

Modeling the Mediating Role of Organizational Culture and Justice in the Relationship between Professional Ethics and Organizational Agility in Ahvaz University of Medical Sciences

Sepideh Jafari* 

Faculty Member, Department of Educational Governance and Human Resources, Ahv.C., Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

Masomeh Hamidi 

M.Sc. Student, Department of Educational Management, Ahv.C., Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

Abstract

Introduction	Agility is regarded as a key organizational capability for thriving in a competitive environment. Professional ethics, organizational culture, and organizational justice are among the important and influential factors affecting organizational agility. The present study aimed to investigate the mediating role of organizational culture and organizational justice in the relationship between professional ethics and organizational agility at Ahvaz University of Medical Sciences.
Method	This descriptive cross-sectional study was conducted using structural equation modeling (SEM). The sample size was determined to be 318 based on the Morgan table, and 318 employees were selected from a population of 1,839 employees of Ahvaz University of Medical Sciences during the 2024–2025 academic year using simple random sampling. Data were collected using standard questionnaires measuring organizational culture, organizational justice, organizational agility, and professional ethics, and were analyzed using SPSS and SmartPLS software.
Results	In this study, 318 individuals participated, including 179 women (56.3%) and 139 men (43.7%). The mean and standard deviation scores were as follows: professional ethics, 3.55 ± 0.73 ; organizational agility, 3.63 ± 0.71 ; organizational justice, 3.55 ± 0.79 ; and organizational culture, 3.57 ± 0.74 . Professional ethics was related to organizational agility both directly and indirectly through the mediating variables of organizational culture and organizational justice.
Conclusion	The findings showed that professional ethics, both directly and via the mediating effect of organizational culture and organizational justice, has a significant relationship with organizational agility. The results indicate that organizations with higher levels of professional ethics among their employees tend to promote organizational culture and justice, which in turn indirectly leads to enhanced organizational agility.

Keywords: *Professional ethics, Organizational culture, Organizational justice, Organizational agility.*

* Corresponding Author, sepideh-jafari@iauahvaz.ac.ir

Extended Abstract

Introduction

Organizational agility is a crucial capability for organizations operating in dynamic and competitive environments. Agile organizations can recognize environmental changes, revise strategies, respond quickly to new demands, and use change as an opportunity. This capability is particularly important in healthcare organizations because universities of medical sciences face changing health needs, technological advances, limited resources, and increasing expectations for service quality.

Professional ethics comprises moral principles, values, responsibilities, and behavioral standards guiding employees in their professional roles [6–8]. It includes responsibility, honesty, fairness, loyalty, respect, empathy, and commitment to social values. Professional ethics can enhance trust, cooperation, accountability, and commitment, thereby improving organizational agility.

Organizational culture, defined as shared values, beliefs, norms, and behavioral patterns, is also an important determinant of agility. Cultures emphasizing collaboration, innovation, flexibility, participation, and adaptability provide an appropriate context for agile performance. Moreover, organizational justice—employees' perceptions of fairness in resource distribution, procedures, interpersonal treatment, and information sharing—may strengthen trust, participation, and positive work behaviors. Therefore, the present study aimed to model the mediating roles of organizational culture and organizational justice in the relationship between professional ethics and organizational agility among employees of Ahvaz University of Medical Sciences.

Methods

This cross-sectional descriptive-correlational study used structural equation modeling. The study population consisted of all employees of Ahvaz University of Medical Sciences ($N = 1.839$) during the 2024–2025 academic year. Based on Morgan's table, the required sample size was determined to be 318 eligible employees, who were recruited using convenience sampling. Data were collected from April to May 2025 through in-person and electronic distribution of 400 questionnaires; 318 complete questionnaires were returned, yielding a response rate of 79.5%. The instruments included the Professional Ethics Questionnaire developed by

Cadozier, the Organizational Agility Questionnaire developed by Sharifi and Zhang, the Organizational Culture Assessment Instrument developed by Cameron and Quinn, and the Organizational Justice Questionnaire developed by Niehoff and Moorman. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, and structural equation modeling in SPSS version 18 and SmartPLS.

Results

Of the 318 participants, 179 (56.3%) were women and 139 (43.7%) were men. The mean scores were 3.55 ± 0.73 for professional ethics, 3.63 ± 0.71 for organizational agility, 3.57 ± 0.74 for organizational culture, and 3.55 ± 0.79 for organizational justice.

All study variables were significantly and positively correlated ($P < 0.05$). Professional ethics was positively correlated with organizational agility ($r = 0.711$), organizational culture ($r = 0.662$), and organizational justice ($r = 0.676$). In addition, organizational culture and organizational justice were significantly correlated with organizational agility ($r = 0.702$ and $r = 0.708$, respectively).

The measurement model demonstrated satisfactory convergent validity and reliability. Average variance extracted (AVE) values ranged from 0.515 to 0.562, while composite reliability coefficients ranged from 0.944 to 0.968. The overall goodness-of-fit index was 0.461, indicating an acceptable fit of the proposed model.

Structural model results indicated that professional ethics had significant positive direct effects on organizational agility ($\beta=0.284$, $t = 3.000$), organizational culture ($\beta=0.662$, $t = 12.590$), and organizational justice ($\beta=0.678$, $t = 15.387$). Organizational culture ($\beta=0.363$, $t = 4.322$) and organizational justice ($\beta=0.294$, $t = 4.035$) also had significant positive effects on organizational agility. Mediation analysis confirmed the significant partial mediating roles of organizational culture ($\beta=0.240$, $Z = 4.444$) and organizational justice ($\beta=0.199$, $Z = 3.896$) in the relationship between professional ethics and organizational agility. Overall, the model explained 62% of the variance in organizational agility ($R^2=0.62$).

Conclusion

Professional ethics improves organizational agility directly and indirectly through organizational culture and organizational justice. Strengthening ethical behavior, fair procedures, transparent decision-making, employee participation, innovation, and a collaborative organizational

culture can enhance agility in medical sciences universities.

