رابطهٔ جو اخلاقی با پیامدهای مثبت و منفی سازمانی

دکتر محمد حسنی*، ژینا بشیری

گروه علوم تربیتی، دانشکدهٔ ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه

(تاریخ دریافت 93/9/3، تاریخ پذیرش 93/12/20)

چکیده

زمینه: توجه به اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن از اساسی‌ترین موضوعات پژوهشی در حوزه‌های سازمانی است. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی نقش جو اخلاقی بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل بود.

روش: این تحقیق کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعهٔ آماری کلیهٔ کارشناسان زن و مرد ادارهٔ مخابرات شهرستان ارومیه به تعداد 200 نفر بوده که از این تعداد 132 نفر به عنوان نمونهٔ آماری به صورت تصادفی، جهت مطالعه انتخاب گردید. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد جو اخلاقی، تعهد سازمانی، پرسشنامهٔ رضایت شغلی و پرسشنامه تمایل به ترک شغل جمع‌آوری گردید. به منظور تجزیه و تحلیل آماری روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی از مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که؛ بین متغیرهای جواخلاقی با رضایت و تعهد رابطهٔ مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین رابطهٔ جو اخلاقی با تمایل به ترک خدمت منفی و معنی‌دار می‌باشد. شدت این همبستگی دو به دو از 0/16- تا 0/65- در نوسان است. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که؛ هر گونه افزایش در اخلاق حرفه‌ای همراه با افزایش در نمرات رضایت و تعهد و کاهش در نمرات تمایل به ترک خدمت می‌باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش حاکی از آن است که جو اخلاقی به‌طور مستقیم باعث ارتقای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان می‌شود. همچنین جو اخلاقی کاهش تمایل به ترک شغلی کارمندان را در محیط اداری فراهم می‌کند.

کلید واژگان: *جو اخلاقی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی*

سرآغاز

امروزه، کارکنان در هر سازمانی در تحول لحظه به لحظهٔ سیستم اداری و ارائهٔ خدمات بهینه، سهم عمده‌ای را دارا هستند که مستلزم حرکت و پویایی است(1). کارکنان در یک سازمان مجموعه‌ای از صفات منحصر به فرد همچون؛ احساسات، ارزش‌ها[1]، نیازها و انگیزه‌هایی را با خود به محل کار می‌آورند و این خصوصیات شخصی و جو سازمانی[2] حاکم بر سازمان در رفتار سازمانی کارکنان دخالت خواهد کرد. افراد در سازمان‌ها دریافته‌اند که هنجارها و قواعد سازمانی موجود در ساختار و خط‌مشی‌های سازمان باعث به‌وجود آمدن جو کاری[3] می‌شوند. جو اخلاقی[4] نوعی جو کاری است که منعکس‌کنندهٔ خط مش‌ها، روش‌ها و سیاست‌های سازمانی و دارای نتایج اخلاقی می‌باشد. کشف رابطهٔ بین جو اخلاقی سازمانی و نگرش‌ها و رفتار کارکنان، به عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعات در مطالعات سازمانی به‌شمار می‌رود. کارکنانی، که احساس می‌کنند جو اخلاقی بر سازمان حاکم است، روابط و تعاملات سازمان خویش را عادلانه می‌دانند و این موضوع باعث افزایش رضایت و تعهد کارکنان می‌شود(2). رفتارهای اخلاقی در یک سازمان به عنوان مسئله‌ای مهم برای مدیریت مطرح هستند و مدیریت باید نقشی اساسی در بالا بردن رفتارهای اخلاقی داشته باشد. اگر کارکنان یک سازمان، رفتار مدیر را اخلاقی برداشت کنند، در آن هنگام، سازمان درخواهد یافت که میزان رضایت شغلی[5] افزایش و نیت

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: mhs_105 @ yahoo.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.4.4.1]

ترک خدمت[6] کاهش یافته است؛ بنابراین، دو عامل برای سازمان بسیار حائز اهمیت است. در غیر این صورت اگر کارکنان رفتار مدیر را غیراخلاقی ادراک کنند، باعث می‌شود که سطح رضایت شغلی کاهش یابد و نیبت ترک خدمت افزایش یابد. بنابراین رهبران سازمانی نقش مهمی در ایجاد جو اخلاقی دارند که به بیان و اجرای روش‌های اخلاقی می‌پردازد(3).

