پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس ابعاد فضای اخلاقی سازمان (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه ارومیه)

دکتر حسن قلاوندی*، کاوه فیضی

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

(تاریخ دریافت: ۹۱.۰۳.۰۷، تاریخ پذیرش: ۹۱.۰۷.۱۵)

چکیده

زمینه: از بحث‌های چالش برانگیز در حوزه مدیریت منابع انسانی رضایت شغلی می‌باشد که در بافت سازمان از اهمیت والایی برخوردار است، در سازمانی که با هدف خدمت به مستخدمین و مراجعین خود با ایجاد فضای اخلاقی مناسب در صدد بر می‌آید، مهمترین انتظاری که از این سازمان باید داشت ایجاد رضایت شغلی در میان کارکنان خود در فضای اخلاقی مناسب و به دور از هر گونه تعصب است.

روش: روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده، و ابزار مورد استفاده برای جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد فضای اخلاقی سازمان و پرسشنامه محقق ساخته رضایت شغلی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه در سال ۱۳۹۰ است که ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم هر یک از دانشکده‌ها بطور تصادفی جهت مطالعه انتخاب شدند.

یافته‌ها: نتایج بدست آمده گویای آن است که بین فضای اخلاقی سازمان با کل مؤلفه‌های رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین ابعاد فضای اخلاقی سازمان؛ (فضای اخلاقی توجه، فضای اخلاقی استقلال، فضای اخلاقی قوانین و ضوابط حرفه‌ای و برون سازمانی و فضای اخلاقی ابزاری) می‌توانند به طور مثبت و معنی‌دار ابعاد رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند.

نتیجه‌گیری: مطالعه ابعاد فضای اخلاقی در دانشگاه که بیشترین خدمات مؤثر را در حوزه‌های علمی برای جامعه دارد، دارای اهمیت زیادی است و برای ایجاد رضایت شغلی یکی از متغیرهای تأثیرگذار فضای اخلاقی می‌باشد که در آن به مسائلی از قبیل میزان دریافتی، توسعه شغلی، روابط با همکاران و سرپرستان باید توجه بیشتری شود.

کلید واژه‌ها: رضایت شغلی، فضای اخلاقی، کارکنان دانشگاه ارومیه

سرآغاز

امروزه یکی از بحث‌های مهم و چالش برانگیز حوزه‌ی مدیریت، موضوع منابع انسانی[1] است. تجربه‌های گذشته مدیریت علمی در عرصه‌ی جهانی بیانگر این است که منابع انسانی در زمره‌ی با ارزشترین سرمایه های یک سازمان قرار دارد. نهضت روابط انسانی که بر پایه‌ی پژوهش‌های دهه‌های سوم و چهارم قرن بیستم شکل گرفت، ناظر بر این موضوع است. این پژوهش‌ها، ابتدا به شیوه‌های مشابه روش‌های مدیریت علمی آغاز شد و هدف آن مطالعه‌ی روابط عملکرد پرسنل با شرایط فیزیکی کار بود. در مراحل بعد، مشوق‌های پولی و کیفیت سرپرستی بر بازدهی فعالیت‌های پرسنل مورد مطالعه قرار گرفت و معلوم شد که چیزی غیر از شرایط فیزیکی کار موجب افزایش تولید یا برونداد کارکنان می‌شود (۱). که بدون شک اندازه‌گیری میزان خشنودی شغلی کارکنان و بررسی نقاط ضعف و قدرت مؤثر در کاهش یا افزایش خشنودی کارکنان، سازمان‌ها را در ارائه خدمات بهتر، تولید محصولات مناسب‌تر و نهایتاً ارتقای بهره‌وری کمک خواهد کرد (۲).

* نویسنده مسؤول، پست الکترونیکی: Galavandi@gmail.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.1.4.1]

سازمان‌ها رکن اصلی اجتماعات کنونی محسوب می‌شوند و مدیریت به عنوان مهم‌ترین عامل در حیات، رشد و یا مرگ سازمان‌ها مطرح بوده است و روند حرکت از وضع موجود به سوی وضع مطلوب به وسیله مدیر هدایت می‌شود. انسان دارای شخصیتی چند بعدی و توانایی‌های متعدد بوده و از یکسری باورها، اعتقادات، تمایلات، انتظارات و احساسات برخوردار می‌باشد که به تبع شخصیت متنوع وی، اثرات محیطی بر روی رفتار و انگیزه‌های او، دارای پیامد و نتایج خاصی می‌باشد (۳). سازمان‌ها برای رسیدن به موفقیت باید تلاش کنند که مهمترین جنبه آن تمرکز بر روی منابع انسانی می‌باشد. که باید این عامل را هم پرورش داد و هم مراقبت کرد به نوعی که باعث اثر بخشی سازمان گردد و نیاز رهبران سازمان را برای رسیدن به اهداف سازمان را برآورده کنند (۴). با توجه به اینکه در مشاهدات روزمره خود با سازمان‌های مختلفی از جمله دانشگاه‌ها برخورد می‌کنیم که نمی‌توان از نقش رهبری و فضای حاکم بر این سازمان‌ها و همچنین میزان رضایت‌مندی اعضای این سازمان‌ها چشم‌پوشی کرد، لذا داشتن سازمانی که دارای رهبری باشد که بتواند فضای اخلاقی در سازمان ایجاد کند که در نهایت به یک نوع رضایت‌مندی در اعضا بینجامد، که باید هدف هر سازمانی باشد. علی الخصوص در دانشگاه که این احساس نیاز به رضایت شغلی بیشتر از هر جایی دیگری مشهود می‌باشد، زیرا در مراکزی که تولید کننده علم لقب گرفته‌اند بدون چنین فضای حاکمی دستیابی به اهداف پیش‌رو و تحقق این اهداف چیزی خلاف انتظار می‌باشد. در نتیجه با توجه به اینکه آموزش عالی محور اصلی توسعه‌ی انسانی در سراسر جهان می‌باشد. دانشگاهها بخش کلیدی نظام‌های آموزشی هستند، اما مجموعه‌ی بزرگ و متنوع نهادهای دولتی و خصوصی آموزش عالی هر کشور شامل دانشکده‌ها، نهادهای آموزشی فنی، آزمایشگاه‌های تحقیقاتی، مراکز یادگیری از راه دور و بسیاری دیگر مؤسسات هستند که با ایجاد توانمندی‌های لازم زمینه را برای توسعه فراهم می‌کنند. در این میان اعضای هیئت علمی و سایر کارکنان دانشگاه نقش کلیدی را ایفا می‌کنند (۵). لذا توسعه بخش‌های اقتصادی و اجتماعی کشورها و به عبارت کلی توسعه ملی، جز با کمک منابع انسانی کارآمد میسر نیست امروزه صاحب‌نظران و اندیشمندان بر اهمیت و نقش نیروی انسانی به عنوان عامل توسعه کشور واقف بوده و بر آن تأکید دارند و مهمترین سرمایه هر سازمان را نیروی انسانی آن می‌دانند (۶).

