رابطهٔ جو اخلاقی سازمانی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل: نقش تعدیل‌کنندهٔ خود ارزشیابی‌های محوری

محمد منتخب‌یگانه*، نسرین ارشدی، عبدالکاظم نیسی

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

چکیده

زمینه: امروزه رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان در محیط کار است. این پژوهش با هدف بررسی رابطهٔ جواخلاقی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل با توجه به نقش تعدیل‌کننده خودارزشیابی‌های محوری به انجام شد.

روش: طرح پژوهش حاضر همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان شرکت ملی نفت ایران تشکیل بود. شرکت‌کنندگان در پژوهش 270 نفر بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از جامعه مذکور انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های جواخلاقی، خودارزشیابی محوری، بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس نقش و قصد ترک شغل بود. داده‌ها با استفاده از همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج حاکی از وجود روابط ساده بین جو اخلاقی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل بودند. همچنین، یافته‌های تحلیل رگرسیون تعدیلی، نقش تعدیل‌گر خودارزشیابی‌های محوری را در این روابط مورد تأیید قرار دادند.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش حاضر نشان دادند که؛ حاکم بودن جو اخلاقی در سازمان پیامدهای مهمی برای افراد و سازمان‌ها در پی دارد. بنابراین، سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد چنین جوی در محیط کار باعث بروز پیامدهای مثبت فردی و سازمانی و در نتیجه افزایش بهره‌وری سازمان شوند.

کلید واژگان: *استرس شغلی، بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، جو اخلاقی، خودارزشیابی‌های محوری*

سرآغاز

امروزه رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی به‌صورت یکی از مهم‌ترین پدیده‌هایی درآمده است که در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه خاصی قرار می‌گیرد، به گونه‌ای که اصول اخلاقی به عنوان بخشی از سیاست‌ها و فرهنگ سازمان درآمده است. اخلاقیات حوزه‌ای از فلسفه است و به معنای رعایت اصول معنوی و ارزش‌های حاکم بر رفتار شخص یا گروه و نیز تعیین‌کنندهٔ درست و نادرست از نظر رفتار و تصمیم‌گیری می‌باشد(1). از آنجا که شیوهٔ عمل یا کردار افراد یک سازمان چیزی جز بازتاب ارزش‌ها، نگرش‌ها 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 لوین[1] می‌باشد. بر اساس این نظریه، رفتارهای فردی واکنشی به محیط روانشناختی است. در تحقیقات سازمانی محیط روانشناختی به‌عنوان جو سازمانی[2] و در تحقیقات اخلاق کار این موضوع به‌صورت اختصاصی‌تر به‌عنوان جو اخلاقی[3] تعریف شده است (2 و 3).

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

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.1.2.3]

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 به‌کار 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 به‌عنوان 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 رابطهٔ 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 روانشناختی[4] آن‌ها را افزایش می‌دهد(8). بهزیستی روانشناختی به‌عنوان 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 استقلال[5]، تسلط بر محیط[6]، رشد فردی[7]، ارتباط مثبت با دیگران[8]، هدف در زندگی[9] و خویشتن‌پذیری[10] است (10).

یکی دیگر از پیامدهای جو اخلاقی تعهد سازمانی[11] 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 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 استرس[12] (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 شغل[13] 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).

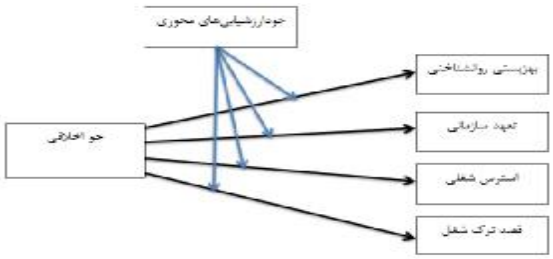
خودارزشیابی‌های محوری[14] می‌تواند بر چگونگی ارزیابی کارکنان و واکنش آن‌ها به زمینهٔ کاری‌شان اثر بگذارد (16). خودارزشیابی‌های محوری به‌عنوان ارزیابی‌ها و سنجش‌های اساسی و بنیادی که افراد از ارزش‌ها، توانایی‌ها، استعدادها و صلاحیت‌هایشان انجام می‌دهند، تعریف شده است. به بیان دیگر، خودارزشیابی‌های محوری به نتیجه‌گیری‌های فرد در مورد اینکه چه کسی است و خود را چگونه ادراک می‌کند اشاره دارد (17). این مفهوم از 4 بعد عزت نفس[15]، خود کارآمدی[16]، جایگاه مهار[17] و ثبات هیجانی[18] (روان‌رنجورخویی[19] پایین) تشکیل شده است.

