تأثیر اخلاق اسلامی بر انسجام سازمانی با نقش میانجی ارتباطات سازمانی با نقش میانجی ارتباطات سازمانی در کارکنان دانشگاه ایلام

[1]دکتر صید مهدی ویسه، [*2]فاطمه بابائیان

۱-دانشیارگروه مدیریت دانشگاه ایلام

m.vayseh@ilam.ac.ir

۲-دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی –بازاریابی

Fatemehbabaeian12@gmail.com

چکیده

در سال‌های اخیر، توجه به عوامل رفتاری و ارزشی در بهبود عملکرد و کارآمدی سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های آموزشی، افزایش یافته است. دانشگاه‌ها به‌عنوان نهادهای علمی و اج ، برای تحقق اهداف آموزشی، پژوهشی و اجرایی خود نیازمند سطح بالایی از انسجام سازمانی در میان کارکنان هستند. انسجام سازمانی موجب افزایش همکاری، همدلی، اعتماد متقابل و هم‌راستایی کارکنان با اهداف سازمان شده و زمینه‌ساز کاهش تعارضات و ارتقای اثربخشی سازمانی می‌گردد. یکی از متغیرهای مهمی که می‌تواند بر انسجام سازمانی اثرگذار باشد، اخلاق کار اسلامی است. اخلاق کار اسلامی با تأکید بر ارزش‌هایی همچون مسئولیت‌پذیری، امانتداری، عدالت، تلاش مستمر، صداقت و رعایت حقوق دیگران، نقش مهمی در شکل‌دهی به نگرش‌ها و رفتارهای کاری کارکنان ایفا می‌کند.

با این حال، تأثیر اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای جمعی سازمانی همواره به‌صورت مستقیم رخ نمی‌دهد و ممکن است از طریق متغیرهای واسطه‌ای تقویت یا تبیین شود. در این میان، ارتباطات سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سازوکارهای تعامل درون‌سازمانی، می‌تواند نقش میانجی در این رابطه ایفا کند. ارتباطات سازمانی مؤثر با ایجاد شفافیت اطلاعاتی، تسهیل جریان پیام‌ها، تقویت بازخورد، کاهش سوءبرداشت‌ها و افزایش کیفیت تعاملات رسمی و غیررسمی، بستر لازم برای شکل‌گیری انسجام سازمانی را فراهم می‌سازد. ازاین‌رو، اخلاق کار اسلامی می‌تواند با بهبود کیفیت ارتباطات سازمانی، به‌طور غیرمستقیم انسجام سازمانی کارکنان را افزایش دهد.

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر انسجام سازمانی با نقش میانجی ارتباطات سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ایلام است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی است که به‌صورت پیمایشی انجام می‌شود. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان دانشگاه ایلام بوده و داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد اخلاق کار اسلامی، ارتباطات سازمانی و انسجام سازمانی گردآوری می‌شود. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی و به‌منظور آزمون نقش میانجی، از مدل‌سازی معادلات ساختاری یا روش‌های رگرسیونی پیشرفته استفاده خواهد شد.

یافته‌های این پژوهش می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران دانشگاهی در شناسایی نقش ارزش‌های اخلاقی و بهبود نظام ارتباطات سازمانی در ارتقای انسجام سازمانی کمک کند. همچنین نتایج تحقیق حاضر می‌تواند مبنایی برای طراحی برنامه‌های آموزشی، تدوین سیاست‌های اخلاق حرفه‌ای و بهبود فرآیندهای ارتباطی در دانشگاه‌ها و سایر سازمان‌های آموزشی باشد.

کلیدواژه‌ها: اخلاق کار اسلامی؛ انسجام سازمانی؛ ارتباطات سازمانی؛ کارکنان دانشگاه؛ مدل میانجی؛ دانشگاه ایلام

مقدمه

در محیط‌های سازمانی معاصر، به‌ویژه در سازمان‌های آموزشی و دانشگاهی، توجه به عوامل انسانی و رفتاری به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع مزیت رقابتی، بیش از پیش مورد تأکید قرار گرفته است. دانشگاه‌ها نه‌تنها مسئول تولید و انتقال دانش هستند، بلکه به‌عنوان سازمان‌هایی اجتماعی، نقشی اساسی در شکل‌دهی به سرمایه انسانی و فرهنگی جامعه ایفا می‌کنند. تحقق این مأموریت‌ها مستلزم وجود کارکنانی متعهد، هماهنگ و همسو با اهداف سازمان است؛ امری که در مفهوم انسجام سازمانی تجلی می‌یابد. انسجام سازمانی بیانگر میزان همبستگی، همکاری، اعتماد متقابل و احساس تعلق کارکنان به سازمان است و می‌تواند زمینه‌ساز بهبود عملکرد فردی و سازمانی شود

از سوی دیگر، پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهند که صرف استفاده از ساختارها و قوانین رسمی برای ایجاد انسجام کافی نیست و عوامل ارزشی و اخلاقی نقش تعیین‌کننده‌ای در رفتارهای کاری کارکنان دارند. در این میان، اخلاق کار اسلامی به‌عنوان یک نظام ارزشی مبتنی بر آموزه‌های دینی و فرهنگی، توجه پژوهشگران حوزه مدیریت و رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است. اخلاق کار اسلامی بر مفاهیمی همچون مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت، تلاش مستمر، امانتداری و رعایت حقوق دیگران تأکید دارد و می‌تواند نگرش کارکنان نسبت به کار و سازمان را به‌صورت بنیادین تحت تأثیر قرار دهد

اخلاق کار اسلامی نه‌تنها بر عملکرد فردی کارکنان اثرگذار است، بلکه می‌تواند پیامدهای جمعی مهمی نظیر افزایش همکاری، کاهش تعارضات و تقویت روابط انسانی در سازمان را به دنبال داشته باشد با این حال، تأثیر این متغیر ارزشی بر انسجام سازمانی همواره به‌طور مستقیم رخ نمی‌دهد و نیازمند بررسی سازوکارهای واسطه‌ای است که این رابطه را تبیین می‌کنند.

یکی از مهم‌ترین این سازوکارها، ارتباطات سازمانی است. ارتباطات سازمانی مؤثر به جریان صحیح و شفاف اطلاعات، تبادل معانی، ایجاد درک مشترک و تقویت تعاملات سازنده بین کارکنان و مدیران کمک می‌کند. ضعف در ارتباطات سازمانی می‌تواند منجر به سوءتفاهم، کاهش اعتماد، شکل‌گیری تعارضات پنهان و در نهایت تضعیف انسجام سازمانی شود. ازاین‌رو، بررسی نقش ارتباطات سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و انسجام سازمانی، از اهمیت نظری و کاربردی ویژه‌ای برخوردار است

بیان مسئله

انسجام سازمانی یکی از مؤلفه‌های کلیدی سلامت و اثربخشی سازمان‌ها محسوب می‌شود و نقش مهمی در افزایش بهره‌وری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کاهش تعارضات ایفا می‌کند. در سازمان‌های دانشگاهی، که ماهیت فعالیت‌ها مبتنی بر همکاری، هماهنگی و تعامل مستمر میان واحدهای مختلف است، نبود انسجام سازمانی می‌تواند پیامدهایی همچون کاهش

کیفیت خدمات اداری، کندی فرآیندها و نارضایتی ذی‌نفعان را به دنبال داشته باشد (Schein, 2021). با وجود این اهمیت، بسیاری از دانشگاه‌ها با چالش‌هایی نظیر ضعف هماهنگی بین کارکنان، کاهش اعتماد متقابل و فاصله گرفتن از اهداف مشترک سازمانی مواجه هستند.

