

رابطه‌ی جوّ اخلاقی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل

محبوبه قدیری^{*}، دکتر کیومرث بشلیده، دکتر سید اسماعیل هاشمی‌شیخ‌شبانی، فرشید مشکلانی

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

(تاریخ دریافت: ۹۱.۰۶.۱۳، تاریخ پذیرش: ۹۱.۱۰.۱۶)

چکیده

زمینه: بررسی روابط بین جوّهای اخلاقی و رفتارهای کارکنان از حیطه‌های پژوهشی مهمی به شمار می‌رود، زیرا جوّ اخلاقی یکی از عوامل شکل‌دهنده‌ی نگرش‌های کارکنان است و تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر پیامدهای سازمانی دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه انواع جوّ اخلاقی (جوّ نوع دوست، جوّ حقوقی و اصولی، جوّ قانونی، جوّ ابزاری و جوّ مستقل) با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل انجام گردید.

روش کار: پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است. افراد شرکت کننده در پژوهش شامل ۲۵۰ نفر کارکنان رسمی شرکت گاز استان اصفهان بودند که به روش تصادفی ساده انتخاب گردیدند. برای تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون، همبستگی بنیادی و رگرسیون چندگانه به شیوه پس‌رونده استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان دادند هر یک از پنج نوع جوّ‌اخلاقی مورد بررسی با تعهد سازمانی و خشنودی شغلی و قصد ترک شغل رابطه دارند. نتایج حاصل از تحلیل همبستگی بنیادی نشان داد ترکیب خطی انواع جوّ‌اخلاقی با ترکیب خطی تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل رابطه معناداری دارند. همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان دادند که ترکیب خطی انواع جوّ اخلاقی $45/8$ درصد تعهد سازمانی، $30/6$ درصد خشنودی شغلی و $28/2$ درصد واریانس قصد ترک شغل را تبیین می‌کند.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها، انواع جوّهای اخلاقی با پیامدهای مهم سازمانی شامل خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل مرتبه می‌شوند که این امر اهمیت توجه به مفهوم اخلاق در سازمان‌ها و محیط‌های کاری را مشخص می‌سازد.

کلید واژه‌ها: تعهد سازمانی، جوّ اخلاقی، خشنودی شغلی، قصد ترک شغل

سرآغاز

پیامدهای منفی زیان‌آور آنها نیز توجه بسیاری از مدیران و مسئولان سازمانی را به اخلاق در محیط‌های کاری جلب کرده است (۲).

گرچه مدل‌های تصمیم‌گیری اخلاقی در همه خصوصیات با هم توافق ندارند، اما همه بر این فرض قرار دارند که تصمیم‌گیری اخلاقی افراد در سازمان‌ها نمی‌تواند بدون درنظر گرفتن زمینه‌ای که در آن فرآیند تصمیم‌گیری رخ می‌دهد، ادراک شود. درنتیجه این مدل‌ها نه فقط تأثیرات افراد بر تصمیم‌گیری اخلاقی را شامل می‌شوند، بلکه عوامل سازمانی

امروزه تلاش سازمان‌ها در راستای حفظ بقا و سودآوری بیشتر می‌باشد، که این امر اهمیت شناخت عوامل تأثیرگذار بر کارکنان و پیامدهای کاری مرتبط با آنان را، برای مدیران برجسته‌تر نموده است. افزایش تأکید بر فهم کارکنان و رفتارهای آنها درون سازمان منجر به توجه ویژه به موضوعاتی همانند بررسی ادراکات کارکنان از جوّ سازمانی^۱ شده است (۱). از طرف دیگر بروز رفتارهای غیراخلاقی مختلف در سازمان‌ها و

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: mahbobe.hghadiri@yahoo.com

جایگاه تحلیل^۴ را شامل می‌شود (۱۱). ملاک‌های اخلاقی ملاک‌ها، اصول و یا استانداردهایی هستند که در تصمیم‌گیری سازمانی استفاده می‌شوند. براساس فلسفه اخلاقی، این ملاک می‌تواند به سه گروه دسته‌بندی شود: خودداری^۵ (بیشینه‌سازی منافع فردی)، خیرخواهی^۶ (بیشینه‌سازی منافع مشترک^۷)، و قانون‌مداری^۸ (پیروی از قوانین). جایگاه تحلیل، گروهی است که به عنوان منبع استدلال اخلاقی فرد درنظر گرفته می‌شود. این مورد نیز می‌تواند به سه گروه دسته‌بندی شود: فردی^۹ (توجه به نیازها و رجحان‌های خود فرد)، محلی^{۱۰} (توجه به منافع سازمانی) و جهانی^{۱۱} (توجه به منافع سامانه اجتماعی/اقتصادی بزرگتر) (۱۲). مرتب کردن این دو بعد روی دو محور متقاطع باعث به وجود آمدن ۹ دسته جوّ کاری اخلاقی می‌گردد.

این ساخته‌نامه از جوّ اخلاقی، اساس ایجاد پرسشنامه جوّ اخلاقی به عنوان یک ابزار جمع‌آوری داده درنظر گرفته شد؛ اما نتایج بررسی‌ها نشان داد که: اگرچه ۹ دسته جوّ اخلاقی در نظریه قابل فهم و بررسی هستند، اما این به معنای وجود آنها در سازمان‌ها به‌طور واقعی نیست (۱۳). درواقع پژوهش‌ها نشان دادند که پنج نوع جوّ واقعی زیر در سازمان‌ها وجود دارند (انواع شناخته شده به طور تجربی): ۱- جوّ نوع دوست^{۱۴}، که در آن از کارکنان انتظار می‌رود به روشی عمل کنند که به ذینفعان سازمان به بهترین وجه خدمت کنند؛ ۲- جوّ قانونی^{۱۵} که در آن کارکنان باید از قوانین و رویه‌هایی که توسط سازمان تعیین می‌شوند، پیروی کنند؛ ۳- جوّ حقوقی و اصولی^{۱۶} که در آن از کارکنان انتظار می‌رود از اصول اخلاقی بیرونی مانند حقوق، کتاب مقدس یا اصول حرفه‌ای اقدامات پیروی کنند؛ ۴- جوّ مستقل^{۱۷} که در آن از کارکنان انتظار می‌رود از باورهای اخلاقی خودشان در تصمیم‌گیری‌شان پیروی کنند؛ و ۵- جوّ ابزاری^{۱۸} که در آن تمرکز بر ارضی منافع فردی است. مطالعات آنها نشان داد سازمان‌ها ترکیبی از جوّهای اخلاقی را دارا می‌باشند (۱۰). محققان دسته‌بندی انواع جوّ اخلاقی را مانند شکل ۱ نشان داده‌اند (۱۴). هرچند در پژوهش‌های بعدی در زمینه انواع جوّهای اخلاقی اختلاف نظرهایی دیده شد. در ایران نیز پژوهش‌هایی در زمینه جوّ اخلاقی انجام گرفته که برای جوّ اخلاقی ۴ بعد (۱۵) و یا ۶ بعد (۱۶) در نظر گرفته‌اند.

مانند سامانه‌های پاداش، هنجارها، اصول انجام کارها و جوّ سازمانی را نیز دربردارند (۳). با توجه به این موارد بدیهی است که یکی از راهکارهای لازم برای بررسی علل و رفع رفتارهای غیراخلاقی کارکنان در سازمان‌ها، بررسی جوّ سازمانی مرتبط با مسائل اخلاقی سازمان باشد.

