

ارائه مدل فرهنگ رفتار اخلاقی بر اساس تجارب معنوی و صفات شخصیتی با تعدیلگری عدالت ادراک شده مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی

دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۰۷، پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۱۳

جلیل حاجیلو*، علی شاکر دولق**، علی خادمی***

چکیده

سازمان‌ها برای سازگاری با محیط در حال تغییر پیرامون خود ناگزیرند ارزش‌هایی را درون خود نهادینه کنند که متضمن سلامت سازمانی باشد. لذا در کنار سازوکارهای قانونی، سازوکارهای اخلاقی را که فراتر از قانون است مدنظر قرار داده و بر نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی اهتمام ویژه‌ای دارند. این تحقیق با هدف ارائه مدل فرهنگ رفتار اخلاقی بر اساس تجارب معنوی و صفات شخصیتی و عدالت ادراک‌شده انجام گرفته است. تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی به تعداد ۲۷۵ نفر است و به دلیل محدود بودن جامعه آماری، نمونه‌گیری به صورت کل‌شماری صورت گرفته است. همچنین برای تشکیل پانل خبرگی، تعداد ده نفر از خبرگان امر به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها از نوع پرسشنامه استاندارد است و داده‌های گردآوری‌شده نیز از طریق نرم‌افزارهای SPSS، Smart PLS و MATLAB تجزیه و تحلیل شده‌اند. نتایج حاکی از تأیید فرضیه‌های تحقیق به غیر از میانجی‌گری عدالت ادراک‌شده در ارتباط بین صفات شخصیتی و فرهنگ رفتار اخلاقی است. علاوه بر این در مطلوب‌ترین حالت در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی، سطح فرهنگ رفتار اخلاقی به میزان ۰/۴۲ با حالت ایدئال فاصله دارد. کلیدواژه‌ها: فرهنگ رفتار اخلاقی، تجارب معنوی، صفات شخصیتی، عدالت ادراک شده.

* دانشجوی دکتری، گروه روان‌شناسی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.
Email: j.hajelo@yahoo.com

** استادیار، گروه روان‌شناسی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران. (نویسنده مسئول)
Email: shaker.urmia@gmail.com

*** دانشیار، گروه روان‌شناسی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.
Email: khadeem.a.m@gmail.com

مقدمه

امروزه سازمان‌ها جایگاه برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده‌اند. «بسیاری از فعالیت‌های حیاتی زندگی مردم، در سازمان‌ها انجام می‌شود و زندگی بدون وجود سازمان‌های گوناگون، تقریباً ناممکن است. سازمان‌ها نیز برای آنکه بتوانند با محیط پویا و در حال تغییر پیرامون خود سازگار شده و پایدار بمانند ناگزیرند در درون خود ارزشهایی را نهادینه کنند که متضمن سلامت سازمانی باشد. بخشی از سیاست‌های رسمی و ارزش‌های غیر رسمی هر سازمانی در ارتباط با اصول اخلاقی است که در قالب منشورهای اخلاقی نمایان می‌شود. درست و یا غلط بودن رفتارها است که واژه اخلاق را ایجاد میکند. ارزش‌ها، سنت‌ها و ایدئولوژی‌ها معیار اساسی تعیین درست یا غلط بودن رفتارها هستند. از این رو قضاوت‌های اخلاقی ممکن است از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت باشد. تأثیر محیط‌های سازمانی بر فرایندهای تصمیم‌گیری اخلاقی به طور صریح اهمیت فرهنگ اخلاقی را در سازمانها برجسته کرده است» (Shafer, et al., 2011: 658). «مطالعات انجام‌شده در حوزه اخلاق گویای ضعف فرهنگ اخلاق کاری و پایین بودن میزان کار مفید در ایران است. مسائلی چون فقدان انگیزه، اتلاف وقت، گریز از محل، سرگردان کردن مراجعان و... شاخص ضعف اخلاق کار در میان شاغلان ایرانی شناخته شده است» (محمدخانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۴۹). «از آنجا که فرهنگ رفتار اخلاقی به عنوان یک مزیت رقابتی و از پیش شرط‌های اساسی توسعه است، سهل انگاری در مورد آن میتواند تبعات جبران ناپذیری برای سازمان در پی داشته باشد» (حاجی‌لو و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۵).

بیان مسئله

«با توجه به تأثیر چشمگیر فرهنگ رفتار اخلاقی بر میزان تحقق اهداف، تدوین استراتژی‌ها، رفتارهای فردی، عملکرد سازمان، رضایت شغلی، خلاقیت، نحوه تصمیم‌گیری و نظایر آنها، می‌توان گفت در سازمان، پدیده‌ای به دور از نقش و تأثیر این مفهوم وجود ندارد» (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۲). می‌توان با مشاهده پایداری فرد به هنجارهای شغلی و رعایت مقررات موجود در سازمان کار، (برای مثال با دیدن رد پیشنهاد اخذ مبلغی در قبال انجام کاری یا نادیده انگاشتن روابط خویشاوندی و دوستی در جریان کار یا صرف‌نظر از

منافع شخصی در انجام وظایف و توجه به مصالح جامعه و...) سازمان را دارای فرهنگ مناسبی از اخلاق دانست. بررسی‌های کارشناسانه نشان می‌دهد که رفتار اخلاقی در ایران در مقایسه با کشورهای جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد (زمانی و طهماسبی، ۱۳۹۸: ۹۸). «رسالت دانشگاه‌ها در وهله اول پرورش و تربیت افراد با اخلاق است. از این منظر وجود رفتار اخلاقی در دانشگاه‌ها نقش مهمی داشته و ترویج آن در بین کارکنان و علی‌الخصوص استادان، می‌تواند بستر ارزشمندی در حوزه خدمات آموزشی باشد» (Grabowski et al., 2019: 196). یکی از عوامل موفقیت سازمان‌های کشورهای توسعه یافته، توجه آن‌ها به اخلاق کار و اتخاذ مکانیزم‌های ارتقای آن بوده است (قلاوندی، ۱۳۹۵: ۳۱). لذا این پژوهش در صدد است تا با بررسی عوامل مؤثر بر فرهنگ رفتار اخلاقی و مشخص کردن ابعاد موضوع، گام موثری در نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی و افزایش اثربخشی فردی و سازمانی بردارد. بنابراین سؤال اصلی تحقیق آن است که رابطه بین تجارب معنوی و صفات شخصیتی با فرهنگ رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه پیام نور چگونه است؟ و آیا عدالت ادراک‌شده میتواند ارتباط بین این متغیرها را تعدیل کند؟

پیشینه پژوهش

باید توجه داشت اگرچه موضوع اخلاق به صورت گسترده مد نظر محققان مختلف قرار گرفته است اما فرهنگ رفتار اخلاقی در تحقیقات اندکی مورد بررسی قرار گرفته است. زمانی و طهماسبی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط رفتار اخلاقی اسلامی و ادراک از عدالت ادراک‌شده نشان دادند بین میانگین نمره رفتار اخلاقی اسلامی با عدالت ادراک‌شده و رفتار شهروندی رابطه وجود دارد. فقیه و حسنی (۱۳۹۸) در نتایج پژوهش خود به نقش میانجی فرهنگ رفتار اخلاقی در افزایش تمایل به رفتار اخلاقی پی بردند. حسین‌پور محمدآبادی و نادری (۱۳۹۵) در بررسی ارتباط فرهنگ اخلاقی سازمانی و تصمیم‌های اخلاقی مدیران و کارکنان نتیجه گرفتند فرهنگ اخلاقی سازمانی عامل موثری بر تصمیم‌گیری‌های اخلاقی است. نادری و همکاران (۱۳۹۸) بیان کردند بین صفات شخصیتی با رفتار شهروندی اجباری رابطه منفی وجود دارد. قلاوندی (۱۳۹۵) در تحقیقی نشان داد ابعاد کار با معنا و همسویی با ارزش‌های سازمان می‌تواند به طور مثبت و معنی‌داری مؤلفه‌های دلبستگی به کار، جدیت

۲. بررسی تأثیر تجارب معنوی بر فرهنگ رفتار اخلاقی
۳. بررسی تعدیلگری عدالت ادراک شده در رابطه بین صفات شخصیتی و فرهنگ رفتار اخلاقی
۴. بررسی تعدیلگری عدالت ادراک شده در رابطه بین تجارب معنوی و فرهنگ رفتار اخلاقی