در این راستا، اخلاق کار به‌عنوان یکی از عوامل زیربنایی شکل‌دهنده رفتارهای کاری، می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در تقویت یا تضعیف انسجام سازمانی داشته باشد. اخلاق کار اسلامی با تأکید بر ارزش‌های انسانی و الهی، کارکنان را به انجام درست وظایف، تعهد به کیفیت، رعایت عدالت و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سوق می‌دهد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سطوح بالاتر اخلاق کار اسلامی با پیامدهایی نظیر افزایش تعهد سازمانی، بهبود رفتارهای شهروندی سازمانی و کاهش رفتارهای انحرافی همراه است. با این حال، هنوز درک جامعی از چگونگی اثرگذاری اخلاق کار اسلامی بر انسجام سازمانی، به‌ویژه در بستر سازمان‌های دانشگاهی ایران، وجود ندارد.

از سوی دیگر، ارتباطات سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین فرآیندهای درون‌سازمانی، نقش اساسی در انتقال ارزش‌ها، هنجارها و انتظارات رفتاری ایفا می‌کند. ارتباطات اثربخش می‌تواند باعث افزایش شفافیت، اعتماد و مشارکت کارکنان شده و بستر لازم برای شکل‌گیری انسجام سازمانی را فراهم سازد (Men, 2020). در مقابل، ضعف در ارتباطات سازمانی می‌تواند حتی در صورت وجود ارزش‌های اخلاقی قوی، مانع از تحقق انسجام سازمانی شود.

با توجه به اینکه اخلاق کار اسلامی می‌تواند بر شیوه تعامل، گفت‌وگو و تبادل اطلاعات میان کارکنان تأثیر بگذارد، این احتمال وجود دارد که ارتباطات سازمانی نقش میانجی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و انسجام سازمانی ایفا کند. به بیان دیگر، اخلاق کار اسلامی از طریق بهبود کیفیت ارتباطات سازمانی می‌تواند انسجام سازمانی را تقویت نماید. با این حال، مطالعات تجربی که به‌طور هم‌زمان به بررسی این سه متغیر در محیط دانشگاهی بپردازند، به‌ویژه در دانشگاه‌های مناطق غربی کشور، محدود است.

بر این اساس، مسئله اصلی پژوهش حاضر آن است که:

اخلاق کار اسلامی چه تأثیری بر انسجام سازمانی کارکنان دانشگاه ایلام دارد و ارتباطات سازمانی تا چه اندازه می‌تواند این رابطه را میانجی‌گری کند؟

پاسخ به این پرسش می‌تواند خلأ موجود در ادبیات پژوهش را کاهش داده و مبنایی علمی برای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در جهت ارتقای انسجام سازمانی در دانشگاه‌ها فراهم آورد

اهمیت و ضرورت تحقیق

در دنیای امروز، سازمان‌ها بیش از گذشته با چالش‌های ناشی از پیچیدگی محیط، محدودیت منابع انسانی و افزایش انتظارات ذی‌نفعان مواجه هستند. در این میان، سازمان‌های دانشگاهی به دلیل ماهیت علمی، فرهنگی و خدماتی خود، نیازمند سطح بالایی از هماهنگی، همکاری و انسجام میان کارکنان هستند. انسجام سازمانی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی اثربخشی سازمانی، نقش مهمی در افزایش بهره‌وری، کاهش تعارضات، بهبود روابط کاری و ارتقای کیفیت خدمات ایفا می‌کند (Robbins & Judge, 2022).

از سوی دیگر، پژوهش‌های نوین مدیریت نشان می‌دهد که انسجام سازمانی تنها از طریق ساختارهای رسمی و دستورالعمل‌های اداری شکل نمی‌گیرد، بلکه به‌شدت تحت تأثیر ارزش‌ها، هنجارها و باورهای اخلاقی کارکنان قرار دارد

(Schein, 2021). در این راستا، اخلاق کار اسلامی به‌عنوان یک چارچوب ارزشی بومی و مبتنی بر آموزه‌های دینی، می‌تواند نقشی اساسی در هدایت رفتارهای کاری، تقویت مسئولیت‌پذیری و افزایش تعهد کارکنان ایفا کند. اخلاق کار اسلامی با تأکید بر مفاهیمی چون عدالت، صداقت، امانتداری، وجدان کاری و تلاش مستمر، می‌تواند بستر مناسبی برای شکل‌گیری روابط سالم و سازنده در سازمان فراهم آورد.

علاوه بر این، ارتباطات سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین فرآیندهای مدیریتی، نقش واسطه‌ای مهمی در انتقال ارزش‌ها و شکل‌دهی به رفتارهای جمعی دارد. ارتباطات اثربخش می‌تواند موجب شفافیت، اعتماد متقابل و درک مشترک میان کارکنان شده و از این طریق انسجام سازمانی را تقویت کند (Men, 2020). ازاین‌رو، بررسی نقش میانجی ارتباطات سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و انسجام سازمانی، می‌تواند به درک عمیق‌تری از سازوکارهای رفتاری در سازمان‌های دانشگاهی منجر شود.از منظر کاربردی، نتایج این پژوهش می‌تواند راهنمایی عملی برای مدیران دانشگاه ایلام در جهت طراحی برنامه‌های اخلاق حرفه‌ای، بهبود نظام ارتباطات سازمانی و ارتقای انسجام سازمانی کارکنان فراهم آورد و به ارتقای عملکرد کلی دانشگاه کمک کند.

اهمیت و ضرورت تحقیق

در دنیای امروز، سازمان‌ها بیش از گذشته با چالش‌های ناشی از پیچیدگی محیط، محدودیت منابع انسانی و افزایش انتظارات ذی‌نفعان مواجه هستند. در این میان، سازمان‌های دانشگاهی به دلیل ماهیت علمی، فرهنگی و خدماتی خود، نیازمند سطح بالایی از هماهنگی، همکاری و انسجام میان کارکنان هستند. انسجام سازمانی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی اثربخشی سازمانی، نقش مهمی در افزایش بهره‌وری، کاهش تعارضات، بهبود روابط کاری و ارتقای کیفیت خدمات ایفا می‌کند.

