(مقالهٔ پژوهشی)

تحلیل مدل پیامدهای جو اخلاقی سازمانی

دکتر سید اسماعیل هاشمی*، زینب مرضایی، دکترکیومرث بشلیده، دکترعبدالزهرا نعامی

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

(تاریخ دریافت:94/5/6، 94/8/14)

چکیده

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

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

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

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

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

سرآغاز

یکی از عوامل اصلی شکل‌دهی به روابط درون‌سازمانی و نظرات کارکنان، جو اخلاقی[1] است (1). جو اخلاقی شامل الگوهایی است که رفتار کارکنان را هدایت می کند و خصوصیات اخلاقی هر سازمان را نشان می‌دهد (2). محققان بیان می‌کنند که جو اخلاقی در سازمان‌ها یکی از منابع اطلاعاتی مهم برای کارکنان خواهد بود که می‌سنجد چه اعمالی در یک زمینه کاری "درست" یا اخلاقی هستند. زیربنای این بحث فرضیه‌ای است که سازمان‌ها و زیرگروه‌های سازمانی دستگاه‌های هنجاری رسمی شده‌ای را خلق می‌کنند که به‌عنوان یک جوکاری به‌خوبی شناخته‌شده‌ای برای اعضای سازمان ادراک می‌شود (3). محققانی که برای اولین بار این مفهوم را معرفی کردند، اظهار داشتندکه این سازه یک بُعد از جوکاری است و در یک سازمان به‌عنوان «ادراکات مشترک در مورد این‌که چه چیزی ازنظر اخلاقی رفتار صحیح است و این‌که چگونه باید با مسائل اخلاقی برخورد کرد» تعریف می‌شود(4). اعتقاد بسیاری از محققان بر این است که پیاده کردن رفتارهای اخلاقی دریک سازمان در قدم اول به میزان ارج‌گذاری به ارزش‌های اخلاقی[2] توسط سیاست‌های کلی و اقدامات مدیریت در آن سازمان بستگی دارد. مطالعات متعددی از تأثیر معنادار جو اخلاقی یک سازمان بر

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2025-08-02]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.6.8]

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

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

در مقابل رفتار ضد تولید[7]، با مضمون تخطی و زیر پا گذاشتن قواعد، رویه‌ها، سیاست‌ها، عرف و سنت‌های قابل‌قبول کاری و سازمانی، ازیک‌طرف نقطه مقابل رفتارهای نیک‌خواهان، دگر دوستانه و انسان گرایانه (رفتار شهروندی سازمانی) هستند و از طرف دیگر با آسیب‌زا ساختن فضا و جوکاری سازمان زمینه تحمیل آسیب، هزینه، ناکارآمدی و نقص و کمبود را به‌نظام های کاری و سازمانی تحمیل می‌نمایند. رفتارهای ضدتولید رفتارهای مخرب و منفی هستند که از کارکنان سر می‌زند و در نقطه مقابل رفتارهای مولد[9] جهت دستیابی به اهداف سازمان عمل می‌کنند. رفتارهایی نظیر سرقت[10]، غیبت[11]، در زمره این رفتارها قرار دارند. توجه جدی پژوهشگران به این‌گونه رفتارها یکی به دلیل شیوع فزاینده این نوع رفتارها و دیگری هزینه قابل‌توجهی است که در اثر این نوع رفتارها به سازمان تحمیل می‌شود(12) .

به دلیل نقش ترویجی مؤلفه‌های جو اخلاقی، زمینه مقابله‌به‌مثل مبتنی بر خیرخواهی و نوع‌دوستی را فراهم می‌آورد. این زمینه‌سازی به‌خوبی می‌تواند در تقابل با رفتارهای غیراخلاقی در قالب رفتارهای انحرافی قرار گیرد (13). محققان در مطالعه خود نشان می‌دهند که تعهد سازمانی به‌طور مثبتی بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر می گذارد. همچنین رفتار اخلاقی نیز به‌طور مثبتی بر بعد جوانمردی[12] و بعد نوع‌دوستی[13] رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد(14). برخی محققان در تحقیق خود بیان کردند که، سازمان نقش کلیدی در رفتارهای شخصی کارکنان دارد و ارزش‌های اخلاقی می‌توانند در متغیرهای کلیدی سازمان تأثیرگذار باشند که منتهی به سطوح بالاتری از رفتارهای اخلاقی[14] در بین سازمان می‌شوند. آن‌ها همچنین نشان دادند که سطوح بالاتر رفتار اخلاقی، ارتباط مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی دارد(15).

