



دانشگاه پیام نور

دانشکده علوم انسانی

نام مرکز تهران جنوب

پایان نامه برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش

گروه علوم تربیتی

عنوان:

بررسی تاثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی با نقش واسطه ای

عدالت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج

محمدنبی مرتضایی پور

استاد راهنما: جناب آقای دکتر محمد رضا سرمدی

استاد مشاور: جناب آقای دکتر محمد حسن صیف

بهمن ماه ۱۳۹۲

تقدیم

به پدر و همسر

فداکارم

و

پسر عزیزم

و

به روح بزرگواران زنده یاد مادر عزیزم

و

دوست و همکار مهربانم عزیز الله هدایتی خواه

با تقدیر و تشکر فراوان از اساتید بزرگوار

جناب آقای دکتر محمد رضا سرمدی

و

جناب آقای دکتر محمد حسن صیف

که با راهنمایی های بی دریغ خود در امر این پژوهش مرا یاری دادند

## فصل اول کلیات تحقیق (شامل طرح تحقیق)

| صفحه | عنوان                    |
|------|--------------------------|
| ۲    | ۱-۱- مقدمه               |
| ۳    | ۲-۱- بیان مساله          |
| ۶    | ۳-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق |
| ۷    | ۴-۱- اهداف تحقیق         |
| ۸    | ۵-۱- سوالات تحقیق        |
| ۸    | ۶-۱- فرضیات تحقیق        |
| ۹    | ۷-۱- تعاریف مفهومی:      |
| ۱۰   | ۸-۱- تعاریف عملیاتی      |

## فصل دوم مبانی نظری و پیشینه تحقیق

|    |   |
|----|---|
| ۱۳ | ۱-۲- مقدمه:   |
| ۱۳ | ۲-۲- مبانی نظری تحقیق   |
| ۱۳ | ۲-۲-۱- اخلاق اسلامی کار                                       |
| ۱۵ | ۲-۲-۱-۱- ارزشها و کار   |
| ۱۵ | ۲-۲-۱-۲- اصول اخلاقی اسلام در بعد اخلاقی کار                  |
| ۱۶ | ۲-۲-۱-۲-۱- ستایش کار و تلاش                                   |
| ۱۶ | ۲-۲-۱-۲-۲- نکوهش سستی و بیکاری                                |
| ۱۶ | ۲-۲-۱-۲-۳- اخلاق کار در اسلام                                 |
| ۱۷ | ۲-۲-۱-۲-۴- تفاوت اخلاق کار اسلامی با اخلاق کار پروتستانی مجید |

|    |  |
|----|--|
| ۱۹ | ۲-۲-۱-۵- کار از دیدگاه قرآن مجید.....                  |
| ۲۰ | ۲-۲-۱-۶- مروری بر آیات و روایات مربوط به کار.....      |
| ۲۱ | ۲-۲-۱-۶-۱- آیات:.....                                  |
| ۲۱ | ۲-۲-۱-۶-۲- روایات.....                                 |
| ۲۵ | ۲-۲-۲- تعهد و انواع آن.....                            |
| ۲۷ | ۲-۲-۱- تعاریف تعهد سازمانی.....                        |
| ۳۱ | ۲-۲-۲- ضرورت توجه به تعهد سازمانی.....                 |
| ۳۲ | ۲-۲-۳- کانون های تعهد.....                             |
| ۳۹ | ۲-۲-۴- دیدگاههای رایج در مورد تعهد سازمانی.....        |
| ۴۶ | ۲-۲-۳- عدالت سازمانی.....                              |
| ۴۶ | ۲-۲-۳-۱- اهمیت و تأثیرات رعایت عدالت در سازمان ها..... |
| ۴۸ | ۲-۲-۳-۲- پیامدهای بی عدالتی در سازمان.....             |
| ۵۴ | ۲-۲-۳-۳- تعاریف عدالت سازمانی.....                     |
| ۵۶ | ۲-۲-۳-۴- عدالت توزیعی.....                             |
| ۵۶ | ۲-۲-۳-۴-۱- تئوری برابری.....                           |
| ۵۷ | ۲-۲-۳-۴-۲- مدل قضاوت عادلانه.....                      |
| ۵۸ | ۲-۲-۳-۵- عدالت روبه‌ای.....                            |
| ۶۱ | ۲-۲-۳-۶- عدالت مراوده‌ای.....                          |
| ۶۶ | ۲-۳- پیشینه تحقیق.....                                 |
| ۶۶ | ۲-۳-۱- تحقیقات داخلی.....                              |
| ۷۰ | ۲-۳-۲- نقد تحقیقات داخلی.....                          |
| ۷۱ | ۲-۳-۳- تحقیقات خارجی.....                              |
| ۸۱ | ۲-۳-۴- نقد تحقیقات خارجی.....                          |

۸۲-۲-۴- چهارچوب نظری تحقیق.....

۸۳-۲-۵- مدل فرضیات تحقیق.....

### فصل سوم روش تحقیق

۸۵-۳-۱- مقدمه.....

۸۵-۳-۲- روش تحقیق.....

۸۶-۳-۳- جامعه آماری تحقیق.....

۸۶-۳-۴- شیوه نمونه گیری و تعیین حجم نمونه.....

۸۶-۳-۵- شیوه و ابزارهای گردآوری داده ها و ارتباط آن با مدل تحقیق.....

۸۷-۳-۶- ویژگی های فنی پرسش نامه.....

۸۸-۳-۷- فنون تحلیل داده ها.....

### فصل چهارم یافته های تحقیق (شامل یافته های توصیفی و ازمون فرضیات

۹۰-۴-۱- مقدمه.....

۹۰-۴-۲- تحلیل داده ها و بررسی فرضیات پژوهش.....

۹۰-۴-۲-۱- شاخص های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش.....

۹۱-۴-۲-۲- ماتریس همبستگی.....

۹۲-۴-۲-۳- تحلیل مسیر.....

۹۲-۴-۲-۳-۱- اثرات مستقیم.....

۹۵-۴-۲-۳-۲- اثرات غیر مستقیم.....

۹۶-۴-۲-۳-۳- اثرات کلی.....

۹۷-۴-۲-۳-۴- مقایسه اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل و میزان واریانس تبیین شده.....

۹۹-۴-۳- بررسی فرضیه ها.....

۱۰۱-۴-۴- مشخصه های برازندگی مدل و مدل برازش شده.....

## فصل پنجم جمع بندی و نتیجه گیری و ارایه پیشنهادات

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| ۱-۵- مقدمه                        | ۱۰۴ |
| ۲-۵- بحث و نتیجه گیری             | ۱۰۴ |
| ۳-۵- پیشنهادات تحقیق              | ۱۰۹ |
| ۱-۳-۵- پیشنهاد به مدیران          | ۱۰۹ |
| ۲-۳-۵- پیشنهاد برای تحقیقات آینده | ۱۱۰ |
| ۴-۵- محدودیت های تحقیق            | ۱۱۲ |
| ۵-۵- منابع و مآخذ                 | ۱۱۳ |

### فهرست جداول

|   |     |
|---|-----|
| جدول (۱-۲) چهار دیدگاه مختلف تعهد (گرینبرگ و بارون ۱۹۰:۱۹۹۷)  | ۷۶  |
| جدول (۱-۳) مقادیر آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی ابزار اندازه گیری   | ۸۸  |
| جدول (۱-۴) شاخص های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش  | ۹۰  |
| جدول (۲-۴) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش  | ۹۱  |
| جدول (۳-۴) برآوردهای ضرایب اثر مستقیم   | ۹۲  |
| جدول (۴-۴) برآورد ضرایب اثر غیر مستقیم  | ۹۵  |
| جدول (۵-۴) برآورد ضرایب اثر کلی   | ۹۶  |
| جدول (۶-۴) ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثرات کل متغیرها بر تعهد سازمانیو واریانس تبیین شده آن | ۹۸  |
| جدول (۷-۴) مشخصه های نکویی برازندگی مدل   | ۱۰۱ |

## چکیده

هدف اصلی تحقیق بررسی تاثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی با نقش واسطه ای عدالت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج می باشد. تحقیق حاضر از منظر هدف کاربردی و در زمره تحقیقات توصیفی همبستگی است. در این تحقیق، از روش منطقی که اغلب محققان و صاحب نظران در پژوهش بکار می برند، استفاده شده است تا ویژگی یک تحقیق علمی را دارا باشد. و هدف از آن شناسایی مجموعه عوامل اثرگذار در بروز تعهد کارکنان سازمان ها می باشد. بدین منظور عوامل تاثیرگذار در تعهد سازمانی، مورد مطالعه قرار گرفت، تا موثرترین فاکتور یا فاکتورها شناسایی شوند. از بین مجموعه عوامل اخلاق کار اسلامی و مولفه های مربوط به آن، و نیز عدالت سازمانی و سه مولفه عدالت رویه ای، عدالت توزیعی و عدالت بین فردی مورد مطالعه قرار گرفت. همچنین تاثیر متغیر واسطه ای سه مولفه عدالت رویه ای، عدالت توزیعی و عدالت بین فردی بر روی تعهد سازمانی، بررسی گردید.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج به میزان ۲۵۰ نفر می باشد.

در پژوهش حاضر از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردیده، که تعداد ۱۵۷ نفر به دست آمد.

گردآوری اطلاعات به روش میدانی و با ترکیب ۳ پرسش نامه از نوع بسته صورت گرفته است. مقیاس اندازه گیری همه بخش های مدل بر اساس مقیاس پنج سطحی لیکرت می باشد.

علاوه بر آمار توصیفی با توجه به ماهیت متغیرها و مدل مفهومی ارائه شده در تحقیق حاضر، برای تعیین همبستگی بین متغیرهای تحقیق از جدول ماتریس همبستگی استفاده شده است. سپس برای بررسی فرضیه های تحقیق از روش تحلیل مسیر، مدل را به اجزای تشکیل دهنده آن شکسته، و تک تک مسیرها را بررسی نموده ایم. کلیت مدل ارائه شده در تحقیق در غالب شاخص های نکویی برازش مورد بررسی قرار گرفته اند. و نمودار مسیر مدل برازش شده ارائه شده است.



فصل اول: کلیات تحقیق (شامل طرح تحقیق)

اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه‌اش در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت. (قراملکی<sup>۱</sup>، ۱۳۸۷) امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، 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.

در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانیهای زیادی را در بخشهای دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند.

---

<sup>۱</sup> - قراملکی

بر اساس آنچه که گفته شد، اخلاق بر تعهد سازمانی و شغلی افراد تاثیرات بالقوه ای دارد و با کاهش فساد اداری راه را برای توسعه سلامت سازمانی هموار می سازد. بنابراین در تحقیق حاضر سعی بر آن است تا تاثیر اخلاق سازمانی را بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج مورد بررسی قرار دهد.

## ۱-۲- بیان مساله:

با توجه به اینکه امروزه بسیاری از سازمان ها و شرکت ها در تلاشند تا به حداکثر بهره وری قابل حصول دست یابند، مهم است که مدیران درک بهتری از عوامل موثر بر نگرشهای کارکنان و رفتار آنان داشته باشند. اهمیت روز افزون مسئله درک کارکنان و توجه به خواسته های آنان به جهت تقویت بازده رفتاری و روانی آنان باعث شده است که سازمانها گزینه هایی (مثل تسهیم کارکنان در سود، وقت کاری شناور، شفافیت در برنامه ها و دستورالعمل ها و...) را به کارکنانشان ارائه نموده تا به کارکنان بگویند که نسبت به آنها تعهد دارند. این گزینه ها ی ارائه شده می تواند شکل دهنده ابعادی از جو سازمانی (مثل جو اخلاقی و جو حمایتی) باشد. بنابراین ارزیابی اینکه آیا این جو سازمانی به عنوان تعهد سازمان به فرد توانسته است در کارکنان نتایج مثبت روانی و رفتاری (مثل تعهد سازمانی) ایجاد نمایند یا خیر، مهم است.