Keywords: *Professional Ethics; Organizational Culture; Organizational Justice; Organizational Agility.*

مدلیابی نقش میانجی فرهنگ و عدالت سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز

سپیده جعفری*
معصومه حمیدی

عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.
دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

چکیده

زمینه و هدف

چابکی به‌عنوان یک قابلیت کلیدی سازمانی برای شکوفایی در محیطی رقابتی مطرح است. اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ و عدالت سازمانی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر چابکی سازمانی هستند. پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش میانجی فرهنگ و عدالت سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز انجام گرفت.

روش

این مطالعه توصیفی-مقطعی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) انجام شد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، ۳۱۸ نفر تعیین شد و از میان ۱۸۳۹ کارمند دانشگاه علوم پزشکی اهواز در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴، با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد سنجش فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی، چابکی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای جمع‌آوری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS تحلیل شدند.

یافته‌ها

در این مطالعه میانگین و انحراف معیار نمرات در مقیاس اخلاق حرفه‌ای 0.73 ± 0.55 ، در مقیاس چابکی سازمانی 0.71 ± 0.63 ، در مقیاس عدالت سازمانی 0.79 ± 0.55 و در مقیاس فرهنگ سازمانی 0.74 ± 0.57 بود. اخلاق حرفه‌ای به‌طور مستقیم و از طریق متغیرهای میانجی فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی به‌طور غیرمستقیم با چابکی سازمانی ارتباط داشت.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای هم به‌صورت مستقیم و هم به واسطه نقش میانجی فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی، با چابکی سازمانی رابطه معناداری دارد. نتایج نشان می‌دهد سازمان‌هایی که سطوح بالاتری از اخلاق حرفه‌ای را در میان کارکنان خود تجربه می‌کنند، بیش‌تر به تقویت فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی گرایش دارند؛ این فرایند به‌طور غیرمستقیم منجر به ارتقای چابکی سازمانی می‌شود.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی، چابکی سازمانی.

* نویسنده مسئول، sepideh-jafari@iauhvaz.ac.ir

مقدمه

چابکی به‌عنوان یک قابلیت کلیدی سازمانی برای شکوفایی در محیطی رقابتی مطرح است (۱). مفهوم چابکی سازمانی برای اولین بار در سال ۱۹۹۰ در حوزه تولید مورد استفاده قرار گرفت و در سال‌های بعد در حوزه‌های مختلف به‌کار گرفته شد (۲). چابکی سازمانی به توانایی به‌روزرسانی مستمر استراتژی‌ها، تفویض اختیار به کارکنان در تصمیم‌گیری و تبدیل تغییرات ناگهانی به فرصت‌ها به شکلی سریع و انعطاف‌پذیر اشاره دارد (۳). چابکی سازمانی به‌عنوان یک قابلیت کلیدی در محیط‌هایی نظیر نظام سلامت، موجب عملکرد اثربخش کارکنان می‌شود و نقش مهمی در موفقیت بیمارستان‌ها و مراکز درمانی ایفا می‌کند (۴). بنابراین، یکی از الزاماتی که امروزه برای سازمان‌ها حیاتی به‌نظر می‌رسد چابکی سازمانی است، که این مهم می‌تواند در پرتوی اخلاق حرفه‌ای توسعه یابد (۵). بحث اخلاق یکی از مفاهیمی است که این روزها توجه زیادی به آن شده است و یکی از شاخه‌های جدید اخلاق است که تلاش می‌کند به سؤالات اخلاقی حرفه‌های مختلف پاسخ دهد و اصول خاصی را به آن‌ها پیوند می‌دهد (۶). برای بسیاری از حرفه‌ها، اصول، قوانین و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در سطح سازمانی، ملی و حتی جهانی تدوین شده‌اند که صاحبان آن حرفه‌ها موظف به رعایت آن‌ها هستند (۷). اخلاق حرفه‌ای به هنجارهای اخلاقی عمومی اطلاق می‌شود که در یک جامعه شغلی خاص برای مواجهه با شرایط مبهم اخلاقی مورد توافق قرار گرفته‌اند و در نتیجه منجر به پیشگیری و اجتناب از آسیب‌های اخلاقی می‌شوند (۸). عامل دیگر در شکل‌گیری یک سازمان چابک، فرهنگ سازمانی است (۹، ۱۰). فرهنگ سازمانی، توسط نویسندگان مختلف به‌عنوان «ارزش‌ها، باورها، آداب و رسوم و هنجارهای مشترک میان اعضای سازمان» تعریف شده است و می‌توان آن را به انواع مختلفی مانند فرهنگ مبتنی بر سلسله مراتب، نوآوری محور، وظیفه محور، رابطه محور و موارد دیگر طبقه‌بندی کرد (۱۱). شاین (۲۰۱۰) بیان می‌کند که فرهنگ سازمانی دارای لایه‌هایی است که شامل مصنوعات، ارزش‌ها و هنجارها، و فرضیات اساسی می‌شود (۱۲). اوچی (۱۹۸۲) معتقد است که فرهنگ سازمانی شامل سنت‌ها، شرایط و ارزش‌هایی است که الگوهای فعالیت‌ها، نظرات و رفتارها را تعیین می‌کنند (۱۳). با فرض اینکه فرهنگ سازمانی یک سیستم نمادها و معانی مشترک است، این نمادها باید به‌گونه‌ای تفسیر، خوانده و رمزگشایی شوند که کارکنان سازمان بتوانند آن‌ها را درک کنند. این تفاسیر از اقدامات، مفهومی را درباره عدالت سازمانی شکل می‌دهند (۱۴). عدالت سازمانی را می‌توان به‌عنوان ادراک فرد از تخصیص منابع

