

## بررسی تاثیر ادراک از بافت اخلاقی سازمان بر واکنش های شغلی کارکنان خانم دانشگاه فردوسی مشهد: تاکید بر نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده

سیده فاطمه قاسم پور گنجی<sup>1</sup> و آذر کفاش پور<sup>2\*</sup>

### چکیده

امروزه و با ورود هر چه بیش تر زنان به محیط‌های کاری و بویژه محیط‌های دانشگاهی نیاز به انجام پژوهش‌هایی با هدف بررسی واکنش‌های شغلی این گروه بیش تر احساس می‌گردد، افزون بر این، به نظر می‌رسد که زنان از حساسیت بیش تری نسبت به مسایل حمایتی و اخلاقی در سازمان برخوردار باشند. هدف از این پژوهش، بررسی تاثیر بافت اخلاقی سازمان بر واکنش‌های شغلی کارکنان خانم دانشگاه فردوسی مشهد، هم‌چنین بررسی نقش میانجی متغیر حمایت سازمانی ادراک شده می‌باشد. روش نمونه‌گیری، طبقه‌بندی دو مرحله‌ای می‌باشد و پرسش‌نامه در میان 210 تن از کارکنان خانم دانشگاه فردوسی مشهد توزیع شده است. برای تأمین اعتبار محتوایی پرسش‌نامه از نظر کارشناسان و اساتید مدیریت استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و برای کل پرسش‌نامه 0/798 برآورد شد که نشان از پایایی مناسب پرسش‌نامه دارد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون میانگین، تحلیل عاملی تاییدی و معادله‌های ساختاری با استفاده از نرم افزار WARPPLS استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که وجود بافت اخلاقی از راه وجود حمایت سازمانی بر رضایت‌مندی کارکنان خانم دانشگاه فردوسی موثر است. هم‌چنین، اثر منفی مستقیم و غیرمستقیم بافت اخلاقی بر قصد ترک سازمان تایید شده است.

**واژه‌های کلیدی:** بافت اخلاقی، واکنش‌های شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده، دانشگاه فردوسی مشهد.

1- دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه فردوسی مشهد.

2- عضو هیئت علمی و دانشیار گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد، دکتری مدیریت بازاریابی.

\*- نویسنده مسئول مقاله: akafashpor@um.Ac.ir

## پیشگفتار

امروزه منابع انسانی به عنوان یکی از با ارزش ترین دارایی های سازمانی، مهم ترین مزیت رقابتی و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور بشمار می آید (Belcourt et al, 2008). به بیان دیگر، امروزه سازمان ها به اهمیت منبع انسانی به عنوان مهم ترین منبع کسب مزیت رقابتی پی برده اند. از این رو و در پاسخ به موج رقابت بر سر منابع انسانی، سازمان ها بر اجرا و بهبود برنامه های رفاهی و حمایت از کارکنان سرمایه گذاری کرده و سعی دارند تا حد ممکن تسهیلات و امکانات رفاهی مناسبی را برای کارکنان شان فراهم کنند. حمایتی که کارکنان از سوی سازمان احساس می کنند، باوری است مبتنی بر این که سازمان تا چه حد از همکاری های شان قدردانی می کند و به رفاه آن ها اهمیت می دهد. سازمان ها دریافته اند که از این سرمایه گذاری منتفع خواهند شد زیرا کارکنانی که احساس حمایت کنند، متعهد و راضی اند، کم تر غیبت می کنند و سازمان را به سادگی ترک نمی کنند. نتایج پژوهش های تجربی نیز پیامدهای بهینه حمایت از کارکنان را تأیید کرده اند. یکی از موضوع هایی که پژوهشگران بر آن تأکید کرده اند، انجام پژوهش های بین فرهنگی و بررسی مفهوم حمایت سازمانی در بستر فرهنگی کشورهایی به غیر از کشورهای غربی است (taleghani et al. 2009).

جنسیت به عنوان متغیری که بیش ترین توجه ها را در حوزه مطالعات رضایت شغلی به خود جلب کرده است (برای مثال Oshagbemi, 2008 ; Okapara et al, 2005) در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته است. در پژوهشی که در ایران درباره تفاوت تاثیر حمایت سازمان از رفتارهای اخلاقی بر رضایت مندی شغلی به وسیله گل پرور و نادى در مورد معلمان انجام گرفت، نتایج حاکی از آن بود که در زنان، حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی شامل رضایت از پرداخت، رضایت از همکاران و رضایت از سرپرست رابطه دارد، ولی در مردان چنین نیست. این یافته به این معناست که زنان در واکنش عاطفی خود به پرداخت، رضایت از همکاران و رضایت از سرپرست به رعایت معیارهای اخلاقی به وسیله مدیران رجوع می کنند (Golparvar, Nadi, 2010). به نظر می رسد مسایل روان شناختی از نگاه زنان اهمیتی بیش تر داشته و مساعد و نامساعد بودن موردهایی چون بافت اخلاقی و حمایت سازمانی ادراک شده در واکنش های شغلی آنان موثر باشد. افزون بر این، انتظار بر این است که دانشگاه های کشور در زمینه رعایت اصول اخلاقی هم چنین، حمایت های سازمانی موفق تر از سایر سازمان ها عمل کرده باشند. از این رو، جامعه پژوهش کارکنان خانم دانشگاه فردوسی مشهد تعیین شده است.

امروزه و با ورود هر چه بیش تر زنان به محیط های کاری و بویژه محیط های دانشگاهی نیاز به انجام پژوهش هایی با هدف بررسی مسایل این گروه بیش تر احساس می شود. کمبود پژوهش در ایران در مورد زنان و کم توجهی به تاثیر بافت اخلاقی و حمایت سازمانی ادراک شده بر واکنش های

شغلی زنان شکافی است که این پژوهش در پی پر کردن آن بوده است. به بیان دیگر، حسگرهای عاطفی زنان در سازمان حساس تر از مردان است و انجام این پژوهش ها تذکری بر سازمان‌هاست که می‌بایست به این تفاوت‌ها توجه کرد. در ادامه به توضیح متغیرهای پژوهش، فرضیه‌های پژوهش و مدل مفهومی پرداخته خواهد شد.