جو اخلاقی، بخشی از فرهنگ سازمان[7] است. ارزش‌های سازمانی به مسایل اخلاقی سازمان می پردازد، و آنچه در جواخلاقی سازمان، اخلاقی محسوب می‌شود، تعیین می‌کنند. جو اخلاقی پیش‌بینی کنندهٔ رفتار اخلاقی و غیراخلاقی کارکنان می‌باشد(4). جو یا فضا به طریقی اشاره دارد که سازمان‌ها، رفتارهای عادی، اقدامات و اعمال مورد انتظار خود را عملیاتی می‌سازد، از آنها حمایت می‌کنند و به آنها پاداش می‌دهند به علت تفاوت در جایگاه و موقعیت افراد، گروه‌های کاری، تاریخ اشتغال سوابق کاری، ادراکات از فضای سازمان در درون سازمان متفاوت است. به علاوه یک سازمان، واحد فرعی و گروه کاری مشتمل بر انواع متفاوت فضاها، از جمله یک فضای اخلاقی می‌باشد. مفهوم فضای اخلاقی با سازه‌هایی کلی مانند فضای سازمانی، فرهنگ سازمانی مشابه است. اما بر روی موضوعات اخلاقی یا اصول اخلاقی تمرکز بیشتری دارد. فضای اخلاقی، ادراک چیزی است که شامل رفتار اخلاقی است و بنابراین مکانیسمی روانشناختی است که از طریق آن مسائل اخلاقی مدیریت می‌شوند. فضای اخلاقی تصمیم‌گیری و رفتار متعاقب آن را در پاسخ به مسائل اخلاقی تحت تأثیر قرار می‌دهد(5).

بهبود جو اخلاقی در سازمان، مبین دلایل ماندن کارمندان در درون سازمان، بهبود تعهد سازمانی[8] و همچنین رضایت شغلی را به دنبال دارد؛ رضایت هم از زندگی شخصی هم در زندگی سازمانی. افزایش جو اخلاقی، ممکن است سبب بوجود آمدن فرصتی در جهت توسعهٔسازمانی گردد. چنین توسعه‌ای بطور مطمئن سبب حفظ تعهد[9] کاری کارکنان، عملکرد در سطح بالا و سرمایهٔ انسانی کارآمد در سازمان می‌شود (6).

دانشمندان فضای اخلاقی این‌گونه تعریف کردند «درک مشترک از اینکه چه رفتاری از نظر اخلاقی درست است و چگونه با مسائل اخلاقی باید رفتار شود». با توجه به تفاوت‌های ناشی از جایگاه فرد، گروه‌های کاری و میزان اشتغال افراد، ممکن است درک اعضا از فضای سازمانی متفاوت باشد. بنابراین، فضای اخلاقی، بهترین درک از مجموعه فضاهای تجویزی است که منعکس کنندهٔ روش‌های سازمانی، سیاست‌ها و اعمال با عواقب اخلاقی است.تمرکز تئوری فضای اخلاقی گونه‌شناسی است که مبتنی بر فلسفهٔ اخلاق[10] و نظریهٔ جامعه‌شناسی گروه‌های مرجع است. یکی از چارچوب‌های ارائه شده به سه بعد خودخواهی[11]، خیرخواهی[12] (منفعت‌گرایی) و اصول (وظیفه شناسی) اشاره دارد. اولین سازه ـ خودخواهی ـ به حداکثر کردن منافع به عنوان رفتار غالب در فرآیند استدلال اخلاقی اشاره دارد. دیگرخواهی یا معیار منفعت‌گرایی نشان می‌دهد که افراد تصمیمات اخلاقی خود را با توجه نتایج مثبت و منفی که این تصمیمات و اعمال روی دیگران دارند اتخاذ می‌کنند. معیار اصول یا وظیفه‌گرایی نیز بر عمل برمبنای وظیفه، قوانین، سیاست‌ها، رویه‌ها و دستورات تأکید دارد (7).

عادی‌ترین شیوهٔ تعریف تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی نگرش به کل سازمانی(نه شغل) که فرد در آن مشغول به کار است در نظر گرفته شود. در این تعریف، تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی[13] با سازمان به شمار می‌رود. فردی که به شدت به سازمان محل کارش متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. همچنین تعهد سازمانی به عنوان حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان به دلیل خود سازمان و دور از ارزش‌های ابزاری آن (وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف شده است(8). تعهد سازمانی نگرش یا جهت‌گیری می‌باشد که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته میکند(9). تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف سازمان می‌باشد(10).رضایت شغلی واکنش کارکنان است، در برابر نقشی که در کارشان ایفا می کنند(11) و نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغلشان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد(12). بدون شک، اندازه‌گیری میزان خشنودی شغلی کارکنان و بررسی نقاط ضعف

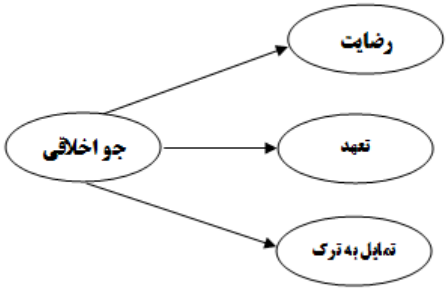
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.4.4.1]

و قدرت مؤثر در کاهش یا افـــــــــزایش خشنودی کارکنان، ســـازمان‌هـــا را در ارائـــهٔ خـــدمات بهتـــر، تولید محصولات مناسب‌تر و در نهایت ارتقاء بهره‌وری کمک خواهد کرد(13).

طبق مبانی پژوهش‌هـای موجـود، رابطـهٔ معنـی‌داری بـین جـو اخلاقی و پیامدهای شغلی وجود دارد (4، 5 و14-18).