(عدالت توزیعی)، انصاف فرایندها (عدالت رویه‌ای)، و کیفیت روابط اجتماعی در محیط کار تعریف کرد (عدالت تعاملی)، که به عدالت بین‌فردی و اطلاعاتی تقسیم می‌شود (۱۵). نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) یک مدل برای اندازه‌گیری عدالت سازمانی مطرح کردند که دارای سه بُعد مشخص شامل: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است (۱۶). نتایج پژوهش آراندا (۲۰۱۷) نشان داد که فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی رابطه مثبت دارند و می‌توان ادعا کرد که هرچه درجه فرهنگ سازمانی بالاتر باشد، برداشت از درجه عدالت سازمانی بیشتر یا بهتر خواهد بود و عدالت سازمانی نیز تأثیر مهم و تعیین‌کننده‌ای بر چابکی سازمانی دارد. بنابراین، مدیران بهتر است به مسأله عدالت و اجرای آن در سازمان بیش از پیش اهمیت دهند و زمینه را برای افزایش رعایت عدالت سازمانی در همه ابعاد فراهم آورند تا باعث بهبود احساس عدالت در کارکنان شوند (۱۷). گرچه مطالعات پیشین به بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی (۵، ۱۸) و همچنین ارتباط فرهنگ و عدالت سازمانی با چابکی سازمانی (۹، ۱۹) اشاره داشته‌اند، اما یکی از کاستی‌های اصلی این مطالعات عدم توجه همزمان رابطه میان این متغیرها و تعامل و نقش میانجی‌گری همزمان فرهنگ و عدالت سازمانی در رابطه اخلاق حرفه‌ای با چابکی سازمانی است. روشن‌سازی این شکاف پژوهشی می‌تواند درک جامع‌تری از سازوکارهای ارتقا چابکی در سازمان‌های آموزشی و بهداشتی فراهم آورد و مسیر تدوین راهبردهای اثربخش‌تر مدیریتی را هموار نماید. بنابراین هدف پژوهش حاضر، مدل‌یابی نقش میانجی فرهنگ و عدالت سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری است.

روش

مطالعه حاضر به‌روش توصیفی با استفاده از همبستگی در سال ۱۴۰۴ انجام شد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اهواز (۱۸۳۹) است (این آمار توسط پژوهشگر از بخش منابع انسانی این دانشگاه اخذ شده است) و حجم نمونه مورد نظر با توجه به جدول مورگان ۳۱۸ نفر واجد شرایط با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. پرسشنامه‌های تحقیق در بازه زمانی فروردین الی اردیبهشت ۱۴۰۴، هم به‌صورت حضوری و هم به‌صورت الکترونیک و از طریق ایمیل و رسانه اجتماعی واتساپ برای کلیه اعضای نمونه ارسال گردید. تعداد ۴۰۰ پرسش‌نامه توزیع و زمانی که تعداد ۳۱۸ پرسش‌نامه صحیح و کامل در اختیار پژوهشگر قرار گرفت، ارسال پرسش‌نامه به

بر اساس ضریب آلفای کرونباخ گزارش کردند (۲۳). در پژوهش حاضر با استفاده از ضریبی آلفای کرونباخ ۰/۸۵ برآورد شد.

پرسش‌نامه فرهنگ سازمانی: این پرسش‌نامه توسط کامرون و کوپین در سال ۱۹۹۹ طراحی و ساخته شده و دارای ۲۴ سؤال است که بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً مخالفم ۱ امتیاز و کاملاً موافقم ۵ امتیاز) اندازه‌گیری می‌شود. ویژگی‌های دیگر این ابزار ۲۴ سؤالی آن است که به‌طور استاندارد ۶ عامل ویژگی‌های بارز، سبک رهبری سازمانی، نحوه مدیریت کارکنان، پیوستگی سازمانی، تأکیدات راهبردی و ملاک‌ها و ضوابط موفقیت را در چهارچوب فرهنگ سازمانی مورد ارزیابی قرار می‌دهد (هر عامل از طریق ۴ سؤال سنجیده شد) (۲۴). در پژوهش عباسی و همکاران (۱۳۹۲) آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه ۰/۸۶ به‌دست آمد (۲۵). پایایی این مقیاسی در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ برآورد شد.

پرسش‌نامه عدالت سازمانی: این پرسش‌نامه را نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) ساخته‌اند. پرسش‌نامه سه مؤلفه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی را شامل می‌شود. این پرسش‌نامه سه مؤلفه عدالت سازمانی را با ۲۰ سؤال (۵ سؤال برای سنجش عدالت توزیعی، ۶ سؤال برای سنجش عدالت رویه‌ای و ۹ سؤال برای سنجش عدالت تعاملی) می‌سنجد. در پژوهش غفوری و گل‌پرور (۱۳۸۸) ضریب پایایی این پرسش‌نامه ۰/۹۲ گزارش شده است (۲۶). پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ برآورد شد.

یافته‌ها

شرکت‌کنندگان در پژوهش ۳۱۸ نفر بودند که از این تعداد، ۱۷۹ نفر (۵۶/۳ درصد) زن و ۱۳۹ نفر (۴۳/۷ درصد) مرد بودند. از نظر متغیر سن ۸ نفر (۲/۵ درصد) از پاسخ‌گویان ۲۵ سال و کمتر، ۵۸ نفر (۱۸/۲ درصد) بین ۲۶ تا ۳۵ سال، ۱۲۱ نفر (۳۸/۱ درصد) بین ۳۶ تا ۴۵ سال و ۱۳۱ نفر (۴۱/۲ درصد) بالاتر از ۴۶ سال و بیشتر سن داشتند.

اتمام رسید. بنابراین، نرخ پاسخ‌دهی برابر ۷۹/۵ درصد (۳۱۸ از ۴۰۰) بود. به‌منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، آزمودنی‌ها کد داشتند و محرمانه ماندن اطلاعات و اصل رازداری رعایت شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ و PLS Smart در دو سطح آمار توصیفی (مطالعه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضا و متغیرها شامل میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی) و استنباطی (همبستگی پیرسون، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و شاخص‌های برازش و بررسی فرضیات از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری) در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ انجام شد. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد.

پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای: این پرسش‌نامه توسط کادوزیر (۲۰۰۲) ساخته شده و پرسش‌نامه ۱۶ سؤالی است که اخلاق حرفه‌ای را در ۸ بعد مسئولیت‌پذیری (سؤالات ۱، ۲)، صادق بودن (سؤالات ۳، ۴)، عدالت و انصاف (سؤالات ۵، ۶)، وفاداری (سؤالات ۷، ۸)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (سؤالات ۹، ۱۰)، احترام به دیگران (سؤالات ۱۱، ۱۲)، همدردی با دیگران (سؤالات ۱۳، ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (سؤالات ۱۵، ۱۶) می‌سنجد و بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (کامل مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است (۲۰). در پژوهش مهاجران و شهودی (۱۳۹۳) آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه ۰/۷۹ به‌دست آمد (۲۱). پایایی این مقیاسی در پژوهش حاضر با استفاده از ضریبی آلفای کرونباخ ۰/۹۰ برآورد شد.

پرسش‌نامه چابکی سازمانی: پرسش‌نامه استاندارد چابکی سازمانی دارای ۲۸ سؤال بوده که توسط شریفی و یانگ در سال ۲۰۰۰ طراحی و ساخته شده است و دارای ۴ بُعد -سرعت، شایستگی، انعطاف‌پذیری و پاسخ‌گویی- می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت -از خیلی کم تا خیلی زیاد- نمره‌گذاری شده است (۲۲). این پرسش‌نامه در مطالعات متعددی در ایران به‌کار گرفته شده و اعتباریابی شده است از جمله می‌توان اشاره کرد به پژوهش قنبری و همکاران (۱۳۹۳) که پایایی پرسش‌نامه ۰/۹۰

جدول ۱. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

Table 1. Descriptive findings of the research variables

نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	اخلاق حرفه‌ای	چابکی سازمانی	فرهنگ سازمانی	عدالت سازمانی
اخلاق حرفه‌ای	۳/۵۵	۰/۷۳	۱			
چابکی سازمانی	۳/۶۳	۰/۷۱	۰/۷۱۱	۱		
فرهنگ سازمانی	۳/۵۷	۰/۷۴	۰/۶۶۲	۰/۷۰۲	۱	
عدالت سازمانی	۳/۵۵	۰/۷۹	۰/۶۷۶	۰/۷۰۸	۰/۶۸۴	۱

با توجه به نتایج جدول ۱ میانگین متغیر اخلاق حرفه‌ای برابر ۳/۵۵، میانگین چابکی سازمان برابر ۳/۶۳، میانگین فرهنگ سازمانی برابر ۳/۵۷ و در نهایت میانگین متغیر عدالت سازمانی برابر ۳/۵۵ شده و میانگین هر یک از متغیرها نیز بالاتر از متوسط شده است که نشان‌دهنده وضعیت نسبتاً مطلوب متغیرها از نگاه کارکنان است. همچنین، با استفاده از آزمون پیرسون، ضریب همبستگی خطی بین متغیرهای پژوهش محاسبه شد. همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بین تمامی متغیرهای پژوهش از نگاه پاسخگویان، رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد. سطح معناداری برای همبستگی پیرسون کمتر از ۰/۰۵ شده است، بنابراین رابطه خطی بین متغیرها تأیید می‌گردد.

در این مطالعه جهت برازش مدل مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها از روش تحلیل مسیر و معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد.

بررسی برازش مدل با معیار GOF محاسبه شد که این مقدار برای مدل اصلی برابر ۰/۴۶۱ و بیشتر از ۰/۴ است، در نتیجه برازش کلی مدل تأیید می‌گردد.

جهت بررسی روایی همگرا، مقادیر میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) و پایایی ترکیبی (CR) برای تمامی متغیرها محاسبه شد.

نتایج نشان داد که مقدار AVE برای تمامی سازه‌ها از حد استاندارد ۰/۵ فراتر است؛ به‌طوری‌که این مقدار برای اخلاق حرفه‌ای ۰/۵۱۵، چابکی سازمانی ۰/۵۲۲، فرهنگ سازمانی ۰/۵۲۵ و عدالت سازمانی ۰/۵۶۲ محاسبه گردید. همچنین، مقادیر پایایی ترکیبی (CR) برای اخلاق حرفه‌ای (۰/۹۴۴)، چابکی سازمانی (۰/۹۶۸)، فرهنگ سازمانی (۰/۹۶۴) و عدالت سازمانی (۰/۹۶۲) همگی بزرگتر از AVE مربوط به خود هستند که حاکی از مطلوب بودن پایایی سازه‌ها است. در نهایت، با توجه به رعایت معیارهای فوق، روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. برای بررسی رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته و تأیید کل مدل از روش تحلیل مسیر استفاده شده است. تحلیل مسیر در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS انجام شده است. نتایج حاصل از خروجی‌های Smart PLS برای فرضیه اصلی پژوهش در زیر آمده است.

فرضیه اصلی: اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی با نقش میانجی فرهنگ و عدالت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز تأثیر معنی‌داری دارد.