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

اشتیاق شغلی[15]، میزانی از اشتیاق ودلبستگی و درگیری مطلوب با شغل است(16). به تعبیری دیگر، حالتی از سلامت شغلی است که مثبت، خشنودکننده و برانگیزاننده هست و بر این

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2025-08-02]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.6.8]

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

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

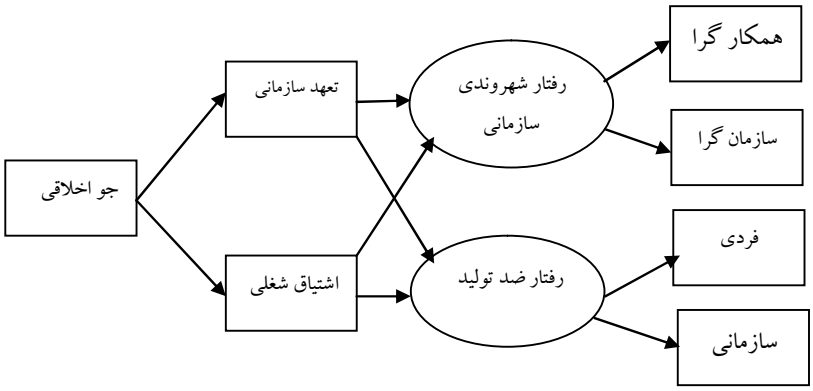
اثر ادراکات جو اخلاقی بر تعهد کارکنان به سازمان نیز رابطه‌ای است که موردعلاقه پژوهشگران بوده است. چندین دلیل نظری کلی برای ارتباط احتمالی بین جوهای اخلاقی و تعهد سازمانی وجود دارد. تعهد سازمانی از تجربیات کاری ، تأثیرات سازمانی و تناسب ارزش باارزش‌هایی که در سازمان رایج است ناشی می‌شود(20). جو اخلاقی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

جو اخلاقی با رضایت شغلی ارتباط مثبت دارد و این امر منجر به پایین آمدن نیت ترک خدمت و افزایش تعهد سازمانی و عملکرد شغلی می‌شود (22). جو اخلاقی بالا، می‌تواند در افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی نقش داشته باشد و همچنین در مقابل، می‌تواند باعث کاهش قصد ترک خدمت[18] شود (23).

ازاین رو با توجه به اینکه اخلاقیات به عنوان یکی از ادراکات و باورهای گسترده، پیش از آنکه در عرصه های رفتاری نمود یابد، در عرصه‌های نگرشی و به‌ویژه به‌صورت شناختی اثرات خود را بر جای می گذارد و سپس نگرش شخص شکل رفتار را مشخص می‌کند. بر این اساس، پژوهش حاضر بر آن است تا با آزمون الگوی پیشنهادی، رابطهٔ مستقیم جو اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار ضد تولید و همچنین رابطه غیرمستقیم این سه از طریق تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی موردبررسی قرار دهد. نگاره1 الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

روش

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



نگارهٔ 1: الگوی مفهومی پژوهش

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2025-08-02]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.6.8]

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

ابزارهای تحقیق عبارتند از:

