آشکار (مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده هر یک از ابعاد) است.

ارزیابی مدل اندازه‌گیری مرتبه اول در این بخش مدل اندازه‌گیری مرتبه اول مورد بررسی قرار می‌گیرد. به‌طور کلی مدل اندازه‌گیری شامل متغیرهای پنهان و متغیرهای آشکار آن‌هاست و جهت بررسی چگونگی تأثیرپذیری متغیرهای آشکار از متغیرهای پنهان مربوطه و قدرت آن‌ها در تبیین و اندازه‌گیری متغیرهای پنهان مورد استفاده قرار می‌گیرد. اما مدل اندازه‌گیری مرتبه اول شامل متغیرهای پنهان مرتبه اول (شامل ابعاد)



شکل ۱. مدل اندازه‌گیری مرتبه اول تحقیق



شکل ۲. مدل اندازه‌گیری مرتبه اول تحقیق پس از اعمال تغییرات

اینک در جدول ۳ شاخص‌های برازش^۱ مدل اندازه‌گیری مرتبه اول تحقیق به نمایش در می‌آیند. اگر مقادیر شاخص‌های برازش در محدوده‌ی مطلوب قرار گیرند نشان‌دهنده‌ی مناسب بودن مدل برای داده‌های گردآوری شده هستند.

جدول ۳. شاخص‌های برازش برای مدل اندازه‌گیری مرتبه اول

شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)	ضریب توکر-لوییس (TLI)	ریشه‌ی میانگین مربع خطای تقریب (RMSEA)	ریشه میانگین مربع باقیمانده استاندارد شده (SRMSR)	χ^2 / df
۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۰۷۹	۰/۰۵۲	۲/۳۱
مقادیر مطلوب: $\chi^2 / df \leq 3$; $TLI, CFI \geq 0/90$; $RMSEA \leq 0/09$; $SRMSR \leq 0/10$				

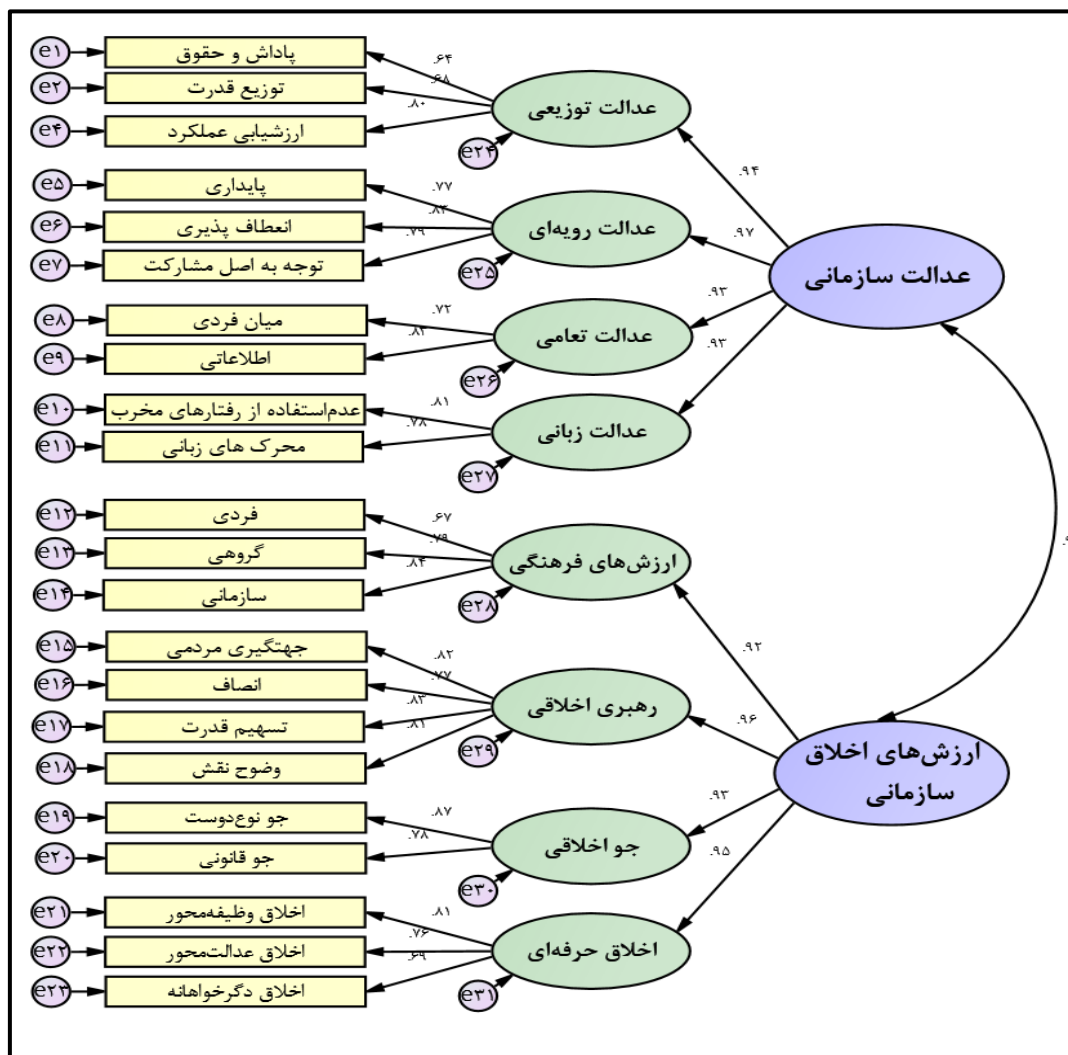
همان‌طور که از جدول ۳ دیده می‌شود تمامی شاخص‌ها در محدوده‌ی مطلوب قرار دارند. بنابراین مناسب‌ترین مدل اندازه‌گیری مرتبه اول در برازش به داده‌های گردآوری شده تأیید می‌شود. ارزیابی مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم تحقیق شامل ابعاد آن به عنوان متغیرهای پنهان مرتبه اول و مؤلفه‌های هر یک از آن‌ها به عنوان متغیرهای آشکار است. در این مدل هم‌چنین دو متغیر پنهان مرتبه دوم، یعنی عدالت سازمانی و ارزش‌های اخلاق سازمانی نیز وجود دارد. در شکل ۳ مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم تحقیق قابل مشاهده است. این مدل در صفحه بعد به نمایش درآمده است. در شکل ۳ برای ضرایب همگی مؤلفه‌ها و عوامل $t > 1/96$ لذا معنی‌دار هستند. حال در جدول ۴ شاخص‌های برازش این مدل ارائه می‌شود.

