



دانشگاه زنجان

فصلنامه تأملات اخلاقی

دوره چهارم، شماره دوم (پیاپی ۱۴)، تابستان ۱۴۰۲، صفحات ۷۱-۸۹.

شاپا الکترونیکی: ۲۷۱۷-۱۱۵۹

شاپا چاپی: ۲۶۷۶-۴۸۱۰

مقاله پژوهشی DOR: [20.1001.1.26764180.2023.4.2.6.7](https://doi.org/10.1001.1.26764180.2023.4.2.6.7)

## سهم نگرش‌های اخلاقی با میانجی‌گری فشار روانی در تبیین اخلاق و عملکرد سازمانی

فاطمه دادمند<sup>۱</sup>، علیرضا رئیس‌الساداتی<sup>۲</sup>

### چکیده

با توجه به تحولات اخیر در جامعه و کسب و کارها، اهمیت اخلاق در سازمان‌ها به شدت افزایش یافته است. در حال حاضر، مشتریان، کارکنان و دیگر ذینفعان، بیشتر به جنبه‌های اخلاقی و اجتماعی فعالیت‌های یک سازمان توجه می‌کنند و از سازمان‌ها انتظار دارند که نه تنها از لحاظ اقتصادی موفق باشند، بلکه از نظر اخلاقی نیز عملکرد خوبی داشته باشند. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی سهم نگرش‌های اخلاقی با میانجی‌گری فشار روانی در تبیین اخلاق و عملکرد سازمانی به انجام رسیده است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت، توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری دربرگیرنده کلیه کارکنان سازمان جهاد دانشگاهی خراسان رضوی به تعداد ۵۰۰ نفر در سال ۱۴۰۱ بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ۲۱۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی و مدل‌سازی معادلات ساختاری و با نرم افزار Smart-PLS صورت گرفت. نتایج معادلات ساختاری بیان‌گر آن بود که نگرش اخلاقی بر فشار روانی تأثیر منفی معنادار و بر اخلاق سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. علاوه بر این فشار روانی تحت تأثیر مثبت از جانب ترس از کرونا و ناتوانی در تحمل عدم قطعیت است. فشار روانی بر عملکرد سازمانی و اخلاق سازمانی تأثیر منفی معنی‌دار دارد و نقش میانجی فشار روانی در رابطه بین نگرش اخلاقی بر اخلاق سازمانی مثبت و معنی‌دار است. فشار روانی تأثیر بین نگرش‌های اخلاقی بر عملکرد و اخلاق سازمانی را میانجی‌گری می‌کند. طبق نتایج تحقیق حاضر برای بهبود اخلاق سازمانی می‌بایست به تأثیر مثبت نگرش اخلاقی و تأثیر منفی فشار روانی توجه نمود. علاوه بر این در راستای بهبود عملکرد سازمانی باید کاهش فشار روانی مد نظر قرار گیرد. برای کاهش فشار روانی نیز ارتقای نگرش اخلاقی توصیه می‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** نگرش اخلاقی، اخلاق سازمانی، فشار روانی، ناتوانی در تحمل عدم قطعیت، عملکرد سازمانی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷ | تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۱۴ | تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۵/۰۷

۱. نویسنده مسئول: استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. [dadmandfa@pnu.ac.ir](mailto:dadmandfa@pnu.ac.ir)

۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

[araeessadati@gmail.com](mailto:araeessadati@gmail.com)

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد «علیرضا رئیس‌الساداتی» با عنوان «بررسی تأثیر نقش میانجی نگرش‌های اخلاقی و فشار روانی در تأثیرگذاری بین ناتوانی در تحمل عدم قطعیت و ترس از کرونا بر اخلاق و عملکرد سازمانی» است که به راهنمایی «فاطمه دادمند» در دانشگاه پیام نور تهران انجام گرفته است.

## مقدمه

امروزه مدیران با تنوع فرهنگی و ارزشی در محیط کار مواجه هستند لذا در این شرایط توجه به اخلاق سازمانی دارای اهمیت بالایی است. از آنجا که بسیاری از رفتارها و اقدامات کارکنان متأثر از ارزشهای اخلاقی است لذا عدم توجه به اخلاق سازمانی در مدیریت سازمانها منجر به ایجاد معضلات بزرگی در سازمانها می شود (الوانی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۲۵). اخلاق سازمانی انعکاس دهنده ارزش ها، جو و فرهنگ و باورهای حاکم بر سازمان است و نشان دهنده میزان شناخت درست از نادرست در محیط کار و انجام دادن فعالیت درست و ترک فعالیت نادرست است (Taylor et-al., 2019, p. 327). در گذشته سازمانها مطابق با نظریه اقتصادی نئوکلاسیک صرفاً در تلاش برای به حداکثر رساندن سود بودند (Stormer, 2003, p. 280). با گذشت زمان سازمانها متوجه شدند که نباید تنها از نظر اقتصادی (به حداکثر رساندن سود) بلکه از نظر اخلاقی (به عنوان شرکت های مسئولیت پذیر اجتماعی) رفتار کنند. بعضی از صاحب نظران معتقدند که رفتار اقتصادی و رفتار اخلاقی می تواند به یک هدف مشترک سازمانی ختم شود و در واقع رفتار اخلاقی به ایجاد نتایج اقتصادی منجر شود (Orlitzky et-al., 2003, p. 415). از آنجا که عملکرد سازمانی نتیجه کلیه عملیات انجام شده توسط سازمان است و بازتابی از چگونگی استفاده سازمان از منابع و سرمایه گذاری های خود به گونه ای است که قادر به دستیابی به اهداف خود باشد (Almaaitah et-al., 2020, p. 2940). بنابراین در محیط پر تلاطم امروزه ضرورت توجه همزمان به عملکرد و اخلاق سازمانی مهم است و با توجه به نبود پژوهش کاربردی در این زمینه، تحقیق حاضر به این حوزه پرداخته است.

بر اساس نظریه حفاظت از منابع<sup>۱</sup>، افراد سعی می کنند آنچه برای آنها ارزشمند است؛ جذب، حفظ و محافظت کنند. این امر فراتر از فرهنگ، سن و محیط تعریف می شود و در مقیاس جهانی در خصوص همه انسانها صدق می کند. مبتنی بر این دیدگاه، افراد منابع مختلفی را اعم از منابع مادی، روانی، ارتباطی و ... در اختیار دارند و به طور مستمر در حال به کارگیری و صرف این منابع هستند. افراد منابع تحت اختیار خود را یا در جهت کسب منابع جدید و یا در جهت از دست ندادن منابع پیشین مصرف می کنند (Hobfoll, 1991, p. 189). این نظریه بر این باور استوار است که انسان به صورت مستمر در معرض تنش منابع قرار دارد. این تنش یا در جهت حفظ منابع در برابر تهدیدات است و یا در جهت کسب منابع در مواجهه با فرصتهاست. بر اساس تئوری حفاظت از منابع (Hobfoll, 1991, p. 190)، حوادث تهدید کننده و آسیب زا منجر به از دست دادن منابع شخصی می شود. با توجه به این نظریه ترس ها (مانند ترس از حمله تروریستی و بیماری) و عدم اطمینان (مانند عدم اطمینان اقتصادی) عوامل استرس زای بالقوه ای هستند که می توانند بر نتایج عاطفی و رفتاری در میان کارکنان تأثیر بگذارند (Toker et-al., 2015, p. 274) و (Raja et-al., 2020, p. 317). لذا این نظریه به عنوان یک چارچوب انگیزشی بنیادی در روانشناسی سازمانی و رفتار سازمانی شناخته می شود (Hobfoll et-al., 2018).