اطلاع از پژوهش‌های انجام شده در داخل و در خارج از کشور می‌تواند زمینه‌ای برای پژوهش حاضر باشد که از اهم موارد می‌توان به پژوهش‌هایی همچون درک کارکنان از رهبری خدمتگزار: مقایسه با رضایت شغلی و تعهد سازمانی، نشان داد که از نظر آماری رابطه معنی داری، قوی و قابل توجهی بین ادراک رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی وجود دارد(۷). همچنین پژوهشگران دیگر در پژوهش خود با عنوان بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در بخش مدیریت پردازش کتابخانه‌ی ملی جمهوری اسلامی ایران به این نتایج دست یافت امکانات رفاهی، آموزشی، سیاست‌های مدیریت، میزان امنیت شغلی در حد پایین، و میزان رضایت آنان از روابط انسانی موجود در سازمان و وجهه و اعتبار اجتماعی حرفه و سازمان در حد نسبتًا خوبی بوده است (۸). پژوهشگرانی دیگری نیز گزارش کرده‌اند، فضای اخلاقی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر روی رضایت شغلی دارد (۹). پژوهشگران دیگر اظهار می‌دارند که با وجود سطوح مختلف رضایت شغلی، در سراسر مطالعات انجام شده منابع و تأثیرات رضایت شغلی شبیه به هم می‌باشد و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان از نزدیک با شرایط کار و محیط سازمانی، استرس شغلی، تعارض و ابهام نقش، محتوای نقش، تعهد حرفه‌ای و سازمانی مرتبط می‌باشد (۱۰). همچنین در پژوهشی با عنوان رویکرد چند بعدی در رابطه بین رهبری معنوی[۲] و رضایت شغلی: نتایج پژوهش بیانگر آن است که رهبری معنوی با مؤلفه‌های رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد، به جز ارتباط رهبری معنوی با زیر مؤلفه‌ی ارتقاء شغلی (۴). پژوهشگر دیگری به این نتایج دست یافت که بین شاخص‌های ماهیت کار، سرپرست در شغل فعلی، پرداخت‌ها و شرایط محیط کار و شادمانی رابطه مثبت و معنادار با رضایت شغلی وجود دارد (۱۱). صاحب‌نظران در پژوهش خود به این نتایج رسیدند که عوامل بیرونی شامل حقوق و دستمزد و شرایط محیط کار مؤثرترین عوامل در رضایت شغلی بودند و عوامل مربوط به موقعیت سازمانی (ارتباطات و نحوه سرپرستی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.1.4.1]

مسؤولین) اهمیت کمتری داشتند(۱۲). محققان دیگری گزارش کردند که رهبری اخلاقی ارتباط مثبت و معنی داری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی مدیران میانی دارد. رضایت شغلی بالای مدیران میانی ارتباط مثبتی با تعهد سازمانی دارد(۱۳). مروری بر تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور نشان می‌دهد که متغیرهایی مثل رهبری معنوی، رهبری خدمتگزار، عوامل بیرونی شرایط کار، رهبری اخلاقی، ماهیت کار، شرایط سرپرستی و فضای اخلاقی سازمان رابطه مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی دارند.

پژوهش حاضر نیز ابعاد فضای اخلاقی سازمان از قبیل فضای اخلاقی توجه، فضای اخلاقی استقلال، فضای اخلاقی قوانین و ضوابط حرفه‌ای و برون سازمانی، فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمان و فضای اخلاقی ابزاری با ابعاد رضایت شغلی (رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران، رضایت از شغل و رضایت از سرپرست) را مورد پژوهش قرار داده است که در پژوهشهای گذشته مورد مطالعه قرار نگرفته است.

