

## Research Article

### Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud  
Spring & Summer 2022, 9(1), 103-128  
DOI: 10.22055/JIOPS.2022.40814.1289

Received: 13.05.2022  
Accepted: 29.08.2022

## The Mediating Role of Professional Ethics in the Relationship between Organizational Virtue and Psychological Well-Being

Leila Hosseini Tabaghdeh<sup>1\*</sup> , Mohammad Reza Faghani Makrani<sup>2</sup>

1. Assistant Professor, Department of Educational Management, Ramsar Branch, Islamic Azad University, Ramsar, Iran
2. MA of Economic, Department of Economics, University of Tehran, Tehran, Iran

**Citation:** Hosseini Tabaghdeh, L., & Faghani Makrani, M. R. (2022). The mediating role of professional ethics in the relationship between organizational virtue and psychological well-being. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 9(1), 103-128.

### Abstract

#### Introduction

Since organizations need to develop and apply professional ethics standards for their dynamism and survival, organizational virtue is one of the consequences of professional ethics in the organization and one of the structures affecting the psychological well-being of employees, so the aim of this study was to investigate the mediating role of professional ethics in the relationship between organizational virtue and psychological well-being of employees.

#### Method

The research method was descriptive-correlational based on structural equation modeling. The statistical population of the study was all 420 employees of the

---

\* **Corresponding Author:** Leila Hosseini tabaghdehi  
**Email:** Leila.hosseinitabaghdehi@yahoo.com



© 2022 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

General Department of Education of Mazandaran Province. The sample size was 201 based on Krejcie and Morgan table and was selected by simple random sampling method. To collect the data, three questionnaires of organizational virtue of Cameron et al., Ryff and Singer psychological well-being and Cadozier professional ethics were used. SPSS and Amos24 softwares were used for data analysis.

### Results

The results showed that There is a positive and significant relationships between organizational virtue with professional ethics and psychological well-being and between professional ethics and psychological well-being of employees and organizational virtue have direct and significant effects on professional ethics and psychological well-being of employees. Also, the indirect effect of organizational virtue on psychological well-being was mediated by professional ethics with the Sobel test at a confidence level of 0.95.

### Discussion

Therefore, it can be said that organizational virtue based on professional ethics can be effective regarding psychological well-being of employees. In other words, organizational virtue, by arousing positive emotions in employees and ethical and beneficial behaviors, creates positive images of the organization in the minds of individuals and strengthens trust and a sense of loyalty in them and empowers employees to perform better tasks, and prepares employees regarding the benefit of the whole organization.

**Keywords:** organizational virtue, professional ethics, psychological well-being

## مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۲/۲۳

بهار و تابستان ۱۴۰۱، ۹(۱)، ۱۲۸-۱۰۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۰۷

DOI: 10.22055/JIOPS.2022.40814.1289

## نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین فضیلت سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی

لیلا حسینی طب‌دهی<sup>۱\*</sup>، محمدرضا فغانی ماکرانی

۱. استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد رامسر، دانشگاه آزاد اسلامی، رامسر، ایران

۲. کارشناسی ارشد اقتصاد، گروه اقتصاد، دانشگاه تهران، تهران، ایران

## چکیده

از آنجا که سازمان‌ها برای پویایی و بقای خود نیازمند تدوین و به کارگیری استانداردهای اخلاق حرفه‌ای هستند و فضیلت سازمانی یکی از پیامدهای اخلاق حرفه‌ای در سازمان و از سازه‌های اثرگذار بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان می‌باشد، بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین فضیلت سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری و جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران، به تعداد ۴۲۰ نفر بود. حجم نمونه با اساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۲۰۱ نفر و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران، بهزیستی روان‌شناختی ریف و سینگر و اخلاق حرفه‌ای کادوزیر استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS26 و AMOS24 استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین فضیلت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای و بهزیستی روان‌شناختی و بین اخلاق حرفه‌ای و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و فضیلت سازمانی اثر مستقیم و معنی‌داری بر اخلاق حرفه‌ای و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان دارد ( $P < 0/01$ ). هم‌چنین اثر غیرمستقیم فضیلت سازمانی بر

\* نویسنده مسئول: لیلا حسینی طب‌دهی

رایانامه: Leila.hosseinitabaghdehi@yahoo.com

بهبودی روان‌شناختی با واسطه‌گری اخلاق حرفه‌ای با آزمون سوایل در سطح اطمینان ۰/۹۵ نیز تأیید شد. بنابراین می‌توان گفت که فضیلت سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای می‌تواند در بهبود روان‌شناختی کارکنان مؤثر باشد. به عبارت دیگر می‌توان گفت، فضیلت سازمانی با برانگیختن عواطف مثبت در کارکنان و رفتارهای اخلاقی و سودمند، تصاویر مثبتی از سازمان را در ذهن افراد به وجود آورده و اعتماد و احساس وفاداری را در آن‌ها تقویت نموده و کارکنان را برای انجام بهتر وظایف و به نفع کل سازمان آماده می‌کند.

**کلیدواژگان:** فضیلت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، بهبود روان‌شناختی

## مقدمه

تغییرات سریع محیط، بازار رقابتی و تجاری شدن، توجه سازمان‌ها را به اموری چون، بهره‌وری، انعطاف‌پذیری و مسئولیت اجتماعی ملزم ساخته و توجه همه جانبه به دارایی‌های مادی و معنوی، شرط ماندن در دنیای رقابتی را به وجود آورده است (Kiyani et al., 2017). از یک سو، فروپاشی‌های مالی و اخلاقی در سازمان‌های اخیر برخی سازمان‌های معروف در سراسر دنیا (Feldner & Berg, 2014)، و از سوی دیگر، مشکلات عدیده ناشی از عدم خوش‌بینی، اعتماد، یکپارچگی و تعامل مثبت در سازمان‌ها و مؤسسات تولیدی و خدماتی، پژوهشگران را به سمت مطالعه در زمینه فضایل سازمانی و ارزش‌های اخلاقی سوق داده است (Arabshahi Krizi & Gholaminezhad, 2020). در این راستا، با توجه به این امر که نهاد آموزش و پرورش از اساسی‌ترین نهادها جهت پیشرفت و ترقی جوامع محسوب می‌شود (Majooni et al., 2022)، توجه به فضایل سازمانی و ارزش‌های اخلاقی در آن، امری لازم و ضروری به نظر می‌رسد. فضیلت، تعالی شخصیت، نیکی اخلاقی و بهبود اجتماعی بدون قید و شرط است (Ozen, 2018) و به شایستگی‌های اخلاقی فطری اشاره دارد که با استفاده از فعالیت‌های انسانی باعث تقویت اخلاق اجتماعی می‌شود و در سازمان‌ها به ایجاد، ترویج، حمایت، پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال، تمایلات رفیع و متعالی از قبیل بخشش، صداقت، انسانیت، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی دلالت دارد (Seifollahi, 2020; Riivari & Lamsa, 2019). فضیلت سازمانی، ایمان و باور کارکنان به سلامت در رفتار اداری، تناسب بین گفتار و رفتار مدیران و حاکم بودن فرهنگ توجه به ارباب رجوع در سازمان می‌باشد

(Rego et al., 2010). هم‌چنین، فضیلت سازمانی به نفوذ شایستگی‌های اخلاقی در احساس، تفکر و عمل، دیدگاه خوش‌بینانه به چالش‌ها و فرهنگ بخشش خطاها و یادگیری اشاره دارد (Xia & Weizheng, 2013).