ادبیات پژوهش

«فرهنگ اخلاقی زیر مجموعه‌ای از فرهنگ سازمانی است که کارکرد چند بعدی میان نظام‌های رسمی و غیر رسمی دارد. فرهنگ اخلاقی در نظام رسمی خود با مدیریت مسئولان عالی سازمان، نظام‌های تشویقی و برنامه‌های آموزشی در ارتباط است و در حالت غیر رسمی نیز شامل رفتارهای یکسان و هنجارهای اخلاقی است. فرهنگ اخلاقی ایجاد کننده آگاهی از اخلاقیات، قضاوت‌ها و عملکرد آن‌ها است به طوری که درست یا نادرست بودن کارها را مشخص می‌کند» (Cullis, 2005: 6) یا باعث متعالی تر شدن ساختارها و پیامدهای تصمیم‌گیری می‌شود (امیرکافی و هاشمی‌نصب، ۱۳۹۲: ۵۱). «از همه مهم‌تر یک فرهنگ اخلاقی، حمایت‌هایی را برای تفکر مستقل ایجاد میکند و افراد را برای داشتن تصمیم‌های منطبق بر ارزش‌های سازمانی، ترغیب می‌کند» (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۰۹). پژوهش‌های اخیر محققان تأثیر فرهنگ اخلاقی را بر بهینه کردن تصمیم‌های اخلاقی به اثبات رسانده‌اند. «هر چقدر کارکنان فرهنگ اخلاقی بیشتری را در سازمان درک کنند، تصمیم‌های غیر اخلاقی کمتری را اتخاذ خواهند کرد» (حسین‌پور محمدآبادی و نادری، ۱۳۹۵: ۱۰۱). موضوع فرهنگ رفتار اخلاقی از زوایای مختلفی مورد بررسی قرار گرفته و مؤلفه‌های تشکیل دهنده آن از نظر محققان مختلف، متفاوت بوده است. محققان مؤلفه‌های تشکیل دهنده فرهنگ رفتار اخلاقی را شامل هنجارها/محرك‌های اخلاقی، پیروی از مقامات بالا و تشویق برای رفتار اخلاقی می‌دانند (Trevino & Nelson, 2010: 246). «برخی دیگر نیز با نگاه بوم‌گرایانه موضوع فرهنگ رفتار اخلاقی را بررسی کرده و معتقدند که وجود معیارهای امانت انگاری مسئولیت، رعایت عدالت، احسان، اعتدال، حفظ کرامت و ماهیت عمل میتواند معیارهای مناسبی برای ارزیابی آن باشد» (شاهسواری و پورعزت، ۱۳۹۹: ۵۳).

«در بیان رابطه معنویت و اخلاق، بسیاری بر این عقیده هستند که تجارب معنوی با اعتقاد عملی به رعایت ارزش‌های

در کار، روابط انسانی در محل کار، و روح جمعی و مشارکت در کار را پیش بینی کنند. گرابوسکی^۱ و همکاران (۲۰۱۹) بر اساس تحقیقات خود بیان کردند که سخت‌کوشی و تعهد سازمانی هنجاری و عاطفی، پیش‌بینی‌کننده‌های مثبت رفتارهای غیر اخلاقی سازمان یار هستند. کلین^۲ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان بررسی اثرات سیستم کنترل مدیریت بر روی رفتارهای غیر اخلاقی نشان دادند تعریف اهداف، ادراک عدالت رویه‌ای را افزایش می‌دهد. به عقیده آن‌ها بی‌توجهی به جنبه‌هایی که توسط مدیران در ارزیابی عملکرد غیرقابل کنترل است، منجر به ادراک عدالت رویه‌ای و توزیعی نمی‌شود. موون و همکاران^۳ (۲۰۱۸) در پژوهش خود نشان دادند که معنویت کارکنان رابطه مثبتی با انگیزه درونی آنها دارد که به نوبه خود منجر به درگیر شدن در کارآفرینی می‌شود و از این رو با عملکرد شغلی رابطه مثبت دارد. پابلو و گومیز^۴ (۲۰۱۶) نیز در تحقیق با عنوان تأثیر منفی شخصیت‌های آفتاب پرست گونه بر اهداف اخلاقی کارکنان با نقش واسطه‌ای ماکیاولیانیسم نتیجه گرفتند حرکت‌های خودخواهانه، مانند دستکاری و فریب در روابط بین فردی با احزاب در داخل و خارج از محل کار، نگرانی‌های جدی برای مدیریت ایجاد می‌کنند. ماکیاولیایی اغلب مستقیماً برای چنین شکست‌های اخلاقی مورد انتقاد قرار می‌گیرد، اما بیشتر تفاوت‌های فردی موجب این امر بوده است.

سؤال‌های پژوهش

از آنجا که پژوهش حاضر به دنبال ارائه مدل فرهنگ رفتار اخلاقی بر اساس تجارب معنوی و صفات شخصیتی با تعدیلگری عدالت ادراک شده است، سؤال‌های تحقیق را می‌توان به شرح ذیل مطرح کرد:

۱. آیا صفات شخصیتی بر فرهنگ رفتار اخلاقی تأثیر معناداری دارد؟
۲. آیا تجارب معنوی بر فرهنگ رفتار اخلاقی تأثیر معناداری دارد؟
۳. آیا عدالت ادراک شده رابطه بین صفات شخصیتی و فرهنگ رفتار اخلاقی را تعدیل می‌کند؟
۴. آیا عدالت ادراک شده رابطه بین تجارب معنوی و فرهنگ رفتار اخلاقی را تعدیل می‌کند؟

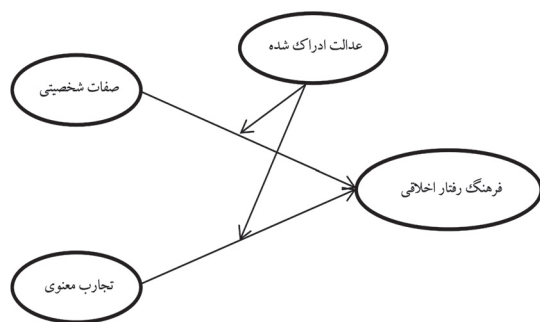
اهداف پژوهش

۱. بررسی تأثیر صفات شخصیتی بر فرهنگ رفتار اخلاقی

در جهت دهی به رفتارهای کارکنان سازمان مؤثر باشد. در تحقیقات انجام گرفته، تأثیر صفات شخصیتی بر رفتار اخلاقی تأیید شده است» (Vaillant et al., 2008: 226). «پژوهشگران ابعاد شخصیت استخراج شده از مطالعات را هگزاگو نامیده‌اند که ترکیبی از صداقت و تواضع، هیجانی بودن، برون‌گرایی، توافق جویی، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربیات جدید است» (اشتن ولی، ۲۰۰۷: ۱۶۳).

چارچوب نظری

بر اساس نظریه نپ و هندلرمن (۲۰۱۳)، اخلاق کاری در صورتی که مبتنی بر چارچوب‌های ناشی از معنویت باشد میتواند اثرات مؤثرتری برای پیشبرد اهداف سازمانی داشته باشد. معنویت میتواند در کلیه سطوح سازمان و رفتارها و عملکرد کارکنان، اثرگذار باشد چراکه افراد بر اساس معنویت در انجام فعالیتهای سازمانی، به ارزشهای اخلاقی نیز پایبند هستند و همین مسئله میزان جرائم شغلی را کاهش میدهد. از سوی دیگر فرهنگ کاری به شدت متأثر از شخصیت است. به واسطه شخصیت، می‌توان پیش‌بینی کرد فرد در وضعیت‌های معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد (اتکینسون و همکاران، ۱۳۸۶: ۹۵). به زعم پارسونز هر کنش اجتماعی، با ارزش‌هایی همراه است که شرایط ساختی کنش را تشکیل می‌دهند. در نتیجه، فرد در انجام کنش اجتماعی باید دست به انتخاب ارزش‌ها بزند. پارسونز تصریح می‌کند تفاوت بنیانی ممالک مدرن و سنتی، جهت‌گیری‌های ارزشی افراد در انجام کنش و به بیان دیگر تیپ شخصیتی افراد است (ازکیا، ۱۳۷۷: ۶۳). بر این اساس و با توجه به مطالب ذکر شده در ادبیات و پیشینه تحقیق، می‌توان نحوه ارتباط بین متغیرهای تحقیق را در قالب مدل مفهومی «شکل ۱» نمایش داد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق.

اخلاقی یکسان است. در واقع معنوی بودن معادل اخلاقی زیستن و انسانی عمل کردن است. مؤلفه‌های معنویت می‌توانند بخشی از تغییرات رفتار اخلاقی را پیش‌بینی کنند و تجارب معنوی فرد در رهگذر روابط بین فردی، موجب تجلی رفتار بر مبنای خصایل اخلاقی می‌شود» (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۸). زرنگاریان و عزیزی (۱۳۹۷) در مطالعات خود معنویات را برای داشتن مدیریت بر رفتار و زندگی و تکامل اخلاقی ضروری دانسته‌اند. تجربه معنوی می‌تواند با ایجاد معنا در زندگی و احساس تعلق به قدرت والا بر باور فرد به ادراک از عدالت نیز کمک کند (بلدچینو، ۲۰۰۸: ۵۰۶). «اندیشمندان ادراک فرد از یک نیروی برتر (خدا) در زندگی روزمره را از اجزای تشکیل دهنده تجارب معنوی دانسته‌اند» (Ambrose et al., 2007: 29).

عده‌ای از صاحب‌نظران معتقدند که تجربه معنوی افراد میتواند نقش برجسته‌ای در ایجاد عدالت ادراک شده داشته باشد (امیرکافی و هاشمی، ۱۳۹۱: ۴۶). «زمانی که تجارب معنوی سازمان در سطح مطلوبی قرار دارد، کارکنان درک مثبتی از جریان عدالت در سازمان خواهند داشت (زمانی و طهماسبی، ۱۳۹۸: ۱۰۲). عدالت ادراک شده یک مفهوم انتزاعی و بسیار پیچیده است که به معنای عدم تبعیض و رعایت منصفانه تفاوت‌ها است» (Ambrose et al., 2007: 30). «بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردهای سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل اثربخشی آنان است (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۰۵). عدالت ادراک شده شامل ابعادی همانند عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است» (Niehoff & Moorman, 2016: 537). موضوع عدالت ریشه در نظریه برابری آدامز دارد. این نظریه به نحوه پاسخ دهی افراد نسبت به مداخله‌های و رفتارهای ناعادلانه سرپرستان در توزیع امکانات در سازمان‌ها توجه دارد. از این منظر این متغیر می‌تواند به عنوان عامل تعدیل کننده در نظر گرفته شود. کامکار و پاشایی (۱۳۹۷) در تحقیقات خود معنویات و عدالت را لازمه رفتارهای اخلاقی دانسته‌اند.

«از متغیرهای مهم دیگر اثرگذار بر فرهنگ رفتار اخلاقی صفات شخصیتی است (رستگار و مردانی، ۱۳۹۳: ۷۲). نادى و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود اولین و مهم‌ترین جز سازمان را افراد با شخصیت‌های مختلف دانسته‌اند. ایزنبرگ^۵ (۲۰۰۰) عقیده دارد در کنار این ویژگی‌های شخصیتی وجود عواملی همانند رفتار اخلاقی می‌تواند

فرضیات

با توجه به اهداف و سؤال‌های پژوهش، می‌توان فرضیات تحقیق را به صورت زیر مطرح کرد:

— صفات شخصیتی بر فرهنگ رفتار اخلاقی تأثیر معناداری دارد.

— تجارب معنوی بر فرهنگ رفتار اخلاقی تأثیر معناداری دارد.

— عدالت ادراک‌شده رابطه بین صفات شخصیتی و فرهنگ رفتار اخلاقی را تعدیل می‌کند.

— عدالت ادراک‌شده رابطه بین تجارب معنوی و فرهنگ رفتار اخلاقی را تعدیل می‌کند.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر پارادایم اثبات‌گرا، رویکرد کمی، هدف کاربردی، ماهیت توصیفی-همبستگی و گردآوری داده، از نوع پیمایشی است. برای گردآوری اطلاعات از کتابخانه‌های اینترنتی و نشریات معتبر استفاده شد و ابزار گردآوری داده‌ها نیز پرسش‌نامه استاندارد است. جامعه آماری کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی به تعداد ۲۷۵ نفر است و با توجه به محدود بودن جامعه آماری، نمونه‌گیری به صورت کل شماری صورت گرفته است.

برای سنجش متغیر صفات شخصیتی از پرسشنامه آشتون و لی استفاده شده است. این پرسشنامه در مجموع ۲۴ سؤال دارد که مؤلفه‌های صداقت - تواضع، تهیج‌پذیری، برون‌گرایی، خوشایندی، وظیفه‌شناسی، و گشودگی به تجربه را مورد سنجش قرار می‌دهد و هر مؤلفه با ۴ سؤال سنجیده شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه‌شده در پژوهش بشرپور و همکاران (۱۳۹۷) برای این پرسشنامه بالای ۰/۷

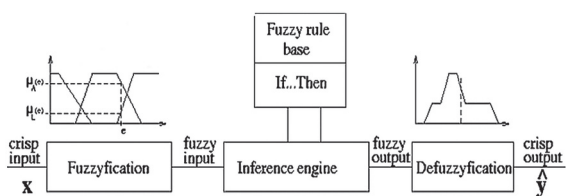
برآورد شده است و روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه نیز مناسب ارزیابی شده است. همچنین در پژوهشی دیگر، روایی صوری و محتوای این مقیاس با استفاده از روش‌های علمی مورد تأیید قرار گرفته است (De Vries, 2013: 878). برای سنجش متغیر فرهنگ رفتار اخلاقی نیز از پرسشنامه تروینو و بوترفیلد (۱۹۹۸) استفاده شده است. این پرسشنامه در مجموع ۱۵ سؤال و ۳ بعد دارد. سؤال‌های ۱ تا ۱۰ بعد هنجارها/ محرک‌های اخلاقی، سؤال‌های ۱۱ تا ۱۳ بعد پیروی از مقامات بالا و سؤال‌های ۱۴ تا ۱۵ نیز بعد تشویق رفتار اخلاقی را مورد سنجش قرار می‌دهد. سؤال شماره ۱۴ به صورت معکوس نمره‌گذاری شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه‌شده برای بررسی پایایی پرسشنامه عدد ۰/۸۸ گزارش شده و روایی آن نیز از طریق تحلیل عاملی مرتبه اول مورد تأیید قرار گرفته است. برای سنجش متغیر تجارب معنوی از پرسشنامه قربانی (۱۳۹۰) استفاده شده است. این پرسشنامه در مجموع ۳۲ سؤال دارد و مؤلفه‌های عرفان آفاقی، عرفان نفسانی و تفسیر دینی را مورد سنجش قرار می‌دهد. روایی پرسشنامه در پژوهش قربانی مطلوب گزارش شده و آلفای کرونباخ آن بالای ۰/۸ به دست آمده است. برای سنجش متغیر عدالت ادراک‌شده از پرسشنامه کالکیت (۲۰۰۱) استفاده شده است. این پرسشنامه در مجموع ۱۸ سؤال دارد و مؤلفه‌های عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی این پرسشنامه در پژوهشی بررسی شده و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۹ به دست آمده است (Homburg et al., 2010: 271). آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها در این تحقیق نیز در «جدول ۱» ارائه شده است. همچنین همبستگی بین متغیرها، میانگین، انحراف معیار و سطح معنی‌داری متغیرها نیز در این

جدول ۱. بررسی متغیرهای تحقیق

متغیر	نماد	همبستگی اسپیرمن (D)	آمار توصیفی				سطح معنی‌داری آزمون K-S
			MAX	MIN	میانگین	انحراف استاندارد	
صفات شخصیتی	A	(R=0.204-SIG=0.02)	۲/۰۸	۵	۲/۵۴	۰/۲۱	۰/۶۹
تجارب معنوی	B	(R=0.532-SIG=0.00)	۱/۸۲	۴/۶۵	۲/۸	۰/۲۷	۰/۰۲
عدالت ادراک شده	C	(R=0.492-SIG=0.00)	۲/۶۸	۵	۲/۶۵	۰/۲۲	۰/۳۷
فرهنگ رفتار اخلاقی	D	-	۲/۱۳	۴/۵	۰/۸۴	۰/۲۴	۰/۰۹

با هم مرتبط می‌شوند. بر این اساس قوانین ضروری استنتاج مشخص می‌شوند. برای ساخت قوانین، بخش مقدم آن از طریق پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار گرفت و از آنها خواسته شد که با توجه به دانش خود پاسخ دهند. سپس پاسخ‌های خبرگان تجمیع و قوانین فازی تدوین شد. پس از آن قوانین حاصله در موتور استنتاج وارد و از آن برای تحلیل داده‌ها و مدل‌سازی استفاده شد.

— مرحله چهارم استنتاج است. در این پژوهش موتور استنتاج فازی بر اساس روش ممدانی ایجاد شد. استنتاج مربوط به قسمت نتیجه یا پیامد هر قاعده فازی است. برای سیستم‌هایی که دارای یک خروجی هستند به ازای هر قاعده فازی یک استنتاج انجام می‌شود. «شکل ۳» نشان‌دهنده نمای کلی سیستم استنتاج فازی بر اساس روش ممدانی است. در این سیستم ورودی قطعی به ورودی فازی تبدیل و پس از استنتاج، خروجی سیستم که به صورت فازی است، فازی‌زدایی می‌شود.

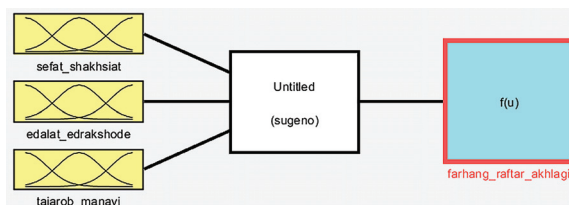


شکل ۳. دیاگرام کلی سیستم استنتاج فازی ممدانی.

— مرحله پنجم نافازی‌سازی است. منظور از نافازی‌سازی تبدیل مجموعه فازی حاصل در خروجی انبوهش به یک مقدار منفرد و دقیق است. این مقدار منفرد مقداری در دامنه تعریف شده برای متغیر خروجی است که نشان می‌دهد با توجه به ورودی، چه مقداری برای خروجی با توجه به سیستم استنباط فازی تعریف شده انتظار می‌رود. نافازی‌سازی با روش‌های مختلفی مانند مرکز جرم، بیشترین درجه عضویت، میانگین-بیشینه و میانگین وزنی امکان‌پذیر است. در این پژوهش جهت فازی‌زدایی از روش مرکز جرم استفاده شد. این روش مرکز ناحیه زیر منحنی را محاسبه می‌کند. نمودار استنتاج فازی ترکیبی از نمودارهای ارائه شده در این بخش است. این نمودار به صورت همزمان همه بخشهای یک فرایند استنتاج فازی را نشان می‌دهد.

جدول نشان داده شده است. همانطور که مشاهده می‌شود در مجموع توزیع داده‌ها نرمال نیست لذا جهت بررسی مدل از نرم‌افزارهای Spsrt PLS و SPSS استفاده شده است. همچنین برای دستیابی به ترکیب مطلوب مؤلفه‌ها جهت حداکثر کردن میزان متغیر وابسته از سیستم استنتاج فازی و نرم‌افزار متلب استفاده شده است. این سیستم از پنج مرحله تشکیل شده است.

— مرحله اول طراحی اولیه سیستم است. در این تحقیق طراحی سیستم استنتاج فازی به روش سوگنوف صورت گرفته و بر اساس متغیرهای ورودی و خروجی تحقیق مطابق «شکل ۲» طراحی شده است. در این سیستم متغیرهای صفات شخصیتی، عدالت ادراک شده، و تجارب معنوی به عنوان ورودی، و فرهنگ رفتار اخلاقی به عنوان خروجی سیستم تعریف شده‌اند.



شکل ۲. طراحی سیستم استنتاج فازی.

— مرحله دوم فازی‌سازی است. روند تبدیل متغیرهای صریح به متغیرهای زبانی را فازی‌سازی گویند. در این مرحله متغیرهای کلامی از طریق تعریف توابع عضویت، فازی‌سازی میشوند. به منظور فازی‌سازی هم برای متغیرهای ورودی و هم برای متغیر خروجی از تابع عضویت مثلثی استفاده شد. برای ورودی‌ها از تابع عضویت مثلثی با سه سطح کم، متوسط و زیاد بهره گرفته و برای خروجی از پنج متغیر زبانی خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم استفاده شده است.

— مرحله سوم ایجاد پایگاه قوانین فازی است. قواعد استنتاج فازی مجموعه‌ای از قواعد اگر-آنگاه هستند که قلب سیستم فازی را تشکیل می‌دهد. هر قانون از دو بخش مقدم (اگر) و تالی (آنگاه) تشکیل شده است که بخش تالی همواره یک عبارت اسمی ولی بخش مقدم معمولاً شامل چندین عبارت اسمی (چندین شرط) است که با رابط «و» منطقی

یافته‌های پژوهش

از ۲۷۵ پرسشنامه گردآوری شده از نمونه آماری، از نظر جنسیت ۳۵ درصد زن (۹۷ نفر) و ۶۵ درصد مرد (۱۷۸ نفر)، از نظر سنی بیشترین فراوانی در بازه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال با ۴۳ درصد فراوانی (۱۱۸ نفر) و کمترین فراوانی در بازه بالاتر از ۵۵ سال با ۶ درصد (۱۷ نفر)، از نظر مقطع تحصیلی بیشترین فراوانی در مقطع تحصیلی کارشناسی با ۵۴ درصد (۱۴۸ نفر) و کمترین فراوانی در مقطع تحصیلی دکتری و بالاتر با ۸ درصد (۲۲ نفر) بودند و نهایتاً از نظر سابقه کاری مشخص شد بیشترین فراوانی با سابقه کاری ۱۰ تا ۲۰ سال با ۳۹ درصد (۱۰۷ نفر) و کمترین فراوانی در بازه سابقه کاری بیشتر از ۳۰ سال با ۴ درصد (۱۱ نفر) است. برای بررسی کیفیت مدل ساختاری از شاخص استون - گایسلر استفاده شده است. این معیار، قدرت پیش بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که یک سازه درون‌زا سه مقدار $0/02$ ، $0/15$ و $0/35$ را کسب کند، به ترتیب، حاکی از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن است. همان طور که در «جدول ۲» ملاحظه می‌شود، مقادیر به‌دست آمده برای متغیرهای تحقیق، بالاتر از مقدار $0/35$ است که حاکی از قدرت پیش‌بینی قوی سازه‌های برون‌زای مدل است.

برای سنجش روایی تشخیصی در سطح سازه (متغیرهای پنهان) از دو جدول Latent Variable Correlations و AVE از خروجی الگوریتم PLS بهره گرفته شده است. همانطور که در «جدول ۲» ملاحظه می‌شود مقادیر قطر اصلی برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان انعکاسی موجود در مدل بیشتر است. بنابراین، روایی تشخیصی مدل اندازه‌گیری انعکاسی در سطح سازه مورد تأیید است. در این پژوهش، از معیار GOF برای برازش و

تعیین اعتبار مدل استفاده شده است. این معیار، چهار شاخص مطلق، نسبی، مدل درونی و مدل بیرونی دارد. هر کدام از این شاخص‌ها هر چقدر به یک نزدیک‌تر و از $0/5$ بیشتر باشند نشانه برازش بهتر مدل است. همانطور که در «جدول ۲» مشاهده می‌شود، مقادیر تمامی شاخص‌ها در دامنه قابل قبول قرار دارند. در کل نتایج حاصل، برازندگی مطلوب مدل را نشان می‌دهند. نتایج حاصل از برازش مدل در «شکل ۴» که شامل ضریب مسیر و معناداری ضرایب است، نشان داده شده است. در این شکل معناداری ضرایب مدل برای هر مسیر به صورت جداگانه نشان داده شده است. با توجه به اینکه قدر مطلق عدد تی در تمامی مسیرها (به غیر از مسیر تعدیلگری صفات شخصیتی به عدالت ادراک شده) بالاتر از $1/96$ است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ضرایب گزارش شده برای مسیرها معنادار هستند.

نتایج تحلیل مسیر مدل در «شکل ۴» نشان داده شده است. همانطور که مشخص است متغیر صفات شخصیتی با قدر مطلق عدد تی $4/980$ و ضریب بتای $0/366$ ارتباط معناداری با فرهنگ رفتار اخلاقی برقرار کرده است. متغیر تجارب معنوی نیز با قدر مطلق عدد تی $4/713$ و ضریب بتای $0/403$ ارتباط معنی داری با متغیر وابسته یعنی فرهنگ رفتار اخلاقی برقرار کرده است. ارتباط متغیر عدالت ادراک شده هم با قدر مطلق عدد تی $2/215$ و ضریب بتای $0/210$ معنی دار گزارش شده است. نتایج همچنین نشان می‌دهد که متغیر عدالت ادراک شده توانایی تعدیلگری بین متغیر تجارب معنوی و فرهنگ رفتار اخلاقی را دارد ($\beta = 0.321$ ، $t = 3.239$) ولی این حالت برای متغیرهای صفات شخصیتی و فرهنگ رفتار اخلاقی برقرار نیست ($\beta = -0.066$ ، $t = 1.057$). در حالت کلی جهت همبستگی متغیرها از نوع مثبت است و نشان می‌دهد که با افزایش متغیر مستقل،

جدول ۲. بررسی شاخص تشخیصی یا واگرا با معیار فورنل - لارکر، شاخص استون - گایسلر و برازش مدل

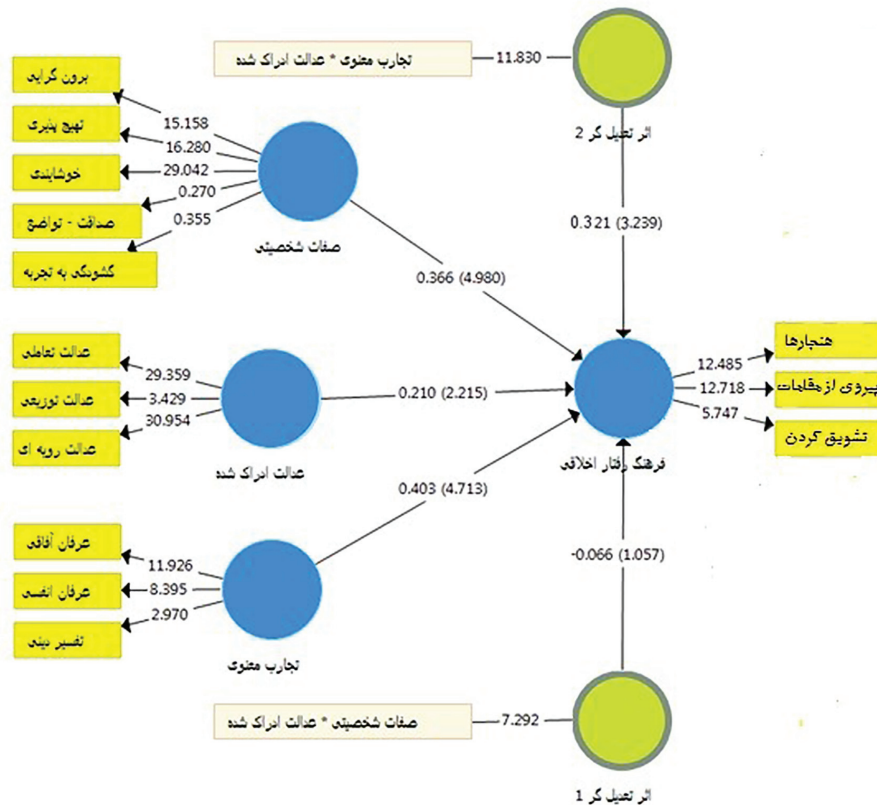
شاخص استون - گایسلر					برازندگی مدل				شاخص تشخیصی	مؤلفه‌ها
D	C	B	A		مدل درونی	مدل بیرونی	نسبی	مطلق	1-SSE/SSO	
			0/79	A	0/74	0/81	0/75	0/77	0/82	عدالت ادراک شده
		0/71	0/73	B					0/81	تجارب معنوی
	0/45	0/42	0/48	C					0/76	صفات شخصیتی
0/36	0/33	0/39	0/44	D					0/79	فرهنگ رفتار اخلاقی

مقدار بحرانی ۱/۹۶) معناداری این تعدیگری تأیید می‌شود. بنابراین بر اساس نتایج به‌دست‌آمده می‌توان ادعا کرد که عدالت ادراک‌شده کم به میزان ۰/۱۹۷، عدالت ادراک‌شده متوسط به میزان ۰/۳۲۴ و عدالت ادراک‌شده زیاد به میزان ۰/۳۶ ارتباط بین تجارب معنوی و فرهنگ رفتار اخلاقی را تعدیل می‌کند.

در ادامه به منظور دستیابی به ترکیب مطلوب از متغیرهای اثرگذار بر فرهنگ رفتار اخلاقی از سیستم استنتاج فازی استفاده شده است. در «جدول ۴» متغیرهای ورودی (صفات شخصیتی، تجارب معنوی و عدالت ادراک‌شده) با تابع عضویت قوی، متوسط و ضعیف و متغیر خروجی (فرهنگ رفتار اخلاقی) با تابع عضویت کم، متوسط، و زیاد در بازه [۳۱] مورد قضاوت خبرگان قرار گرفته‌اند (تعدادی از قوانین ضروری به عنوان نمونه ارائه شده است). داده‌های گردآوری‌شده در این مرحله از طریق میانگین هندسی تبدیل به یک عدد واحد شد تا تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار متلب میسر شود.

متغیر وابسته نیز میل به افزایش خواهد داشت. با توجه به اینکه تعدیگری عدالت ادراک‌شده در رابطه بین تجارب معنوی و فرهنگ رفتار اخلاقی تأیید شده است، برای بررسی دقیق‌تر این تعدیگری متغیر عدالت ادراک‌شده به سه زیر گروه (عدالت ادراک‌شده کم، عدالت ادراک‌شده متوسط و عدالت ادراک‌شده زیاد) تقسیم شده است. اجرای این آزمون در نرم‌افزار SPSS و از طریق رگرسیون خطی صورت گرفته است. به این صورت که در ابتدا مضروب سه زیر گروه در تجارب معنوی به عنوان متغیر مستقل و متغیر فرهنگ رفتار اخلاقی نیز به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. در «جدول ۳» نتایج این بررسی تشریح شده است.

همانطور که در «جدول ۳» مشاهده می‌شود میزان ضریب تعیین متغیر وابسته (فرهنگ رفتار اخلاقی) از ۰/۱۷۹ به ۰/۳۰۹ افزایش یافته است. همچنین متغیر تعدیگر عدالت ادراک‌شده نقش افزایشی در بین زیر گروه‌های مشخص شده دارد و میزان آن ۰/۳۷۹ + به دست آمده است که با توجه به قدر مطلق عدد تی ۴/۳۱۲ (بالتر از



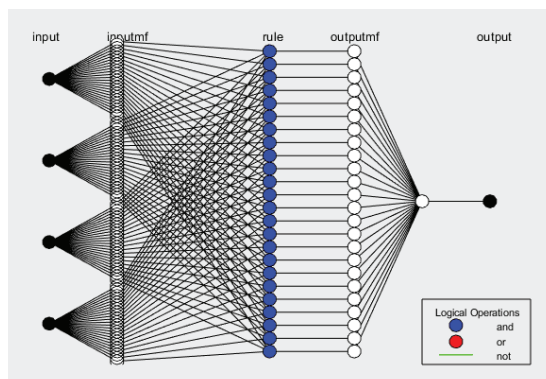
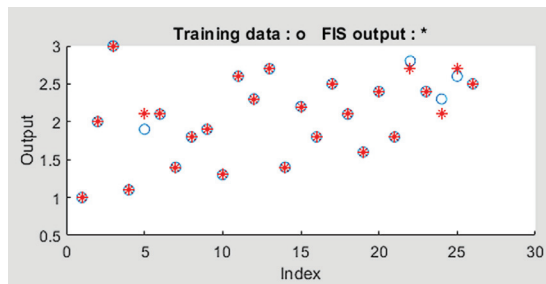
شکل ۴. بررسی معناداری و ضرایب بتای مدل

مشخص است داده‌های آموزش داده‌شده (نقاط قرمز رنگ) کاملاً بر روی داده‌های اولیه (دایره‌های آبی) قرار گرفته‌اند. در این حالت میزان خطای پیش بینی به حداقل می‌رسد (RMSEA=0.000002).

داده‌های گردآوری‌شده بر اساس عملگر $Fis=gen(x,y)$ مورد آموزش قرار گرفتند. (شکل ۵) نمودار خوشه‌بندی فازی را برای سه متغیر ورودی و یک متغیر خروجی به همراه میزان تطابق داده‌های آموزش دیده با داده‌های اولیه نشان می‌دهد. همانطور که در (شکل ۵)

جدول ۳. بررسی ضرایب همبستگی مدل

سطح معنی داری	عدد تی	ضرایب استاندارد شده		R ² فرهنگ رفتار اخلاقی	مدل	
		استاندارد شده	بتا		بتا	انحراف استاندارد
۰/۰۰	۱۵/۱۰۸		۰/۱۸۴	۲/۷۷	۰/۱۷۹	(ثابت)
۰/۰۳۵	۲/۷۴۱	۰/۱۸۳	۰/۰۵۹	۰/۰۹۷		عدالت ادراک شده کم
۰/۰۱۰	۲/۶۲۸	۰/۳۰	۰/۰۵۵	۰/۱۴۵		عدالت ادراک شده متوسط
۰/۰۰۹	۴/۰۳۹	۰/۳۴	۰/۰۵۳	۰/۳۲		عدالت ادراک شده زیاد
۰/۰۰	۱۰/۹۱۵		۰/۲۰۷	۲/۲۶۰	۰/۳۰۹	(ثابت)
۰/۰۱۹	۵/۶۱۸	۰/۱۹۷	۰/۰۵۱	۰/۰۸۳		عدالت ادراک شده کم
۰/۰۰۳	۶/۰۸۵	۰/۳۲۴	۰/۰۵۱	۰/۱۵۷		عدالت ادراک شده متوسط
۰/۰۰۴	۷/۵۷۹	۰/۳۶	۰/۰۴۹	۰/۲۲۹		عدالت ادراک شده زیاد
۰/۰۰	۴/۳۱۲	۰/۳۷۹	۰/۰۲۱	۰/۳۹		mod



شکل ۵. نمودار خوشه‌بندی فازی و داده‌های آموزش دیده مدل.

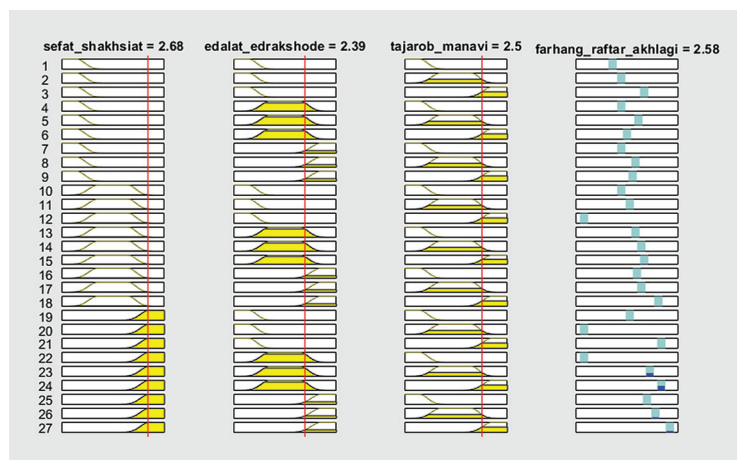
جدول ۴. رول‌بندی متغیرهای ورودی و خروجی مدل

اگر عوامل			آنگاه		
			فرهنگ رفتار اخلاقی		
صفات شخصی	عدالت ادراک شده	تجارب معنوی	کم	متوسط	زیاد
قوی	قوی	قوی		۳	
متوسط	متوسط	متوسط		۲	
ضعیف	ضعیف	ضعیف		۱	
ضعیف	ضعیف	متوسط		۱/۳	
ضعیف	قوی	متوسط		۱/۵	
قوی	قوی	ضعیف		۱/۷	
متوسط	قوی	قوی		۲/۵	
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.
.	.	.	.	.	.

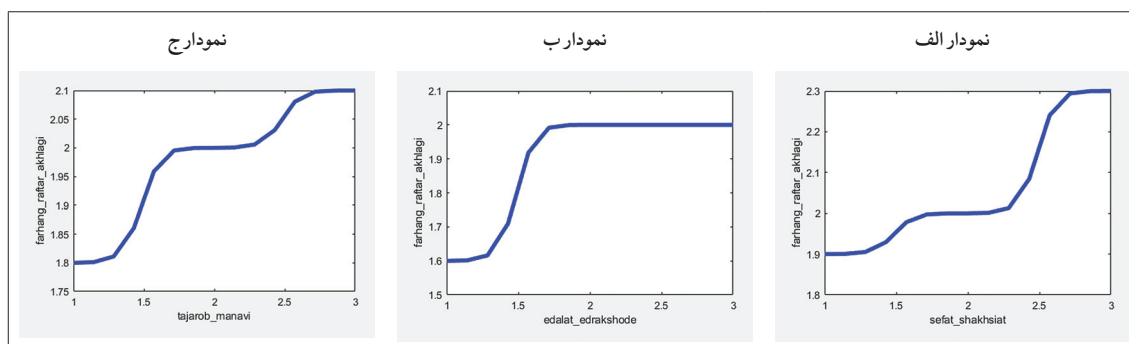
در «شکل ۷، نمودار الف» رفتار متغیرهای فرهنگ رفتار اخلاقی و صفات شخصیتی نشان داده شده است. حداقل میزان فرهنگ رفتار اخلاقی در این حالت ۱/۹ است و متغیر مستقل (صفات شخصیتی) می‌تواند آن را تا ۲/۳ افزایش دهد. در نمودار ب رفتار متغیرهای فرهنگ رفتار اخلاقی و عدالت ادراک شده نشان داده شده است. حداقل میزان فرهنگ رفتار اخلاقی در این حالت ۱/۶ است و متغیر مستقل (عدالت ادراک شده) در نهایت می‌تواند مقدار آن را تا ۲ افزایش دهد. در نمودار ج نیز رفتار متغیرهای فرهنگ رفتار اخلاقی و تجارب معنوی نشان داده شده است. همانطور که مشخص است حداقل میزان فرهنگ رفتار اخلاقی ۱/۸ است و متغیر مستقل (تجارب معنوی) می‌تواند مقدار آن را تا ۲/۱ افزایش دهد. در «شکل ۸» نمودارهای سه بعدی متغیرهای تحقیق نشان داده شده است. همانطور که مشاهده می‌شود در نمودار الف رفتار همزمان دو متغیر مستقل صفات شخصیتی

«شکل ۶» نیز سطح فرهنگ رفتار اخلاقی را به ازای ترکیب‌های متفاوت عوامل اثرگذار نشان می‌دهد. مقادیر به‌دست‌آمده بین ۰ تا ۳ متغیر است و هر اندازه به ۳ نزدیک‌تر باشد بیانگر مطوبیت بیشتر است. مقادیری از ورودی‌ها (صفات شخصیتی، عدالت ادراک شده، تجارب معنوی) که به ازای آنها خروجی سیستم (فرهنگ رفتار اخلاقی) در مطلوب‌ترین حالت قرار می‌گیرد در سطر بالا توسط نرم‌افزار ارائه شده است.

همانطور که در «شکل ۶» مشاهده می‌شود در وضع موجود، سطح حداکثر متغیر فرهنگ رفتار اخلاقی ۲/۵۸ از ۳ است و زمانی حاصل می‌شود که متغیر صفات شخصیتی در سطح ۲/۶۸، عدالت ادراک شده در سطح ۲/۳۹ و تجارب معنوی در سطح ۲/۵ باشد. همچنین در «شکل ۷» رفتار متغیر وابسته به ازای تغییرات متغیرهای مستقل نشان داده شده است.



شکل ۶. دستیابی به ترکیب مطلوب مؤلفه‌های مدل.

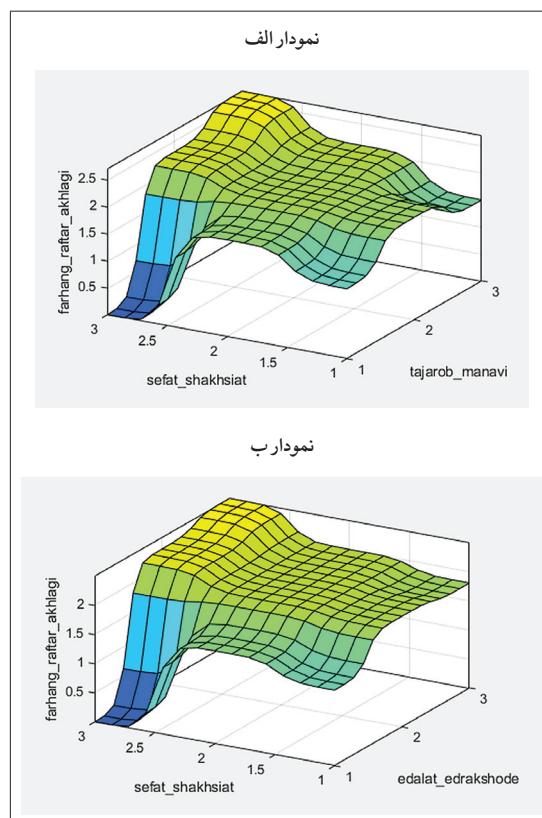


شکل ۷. رفتار متغیر وابسته به ازای تغییرات متغیرهای مستقل.