- *پرسشنامه جو اخلاقی*: برای سنجیدن جو اخلاقی از مقیاس جو اخلاقی هفت گویه ای که در ایران ترجمه‌شده، استفاده شد(24). در مطالعه محققان ضرایب آلفای کرونباخ ، گاتمن، و تنصیف اسپیرمن- براون به ترتیب 0/78 ، 0/51 ، 0/51 به دست آمد. در همین پژوهش اعتبار سازه آن با روش تحلیل عاملی تأییدی 0/73 به‌دست‌آمده است(24). در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ و توصیف به ترتیب 0/89 و 0/85 محاسبه گردید.
- *پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی*: این پرسشنامه با زیرمقیاس‌های، با عناوین رفتار شهروندی سازمانی همکار گرا (OCBI)، رفتار شهروندی سازمانی سازمان گرا (OCBO) که هرکدام از خرده مقیاس‌ها دارای 7 سؤال هستند که در ایران برای اولین بار به فارسی ترجمه‌شده، استفاده شد(25 و 26). پاسخ‌ها دارای طیف لیکرت 5 درجه‌ای از کاملاً مخالفم (نمره 1) تا کاملاً مخالفم (نمره 5) می‌باشند. ضریب پایایی آن با آلفای کرونباخ برای رفتار شهروندی سازمانی سازمان گرا 0/61 و رفتار شهروندی سازمانی همکار گرا 0/79به دست آمد(26). در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب 0/75 و 0/70 به دست آمد.
- *رفتارهای ضد تولید*: این پرسشنامه رفتار ضد تولید کلی را اندازه کرده دارای دو خرده مقیاس رفتار ضد تولید معطوف به سازمانی(12 سؤال) و رفتار ضد تولید معطوف به فردی(7 سؤال) می‌باشد. اعتبار وپایایی این مقیاس را مطلوب گزارش کرده‌اند(27). در مطالعه‌ای، آلفای کرونباخ هرکدام از مقیاس‌های معطوف به سازمانی و بین فردی را به ترتیب 0/83و0/81گزارش کرده است که نشان‌دهنده پایایی مطلوب این دو مقیاس می‌باشد(28). ضرایب پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب 0/89 و 0/85 محاسبه گردید.
- *اشتیاق شغلی*: این پرسشنامه شامل 17 ماده است و هر ماده دارای یک پاسخ 5 درجه‌ای (از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) می‌باشد(29). پایایی این مقیاس را از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب 0/90 و 0/84 به دست آورده شد. همچنین در این پژوهش ضرایب پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب 0/93 و 0/95 محاسبه گردید.
- *تعهد سازمانی*: برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی 15 گویه ای که پاسخ به آن‌ها روی یک مقیاس 7 درجه‌ای مشخص می‌شود، استفاده شد(30). این پرسشنامه برای اولین بار در ایران (26) ترجمه و برای اجرا آماده‌شده و جهت تعیین اعتبار آن از مقیاس تعهد عاطفی مایرو آلن(1984) استفاده کرد و همبستگی بین این دو را 0/69 به دست آورده شد. همچنین با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب پایایی آن را 0/89 و 0/89 گزارش داد(27). در پژوهش حاضر ضرایب پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب 0/69 و 0/63 به دست آمد.
- برای تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان متغیرهای تحقیق در جرگه آمار توصیفی هستند و برای آزمودن مدل مفروض تحقیق از مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

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

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2025-08-02]

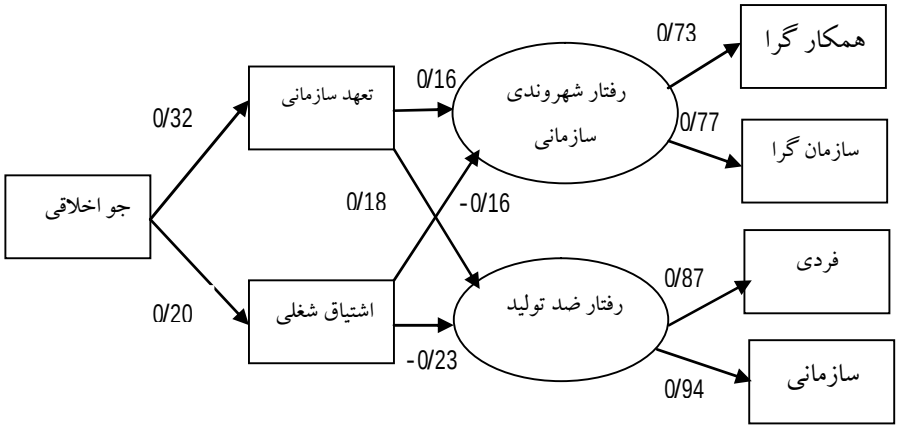
[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.6.8]