رسالت این پژوهش بررسی و تبیین نقش جو اخلاقـی بـا تعهـد سازمانی، رضایت شغلی و تمایل بـه تـرک شـغل مـی‌باشـد. در مجموع بر اساس آنچه بیان گردیـد، الگـوی مفهـومی و نظـری ارتباط بین متغیرهای جو اخلاقی با سه پیامد احتمـالی در نگـارهٔ شمارهٔ 1 آمده است.



نگارهٔ 1: مدل مفهومی رابطهٔ بین متغیرهای پژوهش

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحـوهٔ گـردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی بـود. جامعـهٔ آمـاری ایـن پژوهش تمامی کارشناسان زن و مرد شرکت مخابرات ارومیه در سال 93-1392 بود. حجم جامعهٔ آماری 200 نفر بود (27/5 زن و 72/5 درصـد مـرد) کـه بـر اسـاس جـدول مورگـان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، نمونه ای به حجم 132 نفـر انتخـاب شد.

برای جمع‌آوری اطلاعات، از چهار پرسشنامهٔ به شرح زیر استفاده شد.

پرسشنامهٔ استاندارد جو اخلاقی سـازمان: بـرای سـنجش انـواع فضای اخلاقی(ECQ) که توسط پژوهشگرانی به منظور سنجش فضای اخلاقـی توسـعه یافـت اسـتفاده گردیـد(19). پرسـشنامه براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از بسیار مخالفم[1] تا بـسیار موافقم[5] طراحی شده است. پرسشنامه شامل 23 سؤال و پـنج مؤلفه که شامل موارد زیر است در بر می‌گیرد:

الف) فضای مراقبت و توجه(سؤال‌های 1 تا 5)

ب)فضای قوانین حرفه ای و برون سازمانی(سؤال‌های 6 تا 9)

ج) فضای قوانین و مقررارت سازمانی(سؤال‌های 10 تا 12)

د) فضای ابزاری(سؤال‌های13 تا19)

هـ) فضای استقلال(سؤال‌های 20 تا 23)

روایی و پایایی این ابزار، در پژوهش‌های پیشین خـارج و داخـل مورد تأیید قرار گرفته است (18و19).

پرسشنامهٔ استاندارد تعهد سازمانی: برای سنجش تعهد سـازمانی از پرسشنامهٔاستاندارد صاحب‌نظران این حـوزه اسـتفاده گردیـده است(20). این پرسشنامه براساس طیف پنج درجه‌ای لیکـرت از بـسیار مخـالفم[1] تـا بـسیار مـوافقم [5] تنظـیم شـده اسـت. پرسشنامه دارای 24 سؤال که سه خرده مقیاس تعهد سازمانی را که شامل موارد زیر می‌باشد:

تعهد عاطفی(سؤال‌های 1 تا 8)، ب) تعهد مستمر(سؤال‌های 9 تا 15) و ج) تعهد هنجاری یا تکلیفی(سؤال‌های 16 تا 26).

روایی و پایایی این ابزار در پژوهش‌های پیشین داخل مورد تأیید قرار گرفته است (21).

پرسشنامهٔ استاندارد رضایت شغلی: نمره‌ای که فرد از پرسـشنامهٔ رضایت شغلی از هفت‌گویـه بـه دسـت مـی‌آورد. پرسـشنامه بـه صورت طیف پنج درجه‌ای لیکـرت کـه از بـسیار مخـالفم[1] تـا بسیار موافقم[5] است.این پرسشنامه توسط برخی صاحب‌نظـران طراحی شده است(18).روایی و پایایی این ابزار در پژوهش‌هـای پیشین داخل مورد تأیید قرار گرفته است (18،23 و 24).

پرسشنامهٔ استانداردتمایل به ترک شغل: در ایـن تحقیـق، بـرای سنجش تمایل به ترک شغل از پرسشنامهاستانداردااستفاده شـده است(21). پرسشنامه بر اسـاس طیـف پـنج‌گزینـه‌ای لیکـرت از بسیار مخالفم[1] تا بسیار موافقم[5] طراحی شده که شامل چهار گویه می‌باشد.روایی و پایایی این ابزار در پژوهش پیـشین مـورد تأیید قرار گرفته است (26).

ضرایب آلفای کرونباخ بـرای پرسـشنامه‌هـای اخـلاق، رضـایت، تعهد و تمایل به ترک خـدمت بـه ترتیـب 0/86، 0/70، 0/90 و 0/78 به دست آمد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.4.4.1]

در روش تجزیه و تحلیل آماری داده های به دست آمده از آمـار توصیفی (شاخص های گرایش به مرکـز و پراکنـدگی) و آمـار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسـون و همچنـین مـدل معادلات ساختاری به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه•گیری شده در الگوی مفهومی)، استفاده شد.