p. 104). بحران کرونا را می‌توان یک رویداد آسیب‌زای خارجی در نظر گرفت که به طور چشمگیری محیط سازمانی و زیست بوم را تغییر داده است و منابع کارکنان را تحلیل می‌برد (Chong et-al., 2020, p. 1410). با تکیه بر این تئوری، محققان به این نتیجه رسیدند که ترس از کرونا می‌تواند باعث ایجاد اختلال در خواب در بین کارکنان به دلیل کاهش منابع در هنگام مواجهه با تهدیدات همه‌گیری این بیماری شود (De Clercq et-al., 2021, p.1). از طرفی با توجه به اینکه استرس در کس شده به دلیل کووید-۱۹ در جامعه ایران کمی بالا است بنابراین در تحقیق حاضر فرض شده است که ترس از کرونا مطابق با تئوری حفاظت از منابع منجر به از دست دادن منابعی مانند سلامتی و حیات شود و ناتوانی در تحمل عدم قطعیت نیز طبق این تئوری می‌تواند منجر به از دست دادن منابعی مانند سرمایه‌های مالی یا اجتماعی شود لذا این دو می‌تواند زمینه ساز ایجاد فشار روانی باشند.

از آنجا که در ک افراد از عوامل موجد فشار روانی متفاوت و منحصر به فرد است. قضاوت یا ادراک آنها عمدتاً از طریق عواملی مثل نگرشها، افکار شخص، تجربه‌های گذشته، خلق و خو، ساختمان بدنی و عوامل محیطی تعیین می‌شود. لذا ادراک منحصر به فرد و در نتیجه رفتار متفاوت از آنها سر می‌زند. به عنوان مثال افراد سرسخت نسبت به رویدادهای زندگی احساس کنترل بیشتری می‌نمایند و رویدادهای محیط را به گونه‌ای معنی‌دار ارزیابی می‌کنند در حالی که افراد غیر سخت نسبت به رویدادهای زندگی دچار احساس از خودبیگانگی، ناتوانی و تهدید می‌کنند (شیرازی و مصری، ۱۴۰۱، ص ۷۸). بر این اساس فردی که مورد حمله فشارهای روانی قرار می‌گیرد، مسلماً در تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی، برقراری رابطه با دیگران و انجام فعالیت دچار مشکل می‌شود در نتیجه اثر بخشی، کارایی و بهره‌وری این فرد در انجام وظایف سازمانی دچار اشکال خواهد شد. (شیرازی و مصری، ۱۴۰۱، ص ۷۸) از آنجایی که نگرش‌های اخلاقی از فردی به فرد دیگر متفاوت است؛ مدیران سازمان‌ها باید اقدامات خاصی را برای القای برخی نگرش‌های اخلاقی در بین کارکنان به منظور مدیریت نتایج سازمانی اتخاذ کنند (Chye Koh & Boo, 2004, p. 679). مطالعات مختلف نشان داده است که استرس و فشار روانی کارکنان، اثربخشی سازمان را کاهش می‌دهد و منجر به عملکرد ضعیف تر افراد در انجام وظایف می‌گردد و باعث افزایش نرخ غیبت و کاهش رفتار شهروندی سازمانی می‌شود (Meisler et-al., 2017, p. 60). در تحقیق دیگری رابطه منفی معنی داری بین استرس سازمانی با عملکرد کارکنان به دست آمده است (Ajayi & Abimbola, 2013, p. 75) و (Ramli, 2018, p. 53) و (Iskamto, 2021, p. 142). پژوهش دیگری نشان داد که استرس بر عملکرد شغلی تأثیر مثبتی دارد. یعنی عملکرد شغلی با افزایش استرس افزایش می‌یابد (Mathur et-al., 2007, p. 79). از این رو در پژوهش حاضر تأثیر گذاری نگرش‌های اخلاقی بر فشار روانی، اخلاق سازمانی و عملکرد سازمانی نیز مورد بررسی قرار گرفته است. در این راستا با انتخاب یک جامعه هدف مناسب به دنبال پاسخ به سئوالات زیر است: آیا نگرش اخلاقی بر اخلاق سازمانی و عملکرد سازمانی تأثیر گذار است؟ آیا فشار روانی می‌تواند متغیر میانجی موثری در این ارتباط داشته باشد؟ آیا ترس از کرونا و ناتوانی در تحمل عدم قطعیت بر ایجاد فشار روانی تأثیر گذار است؟

## ۱. روش شناسی پژوهش

روش تحقیق پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر مشتمل بر کلیه کارکنان سازمان جهاد دانشگاهی خراسان رضوی به تعداد ۵۰۰ نفر در سال ۱۴۰۱ بودند که با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس ۲۱۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران استفاده شده است. گردآوری داده‌های تحقیق حاضر با استفاده از پرسشنامه استاندارد به شرح زیر صورت گرفته است. پرسشنامه نگرش اخلاقی و پرسشنامه اخلاق سازمانی برگرفته از (Kowal & Klebaniuk, 2021, p. 5)، پرسشنامه ناتوانی در تحمل عدم قطعیت، پرسشنامه ترس از کرونا و پرسشنامه فشار روانی برگرفته از (Reizer et al., 2021, p.432) و پرسشنامه عملکرد سازمانی برگرفته از (Ramli, 2018, p. 60) مورد استفاده قرار گرفته است.

### ۱-۱. روایی و پایایی پرسشنامه

جهت تعیین پایایی سنج‌ها در روش پی. ال. اس، از بار عاملی آنها استفاده می‌شود. این معیار نشان دهنده همبستگی این سنج‌ها در سازه مربوطه است. حداقل میزان قابل قبول برای بار عاملی هر یک از سنج‌ها برابر با ۰/۴ است و سنج‌هایی که بار عاملی آن‌ها کمتر از این میزان باشد باید از فرآیند آزمون کنار گذاشته شوند. جدول شماره ۱ بارهای عاملی برای سنج‌های تحقیق حاضر را قبل اصلاح و بعد اصلاح مدل نشان می‌دهد. این جدول در پیوست مقاله آورده شده است. علاوه بر این جهت بررسی پایایی پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی<sup>۱</sup> مورد استفاده قرار گرفته است و نتایج آن در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: نتایج بررسی پایایی و روایی همگرا

میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	ضریب آلفای کرونباخ	تعداد گویه‌ها	
۰/۶۶۹	۰/۹۶۱	0/958	۲۹	نگرش اخلاقی
۰/۸۰۷	۰/۹۵۴	0/937	۲۰	ناتوانی در تحمل عدم قطعیت
۰/۸۰۱	۰/۹۲۱	۰/۹۳۰	۵	ترس از کرونا
۰/۷۲۱	۰/۹۳۹	0/923	۱۰	فشار روانی
۰/۷۱۶	۰/۹۴۶	0/933	۷	عملکرد سازمانی
۰/۵۱۱	۰/۹۴۱	0/931	۲۱	اخلاق سازمانی