فضیلت سازمانی، نتایج سازمانی مطلوبی را در عملکرد کارکنان به وجود می‌آورد (Singh et al., 2018)، که از روان‌شناسی مثبت‌نگر به عاریت گرفته شد (Bright et al., 2006) و اقداماتی هستند که منجر به سود فردی و اجتماعی می‌شوند (Rego et al., 2010) و به ویژگی‌های بی‌نظیر انسانی بر می‌گردند (Huang et al., 2018). سازمان‌های فضیلت محور بر اساس فضیلت‌ها و شایستگی‌های اخلاقی شکل می‌گیرند (Mirghafori et al., 2017). در چنین سازمان‌هایی، فضیلت و جنبه‌های اخلاقی بین کارکنان وجود دارد و بر روی عملکرد آنان مؤثر است (Shapoval, 2019). در این نوع سازمان‌ها، کارکنان تشویق می‌شوند که شغل را فقط به سبب پاداش مادی و پیشرفت‌های شغلی و سایر پیامدهای مثبت بیرونی انجام ندهند و به دنبال رضایت شخصی، انجام یک کار خوب و تعالی روح باشند (Seifollahi, 2020). بر اساس دیدگاه (Cameron et al., 2004) چهار بعد خوش‌بینی، شفقت، یکپارچگی و بخشندگی، دیدگاه (Wang 2011) شش بعد شهامت، اعتدال، عدالت، احتیاط، انسانیت و اعتماد و دیدگاه خشوعی (Khoshoei, 2013) شش بعد خوش‌بینی (اعتقاد اعضای سازمان در دست‌یابی به موفقیت به رغم وجود مشکلات عمده)؛ اعتماد (رواج ادب و مهربانی، احترام گذاشتن و ملاحظه کردن دیگران در سازمان)؛ همدردی (رواج عملی مانند مراقب و نگران یکدیگر بودن در سازمان)؛ صداقت (رواج صداقت، اعتماد و درستکاری در سازمان) و بخشش (بخشیدن اشتباهات دیگران)، از ابعاد مهم فضیلت سازمانی محسوب می‌شوند. قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی، موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آن‌ها در راستای کمک و احترام به یکدیگر، بهبود عملکرد شغلی و اثربخشی سازمانی (Newstead et al., 2018)، ایجاد همدلی، نوع‌دوستی، تحمل دشواری‌های سازمانی، سلامت، شادکامی، امیدواری، انعطاف‌پذیری، افزایش اعتماد متقابل و رفتارهای اخلاقی می‌شود (Magnier- Watanabe et al., 2020).

به اعتقاد (Turkian & Karimi 2019)، فضیلت سازمانی به‌عنوان یکی از موضوعات سازمانی از جمله سازه‌های اثرگذار بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان می‌باشد. بهزیستی، ترکیبی از شادی و یافتن معنا در زندگی (Ghodarzi et al., 2021) و مشارکت فعال در کار و تفریح، ایجاد روابط

معنی‌دار با دیگران، تجربه هیجان‌انگیز مثبت، گسترش حس خودمختاری و تجربه احساسات مثبت است (Melendez et al., 2019). و بهزیستی روان‌شناختی به کیفیت تجربه‌شده زندگی اشاره می‌کند و منعکس‌کننده عملکرد و تجربه روان‌شناختی مطلوب است (Mahmoudi & Khoshakhlagh, 2018). به عبارت دیگر، بهزیستی روان‌شناختی به دنبال نمودن اهداف معنادار و پیشرفت یک فرد و برقراری روابط کیفی با دیگران اشاره دارد (Rahimi Kelour & Kazemzadeh, 2018). هم‌چنین، بهزیستی روان‌شناختی به عنوان رشد استعداد‌های واقعی هر فرد تعریف می‌شود (Anshel & Wells, 2000).

بهزیستی روان‌شناختی دارای شش مؤلفه پذیرش خود یعنی قبول جنبه‌های متفاوت خویش و داشتن نگرش مثبت به خود، زندگی و گذشته خویش؛ تعامل مثبت با دیگران یعنی توانایی دوست داشتن، روابط گرم و مورد اعتماد با دیگران و توانایی همدلی نشان دادن (Daraei, 2013)؛ هدفمندی در زندگی یعنی اعتقاد به این موضوع که زندگی جهت‌مند و دارای معناست (Vazquez et al., 2009)؛ تسلط بر محیط یعنی استفاده مناسب از فرصت‌ها و توانایی خلق یا انتخاب محیط با توجه به نیازها و کنترل فعالیت‌های بیرونی؛ خودمختاری شامل فعالیت و عمل بر اساس معیارهای شخصی و توانایی ایستادگی در برابر فشار اجتماعی و رشد شخصی شامل احساس رشد مداوم و تلاش برای تغییر و تمایل به انجام تجربه‌های جدید (Lee, 2019) می‌باشد. توسعه بهزیستی روان‌شناختی در کار موجب مزایای شخصی و سازمانی می‌شود (Nelson et al., 2014) و افراد با بهزیستی روان‌شناختی بالا، هیجان‌انگیز مثبت را تجربه و ارزیابی مثبتی نسبت به حوادث و وقایع پیرامون خود دارند (Ghadampoor et al., 2016).

از سوی دیگر، فضیلت سازمانی یکی از پیامدهای اخلاق حرفه‌ای در سازمان است (Shirvani & Esmaili, 2019). وجود اخلاق حرفه‌ای در سازمان، فضیلت سازمانی را ایجاد می‌کند و احساسی از دل‌بستگی و جاذبه به کارکنان می‌دهد و تکرار این قبیل کارها سبب درونی شدن فضایل سازمانی از قبیل اعتماد، خوش‌بینی و بخشش در افراد می‌شود (Shaikhi et al., 2016). اخلاق حرفه‌ای در سال‌های اخیر وارد عرصه ادبیات مدیریت شده و مورد توجه دانشگاهیان، سیاستمداران و مدیران سازمان‌های دولتی و خصوصی قرار گرفته است (Vimba et al., 2013). سازمان‌ها برای پویایی و بقای خود نیازمند تدوین و به کارگیری استانداردهای اخلاق حرفه‌ای هستند تا بر اساس آن مدیران و کارکنان بتوانند برای بهره‌مندی هرچه بیشتر ذینفعان،

ارزش‌های مشترک حرفه‌ای را پدید آورند (Evetts, 2013; Kangasniemi et al., 2015). وجود اخلاق حرفه‌ای در سازمان منجر به کاهش ناسازگاری‌های سازمانی و ایجاد تعهد در کارکنان در راه اهداف سازمانی می‌شود (Kamangar, 2019)، تا آن جا که متولیان آموزش و پرورش در کشورهای پیشرفته و در حال توسعه به اهمیت آموزش اخلاق حرفه‌ای به مدیران و کارکنان و صدور گواهی‌نامه اذعان دارند و خواستار اضافه شدن واحدهای درسی اخلاق حرفه‌ای به دوره‌های تربیت معلم و ادغام اخلاق به برنامه‌های آموزش و پرورش هستند (Khakpour & Darvishi, 2016).