یکی از مهمترین پیامدهای مطلوب رفتاری برای هر سازمانی بی شک تعهد سازمانی کارکنان آن سازمان می باشد. حجم وسیع فساد های اداری گزارش شده، غیبت ها، ترک خدمت، عدم رعایت مقررات سازمانی و وجود عارضه های سازمانی بسیار، همه و همه اشاره به این دارد که تعهد کارکنان به سازمان تاثیر بسیار زیادی را بر حفظ داراییهای سازمان و به طور کلی بر موفقیت سازمان دارد. به همین دلیل، بحث تعهد سازمانی نیز در مطالعات اخیر محققان داخلی و خارجی مورد توجه زیادی قرار گرفته است. تعهد سازمانی تحت عنوان حالتی روانی تعریف شده است که کارمند را به سازمان متصل ساخته و احتمال ترک شغل را در آن کاهش می دهد (آلن و می ی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰). در یک نگاه کلی بایستی عنوان نمود که سهم پژوهش های انجام شده در کشورمان

---

Allen & Meyer-۱

در رابطه با تاثیر متغیر های سازمانی بر تعهد سازمانی بسیار کم است و حجم عمده ای از پژوهش های موجود در زمینه تعهد سازمانی بر تاثیر و رابطه متغیر های فردی مرتبط و یا موثر بر تعهد سازمانی متمرکز شده اند و شاید اساسی ترین ویژگی های فردی سهمیم در شکل گیری تعهد سازمانی متغیرهایی همچون حیطة کنترل (روتر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶) یا سبک وابستگی (بولیبی<sup>۲</sup>، ۱۹۶۹) باشند و تحقیقات در زمینه تاثیر مولفه های اخلاق سازمانی بر پیامد های رفتاری کارکنان (مثل تعهد سازمانی) کم است..

در عصر حاضر که مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار مواجه هستند، مدیریت اخلاق از جایگاه و اهمیت والایی برخوردار است. اخلاق و ارزشهای شغلی در چند دهه گذشته مورد توجه محققان قرار گرفته است. این ارزش ها و رفتارها به علت نقش حیاتی که در بدست آوردن نتایج مثبت مانند ایجاد انگیزش در کارکنان (هاکمن<sup>۳</sup>، ۱۹۷۱)، تعهد (می یر<sup>۴</sup>، ۱۹۸۹)، رضایت شغلی (گرپورت و پیترسون<sup>۵</sup>، ۱۹۹۰)، اخلاق و عملکرد شغلی (براون<sup>۶</sup>، ۱۹۹۶)، رفتار شهروندی (دیفندورف<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲) بهتر می شوند، در تمام حوزه های تحقیقاتی و کاربردی در مباحث نظری و سازمانی مهم و قابل تامل و توجه می باشد. توجه به اخلاق کار و ارزش های شغلی در نظام سلامت و جلوگیری از کارهای غیراخلاقی و غیر مسئولانه، یکی از مهمترین دغدغه های نظام سلامت در جهان، بخصوص در کشورهای در حال توسعه محسوب می شود. بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان، متأثر از ارزشهای اخلاقی بوده، این بدان معناست که رفتار افراد در محیط های کاری ریشه در اخلاق آنها دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمانها، در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزشهای اخلاقی غنی اسلامی بوده، از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند، می تواند معضلاتی بزرگ برای سازمانها به وجود آورد. به علاوه با افزایش انتظارات اجتماعی از سازمانها، جوامع نسبت به مسائلی مانند محیط کاری، حقوق زنان، کودکان، اقلیتها، معلولان، برابری استخدام و کاهش نیروی انسانی، حساس تر شده اند. بی توجهی سازمانها به این حقوق و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با

---

1-Röter

2-Bolibi

3- Hukman

4 - Meyer

5 - Gerport& piterson

6- Brown

7-Difindorf

ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال قرار داده، در نتیجه سود و موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. اخلاق کار نادرست، علاوه بر آنکه بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران موثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی تاثیرگذار باشد.