یافته‌ها

برای بررسی و توصیف داده‌های به دست آمـده از نمونـهٔ مـورد مطالعه از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی (میـانگین و انحـراف معیار) استفاده شد تا از چگونگی پراکندگی نمرات به دست آمده از متغیرهای مورد مطالعه اطلاعات لازم کسب شود. این داده ها در جدول شمارهٔ 1 درج شده است.

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول شمارهٔ 2 ارائه شـده است. چنانچه در جدول 2 مشاهده می‌شود، ضـریب همبـستگی بین متغیرهای جو اخلاقی با رضایت و تعهـد مثبـت و معنـی‌دار هستند. همچنین رابطهٔجو اخلاقی با تمایل به ترک خدمت منفی و معنی‌دار می‌باشد. شدت این همبستگی دو بـه دو از 0/16- تـا 0/65- در نوسان است. بیشترین ضریب همبستگی بین رضایت با تمایل به ترک خدمت (r = -0/65) می‌باشد.

از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا مـی‌تـوان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه افزایش در اخلاق حرفه‌ای همراه با افزایش در نمرات رضایت و تعهد و کاهش در نمرات تمایـل بـه ترک خدمت می‌باشد.

با توجه به شاخص‌های ارزیابی برازندگی کلی مـدل (جـدول 3)، به‌ویژه نسبت مقدار مجذور کا بـه درجـهٔ آزادی برابـر بـا 2/37،

جدول 1. توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	فراوانی	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	بیشترین و کمترین نمرهٔ ممکن
جو اخلاقی	152	2/03	4/11	3/21	0/37	1-5
رضایت شغلی	152	1	4/6	3/6	0/74	1-5
تعهد سازمانی	152	1/71	4/92	3/6	0/58	1-5
تمایل به ترک شغل	152	1	5	2/6	1/03	1-5

جدول 2. ماتریس کواریانس متغیرهای مکنون

متغیرها	1	2	3	4
اخلاق	1			
رضایت	0/226**	1		
تعهد سازمانی	0/476**	0/62**	1	
تمایل به ترک شغل	-0/164**	0/65**	0/56**	1

جدول 3. شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری کلی

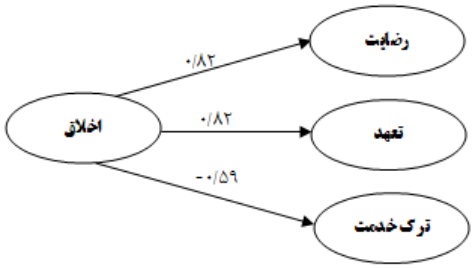
شاخص‌ها	X^2	df	GFI	IFI	RMSEA	NNFI	CFI
مدل‌های نهایی	2239/5	942	0/86	0/89	0/075	0/88	0/86

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.4.4.1]

شاخص CFI برابر با 0/85، شاخص GFI برابر با 0/88، شاخص IFI برابر با 0/88، شاخص NNFI برابر با 0/88، شاخص RMSEA برابر با 0/075 و سایر شاخص ها، می توان گفت مدل نهایی از برازش خوبی برخوردار است:

در مدل ساختاری معنی‌داری ضریب مسیر با استفاده از t (t value –) مشخص می‌شود. چنانچه مقدار t بین 1/96 الی 2/57 باشد، ارتباط دو سازه در سطح $P < 0/05$ معنی‌دار است. طبق اطلاعات به دست آمده (نگارۀ 2 و جدول 4)، بیشترین اثر مربوط به اخلاق بر تعهد با ضریب 0/82 ($ß = 0/85,\ t = 9/45$) مشاهده می‌شود و بعد از آن مربوط به اثر اخلاق بر رضایت می‌باشد با ضریب 0/82. ($ß = 0/59,\ t = 5/62$).



نگاره 2. خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب استاندارد

براساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین جو اخلاقی و رضایت شغلی با ($ß = 0/82,\ t = 5/62$) در سطح $P < 0/05$ چنین نتیجه‌گیری می‌شود که فرضیۀ اول (بین جو اخلاقی و رضایت شغلی کارکنان رابطۀ مثبت وجود دارد) تأیید می‌شود.مبتنی بر معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین جو اخلاقی و تعهد کارکنان($ß = 0/82,\ t = 9/45$) در سطح $P < 0/05$ چنین نتیجه‌گیری می‌شود که فرضیۀ دوم (بین جو اخلاقی و تعهد کارکنانرابطۀ مثبت وجود دارد) تأیید می‌شود. با معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین جو اخلاقی و تمایل به ترک خدمت کارکنان ($ß = -0/59,\ t = -6/34$) در سطح $P < 0/05$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیۀ سوم (بین جو اخلاقی و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطۀ منفی وجود دارد) تأیید می‌شود. این رابطه منفی می‌باشد.

