

(مقاله پژوهشی)

## تحلیل مدل پیامدهای جو اخلاقی سازمانی

دکتر سید اسماعیل هاشمی\*، زینب مرضایی، دکتر کیومرث بشلیده، دکتر عبدالزهره نعامی

گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

(تاریخ دریافت: 94/5/6، 94/8/14)

### چکیده

**زمینه:** یکی از عوامل اصلی شکل‌دهی روابط درون‌سازمانی، جو اخلاقی است. جو اخلاقی شامل الگوهایی است که رفتار کارکنان را هدایت می‌کند و خصوصیات اخلاقی هر سازمان را نشان می‌دهد. پژوهش حاضر با طراحی و آزمون مدلی از رابطه جو اخلاقی با رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید در محیط کار با میانجیگری تعهد سازمانی در کارکنان یک شرکت صنعتی انجام شد.

**روش:** روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان یک شرکت صنعتی در استان خوزستان که 842 نفر بوده و از میان آن‌ها 210 نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شده و به پرسشنامه‌های جو اخلاقی، رفتارهای شهروندی سازمانی تعهد سازمانی، اشتیاق شغلی و رفتار ضد تولید پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و الگوسازی معادله ساختاری مورد تحلیل قرار گرفتند.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که مدل فرضی روابط بین متغیرها با داده‌ها برازش دارد. ضرایب مسیر نشان داد که جو اخلاقی سازمان هم به‌طور مستقیم و هم به‌طور غیرمستقیم از طریق تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید در محیط کار تأثیر می‌گذارد.

**نتیجه‌گیری:** نتایج حاکی از آن است که جو اخلاقی ابتدا باعث تقویت تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی می‌شود و سپس موجبات تقویت رفتار شهروندی سازمانی و تضعیف رفتار ضد تولید را فراهم می‌سازد.

**کلید واژگان:** جو اخلاقی، رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتار ضد تولید، تعهد سازمانی، اشتیاق شغلی

### سرآغاز

یکی از عوامل اصلی شکل‌دهی به روابط درون‌سازمانی و نظرات کارکنان، جو اخلاقی<sup>1</sup> است (1). جو اخلاقی شامل الگوهایی است که رفتار کارکنان را هدایت می‌کند و خصوصیات اخلاقی هر سازمان را نشان می‌دهد (2). محققان بیان می‌کنند که جو اخلاقی در سازمان‌ها یکی از منابع اطلاعاتی مهم برای کارکنان خواهد بود که می‌سند چه اعمالی در یک زمینه کاری "درست" یا اخلاقی هستند. زیربنای این بحث فرضیه‌ای است که سازمان‌ها و زیرگروه‌های سازمانی دستگاه‌های هنجاری رسمی شده‌ای را خلق می‌کنند که به‌عنوان یک جو کاری

به‌خوبی شناخته‌شده‌ای برای اعضای سازمان ادراک می‌شود (3). محققانی که برای اولین بار این مفهوم را معرفی کردند، اظهار داشتند که این سازه یک بُعد از جو کاری است و در یک سازمان به‌عنوان «ادراکات مشترک در مورد این که چه چیزی از نظر اخلاقی رفتار صحیح است و این که چگونه باید با مسائل اخلاقی برخورد کرد» تعریف می‌شود (4). اعتقاد بسیاری از محققان بر این است که پیاده کردن رفتارهای اخلاقی در یک سازمان در قدم اول به میزان ارج‌گذاری به ارزش‌های اخلاقی<sup>2</sup> توسط سیاست‌های کلی و اقدامات مدیریت در آن سازمان بستگی دارد. مطالعات متعددی از تأثیر معنادار جو اخلاقی یک سازمان بر

\* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: resmaeil2140 @ yahoo.com

عمل می‌کنند. رفتارهایی نظیر سرقت<sup>10</sup>، غیبت<sup>11</sup>، در زمره این رفتارها قرار دارند. توجه جدی پژوهشگران به این‌گونه رفتارها یکی به دلیل شیوع فزاینده این نوع رفتارها و دیگری هزینه قابل توجهی است که در اثر این نوع رفتارها به سازمان تحمیل می‌شود(12).

به دلیل نقش ترویجی مؤلفه‌های جو اخلاقی، زمینه مقابله به مثل مبتنی بر خیرخواهی و نوع دوستی را فراهم می‌آورد. این زمینه سازی به خوبی می‌تواند در تقابل با رفتارهای غیراخلاقی در قالب رفتارهای انحرافی قرار گیرد (13). محققان در مطالعه خود نشان می‌دهند که تعهد سازمانی به طور مثبتی بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر می‌گذارد. همچنین رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بعد جوانمردی<sup>12</sup> و بعد نوع دوستی<sup>13</sup> رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد(14). برخی محققان در تحقیق خود بیان کردند که، سازمان نقش کلیدی در رفتارهای شخصی کارکنان دارد و ارزش‌های اخلاقی می‌توانند در متغیرهای کلیدی سازمان تأثیرگذار باشند که منتهی به سطوح بالاتری از رفتارهای اخلاقی<sup>14</sup> در بین سازمان می‌شوند. آن‌ها همچنین نشان دادند که سطوح بالاتر رفتار اخلاقی، ارتباط مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی دارد(15).