همان گونه که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای تک تک متغیرهای ممکن بیشتر از ۰/۷ به دست آمده است، لذا از پایایی بالایی برخوردار است. تمامی مقادیر محاسبه شده پایایی ترکیبی نیز بزرگتر از ۰/۶ است، بنابراین مدل اندازه گیری از پایایی ترکیبی مناسب نیز برخوردار است. برای بررسی روایی همگرا

نیز میانگین واریانس استخراج شده<sup>۱</sup> متغیرهای مکنون تحقیق محاسبه شده است و نتایج آن در جدول شماره ۲ ارائه شده است. همان گونه که در جدول شماره ۲ مشخص است، تمامی مقادیر این میانگین نیز بالاتر از ۰/۵ است که بیانگر روایی همگرای مطلوب پرسشنامه است. معیار دیگر بررسی برازش مدل اندازه گیری، معیار روایی همگرا است. این معیار همبستگی ابعاد یک متغیر را با یک متغیر غیر مرتبط با آن را مورد سنجش قرار می‌دهد. نتایج بررسی معیار فورنل لارکر<sup>۲</sup> جهت ارزیابی روایی واگرا در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج روایی واگرا

اخلاق سازمانی	ترس از کرونا	عملکرد سازمانی	فشار روانی	ناتوانی در نگرش اخلاقی	
				تحمل عدم قطعیت	نگرش اخلاقی
۰/۸۱۸					
۰/۸۹۸	-۰/۷۵۰				
۰/۴۰۷	-۰/۳۶۵	۰/۸۴۶			
-۰/۸۰۰	۰/۸۴۵	-۰/۳۲۴	۰/۸۴۹		
-۰/۶۱۸	۰/۵۱۵	-۰/۶۹۵	۰/۵۱۸	۰/۷۱۱	
۰/۵۳۹	-۰/۴۰۹	۰/۱۹۱	-۰/۴۴۶	-۰/۳۵۲	۰/۷۱۵

جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس (ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده)، از کلیه مقادیر موجود در سطر و ستون مربوطه بزرگتر است. این امر نیز نشان دهنده همبستگی شاخص‌ها با سازه وابسته به آنهاست. لذا مدل تحقیق حاضر از برازش مناسبی برخوردار است.

## ۲. یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS و Smart PLS در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شده است.

### ۲-۱. یافته‌های توصیفی

نتایج تحلیل توصیفی بیانگر آن بود که ۵۸/۵ درصد از پاسخگویان، خانم‌ها بوده‌اند. ۱۱۲ نفر از آنها در فاصله سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سالگی قرار داشتند و ۵۲/۱ درصد از نمونه آماری دارای مدرک تحصیلی لیسانس بوده‌اند. ۵۳/۹ درصد از پاسخگویان در تحقیق حاضر بین ۶ تا ۱۵ سال سابقه کاری داشته‌اند.

### ۲-۲. یافته‌های استنباطی

تجزیه و تحلیل استنباطی جهت بررسی فرضیات تحقیق با استفاده از روش معادلات ساختاری و با کمک نرم افزار

1. Average Variance Extracted (AVE)
2. Fornell-Larcker

Smart PLS انجام شد. قبل از بررسی فرضیات تحقیق، قدرت پیش‌بینی مدل با استفاده از معیار ضریب تعیین و استون‌گیسر بررسی و نتایج آن در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج معیارهای ضریب تعیین و استون‌گیسر

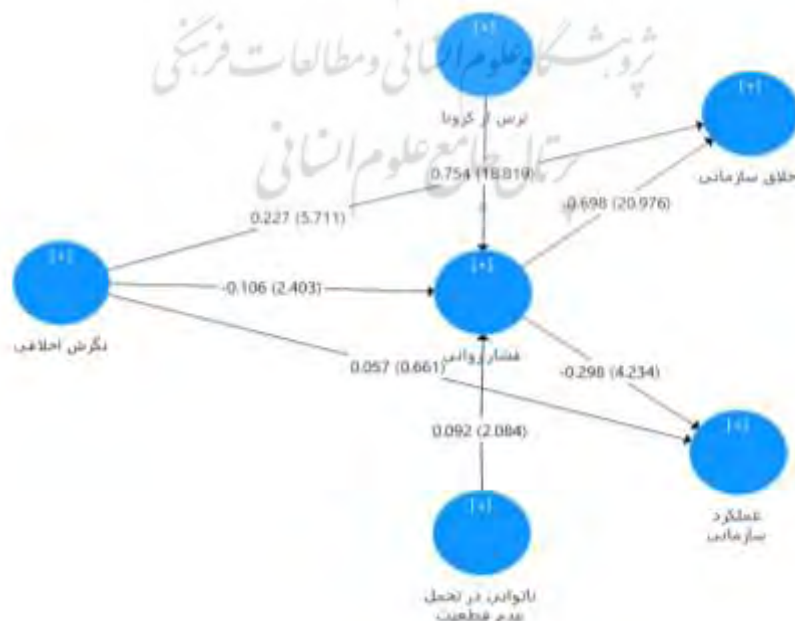
نتیجه	معیار استون‌گیسر ( $Q^2$ )	نتیجه	ضریب تعیین ( $R^2$ )	
قوی	۰/۴۳۱	قوی	۰/۶۸۱	اخلاق سازمانی
ضعیف	۰/۰۷۰	ضعیف	۰/۱۰۸	عملکرد سازمانی
قوی	۰/۴۹۷	قوی	۰/۷۳۲	فشار روانی

با توجه به جدول شماره ۴، مدل دارای توان مناسب برای پیش‌بینی متغیرهای وابسته است و برازش مدل ساختاری نیز مورد تأیید قرار گرفت. آزمون فرضیات مدل مفهومی تحقیق حاضر با استفاده از نرم افزار Smart PLS صورت گرفته است. در شکل ۱ مدل آزمون شده به همراه ضرایب مسیر و مقدار T-Value ارائه شده است. در جدول شماره ۵ نتایج شاخص‌های برازش کلی مدل ساختاری ارائه شده است.

جدول ۵: نتایج برازش مدل ساختاری

SRMR	$\chi^2/df$	RMSEA	NFI
۰/۰۵۰	۱/۶۲۴	۰/۰۴۷	۰/۴۹۴

با توجه به جدول شماره ۵ مدل آزمون شده با داده‌های جمع‌آوری شده دارای برازش مناسبی است. اکنون می‌توان فرضیات تحقیق را مورد آزمون قرار داد. نتایج آزمون مدل پژوهش در شکل شماره ۱ ارائه شده است. در این شکل ضرایب مسیر و آماره تی نمایش داده شده است.



شکل ۱: مدل آزمون شده پژوهش

بر اساس اطلاعات نگاره ۱، اثر نگرش اخلاقی بر فشار روانی (۰/۱۰۶-) با آماره تی ۲/۴۰۳ در سطح اطمینان ۰/۹۵ منفی و معنی دار است. اثر نگرش اخلاقی بر اخلاق سازمانی (۰/۲۲۷) با آماره تی ۵/۷۱۱ در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار است. اثر نگرش اخلاقی بر عملکرد سازمانی (۰/۰۵۷) با آماره تی ۰/۶۶۱ در سطح ۰/۰۱ معنی دار نیست. اثر ترس از کرونا بر فشار روانی (۰/۷۵۴) با آماره تی ۱۸/۸۱۹ در سطح ۰/۹۵ مثبت و معنی دار است. اثر ناتوانی در تحمل عدم قطعیت بر فشار روانی (۰/۰۹۲) با آماره تی ۲/۰۸۴ در سطح ۰/۹۵ مثبت و معنی دار است. اثر فشار روانی بر عملکرد سازمانی (۰/۲۹۸-) با آماره تی ۴/۲۳۴ در سطح ۰/۰۱ منفی و معنی دار است. اثر فشار روانی بر اخلاق سازمانی (۰/۶۹۸-) با آماره تی ۲۰/۹۷۶ در سطح ۰/۰۱ منفی و معنی دار است.