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

ردیف	متغیرهای پژوهش	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1	جو اخلاقی	24/61	4/45	-						
2	تعهد سازمانی	31/11	5/34	0/45**	-					
3	اشتیاق شغلی	58/17	12/48	0/52**	0/48**	-				
4	رفتار شهروندی سازمانی همکار گرا	36/26	5/54	0/47**	0/34**	0/36**	-			
5	رفتار شهروندی سازمانی سازمان گرا	35/66	4/68	0/45**	0/42**	0/44**	0/55**	-		
6	رفتار ضد تولید فردی	13/5	4/21	-0/4**	-0/42**	-0/4**	-0/36**	-0/35**	-	
7	رفتار ضد تولید سازمانی	23/46	7/55	-0/46**	-0/45**	-0/42**	-0/43**	-0/38**	0/83**	-

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

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



نگاره 2: ضرایب مسیر استاندارد الگوی مفروض روابط بین متغیرها

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

همان‌طور که در جدول 3 نشان داده‌شده است، روابط واسطه‌ای معنی‌دارند. به‌عبارت‌دیگر متغیرهای تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی رابطه بین جو اخلاقی با رفتارهای شهروندی سازمانی و رفتارهای ضدتولید در محیط کار را میانجی می‌کنند.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2025-08-02]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.6.8]

جدول 3: نتایج بوت استراپ برای مسیرهای واسطه‌ای

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

بحث

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

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

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

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

همچنین نتایج حاکی از رابطه مثبت بین جو اخلاقی با تعهد سازمانی هست. این نتایج با نتایج سایر پژوهش ها (20و22) همخوانی دارد. کشف رابطهٔ بین جو اخلاقی سازمانی و نگرش‌ها و رفتار کارکنان، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعات در مطالعات سازمانی به شمار می‌رود. کارکنانی، که احساس می کنند جو اخلاقی بر سازمان حاکم است، روابط و تعاملات سازمان خویش را عادلانه می‌دانند و این موضوع باعث افزایش تعهد کارکنان می‌شود (1). محققان نشان داده‌اند که ادراکات افراد از جو اخلاقی، بر واکنش‌های آنان نسبت به کار و سازمانشان تأثیر می‌گذارد اثر ادراکات جو اخلاقی بر تعهد کارکنان به سازمان رابطه‌ای است که موردعلاقه پژوهشگران

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2025-08-02]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.6.8]

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

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

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

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

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

نتیجه‌گیری

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2025-08-02]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.6.8]

سازمان توسط کارکنان خویش پیشگیری کنند. به‌عبارت‌دیگر، درصورتی که کارکنان درک مثبتی از جو اخلاقی سازمان داشته باشند، می‌توانند از آن سازمان رضایت داشته باشند، به انجام رفتارهای شهروندی بیشتر مبادرت ورزند، مدت بیشتری را در آن بگذرانند و تعهد بالایی را نسبت به انجام وظایف خود بروز دهند.

ملاحظه‌های اخلاقی

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

سپاسگزاری

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

واژه‌نامه

جو اخلاقی	1. Ethical Climates
ارزش‌های اخلاقی	2. Moral Values
کارآمدی	3. Efficiency
اثربخشی	4. Effectiveness
رفتار شهروندی سازمانی	5.Organizational Citizenship Behavior
الزامات نقش	6. Role Demand
رفتار ضد تولید	7. Counterproductive Behavior
رفتارهای مولد	8. Productive Behavior
سرقت	9. Theft
غیبت	10. Absence
جوانمردی	11. Sportsmanship
نوع‌دوستی	12. Altruism
رفتارهای اخلاقی	13. Ethical Behavior
اشتیاق شغلی	14. Job Engagement
تعهد سازمانی	15. Organizational Commitment
رفتارهای انحرافی	16. Deviant Behaviors
قصد ترک شغل	17. Turnover Intention
مبادله اجتماعی	18. Social Exchange

منابع

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2025-08-02]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.6.8]

21. Appelbaum SH, Deguire KJ, Lay M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behavior. Corporate Governance; 5(4): 43-55.

22. Mulki JP, Jaramillo F, Locander WB. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: linking attitudinal and stress theory. J Bus Ethics; 78(4): 559-74.