### واکنش‌های شغلی<sup>۱</sup>

در این پژوهش واکنش‌های شغلی در قالب دو واکنش رفتاری و احساسی ارایه شده‌اند. از لحاظ احساسی واکنش کارمند ممکن است در قالب رضایت‌مندی از شغل نمود یابد و از لحاظ رفتاری ممکن است فرد تصمیم به ترک سازمان بگیرد. بنابراین، منظور از واکنش‌های شغلی در این پژوهش، مشابه پژوهش (Cheng et al, 2013)، قصد ترک سازمان و رضایت‌مندی شغلی می‌باشد.

### بافت اخلاقی سازمان<sup>۲</sup>

(Trevino et al., 1998) بافت اخلاقی را با دو ساختار چند بعدی یعنی جو یا شرایط اخلاقی و فرهنگ اخلاقی ارایه کردند. جو اخلاقی نگرش‌های اخلاقی معنادار روان‌شناختی در محیط کار تعریف می‌شود (Scheider, 1975). تروینو و همکاران در سال 1990 فرهنگ اخلاقی را به عنوان زیرمجموعه فرهنگ سازمانی تعریف و پیشنهاد کردند که فرهنگ اخلاقی اثر مستقیم بر نگرش‌ها و رفتارهای فردی دارد. افزون بر این‌ها (Chiang and Hsieh, 2012) بیان کردند که برنامه‌های اخلاقی یک شرکت مثل نظامنامه‌های اخلاقی، تربیت اخلاقی و باورهای سازمانی می‌توانند نگرش‌های مطلوب را ارتقا و ترک سازمان به وسیله کارمندان را کاهش دهند. چند مطالعه پژوهشی ارتباطی مهم را بین رضایت شغلی فردی و برداشت از جنبه‌های جو سازمانی شرکت گزارش کرده‌اند (Johnson & McIntye, 1998 Friedlander & Margulies, 1969, Yang, 2010, Ostroff, 1993; ,

(Koh & Boo, 2001) نیز بیان کردند که بافت اخلاقی و ارتقاء یا پیشرفت شغلی، رابطه مثبت با رضایت‌مندی شغلی سرپرستان در سنگاپور دارند. هم‌چنین، پژوهش‌ها بر این نکته دلالت دارند که بافت اخلاقی یک شرکت رابطه‌ای مثبت با تعهدات سازمانی کارکنان داشته که می‌تواند منجر به رضایت شغلی و کاهش ترک شغل گردد (Hom and Griffeth, 1995). هم‌چنین (Valentine et

<sup>1</sup> - Job Response

<sup>2</sup> - Ethical Context

(al, 2011) بیان داشتند که ارزش های اخلاقی تأثیری منفی بر قصد ترک سازمان دارند. دمیرتاس و آکدوگان نیز در سال 2014 نشان دادند که جو اخلاقی اثری منفی بر قصد ترک سازمان دارد.

### حمایت سازمانی ادراک شده<sup>1</sup>

نخستین بار (Eisenberger et al, 1986) با انتشار مقاله ای در حوزه روان شناسی، مفهوم حمایت ادراک شده از سوی سازمان را معرفی کردند. بر اساس تعریف (Eisenberger et al, 1986) کارکنان زمانی از سوی سازمان احساس حمایت می کنند که سازمان برای همکاری های شان ارزش قایل شود و به رفاه آن ها اهمیت دهد (Eisenberger et al, 1986).

مفهوم حمایت سازمانی ادراک شده، در بطن تئوری مبادله اجتماعی نهفته است (2000, Demirtas.& Akdogan). بر اساس این نظریه، وقتی کسی در روابط اجتماعی در حق دیگری لطفی می کند او خود را موظف احساس می کند که لطف او را جبران نماید. هر چه این لطف و کمک بزرگ تر باشد، فرد تمایلی بیش تر برای جبران دارد. پژوهشگران بر این باورند که بین کارکنان و کارفرمایان نیز تبادل اجتماعی در جریان است زیرا سازمان منبعی است که نیازهای کارکنان را برآورده می کند و بنابراین، رابطه بده - بستان در مورد روابط بین کارکنان و کارفرمایان صادق است. نظریه حمایت سازمانی بیان می کند که کارکنان دیدگاهی کلی از میزان حمایت سازمان نسبت به خود شکل می دهند و در ازای این حمایت به هدف های سازمان و تحقق آن ها توجه می کنند. بنابراین، کارکنان باور کلی پیرامون درجه ای که سازمان از نیازها و آرزوهایشان حمایت می کند، ایجاد می کنند که براساس تعامل مدیران با نمایندگان سازمانی، انجام می پذیرد (Eisenberger et al, 2002). نظریه پردازان تبادل اجتماعی بر این باورند که ارزش رابطه بده - بستان زمانی بیش تر می شود که به صورت اختیاری انجام شود. زمانی که کارکنان احساس کنند سازمان خود و نه به خاطر الزامات قانونی یا فشار اتحادیه به رفاه آن ها توجه می کند، پاسخ بهتری به آن می دهند و در جهت تحقق هدف های سازمان بهتر عمل می کنند (Eisenberger et al, 1997). افزون بر این، سازمان منبع ارضای برخی از نیازهای اجتماعی کارکنان مانند نیاز به احراز هویت، نیاز به تعلق و عزت نفس بشمار می آید. بنابراین، کارکنان برای ارضای این نیازها و براساس هنجار تبادل به سازمان در رسیدن به هدف هایش کمک می کنند (Eisenberger et al, 1990).

