

بررسی تأثیر اصول اخلاق کاری بر نگرش‌ها و رفتارهای شغلی تسهیل‌گران

محسن مطیعی^۱

ثریا بیرامی^{۲*}

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۱۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۲۶)

چکیده

کارکنان شایسته، یکی از عوامل مؤثر در موفقیت و بقای سازمان هستند. عوامل متعددی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم باعث بی‌توجهی به اصول اخلاقی و ترک شغل می‌شود. این مطالعه برای اولین بار در کشور با تمرکز بر تسهیل‌گران به‌عنوان افرادی که گروه و سازمان را در رسیدن به اهداف حمایت می‌کند و با توسعه مطالعات دکونینک^۳ (۲۰۱۰)، به‌وسیله متغیر "نوع‌دوستی" به دنبال تحلیل مسئله ترک شغلی و لزوم پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای است.

با روش توصیفی-پیمایشی میان "تسهیل‌گران بنیاد برکت" و با تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و نیز با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) مشخص شد که اصول اخلاقی با تأثیر مثبتی که روی رضایت شغلی می‌گذارد می‌تواند تعهد تسهیل‌گران را نسبت به سازمان و انجام وظایفشان افزایش داده و به عملکرد شغلی بهتری بیانجامد. از طرف دیگر افراد با درک مفهوم اصول اخلاقی با استرس کمتری در انجام وظایف شغلی روبرو شده که این در نهایت باعث عملکرد بهتر شغلی آنان شده و ترک شغلی افراد را کاهش می‌دهد.

واژگان کلیدی: اصول اخلاقی، تسهیل‌گران، رضایت شغلی، تعهد شغلی، استرس شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک شغلی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۱ استادیار گروه مدیریت دولتی و کارآفرینی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران motiei@atu.ac.ir

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) soraya_birami@atu.ac.ir

^۳ DeConinck

مقدمه

با پیچیده شدن شرایط کاری، سازمان‌ها برای دستیابی به مزیت رقابتی به وجود کارکنانی با دانش و مهارت حرفه‌ای نیاز دارند اما در بسیاری از سازمان‌ها و مؤسسات شاهد این قضیه هستیم که کارکنان تمایل به ترک حرفه و شغل خود را دارند. ترک شغل که به معنای جدا شدن فرد از سازمان تعریف می‌گردد به یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیریت منابع انسانی تبدیل گردیده است (مرادی و همکاران، ۱۳۹۵). نظریه ترک شغلی نشان می‌دهد که تمایل به ترک شغلی کارکنان همیشه یک مساله جدی برای سازمان‌ها بوده است چون وقتی نرخ آن بالا باشد می‌تواند به شدت به روحیه کارکنان آسیب برساند و کارکنان را از تعهد و یا درکشان را نسبت به سازمان منع کند (دکونینک، ۲۰۱۰). یافته‌های علمی حاکی از آن‌اند که تمایل به ترک شغل در محیط کاری ناشی از اراده آگاهانه شاغل صورت می‌گیرد به این مفهوم که کارکنان یک‌باره سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه تمایل به تغییر شغل را در خود به صورت تدریجی پرورانده و بعد از در نظر گرفتن تمامی شرایط و مناسب بودن فرصت‌های شغلی در دیگر سازمان‌ها اقدام به ترک سازمان می‌نمایند (می‌یر^۱، ۱۹۹۳). محققان معتقدند ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی بر سازمان‌ها خواهد داشت و نه تنها عملکرد سازمان را کاهش می‌دهد بلکه باعث افزایش هزینه‌های استخدام، آموزش کارکنان جدید، کاهش بهره‌وری، صرف انرژی وقت و سرمایه می‌شود؛ و یکی از عوامل تأثیرگذار بر مساله ترک خدمت توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌هاست. علیرغم تحقیقات فراوانی که در مورد ارزش‌های اخلاقی شرکت‌ها صورت گرفته، مسئله قصد ترک شغلی که برای سازمان‌ها بسیار مهم است به خصوص برای سازمان‌هایی که حفظ و نگهداری کارکنان متخصص در سازمانشان از اولویت بالایی برخوردار است، مورد توجه قرار نگرفته است.

فقدان اطلاعات در مورد ارتباط بین اصول اخلاق کاری، عملکرد و ترک شغلی تسهیل‌گران بین تحقیقات انجام گرفته باعث شده این موضوع نیازمند تحلیل و بررسی بیشتری باشد. این مقاله ۳ هدف دارد: ۱. سعی داریم با در نظر گرفتن اصول کاری در ابعاد مسئولیت‌پذیری / اعتماد، هنجارهای اخلاقی، رفتار همکاران (بابین^۲، بولیس^۳، رابین^۴، ۲۰۰۰)، نوع دوستی (کالن^۵، پاربوتیه^۶، ویکتور^۷، ۲۰۰۳) مدل برگرفته از تحقیق دکونینک را گسترش دهیم؛ ۲. سعی داریم به بررسی نحوه تأثیر اصول اخلاقی بر رضایت شغلی، استرس شغلی و تعهد شغلی تسهیل‌گران پردازیم؛ و ۳. همچنین سعی داریم تأثیر غیرمستقیم اصول اخلاقی را روی عملکرد و ترک شغلی تسهیل‌گران را نشان دهیم.

1. Meyer
2. Babin
3. Boles
4. Robin
5. Cullen
6. Parboteeah
7. Victor

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اخلاق سازمانی نه فقط رفتار سازمانی است و نه فقط اخلاق کسب‌وکار، بلکه شامل حاکمیت و اخلاق شرکت است و بیانگر ارزش‌های یک سازمان به کارکنان خود و اشخاص دیگر بدون در نظر گرفتن قوانین دولتی و نظارتی می‌باشد (دار و جونز^۱، ۲۰۰۸). اخلاق کاری در واقع، در پی پاسخ به این سؤال است که آیا عملیات کسب‌وکار جدا از ملاحظات قانونی، از حیث اخلاقی نیز مورد قبول واقع می‌گردد؟ آیا این اصول خوب تلقی می‌شود یا بد؟ کالن و ویکتور (۱۹۹۸) که به‌عنوان پدران جو اخلاقی معروف‌اند، اصول اخلاق کاری را به‌عنوان ادراک غالب از شیوه‌های معمولی سازمان و رویه‌هایی که محتوای اخلاقی دارند، تعریف کردند و بر این باورند که جو اخلاقی به‌عنوان عامل اصلی در تمایل یا عدم تمایل کارکنان یک سازمان به رفتارهای مختلف است (ویکتور و همکاران، ۱۹۸۷). ویکتور و کالن اصول اخلاقی را در سه بعد خودپرستی (علاقه فردی، علاقه سازمانی، کارآیی)، نوع‌دوستی (دوستی، روحیه کارگروهی، مسئولیت اجتماعی)، اصول حرفه‌ای (معنویات فردی، روش‌های سازمانی، قوانین و مقررات) معرفی نموده‌اند (کالن، پاروتیه، ویکتور، ۲۰۰۳). در حالی که از نظر بابین و همکارانش^۲ (۲۰۰۰)، اخلاق-کاری ساختار چندبعدی است که می‌تواند برای سازگاری بهتر نگرش و رفتار کارکنان استفاده گردد. آن‌ها با استفاده از یک نمونه از ارائه‌دهندگان خدمات و فروشندگان، یک مقیاس ۱۶ عنصری شامل چهار بعد: اعتماد/مسئولیت، رفتار همکاران، هنجارهای اخلاقی و شیوه‌های فروش ارائه دادند (بابین و همکاران، ۲۰۰۰). ابعاد اصول اخلاقی را از نظر بابین و همکارانش در مقایسه با اصول اخلاقی ویکتور و کالن را می‌توان به‌صورت جدول ۱ نشان داد.

