

پژوهشهای مدیریت

سال دوم ، شماره پنجم ، پاییز ۱۳۸۸

صفحه ۳۳-۵۵

بررسی تأثیر جو اخلاقی بر نگرش ها و رفتارهای شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور آذربایجان شرقی

دکتر علی اکبر احمدی* بلال پناهی**

چکیده

این مقاله رابطه جو اخلاقی را با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و جابجایی شغلی بین کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی بررسی می‌کند. این تحقیق از نوع توصیفی است که پنج فرضیه اصلی دارد که برای بررسی این فرضیات از پرسشنامه استاندارد که شامل ۴۲ سؤال بود، استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۷ سؤال برای جو اخلاقی، ۲۰ سؤال برای رضایت شغلی، ۹ سؤال برای تعهد سازمانی و ۶ سؤال برای جابجایی شغلی بود. داده‌های جمع‌آوری شده توسط نرم افزار SPSS و با استفاده از آزمون رگرسیون تحلیل گردید. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ادراکات کارکنان از جو اخلاقی سازمان خود با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و با جابجایی شغلی رابطه منفی دارد؛ همچنین نتایج نشان می‌دهد که رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد، تعهد سازمانی با جابجایی شغلی رابطه منفی دارد و رضایت شغلی نیز با جابجایی شغلی رابطه منفی دارد و بنابراین همه فرضیات تحقیق تأیید می‌شوند.

واژه های کلیدی: جو اخلاقی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، جابجایی شغلی

* دانشیار دانشگاه پیام نور

** نویسنده مسئول - عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور

۱- بیان مسأله

سازمان‌های جدید از نظر منابع انسانی و مالی، سطح فناوری، دامنه فعالیت‌ها و شیوه‌های مدیریتی، با سازمان‌های گذشته تفاوت اساسی دارند و توجه به منابع انسانی در آنها از ابعاد مختلف مد نظر قرار گرفته است. آموزش و ارتقای سطح توانایی‌ها و مهارت‌ها، حفظ انگیزش و اخلاق کار، تعهد کاری و تعهد سازمانی، رضایت از شغل، ارتقا و شیوه‌های پاداش‌دهی و موارد مشابه آن به موضوع‌های مهم و جاری برای مدیران در تمام سازمان‌های بزرگ تبدیل شده است. رشد روزافزون علم مدیریت و تحقیقات جامعه‌شناختی و مدیریتی در عرصه‌های یاد شده مؤید این امر است.

همچنین امروزه رفتار سازمانی نوین با پیچیدگی‌هایی روز افزون مواجه است؛ آشنایی بیشتر مدیران و کارکنان سازمان‌ها با این پیچیدگی‌ها و شناختن راه‌های مناسب برای مقابله با آن‌ها ضروری است. باید توجه داشت محیط همواره و با بی‌رحمی تمام در میان رقبای موجود در یک زمینه کاری خاص، دست به‌گزینش می‌زند و آنان که نتوانند به خواسته‌های محیطی پاسخ بهتری بدهند و اعتماد محیط کاری خود را جلب نمایند حکم خروج خود را از گردونه‌ی رقابت امضاء می‌کنند. کارآیی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که شرکت‌ها و سازمان‌ها، بزرگتر و گسترش یافته‌تر می‌شوند بالطبع به مشکلات و اهمیت کنترل و اداره این نیروی عظیم نیز اضافه می‌شود. مدیران در ارتباط با مسایل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. تصور مدیران این است که وقتی شخصی در یک محل استخدام می‌شود باید تمام شرایط آن سازمان را بپذیرد. بعضی از مدیران بر روی این مسأله که رضایت کارکنان را می‌توان از طریق پاداش و ترغیب به انجام کار افزایش داد، پافشاری می‌کنند. شاید تصور مدیران این است که کارکنان، زیردستان آنها هستند و باید فرامین آنها را بپذیرند. اگرچه امروزه به دلیل این که کارکنان در زیر فشار مالی زیادی به سر می‌برند بیشتر توجه و تمایل آنها به مسایل اقتصادی کار می‌باشد، ولی بتدریج کارکنان علاقمند به انجام کارهای با مفهوم و خواهان

استقلال شغلی بیشتری در کار خود می‌شوند. تا بدین طریق احساس ارزشمندی به آنها دست دهد. از آنجائی که نگرش‌ها می‌توانند به عنوان یکی از عوامل اثرگذار در شکل دهی به رفتار عمل کنند در مجموعه ادبیات روانشناسی اجتماعی و رفتار سازمانی تحقیقات بسیاری به بررسی عوامل مؤثر بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان پرداخته است.

در این راستا این پژوهش به دنبال این است که:

تأثیر جو اخلاقی سازمان‌ها را بر نگرش‌های شغلی کارکنان بررسی نموده و نوع و شدت این تأثیر را نیز بررسی نماید.

۲- مبانی نظری موضوع

جو کاری اخلاقی چارچوب رایجی برای ارزیابی ویژگی‌های اخلاقی سازمان‌های بشری است که از مفهوم عمومی تر جو سازمانی پدیدار گشته است. تعریف و سنجش جو در سازمان‌ها سخت است. ریچر و اشنایدر جو سازمانی را به عنوان " ادراکات مشترکی^۱ " تعریف می‌کنند که همه چیزها حول آن قرار می‌گیرند. دو رویکرد رایج در مطالعه جو سازمانی رویکردهای شناختی^۲ و ادراک مشترک^۳ هستند. که اولی مفهوم جو را به صورت ادراک فردی در نظر می‌گیرد و دیدگاه دوم بر اهمیت ادراکات مشترک تأکید می‌کند که بر مفهوم جو نفوذ می‌کنند (Webber, 2007:568).

سازمان‌ها به منظور تشویق رفتارهای اخلاقی بایستی منشورهای اخلاقی^۴ تدوین کنند. تحقیق نشان می‌دهد که منشورهای اخلاقی در جلوگیری از رفتارهای غیر اخلاقی مؤثر هستند (Kaptein & Schwartz, 2007). این منشورها برای اینکه در جلوگیری از رفتارهای غیر اخلاقی مؤثر باشند، باید بوسیله مدیریت تقویت شوند و کارکنان به اجرای آنها وادار گردند. جو کاری اخلاقی به عنوان یک عنصر مهم جو کاری روانشناختی کارکنان نیز معرفی شده است (Babin et al, 2000).

¹ - Shared perceptions

² - Cognitive Approach

³ - Shared-perception Approach

⁴ - Ethical Codes

محققان در طی ده سال گذشته جو کاری اخلاقی را از طریق تأثیر آن بر رفتار اخلاقی کارکنان بررسی کرده‌اند. این تحقیقات بررسی کرده‌اند که جو کاری اخلاقی چطور رفتارها و نگرش‌های شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، طوری که در این بررسی‌ها تأثیر جو کاری اخلاقی بر متغیرهایی مثل رضایت شغلی و تعهد سازمانی، استرس نقش و قصد جابجایی‌های شغلی کشف شده است (Parker et al, 2003).

در حالی که تحقیقات انجام شده درک ما را از اهمیت یک جو کاری اخلاقی در سازمان‌ها توسعه داده است، ولی اغلب تحقیقات توجه خود را به چگونگی سنجش این سازه متمرکز کرده‌اند. بیشتر تحقیقات گذشته جو کاری اخلاقی را بعنوان یک مفهوم تک بعدی^۱ سنجیده‌اند. با این همه، باین و همکارانش نشان دادند که جو کاری اخلاقی مفهومی چند بعدی است که می‌تواند برای خوبتر شدن رفتارها و نگرش‌های شغلی کارکنان مورد استفاده قرار گیرد (Deconinck, 2009:1).

تحقیقات قبلی نقش تعدادی از عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی را بررسی کرده‌اند که این عوامل در طبقه‌های عوامل فردی یا موقعیتی طبقه‌بندی می‌شوند. ویژگی‌های فردی شامل عواملی مثل مراحل رشد روحی و شناختی، ویژگی‌های جمعیت شناختی مثل جنس، سن و تحصیلات و از این قبیل هستند. اغلب یافته‌های تحقیقات در زمینه‌ی متغیرهای طبقه فردی ناسازگار هستند. بسیاری از یافته‌های سازگار در این زمینه درباره‌ی متغیرهای سطح موقعیتی مثل اخلاقیات، سیستم‌های پاداش‌دهی، قوانین، یادگیری اجتماعی و فرهنگ اخلاقی می‌باشند (Baker and et al, 2006:849).

باین و همکارانش نشان می‌دهند که جو کاری اخلاقی بخش مهمی از جو کاری درک شده کارکنان است. لوین و همکارانش^۲ از نخستین محققانی بودند که به مفهوم جو کاری درک شده، در لابه لای "جوهای اجتماعی"^۳ پی بردند. جو اخلاقی ادراکات رسمی و

^۱ - Unidimensional

^۲ - Lewin et al

^۳ - Social climates

غیررسمی کارکنان از فرآیندها، فعالیت‌ها و سیاست‌های سازمانی را شامل می‌شود و نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. جو کاری درک شده با پیامدهای کاری متنوعی مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی، رفتار شهروند سازمانی، محیط کاری، عملکرد شغلی در ارتباط است (Deconinck, 2009:2).

ارزش‌های اخلاقی سازمان یک بعد عمده ی فرهنگ سازمانی است که می‌تواند رفتار افراد در درون سازمان را به طور شدیدی تحت تأثیر قرار دهد. رابطه‌ی بین ارزش‌های اخلاقی سازمان و رفتار اخلاقی ممکن است مستقیم نباشد. احتمالاً ارزش‌های اخلاقی سازمان توسط رویه‌ها، فرآیند تصمیم‌گیری و سیاست‌های منصفانه آشکار می‌گردد. کارکردن در چنین محیطی که شامل اعمال اخلاقی می‌باشد، احساس تعهد و وفاداری کارکنان را ارتقاء می‌دهد (Baker and et al, 2006:849).

پارکر و همکارانش در کار فرا تحلیلی خود بیان کرده‌اند که جو کاری درک شده با رضایت شغلی و نگرش‌های کاری مثل درگیری شغلی و تعهد سازمانی به طور مستقیم و با عملکرد بطور غیر مستقیم در ارتباط است. ایوانز و همکارانش^۱ (۲۰۰۷) در مطالعه ای که شامل ۲۹۳ فروشنده از صنایع متنوع بود، دریافتند که ابعاد مشخص جو کاری درک شده، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار داده است. مارتین و بوش^۲ (۲۰۰۶) در مطالعه‌ی دیگری که بر روی پرسنل فروش انجام گرفت، دریافتند که ابعاد مشخص جو روانشناختی (حمایت، استقلال) ادراکات توانمند سازی نمایندگی های فروش و مدیران فروش را تحت تأثیر قرار داده است. علاوه بر این ابعاد جو روانشناختی حمایتی، استقلال و انسجام در محیط کار بطور قابل ملاحظه‌ای با رویکرد مشتری مداری در ارتباط بودند. این مطالعات اهمیت جو روانشناختی را در برنامه‌ریزی رفتارها و نگرش‌های کارکنان نشان می‌دهد (Deconinck, 2009:2).

جو کاری اخلاقی به عنوان ادراکات رایج از اعمال و رویه‌های خاص سازمانی تعریف می‌شود که محتوای اخلاقی دارد. عموماً تحقیقات تأثیر مثبت فرهنگ و جو اخلاقی را بر

¹ - Evans et al

² - Martin & Bush

رفتار اخلاقی تصدیق کرده‌اند و در جایی که جو اخلاقی آشکار نیست، به نظر می‌رسد فرصت برای رفتار غیراخلاقی مهیا است (3: Deconinck, 2009).

تحقیق درباره شغل‌های گوناگون نشان می‌دهد که یک جو کاری اخلاقی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و استرس نقش رابطه مستقیم و با درخواست‌های جابجایی شغلی^۱ رابطه غیر مستقیم دارد (Jaramillo et al, 2006).

آیا جو اخلاقی یک سازمان بر عملکرد شغلی کارکنان نیز تأثیر دارد؟ آیا این رابطه توسط دیگر متغیرها بعنوان واسطه تحت تأثیر قرار می‌گیرد؟ علاوه بر این‌ها چه چیزی رابطه‌ی بین جو اخلاقی و چرخش شغلی واقعی را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟ تحقیقات قبلی رابطه‌ی بین جو کاری اخلاقی و درخواست‌های جابجایی شغلی را بررسی کرده‌اند و در هر کدام از این بررسی‌ها جو کاری اخلاقی یک عامل مستقیم درخواست‌های جابجایی شغلی از طریق تعهد سازمانی و یا رضایت شغلی بود. بنابراین یکی از اهداف تحقیق حاضر، تعیین نوع رابطه‌ی بین جو کاری اخلاقی و نگرش‌های شغلی مثل تعهد سازمانی، رضایت شغلی و درخواست‌های جابجایی می‌باشد.

به نظر می‌رسد مدیریت عالی سازمان در تدوین و تثبیت جو اخلاقی یک سازمان نقش مهمی را ایفا می‌کند. سوابق نشان می‌دهد که زمانی که یک سازمان منشورهای اخلاقی، سیاست‌ها و دستورالعمل‌هایی خاص را برای نظارت و اصلاح رفتار غیر اخلاقی ندارد، جو غیراخلاقی در سازمان بوجود می‌آید. منشورهای اخلاقی نقشی اساسی در تصمیم‌گیری اخلاقی اعضای سازمان ایفا می‌کنند. آنها بویژه بعنوان ابزارهایی برای روشن ساختن نقش‌ها و انتظارات درون سازمانی و بعنوان ابزارهایی برای ارتقاء یک جو اخلاقی درون یک سازمان معرفی می‌شوند. سطوح بالاتر رفتارهای اخلاقی را در سازمان‌ها در جایی که منشورهای اخلاقی تدوین شده و اجرا می‌شوند، می‌توان یافت. زمانی که این منشورها به بخش‌های فعالی از دانش‌کاری کارکنان تبدیل می‌شوند، به احتمال زیاد تصمیم‌گیری

¹ - Turnover Intention

اخلاقی افراد سازمان را تحت تأثیر قرار خواهند داد. علاوه بر این، این منشورهای اخلاقی به طور مؤثری دریافت می‌شوند و به احتمال زیادی منجر به رفتار اخلاقی در سازمان می‌شوند (Schwepker, 2001: 40).

لویی و همکارانش ۱۷ مطالعه میدانی را در زمینه رابطه بین منشورهای اخلاقی و رفتار اخلاقی بررسی نمودند، این تحلیل رابطه مثبتی را بین این دو آشکار ساخت. بنابراین سازمانها بایستی منشورهای اخلاقی را به منظور قانونی ساختن رفتار اخلاقی کارکنان توسعه دهند. با بیان استانداردهای اخلاقی، منشورهای اخلاقی رفتار کارکنان را با ارزش‌های اخلاقی سازمان هم جهت می‌سازد. کلک و لئونارد بیان می‌کنند که نگرش‌های اخلاقی به طور مستقیم تحت تأثیر وجود منشورهای اخلاقی قرار نمی‌گیرند بلکه توسط فرآیندهایی که آنها ارائه می‌نمایند بر رفتار تأثیر می‌گذارند (Pater & Gils, 2003:764).

به همین ترتیب سیاست سازمان می‌تواند فرصتی را برای رفتار غیر اخلاقی فراهم کند و جو اخلاقی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. تصمیمات مدیران برای انجام رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی بطور فزاینده‌ای توسط اهداف سازمان و خط مشی تصویب شده تحت تأثیر قرار می‌گیرد. بطور خلاصه برای خلق یک جو اخلاقی بایستی پاداش و تنبیه مورد استفاده قرار گیرند. سرپرستان از طریق مدیریت پاداش‌ها و تنبیه‌ها، رفتارهای زیردستان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. برای مثال پودساکف دریافت که انضباط توزیع شده بطور متناسبی می‌تواند منجر به رفتار اخلاقی کارکنان شود. نظم واقعی، حتی تهدید به تنبیه ممکن است بطور غیرمستقیم تصمیم برای انجام رفتار غیر اخلاقی را از طریق اثرات آن بر ادراکات افراد و پیامدهای احتمالی برای رفتار غیر اخلاقی تحت تأثیر قرار دهد، پس نبود تنبیه می‌تواند فرصتی برای رفتار غیر اخلاقی فراهم آورد (Schwepker, 2001:40).

سازمان‌ها چیزی را که برای آنها ارزش است از طریق اهداف روشن، رفتار کارکنان، مشتریان و جامعه اعلام می‌کنند. یک جو اخلاقی نشان می‌دهد که ادراکات مشترک از اعمال سازمانی با تصمیم‌گیری اخلاقی در ارتباط بوده و مباحثی مثل قدرت اعتماد و تعاملات انسانی را درون یک سازمان منعکس می‌نمایند. در مطالعه‌ای که بر روی پرستاران

انجام گرفت، بین جو اخلاقی مثبت و رضایت شغلی آنها رابطه‌ی مثبتی بدست آمد (Ulrich and et al, 2007:1709).

ولی چطور یک جو کاری اخلاقی در یک سازمان رفتارها و بویژه عملکرد و تنش شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این بررسی رابطه‌ی جو کاری اخلاقی را با پیامدهای کاری برای کارکنان بررسی می‌نماییم.

۲-۱- رابطه جو اخلاقی با رضایت شغلی

اغلب گفته می‌شود که کارمند خوشحال یک کارمند کارا است و یک کارمند خوشحال بایستی با شغلش ارضا شود. رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، بدان معنا است که او واقعاً شغل خود را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است (مقیم، ۱۳۸۵: ۳۸۳).

لوک رضایت شغلی را بصورت یک حالت احساسی شاد تعریف می‌کند که از ارزیابی یک فرد از شغل خود که چقدر در دستیابی به ارزش‌های شغلی خود موفق بوده یا با مانع روبه‌رو شده است، حاصل می‌گردد. رضایت شغلی ممکن است هم بصورت درونی حاصل شود و هم بصورت بیرونی از طریق پاداش‌ها حاصل شود. به عنوان مثال شغل و فرصت‌های آن برای رشد شخصی و موفقیت، و حالت بیرونی آن از جوایزی مثل رضایت از پرداخت، سیاست‌های شغلی، حمایت، نظارت و کنترل، کارکنان زبردست، شانس ارتقاء و مشتریان حاصل می‌شود. بر این اساس به نظر می‌رسد که جو کاری تأثیر مهمی بر رضایت شغلی فرد دارد. رضایت توسط سیاست‌ها و کنترل و همچنین عوامل مؤثر بر جو اخلاقی سازمان تعیین می‌شود. سیاست‌ها و مسیر کنترل ممکن است به حذف ابهام درباره شغل مرتبط با موقعیت‌های اخلاقی کمک کند و رضایت زیادی ممکن است به علت حذف ابهامات توسط این جو اخلاقی حاصل شود. علاوه بر این یک جو اخلاقی بعلاوه این‌که ممکن است ارزش‌های اخلاقی مثل صداقت و اعتماد را افزایش دهد، محیطی مسرت بخش تر برای کار خواهد بود (Schwepker, 2001:41).

مطالعات متعددی درباره‌ی شغل های متنوع نشان دادند که رضایت شغلی افراد با ادراکات آنها از ویژگی‌های جو سازمانی در ارتباط است. به طور کلی شواهد تجربی وجود رابطه بین جو اخلاقی سازمان و رضایت شغلی را تأیید می‌کند. مطالعه‌ای که درباره‌ی متخصصان سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت انجام شد، نشان می‌دهد که آنها با عناصر متنوعی از شغل‌های خود (مثل ارتقاء، همکاری، سرپرستان) زمانی که مدیریت عالی بر رفتار اخلاقی تأکید می‌کند، و زمانی که رابطه‌ی بین اخلاقیات و موفقیت درون سازمان‌های آنها بهینه است، راضی‌ترند. یک بررسی بر روی مدیران سطح میانی یک سازمان غیر انتفاعی بزرگ به نتایج مشابهی دست پیدا کرد. بررسی‌ها رابطه‌ی مثبتی بین بعد تخصص‌گرایی جو شغلی (یعنی وقتی که اعضاء با قوانین و استانداردهای حرفه‌ای کار می‌کنند) و رضایت شغلی یافتند. همه‌ی این یافته‌ها بیانگر این هستند که زمانی که یک جو اخلاقی رشد می‌یابد، رضایت شغلی کارکنان افزایش پیدا می‌کند (Schwepker, 2001:41).

۲-۲- رابطه جو اخلاقی و تعهد سازمانی

موضوع تعهد سازمانی طی سال‌های اخیر توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است، زیرا تحقیقات نشان داده است که کارکنان متعهد به سازمان، بهره‌وری بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آنها بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند و در مقابل تغییرات سازمان انعطاف بیشتری از خود نشان می‌دهند. از طرف دیگر، تعهد سازمانی پدیده‌ای پیچیده و دارای منابع تغییر متعددی است و از جامعه‌ای به جامعه‌ی دیگر نتایج متفاوتی به بار می‌آورد. تعهد سازمانی عامل مؤثری در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمان هاست و عبارت از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کارند. شخص دارای تعهد سازمانی، نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد (مقیم، ۱۳۸۵: ۳۹۲-۳۹۱).

افراد متعهد به سازمان ویژگی‌هایی دارند که موارد زیر را شامل می‌شود: افراد متعهد به سازمان خود ایمان دارند و اهداف و ارزش‌های سازمان را می‌پذیرند، این افراد برای ماندن در سازمان خود تمایل شدیدی دارند، و تمایل دارند تلاش قابل ملاحظه‌ای در جهت منافع سازمان خود انجام دهند. بنابراین تعهد سازمانی بصورت یک تعهد روانشناختی در یک

سازمان عمل می‌کند که افراد را برای فعالیت نمودن به روش‌هایی که با منافع سازمان سازگار هستند، تحت تأثیر قرار می‌دهد. به طور کلی تحقیقات نشان می‌دهند که سطوح پایین تعهد سازمانی می‌تواند برای سازمان و افراد غیر کارکردی باشد، در حالی که سطوح بالای مربوط به تعهد سازمانی می‌تواند اثرات مثبتی مثل عملکرد بالاتر، رضایت بیشتر، جابجایی شغلی کمتر داشته باشد. بنابراین مدیران اگر می‌خواهند بطور مثبت تعهد سازمانی را تحت تأثیر قرار دهند، نخست عوامل تأثیرگذار بر آن را بایستی شناسایی کنند. شواهد اخیر نشان می‌دهد که عناصر مربوط به جو یک سازمان به طور معناداری با تعهد سازمانی در ارتباط هستند. استروف^۱ با بررسی رابطه‌ی بین دوازده بعد جو و پیامدهای متنوع مرتبط با شغل دریافت که روابط شدیدی بین ابعاد جو و تعهد سازمانی وجود دارند (Schwepker, 2001: 41).

در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند.

تحقیق نشان می‌دهد که جو اخلاقی سازمان با تعهد سازمانی نیز در ارتباط است. یک بررسی از ۱۲۴۶ کارمند بازاریابی نشان داد که ارزش‌های اخلاقی سازمان باید بعنوان یک نشانگر اساسی و مهم تعهد سازمانی باشد. سنجش محققان از ارزش‌های اخلاقی سازمان،

¹ - Ostroff

ادراکات کارکنان از رفتارهای اخلاقی مدیران و نگرانی درباره‌ی مباحث اخلاقی در سازمان را در بر می‌گیرد به طوری که کارکنان رفتارها را اخلاقی یا غیر اخلاقی ادراک می‌کنند و اینکه برای این رفتارها پاداش یا تنبیه در سازمان داده می‌شود. به طور مشابهی یک بررسی درباره‌ی مدیران خرید رابطه‌ی مثبتی را بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی نشان داد. سرانجام بررسی دیگری درباره‌ی کارکنان بیمارستانی که اغلب آنها زن بودند به این نتیجه رسید که زمانی که آنها در یک جو کاری اخلاقی قرار می‌گیرند و جو کاری اخلاقی را می‌پذیرند، با احتمال بیشتری به سازمان خود متعهد می‌شوند. بایستی ذکر نمود که تعهد سازمانی ممکن است بعضی از کارکنان را از مشکلات اخلاقی در سازمان خود غافل سازد. در چنین مواردی یک فرد سازمان را بسیار اخلاقی ادراک می‌کند. اگرچه سطوح تعهد کارکنان به سازمان خود ممکن نیست چنین شدید باشد که کارکنان را از نشان دادن مشکلات اخلاقی در سازمان خود کور سازد. ولی احتمال بیشتری وجود دارد که کارکنانی که سازمان‌های خود را اخلاقی‌تر ادراک می‌کنند، متعهدتر باشند (Schwepker, 2001: 42).

۲-۳- رابطه جو اخلاقی و درخواست جابجایی شغلی

بلودرن با بررسی پیشینه در زمینه جابجایی شغلی دریافت که بین قصد ترک سازمان و رفتار ترک واقعی سازمان از طرف کارکنان رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد. اگرچه شواهد محدودی در این زمینه وجود دارند ولی این شواهد نشانگر این است که جو سازمانی با قصد جابجایی شغلی مرتبط است. تحقیق در این زمینه دریافته است که رابطه‌ی منفی معناداری بین قصد جابجایی شغلی و جوهایی که نوآور هستند، وجود دارد. مطالعه‌ای که یک بعد اخلاقی (صداقت) را بررسی کرده است، نشان داد که همگرایی بالایی بین توجه به ارزش‌های فردی و سازمانی و سطوح پایین تر قصد جابجایی‌های شغلی وجود دارد. بنابراین افرادی که آرزوی کار در یک جو اخلاقی را دارند، در سازمان‌هایی که واجد چنین شرایطی باشند، احتمال کمی برای ترک یک سازمان خواهند داشت (Schwepker, 2001:42). هارت نیز با بررسی خود بر روی پرستاران دریافت که جو اخلاقی منفی با ترک شغل یا ترک حرفه افراد در ارتباط است. کورلی و همکارانش رابطه بین محیط اخلاقی و استرس

روحي منفي را بررسي کردند و دريافتند که ۲۵ درصد آنها به علت استرس روحي منفي کار خود را ترک کرده اند و جو اخلاقي مثبت یک عامل مهم در ارتباط با رضایت شغلي آنان است (Ulrich and et al, 2007: 1710).

۲-۴- روابط بين پیامدهای شغلي

اگرچه یافته‌ها گيج‌کننده هستند، ولی شواهد قوی وجود دارد که نشان می‌دهد تعهد سازمانی به طور مثبتی توسط رضایت شغلي تحت تأثیر قرار می‌گیرد. همچنین افرادی که سازمان خود و شغل خود را بخوبی می‌شناسند، باور شدیدی برای پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمانی دارند.

نتایج یک فراتحليل درباره‌ی بیش از ۲۰۰ مطالعه بر روی تعهد نشان می‌دهد که شدیدترین و مهمترین پیامد رفتاری تعهد سازمانی کارکنان، جابجایی شغلي پایین در آنان است. به همین ترتیب یک فراتحليل از ۱۵۵ مطالعه دریافت که تعهد سازمانی پایین می‌تواند به عنوان یک عامل برای درخواست جابجایی شغلي باشد. همچنین مطالعات مشابه نشان می‌دهند، کارکنانی که سازمان خود را بخوبی شناخته و درگیر می‌شوند تمایل بیشتری برای ماندن در سازمان از خود نشان می‌دهند و برای تحقق اهداف سازمان خود تلاش زیادی انجام می‌دهند. بنابراین آنها تمایل کمی برای ترک سازمان خود دارند (Schwepker, 2001:42).

۳- اهداف تحقيق

این مقاله اهداف مختلفی را دنبال می‌کند، نخست این مطالعه سعی دارد تا تأثیر جو اخلاقي را بر نگرش‌ها و رفتارهای شغلي کارکنان بررسی نماید. در درجه دوم رابطه بين این نگرش‌ها و تأثیر آنها را بر همدیگر مورد بررسی قرار دهد و پیشنهادهای لازم را به منظور بهبود وضعیت جو اخلاقي ارائه می‌نماید.

۴- روش تحقیق

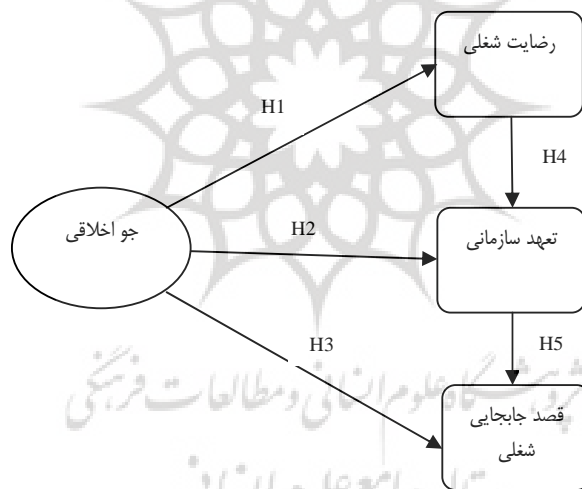
۴-۱- فرضیات و مدل نظری تحقیق

بر اساس مبانی تئوریک و پیشینه مطرح شده می‌توان فرضیات زیر را ارائه نمود:
فرضیه اول: ادراک کارکنان از جو اخلاقی سازمان خود بر رضایت شغلی آنها تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه دوم: ادراک کارکنان از جو اخلاقی سازمان خود بر تعهد سازمانی آنها تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه سوم: ادراک کارکنان از جو اخلاقی سازمان خود بر قصد جابجایی شغلی آنها تأثیر معکوسی دارد.

فرضیه چهارم: رضایت شغلی کارکنان بر تعهد سازمانی آنها تأثیر مستقیم دارد.
فرضیه پنجم: تعهد سازمانی کارکنان بر قصد جابجایی شغلی مورد انتظار آنها تأثیر معکوسی دارد.



مدل نظری تحقیق و روابط بین متغیرها

۴-۲- روش گردآوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات

این تحقیق با استفاده از روش تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی صورت می‌گیرد، بدین طریق که جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای تدوین پیشینه تحقیق ومبانی نظری آن از روش کتابخانه‌ای و اینترنتی استفاده شد. همچنین در این پژوهش جهت بررسی رابطه جو اخلاقی و نگرش‌ها و رفتارهای شغلی کارکنان از روش میدانی استفاده شد که برای این کار از پرسشنامه استاندارد که شامل ۴۲ سؤال بود، استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۷ سؤال برای جو اخلاقی، ۲۰ سؤال برای رضایت شغلی، ۹ سؤال برای تعهد سازمانی، ۶ سؤال برای جابجایی شغلی بود. از آزمون همبستگی و رگرسیون برای بررسی تأثیر جو اخلاقی بر نگرش‌ها و رفتارهای شغلی کارکنان استفاده گردید.

۴-۳- قلمرو موضوعی تحقیق

مسائل و مشکلات هر شاخه‌ای از علم تا حدی پیچیده و دارای تأثیرات متقابل می‌باشد. بنابراین برای هر پژوهشگر لازم است که مرزهای مسئله یا مشکل را تعیین کند. پس جهت شناخت دقیق و صحیح مسأله‌ی مورد پژوهش، قابل‌کاربردی کردن پژوهش، ژرف نگری و رسیدن به راه‌حل‌های دقیق‌تر، قطعی‌تر، اصلاحی و سازنده، مرتبط با موضوع مورد پژوهش و از طرف دیگر توجه به محدودیت‌های هزینه، زمان، و اهداف فردی پژوهشگر، مشخص کردن قلمرو و ابعاد موضوعی، زمانی و مکانی تحقیق، لازم و ضروری است. که در سه طبقه‌ی جداگانه‌ی زیر به بیان آن می‌پردازیم. در این تحقیق سعی بر آن است که موضوعات مختلف مرتبط با جو اخلاقی و نگرش‌ها و رفتارهای شغلی کارکنان مورد بحث قرار گیرند و در حالت خاص‌تر نیز به بررسی رابطه بین جو اخلاقی و نگرش‌ها و رفتارهای شغلی کارکنان می‌پردازیم.

۴-۴- جامعه و نمونه آماری

هدف کلی تحقیق بررسی رابطه بین جو اخلاقی و نگرش‌ها و رفتارهای شغلی کارکنان در دانشگاه پیام نور آذربایجان شرقی بود، که نمونه مورد بررسی برای انجام این تحقیق کارکنان دانشگاه پیام نور چند شهرستان بود. تعداد نمونه با توجه به اینکه تعداد

جامعه ۹۰۰ نفر بود، و با در نظر گرفتن اطمینان ۹۵ درصد، نسبت موفقیت ۵۰ درصد و با خطای ۵ درصد؛ برابر ۲۷۰ بدست آمد ولی برای جمع آوری داده های بیشتر ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شد که از این تعداد ۲۷۴ پرسشنامه بررسی شدند.

$$n = \frac{\frac{Z^2_{\alpha}(P)(1 - P)}{\epsilon^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{Z^2_{\alpha}(P)(1 - P)}{\epsilon^2} - 1 \right)} = \frac{384.16}{1.4255} = 269.48 \cong 270$$

۵-اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها

۵-۱-داده های مربوط به آمار توصیفی

جدول ۵-۱-۱- شاخص های توصیفی متغیر های تحقیق

تعداد	جو اخلاقی	تعهد سازمانی	رضایت شغلی	جابجایی شغلی
274	274	274	274	274
داده گم شده	0	0	0	0
میانگین	3.2124	3.1210	3.1225	3.4786
میانه	3.1429	3.1111	3.1417	3.3333
مد	3.14	3.11	3.45	3.00
انحراف معیار	.53406	.55599	.48074	.69962

جدول ۵-۱-۲- فراوانی و درصد فراوانی متغیر جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
زن	106	38.7	38.7
مرد	168	61.3	100.0
جمع	274	100.0	

جدول ۵-۱-۳- فراوانی و درصد فراوانی متغیر تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
دیپلم	44	16.1	16.1
فوق دیپلم	99	36.1	52.2
لیسانس و بالاتر	131	47.8	100.0
جمع	274	100.0	

جدول ۵-۱-۴- فراوانی و درصد فراوانی متغیر نوع استخدام

نوع استخدام	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
رسمی	27	9.9	9.9
پیمانی	162	59.1	69.0
قراردادی	85	31.0	100.0
جمع	274	100.0	

جدول ۵-۱-۵- فراوانی و درصد فراوانی متغیر سابقه

سابقه	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
0-5 سال	106	38.7	38.7
5-10 سال	93	33.9	72.6
10-15 سال	22	8.0	80.7
15-30 سال	53	19.3	100.0
جمع	274	100.0	

جدول ۵-۱-۶- فراوانی و درصد فراوانی متغیر تأهل

تأهل	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
متاهل	204	74.5	100.0
مجرد	70	25.5	25.5
جمع	274	100.0	

۵-۲- داده های مربوط به آمار استنباطی

۵-۲-۱- فرضیه اول: ادراک کارکنان از جو اخلاقی سازمان خود بر رضایت شغلی آنها تأثیر مستقیم دارد.

برای بررسی این فرضیه، بین دو متغیر آزمون رگرسیون انجام گرفت که نتایج آن به شرح زیر است:

$$\begin{cases} H_0 : \rho \leq 0 \\ H_1 : \rho > 0 \end{cases}$$

جدول ۵-۲-۱- نتایج مربوط به آزمون رگرسیون برای بررسی تأثیر جو اخلاقی بر رضایت شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	R ²	Adjusted R ²	t	Sig.	B	Std. Error	Beta
جو اخلاقی	رضایت شغلی	.692	.479	.477	15.8	.000	.633	.039	.692

در جدول فوق رابطه‌ی بین جو اخلاقی با میزان رضایت شغلی کارکنان ارائه شده است. ارقام جدول نشان می‌دهد که میزان همبستگی بین این دو متغیر ۰.۶۹۲ می‌باشد؛ بنابراین با توجه به $P\text{-Value}=0.000 < 0.05$ فرضیه H_1 یعنی وجود رابطه معنی دار بین این دو متغیر نیز پذیرفته می‌شود. و چون $Beta=.692$ می‌توان گفت جو اخلاقی تأثیر شدیدی بر رضایت کارکنان دارد.

۵-۲-۲- فرضیه دوم: ادراک کارکنان از جو اخلاقی سازمان بر تعهد سازمانی آنها تأثیر مستقیم دارد.

$$\begin{cases} H_0 : \rho \leq 0 \\ H_1 : \rho > 0 \end{cases}$$

نتایج آزمون رگرسیون برای این رابطه به شرح زیر است:

جدول ۵-۲-۲- نتایج مربوط به آزمون رگرسیون برای بررسی تأثیر جو اخلاقی بر تعهد سازمانی

متغیر مستقل	متغیروابسته	R	R ²	Adjusted R ²	t	Sig.	B	Std. Error	Beta
جو اخلاقی	تعهد سازمانی	.621	.385	.383	8.604	.000	.589	.068	.566

در این جدول رابطه‌ی بین جو اخلاقی با میزان تعهد سازمانی کارکنان بررسی شده است. داده‌های جدول نشان می‌دهد که میزان همبستگی بین این دو متغیر ۶۲۱ می‌باشد. بنابراین با توجه به $P\text{-Value}=0.000 < 0.05$ فرضیه H1 یعنی وجود رابطه معنی‌دار بین این دو متغیر نیز پذیرفته می‌شود. و چون $Beta=.566$ پس می‌توان گفت که جو اخلاقی به طور مستقیم بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.

۵-۲-۳- فرضیه سوم: جو اخلاقی سازمان بر قصد جابجایی شغلی کارکنان تأثیر معکوسی

دارد.

$$\begin{cases} H_0 : \rho \geq 0 \\ H_1 : \rho < 0 \end{cases}$$
 نتایج آزمون رگرسیون برای این رابطه به شرح زیر است:

جدول ۵-۲-۳- نتایج مربوط به آزمون رگرسیون برای بررسی تأثیر جو اخلاقی بر

جابجایی شغلی

متغیر مستقل	متغیروابسته	R	R ²	Adjusted R ²	T	Sig.	B	Std. Error	Beta
جو اخلاقی	جابجایی شغلی	-.521	.272	.269	-4.673	.000	-.381	.081	-.291

جدول بالا نشان می‌دهد که بین دو متغیر جو اخلاقی و جابجایی شغلی همبستگی بالایی از نوع منفی (۵۲۱-) وجود دارد و بنابراین با توجه به $P\text{-Value}=0.000 < 0.05$ فرضیه H1 یعنی وجود رابطه معنی‌دار ولی معکوس بین این دو متغیر نیز پذیرفته می‌شود و چون $Beta=-.291$ بایستی ذکر نمود جو اخلاقی بر جابجایی شغلی تأثیر می‌گذارد، یعنی با بهتر شدن جو اخلاقی جابجایی شغلی پایین می‌آید.

۴-۲-۵- فرضیه چهارم: رضایت شغلی کارکنان بر تعهد سازمانی آنها تأثیر مستقیم دارد.
 نتایج آزمون رگرسیون برای این رابطه به شرح زیر است:

$$\begin{cases} H_0 : \rho \leq 0 \\ 0 > H_1 : \rho \end{cases}$$

جدول ۴-۲-۵- نتایج مربوط به آزمون رگرسیون برای بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی

Beta	Std. Error	B	Sig.	T	Adjusted R ²	R ²	R	متغیر وابسته	متغیر مستقل
.079	.076	.092	.229	1.206	.219	.222	.471	تعهد سازمانی	رضایت شغلی

این جدول بیانگر رابطه‌ی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. همچنان که همبستگی بین دو متغیر (471) نشان می‌دهد، ارتباط مثبت و معناداری بین این دو متغیر وجود دارد ولی با توجه به $P\text{-Value}=0.229 > 0.05$ و $Beta=.079$ ، وجود رابطه علی بین این دو متغیر رد می‌شود.

۵-۲-۵- فرضیه پنجم: تعهد سازمانی کارکنان بر قصد جابجایی شغلی مورد انتظار آنها تأثیر معکوسی دارد.
 نتایج آزمون رگرسیون برای این رابطه به شرح زیر است:

$$\begin{cases} H_0 : \rho \geq 0 \\ 0 < H_1 : \rho \end{cases}$$

جدول ۵-۲-۵- نتایج مربوط به آزمون رگرسیون برای بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر

جابجایی شغلی

Beta	Std. Error	B	Sig.	t	Adjusted R ²	R ²	R	متغیر وابسته	متغیر مستقل
-.371	.078	-.467	.000	972	.302	.304	-.552	جابجایی شغلی	تعهد سازمانی

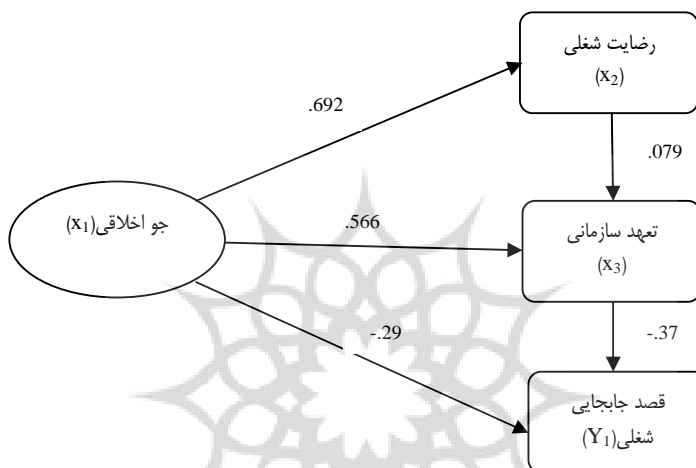
این جدول رابطه‌ی بین تعهد سازمانی و تأثیر آن بر جابجایی شغلی را بررسی می‌کند. اطلاعات این جدول نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی و جابجایی شغلی رابطه‌ی نسبتاً شدیدی از نوع معکوس (-.۵۵۲) وجود دارد. با توجه به $P\text{-Value}=0.000 < 0.05$ فرضیه H_1 یعنی وجود رابطه معنی‌دار ولی معکوس بین این دو متغیر نیز پذیرفته می‌شود. و چون $Beta=-.371$ بنابراین می‌توان گفت بهبود تعهد سازمانی کارکنان، جابجایی شغلی آنان را کاهش می‌دهد.

به طور خلاصه با استفاده از نتایج بدست آمده، می توان مدل مسیر و معادلات ساختاری زیر را ارائه نمود:

$$X_2 = .692(x_1) + e_{x_2}$$

$$X_3 = .566(x_1) + .079(x_2) + e_{x_3}$$

$$Y_1 = -.29(x_1) - .37(x_3) + e_{Y_1}$$



مدل مسیر برای روابط بین متغیرها

۶- نتیجه گیری

۱- طبق نتایج بدست آمده از جدول ۵-۲-۱ می توان نتیجه گرفت که رابطه معنی داری بین جو اخلاقی و رضایت شغلی وجود دارد. بنابراین فرضیه اول تحقیق تأیید می شود و مدیریت دانشگاه پیام نور برای افزایش رضایت شغلی کارکنان بایستی جو اخلاقی دانشگاه را هر چه بیشتر ارتقاء دهند و در اجرای منشورهای اخلاقی اهتمام ورزند.

۲- نتایج بدست آمده از جدول ۵-۲-۲ نشان می دهد که رابطه معنی داری بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان در این دانشگاه وجود دارد. بنابراین فرضیه دوم تحقیق تأیید می شود و برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان به مدیریت این دانشگاه توصیه می شود مکانیسم های لازم را برای ارتقاء هر چه بیشتر جو اخلاقی دانشگاه بوجود بیاورند.

۳- طبق نتایج بدست آمده از جدول ۵-۲-۳ می توان نتیجه گرفت که رابطه معنی داری بین جو اخلاقی و قصد جابجایی شغلی کارکنان وجود دارد. بنابراین فرضیه سوم تحقیق و وجود رابطه منفی بین جو اخلاقی و قصد جابجایی شغلی تأیید می شود؛ پس می توان گفت که غنی شدن جو اخلاقی مثبت در سازمان ها و به عبارت دیگر تقویت اخلاقیات در سازمان ها باعث کاهش جابجایی های شغلی و ترک شغل می شود.

۴- از داده های جدول ۵-۲-۴ می توان دریافت که رابطه معنی داری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در این دانشگاه وجود دارد. ولی رابطه علی بین این دو تا متغیر خیلی ضعیف بوده بنابراین فرضیه چهارم تحقیق تأیید نمی شود.

۵- نتایج بدست آمده از جدول ۵-۲-۵ نشان می دهد که رابطه معنی داری بین تعهد سازمانی کارکنان و جابجایی شغلی آنها وجود دارد. بنابراین فرضیه پنجم تحقیق نیز تأیید می شود و با افزایش تعهد سازمانی کارکنان تمایل به جابجایی شغلی در آنها کاهش پیدا می کند.

به طور کلی پنج فرضیه اصلی مطرح شده در این تحقیق تأیید شدند و همچنانکه نتایج تحلیل نشان می دهد شدت رابطه بین جو اخلاقی و نگرش ها و رفتارهای شغلی قابل توجه است؛ که البته مبانی تئوریک و پیشینه بررسی درباره این موضوع نیز بیانگر این ارتباط و تأثیر است؛ بنابراین بر اساس یافته های این پژوهش می توان اظهار داشت که دانشگاه پیام نور به طور خاص و سایر سازمان ها به طور عام بایستی تقویت جو اخلاقی مثبت را به عنوان امری مهم در سرلوحه برنامه های خود قرار دهند.

منابع

- ۱- مقیمی، سید محمد (۱۳۸۵); سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران، انتشارات ترمه.
- 2- Babin BJ, Boles JS, Robin DP(2000), *Representing the perceived ethical work climate among marketing employees. J Acad Mark Sci*;28(3):345-58.
- 3-Baker L .Thomas, Tammy G. Hunt , Martha C. Andrews(2006), *Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values; Journal of Business Research* 59: 849-857.
- 4- Evans KR, Landry TD, Li PC(2007), *How sales controls affect job-related outcomes: the role of organizational sales-related psychological climate perceptions. J Acad Mark Sci*:445-59 .
- 5- DeConinck. B , James(2009), *The influence of ethical climate on marketing employees' job attitudes and behaviors , Journal of Business Research*, , JBR-06796; No of Pages 8.
- 6- Jaramillo F, Mulki JP, Solomon P(2006), *The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. J Pers Sell Sales Manage*:271-82 .
- 7- Kaptein M, Schwartz MS(2007), *The effectiveness of business codes: a critical examination of existing studies and the development of an integrated model. J Bus Ethics*:111-27 (March).
- 8- Lewin K, Lippitt R, White RK(1939), *Patterns of aggressive behavior in experimentally created 'social climates.'* J Soc Psychol:271-99.
- 9- Loe TW, Ferrell L, Mansfield P(2000), *A review of empirical studies assessing ethical decision making in business. J Bus Ethics*;25(3):185-204.
- 10- Martin CA, Bush AJ(2006), *Psychological climate, empowerment, leadership style, and customer-oriented selling: an analysis of the sales manager-salesperson dyad. J Acad Mark Sci*;34(3):419-38.
- 11- Parker PP, Baltes BB, Young SA, Huff JW, Altmann RA, Lacost HA, et al(2003), *Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. J Organ Behav*:389-416.

- 12- Pater Alberic, Gils Anita Van(2003), *Stimulating Ethical Decision-making in a Business Context: Effects of Ethical and Professional Codes*; *European Management Journal*, Vol. 21, No. 6, pp. 762–772.
- 13-Schweper CH(2001), *Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce*. *J Bus Res*;54(1):39–52.
- 14- Shafer E. William(2008), *Ethical climate in Chinese CPA firms*; *Accounting, Organizations and Society* 33: 825–835.
- 15- Sheri, Webber(2007), *Ethical Climate Typology and Questionnaire: A Discussion of Instrument Modifications*; *The Journal of Academic Librarianship*, September; Volume 33, Number 5 .
- 16- Ulrich Connie, Patricia O'Donnell, Carol Taylor, Adrienne Farrar, Marion Danis, Christine Grady(2007), *Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States*; *Social Science & Medicine* 65: 1708–1719.





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی