

رابطه جو اخلاقی سازمانی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل:

نقش تعدیل کننده خود ارزشیابی های محوری

محمد منتخب یگانه*، نسرین ارشادی، عبدالکاسم نیسی

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

چکیده

زمینه: امروزه رعایت اخلاق و حفظ ارزش های اخلاقی یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار بر نگرش ها و رفتارهای کارکنان در محیط کار است. این پژوهش با هدف بررسی رابطه جو اخلاقی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل با توجه به نقش تعدیل کننده خودارزشیابی های محوری به انجام شد.

روش: طرح پژوهش حاضر همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان شرکت ملی نفت ایران تشکیل بود. شرکت کنندگان در پژوهش 270 نفر بودند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای از جامعه مذکور انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه های جو اخلاقی، خودارزشیابی محوری، بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل بود. داده ها با استفاده از همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی تحلیل شدند.

یافته ها: نتایج حاکی از وجود روابط ساده بین جو اخلاقی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل بودند. همچنین، یافته های تحلیل رگرسیون تعدیلی، نقش تعدیل گر خودارزشیابی های محوری را در این روابط مورد تأیید قرار دادند.

نتیجه گیری: یافته های پژوهش حاضر نشان دادند که؛ حاکم بودن جو اخلاقی در سازمان پیامدهای مهمی برای افراد و سازمان ها در پی دارد. بنابراین، سازمان ها می توانند با ایجاد چنین جوی در محیط کار باعث بروز پیامدهای مثبت فردی و سازمانی و در نتیجه افزایش بهره وری سازمان شوند.

کلید واژگان: استرس شغلی، بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، جو اخلاقی، خودارزشیابی های محوری

سر آغاز

امروزه رعایت اخلاق و حفظ ارزش های اخلاقی به صورت یکی از مهم ترین پدیده هایی درآمده است که در بیشتر سازمان ها مورد توجه خاصی قرار می گیرد، به گونه ای که اصول اخلاقی به عنوان بخشی از سیاست ها و فرهنگ سازمان درآمده است. اخلاقیات حوزه ای از فلسفه است و به معنای رعایت اصول معنوی و ارزش های حاکم بر رفتار شخص یا گروه و نیز تعیین کننده درست و نادرست از نظر رفتار و تصمیم گیری می باشد (1). از آنجا که شیوه عمل یا کردار افراد یک سازمان چیزی جز بازتاب ارزش ها، نگرش ها و الگوهای رفتاری مبتنی بر

جو سازمانی نیست، اصول اخلاقی سازمان نیز از این قاعده مستثنی نیستند. یک راه برای درک ماهیت اخلاقی محیط کار، نظریه میدانی لوین¹ می باشد. بر اساس این نظریه، رفتارهای فردی واکنشی به محیط روانشناختی است. در تحقیقات سازمانی محیط روانشناختی به عنوان جو سازمانی² و در تحقیقات اخلاق کار این موضوع به صورت اختصاصی تر به عنوان جو اخلاقی³ تعریف شده است (2 و 3).

جو اخلاقی سازمانی که یکی از انواع جو سازمانی می باشد، برای اولین بار در سال 1987 معرفی شد. این سازه به عنوان «ادراکات مشترک در مورد این که چه چیزی از نظر اخلاقی صحیح است و

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

نیز احساسات و باورهای فرد نسبت به سازمان و مجموعه‌ای از قصد و نیت‌ها که تمایل کارکن را به پذیرش اهداف و ارزش‌های اصلی و غایی سازمان افزایش می‌دهد، تعریف شده است (12).

پیامد دیگر جو اخلاقی سازمانی، کاهش میزان استرس¹² (فشار روانی) کارکنان است. جو اخلاقی به دلیل اینکه نشانه‌هایی در مورد رفتار مناسب در سازمان فراهم می‌کند، استرس شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد (6). فشارهای روانی ناشی از شغل را می‌توان به عنوان الزامات نقش کاری فرد که دارای ویژگی‌های مضر می‌باشند، تعریف نمود. نمونه‌هایی از این دسته فشارزاهای روانی ناشی از شغل، تعارض نقش و ابهام نقش می‌باشند (13).

ادراک مثبت از جو اخلاقی می‌تواند به طور نیرومندی با کاهش قصد ترک شغل¹³ همراه باشد. وقتی کارکنان بر این باور باشند که سازمان دروغ، فریب‌کاری و دیگر رفتارهای غیر اخلاقی را تأیید می‌کند، دیگر علاقه‌ای به ماندن در آن سازمان نخواهند داشت (14). قصد ترک شغل به طور گسترده به عنوان فرایندی نگرشی (تفکر درباره ترک)، تصمیمی (نیت ترک) و رفتاری (جستجوی شغل جدید) تعریف شده که در جهت ترک شغل داوطلبانه پیش می‌رود (15).

خودارزشیابی‌های محوری¹⁴ می‌تواند بر چگونگی ارزیابی کارکنان و واکنش آن‌ها به زمینه کاری‌شان اثر بگذارد (16). خودارزشیابی‌های محوری به عنوان ارزیابی‌ها و سنجش‌های اساسی و بنیادی که افراد از ارزش‌ها، توانایی‌ها، استعدادها و صلاحیت‌هایشان انجام می‌دهند، تعریف شده است. به بیان دیگر، خودارزشیابی‌های محوری به نتیجه‌گیری‌های فرد در مورد اینکه چه کسی است و خود را چگونه ادراک می‌کند اشاره دارد (17). این مفهوم از 4 بعد عزت نفس¹⁵، خود کارآمدی¹⁶، جایگاه مهارت¹⁷ و ثبات هیجانی¹⁸ (روان‌رنجورخویی¹⁹ پایین) تشکیل شده است.