بررسی اثر غیر مستقیم در نرم افزار Smart-PLS به صورت اتوماتیک با استفاده از روش بوت استرپ محاسبه می‌شود. نتایج این محاسبات در جدول شماره ۶ ارائه شده است.

جدول ۶: نتایج آزمون بوت استرپ

مسیر غیر مستقیم	ضریب مسیر غیر مستقیم	آماره تی	p-value	نتیجه	آماره VAF	نتیجه
نگرش اخلاقی < فشار روانی < اخلاق سازمانی	۰/۰۷۴	۲/۴۹۹	۰/۰۱۳	تایید	۰/۲۴۵	تایید میانجی‌گری جزئی
نگرش اخلاقی < فشار روانی < عملکرد سازمانی	۰/۰۳۲	۲/۱۶۷	۰/۰۳۱	تایید	۰/۳۵۶	تایید میانجی‌گری جزئی

با توجه به جدول شماره ۶، اثر نگرش اخلاقی بر اخلاق سازمانی با نقش میانجی فشار روانی (۰/۰۷۴) مثبت و معنی دار است. اثر نگرش اخلاقی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی فشار روانی (۰/۰۳۲) مثبت و معنی دار است. علاوه بر بررسی اثر غیر مستقیم، محاسبه شدت این اثر نیز حائز اهمیت است. تعیین شدت اثر غیر مستقیم با حضور میانجی با آماره VAF میسر می‌شود. این آماره نسبت اثر مستقیم بر اثر کل را می‌سنجد. این آماره به صورت زیر محاسبه می‌شود:

$$VAF = \frac{a * b}{(a * b) + c} \quad (1)$$

در معادله (۱)،  $a$  بیانگر مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی است.  $b$  نیز معادل مقدار ضریب مسیر بین متغیر میانجی و وابسته است و  $c$  نیز بیانگر ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته است. چنانچه مقدار این آماره کمتر از ۰/۲ باشد؛ می‌توان نتیجه گرفت میانجی‌گری صورت نگرفته است و در صورتی که بالاتر از ۰/۸ می‌توان ادعای میانجی‌گری کامل را کرد. اعداد بین این دو نیز بیانگر میانجی‌گری جزئی است. نتایج محاسبه این آماره برای مسیرهای دارای میانجی در جدول شماره ۶ ارائه شده است. با توجه به مقدار آماره VAF می‌توان ادعا نمود که متغیر فشار روانی در هر دو مسیر میانجی‌گری جزئی دارد.

### ۳. بحث و تفسیر نتایج

بررسی نقش نگرش اخلاقی و فشار روانی در اخلاق و عملکرد سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است. علاوه بر این با توجه به ظهور ناگهانی بیماری کرونا، بررسی اثر ترس از آن بر فشار روانی حائز اهمیت است. از عوامل دیگر تأثیرگذار در فشار روانی نیز می‌توان به ناتوانی در تحمل عدم قطعیت اشاره نمود. بنابراین تحقیق حاضر با هدف تعیین تأثیر نگرش اخلاقی بر عملکرد سازمانی و اخلاق سازمانی با نقش میانجی فشار روانی در سازمان جهاد دانشگاهی اجرا شد.

یافته‌های تحقیق حاضر حاکی از آن بود که نگرش اخلاقی اثر مثبتی بر اخلاق سازمانی دارد. بنابراین در صورت اشاعه نگرش‌های اخلاقی مثبت و سازنده می‌توان اخلاق را در سطح کلان سازمان بهبود داد. لذا سازمان ملاحظات اخلاقی را در تمام مناسبات خود در نظر می‌گیرد در این صورت ذینفعان مختلف به این باور می‌رسند که ارزشهای اخلاقی توسط این سازمان رعایت می‌شود، این امر خود باعث تمایز این سازمان می‌گردد و باعث موفقیت آن می‌شود. حسین پور و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیده‌اند که اگر در سازمانی ارزش‌ها و نگرش‌های مثبت افزایش یابد؛ در نتیجه تمایل به رفتار اخلاقی افزایش می‌یابد که با نتایج فرضیه پژوهش حاضر همسویی دارد. علاوه بر این در پژوهش دیگری مشخص شد که نگرش اخلاقی و اخلاق سازمانی با یکدیگر همبستگی دارند (Kowal & Klebaniuk, 2021, p. 1). این یافته با نتایج تحقیق حاضر همسو است.

طبق یافته‌های تحقیق حاضر تأثیرگذاری نگرش اخلاقی بر عملکرد سازمانی بدون حضور میانجی معنی دار نبود. بنابراین می‌توان بیان نمود که طبق یافته‌های تحقیق حاضر چنانچه نگرش اخلاقی منجر به ایجاد فشار روانی شود، آنگاه روی عملکرد تأثیرگذار خواهد بود. تأثیرگذاری نگرش اخلاقی بر عملکرد در پاره‌ای از مطالعات به صورت مستقیم مورد تایید قرار گرفته است به عنوان مثال: ریدوان<sup>۱</sup> (۲۰۲۱)، در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت، اعمال مدیران مدارس چنانچه با توجهات اخلاقی همراه باشد، تأثیر مثبت بر عملکرد معلمان این مدارس خواهد داشت (Ridwan, 2021, p. 59). خالتر و مون<sup>۲</sup> (۲۰۲۰)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیده‌اند که فرهنگ اخلاقی، رهبری اخلاقی و جو اخلاقی بر عملکرد کارکنان بخش دولتی تأثیر مثبت دارد (Khaltar & Moon, 2020, p. 372) و در مطالعه‌ای دیگر مشخص شد که همبستگی مثبت و قوی بین اخلاق و عملکرد سازمانی وجود دارد (Akhavan et-al., 2014, p. 42). حسین پور و همکاران (۱۳۹۹)، نیز تأثیر مثبت بین نگرش اخلاقی و بهبود عملکرد سازمانی را تایید نموده است. در تعدادی از مطالعات نیز ارتباط بین نگرش اخلاقی و عملکرد از طریق متغیر میانجی مورد بررسی قرار گرفته است. به عنوان مثال مرادی و رضایی (۱۳۹۷)، در مطالعه خود با عنوان بررسی گزارشگری و مسئولیت اجتماعی بر عملکرد سازمان، دریافتند که عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذینفعان بیرونی، میتواند مشکلاتی را برای

1. Ridwan

2. Khaltar and Moon



سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان را مورد چالش قرار دهد و در نتیجه سود و موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. علاوه بر این در این تحقیق مشخص شد که اخلاق کار ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران موثر است و سبب ضعف عملکرد فردی، گروهی و سازمانی می‌شود. نتایج تحقیق حاضر نیز بیانگر آن بوده است که چنانچه نگرش اخلاقی از طریق متغیر فشار روانی، روی عملکرد تأثیر گذار است. در تبیین یافته پژوهش حاضر می‌توان به این نکته اشاره نمود که صرفاً وجود نگرش‌های اخلاقی منفی در کارکنان منجر به شکل‌گیری فشار روانی می‌شود و بر عملکرد آنها در سازمان تأثیر می‌گذارد. به عبارت دیگر نگرش‌های اخلاقی مثبت منجر به ایجاد فشار روانی نمی‌شود و در نتیجه بر عملکرد سازمانی تأثیر منفی به جا نمی‌گذارد.