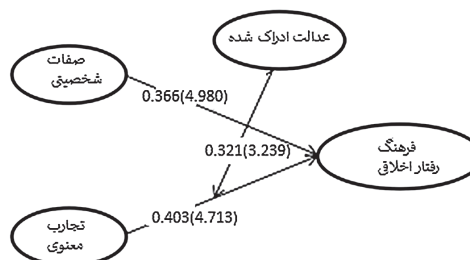
نتیجه‌گیری و پیشنهادها

رفتارهای اخلاقی برای سازمان‌های امروزی ضرورتی انکار ناپذیر است و از پیامدهای مهم آن ایجاد مزیت‌های تولیدی، خدماتی و رقابتی برای سازمان است. از این رو وجود الگوهایی که این رفتارها را در سازمان نهادینه کند، بسیار حائز اهمیت است و به همین دلیل در این تحقیق تلاش شد تأثیر متغیرهای تجارب معنوی، صفات شخصیتی و عدالت ادراک‌شده بر فرهنگ رفتار اخلاقی مورد بررسی قرار گیرد. نتایج تحلیل مدل ساختاری نشان داد کلیه مسیرها دارای رابطه معنی داری با متغیر وابسته است و متغیر تجارب معنوی بیشترین تأثیر را بر فرهنگ رفتار اخلاقی داشته است. این امر با واقعیت نیز مطابقت دارد زیرا تجارب معنوی بخش مهمی از زندگی فرد است که بر درک معنای زندگی و احساس خوشبختی و رضایت از زندگی تأثیر داشته و می‌تواند در تقویت بنیان‌های اخلاقی فردی و سازمانی اهمیت زیادی داشته باشد. این نتیجه با نتایج پژوهش برجعلی‌لو و همکاران (۱۳۹۲)، که داشتن رابطه مناسب با خدا همانند عبادت را تقویت کننده چارچوب‌های اخلاقی می‌دانند، مطابقت دارد. همچنین نتایج نشان داد صفات شخصیتی تأثیر مثبت و معناداری بر فرهنگ رفتار اخلاقی دارد و در بین مؤلفه‌های متغیر صفات شخصیتی نیز مؤلفه صداقت - تواضع بیشترین ارتباط را با صفات شخصیتی برقرار کرده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت در تبیین فرهنگ رفتار اخلاقی، مؤلفه صداقت - تواضع بیشترین نقش را بر عهده دارد. این یافته با نتایج نادری، عزیزی و مسجدی (۱۳۹۷) همخوانی دارد. صداقت از خصایل نیکوی انسانی است و سنگ بنای رفتار و زندگی اخلاق مدارانه است. هیچ سازمانی را نمی‌توان بی نیاز از اصول اخلاقی و به ویژه سرآمدترین آنها که همانا صداقت و درستکاری است دانست. اگر سازمان به افراد دروغگو و متقلب و یا کسانی که اعمال خلاف انجام می‌دهند ارتقا مقام بدهد و یا آنها را مورد ستایش قرار دهد چنین برداشت می‌شود که رفتارهای غیراخلاقی بازدهی مناسبی دارند. اینجاست که اصول غیراخلاقی در سازمان ریشه می‌گیرد و ارزشها، ضد ارزش و ضد ارزشها تبدیل به ارزش می‌شود. در خصوص تواضع و فروتنی نیز همین‌گونه است. فروتنی تسهیل کننده تعاملات و از ارزشهای مهم زندگی اجتماعی است. اگر کبر و غرور در سازمان تقویت شود، برقراری ارتباطات از چارچوب‌های

و تجارب معنوی با متغیر وابسته فرهنگ رفتار اخلاقی نشان داده شده است. وجود همزمان متغیرهای مستقل صفات شخصیتی و تجارب معنوی باعث افزایش فرهنگ رفتار اخلاقی تا میزان ۲/۶ شده است. در نمودار ب نیز مجدداً این شرایط تکرار شده است و متغیرهای مستقل صفات شخصیتی و عدالت ادراک‌شده منجر به افزایش فرهنگ رفتار اخلاقی تا سطح ۲/۴ شده است.



شکل ۸. نمودار سه‌بعدی متغیرهای مستقل و وابسته.



شکل ۹. مدل نهایی تحقیق.

مشخص شد که در وضع موجود، فرهنگ رفتار اخلاقی به میزان ۱۲ درصد با شرایط ایدئال فاصله دارد. به عبارت دیگر عواملی به غیر از عوامل در نظر گرفته شده در این تحقیق وجود دارند که مورد بررسی قرار نگرفته اند و با شناسایی آن‌ها می‌توان میزان فرهنگ رفتار اخلاقی را بیش از این افزایش داد. لذا به محققان آتی پیشنهاد می‌شود در خصوص شناسایی این عوامل و علت شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب در این تحقیق را مشخص نمایند.

از آنجا که متغیر تجارب معنوی بیشترین تأثیر را بر فرهنگ رفتار اخلاقی دارد پیشنهاد می‌شود باورهای مذهبی کارکنان ضمن ایجاد انگیزش در آنان بگونه‌ای تقویت شود که زمینه‌ساز نهادینه شدن ارزش‌های فرهنگی در سازمان شود. همچنین از آنجا که تواضع و صداقت به عنوان مهم‌ترین عناصر شخصیتی اثرگذار بر فرهنگ رفتار اخلاقی شناسایی شدند پیشنهاد می‌شود در فرایندهای جذب و ارتقای کارکنان، صداقت و فروتنی به عنوان یکی از ملاک‌های اصلی، مدنظر متولیان امر قرار گیرد. به مدیران نیز پیشنهاد می‌شود با ارائه گزارشات شفاف و دقیق از طریق مجاری رسمی اطلاع‌رسانی، از شکل‌گیری و گسترش شایعات ممانعت کرده و اعتماد سازمانی را افزایش دهند. اطلاع‌رسانی نمودی از مدیریت شفاف و صادق است و دسترسی به اطلاعات در حکم سنگ زیر بنای حاکمیت دموکراتیک در سازمان است.

اخلاقی فاصله گرفته و بر مبنای قلدری صاحبان قدرت و چاپلوسی زیردستان شکل می‌گیرد.

از سوی دیگر نتایج پژوهش نشان داد متغیر عدالت ادراک شده توانایی تعدیلگری بین تجارب معنوی و فرهنگ رفتار اخلاقی را دارد. این نتیجه با نتایج کامکار و پاشایی (۱۳۹۷) همخوانی دارد. همچنین روشن ضمیر و همکاران (۱۳۹۶) نیز بیان کردند هر زمان احساس عدالت افزایش یابد می‌توان انتظار عدالت ادراک شده زیاد را از کارکنان داشت و این عامل بیشترین تأثیر را در بروز فرهنگ رفتار اخلاقی در سازمان خواهد داشت. لذا نتیجه به دست آمده با نتایج این پژوهشگران نیز مطابقت دارد.

نتایج به دست آمده از سیستم استنتاج فازی نشان داد هر سه متغیر به صورت جداگانه توانایی بهبود فرهنگ رفتار اخلاقی را دارند و در این بین متغیر تجارب معنوی می‌تواند با یک حالت افزایشده (نسبت به سایر متغیرها) فرهنگ رفتار اخلاقی را افزایش دهد. افراد معنوی به چیزی فراتر از جهان مادی اعتقاد دارند که در نهایت به همه چیز ارزش می‌دهد. معنویت می‌تواند ظرفیت تحمل افراد را افزایش دهد و موجب بهبود ارتباطات و همچنین رفتارهای اخلاقی در تعاملات فردی شود. معنویت برای هر اجتماعی، انسانیت و مسئولیت به ارمغان می‌آورد و سطح اخلاقیات را ارتقا می‌بخشد. مهارت‌های معنوی، رفتارهایی اند که موجب سازگاری فرد با محیط می‌شوند و الگوهای رفتاری اخلاقی را در شرایط مختلف مشخص می‌کنند.