اصول اخلاق کاری در پاسخ به این پرسش که «باید چه کار کنیم؟» به‌عنوان راهنمایی برای کارکنان تلقی می‌شود، در نتیجه نقش تعارض و ابهام شغلی کاهش پیدا می‌کند (ام سی فرلاند^۳، ۲۰۰۳). فرصت ایجاد رفتار غیراخلاقی در سازمان‌هایی که در آن اصول اخلاقی نامشخص یا غیراخلاقی است بیشتر شایع است. اعتقاد رو به رشدی که در مورد سازمان‌ها وجود دارد این است که سازمان‌ها مسئول رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی کارکنان خود هستند، این روند در دو مبنای قضاوت‌های قانونی علیه شرکت‌ها و در واکنش‌های گسترده جامعه به جرم شرکت‌ها، منعکس شده است (دکونینک، ۲۰۱۰).

جدول ۱- ابعاد اصول اخلاقی از نظر بابین (۲۰۰۰) و کالن (۲۰۰۳)

ابعاد اصول اخلاقی کالن و ویکتور (۲۰۰۳)	ابعاد اصول اخلاقی بابین و همکاران (۲۰۰۰)
خودپرستی (علاقه فردی، علاقه سازمانی، کارآیی)	مسئولیت‌پذیری/اعتماد
نوع‌دوستی (دوستی، روحیه کارگروهی، مسئولیت اجتماعی)	هنجارهای اخلاقی
اصول حرفه‌ای (معنویات فردی، روش‌های سازمانی، قوانین و مقررات)	رفتار همکاران
	شیوه‌های فروش

^۱ . Darr & Johns

^۲ . Babin et al

^۳ . Mc Farland

همان طور که اشاره گردید، این مطالعه به دنبال بررسی تأثیر اصول اخلاق کاری بر روی رضایت شغلی، استرس، تعهد شغلی، عملکرد و ترک شغلی تسهیل‌گران سازمان بنیاد برکت می‌باشد. لذا در ادامه به تعاریف این مفاهیم می‌پردازیم.

نقش استرس: ابهام و تعارض نقش در شغل، دو کاراکتر استرس شغلی است. ابهام نقش زمانی رخ می‌دهد که یک کارمند اطلاعات ناکافی و دستورالعمل‌های مبهم دریافت می‌کند (فرانسیسکو^۱، ۲۰۱۳) و تعارض نقش برای زمانی است که فرد از دو سو در معرض انتظارات، خواسته‌ها و فشارهای متضادی قرار می‌گیرد (دکونینک، ۲۰۱۰). استرس شغلی، ابتدا با تضعیف رضایت شغلی، آمادگی عاطفی و شناختی لازم را برای تضعیف عملکرد وظیفه و تقویت تمایل به ترک خدمت را فراهم می‌آورد (پیرسی^۲، کراونز^۳، مورگان^۴، ۱۹۹۸).

تعهد شغلی: تعهد شغلی، تمایل قوی برای بقای یک عضو در یک سازمان، تلاش بسیار برای سازمان و باور قاطع در قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان تعریف کرده است. در سازمان‌هایی که وضعیت اخلاقی بالایی حاکم است باوجود فشار کاری بالا، ساعت کار طولانی و تعهدات وسیع حتی با عدم رضایت شغلی، تعهد سازمانی کاهش نمی‌یابد (دکونینک، ۲۰۱۰).

عملکرد: عملکرد شغلی یک مساله حیاتی در مدیریت است چون اطلاعاتی را برای تصمیمات مدیریتی در مورد جبران خدمات، ارتقای شغلی و آموزش کارکنان و بهبود آن در کارکنان فراهم می‌کند. عملکرد به مجموعه اعمال و اقداماتی اطلاق می‌گردد که افراد بر اساس شرح وظایف رسمی شغل خود در سازمان مبادرت به انجام آن‌ها می‌کنند (دکونینک، ۲۰۱۰). برخی از عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان که مورد بررسی محققان قرار گرفته عبارت‌اند از: ارزش‌های اخلاقی شرکت‌ها (دکونینک، ۲۰۱۰)، واکنش مثبت شغلی (شارما^۵، بورنا^۶، استارنس^۷، ۲۰۰۷)، بازخورد کارکنان (دکونینک، ۲۰۱۰)، اصول نوآوری (می‌یر، ۱۹۹۳).

رضایت شغلی: رضایت شغلی سبب سازگاری فرد با شغل و ادامه‌ی اشتغال می‌شود و فقدان یا کاهش آن، ترک خدمت، تعارض، غیبت تشویق و جابه‌جایی را به دنبال دارد که این امر به نفع فرد و سازمان نیست (مسیک و بازمن^۸، ۲۰۰۱).

کناره‌گیری از شغل: تمایل به ترک شغل از اراده آگاهانه و حساب‌شده شاغل برای ترک سازمان ناشی می‌شود، یعنی کارکنان به یک‌باره سازمان را ترک نمی‌کنند بلکه تمایل به ترک شغل را به صورت تدریجی در خود پرورش می‌دهند و پس از در نظر گرفتن همه شرایط و مناسب بودن فرصت‌های استخدامی در سازمان‌های دیگر، اقدام به ترک شغل می‌نمایند (می‌یر، ۱۹۹۳). افرادی که خواهان رضایت اخلاق کاری هستند وقتی که وضعیت اخلاقی

1. Francisco

2. Piercy

3. Cravens

4. Morgan

5. Sharma

6. Borna

7. Stearns

8. Messick & Bazerman

مناسب را احساس کنند، کمتر احتمال دارد سازمان را ترک کنند. تمایل به تغییر محل کار بعد از تلاش برای افزایش میزان رضایت شغلی به میزان قابل توجهی کاهش می‌یابد (دکونینک، ۲۰۱۰).

ترک شغل: ترک خدمت، خاتمه اشتغال فرد با یک شرکت خاص است (می‌یر، ۱۹۹۳). افراد در مقابله با جو فشار کاری جهت کاهش عوامل فشارآور، خواسته یا ناخواسته از عملکرد شغلی خود کاسته تا از این طریق بتوانند این مسأله را در خود مدیریت کنند، ولی درواقع با شدت یافتن این جو فشار کاری به‌طورجدی در پی یافتن موقعیت‌های شغلی دیگر یا حتی ترک شغلی می‌باشند (سانتیاگو^۱، ۲۰۰۳).

تسهیل‌گران: ظهور و پیدایش پدیده‌ای به نام کارآفرین‌ها یا همان کارفرمایان خلاق در فرآیند توسعه اقتصادی تاکنون نقش بس مهمی را ایفا کرده است (مطیعی، ۱۳۹۰). تسهیلگر نیز به‌عنوان فرد کارآفرین، کسی است که از طریق تعامل بین ساختار و فرآیند مشارکت ایجاد می‌کند و بدین طریق گروه را قادر می‌سازد تا عملکرد مؤثرتری داشته و تصمیماتی با کیفیت بهتر بگیرد. فردی کمک‌کننده و قادر که هدفش حمایت از دیگران برای رسیدن به اهدافشان است (بارنز و همکاران^۲، ۲۰۱۲). شغل تسهیلگر این است که هر فردی را برای ایفای بهتر تفکر و عمل حمایت نماید. برای این کار، تسهیلگر افراد را به مشارکت کامل، درک دوطرفه و سهیم شدن در وظایف تشویق می‌کند. از طریق حمایت هر فرد برای اعمال بهترین تفکر، تسهیلگر اعضای گروه را قادر می‌سازد تا برای یافتن راهکارهای جامع و ایجاد توافقات پایدار تلاش کنند (هام^۳، ۲۰۱۹).

تحقیقات انجام‌گرفته در حرفه‌های مختلف نشان می‌دهد که اصول اخلاق کاری بر ابعاد نگرش‌های شغلی تأثیر می‌گذارد. در ادامه به بیان این مطالعات انجام‌گرفته می‌پردازیم.

ارزیابی مثبتی که شوپکر و مولکی از نتایج تأثیر اصول اخلاقی شرکت‌ها گزارش دادند، رضایت شغلی بالا و قصد ترک شغلی پایین بود. زمانی که کارکنان از شغل خود احساس رضایت کنند به نگرش کلی نسبت به محل کار خود می‌رسند و با تعهد بیشتری به سازمان پاسخ می‌دهند درنهایت این کارکنان تمایل کمتری به ترک شغل خود و اکنش نشان می‌دهند (مولکی^۴ و همکاران، ۲۰۰۶؛ شوپکر^۵، ۲۰۰۱). همچنین آن‌ها نشان دادند کارکنانی که اصول اخلاق کاری را رعایت می‌کنند نسبت به سرپرست خود اعتماد دارند و از شغل خود راضی هستند و احتمال ترک شغل در این کارکنان پایین است (مولکی، جرامیلو^۶ و لوکاندر^۷، ۲۰۰۶). شواهد نظری و پژوهشی دیگری گویای آن است که رضایت شغلی متغیر واسطه‌ای در ارتباط میان استرس، ترک خدمت و عملکرد وظیفه است (ولنتاین^۸، وارکا^۹، گودکین^{۱۰}، بارنت^{۱۱}، ۲۰۱۰؛ دکونینک، ۲۰۱۰). در مطالعه دیگر از (کلگستون^{۱۲}، ۲۰۰۰)، با در نظر گرفتن تعهد شغلی به‌عنوان متغیر واسطه بین رضایت شغلی و ترک شغلی افراد

1. Santiago
2. Burns et al
3. Humm
4. Mulki
5. Schwepker
6. Jaramillo
7. Locander
8. Valentine
9. Varca
10. Godkin
11. Barnett
12. Clugston

دریافت که رضایت بالای افراد از شغل و سازمانی که کار می‌کنند باعث تقویت وفاداری آنان نسبت به سازمان و شغل کاری آنان شده و از تمایل افراد برای تغییر محل کار می‌کاهد.

قلی‌پور و همکاران با مطالعه روی تأثیر اخلاق حرفه‌ای فروشندگان اطلس کوپو نسبت به شکل‌گیری روابط پایدار میان مشتریان و سازمان دریافتند، رابطه مستقیم و مثبتی بین اخلاق حرفه‌ای فروشندگان و اعتماد، تعهد و وفاداری مشتریان شرکت اطلس کوپو دارد (قلی‌پور، حقیقی، براری، کریمی، ۱۳۹۱). شمس و اسفندیاری مقدم پیرامون بررسی ارتباط ابعاد مختلف اعتماد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان این نتیجه دست یافتند که ضریب همبستگی بالایی بین اعتماد و رضایت شغلی وجود دارد که بیانگر رابطه مثبت و قوی بین این دو متغیر است آن‌ها جهت بررسی اعتماد سازمانی از مدل الون و همکاران و برای بررسی رضایت شغلی از مدل اسمیت و همکاران استفاده کرده‌اند (شمس و اسفندیاری مقدم، ۱۳۹۴). گل پرور و همکاران در مطالعه‌ی به بررسی رابطه استرس شغلی با ترک خدمت و عملکرد وظیفه با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی پرداخته‌اند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که یکی از مسیرهای تضعیف عملکرد افراد که تمایل ترک شغلی آنان را تقویت می‌کند، استرس شغلی است (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۲). در تحقیقی که اسماعیلی و صیدزاده با هدف بررسی تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان سازمان جهاد کشاورزی ایلام انجام گردیده، معلوم شد ۶۲ درصد تغییرات عملکرد شغلی کارکنان به واسطه رضایت شغلی با نقش میانجیگری وفاداری شغلی تعیین می‌گردد (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶).

جدول ۲- خلاصه پیشینه پژوهش

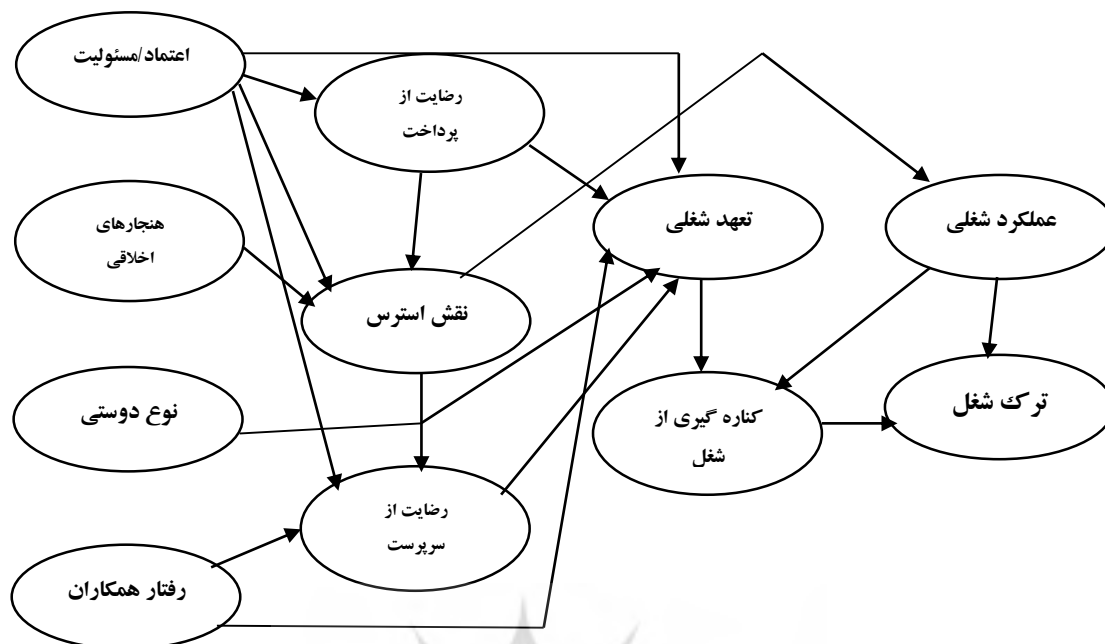
محقق	موضوع پژوهش	یافته‌های پژوهش
مولکی و همکاران (۲۰۰۶)	تأثیر اصول اخلاقی و اعتماد بر نگرش شغلی و اهداف فروش فروشنده	رضایت شغلی کارکنان، تعهد بیشتری را نسبت شغل ایجاد می‌کند و در نتیجه انگیزه ترک شغلی در آنان کاهش پیدا می‌کند.
ولنتاین و همکاران، (۲۰۱۰) Valentine, et al دکونینک (۲۰۱۰) DeConinck	واکنش مثبت رضایت شغلی و عملکرد اخلاقی شغل	رضایت شغلی با تأثیری که روی استرس شغلی دارد می‌تواند باعث کاهش ترک خدمت کارکنان و افزایش عملکرد شغلی آنان گردد.
کلگستون (۲۰۰۰) Clugston	تأثیر چندبعدی تعهد شغلی بر رضایت شغلی و قصد ترک شغلی	رضایت بالای شغل با تقویت وفاداری کارکنان به شغلشان در آنان تعهد ایجاد کرده و میل به ترک خدمت را در کارکنان کاهش می‌دهد.
قلی‌پور، حقیقی، براری، کریمی (۱۳۹۱)	تأثیر اخلاق حرفه‌ای فروشندگان نسبت به شکل‌گیری روابط پایدار میان مشتریان و سازمان	رابطه مستقیم و مثبتی بین اخلاق حرفه‌ای فروشندگان و اعتماد، تعهد و وفاداری مشتریان شرکت دارد.
شمس و اسفندیاری مقدم (۱۳۹۴)	بررسی ارتباط ابعاد مختلف اعتماد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان	ضریب همبستگی بالایی بین اعتماد و رضایت شغلی وجود دارد
گل پرور و همکاران (۱۳۹۲)	بررسی رابطه استرس شغلی با ترک خدمت و عملکرد وظیفه با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی	یکی از مسیرهایی تضعیف عملکرد افراد که تمایل ترک شغلی آنان را تقویت می‌کند، استرس شغلی است

تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان	۶۲ درصد تغییرات عملکرد شغلی کارکنان به‌واسطه رضایت شغلی با نقش میانجیگری وفاداری شغلی تعیین می‌گردد.	اسماعیلی و صیدزاده (۱۳۹۶)
------------------------------------	--	------------------------------

فرضیه‌ها و مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مطالب گفته‌شده و مدل مفهومی تحقیق در خصوص هدف اصلی این مطالعه که بررسی تأثیر اصول اخلاق کاری بر نحوه نگرش و رفتار تسهیل‌گران بنیاد برکت است می‌توان فرضیه‌های تحقیق را به‌صورت زیر بیان نمود:

۱. مسئولیت/اعتماد تسهیل‌گران بنیاد برکت به سرپرست خود تأثیر منفی روی رضایت آن‌ها از سرپرستان دارد.
۲. مسئولیت/اعتماد تسهیل‌گران بنیاد برکت تأثیر مثبتی روی رضایت از پرداخت آن‌ها دارد.
۳. مسئولیت/اعتماد‌پذیری تسهیل‌گران بنیاد برکت رابطه مثبت با تعهد شغلی آن‌ها دارد.
۴. مسئولیت/اعتماد‌پذیری تسهیل‌گران بنیاد برکت تأثیری منفی روی استرس شغلی آن‌ها می‌گذارد.
۵. رعایت هنجارهای اخلاقی از سوی تسهیل‌گران بنیاد برکت تأثیر منفی روی استرس شغلی می‌گذارد.
۶. نوع‌دوستی بین تسهیل‌گران بنیاد برکت تأثیر مثبتی نسبت به تعهد شغلی آن‌ها دارد.
۷. رفتار بین همکاران تسهیل‌گر بنیاد برکت تأثیر مثبتی روی رضایت از پرداخت آن‌ها دارد.
۸. رفتار بین همکاران تسهیل‌گر بنیاد برکت تأثیر مثبتی روی رضایت آن‌ها از سرپرستان دارد.
۹. رفتار بین همکاران تسهیل‌گر بنیاد برکت روی تعهد شغلی آن‌ها تأثیر مثبتی می‌گذارد.
۱۰. رضایت تسهیل‌گران بنیاد برکت از پرداختی که به آن‌ها می‌شود تأثیر منفی روی استرس شغلی آن‌ها دارد.
۱۱. رضایت تسهیل‌گران بنیاد برکت از پرداختی که به آن‌ها می‌شود تأثیر منفی روی تعهد شغلی آن‌ها می‌گذارد.
۱۲. استرس شغلی تسهیل‌گران بنیاد برکت رابطه منفی با رضایت آن‌ها نسبت به سرپرستان دارد.
۱۳. استرس شغلی تسهیل‌گران بنیاد برکت اثر منفی روی عملکرد شغلی آن‌ها می‌گذارد.
۱۴. رضایت تسهیل‌گران بنیاد برکت از سرپرستان تأثیر منفی روی تعهد شغلی آن‌ها دارد.
۱۵. تعهد شغلی تسهیل‌گران بنیاد برکت رابطه منفی با کناره‌گیری از شغل آن‌ها دارد.
۱۶. عملکرد شغلی تسهیل‌گران بنیاد برکت تأثیر منفی روی کناره‌گیری از شغل آن‌ها دارد.
۱۷. عملکرد شغلی تسهیل‌گران بنیاد برکت تأثیر مثبتی روی ترک شغلی آن‌ها دارد.
۱۸. کناره‌گیری از شغل تسهیل‌گران بنیاد برکت روی ترک شغل آن‌ها تأثیر مثبتی می‌گذارد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (منبع: اقتباس از مدل دکونینگ، ۲۰۱۰)

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نوع مطالعه‌ی توصیفی-پیمایشی بوده و جامعه آماری آن را کلیه تسهیل‌گران سازمان بنیاد برکت که ۱۳۰ نفر بوده‌اند شکل می‌دهد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی و حجم نمونه ۱۱۶ نفر تخمین زده شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. به این صورت که پرسشنامه دارای ۳۳ سؤال بوده و از این تعداد ده سؤال مربوط به اصول اخلاق حرفه‌ای، پنج سؤال درباره استرس شغلی، شش سؤال در زمینه رضایت شغلی، چهار سؤال در مورد تعهد سازمانی، چهار سؤال عملکرد سازمانی و چهار سؤال درباره ترک خدمت در تهیه پرسشنامه، برای متغیرهای اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه (سرمد، بازرگان، حجازی، ۱۳۸۶)، برای متغیر استرس شغلی از پرسشنامه (اسپیو و اسپوکان، ۱۹۸۷)، برای متغیر رضایت شغلی از پرسشنامه (اسپکتور^۲، ۱۹۹۷)، برای متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه (آلن و می‌یر^۳، ۱۹۹۰)، برای عملکرد شغلی از پرسشنامه (پاترسون^۴، ۱۹۹۲) و برای متغیر ترک خدمت از پرسشنامه (کیم و لیونگ^۵، ۲۰۰۷)، کمک گرفته شد.

تحلیل یافته‌های تحقیق

نتایج این تحقیق در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه می‌شوند. آماره‌های توصیفی فراوانی و درصد برای متغیرهای جمعیت‌شناختی شامل (جنسیت، سن، تحصیلات و سنوات کاری) و میانگین پاسخ‌ها برای متغیرهای

1. Osipow & Spokane
 2. Spector
 3. Allen & Meyer
 4. Paterson
 5. Kim & Leung

تحقیق ارائه می‌گردد. در بخش استنباطی با توجه به کوچک بودن حجم نمونه برای پاسخ به فرضیات تحقیق از تکنیک‌های تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی^۱ (PLS) با کمک نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳ استفاده شده است. همان‌گونه که در جدول ۳ آمده، نتایج تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی بیانگر آن است که ۳۵ نفر از افراد نمونه، زن و ۷۷ نفر از افراد مرد می‌باشد؛ که نشان می‌دهد بیشتر کارکنان این سازمان مرد بوده‌اند. درزمینه سابقه کاری، ۷۲ نفر زیر ۵ سال، ۲۹ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال، ۸ نفر بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۳ نفر بین ۱۵ تا ۲۰ سال تعامل داشتند. درزمینه توزیع سنی، بین ۲۰ تا ۳۰ سال ۵۳ نفر، بین ۳۰ تا ۴۰ سال ۵۳ نفر، بین ۴۰ تا ۵۰ سال ۳ نفر و بالای ۵۰ سال ۳ نفر این سازمان تسهیلگر دارد. در رابطه با تحصیلات این افراد، دیپلم ۳ نفر، لیسانس ۳۲ نفر، فوق لیسانس ۷۲ نفر و مقطع دکتری ۵ نفر بوده‌اند.

آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

جدول ۳- نتایج توصیفی ویژگی‌های دموگرافیک پاسخ‌دهندگان

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
سن	بالای ۵۰	3	2/4
	۲۰-۳۰	53	47/6
	۳۰-۴۰	53	47/6
	۴۰-۵۰	3	2/4
	مجموع	112	100/0
جنسیت	زن	35	31/0
	مرد	77	69/0
	مجموع	112	100/0
	دیپلم	3	2/4
تحصیلات	دکتری	5	4/8
	فوق لیسانس	72	64/3
	لیسانس	32	28/6
	مجموع	112	100/0
	سابقه کاری	۱۰-۱۵	8
	۱۵-۲۰	3	2/4

¹ . Partial Least Square

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
	۵-۱۰	29	26/2
	زیر ۵ سال	72	64/3
	مجموع	112	100/0

تحلیل استنباطی یافته‌های تحقیق

نتایج تحلیل عاملی تأییدی

از بارهای عاملی جهت تحلیل ساختار پرسشنامه و پی بردن به عوامل تشکیل دهنده هر متغیر استفاده می‌شود. موضوعی که بار عاملی با آن سروکار دارد این است که واریانس‌های شاخص‌ها به چه میزان توسط متغیر مکنون خود توضیح داده می‌شوند. حال مقدار این شاخص باید از ۵/۰ بیشتر و در فاصله اطمینان ۹۵٪ معنادار باشد؛ که در نتیجه بار عاملی شاخصی که بیشتر باشد، اهمیت بالاتری در اندازه‌گیری مؤلفه مربوطه دارد. با توجه به نتایج بارهای عاملی که در جدول ۴ قابل مشاهده است، تمامی شاخص‌ها بار عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ داشته‌اند؛ و همچنین مقدار آماره تی آن‌ها بیشتر از ۱/۹۶ بوده است. شاخص VIF^۱ (تحمل واریانس) برای بررسی هم خطی میان شاخص‌ها بکار می‌رود، در صورتی که مقدار شاخص VIF کمتر از ۴ باشد می‌توان نتیجه گرفت هم خطی بین شاخص‌ها در سطح مطلوب و قابل قبولی است (حیدرعلی، ۱۳۹۰). همان‌گونه که در جدول ۴ آمده تمامی شاخص‌ها دارای مقدار VIF کمتر از ۴ شده‌اند.

جدول ۴- نتایج بارهای عاملی و شاخص هم خطی

شاخص هم خطی	نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول				شاخص	متغیرهای پنهان
	نتیجه روایی	P Values	t-value	بار عاملی (λ)		
VIF						
1/495	تایید	0/000	11/869	0/747	Q1	اعتماد مسئولیت
2/155	تایید	0/000	26/950	0/861	Q2	
1/573	تایید	0/000	16/963	0/781	Q3	
1/805	تایید	0/000	20/375	0/797	Q4	
1/702	تایید	0/000	41/857	0/895	Q5	رفتار همکاران
1/702	تایید	0/000	66/759	0/916	Q6	
1/113	تایید	0/000	16/737	0/834	Q7	هنجارهای اخلاقی
1/113	تایید	0/000	9/739	0/788	Q8	
1/722	تایید	0/000	30/279	0/902	Q9	نوع دوستی
1/722	تایید	0/000	37/888	0/913	Q10	
1/841	تایید	0/000	9/066	0/679	Q11	استرس شغلی
1/948	تایید	0/000	10/809	0/701	Q12	
1/532	تایید	0/000	15/968	0/765	Q13	

¹ . variance inflation factor

1/711	تایید	0/000	13/503	0/724	Q14	
1/780	تایید	0/000	17/091	0/782	Q15	
2/122	تایید	0/000	28/628	0/873	Q16	رضایت از پرداخت
2/507	تایید	0/000	29/905	0/892	Q17	
2/971	تایید	0/000	54/842	0/923	Q18	رضایت از سرپرست
2/429	تایید	0/000	26/898	0/874	Q19	
2/463	تایید	0/000	32/772	0/885	Q20	
1/404	تایید	0/000	20/625	0/794	Q21	
2/052	تایید	0/000	20/391	0/829	Q22	تعهد شغلی
2/318	تایید	0/000	32/794	0/862	Q23	
1/767	تایید	0/000	18/322	0/799	Q24	
1/497	تایید	0/000	10/306	0/721	Q25	
2/112	تایید	0/000	25/449	0/836	Q26	عملکرد شغلی
2/336	تایید	0/000	34/665	0/860	Q27	
1/725	تایید	0/000	16/287	0/793	Q28	
1/777	تایید	0/000	19/492	0/800	Q29	
2/986	تایید	0/000	83/925	0/951	Q30	کناره‌گیری از شغل
2/986	تایید	0/000	106/377	0/955	Q31	
1/459	تایید	0/000	39/665	0/891	Q32	ترک شغل
1/459	تایید	0/000	40/036	0/875	Q33	

جدول ۵ شاخص‌های اعتبار همگرا^۱، سازگاری درونی آلفای کرونباخ (CA) و پایایی ترکیبی (CR)^۲، ضریب تعیین و میانگین پاسخ‌ها را نشان می‌دهد. پایایی ترکیبی در واقع نسبت مجموع بارهای عاملی متغیرهای مکنون به مجموع بارهای عاملی بعلاوه واریانس خطا است. مقادیر آن بین ۰ تا ۱ می‌باشد و جایگزینی برای آلفای کرونباخ است. مقدار این شاخص نباید کمتر از ۰/۶ باشد (حیدرعلی، ۱۳۹۰). تمامی مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی از مقدار ۰/۷ بزرگ‌تر شده‌اند و نشان از پایایی بالای پرسشنامه است. با کمک شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)^۳ مشخص شد که تمام سازه‌های مورد مطالعه دارای میانگین واریانس استخراج‌شده بالاتر از ۰/۵ هستند. جدول ۶ ضرایب همبستگی برای بررسی رابطه‌ی میان متغیرهای پنهان را به‌صورت دوبه‌دو نشان می‌دهد. روی قطر اصلی این ماتریس ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده (جذر AVE) را نشان می‌دهد. جدول ۵ علاوه بر بررسی ضرایب همبستگی به روایی و اگر نیز می‌پردازد. لازمه تأیید روایی و اگر بیشتر بودن مقدار ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده از تمامی ضرایب همبستگی متغیر مربوطه با باقی متغیرها است. به‌عنوان مثال ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده برای متغیر استرس شغلی (۰/۷۳/۱) شده است که از مقدار همبستگی این متغیر با سایر متغیرها بیشتر است. همان‌طور که در جدول مشخص است،

^۱ . Average Variance Extracted

^۲ . Composite Reliability

^۳ . Average Variance Extracted

مقدار ریشه دوم شاخص میانگین واریانس تبیین شده، برای تمامی متغیرها، از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها می باشد.

شاخص نیکویی برازش، سازش بین کیفیت مدل ساختاری و مدل اندازه گیری شده را نشان می دهد و برابر است با:

$$GOF = \sqrt{AVE} \sqrt{R^2} = 0/853 \times 0/679 = 0/58$$

که در آن \overline{AVE} و $\overline{R^2}$ میانگین AVE و R^2 است (حیدرعلی، ۱۳۹۰). مقدار شاخص برازش برای مدل این تحقیق برابر ۰/۵۸ شده است و از مقدار ۰/۴ بزرگ تر شده است و نشان از برازش مناسب مدل دارد.

شاخص دیگر برازش مدل شاخص SRMR (مربع خطای برآورد شده) است. حد مجاز این شاخص ۰/۱ می باشد. برای این مدل مقدار این شاخص برابر ۰/۰۷۵ شده است و با توجه به اینکه از مقدار ۱۰ درصد کمتر است می توان گفت مدل برازش مناسبی داشته است. مقدار NFI برای این مدل نیز برابر ۰/۹۲۷ شده است و با توجه به بزرگ تر بودن این مقدار از ۰/۹ می توان گفت مدل برازش مطلوبی داشته است.