رضایت شغلی

رضایت شغلی[۳] یک موضوع گسترده و مورد علاقه افرادی که در سازمان به کار و مطالعه می‌پردازند، می‌باشد، این متغیر غالباً در رفتار سازمانی مورد مطالعه قرار می‌گیرد، و همچنین یک متغیر کنترل در پژوهش و نظریه‌ی پدیده‌های سازمانی اعم از طراحی شغل و نظارت می‌باشد (۱۴). یکی از ابعاد مهم زندگی یک فرد شغل او می‌باشد، که بر دیگر جنبه‌های زندگی‌اش تأثیر مستقیمی دارد و رضایت و خشنودی افراد از شغل‌شان نه تنها باعث موفقیت روز افزون در آن شغل می‌شود بلکه تأثیرات در روال عمومی زندگی آنها خواهد داشت. از آنجا که رشد اعتلای هر جامعه بسته به افراد آن جامعه است نتایج مثبت رضایت افراد از شغل‌شان در نهایت منجر به پیشرفت و اعتلای جامعه آنها خواهد شد. رضایت شغلی مجموعه نگرش‌های مثبت فرد نسبت به شغلش بوده و به معنای دوست داشتن وظایف شغلی و شرایطی که اشتغال در آن انجام می گیرد. رضایت شغلی به یک جهت‌گیری عاطفی فرد نسبت به نقش کاری که شخص در حال حاضر آن را انجام می‌دهد اشاره دارد. این مفهوم باید از رضایتی که فرد از جنبه‌های مختلف و جداگانه شغلش دارد متمایز گردد. شغل فرد ایجاب می‌کند که او با همکاران، سرپرستان و رؤسا رابطه متقابل داشته باشد. عملکردش طبق استانداردهای تعیین شده انجام می‌گیرد در شرایط کاری که معمولاً چندان هم مطلوب نیست کار بکند و این بدان معنا است که ارزیابی فرد درباره کارش و ابراز رضایت یا نارضایتی از آن کار یک نتیجه کلی از مجموعه شغل وی را تشکیل می‌دهد (۱۵). برای تعریف رضایت شغلی باید گفت که رضایت شغلی عبارت است از احساسات مثبت یا لذت بخشی که هر فرد از راه ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود بدان دست می‌یابد (۱۶). مفهوم رضایت شغلی پدیده‌ای حائز اهمیت در سازمان می‌باشد. رضایت شغلی مجموعه احساس‌هایی است که هر فرد درباره شغل خود دارد (۱۷). لذا رضایت شغلی به برداشتی که فرد از کار خود دارد، اشاره می‌کند. درباره رضایت شغلی نظریات گوناگونی ارائه شده است؛ همچنین عوامل زمینه ساز و ایجاد کننده رضایت شغلی متنوع و متعددند که می‌توان آنها را به جنبه‌های درونی شامل ویژگی‌های شخصیتی، احساسات عاطفی و حالت‌های هیجانی و جنبه‌های بیرونی شامل شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته‌بندی کرد (۱۸). در نهایت رضایت شغلی به نگرش کلی فرد به شغلش اطلاق می‌شود، کسی که رضایت شغلی‌اش در سطح بالایی باشد، به کارش نگرش مثبتی دارد، اما کسی که از کارش ناخشنود باشد، نگرش وی به کارش منفی است (۱۹). پژوهشگران به پنج بعد رضایت شغلی معرف خصوصیات بر جسته شغلی اشاره می کنند که در صحنه رضایت شغلی نقش مهمی ایفا می‌کنندکه عبارتند از:

رضایت از پرداخت[۴]: بر میزان حقوق دریافتی، برابری ادراکی افراد از حقوق و روش پرداخت اشاره می‌کند.

رضایت از شغل[۵]: بر جالب بودن شغل برای فرد، وجود فرصت‌های یادگیری و رشد از طریق کار دلالت دارد.

رضایت از همکاران[۶]: به معنای میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی که همکاران از خود نشان می‌دهند.

رضایت از سرپرست[۷]: یعنی توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظاتی که آنان برای علایق کارکنان از خود نشان می‌دهند. (۹ و ۲۰)

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.1.4.1]

فضای اخلاقی

فضا به طرقی اشاره دارد که سازمان‌ها، رفتارهای عادی، اقدامات و اعمال مورد انتظار خود را عملیاتی می‌سازند، از آنها حمایت می‌کنند و به آنها پاداش می‌دهند (۲۱). به علت تفاوت در جایگاه و موقعیت افراد، گروه‌های کاری، تاریخ اشتغال سوابق کاری، ادراکات از فضای سازمان در درون سازمان متفاوت است (۲۲). به علاوه یک سازمان، واحد فرعی و گروه کاری مشتمل بر انواع متفاوت فضاها، از جمله یک فضای اخلاقی[۸] می‌باشد. مفهوم فضای اخلاقی با سازه‌های کلی‌تری مانند فضای سازمانی، فرهنگ سازمانی مشابه است (۹). 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 را تحت تأثیر قرار می‌دهد. فضای اخلاقی سازمانی را ادراکات رایج متداول از اقدامات، اعمال و رویه‌های سازمانی تعریف نموده‌اند که محتوای اخلاقی دارد. زیر بنای استدلال آنها، این فرض است که سازمان‌ها و گروه‌های فرعی سازمانی، سیستم‌های هنجاری نهادینه شده‌ای را توسعه می‌دهند که به قدر کافی برای پرسنل سازمان شناخته شده است که به عنوان یک فضای کاری درک می‌شوند (۹و ۲۳). نظریه‌ی فضای اخلاقی دارای مؤلفه‌های زیر می‌باشد که عبارتند از:

فضای اخلاقی توجه: این نوع فضای اخلاقی بر روی معیار اخلاقی خیرخواهی، و علاقه به دیگران تمرکز دارد. در این جو، افرادی دارای علاقه صادقانه و بی غل و غش به رفاه و سعادت همدیگر، علاوه بر سایر افراد در درون و برون سازمانی هستند که ممکن است توسط تصمیمات اخلاقی شأن متأثر شوند.