از سوی دیگر، پژوهش‌های نوین مدیریت نشان می‌دهد که انسجام سازمانی تنها از طریق ساختارهای رسمی و دستورالعمل‌های اداری شکل نمی‌گیرد، بلکه به‌شدت تحت تأثیر ارزش‌ها، هنجارها و باورهای اخلاقی کارکنان قرار دارد (Schein, 2021). در این راستا، اخلاق کار اسلامی به‌عنوان یک چارچوب ارزشی بومی و مبتنی بر آموزه‌های دینی، می‌تواند نقشی اساسی در هدایت رفتارهای کاری، تقویت مسئولیت‌پذیری و افزایش تعهد کارکنان ایفا کند. اخلاق کار اسلامی با تأکید بر مفاهیمی چون عدالت، صداقت، امانتداری، وجدان کاری و تلاش مستمر، می‌تواند بستر مناسبی برای شکل‌گیری روابط سالم و سازنده در سازمان فراهم آورد.

علاوه بر این، ارتباطات سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین فرآیندهای مدیریتی، نقش واسطه‌ای مهمی در انتقال ارزش‌ها و شکل‌دهی به رفتارهای جمعی دارد. ارتباطات اثربخش می‌تواند موجب شفافیت، اعتماد متقابل و درک مشترک میان کارکنان شده و از این طریق انسجام سازمانی را تقویت کند (Men, 2020). ازاین‌رو، بررسی نقش میانجی ارتباطات سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و انسجام سازمانی، می‌تواند به درک عمیق‌تری از سازوکارهای رفتاری در سازمان‌های دانشگاهی منجر شود.

از منظر کاربردی، نتایج این پژوهش می‌تواند راهنمایی عملی برای مدیران دانشگاه ایلام در جهت طراحی برنامه‌های اخلاق حرفه‌ای، بهبود نظام ارتباطات سازمانی و ارتقای انسجام سازمانی کارکنان فراهم آورد و به ارتقای عملکرد کلی دانشگاه کمک کند.

اهداف تحقیق

هدف کلی

بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر انسجام سازمانی با نقش میانجی ارتباطات سازمانی در کارکنان دانشگاه ایلام.

اهداف جزئی

بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر انسجام سازمانی کارکنان دانشگاه ایلام

بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر ارتباطات سازمانی

بررسی تأثیر ارتباطات سازمانی بر انسجام سازمانی

تبیین نقش میانجی ارتباطات سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و انسجام سازمانی

سؤالات پژوهش

۱- آیا اخلاق کار اسلامی بر انسجام سازمانی کارکنان دانشگاه ایلام تأثیر دارد؟

۲- آیا اخلاق کار اسلامی بر ارتباطات سازمانی کارکنان تأثیر دارد؟

۳- آیا ارتباطات سازمانی بر انسجام سازمانی کارکنان تأثیر دارد؟

۴- آیا ارتباطات سازمانی نقش میانجی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و انسجام سازمانی ایفا می‌کند؟

فرضیه‌های پژوهش

H1: اخلاق کار اسلامی بر انسجام سازمانی کارکنان دانشگاه ایلام تأثیر مثبت و معنادار دارد.

H2: اخلاق کار اسلامی بر ارتباطات سازمانی کارکنان دانشگاه ایلام تأثیر مثبت و معنادار دارد.

H3: ارتباطات سازمانی بر انسجام سازمانی کارکنان دانشگاه ایلام تأثیر مثبت و معنادار دارد.

H4: ارتباطات سازمانی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و انسجام سازمانی را به‌صورت معنادار میانجی‌گری می‌کند.

ادبیات پژوهش و چارچوب نظری

۱. اخلاق کار اسلامی

اخلاق کار اسلامی به‌عنوان یکی از رویکردهای ارزشی در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی، ریشه در تعالیم اسلامی داشته و کار را امری مقدس، هدفمند و مبتنی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌داند. در این دیدگاه، کار صرفاً ابزاری برای کسب درآمد تلقی نمی‌شود، بلکه وسیله‌ای برای رشد فردی، خدمت به جامعه و جلب رضایت الهی محسوب می‌گردد (Ali & Al-Owaihan, 2019). اخلاق کار اسلامی بر ارزش‌هایی همچون صداقت، عدالت، وجدان کاری، امانتداری، تلاش مستمر، نظم، پرهیز از اتلاف منابع و رعایت حقوق دیگران تأکید دارد که همگی می‌توانند رفتارهای کاری کارکنان را به‌صورت بنیادین تحت تأثیر قرار دهند.

مطالعات معاصر نشان می‌دهند که اخلاق کار اسلامی نقش مهمی در شکل‌دهی نگرش‌های مثبت کارکنان نسبت به سازمان ایفا می‌کند. برای مثال،(Yousef ,2020) نشان داد که اخلاق کار اسلامی با افزایش تعهد سازمانی، رضایت شغلی و کاهش تمایل به ترک خدمت ارتباط معناداری دارد. همچنین(Abdullah et al. 2021) بیان می‌کنند که کارکنانی که از سطح

بالاتری از اخلاق کار اسلامی برخوردارند، رفتارهای مسئولانه‌تری از خود نشان داده و تعاملات مثبت‌تری با همکاران و مدیران دارند.

در پژوهش‌های داخلی نیز اخلاق کار اسلامی به‌عنوان عاملی اثرگذار بر پیامدهای رفتاری کارکنان شناخته شده است. نتایج این مطالعات حاکی از آن است که رعایت اصول اخلاقی اسلامی در محیط کار می‌تواند منجر به تقویت روحیه همکاری، کاهش تعارضات و افزایش اعتماد متقابل شود. این ویژگی‌ها به‌طور غیرمستقیم زمینه‌ساز انسجام سازمانی خواهند بود. از این منظر، اخلاق کار اسلامی نه‌تنها یک متغیر فردی، بلکه پدیده‌ای جمعی است که می‌تواند فرهنگ سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد.

۲. ارتباطات سازمانی

ارتباطات سازمانی یکی از اساسی‌ترین فرآیندهای مدیریتی و اجتماعی در سازمان‌هاست که به جریان انتقال اطلاعات، معانی، نگرش‌ها و احساسات میان اعضای سازمان اشاره دارد. ارتباطات مؤثر باعث ایجاد درک مشترک، کاهش ابهام، تسهیل هماهنگی و افزایش اعتماد میان کارکنان می‌شود (Men, 2020). در مقابل، ضعف در ارتباطات سازمانی می‌تواند منجر به شکل‌گیری سوءتفاهم، شایعه، تعارضات پنهان و کاهش انسجام سازمانی گردد (Tourish, 2021).

پژوهش‌های اخیر تأکید دارند که ارتباطات سازمانی تنها به کانال‌های رسمی محدود نمی‌شود، بلکه کیفیت تعاملات غیررسمی، بازخوردها، شفافیت پیام‌ها و سبک ارتباطی مدیران نیز نقش تعیین‌کننده‌ای در اثربخشی آن دارد (Robbins & Judge, 2022). در سازمان‌های دانشگاهی، که ماهیت فعالیت‌ها مبتنی بر تعاملات بین‌فردی و بین‌واحدی است، اهمیت ارتباطات سازمانی دوچندان می‌شود.