با این که تعداد مطالعه های انجام شده در این حوزه تا اواسط دهه نود پایین بود، اما در سال های اخیر شمار پژوهش ها در این مورد گسترش یافته است (Eisenberger et al, 2008). در

<sup>1</sup> Perceived Organizational Support

یک دسته‌بندی کلی پژوهش‌های پیشین را در دو گروه کلی می‌توان جای داد. 1- پژوهش‌هایی که به بررسی مقدمات حمایت ادراک‌شده پرداخته‌اند. در این پژوهش‌ها حمایت ادراک‌شده متغیری وابسته است و آنچه باعث ایجاد حس حمایت در کارکنان می‌شود، شناسایی و بررسی می‌شود. نتایج این پژوهش‌ها نشان داده است برخی از اقدام‌های سازمان که باعث می‌شوند کارکنان احساس حمایت کنند، شامل: عدالت سازمانی (Shore, Shore, 1995)، شرایط شغلی (stinglhamber & vandenbergh, 2004)، حمایت مافوق (stinglhamber & vandenbergh, 2004) و بافت اخلاقی ادراک‌شده (Cheng et al, 2013) است.

2- پژوهش‌هایی که پیامدهای حمایت ادراک‌شده را بررسی کرده‌اند. در این مطالعات پژوهشگران سعی کرده‌اند نشان دهند حمایت از کارکنان چه پیامدهای مثبتی برای کارکنان و سازمان خواهد داشت. به بیان دیگر، این پژوهش‌ها تأثیر حمایت ادراک‌شده را بر متغیرهایی که برای سازمان اهمیت دارند، هدف‌گیری کرده‌اند. نتایج پژوهش‌های دسته دوم نشان می‌دهند که حمایت ادراک‌شده از سوی سازمان در سطح فردی و سازمانی پیامدهایی بهینه را برای سازمان‌ها به همراه دارد. حمایت ادراک‌شده از سوی سازمان در سطح فردی منجر به افزایش رضایت شغلی و ایجاد نگرش و احساس مثبت (Nye & Witt, 1993؛ Randal et al, 1999، Taleghani et al, 2009)، (Cropanzano et al, 1997) در کارکنان می‌شود. در سطح سازمانی نیز حمایت ادراک‌شده از سوی سازمان باعث افزایش تعهد عاطفی و بهبود عملکرد کارکنان (Eisenberger et al, 1997) و (Eisenberger et al, 1990, Cheng et al, 2013) می‌شود و از سوی دیگر، رفتار ترک خدمت آن‌ها را کاهش می‌دهد (Eisenberger et al, 1990, Cropanzano et al, 1997, Allen et al, 2003, Maertz et al, 2007, Cheng et al, 2013).

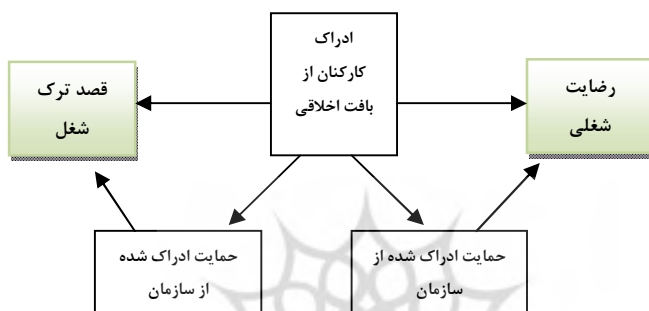
(Riggle et al, 2009) در یک پژوهش فراتحلیلی نشان دادند که حمایت سازمان از کارکنان، تعهد را افزایش و ترک خدمت را کاهش می‌دهد و رضایت شغلی و عملکرد را از سوی سازمان از حد متوسط بالاتر می‌برد. (Edmondson, D.R., Boyer, 2012) نشان دادند که حمایت دریافت شده از سرپرستان به شکل مثبت با رضایت شغلی و به گونه منفی با رفتار ترک سازمان رابطه دارد. بنابراین، می‌توان بیان داشت که حمایت ادراک‌شده از سازمان مکانیزمی است که انتظار می‌رود به عنوان میانجی در ارتباط بین بافت اخلاقی و رضایت شغلی و قصد ترک سازمان قرار گیرد. با توجه به موردهای عنوان شده فرضیه‌های پژوهش و مدل مفهومی پژوهش (شکل 1) به شرح زیر می‌باشند:

فرضیه 1: فهم کارکنان خانم از بافت اخلاقی یا مفاد مفاهیم اخلاقی مشترک، تأثیری مثبت بر رضایت‌مندی شغلی آنان دارد.

فرضیه 2: فهم کارکنان خانم از بافت اخلاقی یا مفاد مفاهیم اخلاقی مشترک، تاثیری منفی بر قصدشان برای ترک سازمان دارد.

فرضیه 3: حمایت سازمانی ادراک شده متغیری میانجی در ارتباط بافت اخلاقی سازمان و رضایت شغلی کارکنان خانم می باشد.

فرضیه 4: حمایت سازمانی ادراک شده متغیری میانجی در ارتباط بافت اخلاقی و قصد ترک سازمان کارکنان خانم می باشد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش.

## روش پژوهش

روی هم رفته، روش های پژوهش در علوم رفتاری را می توان با توجه به دو ملاک هدف پژوهش و روش گردآوری داده ها تقسیم بندی کرد. بر این اساس، این پژوهش از نظر هدف، کاربردی<sup>1</sup> و از نظر شیوه گردآوری داده ها، پژوهشی توصیفی<sup>2</sup> و از شاخه مطالعات میدانی است. جامعه این پژوهش تمامی کارکنان خانم دانشگاه فردوسی مشهد اعم از پیمانی، قراردادی و رسمی می باشند که با توجه به داده های واحد کارگزینی 315 نفر برآورد شده اند. البته، باید خاطرنشان کرد که امور خدماتی در دانشگاه فردوسی برون سپاری شده اند، بنابراین، دانشگاه، کارکنان استخدامی در بخش خدماتی ندارد. حجم نمونه از روش جدول مورگان، 210 نفر بدست آمده است.

در این پژوهش از روش نمونه گیری دو مرحله ای و تصادفی ساده جهت نمونه گیری استفاده شده است. به این صورت که در مرحله نخست، کارکنان در دانشگاه فردوسی مشهد با توجه به طبقه بندی کارکنان در اسناد کارگزینی دانشگاه در قالب 23 طبقه جای گزاری شدند. سپس از هر

<sup>1</sup> - Applied Research

<sup>2</sup> - Descriptive Research

طبقه و با توجه به نسبت نمونه به جامعه (معادل 0/66) نمونه‌گیری انجام گرفت. به این صورت که تعداد کارکنان در هر گروه در این عدد ضرب شده و تعداد نمونه در هر گروه مشخص شد. نمونه‌گیری در داخل هر طبقه به روش تصادفی ساده و با توجه به لیست اسامی کارکنان انجام گرفت. حجم جامعه و نمونه به تفکیک طبقات در جدول 1 آورده شده است.

### جدول ۱- جامعه آماری و روش نمونه‌گیری.

تعداد نمونه گرفته شده	تعداد کارکنان خانم	گروه
تعداد	۵	پردیس
$۳/۳ = ۰/۶۶ * ۵$		
نمونه: ۳		
۲	۳	پژوهشکده علوم گیاهی
۱۲	۱۸	حوزه ریاست (سازمان مرکزی)
۱۲	۱۸	دانشکده ادبیات
۵	۷	دانشکده الهیات
۵	۸	دانشکده تربیت بدنی
۶	۹	دانشکده دام پزشکی
۱۵	۲۳	دانشکده علوم
۴	۶	دانشکده علوم اقتصادی و اداری
۱۰	۱۵	دانشکده روان شناسی
۵	۷	دانشکده ریاضی
۱۶	۲۵	دانشکده کشاورزی
۲	۳	دانشکده معماری
۲	۳	دانشکده منابع طبیعی و محیط زیست
۹	۱۳	دانشکده مهندسی
۱	۱	نهاد نمایندگی ولی فقیه
۱	۱	گروه پژوهشی ذخایر و معادن
۱۷	۲۶	معاونت اداری و مالی (سازمان مرکزی)
۱۱	۱۶	معاونت آموزشی (سازمان مرکزی)
۴۵	۶۸	معاونت پژوهشی (سازمان مرکزی، مرکز کامپیوتر، کتابخانه مرکزی)
۱۸	۲۷	معاونت دانشجویی (سازمان مرکزی، مدیریت تربیت بدنی، اداره خوابگاهها، مرکز مشاوره، مدیریت دانشجویی)
۶	۹	معاونت طرح و برنامه (سازمان مرکزی)
۳	۴	معاونت فرهنگی
۲۱۰	۳۱۵	مجموع

ابزار گردآوری داده در این پژوهش، پرسش نامه است و پرسش ها مربوط به هر متغیر از پرسش نامه های استاندارد مرتبط استخراج شده اند. پرسش های متغیر بافت اخلاقی به وسیله معیار 5 پرسشی ارزش اخلاقی سازمان (Hunt et al, 1989) تدوین شد. این پرسش نامه در پژوهش (Cheng et al, 2013) و (Jawahar, & Hemmasi, 2006) استفاده شده است. پرسش های مربوط به حمایت سازمانی ادراک شده با استفاده از پرسش نامه (Eisenberger et al, 2001) و (Cheng et al, 2013) رضایت شغلی و قصد ترک سازمان با استفاده از پرسش نامه (Seasfore et al, 1982) و پرسش نامه (Cheng et al, 2013) طراحی شده اند.

(Seasfore et al) از مفهوم رضایت مندی کلی<sup>1</sup> نام بردند و آن را با 4 پرسش مورد سنجش قرار دادند که در این پژوهش نیز از این معیار استفاده شده است. قصد ترک سازمان نیز تمایل فرد به ترک سازمان و جست و جو برای شغل دیگر تعریف شده و در قالب 3 پرسش پژوهش مسفور و همکاران مورد سنجش قرار گرفت.

یکی از مهم ترین جنبه های هر پژوهش، مناسب بودن ابزار اندازه گیری آن است. در این پژوهش برای سنجش اعتبار، از روایی محتوایی استفاده شده است. برای تعیین اعتبار محتوا، نمونه پرسش نامه در اختیار اساتید دانشگاهی کارشناس در علم مدیریت قرار گرفت که در رابطه با مقدار درستی و شفافیت پرسش های پرسش نامه اظهار نظر کنند. در نهایت، آن ها اعتبار پرسش نامه را تایید کردند. قابلیت اعتماد یا پایایی با این امر سر و کار دارد که ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی بدست می دهد. روش های گوناگونی برای محاسبه ضریب پایایی بکار می روند که از آن جمله می توان به آلفای کرونباخ<sup>2</sup>، روش تنصیف (دو نیمه کردن) و روش بازآزمایی اشاره کرد (Sarmad et al, 2006). مهم ترین روش برای مقیاس های رتبه ای (ترتیبی)، روش آلفای کرونباخ است (Zohouri, 1999). در این پژوهش بمنظور تعیین پایایی آزمون، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای تمامی متغیرها شامل ادراک کارکنان از بافت اخلاقی (0/802)، حمایت سازمانی ادراک شده (0/829)، رضایت مندی شغلی (0/75)، قصد ترک سازمان (0/742) و هم چنین، برای کل پرسش نامه (0/798) بالاتر از 0/7 می باشد که نشان از پایایی ابزار اندازه گیری دارد.

<sup>1</sup> - Overall Satisfaction

<sup>2</sup> - Cronbach's Alpha



## یافته‌های پژوهشی

تجزیه و تحلیل داده‌ها در قالب آزمون میانگین یک جامعه، تحلیل عاملی تاییدی و معادله‌های ساختاری با استفاده از نرم افزار WARPPLS ارایه خواهند شد.

### آزمون میانگین یک جامعه

تعیین وضعیت عوامل موجود در مدل پژوهش داده‌هایی مهم از وضعیت متغیرها در دانشگاه فردوسی مشهد ارایه خواهد داد. جهت تعیین وضعیت عوامل موجود در مدل از آزمون میانگین یک جامعه استفاده شده است. با توجه به اختیار کردن طیف 5 تایی لیکرت در پرسش‌نامه، عدد 3 عدد میانه طیف انتخاب می‌شود.

جدول ۲- آزمون میانگین یک جامعه.

متغیرهای اصلی	تعداد	انحراف معیار	میانگین	T	وضعیت
ادراک کارکنان از بافت اخلاقی	208	1/0185	3/326	47/110	مناسب
حمایت سازمانی ادراک شده	208	0/9824	2/830	41/557	نامناسب
رضایت‌مندی شغلی	208	0/4251	3/961	93/184	مناسب
قصد ترک سازمان	205	0/6825	2/271	33/285	مناسب

با توجه به جدول میانگین، متغیر قصد ترک سازمان مفهومی منفی دارد؛ به این معنی که میانگین بالای سه برای سازمان بهینه نیست. با این تعبیر می‌توان بیان داشت که وضعیت قصد ترک سازمان در سطح پذیرفته شده‌ای برای دانشگاه فردوسی مشهد قرار دارد. همچنین، بدون در نظر گرفتن مورد بالا، تمامی متغیرها مفهومی مثبت دارند و به جز متغیر حمایت سازمانی ادراک شده بالاتر از سه هستند. به این معنا که این متغیرها در وضعیتی مناسب قرار دارند، اما حمایت سازمانی از وضعیتی مناسب برخوردار نیست.

### تحلیل همبستگی

تحلیل همبستگی آزمونی کمی برای تعیین نوع و شدت رابطه یک متغیر کمی با یک متغیر کمی دیگر است. ضریب همبستگی شدت و نوع رابطه را نشان می‌دهد و بین 1 و -1 می‌باشد. در صورت نبودن رابطه خطی بین دو متغیر مقدار آن صفر خواهد شد (Momeni, Ghaioumi. 2010).

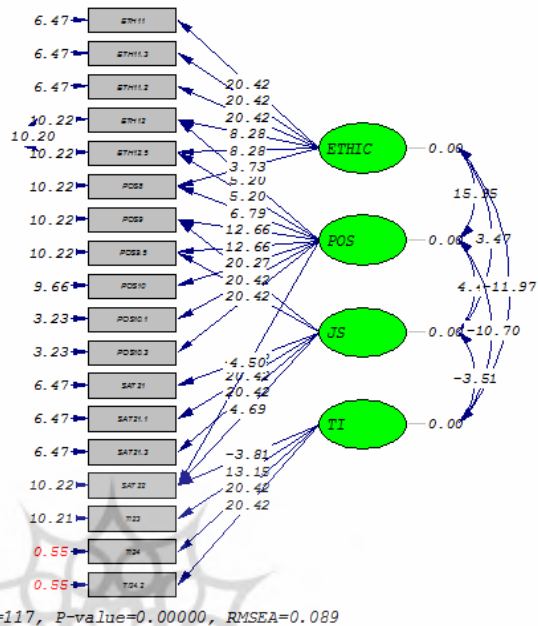
جدول ۳- تحلیل همبستگی متغیرهای مدل.

بافت اخلاقی	حمایت سازمانی ادراک شده	رضایت مندی شغلی	قصد ترک شغل
بافت اخلاقی	1	**0/345	** -0/504
	0,00Sig:	0,00Sig:	0,00Sig:
حمایت سازمانی ادراک شده	**0/628	**0/455	** -0/426
	0,00Sig:	0,00Sig:	0,00Sig:
رضایت مندی شغلی	1	1	** -0/420
	0,00Sig:	0,00Sig:	0,00Sig:
قصد ترک شغل	** -0/426	** -0/420	1
	0,00Sig:	0,00Sig:	0,00Sig:

با توجه به نتایج بدست آمده از تحلیل همبستگی، همبستگی مثبت میان بافت اخلاقی، حمایت ادراک شده و رضایت مندی شغلی وجود دارد. هم چنین، همبستگی منفی بین هر یک از متغیرها و قصد ترک سازمان مشاهده شده است.

### برآورد و آزمون مدل های اندازه گیری

اعتبار مدل های اندازه گیری متغیرهای مکنون برونزا و درونزای مدل پژوهش به وسیله تحلیل عاملی تأییدی مورد سنجش قرار می گیرد. گفتنی است برای این که اعتبار پرسش های پرسش نامه تأیید شود، نخست، باید شاخص های آن برازشی مناسب داشته باشند، دوم، معنی دار باشند. نتایج مدل اصلاح شده تحلیل عاملی تأییدی در حالی معنادار در شکل 2 آرایه شده است:



شکل ۲- تحلیل عاملی تاییدی اصلاح شده در حالت عدد معناداری.

همان گونه که در شکل 2 نمایش داده شده است، تمامی پرسش‌های مربوط به متغیرهای مدل معنادار شده‌اند زیرا عدد معناداری تمام پارامترها از عدد  $T=1/96$  بیش تر یا از  $T=-1/96$  کم تر است. با توجه به نتایج تحلیل عاملی می‌توان نتیجه گرفت، پرسش‌هایی که برای متغیرهای پژوهش در نظر گرفته شده است، به خوبی می‌توانند آن‌ها را بسنجند.

مدل از نظر شاخص‌های تناسب هم‌چون نسبت کای دو به درجه آزادی در محدوده مجاز کم تر از 3 می‌باشد و مقدار RMSEA نیز در محدوده 0/08 می‌باشد که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد. در میان شاخص‌های گوناگون موجود، در این پژوهش، شاخص‌های برازش  $x^2/df$ ، RMSEA، GFI، و AGFI گزارش می‌شوند. در جدول 4 شاخص‌های برازندگی مدل ارائه شده‌اند:

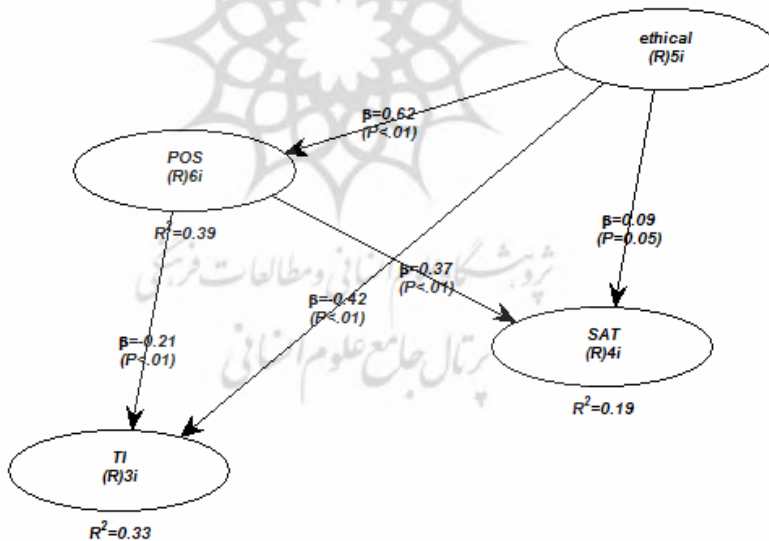
جدول ۴- شاخص‌های برازش در تحلیل عاملی تاییدی.

مقدار مجاز	مشخصه
کم تر از ۳	نسبت مجزور کای به درجه آزادی $x^2/df$
۰/۸۹	شاخص برازندگی تطبیقی NFI
۰/۸۶	شاخص نکویی برازش GFI
۰/۸۶	برازندگی نرم نشده NNFI
۰/۰۸	جذر براورد واریانس خطای تقریب RMSEA

با توجه به نتایج تحلیل عاملی تاییدی این پژوهش، می توان نتیجه گرفت پرسش هایی که برای متغیرهای پژوهش در نظر گرفته شده اند، به خوبی می توانند آن ها را بسنجند. روی هم رفته، می توان گفت روایی پرسش های پرسش نامه تحقق یافته است.

### آزمون فرضیه های پژوهش

پس از بررسی و تایید الگوهای اندازه گیری در گام نخست، در گام دوم با استفاده از آزمون مدل معادله های ساختاری (SEM) به آزمون فرضیه های پژوهش پرداخته می شود. در این پژوهش برای آزمون فرضیه ها از نرم افزار WARPPLS استفاده شده است. در مدل های پی ال اس، از رگرسیون های چندگانه استفاده می شود که برای هر بخش از رگرسیون مدل، ضریب تعیین (R) ضریب اثر ( $\beta$ ) و P-value محاسبه می شوند. در خروجی نمودار معناداری تمام ضرایب و پارامترهای مدل مورد آزمون قرار می گیرند. برای تایید فرضیه می بایست  $P < 0.001$  باشد. عدد  $\beta$  نیز مقدار اثر را مشخص می کند.



شکل ۳- معادله های ساختاری مدل پژوهش.

با توجه به مقدار R در مدل، 39 درصد از تغییرات حمایت سازمانی ادراک شده به وسیله بافت سازمانی قابل توضیح است. به این معنا که متغیرهای دیگری نیز بر حمایت سازمانی ادراک شده موثرند، اما می توان بیان داشت که بافت اخلاقی عاملی مهم در تغییرات حمایت سازمانی ادراک شده بشمار می رود. 19 درصد تغییرات رضایت مندی شغلی به وسیله حمایت های ادراک شده از

سازمان تبیین می‌شود. هم‌چنین، 33 درصد تغییرات در قصد ترک سازمان به وسیله ادراک از بافت اخلاقی و حمایت ادراک شده کارکنان خانم دانشگاه فردوسی پوشش داده می‌شوند. به این معنا که متغیرهای دیگری نیز بر رضایت مندی شغلی و قصد ترک سازمان موثرند که در این پژوهش به آن‌ها پرداخته نشده است، اما می‌توان بافت اخلاقی و حمایت ادراک شده از سازمان را نیز بخشی از متغیرهای موثر بر واکنش‌های شغلی دانست. باتوجه به نتایج بدست آمده از تحلیل عاملی، فرضیه‌های پژوهش در جدول 5 مورد بررسی قرار گرفته‌اند:

#### جدول ۵- آزمون فرضیه‌های پژوهش.

نتیجه	P	وضعیت	$\beta$	مسیر
آزمون				
رد	P=0.05	ضعیف / مثبت	0/093	رضایت مندی شغلی ← بافت اخلاقی
تایید	P<0.001	قوی / مثبت	0/62	حمایت ادراک شده ← بافت اخلاقی
تایید	P<0.001	ضعیف / منفی	-0/21	قصد ترک سازمان ← حمایت ادراک شده
تایید	P<0.001	متوسط / منفی	-0/42	قصد ترک سازمان ← بافت اخلاقی
تایید	P<0.001	متوسط / مثبت	0/37	رضایت مندی شغلی ← حمایت ادراک شده

نرم افزار WARPPLS داده‌هایی نیز درباره اثرهای مستقیم و غیرمستقیم و کل متغیر بافت سازمان بر رضایت‌مندی شغلی و قصد ترک سازمان ارائه داده است که در جدول 6 ارائه شده است:

#### جدول ۶- تاثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیر بافت اخلاقی بر واکنش‌های شغلی.

متغیر وابسته		رضایت مندی شغلی		قصد ترک سازمان	
متغیر مستقل	تاثیر مستقیم	تاثیر غیر مستقیم	تاثیر کلی	تاثیر غیر مستقیم	تاثیر کلی
بافت اخلاقی	0/093	0/232	0/32	-0/42	-0/13
وضعیت	ضعیف	ضعیف	متوسط	متوسط	ضعیف
					قوی

بنابر نتایج بدست آمده از معادله های ساختاری، فرضیه نخست پژوهش یعنی تاثیر مثبت فهم کارکنان از بافت اخلاقی یا مفاد مفاهیم اخلاقی مشترک بر رضایت مندی شغلی رد می شود. این نتیجه مخالف نتیجه پژوهش (Valentine et al, 2011) و مطابق با نتیجه پژوهش (Jawaid & Mehrukh et al, 2014) در پاکستان می باشد. اگرچه که مانند پژوهش (Chang et al, 2013) و (Jawaid, Mehrukh et al, 2014) هم بستگی میان بافت اخلاقی و رضایت مندی شغلی در این پژوهش نیز مورد تایید قرار گرفت. به بیان دیگر، بافت اخلاقی بر رضایت مندی شغلی اثر مستقیم ندارد بلکه از راه متغیر میانجی حمایت ادراک شده منجر به رضایت مندی شغلی می شود. به این معنا که وجود بافت اخلاقی در دانشگاه فردوسی به عنوان یکی از عوامل ایجاد حس حمایت عمل می کند.

فرضیه دوم پژوهش یعنی تاثیر مستقیم و منفی متغیر بافت اخلاقی بر قصد ترک سازمان مورد تایید قرار می گیرد. این نتیجه مشابه پژوهش (Valentine et al, 2011) و پژوهش (Demirtas. & Akdogan, 2014) می باشد که نشان دادند جو اخلاقی اثری منفی بر قصد ترک سازمان دارد. فرضیه سوم پژوهش مورد تایید قرار گرفت به این معنا که حمایت ادراک شده از سازمان متغیر میانجی در ارتباط مثبت میان بافت اخلاقی سازمان و رضایت مندی شغلی است که منطبق با نتیجه پژوهش چنگ و همکاران 2013 می باشد. این اثر ضعیف ارزیابی شده است. فرضیه چهارم پژوهش مورد تایید قرار گرفت به این معنا که حمایت ادراک شده از سازمان متغیر میانجی در ارتباط منفی میان بافت اخلاقی سازمان و قصد ترک شغل است که منطبق با نتیجه پژوهش چنگ و همکاران 2013 می باشد، اما اثر مستقیم متغیر بافت اخلاقی بر رضایت مندی شغلی بیش تر از اثر غیر مستقیم آن می باشد.

## بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش عوامل موثر بر رضایت شغلی و قصد ترک سازمان در بین کارکنان خانم دانشگاه فردوسی مورد بررسی قرار گرفت. به بیان دیگر، می توان بیان داشت گستره ای که در آن یک دانشگاه جو سازمانی سالم را با پروراندن اعمال و رفتارهای اخلاقی ایجاد می کند، به شکل مثبت و غیرمستقیم با رضایت مندی شغلی کارکنان خانم و به شکل منفی با قصد ترک سازمان به وسیله آنان مرتبط است.

از نتایج دیگر پژوهش این است که ادراک از وجود بافت اخلاقی به گونه مستقیم در خانم ها موجب کاهش قصد ترک سازمان می گردد، اما صرف وجود بافت اخلاقی مناسب از نگاه کارکنان خانم موجب رضایت شغلی آنان نخواهد شد بلکه وجود این بافت اخلاقی حس حمایت را در کارکنان بر می انگیزد و این حمایت موجب رضایت مندی شغلی خواهد شد. این به معنای اهمیت متغیر

حمایت سازمانی ادراک شده می باشد. با توجه به آزمون میانگین، حمایت سازمانی ادراک شده در دانشگاه فردوسی توسط کارکنان خانم زیر میانگین بوده و وضعیت خوبی را دارا نیست. بنابراین، به نظر می‌رسد دانشگاه فردوسی در ایجاد جو حمایتی از کارکنان خانم خوب عمل نکرده باشد. با بررسی بیش تر پرسش‌های پرسش نامه در مورد حمایت سازمانی ادراک شده می‌توان پی برد که بیش از نیمی از افراد پرسش‌هایی مانند "در سازمانی که در آن مشغول به کارم، برای هدف‌ها و ارزش‌های شخصی من ارزش زیادی قایل اند" یا این که "سازمان به آسایش و راحتی من اهمیت می‌دهد" را با گزینه مخالفم یا بسیار مخالفم ارزیابی نموده‌اند.

با توجه به نتایج این پژوهش به نظر می‌رسد جنبه‌های روان شناختی محیط کار و به گونه ویژه بافت اخلاقی و حمایت ادراک شده از سازمان برای کارکنان خانم دارای اهمیتی بسیار است به گونه‌ای که واکنش‌های شغلی آن‌ها را تعیین می‌کند. بنابراین، در دانشگاه می‌بایست به مسایل اخلاقی توجه ویژه مبذول گردد. این توجه با ایجاد فرهنگ اخلاقی و جو اخلاقی در سازمان ایجاد خواهد شد. این امر ایجاب می‌کند که مدیریت دانشگاه و دانشکده‌ها اخلاقی عمل نموده و مقررات، چارچوب‌ها و کدهای اخلاقی در سازمان تبیین شوند. به دلیل جو آموزشی دانشگاه که نقش حمایتی از جنبه‌های اخلاقی را ایفا می‌کند، به نظر می‌رسد دانشگاه در ایجاد بافت اخلاقی وضعیت بدی را دارا نمی‌باشد و ادراک کارکنان از اخلاقی بودن سازمان متوسط و قابل قبول است، اما حمایت ادراک شده از سازمان در وضعیت خوبی قرار نداشته و باید توجهی ویژه شود. به نظر می‌رسد کارکنان خانم در ایران به دلیل وجود بحث جنسیت در انتصابات و ترفیعات شغلی احساس حمایت کم تری از سازمان داشته باشند و این نه تنها در دانشگاه فردوسی بلکه در بسیاری از سازمان‌ها در ایران مشهود است که مسلماً می‌بایست تغییر کند.

این پژوهش محدودیت‌هایی نیز دارد: این پژوهش در یکی از دانشگاه‌های دولتی کشور انجام گرفته و تعمیم نتایج آن به سایر دانشگاه‌های غیر انتفاعی یا آزاد می‌بایست با احتیاط انجام گیرد. این پژوهش با توجه به احساس وظیفه محقق نسبت به زنان و همچنین، شواهد موجود مبنی بر اهمیت بیش تر مسایل حمایتی و اخلاقی برای زنان، در جامعه زنان مورد بررسی قرار گرفته است و لزوم انجام پژوهشی مشابه در جامعه مردان وجود دارد. همچنین، پژوهش‌های بعدی می‌توانند بر نقش حمایت‌های خانواده در کنار حمایت‌های سازمانی در واکنش‌های شغلی بپردازند.