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.1.2.3]

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



نگارهٔ 1: انگارهٔ روابط مفروض بین متغیرهای پژوهش حاضر

روش

طرح پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعهٔ آماری پژوهش حاضر تمامی کارکنان واحدهای ستادی و مدیریت‌های ستادی شرکت ملی نفت ایران در سال 1392 (2000 نفر) بود. شرکت‌کنندگان 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 خودگزارشی[20] 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). سازندهٔ 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 استفاده از روش آلفای کرونباخ 0/85 و روایی آن از طریق همبسته کردن سؤالات با یک سؤال کلی محقق‌ساخته 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 آن‌را 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 شدهٔ پرسشنامهٔ 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. سازندهٔ این پرسشنامه پایایی آن را 0/81 گزارش داده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ 0/76و روایی آن از طریق روش همبسته کردن سؤالات با یک سؤال کلی محقق‌ساخته 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 طریق روش آلفای کرونباخ 0/89و روایی آن از طریق همبسته کردن سؤالات با یک سؤال محقق‌ساخته 0/80 (P<0/01) به دست آمدند.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.1.2.3]

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 شدهٔ 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 محقق‌ساخته 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 محقق‌ساخته 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 تعدیل کننده، از روش تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تعدیلی استفاده شد. لازم به ذکر است برای بررسی روابط تعاملی دو متغیر مستقل پیوسته در پیش‌بینی یک متغیر وابسته، ابتدا باید متغیر مستقل اول، سپس متغیر مستقل دوم (متغیر تعدیل کننده) 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 شدهٔ متغیر وابسته را به طور معنی‌داری بالا برد، می‌توان اظهار داشت که متغیر مستقل دوم یا همان متغیر تعدیل کننده، رابطهٔ بین متغیر مستقل اول و متغیر وابسته را تعدیل می‌کند (24).

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

	متغیر	میانگین	انحراف معیار	ضرایب همبستگی					
				1	2	3	4	5	6
1	جو اخلاقی	22/16	4/61	1					
2	خودارزشیابی محوری	40/21	7/33	0/28**	1				
3	بهزیستی روانشناختی	65/61	5/96	0/65**	0/79**	1			
4	تعهد سازمانی	14/30	3/19	0/7**	0/63**	0/68**	1		
5	استرس شغلی	15/26	3/28	-0/68**	-0/76**	0/79**	-0/70**	1	
6	قصد ترک شغل	7/53	2/61	-0/59**	-0/61**	0/63**	-0/74**	0/66**	1

** P<0/01

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.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.1.2.3]

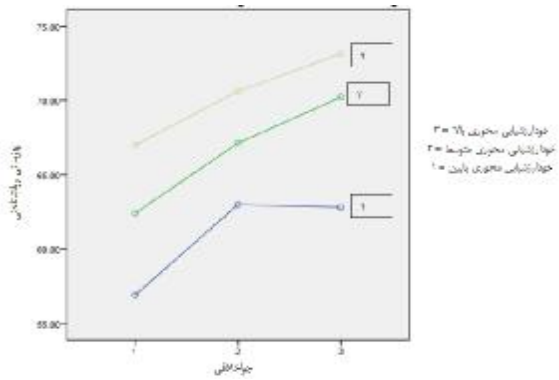
جدول 2: نتایج تحلیل رگرسیون سلسه مراتبی تعدیلی برای اثرهای تعاملی جو اخلاقی با خود ارزشیابی محوری در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل

متغیرهای پیش‌بین	متغیرهای ملاک											
	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**		0/47**	0/95**		-0/61**	-1/00**		-0/48**	-0/99**
جو اخلاقی * خودارزشیابی محوری			-0/68**			-0/83**			0/67**			0/88**
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**

مندرجات جدول 2 نشان می‌دهند که؛ تعامل جو اخلاقی و خودارزشیابی‌های محوری، واریانس تبیین شدهٔ بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل را به‌طور معنی‌داری افزایش داده است.

نمودارهای 1 تا 4، نحوهٔ تعامل جو اخلاقی و خودارزشیابی محوری را در رابطه با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل نشان می‌دهند.



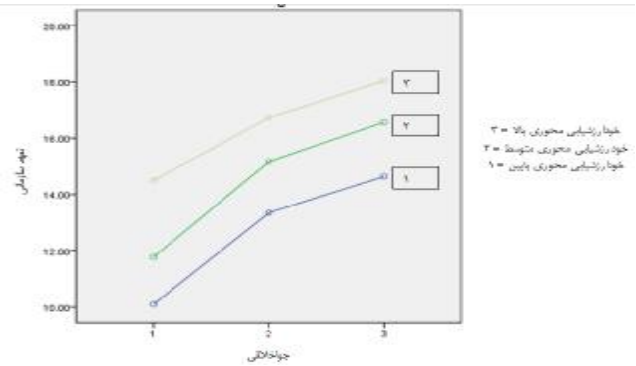
نمودار1: نحوه تعامل جو اخلاقی و خودارزشیابی محوری با بهزیستی روانشناختی

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،

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

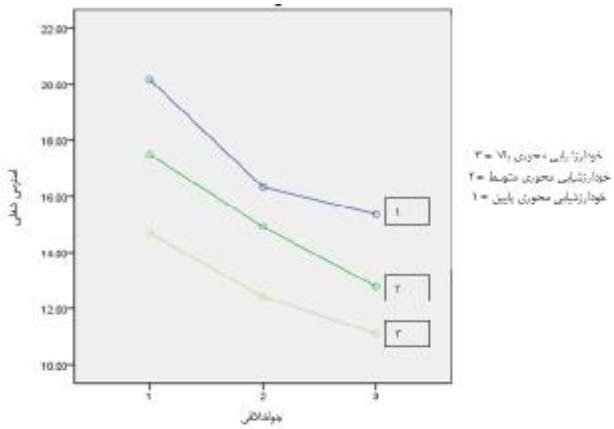
[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.1.2.3]

رابطهٔ 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 رابطهٔ بین جو اخلاقی و بهزیستی روانشناختی در افراد دارای خودارزشیابی محوری بالا، قوی‌تر است.