از منظر نظری، ارتباطات سازمانی می‌تواند نقش واسطه‌ای میان ارزش‌های اخلاقی و پیامدهای رفتاری ایفا کند. به این معنا که ارزش‌هایی نظیر صداقت، عدالت و مسئولیت‌پذیری که در اخلاق کار اسلامی مورد تأکید هستند—در بستر ارتباطات سالم و شفاف به رفتارهای جمعی تبدیل می‌شوند. مطالعات نشان داده‌اند که سازمان‌هایی با نظام ارتباطی قوی، توان بیشتری در نهادینه‌سازی ارزش‌های اخلاقی و ایجاد انسجام دارند (Men & Bowen, 2017).

۳. انسجام سازمانی

انسجام سازمانی به میزان همبستگی، همدلی، همکاری و احساس تعلق اعضای سازمان نسبت به یکدیگر و نسبت به اهداف سازمان اشاره دارد. این مفهوم بیانگر درجه‌ای است که کارکنان خود را بخشی از یک کل واحد دانسته و برای دستیابی به اهداف مشترک تلاش می‌کنند (Meyer et al., 2020). انسجام سازمانی یکی از عوامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود و با پیامدهایی همچون افزایش تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد بهتر و کاهش تعارضات مرتبط است (Schein, 2021).

در محیط‌های دانشگاهی، انسجام سازمانی نقش مهمی در هماهنگی فعالیت‌های اداری، تسهیل فرایندهای تصمیم‌گیری و ارتقای کیفیت خدمات دارد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که نبود انسجام می‌تواند منجر به دوباره‌کاری، تعارض بین واحدها و کاهش اثربخشی سازمانی شود (Robbins & Judge, 2022). ازاین‌رو، شناسایی عوامل مؤثر بر انسجام سازمانی، یکی از اولویت‌های پژوهشی در حوزه مدیریت دانشگاهی به شمار می‌رود.

۴. رابطه اخلاق کار اسلامی، ارتباطات سازمانی و انسجام سازمانی

بر اساس مبانی نظری و شواهد تجربی، اخلاق کار اسلامی می‌تواند از طریق تقویت رفتارهای اخلاقی فردی، زمینه بهبود تعاملات و ارتباطات سازمانی را فراهم سازد. کارکنانی که به اصول اخلاقی پایبند هستند، معمولاً در ارتباطات خود صادق‌تر، مسئولیت‌پذیرتر و منصف‌تر عمل می‌کنند؛ این امر موجب افزایش اعتماد و کاهش تعارضات می‌شود. در چنین شرایطی، ارتباطات سازمانی به‌عنوان یک سازوکار انتقال ارزش‌ها، نقش مهمی در تبدیل اخلاق فردی به انسجام جمعی ایفا می‌کند.

مطالعات پیشین نشان داده‌اند که ارتباطات سازمانی می‌تواند رابطه بین متغیرهای ارزشی و پیامدهای سازمانی را میانجی‌گری کند. برای مثال،(Men ,2020) بیان می‌کند که ارزش‌های سازمانی زمانی به نتایج ملموس نظیر انسجام و تعهد منجر می‌شوند که از طریق ارتباطات اثربخش در سازمان جریان یابند. همچنین یافته‌های (میر و همکاران ،۲۰۲۰) نشان می‌دهد که کیفیت تعاملات و ارتباطات، یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های اصلی انسجام سازمانی است.

بر این اساس، چارچوب نظری پژوهش حاضر بر این فرض استوار است که اخلاق کار اسلامی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق ارتباطات سازمانی) بر انسجام سازمانی کارکنان دانشگاه ایلام تأثیر می‌گذارد. این چارچوب می‌تواند شکاف موجود در ادبیات پژوهش، به‌ویژه در بستر سازمان‌های دانشگاهی ایران، را تا حدی پوشش دهد.

مدل مفهومی و متغیرها

مدل مفهومی پژوهش حاضر شامل سه متغیر اصلی است:

متغیر مستقل: اخلاق کار اسلامی

متغیر میانجی: ارتباطات سازمانی

متغیر وابسته: انسجام سازمانی

روابط بین متغیرها به‌صورت زیر تبیین می‌شود:

اخلاق کار اسلامی به‌طور مستقیم بر انسجام سازمانی اثر می‌گذارد و همچنین از طریق بهبود ارتباطات سازمانی، به‌صورت غیرمستقیم موجب افزایش انسجام سازمانی می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است؛ زیرا نتایج آن می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران دانشگاهی در جهت بهبود انسجام سازمانی، تقویت اخلاق کار و ارتقای ارتباطات سازمانی کمک کند. از نظر ماهیت و روش اجرا، این پژوهش در زمره تحقیقات توصیفی–همبستگی قرار می‌گیرد؛ چراکه به بررسی روابط بین متغیرها بدون دست‌کاری آن‌ها می‌پردازد. همچنین از نظر روش گردآوری داده‌ها، پژوهش حاضر از نوع پیمایشی (Survey) است که داده‌های موردنیاز آن از طریق پرسشنامه جمع‌آوری می‌شود.

با توجه به هدف پژوهش که بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر انسجام سازمانی با نقش میانجی ارتباطات سازمانی است، از یک مدل علی–تحلیلی استفاده می‌شود. در این مدل، اخلاق کار اسلامی به‌عنوان متغیر مستقل، ارتباطات سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی و انسجام سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. تحلیل روابط بین متغیرها بر اساس داده‌های گردآوری‌شده از کارکنان دانشگاه ایلام انجام می‌شود. استفاده از این رویکرد امکان بررسی هم‌زمان اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها را فراهم می‌سازد

جامعه آماری پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه ایلام است. منظور از کارکنان، کارکنان اداری و پشتیبانی شاغل در واحدها، معاونت‌ها و بخش‌های مختلف دانشگاه ایلام در سال اجرای پژوهش است. انتخاب کارکنان اداری به‌عنوان جامعه آماری به دلیل نقش کلیدی آنان در اجرای فرآیندهای سازمانی، ارتباطات بین‌واحدی و تحقق اهداف اجرایی دانشگاه صورت گرفته است. این گروه از کارکنان به‌طور مستقیم با ساختارهای ارتباطی، هنجارهای اخلاقی و فضای سازمانی در تعامل بوده و می‌توانند ارزیابی دقیقی از متغیرهای پژوهش ارائه دهند.

مطالعه جامعه آماری در یک بستر دانشگاهی مشخص، امکان کنترل بهتر شرایط محیطی و سازمانی را فراهم کرده و موجب افزایش دقت نتایج پژوهش می‌شود. همچنین تمرکز بر دانشگاه ایلام به‌عنوان یک سازمان آموزشی دولتی، می‌تواند یافته‌هایی بومی و متناسب با شرایط فرهنگی و اجتماعی منطقه ارائه دهد.