اما آنچه مشکل آفرین به نظر می‌رسد، آن است که اغلب متغیرهای ارزشی و اخلاقی نظیر، نگرش افراد را نسبت به پدیده‌های مختلف تحت تأثیر قرار می‌دهند و سپس نگرش مذکور است که رفتار افراد را در موقعیت جهت‌دهی می‌کند. به بیان دیگر، می‌توان گفت که ادراکات اخلاقی نظیر جو اخلاقی ابتدا سطح اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی و یا رضایت کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، سپس این اشکال نگرش حرفه‌ای و شغلی است که موجبات رفتارهای مثبت یا منفی را در محیط کار فراهم می‌سازند. به نظر می‌رسد طی زنجیره‌ای، جو اخلاقی ابتدا موجبات تقویت و نیرومند شدن اشتیاق و تعهد سازمانی می‌شوند و سپس این متغیر، زمینه کاهش و یا افزایش رفتارهای فردی را فراهم می‌سازد.

اشتیاق شغلی<sup>15</sup>، میزانی از اشتیاق و دل‌بستگی و درگیری مطلوب با شغل است(16). به تعبیری دیگر، حالتی از سلامت شغلی است که مثبت، خشنودکننده و برانگیزاننده هست و بر این

رفتار اخلاقی کارکنان حمایت می‌کنند (5-7). متخصصان سازمانی تمایل پیدا کرده‌اند تا در مورد جو اخلاقی و رابطه آن با متغیرهای سازمانی، شخصی و رفتاری بیشتر بدانند. شواهد ارائه شده در یک فرا تحلیل حاکی از پیوندهای نسبی مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان با رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی است (8).

از مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی، فعالیت سازمان‌هایی است که بتوانند با کارآمدی<sup>3</sup> و اثربخشی<sup>4</sup> از عهده وظایف خود برآیند. توسعه هر سازمانی تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. در این میان، می‌توان به رفتارهای داوطلبانه و خودجوشی اشاره کرد که افراد درازای انجام آن، پاداشی دریافت نمی‌کنند. لذا محققان به مطالعه هر چه بیشتر این رفتارها که آن را رفتار شهروندی سازمانی نامیده‌اند می‌پردازند (9). مفهوم رفتار شهروندی سازمانی<sup>5</sup> به رفتارهای فردی اشاره دارد که برخاسته از بصیرت افراد بوده و علاوه بر این که کارایی و اثربخش عملکرد سازمان را افزایش می‌دهند، به طور مستقیم و صریح از طریق نظام رسمی پاداش، تشویق نمی‌شوند. بر این اساس رفتار شهروندی سازمانی حرکت کردن به وراى حداقل عملکرد مورد انتظار می‌باشد(10). با این تعاریف، از انسان به عنوان شهروندی سازمانی انتظار می‌رود بیش از الزامات نقش<sup>6</sup> خود و فراتر از وظایف رسمی، در خدمت اهداف سازمان فعالیت کند. به عبارت دیگر ساختار رفتار شهروندی سازمانی به دنبال شناسایی، اداره و ارزیابی رفتارهای فرا نقش کارکنانی است که در سازمان فعالیت می‌کنند و در اثر این رفتارهای آنان اثربخشی سازمانی بهبود می‌یابد (11).

در مقابل رفتار ضد تولید<sup>7</sup>، با مضمون تخطی و زیر پا گذاشتن قواعد، رویه‌ها، سیاست‌ها، عرف و سنت‌های قابل قبول کاری و سازمانی، از یک طرف نقطه مقابل رفتارهای نیک‌خواهان، دگر دوستانه و انسان‌گرایانه (رفتار شهروندی سازمانی) هستند و از طرف دیگر با آسیب‌زا ساختن فضا و جوکاری سازمان زمینه تحمیل آسیب، هزینه، ناکارآمدی و نقص و کمبود را به نظام های کاری و سازمانی تحمیل می‌نمایند. رفتارهای ضد تولید رفتارهای مخرب و منفی هستند که از کارکنان سر می‌زند و در نقطه مقابل رفتارهای مولد<sup>9</sup> جهت دستیابی به اهداف سازمان

عملکرد شغلی می‌شود (22). جو اخلاقی بالا، می‌تواند در افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی نقش داشته باشد و همچنین در مقابل، می‌تواند باعث کاهش قصد ترک خدمت<sup>18</sup> شود (23).