جدول ۵- شاخص روایی همگرا، پایایی و توصیفی

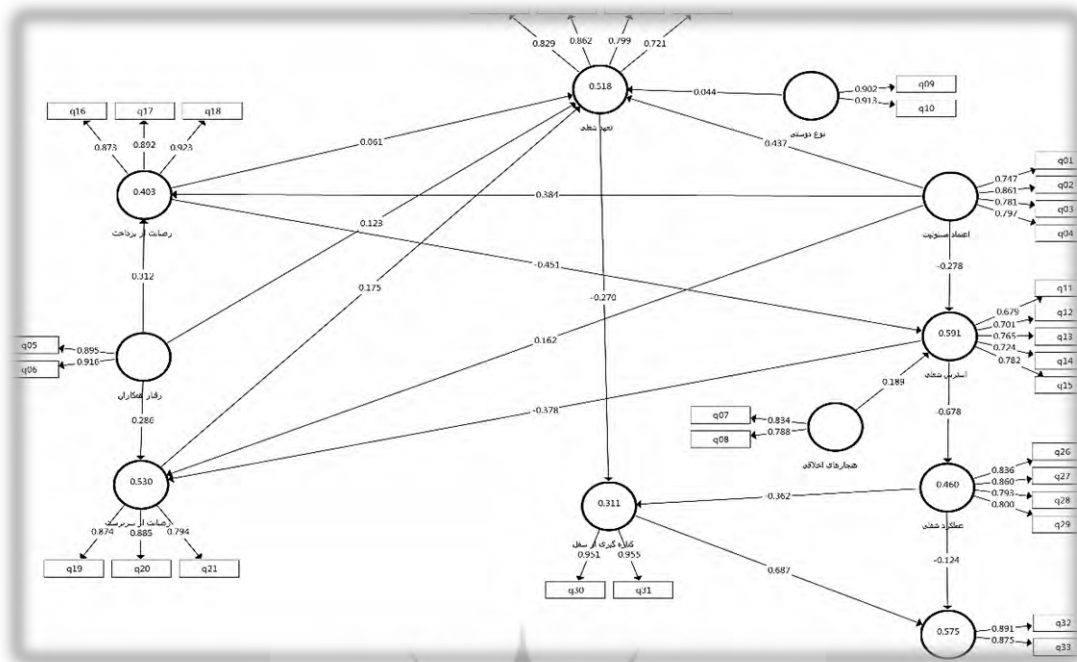
آمار توصیفی		کیفیت مدل ساختاری			پایایی		روایی		متغیرهای پنهان
انحراف معیار	میانگین	CV-Red	R ² _{adjusted}	R ²	آلفا	CR	CV-Com	AVE	
0/627	5/267	0/285	0/580	0/591	0/783	0/851	0/309	0/534	استرس شغلی
0/671	6/190	-	-	-	0/808	0/875	0/384	0/636	اعتماد مسئولیت
1/035	2/917	0/416	0/567	0/575	0/719	0/877	0/310	0/780	ترک شغل
0/728	3/917	0/301	0/496	0/518	0/817	0/880	0/400	0/647	تعهد شغلی
0/711	4/357	0/347	0/518	0/530	0/810	0/888	0/421	0/726	رضایت از سرپرست
0/710	4/087	0/303	0/392	0/403	0/877	0/925	0/537	0/803	رضایت از پرداخت
0/937	5/369	-	-	-	0/782	0/901	0/384	0/821	رفتار همکاران
0/720	6/607	0/291	0/455	0/460	0/840	0/893	0/438	0/676	عملکرد شغلی
0/796	5/976	-	-	-	0/786	0/903	0/389	0/824	نوع دوستی
0/809	5/833	-	-	-	0/483	0/794	0/085	0/659	هنجارهای اخلاقی
1/131	4/048	0/263	0/299	0/311	0/898	0/952	0/550	0/908	کناره گیری از شغل

جدول ۶- ضرایب همبستگی و شاخص اعتبار واگرا

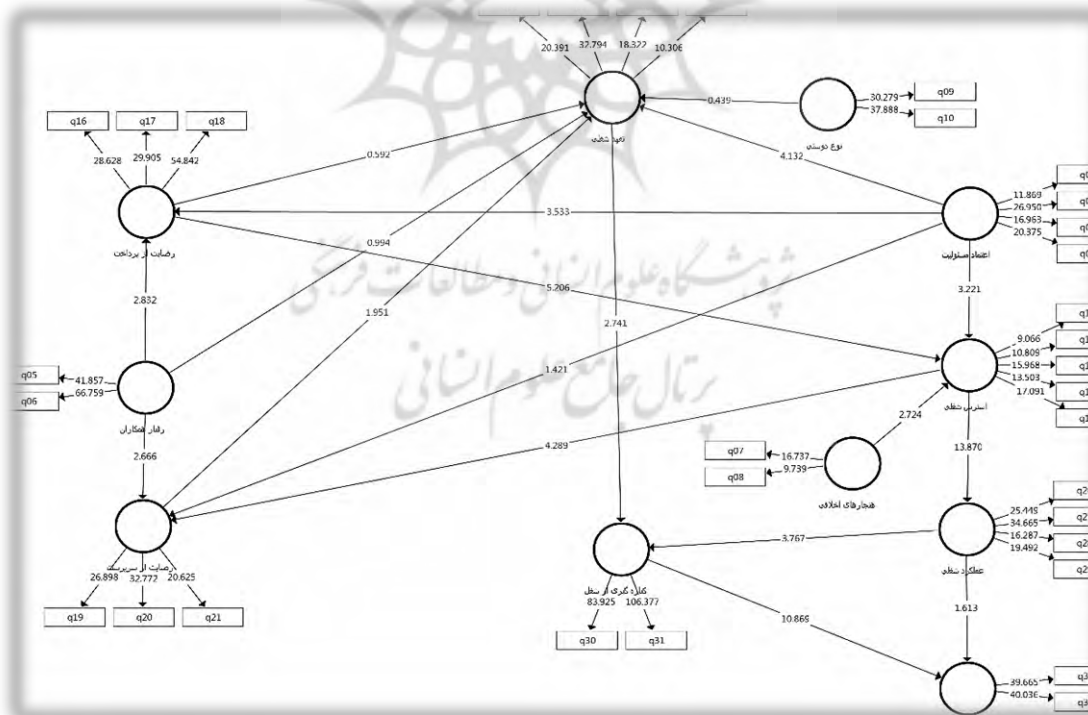
کناره‌گیری از شغل	هنجارهای اخلاقی	نوع دوستی	عملکرد شغلی	رفتار همکاران	رضایت از پرداخت	رضایت از سرپرست	تعهد شغلی	ترک شغل	اعتماد مسئولیت	استرس شغلی	
										0/731	استرس شغلی
									0/798	-0/640	اعتماد مسئولیت
								0/883	-0/444	0/506	ترک شغل
							0/804	-0/403	0/681	-0/626	تعهد شغلی
						0/852	0/565	-0/395	0/593	-0/667	رضایت از سرپرست
					0/896	0/592	0/511	-0/413	0/590	-0/696	رضایت از پرداخت
				0/906	0/566	0/638	0/581	-0/436	0/661	-0/648	رفتار همکاران
			0/822	0/577	0/476	0/541	0/548	-0/475	0/540	-0/678	عملکرد شغلی
		0/908	0/394	0/540	0/450	0/385	0/444	-0/438	0/547	-0/506	نوع دوستی
	0/812	0/464	0/405	0/549	0/430	0/416	0/416	-0/476	0/506	-0/523	هنجارهای اخلاقی
0/953	-0/517	-0/510	-0/510	-0/563	-0/415	-0/416	-0/468	0/751	-0/532	0/559	کناره‌گیری از شغل