با توجه به مطالبی که گفته شد و نیز بررسی پشینه پژوهشی، مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی جو اخلاقی سازمانی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودارزشیابی‌های محوری انجام گرفت. به عبارت دیگر، در این پژوهش ضمن بررسی

چگونه موضوعات اخلاقی باید به کار برده شوند» تعریف می‌شود (4). جو اخلاقی سازمان تعیین می‌کند که، اعضای سازمان چه موضوعاتی را در نظر می‌گیرند که به لحاظ اخلاقی مناسب باشند و نیز چه ملاکی را به کار می‌برند تا این مسائل را بفهمند، مورد سنجش قرار دهند و حل کنند. به بیان دیگر، جو اخلاقی نه تنها تصمیم‌گیری و پیامدهای رفتاری آن‌را در پاسخ به دوراهی‌ها و مسائل اخلاقی تعیین می‌کند، بلکه تعیین‌کننده ملاک‌های اخلاقی برای درک، ارزیابی و حل این مسائل نیز هست (5). جو اخلاقی به عنوان سازه‌ای تک بعدی برای سنجش ارزیابی‌های کارکنان از وجود و اجرای کدهای اخلاقی، ارتباطات اخلاقی و سیاست‌های اخلاقی سازمان و نیز اعمال اخلاقی مدیریت ارشد تلقی می‌شود (6).

در مجموع، تعاریف گوناگونی از جو اخلاقی ارائه شده است و تمامی آنها در این مورد توافق دارند که جو اخلاقی سازه‌ای روانشناختی است که مبتنی بر مجموع ادراکات افراد از رویه‌ها، سیاست‌ها و ارزش‌های اخلاقی سازمان است (7). از طریق فهم رابطه‌ی بین جو اخلاقی و پیامدهای شغلی، مدیران بهتر می‌توانند چگونگی تشخیص و مدیریت رفتارهای اخلاقی و پیامدهای سازمانی را دریابند.

ادراکات مثبت از جو اخلاقی سازمانی به دلیل اینکه امکان پیش‌بینی تعاملات واضح و روشن را برای کارکنان فراهم می‌آورد، سلامت و بهزیستی روانشناختی⁴ آن‌ها را افزایش می‌دهد (8). بهزیستی روانشناختی به عنوان احساس شادی و نبود فشار روانی در زندگی تعریف شده است؛ به عبارت دیگر، احساس مثبت و رضایت‌مندی از ابعاد مختلف زندگی که شامل خود و دیگران است (9). یک الگوی 6 بعدی از بهزیستی روانشناختی شامل استقلال⁵، تسلط بر محیط⁶، رشد فردی⁷، ارتباط مثبت با دیگران⁸، هدف در زندگی⁹ و خویشتن‌پذیری¹⁰ است (10).

یکی دیگر از پیامدهای جو اخلاقی تعهد سازمانی¹¹ کارکنان است. جو و زمینه اخلاقی سازمان چارچوب تفسیری برای کارکنان فراهم می‌کند که بر تجربیات کاری آنان و در نهایت بر تعهدشان اثر می‌گذارد (11). تعهد سازمانی میزان همانندسازی فرد با سازمان و درجه دلبستگی و مشارکت کارکن با سازمان و

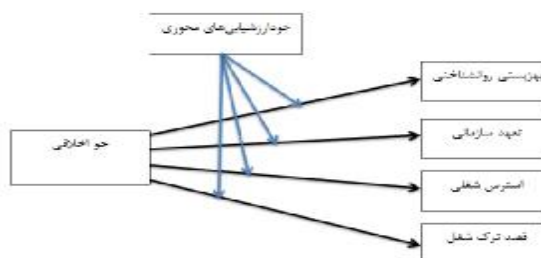
استفاده از روش آلفای کرونباخ 0/85 و روایی آن از طریق همبسته کردن سؤالات با یک سؤال کلی محقق ساخته 0/71 ($P < 0/01$) به دست آمدند.

پرسشنامه خودارزشیابی‌های محوری: در پژوهش حاضر جهت سنجش خودارزشیابی‌های محوری از پرسشنامه خودارزشیابی محوری استفاده گردید (19). این پرسشنامه شامل 12 ماده است و پاسخ‌های آن روی مقیاس 5 درجه‌ای از 1 (به طور کامل مخالفم) تا 5 (به طور کامل موافقم) مشخص می‌شوند. سازندگان این پرسشنامه پایایی آن را با استفاده از روش همسانی درونی 0/84 و با استفاده از روش بازآزمایی 0/81 گزارش داده‌اند. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس از طریق روش آلفای کرونباخ 0/85 به دست آمد. روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر از طریق تحلیل عامل تأییدی مورد بررسی قرار گرفت که حاکی از روایی مناسب این پرسشنامه بود.