از سوی دیگر در ترکیب مطلوب حاصل از استنتاج

پی‌نوشت‌ها

1. Grabowski
2. Klein

3. Moon et al.
4. Pablo & Gomis

5. Eisenberg
6. Sugeno

فهرست منابع

امیرکافی، مهدی؛ هاشمی‌نسب، فخرالسادات، (۱۳۹۲)، تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی، *مسائل اجتماعی ایران*، ۴ (۱): ۳۳-۶۲.

برجعلی‌لو، سمیه؛ شهیدری، شهریار؛ امامی، امیر حسین (۱۳۹۲)، مراقبت، تجارب روزانه و بهزیستی معنوی در

اتکینسون، ریتا، ال. اتکینسون، ریچارد، سی. اسمیت، ادوارد، ای. بم، داریل، ج. هوکسما، سوزان، نولن (۱۳۸۶)، *زمینه روانشناسی هیلگارد*، ترجمه محمد نقی براهنی و همکاران، تهران: رشد.

ازکیا، مصطفی (۱۳۷۷)، *جامعه‌شناسی توسعه*، تهران، انتشارات کلمه.

شغل کارکنان، مجله مدیریت اسلامی، ۲۷ (۲): ۱۴۷-۱۲۵.

زمانی، غلامرضا؛ طهماسبی، سیمین (۱۳۹۸)، بررسی ارتباط اخلاق کاری اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی با رفتار شهروندی در کارکنان بیمارستان تأمین اجتماعی شهرکرد، *اسلام و مدیریت*، ۸ (۱۶): ۹۴-۱۰۵.

فقیه، فاطمه؛ محمد، حسنی (۱۳۹۸)، تحلیل رابطه فرهنگ اخلاق مدار با تمایل به رفتار اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی و تناسب فرد، *مجله/رگنومی*، ۷ (۲): ۵۴-۶۱. قلاوندی، حسن (۱۳۹۵)، پیش‌بینی اخلاق کاری بر اساس معنویت در محیط کار، *فصلنامه اخلاق در علم و فناوری*، ۱۱ (۱): ۲۲-۳۷.

کامکار، مهدی؛ پاشایی، امین (۱۳۹۷)، مدل تأثیرگذاری معنویت و عدالت سازمانی بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: یکی از سازمان‌های تولیدی نیروهای مسلح)، *مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی*، ۲ (۶): ۱۳۰-۹۹.

محمدخانی، مهرانگیز، بلالی، اسماعیل، محمدی، اکرم (۱۳۹۲)، تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان دولت (مورد شهرستان خوانسار)، *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۴ (۲): ۱۴۳-۱۶۲.

نادی، محمدعلی؛ عزیزی، هاجر؛ مسجدی، نفیسه (۱۳۹۸)، رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، رفتار اخلاقی و احساس گناه با رفتارهای شهروندی اجباری، *مجله روانشناسی*، ۲۳ (۱): ۸۳-۹۸.

هاشمی، تورج؛ آرین پور، الناز؛ ماشینچی، نعیمه (۱۳۹۳)، نقش جهت‌گیری اجتماعی بر رفتار اخلاقی با توجه به نقش میانجی معنویت، *شناخت اجتماعی*، ۳ (۱): ۳۰-۴۴.

پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران، *مجله روانشناسی و دین*، ۶ (۴): ۱۲۳-۱۳۷.

بشرپور، سجاد؛ میری، میر نادر، (۱۳۹۷)، نقش واسطه‌ای بی‌اشتیافی اخلاقی در رابطه بین صفات تاریک شخصیت و استعداد خیانت زناشویی، *مجله روانشناسی*، ۲۲ (۳): ۳۰-۱۱.

حاجی‌لو، وحید؛ معمارزاده تهران، غلامرضا؛ البرزی، محمود (۱۳۹۷)، طراحی مدل اخلاق مدارانه توسعه منابع انسانی در سازمان‌های دولتی، *مجله پژوهش‌های اخلاقی*، ۹ (۱): ۳۷-۶۰.

حسین‌پور محمدآبادی، زهره؛ نادى، محمدعلی (۱۳۹۵)، رابطه بین فرهنگ اخلاقی سازمانی و تصمیم‌های اخلاقی مدیران و کارکنان، *مجله اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱ (۲): ۹۵-۱۰۴.

رستگار، عباسعلی؛ مردانی، ابراهیم (۱۳۹۳)، ارتباط عدالت سازمانی با حمایت اجتماعی در کارکنان بیمارستان، *اخلاق زیستی*، ۴ (۱۳): ۷۸-۶۰.

رفیعی، محسن؛ هویدا، رضا؛ رجایی‌پور، سعید (۱۳۹۴)، رابطه رفتار انحرافی کاری با عدالت سازمانی و توسعه کارکنان در دانشگاه‌های منتخب شهر تهران، *همایش بین‌المللی مطالعات منابع انسانی*، اصفهان.

روشن‌ضمیر، سمیرا؛ ایرانی، حمیدرضا؛ یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۶)، شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان، *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ۷ (۲): ۱۸۴-۲۰۴.

زرنگاریان، یوسف؛ عزیزی، جواد (۱۳۹۷)، تأثیر هوش معنوی و اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و قصد ترک

Ambrose M., Hess R.L., & Ganesan S, (2007) , The relationship between justice and attitudes: An examination of justice effects on event and system related attitudes, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103 (1): 21-36.

Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure, *social psychology review*, 11 (2) , 150-166.

Baldacchino D.R. (2008). Teaching on the spiritual dimension in care: the perceived impact on undergraduate nursing students, *Nurse Education Today*, 28: 501-512.

Colquitt, J.A. (2001) on the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure, *Journal of Applied Psychology*, 86 (3): 386 – 400.

Culliford L. (2005). Healing from within: spirituality and mental health, *Advances in Psychiatric Treatment*, 8: 1-9.

De Vries, R. E. (2013). The 24-item brief HEXACO inventory (BHI). *Journal of Research in Personality*, 47 (6): 871-880.

Eisenberg, N. (2000). Emotion, regulation, and moral development. *Annul. Rev. Psycho*, 51: 665-697.

Ghorbani, N., Watson, P. J., Rezazadeh, Z., & Cunningham, C. J. L. (2011). Dialogical Validity of Religious Measures in Iran: Relationships with Integrative Self-Knowledge and Self-Control of the Perfect Man, *Archive for the Psychology of Religion*, 6 (33): 93-113.

Grabowski D, Chudzicka-Czupała A, Chrupała-Pniak M, Mello AL, Paruzel-Czachura M. (2019), Work ethic and organizational commitment as conditions of unethical pro-organizational behavior: Do engaged workers break the ethical rules? *International Journal of Selection and Assessment*, 27 (2): 193-202.

Homburg, C., Furst, A. and Koschate, N. (2010). on the importance of complaint handling design: Amulti-level analysis of the impact in specific complaint situations, *journal of the Academy Marketing Science*, 38 (3): 265-286.

Klein L, Ilse M, Delci Dal V. (2018). Effects of the management control system in unethical behaviors, *RAUSP Management Journal*, 7 (4): 159-186.

Knapp S, Handelsman MM, Gottlieb MC. (2013). *Profession Psychol Res Pract.* 4 (6): 371. doi: 10.1037/a0035110.

Moon T, Nara Y, Won-Moo H, Kyeong M. (2018).

Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting, *Current Psychology*, 3 (4): 55-74.

Niehoff, B. P, & Moorman, R. H. (2016). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior, *Academy of Management Journal*, 36 (3): 527-556.

Pablo R.P., Alexis B.G. (2016). The negative impact of chameleon-inducing personalities on employees' ethical work intentions: The mediating role of Machiavellianism, *European Management Journal*, 35 (1): 102-115.

Shafer, E., William. S., & Simmons, R. (2011). Effects of organizational ethical culture on the ethical decisions of tax practitioners in mainland China, Accounting, Auditing & Accountability Journal, 24 (5): 647-668.

Trevino L.K. & Nelson K.A. (2010). *Managing business ethics.* 5th ed. New York: John Wiley & Sons.

Vaillant, G.J. Templeton, M., Ardelt, S.E. & Meyer. S. (2008). The Natural History of Male Mental Health: Health and Religious Involvement, *Social Science & Medicine*, 66: 221-231.