یافته‌های تحقیق حاضر بیانگر آن بود که نگرش اخلاقی تأثیر منفی و معنی‌داری بر فشار روانی دارد. لذا با گسترش نگرش‌های مثبت اخلاقی می‌توان شاهد کاهش فشار روانی بود و برعکس. لذا یکی از راه‌های کاهش فشار روانی کارکنان در سازمان، اشاعه نگرش‌های اخلاقی مطلوب است. به عبارت دیگر از طریق نگرش می‌توان به عنوان یک ابزار برای تنظیم فشار روانی و نگرانی‌های ایجاد شده در بین افراد استفاده نمود. همسو با نتایج تحقیق حاضر، نعمتی پور و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهش خود با عنوان اثربخشی مداخله روانشناختی با تأثیر نگرش بر استرس، دریافتند که نگرش‌های اسلامی منجر به ایجاد تفاوت بین دو گروه آزمایش و کنترل در نمرات کلی استرس ادراک‌شده و علائم میگرن می‌گردد لذا طبق نتایج این پژوهش مداخله روان‌شناختی با بهره‌گیری از نگرش اسلامی طراحی شده در بهبود علائم میگرن و کاهش استرس زنان مبتلا به میگرن مؤثر است.

علاوه بر این طبق یافته‌های تحقیق حاضر، متغیرهای ترس از کرونا و ناتوانی در تحمل عدم قطعیت نیز تأثیر مثبت و معنی‌داری بر فشار روانی دارند. لذا در صورتی که کارکنان از ابتلا به بیماری مسری مانند کرونا، ترس داشته باشند یا اینکه توانایی تحمل عدم قطعیت را نداشته باشند؛ فشار روانی بالاتری را تجربه خواهند کرد. همسو با این یافته، در پژوهشی بر روی ۱۳۸ بیمار مشخص شد که ترس از کرونا می‌تواند پیامدها و عواقب منفی از نظر فردی و اجتماعی به همراه داشته باشد و بر سلامتی افراد تأثیر گذار باشد و میزان استرس و اضطراب را تشدید کند، لذا ترس آنها آسیب خود بیماری را بیشتر تقویت می‌کند و یک دور باطل بین آنها ایجاد کند (Wang & Hu, 2020, p. 1061). نتایج مطالعه خورانی و همکاران (۱۴۰۲) نیز حاکی از نقش مهم تحصیلات، بیماری‌های مزمن، وضعیت اقتصادی و سلامت معنوی در پیش‌بینی ترس سالمندان از کووید-۱۹ بود لذا آنها به این نتیجه رسیده‌اند که اجرای برنامه‌های مراقبتی معنویت‌محور می‌تواند روش مناسبی برای کاهش ترس و اضطراب سالمندان در همه‌گیری کووید-۱۹ باشد. علاوه بر این، ایکینگن و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۳)، در پژوهش خود با هدف بررسی تأثیر فشار روانی در رابطه با ترس از کرونا و قصد جابه‌جایی پرستاران، دریافتند که ترس از کرونا تأثیر مثبت و معناداری بر فشار روانی دارد (Ekingen et al.,

(2023, p. 97)، این نتیجه نشان دهنده همسویی با فرضیه موجود است. در پژوهش دیگری نیز مشخص شد که ترس از کرونا بر ناراحتی روانی تأثیر مثبت دارد (Reizer et-al., 2021, p. 432). علاوه بر این یافته‌های گلبابائی و همکاران (۱۴۰۲) نیز نشان داد که شرایط مرتبط با کرونا می‌تواند، منجر به آثار شناختی و روانشناختی بر کادر درمان شده و به تبع آن بر قضاوت اخلاقی و نگرش آن‌ها اثرگذار باشد. بنابراین در خصوص تأثیرگذاری ترس از کرونا بر فشار روانی نتایج مطالعات مختلف همراستا با نتایج تحقیق حاضر است.

در خصوص تأثیرگذاری ناتوانی در تحمل عدم قطعیت و فشار روانی نیز چندین مطالعه به این نتیجه رسیده است که عدم تحمل عدم اطمینان نیز تأثیر مثبتی بر اضطراب، افسردگی و ایجاد احساس پریشانی روانی دارد (Rettie & Daniels, 2021, p. 427) و (Reizer et-al., 2021, p. 432) و (Satici et-al., 2022, p. 2731) که با نتایج تحقیق حاضر همسو است. به عنوان نمونه، ریزر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۲)، در پژوهش خود دریافتند که ناتوانی در تحمل عدم قطعیت بر فشار روانی تأثیرگذار است. لذا این نتیجه با یافته پژوهش حاضر دارای همسویی است.

در تحقیق حاضر مشخص شد که فشار روانی اثر منفی و معنی داری بر عملکرد سازمانی دارد. لذا با کاهش فشار روانی پرسنل، اخلاق سازمانی و عملکرد سازمانی بهبود می‌یابد و برعکس. همسو با این یافته، ایران زاده و همکاران (۱۳۹۳)، نیز در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که فشار روانی و مولفه‌های آن سبب تضعیف عملکرد نیروی انسانی در سازمان می‌شود. صالحی دشتی و ساعدی (۱۳۹۹)، نیز در پژوهش خود با هدف بررسی تأثیر فشار روانی شغلی و اجتماعی بر عملکرد سازمانی حساب‌برسان، دریافتند که فشار روانی می‌تواند سبب کاهش عملکرد سازمانی حساب‌برسان شود. نتایج این مطالعه با فرضیه موجود تطابق و همسویی دارد. الساید ابدل‌لکاوی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۳)، در مطالعه خود با هدف بررسی ارتباط میان فشار و استرس و عملکرد سازمانی در پرستاران، مشخص کردند که میان فشار روانی و عملکرد سازمانی رابطه منفی و معنادار وجود دارد (Elsayed Abdel Kawy et-al., 2023, p. 413). علاوه بر این، میونر و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۲)، در پژوهش خود با هدف بررسی ارتباط استرس ادراک شده، فشار روانی و عملکرد در طول همه‌گیری کرونا، به این نتیجه دست یافتند که، ارتباط میان فشار روانی و استرس درک شده با عملکرد منفی و معنادار است (Meunier et-al., 2022, p. 549). در مطالعه دیگری عملکرد افراد در مسابقات رقابتی مورد بررسی قرار گرفت و این نتیجه حاصل گردید که عملکرد فردی تحت فشار روانی بهبود می‌یابد (Feri et-al., 2013, 249). هم چنین در پژوهشی مشخص شد که فشار روحی و روانی می‌تواند بر عملکرد و بهره‌وری یک کارگر در محل کار تأثیر بگذارد (Adaramola, 2012, p. 2955). علاوه بر این، در مطالعه دیگری مشخص شد که استرس شغلی ارتباط مقطعی و طولی قابل توجهی با عملکرد شغلی دارند و فشار شغلی زیاد با کاهش فعالیت در محل کار و گزارش

---

1. Reizer  
2. Elsayed Abdel Kawy  
3. Meunier

حداقل یک روز ناتوانی در هفته همراه بود (Jungwee, 2007, p. 5). نتایج پژوهش دیگری نیز مشخص کرد که پریشانی می‌تواند منجر به حواس پرتی شود و تلاش فرد برای تمرکز بر وظایف در محل کار را مختل کند (De Clercq et-al., 2021, p. 1). بنابراین اگر مدیران نگرش‌های اخلاقی مناسب را در سازمان گسترش دهند، باعث کاهش فشار روانی بر روی کارکنان در سازمان می‌شود. علاوه بر این کاهش ترس از کرونا و افزایش توان کارکنان در مواجهه با عدم قطعیت نیز منجر به کاهش فشار روانی کارکنان می‌گردد. لذا تمرکز بر بهبود محیط کار روانی اجتماعی و کارایی سازمانی است به کاهش استرس کارکنان، بهبود رفاه روانی و عملکرد سازمانی کمک می‌کند (Arnetz et-al., 2011, p. 34). لذا نتایج مطالعات متعدد ذکر شده با نتیجه حاصله در تحقیق فعلی همسویی دارد.