از این رو با توجه به اینکه اخلاقیات به عنوان یکی از ادراکات و باورهای گسترده، پیش از آنکه در عرصه‌های رفتاری نمود یابد، در عرصه‌های نگرشی و به‌ویژه به‌صورت شناختی اثرات خود را بر جای می‌گذارد و سپس نگرش شخص شکل رفتار را مشخص می‌کند. بر این اساس، پژوهش حاضر بر آن است تا با آزمون الگوی پیشنهادی، رابطه مستقیم جو اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید و همچنین رابطه غیرمستقیم این سه از طریق تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار دهد. نگاره 1 الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

### روش

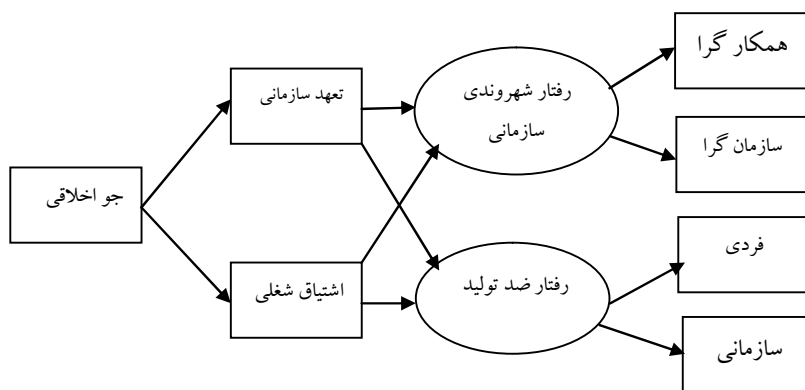
پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی هست. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان پالایشگاه گاز بید بلند استان خوزستان که تعداد آن‌ها 842 نفر در تابستان 1393 بوده است. از این جامعه آماری 210 نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. یافته‌ها حاکی از آن است که حدود 76/4 درصد از کارکنان را مرد و 17/6 درصد آن را زنان تشکیل می‌دهد که حدود 23/3 درصد مجرد و 76/7 درصد متأهل که بیشتر آن‌ها دارای مدرک کارشناسی (44 درصد) بودند. همچنین میانگین و

اساس کارکنان مشتاق انرژی زیادی داشته، بیشتر درگیر شغل می‌شوند و به‌شدت با حرفه خود هم ذات‌پنداری می‌کنند (17). در مطالعه‌ای که برخی از محققان انجام دادند به این نتیجه رسیدند مدل ویژگی‌های شغلی و اشتیاق شغلی اثر مثبتی بر روی رفتار شهروندی سازمانی دارد (18).

تعهد سازمانی<sup>16</sup> یکی از متغیرهای نگرشی مهم و اثرگذار بر سازمان است. کارکنان متعهد، اهداف و ارزش‌های سازمانی را پذیرفته و امیدوار هستند که در سازمان باقی بمانند و تمام تلاش خود را برای تعالی آن به کار بگیرند. کارکنانی که احساس می‌کنند سازمان دارای جو اخلاقی است، تلاش خود را بیشتر معطوف به رفتارهای مثبت و مناسب با سازمان می‌نمایند. از این رو، جو اخلاقی باعث می‌شود که کارکنان نسبت به شغل خود دید مثبتی نشان دهند و مدت بیشتری را در سازمان بگذرانند و کمتر به فکر ترک آن باشند (19).

اثر ادراکات جو اخلاقی بر تعهد کارکنان به سازمان نیز رابطه‌ای است که موردعلاقه پژوهشگران بوده است. چندین دلیل نظری کلی برای ارتباط احتمالی بین جوهای اخلاقی و تعهد سازمانی وجود دارد. تعهد سازمانی از تجربیات کاری، تأثیرات سازمانی و تناسب ارزش با ارزش‌هایی که در سازمان رایج است ناشی می‌شود (20). جو اخلاقی پیش‌بینی رفتار انحرافی<sup>17</sup> در محیط کار انحراف معطوف به فرد و رفتار انحرافی معطوف به سازمان دارد (21).

جو اخلاقی با رضایت شغلی ارتباط مثبت دارد و این امر منجر به پایین آمدن نیت ترک خدمت و افزایش تعهد سازمانی و



نگاره 1: الگوی مفهومی پژوهش

انحراف معیار سن و سابقه شغلی در کارکنان به ترتیب 9/37/46/31، 12/22 و 8/85 می‌باشد.

ابزارهای تحقیق عبارتند از:

- پرسشنامه جو اخلاقی: برای سنجیدن جو اخلاقی از مقیاس جو اخلاقی هفت گویه ای که در ایران ترجمه شده، استفاده شد (24). در مطالعه محققان ضرایب آلفای کرونباخ، گاتمن، و تنصیف اسپیرمن - پروان به ترتیب 0/78، 0/51، 0/51 به دست آمد. در همین پژوهش اعتبار سازه آن با روش تحلیل عاملی تأییدی 0/73 به دست آمده است (24). در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ و توصیف به ترتیب 0/89 و 0/85 محاسبه گردید.

- پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: این پرسشنامه با زیرمقیاس‌های، با عنوان رفتار شهروندی سازمانی همکار گرا (OCBI)، رفتار شهروندی سازمانی سازمان گرا (OCBO) که هر کدام از خرده مقیاس‌ها دارای 7 سؤال هستند که در ایران برای اولین بار به فارسی ترجمه شده، استفاده شد (25 و 26). پاسخ‌ها دارای طیف لیکرت 5 درجه‌ای از کاملاً مخالفم (نمره 1) تا کاملاً مخالفم (نمره 5) می‌باشند. ضریب پایایی آن با آلفای کرونباخ برای رفتار شهروندی سازمانی سازمان گرا 0/61 و رفتار شهروندی سازمانی همکار گرا 0/79 به دست آمد (26). در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب 0/75 و 0/70 به دست آمد.

- رفتارهای ضد تولید: این پرسشنامه رفتار ضد تولید کلی را اندازه کرده دارای دو خرده مقیاس رفتار ضد تولید معطوف به سازمانی (12 سؤال) و رفتار ضد تولید معطوف به فردی (7 سؤال) می‌باشد. اعتبار و پایایی این مقیاس را مطلوب گزارش کرده‌اند (27). در مطالعه‌ای، آلفای کرونباخ هر کدام از مقیاس‌های معطوف به سازمانی و بین فردی را به ترتیب 0/83 و 0/81 گزارش کرده است که نشان دهنده پایایی مطلوب این دو مقیاس می‌باشد (28). ضرایب پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب 0/89 و 0/85 محاسبه گردید.

- اشتیاق شغلی: این پرسشنامه شامل 17 ماده است و هر ماده دارای یک پاسخ 5 درجه‌ای (از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف)

می‌باشد (29). پایایی این مقیاس را از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب 0/90 و 0/84 به دست آورده شد. همچنین در این پژوهش ضرایب پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب 0/93 و 0/95 محاسبه گردید.

- تعهد سازمانی: برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی 15 گویه ای که پاسخ به آن‌ها روی یک مقیاس 7 درجه‌ای مشخص می‌شود، استفاده شد (30). این پرسشنامه برای اولین بار در ایران (26) ترجمه و برای اجرا آماده شده و جهت تعیین اعتبار آن از مقیاس تعهد عاطفی مایرو آلن (1984) استفاده کرد و همبستگی بین این دو را 0/69 به دست آورده شد. همچنین با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب پایایی آن را 0/89 و 0/89 گزارش داد (27). در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب 0/69 و 0/63 به دست آمد.

- برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان متغیرهای تحقیق در جرگه آمار توصیفی هستند و برای آزمودن مدل مفروض تحقیق از مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

### یافته‌ها

میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول 1 درج شده‌اند.

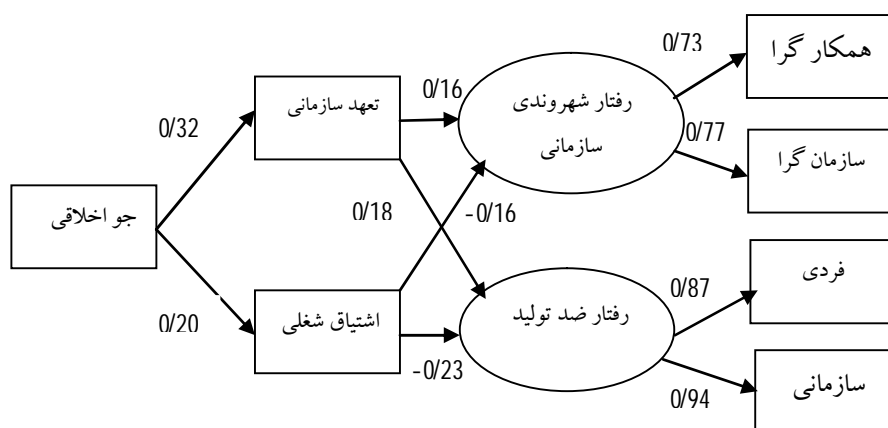
همان‌گونه که مندرجات جدول 1 نشان می‌دهد، ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش در سطح  $p < 0/01$  معنی‌دار می‌باشند. جهت آزمون الگوی پیشنهادی رابطه جو اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید در محیط کار با میانجی‌گری تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی از روش الگویابی معادلات ساختاری نرم‌افزار AMOS استفاده شد. شاخص‌های برازندگی شامل مقدار مجذور کای ( $\chi^2$ )، شاخص هنجار شده مجذور کای ( $\chi^2/df$ )، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی (IFI)، شاخص توکر - لویس (TLI) و جذر

