

« فراسوی مدیریت »

سال ششم _ شماره ۲۲ _ پاییز ۱۳۹۱

ص ص ۴۱ - ۵۴

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۵/۱۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۱/۶/۱۰

بررسی رابطه بین اخلاق کار و ادراک برابری در اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی

سوسن نریمانی^۱*

دکتر زین العابدین فلاح^۲

مصطفی نریمانی^۳

محسن حسن پور^۴

چکیده

بررسی ارتباط بین اخلاق کار و ادراک برابری در اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور هدف اصلی تحقیق را تشکیل می‌دهد. روش پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بود. که داده‌ها به صورت میدانی جمع‌آوری شد؛ جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور بودند ($N=6000$). نمونه آماری این تحقیق شامل ۸۰۰ استاد و کارمند بودند (حجم نمونه بر اساس جدول مورگان تعیین شد) که به روش تصادفی - خوشه‌ای از میان جامعه آماری تحقیق انتخاب شدند. از میان پرسشنامه‌های ارسالی ۵۶۹ پرسشنامه عودت داده شد. برای سنجش اخلاق کار از پرسشنامه ای خلاصه شده علی (۱۹۹۸) و برای اندازه‌گیری میزان ادراک برابری از پرسشنامه ادراک برابری کارکنان استرون (۱۳۷۵)، استفاده شد. برای تعیین روایی، پرسشنامه‌های مذکور در اختیار تعدادی از اساتید بخش الهیات و معارف اسلامی و تعدادی از افراد صاحب‌نظر که در این زمینه تخصص داشتند قرار گرفت و نظرات آنان پیرامون تک تک سوالات اعمال گردید. پایایی درونی پرسشنامه‌ها در یک گروه نمونه، از طریق روش آماری آلفای کرونباخ (۰/۸۳) و پایایی زمانی از طریق آزمون مجدد (۰/۷۶) بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها هم از آمار توصیفی و هم از آمار استنباطی استفاده شد به طوری که برای توصیف صفات کیفی از درصد و فراوانی و صفات کمی از شاخص‌های تمایل به مرکز و پراکنندگی استفاده شد. همچنین از آمار استنباطی با توجه به اهداف تحقیق و نوع داده‌ها از آزمونهای (تست‌آ، ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که از حداکثر میانگین

^۱ - عضو هیأت علمی گروه معارف، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران s.narimani@yahoo.com

^۲ - عضو هیأت علمی (استادیار) واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران (zy.fallah@gmail.com)

^۳ - دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار، گرمسار، ایران

^۴ - عضو هیأت علمی (استادیار) واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران

نمره ۵ برای اخلاق کار، میانگین کل آزمودنی ها، $4/09$ با انحراف استاندارد $0/48$ بود. و از حداکثر میانگین نمره ۵ برای ادراک برابری، میانگین کل آزمودنی ها، $2/80$ با انحراف استاندارد $0/70$ بود. نتایج آزمون فرضیات نشان داد که بین اخلاق کار و ادراک برابری ارتباط مثبت معنی داری ($0/001 < \alpha$) وجود دارد. ($F= 0/28$)

واژه های کلیدی: اخلاق کار، ادراک برابری، اساتید و کارکنان

مقدمه

جامعه امروز، جامعه سازمانی^۱ است. امروزه، بخش عمده زندگی ما، در سازمانها یا در ارتباط با سازمان ها سپری می شود. هر سازمانی با انجام دادن وظایف چند گانه یا تخصصی، هدفهای عام یا خاصی را برای جامعه و مردم آن متحقق می سازد. از این رو گردش امور زندگی، وابسته به سازمانها، و پیشرفت و بقای جامعه تابع کار و عملکرد مؤثر آنهاست (علاقه بند، ۱۳۸۳، ۸۵-۸۴).

از اخلاق نیک و حسنه آن است که انسان فعال باشد و محصول فعالیت او برای همگونانش مفید و ثمربخش واقع شود. هر کس با انجام کاری که قابلیت و توانایی آن را دارد، به جامعه انسانی خدمت می کند. در اسلام از کار به عنوان عمل صالح یاد شده و شرط ورود به بهشت آرمانی، با توجه به مفاهیم عالیه آیات قرآن کریم، دارا بودن سه خصیصه عمده، ایمان، عمل صالح و تقوی ذکر گردیده است. ناگفته پیداست که ثمره ایمان و تقوی در عمل صالح معلوم می گردد و انسان مؤمن به مبانی حق، بالقاعده فاعل اعمال صالح و نیکوست و نتیجه عمل صالح او، خیر و نعمت و برکت برای جامعه است و در صورت فقدان ایمان به تقوی، عمل انسان تباه شده و خیر اخلاقی و انسانی در آن نخواهد بود. در دین مقدس اسلام حتی نیات خیر دارای ارزش و ثواب است، زیرا نیات خیر در حقیقت همان ایده ها و طرح های مثبت اولیه انجام کار هستند (خانی، ۱۳۸۷، ۱۶-۱۵).