فضای اخلاقی استقلال: این بعد مستلزم معیار اخلاقی اصول و ضوابط اخلاقی است. بر طبق این بعد از فضای اخلاقی، افراد بر طبق باورهای اخلاقی شخصی خودشان مبتنی بر یک مجموعه اصول اخلاقی خوب ملاحظه شده عمل می‌کنند.

فضای اخلاقی قوانین و ضوابط حرفه‌ای: بعد قانون و قاعده با معیار اخلاقی اصول و ضوابط اخلاقی مرتبط است. در این فضای اخلاقی، کارکنان قوانین و قواعد و مقررّات حرفه‌ای شان یا صاحب قدرت دیگری را رعایت می‌کنند. در موقعیت‌های تصمیم‌گیری در درون یک فضای قاعده و قانون درک شده است، که کارکنان باید تصمیمات را بر اساس اختیار و حکم برخی سیستم‌های برونی مانند قانون، یا قوانین رفتار حرفه‌ای اتخاذ کنند.

فضای اخلاقی قوانین و ضوابط سازمان: بعد اصول و ضوابط قانونی در ارتباط با معیار اخلاقی اصول اخلاقی است. این بعد در ارتباط با قوانین رفتاری پذیرفته شده، تعیین شده توسط شرکت است. تصمیمات سازمانی بوسیله مجموعه‌ای از قوانین یا استانداردهای محلی مانند قوانین و ضوابط رفتاری هدایت می‌شود.

فضای اخلاقی ابزاری: فضای ابزاری مستلزم معیار خودبینی و خودستایی است و اساساً بر اساس حداکثر نمودن نفع شخصی قرار دارد. افراد معتقدند که تصمیماتی اتخاذ شود که به منافع سازمان خدمت کند یا منافع شخصی را فراهم کند. مطالعات گوناگون نشان داده‌اند که فضای ابزاری کمتر مرجح است (۲۴و ۲۵).

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین مؤلفه‌های فضای اخلاقی با کل مؤلفه‌های رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۲. بین مؤلفه‌های فضای اخلاقی با رضایت از پرداخت رابطه وجود دارد.
۳. بین مؤلفه‌های فضای اخلاقی با رضایت از همکاران رابطه وجود دارد.
۴. بین مؤلفه‌های فضای اخلاقی با رضایت از شغل رابطه وجود دارد.
۵. بین مؤلفه‌های فضای اخلاقی با رضایت از سرپرست رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر شامل کلیه کارکنان دانشگاه ارومیه به حجم ۱۰۴۰ نفر می‌باشد. که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر یک از دانشکده‌ها ۲۳۴ نفر به

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.1.4.1]

عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شده است. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر علاوه بر استفاده از فرمول کوکران از توان آماری نیز استفاده شده است (۲۶).

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

داده‌های مورد نیاز در این پژوهش از طریق دو پرسشنامه استاندارد به شرح زیر جمع‌آوری شده است:

الف: پرسشنامه فضای اخلاقی سازمان؛ برای سنجش انواع فضای اخلاقی از پرسشنامه فضای اخلاقی (ECQ) که به منظور سنجش فضای اخلاقی توسعه یافت استفاده گردید(۲۷). از پاسخگویان خواسته شده است که فضای عمومی کار سازمان‌شان را با جملات نوشته شده مقایسه کنند، نه آنچه آنها ترجیح می‌دهند، پرسشنامه براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از بسیار موافقم (۵) تا بسیار مخالفم (۱) طراحی شده است، خرده مقیاس‌های پرسشنامه مذکور شامل الف: فضای اخلاقی توجه (سوال‌های ۱ تا ۷)، ب: فضای اخلاقی استقلال (سوالهای ۸ و ۹)، ج: فضای اخلاقی ابزاری (سوال‌های ۱۰ تا ۱۲)، د: فضای اخلاقی قوانین حرفه‌ای و برون سازمانی (سوال‌های ۱۳ تا ۱۵)، و: فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمانی (سوال‌های ۱۶ تا ۱۹). پایایی این پرسشنامه ۹۱۳٪=α گزارش شده است. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه فضای اخلاقی سازمان (فضای اخلاقی توجه، فضای اخلاقی استقلال، فضای اخلاقی ابزاری، فضای اخلاقی قوانین حرفه‌ای و برون سازمانی، فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمانی) را بدست آورد که در آن ۷۷٪ در صد واریانس سوالات استخراج شده بود. آزمون KMO=۹۱۱٪ و بارتلت (P<۰/۰۰۱) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۳٪ با چرخش مایل، پنج بعد مورد نظر را بدست آورد.