جدول 1. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1 جو اخلاقی	24/61	4/45	-						
2 تعهد سازمانی	31/11	5/34	0/45**	-					
3 اشتیاق شغلی	58/17	12/48	0/52**	0/48**	-				
4 رفتار شهروندی سازمانی همکار گرا	36/26	5/54	0/47**	0/34**	0/36**	-			
5 رفتار شهروندی سازمانی سازمان گرا	35/66	4/68	0/45**	0/42**	0/55**	0/55**	-		
6 رفتار ضد تولید فردی	13/5	4/21	-0/4**	-0/42**	-0/36**	-0/35**	-		
7 رفتار ضد تولید سازمانی	23/46	7/55	-0/46**	-0/45**	-0/43**	-0/38**	0/83**	-	

جدول 2: نتایج الگوی یابی معادله ساختاری برای الگوی مفهومی و نظری پژوهش

شاخص‌های برازش	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	1/178	1	1/178	0/997	0/972	0/994	0/999	0/999	0/994	0/029



نگاره 2: ضرایب مسیر استاندارد الگوی مفروض روابط بین متغیرها

همان‌طور که در جدول 3 نشان داده شده است، روابط واسطه‌ای معنی دارند. به عبارت دیگر متغیرهای تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی رابطه بین جو اخلاقی با رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای ضد تولید در محیط کار را میانجی می‌کنند.

میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) در جدول 2 نیز گزارش شده است. مندرجات جدول 2 نشان می‌دهد که مقدار مجذور کای نسبی (1/178) کمتر از 2 و مقادیر AGFI، GFI، NFI، CFI، IFI، TLI بیشتر از 0/9 و مقدار RMSEA کمتر از 0/05 است که همگی حاکی از برازندگی مدل پژوهشی با داده‌ها است.

جدول 3: نتایج بوت استراپ برای مسیرهای واسطه‌ای

سطح معنی‌داری	حد بالا	حد بالا	داده‌ها	مسیر
0/001	0/0930	0/0930	0/2195	جو اخلاقی ← تعهد سازمانی ← رفتارهای شهروندی سازمانی
0/001	-0/5856	-0/5856	-0/3581	جو اخلاقی ← تعهد سازمانی ← رفتارهای ضدتولید
0/001	0/0996	0/0996	0/2558	جو اخلاقی ← اشتیاق شغلی ← رفتارهای شهروندی سازمانی
0/001	-0/5761	-0/5761	-0/3476	جو اخلاقی ← اشتیاق شغلی ← رفتارهای ضد تولید

## بحث

شواهد ارائه شده در یک فرا تحلیل حاکی از پیوندهای نسبی مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان با رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای انحرافی است. زیربنای این پیوند نیز در نظریات معطوف به مبادله اجتماعی<sup>19</sup> نهفته است. بر اساس این نظریه، انسان‌ها در تعامل و روابط خود با دیگران، از یک طرف تحت تأثیر جو حاکم بر گروه یا اجتماعی که به آن تعلق دارند قرار می‌گیرند و از طرف دیگر بر پایه اصل مقابله رفتار می‌کنند (33). به این لحاظ رابطه هر یک از مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان به‌ویژه مراقبت، استقلال، قواعد، قوانین و خدمت، با رفتارهای شهروندی سازمانی در درجه اول به دلیل جو شناختی - اجتماعی - اخلاقی است که رویه‌های رفتاری و عملکردی، به‌عنوان یک نظام مسلط بر افراد، به آن‌ها انگیزه می‌دهد و از طرف دیگر به دلیل نقش ترویجی مؤلفه‌های جو اخلاقی، زمینه مقابله به‌مثل مبتنی بر خیرخواهی و نوع‌دوستی را فراهم می‌آورد. این زمینه‌سازی به‌خوبی می‌تواند در تقابل با رفتارهای غیراخلاقی در قالب رفتارهای انحرافی قرار گیرد (13).

همچنین نتایج حاکی از رابطه مثبت بین جو اخلاقی با تعهد سازمانی هست. این نتایج با نتایج سایر پژوهش‌ها (20 و 22) همخوانی دارد. کشف رابطه بین جو اخلاقی سازمانی و نگرش‌ها و رفتار کارکنان، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعات در مطالعات سازمانی به‌شمار می‌رود. کارکنانی، که احساس می‌کنند جو اخلاقی بر سازمان حاکم است، روابط و تعاملات سازمان خویشت را عادلانه می‌دانند و این موضوع باعث افزایش تعهد کارکنان می‌شود (1). محققان نشان داده‌اند که ادراکات افراد از جو اخلاقی، بر واکنش‌های آنان نسبت به کار و سازمانشان تأثیر می‌گذارد اثر ادراکات جو اخلاقی بر تعهد کارکنان به سازمان رابطه‌ای است که موردعلاقه پژوهشگران

پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه جو اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید با میانجیگری تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی صورت گرفت. نتایج نشان داد که جو اخلاقی با رفتار شهروندی و تعهد سازمانی رابطه معنادار دارند و همچنین تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای مناسبی برای رابطه جو اخلاقی و رفتار شهروندی می‌باشد. که این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو است (6، 14 و 15). از سوی دیگر جو اخلاقی با اشتیاق شغلی، رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و با رفتار ضد تولید رابطه منفی دارد که با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو است (31). از سوی دیگر، میانجی بودن اشتیاق شغلی میان جو اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید مورد تأیید قرار گرفت.