جوّ سازمانی به عنوان "ادرادات مشترک از سیاست‌ها، اقدامات و رویه‌های سازمانی به‌طور رسمی و غیررسمی"، تعریف شده است. بسیاری معتقدند که تعداد زیادی جوّ کاری، مانند جوّ خدمت کننده، جوّ برآوردن امنیت، جوّ نوآورانه و غیره وجود دارد. یکی از این جوّهای کاری موجود در سازمان‌ها "جوّ اخلاقی"^{۲۰} است (۴). مطالعات متعددی نشان داده‌اند که جوّ اخلاقی یک سازمان، به‌طور معناداری بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر می‌گذارد (۷-۵). براساس این نتایج سازمان‌ها ترغیب می‌شوند تا جوّهای سازمانی مشوق رفتار اخلاقی را برقرار و حفظ کنند. بنابراین متخصصان و پژوهشگران سازمانی، شخصی و رفتاری بیشتر بدانند. فهمیدن ویژگی‌های یک جوّ 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 (۸).

جوّ کاری اخلاقی برای اولین بار در سال ۱۹۸۷ معرفی گردید. این سازه به عنوان "ادرادات مشترک در مورد این که چه چیزی از نظر اخلاقی رفتار صحیح است و این که چگونه باید با مسائل اخلاقی در سازمان برخورد کرد" تعریف می‌شود (۹). جوّ اخلاقی در سازمان‌ها منبع اطلاعاتی مهمی برای کارکنان خواهد بود که درنظر می‌گیرد چه اعمالی در یک زمینه کاری "درست" یا اخلاقی هستند (۱۰). بنابراین جوّ اخلاقی ادراک شده به افراد در تعیین مسائلی که به اخلاقیات مربوطاند و تعیین این که کدام ملاک باید برای فهم و ارزیابی و رفع کردن آن مسائل اخلاقی استفاده شود، کمک می‌کند (۳).

اغلب جوّ کاری اخلاقی متدالول در یک سازمان توسط تحلیل انتخاب‌های اخلاقی افراد آن، تعیین می‌شود. برای بررسی الگوهای تصمیم‌گیری اعضای سازمان یک دسته‌بندی دو بعدی وجود دارد. بعد اول ملاک‌های اخلاقی^{۲۱} و بعد دوم

		جایگاه تحلیل		
		فردی	محلي	جهانی
ملاي هاي اخلاقی	خودداري	علاقه شخصی جو ابزاری	سود سازمانی جو ابزاری	کارآمدی جو نوع دوست
	غیر خواهی	دوستانه جو نوع دوست	علاقه تیمی جو نوع دوست	مسئولیت اجتماعی جو نوع دوست
	قانون مداری	اخلاق شخصی جو مستقل	اصول و رویه های سازمانی جو قانونی	اصول حقوقی و حرفة ای جو حقوقی و اصولی

نگاره ۱: انواع شناخته شده جو اخلاقی به طور نظری و تجربی (۱۴، ص. ۲۹۹)

حقیقان نشان دادند که ادراک جو نوع دوست و قانونی به طور معناداری خشنودی شغلی کلی آنها را پیش‌بینی می‌کند (۲۷). برخی دیگر نشان دادند که ادراک جو ابزاری به طور منفی و ادراک جو های نوع دوست، مستقل، و قانونی به طور مثبت با خشنودی مرتبط هستند (۲۸). به طور کلی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که جو نوع دوست، مستقل، حقوقی و اصولی، و قانونی به طور مثبتی بر خشنودی اثر می‌گذارند، اما در مقابل جو ابزاری بر خشنودی اثر منفی دارد (۱۷ و ۲۱ و ۲۲).

به نظر می‌رسد که قصد ترک شغل، تعیین کننده بی‌واسطه ترک شغل واقعی می‌باشد. در یک بازبینی بر روی مطالعات، ۲۳ مطالعه روابط مثبت معنادار بین قصد ترک شغل و رفتار ترک شغل واقعی نشان داده‌اند (۲۵). در زمینه ارتباط مستقیم پنج نوع جو اخلاقی با قصد ترک شغل کارکنان پژوهش‌های محدودی انجام شده است. نتایج پژوهش‌ها نشان داده‌اند که جو نوع دوست، حقوقی و اصولی، و قانونی رابطه منفی و جو ابزاری رابطه مثبت معناداری با قصد ترک دارند (۲۹ و ۲۲).

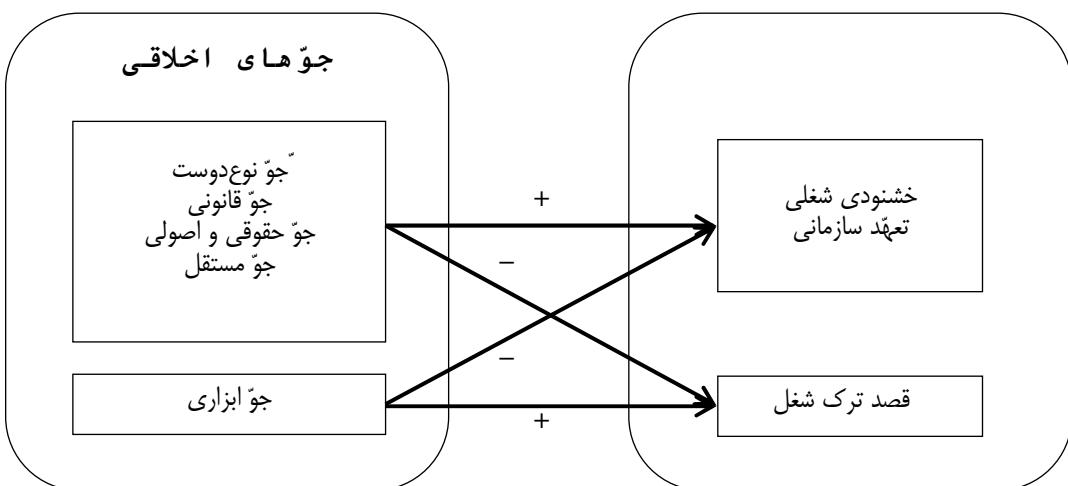
بنابراین با توجه به اهمیت پژوهش در زمینه جو اخلاقی و نیز با درنظر گرفتن کمبود پژوهش‌ها در زمینه بررسی انواع پنج گانه جو اخلاقی و رابطه آنها با پیامدهای مهمی همچون تعهدسازمانی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل در سازمان‌ها و از همه مهم‌تر کمبود پژوهش در این زمینه در ایران، هدف

مطالعات متعددی نشان داده‌اند که ادراکات افراد از جو اخلاقی، بر واکنش‌های آنها نسبت به کار و سازمان‌شان تأثیر می‌گذارند (۱۷). اثر ادراکات جو اخلاقی بر تعهد کارکنان به سازمان رابطه‌ای است که مورد علاقه برخی از پژوهشگران بوده است (۲ و ۱۸). "تعهد سازمانی معمولاً به عنوان علاقه کارکنان به سازمان و ارتباطشان با آن تعریف می‌شود. کارکنانی که به سازمان خود متعهد هستند، تمایل به همانندسازی با اهداف سازمان و ماندن در آن دارند" (۱۹). پژوهش‌های محدودی در زمینه بررسی رابطه پنج نوع جو اخلاقی و تعهد سازمانی وجود دارد. حقیقان نشان داده‌اند که تعهد سازمانی هنگام ادراک جو اخلاقی خوددار، پایین‌تر و هنگام ادراک جو خیرخواه و یا قانون‌دار، بالاتر می‌باشد (۵)، و نیز جو نوع دوست و قانونی رابطه مثبت و جو ابزاری رابطه منفی با تعهد سازمانی دارند (۲۰). حقیقان دیگری نیز نشان داده‌اند که جو نوع دوست، قانونی، حقوقی و اصولی و مستقل رابطه مثبت و جو ابزاری رابطه منفی با تعهد دارند (۱۷، ۲۱ و ۲۲).