. سازمان‌ها با ایجاد و طراحی یک مدل از اخلاق کار می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند. برنامه‌های اخلاق به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا بتوانند در شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند. امروزه اخلاق کار یکی از زمینه‌های علمی مدیریت به شمار می‌رود که دارای رویکردی برنامه‌ای و ابزارهای عملی است. با تکیه بر اصول اخلاقی و طراحی و تبیین آن، مدیران سازمان‌ها قادر می‌شوند تا درست تصمیم بگیرند و راه درست را از نادرست تشخیص داده و در انجام وظایف خود نظیر تصمیم‌گیری، ارزشیابی، نظارت، تشویق و تنبیه بدون وجود یک نظام اخلاقی در سازمان نمی‌توانند با قاطعیت عمل کنند. اگر اخلاق در سازمان وجود داشته باشد، کار کردن شیرین‌تر و آسان‌تر می‌شود و رضایت شغلی و احساس رضایتمندی و خود شکوفایی از یک سو و رضایت مردم و پیشرفت امور و شکوفایی کار از دیگر سو میشود (احمد<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). بیشتر افراد بالغ در سطح متوسطی از پیشرفت اخلاقی قرار دارند. این افراد بسیار تحت نفوذ همکاران قرار می‌گیرند و از قوانین و رویه‌های سازمانی پیروی می‌کنند. در واقع این افراد کسانی هستند که به مراحل بالایی از پیشرفت نائل شده‌اند و به حقوق دیگران احترام می‌گذارند. مرکز کنترلی یک مشخصه شخصیتی واحدی است که افراد را درباره‌ی رویدادهای زندگیشان مسئول می‌داند. نتایج پژوهش‌ها مشخص کرده است که اشخاص با موضع بیرونی شخصیت، آنچه را که در زندگی شان اتفاق می‌افتد، وابسته به شانس و اقبال می‌دانند و احتمالاً در قبال پیامدهای رفتارشان احساس مسئولیت کمتری دارند و بیشتر به نفوذ عوامل خارجی متکی هستند. در مقابل افراد با موضع درونی برای قضاوت در مورد درستی یا نادرستی رفتار و هدایت رفتار خود به استانداردهای درونی متکی هستند (هانگیتون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). خطرناک‌ترین رویداد انسانی انحطاط اخلاقی و شکسته شدن مرزهای اخلاقی است که در این صورت هیچ چیز در امان نخواهد ماند و سازمان‌ها به اهداف عالی خود نخواهند

---

<sup>۱</sup>-Ahmad

<sup>۲</sup>- Huntinngton

رسید، و این امر در امور اداری از جایگاهی خطیر و ویژه ای برخوردار است. زیرا وقتی انسان از محدوده فردی خارج می شود و در پیوند با دیگر انسان ها قرار میگیرد و این پیوند شکل سازمانی می یابد، اگر اخلاق نیک حاکم بر روابط انسانی نباشد، رخدادهای فاجعه آمیز چندین برابر می شود (لطیف<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). به همین دلیل است که والاترین ملاک در هر سازمان متعلق بودن افراد به اخلاق انسانی است. التزام به اخلاق در سازمان نوعی اعتماد بوجود می آورد که خود سرمایه ای اجتماعی و ارزشمند است و موفقیت بلندمدت سازمان های مربوطه را تضمین می نماید (یوسف<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱). از سوی دیگر بسیاری از ناملازمات مربوط به سازمان ها به عدم التزام اخلاقی کارگزاران بر می گردد. اگر چه ترسیم فرضیه به صورت استاندارد در این گونه نوشته ها دشوار به نظر می رسد ولی در این پژوهش به دنبال تبیین این امر هستیم که التزام به اخلاق به طور کلی و اخلاق اسلامی به صورت خاص در راستای موفقیت، بهبود و کارآمدی امور اقتصادی حرکت می کند (وبر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲).

بسیاری از مطالعات نیز نشان دهنده آن هستند که عدالت سازمانی متغیری مرتبط و موثر بر تعهد سازمانی است. در این راستا هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش ابعاد اخلاق کار در ارتقاء تعهد سازمانی و تاثیرات و روابط میان متغیرهای معرفی شده در پژوهش، در قالب یک مدل علی است. لذا بررسی نقش واسطه ای عدالت سازمانی و میزان تأثیر آن بر متغیر وابسته پژوهش محور دیگری از تحقیق خواهد بود.