پرسشنامه بهزیستی روانشناختی: در پژوهش حاضر جهت سنجش بهزیستی روانشناختی از پرسشنامه بهزیستی روانشناختی استفاده شد (20). این پرسشنامه که 18 ماده دارد فرم کوتاه شده پرسشنامه 54 ماده‌ای می‌باشد (10). پاسخ‌های این پرسشنامه روی مقیاس 5 درجه‌ای از 1 (به طور کامل مخالفم) تا 5 (به طور کامل موافقم) تنظیم شده‌اند. سازنده این پرسشنامه پایایی آن را 0/81 گزارش داده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ 0/76 و روایی آن از طریق روش همبسته کردن سؤالات با یک سؤال کلی محقق ساخته 0/62 ($P < 0/01$) به دست آمدند.

پرسشنامه تعهد سازمانی: جهت سنجش تعهد سازمانی در پژوهش حاضر از پرسشنامه تعهد سازمانی استفاده گردید (21). این پرسشنامه دارای 4 ماده است و پاسخ‌های آن به صورت لیکرت 5 درجه‌ای از 1 (به طور کامل مخالفم) تا 5 (به طور کامل موافقم) مشخص می‌شوند. سازندگان این پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ 0/87 را برای پایایی آن گزارش کردند. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس از طریق روش آلفای کرونباخ 0/89 و روایی آن از طریق همبسته کردن سؤالات با یک سؤال محقق ساخته 0/80 ($P < 0/01$) به دست آمدند.

رابطه جو اخلاقی با پیامدهای مذکور، به این موضوع نیز پرداخته می‌شود که آیا می‌توان گفت که رابطه بین جو اخلاقی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل در سطوح مختلف خودارزشیابی‌های محوری متفاوت است؟ نگاره 1 انگاره روابط بین متغیرهای پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



نگاره 1: انگاره روابط مفروض بین متغیرهای پژوهش حاضر

روش

طرح پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر تمامی کارکنان واحدهای ستادی و مدیریت‌های ستادی شرکت ملی نفت ایران در سال 1392 (2000 نفر) بود. شرکت کنندگان در پژوهش 270 نفر کارکنان این واحدها بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، انتخاب شدند. از این تعداد 230 پرسشنامه (نرخ بازگشت 85%) مورد تحلیل قرار گرفتند.

در این پژوهش جهت سنجش متغیرهای مورد مطالعه از پرسشنامه‌های خودگزارشی²⁰ زیر استفاده شد:

پرسشنامه جو اخلاقی: برای سنجش جو اخلاقی از مقیاس جو اخلاقی استفاده شده است که دارای 7 ماده است و پاسخ‌های آن روی مقیاس 5 درجه‌ای از 1 (به طور کامل مخالفم) تا 5 (به طور کامل موافقم) مشخص می‌شوند (18). سازنده این پرسشنامه برای پایایی آن ضریب آلفای کرونباخ 0/86 را گزارش نموده است. مزیت این پرسشنامه تک بعدی و کوتاه بودن آن است و برای ارزیابی اجرای کدهای اخلاقی، خط مشی‌های اخلاقی سازمان و اعمال اخلاقی مدیران ارشد قابل استفاده می‌باشد. در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این پرسشنامه با

است برای بررسی روابط تعاملی دو متغیر مستقل پیوسته در پیش‌بینی یک متغیر وابسته، ابتدا باید متغیر مستقل اول، سپس متغیر مستقل دوم (متغیر تعدیل‌کننده) و در نهایت تعامل این دو (که از ضرب بردارهای آن دو ایجاد می‌شود) وارد تحلیل رگرسیون شوند و اگر متغیر تعامل در ورای اثر دو متغیر مستقل، واریانس تبیین شده متغیر وابسته را به طور معنی‌داری بالا برد، می‌توان اظهار داشت که متغیر مستقل دوم یا همان متغیر تعدیل‌کننده، رابطه‌ی بین متغیر مستقل اول و متغیر وابسته را تعدیل می‌کند (24).

پرسشنامه استرس شغلی: در پژوهش حاضر جهت سنجش استرس شغلی، پرسشنامه استرس نقش مورد استفاده قرار گرفت (22). این پرسشنامه دارای 6 ماده است و فرم کوتاه شده 14 ماده‌ای آن می‌باشد و پاسخ‌های آن به صورت لیکرت پنج درجه‌ای از 1 (به طور کامل مخالفم) تا 5 (به طور کامل موافقم) مشخص می‌شوند. سازندگان این پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ 0/74 را برای پایایی آن گزارش کردند. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس از طریق روش آلفای کرونباخ 0/70 و روایی آن طریق همبسته کردن سؤالات با یک سؤال

جدول 1. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرها

	ضرایب همبستگی					انحراف معیار	میانگین	متغیر
	6	5	4	3	2			
1						4/61	22/16	جو اخلاقی
2					1	7/33	40/21	خودارزشیابی محوری
3				1	0/79**	5/96	65/61	بهزیستی روانشناختی
4			1	0/68**	0/63**	3/19	14/30	تعهد سازمانی
5		1	-0/70**	0/79**	-0/76**	-0/68**	3/28	استرس شغلی
6	1	0/66**	-0/74**	0/63**	-0/61**	-0/59**	2/61	قصد ترک شغل

** P<0/01

محقق ساخته 0/52 (P<0/01) به دست آمدند.