ب: پرسشنامه رضایت شغلی؛ برای سنجش ابعاد رضایت شغلی از پرسشنامه محقق ساخته بر پایه‌ی مدل استاندارد استفاده گردید(۲۸). از پاسخگویان خواسته شده است که سطح رضایت‌شان را با جملات نوشته شده با انتخاب گزینه‌ای از پنج گزینه توصیف کنند. پرسشنامه براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از بسیار موافقم (۵) تا بسیار مخالفم (۱) طراحی شده است. خرده مقیاس‌های پرسشنامه مذکور شامل الف: رضایت از پرداخت (سوال‌های ۱ تا ۳)، ب: رضایت از همکاران (سوالهای ۴ و ۵)، ج: رضایت از شغل (سوال‌های ۶ تا ۸)، د: رضایت از سرپرست (سوال‌های ۹ تا ۱۱). پایایی این پرسشنامه ۸۹۴٪=α گزارش شده است. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه رضایت شغلی، چهار بعد مورد نظر (رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران، رضایت از شغل، رضایت از سرپرست) را بدست آورد که در آن ۶۶٪ درصد واریانس سوال‌ها استخراج شده بود. آزمون KMO=۹۱۳٪ و بارتلت (P<۰/۰۰۰۱) نشان داد که حجم نمونه کافی است. و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از ۳٪ چرخش مایل، چهار بعد رضایت شغلی مورد نظر را بدست آورد. با توجه به فرضیه‌های پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل واریانس چند متغیره (تحلیل مانوا) به منظور بررسی رابطه بین ابعاد فضای اخلاقی سازمان با کل مولفه‌های رضایت شغلی و از تحلیل رگرسیون چندگانه به منظور بررسی رابطه بین ابعاد فضای اخلاقی سازمان با تک تک مولفه‌های رضایت شغلی استفاده شده است.

یافته‌ها

۱. بین مؤلفه‌های فضای اخلاقی با کل مؤلفه‌های رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

جدول ۱: نتایج تحلیل مانوای رابطه بین هر یک از ابعاد فضای اخلاقی سازمان با کل مؤلفه‌های رضایت شغلی

ابعاد فضای اخلاقی	لامبدای ویلکز	ضریب F	درجه آزادی	سطح معنی داری	میزان اشتراک	توان آماری
فضای اخلاقی توجه	۰/۸۹	۱/۸۶	۴	۰/۱۲	۰/۱۰	۰/۵۳
فضای اخلاقی استقلال	۰/۷۰	۶/۸۲	۴	۰/۰۰۱	۰/۲۹	۰/۹۹
فضای اخلاقی قوانین و ضوابط حرفه‌ای و برون سازمانی	۰/۸۲	۳/۴۱	۴	۰/۰۱	۰/۱۷	۰/۸۲
فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمان	۰/۹۶	۰/۶۸	۴	۰/۶۰	۰/۰۴	۰/۲۱
فضای اخلاقی ابزاری	۰/۷۵	۵/۲۵	۴	۰/۰۰۱	۰/۲۴	۰/۹۶

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.1.4.1]

ضرایب F در جدول ۱ نشان می‌دهد که رابطه معنی داری بین فضای اخلاقی استقلال (P=۰/۰۰۱) با میزان اشتراک ۲۹٪؛ فضای اخلاقی قوانین و ضوابط حرفه‌ای و برون سازمانی (P=۰/۰۱) با میزان اشتراک ۱۷٪؛ فضای اخلاقی ابزاری (P =۰/۰۰۱) با میزان اشتراک ۲۴٪ با کل مؤلفه‌های رضایت شغلی دارد. لذا فرضیه در سه مورد تأیید می‌شود، و توان آماری آنها نیز بالای ۸/. می‌باشد که بیانگر کفایت حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه است. ولی رابطه معنی‌داری بین فضای اخلاقی توجه و فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمان با کل مؤلفه‌های رضایت شغلی وجود ندارد لذا فرضیه یک در دو مورد تأیید نمی‌شود.

۲. بین مؤلفه‌های فضای اخلاقی با رضایت از پرداخت رابطه وجود دارد.

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه ابعاد فضای اخلاقی سازمان و رضایت از پرداخت

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R'	R^2	β	t	ρ
فضای اخلاقی توجه	رضایت از پرداخت	۶/۸۵	۰/۰۰۰	۰/۵۸	۰/۳۳	۰/۱۶	۱/۰۲	۰/۳۱
فضای اخلاقی استقلال						-۰/۱۹	-۱/۲۸	۰/۲۰
فضای اخلاقی قوانین و ضوابط حرفه‌ای و برون سازمانی						۰/۲۲	۱/۸۸	۰/۰۶
فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمان						-۰/۱۸	-۱/۱۸	۰/۲۴
فضای اخلاقی ابزاری						۰/۶۱	۳/۹۷	۰/۰۰۰

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین فضای اخلاقی سازمان با رضایت از پرداخت برابر با ۶/۸۵ که در سطح (P=۰/۰۰۰) معنا داراست. مقدار R^2 نشان می‌دهد ۰/۳۳ از واریانس رضایت از پرداخت توسط فضای اخلاقی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که فضای اخلاقی ابزاری (β = ۰/۶۱) می‌تواند رضایت از پرداخت را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کند.

