

## نقش جو اخلاقی بر ابعاد درگیری شغلی کارکنان

نیشتمان مؤمن‌پور<sup>۱</sup>

محمد حسنی<sup>۲</sup>

ابوالفضل قاسم‌زاده<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی نقش جو اخلاقی بر ابعاد درگیری شغلی کارکنان بود. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارمندان سازمان بهزیستی استان تهران در سال ۱۳۹۳ به تعداد ۲۷۰ نفر بود. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری ۱۶۰ نفر در نظر گرفته شد که کفایت حجم نمونه بر اساس توان آماری بالاتر از ۰/۸ و سطح معنی‌داری نزدیک به صفر در تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی بود که بر اساس مرکز و نسبت محاسبه‌شده از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه آماری، تعداد نمونه هر یک از مرکز معین شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه جو اخلاقی در سازمان (ویکتور و کالن، ۱۹۸۸ م.) و پرسشنامه مربوط به درگیری شغلی (شافلی، ۲۰۰۲ م.)، با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت بود. پرسشنامه‌های جو اخلاقی و ابعاد درگیری شغلی پایایی بالایی داشتند. طبق یافته‌های پژوهش حاضر جو اخلاقی رابطه علی مثبت و معنی‌دار بر ابعاد درگیری شغلی دارد. به عبارتی افراد در سازمان‌هایی با جو اخلاقی بالا دارای درگیری شغلی بالایی خواهند بود.

### واژگان کلیدی

جو اخلاقی، از خودگذشتگی، قدرت، مجذوبیت

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات، ارومیه، آذربایجان غربی، ایران. (نویسنده مسؤول)

Email: nishtmanmomenpoor@yahoo.com

۲. دانشیار دانشگاه ارومیه، آذربایجان غربی، ایران.

۳. استادیار دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، آذربایجان شرقی، ایران.

## مقدمه

سازمان‌ها برای انجام‌دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری ارتباطات درون سازمانی و شرایط کارکنان، جو اخلاقی است که تأثیر قابل ملاحظه‌ای در بهره‌وری سازمان دارد. (السی و همکاران، ۲۰۰۹ م، صص ۳۱۱-۲۹۷) جو اخلاقی<sup>۱</sup> نشانگر درک افراد از سازمان‌شان است و بر نگرش و رفتار آن‌ها تأثیر می‌گذارد و به عنوان چارچوبی برای مراجعه کارکنان سازمان به کار می‌رود. (شایری، ۲۰۰۵ م، صص ۶۷-۵۹) این نوع جو زمینه‌ای برای بروز رفتارها و تصمیم‌گیری‌ها فراهم می‌کند. به عبارت دیگر جو اخلاقی خصوصیت یک سازمان را ارائه می‌دهد و در واقع متغیری سازمانی است که می‌تواند اوضاع کاری را تغییر دهد یا بهبود بخشد همچنین رویه‌ها، عملکردها و سیاست‌های یک سازمان را با اجماع نظر اخلاقی بیان می‌کند.

امروزه توانایی درک، پیش‌بینی و بهبود رفتار کارکنان از جنبه‌های اصلی کار یک مدیر محسوب می‌شود برای مدیران شناسایی عوامل مؤثر بر بینش کارمندان نسبت به شغل خود، چالش‌ها، انگیزه، استخدام و حفظ کارکنان متعهد مهم می‌باشد. همچنین به منظور رقابت موفقیت‌آمیز در محیط جذب نیروهای متخصص لازم است که سازمان‌ها از راهبردهای اساسی در جهت افزایش درگیری شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بهره‌گیری نمایند. در این رابطه مقوله درگیری شغلی و نتایج برآوردی آن امروزه مورد توجه خاص بوده و پایه مطالعات در زمینه رفتارهای سازمانی و مدیریت منابع انسانی می‌باشد. (تابان‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۲ ش، صص ۴۶-۳۹)

نظر به این که سازمان‌های جدید از نظر منابع انسانی و مالی، سطح فناوری، دامنه فعالیت‌ها و شیوه‌های مدیریتی با سازمان گذشته تفاوت اساسی دارند و با توجه به منابع انسانی در آن‌ها از ابعاد مختلف مد نظر قرار گرفته است. جو اخلاق سازمان، تعهد کاری و تعهد سازمانی، رضایت از شغل، ارتقا و شیوه‌های پاداش‌دهی و موارد مشابه آن به موضوع‌های مهم و جاری برای مدیران در تمام سازمان‌های بزرگ تبدیل شده است. رشد روزافزون علم مدیریت و تحقیقات جامعه‌شناختی و مدیرتی در عرصه‌های مزبور مؤید این مطلب می‌باشد.

پیاده کردن رفتارهای اخلاقی در یک سازمان در قدم اول به میزان ارج‌گذاری به ارزش‌های اخلاقی توسط سیاست‌های کلی و اقدامات مدیریت در آن سازمان بستگی دارد. حساسیت‌های اخلاقی مدیریت به ارتقای سازگاری کارکنان با استانداردهای اخلاقی کمک می‌کند. یکی از عوامل اصلی شکل‌دهی به روابط درون سازمانی و نظرات کارکنان، جو اخلاقی است. (شیرازی و همکاران، ۱۳۹۳ ش، صص ۶۴-۴۱) مفهوم جو اخلاقی سازمان حدود بیست سال پیش برای توصیف این که چگونه محیط سازمانی بر رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی تأثیرگذار است، معرفی شد. رفتارهای اخلاقی در یک سازمان به عنوان مسأله‌ای مهم برای مدیریت مطرح هستند و مدیریت باید نقش اساسی در بالابردن رفتارهای اخلاقی داشته باشد. امروزه، سازمان‌ها به مسائل اخلاقی توجه می‌کنند و درصدد آن هستند که سطح استانداردهای اخلاقی را افزایش دهند. جو اخلاقی درون یک سازمان، رفتارهای اخلاقی کارکنان را در محیط کار را به صورت معناداری تحت تأثیر قرار می‌دهد. (لوئیس و همکاران، ۲۰۰۴ م، صص ۳۷-۱۱)

در دهه اخیر مفهوم درگیری شغلی مورد توجه بسیاری از متخصصان حوزه روانشناسی صنعتی سازمانی و مدیریت بوده است. درگیری شغلی به عنوان یک

نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند، هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. (شیرازی و همکاران، ۱۳۹۳ ش.، صص ۶۴-۴۱) در حقیقت کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند، تنش کم‌تری را تجربه می‌کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند. درگیری شغلی به طور عمده با رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی تعریف می‌شود توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف پذیری روانی در حین کارکردن، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات است. (فیض‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۰ ش.، صص ۶۱-۵۱)

مسئولینی که در بخش خدمات دولتی کار می‌کنند و وظیفه آنان ارائه طیف وسیعی از خدمات دولتی است، در سال‌های اخیر مورد انتقادات فراوانی قرار گرفته‌اند. رفتار غیر اخلاقی، وفادار نبودن به سازمان و توجه به منافع فردی، پیروی نکردن از قوانین و مقررات مأموران دولتی، همواره از مشکلات اساسی بوده‌اند که در اکثر کشورها مورد توجه قرار گرفته و دولت‌ها سعی کرده‌اند برنامه‌هایی را جهت بهبود رفتار کارکنان پیاده کنند. سازمان بهزیستی کشور از مهم‌ترین نهادهای حمایتی دولتی است که از طریق بودجه عمومی به افراد معلول و محروم جامعه کمک می‌نماید. هدف سازمان بهزیستی اتخاذ تدابیر و ارائه خدمات و حمایت‌های غیر بیمه‌ای با حفظ ارزش‌ها و کرامت والای انسانی و تکیه بر مشارکت‌های مردم و همکاری نزدیک سازمان‌های ذی‌ربط، در جهت گسترش خدمات توان‌بخشی، حمایتی، بازپروری و پیشگیری از معلولیت‌ها و آسیب‌های اجتماعی و کمک به تأمین حداقل نیازهای اساسی گروه‌های کم‌درآمد، می‌باشد. بنابراین جو اخلاقی حاکم بر سازمان و ابعاد درگیری شغلی در سازمان بهزیستی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این راستا در نظر داریم به این پرسش پاسخ