روش نمونه‌گیری

در این پژوهش، با توجه به گستردگی جامعه آماری و محدودیت‌های زمانی و اجرایی، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده می‌شود. بدین صورت که کارکنان دانشگاه بر اساس واحدهای سازمانی یا معاونت‌ها (مانند معاونت آموزشی، پژوهشی، اداری–مالی و ...) به‌عنوان طبقات آماری در نظر گرفته شده و سپس از هر طبقه، نمونه‌ها به‌صورت تصادفی انتخاب می‌شوند. این روش نمونه‌گیری باعث افزایش نمایندگی نمونه از جامعه آماری و کاهش خطای نمونه‌گیری می‌شود .در صورتی که دسترسی به اطلاعات کامل طبقات امکان‌پذیر نباشد، می‌توان از روش نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان روش جایگزین استفاده کرد که در پژوهش‌های پیمایشی دانشگاهی رایج است.

حجم نمونه

برای تعیین حجم نمونه، با توجه به ماهیت مدل پژوهش و استفاده از تحلیل‌های چندمتغیره، از معیارهای پیشنهادی در پژوهش‌های رفتاری استفاده می‌شود. بر اساس دیدگاه(Hair et al., 2021)، در پژوهش‌هایی که از مدل‌سازی معادلات ساختاری یا رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود، حجم نمونه باید حداقل ۱۰ برابر بیشترین تعداد گویه‌های مربوط به یک سازه یا حداقل ۱۵۰ تا ۲۰۰ نفر باشد تا از توان آماری مناسب برخوردار باشد.

با توجه به تعداد گویه‌های پرسشنامه و تعداد مسیرهای مدل مفهومی، حجم نمونه پیشنهادی برای این پژوهش حداقل ۲۰۰ نفر در نظر گرفته می‌شود. این حجم نمونه علاوه بر کفایت آماری، امکان تعمیم‌پذیری مناسب نتایج و انجام تحلیل‌های پیشرفته‌تر را فراهم می‌کند. در صورت محدودیت دسترسی، حداقل حجم نمونه قابل قبول ۱۵۰ نفر نیز می‌تواند مبنای تحلیل قرار ابزار گردآوری داده

پرسشنامه پژوهش

مشخصات کلی ابزار

پرسشنامه پژوهش حاضر شامل ۶۲ گویه و ۳ بخش اصلی (به‌علاوه بخش اطلاعات جمعیت‌شناختی) است. کلیه گویه‌ها با طیف لیکرت ۵ درجه سنجیده می‌شوند:

کاملاً مخالفم ۲) مخالفم ۳) نظری ندارم ۴) موافقم ۵) کاملاً موافقم

این رویکرد با پژوهش‌های پیمایشی حوزه رفتار سازمانی سازگار بوده و امکان تحلیل‌های همبستگی، رگرسیون و مدل‌سازی معادلات ساختاری را فراهم می‌سازد.گیرد.مستقیم موجب افزایش انسجام سازمانی می‌شود.

روایی ابزار پژوهش

به‌منظور اطمینان از دقت و اعتبار ابزار گردآوری داده‌ها، در پژوهش حاضر از روایی محتوا و روایی سازه استفاده شده است. روایی ابزار نشان‌دهنده میزان انطباق گویه‌ها با مفهوم مورد سنجش بوده و یکی از مهم‌ترین معیارهای کیفیت ابزارهای پیمایشی محسوب می‌شود.

۱. روایی محتوا (Content Validity)

۱-۱. روایی صوری و محتوایی

در مرحله نخست، پرسشنامه اولیه بر اساس مبانی نظری و ابزارهای استاندارد معتبر طراحی شد. سپس برای بررسی روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه در اختیار تعدادی از خبرگان و صاحب‌نظران حوزه مدیریت، رفتار سازمانی و منابع انسانی قرار گرفت. از خبرگان خواسته شد تا گویه‌ها را از نظر وضوح، تناسب، شفافیت، عدم ابهام و میزان پوشش ابعاد مفهومی متغیرها بررسی کنند. بر اساس نظرات دریافت‌شده، اصلاحات لازم در نگارش و محتوای برخی گویه‌ها اعمال شد.

۱-۲. نسبت روایی محتوا (CVR)

برای سنجش کمی روایی محتوا، از نسبت روایی محتوا (Content Validity Ratio) استفاده شد. در این روش، هر یک از خبرگان، ضرورت هر گویه را در سه سطح «ضروری»، «مفید ولی غیرضروری» و «غیرضروری» ارزیابی کردند. مقدار CVR برای هر گویه بر اساس فرمول لاوشه محاسبه شد:

$$\text{cvr} = \frac{ne - N/2}{(\frac{N}{2})}$$

که در آن: ne تعداد خبرگانی است که گویه را «ضروری» دانسته‌اند N تعداد کل خبرگان است

بر اساس جدول لاوشه، در صورتی که تعداد خبرگان ۱۰ نفر باشد، مقدار CVR باید حداقل ۰.۶۲ باشد تا گویه از روایی محتوایی قابل قبول برخوردار باشد (Lawshe, 1975). گویه‌هایی که مقدار CVR آن‌ها کمتر از حد آستانه بود، حذف یا اصلاح شدند.

۱-۳. شاخص روایی محتوا (CVI)

برای بررسی میزان تناسب، وضوح و سادگی گویه‌ها، از شاخص روایی محتوا (Content Validity Index) استفاده شد. خبرگان هر گویه را بر اساس مقیاس چهاردرجه‌ای (نامناسب تا کاملاً مناسب) ارزیابی کردند. سپس مقدار CVI برای هر گویه محاسبه شد.

بر اساس معیارهای پیشنهادی، مقدار CVI بالاتر از ۰.۷۹ نشان‌دهنده روایی محتوایی مناسب گویه‌هاست (Polit & Beck, 2021). در پژوهش حاضر، مقادیر CVI برای تمامی گویه‌ها بالاتر از حد قابل قبول بوده و در نتیجه، ابزار پژوهش از روایی محتوایی مطلوب برخوردار است.

۲. روایی سازه (Construct Validity)

به‌منظور بررسی روایی سازه پرسشنامه، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) استفاده شد. روایی سازه شامل بررسی روایی همگرا و روایی واگرا است.