در تحقیق حاضر مشخص شد که فشار روانی اثر منفی و معنی داری بر اخلاق سازمانی دارد. لذا با کاهش فشار روانی پرسنل، اخلاق سازمانی سازمانی بهبود می‌یابد و برعکس. جانسن و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)، در بررسی پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های حاد روان‌پزشکی به این نتیجه رسیدند که این افراد زمانی که مسئول پیگیری بیماران بدحال هستند، به ویژه آنهایی که خودکشی می‌کنند یا خطر خشونت بالایی دارند، استرس و اضطراب بالاتری را تجربه می‌کنند و دچار ناراحتی اخلاقی می‌شوند. (Jansen et-al., 2020, p. 1315)، علاوه بر این، نتایج یآوری گهر و همکاران (۱۳۹۹)، نشان داد که رابطه معکوس و معناداری میان فشارهای روانی و رضایتمندی کارکنان وجود دارد و وجود رفتار اخلاقی اسلامی می‌تواند این رابطه را تحت تأثیر قرار دهد. لذا به طور کلی نتایج مطالعات فوق، با نتیجه فرضیه موجود همسو است.

طبق یافته‌های تحقیق حاضر، نقش میانجی فشار روانی در تأثیر گذاری نگرش اخلاقی بر اخلاق و عملکرد سازمانی مثبت و معنی دار است. بنابراین چنانچه نگرش‌های اخلاقی افراد به گونه‌ای باشد که منجر به ایجاد فشار روانی در آنها شود در آن صورت عملکرد سازمان و اخلاق سازمانی تحت تأثیر قرار خواهد گرفت ولی تأثیر گذاری مستقیم نگرش اخلاقی بر عملکرد سازمانی مورد تایید قرار نگرفت. در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود که فشار روانی ممکن است منجر به حواس پرتی شود و تلاش فرد برای تمرکز بر وظایف یا چالش‌های جدید در محل کار را مختل کند. بیرامی و مطیعی (۱۳۹۸)، نیز به این نتیجه رسیدند که اصول اخلاقی روی رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد و می‌تواند تعهد کارکنان را نسبت به سازمان و انجام وظایفشان افزایش داده و به عملکرد شغلی بهتری بیانجامد. از سوی دیگر کارکنان با درک اصول اخلاقی با استرس کمتری در انجام وظایف شغلی روبرو می‌شوند که این در نهایت باعث عملکرد بهتر شغلی آنان شده و ترک شغلی آنها را کاهش می‌دهد. این یافته همسو با نتایج تحقیق حاضر است. در عین حال متغیر نگرش اخلاقی به صورت مستقیم دارای تأثیر معنی داری بر اخلاق سازمانی است. ضریب مسیر مستقیم نگرش اخلاقی < اخلاق سازمانی معادل ۰/۲۲۷ و ضریب مسیر غیر مستقیم نگرش اخلاقی < فشار روانی < اخلاق

سازمانی معادل ۰/۰۷۴ محاسبه شد. مقایسه این دو ضریب بیانگر آن است که تأثیر گذاری مستقیم دارای شدت بیشتری است. این موضوع با نتایج حاصل از محاسبه آماره VAF که میانجی گری جزئی را تایید نمود؛ همخوانی دارد.

### ۳-۱. پیشنهاد های کاربردی

با توجه به تایید تأثیر گذاری نگرش اخلاقی بر فشار روانی، پیشنهاد می شود سازمان جهاد دانشگاهی از طریق اقداماتی مانند ارتقای فرهنگ سازمانی و رعایت اصول اخلاقی مخصوصاً توسط روسا، آموزش های مناسب و ایجاد سیاست های اخلاقی مناسب، می توانند بهبود نگرش اخلاقی در سازمان را تسهیل کنند و شاهد کاهش فشار روانی کارکنان باشند. از سوی دیگر با توجه به تایید تأثیر گذاری نگرش اخلاقی بر اخلاق سازمانی نیز به مدیران سازمان جهاد دانشگاهی پیشنهاد می گردد که کارکنان خود را به انجام رفتارهای اخلاقی تشویق کنند زیرا تشویق کارکنان به رفتارهای اخلاقی، به عنوان یک عنصر اساسی در بهبود فرهنگ سازمانی اخلاق محور نقش دارد این امر می تواند از طریق تقدیر از عملکرد خوب، ارائه جوایز و تشویق به گزارش مشکلات اخلاقی انجام شود.

در مطالعه حاضر، تأثیر گذاری متغیرهای ترس از کرونا و ناتوانی در تحمل عدم قطعیت بر متغیر فشار روانی مورد تایید قرار گرفت. لذا بر این اساس به مدیران سازمان جهاد دانشگاهی پیشنهاد می شود که برای مدیریت و کاهش این تأثیرات، از راهکارهایی مانند آموزش مهارت های مقابله با استرس، تحلیل و تفسیر مناسب اطلاعات مرتبط با بیماری کرونا، ایجاد فضای کاری سالم و حمایت از کارکنان استفاده نمایند. به طور خاص، آموزش مهارت های مقابله با استرس، می تواند به کارکنان کمک کند تا با ترس از کرونا و عدم قطعیت بهتر مقابله کنند. مثلاً تمرین تنفس عمیق، آرامش بخشی و تمرکز روی کار، می توانند به کاهش استرس و فشار روانی آنها کمک کند.

نقش متغیر فشار روانی در تأثیر گذاری نگرش اخلاقی بر اخلاق و عملکرد سازمانی نیز در پژوهش حاضر مورد تایید قرار گرفت. با توجه به این امر به مدیران سازمان جهاد دانشگاهی پیشنهاد می شود که با ایجاد فضای کاری حامی کارکنان و ایجاد فرصت های ارتباطی و تعاملات اجتماعی بین آنها به کاهش فشار روانی کمک کند. علاوه بر آن از طریق ارائه خدمات مشاوره ای روان شناختی نیز می توان به کاهش فشار روانی کمک نمود و در نتیجه به بهبود اخلاق و عملکرد سازمانی حاصل شود.