جدول ۴. شاخص‌های برازش برای مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم

شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)	ضریب توکر-لوییس (TLI)	ریشه‌ی میانگین مربع خطای تقریب (RMSEA)	ریشه میانگین مربع باقیمانده استاندارد شده (SRMSR)	χ^2 / df
۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۰۷۵	۰/۰۴۷	۲/۵۱
مقادیر مطلوب: $\chi^2 / df \leq 3$; $TLI, CFI \geq 0/90$; $RMSEA \leq 0/09$; $SRMSR \leq 0/10$				

مطابق با جدول ۴ تمامی شاخص‌ها در محدوده‌ی مطلوب قرار دارند. بنابراین مناسب‌ترین مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم نیز در برازش به داده‌های گردآوری شده تأیید می‌شود.

1. Fit Indices

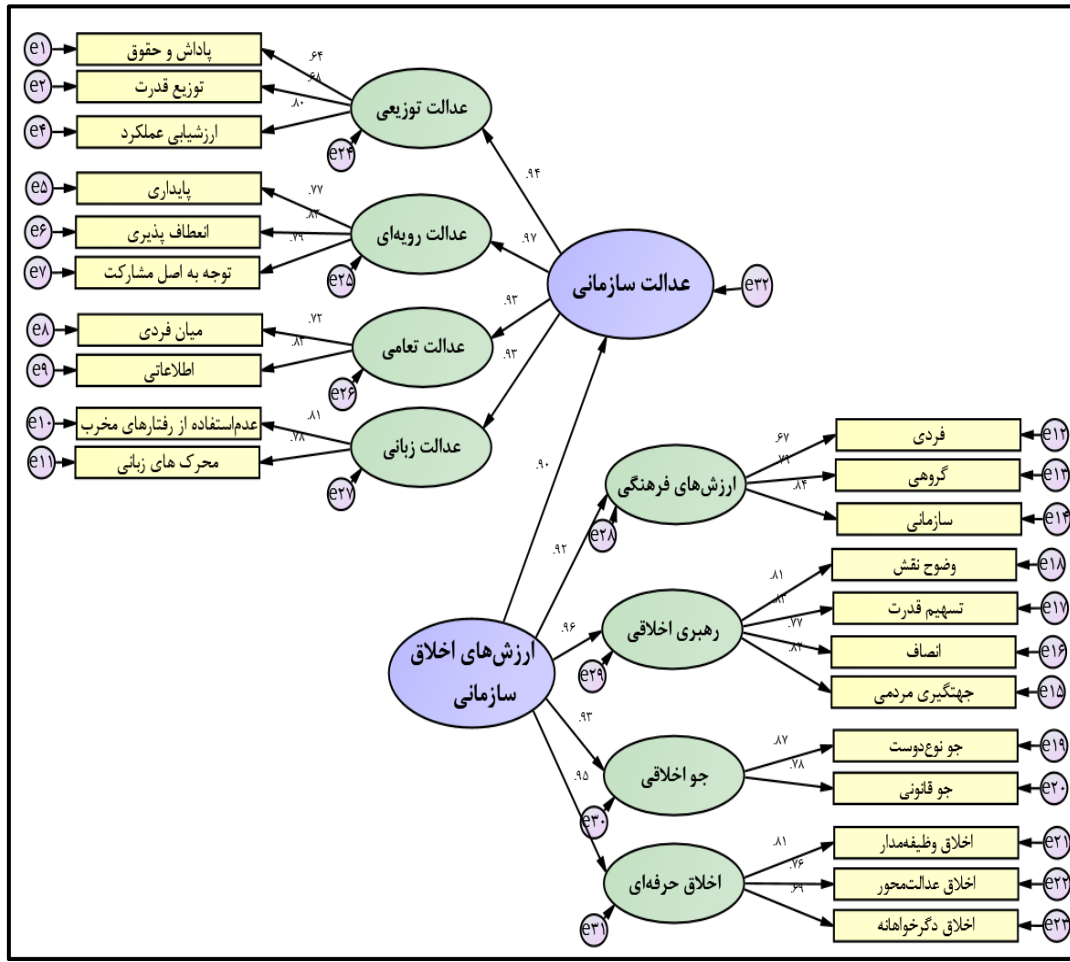


شکل ۳. مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم تحقیق به همراه ضرایب استاندارد شده

ابعاد و مؤلفه‌های آن‌ها است و در صفحه بعد به نمایش درآمده است.

مدل ساختاری تحقیق

حال نوبت به مدل نهایی تحقیق می‌رسد که سؤالات تحقیق بر اساس آن پاسخ داده خواهد شد و در شکل ۴ به نمایش درآمده است. این مدل شامل عدالت سازمانی و ارزش‌های اخلاقی سازمانی به همراه



شکل ۴. مدل ساختاری تحقیق به همراه ضرایب استاندارد شده

در جدول ۵ برای ضرایب همگی مؤلفه‌ها و ابعاد حاضر $t > 1/96$ شده است). در جدول ۴ شاخص‌های برازش مدل نهایی به نمایش درآمده است.

و لذا همگی آن‌ها معنی‌دار هستند (نتایج تفصیلی در پیوست ارائه

جدول ۵. شاخص‌های برازش برای مدل ساختاری

شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)	ضریب توکر-لوییس (TLI)	ریشه‌ی میانگین مربع خطای تقریب (RMSEA)	ریشه میانگین مربع باقیمانده استاندارد شده (SRMSR)	χ^2 / df
۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۰۷۵	۰/۰۴۷	۲/۵۱

$\chi^2 / df \leq 3; TLI, CFI \geq 0/90; RMSEA \leq 0/09; SRMSR \leq 0/10$: مقادیر مطلوب

۴ بعد با ۱۰ مؤلفه و اخلاق سازمانی با ۴ بعد و ۱۲ مؤلفه مورد بررسی قرار گرفت که در جدول ۷ ابعاد تشکیل‌دهنده عدالت سازمانی بعد عدالت رویه‌ای با ضریب ۰/۹۷، دارای بیشترین میزان اهمیت در ساخت مدل است. پس از عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی دومین بعد از عدالت است که در ساخت مدل تحقیق از اهمیت برخوردار است. این بعد ضریب ۰/۹۴ را کسب نموده است. از میان ابعاد تشکیل‌دهنده ارزش‌های اخلاقی سازمان، بعد رهبری اخلاقی با ضریب ۰/۹۶، دارای بیشترین میزان اهمیت در ساخت مدل ارزش‌های اخلاقی است. از میان ابعاد تشکیل‌دهنده ارزش‌های

همان‌طور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، تمامی شاخص‌ها برای مدل نهایی تحقیق، در محدوده‌ی مطلوب قرار دارند. بنابراین مناسب مدل افزایش عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اخلاقی سازمانی به داده‌های گردآوری شده تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری

هدف از اجرای این پژوهش شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدالت سازمانی با رویکرد ارزش‌های اخلاقی سازمانی و ارائه یک مدل مفهومی برای آن بوده است. از این‌رو در بخش کیفی عدالت سازمانی

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های افزایش عدالت سازمانی با رویکرد ارزشهای اخلاق سازمانی در رهبری سازمانی
شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های افزایش عدالت سازمانی با رویکرد رهبری اخلاقی
شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های افزایش عدالت سازمانی با رویکرد اخلاق سازمانی در مدیریت مشارکتی