صاحب نظران، اخلاق کار را بیانگر حد یا قدر و منزلتی می دانند که هر فرد برای کار باور دارد اخلاق کار قوی متضمن این باور است که سخت کار کردن رمز موفقیت و سعادت است پژوهشگران دریافته اند که اخلاق کار قوی با بهره وری، ابتکار، نیاز به

^۱ -Organizational society

کسب موفقیت، رضایت شغلی، درآمد بیشتر و نگرش‌ها و باورهای محافظه کارانه بیشتری همراه است (رضائیان، ۱۳۳، ۱۳۸۵-۱۳۲). در مطالعه مفهوم اخلاق کار به دو گروه کاری برخورد می‌کنیم؛ گروهی که تمایل فراوان به فعالیت، تلاش و کوشش دارند، سکون و آرامش را پسندیده نمی‌دانند و فضایل اخلاقی آنان در کارهایشان شکوفا می‌گردد، بر عکس، گروهی دیگر تمایل به کار و مجاهدت ندارند و تنها با نیروهای جبری و فشارهای بیرونی باید آنان را به کار وادار کرد.

پرسش از خوبی و بدی به شکل گیری اخلاق می‌انجامد. عمل مدیریتی وقتی در حوزه اخلاق مطرح میشود که بین منافع سازمانی و مسئولیت اجتماعی افراد تعارض بوجود آید. اخلاق و مسئولیت اجتماعی که باید آن را بایدها و نبایدهای ارزشی فلسفی و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار شخص نسبت به خود، دیگران و جامعه تعریف کرد از مباحثی است که در یکی دو دهه اخیر مورد توجه دانشمندان و علمای مدیریت در جهان قرار گرفته است. با پیچیده تر شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسؤولانه در محیط های کاری توجه مدیران و صاحب نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. لذا با شناسایی و اولویت بندی ارزش ها برای هدایت رفتارها در سازمان، می توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کرد. برنامه های اخلاق به سازمانها کمک می کنند تا بتوانند در شرایط آشفته، عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند (سلطانی، ۳۶، ۱۳۸۲-۳۴).

طبق نظریه رفتاری اخلاق کار، هرگاه فردی کار اخلاقی انجام داد و از سوی مدیران ارشد مورد تشویق قرار گرفت، احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر در او تقویت می شود تا جایی که کار اخلاقی بصورت ارزش های درونی در می آید (کاویان، ۲۱، ۱۳۸۴-۲۰). برخی از کارشناسان بر این باورند که اخلاق کار بوسیله برخی از مدیران سازمانها سرکوب می شود، زیرا مدیران به جای این که اخلاق کاری را تقویت نمایند اغلب با اقدام هایی که انگیزه ی سخت کوشی را سرکوب می کند موجبات بی نتیجه ماندن فعالیت های افراد را پدید می آورند، از طرفی براساس نظریه برابری اگر پاداش یا تنبیه در محیط کار بر پایه عدل و انصاف یا شایسته سالاری ارائه نگردد کارمند از شغل خود احساس رضایت نمی کند و موجب می شود که از زیر کار شانه خالی کند (Yousef, 2001, 152-165).

عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمانها، در جوامعی مانند ایران که دارای ارزشهای اخلاقی غنی بوده، می تواند معضلاتی بزرگ برای سازمانها به وجود آورد. به

علاوه با افزایش انتظارات اجتماعی از سازمانها، جوامع نسبت به مسائلی مانند محیط زیست، حقوق زنان، کودکان، اقلیتها، معلولان، برابری استخدام و کاهش نیروی انسانی، حساس تر شده‌اند (اسکندری، ۱۳۸۸، ۱۲-۱۱). بی‌توجهی سازمانها به این حقوق و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را مورد پرسش قرار داده، در نتیجه سود و موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. اخلاق کار ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران موثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد.