### ۱-۳- ضرورت و اهمیت تحقیق:

در بیان ضرورت و اهمیت تحقیق حاضر چند نکته اساسی قابل تامل است. نخست آنکه در مورد نقش اخلاق کار اسلامی در توسعه تعهد سازمانی در کشورمان تحقیقات چندانی صورت نگرفته است و انجام تحقیق حاضر بر غنای تحقیقات موجود خواهد افزود. دوم آنکه نقش عدالت سازمانی به صورت واسطه ای مورد بررسی قرار گرفته است و با توجه به اینکه در آموزه های دینی ما نیز بر عدالت تاکید زیادی شده است درک نحوه تاثیر و

---

1-Latif  
2- Yousef  
3- Weber

تأثر اخلاق و عدالت می تواند در درک بسیاری از جنبه ها و پیامدهای عدالت و اخلاق برای سازمان ها موثر باشد.

با توجه به دامنه وسیع فساد اداری و بی توجهی به اخلاق در سازمانها و کارکنان و همچنین تأثیر اخلاق بر توسعه رفتارها و بروندهای مثبت سازمانی جا دارد تحقیقاتی از این دست انجام گیرد تا به خوبی نحوه تأثیر و تأثر اخلاق و بروندهای مطلوب شغلی و سازمانی (مثل تعهد سازمانی) را بر یکدیگر سنجیده و با کشف روابط بین آنها گامهایی اساسی در جهت توسعه اخلاق سازمانی و کسب و کار برداشته شده و علل و پیامدهای رفتار اخلاقی با دید دقیق تری مورد مطالعه قرار دهیم. تحقیق حاضر از این جهت نیز جالب توجه است که عدالت سازمانی را به عنوان سازه ای مرتبط و موثر بر تعهد سازمانی در قالب یک مدل علی مورد بررسی قرار می دهد.

#### ۱-۴- اهداف تحقیق

##### هدف اصلی:

هدف اصلی تحقیق بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج می باشد.

##### اهداف فرعی:

- بررسی تأثیر نگرش اسلامی به کار بر درک عدالت توزیعی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج
- بررسی تأثیر نگرش اسلامی به کار بر درک عدالت رویه ای در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج
- بررسی تأثیر نگرش اسلامی به کار بر درک عدالت بین فردی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج
- بررسی تأثیر روابط بین فردی بر درک عدالت توزیعی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج
- بررسی تأثیر روابط بین فردی بر درک عدالت رویه ای در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج

بررسی تاثیر روابط بین فردی بر درک عدالت بین فردی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج

بررسی تاثیر عدالت توزیعی بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج

بررسی تاثیر عدالت رویه ای بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج

بررسی تاثیر عدالت بین فردی بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج

#### ۱-۵- سوالات تحقیق

##### سوال اصلی:

با توجه به مقدمات مطرح شده پژوهش حاضر در صدد آن است که به این سوال اصلی پاسخ دهد که آیا رابطه ی معنی داری بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی با نقش واسطه ای عدالت سازمانی وجود دارد؟

##### سوالات فرعی:

با توجه به اینکه در درون پرسش اصلی تحقیق سوالات فرعی مختلفی وجود دارد به موارد زیر اشاره می کنیم: آیا بین اخلاق کار اسلامی با عدالت سازمانی روابط مستقیمی وجود دارد؟

کدام مولفه ی تعهد سازمانی در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت؟ آیا همه مولفه ها دارای اثر مستقیم بر همدیگر هستند؟ کدام متغیر بیشترین همبستگی را در میان متغیرها به خود اختصاص داده است؟ چه مولفه هایی دارای اثر غیر مستقیم هستند؟ چه تعداد مولفه مورد بررسی قرار گرفته است؟ آیا اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی دارای اثر مستقیم است یا غیر مستقیم؟

#### ۱-۶- فرضیات تحقیق:

فرضیه اصلی تحقیق: اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر معنی داری دارد.

نگرش اخلاقی به کار بر عدالت رویه ای و عدالت توزیعی دارای اثر مستقیم و مثبت است.



روابط بین فردی بر عدالت توزیعی و عدالت رویه ای و عدالت بین فردی دارای اثر مستقیم و مثبت است.

عدالت رویه ای بر تعهد سازمانی دارای اثر مستقیم و مثبت است.