۳. بین مؤلفه‌های فضای اخلاقی با رضایت از همکاران رابطه وجود دارد.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه ابعاد فضای اخلاقی سازمان و رضایت از همکاران

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R'	R^2	β	t	ρ
فضای اخلاقی توجه	رضایت از همکاران	۴/۳۸	۰/۰۰۲	۰/۴۹	۰/۲۴	-۰/۰۲	-۰/۱۶	۰/۸۷
فضای اخلاقی استقلال						۰/۵۵	۳/۴۰	۰/۰۰۱
فضای اخلاقی قوانین و ضوابط حرفه‌ای و برون سازمانی						-۰/۲۵	-۲/۰۵	۰/۰۴
فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمان						-۰/۱۲	۰/۷۲	۰/۴۷
فضای اخلاقی ابزاری						۰/۱۰	۰/۶۱	۰/۵۴

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین فضای اخلاقی سازمان با رضایت از همکاران برابر با ۴/۳۸ که در سطح (P=۰/۰۰۲) معنا داراست. مقدار R^2 نشان می‌دهد ۰/۲۴ از واریانس رضایت از همکاران توسط فضای اخلاقی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که فضای اخلاقی استقلال (β = ۰/۵۵) می‌تواند رضایت از همکاران را به طور مثبت و معنا دار پیش‌بینی کند.

۴. بین مؤلفه‌های فضای اخلاقی با رضایت از شغل رابطه وجود دارد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.1.4.1]

جدول ٤: نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه ابعاد فضای اخلاقی و رضایت از شغل

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R'	R^2	β	t	ρ
فضای اخلاقی توجه	رضایت از شغل	۲/۲۳	۰/۰۴	۰/۳۷	۰/۱۴	−۰/۰۹	−۰/۵۰	۰/۶۲
فضای اخلاقی استقلال						۰/۵۰	۲/۸۷	۰/۰۰۵
فضای اخلاقی قوانین و ضوابط حرفه‌ای و برون سازمانی						−۰/۱۰	−۰/۷۹	۰/۴۳
فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمان						۰/۱۶	۰/۹۲	۰/۳۶
فضای اخلاقی ابزاری						−۰/۳۶	−۲/۰۸	۰/۰۴

نتایج جدول ۴نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین فضای اخلاقی با رضایت از شغل برابر با ۲/۲۳ که در سطح (P=۰/۰۴) معنا داراست. مقدار R^2 نشان می‌دهد ۰/۱۴ از واریانس رضایت از شغل توسط فضای اخلاقی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد، که فضای اخلاقی استقلال (β = ۰/۵۰) می‌تواند رضایت از شغل را به طور مثبت و معنا دار پیش‌بینی کند.

۵. بین مؤلفه‌های فضای اخلاقی با رضایت از سرپرست رابطه وجود دارد.

جدول ٥: نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه ابعاد فضای اخلاقی و رضایت از سرپرست

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	F	P	R'	R^2	β	t	ρ
فضای اخلاقی توجه	رضایت از سرپرست	۱۰/۲۷	۰/۰۰۰	۰/۶۵	۰/۴۳	۰/۲۸	۱/۹۴	۰/۰۶
فضای اخلاقی استقلال						۰/۴۲	۳/۰۱	۰/۰۰۴
فضای اخلاقی قوانین و ضوابط حرفه‌ای و برون سازمانی						−۰/۱۵	−۱/۳۹	۰/۱۷
فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمان						−۰/۰۱	−۰/۹۳	۰/۹۳
فضای اخلاقی ابزاری						۰/۰۹	۰/۷۰	۰/۴۹

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین فضای اخلاقی با رضایت از سرپرست برابر با ۱۰/۲۷ که در سطح (P =۰/۰۰۰) معناداراست. مقدار R^2 نشان می‌دهد ۰/۴۳ از واریانس رضایت از سرپرست توسط فضای اخلاقی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که فضای اخلاقی استقلال (β = ۰/۴۲) می‌تواند رضایت از سرپرست را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کند.

بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه تحلیل فرضیه اول پژوهش نشان داد که بین ابعاد فضای اخلاقی (فضای اخلاقی توجه، فضای اخلاقی استقلال، فضای اخلاقی قوانین و ضوابط حرفه‌ای و برون سازمانی، فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمان، فضای اخلاقی ابزاری) با کل مؤلفه‌های رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد همچنین رابطه معنی‌داری بین فضای اخلاقی استقلال (P=۰/۰۰۱) با میزان اشتراک ۲۹٪؛ فضای اخلاقی قوانین و ضوابط حرفه‌ای و برون سازمانی (P=۰/۰۱) با میزان اشتراک ۱۷٪؛ فضای اخلاقی ابزاری (P=۰/۰۰۱) با میزان اشتراک ۲۴٪ با کل مؤلفه‌های رضایت شغلی دارد. لذا فرضیه در سه مورد تأیید می‌شود و توان آماری آنها نیز بالای ۸/. می‌باشد که بیانگر کفایت حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه است. بنابراین وجود ابعاد فضای اخلاقی در دانشگاه سبب ایجاد رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران، رضایت از شغل و رضایت از سرپرست می‌شود (۸، ۹، ۱۰، ۱۱). همچنین تجزیه تحلیل فرضیه دوم پژوهش نشان داد که بین فضای اخلاقی با رضایت از پرداخت رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، و بُعد فضای اخلاقی ابزاری (β = ۰/۶۱) در سازمان می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.1.4.1]

مؤلفه رضایت از پرداخت را پیش‌بینی کند چرا که در دانشگاه افراد بر اساس اینکه کاری را انجام بدهند تا به سود برسند و تصمیماتشان بر مبنای سوددهی برای دانشگاه بیشتر صورت می‌گیرید، در نتیجه براساس نتایج فرضیه حاضر می‌توان این گونه بیان کرد که کارکنان در دانشگاه میزان پرداخت دانشگاه را بهتر از دیگر سازمان‌ها می‌دانند و با توجه به مسؤولیتی که در دانشگاه بر عهده دارند از پرداخت آن راضی بوده و از میزان مسؤولیتی که به آنها داده شده رضایت دارند (۴، ۸).