یکی از نظریه‌های انگیزشی شغلی که در آن به طور مفصل در زمینه عدالت بحث شده است، نظریه برابری^۱ است. نظریه‌های عدالت از سایر نظریه‌ها کاملاً متفاوت بوده و با ارزشهای افراد مرتبط می‌باشد تا نیازها و باورها (مهرداد، ۵۴، ۱۳۸۶-۵۳). در نظریه برابری گفته می‌شود که شخص به محاسبه نسبت بین برون دادها و درون دادها می‌پردازد و حتی ممکن است با مقیاسهای متداول به محاسبه آن بپردازد و بعد آن را با برون دادها و درون دادهای افراد دیگر، مقایسه کند. اگر این نسبت را برابر (منصفانه) ببیند، انگیزه لازم برای انجام دادن کار در او ایجاد می‌شود و اگر این نسبت را غیرمنصفانه ارزیابی کند، یعنی متوجه شود که دیگری با درون داد کمتر، برون داد مشابه او را دارد، در آن صورت، احساس نابرابری می‌کند و به این نتیجه می‌رسد که سازمان با او منصفانه رفتار نکرده است. این احساس در او تنش ایجاد می‌کند و انگیزه می‌شود تا کمتر کار کند. مقایسه اجتماعی یک واقعیت است و اساس نظریه برابری نیز معتبر به نظر می‌آید. برای ادراک برابری چندین بعد معرفی شده است، بعد حقوق که یعنی عدالت ادراک شده از میزان حقوق دریافتی، بعد کار و محیط کاری یعنی عدالت ادراک شده از میزان و سختی کار، شرایط، امکانات و مناسبات اجتماعی محیط کار، بعد احترام و توجه سازمانی یعنی عدالت ادراک شده از میزان احترام و توجه ای که از سوی مسئولین و همکاران اعمال می‌گردد و در نهایت بعد عدالت رویه‌ای که عبارت است از عدالت ادراک شده از نحوه اجرای مقررات قانونی، که حقوقی را برای کارمندان به روشنی تعیین نموده‌اند (استرون، ۹۶، ۱۳۷۵-۹۵).

^۱ -Equity theory

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسانها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. امروزه با توجه به نقش فراگیر و همه جانبه سازمانها در زندگی اجتماعی انسانها، نقش عدالت در سازمانها بیش از پیش آشکارتر شده است (ایران نژاد، ۱۳۸۸، ۷۵-۴۳). سازمانهای امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه بوده و تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. به همین دلیل امروزه عدالت سازمانی به مانند سایر متغیرهای مهم در رفتار سازمانی منجمله تعهد سازمانی و رضایت شغلی جایگاه خاصی را در متون مدیریت پیدا کرده است. مع الوصف مدیران در سازمانهای امروزی نمی توانند نسبت به این موضوع بی تفاوت باشند چرا که عدالت به مانند سایر نیازهای انسانی به عنوان یک نیاز مطرح بوده و هست. چنانچه مدیران سازمانها به دنبال پیشرفت و بهبود در سازمان هستند بایستی قادر باشند درک وجود عدالت در سازمانشان را در کارکنان بوجود آورند.

افراد دارای یک ارزش فراگیر عدالت جویی در روابط اجتماعی محیط کارشان هستند چنین فرض شده است موقعیت هایی که در آنها بی عدالتی و نابرابری وجود دارد کارکنان را برای جبران بی عدالتی برانگیخته می کند. تقریباً همه اعضای سازمان می خواهند کارکنان خوبی باشند و وقتی احساس کنند سازمانشان عاری از تبعیض است چنین رفتاری خواهند داشت. پس اگر بتوان رویه عادلانه در سازمان به وجود آورد افراد احساس برابری خواهند کرد.

بر اساس نظریه دیدگاه اسلامی می توان اخلاق کار و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد و رضایت را در کارکنان از یکسو، رشد و تعالی انسانها، بالندگی سازمانها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد (عباس زاده، ۱۰۱-۱۳۸۵). هر چند دستیابی به اهداف آموزشی و پژوهشی صرف، منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است؛ اما پویایی نظام آموزش عالی در دانشگاه ها وابسته به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندان و اساتیدی با اخلاق، خشنود و برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به اهداف و رسالت های آن است تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارآیی بیشتر و بهتر گام بردارد؛ ولی این امکان وجود دارد که عدم وجود یک ادراک برابری مناسب، تمام این ویژگی های خوب را از او بگیرد و دانشگاه را از بهره‌وری مورد انتظار محروم سازد، لذا این تحقیق انجام می شود تا ضمن مطالعه اخلاق کار و ادراک برابری پاسخ مناسبی

برای این سوال پیدا کند. آیا بین اخلاق کار و ادراک برابری در کارکنان و اساتید دانشگاه های آزاد اسلامی رابطه ای وجود دارد؟

روش تحقیق

با توجه به موضوع و اهداف تحقیق، روش انجام پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بود. که داده ها به صورت میدانی جمع آوری شد؛ جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اساتید و کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی کشور بودند ($N=6000$). نمونه آماری در این تحقیق به روش تصادفی-خوشه ای انتخاب گردید. حجم نمونه ($n=800$) بر اساس جدول مورگان مشخص شد. از میان پرسشنامه های ارسالی ۵۶۹ پرسشنامه عودت داده شد و نتایج بر اساس آن بدست آمد.

ابزار جمع آوری اطلاعات دو پرسشنامه بود؛ که برای سنجش اخلاق کار از پرسشنامه خلاصه شده علی (۱۹۹۸) استفاده شد (Moorman, 1991, 845-855). که شامل ۱۷ سؤال است، سؤالات دارای طیف لیکرت پنج ارزشی می باشند که در کل به طور متوسط امتیازی بدست می آید که معرف اخلاق کار است. و برای اندازه گیری میزان ادراک برابری از پرسشنامه ادراک کارکنان براساس نظریه برابری که بوسیله استرون (۱۳۷۵) ساخته شده بود، استفاده شد. این پرسشنامه در چهار مقوله شامل: مقوله حقوق، مقوله کار و محیط کاری، مقوله احترام و توجه سازمانی و مقوله عدالت رویه ای، پرسش هایی را مطرح می نماید. برای تعیین روایی پرسشنامه های مذکور از روایی محتوایی استفاده شد، نحوه کار بدین صورت است که پرسشنامه های مربوطه در اختیار تعدادی از اساتید بخش الهیات و معارف اسلامی و تعدادی از افراد صاحب نظر در این زمینه تخصص داشتند قرار گرفت و نظرات آنان پیرامون تک تک سؤالات مورد بررسی قرار گرفت. و پایایی درونی پرسشنامه ها در یک گروه نمونه، از طریق روش آماری آلفای کرونباخ (۰/۸۳) و پایایی زمانی از طریق آزمون مجدد (۰/۷۶) بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها هم از آمار توصیفی و هم از آمار استنباطی استفاده شد به طوری که برای توصیف صفات کیفی از درصد و فراوانی و صفات کمی از شاخص های تمایل به مرکز و پراکندگی استفاده شد. همچنین از آمار استنباطی با توجه به اهداف تحقیق و نوع داده ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته های تحقیق

در بررسی ویژگی های دموگرافیک آزمودنی ها در سال ۱۳۸۹، یافته ها نشان داد که میانگین سنی آزمودنی ها ۳۷/۴۳ با انحراف استاندارد ۶/۹۱۷ سال و میانگین سابقه کاری ۹/۵۲ و انحراف استاندارد ۶/۱۸۱ سال بود. ۱۲/۱۲٪ آنها دارای مدرک دکتری، ۴۲/۱۷٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۲۴/۷۸٪ دارای مدرک کارشناسی، ۶/۱۶۷٪ دارای مدرک کاردانی و ۱۴/۲۳٪ دارای مدرک تحصیلی دیپلم و کمتر بودند. ۸۴/۱۸۸٪ آنها متاهل و ۱۵/۱۱٪ مجرد بودند. ۲۶/۷۱٪ آنها چند شغله و ۷۳/۲۸٪ تک شغله بودند. وضعیت استخدامی ۴۴/۶۳٪ از آنها رسمی قطعی، ۱۸/۴۵٪ رسمی آزمایشی، ۲۳/۳۴٪ قراردادی و ۱۳/۵۳٪ سایر، یعنی شرکتی و حق التدریسی بودند.

جدول ۱. توصیف آماری داده های مربوط اخلاق کار

میانگین و انحراف استاندارد			شاخص های آماری متغیر
کل	کارمند	استاد	
۴/۰۹±۰/۴۸	۴/۰۳±۰/۵۰	۴/۱۵±۰/۴۵	اخلاق کار

مطابق جدول ۱، از حداکثر میانگین ۵ برای اخلاق کار، میانگین کل آزمودنی ها، ۴/۰۹ با انحراف استاندارد ۰/۴۸ بود. در این میان اساتید دارای میانگین ۴/۱۵ و انحراف استاندارد ۰/۴۵ و کارمندان دارای میانگین ۴/۰۳ و انحراف استاندارد ۰/۵۰ بود.