عدالت بین فردی بر تعهد سازمانی دارای اثر مستقیم و مثبت است.

عدالت توزیعی بر تعهد سازمانی دارای اثر مستقیم و مثبت است.

نگرش اخلاقی به کار بر تعهد سازمانی از طریق عدالت رویه ای و عدالت توزیعی و عدالت بین فردی دارای اثر غیر مستقیم و مثبت است.

روابط بین فردی بر تعهد سازمانی از طریق عدالت رویه ای و عدالت توزیعی و عدالت بین فردی دارای اثر غیر مستقیم و مثبت است.

#### ۱-۷- تعاریف مفهومی:

عدالت سازمانی: درک کارکنان از اینکه در سازمان همه منابع و امکانات به شکل عادلانه و منصفانه توزیع شده، با همه آنها به شیوه یکسانی برخورد شده و قانون اجرا شده برای همه آنها یکسان است (کلکویت، ۲۰۰۲).

عدالت توزیعی: درک کارکنان سازمان از اینکه امکانات سازمان به طور یکسان در اختیار همگان قرار می گیرد و همه برای بهره برداری از آنان در راستای اهداف سازمانی فرصت یکسانی دارند (کلکویت، ۲۰۰۲).

عدالت رویه ای: درک کارکنان از اینکه در سازمان امور منصفانه و عادلانه است. (کلکویت، ۲۰۰۲)

عدالت بین فردی: درک کارکنان سازمان از اینکه در سازمان بین افراد و واحدهای مختلف کاری تفاوتی از نظر شان و شخصیت سازمانی وجود ندارد و همه کارکنان در برابر پاداش و تنبیه یکسانند. (کلکویت، ۲۰۰۲)

اخلاق کار اسلامی: میزان به کارگیری آموزه های اسلامی در محیط کار (احمد، ۲۰۰۰).

تعهد سازمانی: میزان تمایل کارکنان به ماندن در سازمان (آلن و می پر، ۱۹۹۱).

تعهد عاطفی: تعهد به ماندن در سازمان به دلیل علاقه و بدید دلیل که هویت فرد با هویت سازمان یکی شده است (آلن و می یر، ۱۹۹۱)

تعهد هنجاری: ماندن در سازمان به دلیل رعایت هنجارهای اجتماعی نظیر ترس از طرد اجتماعی و ... (آلن و می یر، ۱۹۹۱)

تعهد مستمر: ماندن در سازمان به دلیل احساس نیاز به سازمان (آلن و می یر، ۱۹۹۱)

### ۸-۱- تعاریف عملیاتی :

اخلاق کار اسلامی: عبارتست از نمره ای که پاسخگو بر روی پرسشنامه اخلاق کار اسلامی کسب می نماید.  
عدالت سازمانی: عبارتست از نمره ای که پاسخگو بر روی پرسشنامه عدالت سازمانی کلکویت (۲۰۰۲) کسب می نماید.

عدالت توزیعی: عبارتست از نمره ای که پاسخگو بر روی پرسشنامه عدالت توزیعی کلکویت (۲۰۰۲) کسب می نماید.

عدالت رویه ای: عبارتست از نمره ای که پاسخگو بر روی پرسشنامه عدالت رویه ای کلکویت (۲۰۰۲) کسب می نماید.

عدالت بین فردی: عبارتست از نمره ای که پاسخگو بر روی پرسشنامه عدالت بین فردی کلکویت (۲۰۰۲) کسب می نماید.

تعهد سازمانی: عبارتست از نمره ای که پاسخگو بر روی پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می یر (۱۹۹۷) کسب می نماید.

تعهد عاطفی: عبارتست از نمره ای که پاسخگو بر روی پرسشنامه تعهد عاطفی آلن و می یر (۱۹۹۷) کسب می نماید.

تعهد هنجاری: عبارتست از نمره ای که پاسخگو بر روی پرسشنامه تعهد هنجاری آلن و می یر (۱۹۹۷) کسب می نماید.

تعهد مستمر: عبارتست از نمره ای که پاسخگو بر روی پرسشنامه تعهد مستمر آلن و می یر (۱۹۹۷) کسب می نماید.

## فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق