

## تحلیل کانونی روابط چندگانه مولفه‌های کارایی سازمانی با اخلاق سازمانی و استرس شغلی در کارکنان دانشگاه اصفهان

سجاد رضائی<sup>۱</sup>، رئوف رحیمی<sup>۲</sup>

**چکیده:** مروری بر ادبیات مولفه‌های کارایی سازمانی، با دو پیامد مهم اخلاق سازمانی و استرس شغلی آشکار ساخت که روابط چندگانه و اثرات متقابلی میان آن‌ها وجود دارد. از این‌رو پژوهش حاضر با هدف تحلیل کانونی روابط چندگانه مولفه‌های کارایی سازمانی با اخلاق سازمانی و استرس شغلی انجام شد. در یک مطالعه مقطعی به‌شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای-تصادفی از ۱۲۸ نفر از کارکنان دانشگاه اصفهان که حداقل ۲ سال سابقه‌ی خدمت داشتند، انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده شامل ده پرسشنامه استاندارد سازمانی با معیارهای روانسنجی قابل قبول بود. تحلیل همبستگی کانونی نشان داد رابطه معنی‌داری بین ترکیب خطی مولفه‌های کارایی سازمانی و ترکیب خطی متغیرهای پیامدی وجود دارد. از تحلیل کانونی دو تابع معنی‌دار استخراج شد که حامل دو مجموعه متغیر به‌هم وابسته بود. در مجموعه اول بین نمرات خودکنترلی کم و انگیزش شغلی زیاد با نمرات استرس شغلی کم و اخلاق سازمانی قوی رابطه معنی‌دار وجود داشت و در مجموعه دوم بین نمرات عدالت سازمانی پایین و نمرات بالا در خودکنترلی، قصد ترک خدمت، انگیزش شغلی و درک بیشتر از دریافت پاداش با نمرات استرس شغلی بیشتر و اخلاق سازمانی بهتر رابطه‌ی معنی‌داری به‌دست آمد. سرانجام اخلاق سازمانی توانست به‌طور معکوس و معنی‌داری تغییرات استرس شغلی را پیش‌بینی نماید. این یافته‌ها و پیشنهادات مبتنی بر آن مورد بحث قرار گرفته است.

کلید واژه‌ها: اخلاق سازمانی، استرس شغلی، کارایی سازمانی، کارکنان.

۱- استادیار گروه روان‌شناسی دانشگاه گیلان، رشت ایران

۲- استادیار گروه علوم سیاسی، دانشگاه بجنورد، خراسان شمالی ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۰۳/۱۷

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۴/۰۵/۱۱

نویسنده مسئول مقاله: سجاد رضائی

E-mail: Rezaei\_psy@hotmail.com, tel: ۰۹۸۹۱۱۳۳۹۰۷۸۵

## مقدمه

سازمان‌ها رکن اصلی اجتماعات کنونی هستند. در زندگی امروزی به هیچ وجه نمی‌توان از پیوند با سازمان تبری جست (ابری و سرباداریان، ۱۳۷۶). در همه این سازمان‌ها مدیریت، مهم‌ترین عامل رشد و توسعه و یا مرگ آن‌هاست. مدیریت سازمان‌ها امروزه دریافته‌اند که بدون وجود یک نظام اخلاقی و کاری یکپارچه که در آن نیازهای فرد، سازمان و جامعه از جهات و جنبه‌های مختلف اقتصادی، سیاسی و اعتقادی برآورده شود قادر به ادامه حیات نیستند.

اگر در سازمانی، ارزش‌های اخلاقی رعایت شود نیروی انسانی آن سازمان وفادار به ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت در سازمان و تمایل به آن خواهند داشت. افزایش کارایی، ایجاد خلاقیت و نوآوری، بهبود کیفیت، توجه بیشتر به کارکنان و حقوق آن‌ها، جلوگیری از فساد و سوءاستفاده از قدرت از آثار نظام اخلاقی و انضباط کاری در سازمان است. رعایت نشدن برخی معیارهای کارایی سازمانی<sup>۱</sup> از جمله اخلاق سازمانی<sup>۲</sup>، موجب نگرانی‌های زیادی در بخش‌های دولتی و غیر دولتی می‌شود. لژینو و واس<sup>۳</sup> (۲۰۰۹، ۷۲۸) کارایی را درجه و اندازه‌ای که اهداف نهایی سازمان با توجه به برخی محدودیت‌ها تحقق پیدا کند می‌دانند که نقش مهمی در توسعه سازمانی ایفا می‌کند. در جامعه ایران با وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ ملی و دینی در ساختار کلی جامعه، ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کاری و در پی آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند (پیری، ۱۳۸۸، ۶).

اخلاق الزاماً به قانون و مذهب خاصی ارتباط ندارد. اخلاقیات در کلیه جوامع بشری وجود دارد. اخلاق مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی است که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را تعیین می‌کنند. این ارزش‌ها معیارهای خوبی یا بدی رفتارها و تصمیم‌ها را مشخص می‌سازند (زاهدی، ۱۳۸۸، ۴-۹). اخلاق کاری می‌تواند یک هنجار اجتماعی و نیز مجموعه ویژگی‌هایی در شخص کارگر توصیف شود. اخلاق کاری به عنوان یک هنجار اجتماعی یک ارزش مثبت را در انجام عالی کار قرار

1- organizational efficiency

2- organizational Ethics

3- Lejeune & Vas

می‌دهد و کار را به صورتی تعریف می‌کند که به گونه ذاتی دارای ارزش است (یانکلوویچ و ایمروار<sup>۱</sup>، ۱۹۸۴، ۵۸).

از سوی دیگر، یکی از عارضه‌های جدید زندگی به سبک مدرن، وجود استرس<sup>۲</sup> (فشار روانی) در محیط کار می‌باشد. استرس شغلی<sup>۳</sup> یکی از دلایل عمده کاهش کارایی کارکنان سازمان محسوب می‌شود. غیبت کارکنان، فروپاشی و به هم ریختگی سازمان‌ها نیز از نتایج آن است. اضافه‌کاری‌های زیاد، ناکافی بودن آموزش‌های لازم از دلایل عمده ترک شغل است که معمولاً در اثر استرس زیاد به وجود می‌آید (کارستن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶، ۲۴۶). میلر<sup>۵</sup> (۱۹۸۶، ۶۰) استرس شغلی را نوعی از حالت روان شناختی می‌داند که نشان دهنده عدم تعادل بین درک فرد از نیازهای خود برای آشکار کردن آن‌ها در محیط کار و توانایی برای سازگاری با آن نیازها می‌باشد. بر اساس تعریف موسسه ملی ایمنی و سلامت شغلی (NIOSH)<sup>۶</sup> و به سر ویراستاری ساوتر<sup>۷</sup> (۱۹۹۹، ۹۹)، استرس شغلی هنگامی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی قابلیت‌ها و خواسته‌های خود هماهنگی نباشد. استرس شغلی یک آسیب جسمی یا روانی است که فرد از خود نشان می‌دهد و نتیجه‌ای از تضاد یا موفقیت‌های چالش بر انگیز در شغل می‌باشد. استرس شغلی امروزه مسئله‌ای شایع و پر هزینه در محیط‌های کاری تبدیل شده است. به گونه‌ای که اغلب پژوهش‌های اخیر به آن اختصاص یافته است. سرچشمه استرس شغلی را شامل عوامل درونی، نقش سازمانی، ارتباط در محیط کار و جو سازمانی می‌دانند میلر (۱۹۸۶، ۶۰). در پژوهش حاضر تلاش می‌شود روابط دو سازه مهم ارتقا عملکرد کارکنان با مولفه‌های منتخب کارایی سازمانی نظیر اعتمادسازمانی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، کانون کنترل، معنویت در کار، نظام جبران خدمات، تمایل به ترک خدمت و انگیزش شغلی مورد بررسی و بازسکافی قرار گیرد.

---

1- Yankelovich & Immerwahr

2- stress

3- job stress

4- Carsten

5- Miler

6- National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)

7- Sauter

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اعتماد سازمانی<sup>۱</sup> به عنوان یکی از مولفه‌های کارایی سازمانی توسط رابینز<sup>۲</sup> (۱۳۹۱، ۱۴۳) به توقع صریح از دیگری به احتراز از فرصت طلبی، در گفتار و در کردار و یا تصمیم‌گیری‌ها تعریف شده است. شواهد پژوهشی نشان داده‌اند اعتماد سازمانی به عنوان یکی از مولفه‌های کارایی سازمانی با رهبری اخلاقی و سلامت روانشناختی کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد (عواطفی منفرد، مهرداد و میرجعفری، ۱۳۹۱، ۸-۱). در همین زمینه پژوهش یوسفی، پورمیری، و صفاری (۱۳۸۹، ۵۸۶) نشان داد اعتماد سازمانی تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان می‌گذارد؛ به سخن دیگر هر چه پرستاران به مدیران سازمان اعتماد بیشتری داشته باشند رضایت شغلی آنان بیشتر خواهد بود.

عدالت سازمانی<sup>۳</sup> از دیگر عوامل موثر بر کارایی سازمانی می‌باشد که حمایت پژوهشی قابل توجهی به دست آورده است. به اعتقاد مورمن<sup>۴</sup> (۱۹۹۱، ۸۴۵) در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید به چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به‌صورت عادلانه‌ای با آن‌ها رفتار شده است. این زمینه یافته‌های پژوهشی وجود یک رابطه ساختاری بین ارزش‌های اخلاقی و عدالت سازمانی را در میان کارکنان حوزه ستادی دانشگاه پیام نور تهران تایید نموده‌اند (بهارى فر، جواهرى کامل و احمدی، ۱۳۹۰، ۲۳). در تحقیق دیگری خطیبی، اسدی و حمیدی (۱۳۹۰، ۶۵) با بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و استرس شغلی در آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک به این نتیجه رسیدند که با افزایش درک از عدالت سازمانی میزان استرس شغلی کارکنان کاهش می‌یابد. پیش‌تر نیز این تاثیر محافظتی عدالت سازمانی بر استرس شغلی کارکنان در یک کانون اصلاح رفتار<sup>۵</sup> در آمریکا (لمبرت، هوگان و گریفین<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷، ۶۴۴) و کارکنان یک بیمارستان منتخب دولتی در شهر اصفهان (مردانی حموله، ابراهیمی، مستغائی و لاریجانی، ۱۳۹۲، ۶۴) تایید گردیده بود.

1- Organizational Trust

2- Robbins

3- organizational justice

4- Moorman

5- correctional facility

6- Lambert , Hogan & Griffin

در دنیای امروز رضایت شغلی<sup>۱</sup> مهم‌ترین عامل موفقیت نیروی انسانی بوده و از جمله تلاش‌های مدیریت در جهت حفظ و نگهداری منابع انسانی ایجاد رضایت در کارکنان و جلوگیری از عدم رضایت آنان است. در مقام تعریف، لوکه<sup>۲</sup> (۱۹۷۶، ۱۲۹۷) بیان می‌کند رضایت شغلی یک حالت هیجانی مثبت یا خوشایند است که ناشی از ارزیابی شاغل از شغل یا تجربیات شغلی خود می‌باشد. در این راستا پیری (۱۳۸۸، ۲) در پژوهش خود نشان داد رضایت شغلی، عدالت سازمانی و سبک رهبری مشارکتی موجب افزایش سطح اخلاق کار در سازمان و افزایش کارایی کارکنان دانشگاه آزاد می‌شود. سلیمانی، عباس زاده و نیاز آذری (۱۳۹۱، ۲۱) به تحلیل رابطه‌ی اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی در کارکنان مراکز فنی و حرفه‌ای شهر تهران پرداختند و نتیجه گرفتند که بین ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار و رضایت شغلی رابطه مستقیم و بین ادراکات کارکنان با از اخلاق حاکم بر کار و استرس شغلی رابطه معکوس وجود دارد. همچنین در مجموع اخلاق در کار توانست به طور معناداری تغییرات استرس شغلی کارکنان را پیش‌بینی نماید. در این زمینه پژوهش عطاریان (۱۳۸۸، ۳) در دانشگاه علامه طباطبایی تهران و راشدی (۲۰۱۲) در دبیران ورزش استان البرز نتایج مشابهی به دست داده است.

از نیمه دوم قرن بیستم و به دنبال شکل‌گیری نظریه اسناد<sup>۳</sup>، جولیان راتر<sup>۴</sup> اظهار نمود که افراد از نظر کانون کنترل به دو دسته درونی و بیرونی تقسیم می‌شوند. افراد دارای کانون کنترل درونی<sup>۵</sup> خود را حاکم بر سرنوشت خود دانسته و مسئولیت موفقیت‌ها و شکست‌های خود را می‌پذیرند. این افراد انتظار تعمیم‌یافته‌ای مبنی بر این عقیده دارند که تقویت‌کننده‌ها یا پیامدها به رفتارهای خودشان بازمی‌گردد. در مقابل افراد دارای کنترل بیرونی<sup>۶</sup> معتقدند در جریان زندگی خود نقش فعالی ندارند و آنچه بر آنان می‌گذرد، حاصل عوامل بیرونی چون شانس، سرنوشت، افراد دیگر و نظایر آن‌هاست (کریمی، ۱۳۸۰، ۸۳ و هوی و میکسل، ۱۳۸۲، ۴۴۸). در کنار آن‌ها مفهوم مهم خود-کنترلی<sup>۷</sup> دلالت بر

---

1- job satisfaction

2- Locke

3- attribution

4- Julian Rotter

5- internal locus of control

6- external locus of control

7- Self-control

آن دارد که شخص قادر است به منظور داشتن کارکرد مناسب در جامعه در مواجهه با شرایط محیطی هیجانات، رفتار و امیال خود را کنترل نماید (دلیسی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). در این زمینه دیستل و اشمیت<sup>۲</sup> (۲۰۱۰)، ۴۱۲ در بخشی از پژوهش خود بر روی شاغلین آلمانی دریافتند که ابعاد خود کنترلی قادر است از فرسودگی شغلی، اضطراب و غیب از کار را پیش‌بینی نماید. علاوه بر آن راشدی (۲۰۱۲) بین منبع کنترل بیرونی و اخلاق سازمانی دبیران ورزش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری یک رابطه منفی و معکوس را گزارش نمود.

معنویت در سازمان‌ها می‌تواند موجبات تحقق کارآفرینی سازمانی، بهبود بهره‌وری، ارتقاء شاخص‌های مالی و افزایش عملکرد را فراهم آورد از سوی دیگر اخلاق کاری نیز، به انجام کار مناسب و درست در سازمان، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و سبب رشد سازمانی و استفاده بهینه از فرصت‌ها در سازمان می‌شود (رحیم‌نیا، قره‌باغی، ملائی و بهپور، ۱۳۸۹، ۱). آشموس و دوچان<sup>۳</sup> (۲۰۰۰، ۱۳۴) معنویت در کار<sup>۴</sup> را درک و شناسایی بُعدی از زندگی کاری یک فرد دانسته‌اند که به واسطه انجام کارهای با معنا در زندگی اجتماعی ایجاد می‌شود. در این زمینه دعایی و عزیزی (۱۳۹۱، ۲۹) نتیجه گرفتند معنویت در کار تاثیر تعیین‌کننده‌ای بر رفتارهای کمک‌کننده، رفتارهای کلامی و تعهد سازمانی کارکنان غیرهیأت علمی دانشگاه شیراز دارد. همچنین آزادمرزآبادی، هوشمندجا و پورخلیل (۱۳۹۲، ۴۳) در بخشی از پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین معنویت سازمانی و استرس شغلی کارکنان یک دانشگاه نظامی رابطه منفی و معکوس وجود دارد.

نیروی انسانی متعهد، وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که فراتر از وظایف و مسولیت‌های شغلی فعالیت نماید، می‌تواند عامل مهمی در کارآیی سازمانی باشد. در این میان تمایل به ترک خدمت<sup>۵</sup> در کارکنان می‌تواند اثری تخریبی در حفظ و نگهداشت نیروی انسانی به عنوان منابع ارزشمند سازمان بر جای بگذارد. لامبرت و همکاران (۲۰۱۰، ۷) معتقدند تمایل به ترک خدمت، یک گام قبل از ترک اختیاری شغل است و هزینه‌های سنگین مستقیم و غیرمستقیمی برای سازمان‌ها به

1- DeLisi

2- Diestel &amp; Schmidt

3- Ashmos &amp; Duchon

4- workplace spirituality

5- turnover tendency

دنبال دارد. رحیم نیا و نیکخواه‌فرخانی (۱۳۹۰، ۱) در پژوهش خود روی فروشندگان یک شرکت فعال در عرصه تولید صنایع غذایی واقع در مشهد دریافتند جو اخلاقی سازمان بر تمایل به ترک خدمت کارکنان تاثیر منفی دارد؛ به سخن دیگر با بهبود جو اخلاقی می‌توان تمایل به ترک خدمت در کارکنان را کاهش داد. همچنین یافته‌های جانگ و یون<sup>۱</sup> (۲۰۱۴، ۸۴) روی کارکنان یک رستوران در کره جنوبی که به صورت خانوادگی اداره می‌شد مبین آن بود که استرس شغلی به صورت مستقیم بر قصد ترک شغل کارکنان رستوران موثر است. یافته‌های پژوهش جو، کائو و تنگ<sup>۲</sup> (۲۰۱۳، ۹۵) نتایج مشابهی را در جمعیت ماموران برج مراقبت در تایوان رغم زد. آن‌ها دریافتند بین منابع استرس شغلی و تمایل به ترک خدمت یک رابطه مستقیم وجود دارد و در این رابطه، متغیر رضایت شغلی یک نقش میانجی‌گرانه ایفا می‌نماید؛ بدین مفهوم که با ورود خود به معادله اثر منفی استرس شغلی را بر ترک خدمت تضعیف نموده و یک نقش محافظتی بازی می‌کند.

انگیزش شغلی موتور محرکه نیروی انسانی برای پیشبرد اهداف سازمان دانسته شده است. پیندر (۲۰۰۸، ۱۱) در این به اره می‌نویسد: انگیزش شغلی شامل مجموعه‌ای از نیروهای فعال‌ساز است که هم از درون وجود یک فرد و هم از ورای او نشات می‌گیرد و آغازگر رفتار مرتبط با کار بوده و نوع، جهت، شدت و مدت کار را تعیین می‌کند. پژوهش خلعتبری، قربان شیروودی و فیروزبخش (۲۰۱۳، ۸۶۰) در میان کارکنان بیمارستان امام سجاد (ع) رامسر نشان داد احساس فشار روانی با استرس شغلی رابطه مستقیم و با رضایت شغلی و انگیزش شغلی رابطه منفی و غیرمستقیم دارد.

نظام جبران<sup>۳</sup> خدمات در پرداخت‌ها فراتر از مفهوم نظام پرداخت حقوق و دستمزد می‌باشد. در واقع جبران خدمات در اینجا به هر نوع دریافتی و ارزشی اطلاق می‌گردد که کارفرما یا سازمان در قبال انجام کار برای سازمان به فرد یا مستخدم پرداخت می‌کند (زارعی‌متین، ۱۳۷۹، ۱۷۷). گفتنی است مهم‌ترین و حساس‌ترین حوزه در مدیریت منابع انسانی مربوط به حوزه نظام جبران خدمات می‌باشد و اصولاً اهداف یک سازمان از طراحی نظام جبران خدمات حفظ و نگهداری نیروی متخصص

1- Jung & Yoon

2- Jou , Kuo & Tang

3- compensation systems

شایسته و افزایش انگیزش شغلی نیروی انسانی می‌باشد. با توجه به اهمیتی که نظام جبران با افزایش کارایی کارکنان از خود نشان داده (کاملی، دارابی، جعفری و نامجوگرمی، ۱۳۹۰)؛ اما تاکنون هیچ بررسی جامعی در مورد تاثیر بالقوه‌ای که آن می‌تواند بر تحکیم اصول اخلاقی و کاهش میزان استرس در سازمان داشته باشد، انجام پذیرفته است.

یافته‌های اندکی در مورد رابطه‌ی اخلاق سازمانی و استرس شغلی به گزارش شده است. در این زمینه گل‌پرور و نیری (۱۳۸۹، ۷۱) در کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن به این نتیجه رسیدند که ارزش‌های معطوف به کیفیت و مشتریان و ارزش‌های معطوف به روابط انسانی در ارزش‌های اخلاقی با سطوح پایین‌تر استرس شغلی و فرسودگی هیجانی کارکنان مرتبط است. پس از آن سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱، ۲۱) در بخشی از پژوهش خود دریافتند اصول اخلاقی حاکم بر کار بر استرس شغلی کارکنان تاثیر معکوس بر جای می‌گذارد. در سالهای اخیر این اندیشه که استرس اخلاقی<sup>۱</sup> می‌تواند موجب استرس شغلی گردد نیز رواج یافته است. در استرس اخلاقی اعتقاد بر این است که فرد در شرایطی متضاد با اعتقادات اخلاقی خود قرار گرفته و ضمن انجام قضاوت اخلاقی درست، به دلیل وجود موانع واقعی و ذهنی توانایی انجام عمل اخلاقی متناسب با آن را ندارد (کورلی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). در این زمینه برهانی، محمدی و روشن‌زاده (۱۳۹۲، ۱۰) در پژوهش خود روی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر بیرجند دریافتند که بین استرس اخلاقی و استرس شغلی آنان رابطه قوی و مستقیم وجود دارد.

کارایی هم در سطح کلان جامعه و هم در سطح سازمان‌ها دغدغه‌های مهم سیاستگذاران، رهبران یا مدیران است. ارتقاء کارایی کارکنان یک سازمان مانند دانشگاه اصفهان علاوه بر عواملی از قبیل اعتماد، عدالت، نظام جبران، رضایت و انگیزش شغلی شغلی و... به اخلاق سازمانی بستگی دارد و بنابر آنچه در مرور منابع ذکر گردید جوّ اخلاقی سازمان نیز به نوبه خود می‌تواند به کاهش استرس شغلی بیانجامد. هدف از ترویج اخلاق در سازمان و به دنبال آن کاهش استرس شغلی به عنوان یکی از عوامل موثر کارایی سازمان، دستیابی به سازمان اخلاقی با منابع انسانی اخلاقی و به دور از فشار

---

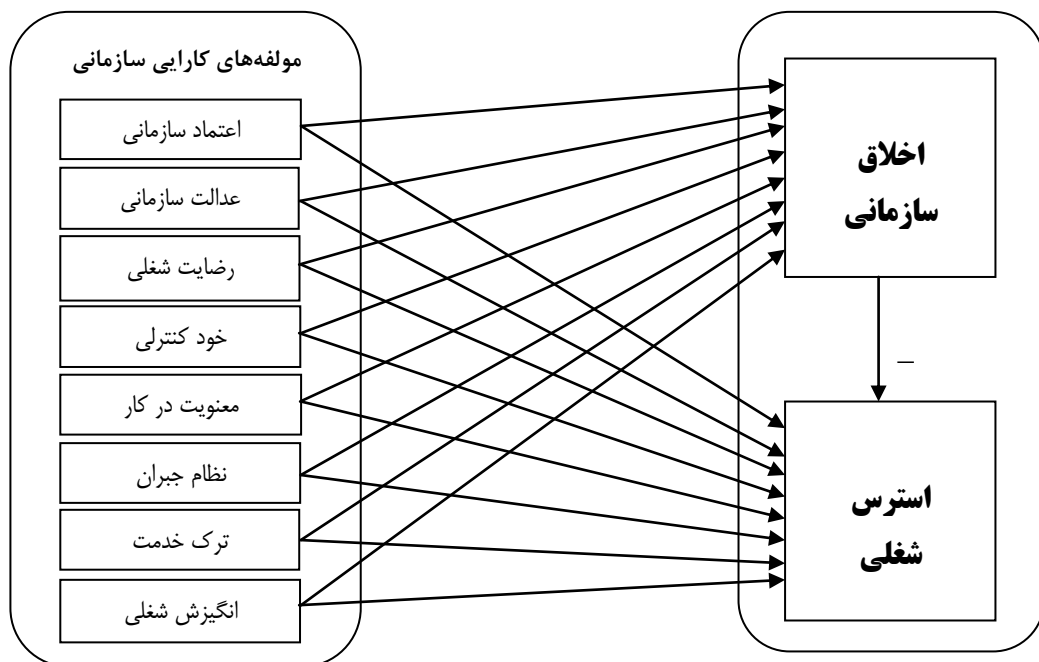
1- moral distress

2- Corley



روانی است. مسئله تحقیق حاضر جستجوی میزان تاثیر عوامل مختلف کارایی سازمان بر اخلاق سازمانی و در نهایت استرس شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان است. با توجه به آنچه گفته شد، نگارندگان بر این باورند که در حوزه مولفه‌های کارایی سازمانی هنوز خلأ نظریه پردازی و نتایج پژوهشی وجود دارد. از این رو پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا مولفه‌های کارایی سازمانی قادر به پیش‌بینی دو پیامد مهم اخلاق سازمانی و استرس شغلی در میان کارکنان دانشگاه اصفهان می‌باشد؟ به عبارت دیگر بین ترکیب خطی مولفه‌های کارایی سازمانی و ترکیب خطی اخلاق سازمانی و استرس شغلی رابطه معنی‌دار و در نتیجه همبستگی چندگانه وجود دارد؟ لذا با توجه مبانی نظری و پیشینه پژوهش فرضیات این مطالعه به صورت جهت‌دار در زیر ارائه می‌گردد:

- ۱- بین اعتماد سازمانی با اخلاق سازمانی رابطه مستقیم و استرس شغلی رابطه معکوس وجود دارد.
  - ۲- بین عدالت سازمانی با اخلاق سازمانی رابطه مستقیم و استرس شغلی رابطه معکوس وجود دارد.
  - ۳- بین رضایت شغلی با اخلاق سازمانی رابطه مستقیم و استرس شغلی رابطه معکوس وجود دارد.
  - ۴- بین خودکنترلی با اخلاق سازمانی رابطه مستقیم و استرس شغلی رابطه مستقیم وجود دارد.
  - ۵- بین معنویت در کار با اخلاق سازمانی رابطه مستقیم و استرس شغلی رابطه معکوس وجود دارد.
  - ۶- بین تمایل به ترک خدمت با اخلاق سازمانی رابطه معکوس و استرس شغلی رابطه مستقیم وجود دارد.
  - ۷- بین انگیزش شغلی با اخلاق سازمانی رابطه مستقیم و استرس شغلی رابطه معکوس وجود دارد.
  - ۸- بین نظام جبران خدمات با اخلاق سازمانی رابطه مستقیم و استرس شغلی رابطه معکوس وجود دارد.
  - ۹- متغیر اخلاق سازمانی به‌طور معکوسی تغییرات استرس شغلی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند.
- با توجه به فرضیات بالا نگاره مفهومی پژوهش به شکل زیر ترسیم می‌گردد:



نمودار ۱: الگوی مفهومی پژوهش

### روش پژوهش

این پژوهش حاضر مقطعی و از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری آن شامل تمامی کارکنان دانشگاه اصفهان در شهر اصفهان بودند که حداقل ۲ سال سابقه‌ی خدمت داشتند. نمونه پژوهش ۱۲۸ نفر از جامعه مذکور بودند که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای-تصادفی انتخاب شدند. در تعیین حجم نمونه برای تحلیل همبستگی کانونی پژوهشگران عمدتاً تشویق شده‌اند به منظور اجتناب "بیش‌برازندگی" ۱ برای هر متغیر داخل در معادله دست کم ۱۰ مشاهده در نظر بگیرند زیرا حجم نمونه زیاد تمایل دارد حتی وقتی که عملاً رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد، در همه موارد معنی‌داری

1- "overfitting"

آماری را نشان دهد (هایر، اندرسون، تاتام و به لک ۱، ۱۹۹۸). در این تحقیق ملاحظات اخلاقی در نظر گرفته شد. به این منظور مجوز انجام پژوهش از دانشگاه اخذ شد و هماهنگی با مسئولان محترم دانشگاه انجام پذیرفت. اهداف پژوهش برای کارکنان دانشگاه اصفهان تشریح گردید و اطمینان از محرمانه ماندن پاسخ‌ها و اطلاع از نتایج تحقیق در صورت تمایل به آن‌ها اعلام شد. در مطالعه حاضر علاوه بر پرسشنامه مشخصات فردی از ۱۰ ابزار استاندارد ارزیابی سازمانی و شغلی استفاده شد.

## ابزار جمع آوری داده‌ها

۱) پرسشنامه رفتار اخلاقی کارکنان: این ابزار ۱۳ سوالی برای سنجش اخلاق سازمانی به کار رفت که توسط لوزیر<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) ساخته شده است. این پرسشنامه در یک مقیاس ۵ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شود که اولین بار توسط کریمی، رجایی‌پور و هویدا (۱۳۸۹، ۸۳) برای جامعه ایرانی با اعتبار محتوا و ضریب پایایی قابل قبول معرفی گردید. کسب نمرات بالاتر در این پرسشنامه نشانگر وضعیت بهتر رفتار اخلاقی کارکنان است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۴ محاسبه شد.

۲) پرسشنامه استرس شغلی: برای سنجش این سازه از پنج سوال معرفی شده توسط لمبرت، هوگان و گریفین (۲۰۰۷، ۶۴۴) که دارای طیف لیکرت هفت درجه‌ای است، استفاده شد. این ابزار سطوح کلی فشارهای وارد بر فرد از طریق وظایف و مسئولیت‌های شغلی‌اش را اندازه‌گیری می‌کند. گل‌پرور، واثقی و جوادیان (۱۳۹۱، ۵۸) ضمن گزارش پایایی همسانی قابل قبول با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی نشان دادند سوالات استرس شغلی به‌طور قابل تمیزی روی یک عامل بار پیدا کرده است. کسب نمرات بالاتر در این پرسشنامه نشانگر استرس شغلی بیشتر است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۲ محاسبه شد.

۳) پرسشنامه اعتمادسازمانی: این ابزار ۸ سوال دارد که توسط مورمن، بلالکی و نیهوف<sup>۳</sup> (۱۹۹۸، ۳۵۱) تدوین شده است و در ایران گل‌پرور و عریضی (۱۳۸۵، ۴۱) ضریب پایایی و اعتبار ملاکی آن را رضایت بخش گزارش نمودند. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرت

1- Hair, Anderson, Tatham & Black

2- Lussier

3- Moorman, Blakely & Neihoff

می‌باشد. کسب نمرات بالاتر در این پرسشنامه نشانگر اعتمادسازمانی بیشتر کارکنان است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۷ محاسبه شد.

۴) پرسشنامه عدالت سازمانی: این ابزار ۱۷ سوالی توسط ریگو و کانها<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) ساخته شد و ارزیابی پنج سازه مهم (عدالت در توزیع پاداش، عدالت در توزیع وظایف، عدالت رویه‌ای، عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی) در محیط سازمانی را در دستور کار خود قرار داد. در تحقیق خطیبی، اسدی، حمیدی و سیف پناهی (۱۳۹۰، ۶۵) پایایی همسانی درونی و اعتبار محتوای این ابزار مناسب تشخیص داده شد. کسب نمرات بالاتر در این پرسشنامه نشانگر درک بهتر کارکنان از عدالت سازمانی است. در پژوهش حاضر از نمره کل این پرسشنامه در بلوک متغیرهای پیش‌بین استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ برای کل گویه‌های آن ۰/۸۷ محاسبه گردید.

۵) پرسشنامه رضایت شغلی: برای سنجش این سازه از سه سوال معرفی شده توسط اسپکتور<sup>۲</sup> (۱۹۸۵) استفاده شد که دارای طیف لیکرت هفت درجه‌ای می‌باشد. در ایران گل‌پرور و بلالی (۱۳۸۹) اعتبار سازه این پرسشنامه را از طریق تحلیل عامل اکتشافی بررسی و نتیجه گرفتند این سه سوال روی عاملی مستقل از استرس شغلی بار پیدا کرده و همسانی درونی مطلوبی دارد. کسب نمرات بالاتر در این پرسشنامه نشانگر رضایت شغلی بیشتر کارکنان است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۱ محاسبه شد.