جدول ۲. توصیف آماری داده های مربوط به ادراک برابری و زیر مجموعه های آن

میانگین و انحراف استاندارد			شاخص های آماری متغیر
کل	کارمند	استاد	
۲/۶۲±۰/۹۶	۲/۶۴±۰/۹۱	۲/۶۱±۱/۰۱	ادراک برابری در حقوق
۲/۹۳±۰/۹۷	۲/۶۰±۰/۸۳	۳/۲۶±۰/۹۹	ادراک برابری در محیط کار
۲/۸۱±۰/۸۳	۲/۶۲±۰/۶۶	۳/۰۰±۰/۹۳	ادراک برابری در احترام
۲/۸۴±۰/۸۹	۲/۶۴±۰/۸۰	۳/۰۴±۰/۹۴	ادراک برابری در رویه های کاری
۲/۸۰±۰/۷۰	۲/۶۲±۰/۵۶	۲/۹۸±۰/۷۹	ادراک برابری

مطابق جدول ۲، از حداکثر میانگین ۵ برای ادراک برابری، میانگین کل آزمودنی‌ها، ۲/۸۰ با انحراف استاندارد ۰/۷۰ بود. در این میان اساتید، دارای میانگین ۲/۹۸ و انحراف استاندارد ۰/۷۹ و کارمندان دارای میانگین ۲/۶۲ و انحراف استاندارد ۰/۵۶ بودند.

جدول ۳. ارتباط بین اخلاق کار و ادراک برابری در کارکنان (اساتید و کارمندان)

P	r	N	شاخص های آماری متغیر
۰/۰۰۲	۰/۱۲۹	۵۶۹	اخلاق کار- ادراک برابری در حقوق
۰/۰۰۰	۰/۲۰۰	۵۶۹	اخلاق کار- ادراک برابری در کار
۰/۰۰۰	۰/۲۶۲	۵۶۹	اخلاق کار- ادراک برابری در احترام
۰/۰۰۰	۰/۲۸۵	۵۶۹	اخلاق کار- ادراک برابری در رویه های کاری
۰/۰۰۰	۰/۲۸۰	۵۶۹	اخلاق کار- ادراک برابری

مطابق جدول ۳، بین اخلاق کار و تمام زیر مجموعه‌های ادراک برابری ارتباط مثبت معنی‌دار دیده می‌شود و به طور کلی می‌توان گفت بین اخلاق کار و ادراک برابری اساتید و کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی ارتباط مثبت معنی‌داری وجود دارد ($r= 0.28, P < 0.001$).

بحث و نتیجه گیری

اخلاق ارتباط نزدیک و تنگاتنگی با ارزشها دارد و به عنوان ابزاری نگرینسته می‌شود که ارزشها را به عمل تبدیل می‌کند. اخلاق، مفاهیمی چون: اعتماد، صداقت، درستی، وفای به عهد نسبت به دیگران، عدالت و مساوات و فضائل شهروندی و خدمت به جامعه را در بر می‌گیرد. اخلاق در معنی تشخیص درست از نادرست و خوب از بد، همیشه موضوع مورد بحث فلاسفه بوده و به عنوان یکی از شاخه‌های فلسفه، در مورد آن سخن گفته‌اند (Beekun, 2005, 131-145).

نتایج تحقیق نشان داد که میزان اخلاق کار در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی هم در بین اساتید و هم در بین کارمندان بیش از حد متوسط بود. نتایج حاصل از این

پژوهش با نتایج بسیاری از پژوهش‌های دیگر هماهنگ است (خسروی، ۱۳۸۸، ۷۶-۷۴؛ Ali, 1988, 575-583). نتیجه این پژوهش و پژوهش‌های دیگری که در مورد اخلاق کار انجام شده است، اهمیت و نقش آن را به عنوان عاملی که باعث بهبود اثر بخشی عملکرد شغلی افراد در نهایت بهبود اثر بخشی سازمان می شود نشان می دهد. بر اساس نظریه دیدگاه اسلامی می توان اخلاق کار و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد و رضایت را در کارکنان از یکسو، رشد و تعالی انسانها، بالندگی سازمانها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد (عباس زاده، ۱۰۲، ۱۳۸۵-۱۰۱).