فهمیدن ویژگی‌های یک جو اخلاقی می‌تواند به متخصصان سازمانی کمک کند تا برنامه‌هایی برای بالا بردن آگاهی از مسائل اخلاقی و بهبود رفتار اخلاقی کارکنان و مدیریت، طراحی و اجرا کنند (32).

ویژگی و خصوصیتی در رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد که ارتباط محکم و استواری با جو اخلاقی، و در نهایت با مجموعه رفتارهای سازمانی پیدا می‌کند؛ آن ویژگی این است که وجود رفتار شهروندی سازمانی در یک نیروی کار نقشی فراتر از شرح وظیفه مرسوم واداری بازی می‌کند. رفتار شهروندی سازمانی علاوه بر اینکه شامل شرح وظیفه اداری مرسوم می‌شود، از عناصر انسانی دیگری مانند از خودگذشتگی، ایثار، صداقت و فداکاری نیز برخوردار است. این ویژگی‌ها می‌تواند از پی آمده‌ای مثبت اجتماعی نیز برخوردار باشد.

علاوه بر این، کار در یک جو اخلاقی اشتیاق افراد را برای انجام کار افزایش می‌دهد زیرا در یک جو اخلاقی از بی‌اعتمادی، نگرانی و رفتارهای منفی خبری نیست و کارکنان مطمئن هستند که همه امور بر اساس صدق و راستی است لذا با اشتیاق همه‌جانبه دست به عمل می‌زنند. اشتیاق به شغل و انجام متعهدانه شغل منجر به رفتارهای داوطلبانه مانند رفتارهای شهروندی سازمانی در سازمان شده و از این طریق رفتارهای مخرب کاهش پیدا می‌کنند.

هر پژوهش دارای محدودیت‌های است که تعمیم‌پذیری آن را با مشکل مواجه می‌سازد. با توجه به اینکه این پژوهش در پالایش گاز بید بلند انجام‌گرفته است باید در تعمیم نتایج پژوهش به سازمان‌های دیگر، جانب احتیاط را رعایت کرد. همچنین اتخاذ تدابیری برای ارتقای اخلاق کارکنان به‌عنوان برنامه‌های سازمانی در فواصل مختلف نقش مؤثری در بهبود رفتار شهروندی کارکنان داشته و این امر موجب تقویت رفتار شهروندی سازمانی خواهد شد. پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سازمان‌های دیگر نیز انجام‌شده و نتایج بررسی شود. از آنجایی که علاوه بر تعهد سازمانی متغیرهای نگرش دیگری نیز در ارتباط جو اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان میانجی عمل کنند، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود از متغیرهای دیگری مانند رضایت و دلبستگی شغلی به‌عنوان میانجیگری استفاده کنند. همچنین توصیه می‌شود که پژوهشگران آتی موضوعات مشابه را در نمونه‌ها و سازمان‌های دیگر انجام دهند. به‌منظور توسعه و بهبود اخلاق در سازمان و رعایت آن توسط کارکنان، ابتدا مدیران باید از ارزش‌ها و اصول اخلاقی به‌طور جدی حمایت کنند.

### نتیجه‌گیری

برای اینکه مدیران در وضعیتی قرار گیرند که بتوانند جو اخلاقی را شکل دهند، باید نخست عواملی را که بر رفتار اخلاقی مدیران و کارکنان در سازمان تأثیر می‌گذارند، شناسایی کنند. از این‌رو سازمان‌ها می‌بایست، اخلاق‌مداری را از اصول پایه‌ی خود قلمداد کنند و به دنبال آن باشند که با ایجاد جو اخلاقی منسجم، با تأکید بر حفظ نیروی انسانی راضی و متعهد، از ترک

قرارگرفته است. در این جریان فرض می‌شود که سطوح بالاتر تعهد سازمانی هنگامی حاصل می‌شود که اعضا جوهای نوع‌دوست قوی‌تری را ادراک کنند و به‌طور عکس فرض شده که بین ادراک جو ابزاری و تعهد سازمانی رابطه منفی وجود دارد (8). در حقیقت هر چه جو اخلاقی سازمان قوی‌تر باشد، پیامد آن تعهد بیشتر کارکنان خواهد بود. جو اخلاقی دارای یک ساختار چندبعدی است که ابعاد آن بر نگرش و رفتارهای شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد. به نظر می‌رسد هر چه جو اخلاقی در یک سازمان توسط کارکنان شناخته‌تر باشد و افراد به ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی یک سازمان پی ببرند، عملکرد بهتری خواهند داشت. بنابراین در سازمانی که کارکنان دارای تعهد بالایی هستند، ترک خدمت کمتر رخ می‌دهد. به‌طور معمول، کارکنان سازمان باید دلایلی برای ترک خدمت خویش حتی به‌صورت ضمنی دارا باشند (24).