نمودار شکل ۲ مدل معادلات ساختاری را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. در این مدل متغیرهای اعتماد/مسئولیت، نوع دوستی و هنجارهای اخلاقی و رفتارهای همکاران، متغیرهای مستقل؛ متغیرهای استرس شغلی، تعهد شغلی، رضایت از سرپرست، عملکرد شغلی و کناره‌گیری از شغل، متغیرهای میانجی و درنهایت، متغیر ترک شغل، وابسته می‌باشند. در این نمودار اعداد و یا ضرایب به دودسته تقسیم می‌شوند. دسته‌ی اول تحت عنوان معادلات اندازه‌گیری مرتبه دوم هستند که روابط بین متغیرهای پنهان و متغیرهای آشکار هستند (روابط بین بیضی و مستطیل) می‌باشند. دسته‌ی دوم معادلات ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای اصلی تحقیق می‌باشند و برای آزمون فرضیات استفاده می‌شوند. به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر^۱ گفته می‌شود (حیدرعلی، ۱۳۹۰)؛ و نمودار شکل ۳ مدل معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی را در حالت قدر مطلق معناداری ضرایب (t-value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه‌گیری و معادلات ساختاری را با استفاده از آماره t، آزمون می‌کند. بر طبق این مدل، ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است اگر مقدار آماره‌ی t از ۱/۹۶ بیشتر باشد.

۱. Path coefficient



شکل ۲- مدل مفهومی در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۳- مدل مفهومی تحقیق در حالت قدر مطلق معناداری ضرایب

نتایج معادلات ساختاری (فرضیه‌های تحقیق)

جدول ۷- ضرایب مسیر (بتا)، آماره t و نتیجه فرضیه‌های تحقیق

فرضیات تحقیق	بتا	قدرمطلق آماره تی	سطح معناداری	نتیجه	جهت رابطه
اعتماد مسئولیت -> استرس شغلی	-0/278	3/221	0/001	تأیید	-
رضایت از پرداخت -> استرس شغلی	-0/451	5/206	0/000	تأیید	-
هنجارهای اخلاقی -> استرس شغلی	-0/189	2/724	0/007	تأیید	-
استرس شغلی -> رضایت از سرپرست	-0/378	4/289	0/000	تأیید	-
اعتماد مسئولیت -> رضایت از سرپرست	0/162	1/421	0/156		رد
رفتار همکاران -> رضایت از سرپرست	0/286	2/666	0/008	تأیید	+
اعتماد مسئولیت -> رضایت از پرداخت	0/384	3/533	0/000	تأیید	+
رفتار همکاران -> رضایت از پرداخت	0/312	2/832	0/005	تأیید	+
اعتماد مسئولیت -> تعهد شغلی	0/437	4/132	0/000	تأیید	+
رضایت از سرپرست -> تعهد شغلی	0/175	1/951	0/052		رد
رفتار همکاران -> تعهد شغلی	0/123	0/994	0/321		رد
رضایت از پرداخت -> تعهد شغلی	0/061	0/592	0/554		رد
نوع دوستی -> تعهد شغلی	0/044	0/439	0/661		رد
استرس شغلی -> عملکرد شغلی	-0/678	13/870	0/000	تأیید	-
عملکرد شغلی -> کناره‌گیری از شغل	-0/362	3/767	0/000	تأیید	-
تعهد شغلی -> کناره‌گیری از شغل	-0/270	2/741	0/006	تأیید	-
عملکرد شغلی -> ترک شغل	-0/124	1/613	0/107		رد
کناره‌گیری از شغل -> ترک شغل	0/687	10/869	0/000	تأیید	+

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر مستقیم اصول اخلاق کاری بر رضایت، استرس، تعهد شغلی و تأثیر غیرمستقیم اصول اخلاق کاری بر عملکرد و ترک شغلی تسهیل‌گران بنیاد برکت بوده است. نتایج نشان می‌دهد نقش مسئولیت/اعتماد، رضایت شغلی (رضایت از پرداخت، رضایت از سرپرست)، هنجارهای اخلاقی با استرس شغلی در بین تسهیل‌گران رابطه منفی دارند. همچنین نقش اعتماد/مسئولیت، رفتار همکاران با رضایت شغلی

تسهیل‌گران رابطه مستقیمی داشته‌اند. این در حالی است که فرضیه‌هایی که در آن ادعا کردیم رضایت شغلی، رفتار همکاران و نوع دوستی رابطه منفی با تعهد سازمانی کارکنان تسهیل‌گر دارند، رد شدند. نتیجه دیگر این است که عملکرد و تعهد شغلی در بین تسهیلگران منجر به ترک شغلی آنان نمی‌گردد به‌طور کلی با در نظر گرفتن هزینه‌های بالای ترک شغلی در سازمان‌ها و تأثیر غیرمستقیم آن روی رفتار غیراخلاقی، درک ارتباط اخلاق کاری با ترک شغلی بسیار مهم است. این نتایج سازمان‌ها را در درک بهتر نقش خود نسبت به تأثیری که روی نگرش‌های شغلی و رفتارهای کارکنان دارند، کمک می‌کند. اکثر تحقیقات، اصول اخلاق کاری را به‌عنوان ساختار یکنواخت بررسی کرده‌اند، یکی از دستاوردهای این مطالعه استفاده از یک رویکرد چندبعدی برای اندازه‌گیری اصول اخلاق کاری است در حالی که تحقیقات قبلی از مقیاس تک‌بعدی استفاده می‌کردند. برای مثال (جرامیلو، مولکی، سالومن^۱، ۲۰۰۶؛ عمر و احمد، ۲۰۱۴؛ لایو و لین^۲، ۲۰۱۶؛ قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۱؛ مرادی و همکاران، ۱۳۹۵؛ محسن‌زاده و محفوظی، ۱۳۹۵). به نظر می‌رسد استفاده از کنترل چندبعدی به‌جای مقیاس تک‌بعدی باعث درک معنی‌داری از تأثیر اصول اخلاق کاری در سازمان‌ها به ارمغان می‌آورد. همچنین انجام این مطالعه روی رفتار «تسهیل‌گران» و اضافه کردن متغیر «نوع‌دوستی» به مدل مفهومی به‌عنوان یکی از ابعاد اصول اخلاقی که کالن و ویکتور ارائه دادند از دیگر دستاوردهای این مطالعه به‌حساب می‌آید. همچنین با اضافه کردن متغیر نوع‌دوستی توانسته‌ایم مدل برگرفته از تحقیق (دکونینک، ۲۰۱۰) را توسعه دهیم. نتیجه جدول ۶ نشان می‌دهد رابطه بین متغیر نوع‌دوستی و تعهد سازمانی از ضریب همبستگی خوبی برخوردار بوده و این مطلب بیانگر آن است که بین این دو متغیر رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد.

همان‌گونه که پیش‌تر اشاره گردید اخلاق کاری بر ماندگاری کارکنان تأثیر می‌گذارد و تعهد آنان را نسبت به سازمان تضمین می‌کند، درنهایت تعهد کارکنان به شغل خود منجر به کاهش ترک شغلی آنان می‌گردد، لذا سازمان‌ها باید سازوکارهایی را برای این امر مهم در پیش گیرند. این سازوکارها می‌تواند مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به شغل، ایجاد سازگاری بین اهداف گروه کاری و اهداف سازمانی، در نظر گرفتن پاداش‌های مناسب کاری، تدوین برنامه‌های آموزشی، رفع ابهامات شغلی، دادن اختیار در انجام وظایف کاری باشد.

بررسی مدل پژوهش با متغیرهای دیگر مانند عدالت سازمانی، تبادل اعضای رهبر و درک حمایت سازمانی ممکن است اطلاعات بهتری را در اختیار محققان بعدی قرار دهد. به‌عنوان مثال، سرپرست/ رهبر چه نقشی در توسعه و حفظ فرهنگ کار اخلاقی ایفا می‌کند؟ آیا درک عدالت در توزیع پاداش‌ها (عدالت توزیعی) یا روش چگونگی تخصیص این پاداش‌ها (عدالت رویه‌ای) منجر به ایجاد یک فضای کاری اخلاقی‌تر و متعاقباً منجر به رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد و ترک شغلی پایین‌تر می‌شود؟ پیشنهاد می‌گردد این سؤالات در مطالعات بعدی مورد بررسی قرار گیرد. شرکت‌ها کدهای اخلاقی را به‌عنوان ابزاری برای تأثیرگذاری بر رفتار اخلاقی پذیرفته‌اند. باین‌حال، رفتار غیراخلاقی حتی وقتی شرکت دارای کد اخلاقی باشد، رخ می‌دهد؛ بنابراین، ایجاد یک برنامه آموزشی ممکن است بر تمایل کارکنان برای رفتار غیراخلاقی تأثیر بگذارد. حوزه دیگر برای تحقیقات آینده

¹. Solomon

². Liu & Lin

بررسی این است که آیا می‌توان از یک برنامه آموزشی برای تشویق رفتار اخلاقی و خنثی نمودن رفتار غیراخلاقی استفاده کرد؟

با توجه به این واقعیت که هر تحقیق علمی با محدودیت‌هایی روبرو است لذا این پژوهش نیز با تعدادی محدودیت روبرو بود از جمله دسترسی به ابزار موردنظر جهت جمع‌آوری اطلاعات. از طرفی نمونه این تحقیق از بین کارکنان سازمان بنیاد برکت می‌باشد لذا محدودیتی که در این خصوص وجود دارد تعمیم نتیجه این تحقیق برای سایر سازمان‌ها است.

قدردانی

"نویسندگان به این وسیله از بنیاد برکت که امکان انجام این پژوهش را فراهم نمودند به ویژه جناب آقای دکتر محمود عسکری آزاد رییس کمیته تحقیق و توسعه بنیاد برکت تشکر و قدردانی می‌نمایند."

منابع

اسماعیلی، محمودرضا و صیدزاده، حیدر (۱۳۹۶). تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، دوره ۲۵، شماره ۸۳: ۵۱-۶۸.

حسن قلی‌پور، طهمورث؛ حقیقی، محمد؛ براری، مجتبی و کریمی، کیانوش (۱۳۹۱). تأثیر اخلاق حرفه‌ای فروشنده بر شکل‌گیری روابط پایدار میان مشتری و سازمان (مورد مطالعه شرکت اطلس کوپکو ایران)، *چشم‌انداز مدیریت بازرگانی*، شماره ۹: ۱۱۷-۱۳۲.

حیدرعلی، هومن (۱۳۹۰). *مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل*. انتشارات سمت.

سرمد، زهره؛ بازرگان هرندی، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۶). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*، تهران، انتشارات آگاه، چاپ چهاردهم.

شمس، شهاب‌الدین و اسفندیاری مقدم، امیر تیمور (۱۳۹۴). ارتباط ابعاد مختلف اعتماد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، دوره ۲۳، شماره ۷۷: ۱۷۱-۱۸۵.

گل‌پرور، محسن؛ جوادیان، زهرا؛ ادیبی، زهرا؛ مصاحبی، محمدرضا و احمدی، اکرم (۱۳۹۲). رابطه استرس شغلی با ترک خدمت و عملکرد وظیفه با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی. *دو ماهنامه سلامت کار ایران*، دوره ۱۰، شماره ۱: ۳۳-۴۲.

محسن‌زاده، مریم و محفوظی، غلامرضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین وضعیت اخلاقی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به تغییر محل کار در بین کارکنان مؤسسات حسابرسی، *همایش ملی حسابرسی و نظارت مالی ایران*، دانشگاه فردوسی مشهد.

مرادی، مهدی؛ لاری دشت بیاض، محمود؛ خاکساری، نادر و مرندی، زکيه (۱۳۹۵). رابطه بین اخلاق، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با ترک خدمت حسابرسان، *همایش ملی حسابرسی و نظارت مالی ایران*، دانشگاه فردوسی مشهد.

مطیعی، محسن (۱۳۹۲). تاثیر سرریزهای سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی (FDI) بر نوآوری در کشورهای در حال توسعه،

پژوهش های رشد و توسعه اقتصادی، دوره ۱، شماره ۲: ۴۲-۶۹.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Babin, B. ., Boles, J. ., & Robin, D. . (2000). Representing the perceived ethical work climate among marketing employees. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28(3), 345.
- Brr ,, ,, Clrrk, M,, aalss, ,, Hccckkk, ,, aatt z, ,, Dvvi,, ,, ... Geetz, .. J. (2017). Facilitating with Ease! Core Skills for Facilitators, Team Leaders and Members, Managers, Consultants and Trainers. In *John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey*.
- Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 477-486.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.
- DeConinck, J. B. (2010). The iff lnnnee ff tt ii cll climtt e nn mrrktt igg mml yyee'' jbb tt titddss and behaviors. *Journal of Business Research*, 63(4), 384-391.
- Francisco, A. R. L. (2013). Are Work Stress Relationships Universal? A Nine Region Examination of Role Stressors, General Self-Efficacy, and Burnout Pamela. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Humm, A. (2019). Facilitator. *Psychology of Prophecy in Early Christianity*, 7-72.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on aalsspr s'' s role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(3), 271-282.
- Kim, T. Y., & Leung, K. (2007). Forming and reacting to overall fairness: A cross-cultural comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104(1), 83-95.
- Liu, C. M., & Lin, C. P. (2016). Corporate ethical values and turnover intention. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(4), 397-409.
- Messick, D. M., & Bazerman, M. H. (2001). The Next Phase of Business Ethics: Integrating Psychology and Ethics. In *Research in Ethical Issues in Organizations* (Vol. 3).
- Meyer, J. F. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 293-259.
- Mulki, J. P., Jaramillo, F., & Locander, W. B. (2006). Effects of ethical climate and supervisory trsst nn aaleeeernnn's jbb attitddss ddd itt ttt iss to qii t. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 26(1), 19-26.
- Omar, N., & Ahmad, Z. (2014). The Relationship Among Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and External Auditor's Turnover Intention. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 10(2), 164.
- Osipow, S. H., & Spokane, A. R. (1987). A manual for the occupational stress inventory (Research Version). *Odessa, FL: Psychological Assessment Resources*.
- Paterson, D. (1992). The Scott Company graphic rating scale. *The Journal of Personnel Research*, 1, 361-376.

- Piercy, N. F., Cravens, D. W., & Morgan, N. (1998). Salesforce performance and behaviour-based management processes in business-to-business sales. *European Journal of Marketing*, 32(1), 79–100.
- Santiago, D. (2003). Cynicism and job dissatisfaction: negative effects of internal stress on police performance. *Australian School Of Police Staff and Command*, 19(1), 1–24.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1–65.
- Wolfrum, C. H. (2001). Customer's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39–52.
- Sharma, D., Borna, S., & Stearns, J. M. (2009). An investigation of the effects of corporate ethical values on employee commitment and performance: Examining the moderating role of perceived fairness. *Journal of Business Ethics*, 89(2), 251–260.
- Spector, P. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. *Sage Publications*, 3.
- Valentine, S., Varca, P., Godkin, L., & Barnett, T. (2010). Positive job response and ethical job performance. *Journal of Business Ethics*, 91(2), 195–206.
- Victor, B., Cullen, J. B., & Brinkmann, J. (1987). An Ethical Climate in Organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 8, 51–71.