پرسشنامه قصد ترک شغل: در پژوهش حاضر برای سنجش قصد ترک شغل از مقیاس سه ماده‌ای قصد ترک شغل استفاده شد (23). پاسخ‌های این مقیاس بر روی یک مقیاس پنج درجه‌ای از 1 (به طور کامل مخالفم) تا 5 (به طور کامل موافقم) مشخص می‌شوند. ضریب آلفای کرونباخ 0/78 توسط سازندگان این پرسشنامه برای آن گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس از طریق روش آلفای کرونباخ 0/77 و روایی آن از طریق همبسته کردن سؤالات با یک سؤال محقق ساخته 0/67 (P<0/01) به دست آمدند.

برای بررسی رابطه مستقیم میان متغیرها از همبستگی پیرسون و برای بررسی روابط تعاملی مربوط به متغیر تعدیل‌کننده، از روش تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی استفاده شد. لازم به ذکر

یافته‌ها

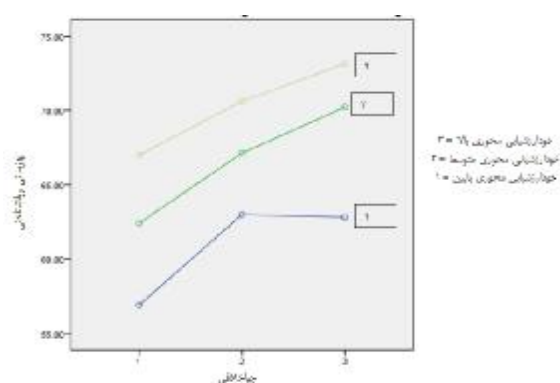
یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین و انحراف معیار نمره‌های اعضای نمونه روی متغیرهای مورد مطالعه و همچنین ماتریس ضرایب همبستگی متغیرها در جدول 1 نشان داده شده‌اند. همان‌طور که جدول 1 نشان می‌دهد: ضرایب همبستگی بین تمامی متغیرهای پژوهش در سطح $P<0/01$ معنی‌دار می‌باشند، بنابراین، فرضیه‌های مربوط به روابط مستقیم بین جو اخلاقی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل مورد تأیید قرار می‌گیرند.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی در جدول 2 ارائه شده است.

جدول 2: نتایج تحلیل رگرسیون سلسه مراتبی تعدیلی برای اثرهای تعاملی جو اخلاقی با خود ارزشیابی محوری در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل

متغیرهای ملاک												
متغیرهای پیش‌بین	بهزیستی روانشناختی			تعهد سازمانی			استرس شغلی			قصد ترک شغل		
	گام 1 β	گام 2 β	گام 3 β	گام 1 β	گام 2 β	گام 3 β	گام 1 β	گام 2 β	گام 3 β	گام 1 β	گام 2 β	گام 3 β
جو اخلاقی	0/65**	0/46**	0/91**	0/7**	0/56**	1/11**	-0/68**	-0/5**	-0/95**	-0/59**	-0/45**	-1/04**
خودارزشیابی محوری	0/65**	1/04**	0/95**	0/47**	0/816**	0/823**	-0/61**	-1/00**	-0/48**	-0/99**		
جو اخلاقی*												
خودارزشیابی محوری												
R ²	0/428**	0/824**	0/83**	0/49**	0/7**	0/71**	0/466**	0/816**	0/823**	0/355**	0/572**	0/584**
ΔR ²	-	0/316**	0/007**	-	0/208**	0/01**	-	0/35**	0/007**	-	0/217**	0/011**

P<0/01**



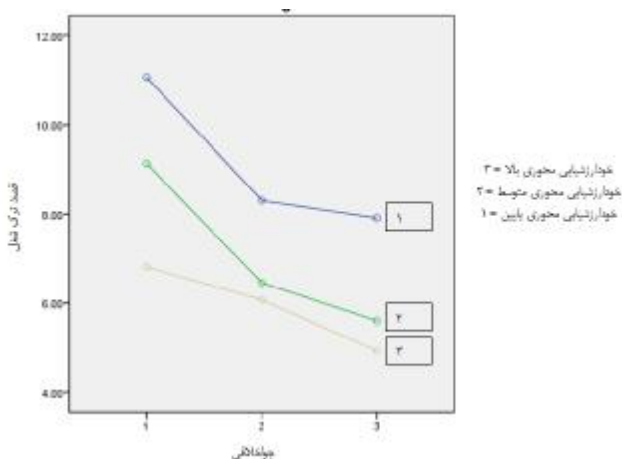
نمودار 1: نحوه تعامل جو اخلاقی و خودارزشیابی محوری

با بهزیستی روانشناختی

مندرجات جدول 2 نشان می‌دهند که؛ تعامل جو اخلاقی و خودارزشیابی‌های محوری، واریانس تبیین شده بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل را به‌طور معنی‌داری افزایش داده است. نمودارهای 1 تا 4، نحوه تعامل جو اخلاقی و خودارزشیابی محوری را در رابطه با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل نشان می‌دهند.