از نگاه قرآن می توان مباحث مختلف مربوط به اخلاق را سامان داد، مثلا با تنظیم و تنسيق قواعد کلی اخلاقی، راه را برای اخلاق قرآنی هموار کرد. به علاوه، می توان با تامل در قواعد مذکور و بهره گیری از نصوص و ظواهر آیات قرآن، مبنای ارزشهای اخلاقی را کشف کرد و زمینه حصول اخلاق هنجاری یا نظریه اخلاقی برگرفته از قرآن را فراهم آورد. افزون بر اینها، می توان با تامل در قواعد اخلاقی قرآن و نظریه اخلاقی برگرفته از آن، در کنار بهره گیری از هستی شناسی، و بویژه انسان شناسی قرآنی، مبانی فلسفی اخلاقی را هم به دست آورد و از رهگذر آن به تدوین فرااخلاق برگرفته از قرآن پرداخت.

پاسخ مثبت به ملزومات اخلاقی اجتماعی، با افزایش سود و ارزش افزوده در درازمدت، همراه است. افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی توجه به تمام افراد و گروههایی که ذی نفع هستند، میزان سود شرکتها را در بلند مدت افزایش خواهد داد، زیرا موجب انگیزش نیروی انسانی، افزایش حسن نیت اجتماعی و اعتماد مردم به یکدیگر و نیز کاهش جریمه ها می شود. روز به روز باور سازمانها در این مورد راسخ تر می شود که ترویج اصول اخلاقی و تقویت فرهنگ معنوی موجب ایجاد مزیت های استراتژیک زیادی برای آنها خواهد شد.

اخلاق بر فعالیت انسانها تأثیر قابل توجهی دارد و لازمه عملکرد مناسب، تعهد و مسئولیت پذیری کارکنان است. مدیریت ارزشهای اخلاقی در محیط کار، موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی شده، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروهها را بهبود می بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت و در نهایت افزایش سود سازمان می شود. با توجه به نقشی که انسانها در سازمانهای امروزی دارند، نوع قضاوت افراد در مورد سازمان و

موضوع فعالیت‌شان تأثیر بسیار زیادی در کارایی و اثربخشی آنها و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان دارد.

نتایج تحقیق نشان داد که میزان ادراک برابری در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی هم در بخش اساتید و هم در بخش کارمندان کمتر از حد متوسط بود. نتایج این تحقیق با تحقیق ایران نژاد (۱۳۸۸) که این متغیر را در دانشگاه محقق اردبیلی و پرنیان (۱۳۷۸) در دانشگاه فردوسی مشهد بررسی نموده بودند همخوانی دارد. افراد دارای یک ارزش فراگیر عدالت جویی در روابط اجتماعی محیط کارشان هستند چنین فرض شده است موقعیت‌هایی که در آنها بی‌عدالتی و نابرابری وجود دارد کارکنان را برای جبران بی‌عدالتی برانگیخته می‌کند. تقریباً همه اعضای سازمان می‌خواهند کارکنان خوبی باشند و وقتی احساس کنند سازمانشان عاری از تبعیض است چنین رفتاری خواهند داشت (مهرداد، ۱۳۸۶، ۵۴-۵۳).

عدالت یک مفهوم چندوجهی و گسترده است و در رشته‌ها و شاخه‌های مختلف دارای یک مفهوم فلسفی و به معنای عدم تبعیض و رعایت منصفانه‌ی تفاوت‌هاست (مردانی حموله، ۱۳۸۸، ۵۴-۴۷). واژه عدالت در لغت به معنای: الف) موزون بودن در برابر بی‌تناسبی ب) مساوات در برابر تبعیض ج) اعطاء حق ذی‌حق در برابر جور د) رعایت استحقاق افراد در افاضه وجود در برابر امتناع از افاضه وجود به آنچه امکان وجود، بکار رفته است. هر جنبه‌ای از عدالت معانی متعددی دارد که شاید مهم‌ترین آنها قسط، قصد، استقامت، وسط، نصیب، حصه، میزان، انصاف و غیره باشد (حسین زاده، ۱۳۸۶، ۲۳-۱۸). عدالت در شریعت به معنی راستی در راه حق و برتری دادن عقل بر هوی است و در اصطلاح عدالت عبارت است از پرهیز از گناهان بزرگ و اصرار نکردن بر گناهان کوچک و رعایت تقوا و دوری از افعال پست، که از همه‌ی اینها به ملکه عدالت تعبیر می‌کند (ربی پرور، ۱۳۸۸، ۱۴۰-۱۱۹).