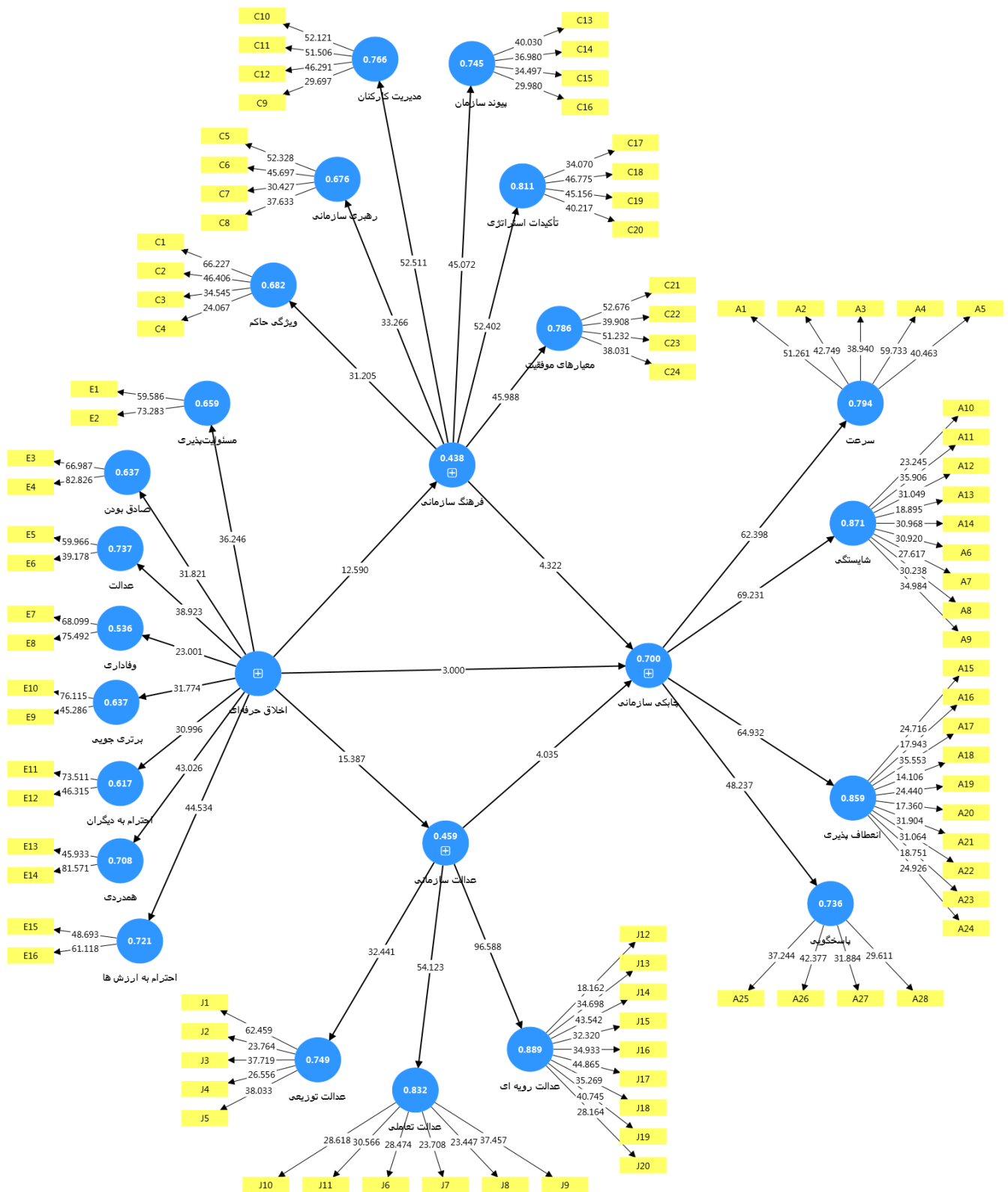
جدول ۲. نتایج معادلات ساختاری جهت بررسی نقش میانجی فرهنگ و عدالت سازمانی بر رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی

Table 2. Structural equation modeling results for examining the mediating role of organizational culture and organizational justice in the relationship between professional ethics and organizational agility

فرضیه	مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی	مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته	خطای استاندارد مسیر مستقل و میانجی	خطای استاندارد مسیر میانجی و وابسته	Z
اخلاق حرفه‌ای-فرهنگ سازمانی-چابکی سازمانی	۰/۶۶۲	۰/۳۶۳	۰/۰۵۳	۰/۰۸۴	۴/۰۸
اخلاق حرفه‌ای-عدالت سازمانی-چابکی سازمانی	۰/۶۷۸	۰/۲۹۴	۰/۰۴۴	۰/۰۷۳	۳/۸۹۶

بررسی نتایج آزمون سوبل نشان داد که هر دو مسیر میانجی‌گری فرهنگ سازمانی ($Z = ۴/۴۴۴$) و عدالت سازمانی ($Z = ۳/۸۹۶$) دارای اثر میانجی‌گری معنادار در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی هستند. با توجه به اینکه اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی پس از ورود متغیرهای میانجی همچنان معنادار باقی ماند ($\beta = ۰/۲۸۴, t = ۳$)، نوع میانجی‌گری در هر دو مسیر جزئی است. اندازه اثر غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی از طریق فرهنگ سازمانی ($\beta = ۰/۲۴۰$) و از طریق عدالت سازمانی ($\beta = ۰/۱۹۹$) به‌دست آمد که هر دو از نظر آماری معنادار هستند. همچنین شاخص واریانس تبیین‌شده نمونه (به‌عنوان مثال $R^2 = ۰.۶۲$) نشان‌گر آن است که مدل پژوهش توانسته است بخش قابل توجهی از

واریانس چابکی سازمانی را تبیین کند. بر این اساس، نتایج حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی هر دو نقش میانجی جزئی و مؤثری در تقویت اثرات اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی ایفا می‌کنند. نتایج مربوط به فرضیات پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

شکل ۱. مدل پژوهش با ضرایب عدد معناداری (t_value)Figure 1. Research Model with Significance Coefficients (t -values)

جدول ۳. تأثیر متغیر اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی

Table 3. The Effect of Professional Ethics on Organizational Agility

مسیر مستقیم	ضریب تأثیر (β)	عدد معناداری (t - value)	نتیجه
چابکی سازمانی ← اخلاق حرفه‌ای	۰/۲۸۴	۳	تأیید فرضیه
اخلاق حرفه‌ای ← فرهنگ سازمانی	۰/۶۶۲	۱۲/۵۹۰	تأیید فرضیه
اخلاق حرفه‌ای ← عدالت سازمانی	۰/۶۷۸	۱۵/۳۸۷	تأیید فرضیه
فرهنگ سازمانی ← چابکی سازمانی	۰/۳۶۳	۴/۳۲۲	تأیید فرضیه
عدالت سازمانی ← چابکی سازمانی	۰/۲۹۴	۴/۰۳۵	تأیید فرضیه