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی نقش میانجی بین جو اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید دارند. جو اخلاقی زمانی ایجاد می‌شود که دغدغه مدیران اخلاق‌مداری و رشد سجایای اخلاقی در کارکنان باشد. طبق نظریه رفتاری اخلاق کار، هرگاه فردی کار اخلاقی انجام داد و از سوی مدیران ارشد مورد تشویق قرار گرفت، احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر تقویت می‌شود تا جایی که کار اخلاقی به‌صورت ارزش‌های درونی درمی‌آید. پس به‌این ترتیب مدیران ارشد سازمان‌ها قادر خواهند بود اخلاق کار را در کارکنان درونی کنند. بنابراین درونی شدن اخلاق کار در کارکنان باعث تعهد اخلاقی به این معنی که شخص به‌طور درونی ارزش مأموریت سازمانی و شغلی را در سازمان به‌خاطر ارزش که برای کار خود قائل است تقویت نموده و آن را انجام می‌دهد.

بر این اساس می‌توان گفت درک بهتر رفتارهای منحرف نیز منجر به آسان‌تر شدن مدیریت و حل موضوعات و حرکت به سمت سلامت و فضای اخلاقی می‌گردد. به‌طور مثال، رفتار انحرافی «کم‌کاری در محیط کار» ممکن است از طریق تقویت بافت اخلاقی یا آموزه‌های دینی، ارزش‌های اخلاقی، آموزش اصول اخلاقی و الگوسازی نقش مدیریتی، کاهش یابد (34).

12. Altruism	نوع دوستی	سازمان توسط کارکنان خویش پیشگیری کنند. به عبارت دیگر،
13. Ethical Behavior	رفتارهای اخلاقی	در صورتی که کارکنان درک مثبتی از جو اخلاقی سازمان داشته
14. Job Engagement	اشتیاق شغلی	باشند، می توانند از آن سازمان رضایت داشته باشند، به انجام
15. Organizational Commitment	تعهد سازمانی	رفتارهای شهروندی بیشتر مبادرت ورزند، مدت بیشتری را در
16. Deviant Behaviors	رفتارهای انحرافی	آن بگذرانند و تعهد بالایی را نسبت به انجام وظایف خود بروز
17. Turnover Intention	قصد ترک شغل	دهند.
18. Social Exchange	مبادله اجتماعی	

## ملاحظه های اخلاقی

در این تحقیق شرکت کنندگان با به طور آگاهانه و با رضایت در اجرای تحقیق شرکت کرده اند. همچنین در تدوین مقاله امانتداری در متن و ارجاع به منابعی که از آنها استفاده شده است، رعایت شده است.

## منابع

- Lewis PS, Goodman SH, Fandt PM, Michlitsch JF. (2004). Management: challenges for tomorrow's leaders. 4<sup>th</sup> ed. Florence (KY): Cengage Learning.
- Liu AM, Fellows R, Ng J. (2004). Surveyors' perspectives on ethics in organizational culture. Engineering, Construction and Architectural Management; 11(6): 438-449.
- Victor B, Cullen JB. (1988). The organizational bases of ethical work climates. Administrative Science Quarterly; 101-125.
- Victor B, Cullen JB. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. Research in Corporate Social Performance & Policy; 9(1): 51-71.
- Trevino LK, Butterfield KD, McCabe DL. (1998). The ethical context in organizations: influences on employee attitudes and behaviors. Business Ethics Quarterly; 8(3): 447-476.
- Deshpande SP, George E, Joseph J. (2000). Ethical climates and managerial success in Russian organizations. Journal of Business Ethics; 23(2): 211-217.
- Fritzsche DJ. (2000). Ethical climates and the ethical dimension of decision-making. Journal of Business Ethics; 24: 125-140.
- Martin KD, Cullen JB. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: a meta-analytic review. Journal of Business Ethics; 69: 175-194.
- Oguz E. (2010). The relationship between the leadership styles of the school administrators and the organizational citizenship behaviors of

## سپاسگزاری

بدینوسیله از مشارکت صمیمانه کارکنان شرکت پالایشگاه گاز بید بلند در اجرای پژوهش و همکاری مسئولان محترم این شرکت به ویژه جناب آقای محمد نژاد مطلق رئیس محترم پژوهش و نیز سرکار خانم آمنه شجاعی مسئول محترم دفتر مشاوره که با حمایت های خود راهگشای انجام تحقیق حاضر بودند تقدیر به عمل می آید.