جدول 4. ضرایب تأثیر اخلاق بر تعهد و تمایل به ترک شغل

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
اخلاق ← رضایت	0/82	5/62	اثر مستقیم دارد
اخلاق ← تعهد	0/82	9/45	اثر مستقیم دارد
رضایت ← تمایل به ترک	-0/59	-6/34	اثر مستقیم دارد

بحث

نتایج بررسی رابطۀ بین جو اخلاقی و رضایت شغلی حاکی از آن است که بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین این دو متغیر رابطۀ معنی‌داری وجود دارد. نتایج به دست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های پیشین‌همسو می‌باشد(4 ،15، 16 و 27-29). زیرا آنها نیز در پژوهش‌های خود به نتایج مشابهی رسیده‌اند. ولی با نتایج تحقیقدیگری ناهمسو می‌باشد(30). محققان گزارش کردند که بین جو اخلاقی و رفتارهای انحرافی و مدنی سازمانی رابطۀ مثبت و معنی‌داری وجود دارد (27). نتایج گزارش شده در پژوهش دیگری مشخص کرد که بین جو اخلاقی، حمایت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی پرستاران بیمارستان‌های شهر رشت رابطۀ معنی‌دار وجود دارد(28). جو اخلاقی تأثیر معنی‌داری بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد(4). بین جو نفع شخصی از ابعاد جو اخلاقی بارضایت شغلی رابطۀ مثبت و معنی‌داری وجود دارد(15). همچنین پژوهشگران گزارش کردند که بین رفتار اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان رابطۀ مثبت و معنی‌داری وجود دارد(16). نتایج پژوهش دیگری نشان داد که فضای اخلاقی کار یک ساختار چند بعدی است و ابعاد آن بر نگرش کار کارکنان بازاریابی و رفتارهای شغلی تأثیرگذار است(29). همچنین جنبه‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی به واسطۀ ارتباط بین فضای اخلاقی کار و مقاصد گردش مالی و معاملات بود. ناهمسو بودن نتیجه پژوهش حاضر با پژوهش انجام شده قبلی را می‌توان به متفاوت بودن جامعۀ آماری و ابزارهای به کار گرفته شده در پژوهش‌ها دانست(30). این محققان گزارش کردند که؛ تناسب بین اخلاق فردی و سازمانی با سطوح بالاتری از تعهد، رضایت شغلی و سطوح پایین تری گردش مالی مربوط است. نتایج بررسی دیگری نشان داد که

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.4.4.1]

هیچ کدام از انواع فضاهـــای اخلاقـــی به میزان قابل توجهی رضایت را تحت تأثیر قـرار نمـی دهنـد. طبـق همـین پـژوهش فضای اخلاقی در رضایت شغلی و رضایت از ترفیع، همکاران و سرپرست تأثیر منفی قابل توجهی دارد (31). دلیل عدم همسویی را می‌توان در تفاوت در جامعه آماری مورد مطالعه و فرهنگ سازمانی متفاوت حاکم بر جامعه آماری مورد مطالعه دانست. بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد مسلط بودن جو اخلاقی در حوزه های مراقبت، قانون، قواعد و خدمت از طریق زمنیه سازی ترویج رفتارهای نوع دوستانه، بستر را برای افزایش رضایت شغلی فراهم می‌سازد، همچنین به علت اینکه در جواخلاقی مناسب اعضای سازمان مراقب و متوجه یکدیگر هستند و ویژگی های فرایند گروهی مانند همکاری و جاذبه بین فردی در آن رواج دارد، حالت عاطفی مثبتی در بین اعضای سازمان ایجاد می‌کند، در نتیجه این حالت عاطفی مثبت می‌توان شاهد افزایش رضایت شغلی کارکنان بود. در این راستا می‌توان شاهد بود که کارکنان میزان پرداخت سازمان را بهتر از دیگر سازمان‌ها تشخیص دهند و با توجه به مسئولیتی که در سازمان بر عهده دارند، از پرداخت آن راضی بوده و از میزان مسئولیتی که به آنها داده شده رضایت داشته و از انجام این مسئولیت[14] برای سازمان خشنود باشند. از اهمیت رضایت شغلی در هیچ سازمانی نمی‌توان‌چشم پوشی کرد زیرا با رضایت شغلی و نگرش مثبت فرد به شغلش می‌توان سازمان را در جهت اهداف خود پیش برد. لذا توجه به رضایت شغلی کارکنان تا نسبت به ارباب رجوع پاسخگو باشند باید در زمره بالاترین اهداف سازمان قرار می‌گیرد که رسیدن به این هدف در سایه توجه به جو اخلاقی سازمان میسر می‌گردد.

نتایج بررسی رابطهٔ جو اخلاقی و تعهد سازمان کارکنان حاکی از آن اســت که بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین ایـن دو متغیر رابطهٔمعنی‌داری وجود دارد. نتایج به دستآمده از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های پیـــشین همسو می‌باشد، چرا که به نتایج مشابهی دست یافتند(4 ،17و 32- 34). نتـایج پژوهش دیگـری نشان داد که رابطـهٔ مثبت و معنی‌داری بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک شغل وجود دارد(4). پژوهــشگران گــزارش کردنــد که بین اخلاق مدیران[15] و تعهد سازمانی کارکنان رابطهٔمثبت و مستقیمی وجود دارد(17). نتـــایج مطالعه پژوهــشگران قبلــی نشان داد که بـــین بعد صمیمیت، نـــشاط، اعتمـــاد، ملاحظه‌گری از ابعاد جو سازمانی با روحیه و تعهدسازمانی رابطـــــهٔمعنادار مثبت وجود دارد و بین بعد مانع، تظاهر به کار با روحیه وتعهد سازمانی رابطـــهٔ معنادار معکوس وجود دارد(32). پژوهشگران در نتایج تحقیق خود گزارش کردند که مؤلفه‌های تعهد سازمانی از طریق باورهای جو سازمانی قابل پیش‌بینی می‌باشد (33). همچنین نتایج پژوهش دیگـری نـشان داد که از بین مؤلفه‌های جو سازمانی، روحیهٔ گروهی، صمیمیت، علاقه‌مندی، ملاحظه‌گری و نفوذ و پویایی‌رابطهٔمثبت و مزاحمت و تأکید بر تولید رابطـــهٔ معکوس و معنی‌داری با تعهد سازمانی دارند (34). بر اساس نتـایج بـــه دســـت آمده می‌توان بیان کرد که غنی شدن جو اخلاقی مثبت در سازمان‌ها و به عبارتی تقویت اخلاقیات در سازمان باعث افزایش تعهد سازمانی می‌شود. همچنین می‌توان ادعا نمود که تدوین هنجاری‌ها و قوانین اخلاقی کار و توجه به مسئولیت اجتماعی سازمان و تدوین سیاست‌های اخلاقی و آگاه نمودن کلیـهٔ کارکنان از وجود این قوانین می‌تواند در بسترسازی جو اخلاقی در سازمان مؤثر باشد در نتیجه چنین بسترسازی می‌توان شاهد بود که در خصوص تعهد سازمانی کارکنان افزایش میل به ماندن به واسطهٔ القای حس احترام و ارزشمندی از عضویت در سازمان و احساس شرکت داشتن در منافع عمومی سازمان، که در کارکنان به حس غرور و افتخار تبدیل می‌شود. افزایش تلاش کارکنان در راستای اهداف و مأموریت‌های سازمان بـه واسـطهٔ ارزش و احترامی که سازمان در برابر نیرو، تلاش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی که کارکنان با خود به درون سازمان آورده‌اند. وابستگی کارکنان به گروه کاری و سازمانی به عنوان خانوادهٔ شغلی و کاری ماننـــــد وابستگی که فرد به خانواده اجتماعی خود دارد، بـــه ارمغان آورده شود. همچنین کارکنان انگیزهٔ بالا برای دنبال کردن علایق سازمانی پیدا خواهند کرد، دارای یک باور قوی در پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان و تمایل برای اعمال تلاش در راستای رسیدن به اهداف سازمانی خواهند داشت، در واقع کارکنان وفاداری به سازمان را به عنوان یک ارزش اخلاقی در درون خود می‌پذیرد و در نهایت کارکنان خود را عضوی از

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.4.4.1]

خانوادهٔ سازمان می‌دانند و از صحبت کردن دربارهٔ سازمان خود با دیگران لذت می‌برند، همچنین کارکنان منافع خود را با منافع سازمان در یک جهت قرار می‌دهند، در واقع این‌گونه می‌توان بیان کرد که افراد سازگاری بالایی با اهداف و منافع سازمان دارند.نتایج بررسی رابطهٔ بین جو اخلاقی و تمایل به ترک خدمت حاکی از آن است که بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین این دو متغیر رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد. نتایج به دست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط پژوهشگران دیگر همسو می‌باشد، چرا که به نتایج مشابهی دست یافتند(14و 35). پژوهشگران در نتایج پژوهش خود گزارش کردند که جو اخلاقی از طریق هویت سازمانی باعث کاهش میل ترک به خدمت خواهد شد(14). پژوهشگران همچنین گزارش کردند که فضای اخلاقی سازمانی اثرات مثبت در نمایندگی فروش و اثرات منفی در تمایل به ترک شغل کارکنان دارد(35).