اخلاق حرفه‌ای به عنوان مجموعه‌ای از قواعد و مقرراتی که افراد باید داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند، اطلاق می‌شود (Hassani & Shahin Mehr, 2015; Jeong et al., 2017). به عبارت دیگر، اخلاق حرفه‌ای به استانداردهای رفتار شخصی، سازمانی و گروهی (Mondal & Roy, 2013; Herzog, 2019)؛ تأمل اخلاقی در کار (Collste, 2012)؛ داشتن دانش موضوعی، مهارت‌های ارتباطی، ثبات احساسی، مسئولیت‌پذیری و علاقه به کار (Ayeni, 2018) و به فرآیند تفکر عقلانی با هدف مشخص کردن این امر که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (Aminbeidokhti & Ghorbani, 2015)، اشاره دارد. پایبندی به ارزش‌های اخلاقی، مانع از افراط و تفریط در اعمال و احساسات می‌شود و این تعادل در قالب فضیلت‌مندی به کارکنان اجازه می‌دهد که عمل درست را به دلایل درست در زمان درست و به شیوه‌ای سالم و اخلاقی انجام دهند (Mehta et al., 2013). از سوی دیگر، اخلاق حرفه‌ای از ابعاد مهم هر شغل است و رعایت اخلاق یا عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای بازتاب‌های زیادی را در زندگی کاری افراد از جمله بهزیستی روان‌شناختی آنان دارد (Ghodarzi et al., 2021). وجود اخلاق حرفه‌ای جهت جلب اعتماد جامعه به حرفه ضروری بوده و کارکنان سازمان‌ها ترجیح می‌دهند در سازمان‌های حرفه‌ای فعالیت کنند، زیرا یک محیط اخلاقی ناشی از حرفه‌ای بودن، باعث کاهش عوامل ناخوشایند در کار گروهی و افزایش رضایت شغلی و روابط مناسب بین همکاران می‌شود (Niazazari et al., 2014). رعایت اخلاق حرفه‌ای، منجر به افزایش انرژی مثبت در مجموعه سازمانی شده و بر نتایج عملکرد شغلی فرد و افزایش بهره‌وری تأثیرگذار بوده و توان سازمان را در مسیر دستیابی به هدف سوق می‌دهد (Vasegh Rahimparvar, 2014).

مطالعات انجام گرفته بر اهمیت فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای و اثرگذاری آن بر بهزیستی روان‌شناختی تأکید داشته‌اند. در این راستا (Turkian & Karimi, 2019) در پژوهشی روابط بین فضیلت و وفاداری سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی و اشتیاق شغلی معلمان را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند بین فضیلت و وفاداری سازمانی با اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان رابطه وجود دارد و فضیلت سازمانی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی یک سازمان می‌تواند زمینه‌ساز روابط متقابل اثربخش باشد و به روشی مؤثر در زندگی شخصی و اجتماعی و احساسات مرتبط با بهزیستی منجر شود. (Burke & Kraut, 2016) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین فضیلت، شاخص‌های رضایت شغلی، ادراکات عملکرد و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان پرستاری پرداختند، و به این نتیجه رسیدند که فضیلت سازمانی در دو بعد خوش‌بینی و رفتارهای پیشگیرانه، منجر به افزایش بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شده و کارکنانی که از درک بالاتری از فضیلت سازمانی برخوردارند، با رضایت و اشتیاق بیشتری مشغول به کار شده و در نهایت سطح بالاتری از بهزیستی روان‌شناختی را تجربه می‌کنند. (Mohamadi et al., 2019) طی پژوهشی به رابطه بین فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیأت علمی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که، در فضای توأم با اعتماد، خوش‌بینی، صداقت، بخشش و همدردی، کارکنان از انجام دادن رفتارهای غیرمولد و بی‌فایده ناشی از بی‌اخلاقی پرهیز می‌کنند و به کارهای مولد روی می‌آورند که این امر زمینه یادگیری و رشد آن‌ها را فراهم می‌سازد و عدالت سازمانی را بسط می‌دهد.

(Shirvani & Esmaili, 2019) در مطالعه‌ای به بررسی نقش میانجی سلامت سازمانی در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و فضیلت سازمانی کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که قرار گرفتن در معرض فضیلت سازمانی، موجب ایجاد احساسات مثبت در کارکنان و برانگیختن آن‌ها در راستای کمک و احترام به یکدیگر و در نتیجه اجرای هرچه بیشتر اخلاق حرفه‌ای می‌شود و اخلاق حرفه‌ای نیز باعث افزایش اعتماد و انسجام بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و در نتیجه باعث افزایش فضیلت سازمانی می‌شود. (Dawson, 2018) در پژوهشی به بررسی فضیلت سازمانی، توجه اخلاقی و نقش ادراک‌شده اخلاق و مسئولیت اجتماعی کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسید که، سازمان‌هایی که در آن کارکنان به ارزش‌های اخلاقی اعتقاد دارند و دراستای بهبود اخلاق حرفه‌ای عمل می‌کنند، فضیلت سازمانی ارتقاء می‌یابد. (Ebrahimpour & Heidari Sareban, 2018) طی پژوهشی با عنوان



نقش فضیلت سازمانی در تقویت اخلاق حرفه‌ای نشان دادند که فضیلت سازمانی در پنج بعد خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، صداقت و بخشش منجر به تقویت اخلاق حرفه‌ای کارکنان در بعد مسئولیت‌پذیری، برتری‌طلبی و رقابت‌پذیری، صداقت، احترام به دیگران، احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت، مهربانی نسبت به دیگران و وفاداری مؤثر است. (Jafari et al. 2017). در مطالعه به بررسی نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای و تکیه گاه‌های شغلی در روابط بین بهزیستی روان‌شناختی و کیفیت زندگی کاری پرستاران پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که، بین اخلاق حرفه‌ای و بهزیستی روان‌شناختی پرستاران رابطه وجود دارد و افراد برخوردار از بهزیستی روان‌شناختی، احساس استقلال و اثرگذاری در رویدادهای زندگی را دارند و به دنبال رشد فردی و هدفمندی در زندگی می‌باشند.

Ghodarzi et al (2021) در پژوهشی به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی بر بهزیستی روان‌شناختی آنان با نقش میانجی خودکارآمدی پرداختند و نتایج بررسی آنان نشان داد که، داشتن برنامه و دانش موضوعی روز، مسئولیت‌پذیری، توانایی برقراری ارتباط با دانش آموزان، همدلی و درک احساس دانش آموزان و برخورداری از صلاحیت‌ها و مهارت‌های لازم برای تدریس منجر به ایجاد احساس شایستگی، پذیرش خود، تسلط بر محیط، خودمختاری و احساس رشد و درنهایت افزایش بهزیستی روان‌شناختی معلمان می‌شود. (Gharib zadeh et al. 2018). مطالعه‌ای در بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران و جوسازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی پرستاران به این نتیجه دست یافتند که، مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی مدیران و جو همکارانه و نوآورانه با بهزیستی روان‌شناختی پرستاران رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

لذا با توجه به این امر که آموزش و پرورش اصلی‌ترین نهاد تولیدکننده دانش و اطلاعات و محور توسعه در هر جامعه‌ای است و از تغییرات و تحولات عصر جدید در امان نبوده است، در پی این هدف است که بسترهای اخلاقی مناسب را برای کارکنان فراهم نماید تا کارکنان بالاترین عملکرد را داشته باشند. در این راستا، اگر چه پژوهش‌های مختلفی در زمینه اهمیت فضیلت سازمانی، بهزیستی روان‌شناختی و اخلاق حرفه‌ای صورت گرفته است، به نظر می‌رسد بیشتر مطالعات در سازمان‌هایی، غیر از سازمان‌های آموزشی صورت گرفته و نیز به نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین فضیلت سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان، کمتر توجه شده است. از سوی دیگر توجه به ارزش‌ها و جنبه‌های اخلاقی و در نتیجه آن سلامت روان کارکنان در سازمان‌ها به طور عام و در اداره

کل آموزش و پرورش استان مازندران به طور خاص بسیار حائز اهمیت است، لذا پژوهش حاضر در پی آن بود که به بررسی نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین فضیلت سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران بپردازد. بنابراین بر اساس مطالب ذکر شده فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر ارائه شد:

۱. فضیلت سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان اثر مثبت مستقیم دارد.
۲. فضیلت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اثر مثبت مستقیم دارد.
۳. اخلاق حرفه‌ای بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان اثر مثبت مستقیم دارد.
۴. فضیلت سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان اثر غیرمستقیم دارد.

در این راستا، بر اساس مطالعات یادشده و نتایج پژوهش‌های انجام‌شده و نیز، فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ تدوین شد.

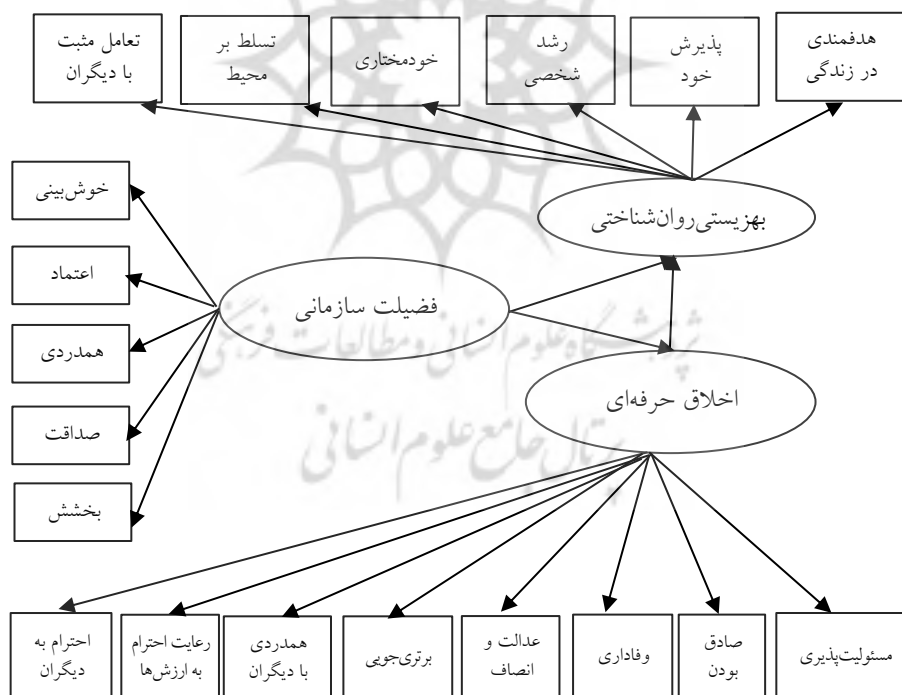


Figure 1. Research proposed model

## روش

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین فضیلت سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران، انجام شد. از این رو، پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی از نوع پیمایشی و به لحاظ شیوه تحلیل داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی مبتنی بر الگویابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۸۹، به تعداد ۴۲۰ نفر بود. حجم نمونه به تعداد ۲۰۱ نفر و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ۳۵/۸۲ درصد شرکت‌کنندگان را زنان و ۶۴/۱۸ درصد آن را مردان تشکیل دادند. همچنین از میان شرکت‌کنندگان ۶۷ نفر (۳۳/۳۳ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۱۱۴ نفر (۵۶/۷۲ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۲۰ نفر (۹/۹۵ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. در نهایت، فراوانی سنوات خدمت پاسخ‌دهندگان نشان داد که ۴۶ نفر (۲۲/۸۹ درصد)، بین ۱ تا ۵ سال، ۲۸ نفر (۱۳/۹۳ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال و ۱۲۷ نفر (۶۳/۱۸ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه خدمت دارند.

### ابزار پژوهش

پرسش‌نامه فضیلت سازمانی ((Organizational Virtue Scale (OVS): برای سنجش فضیلت سازمانی از پرسش‌نامه ۱۵ گویه‌ای، Cameron et al. (2004) استفاده شد که در طیف هفت‌گزینه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نسبتاً مخالفم، نظری ندارم، نسبتاً موافقم، موافقم، کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. این پرسش‌نامه شامل پنج بعد خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، صداقت و بخشش است که هر کدام سه گویه را به خود اختصاص داده‌اند. پایایی این پرسش‌نامه در نسخه اصلی از طریق آلفای کرونباخ برای خوش‌بینی ۰/۸۳۷، اعتماد ۰/۸۳، شفقت ۰/۸۸۶، صداقت ۰/۸۹۸ و بخشش ۰/۸۹۸ و برای کل پرسش‌نامه ۰/۷۹۳ گزارش شد. روایی این پرسش‌نامه توسط سازندگان از طریق تحلیل عاملی تأییدی و با همبستگی ۰/۵۵۴ الی ۰/۷۴۱

برای خرده‌مقیاس‌ها و با روایی سازه مطلوب گزارش شد. در پژوهشی در ایران ضرایب پایایی از روش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌ها برای خوش‌بینی ۰/۷۸۷، اعتماد ۰/۸۵۱، شفقت ۰/۸۳، صداقت ۰/۸۴۷ و بخشش ۰/۷۴۴ و برای کل پرسش‌نامه ۰/۹۰۵ و روایی سازه و ساختار عاملی از طریق تحلیل عاملی تأییدی با همبستگی بین ۰/۴۹ الی ۰/۶۸ برای خرده‌مقیاس‌ها، مطلوب گزارش شده است (Turkian & Karimi, 2019). در پژوهش دیگر Mohamadi et al. (2019) پایایی پرسش‌نامه را از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های فضیلت سازمانی بین ۰/۶۸ الی ۰/۸۶ گزارش کردند. در پژوهش حاضر، نیز پایایی پرسش‌نامه، از طریق آلفای کرونباخ، ۰/۹۳ به دست آمد.

**پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای (Professional ethics scale (PES):** این پرسش‌نامه توسط Cadozier (2002) تدوین شد که شامل ۱۶ سؤال در هشت بعد مسئولیت‌پذیری (سؤالات ۱، ۲)، صادق بودن (سؤالات ۳، ۴)، عدالت و انصاف (سؤالات ۵، ۶)، وفاداری (سؤالات ۷، ۸)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (سؤالات ۹، ۱۰)، احترام به دیگران (سؤالات ۱۱، ۱۲)، همدردی با دیگران (سؤالات ۱۳، ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (سؤالات ۱۵، ۱۶) می‌باشد. مقیاس نمره‌گذاری در یک طیف ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. روایی این پرسش‌نامه بر اساس اطلاعات حاصل از رواسازی تحلیل عاملی تأییدی در پژوهش Hassani & Shahin Mehr (2015) تأیید شده است. پایایی این ابزار نیز در پژوهش Mohajeran (2014) از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب می‌باشد. در پژوهش حاضر نیز، پایایی پرسش‌نامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد.

**پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی (Psychological Well-Being Scale (PWS):** این پرسش‌نامه توسط Ryff & Singer (1989) طراحی و در سال ۲۰۰۲ مورد تجدید نظر قرار گرفت. این پرسش‌نامه شش عامل خودمختاری، تسلط بر محیط، رشد شخصی، ارتباط مثبت با دیگران، هدفمندی در زندگی و پذیرش خود می‌باشد. طیف نمره‌گذاری این مقیاس بر اساس لیکرت هفت گزینه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. ۱۰ گویه نمره‌گذاری مستقیم و ۸ گویه نمره‌گذاری معکوس برخوردار است. دامنه نمرات این آزمون بین ۱۸ تا ۱۰۸ متغیر است.