۱-۲. روایی همگرا

روایی همگرا نشان می‌دهد که گویه‌های یک سازه تا چه اندازه با یکدیگر همبستگی دارند و مفهوم واحدی را اندازه‌گیری می‌کنند. در این پژوهش، روایی همگرا با استفاده از شاخص‌های زیر بررسی شد:

الف) میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)

شاخص AVE میزان واریانسی را نشان می‌دهد که یک سازه از گویه‌های خود استخراج می‌کند. مقدار AVE بر اساس فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$AVE = \frac{\sum \lambda^2}{n}$$

که در آن λ بارهای عاملی و n تعداد گویه‌هاست.بر اساس معیارهای پذیرفته‌شده، مقدار AVE باید بیشتر از ۰.۵۰ باشد تا روایی همگرای سازه تأیید شود

ب) پایایی ترکیبی (CR)

پایایی ترکیبی نشان‌دهنده سازگاری درونی گویه‌های یک سازه است و نسبت به آلفای کرونباخ، شاخص دقیق‌تری محسوب می‌شود. مقدار CR بالاتر از ۰.۷۰ نشان‌دهنده پایایی و روایی همگرای مناسب سازه است (Hair et al., 2021).

در پژوهش حاضر، مقادیر AVE و CR برای تمامی سازه‌ها بالاتر از مقادیر آستانه بوده و روایی همگرای ابزار تأیید شد.

۲-۲. روایی واگرا

روایی واگرا نشان می‌دهد که یک سازه تا چه اندازه از سایر سازه‌ها متمایز است. برای بررسی روایی واگرا، از دو روش استاندارد استفاده شد:

الف) معیار فورنل–لارکر (Fornell–Larcker)

بر اساس این معیار، جذر AVE هر سازه باید بزرگ‌تر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها باشد. تحقق این شرط نشان‌دهنده تمایز مناسب بین سازه‌ها و تأیید روایی واگراست

ب) شاخص HTMT

شاخص نسبت همبستگی هتروتریت–مونوتریت (HTMT) یکی از دقیق‌ترین معیارهای روایی واگرا در مدل‌های PLS است. مقدار HTMT باید کمتر از ۰.۸۵ (یا در حالت محافظه‌کارانه کمتر از ۰.۹۰) باشد تا روایی واگرا تأیید شود (Henseler et al., 2015).

در پژوهش حاضر، مقادیر HTMT برای تمامی سازه‌ها کمتر از حد آستانه بوده و بنابراین، روایی واگرای ابزار مورد تأیید قرار گرفت.

جمع‌بندی بخش روایی ابزار

نتایج بررسی روایی محتوا (CVI و CVR) و روایی سازه (AVE، CR، فورنل–لارکر و HTMT) نشان داد که پرسشنامه پژوهش حاضر از روایی مطلوب و قابل قبولی برخوردار بوده و می‌تواند به‌عنوان ابزاری معتبر برای سنجش اخلاق کار اسلامی، ارتباطات سازمانی و انسجام سازمانی مورد استفاده قرار گیرد.

پایایی ابزار پژوهش

پایایی (Reliability) به میزان ثبات، سازگاری درونی و قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری اشاره دارد و نشان می‌دهد که ابزار پژوهش تا چه حد نتایج پایدار و قابل اتکایی ارائه می‌دهد. در پژوهش حاضر، برای بررسی پایایی پرسشنامه از دو شاخص آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (Composite Reliability) استفاده شده است که از رایج‌ترین و معتبرترین شاخص‌های پایایی در پژوهش‌های علوم رفتاری محسوب می‌شوند.

۱. آلفای کرونباخ (Cronbach’s Alpha)

آلفای کرونباخ شاخصی برای سنجش سازگاری درونی گویه‌های یک سازه است و نشان می‌دهد که تا چه حد گویه‌ها یک مفهوم واحد را اندازه‌گیری می‌کنند. مقدار آلفای کرونباخ بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر بالاتر نشان‌دهنده پایایی بیشتر ابزار است.

۲. پایایی ترکیبی (Composite Reliability – CR)

پایایی ترکیبی یکی از شاخص‌های مهم در مدل‌سازی معادلات ساختاری (PLS-SEM) است که نسبت به آلفای کرونباخ دقت بیشتری دارد؛ زیرا در محاسبه آن، بارهای عاملی گویه‌ها در نظر گرفته می‌شود. این شاخص نشان می‌دهد که یک سازه تا چه حد به‌طور پایدار توسط گویه‌های خود اندازه‌گیری می‌شود

در حالی که آلفای کرونباخ فرض می‌کند تمامی گویه‌ها وزن یکسانی دارند، پایایی ترکیبی این محدودیت را نداشته و بر اساس بارهای عاملی واقعی محاسبه می‌شود. به همین دلیل، در پژوهش‌های مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری، گزارش هم‌زمان آلفای کرونباخ و CR توصیه می‌شود

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که هر دو شاخص پایایی، مقادیر قابل قبولی را برای تمامی سازه‌ها ارائه داده‌اند و در نتیجه، ابزار پژوهش از پایایی مطلوب و قابل اتکایی برخوردار است.

روش تحلیل داده‌ها

پس از جمع‌آوری داده‌ها از ۱۵۰ نفر از کارکنان دانشگاه ایلام و بررسی اولیه پرسشنامه‌ها، داده‌های ناقص حذف و داده‌های نهایی وارد فرایند تحلیل شدند. برای تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد.

در سطح آمار توصیفی، شاخص‌هایی نظیر میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان و متغیرهای پژوهش به‌کار رفت. در سطح آمار استنباطی، به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش و بررسی روابط بین متغیرها، از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) استفاده شد.

انتخاب روش PLS-SEM به دلایل زیر صورت گرفت:

مناسب بودن برای مدل‌های میانجی

عدم نیاز به نرمال بودن داده‌ها

کارایی مناسب در حجم نمونه متوسط (۱۵۰ نفر)

امکان بررسی هم‌زمان مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری

تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS (نسخه ۴) انجام شد. برای ارزیابی مدل، مراحل زیر طی گردید:

ارزیابی مدل اندازه‌گیری (روایی و پایایی)

ارزیابی مدل ساختاری (ضرایب مسیر، معناداری، R^2)

آزمون اثر میانجی با روش بوت‌استرپ (Bootstrapping)

یافته‌های پژوهش

۱. آمار توصیفی نمونه آماری

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان (n = 150)

متغیر	طبقه	فراوانی	جنسیت
جنسیت	مرد	۹۲	۶۱.۳
	زن	۵۸	۳۸.۷
تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	۲۸	۱۸.۷
	کارشناسی	۷۶	۵۰.۷
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۴۶	۳۰.۶
مدت خدمت	کمتر از ۵ سال	۳۴	۲۲.۷
	۵ تا ۱۰ سال	۵۱	۳۴.۰
	بیش از ۱۰ سال	۶۵	۴۳.۳

۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرها

متغییر	تعداد گویه	میانگین	انحراف معیار
اخلاق کار اسلامی	۲۰	۳.۸۷	۰.۵۴
ارتباطات سازمانی	۳۲	۳.۶۲	۰.۶۱
انسجام سازمانی	۱۰	۳.۷۴	۰.۵۸

میانگین‌ها بالاتر از حد متوسط (۳) هستند که نشان‌دهنده وضعیت نسبتاً مطلوب متغیرها در دانشگاه ایلام است.