همچنین مطالعات متعددی بین جو اخلاقی و خشنودی شغلی روابط معناداری یافته‌اند (۲۳-۲۵). "خشنودی شغلی واکنشی عاطفی است، نشأت گرفته از این ادراک فرد که شغل وی تا چه حد، ارزش‌های شغلی مهم وی را کامروایی سازد و تا چه اندازه آن ارزش‌ها با نیازهای شخص، هماهنگ‌اند" (۲۶).

رابطه منفی و با قصد ترک رابطه مثبت وجود دارد (شکل ۲). همچنین در پژوهش حاضر این فرض وجود دارد که بین ترکیب خطی ابعاد جوّ اخلاقی با ترکیب خطی خشنودی، تعهد و قصد ترک رابطه معنی‌داری وجود دارد و نیز فرض می‌شود که بین ابعاد جوّ اخلاقی با هر کدام از متغیرهای تعهد، خشنودی و قصد ترک همبستگی چندگانه وجود دارد.

پژوهش حاضر بررسی پیامدهای انواع پنج گانه جوّ اخلاقی در سازمان‌ها خواهد بود و درواقع این سؤال مطرح می‌شود که آیا انواع جوّ اخلاقی بر پیامدهای مهم ذکر شده در بالا تأثیر خواهند داشت یا خیر؟ بر این اساس در پژوهش حاضر فرض بر این است که بین جوّ اخلاقی نوع دوست، حقوقی و اصولی، قانونی و مستقل با تعهد سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی و بین جوّ ابزاری با تعهد و خشنودی



نگاره ۲: الگوی مفهومی پژوهش

توسط محققان این پژوهش ترجمه شده است و پنج بُعد جوّ اخلاقی (نوع دوست، حقوقی و اصولی، قانونی، ابزاری و مستقل) را می‌سنجد. بُعد نوع دوست شامل سؤالات ۱ تا ۷، بُعد حقوقی و اصولی شامل سؤالات ۸ تا ۱۱، بُعد قانونی شامل سؤالات ۱۲ تا ۱۵، بُعد ابزاری شامل سؤالات ۱۶ تا ۲۲ و بُعد مستقل شامل سؤالات ۲۳ تا ۲۶ می‌باشدند. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسشنامه طیف لیکرت عددهای (۱=کاملاً موافقم تا ۶=کاملاً موافقم) می‌باشد. سازندگان مقیاس ضریب آلفا برای پنج بُعد جوّ اخلاقی را این گونه گزارش دادند: بُعد نوع دوست ۰/۸۰، حقوقی و اصولی ۰/۰۷۹، قانونی ۰/۰۷۹، ابزاری ۰/۰۷۱ و مستقل ۰/۰۱۰. در پژوهش حاضر برای تعیین اعتبار پرسشنامه جوّ اخلاقی از تحلیل عامل تأییدی با نرم‌افزار AMOS استفاده شد. در ابتدا پرسشنامه از برازش خوبی برخوردار نبود و شاخص RMSEA آن ۰/۰۱ به دست آمد. سپس با حذف ماده‌هایی از پرسشنامه که کوواریانس‌های باقیمانده‌های آنها به شدت همبسته بودند، به

روش بررسی

جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان رسمی شرکت گاز استان اصفهان بودند که در سال ۱۳۹۰ تحت ۳ زیرمجموعه‌ی معاونت‌های مالی و پشتیبانی، بهره‌برداری و مهندسی و اجرای طرح‌ها و واحدهای ستادی مشغول به کار بودند. شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر شامل دو گروه اعتباریابی و فرضیه‌آزمایی می‌باشند که با روش تصادفی ساده انتخاب گردیدند. ابتدا جهت سنجش اعتبار و پایایی ابزارهای پژوهش، پرسشنامه‌ها در اختیار گروه اعتباریابی شامل ۶۰ نفر قرار گرفت و پس از تأیید اعتبار و پایایی آنها، پرسشنامه‌ها در اختیار گروه فرضیه‌آزمایی شامل ۲۵۰ نفر (با استفاده از جدول مورگان) قرار داده شد که از این تعداد، ۲۱۹ پرسشنامه قابلیت استفاده داشتند.

در این پژوهش برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه از چهار پرسشنامه زیر استفاده شد:

۱. پرسشنامه ۴۶ ماده‌ای جوّ اخلاقی ویکتور و کولن که

شامل ۴ ماده در بُعد جوّ نوع دوست (سؤالات ۲، ۵، ۶، ۷ و آلفای کرونباخ ۰/۸۴۹)، ۳ ماده در بُعد حقوقی و اصولی (سؤالات ۸، ۹ و آلفای ۰/۸۴۷)، ۳ ماده در بُعد قانونی (سؤالات ۱۲، ۱۳، ۱۴) و آلفای ۰/۸۴۶)، ۴ ماده در بُعد ابزاری (سؤالات ۱۶، ۱۷، ۱۸ و آلفای ۰/۸۴۶)، ۰ ماده در بُعد مستقل (سؤالات ۲۳، ۲۴، ۷۵۱) و آلفای ۰/۰/۷۵۱) و ۴ ماده در بُعد حقوقی و اصولی (سؤالات ۱، ۲، ۳، ۴ و آلفای ۰/۰/۷۹۵) می‌باشند (جدول ۱) و درنتیجه تعداد ماده‌های پرسشنامه نهایی جوّ اخلاقی از ۲۶ به ۱۸ ماده تقلیل یافت (پیوست ۱ و ۲).

بهبود شاخص‌ها پرداخته شد و RMSEA از ۰/۰/۰ به ۰/۰/۰ کاهش یافت، که برآزش معقول را نشان می‌دهد. همبسته بودن خطاهای ماده‌ها با یکدیگر نشان‌گر آن است که ماده‌های مذکور مفهوم متمایزی از یکدیگر را نمی‌ستجند. بنابراین، حذف آنها باعث کاهش خطای اندازه‌گیری مقیاس می‌شود. با توجه به این‌که مقدار سایر شاخص‌های به دست آمده شامل شاخص CFI، GFI و TLI نیز به یک نزدیک بود، همگی برآزش خوبی را نشان می‌دهند. ماده‌های باقی‌مانده در پرسشنامه نهایی

جدول ۱: خصایب پایایی پنج بُعد پرسشنامه جوّ اخلاقی اولیه و نهایی در پژوهش حاضر

پایایی مقیاس نهایی آلفای کرونباخ	سؤالات مقیاس نهایی (سؤالات حذف نشده)	پایایی مقیاس اولیه آلفای کرونباخ		سؤالات اولیه آلفای کرونباخ	جوّ نوع دوست
		پایایی مقیاس نهایی آلفای کرونباخ	سؤالات اولیه آلفای کرونباخ		
۰/۸۴۹	۷، ۶، ۵، ۲	۰/۹۱۸	۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱		جوّ نوع دوست
۰/۸۴۷	۱۰، ۹، ۸	۰/۹۲۵	۱۱، ۱۰، ۹، ۸		جوّ حقوقی و اصولی
۰/۸۴۶	۱۴، ۱۳، ۱۲	۰/۹۱۸	۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۲		جوّ قانونی
۰/۷۵۱	۲۱، ۱۸، ۱۷، ۱۶	۰/۷۹۴	۲۲، ۲۱، ۲۰، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۶		جوّ ابزاری
۰/۷۹۵	۲۶، ۲۵، ۲۴، ۲۳	۰/۸۷۱	۲۶، ۲۵، ۲۴، ۲۳		جوّ مستقل

سازمانی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل همبستگی آنها با یک سؤال کلی محقق ساخته و نیز پایایی آنها به روش آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. ضریب آلفا و همبستگی پرسشنامه‌ها با سؤال کلی برای پرسشنامه تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل به ترتیب برابر ۰/۸۶۵ و ۰/۸۱۹ و ۰/۸۱۹ و ۰/۸۳ و ۰/۷۷۷ و ۰/۷۵۹ و ۰/۰۰۰۱ و ۰/۰۰۰۱ و ۰/۰۰۰۱ به دست آمد، در نتیجه روایی و پایایی این پرسشنامه‌ها در پژوهش حاضر نیز تأیید شد.