Ryff & Singer (2006) همبستگی این آزمون را با مقیاس ۸۴ سؤالی این پرسش‌نامه از ۰/۷ تا ۰/۸۹ گزارش نمودند. نتایج تحلیل تک‌گروهی در پژوهش Khanjani et al. (2014) نشان داد که در کل نمونه و در دو جنس، الگوی شش عاملی این مقیاس از برازش خوبی برخوردار است. پایایی این مقیاس در پژوهش Entezari Shabestar & Khademi (2018) برای شش عامل پذیرش خود، تسلط بر محیط، ارتباط مثبت با دیگران، هدفمندی در زندگی، رشد شخصی و خودمختاری به ترتیب برابر با ۰/۵۱، ۰/۷۶، ۰/۷۵، ۰/۵۲، ۰/۷۳، ۰/۷۲ و برای کل مقیاس ۰/۷۱ به دست آمد. در پژوهش حاضر، پایایی پرسش‌نامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

برای تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و الگویابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 26 و AMOS 24 استفاده شد.

## یافته‌ها

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شد.

**Table 1. Mean, Standard deviation and correlation coefficients of research variables**

Variables	Mean	S. D	K-S	Organizational virtue	Professional ethic	psychological Well-being
Organizational virtue	43.12	8.238	0.211	-		
Professional ethics	51.38	4.578	0.167	0.466**	-	
Psychological well-being	31.26	4.402	0.134	0.652**	0.675**	-

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

در جدول ۱ نتایج حاکی از نرمال بودن توزیع داده‌های فضیلت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و بهزیستی روان‌شناختی بود. بنابراین با توجه به نرمال بودن داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون، بین همه متغیرها نیز وجود رابطه مثبت و معنی‌دار را در سطح ۰/۰۰۱ نشان دادند.

در ادامه، الگوی مفهومی پژوهش با روش الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار Amos24 بررسی شد. شکل ۲ مدل آزمون‌شده پژوهش را نشان می‌دهد.

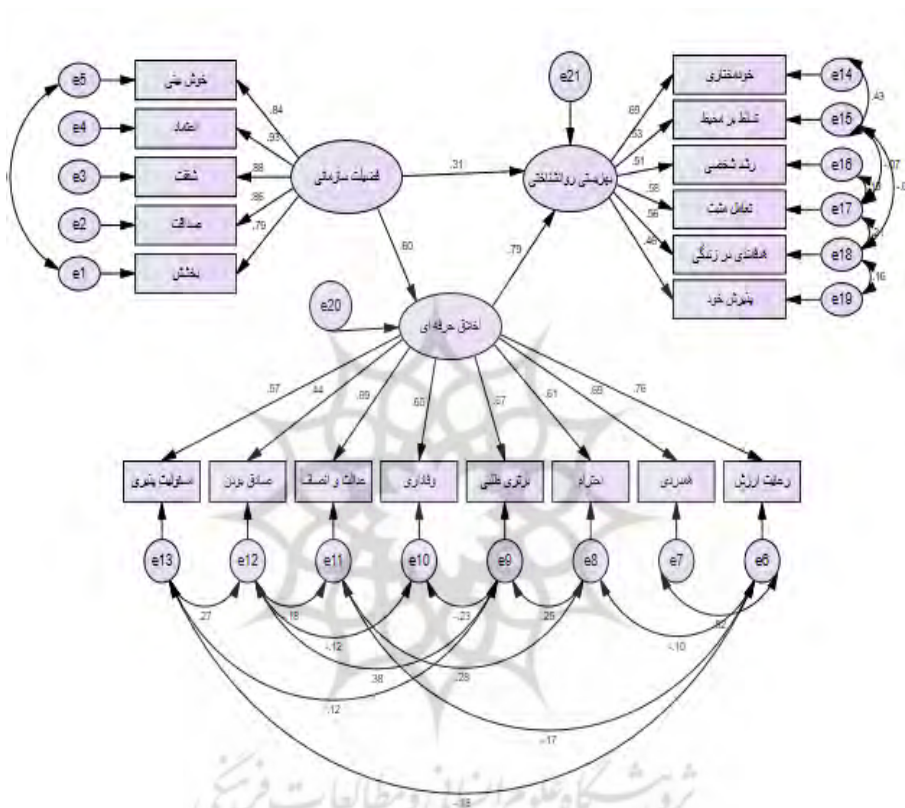


Figure 2. Research model with standard path coefficients

قبل از بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها، به منظور بررسی برازش مدل از شاخص‌های برازش قبل از اصلاح و بعد از اصلاح مدل استفاده شد نتایج در جدول ۲ آمده است.

Table 2. Model fit indices

Model	CMIN	df	CMIN/DF	RMSEA	NFI	CFI	IFI	P-value
Values before model modification	449.086	137	3.278	0.107	0.884	0.824	0.848	0.001
Values after model modification	273.368	131	2.087	0.074	0.935	0.915	0.936	0.001

با توجه به مقادیر بعد از اصلاح مدل در جدول ۲ می‌توان گفت که داده‌های تجربی پژوهش، مدل تدوین شده را حمایت و تأیید می‌کند. لذا، مدل پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است. در ادامه جهت بررسی اثرات مستقیم از ضرایب مسیر استاندارد نشده (جدول ۳) و استاندارد شده (جدول ۴) و بررسی اثرات غیرمستقیم از آزمون سوبل و آماره ی VAF (جدول ۵) استفاده شد.

**Table 3. Unstandardized coefficients of the tested research model**

	Estimate	S. E	C.R	P-Value
Organizational virtue → Professional ethics	0.317	0.042	7.621	0.001
Organizational virtue → Psychological well-being	0.171	0.043	4.024	0.001
Professional ethics → Psychological well-being	0.836	0.104	7.964	0.001

همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، نسبت بحرانی (C.R) تمامی مسیرهای موجود در مدل بزرگتر از ۱/۹۶ و سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱ می‌باشند. بنابراین، معنی‌داری تمامی مسیرهای مدل آزمون شده پژوهش تأیید شد.

**Table 4. The results of investigating the hypotheses related to the direct effects of research variables**

Hypothesis	Standardized coefficient	C.R	P-value	Result
Organizational virtue has a positive direct effect on psychological well-being.	0.31	4.024	0.001	Approved
Organizational virtue has a positive direct effect on professional ethics.	0.595	7.621	0.001	Approved
Professional ethics have a positive direct effect on psychological well-being.	0.793	7.964	0.001	Approved

با توجه به نتایج جدول ۴، فرضیه اول پژوهش با ضریب استاندارد ۰/۳۱ و مقدار نسبت بحرانی (C.R)، ۴/۰۲۴ در سطح  $P < 0/001$  تأیید شد. هم‌چنین، فرضیه دوم پژوهش با ضریب استاندارد ۰/۵۹۷ و مقدار نسبت بحرانی (C.R)، ۷/۶۲۱ در سطح  $P < 0/001$  تأیید شد. فرضیه سوم پژوهش نیز با ضریب استاندارد ۰/۷۹۳ و مقدار نسبت بحرانی (C.R)، ۷/۹۶۴ در سطح  $P < 0/001$  تأیید شد. به عبارت دیگر می‌توان گفت، فضیلت سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی

و اخلاق حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان اثر مثبت مستقیم دارد.