مکتب اسلام با الهام از آیات قرآنی و روایات پیشوایان دینی که بر اقامه عدل و قسط در جامعه انسانی تأکید دارند، به عدالت اقتصادی به عنوان یکی از اصول اقتصاد اسلامی می‌نگرد و از آن‌جا که هدف از بعثت انبیا تحقق عدالت اجتماعی است، بر عدالت خواهی در همه ابعاد اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی پافشاری می‌نماید. به عنوان مثال قرآن کریم فلسفه تشکیل حکومت‌ها و بعثت انبیا را اقامه قسط و عدل و حل اختلافات گوناگون بین مردم دانسته است (سوره بقره آیه ۱۳ و حدید، آیه ۲۵).

یک سازمان معتدل باید بر سلسله مراتب عدالت استوار باشد تا هماهنگی، تقسیم کار و زنجیره فرماندهی و نمودار آن زیباترین باشد همانطور که در حال تعادل می توان حرکت یا پرواز کرد یک سازمان معتدل هم ، همه را به اوج می رساند. کارهای جدید در این حوزه نشان می دهد که کارکنان حداقل، دو منبع اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن مواجه هستند واضح ترین این منابع سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است او می تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداخت ها یا فرصت های ترفیع زیر دست اثر بگذارد. منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی عدالتی را به آن منسوب کنند. خود سازمان به عنوان یک کل است اگرچه این منبع نامحسوستر است، ولی توجه به آن نیز مهم است. اغلب اوقات افراد سازمانهایشان را به عنوان عاملان اجتماعی مستقلی در نظر می گیرند که قادر به اجرای عدالت یا نقض آن هستند (حسین زاده، ۲۳، ۱۳۸۶-۱۸).

بسیاری از تصمیماتی که رهبران نیاز دارند در سازمان اتخاذ کنند پیرامون سیاست و موضوعات رفتار عادلانه و منصفانه با کارکنان می چرخد (Eberlin, 2005, 1040-1048). عدالت سازمانی متغیری است که به توصیف عدالت که به طور مستقیم با موقعیت های شغلی ارتباط دارد به کار می رود. علی الخصوص در عدالت سازمانی مطرح می شود که باید به چه شیوه هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که بصورت عادلانه ای با آنها رفتار شده است (نعامی، ۷۰، ۱۳۸۳-۵۷). عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش انصاف که رابطه مستقیمی با محیط کار دارد؛ مورد استفاده قرار می گیرد. مخصوصاً، عدالت سازمانی مرتبط است با روش هایی که کارکنان تعیین می کنند که آیا با آنها در شغلشان بطور عادلانه رفتار شود و روش هایی که تعیین آنها روی متغیرهای مرتبط با کار آنها تأثیر می گذارد (Moorman, 1991, 845-855). رابینز مطرح کرده است افراد دوست دارند که سیستم پرداخت و سیستم ارتقاء کار بدون ابهام و عادلانه باشد. با توجه به نوع شغل و مهارت فرد اگر میزان حقوق عادلانه باشد رضایت شغلی به بار خواهد آورد (نعامی، ۷۰، ۱۳۸۳-۵۷).

نتایج آزمون فرضیات نشان داد که ارتباط مثبت معنی داری ($F=0/280$) بین اخلاق کار و ادراک برابری در اساتید و کارمندان (کل آزمودنی ها) دانشگاه آزاد اسلامی وجود دارد. در اهمیت عدل همین بس که خداوند انگیزه بعثت انبیاء را اقامه عدل می شمرد: "لیقوم الناس بالقسط" (گلپان قرآن، دوره جدید) هم چنین می توان با بخاطر

آوردن توجهاتی که به خود عدالت می‌شود و منابع و هزینه‌هایی که برای آن در جوامع و سازمانها خرج می‌شود به اهمیت آن پی‌برد (مشرف جوادی، ۱۳۳، ۱۳۸۵، ۱۳۲). بطور کلی نتیجه می‌گیریم که عدالت مفهومی اخلاقی است، تمام عواملی که در ایجاد اخلاق مؤثر هستند در بوجود آمدن عدالت هم مؤثر هستند. میان عدالت و نظم ارتباط تنگاتنگی برقرار می‌باشد. عدالت با ایجاد روشی خاص در فرد، او را از افراط و تفریط باز می‌دارد و زمینه‌ی پیمودن مسیر مستقیم را فراهم می‌نماید و زمینه‌ی فساد و بی‌نظمی را از بین می‌برد. اعتقاد به نظام عادلانه در عالم هستی و نگاه مبتنی بر عدل به امور پیرامونی، زمینه ساز نظم در رفتار فردی و اجتماعی است (جلالیان، ۱۳۸۶، ۶۸-۶۷).