## واژه نامه

1. Ethical Climates	جو اخلاقی
2. Moral Values	ارزش های اخلاقی
3. Efficiency	کارآمدی
4. Effectiveness	اثربخشی
5. Organizational Citizenship Behavior	رفتار شهروندی سازمانی
6. Role Demand	الزامات نقش
7. Counterproductive Behavior	رفتار ضد تولید
8. Productive Behavior	رفتارهای مولد
9. Theft	سرقت
10. Absence	غیبت
11. Sportsmanship	جوانمردی

21. Appelbaum SH, Deguire KJ, Lay M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior. *Corporate Governance*; 5(4): 43-55.
22. Mulki JP, Jaramillo F, Locander WB. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: linking attitudinal and stress theory. *J Bus Ethics*; 78(4): 559-74.
23. Schwepker CH. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in the sales force. *Journal of Business Research*; 54(1): 39-52.
24. Nadi MA, Hazeghi F. (2011). Structural equation modeling of relationships between ethical climate, job satisfaction and organizational commitment with intention to leave in private hospitals employees of Shiraz. *Health Information Management Journal*; 8(5): 669-708. (In Persian).
25. Williams LJ, Anderson SE. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in role behaviors. *Journal of Management*; 17(3): 601-617.
26. Arshadi N. (2008). Designing and testing a model of antecedents and consequences of job motivation in employees of NISOC- Ahvaz district. [PhD Thesis]. Iran: Shahid Chamran University of Ahvaz. (In Persian).
27. Robinson SL, Bennett RJ (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*; 38(2): 555-572.
28. Hashemi-Sheykhshabani A, Shokrkon A, Haghghi M. (2008). An investigation of the simple, multiple, and interactional relationships of major environmental, personality, attitudinal and emotional variables with counterproductive workplace behaviors in employees of an industrial company. *Journal of Education and Psychology*; 3(1): 53-80. (In Persian).
29. Salanova M, Schaufeli WB, Llorens S, Peiro JM, Grau R. (2001). Desde el burnout al engagement: Una nueva perspectiva (From burnout to engagement: A new perspective). *Revista de Psicología del Trabajo y Organizaciones*; 16: 117-134. (In Spanish).
30. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. (1979). The measurement of organizational teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*; 9 (1): 1188-93.
10. Burns T, Carpenter J. (2008). Organizational citizenship and student achievement. *Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education*; 1 (1): 51-58.
11. Bienstock CC, Demoranville WC, Smith KR. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of Services Marketing*; 17(4): 357-378.
12. Murphy KR. (1993). *Honesty in the workplace*. Belmont, CA: Brooks & Cole.
13. Leung ASM. (2008). Matching ethical work climate to in role and extra role behaviors in a collectivist work setting. *Journal of Business Ethics*; 79: 43-55.
14. Bahart-Fard A, Javaheri-Kamel M. (2010). The study of organization ethical values consequences. *Police Organizational Development Journal*; 7(1): 95-118. (In Persian).
15. Baker TL, Hunt TG, Andrews M. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: the influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*; 59: 840-57.
16. Schoufeli WB, Martinez IM, Pinto AM, Salanova M, Bakker AB. (2002). Burnout and engagement in university students. *Journal of Cross-Culture Psychology*; 23: 464-481.
17. Bakker AB, Schaufeli WB, Leiter MP, Taris TW. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*; 22(3): 187-200.
18. Narmeen M, Danial-Aslam H, Tasawar J. (2012). Exploring organizational citizenship behavior and its critical link to employee engagement for effectual human resource management in organizations. *Mediterranean Journal of Social Sciences*; 3(1): 2039-2117.
19. McFarland RG. (2003). Crisis of conscience: the use of coercive sales tactics and resultant felt stress in the salesperson. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*; 23(4): 311-25.
20. Sims RL, Keon TL. (1997). Ethical work climate as a factor in the development of person-organization fit. *Journal of Business Ethics*; 16: 1095-1105.

33. Leung ASM. (2008). Matching ethical work climate to in role and extra role behaviors in a collectivist work setting. *Journal of Business Ethics*; 79: 43-55.
34. Kavian B. (2005). Investigation of work ethic and commitment in public and private sectors. *Tadbir Journal*; 16(165): 20-21.
- commitment. *Journal of Vocational Behavior*; 14(2): 224-247.
31. Golparvar M, Javadian Z, Masaebi M, Alimardani S. (2012). Ethical climate and deviant behaviors and organizational citizenship behaviors: the motivational role of organizational justice and it's compensation. *Ethics in Science and Technology*; 7(4): 1-12. (In Persian).
32. Ghadiri M, Beshlideh K, Hashemi Shykhshabani S, Moshkelani F. (2013). The relationship of ethical climate with job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in employees of a governmental company. *Ethics in Science & Technology*; 8(2): 54-67. (In Persian).