تحلیل فرضیه سوم پژوهش نشان داد که بین فضای اخلاقی با رضایت از همکاران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و بُعد فضای اخلاقی استقلال (β = ۰/۵۵) در سازمان می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه رضایت از همکاران را پیش‌بینی کند در نتیجه براساس نتایج فرضیه حاضر می‌توان این گونه بیان کرد که کارکنان در دانشگاه از میزان مسؤولیتی که به ایشان سپرده شده است رضایت دارند و انجام این مسؤولیت برای کارکنان دانشگاه خوشایند می‌باشد همچنین از همکاران خود به عنوان افراد مسؤولیت‌پذیر نام می‌برند (۱۰، ۱۲).

تحلیل فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که بین فضای اخلاقی با رضایت از شغل رابطه مثبت و معنا دراد وجود دارد و بُعد فضای اخلاقی استقلال (β = ۰/۵۰) در سازمان می‌تواند به طور مثبت و معنی‌دار مؤلفه رضایت از شغل را پیش‌بینی کند در نتیجه براساس نتایج فرضیه حاضر می‌توان این گونه بیان کرد که برخی از افراد شغل خود را با توجه به اینکه در آن با توجه مؤلفه فضای اخلاقی استقلال جالب می‌دانند، اما عکس این قضیه نیز تا حدودی صادق می‌باشد و برخی دیگر در این پست یا شغل احساس موفقیت اندک دارند و حتی مایل به انجام شغل دیگری نیز هستند (۱۲، ۱۳).

تحلیل فرضیه پنجم پژوهش نشان داد که بین فضای اخلاقی با رضایت از سرپرست رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و بُعد فضای اخلاقی استقلال در سازمان می‌تواند رضایت از سرپرست را پیش‌بینی کند، در نتیجه بر اساس نتایج فرضیه حاضر می‌توان این گونه بیان کرد که از نظر کارکنان مدیران آنان در سطح عالی از نظر مدیریتی می‌باشند و از نظر کمک کردن به کارکنان از نظر خود آنان خوب عمل می‌کنند. نتیجه این فرضیه پژوهش نشان داد که دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین فضای اخلاقی با رضایت از سرپرست برابر با ۱۰/۲۷ که در سطح (P=۰/۰۰۰) معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد ۰/۴۳ از واریانس رضایت از سرپرست توسط فضای اخلاقی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که فضای اخلاقی استقلال (β = ۰/۴۲) می‌تواند رضایت از سرپرست را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کند.

از اهمیت رضایت شغلی در هیچ سازمانی نمی‌توان چشم‌پوشی کرد زیرا با رضایت شغلی و نگرش مثبت فرد به شغلش می‌توان سازمان را در جهت اهداف خود پیش برد. سازمان‌های امروزی از جمله دانشگاهها نیز از این قاعده مستثنی نبوده با توجه به اینکه ارباب رجوع دانشگاه‌ها نیز قشر باسواد جوامع می‌باشند لذا پرورش کارکنانی که بتواند به کار و دانشگاه تعهد داشته باشند و نسبت به ارباب رجوع پاسخگو باشند باید در زمره بالاترین اهداف دانشگاه‌ها قرار گیرد که رسیدن به هدف جز در سایه فضای اخلاقی سالم که در آن به کارکنان دانشگاه توجه گردد، در کار خود دارای استقلال کافی باشند همچنین دانشگاه شرایطی را فراهم آورد که این افراد اهداف دانشگاه را هدف خود بدانند، دارای بیشترین مسؤولیت‌پذیری باشند که باز این موارد نیز در فضای اخلاقی رشد و نمو پیدا می‌کند که استانداردها و قوانین حرفه‌ای به همراه قوانین و مقررات خاصی که دانشگاه‌ها برای خود دارند صورت می‌پذیرد میسر می‌باشد. فضای اخلاقی استقلال به دلیل ایجاد روحیه کار تیمی، ارزشمند شدن باورهای اخلاقی افراد، تدوین استانداردهای حرفه‌ای، عمل طبق قوانین و مقرارت و انجام کارها به صورتی که بتواند منافع شخصی افراد را در کنار منافع سازمانی تأمین کند باعث رضایت از شغل، رضایت از همکاران، رضایت از پرداخت و رضایت از سرپرست شده است.

سپاسگزاری

در اینجا از تمامی عزیزانی که در برای پاسخگویی به پرسشنامه‌های این تحقیق زحمت کشیدند صمیمانه تقدیر و تشکر می‌کنم.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.1.4.1]

واژه‌نامه

منابع انسانی	1. Human resources
رهبری معنوی	2. Spiritual leadership
رضایت شغلی	3. Job satisfaction
رضایت از پرداخت	4. Pay satisfaction
رضایت از شغل	5. Job of satisfaction
رضایت از همکاران	6. Satisfaction of partners
رضایت از سرپرست	7. Satisfaction of supervisor
فضای اخلاقی	8. Ethical climate

منابع

۱. شهامت، نادر؛ روزگار، مریم و شهامت، فاطمه. بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی از دو جنبه‌ی انگیزشی و بهداشتی. فصلنامه‌ی علمی – پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۳۹۰، سال دوم، شماره‌ی ۲: ۱۳۰-۱۰۷.