**Table 5. The results of the Sobel test and the VAF statistic to investigate the role of the mediating variable in the research hypothesis**

Hypothesis	Z-Value	Confidence Level	Vaf	Result
Organizational virtue has an indirect effect on the psychological well-being of employees through the mediating role of professional ethics.	2.443	95%	0.604	Approved

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، از آزمون سوبل و آماره VAF برای بررسی نقش متغیر میانجی در رابطه بین متغیرها استفاده شد. نتایج نشان داد که آماره آزمون سوبل (z-value) در خارج از بازه  $(+1/96$  و  $-1/96)$  قرار دارد و بنابراین، معنی‌دار بودن نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در این پژوهش، با سطح اطمینان  $0/95$  تأیید شد. هم‌چنین، نتایج آماره VAF هم نشان داد که تقریباً ۶۰ درصد از اثر کل فضیلت سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان از طریق غیرمستقیم و توسط متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای تبیین می‌شود. لذا فرض اثر غیرمستقیم متغیر فضیلت سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان پذیرفته می‌شود و می‌توان گفت که متغیر فضیلت سازمانی علاوه بر اثر مستقیم، به‌طور غیرمستقیم هم بر متغیر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان از طریق اخلاق حرفه‌ای اثر می‌گذارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین فضیلت سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران انجام شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که مدل پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است و فضیلت سازمانی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق متغیر واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان اثر دارد. در بررسی فرضیه اول پژوهش، نتایج نشان داد که فضیلت سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان اثر مستقیم دارد. این یافته با یافته‌های (Seifollahi, 2020)، (Turkian & Karimi, 2019) و (Burke & Kraut, 2016) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت، فضیلت سازمانی از ویژگی‌های اخلاقی سازمان است که می‌تواند در صفات



شخصیتی افراد و سازمان نمود پیدا کند و باعث ایجاد و ترویج رفتارهایی از قبیل صداقت، بخشش، اعتماد، همدردی و خوش‌بینی در افراد شود و در ایجاد تعاملات مثبت بین افراد اثربخش باشد و این امر موجب افزایش سطح بهزیستی روان‌شناختی کارکنان شود. به عبارت دیگر می‌توان گفت، زمانی که اعضای سازمان در دستیابی به موفقیت‌های سازمانی به رغم وجود مشکلات عمده، خوش‌بین باشند و به دنبال رواج اعمال و رفتارهایی چون ادب، مهربانی، نگران یکدیگر بودن، صداقت، درستکاری، اعتماد و بخشیدن اشتباهات یکدیگر باشند، از یک سو، هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند، ارزیابی مثبتی نسبت به حوادث و وقایع پیرامون خود دارند، به دنبال رشد شخصی مداوم و تلاش برای تغییر و تمایل به انجام تجربه‌های جدید، فعالیت بر اساس معیارهای شخصی و توانایی خلق یا انتخاب محیط متناسب با نیازها و کنترل فعالیت‌های بیرونی می‌باشند و از سوی دیگر، با تقویت نگرش مثبت نسبت به خود، زندگی و گذشته خویش و با برقراری روابط گرم و مورد اعتماد با دیگران و توانایی همدلی نشان دادن، اعتقاد به این موضوع که زندگی هدفمند و دارای معناست را در خود تقویت می‌کنند.

در بررسی فرضیه دوم پژوهش، نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که فضیلت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان اثر مستقیم دارد. این یافته با یافته‌های (Dawson, 2018)، (Ebrahimpour & Heidari Sareban, 2018) و (Shirvani & Esmaili, 2019) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت، فضیلت سازمانی ویژگی‌هایی چون اراده، تحمل و اخلاق را برای کارکنان در شرایط محیطی و سازمانی فراهم می‌کند. در اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران، هنگامی که بین کارکنان اعتماد، خوش‌بینی، صداقت و همدردی برقرار شود، آن‌ها به سازمان و رویه‌های اطمینان‌می‌یابند و احترام و وفاداری متقابل شکل می‌گیرد و لذا در برابر شرایط نامساعد سازمانی، کارکنان با مسائل کنار می‌آیند و زمانی که سازمان در افت و خیزهای ناشی از رقابت قرار می‌گیرد به فعالیت خود با تاسی از رفتارهای اخلاقی ادامه می‌دهند. به عبارت دیگر می‌توان گفت، با افزایش اعتقاد کارکنان اداره آموزش و پرورش در دستیابی به موفقیت به رغم مشکلات و چالش‌های سازمانی، آنان توانایی بیشتری در پیروی از اصول درونی برای انجام کار درست و در نظر گرفتن منافع دیگران بدون در نظر گرفتن تهدیدی نسبت به خود، خواهند داشت. در این راستا، وقتی کارکنان یاد بگیرند که با وجود مشکلات و موانع سازمانی، خوش‌بین باشند، خواهند توانست از عهده انجام صحیح و اصولی وظایف محوله برآیند

و از یک سو، با افزایش رواج ادب و مهربانی و احترام گذاشتن به یکدیگر در سازمان، به انجام وظایف بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش روی آورند و از سوی دیگر با رواج اعمالی مانند مراقب یکدیگر بودن و همدلی کردن و گفتن کلام حق در انجام کار درست در مواجهه با چالش‌های اخلاقی به ارزش‌های اخلاقی پایبند باشند. همچنین، با افزایش صداقت، اعتماد و رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای در سازمان افزایش می‌یابد.

در بررسی فرضیه سوم پژوهش، نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان اثر مستقیم دارد. این یافته با یافته‌های Ghodarzi et al. (2021) و Gharib Zadeh et al. (2018) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت، اخلاق حرفه‌ای، یک پارامتر مهم و تأثیرگذار در سازمان‌ها به طور عام و در آموزش و پرورش به طور خاص می‌باشد. به این معنا که در محیط سازمانی با ایجاد محیط کاری مشارکتی، پویا و باز، امکان پیش‌بینی تعاملات واضح و روشن را برای کارکنان فراهم نموده و سلامت و بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها را افزایش می‌دهد. به عبارت دیگر می‌توان گفت، کارکنان برخوردار از اخلاق حرفه‌ای در سازمان، احساس مسئولیت‌پذیری و وفاداری در سازمان می‌کنند و به دنبال همدردی، احترام به دیگران، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و برقراری عدالت و انصاف و رقابت‌طلبی هستند و از این طریق بستر لازم برای شکل‌گیری بهزیستی روان‌شناختی را در خود در قالب احساس استقلال، اثرگذاری بر رویدادهای زندگی، هدفمندی و معنی‌دار بودن زندگی، رشد شخصی و تعامل مثبت با دیگران، فراهم نموده و از لحاظ روانی در سطح مطلوب قرار می‌گیرند.