### ۳-۲. پیشنهاد برای پژوهش های آتی

مطالعات نشان می دهد که از طریق ایجاد تبادل رهبر-عضو (LMX) با کیفیت بالا، رهبری اخلاقی نقش مهمی در کاهش ادراک کارکنان از استرس کاری ایفا می نماید (Zhou et al., 2015, p. 176). بر این اساس در تحقیقات آتی، می توان به بررسی نقش رهبری اخلاقی در کاهش فشار روانی و بهبود نگرش اخلاقی و عملکرد سازمانی پرداخت.

یکی از شاخه های دانش اخلاق، که به تازگی در ایران جایگاهی پیدا کرده، حوزه اخلاق حرفه ای است. آموزه های

دین مبین اسلام نیز یکی از منابع غنی در اخلاق حرفه‌ای است (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۱۵۵). از سوی دیگر مطالعاتی نیز به بررسی رابطه بین فضیلت‌های اخلاقی و زندگی خوب در عصر کرونا و پروس پرداخته و به این نتیجه رسیده است که فضیلت‌های اخلاقی انسان را قادر می‌سازد تا با انتخاب آگاهانه محدودیت‌های فعلی به جای اینکه آنها را سخت‌گیرانه و غیراخلاقی بدانند، به آنها پایبند باشد و زندگی خوبی را برای خود و دیگران رقم بزند (میراحمدی، ۱۴۰۱، ص ۵۳). لذا به محققان آتی پیشنهاد می‌شود که به بررسی فضائل اخلاقی دین مبین اسلام در محیط کاری بپردازند و تأثیر آن را در اخلاق کاری مورد بررسی قرار دهند.

## نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر پیامدهای تأثیر نقش میانجی فشار روانی در تأثیرگذاری بین نگرش اخلاقی بر اخلاق و عملکرد سازمانی را در طول همه‌گیری بیماری کووید ۱۹ ارائه می‌کند. بنابراین نتایج این پژوهش بینش مناسبی از عملکرد و اخلاق سازمانی را در طول همه‌گیری کووید ۱۹ ارائه می‌کند و تأثیر ترس از کرونا و ناتوانی در تحمل عدم قطعیت در طول همه‌گیری بیماری کرونا را برجسته می‌کند. از آنجا که همه‌گیری بیماری کووید ۱۹ سلامت جسمی و زندگی افراد را تهدید می‌کند، فشار روانی آنها را افزایش می‌دهد و باعث ایجاد مشکلات روانشناختی مانند اضطراب و افسردگی می‌شود. این امر بر عملکرد آنها تأثیرگذار است. بر این اساس، این موضوع از دیدگاه کارکنان سازمان جهاد دانشگاهی خراسان رضوی مورد بررسی قرار گرفت. به طور کلی نتایج تحقیق حاضر نشان داد که ترس از کرونا و ناتوانی در تحمل عدم قطعیت تأثیر مثبت و معنی‌داری بر ایجاد فشار روانی دارند ولی نگرش‌های اخلاقی بر فشار روانی تأثیر منفی و معنی‌داری دارد. علاوه بر این فشار روانی تأثیر منفی و معنی‌داری بر دو متغیر اخلاق سازمانی و عملکرد سازمانی دارد. نقش مثبت و معنی‌دار متغیر میانجی فشار روانی در تأثیرگذاری نگرش اخلاقی بر اخلاق سازمانی و عملکرد سازمانی نیز مورد تایید قرار گرفت. لذا سازمان‌ها باید اقداماتی را برای کاهش ترس از کرونا و کاهش ناتوانی در تحمل عدم قطعیت به منظور کاهش فشار روانی انجام دهند این امر به نوبه خود می‌تواند بر عملکرد سازمان و اخلاق سازمان تأثیر مثبت بگذارد. به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود که برای کاهش فشار روانی کارکنان به حفاظت از منابع عاطفی و روانی در اختیار کارکنان بپردازند. در این صورت با کاهش فشار روانی موجبات بهبود عملکرد سازمانی و اخلاق سازمانی فراهم می‌آید.

تحقیق حاضر با محدودیت‌هایی مواجهه بوده است از جمله آنها می‌توان به این موضوع اشاره نمود که این تحقیق با استفاده از نمونه‌گیری در سازمان جهاد دانشگاهی مشهد اجرا شده است. از این رو در تعمیم دهی به سایر سازمان‌ها باید با احتیاط عمل شود.

## ملاحظه‌های اخلاقی

در تحقیق حاضر موضوعات اخلاقی مانند سرقت ادبی و انتشار چند گانه و ... مورد توجه قرار گرفته است. علاوه بر این آزمودنی‌ها کدگذاری شده و اطلاعات آنها به صورت محرمانه حفظ شده است.

## سپاسگزاری

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند که از نظرات و توضیحات سازنده داوران محترم مقاله که موجب ارتقاء کیفی مقاله گردید، قدردانی و تشکر نمایند.



## منابع

- الوانی، م.، حسن پور، ا.، & داوری، ع. (۱۳۸۹). تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۵(۳)، ۲۵-۳۷.
- ایران‌زاده، س.، بیورانی، ح. و غفاری زنوزی، م. (۱۳۹۳). بررسی زمینه‌های فشار روانی و آثار آن بر بهره‌وری عملکرد نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. *مدیریت بهره‌وری*، ۸(۲) (تابستان)، ۸۳-۹۸.
- بیرامی، ث.، مطیعی، م. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر اصول اخلاق کاری بر نگرش‌ها و رفتارهای شغلی تسهیگران. *مدیریت منابع انسانی پایدار*، ۱(۱)، ۲۱۱-۲۲۹.
- حسین‌پور، س.، موذن‌جمشیدی، م.، و حسن‌زاده، م. (۱۳۹۹). تبیین نقش میانجی نگرش اخلاقی در رابطه بین ارزش‌های فردی و تمایل به اخلاق سازمانی کارکنان آموزش و پرورش استان گیلان. *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۳۷(۴)، ۱۶۲-۱۷۴.
- خورانی، ح. تک‌زارع، ا. محمدی، ف. و مطلبی، آ. (۱۴۰۲). بررسی نقش محافظت‌کننده سلامت معنوی بر ترس از کووید-۱۹ سالمندان ساکن جامعه در سال ۱۴۰۰. *نشریه سالمند: مجله سالمندی ایران*، ۱۷(۴)، ۴۹۲-۵۰۵.
- شیرازی، ا.، و مصری، م. (۱۴۰۱). طراحی مدل بومی فشار روانی کارکنان بخش دولتی بعد از شیوع کرونا، مطالعه موردی: بیمارستان‌های دولتی تبریز. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۱۱(شماره ۱ (پیاپی ۴۱))، ۷۷-۹۰.
- صالحی دشتی، م. و ساعدی، ر. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر عوامل فشار روانی شغلی و اجتماعی بر عملکرد شغلی حسابرسان. *حسابداری سلامت*، ۹(۱)، ۴۱-۶۰.
- عظیمی، ح.، رحیم‌زاده، م.، ناصر، م. (۱۳۹۹). بررسی تأثیرپذیری موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی از اخلاق حرفه‌ای اسلامی. *تأملات اخلاقی*، ۱(۱)، ۱۵۵-۱۷۸.
- گل‌بائنی، س.، برهانی، خ.، برهانی، ح.، جامعی، م. (۱۴۰۲). پیش‌بینی تصمیم‌گیری اخلاقی کادر درمان در شرایط غیرقطعی بر اساس مواجهه با مرگ، احتمال ابتلا و رضایت شغلی: نقش میانجی‌گری اضطراب. *پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی*، ۱۳(۴۹)، ۱-۱۴.
- مرادی، م.، و رضایی، م. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین گزارشگری حسابداری و مسئولیت اجتماعی بر عملکرد سازمان. *پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری*، ۳۶(۴)، ۱۸۵-۱۹۸.
- میراحمدی، ص. (۱۴۰۱). فضیلت‌های اخلاقی و زندگی خوب در عصر کرونا و ویروس (کووید-۱۹). *تأملات اخلاقی*، ۲(۴)، ۵۳-۷۴.
- نعمتی‌پور، ز.، باقری، ف.، اصغرنژاد، ف. (۱۴۰۲). اثربخشی مداخله روان‌شناختی با بهره‌گیری از نگرش اسلامی بر علائم میگرن و استرس زنان مبتلا به سردردهای میگرنی. *روانشناسی فرهنگی*، ۶(۲)، ۲۶۷-۲۹۶.
- Adaramola, S. S. (2012). Job stress and productivity increase. *Work*, 41(SUPPL.1), 2955-2958. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0547-2955>