References

1. Bikuzad J, Farzaneh, A. "Organizational Justice: A New Approach to Achieving Social Capital." *Work and Society*, 2010; (137).
2. Khodami S, Osanloo B. Modeling the Ethical Behavior of Employees with Emphasis on the Role of Organizational Ethical Values. *Ethics in Science and Technology Quarterly*, 2015; 10(1): 105-95.
3. Abbasi M, Khodayari ZR. Ethical Values in the Light of Organizational Justice, Moral Values in the Light of Organizational Justice, *Journal of Bioethics*, 2011;1(2).
4. Valentine S, Fleischman, G. "Professional Ethical Standards, Corporate Social Responsibility, and the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility". *Journal of Business Ethics*, 2008; 82, 657-666.
5. Afjeh, SAA. "Comparative study of distributive and procedural justice indicators in the organization from the perspective of Islamic management and Western management". *Two Quarterly Journal of Islamic Management*, 2014; 22(1).
6. Clark, AL. Perceptions and Validation of Ethics in Public Schools, Project for the degree of doctor of education. Saint Louis University. 1998. Available at: <http://proquest.umi.com/login>.
7. Tavangar M. "Designing a Structural Model of Organizational Justice, Determining Predictability (Organizational

³ Saleem. Et al

⁴ Ghosh. Et al

اخلاقی در سازمان، پس از رهبری اخلاقی، جو اخلاقی باضرب قرار می‌گیرد. ۰/۹۵

جدول ۶. مؤلفه‌های عدالت سازمانی	
ابعاد	مؤلفه
عدالت توزیعی	ارزشیابی عملکرد
	توزیع قدرت
	پاداش و حقوق
عدالت رویه‌ای	انعطاف‌پذیری
	پایداری
عدالت تعاملی	توجه به اصل مشارکت
	اطلاعاتی
عدالت زبانی	میان‌فردی
	عدم استفاده از رفتارهای مخرب
جدول ۷. مؤلفه‌های ارزشهای اخلاقی	
ابعاد	مؤلفه
ارزشهای فرهنگی	سازمانی
	گروهی
	فردی
رهبری اخلاقی	تسهیم قدرت
	انصاف
	وضوح نقش
جو اخلاقی	تسهیم قدرت
	جو نوع‌دوست
	جو قانونی
اخلاق حرفه‌ای	اخلاق وظیفه‌مدار
	اخلاق عدالت‌محور
	اخلاق دگرخواهانه

نتایج حاصله از این بخش با نتایج تحقیقات قریب‌گرگانی و همکاران (۱۳۹۹)، کرمی و همکاران (۱۳۹۵)، تابی و همکاران (۱۳۹۲)، عباسی و زرنق (۱۳۹۰)، جمیل و همکاران^۱ (۲۰۲۰)، منگستی^۲ (۲۰۲۰)، سلیم و همکاران^۳ (۲۰۲۰)، گوش و همکاران^۴ (۲۰۱۸)، فیل و همکاران (۲۰۱۷)، گیتا و همکاران (۲۰۱۶) هم‌جهت می‌باشد.

پیشنهادات

با توجه به نتایج به‌دست آمده از تحقیق حاضر و ضرورت تکمیل این پژوهش با انجام سایر پژوهش‌های مرتبط توسط سایر محققان پیشنهاد می‌گردد، در ارتباط با موضوعات ذیل تحقیق نمایند.

¹ Jameel. Et al

² . Mengstie

15. Mahboob, F. Khan, B. Organizational Justice and Its Impact on Job Satisfaction in Public Sector Universities of Peshawar. *Arabian Journal of Business and Management Review*. 2017.
16. Geeta M, Pooja, J. PN, M. "Ethical Behavior in Organizations: A Literature Review." *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 2016: 4.
8. Gharib G. "Presenting a Model of the Impact of Organizational Ethical Values on Empowerment of Postmodern Customers in the Banking Industry" *Accounting Knowledge Quarterly*, 2015; 9(33): 295-85.
9. Khosravi Z. "The relationship between organizational justice and job motivation with the organizational performance of sports coaches" *Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 2017: 6(12); 68-55.
10. Kiamani Z. "Study of the relationship between ethical climate and organizational justice with the citizenship behavior of the organization in the Education Organization of Mazandaran Province in order to provide an example" *Sociological Studies*, 2018: 12(41); 61-37.
11. Ismaili MR, Rahimi Aghdam, S. "The role of ethical values in improving employee performance with emphasis on the spirituality of the workplace." *Journal of Behavioral Sciences*, 2016; 11(2): 112-105.
12. Teymournejad K, Rabiee M, Naseri MR. "Study of the Impact of Organizational Justice on Health and Organizational Commitment" *Second International Conference on New Management Paradigms, Innovation and Entrepreneurship*, Tehran, Shahid Beheshti University 2016.
13. Jamil. "Investigating the relationship between number organizational 2020. andorganizationalcommitment" <https://scholarcommons.usf.edu/scholarcommons.usf.edu/jger,vol5,no2>.
14. Ghosh, P. Rai, A. Organizational justice and employee engagement: Exploring the linkage in public sector banks in India. 2018. www.emeraldinsight.com/0048-3486.htm.