همان‌گونه که نمودار 1 نشان می‌دهد، جو اخلاقی در کارکنانی که روی متغیر خودارزشیابی محوری در سطح بالایی هستند، در مقایسه با کارکنانی که خودارزشیابی محوری پایین‌تری دارند،

همان‌گونه که نمودار 3 نشان می‌دهد، جو اخلاقی در کارکنانی که روی متغیر خودارزشیابی محوری در سطح بالایی هستند، در مقایسه با کارکنانی که خودارزشیابی محوری پایین‌تری دارند، رابطه‌ی قوی‌تری با استرس شغلی دارد. این نمودار تعامل، نقش تعدیل‌کننده خودارزشیابی محوری را در رابطه با جو اخلاقی و استرس شغلی مورد حمایت قرار می‌دهد و حاکی از آن است که رابطه‌ی منفی بین جو اخلاقی و استرس شغلی در افراد دارای خودارزشیابی محوری بالا، ضعیف‌تر است.



نمودار 4. نحوه تعامل جو اخلاقی و خودارزشیابی محوری

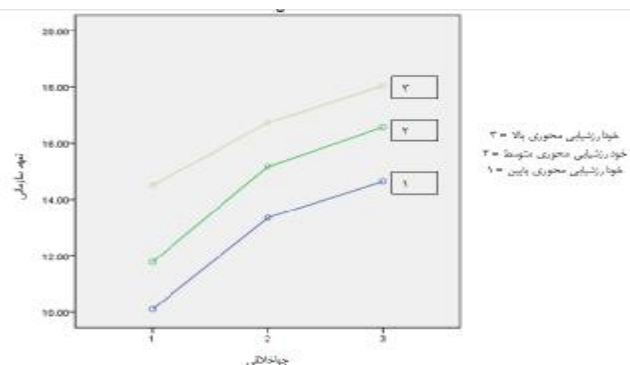
با قصد ترک شغل

همان‌گونه که نمودار 4 نشان می‌دهد، جو اخلاقی در کارکنانی که روی متغیر خودارزشیابی محوری در سطح بالایی هستند، در مقایسه با کارکنانی که خودارزشیابی محوری پایین‌تری دارند، رابطه‌ی قوی‌تری با قصد ترک شغل دارد. این نمودار تعامل، نقش تعدیل‌کننده خودارزشیابی محوری را در رابطه با جو اخلاقی و قصد ترک شغل مورد حمایت قرار می‌دهد و حاکی از آن است که رابطه‌ی منفی بین جو اخلاقی و قصد ترک شغل در افراد دارای خودارزشیابی محوری بالا، ضعیف‌تر است.

بحث

همان‌طور که نتایج نشان دادند: بین جو اخلاقی و بهزیستی روانشناختی رابطه‌ی مثبت معنی‌دار وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های دیگر پژوهشگران همسو و هماهنگ است (8 و 25).

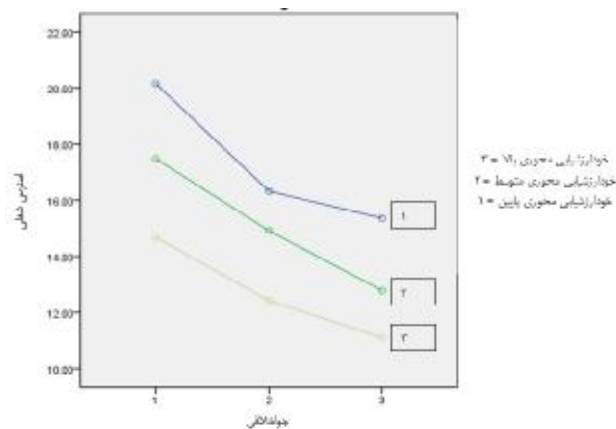
رابطه‌ی قوی‌تری با بهزیستی روانشناختی دارد. این نمودار تعامل، نقش تعدیل‌کننده خودارزشیابی محوری در رابطه با جو اخلاقی و بهزیستی روانشناختی را مورد حمایت قرار می‌دهد و حاکی از آن است که رابطه‌ی بین جو اخلاقی و بهزیستی روانشناختی در افراد دارای خودارزشیابی محوری بالا، قوی‌تر است.



نمودار 2: نحوه تعامل جو اخلاقی و خودارزشیابی محوری

با تعهد سازمانی

همان‌گونه که نمودار 2 نشان می‌دهد، جو اخلاقی در کارکنانی که روی متغیر خودارزشیابی محوری در سطح بالایی هستند، در مقایسه با کارکنانی که خودارزشیابی محوری پایین‌تری دارند، رابطه‌ی قوی‌تری با تعهد سازمانی دارد. این نمودار تعامل، نقش تعدیل‌کننده خودارزشیابی محوری در رابطه با جو اخلاقی و تعهد سازمانی را مورد حمایت قرار می‌دهد و حاکی از آن است که رابطه‌ی بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی در افراد دارای خودارزشیابی محوری بالا، قوی‌تر است.



نمودار 3: نحوه تعامل جو اخلاقی و خودارزشیابی محوری

با استرس شغلی

و فشار روانی کارکنان افزایش می‌یابد. همچنین پژوهشگران بیان کرده‌اند وجود جوی که در آن تصمیمات بر اساس اصول و قوانین اخلاقی مشخصی گرفته می‌شوند، باعث کاهش ابهام و تعارض در درخواست‌های کاری می‌شود (28). از آنجا که ابهام و تعارض در موقعیت‌های کاری منجر به ایجاد استرس برای کارکنان می‌شود، می‌توان انتظار داشت که وجود جوی اخلاقی در سازمان استرس شغلی کارکنان را کاهش دهد.