در بررسی فرضیه چهارم پژوهش، نتایج تحلیل داده‌ها نشان‌دهنده تأیید فرضیه بود و فضیلت سازمانی با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان اثر غیرمستقیم داشت. نتایج این بخش با یافته‌های Mohammadi et al. (2019) و Jafari et al. (2017) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت، کارکنان در فضای توأم با اعتماد، خوش‌بینی، صداقت و همدردی از انجام اعمال غیرمولد و بی‌فایده ناشی از بی‌اخلاقی دوری می‌کنند و این امر زمینه رشد را مهیا نموده و موجب بهزیستی روان‌شناختی کارکنان می‌شود. فضیلت سازمانی با برانگیختن عواطف مثبت در کارکنان و رفتارهای اخلاقی و سودمند، تصاویر مثبتی از سازمان را در ذهن افراد به وجود آورده و اعتماد و احساس وفاداری را در آن‌ها تقویت نموده و کارکنان را برای انجام بهتر وظایف و به نفع کل سازمان آماده می‌کند. از سوی دیگر، فضیلت سازمانی با رواج اعتماد هنگام

تحلیل مسائل سازمانی، خوش‌بین بودن به حل مشکلات در محیط کاری و دستیابی به موفقیت شغلی در موقعیت‌های تنش‌زا و شرایط نامطمئن محیط کاری و در نظر گرفتن جنبه‌های مثبت شغل و خوش‌بینی نسبت به آینده شغلی، کارکنان را در بروز رفتارهای اخلاقی و تقویت اخلاق حرفه‌ای از قبیل مسئولیت‌پذیری، وفاداری، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، برقراری عدالت و انصاف و برتری‌جویی و رقابت طلبی سالم یاری رسانده و بستر لازم برای ارتقاء سلامت روان و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان را فراهم می‌نماید. در یک نتیجه‌گیری کلی نیز می‌توان گفت، اخلاق حرفه‌ای در سازمان، فضیلت سازمانی را ایجاد نموده و احساسی از دلبستگی و تعلق خاطر به کارکنان می‌دهد و در اثر تکرار از یک سو، موجب درونی شدن فضایل سازمانی از قبیل اعتماد، خوش‌بینی، صداقت در رفتار و گفتار، همدردی و بخشش خطاهای دیگران می‌شود و از سوی دیگر، بستر لازم برای رشد و ارتقای باورهای پذیرش خود، رشد شخصی، تسلط بر محیط، هدفمندی در زندگی، تعامل مثبت با دیگران، خودمختاری و به طور کلی بهزیستی روان‌شناختی را در کارکنان فراهم می‌نماید.

از محدودیت‌های مهم این پژوهش می‌توان به عدم انگیزه شرکت‌کنندگان در تحقیقات پرسشنامه‌ای اشاره کرد؛ بدین صورت که غالباً افراد حاضر نیستند برای تکمیل پرسشنامه‌ها وقت و دقت کافی صرف کنند و ایجاد انگیزه درونی برای همه افراد در همه موقعیت‌ها مشکل است و از طرفی امکانات لازم جهت ایجاد انگیزه بیرونی هم در اختیار پژوهشگران نیست و این به طور حتم از روایی نتایج خواهد کاست. محدودیت دیگر مربوط به روش پژوهش همبستگی و الگویابی معادلات ساختاری به دلیل ناتوانی در بیان روابط علی معلولی بود. در مطالعه حاضر، داده‌های آن به وسیله ابزارهای خود گزارشی تهیه شدند، سوگیری‌های مرتبط با پژوهش‌های زمینه‌یابی و ابزارهای خود گزارشی را می‌توان به عنوان محدودیت‌های این پژوهش در نظر گرفت. همکاری پایین برخی کارکنان به دلیل مشغله کاری و داشتن سمت‌های مهم در سازمان، در تکمیل کردن پرسشنامه‌ها محدودیت دیگر این پژوهش بود که تلاش شد با توضیح هدف پژوهش تا حدودی تاثیر این محدودیت کم شود. لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی برای اندازه‌گیری و جمع‌آوری داده‌های پژوهش علاوه بر پرسش‌نامه از مصاحبه‌های ساختاریافته یا نیمه‌ساختاریافته استفاده شود. انجام پژوهش‌هایی با حجم نمونه بزرگ و انجام در استان‌ها و

شهرهای مختلف با هدف تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی کلان برای سیاستگذاران آموزشی، می‌تواند نتایج مفیدی در پی داشته باشد. پژوهش‌های مقایسه‌ای بین کارکنان سازمان‌های مختلف صورت گیرد. هم‌چنین، دوره‌های آموزشی با اهداف ارتقاء مؤلفه‌های فضیلت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان برگزار شود. پژوهشگران آتی نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای را در دیگر متغیرهای سازمانی اثرگذار در عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار دهند.

### تشکر و قدردانی

بدینوسیله از تمامی عزیزانی که ما را در انجام این پژوهش همراهی کردند کمال تشکر را داریم.

### تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

### References

- Aminbeidokhti, A., & Ghorbani, M. (2015). Effective improvement plan of managers using spiritual intelligence and professional ethics, *Journal of Strategic Management Studies*, 6(23), 137-159. (Persian)
- Anshel, M. H., & Wells, B. (2000). Personal and situational variables that describe coping with acute stress in competitive sport, *The Journal of Social Psychology*, 140(4), 434-450.
- Arabshahi Krizi, A., & Gholaminezhad, A.R. (2020). Investigating the effect of Islamic human resource management on organizational virtue with the mediating role of work ethic, *Scientific Quarterly of Marine Science Education*, 8(1), 45-60. (Persian)
- Ayeni, A. J. (2018). Teachers' professional ethics and instructional performance as correlates of students' academic performance in secondary schools in owe Local government, ondo state, Nigeria. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(8), 611-622.
- Bright, D. S., Cameron, K. S., & Caza, A. (2006). The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations, *Journal of Business Ethics*, 64(3), 249-269.

- Burke, M., & Kraut, R. E. (2016). The relationship between facebook uses and well-being depends on communication type and tie strength. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 21(4), 265-281.
- Cadozier, V. (2002). *The moral profession: A study of moral development and professional ethics*, Retrieved from proquest. com, 137.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance, *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
- Collste, G. (2012). Applied and professional ethics, *Kemanusiaan: The Asian Journal of Humanities*, 19(1), 17-33. (Persian)
- Daraei, M. (2013). Social correlates of psychological well-being among undergraduate students in Mysore city. *Social Indicators Research*, 114(2), 567-590.
- Dawson, D. (2018). Organisational virtue, moral attentiveness, and the perceived role of ethics and social responsibility in business: The case of UK HR practitioners. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 765-781.
- Ebrahimpour, H., & Heidari Sareban, V. (2018). Examining the role of organizational virtue in professional ethics augmentation. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(2017), 536-544. (Persian)
- Entezari Shabestar, F., & Khademi, A. (2018). Comparison of psychological well-being and strengths of character in students according to their academic fields, *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 19(1), 91-107. (Persian)
- Evetts, J. (2013). Professionalism: Value and ideology. *Current Sociology*, 61(5-6), 778-796.
- Feldner, S. B., & Berg, K. T. (2014). How corporations manage industry and consumer expectations via the CSR report. *Public Relations Journal*, 8(3), 1-26.
- Ghadampoor, E. Yusefvand, L., & Radmehr, P. (2016). Explaining the psychological well-being of employees based on the structures of spiritual leadership and organizational health. *Educational Management Innovations*, 2(2), 73-80. (Persian)
- Gharib Zadeh, R., Moradi, M, Morteza Zadeh Giri, A. A., & Gharib Zadeh, Sh. (2018). The ethics of the professional managers and organizational climate on