- Ajayi, M. P., & Abimbola, O. H. (2013). Job satisfaction, organizational stress and employee performance: A study of NAPIMS. *Ife Psychologia: An International Journal*, 21(2), 75–82.
- Akhavan, P., Ramezan, M., Yazdi Moghaddam, J., & Mehralian, G. (2014). Exploring the relationship between ethics, knowledge creation and organizational performance: Case study of a knowledge-based organization. *VINE: The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 44(1), 42–58.
- Almaaitah, M., Alsafadi, Y., Altahat, S., & Yousfi, A. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(12), 2937–2944.
- Arnetz, B. B., Lucas, T., & Arnetz, J. E. (2011). Organizational climate, occupational stress, and employee mental health: mediating effects of organizational efficiency. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 34–42.
- Chong, S., Huang, Y., & Chang, C.-H. D. (2020). Supporting interdependent telework employees: A moderated-mediation model linking daily COVID-19 task setbacks to next-day work withdrawal. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1408-1422.
- Chye Koh, H., & Boo, E. H. Y. (2004). Organisational ethics and employee satisfaction and commitment. *Management Decision*, 42(5), 677–693.
- De Clercq, D., Haq, I. U., Azeem, M. U., & Khalid, S. (2021). The link between fear about COVID-19 and insomnia: mediated by economic concerns and psychological distress, moderated by mindfulness. *Journal of Management & Organization*, 1–19.
- Ekingen, E., Teleş, M., Yıldız, A., & Yıldırım, M. (2023). Mediating effect of work stress in the relationship between fear of COVID-19 and nurses' organizational and professional turnover intentions. *Archives of Psychiatric Nursing*, 42, 97–105.
- Elsayed Abdel Kawy, R., Ahmed AbdEl Latief, S., & Abd El Baseer Mahmoud, D. (2023). Relationship between Sources of Stress and Work Performance among Nurses Working in Psychiatric Hospital. *Journal of Nursing Science Benha University*, 4(1), 413–426.
- Feri, F., Innocenti, A., & Pin, P. (2013). Is there psychological pressure in competitive environments? *Journal of Economic Psychology*, 39, 249–256.
- Hobfoll, S. E. (1991). Traumatic stress: A theory based on rapid loss of resources. *Anxiety Research*, 4(3), 187–197.



- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128.
- Iskamto, D. (2021). Stress and its impact on employee performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 142–148.
- Jansen, T.-L., Hem, M. H., Dambolt, L. J., & Hanssen, I. (2020). Moral distress in acute psychiatric nursing: Multifaceted dilemmas and demands. *Nursing Ethics*, 27(5), 1315–1326.
- Jungwee, P. (2007). Work stress and job performance. In *Perspectives on Labour and Income* (Vol. 8, Issue 12). Statistics Canada Ottawa, ON, Canada.
- Khaltar, O., & Moon, M. J. (2020). Effects of ethics and performance management on organizational performance in the public sector. *Public Integrity*, 22(4), 372–394.
- Kowal, J., & Klebaniuk, J. (2021). Has the Pandemic Changed Moral Attitudes and Organizational Ethics in Knowledge Workers? Kowal, Jolanta and Klebaniuk, Jarosław, "Has The Pandemic Changed Moral Attitudes and Organizational Ethics in Knowledge Workers, 1–10.
- Mathur, G., Vigg, S., Sandhar, S., & Holani, U. (2007). Stress as a correlate of job performance: a study of manufacturing organizations. *Journal of Advances in Management Research*, 4(2), 79–85.
- Meisler, G., Vigoda-Gadot, E., & Drory, A. (2017). Stress, psychological strain, and reduced organizational effectiveness: the destructive consequences of the use of intimidation and pressure by supervisors. In *Power, politics, and political skill in job stress* (Vol. 15, pp. 51–80). Emerald Publishing Limited.
- Meunier, S., Bouchard, L., Coulombe, S., Doucerain, M., Pacheco, T., & Auger, E. (2022). The association between perceived stress, psychological distress, and job performance during the COVID-19 pandemic: The buffering role of health-promoting management practices. *Trends in Psychology*, 30(3), 549–569.
- Orlitzky, M., Schmidt, F. L., & Rynes, S. L. (2003). Corporate social and financial performance: A meta-analysis. *Organization Studies*, 24(3), 403–441.
- Raja, U., Azeem, M. U., Haq, I. U., & Naseer, S. (2020). Perceived threat of terrorism and employee outcomes: The moderating role of negative affectivity and psychological capital. *Journal of Business Research*, 110, 316–326.

- Ramli, A. H. (2018). Manage of job stress and measure employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(1), 53–64.
- Reizer, A., Geffen, L., & Koslowsky, M. (2021). Life under the COVID-19 lockdown: On the relationship between intolerance of uncertainty and psychological distress. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 13(4), 432.
- Rettie, H., & Daniels, J. (2021). Coping and tolerance of uncertainty: Predictors and mediators of mental health during the COVID-19 pandemic. *American Psychologist*, 76(3), 427.
- Ridwan, R. (2021). The effect of leadership on performance: Analysis of School Management Ability and Attitude. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 59–67.
- Satici, B., Saricali, M., Satici, S. A., & Griffiths, M. D. (2022). Intolerance of uncertainty and mental wellbeing: Serial mediation by rumination and fear of COVID-19. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 20(5), 2731–2742.
- Stormer, F. (2003). Making the shift: Moving from "ethics pays" to an inter-systems model of business. *Journal of Business Ethics*, 44, 279–289.
- Taylor, R. M., Schminke, M., Soenen, G., & Ambrose, M. L. (2019). Scalpels not machetes: a call for the use of precision tools in ethics research. In *Business Ethics* (Vol. 3, pp. 323–350). Emerald Publishing Limited.
- Toker, S., Laurence, G. A., & Fried, Y. (2015). Fear of terror and increased job burnout over time: Examining the mediating role of insomnia and the moderating role of work support. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 272–291.
- Wang, D., & Hu, B. (2020). Hu C. Clinical characteristics of 138 hospitalized patients with 2019 novel coronavirus-infected pneumonia in Wuhan, China. *JaMa*, 323(11), 1061–1069.
- Zhou, H., Jin, M., & Ma, Q. (2015). Remedy for work stress: the impact and mechanism of ethical leadership. *Central European Journal of Public Health*, 23(2), 176-180.