دهیم که آیا جو اخلاقی بر درگیری شغلی در میان کارکنان سازمان بهزیستی تهران تأثیر دارد؟ محیط فرهنگی - اجتماعی، جو روانی سازمان، تاریخچه سازمانی، کدها و استانداردهای اخلاقی، برنامه‌های آموزشی در زمینه اخلاق، شیوه مدیریت و ارتباط، همگی از عوامل سهیم در شکل‌گیری جو اخلاقی در یک سازمان است. (فیلیپوآ، ۲۰۰۷ م) و ویکتور و کالن اعتقاد دارند که جو اخلاقی همانند یک ذره بین برای بررسی، تشخیص و حل موقعیت‌های مسأله‌ساز اخلاقی به کار می‌رود. (کالن و همکاران، ۲۰۰۳ م.، صص ۱۴۱-۱۲۷) زمانی که سازمان‌ها دارای جو اخلاقی باشند، کارمندان قادر می‌شوند تا انواع معضلات اخلاقی را تشخیص دهند و حل کنند. (فیلیپوآ، ۲۰۰۷ م) در عین حال، ویلکینسون، داندون و گراگولیس<sup>۲</sup> (۲۰۰۷ م.) معتقدند که اکثر پژوهش‌ها در مورد درگیری شغلی<sup>۳</sup> در سازمان‌های بزرگ تحقق یافته‌اند. ریو و اسمیت<sup>۴</sup> (۲۰۰۱ م.) به انتشار بیش از ۱۲۰۰ مقاله درباره درگیری شغلی بین سال‌های ۱۹۶۸ و ۱۹۹۸ اشاره کرده‌اند. معنای درگیری شغلی ویژگی نسبتاً ثابتی است که تحت تأثیر وضعیت موجود در محیط کار قرار نمی‌گیرد. بر مبنای این نظریه، درگیری ممکن است از بازخورد مرتبط با عملکرد تأثیر پذیرد، اما در عین حال نمی‌توان اهمیت نقش زمینه‌ها و استعداد‌های فردی را (مانند انگیزه پیشرفت) که تحت تأثیر محیط واقعی یا مداخله‌های شغلی قرار نمی‌گیرند، نادیده گرفت. در حقیقت کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند، تنش کم‌تری را تجربه می‌کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند. (بابین و همکاران، ۱۹۹۶ م.، صص ۷۵-۵۷) درگیری شغلی به طور عمده با رضایت از کار، توان<sup>۵</sup>، فداکاری<sup>۶</sup> و دلبستگی<sup>۷</sup> تعریف می‌شود. توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف پذیری روانی در حین کارکردن، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات است. (شافلی و همکاران، ۲۰۰۲ م.، صص ۹۲-۷۱) توان یعنی به شدت

پرتلاش و مشتاق کار بودند علی‌رغم مشکلات. فداکاری یعنی احساس اهمیت، اشتیاق، الهام‌بخشی، عزت نفس و چالش، مشغول‌شدن پایدار به کار. دلبستگی، یعنی به کلی متمرکز و معطوف‌شدن به کار زمانی که فرد جذب کار می‌شود نسبت به گذر زمان و مشکلاتش ناآگاه است. (شافلی و همکاران، ۲۰۰۲ م، صص ۹۲-۷۱)

مفهوم درگیری شغلی به عنوان یک بازخورد، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند، هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به منظور افزایش سطح درگیری شغلی باید به تعیین‌کننده‌های آن نگاهی واقع‌نگر و همه‌جانبه داشته باشیم. در بین دیدگاه درگیری شغلی تابعی از شخصیت و فضای سازمانی است. (الانکوماران، ۲۰۰۴ م، صص ۱۱۷-۱۳۰) درگیری شغلی بالا یک ویژگی مطلوب است. در واقع، افراد دارای درگیری شغلی بالا ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند. (کارسون و همکاران، ۱۹۹۵ م؛ کوهن، ۱۹۹۵ م، صص ۳۲۰-۳۰۱) چنین افرادی به ندرت به انصراف از شغل می‌اندیشند و انتظار می‌رود سال‌ها برای سازمان متبوع خود کار کنند. (براون، ۱۹۹۶ م، صص ۲۵۵-۲۳۵) طبق تعریف کانونگو (۱۹۸۲ م) درگیری شغلی سهم مهمی در هویت روانشناختی فرد دارد. شغل کارکنان دارای درگیری شغلی بالا با هویت‌ها، رغبت‌ها، و هدف‌های زندگی آنان پیوند تنگاتنگ دارد. کارکنان ممکن است در محیط کار در واکنش به ویژگی‌های خاص محیط یا موقعیت کاری با شغل خود درگیر شوند (میرهاشمی، ۱۳۸۶ ش؛ میرهاشمی و همکاران، زیر چاپ؛ وینتر<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۲ م). یا آنکه واجد مجموعه‌ای از نیازها، ارزش‌ها، یا خصیصه‌هایی باشند که زمینه درگیری شغلی را فراهم می‌آورند، (رابینوویتز و همکاران، ۱۹۷۷ م، صص ۲۸۸-۲۶۵) اگرچه درگیری شغلی و تعامل کار به نظر می‌رسد مشابه