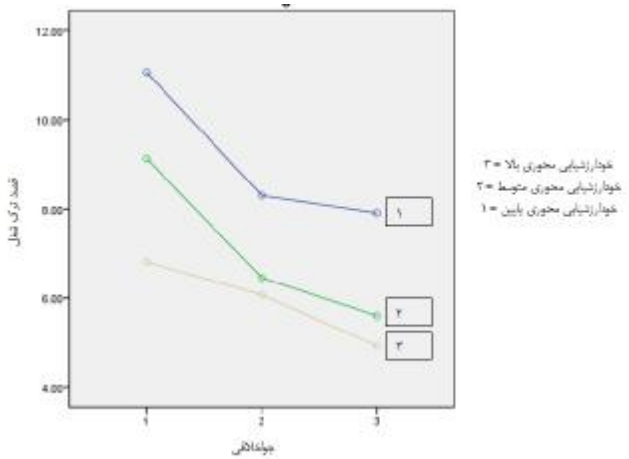
نمودار2: نحوه تعامل جو اخلاقی و خودارزشیابی محوری با تعهد سازمانی

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، رابطهٔ 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 رابطهٔ بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی در افراد دارای خودارزشیابی محوری بالا، قوی‌تر است.



نمودار3: نحوه تعامل جو اخلاقی و خودارزشیابی محوری با استرس شغلی

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، رابطهٔ 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 رابطهٔ منفی بین جو اخلاقی و استرس شغلی در افراد دارای خودارزشیابی محوری بالا، ضعیف‌تر است.



نمودار4. 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، رابطهٔ 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 رابطهٔ منفی بین جو اخلاقی و قصد ترک شغل در افراد دارای خودارزشیابی محوری بالا، ضعیف‌تر است.

بحث

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.1.2.3]

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 رابطهٔ 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 تقابل[22] 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 رابطهٔ 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 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 رابطهٔ 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 شناختی[23]، 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، فریب‌کاری 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 تعدیل‌کنندهٔ رابطهٔ جو اخلاقی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل است، تأیید نمود. طبق نظریه حفظ منابع[24]، جو اخلاقی به‌عنوان یک منبع موقعیتیِ 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 فرایندِ خودتنظیمیِ افراد با خود ارزشیابی‌های بالا را برای سرمایه‌گذاری منابع فردی به‌منظور کسب منابع مثبت، فعال می‌کند. نتیجه این

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.1.2.3]

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 به‌وسیلهٔ 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 سازهٔ 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 اشاعهٔ 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 زمینهٔ 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 ارتقاء سازمانی، نحوهٔ 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 اشاعهٔ 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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.1.2.3]

7. Personal growth	رشد فردی
8. Positive relationship	رابطه مثبت
9. Purpose in life	هدف در زندگی
10. Self-acceptance	خویشتن‌پذیری
11. Organizational commitment	تعهدسازمانی
12. Stress	فشار روانی
13. Turnover intention	قصد ترک شغل
14. Core self-evaluations	خودارزشیابی‌های محوری
15. Self-esteem	عزت نفس
16. Self-efficacy	خودکارآمدی
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.
6. Mulki JP, Jaramillo JF, Locander WB. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: linking attitudinal and stress theory. Journal of Business Ethics; 78: 559–574.
7. Filipova AA. (2007). Perceived organizational support and ethical work climte as predictors of turnover intention of licensed nurses in skilled nursing. [PhD Thesis]. Michigan: University of Western Michigan.
8. Martin KD, Cullen JB. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. Journal of Business Ethics; 69:175–194.
9. Ryan RM, Deci EL. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudemonic well-being. Annual Review of Psychology*; 52:*141-166.
10. Ryff CD. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the revisited. Journal of Personality and Social Psychology*;* 69:719-27.
11. Unal OF. (2012). Relationship between organizational commitment and ethical climate: the mediating role of job satisfaction dimensions. Journal of WEI Business and Economics; 1: 92-105.
12. Mowday RR, Steers RM, Porter LW. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior; 14: 224 - 247.
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. Stewart RW. (2011). You support diversity, but are you ethical? Examining the interactive effects of diversity and ethical climate perceptions on turnover intentions. Journal of Business Ethics; 99: 453-465.
15. Sager JK, Griffeth RW, Hom PW. (1998). A comparison of structural models representing turnover cognitions. Journal of Vocational Behavior; 53: 254-273.
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.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.1.2.3]

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 inemployees of an industrial company. Journal of Education and Psychology; 3(1): 53-80. (In Persian).

25. Lemmergaurd 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, Nikkhah 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).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.1.2.3]