در این پژوهش از تحلیل همبستگی بنیادی یا زیربنایی^{۱۸} استفاده شد. همبستگی بنیادی عبارتست از ارتباط میان دو متغیر بنیادی که یکی از آنها از ترکیب خطی متغیرهای مستقل و دیگری از ترکیب خطی متغیرهای وابسته حاصل می‌شود. به عبارتی، به همبستگی میان متغیری که از ترکیب خطی

-۲- پرسشنامه ۱۵ ماده‌ای تعهد سازمانی ماوودی، استیز و پورتر که مقیاس پاسخ‌گویی آن طیف لیکرت ۷ درجه‌ای (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۷=کاملاً موافقم) می‌باشد (۲۶). برای این پرسشنامه اعتبار و پایایی قابل قبولی گزارش شده است (۲۶).

-۳- پرسشنامه ۵ ماده‌ای خشنودی شغلی بریفیلد و روث که مقیاس پاسخ‌گویی آن طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) می‌باشد (۳۰). برای این پرسشنامه اعتبار و پایایی قابل قبولی گزارش شده است (۳۰).

-۴- پرسشنامه ۳ ماده‌ای قصد ترک شغل کامن و همکاران که مقیاس پاسخ‌گویی آن طیف لیکرت ۷ درجه‌ای (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۷=کاملاً موافقم) می‌باشد (۲۶). برای این پرسشنامه اعتبار و پایایی قابل قبولی گزارش شده است (۲۶).

در پژوهش حاضر برای تعیین روایی سه پرسشنامه تعهد

هنگامی که فقط متغیرهای پیش‌بین سودمند در مدل باقی بمانند، ادامه می‌یابد (۳۲).

یافته‌ها

آماره‌های توصیفی برای متغیرهای پژوهش و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ گزارش شده‌اند. همان‌گونه که مشاهده می‌شود رابطه بین تمامی متغیرهای پژوهش به جز رابطه بین جوّ مستقل و جوّ ابزاری در سطح $p < 0.01$ معنادار می‌باشد و درنتیجه فرضیه‌های ساده پژوهش همگی تأیید می‌شوند.

متغیرهای مستقل حاصل با متغیری که از ترکیب خطی متغیرهای وابسته به دست می‌آید، همبستگی بنیادی اطلاق می‌شود (۳۱). همچنین به دلیل همکنشی بین متغیرها برای آزمودن فرضیه‌های مربوط به همبستگی‌های چندگانه از تحلیل رگرسیون با روش پس‌رونده^{۱۹} استفاده شد. در روش رگرسیون پس‌رونده تمام متغیرهای پیش‌بین به درون مدل وارد می‌شوند. سپس ضعیفترین متغیر پیش‌بین حذف می‌شود و رگرسیون مجدداً محاسبه می‌شود. اگر این عمل باعث ضعیف شدن معنی‌دار مدل شود آن متغیر مجدداً وارد می‌شود در غیراین صورت از دسته متغیرها حذف می‌شود. این شیوه تا

جدول ۲: آماره‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
تعهد سازمانی	۷۰/۹۷۷	۱۴/۳۳۵	-	-	-	-	-	-	۱
خشنودی شغلی	۱۷/۹۸۶	۴/۲۹۷	۰/۷۲۶**	-	-	-	-	-	۲
قصد ترک شغل	۹/۱۰۵	۴/۸۴۴	-۰/۷۴۵**	-۰/۶۶۰**	-۰/۴۸۲**	-۰/۵۳۲**	-۰/۴۱۱**	-۰/۷۵۸**	۳
جوّ نوع دوست	۱۶/۵۱۱	۴/۳۴۸	۰/۶۳۸**	۰/۵۳۲**	۰/۴۸۲**	-	-	-	۴
جوّ حقوقی و اصولی	۱۲/۴۸۸	۳/۴۳۹	۰/۵۷۲**	۰/۴۷۹**	۰/۴۱۱**	-۰/۴۸۲**	-۰/۷۵۸**	-۰/۷۷۱**	۵
جوّ قانونی	۱۲/۶۱۶	۳/۳۷۱	۰/۵۶۹**	۰/۴۵۳**	۰/۴۴۷**	-۰/۳۹۵**	-۰/۴۲۲**	-۰/۷۷۱**	۶
جوّ ابزاری	۱۴/۷۴۸	۴/۳۰۵	-۰/۴۱۲**	-۰/۳۲۴**	-۰/۴۵۱**	-۰/۳۹۵**	-۰/۴۲۲**	-۰/۰۹۱	۷
جوّ مستقل	۱۳/۰۱۳	۴/۱۲۸	۰/۳۴۹**	-۰/۲۷۱**	-۰/۴۰۸**	-۰/۳۶۹**	-۰/۴۳۴**	-۰/۰۹۱	۸

n=۲۱۹

** p<0.01

متغیر بنیادی حاصل از ابعاد جوّ اخلاقی واجد بیشترین نقش و مؤلفه‌ی جوّ مستقل با ضریب ساختاری برابر با -0.50 - واجد کمترین نقش می‌باشد.

آزمون لامبایدی ویلکز که یکی از مهمترین آزمون‌های چندمتغیری است و درواقع نشان‌گر ضریب عدم تعیین است، مدل کلی پژوهش را آزمون می‌کند. این آماره در پژوهش حاضر برابر با -0.501 می‌باشد. به عبارتی در حدود ۵۰ درصد از واریانس متغیرهای وابسته توسط متغیرهایی غیر از انواع جوّ اخلاقی پیش‌بینی می‌شوند. اگر ضریب عدم تعیین را از ۱ کم کنیم ضریب تعیین و یا همان مقدار واریانس تبیین شده توسط کل مدل به دست می‌آید.

در جدول ۳ نتایج حاصل از تحلیل همبستگی بنیادی مشاهده می‌شود. همان‌طور که ملاحظه می‌شود مدل کلی پژوهش یعنی واریانس مشترک میان دو دسته متغیر که عبارتند از انواع جوّ اخلاقی (جوّ نوع دوست، حقوقی و اصولی، قانونی، ابزاری و مستقل) با متغیرهای وابسته (تعهد، خشنودی و قصد ترک) با ضریب تعیین $F=10/76$ در سطح $p < 0.001$ از لحاظ آماری معنی‌دار است. به عبارتی در حدود ۴۹ درصد از واریانس متغیرهای وابسته توسط ابعاد جوّ اخلاقی تبیین می‌شود. ضرایب متغیرهای گزارش شده در جدول ۳ نشان‌گر اهمیت هر متغیر در ساخت متغیر زیربنایی دسته‌ی خودش، به حساب می‌آیند. به طور مثال جوّ نوع دوست با ضریب ساختاری برابر با -0.95 - در ایجاد

جدول ۳: ضرایب استاندارد، ضرایب ساختاری و دیگر شاخص‌های تحلیل همبستگی بنیادی

ضرایب استاندارد	ضرایب ساختاری	واریانس ثبت شده
-۰/۸۶۲	-۰/۹۹	-۰/۹۹
خشنودی شغلی	-۰/۷۹	-۰/۷۹
قصدترک شغل	۰/۷۷	=۰/۵۰۱
جوّ نوع دوست	-۰/۹۵	RS =۰/۴۹
جوّ حقوقی و اصولی	-۰/۸۵	F =۱۰/۷۶
جوّ قانونی	-۰/۸۴	p <۰/۰۰۰۱
جوّ ابزاری	۰/۶۱	-۰/۶۱
جوّ مستقل	-۰/۵۰	-۰/۵۰

آنها در جوّ نوع دوست، حقوقی و اصولی، قانونی، و مستقل پایین و در جوّ ابزاری بالا خواهد بود.