بر اساس نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل پژوهش حاضر پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد. با توجه به تأثیرگذاری جو اخلاقی بر رضایت شغلی در فرضیهٔ شمارهٔ یک، به مسئولان سازمان پیشنهاد می‌شود که مکانیسم‌های لازم را برای ارتقای‌هر چه بیشتر جو اخلاقی سازمان بوجود آورده شود و تقویت جو اخلاقی مثبت را به عنوان امری مهم در سرلوحهٔ برنامه‌های خود قرار دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود که توجه به رشد اخلاقی کارکنان و بالا بردن سطح اخلاقی کارکنان با تدابیری از قبیل آموزش آنان در راستای ارتقای جو مستقل، از بین بردن رقابت‌های ناسالم و تقویت همبستگی و مشارکت در بین کارکنان و تقویت روابط کاری در راستای جو اخلاقی مناسب مد نظر مسئولان و مدیران سازمان قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود که در سازمان بستر و شرایطی فراهم گردد که محیط سازمان پذیرای روابط و تعاملات سازندهٔ کارکنان با یکدیگر باشد، که در نتیجه آن، روابط صمیمانه و شبکه‌های دوستی به همراه رعایت موازین اخلاقی در میان کارکنان شکل گیرد. بر اساس فرضیهٔ شمارهٔ دو، پیشنهاد می‌شود که کمیته‌ها و بازرسان اخلاقی در سازمان‌ها به منظور بررسی مشکلات اخلاقی و بررسی تصمیم‌گیری اخلاقی سازمان در فرآیند ارزیابی و دادن بازخورد به کارکنان تشکیل شود تا در جهت بهبود جو اخلاقی سازمان‌ها گامی مؤثر برداشته شود. همچنین پیشنهاد می‌شود به مسئولان سازمان‌ها تا تلاش خود را بر درک کارکنان از عادلانه بودن پاداش‌ها، رویه‌ها و تعاملات، اعتماد به سازمان و مدیریت که منجر به افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی و کاهش ترک میل به خدمت می‌شود متمرکز نمایند. با توجه به فرضیهٔ شمارهٔ سه، پیشنهاد می‌شود که یک سیستم مناسب برای اندازه‌گیری میزان جو اخلاقی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تمایل ترک به خدمت توسط مدیران سازمان‌ها اجرا گردد تا وضعیت متغیرهای مذکور به لحاظ مبانی اخلاقی و نقاط ضعف آن در قالب یک برنامهٔ مدون مرتفع گردد.

نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد که مستند و شفاف کردن روش‌های ارتقای سازمانی کارکنان، نحوهٔ پرداخت حقوق و دستمزد، شرایط پرداخت پاداش و اضافه کاری و اطلاع‌رسانی به کارکنان در این باب منجر به اخلاقی شدن کار و توسعهٔ جو اخلاقی در سازمان خواهد شد که این امر باعث کاهش میل ترک به خدمت می‌شود. همچنین می‌توان گفت وجود جوهایی که مشوق اعمال قوانین در تصمیمات کارکنان هستند (جو قانونی و جو حقوقی، اصولی و جو اخلاقی) باعث می‌شود که ابهام در هنگام کنترل موقعیت‌های اخلاقی حذف شود. این امر باعث کاهش فشارهای روانی و استرس ناشی از کار می‌شود که به تبع آن می‌توان شاهد تمایل به ترک خدمت بود.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه ، رعایت شده است.

سپاسگزاری

پژوهشگران تحقیق حاضر، از همکاری صمیمانه کلیه کارشناسان زن و مرد شرکت مخابرات ارومیه که در

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.4.4.1]

جمع آوری داده ها نهایت همکاری را نمودند،کمال تقدیر و تشکر را دارند.

واژه‌نامه

1. Value	ارزش
2. Organizational Climate	جو سازمانی
3. Job Climate	جو کاری
4. Ethical Climate	جو اخلاقی
5. Job Satisfaction	رضایت شغلی
6. Turnover	ترک خدمت
7. Organizational Culture	فرهنگ سازمانی
8. Organizational Commitment	تعهد سازمانی
9. Commitment	تعهد
10. Ethics Philosophy	فلسفهٔ اخلاق
11. Egoism	خودخواهی
12. Benevolence	خیرخواهی
13. Emotional Attachment	وابستگی عاطفی
14. Responsibility	مسئولیت
15. Managers Ethics	اخلاق مدیران

منابع

1. Ranjbariyan B. (1996). Organizational commitment. Journal of Administrative and Economic Faculty of Isfahan University; (1, 2): 41-57. (In Persian).
2. Martin KD. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: a meta-analysis review. Journal of Business Ethics; 69: 175.
3. Lewis P S, Goodman SH. &Fandt PM. (2004). Management; challenges for tomorrow's leaders. 4th ed. Mason: Thomas Learning.
4. Nadi MA, Hazeghi F. (2011).Modeling structural equation of relationship between ethical climate, job satisfaction and organizational commitment with turnover among private hospitals of Shiraz. Journal Health Information Management; 5: 699-708.(In Persian).
5. Khorshidi S, Mohseni Z. (2010). Study the impact of ethical climate on job satisfaction among governmental and private banks in Gorgan. Journal of Management Research; 7: 79- 119. (In Persian).
6. Bashiri Z. (2014). Investigating the relationship between ethical climate with organizational commitment and turnover intention among telecommunication employee's cross-correlation method in Urmia. [MA Thesis]. Urmia: Urmia University. (In Persian).
7. Rabbani R, Shahabi S. (2010). Investigating ethical values of youth in Isfahan. Journal of Urban-Regional Studies and Research; 5: 77-92. (In Persian).
8. O'Reilly C, Chatman J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. Journal of Applied Psychology; 71(3): 492-499.
9. Sheldon ME. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. Administrative Science Quarterly; 16: 143-150.
10. Buchanan B. (1974). Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. Administrative Science Quarterly; 19: 533-546.
11. Vroom VH. (1964). Work and motivation. New York: John Wiley and Sons. P. 99.
12. Spector P. (1997). Job satisfaction. CA: Sage: Thousand Oaks.
13. Aminbedokhti A, Salehpuor M. (2007). Relationship between job satisfactions with organizational commitment among employees of education. . Danesh va Raftar Bimonthly; 27: 31-38. (In Persian).
14. Rahimniya F, Nikkhah-Farahani Z. (2011). Effect of organization ethical climate on turnover intention of sellers. Ethics in Science & Technology; (4): 1-11. (In Persian).
15. Najafi M, Karimi M, Gahramanifard A, Rezvani SM. (2010).Investigation of the relationship between aspects of ethical climate and job satisfaction among employees of education in Isfahan. New Educational Approaches; 2: 1-22. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.4.4.1]