- psychological well-being of nurses, *Iranian Journal of Nursing Research*, 13(5), 22-28. (Persian)
- Ghoodarzi, S., Abbasi, S., Saberi, A., & Hosseinpour, E. (2021). The impact of professional ethics of physical education teachers on their psychological well-being with the mediator role of self-efficacy. *Research on Educational Sport*, 9(22), 139-162. (Persian)
- Hassani, M., & Shahin Mehr, B. (2015). Modeling the relationship between professional ethics and social responsibility with organizational accountability. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 10(1), 71-78. (Persian)
- Herzog, L. (2019). Professional ethics in banking and the logic of “integrated situations”: aligning responsibilities, recognition, and incentives. *Journal of Business Ethics*, 156(2), 531-543.
- Huang, K. H., Mas-Tur, A., & Moreno, F. C. (2018). Innovation, knowledge, judgment, and decision-making as virtuous cycles. *Journal of Business Research*, 88, 278-281.
- Jafari, E., KhaleghKhah, A., & Gharibzadeh, R. (2017). The mediating role of professional ethics and career anchors on the causal relationship between psychological well-being and quality of work life for nurses. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*, 6(4), 66-78. (Persian)
- Jeong, Y. K., Lee, Y. K., & Kim, S. (2017). To be true or not to be true: Authentic leadership and its effect on travel agents. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 22(8), 819-833.
- Kamangar, S. (2019). *Study of the relationship between organizational voice and work ethics with organizational initiative among primary school teachers in district one of ardabil*. M.Sc, Thesis. Ardebil: Mohaghegh Ardabili University, Faculty of Educational Sciences and Psychology. (Persian)
- Kangasniemi, M., Pakkanen, P., & Korhonen, A. (2015). Professional ethics in nursing: an integrative review, *Journal of advanced nursing*, 71(8), 1744-1757.
- Khakpour, A., & Darvishi, H. (2016). The role of teachers' professional ethics in strengthening students' academic achievement motivation. *Teaching Research Quarterly*, 4(3), 47-62. (Persian)
- Khanjani, M., Shahidi, S., Fathabadi, J., Mazaheri, M. A., & Shokri, O. (2014). Factor structure and psychometric properties of the Ryff's scale of

- psychological well-being, short form (18-item) among male and female students. *Thoughts and Behavior in Clinical Psychology*, 9(32), 27-36. (Persian)
- Khoshoei, M. (2013). *Comparison of organizational virtue, organizational citizenship behavior and procrastination at work according to demographic variables*. 2nd International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development. (Persian)
- Kiyani, M., Shabani Bahar, Gh., & Erfani, N. (2017). The developing of organizational health model based on organizational virtuousness in employees of the ministry of sport and youth islamic republic of iran, *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 3(15), 95-106. (Persian)
- Lee, Y. (2019). JD-R model on psychological well-being and the moderating effect of job discrimination in the model: Findings from the MIDUS, *European Journal of Training and Development*, 43(3/4), 232-249.
- Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. F. (2020). Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(2), 115-138.
- Mahmoudi, H., & Khoshakhlagh, H. (2018). The effectiveness of positive psychotherapy on psychological well-being and self-esteem among adolescents with depression disorder. *Social Behavior Research & Health*, 2(1), 153-163. (Persian)
- Majooni, H., Ardalan, M.R., Ghanbari, S., & Afzali, A. (2022). Investigating the relationship between level five leadership and structural empowerment with school organizational excellence through the mediating role of teachers' psychological empowerment. *Journal of Applied Sociology*, 32(4), 97-118. (Persian)
- Meléndez, J. C., Satorres, E., Cujíño, M. A., & Reyes, M. F. (2019). Big five and psychological and subjective well-being in Colombian older adults. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 82, 88-93.
- Mirghafori, S.H., Ataei Gharache, M., Ganji Eshkzari, M., & Alee, A. (2017). Investigating the relationship between mental well-being Cognitive and employee loyalty with emphasis on the role of organizational virtue (studied by Yazd Agricultural Bank). *Organizational Culture Management*, 15(3), 647-666. (Persian)

- Mohajeran, B. (2014). Structural modeling of relationship between professional ethics and spirituality at work with social responsibility among nurses in the public hospitals in Kermanshah city. *Quarterly Journal of Nursing Management, 3*(2), 20-29. (Persian)
- Mohammadi, N., Siadat, S. A., & Rajaipour, S. (2019). Determining and designing of the structural model of the relationship between organizational virtuousness and organizational justice with role of professional ethics among faculty board members and staffs of Payam Noor University in Khuzestan Province. *Career and Organizational Counseling, 11*(41), 79-108. (Persian)
- Mondal P, Roy R. (2013). Professional ethics and accountability of teaching. *Journal of Review of Research, 2*(10), 1-8.
- Nelson, K., Boudrias, J. S., Brunet, L., Morin, D., De Civita, M., Savoie, A., & Alderson, M. (2014). Authentic leadership and psychological well-being at work of nurses: The mediating role of work climate at the individual level of analysis. *Burnout Research, 1*(2), 90-101.
- Newstead, T., Macklin, R., Dawkins, S., & Martin, A. (2018). What is virtue? Advancing the conceptualization of virtue to inform positive organizational inquiry. *Academy of Management Perspectives, 32*(4), 443-457.
- Niazazari, K., Enayati, T., Behnamfar, R., & Kahroodi, Z. (2014). Relationship between professional ethics and job commitment. *Iran Journal of Nursing, 27*(87), 34-42. (Persian)
- Ozen, F. (2018). The impact of the perception of organizational virtue on the perception of organizational happiness in educational organizations. *Educational Policy Analysis and Strategic Research, 13*(4), 124-140.
- Rahimi kelour, H., & Kazemzadeh, R. (2018). Assessing the relationship between components affecting job insecurity and behavior Ethics of employees. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology, 13*(4), 145-152. (Persian)
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics, 93*(2), 215-235.
- Riivari, E., & Lämsä, A. M. (2019). Organizational ethical virtues of innovativeness. *Journal of Business Ethics, 155*(1), 223-240.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry, 9*(1), 1-28.



- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research*, 35(4), 1103-1119.
- Seifollahi, N. (2020). Analysis of the effect of social capital on, organizational Virtue with the mediating role of social responsibility. *Social Capital Management*, 7(2), 171-194. (Persian)
- Shaikhi, A., Moslehi, M., & Salehi, A. (2016). Mutual influences political behavior and professional ethics and organizational commitment (Case Study Bushehr Municipality). *Urban Management*, 44, 279-288. (Persian)
- Shapoval, V. (2019). Organizational injustice and emotional labor in the hospitality industry: A theoretical review. *International Journal of Hospitality Management*, 83, 56-64.
- Shirvani, T., & Esmaili, M. (2019). A Study of the mediating role of organizational health in the relationship between professional ethics and organizational virtue of employees of sports and youth departments of Chaharmahal and Bakhtiari province. *Journal of Human Resource Management in Sports*, 6(2), 297-313. (Persian)
- Singh, S., David, R., & Mikkilineni, S. (2018). Organizational virtuousness and work engagement: Mediating role of happiness in India. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 88-102.
- Turkian, B., & Karimi, F. (2019). Model of the relationship between virtue and organizational loyalty with psychological well-being and job engagement (case study: Isfahan highschool teachers). *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 20(3), 55-64. (Persian)
- Vasegh Rahimparvar, S. F., Nasiriani, L., Khoda, T. F., & Bahrani, N. (2014). Compliance rate of midwives with the professional codes of ethics in maternal child health centers in Tehran. *Journal of Medical Ethics & History of Medicine*, 7(2), 46-56. (Persian)
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., & Gómez, D. (2009). Psychological well-being and health. Contributions of positive psychology. *Annuary of Clinical and Health Psychology*, 5(2009), 15-27.
- Vimba, M. C., Coetzee, J. E., & Ukpere, W. I. (2013). A relationship between leadership work ethic and organizational performance in the public sector, *Journal of Social Sciences*, 35(2), 169-180.

Wang, Q. I. (2011). *A conceptual and empirical investigation of leader virtues and virtuous leadership*. Doctoral dissertation, McMaster University, Hamilton, Ontario, Canada.

Xia, L., & Weizheng, C. (2013). *The concept and realization of organizational virtuousness*. *Orient academic forum*. Chengdu: Management School of Southwest University of Nationalities.