نتایج همچنین حاکی از رابطه منفی معنی‌دار بین جو اخلاقی و قصد ترک شغل بود. این نتیجه با یافته‌های دیگر پژوهشگران همسو و هماهنگ است (7، 14، 27 و 30). طبق نظریه ناهماهنگی شناختی²³، ناهماهنگی بین سامانه ارزشی اخلاقی کارکنان و محیط کاری غیراخلاقی احساس پریشانی را در آنان ایجاد می‌کند. زمانی که کارکنان تنش حاصل از ناهماهنگی را تجربه می‌کنند، برای بازگرداندن هماهنگی و رسیدن به تعادل در گستره‌ای از رفتارها درگیر می‌شوند که یکی از این رفتارها تصمیم برای ترک سازمان است. همچنین، پژوهشگران اظهار می‌دارند کارکنانی که اعتقاد دارند که سازمانشان دروغگویی، فریب کاری و دیگر رفتارهای غیراخلاقی را ترویج می‌کند، آن‌ها دیگر تمایلی به ماندن در آن سازمان را ندارند (14).

یافته‌های این پژوهش، این فرضیه را که خودارزشیابی‌های محوری تعدیل‌کننده رابطه جو اخلاقی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل است، تأیید نمود. طبق نظریه حفظ منابع²⁴، جو اخلاقی به‌عنوان یک منبع موقعیتی مثبت در نظر گرفته می‌شود که اثر مثبتی بر تجارب کاری افراد دارد. از سوی دیگر، خودارزشیابی‌های محوری نیز به‌عنوان یک منبع شخصیتی مثبت عمل می‌کند که از طرفی به افراد این اجازه را می‌دهد که در به‌دست آوردن منبع اضافی سرمایه‌گذاری کنند که در نتیجه منجر به بازده‌های فردی مثبت برای آن‌ها می‌شود؛ و از طرف دیگر می‌تواند به‌عنوان ضربه‌گیری برای تهدیدات منابع یک فرد باشد وقتی که با شرایط نامطلوب مواجه می‌گردد. جو اخلاقی یک منبع موقعیتی است که شرایط مساعدی را فراهم می‌کند که فرایند خودتنظیمی افراد با خود ارزشیابی‌های بالا را برای سرمایه‌گذاری منابع فردی به‌منظور کسب منابع مثبت، فعال می‌کند. نتیجه این

بهزیستی روانشناختی مستلزم یک حالت عاطفی درونی است که به‌عنوان پاسخی روانشناختی به محیط کار به‌وجود می‌آید (25). این حالت عاطفی درونی به‌وسیله اعتماد، همکاری، انسجام، خودمختاری، حمایت متقابل، حفظ ارزش‌های اخلاقی و یا ترکیبی از این عوامل که از مشخصه‌های بارز یک جو اخلاقی در سازمان است به‌وجود می‌آید. همچنین، یک مطالعه فراتحلیل از پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با جو اخلاقی بیان می‌دارد از آنجا که در یک سازمان دارای جو اخلاقی، تصمیمات و رویه‌ها بر اساس اصول اخلاقی و مشخص اخذ و اجرا می‌شوند و نیز امکان تعاملات قابل پیش‌بینی، واضح و روشنی برای کارکنان فراهم می‌آید، بنابراین، بهزیستی روانشناختی کارکنان افزایش می‌یابد (8).

همچنین، نتایج حاکی از وجود رابطه مثبت معنی‌دار بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی بود. این نتیجه با یافته‌های دیگر پژوهشگران همسو و هماهنگ است (11، 26 و 27). زمانی که کارکنان بر این باور باشند که تمامی افراد بر طبق قوانین اخلاقی سازمان یا اصول اخلاقی جهان شمول رفتار می‌کنند و همه ملزم به رعایت آنها هستند، این امر منجر به ایجاد ادراک عدالت در آنان می‌شود. بر اساس نظریه عدالت سازمانی، کارکنانی که باور دارند با آن‌ها منصفانه رفتار می‌شود، نگرش مثبتی نسبت به سازمان پیدا می‌کنند و بیشتر به آن متعهد می‌شوند. همچنین، از آنجا که جو اخلاقی به رفاه کارکنان توجه بیشتری می‌کند، باعث می‌شود که آن‌ها سطوح بالاتری از حمایت سازمانی را ادراک کنند. نظریه حمایت سازمانی بیان می‌کند که کارکنانی که منابع ارزشمندی را از سوی سازمان دریافت کنند، آن‌ها نیز بر اساس هنجار تقابل²² حس التزام برای جبران کردن در حق سازمان و کمک به سازمان برای رسیدن به اهدافش را دارند که در نتیجه چنین حس التزامی باعث تعهد سازمانی بالاتری می‌شود.

نتایج این پژوهش نشان دادند که جو اخلاقی با استرس شغلی رابطه منفی معنی‌دار دارد. این نتیجه با یافته‌های دیگر پژوهشگران همسو و هماهنگ است (6، 28 و 29). طبق نظریه تناسب فرد-سازمان وقتی بین ارزش‌های اخلاقی سازمان و ارزش‌های فردی کارکنان ناسازگاری وجود داشته باشد، استرس

ارتقاء سازمانی، نحوه‌ی پرداخت حقوق و دستمزد، شرایط پرداخت پاداش و اضافه‌کار.