16.Beheshtifar M, Nekoyee-Mogadam M. (2010). Relationship of ethical behavior of managers with job satisfaction of employees. Ethics in Science & Technology; (1,2): 67-73. (In Persian).

17.Samadi A, Mahdavikho R. (2009). Investigating the impact of management ethic on organizational commitment of Hamedan tax administration. Tax Research; 4: 54-70. (In Persian).

18.Ghadiri M, Beshildeh K, Hashemi Sheikh Shabani SE, Moshkelati F. (2013). Relationships between ethical climate with job, organizational commitment and turnover intention among staff of a public company. Ethics in Science & Technology; 8(2). (In Persian).

19.Victor B, Cullen JB. (1987). A theory and measure of ethical climates in organizations. Research in Corporate Social Performance and Policy; 9: 51–71.

20.Allen N J, Meyer J P. (1991). The measurement and antecedents of affective continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Occupational and Organizational Psychology; 63: 1- 18.

21.Nasr-Isfahani M, Nasr-Isfahani A, Nouri A. (2011). The relationship between servant leadership and organizational commitment and its components among staff of welfare organization of Isfahan province. Journal of Management Research; 4(11): 105-124. (In Persian).

22.Brayfield AH, Rothe HF. (1951). An Index of job satisfaction. Journal of Applied Psychology; 35(5): 307-311.

23.Ghasemzadeh A, Ahmadi E, Maleki M, HassaniM. (2014). The role of organizational politics perception in stress and organizational satisfaction with regards to mediating effect of perceived organizational support. Journal of Psychology; 9(34): 99- 122. (In Persian).

24.Hashemi Sheikh Shabani SE. (2007). Assessing simple, multiple and interactive relationship between important environmental, attitude and emotional variables and counterproductive behavior among the staff of national Iranian South Oil Compony. [PhD Thesis]. Ahwaz: Shahid Chamran University, faculty of Psychology & Education Science. (In Persian).

25.Miller HE, Katerberg R, Hulin, CL. (1979). Evaluation of the mobley, homer, and hollingsworth model of employee turnover. Journal of Applied Psychology; 64: 509-517.

26.Schwepker CH. (2001) Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the Sales force. Journal of Business Research; 54: 39– 52.

27.Golparvar M, NiriSh, Mehdad A. (2012). Relationship between stress, emotional exhaustion and organizational deflective behaviors in Zobe Ahan Corporation: evidences for model of stress-exhaustion. Innovations in Psychology; 8: 19-34. (In Persian).

28.Shakerniya E, Nabavi SS. (2011). Job satisfaction of police: relationship between job satisfaction and perceived organizational support among employees of police in Gilan. Police Management Studies Quarterly Journal; (4, 5): 608-626.(In Persian).

29.Vaezi R, Rahmani F. (2012).The impact of ethical climate on anti-citizen organizational behaviors. Organizational Behavior Studies Quarterly. 1(2): 30-50.

30.Ambrose ML, Arnaud A, Schminke M. (2007). Individual moral development and ethical climate : The influence of person-organization fit on job attitudes. Journal of Business Ethics; 77: 323-333.

31.Okpara JO. (2002). The influence of ethical climate types on job satisfaction of IT managers: implications for management practice and development in a developing economy. Academy of Business & Administrative Sciences in Costa Rica.

32.Jahromi SH, Ahmadi A, Darvishpourfaraghi S. (2009). Investigation of the relationship between organizational climate and organizational commitment in junior schools in Marvdasht. Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration (Marvedasht Azad University); 3: 109-130. (In Persian).

33.Akrami M, Zakerkhatibiyani M, Ferdousi N. (2008). Prediction of organizational commitment based on beliefs of employees in terms of organizational climate. Process of Management and Development; 67: 89- 105. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.4.4.1]

34.Delgoshaee B, Tofighi S, Kermani B. (2008). Organizational climate's relation to the employees and managers organizational commitment in the educational hospitals of Hamedan. Journal of Gonabad Medical University; 4: 60- 69. (In Persian).

35.Nikkhah-Farkhani Z, Armoun Z, Javidnia M. (2013).The impact of ethical climate on turnover intentions and organizational performance. Management Science Letters; 3: 1575–1582.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.4.4.1]