23. Schwepker CH. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in the sales force. Journal of Business Research; 54(1): 39-52.

24. Nadi MA, Hazeghi F. (2011). Structural equation modeling of relationships between ethical climate, job satisfaction and organizational commitment with intention to leave in private hospitals employees of Shiraz. Health Information Management Journal; 8(5): 669-708. (In Persian).

25. Williams LJ, Anderson SE. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in role behaviors. Journal of Management; 17(3): 601-617.

26. Arshadi N. (2008). Designing and testing a model of antecedents and consequences of job motivation in employees of NISOC- Ahvaz district. [PhD Thesis]. Iran: Shahid Chamran University of Ahvaz. (In Persian).

27. Robinson SL, Bennett RJ (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. Academyof Management Journal; 38(2): 555-572.

28. Hashemi-Sheykhshabani A, Shokrkon A, Haghighi M. (2008). An investigation of the simple, multiple, and interactional relationships of major environmental, personality, attitudinal and emotional variables with counterproductive workplace behaviors in employees of an industrial company. Journal of Education and Psychology; 3(1): 53-80. (In Persian).

29. Salanova M, Schaufeli WB, Llorens S, Peiro JM, Grau R. (2001). Desde el burnout al engagement: Una nueva perspective (From burnout to engagement: A new perspective). Revista de Psicologi a del Trabajo y Organizaciones; 16: 117–134. (In Spanish).

30. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. (1979). The measurement of organizational teachers. Procedia Social and Behavioral Sciences; 9 (1): 1188–93.

10. Burns T, Carpenter J. (2008). Organizational citizenship and student achievement. Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education; 1 (1): 51-58.

11. Bienstock CC, Demoranville WC, Smith KR. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. Journal of Services Marketing; 17(4): 357-378.

12. Murphy KR. (1993). Honesty in the workplace. Belmont, CA: Brooks & Cole.

13. Leung ASM. (2008). Matching ethical work climate to in role and extra role behaviors in a collectivist work setting. Journal of Business Ethics; 79: 43-55.

14. Bahart-Fard A, Javaheri-Kamel M. (2010). The study of organization ethical values consequences. Police Organizational Development Journal; 7(1): 95-118. (In Persian).

15. Baker TL, Hunt TG, Andrews M. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: the influence of corporate ethical values. Journal of Business Research; 59: 840-57.

16. Schoufeli WB, Marftinez IM, Pinto AM, Salanova M, Bakker AB. (2002). Burnout and engagement in university students. Journal of Cross-Culture Psychology; 23: 464-481.

17. Bakker AB, Schaufeli WB, Leiter MP, Taris TW. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. Work & Stress; 22(3): 187-200.

18. Narmeen M, Danial-Aslam H, Tasawar J. (2012). Exploring organizational citizenship behavior and its critical link to employee engagement for effectual human resource management in organizations. Mediterranean Journal of Social Sciences; 3(1): 2039-2117.

19. McFarland RG. (2003). Crisis of conscience: the use of coercive sales tactics and resultant felt stress in the salesperson. The Journal of Personal Selling and Sales Management; 23(4): 311-25.

20. Sims RL, Keon TL. (1997). Ethical work climate as a factor in the development of person-organization fit. Journal of Business Ethics; 16: 1095–1105.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2025-08-02]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.6.8]

commitment. Journal of Vocational Behavior; 14(2): 224-247.

31. Golparvar M, Javadian Z, Masaebi M, Alimardani S. (2012). Ethical climate and deviant behaviors and organizational citizenship behaviors: the motivational role of organizational justice and it's compensation. Ethics in Science and Technology; 7(4): 1-12. (In Persian).

32. Ghadiri M, Beshlideh K, Hashemi Shykhshabani S, Moshkelani F. (2013). The relationship of ethical climate with job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in employees of a governmental company. Ethics in Science & Technology; 8(2): 54-67. (In Persian).

33. Leung ASM. (2008). Matching ethical work climate to in role and extra role behaviors in a collectivist work setting. Journal of Business Ethics; 79: 43-55.

34. Kavian B. (2005). Investigation of work ethic and commitment in public and private sectors. Tadbir Journal; 16(165): 20-21.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2025-08-02]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.6.8]