ماحصل این پژوهش با روش تحلیل همبستگی بنیادی نشان می‌دهد که اولاً جوّ نوع دوست واحد بیشترین وزن در تولید متغیر بنیادی انواع جوّ اخلاقی است و علاوه بر این، این نوع جوّ دارای بیشترین رابطه با متغیر ترکیبی حاصل از متغیرهای وابسته است. ثانیاً وزن واریانس مشترک میان این دو دوسته متغیر برابر با ۰/۴۹ درصد است که با مقدار F = ۱۰/۷۶ در سطح p < ۰/۰۰۰۱ از لحاظ آماری معنی دار است.

مندرجات جدول ۴ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چندگانه بین ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین (انواع جوّ اخلاقی) و متغیر ملاک (تعهدسازمانی) (MR) برابر ۰/۶۷۶ و ضریب تعیین (RS) ۰/۴۵۸ می‌باشد که در سطح p < ۰/۰۰۰۱ معنی دارند. همچنین نتایج نشان می‌دهند که از میان انواع جوّ اخلاقی به عنوان پیش‌بین های تعهد به ترتیب جوّهای نوع دوست، قانونی، ابزاری و مستقل نقش معنی داری در پیش‌بینی تعهد دارند و جوّ حقوقی و اصولی نقشی در پیش‌بینی آن ایفا نمی‌کند.

جهت قضاوت درخصوص اهمیت نسبی متغیرهای مستقل در تبیین واریانس مشترک میان دو دوسته متغیر وابسته و مستقل، باید از ضرایب استاندارد استفاده کرد. طبق نتایج مندرج در جدول ۳، جوّ نوع دوست و قانونی به ترتیب با ضرایب استاندارد -۰/۱۴ و -۰/۵۶ - واحد بیشترین و کمترین ارتباط با ترکیب خطی متغیرهای وابسته هستند، اما برای تبیین این موضوع که افزایش یا کاهش در نمره‌های متغیرهای مستقل چگونه با افزایش یا کاهش در متغیرهای وابسته مرتبط است از ضرایب ساختاری استفاده می‌شود. اگر ضرایب ساختاری متغیرهای مستقل و وابسته همگی منفی یا همگی مثبت باشند تبیینی سرراست دال بر افزایش در نمره‌های متغیرهای مستقل با افزایش یا کاهش در نمره‌های متغیرهای وابسته وجود دارد، اما اگر ضرایب ساختاری یک دوسته منفی و یک دوسته مثبت باشد افزایش در یک دوسته با کاهش در دوسته دیگر همراه است. با توجه به ضرایب ساختاری متغیرها، می‌توان گفت هرچه نمره افراد به ترتیب در تعهد سازمانی و خشنودی شغلی پایین و در قصدترک شغل بالا باشد، نمره

جدول ۴: نتایج همبستگی چندگانه بین انواع جوّ اخلاقی و تعهد سازمانی با روش پس‌رونده

متغیرهای پیش‌بین	ضرایب رگرسیون							شاخص آماری	
	عرض از میدا	p	t	b	β	FP	RS	MR	
(۱) جوّ نوع دوست	۰/۰۰۰۱	۳/۵۶۸	۰/۳۵۰	۰/۳۵۴	۰/۳۵۴	۰/۱۶۱	۰/۷۷۸	۰/۳۰۶	۰/۵۵۳
	۱۱/۰۶۹	۰/۱۱۵	۱/۶۰۱	۰/۲۰۵	-۰/۱۰۳	-۰/۱۰۳	-۰/۰۰۱	-۰/۰۵۳	
	۰/۷۵۵	۰/۳۱۲	-۰/۵۸۲	-۰/۰۲۱	-۰/۰۲۰	-۰/۰۲۰	-۰/۰۰۱	-۰/۰۵۳	
	۰/۸۲۰	۰/۲۲۷	۰/۰۲۹	۰/۰۲۳	۰/۰۲۳	-۰/۰۲۰	-۰/۰۰۱	-۰/۰۵۳	
	۱۱/۱۴۹	۰/۰۰۰۱	۳/۹۸۳	۰/۳۵۸	۰/۳۶۳	۰/۳۶۴	۰/۳۰۶	۰/۰۵۳	

MR	RS	FP	ضرایب رگرسیون					عرض از مبدا	شاخص آماری
			β	b	t	p	متغیرهای پیش‌بین		
۰/۵۵۳	۰/۳۰۵	۳۱/۵۲۰	-۰/۰۰۱	-۰/۱۷۱	-۰/۲۱۸	-۱/۸۹۹	-۰/۰۵۹	۱۱/۰۷۵	(۲) جوّ حقوقی و اصولی
			-۰/۱۰۴	-۰/۱۰۴	-۰/۱۰۴	-۱/۶۱۹	-۰/۱۰۷		(۳) جوازیاری
			-۰/۰۱۹	-۰/۰۲۰	-۰/۰۳۰۸	-۰/۷۵۸	-۰/۰۰۰۱		(۴) جومستقل
			-۰/۰۵۹	-۰/۰۵۵	-۰/۰۸۴	-۰/۰۰۰۱	-۰/۰۶۱		(۱) جوّ نوع دوست
			-۰/۰۱۶	-۰/۰۲۰	-۰/۰۸۱	-۰/۰۶۱	-۰/۰۰۰۱		(۲) جوّ حقوقی و اصولی
			-۰/۰۱۷	-۰/۰۱۰۶	-۰/۰۶۸	-۰/۰۹۷	-۰/۰۰۰۱		(۳) جوازیاری

نتایج نشان می‌دهند که از میان انواع جوّ اخلاقی به عنوان پیش‌بین‌های خشنودی به ترتیب جوهای نوع دوست، حقوقی و اصولی و ابزاری نقش معنی‌داری در پیش‌بینی خشنودی دارند و جوّ قانونی و مستقل نقشی در پیش‌بینی آن ایفا نمی‌کنند.

مندرجات جدول ۵ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چندگانه بین ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین و متغیر ملاک (خشنودی شغلی) (MR) برابر ۰/۵۵۳ و ضریب تعیین (RS) ۰/۳۰۵ می‌باشد که در سطح $P < 0.000$ معنی‌دارند. همچنین

جدول ۵: نتایج همبستگی چندگانه بین انواع جوّ اخلاقی و خشنودی شغلی با روش پس‌رونده

MR	RS	FP	ضرایب رگرسیون					عرض از مبدا	شاخص آماری
			β	b	t	p	متغیرهای پیش‌بین		
۰/۶۷۶	۰/۴۵۸	۳۵/۹۴۵	-۰/۰۳۶۷	-۰/۱۲۱	-۰/۱۹۲	-۰/۰۰۰۱	۴۱/۸۱۰	۴۲/۴۴۳	(۱) جوّ نوع دوست
			-۰/۰۱۰۴	-۰/۰۴۴۴	-۰/۱۸۵	-۰/۲۳۷			(۲) جوّ قانونی
			-۰/۰۱۵۱	-۰/۰۵۰۲	-۰/۶۲۴	-۰/۰۰۹			(۳) جوازیاری
			-۰/۰۱۲۲	-۰/۰۲۲۲	-۰/۱۷۸	-۰/۰۳۰			(۴) جومستقل
			-۰/۰۱۰۳	-۰/۰۴۳۹	-۰/۱۶۲	-۰/۲۴۷			(۵) جوّ حقوقی و اصولی
			-۰/۰۰۰۵	-۰/۰۱۳۵	-۰/۰۷۲	-۰/۰۰۰۱			(۱) جوّ نوع دوست
۰/۶۷۴	۰/۴۵۴	۴۴/۵۲۰	-۰/۰۱۵۰	-۰/۰۶۳۶	-۰/۱۸۹	-۰/۰۶۰	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	(۲) جوّ قانونی
			-۰/۰۰۰۱	-۰/۰۱۵۴	-۰/۰۵۱۴	-۰/۶۹۰			(۳) جوازیاری
			-۰/۰۱۳۴	-۰/۰۴۶۵	-۰/۰۴۲	-۰/۰۱۵			(۴) جومستقل

نتایج نشان می‌دهند که از میان انواع جوّ اخلاقی به عنوان پیش‌بین‌های قصد ترک به ترتیب جوهای نوع دوست، ابزاری و مستقل نقش معنی‌داری در پیش‌بینی قصد ترک دارند و جوّ حقوقی و اصولی و قانونی نقشی در پیش‌بینی آن ایفا نمی‌کنند.