۶) پرسشنامه خود کنترلی: این ابزار در ابتدا ۲۵ سوال داشت که به‌منظور سنجش خود کنترلی بالا یا پایین توسط اشنايدر<sup>۳</sup> (۱۹۷۴، ۵۲۶) ساخته شد. بعدها این ابزار توسط لینوکس و ولف<sup>۴</sup> (۱۹۸۴، ۱۳۴۹) مورد تجدید نظر قرار گرفت و به ۱۸ سوال تقلیل یافت. کسب نمرات بالاتر نشانگر خودکنترلی بیشتر است. ویژگی‌های روانسنجی نسخه اصلاح شده که پژوهش حاضر از آن استفاده کرد، از نسخه اصلی قوی‌تر بود. در ایران اعتباریان و پور ولی (۱۳۸۷، ۱۱۱) نسخه ۱۸ سوالی این پرسشنامه را با موفقیت به‌کار برده و همسانی درونی آن را ۰/۸۴ گزارش نمودند. کسب نمرات بالاتر در این پرسشنامه

1- Rego & Cunha

2- Spector

3- Snyder

4- Lennox & Wolfe

نشانگر خودکنترلی بیشتر کارکنان است. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۳ محاسبه شد.

۷) معنویت در کار: این پرسشنامه در یک مقیاس لیکرتی ۷ درجه‌ای توسط میلیمن، زاپلوسکی و فرگوسن (۲۰۰۳، ۴۲۶) ساخته شد و با ۱۸ سوال خود، مفاهیمی همچون کارمنادار، احساس یکپارچگی و همبستگی و ارزش‌های همراستا را می‌سنجد. در ایران فقیهی، زارعی متین، جندقی و موسوی (۱۳۹۰، ۹۷) همسانی درونی این ابزار را ۰/۸۲ گزارش نموده و با موفقیت در محیط‌های سازمانی به کار بردند. کسب نمرات بالاتر در این پرسشنامه نشانگر اعتقاد به معنویت بیشتر در کار توسط کارکنان است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۶ محاسبه شد.

۸) پرسشنامه رضایت از جبران خدمات: این ابزار توسط هنمن و شوآب (۱۹۸۵، ۱۲۹) ساخته شد و با ۱۴ گویه خود مفاهیمی همچون رضایت از میزان حقوق، رضایت از افزایش حقوق، رضایت از مزایا و رضایت از ساختار و نحوه پرداخت در یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت می‌سنجد. در ایران ناظمی و برجلی‌لو (۱۳۹۱، ۱۵۹) اعتبار محتوایی و سازه‌ای این ابزار را مطلوب توصیف نموده و میزان همسانی درونی آن را ۰/۹۱ گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۵ محاسبه شد.

۹) پرسشنامه تمایل به ترک خدمت: برای سنجش سطح عمومی تمایل به ترک خدمت از ۴ سوال معرفی شده توسط باباکاس، یوااس و آشیل (۲۰۰۹، ۴۸۰) استفاده شد که به‌شبهه پنج درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌گردد. باباکاس و همکاران (۲۰۰۹، ۴۸۰) ویژگی‌های روانسنجی این ابزار را مطلوب گزارش کردند و در ایران گل پرور، جوادیان، ادیبی، مصاحبی و احمدی (۱۳۹۲، ۳۳) ضمن گزارش همسانی درونی ۰/۸۳، از طریق تحلیل عامل اکتشافی نتیجه گرفتند هر چهار سوال معرفی شده روی یک عامل بار پیدا می‌کنند. کسب نمرات بالاتر در این پرسشنامه نشانگر تمایل بیشتر کارکنان به ترک شغل است. پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۹

---

1- Milliman, Czaplewski & Ferguson

2- Heneman & Schwab

3- Babakas, Yavas & Ashill

محاسبه شد.

۱۰) پرسشنامه انگیزش شغلی: این ابزار ۶ سوالی توسط راییت (۲۰۰۴، ۵۹) ساخته شد. ۳ سوال اول این ابزار در یک مقیاس ۶ درجه‌ای و سه سوال آخر آن در یک مقیاس ۵ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شوند. راییت همسانی درونی این پرسشنامه را ۰/۷۱ گزارش نمود و ویژگی‌های روانسنجی نسخه فارسی این ابزار در پژوهش حیاتی، ارشادی و نیسی (۱۳۹۱، ۱۹) مطلوب گزارش شد. کسب نمرات بالاتر در این پرسشنامه نشانگر انگیزش شغلی قوی‌تر است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۵ محاسبه شد.

## تحلیل آماری

داده‌های این پژوهش با استفاده از درصد و فراوانی و شاخص‌های آماری (میانگین، انحراف معیار و دامنه تغییرات) توصیف گردید. برای بررسی رابطه چندگانه میان متغیرها از تحلیل همبستگی کانونی<sup>۲</sup> توسط پردازش‌دهی CANCORR نرم افزار SAS 9.1.3 استفاده شد. تحلیل همبستگی کانونی، با تجزیه و تحلیل همزمان مجموعه‌ها و باشناسایی و مشخص کردن عناصری از یک مجموعه متغیر (  $X1 + X2 + X3 + \dots + Xn$ ) با بیشترین وابستگی و ارتباط با عناصر مجموعه متغیر دیگر (  $Y1 + Y2 + Y3 + \dots + Yn$ )، روابط آماری مستقل موجود بین دو مجموعه متغیر را مورد آزمون قرار می‌دهد (۲۰۱۰، ۷). به منظور بررسی روابط ساده همبستگی و نیز نقش پیش‌بینی‌کنندگی استرس شغلی مبتنی بر اخلاق سازمانی کارکنان از تحلیل رگرسیون دومتغیری<sup>۳</sup> و محاسبه شیب و ترسیم معادله خط از نسخه ۲۰ نرم افزار SPSS استفاده شد.

1- Wright

2- canonical correlation analysis

3- bivariate regression analysis

## یافته‌های پژوهش

در مجموع ۱۲۸ نفر در این پژوهش شرکت نمودند. جدول ۱- اطلاعات مربوط به درصد و فراوانی توزیع سنی و جنسیتی، سطح تحصیلات و سابقه کاری نمونه کارکنان را نشان می‌دهد.

جدول ۱. توزیع فراوانی اطلاعات جمعیت شناختی کارکنان دانشگاه اصفهان (n=۱۲۸)

متغیرها	فراوانی (n)	درصد (%)
<b>جنسیت</b>		
زن	۸۲	۶۴/۱
مرد	۴۶	۳۵/۹
<b>توزیع سنی</b>		
۲۱ تا ۲۵ سال	۱۰	۷/۸
۲۶ تا ۳۰ سال	۲۸	۲۱/۹
۳۱ تا ۳۵ سال	۲۶	۲۰/۳
۳۶ تا ۴۰ سال	۲۶	۲۰/۳
۴۱ به بالا	۳۸	۲۹/۷
<b>مقطع تحصیلی</b>		
دیپلم	۱۶	۱۲/۵
فوق دیپلم	۱۴	۱۰/۹
لیسانس	۷۷	۶۰/۲
فوق لیسانس	۲۱	۱۶/۴
<b>سابقه کاری</b>		
۱ تا ۵ سال	۲۵	۱۹/۵
۶ تا ۱۰ سال	۳۳	۲۵/۸
۱۱ تا ۱۵ سال	۳۰	۲۳/۴
۱۶ تا ۲۰ سال	۱۷	۱۳/۳
۲۱ به بالا	۲۳	۱۸/۰

ضرایب همبستگی پیرسون به منظور بررسی روابط میان متغیرها انجام شد و نتایج آن در جدول ۲- قابل مشاهده است. همانطور که نتایج ضرایب همبستگی در جدول ۲- نشان می‌دهد بین متغیرهای انگیزش شغلی، رضایت شغلی، اعتماد سازمانی، معنویت در کار با اخلاق سازمانی رابطه مستقیم معنی‌دار و قوی ( $P < ۰/۰۰۰۱$ ) وجود دارد. اما میان اخلاق سازمانی با استرس شغلی و تمایل به ترک خدمت رابطه منفی و معنی‌دار نسبتاً ضعیف‌تر به دست آمد ( $P < ۰/۰۵$ ). از سوی دیگر استرس

شغلی با سایر عوامل مرتبط با کارایی سازمانی (به‌استثنای رضایت شغلی و نظام جبران) همبستگی منفی و معنی‌دار نشان داد.

جدول ۲. ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای اصلی پژوهش با اخلاق سازمانی و استرس شغلی (n=۱۲۸)

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱ اخلاق سازمانی	۱									
۲ استرس شغلی	**	۱								
	-۰,۲۳									
۳ اعتمادسازمانی	**	*۰,۲۳	۱							
	۰,۲۸	-								
۴ عدالت سازمانی	۰,۱۷	**	**	۱						
	-۰,۳۶	۰,۶۴								
۵ رضایت شغلی	**	-۰,۱۳	**	۰,۱۶	۱					
	۰,۳۲	۰,۲۵								
۶ خودکنترلی	-۰,۱۴	**	۰,۰۸	-۰,۰۵	۰,۰۲	۱				
	۰,۲۷	-								
۷ معنویت در کار	**	**	**	**	*	۰,۰۲	۱			
	۰,۲۷	-۰,۲۵	۰,۵۳	۰,۵۸	۰,۲۰	-				
۸ نظام جبران	۰,۱۷	-۰,۱۳	**	**	۰,۰۵	۰,۰۶	**	۱		
	۰,۳۳	۰,۳۳								
۹ تمایل به ترک خدمت	*۰,۱۸	۰,۲۹	**	۰,۱۷	**	۰,۱۴	*	**	۱	
	-	-	-	-۰,۲۳	-	۰,۳۰	۰,۱۸	-۰,۲۶		
۱۰ انگیزش شغلی	**	-۰,۳۴	**	۰,۴۴	**	۰,۰۱	**	۰,۱۶	**	۱
	۰,۶۸	۰,۳۲	۰,۳۸	۰,۳۲	۰,۴۰	۰,۲۷	-			

\* P<۰/۰۵ ، \*\* P<۰/۰۰۱

جدول ۳- نتایج حاصل از آزمون همبستگی کانونی بین دو مجموعه متغیرهای مستقل کارایی سازمانی (X) و متغیرهای پیامدی اخلاق سازمانی و استرس شغلی را (Y) را نشان می‌دهد. در این



جدول آماره مقدار ویژه<sup>۱</sup> نشان می‌دهد که چه سهمی از واریانس توسط هر یک از همبستگی‌های کانونی مربوط به دو مجموعه متغیر تبیین می‌شود. هر متغیر کانونی دارای یک مقدار ویژه بوده و معمولاً اولین همبستگی کانونی مهم‌تر از دیگر همبستگی‌هاست. به‌طور کلی تعداد ابعاد کانونی<sup>۲</sup> که متغیرهای کانونی<sup>۳</sup> نیز خوانده می‌شوند برابر با تعداد متغیرهای مجموعه کوچک‌تر متغیرهای مورد بررسی می‌باشد. علاوه بر آن آزمون بارتلت<sup>۴</sup> این فرضیه را که ماتریس همبستگی‌های مشاهده شده متعلق به جامعه‌ای با متغیرهای ناهمبسته است، می‌آزماید. برای آنکه یک تحلیل کانونی مفید و دارای معنا باشد، لازم است متغیرهای مجموعه X و Y همبسته باشند، در غیر این صورت دلیلی برای تبیین مدل کانونی وجود ندارد. اگر فرضیه<sup>۵</sup> "بین مجموعه متغیرهای X و Y رابطه وجود ندارد" رد نشود، کاربرد تحلیل کانونی زیر سؤال خواهد رفت، بنابراین باید در آن تجدید نظر کرد. معنی‌داری  $\chi^2$  بارتلت در این مورد بیانگر حداقل شرایط لازم برای اجرای تحلیل است (لوین<sup>۵</sup>، ۱۹۷۷، ۱۱). فرمول مورد استفاده برای محاسبه نسبت  $\chi^2$  بارتلت به قرار زیر است (SAS OnlineDoc<sup>۶</sup>، ۱۹۹۹، ۱۰۲۸):

$$\chi^2 = - (n - .5 (r (p + 1) - q + 1)) \ln (1 - \rho^2 \min)$$

n در اینجا تعداد نمونه، p تعداد متغیرهای موجود در مجموعه اول (مستقل) و q تعداد متغیرهای مجموعه مقابل (وابسته) می‌باشد.  $\Gamma$  همبستگی کانونی دسته متغیرهای X و Y، و نهایتاً  $\rho^2 \min$  مجذور همبستگی کانونی دو دسته متغیرهای X و Y می‌باشد. البته برای آزمون این فرض صفر که "بین مجموعه متغیرهای X و Y ارتباط خطی وجود ندارد" از آماره F مبتنی بر تقریب Rao<sup>۶</sup> هم استفاده می‌شود که برای آزمون معنی‌داری لاندای ویلکز است. این توافق عمدتاً به دلیل در دسترس بودن جداول تعیین معنی‌داری برای این سطوح ایجاد شده است (بارتلت، ۱۹۴۱، ۲۹). در هر صورت مقدار بالای نسبت  $\chi^2$  بارتلت یا آماره F حاکی از نقض برابری همه همبستگی‌های کانونی با صفر است. در این تحلیل باید توجه داشت که بزرگ بودن میزان همبستگی کانونی همیشه به معنای

1 -Eigenvalue

2- canonical dimensions

3- canonical variates

4- Bartlett's test

5- Levine

6- F statistic, based on Rao's approximation

وجود یک رابطه قدرتمند بین دو مجموعه از داده‌ها نیست، به دلیل اینکه تحلیل کانونی، بر همبستگی بین ترکیب‌های خطی متغیرها در دو مجموعه می‌افزاید اما میزان واریانس تبیین شده در یک مجموعه از متغیرها را از طریق مجموعه دیگری از متغیرها افزایش نمی‌دهد. در این موارد پیشنهاد می‌شود ضریب افزونگی<sup>۱</sup> برای هر همبستگی کانونی محاسبه شود تا ببینیم چه میزان از واریانس در یک مجموعه از متغیرها توسط مجموعه دیگری از متغیرها تبیین می‌شود (شارما<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶).

جدول ۳. آزمون همبستگی کانونی بین مولفه‌های کارایی سازمانی و پیامدهای پیامدی اخلاق سازمانی و

#### استریس شغلی

تابع کانونی	مقدار ویژه	ضریب کانونی	ضریب تبیین کانونی	نسبت تجمعی	نسبت $\chi^2$ بارتلت	df فرضیه	نسبت F	Pr > F
۱	۱/۲۲	۰/۷۴	۰/۵۵	۰/۸۸	۲۵۲/۵۸	۱۶	۹/۰۵	۰/۰۰۰۱
۲	۰/۱۷	۰/۳۸	۰/۱۵	۱/۰۰	۶/۱۷	۷	۲/۹۲	۰/۰۰۷۵
Wilks' lambda = ۰/۳۸, RS = ۰/۶۲, F <sub>۱۶,۲۳۶</sub> = ۹/۰۵, P < ۰/۰۰۰۱								خلاصه مدل چندمتغیری همبستگی کانونی:

نتایج همبستگی کانونی در جدول ۳- نشان می‌دهد هر دو تابع استخراج شده در سطح کوچک‌تر از ۰/۰۵ معنی‌دار هستند. اولین همبستگی کانونی ( $P < ۰/۰۰۰۱$ , Bartlett's Chi Square ۲۵۲/۵۸, test = نمایانگر وجود دو مجموعه متغیر به هم وابسته است. این همبستگی با مقدار ویژه ۱/۲۲ توانسته است ۷۴ درصد از واریانس متغیرهای پیامدی را تبیین کند که با مجذور کردن مقدار همبستگی کانونی، مقدار واریانس تبیین شده یا ضریب افزونگی به دست می‌آید. در این تابع مشخص شده است که ضریب همبستگی ۵۵ درصد از واریانس متغیرهای پیامدی از روی مولفه‌های کارایی سازمانی در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰۱ تبیین می‌نماید. بر حسب نسبت تجمعی حاصل از اولین تابع می‌توان نتیجه گرفت که مولفه‌های کارایی سازمانی می‌توانند حدود ۸۸ درصد از تغییرات متغیرهای پیامدی را پیش‌بینی کنند. دومین همبستگی کانونی ( $P = ۰/۰۰۷۵$ , Bartlett's Chi Square ۶/۱۷)

1 -redundancy Coefficients

2- Sharma

(test=) نیز نمایانگر وجود دو مجموعه متغیر به هم وابسته است. این همبستگی با مقدار ویژه ۰/۱۷ توانسته است ۳۸ درصد از واریانس متغیرهای پیامدی را تبیین کند که با مجذور کردن مقدار همبستگی کانونی، مقدار واریانس تبیین شده یا ضریب افزونگی به دست می‌آید. در این تابع مشخص شده است که ضریب همبستگی ۱۵ درصد از واریانس متغیرهای پیامدی از روی مولفه‌های کارایی سازمانی در سطح معنی‌داری دست کم ۰/۰۵ تبیین می‌نماید. بر حسب نسبت جمعی حاصل از دومین تابع می‌توان نتیجه گرفت که مولفه‌های کارایی سازمانی می‌توانند حدود ۱۰۰ درصد از تغییرات متغیرهای پیامدی را پیش‌بینی کنند. رایج‌ترین معیار برای آزمون سطح معنی‌داری مدل کلی همبستگی کانونی، آزمون لاندای ویلکز است که در واقع نشانگر ضریب عدم تعیین است. این آماره در پژوهش حاضر برابر با ۰/۳۸ به دست آمد بدین مفهوم دو مجموعه از متغیرها با هم پیوند داشته و مجموعاً ۳۸ درصد از واریانس متغیرهای پیامدی توسط مولفه‌های کارایی سازمانی پیش‌بینی می‌شوند. چنانچه ضریب عدم تعیین را از یک کم کنیم ضریب تعیین و یا همان مقدار واریانس تبیین شده توسط کل مدل به دست می‌آید.

به منظور شناخت اهمیت نسبی متغیرهای مستقل در تبیین واریانس مشترک میان دو دسته متغیر مستقل و وابسته، باید از ضرایب کانونی استاندارد شده (وزن‌های کانونی) استفاده کرد (جدول ۴-). در این زمینه تاباچنیک و فیدل (۲۰۰۷) پیشنهاد کرده‌اند بار کانونی  $\leq ۰/۳۰$  نشانه معنادار بودن آن در مجموعه خودش است.

جدول ۴. ضرایب کانونی استاندارد شده برای متغیرهای کانونی

متغیرهای وابسته			مجموعه متغیرهای مستقل								
اخلاق سازمانی	استرس شغلی		انگیزش شغلی	ترک خدمت	نظام جبران	معنویت در کار	خود کنترلی	رضایت شغلی	عدالت سازمانی	اعتماد سازمانی	
۰/۹۶۲	-۰/۳۵۸	$W_1$	۰/۹۰۱	۰/۰۱۸	۰/۰۸۱	۰/۰۱۰	-۰/۲۹۵	۰/۰۷۳	۰/۰۰۷	۰/۰۱۵	$V_1$
۰/۵۶۷	۰/۹۶۲	$W_2$	۰/۳۴۰	۰/۳۶۸	۰/۳۱۳	۰/۰۴۵	۰/۳۱۶	۰/۱۶۸	-۰/۹۹۷	۰/۲۱۳	$V_2$

طبق نتایج حاصل از جدول ۴- برای جفت متغیرهای تابع اول (یا  $V_1$  و  $W_1$ ) متغیرهای انگیزش شغلی و خودکنترلی دارای بیشترین وزن یا ارتباط با ترکیب خطی متغیرهای وابسته استرس شغلی و اخلاق سازمانی هستند. همچنین عدالت سازمانی، تمایل به ترک خدمت و انگیزش شغلی از یک طرف و متغیرهای وابسته استرس شغلی و اخلاق سازمانی از طرف مقابل دارای همبستگی قابل ملاحظه‌ای با جفت متغیر کانونی دوم (یا  $V_2$  و  $W_2$ ) می‌باشد. از این نتایج برای جفت متغیرهای تابع اول می‌توان دریافت کارکنان دارای نمرات بیشتر در خودکنترلی و انگیزش شغلی، استرس شغلی بیشتر و اخلاق سازمانی بهتری را از خود نشان می‌دهند. همچنین برای جفت متغیرهای تابع دوم می‌توان گفت کارکنانی که از یک سو نمره پایین‌تری در عدالت سازمانی و نمرات بالاتری در خودکنترلی، قصد ترک خدمت، انگیزش شغلی و نهایتاً درک بیشتری از دریافت پاداش برای جبران خدمات از سازمان خود داشته‌اند در مقابل استرس شغلی بیشتر و اخلاق سازمانی بهتری از خود نشان داده‌اند.

ضرایب کانونی می‌تواند به دلیل حجم نمونه کوچک و یا وجود خطای همخطی چندگانه<sup>۱</sup> در داده‌ها ناپایدار گردد. در این حالت در نظر گرفتن بارهای کانونی<sup>۲</sup> که ارزش حقیقی هر متغیر را برای متغیر کانونی ارائه می‌کند، می‌تواند مفید باشد. این بارها در جدول ۵- گزارش شده‌اند.

جدول ۵. بارهای کانونی متغیرهای اصلی با متغیرهای کانونی خود

متغیرهای وابسته		مجموعه متغیرهای مستقل									
اخلاق سازمانی	استرس شغلی		انگیزش شغلی	ترک خدمت	نظام جبران	معنویت در کار	خود کنترلی	رضایت شغلی	عدالت سازمانی	اعتماد سازمانی	
۰/۹۳۷	-۰/۵۵۳	$W_1$	۰/۹۴۹	-۰/۳۵۲	۰/۲۵۹	۰/۴۳۱	-۰/۲۸۸	۰/۴۳۱	۰/۳۶۹	۰/۴۳۶	$V_1$
۰/۳۴۹	۰/۸۳۳	$W_2$	۰/۱۵۱	۰/۴۵۴	۰/۰۶۸	-۰/۲۲۱	۰/۴۷۶	۰/۱۵۶	-۰/۶۶۹	-۰/۱۴۸	$V_2$

همانطور که بارهای کانونی گزارش شده در جدول ۵- نشان می‌دهد، در تابع اول متغیر انگیزش شغلی و در سوی دیگر پیامد اخلاق سازمانی به ترتیب بیشتر تاثیر را در شکل‌گیری  $W_1$  و  $V_1$

1- multicollinearity  
2- canonical loadings

داشته‌اند. در تابع دوم نیز متغیر عدالت سازمانی و در سوی دیگر پیامد استرس شغلی به ترتیب بیشترین تاثیر را در شکل‌گیری  $V_2$  و  $W_2$  داشتند.

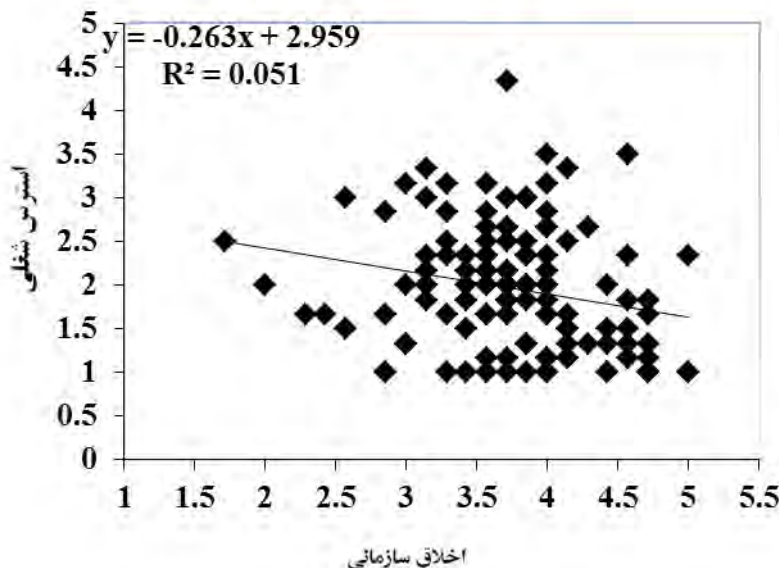
جدول ۶. بارهای کانونی متقابل متغیرهای اصلی با متغیرهای کانونی متضاد خود

متغیرهای وابسته		مجموعه متغیرهای مستقل								
اخلاق سازمانی	استرس شغلی		انگیزش شغلی	ترک خدمت	نظام جبران	معنویت در کار	خود کنترلی	رضایت شغلی	عدالت سازمانی	اعتماد سازمانی
۰/۶۹۵	-۰/۴۱۰	$W_1$	۰/۷۰۵	-۰/۲۶۱	۰/۱۹۲	۰/۳۲۰	-۰/۲۱۴	۰/۳۲۰	۰/۲۷۵	۰/۳۲۳
۰/۱۳۳	۰/۳۱۹	$W_2$	۰/۰۵۸	۰/۱۷۴	۰/۰۲۶	-۰/۰۸۴	۰/۱۸۲	۰/۰۶۰	-۰/۲۵۶	-۰/۰۵۷

همانطور که نتایج جدول ۶- نشان می‌دهد بار کانونی متقابل بالایی برای متغیر انگیزش شغلی با متغیر کانونی  $V_1$  و برای متغیر اخلاق سازمانی با متغیر کانونی  $W_1$  وجود دارد. با مجذور کردن مقادیر بارهای کانونی این متغیرها می‌توان نتیجه گرفت که ۵۰ درصد از واریانس متغیر انگیزش شغلی و ۴۸ درصد از متغیر اخلاق سازمانی در مجموعه مقابل به ترتیب توسط متغیر کانونی  $V_1$  و  $W_1$  تبیین می‌شود. در این جدول بارهای کانونی متقابل در تابع دوم ضعیف‌تر از تابع اول است، با این وجود در تابع دوم تنها ۶ درصد از واریانس متغیر عدالت سازمانی توسط متغیر کانونی  $V_2$  و ۱۰ درصد از واریانس متغیر استرس شغلی توسط متغیر کانونی  $W_2$  توضیح داده شده است. مقادیر بالای بارهای کانونی متقابل با مقادیر بالای بارهای کانونی (جدول ۵) مطابقت دارد. متغیرهای خود کنترلی و ترک خدمت بارهای کانونی متقابل منفی و رابطه‌ی معکوسی با متغیر کانونی  $V_1$  دارد. در حالیکه بار کانونی متقابل متغیر اخلاق سازمانی مثبت و دارای رابطه‌ی مستقیمی با متغیر کانونی  $W_1$  بود.

در تحلیل نهایی آزمون این فرضیه که متغیر اخلاق سازمانی به‌طور معکوسی تغییرات استرس شغلی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند، مورد بررسی قرار گرفت. برای نشان دادن این رابطه از تحلیل رگرسیون خطی دومتغیری و ترسیم شیب خط و نگارش معادله پیش‌بینی استفاده گردید. در این تحلیل استرس شغلی کارکنان به‌عنوان متغیر ملاک استفاده شد. نتایج این تحلیل نشان داد متغیر اخلاق سازمانی همسو با مبانی نظری به‌طور معکوس و معنی‌داری تغییرات استرس شغلی را در کارکنان دانشگاه اصفهان پیش‌بینی می‌کند ( $F = ۶/۸۶$ ،  $\beta = -۰,۲۱$ ،  $P < ۰/۰۱$ ). با این وجود همانطور که نمودار

۱- نشان می‌دهد، ضریب تعیین این رابطه ضعیف بوده ( $R^2=0/051$ ) و سهم ناچیزی از متغیر ملاک تبیین می‌شود.



نمودار ۲- رگرسیون استرس شغلی بر اساس اخلاق سازمانی

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف عمده پژوهش حاضر تعیین همبستگی چندگانه بین مولفه‌های کارایی سازمانی با اخلاق سازمانی و استرس شغلی در کارکنان دانشگاه اصفهان بود. از سوی دیگر این سوال مطرح شد که آیا اخلاق سازمانی قادر است تغییرات استرس شغلی را به‌طور معکوس پیش‌بینی کند یا خیر؟.

ابتداءً نتایج همبستگی پیرسون در جدول ۲- نشان داد اخلاق سازمانی رابطه مستقیمی با مولفه‌های اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، معنویت در کار و انگیزش شغلی دارد ( $P < 0/0001$ ) و نیز به‌طور معکوسی با استرس شغلی ( $P < 0/0001$ ) و تمایل به ترک خدمت ( $P < 0/05$ ) همبسته است. این نتایج با یافته‌های عواطفی منفرد و همکاران (۱، ۱۳۹۱)، پیری (۲، ۱۳۸۸)، سلیمانی و همکاران (۱، ۱۳۹۱)، عطاریان (۱۳۸۸)، راشدی (۲۰۱۲) و رحیم نیا و نیکخواه (۱، ۱۳۹۰) همسو بوده و بیان

می‌کند هرچه اعتماد پذیری بین اعضای یک سازمان، رضایت شغلی و ارزش‌های معنوی بیشتر در کار، انگیزش شغلی بیشتر و استرس شغلی کمتر در بین اعضای یک سازمان وجود داشته باشد زمینه برای نضج یافتن ارزش‌های اخلاقی افزون‌تر می‌گردد. همچنین نتایج تحلیل‌های همبستگی در جدول ۲- نشان داد به استثنای متغیرهای خودکنترلی و تمایل به ترک خدمت که دارای همبستگی مثبت و معنی داری با استرس شغلی هستند سایر مولفه‌های کارایی سازمانی (یعنی اعتماد سازمانی، عدالت سازمانی، معنویت در کار و انگیزش شغلی) رابطه معکوس و معنی داری با استرس شغلی دارند. این یافته با نتایج پژوهش‌های خطیبی و همکاران (۱۳۹۰، ۹۱)، لمبرت و همکاران (۲۰۰۷، ۶۴۴)، مردانی حمله و همکاران (۱۳۹۲، ۶۴)، دیستل و اشمیت (۲۰۱۰، ۴۱۲)، آزادمرزآبادی و همکاران (۱۳۹۲، ۴۳)، جانگ و یون (۲۰۱۴، ۸۴)، جو و همکاران (۲۰۱۳، ۹۵) و خلعتبری و همکاران (۲۰۱۳، ۸۶۰) در یک راستا قرار داشت. از این یافته‌ها برداشت می‌شود که دارا بودن خودکنترلی و یا کانون کنترل درونی قوی‌تر و تمایل بیشتر به ترک خدمت در کارکنان در شدت بخشیدن به استرس شغلی نقش دارند و از سوی دیگر سطوح بالاتر اعتماد و عدالت سازمانی، معنویت در کار و انگیزش شغلی در تخفیف علائم استرس شغلی موثر هستند.

با نگاه به نمودار-۱ و نتایج تحلیل رگرسیون دو متغیری می‌توان دریافت، اخلاق سازمانی به طور معکوس و معنی داری سهم ناچیزی از استرس شغلی را پیش‌بینی می‌کند. این یافته با نتایج ضمنی سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱، ۲۱)، گل‌پرور و نیری (۱۳۸۹، ۷۱)، کورلی (۲۰۰۲، ۶۳۶) و برهانی و همکاران (۱۳۹۲، ۱۰) همسو است. این یافته اشاره می‌کند هر چه قدر کارکنان احساس کنند اخلاقیات بر محیط کاری آنان حاکم است، استرس شغلی کمتری را تجربه می‌کنند. البته استرس و اخلاق سازمانی از عوامل گوناگون فردی، گروهی، سازمانی و فراسازمانی ناشی می‌شود که در این میان روابط کاری افراد نظیر ارتباط با سرپرستان، همکاران و زیردستان در قالب اخلاق حاکم بر کار بسیار تعیین کننده است. همین مطلب می‌تواند به عنوان یکی از توجیه‌کننده‌های ضریب تعیین ضعیف ( $R^2=0/051$ ) پیش‌بینی استرس شغلی از روی اخلاق سازمانی باشد.

سرانجام نتایج این پژوهش نشان داد مدل کلی تحلیل همبستگی کانونی بر اساس آزمون لاندای ویلکز معنی دار بوده و متغیر کانونی مولفه‌های کارایی سازمانی به طور معنی‌داری اطلاعات مشترک متغیرهای پیامدی اخلاق سازمانی و استرس شغلی را تبیین می‌نماید. هر دو تابع استخراج

شده مربوط به مجموعه متغیرهای کانونی کارایی سازمانی و مجموعه متغیرهای کانونی اخلاق سازمانی و استرس شغلی معنی‌دار هستند (جدول ۳-۳). بررسی اولین جفت ( $V_1$  و  $W_1$ ) از متغیرهای کانونی مولفه‌های کارایی سازمانی (اعتماد سازمانی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، خودکنترلی، معنویت در کار، نظام جبران، انگیزش شغلی، ترک خدمت) و متغیرهای پیامدی (اخلاق سازمانی و استرس شغلی) نشان داد همبستگی کانونی نیرومندی بین آن‌ها وجود دارد (۰/۷۴) و در این مجموعه مولفه‌های کارایی سازمانی ۵۵ درصد از واریانس متغیرهای پیامدی را تبیین می‌کنند (جدول ۴-۳). با ملاحظه علامت ضرایب کانونی استاندارد شده برای مجموعه اول متغیرها در جدول ۴-۴ می‌توان دریافت تبیین سر راستی برای روابط پیچیده مولفه‌های کارایی سازمانی و متغیرهای پیامدی وجود ندارد. با این وجود می‌توان گفت کارکنانی که دارای خودکنترلی بیشتری هستند و انگیزش بالایی برای فعالیت شغلی دارند، استرس شغلی بیشتری را تجربه نموده و اخلاق سازمانی بیشتری را از خود نشان می‌دهند. نتایج دومین جفت ( $V_2$  و  $W_2$ ) از متغیرهای کانونی مولفه‌های کارایی سازمانی و متغیرهای پیامدی نمایانگر همبستگی کانونی متوسط (۰/۳۸) بین آن‌ها بود و حدود ۱۵ درصد از واریانس متغیر ترکیبی پیامدی از طریق متغیر کانونی مولفه‌های کارایی تبیین می‌شد. همانطور که در جدول ۴-۴ منعکس است از ضرایب کانونی استاندارد شده تابع دوم می‌توان نتیجه گرفت کارکنانی که در سازمان خود از یک سو عدالت ضعیف‌تری را درک می‌کنند، دارای خودکنترلی بالاتری هستند، در مورد ترک خدمت افکار بیشتری دارند، از انگیزش بالایی برای کار کردن برخوردار هستند و در عین حال درک بیشتری از دریافت پاداش برای جبران خدمات از سازمان خود داشته‌اند، در مقابل متحمل استرس شغلی بیشتری بوده و علاوه بر آن اخلاق سازمانی بهتری را از خود نشان می‌دادند. اما با توجه به ضریب افزونگی پایین در این تابع باید به تفسیر مربوط به آن با احتیاط نگریسته شود.

از یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که در محیط اداری دانشگاه اصفهان منابع اصلی کارایی سازمانی متغیرهای خودکنترلی و انگیزش شغلی بوده و ترکیب خطی آن دو تاثیر قابل توجهی در افزایش استرس و رفتار اخلاقی کارکنان دارد. در زمینه می‌تواند فهمید افرادی که خودکنترلی بیشتری دارند و همچنین خود را مسئول موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان می‌دانند دستخوش استرس شغلی بیشتری هستند. همچنین به نظر می‌رسد در خودکنترلی افراد اخلاقاً متعهد می‌شوند که از درون به کنترل خود پردازند و در مقابل خودکنترلی نیز از طریق تعهد اخلاقی موجب کاهش



استرس می‌گردد. از سوی دیگر انگیزش شغلی با بسیج کردن نیروی رفتار، جهت دهی و تداوم بخشی به شغلی که کارکنان مشتاق آن هستند، نشانه‌های استرس شغلی را تخفیف می‌دهند. برای افزایش انگیزش در سازمان باید نیازهای انگیزشی کارکنان شامل نیازهای درونی (احساسات، چالشی بودن کار، مسئولیت و پیشرفت) و نیازهای بیرونی (حقوق و مزایا، ارتقاء، پست سازمانی) مورد توجه مدیران قرار گیرد. واضح است شرایط سازمانی، سطح تمایل و توانایی کارکنان از عوامل مهم در بکارگیری این عوامل، انگیزاننده می‌باشد. در این تحقیق به نظر می‌رسد وجود ترکیب خطی مولفه‌های خودکنترلی و انگیزش شغلی (که هر دوی آن‌ها برای انجام کار مناسب ضروری هستند) زمینه بروز رفتار اخلاقی را تسهیل می‌نماید. با توجه به اطلاعات اندک در این زمینه پرداختن به این موضوع که چه تفاوت‌هایی از نظر خود-کنترلی و انگیزش شغلی بین کارکنان اخلاق مدار و کارکنانی که اخلاق کاری ضعیف‌تری دارند پیشنهاد می‌شود.

بررسی یافته آخر این پژوهش مشخص کرد افزایش سطح رفتار و باورهای اخلاق سازمانی کارکنان می‌تواند کاهش استرس شغلی آنان را پیش‌بینی نماید. طبیعی است هر قدر کارکنان احساس کنند اخلاقیات بر محیط کاری آنان حاکم است، استرس شغلی کمتری را تجربه می‌نمایند. گام آغازین جهت ارتقاء اخلاق حرفه‌ای در سازمان، منع رفتارهای غیر اخلاقی و تشویق رفتارهای اخلاقی است. گزینش، آموزش، حراست و توجه به رشد اصول اخلاق سازمانی در کارکنان نظیر امانتداری، خدمتگزاری، مسئولیت‌پذیری، انضباط کاری، مهرورزی، بردباری و دادورزی در چارچوب یک منشور اخلاقی که نیل به اهداف آن تنها در آرمان‌ها ننگجد بلکه امکان عملیاتی شدن داشته باشند، ضروریست. بدیهی است آموزش اخلاق در سازمان بایستی مشارکت یادگیرنده را در پی داشته باشد. اهداف آموزش اخلاق به عقیده می و لوث، اسکوئر<sup>۱</sup> (۲۰۰۹، ۱) عمدتاً مربوط به بالابردن و افزایش توانایی فراگیرندگان برای درک بهتر نتایج فعالیت‌هایشان در ارتباط با دیگران است. به اعتقاد صاحب‌نظران در آموزش اخلاق باید به افزایش «حساسیت اخلاقی» توجه نمود. هنگامی که افراد دارای چشم‌اندازی چند بُعدی باشند موجب می‌شود آن‌ها بر همدل شدن با دیگران توانا باشند و این حساسیت اخلاقی خود را عمیق تر کنند تا بتوانند بر مسائل و تصمیمات که در ارتباط با دیگران تاثیرگذار است، بهتر عمل کنند (هریس، دیویس، پریچارد، رابینز<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶، ۹۳). سرانجام باید متذکر

1- May, Luth & Schwoerer

2- Harris, Davis, Pritchard & Rabins

شد مولفه‌های کارایی سازمانی با اخلاق سازمانی و استرس شغلی ارتباطی دو سویه دارد و کلیه محدودیت‌های مطالعات مقطعی در این مطالعه جاریست.

## پیشنهادها

باتوجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شود: ۱- به کارکنان آزادی عمل و مسئولیت مطابق با اختیارات داده شود و برای اصلاح و بازرسی امور محوله برنامه مشخصی تدوین شود تا کارکنان از کنترل منطقی عملکردشان مطمئن باشند.

۲- برای بهبود مولفه‌های کارایی سازمانی مبتنی بر نتایج موجود پیشنهاد می‌شود به‌طور همزمان به تقویت ارزش‌های اخلاقی و کاهش فشارهای شغلی<sup>۱</sup> پرداخته شود. در مورد استرس می‌توان به صورت فعال برای کاهش آن برخورد کرد. یعنی بجای اینکه با پیامد استرس مقابله شود بهتر است، عوامل استرس‌زا شغلی را قبل از وقوع آن کنترل نمود. برای نمونه طراحی مجدد مشاغل، ابهام‌زدایی و شفاف‌سازی، برنامه‌زمانی کار، سبک مدیریت و ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و ارتباطات با دانشجویان و همکاران، نظام پاداش عادلانه می‌تواند از استرس سازمانی جلوگیری و به میزان زیاد از آن کاست.

۳- رهبران و مدیران اخلاق‌گرا و کارآمد به گونه‌ای پیروان خود را در سازمان ترغیب و تشویق می‌کنند که موجب احساس شایستگی شخصی و به دنبال آن خودکارآمدی<sup>۲</sup> در آن‌ها می‌شوند. از این رو پیشنهاد می‌شود مدیران یا روسای سازمان‌ها، از راهبردهای توانمندسازی برای خودکارآمدی و اعتماد به خود کارکنان به اشکال مختلف استفاده نمایند تا علاوه بر شکوفایی کارایی سازمانی در کاهش تنش شغلی کارکنان نقش ایفا کنند.

۴- پیشنهاد می‌شود محققان در آینده با اجرای دوره‌های کارآزمایی اخلاقی کاربردی، برای سازمان‌ها ضمن به‌تصویر کشیدن اثرات این دوره بر استرس شغلی، به بررسی تغییرات و بهبود شاخص‌های کارایی سازمانی نیز بپردازند.

## منابع

- ابزری، مهدی و سرایداران، حمید (۱۳۷۶) مدیریت رفتار سازمانی سازمان، مدیریت و فشارهای روانی، اصفهان: شرکت فرآیند تحقیق. ص ۱۲.
- اعتباریان، اکبر. پورولی، زینب. (۱۳۸۷). تعیین رابطه‌ی میان خود کنترلی و استراتژی‌های حل تعارض در بین کارکنان اداری دانشگاه آزاد خوراسگان (اصفهان). فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، ۱ (۲): ۱۱۱-۱۳۰.
- آزادمرزآبادی، اسفندیار. هوشمندجا، منیجه. پورخلیل، مجید. (۱۳۹۲). رابطه بین معنویت سازمانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان یک دانشگاه نظامی. مجله طب نظامی، ۱۵ (۱): ۴۳-۵۰.
- برهانی، فریبا. محمدی، سمیه. روشن زاده، مصطفی. (۱۳۹۲). دیسترس اخلاقی و ارتباط آن با استرس حرفه‌ای در پرستاران. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ۶ (۶): ۱۰-۱۹.
- بهراری فر، علی. جواهری کامل، مهدی. احمدی، سید علی اکبر. (۱۳۹۰). رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزش‌های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۱۰ (۱): ۲۳-۴۲.
- پیری، زهرا (۱۳۸۸)، بررسی اخلاق کاری و عوامل اجتماعی موثر بر آن در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شهر زنجان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد زنجان، زنجان. ص ۲-۶.
- حیاتی، داوود. ارشدی، نسرین. نیسی، عبدالکاسم. (۱۳۹۱). اثر خشنودی از درآمد بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی. دست آوردهای روانشناختی (علوم تربیتی و روان شناسی)، ۴ (۱): ۱۹-۴۲.
- خطیبی، امین. اسدی، حسن. حمیدی، مهرزاد. (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و استرس شغلی در آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک. المپیک، ۵۴: ۹۱-۱۰۸.
- خطیبی، امین. اسدی، حسن. حمیدی، مهرزاد. سیف پناهی، جبار. (۱۳۹۰). مطالعه مؤلفه‌های عدالت سازمانی در آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک. مجله مدیریت ورزشی، ۱۰: ۶۵-۸۴.
- دعایی، حبیب اله. عزیزی، مرتضی. (۱۳۹۱). بررسی تاثیر معنویت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی با تاکید بر نقش واسط تعهد سازمانی. پژوهش نامه مدیریت تحول (پژوهش نامه مدیریت)، ۴ (۸): ۲۹-۵۱.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۹۱) مبانی رفتار سازمانی، مترجمان علی پارسائیان، سید محمد اعرابی، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ویرایش اول، چاپ سی و چهارم، تهران. ص ۱۴۳.
- راشدی نوجه ده سادات، مهری. (۲۰۱۲). رابطه علی منبع کنترل و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی استان البرز

رحیم نیا، فریبرز، نیکخواه فرخانی، زهرا. (۱۳۹۰). تاثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشندگان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۴): ۱-۱۱.

رحیم نیا، فریبرز، قره باغی، نسترن، ملائی، زهرا. بهپور، الهام. (۱۳۸۹). ارائه مدلی مفهومی به منظور بررسی رابطه اخلاق کاری و معنویت بر کارآفرینی و عملکرد سازمانی، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی، شیراز، ایران.

زارعی متین، حسن (۱۳۷۹) مدیریت منابع انسانی، قم، بوستان کتاب. ص ۱۷۷.  
 زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۸)، مدیریت فراملیتی و جهانی (نگرش تطبیقی)، چاپ هشتم، تهران انتشارات سمت . ص ۴-۹.

سلیمانی، نادر. عباس زاده، ناصر. نیازآذری، بهروز. (۱۳۹۱) رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۳(۱)، ۲۱-۳۶.  
 عطاریان، س. (۱۳۸۸). رابطه بین اخلاق سازمانی و رضایت شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.

عواطفی منفرد، احسان. مهداد، علی. میرجعفری، سیداحمد. (۱۳۹۱). رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روان شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری، ۷(۳): ۱-۸.

فقیهی، ابوالحسن. زارعی متین، حسن، جندقی، غلامرضا، موسوی. سید محمد مهدی. (۱۳۹۰). رابطه بین معنویت در کار و توانمندسازی کارکنان. راهبردهای بازرگانی-دانشور رفتار سابق - ۱۳۹۰؛ ۱(۵۰): ۹۷-۱۱۲.  
 کاملی، محمدجواد. دارابی رضا، جعفری، محمد. نامجوگرمی، محمد. (۱۳۹۰). بررسی نقش نظام مدیریت حقوق و دستمزد بر کارآیی کارکنان ستاد ناجا. توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی، ۶(۲۰): ۴۱-۶۹.

کریمی، مهدی. رجایی پور، سعید. و هویدا، رضا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. ۴(۱) ۸۳-۱۰۲.

کریمی، یوسف (۱۳۸۰). روانشناسی شخصیت. تهران: ویرایش. ص ۱۴۷.  
 گل پرور، م. و عریضی، ح. (۱۳۸۵). پیش بینی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن براساس متغیرهای هفده گانه فردی و سازمانی. مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۸(۲۹): ۴۱-۶۸.

گل پرور، محسن. بلالی، س. (۱۳۸۹). مدل ارتقا رفتارهای مدنی- سازمانی از طریق قرارداد روانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی. کنگره دوسالانه روان شناسی صنعتی و سازمانی ایران. اصفهان، ایران.

گل پرور، محسن. واثقی، زهرا. جوادیان، زهرا. (۱۳۹۱). نقش تعدیل کننده مهارت‌های کاری در رابطه استرس، احساس انرژی و فرسودگی با رفتاری انحرافی، مدنی - سازمانی و خلاقیت. فصلنامه سلامت کار ایران، ۹(۴): ۵۸-۷۰.

گل پرور، محسن. جوادیان، زهرا. ادیبی، زهرا. مصاحبی، محمد رضا. احمدی، اکرم. (۱۳۹۲). رابطه استرس شغلی با ترک خدمت و عملکرد وظیفه با توجه به نقش واسطه‌های رضایت شغلی. دوماهنامه سلامت کار ایران، ۱۰ (۱): ۳۳-۴۲.

گل پرور، محسن. نیری، شیرین. (۱۳۸۹). رابطه ارزش‌های سازمانی و اخلاقی و رهبری اخلاق مدار با استرس و فرسودگی کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۲ (۵): ۷۱-۹۲.

مردانی حموله، مرجان. ابراهیمی، احترام. مستغائی، مهرداد تقوی لاریجانی، ترانه. (۱۳۹۲). رابطه‌ی عدالت سازمانی و استرس شغلی در کارکنان بیمارستان. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ۶ (۳): ۶۴-۷۱.

ناظمی، شمس الدین. برجعلی لو، شهلا. (۱۳۹۱). تبیین رابطه‌ی ابعاد عدالت سازمانی و جنبه‌های گوناگون رضایت از جبران خدمات. پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی، ۴ (۷): ۱۵۹-۱۷۸.

هوی، وین ک. و میسکل، سیسیل ج. (۱۳۸۲). مدیریت آموزشی (تئوری، تحقیق و عمل). ترجمه میر محمد سیدعباس زاده. ارومیه: دانشگاه ارومیه، ص ۴۴۸-۴۵۲.

یوسفی، علی رضا. پورمیری، منصوره. صفاری انارکی، عفت. (۱۳۸۹). بررسی رابطه میان اعتماد سازمانی کارکنان پرستاری با میزان رضایت شغلی ایشان در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۴. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۰ (۵): ۵۸۶-۵۹۲.

- Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- Babakus, E., Yavas, U., & Ashill, N. J. (2009). The role of customer orientation as a moderator of the job demand–burnout–performance relationship: a surface-level trait perspective. *Journal of Retailing*, 85(4), 480-492.
- Bartlett M. S. (1941), "The Statistical Significance of Canonical Correlations." *Biometrika*, 32:29.
- Carsten, J. (2006). The 7 hidden reasons employees leave: How to recognize the subtle signs and act before it's too late. *Personnel Psychology*, 59, 246-249.
- Corley, M. C. (2002). Nurse moral distress: a proposed theory and research agenda. *Nursing ethics*, 9(6), 636-650.
- DeLisi, M. (2014). Low Self-Control Is a Brain-Based Disorder. *The Nurture Versus Biosocial Debate in Criminology: On the Origins of Criminal Behavior and Criminality*, 172.
- Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2010). Interactive effects of emotional dissonance and self-control demands on burnout, anxiety, and absenteeism. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 412-424.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*, 1998. Upper Saddle River.
- Harris, C. E., Davis, M., Pritchard, M. S., & Rabins, M. J. (1996). Engineering ethics: what? why? how? and when?. *Journal of Engineering Education*, 85(2), 93-96.
- Heneman HG III, Schwab DP. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, 20,129-141.

- Jou, R. C., Kuo, C. W., & Tang, M. L. (2013). A study of job stress and turnover tendency among air traffic controllers: The mediating effects of job satisfaction. *Transportation research part E: logistics and transportation review*, 57, 95-104.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2014). Antecedents and consequences of employees' job stress in a foodservice industry: Focused on emotional labor and turnover intent. *International Journal of Hospitality Management*, 38, 84-88.
- Khalatbari, J., Ghorbanshiroudi, S., & Firouzbakhsh, M. (2013). Correlation of Job Stress, Job Satisfaction, Job Motivation and Burnout and Feeling Stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 860-863.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35(6), 644-656.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Jiang, S., Elechi, O. O., Benjamin, B., Morris, A., Laux, J. M., & Dupuy, P. (2010). The relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: An exploratory study. *Journal of Criminal justice*, 38(1), 7-16.
- Lejeune, C., & Vas, A. (2009). Organizational culture and effectiveness in business schools: a test of the accreditation impact. *Journal of Management Development*, 28(8), 728-741.
- Lennox, R., & Wolfe, R. (1984). Revision of the Self-Monitoring Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1349-1364.
- Levine M.S. (1977): *Canonical Analysis and Factor Comparison*. Sage Publications. Beverly Hills, London. 11-26.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Lussier, N. Robert. (2000). *Human Relations in Organizations: a Skill building Approach*, 2nd ed. Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- May, D. R., Luth, M., & Schworer, C. E. (2009, August). The effects of business ethics education on moral efficacy, "moral meaningfulness, and moral courage: A quasi-experimental study. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2009, No. 1, pp. 1-6). Academy of Management.
- Miller, W. F. (1986). Emerging technologies and their implications for America. *USA Today*, 115, 60-65.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*, 16(4), 426-447.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of applied psychology*, 76(6), 845.
- Moorman, R.H., Blakely, G.L., & Neihoff, B.P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behaviors. *Academy of management journal*, 41, 351-357.
- Pinder, C. C. (2008). *Work motivation in organizational behavior*. Psychology Press. p.11

- Rego, A., & Cunha, M. (2006). A Five-Dimensional Model of Organizational Justice. *Documentos de Trabalho em Gestao, Universidade de Aveiro, DEGEI*.
- SAS OnlineDocä; Version 8. (1999). The STATESPACE Procedure. Chapter 18, Overview, SAS Institute Inc., Cary, NC, USA: p 1028.
- Sauter, S., Murphy, L., Colligan, M., Swanson, N., Hurrell, J., Scharf, F. S., ... & Tisdale, J. (1999). Stress... at work (DHHS NIOSH Publication No. 99-101). NIOSH. Cincinnati.
- Sharma S. (1996): *Applied Multivariate Techniques*. John Wiley and Sons, Inc., Canada. 391-404.
- Snyder, M. (1974). Self-monitoring of expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30, 526-537.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S.(2007). *Using multivariate statistics* (5th edn). Boston: Pearson Education.
- Thompson, B. (1984). *Canonical correlation analysis: Uses and interpretation*. Newbury Park, CA: Sage. P 792
- Wright, B. E. (2004). The role of work context in work motivation: A public sector application of goal and social cognitive theories. *Journal of public administration research and theory*, 14(1), 59-78.
- Yankelovich, D., & Immerwahr, J. (1984). Putting the work ethic to work. *Society*, 21(2), 58-76.