نتیجه‌گیری

این مطالعه نشان داد که وجود جوی اخلاقی در سازمان پیامدهای فردی و سازمانی مهمی را در پی دارد. کارکنان و نیز مدیران به راهنمایی‌هایی نیاز دارند مبنی بر اینکه در موقعیت‌های چالش‌برانگیز اخلاقی چگونه عمل کنند. در نتیجه، سازمان‌ها می‌بایست زمان، دانش و منابع خود را برای ایجاد و اشاعه‌ی جوی اخلاقی در سازمان سرمایه‌گذاری کنند. در پایان یادآوری این نکته مهم است که پرورش جوی اخلاقی در سازمان بدون حمایت قوی، قابل مشاهده و با ثبات از سوی سرپرستان و مدیران سازمانی امکان‌پذیر نخواهد بود.

سپاسگزاری

بدین وسیله پژوهشگران این تحقیق، از تمامی مسئولین و کارکنان محترم شرکت ملی نفت ایران، به ویژه جناب آقای بهروز جواهری‌زاده؛ رئیس محترم اداره طرح و برنامه‌ریزی نیروی انسانی؛ و نیز جناب آقای مجید سلیمی؛ رئیس محترم مرکز ارزیابی مدیران؛ که با حمایت معنوی، زمینه اجرای پژوهش را در آن شرکت فراهم نمودند تشکر و قدردانی می‌نمایند. همچنین، تلاش بی‌دریغ جناب آقای علی اصغر احمدی؛ کارشناس محترم روانشناسی صنعتی و سازمانی مرکز ارزیابی مدیران؛ را در تمامی مراحل پژوهش ارج می‌نهند.

واژه‌نامه

1. Lewin's Field Theory	نظریه میدانی لوین
2. Organizational Climate	جو سازمانی
3. Ethical climate	جو اخلاقی
4. Psychological well-being	بهزیستی روانشناختی
5. Autonomy	استقلال
6. Environmental mastery	تسلط بر محیط

امر افزایش بهزیستی و تعهد کارکنان و کاهش سطح استرس و ترک شغل آنان می‌باشد. همچنین، این یافته را بر اساس نظریه فعال‌سازی صفات این گونه می‌توان تبیین کرد که جو اخلاقی نوعی محیط کاری است که موقعیت مناسبی را فراهم می‌کند که تمایل افراد را برای رفتار کردن به روشی مشخص و مطمئن و کسب منفعت‌های سازمانی افزایش می‌دهد. خودارزشیابی‌های محوری صفتی شخصیتی است که به‌وسیله محیط کاری مساعد و مطلوب مانند جو اخلاقی فعال می‌شود. بنابراین، در یک محیط سازمانی اخلاقی، افرادی که خودارزشیابی‌های محوری بالاتری دارند توانایی کسب موفقیت‌ها و منافع بیشتری را در فرصت‌های موجود دارند که این امر استرس و فشار روانی آن‌ها را کاهش و بهزیستی آنان را افزایش می‌دهد. همچنین، افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا این موفقیت‌ها و منافع را به سازمان و محیط کاری خویش نسبت می‌دهند و این موجبات ایجاد نگرشی مثبت نسبت به سازمان را فراهم می‌آورد که نتیجه آن افزایش تعهد سازمانی و کاهش قصد ترک شغل می‌باشد.

پژوهش حاضر نیز مانند دیگر مطالعات دارای محدودیت‌هایی است. جهت سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های گزارش‌دهی استفاده شد و این ابزار محدودیت‌های خاص خود را دارند. عدم امکان استنباط علیت به دلیل ماهیت طرح پژوهش می‌تواند محدودیت دیگری برای این پژوهش باشد. بنابراین، اجرای مطالعات طولی در این زمینه پیشنهاد می‌شود. از لحاظ نظری، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی دیگر پیامدهای سازه‌ی جو اخلاقی سازمانی بررسی شوند. همچنین، پیشنهاد می‌شود مطالعات آتی به بررسی متغیرهای تأثیرگذار بر این سازه نیز بپردازند. به لحاظ کاربردی و به منظور اشاعه‌ی جوی اخلاقی در سازمان اقدامات زیر پیشنهاد می‌شود: مکتوب کردن اصول و قواعد اخلاقی سازمان و انتشار آن در سازمان، بالا بردن سطوح اخلاقی کارکنان با تدابیر لازم از قبیل آموزش در مورد سامانه‌های ارزشی سازمان و دادن اطلاعات لازم در زمینه اصول اخلاقی سازمانی و جهانی، اعلام رسمی در مورد مؤاخذه کردن افرادی که مرتکب کارهای غیراخلاقی می‌شوند و نیز شفاف‌سازی در مورد علت وجود قوانین سازمانی، روش‌های

- | | | |
|---|-------------------------------|-----------------------|
| 6. Mulki JP, Jaramillo JF, Locander WB. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: linking attitudinal and stress theory. <i>Journal of Business Ethics</i> ; 78: 559-574. | 7. Personal growth | رشد فردی |
| 7. Filipova AA. (2007). Perceived organizational support and ethical work climate as predictors of turnover intention of licensed nurses in skilled nursing. [PhD Thesis]. Michigan: University of Western Michigan. | 8. Positive relationship | رابطه مثبت |
| 8. Martin KD, Cullen JB. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. <i>Journal of Business Ethics</i> ; 69:175-194. | 9. Purpose in life | هدف در زندگی |
| 9. Ryan RM, Deci EL. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudemonic well-being. <i>Annual Review of Psychology</i> ; 52:141-166. | 10. Self-acceptance | خوب‌شدن‌پذیری |
| 10. Ryff CD. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the revisited. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i> ; 69:719-27. | 11. Organizational commitment | تعهدسازمانی |
| 11. Unal OF. (2012). Relationship between organizational commitment and ethical climate: the mediating role of job satisfaction dimensions. <i>Journal of WEI Business and Economics</i> ; 1: 92-105. | 12. Stress | فشار روانی |
| 12. Mowday RR, Steers RM, Porter LW. (1979). The measurement of organizational commitment. <i>Journal of Vocational Behavior</i> ; 14: 224 - 247. | 13. Turnover intention | قصد ترک شغل |
| 13. Arshadi N. (2007). Designing and testing a model of important precedents and outcomes of work motivation in national Iranian south oil company employees in ahwaz region [PhD thesis]. Ahwaz: University of Shahid Chamran. (In Persian). | 14. Core self-evaluations | خودارزشیابی‌های محوری |
| 14. Stewart RW. (2011). You support diversity, but are you ethical? Examining the interactive effects of diversity and ethical climate perceptions on turnover intentions. <i>Journal of Business Ethics</i> ; 99: 453-465. | 15. Self-esteem | عزت نفس |
| 15. Sager JK, Griffeth RW, Hom PW. (1998). A comparison of structural models representing turnover cognitions. <i>Journal of Vocational Behavior</i> ; 53: 254-273. | 16. Self-efficacy | خودکارآمدی |
| 16. Cadiz D M. (2010). The effects of ageism climates and core self-evaluations on nurses' turnover intentions, organizational commitment, and work engagement [PhD Thesis]. Portland State: University of Portland State. | 17. Locus of control | جایگاه مهار |
| | 18. Emotional stability | ثبات هیجانی |
| | 19. Neuroticism | روان رنجورخویی |
| | 20. Self-reporting | خودگزارشی |
| | 21. Role stress | استرس نقش |
| | 22. Norm of reciprocity | هنجار تقابل |
| | 23. Cognitive dissonance | ناهماهنگی شناختی |
| | 24. Conservation of resources | حفظ منابع |

منابع

1. Trevino LK. (1986). Ethical decision making in organizations: a person-situation interactional model. *Academy of Management Review*; 11: 601-617.
2. Manning RL. (2010). Development of the psychological climate scale for small business. *Journal of New Business Ideas & Trends*; 8: 51-50.
3. Tseng FC, Fan YJ. (2011). Exploring the influence of organizational ethical climate on knowledge management. *Journal of Business Ethics*; 101: 325-342.
4. Victor B, Cullen JB. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*; 9: 51-71.
5. Sherill DW. (2008). An exploratory study of ethical climate perceptions of the banking industry in the charlotte. [PhD Thesis]. North Carolina Region: University of Capella.

25. Lemmergaard J, Lauridsen J. (2008). The ethical climate of Danish firms: A discussion and enhancement of the ethical climate model. *Journal of Business Ethics*; 80: 653-675.
26. Montakhab-Yegane M, Arshadi N, Baharlou M, Ahmadi-Chegeni, S. (2014). Investigating the relationship between ethical organizational climate, leader-member exchange and perceived external prestige with organizational commitment. *Journal of Social Psychology*; 28(2). (In Persian).
27. Ghadiri M, Beshlideh K, Hashemi Shykhshabani S, Moshkelani F. (2013). The relationship of ethical climate with job satisfaction, organizational commitment & turnover intention in employees of a governmental company. *Ethics in Science & Technology*; 8(2). (In Persian).
28. Floyd SK. (2011). Information systems faculty perceptions of ethical climate work climate and job satisfaction. Atlanta: Proceedings of the Southern Association for Information Systems Conference.
29. Arshadi N, Baharlou M, Montakhab Yegane M. (1391). Direct and indirect effect of ethical climate on emotional exhaustion: Mediating role of role conflict and trust in supervisor. *National Biennial Congress of Industrial and Organizational Psychology*; 3: 34-36. (In Persian).
30. Rahimnia F, Nikkhab Farkhani. (2012). The effect of ethical climate on organizational identity and turnover intentions among salespeople; *Ethics in Science & Technology*; 6(4): 71-81. (In Persian).
17. Judge TA, Bono JE, Erez A, Locke EA. (2005). Core self evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance. *Journal of Applied Psychology*; 90: 257-268.
18. 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.
19. Judge TA, Erez A, Bono JE, Thoresen CJ. (2003). The core self evaluation scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*; 56: 303-331.
20. Ryff CD. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*; 4: 99-104.
21. Ackfeldt AL, Coote LV. (2003). A study of organizational commitment in a retail setting. *Journal of Business Ethics*; 39: 95-114.
22. Rizzo J, House R J, Lirtzman SJ. (1970). Role conflict and role ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*; 15: 150-163.
23. Camman C, Fichman M, Jenkins D, Klesh J. (1979). The Michigan organizational assessment questionnaire. Michigan: University of Michigan. (Unpublished).
24. Hashemi-Shykhshabani S, Shokrkon H, Neissi A, Shehni Yailagh M, Haghighi J. (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).