مندرجات جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چندگانه بین ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین و متغیر ملاک (قصد ترک شغل) (MR) برابر ۰/۵۳۱ و ضریب تعیین (RS) ۰/۲۸۲ می‌باشد که در سطح $P < 0.000$ معنی‌دارند. همچنین

جدول ۶: نتایج همبستگی چندگانه بین انواع جوّ اخلاقی و قصد ترک شغل با روش پس‌رونده

MR	RS	FP	ضرایب رگرسیون					عرض از مبدا	شاخص آماری
			β	b	t	p	متغیرهای پیش‌بین		
۰/۵۳۱	۰/۲۸۲	۱۶/۸۹۱	-۰/۰۲۶۰	-۰/۰۲۸۹	-۰/۵۷۵	-۰/۰۱۱	۱۴/۹۱۹	۰/۰۰۰۱	(۱) جوّ نوع دوست
			-۰/۰۱۸۳	-۰/۰۲۰۶	-۰/۷۷۴	-۰/۰۰۶			(۲) جوازیاری
			-۰/۰۱۱۶	-۰/۰۱۳۶	-۰/۷۹۸	-۰/۰۷۴			(۳) جومستقل
			-۰/۰۱۴۸	-۰/۰۲۱۲	-۰/۴۵۵	-۰/۱۴۷			(۴) جوّ قانونی
			-۰/۰۲۰	-۰/۰۲۹	-۰/۱۹۴	-۰/۸۴۶			(۵) جوّ حقوقی و اصولی

MR	RS	FP	ضرایب رگرسیون					عرض از مبدأ	شاخص آماری	متغیرهای پیش‌بین
			β	b	t	p				
۰/۵۳۰	۰/۲۸۱	۲۰/۹۴۹	-۰/۲۵۲	-۰/۲۸۱	-۲/۷۰۰	.۰/۰۰۷	۱۴/۹۶			(۱) جوّ نوع دوست
			.۰/۰۰۰۱	.۰/۱۸۳	.۰/۲۰۶	۲/۷۷۳				(۲) جوازه‌اری
			-۰/۱۱۳	-۰/۱۳۳	-۱/۷۹۸	.۰/۰۷۴				(۳) جوّ مستقل
۰/۵۲۳	۰/۲۷۴	۲۶/۹۸۶	-۰/۱۳۹	-۰/۲۰۰	-۱/۵۲۸	.۰/۱۲۸	۱۴/۱۱۵			(۴) جوّ قانونی
			-۰/۳۴۷	-۰/۳۸۷	-۴/۹۵۶	.۰/۰۰۰۱				(۱) جوّ نوع دوست
			.۰/۱۹۸	.۰/۲۲۲	.۳/۰۲۱	.۰/۰۰۳				(۲) جوازه‌اری
			.۰/۰۰۰۱	-۰/۱۲۵	-۰/۱۴۶	-۱/۹۸۵				(۳) جوّ مستقل

بحث

ادارک جوّ حقوقی و اصولی و قانونی بدین معناست که کارکنان تصمیمات خود را باتوجه به قوانین اخلاقی وضع شده توسط سازمان (جوّ قانونی) و یا قوانین اخلاقی فراتر از سازمان که کلیتر و جهان‌شمول‌ترند (جوّ حقوقی و اصولی) می‌گیرند. وقتی کارکنان براین باور باشند که همه افراد بطبق قوانین خاصی در سازمان رفتار می‌کنند، به نوعی ادراک عدالت سازمانی می‌کنند. بطبق نظریه عدالت سازمانی ادراک عدالت بر نگرش‌های شغلی و نیات رفتاری کارکنان تأثیر می‌گذارد و کارکنان به احتمال بیشتری با نگرش‌های شغلی مثبت به سازمان مقابله به مثل می‌کنند (مثالاً سطح بالاتر خشنودی و تعهدسازمانی). همچنین می‌توان گفت وجود جوهایی که مشوق اعمال قوانین در تصمیمات کارکنان هستند (جوّ قانونی و جوّ حقوقی و اصولی) باعث می‌شود که ابهام در هنگام کنترل موقعیت‌های اخلاقی حذف شود. این امر باعث کاهش فشارهای روانی و استرس ناشی از کار می‌شود که به تبع آن تعهد و خشنودی کارکنان افزایش می‌یابد. طبق مدل استرس شغلی/هیجان/رفتار نابارور که توسط اسپیکتور مطرح شده، افراد ممکن است به رویدادهای استرس‌زا ای محیطی با رفتارهای نابارور مانند قصدترک شغل پاسخ بدهنند، درنتیجه جوّ قانونی و حقوقی و اصولی می‌توانند به کاهش قصدترک کارکنان کمک کنند.

از آنجا که اساس جوّ ابزاری بر خودمداری بنا شده، در این جوّ نیازها و علایق دیگران کمتر مورد توجه هستند. درحقیقت این نوع جوّ به کارکنان این پیام را می‌دهد که سازمان حامی و تأیید‌کننده رفتارهای متوجه منفعت شخصی به بهای فدا کردن سایر افراد است. وجود نوعی رقابت ناسالم در این جوّ و کاهش احتمال همکاری و پیوستگی در چنین جوّی می‌تواند به کاهش خشنودی منجر شود و ممکن است از همانندسازی کارکنان با

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه انواع جوّ اخلاقی با خشنودی شغلی، تعهدسازمانی و قصدترک شغل صورت گرفت. نتایج مطابق با انتظار نشان داد که هر پنج نوع جوّ اخلاقی با سه متغیر خشنودی، تعهد و قصد ترک رابطه معنادار دارند که این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو است (۲۱، ۱۷، ۱۸ و ۲۲).