۲. امین بیدختی، علی اکبر و صالح پور، معصومه. رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشور رفتار. ۱۳۸۶، سال ۱۴، دوره جدید شماره ۲۶: ۳۸-۳۱.

۳. زمینی، سهیلا و حسینی نسب، داود. بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی (در میان اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه تبریز). مدیریت فرهنگ سازمانی. ۱۳۸۸، سال ۷، شماره ۲۰: ۱۲۱ – ۱۳۸.

4. Yusof JM (2011). A multidimensional Approach in the Relationship between Spiritual leadership and Job satisfaction: A Conceptual Framework, 2 nd International conference on Business and Economic Research. (2 nd ICBER 2011) Proceeding.

۵. قلاوندی، حسن، رجایی‌پور، سعید، مولودی، حسین، شریف، سید مصطفی. بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و لنگرهای مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها. فصلنامه روانشناسی دانشگاه تبریز. ۱۳۸۹ سال ۵، شماره ۱۹: ۱۳۴-۱۱۳.

۶. روحی، قنبر، آسایش، حمید، رحمانی، حسین، عباسی، علی. ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی گلستان. فصلنامه پایش. ۱۳۹۰، سال ۱۰، شماره ۲، ۱۳۹۰: ۲۹۲ – ۲۸۵.

7. Sharon D (2004). Employee Perceptions of Servant Leadership: Comparisons by Level and with Job Satisfaction and Organizational Commitment. Submitted to Regent University School of Leadership Studies In partial fulfillment of the requirements Thesis for the degree of Doctor of Philosophy in Organizational Leadership.

۸. تهوری، زهرا. بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در بخش «مدیریت پردازش» کتابخانه‌ی ملی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه علوم و فناوری اطلاعات. ۱۳۸۴، دورهٔ ۲۱، شماره ۲: ۴۶-۲۵.

۹. خورشید، صدیقه و محسنی، زهرا. مطالعه تأثیر فضای اخلاقی سازمان بر رضایت شغلی کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهر گرگان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت. ۱۳۸۹، سال ۳، شماره ۷:۱۱۹-۷۹.

10. Hong LK, Louise, B, Xian Z, Alison EW (2011). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review, International Journal of Nursing Studies. NS-1942; No. of Pages 22, journal homepage: www.elsevier.com/ijns.

۱۱. احمدی، فریال. بررسی رابطه بین رضایت شغلی با شادمانی و سرزندگی در بین مدیران مدارس ابتدائی نمونه دخترانه شهر اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ۱۳۸۹.

۱۲. رنجبر، منصور و وحید شاهی، کوروش. بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۸۵. گام‌های توسعه در آموزش پزشکی، مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی. ۱۳۸۶، دور ۴، شماره ۲: ۹۹-۹۲.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.1.4.1]

13. Woo GK, Robert AB (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. International Journal of Hospitality Management .30: 1020-1026.

14. Hong Lu, Alison E, While K, Louise B (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. International Journal of Nursing Studies 42: 211–227.

۱۵. قادری، زهرا. اثر خویشتن پنداری شغلی و سطح نیازمندی‌ها بر رضایت شغلی دبیران زن و مرد دبیرستان‌های منطقه ۹ آموزش و پرورش شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبایی. ۱۳۸۷.

۱۶. مقیمی، سید محمد. سازمان و مدیریت. انتشارات ترمه. ۱۳۸۶.

17. Spector PE (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Sage Publications: London.

18. Che Rrose R, et al. (2006). An Analysis of Quality of work life (QWL) and Career-Related Variables. American Journal of Applied Sciences, 12: 2151-2159.

۱۹. شاکرنیا، ایرج و نبوی، سید صادق. رابطه رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی در کارکنان پلیس راه و پلیس راهور استان گیلان. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی. ۱۳۸۹، سال ۵، شماره‌ی ۴: ۶۲۸- ۶۰۸.

20. Smith PC, Kendall L, Hulin CL (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: a strategy for the study of attitudes Chcago. Rand McNally.

21. Schneider B, Rentsch, J (1988). Managing climate and cultures: a futures perspective, In J. Hage (ed), futures of organization: innovating to adapt strategy and human resources to rapid technological change (Lexington Books, Toronto), pp: 181-201.

22. Victor B, Cullen JB (1988). The organizational bases of ethical work climate. Administrative Science Quality, 33, pp: 101-125.

23. Martin KD, Cullen JB (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: a meta- analysis review. Journal of Business ethical. 69: 175-194.

24. Cullen JB, Parboteeah KP, Victor B (2003). The effect of pf ethical climate on organizational commitment: a two-study analysis. Journal of Business Ethic. 46: 127-141.

25. Erondu EA, Sharland A, Okpara JO (2004). corporate ethics in Nigeria: A test of concept of ethical climate. Journal of Business Ethics, 51 (4): 349-357.

۲۶. سرایی، حسن. مقدمه‌ای بر نمونه‌گیری در تحقیق. چاپ سوم، انتشارات سمت. ۱۳۸۲: ۴۷.

27. Victor B, Cullen JB (1987). A theory and measure of ethical climate in organization, In W.C. Frederick & L.E. Peterson (eds), business ethic: research issues and empirical studies (JAI Press Inc, Greenwich, CT). pp: 77-79.

28. Vitell SJ, Daivis DL (1990). The relationship between ethics and job satisfaction: an empirical investigation. Journal of Business Ethics, 9 :489-494

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.1.4.1]