پس اگر بتوان رویه عادلانه در سازمان به وجود آورد افراد احساس برابری خواهند کرد و افرادی که احساس برابری می‌کنند در سازمان احساس رضایت، افزایش بهره‌وری، کاهش ترک خدمت و در نهایت احساس تعهد در برابر مسئولیت‌ها و اهداف سازمان خواهند داشت.

References

Ali, J. A. (1988), Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128 (5): 575-583.

Abbas Zadeh, H. (2006). *Morality in Organizations, Emphasizing Islamic View*. *Tadbir Monthly*, 177, 101-102, (In Persian).

Alaghemand, A. (2004). *Public Administration*. Tehran: Ravan publishing, (In Persian).

Beekun, Rafik I., Badawi, Jamal A.(2005),Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders :The Islamic perspective :*journal of business ethics*,60,131-145.

Eberlin,R.,Tatum,B. (2005),organizational justice and decision making when good intentions are not enough :*Management Decision*,43,1040-1048.

Eskandari, N. (2009). *The Relationship between Perceived Equality with Organizational Commitment and Occupational Attachment among Education Secretaries of Arsanjan*, Master Thesis, Shiraz: Shiraz University, (In Persian).

Estron, H. (1996). *An Investigation of Teachers' Attitudes toward Negative Perception of Negative Inequalities and Its Consequences*. Master Thesis, Shiraz: Shiraz University, (In Persian).

Hamuleh, M., & Heidari, H. (2009). *Organizational Justice Investigation with Organizational Civil Behavior in Hospital Staff*. *Journal of Ethics and Medical History*, 2(2), 54-47, (In Persian).

Hosseinzadeh, A., & Naseri, M. (2007). *Organizational Justice*. *Tadbir*, 190, 18-23, (In Persian).

Iran Nejad, S., & Asadi, N. (2009). *Investigating the Relationship between Civil and Organizational Justice with Employee Benevolence of Mohaghegh Ardebili University*. *Tabriz. Priductivity Management*10, 75-43, (In Persian).

Jalaliyan Akbarnia, A. (2007). *Social Discipline in Islamic Teachings*. *Special Issue of Theology and Law*, 25, 66-67, (In Persian).

Kavian, B. (2003). *Review of Work Ethic and Commitment in the Public and Private Sectors*. *Tadbir Monthly*, 165, 20-21, (In Persian).

Khani, M. (2008). *Work and Work Conscience*. *Work and Society Monthly*, 12, 15-16, (In Persian).

Khosravi, Z. (2009).*The Relationship between Work Ethics and Organizational Commitment and Job Satisfaction in Arsanjan Schools*. Master Thesis, Shiraz: Shiraz University, (In Persian).

Mahdad, A. (2008). *Industrial and Organizational Psychology*. Isfahan: Jangal Publishing, (In Persian).

Musharraf Javadi, M. H., Dolewi, M. R., & Abdul Baghi, A. M. (2006). Organizational Justice in the Shadow of Alawi Justice. *Two Manuscripts in Management of Tomorrow*, 16, 133-134, (In Persian).

Naami, A., & Shokrkon, H. (2004). A Study of Simple and Multiple Organizational Justice with Job Satisfaction in Employees of an Industrial Company. *Journal of Educational Sciences and Psychology*, 11, 57-70, (In Persian).

Perinan, A. (1999). A Survey of Employees Perception and Its Relationship with Organizational Commitment at Ferdowsi University of Mashhad. Master Thesis, Mashhad: Mashhad University, (In Persian).

Rabbi Parvar, M. A., & Samadivand, M. (2009). Management Policy and Features of Managers in Nahjolbalaghe. *Productivity Management*, 8, 140-119, (In Persian).

Rezaian, A. (2006). *Organizational Behavior Management*. Tehran: Samt Publication, (In Persian).

Seyyed Javadin, S. R., Farahi, M. M., & Taheri Attar, Gh. (2008). Understanding How Organizational Dimensions of Organizational Justice Affect on the Various Aspects of Job Satisfaction and Organizational. *Commercial Management* 1, 55-70, (In Persian).

Soltani, M. (2003). Ethics Management in the Organization. *Tadbir Monthly*, 132, 34-36, (In Persian).

Yousef, D.A. (2001), Islamic work ethic - A moderator between organisational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, Vol. 30 (2): 152-165.