به علت این که در جوّ نوع دوست اعضای سازمان مراقب و متوجه یکدیگر هستند و ویژگی‌های فرآیند گروهی مانند همکاری و جاذبه بین‌فردي در آن رواج دارد، حالت عاطفی مثبتی در بین اعضای سازمان ایجاد می‌کند. بطبق نظریه رویدادهای عاطفی واپس و کروپانزانو تجارت عاطفی در محیط کار تأثیر مستقیمی بر رفتارها و نگرش‌های افراد دارند، درنتیجه این حالت عاطفی مثبت بر خشنودی و تعهدسازمانی تأثیر مثبتی خواهد گذاشت. همچنین این نوع جوّ اخلاقی باعث ایجاد محیطی مطلوب و پرورش دهنده ارزش‌های اخلاقی مانند درستی و اعتماد می‌شود که این امر باعث افزایش خشنودی خواهد شد. علاوه براین به علت این که جوّ نوع دوست به‌طورکلی با توجه عمومی به رفاه سایر کارکنان هم راستاست، می‌تواند منجر به سطح بالاتر حمایت سازمانی ادراک شده از سوی کارکنان گردد که براساس هنجار تقابل رفتارهایی مانند افزایش عملکرد درون-نقش، فرا-نقش و تعهد به سازمان و کاهش قصدترک شغل را شکل می‌دهد. وقتی کارکنان احساس حمایت از سوی سازمان ادراک می‌کنند درواقع نیاز به امنیت و وابستگی و عزت و احترام برای آن‌ها برآورده می‌شود که طبق نظریه سلسه مراتب نیازها نیز این امر منجر به بروز خشنودی در کارکنان خواهد شد.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که انواع جوهای کاری اخلاقی با پیامدهای مهم سازمانی مرتبط می‌شود که این امر اهمیت توجه به اخلاق و مفهوم جوّا خلاقی در سازمان‌ها و محیط‌های کاری را مشخص می‌سازد. با توجه به نقش مهم متغیرهایی مانند تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل در سازمان‌ها و با توجه به یافته‌های این پژوهش لازم است در ارتقای جوهایی که پیامدهای مثبتی برای سازمان دارند تلاش بیشتری مبذول داشته شود. توجه به رشد اخلاقی کارکنان و بالا بردن سطح اخلاقی کارکنان با تدبیری از قبیل آموزش آنان در راستای ارتقای جوّ مستقل، از بین بردن رقابت‌های ناسالم و تقویت همبستگی و مشارکت در بین کارکنان و تقویت روابط کاری در راستای ارتقای جوّ نوع دوست و کاهش جوّ ابزاری، شفاف‌سازی و توجیه کارکنان در مورد علت وجود قوانین و نیز پیامدهای اخلاقی مرتبط با آن‌ها در راستای ارتقای جوهای قانونی و حقوقی و اصولی، استفاده از کمیته‌ها و بازرسان اخلاقی در سازمان‌ها به منظور بررسی مشکلات اخلاقی، بررسی تصمیم‌گیری اخلاقی کارکنان در فرآیند ارزیابی عملکرد و دادن بازخورد به آنان از جمله اقداماتی است که درجهت بهمود جوّ اخلاقی سازمان‌ها می‌توان به کار برد.

تشکر و قدردانی

هزینه‌های این پژوهش که در اجرای مفاد قرارداد پژوهشی با شرکت گاز استان اصفهان انجام گردیده، توسط آن شرکت تأمین و پرداخت شده‌است. بدین وسیله از مسئولین و پرسنل محترم شرکت گاز استان اصفهان که در روند اجرای پروژه با پژوهشگران همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه‌نامه

1. Organizational climate	جوّ سازمانی
2. Ethical climate	جوّ اخلاقی
3. Ethical criteria	ملاک‌های اخلاقی
4. Locus of analysis	جاگاه تحلیل
5. Egoism	خودمداری

سازمان جلوگیری کند که منجر به کاهش تعهد سازمانی نیز می‌گردد. علاوه بر این از آن‌جا که در این جوّ افراد احساس می‌کنند که سازمان حمایت‌کننده‌ی آن‌ها نیست، نگرش منفی به سازمان پیدا کرده و با توجه به نظریه حمایت سازمانی می‌توان گفت که ادراک جوّ ابزاری با تعهد و خشنودی کمتری دنبال می‌شود. و نیز به علت این که در این جوّ تصمیمات بر حسب منافع شخصی گرفته می‌شوند و به دیگران اهمیتی داده نمی‌شود افراد به نوعی دچار استرس و فشار روانی در محیط کار خواهند شد که بطبق مدل استرس شغلی/هیجان/رفتار نابارور اسپکتور می‌توان رابطه مثبت بین این نوع جوّ اخلاقی و قصد ترک را تبیین کرد.

در جوّا خلاقی مستقل تأکید بر آزاد گذاشتن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی بر حسب اخلاقیات خود می‌باشد. به علت این که در این نوع جوّ کارکنان احساس خودمنختاری در شغل می‌کنند این حس خودمنختاری و داشتن کنترل شخصی بر کارها باعث ایجاد انگیزه و رغبت در آن‌ها شده که می‌تواند با تعهد و خشنودی بالاتر در کار همراه باشد. بطبق نظریه ویژگی‌های شغلی هاکمن و اولدهام خودمنختاری یکی از پنج ویژگی شغلی است که باعث افزایش انگیزه، عملکرد و خشنودی کارکنان می‌شوند. بنابراین خودمنختاری در کار که ویژگی بارز جوّا خلاقی مستقل است یکی از عوامل مهم در شکل‌دهی نگرش‌های مثبت در آن‌هاست. وقتی افراد نگرش مثبتی به سازمان و کار خود داشته باشند به احتمال کمتری به فکر این هستند که سازمان را ترک کنند.

با توجه به محدود بودن پژوهش در زمینه انواع جوّ اخلاقی در ایران و نیز اختلاف نظرهای فراوان در زمینه تعداد و انواع جوّا خلاقی در سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی وجود پنج نوع جوّا خلاقی درنظر گرفته شده در این پژوهش و پیامدهای دیگر آنها بررسی شوند. همچنین با توجه به محدود بودن پژوهش در زمینه پیشاندهای انواع جوّا خلاقی و نیز با توجه به وجود شواهدی مبنی بر نقش میانجی‌گر تعهد سازمانی و خشنودی شغلی در رابطه انواع جوّا خلاقی و قصد ترک شغل پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی به این زمینه‌ها نیز اختصاص یابند.

14. Rules climate	جو قانونی	6. Self-interest	منافع فردی
15. Law and code climate	جو حقوقی و اصولی	7. Benevolence	خیرخواهی
16. Independence climate	جو مستقل	8. Joint interests	منافع مشترک
17. Instrumental climate	جو ابزاری	9. Principle	قانون‌مداری
18. Canonical correlation	همبستگی زیربنایی یا بنیادی	10. Individual	فردی
19. Backward	پس‌روند	11. Local	محلي
		12. Cosmopolitan	جهانی
		13. Caring climate	جو نوع‌دoust

پیوست ۱

گویه‌های پرسشنامه جو اخلاقی

جو نوع‌دoust

۱	در این سازمان، آن‌چه برای همه افراد مفید است، در رأس امور قرار دارد.*
۲	در این سازمان، مهم‌ترین مسئله خیر و صلاح همه افراد سازمان است.
۳	در این سازمان، دغدغه اصلی رسیدن سایر افراد به بهترین چیزهای است.*
۴	در این سازمان، افراد به منافع یکدیگر احترام می‌گذارند.*
۵	در این سازمان، از کارکنان انتظار می‌رود که همیشه آن‌چه برای مشتریان و عموم شایسته است را انجام دهند.
۶	در این سازمان، همیشه کارآمدترین راه، راه درست (یا مناسب) است.
۷	در این سازمان، از هر شخص انتظار می‌رود قبل از هر چیز، وظیفه خود را به نحو احسن انجام دهد.