## References

- 1- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29, 99-118.
- Belcourt, M., Bohlander, G., & Snell, S (2008), "Managing Human Resources". 5th Canadian Edition. Thomson-Nelson.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A. & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.
- Cheng, P.Y. Yang, J.T. Wan, Ch. Sh. & Chu, M.Ch. (2013). Ethical contexts and employee job responses in the hotel industry: The roles of work values and perceived organizational support , *International Journal of Hospitality Management* 34, 108–115
- Demirtas, O. & Akdogan, A. A. (2014), The Effect of Ethical Leadership Behavior on Ethical Climate, Turnover Intention, and Affective Commitment, *J Bus Ethics*, Published online: 11 may 2014
- Edmondson, D. R. Boyer, S. L. (2013). The Moderating Effect of the Boundary Spanning Role on Perceived Supervisory Support: A Meta-Analytic Review, *Journal of Business Research*, Volume 66, Issue 11, November, Pages 2186–2192
- Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support. Retrieved from <http://www.pos.psych.udel.edu/>
- Eisenberger, R. Armeli, S. Rexwinkel, B. Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42–51.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-lamastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., & Hutchison, S. (1997). Perceived organizational support: Further evidence of construct validity. *Educational and Psychological Measurement*, 57(6), 1025-1034.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglehamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573.
- Fields, D., Pang, M., & Chiu, C. (2000): "A comparative field study of the effects of distributive and procedural justice in Hong Kong", *Journal of Organizational Behavior*, 21, 5, pp. 547°562.



- Golparvar, M., & Nadi, M. A. (2010). Relationship management support for ethical behavior and job satisfaction; *Journal of Psychology*, 54, year 14, No. 2, PERSIAN.
- Randall, M. L. Cropanzano, R. Bormann, C. A. & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159-174.
- Riggle, R. J. Edmondson, D. R. & Hansen, J. D. (2009). A metaanalysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030.
- Sarmad, Z. Bazargan, A. & Hijazi, E. (2006), *Research Methods in the Behavioral Sciences*, Tehran. Agah Publishing. PERSIAN.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In R. S. Cropanzano, & K. M.
- Stinglhamber, F. & Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (4), 251-70.
- Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2004). Favorable job conditions and perceived support: The role of organizations and supervisors, *Journal of Applied Social Psychology*, 34(7), 1470-1493.
- SCHNEIDER . BENJAMIN . ORGANIZATIONAL CLIMATES: AN ESSAY; *PERSONNEL PSYCHOLOGY*; 1975, 28, 477-479
- Jawahar, I. M., & Hemmasi, P. (2006). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions the mediating role of job and employer satisfaction. *Women in Management Review*, 21(8), 643-661.
- Maertz, J.R., C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., & Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 1059-1075.
- Momeni, M., & Qayyum, F. (2010). *Statistical analysis using SPSS*; Tehran,. PERSIAN.
- Nye, L. G., & Witt, L. A. (1993). Dimensionality and construct validity of perceptions of politics scale (POPS). *Educational and Psychological Measurement*, 35, 821-829.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from UK
- Universities. *International Journal of Social Economics*, 30(12), 1210-1232.
- Okpara, J.O., Squillace, M., & Erondy, E.A. (2005). Gender differences and job satisfaction: A study of university teachers in the United States. *Women in Managerial Review*, 20(3), 177-190.

- Ostroff, C., (1993). The effects of climate and personal influences on individual behavior and attitudes in organization. *Organizational Behavior and Human Performance* 56, 56–90.
- Taleghani, G.R. Dyvandy, A. Shir Mohamady, M. (2009). The impact of perceived support of the organization's commitment to employee and organizational performance: a study Mallets Bank branches in Tehran, Iran, *Management Science Quarterly*, Issue 16, Winter 1388, pp. 25. PERSIAN.
- Trevino, L.K. Butterfield, K.D. & McCabe, D.L. (1998). The ethical context in organizations: influence on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly* 8, 447–476.
- Trevino, L.K. (1990). A cultural perspective on changing and developing organizational ethics. *Research in Organizational Change and Development* 4, 195–230.
- Yang, J.T. (2010). Antecedents and consequences of job satisfaction in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management* 29, 609–619.
- Johnson, J.J. & McIntye, C.L. (1998). Organizational culture and climate correlates of job satisfaction. *Psychological Reports* 82, 843–850.
- Friedlander, F. & Margulies, N. (1969). Multiple impacts of organizational climate and individual value systems upon job satisfaction. *Personnel Psychology* 22, 171–183.
- Koh, H.C., Boo, E.H.Y., (2001). The link between organizational ethics and job satisfaction: a study of managers in Singapore. *Journal of Business Ethics* 29, 309–324.
- Chiang, C. F., Hsieh, T. S., (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: the mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management* 31, 180–190.
- Hom, P.W., Griffeth, R.W., (1995). *Employee Turnover*. South-Western, Cincinnati, OH.
- Huimin, G., Ryan, C., 2011. Ethics and corporate social responsibility – an analysis of the views of Chinese hotel managers. *International Journal of Hospitality Management* 30, 875–885.
- Jawaid, M. Taimur, B. A. Chaudary, S. (2014); Role of Organizational Ethics on Job Satisfaction: Case of Insurance Sector of Pakistan; *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(1)42-53, 2014
- Valentine, S. Godkin, L. Fleischma, G. M. Kidwel, R. (2011); Corporate Ethical Values, Group Creativity, Job satisfaction and Turnover Intention: The Impact of Work Context on Work Response; *Journal of Business Ethics* (2011) 98:353–372
- Zohory, G. (1999), *the application of research methods in social sciences and management*, Tehran, Mir Publisher. Persian.