بر اساس نتایج جدول ۳، تمام ضرایب مسیر مستقیم میان متغیرها در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بوده است (مقدار t بالاتر از ۱/۹۶). اثر اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی ($\beta = ۰/۲۸۴$) در سطح متوسط و معنادار بوده و نشان می‌دهد تقویت اخلاق حرفه‌ای به‌طور مستقیم باعث افزایش چابکی سازمانی می‌گردد. بالاترین اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای، به فرهنگ سازمانی ($\beta = ۰/۶۶۴$) و عدالت سازمانی ($\beta = ۰/۶۷۸$) است که نمایانگر نقش کلیدی اخلاق حرفه‌ای در ایجاد و تقویت این دو متغیر کلیدی است. همچنین، فرهنگ سازمانی ($\beta = ۰/۳۶۳$) و عدالت سازمانی ($\beta = ۰/۲۹۴$) هر دو تأثیر معناداری بر چابکی سازمانی داشته‌اند، به این معنا که ایجاد فضایی فرهنگی و عادلانه، چابکی و انعطاف‌پذیری سازمان را افزایش می‌دهد. بنابراین، توجه همزمان به اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ و عدالت سازمانی می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر ارتقای چابکی سازمانی در سازمان‌های بهداشتی داشته باشد.

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی فرهنگ و عدالت سازمانی در رابطه اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز تأثیر معنی‌داری دارد، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات پیشین هم‌راستا بوده و آن را تأیید می‌کنند (۲۵-۲۷)؛ پژوهش‌های انجام شده نشان داده‌اند که اخلاق حرفه‌ای با چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد و ارتقا اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها می‌تواند قابلیت انطباق و پاسخ‌گویی سریع به تغییرات را افزایش دهد؛ یافته‌های پژوهش در ارتباط با فرضیه دوم نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز تأثیر معنی‌داری دارد که با یافته‌های داخلی (۲۸، ۲۹) مطابقت دارد که ارتباط مثبت و معناداری بین اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی را گزارش کرده‌اند؛ این یافته‌ها حاکی از آن است که رفتارهای حرفه‌ای و

اخلاق‌مدار کارکنان و مدیران، موجب تقویت ارزش‌ها، باورها و الگوهای رفتاری مشترک در سازمان می‌شود که اساس فرهنگ سازمانی را تشکیل می‌دهند؛ در مطالعات خارجی نیز تحقیق عسگری و بهمنی (۲۰۲۲) که به نقش فرهنگ سازمانی در شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای معلمان پرداخته است، از منظر معکوس ولی مکمل، رابطه متقابل میان این دو متغیر را تأیید می‌کند (۳۰). در رابطه با فرضیه فرعی سوم که بیان می‌دارد اخلاق حرفه‌ای بر عدالت سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد، شواهد بسیاری در ادبیات پژوهش وجود دارد که این ارتباط را تأیید می‌کنند (۳۱، ۳۲)، اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان راهنمایی برای رفتار منصفانه، شفاف و مسئولانه کارکنان و مدیران، زمینه را برای شکل‌گیری عدالت در سطوح توزیعی، رویه‌ای و تعاملی سازمانی فراهم می‌آورد؛ در سطح بین‌المللی نیز یافته‌های فنگ و همکاران بر اهمیت عدالت سازمانی در ایجاد چابکی سازمانی و نقش اخلاق در دستیابی به عدالت تأکید دارد و از این‌رو ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی را غیرمستقیم نیز مورد تأیید قرار می‌دهد (۲۷). می‌توان مشاهده کرد که هر دو تحقیق بر اهمیت نقش عدالت سازمانی به‌عنوان پیش‌نیاز چابکی سازمانی تأکید دارند؛ با این حال، پژوهش حاضر با افزودن «فرهنگ سازمانی» به‌عنوان یک متغیر میانجی و تبیین همزمان مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم، گامی فراتر نهاده است. در فرضیه فرعی چهارم که فرهنگ سازمانی بر چابکی سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد، نتایج پژوهش کاملاً هم‌راستا با یافته‌های مطالعات داخلی انجام شده (۳۳) و همچنین پژوهش آریفین و پوروانتی (۳۴) است که همگی بر تأثیرگذاری مستقیم و معنادار فرهنگ سازمانی بر چابکی سازمانی تأکید کرده‌اند؛ این نتایج نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی می‌تواند بستری برای نوآوری، انعطاف‌پذیری و تصمیم‌گیری سریع فراهم آورد که از عوامل کلیدی چابکی سازمانی به‌شمار می‌آید؛ همچنین یافته‌های کورو و همکاران (۳۵) نیز بر نقش فرهنگ سازمانی در توسعه اخلاق کاری و انگیزش و در نتیجه چابکی سازمانی تأکید دارند. در فرضیه پنجم که مطرح می‌کند «عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی تأثیر معنی‌داری

تأثیرپذیری از اخلاق حرفه‌ای، محیطی مناسب برای بروز رفتارهای چابک و تصمیم‌گیری‌های سریع و اثربخش فراهم می‌کند و در کنار هم، به‌صورت ترکیبی، رابطه میان اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی را تقویت می‌کنند؛ یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که تقویت اخلاق حرفه‌ای، ارتقای فرهنگ‌سازمانی و افزایش عدالت سازمانی می‌تواند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم چابکی دانشگاه علوم پزشکی اهواز را افزایش دهد.

نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای نقش مؤثری در ارتقای چابکی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اهواز دارد. این تأثیر هم به‌صورت مستقیم و هم به‌صورت غیرمستقیم، از طریق فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی، مشاهده شد. به این معنا که تقویت رفتارهای اخلاقی مدارانه مانند مسئولیت‌پذیری، صداقت، انصاف، احترام و پایداری به ارزش‌های حرفه‌ای، می‌تواند زمینه شکل‌گیری فرهنگ سازمانی مثبت و افزایش ادراک عدالت در میان کارکنان را فراهم کند. همچنین، فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی هر دو نقش میانجی جزئی و معناداری در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی ایفا کردند. فرهنگی که بر همکاری، مشارکت، نوآوری، انعطاف‌پذیری و اعتماد تأکید دارد، کارکنان را برای واکنش سریع‌تر و مؤثرتر به تغییرات آماده می‌سازد. از سوی دیگر، اجرای رویه‌های عادلانه، توزیع منصفانه منابع، تصمیم‌گیری شفاف و رفتار محترمانه مدیران با کارکنان، اعتماد و مشارکت سازمانی را افزایش داده و به بهبود چابکی منجر می‌شود.

بنابراین، برای ارتقای چابکی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اهواز، توجه هم‌زمان به توسعه اخلاق حرفه‌ای، تقویت فرهنگ سازمانی سازنده و استقرار عدالت سازمانی ضروری است. پیشنهاد می‌شود مدیران دانشگاه با برگزاری آموزش‌های اخلاق حرفه‌ای، شفاف‌سازی فرایندهای تصمیم‌گیری، افزایش مشارکت کارکنان، حمایت از نوآوری و اجرای نظام‌های منصفانه ارزیابی و پاداش، زمینه پاسخ‌گویی سریع‌تر و اثربخش‌تر سازمان به تغییرات و نیازهای محیطی را فراهم کنند.

دارد»، یافته‌ها با مطالعات حسین‌پور و همکاران (۱۹) و نیز فنگ و همکاران (۲۷) همسو هستند؛ در این پژوهش‌ها مشخص شده است که ادراک عدالت در محیط کار، باعث افزایش تعهد، انگیزش و مشارکت کارکنان شده و در نتیجه توان سازمان برای پاسخ‌گویی سریع به تغییرات محیطی افزایش می‌یابد؛ عدالت سازمانی با ایجاد حس اعتماد و کاهش رفتارهای منفی مانند سکوت سازمانی و مقاومت، زمینه‌ساز افزایش انعطاف‌پذیری و چابکی در سطح کل سازمان می‌شود. در فرضیه ششم که به «تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی» اشاره دارد، یافته‌های پژوهش با تحقیقات داخلی همخوانی دارد؛ این مطالعات همگی نقش میانجی فرهنگ‌سازمانی را در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با متغیرهای عملکردی مانند کیفیت، مسئولیت‌پذیری و نوآوری تأیید کرده‌اند؛ بر این اساس، اخلاق حرفه‌ای از طریق تأثیرگذاری بر ارزش‌ها، هنجارها و باورهای سازمانی (فرهنگ‌سازمانی)، موجب افزایش آمادگی سازمان برای مواجهه با تغییرات و تحقق چابکی می‌شود؛ نتایج آریفین و پوروانتی (۳۴) نیز این مکانیزم را در سطح بین‌المللی تأیید می‌کند. درخصوص فرضیه هفتم که بیان می‌کند «اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد»، این رابطه در پژوهش‌هایی چون فنگ و همکاران مورد تأیید قرار گرفته است (۲۷)؛ یافته‌های این تحقیقات نشان می‌دهند که اخلاق حرفه‌ای از طریق تقویت عدالت سازمانی، زمینه‌ساز ایجاد حس انصاف، امنیت روانی و اعتماد در کارکنان شده و این عوامل نهایتاً به بهبود چابکی سازمانی می‌انجامد؛ عدالت به‌عنوان مکانیزم میانجی در این رابطه عمل کرده و انتقال اثرات اخلاق به چابکی را تسهیل می‌کند.

اخلاق حرفه‌ای با ایجاد حس عدالت در بین کارکنان، نقش مهمی در افزایش چابکی سازمان ایفا می‌کند. در نهایت، در فرضیه هشتم که ترکیب نقش میانجی فرهنگ و عدالت سازمانی را در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی بررسی می‌کند، نتایج پژوهش‌هایی از جمله پژوهش فنگ و همکاران در سطح بین‌المللی، چنین تأثیری را تأیید می‌کنند (۲۷)؛ در این مطالعات، فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی به‌عنوان عوامل زمینه‌ساز و تسهیل‌کننده‌ای معرفی شده‌اند که با

References

1. Yauch CA. Measuring agility as a performance outcome. *Journal of Manufacturing Technology Management*. 2011;22(3):384-404.
DOI: 10.1108/1741038111112738
2. Huang C-C. An agile approach to logical network analysis in decision support systems. *Decision Support Systems*. 1999;25(1):53-70.
3. Moreno H. 5 Steps to Greater Agility in Your Organization. 2017.
Access Link
DOI: 10.1016/S0167-9236(98)00091-8
4. Mahmoud G, El-Sabahy H, Kassem A. Organizational agility and teamwork as perceived by nursing staff at Main Mansoura University Hospital. *Mansoura Nursing Journal*. 2022;9(2):237-49.

- [Access Link](#)
5. Nasiri Valik Nabi F, Navidi P. Relationship between Professional Ethics & Organizational Agility: Empowerment Cognitive as Mediator. *Ethics in Science and Technology*. 2016;11(2):61-8.
[Access Link](#)
 6. Hartog M, Winstanley D. Ethics and Human Resource Management: Professional Development and Practice. *Business & Professional Ethics Journal*. 2002;21(2):3-9.
[Access Link](#)
 7. Asadi Y, Molazem Z, Mohebbi Z, Ghaemmaghami P. Investigating the relationship between resilience and professional ethics in nurses: a cross-sectional study in southern Iran. *BMC Nursing*. 2023;22(1):409.
DOI: 10.1186/s12912-023-01578-1
 8. Kangasniemi M, Pakkanen P, Korhonen A. Professional ethics in nursing: an integrative review. *Journal of Advanced Nursing*. 2015;71(8):1744-57.
<https://doi.org/10.1111/jan.12619>
 9. Pashaei Houlaso A, Alirezaei AT. The impact of organizational culture on organizational agility capabilities (Case study: one of the organizations of the Armed Forces). *Management Research in Iran*. 2021;20(2):149-76.
[Access Link](#)
 10. Yarmohammadi Z, Pourkiani M, Selajgeh S, Sheikhi A, Sayadi S. Investigating the relationship between human resource optimization and organizational agility and the mediating role of organizational justice. *Public Administration Perspective*. 2019;10(2):238-74.
DOI: 10.48308/jpap.2019.96529
 11. Tambur M, Vadi M. Workplace bullying and organizational culture in a post-transitional country. *International Journal of Manpower*. 2012;33(7):754-68.
DOI: 10.1108/01437721211268302
 12. Schein EH. *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). San Francisco: John Wiley & Sons. 2010;
[Access Link](#)
 13. Ouchi W. *Teoría Z*, Buenos Aires 1982.
[Access Link](#)
 14. Barbosa Í, Cabral-Cardoso C. Managing diversity in academic organizations: a challenge to organizational culture. *Women In Management Review*. 2007;22(4):274-88.
DOI: 10.1108/09649420710754237
 15. Folger R, Cropanzano R. Fairness theory: Justice as accountability. 2001. p. 1-55.
[Access Link](#)
 16. Niehoff BP, Moorman RH. Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*. 1993;36(3):527-56.
DOI: 10.5465/256591
 17. Aranda IGN. *Cultura Organizacional y Justicia Organizacional en el Hospital La Carlota de Montemorelos, Nuevo León: Universidad de Montemorelos (Mexico)*; 2017.
[Access Link](#)
 18. Farokhi M, Ghaleii A, Ghalavandi H. The Relationship Between Professional Ethics & Organizational Agility by Mediating Information Literacy. *Ethics in Science and Technology*. 2021;16(3):105-9.
[Access Link](#)
 19. Hosseinpour N, Kazemmahmoudi M, Fallah Pur S. the relationship between organizational justice with organizational silence and organizational agility of the staff of the mazandaran provincial police. *Quarterly Journals of Mazandaran police Science*. 2019;1397(35):1-36.
[Access Link](#)
 20. Cadozier V, Antonio A. The moral profession: A study of moral development and professional ethics. Retrieved from proquest com. 2002;137.
[Access Link](#)
 21. Mohajeran B, Shohoodi M. Structural modeling of relationship between professional ethics and spirituality at work with social responsibility among nurses in the public hospitals in Kermanshah city. *Faslname-i mudiriyat-e parastari*. 2014;3(2):20-9.
[Access Link](#)
 22. Sharifi H, Zhang D. Agile manufacturing in practice - Application of a methodology. *International Journal of Operations & Production Management*. 2001;21(772-94).
DOI: 10.1108/01443570110390462
 23. Ghanbari S, Nasiri M, Beheshtirad R. Evaluation of the Impact of Knowledge Management Processes and Infrastructure on Organizational Agility. *Public Management Researches*. 2014;7(23):27-52.
DOI: 10.22111/jmr.2014.1754
 24. Cameron KS. A process for changing organizational culture. 2008;
[Access Link](#)
 25. Abbasi H, Sajjadi SN, Kazemnejad A. Validation of the Organizational culture Assessment Instrument (OCAI) based on the Competing Values Framework Model (CVF) within Iranian Sport Organizations (Federations). *Research in Sports Management and Movement Behavior*. 2026;3(5):85-97.
[Access Link](#)
 26. Ghafouri Varnosfaderani MR, Golparvar M. A survey of Relationship between Organizational Justice with Organizational Commitment among Staff of Esfahan Municipality. *Journal of Psychological Studies*. 2009;5(4):129-48.
DOI: 10.22051/psy.2009.1616
 27. Feng M, Yu W, Chavez R, Cadden T, Wong CY. How do institutional forces affect firm agility through organisational justice? Differences between Chinese and foreign firms in China. *Production Planning & Control*. 2024;35(11):1247-62.
DOI: 10.1080/09537287.2023.2170293
 28. Salimi M. The Mediating Role of Professional Ethics in the Relationship of the Organizational Culture with Social Responsibility and the Organizational Commitment in Sports Organizations. *Journal of New Studies in Sport Management*. 2020;1(1):1-9.
DOI: 10.22103/jnssm.2020.2722
 29. Souri F. The Relationship of Professional Ethics with the Organizational Culture of Employees in the Education of

Hamadan City. Teacher Professional Development. 2018;2(4):75-88.

[Access Link](#)

30. Ali A, Sajjad B. The role of organizational culture in the emergence of teachers' professional ethics. *Интеграция образования*. 2022;26(1 (106)):10-26.

[Access Link](#)

31. Azizi Nejad B. Analyzing of the relationships between Work Ethics and organizational commitment by meditating organizational justice. *Ethics in Science and Technology*. 2019;14(2):144-8.

[Access Link](#)

32. Mohammad Davoudi A, Milad M, Shayan S. The Relationship between Professional Ethics and Organizational Commitment Mediated by Organizational Justice in Ministry of Health and Medical Education, Deputy of Education. *Iranian Journal of Medical Education*. 2018;18(0):541-50.

[Access Link](#)

33. Yarahmadi Z, Salajeghe S, Pourkiani M, Sayadi S. Investigating the relationship between organizational culture and organizational agility and the mediating role of distributive justice in the health network of Khash city. *Political Sociology of Iran*. 2023;5(11):2927-49.

DOI: [10.30510/psi.2022.333069.3215](https://doi.org/10.30510/psi.2022.333069.3215)

34. Arifin R, Purwanti H. Examining the influence of leadership agility, organizational culture, and motivation on organizational agility: A comprehensive analysis. *Golden Ratio of Human Resource Management*. 2023;3(1):33-54.

<https://doi.org/10.52970/grhrm.v3i1.205>

35. Koro B, Hermawan A, Hardhienata S. Organizational culture through the development of management knowledge, pedagogical competence, work ethics, organizational commitment and work motivation. *International Journal of Management, Innovation, and Education*. 2023;2(1):023-38.

[Access Link](#)