جو حقوقی و اصولی

۸	در این سازمان، از افراد انتظار می‌رود که ورای سایر ملاحظات، از معیارهای حقوقی و حرفاً پیروی کنند.
۹	در این سازمان، مهم‌ترین مسئله، رعایت اصول حقوقی یا اخلاقی مربوط به حرفة است.
۱۰	در این سازمان، از افراد انتظار می‌رود که بلااستثنای از معیارهای حقوقی یا حرفاً پیروی کنند.
۱۱	در این سازمان، مقدم‌ترین مسئله عدم تخطی یک تصمیم از معیارهای حقوقی است.*

جو قانونی

۱۲	در این سازمان، بسیار مهم است که دقیقاً از قوانین و رویه‌های سازمان پیروی شود.
۱۳	در این سازمان، از همه انتظار می‌رود به قوانین و رویه‌های سازمان وفادار باشند.
۱۴	در این سازمان، آن‌هایی موفق هستند که کاملاً مطابق با قانون عمل کنند.
۱۵	افراد این سازمان، دقیقاً از سیاست‌های سازمان پیروی می‌کنند.*

جو ابزاری

۱۶	در این سازمان، افراد پیش از هر چیز، به دنبال حفظ منافع خود هستند.
۱۷	در این سازمان، افراد معمولاً به فکر خودشان هستند.
۱۸	در این سازمان، جایی برای اخلاقیات شخصی فرد وجود ندارد.
۱۹	در این سازمان، از افراد انتظار می‌رود برای افزایش منافع سازمان بدون در نظر گرفتن عوایق آن، از هیچ تلاشی مضایقه نکنند.*

۲۰	در این سازمان، افراد به فکر منافع سازمان به بهای نادیده گرفتن چیزهای دیگر هستند.*
۲۱	در این سازمان، کار هنگامی زیر استاندارد (یا نامرغوب) در نظر گرفته می شود که به منافع سازمان آسیب بررساند.
۲۲	مسئولیت اصلی افراد در این سازمان، کنترل هزینه هاست.*
جو مستقل	
۲۳	در این سازمان، از افراد انتظار می رود که از باورهای اخلاقی و شخصی خود پیروی کنند.
۲۴	همه افراد در این سازمان در مورد درست بودن و نادرست بودن امور، خودشان تصمیم گیری می کنند.
۲۵	در این سازمان به ادراک افراد از درستی و نادرستی امور بیش از هر چیز دیگر، احترام گذاشته می شود.
۲۶	در این سازمان، افراد براساس اصول اخلاقی شخصی خودشان هدایت می شوند.

* سوالات حذف شده در مقیاس نهایی

پیوست ۲

میانگین گویه های پرسشنامه جو اخلاقی

میانگین	گویه	میانگین	گویه	میانگین	گویه	میانگین	گویه
۳/۵۱	۲۲	۳/۷۸	۱۵	۴/۲۹	۸	۳/۳۱	۱
۳/۵۲	۲۳	۳/۸۹	۱۶	۴/۰۵	۹	۳/۴۲	۲
۳/۱۱	۲۴	۳/۹۰	۱۷	۴/۱۳	۱۰	۳/۵۵	۳
۳/۱۶	۲۵	۳/۴۲	۱۸	۴/۰۵	۱۱	۳/۳۶	۴
۳/۲۰	۲۶	۳/۵۷	۱۹	۴/۴۳	۱۲	۴/۶۲	۵
		۳/۰۹	۲۰	۴/۵۴	۱۳	۳/۹۴	۶
		۳/۵۲	۲۱	۳/۶۲	۱۴	۴/۵۱	۷

- Peterson, D. K. (2002). Deviant Workplace Behavior and the Organization's Ethical Climate. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61.
- Trevino, L. K., Butterfield, K. D., McCabe, D. L. (1998). The Ethical Context in Organizations: Influences on Employee Attitudes and Behaviors, *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447-476.
- Deshpande, S. P., George, E., Joseph, J. (2000). Ethical Climates and Managerial Success in Russian Organizations. *Journal of Business Ethics*, 23, 211-217.
- Fritzsche, D. J. (2000). Ethical Climates and the Ethical Dimension of Decision-Making. *Journal of Business Ethics*, 24, 125-140.
- Kincaid, C. S. (2003). An Examination of the Effect of Ethical Climate on Ethical Optimism and

منابع

- Riggle, R. J. (2007). The Impact of Organizational Climate Variables of Perceived Organizational Support, Workplace Isolation, and Ethical Climate on Salesperson Psychological and Behavioral Work Outcomes. Doctoral Dissertation. University of South Florida.
- Sims, R. L., Keon, T. L. (1997). Ethical Work Climate as a Factor in the Developme of Person-Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 16, 1095-1105.
- Barnett, T., Vaicys, C. (2000). The Moderating Effect of Individuals' Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgments and Behavioral Intentions. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 351-362.

18. Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., Victor, B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. *Journal of Business Ethics*, 46, 127-141.
19. Valentine, S., Godkin, L., Lucero, M. (2002). Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 41, 349-360.
20. Kelley, S. W., Dorsch, M. J. (1991). Ethical Climate, Organizational Commitment, and Indebtedness among Purchasing Executives. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 11(4), 55-66.
21. Tsai, M., Huang, C. (2008). The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80, 565-581.
22. Filipova, A. A. (2009). Relationships among Ethical Climates, Perceived Organizational Support, and Intent-to-Leave for Licensed Nurses in Skilled Nursing Facilities. *Journal of Applied Gerontology*, 20(10), 1-23.
23. Deshpande, S. P. (1996). The Impact of Ethical Climate Types on Facets of Job Satisfaction: An Empirical Investigation. *Journal of Business Ethics*, 15(6), 655-660.
24. Koh, H. C., Boo, E. H. Y. (2001). The Link Between Organizational Ethics and Job Satisfaction: A Study of Managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, 29, 309-324.
25. Schwepker, C. H. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Salesforce. *Journal of Business Research*, 54, 39-52.
- Organizational Commitment. Doctoral dissertation, Graduate College University of Nevada, Las Vegas.
9. Vansandt, C. V. (2003). The Relationship Between Ethical Work Climate and Moral Awareness. *Business and Society*, 42(1), 144-152.
10. Victor, B., Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33, 101-125.
11. Webber, S. (2007). Ethical Climate Typology and Questionnaire: A Discussion of Instrument Modifications. *The Journal of Academic Librarianship*, 33(5), 567-580.
12. Smith, H. J., Thompson, R., Iacovou, C. (2009). The Impact of Ethical Climate on Project Status Misreporting. *Journal of Business Ethics*, 90, 577-591.
13. Duh, M., Belak, J., Milfelner, B. (2010). Core Values, Culture and Ethical Climate as Constitutional Elements of Ethical Behaviour: Exploring Differences Between Family and Non-Family Enterprises. *Journal of Business Ethics*, 97, 473-489.
14. Elci, M., Alpkhan, L. (2009). The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84, 297-311.
۱۵. صالح‌نیا، منیره. اثر رهبری اخلاقی بر فضای اخلاقی سازمان. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال هفتم، شماره ۲.
۱۶. زینالی صومعه، پروانه و پورعزت، علی‌اصغر. آثار فضای غیر اخلاقی در محیط کار، بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال ششم، شماره ۴.
17. Martin, K. D., Cullen, J. B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175-194.

- Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97, 135-151.
۳۰. هاشمی شیخ‌شبانی، اسماعیل. بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نایابرور در کارکنان شرکت ملی نفت خیز جنوب. پایان نامه دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی؛ دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۳۸۶.
۳۱. بشلیده، کیومرث. روش‌های تحقیق و تجزیه و تحلیل مثال‌های پژوهشی با نرم‌افزارهای spss و amos. انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۳۹۱.
۳۲. بربس، ن، کمپ، ر، سنلگار، ر. تحلیل داده‌های روانشناسی با برنامه spss. ترجمه: خدیجه علی‌آبادی و سید علی صمدی. ویراست سوم. تهران: نشر دوران. ۱۳۸۸؛ ص. ۳۴۲.
۲۶. ارشدی، نسرین. طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب- منطقه اهواز. پایان نامه دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی؛ دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۳۸۶.
27. Joseph, J., Deshpande, S. P. (1997). The Impact of Ethical Climate on Job Satisfaction of Nurses. *Health Care Management Review*, 22, 76-81.
28. Wang, Y., Hsieh H. (2011). Toward a Better Understanding of the Link Between Ethical Climate and Job Satisfaction: A Multilevel Analysis. *Journal of Business Ethics*, Published Online.
29. Schminke, M., Ambrose, M. L., Neubaum, D. O. (2005). The Effect of Leader Moral Development on Ethical Climate and Employee Attitudes.