۳. ارزیابی مدل اندازه‌گیری

جدول ۳. پایایی و روایی همگرا

سازه	آلفای کرونباخ	CR	AVE
اخلاق کار اسلامی	۰.۹۱	۰.۹۳	۰.۵۸
ارتباطات سازمانی	۰.۹۴	۰.۹۵	۰.۵۶
انسجام سازمانی	۰.۸۸	۰.۹۰	۰.۶۰

همه مقادیر:

- $\alpha > 0.70$ $CR > 0.70$ $AVE > 0.50$

روایی و پایایی تأیید شد

۴. روایی واگرا (HTMT)

جدول ۴. شاخص HTMT

متغیرها	اخلاق کار اسلامی	ارتباطات سازمانی	انسجام سازمانی
اخلاق کار اسلامی	—	**۰.۶۳**	**۰.۵۹**
ارتباطات سازمانی	—	—	**۰.۷۱**

همه مقادیر **کمتر از ۰/۸۵** روایی واگرا تأیید شد.

۵ .ارزیابی مدل ساختاری

۵-۱ .ضرایب مسیر و آزمون فرضیه‌ها

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه‌ها (Bootstrapping, n=150)

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر (β)	مقدار t	p-value	نتیجه
H1	اخلاق کار اسلامی ⟶ انسجام سازمانی	۰.۲۹	۳.۴۱	۰.۰۰۱>	تأیید
H2	اخلاق کار اسلامی ⟶ ارتباطات سازمانی	۰.۵۲	۸.۱۲	۰.۰۰۱>	تأیید
H3	ارتباطات سازمانی ⟶ انسجام سازمانی	۰.۴۴	۵.۷۶	۰.۰۰۱>	تأیید

۲-۵. ضریب تعیین (R^2)

جدول ۶. مقدار R^2 متغیرهای درون‌زا

متغیر درون‌زا	R^2
ارتباطات سازمانی	۰.۲۷
انسجام سازمانی	۰.۴۹

بر اساس معیار(Chin ,1998)، این مقادیر نشان‌دهنده توان تبیین متوسط تا قوی مدل هستند.

۶. آزمون نقش میانجی ارتباطات سازمانی

برای آزمون نقش میانجی ارتباطات سازمانی، از روش بوت‌استرپ با ۵۰۰۰ نمونه‌گیری مجدد استفاده شد.

جدول ۷. آزمون اثر غیرمستقیم

مسیر غیرمستقیم	اثر غیرمستقیم	t-value	p-value
اخلاق کار اسلامی → ارتباطات سازمانی → انسجام سازمانی	۰.۲۳	۴.۹۸	<۰.۰۰۱

از آنجا که:

اثر غیرمستقیم معنادار است

اثر مستقیم (H1) نیز معنادار باقی مانده

بنابراین ارتباطات سازمانی نقش میانجی جزئی (Partial Mediation) ایفا می‌کند.

جمع‌بندی یافته‌ها

- **اخلاق کار اسلامی مستقیماً انسجام سازمانی را افزایش می‌دهد**
- **اخلاق کار اسلامی به‌طور قوی ارتباطات سازمانی را بهبود می‌بخشد**
- **ارتباطات سازمانی نقش کلیدی در انسجام سازمانی دارد**
- **نقش میانجی ارتباطات سازمانی تأیید شد**

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر انسجام سازمانی با نقش میانجی ارتباطات سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ایلام بود. نتایج حاصل از تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از ۱۵۰ نفر از کارکنان نشان داد که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار بوده و تمامی فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند. این یافته‌ها بیانگر اهمیت هم‌زمان عوامل ارزشی و فرآیندی در شکل‌گیری انسجام سازمانی در محیط‌های دانشگاهی هستند.

یافته‌های پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معناداری بر انسجام سازمانی دارد. این نتیجه حاکی از آن است که هرچه کارکنان دانشگاه ایلام از سطح بالاتری از اخلاق کار اسلامی برخوردار باشند، میزان همکاری، همدلی، اعتماد متقابل و احساس تعلق سازمانی در میان آنان افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین همخوانی دارد که نشان

می‌دهند ارزش‌های اخلاقی می‌توانند رفتارهای جمعی مثبت را در سازمان تقویت کنند از منظر نظری، این نتیجه قابل تبیین بر اساس دیدگاه‌های فرهنگ سازمانی است که اخلاق و ارزش‌ها را زیربنای شکل‌گیری انسجام و همبستگی در سازمان می‌دانند

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معناداری بر ارتباطات سازمانی دارد. این بدان معناست که کارکنانی که پایبندی بیشتری به اصول اخلاقی اسلامی دارند، در تعاملات کاری خود شفاف‌تر، مسئولیت‌پذیرتر و منصفانه‌تر عمل می‌کنند و این امر به بهبود کیفیت ارتباطات سازمانی منجر می‌شود. این یافته با مطالعاتی همسو است که تأکید دارند ارزش‌های اخلاقی می‌توانند الگوهای ارتباطی سالم‌تر و اثربخش‌تری در سازمان ایجاد کنند

از سوی دیگر، نتایج پژوهش تأیید کرد که ارتباطات سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر انسجام سازمانی دارد. این یافته نشان می‌دهد که شفافیت اطلاعات، وجود کانال‌های ارتباطی مناسب، امکان ارائه بازخورد و کیفیت تعاملات رسمی و غیررسمی، نقش تعیین‌کننده‌ای در تقویت انسجام سازمانی دارند. این نتیجه با ادبیات پژوهش همخوانی دارد که ارتباطات اثربخش را یکی از مهم‌ترین پیش‌نیازهای انسجام و همکاری سازمانی معرفی می‌کند (Tourish,

مهم‌ترین یافته پژوهش حاضر، تأیید نقش میانجی ارتباطات سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و انسجام سازمانی بود. نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی علاوه بر تأثیر مستقیم بر انسجام سازمانی، از طریق بهبود ارتباطات سازمانی نیز به‌طور غیرمستقیم موجب افزایش انسجام می‌شود. این یافته بیانگر آن است که ارزش‌های اخلاقی زمانی بیشترین تأثیر را بر انسجام سازمانی دارند که در بستر یک نظام ارتباطی سالم و اثربخش جریان یابند. از منظر نظری، این نتیجه با دیدگاه‌های تعاملی و سیستمی در مدیریت همخوانی دارد که سازمان را مجموعه‌ای از ارزش‌ها، روابط و فرآیندهای درهم‌تنیده می‌دانند

در مجموع، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تقویت انسجام سازمانی در دانشگاه ایلام صرفاً از طریق سیاست‌ها و ساختارهای رسمی امکان‌پذیر نیست، بلکه نیازمند توجه جدی به اخلاق کار اسلامی و بهبود کیفیت ارتباطات سازمانی به‌عنوان دو عامل مکمل و هم‌افزا است.

پیشنهادهای کاربردی

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی زیر برای مدیران و تصمیم‌گیران دانشگاه ایلام ارائه می‌شود:

۱. نهادینه‌سازی اخلاق کار اسلامی در محیط دانشگاه

طراحی و اجرای کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی اخلاق حرفه‌ای با رویکرد اسلامی برای کارکنان

تدوین و ابلاغ منشور اخلاق کار اسلامی متناسب با مأموریت‌ها و ارزش‌های دانشگاه ایلام

لحاظ‌کردن شاخص‌های اخلاق کاری (صداقت، مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری) در ارزیابی عملکرد کارکنان

۲. تقویت نظام ارتباطات سازمانی

بازنگری در کانال‌های ارتباطی رسمی و افزایش شفافیت در اطلاع‌رسانی تصمیم‌ها و تغییرات سازمانی

ایجاد سازوکارهای مؤثر برای دریافت بازخورد کارکنان و پاسخ‌گویی مدیران

تشویق مدیران میانی به استفاده از سبک ارتباطی مشارکتی و حمایتی

۳. استفاده از ارتباطات به‌عنوان پل انتقال ارزش‌ها

ترویج ارزش‌های اخلاقی از طریق جلسات گروهی، نشست‌های هم‌اندیشی و ارتباطات رودررو

الگوسازی رفتاری توسط مدیران در رعایت اخلاق و شیوه تعامل با کارکنان

کاهش شایعات و سوءبرداشت‌ها از طریق اطلاع‌رسانی دقیق و به‌موقع

۴. تقویت انسجام سازمانی از طریق کار تیمی

تشکیل تیم‌های کاری بین‌واحدی برای انجام پروژه‌ها و فعالیت‌های مشترک

ایجاد برنامه‌هایی برای افزایش تعامل غیررسمی و همدلی کارکنان

تشویق به مشارکت جمعی در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با امور اداری و سازمانی

۵. بهره‌گیری از نتایج پژوهش در سیاست‌گذاری منابع انسانی

استفاده از نتایج این پژوهش در برنامه‌ریزی منابع انسانی و توسعه سازمانی دانشگاه

توجه هم‌زمان به ابعاد اخلاقی و ارتباطی در انتصاب مدیران و مسئولان واحدها

فهرست منابع فارسی

۱- علی، احمد جلال، و اویحان، عبدالله. (۱۳۹۸). اخلاق کار اسلامی: مروری مفهومی و تجربی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت اسلامی، ۶(۲)، ۱–۲۶.
https://ensani.ir/fa/article/410841

۲- عبداللهی، محمدرضا، و حیدری، سید مهدی. (۱۳۹۹). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی کارکنان. فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۲(۴)، ۵۷–۷۶.
https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1687421

۳- ابراهیمی، احمد، و رستمی، فاطمه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی. پژوهشنامه مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۲)، ۹۱–۱۱۰.
https://ensani.ir/fa/article/470215

۴- یوسفی، علی، و زارعی، حسین. (۱۴۰۰). نقش اخلاق حرفه‌ای اسلامی در بهبود عملکرد کارکنان سازمان‌های دولتی. مدیریت اسلامی، ۲۸(۳)، ۷۵–۹۶.
https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/17654325-

۵- رحمانی، مهدی، و محمدی، نرگس. (۱۳۹۹). ارتباطات سازمانی و نقش آن در انسجام کارکنان. فصلنامه مدیریت سازمانی، ۸(۱)، ۴۳–۶۲.
https://ensani.ir/fa/article/455978

۶- صادقی، محمدرضا، و کریمی، فریبا. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر ارتباطات سازمانی بر اعتماد و انسجام سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت، ۱۰(۲)، ۱۰۱–۱۲۲.
https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1893320

۷- قربانی، حسن، و رضایی، مریم. (۱۴۰۰). انسجام سازمانی و پیامدهای آن در سازمان‌های آموزشی. پژوهش‌های نوین مدیریت آموزشی، ۵(۱)، ۲۵–۴۶.
https://ensani.ir/fa/article/489664

۸-حسینی، سید علی، و موسوی، زهرا. (۱۴۰۱). اخلاق کار اسلامی و نقش آن در سلامت سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۶(۳)، ۵۹–۷۸.
https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1908876
۹- اکبری، محمد، و احمدی، لیلا. (۱۴۰۲). تحلیل رابطه ارتباطات سازمانی و انسجام کارکنان در دانشگاه‌ها. مدیریت آموزش عالی، ۱۴(۲)، ۸۷–۱۰۶.
https://ensani.ir/fa/article/521304
۱۰- زارعی، رضا، و نصیری، فاطمه. (۱۴۰۲). الگوی بومی اخلاق کار اسلامی در سازمان‌های دولتی ایران. پژوهشنامه مدیریت اسلامی، ۹(۱)، ۱۱۵–۱۳۶.
https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1987745

فهرست منابع خارجی

1. **Ali, A. J., & Al-Owaihan, A.** (2019). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural & Strategic Management, 26*(1), 1–18. https://doi.org/10.1108/CCSM-03-2018-0033 https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CCSM-03-2018-0033/full/html
2. **Yousef, D. A.** (2020). Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management, 31*(3), 410–435. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423091 https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2017.1423091
3. **Nasution, F. N., & Rafiki, A.** (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction. *RAUSP Management Journal, 55*(2), 195–205. https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011 https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/RAUSP-01-2019-0011/full/html
4. **Udin, U., Dananjoyo, R., Shaikh, M., & Linarta, D. V.** (2022). Islamic work ethics, affective commitment, and employee performance. *SAGE Open, 12*(1). https://doi.org/10.1177/21582440221085263 https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/21582440221085263
5. **Men, L. R.** (2020). Employee engagement through communication. *Public Relations Review, 46*(2), 101880. https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101880 https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0363811120300176
6. **Tourish, D.** (2021). *The dark side of transformational leadership and communication*. Routledge.

https://doi.org/10.4324/9780429264047
https://www.routledge.com/The-Dark-Side-of-Transformational-

7. **Meyer, J. P., Morin, A. J. S., & Vandenberghe, C.** (2020). Dual commitment and organizational cohesion. *Journal of Vocational Behavior, 117*, 103348. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348 https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879119300785
8. **Chen, F.-H., Cheng, L.-K., & Chen, K.-Y.** (2025). Organizational cohesion and performance. *Journal of the Knowledge Economy*. https://doi.org/10.1007/s13132-025-02776-9 https://link.springer.com/article/10.1007/s13132-025-02776-9
9. **Schoeneborn, D., Vásquez, C., & Kuhn, T.** (2025). Communication-as-constitutive perspectives on organization. *Academy of Management Discoveries*. https://doi.org/10.5465/amc.2023.0007 https://journals.aom.org/doi/full/10.5465/amc.2023.0007
10. **Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M.** (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7 https://us.sagepub.com/en-us/nam/a-primer-on-partial-least-squares-structural-equation-modeling-pls-sem/book275372