هستند. این دو مفاهیمی متفاوتند. درگیری شغلی می‌تواند به عنوان «یک شناخت یا اعتقاد به هویت روانشناختی» تعریف شود. (کانونگو، ۱۹۸۲ م، ص ۳۴۲) و گره خوردن به تصور شخص می‌باشد. (مای و همکاران، ۲۰۰۴ م، صص ۳۷-۱۱)

### مبانی نظری موضوع و پیشینه پژوهش

پژوهشگران در طی ده سال گذشته جو کاری اخلاقی را از طریق تأثیر آن بر رفتار اخلاقی کارکنان بررسی کرده‌اند. طوری که در این بررسی‌ها، تأثیر جو کاری اخلاقی بر رفتارها و نگرش‌های شغلی کارکنان و تأثیر جو کاری اخلاقی بر متغیرهایی مثل رضایت شغلی و تعهد سازمانی، استرس نقش و قصد جا به جایی‌های شغلی کشف شده است. (پارکر و همکاران، ۲۰۰۳ م، صص ۴۱۶-۳۸۹) جو کاری اخلاقی چارچوب رایجی برای ارزیابی ویژگی‌های اخلاقی سازمان‌های بشری است که از مفهوم عمومی‌تر جو سازمانی پدیدار گشته است. تعریف و سنجش جو در سازمان‌ها سخت است. ریچر و اشنایدر جو سازمانی را به عنوان «ادراکات مشترکی»<sup>۹</sup> تعریف می‌کنند که همه چیزها حول آن قرار می‌گیرند. دو رویکرد رایج در مطالعه جو سازمانی رویکردهای شناختی و ادراک مشترک هستند. که اولی مفهوم جو را به صورت ادراک فردی در نظر می‌گیرد و دیدگاه دوم بر اهمیت ادراکات مشترک تأکید می‌کند که بر مفهوم جو نفوذ می‌کنند. (وبر، ۲۰۰۷ م، ص ۵۶۸) در حالی که پژوهش‌های انجام‌شده درک ما را از اهمیت یک جو کاری اخلاقی در سازمان‌ها توسعه داده است، ولی اغلب پژوهش‌ها توجه خود را به چگونگی سنجش این سازه متمرکز کرده‌اند. بیشتر پژوهش‌ها گذشته جو کاری اخلاقی را به عنوان یک مفهوم تک بعدی سنجیده‌اند. با این همه، پابین و همکارانش نشان دادند که جو کاری اخلاقی مفهومی چندبعدی است که می‌تواند برای خوب‌تر شدن رفتارها و نگرش‌های شغلی کارکنان مورد استفاده قرار گیرد. (دکونینک، ۲۰۰۹ م،

ص ۸) باین و همکارانش نشان می‌دهند که جو کاری اخلاقی بخش مهمی از جو کاری درک‌شده کارکنان است. لوین و همکارانش از نخستین پژوهشگرانی بودند که به مفهوم جو کاری درک‌شده، در لا به لای «جوهای اجتماعی»<sup>۱</sup> پی بردند. جو اخلاقی ادراکات رسمی و غیر رسمی کارکنان از فرآیندها، فعالیت‌ها و سیاست‌های سازمانی را شامل می‌شود و نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. جو کاری درک‌شده با پیامدهای کاری متنوعی مثل رضایت شغلی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، محیط کاری، عملکرد شغلی در ارتباط است. (دکونینک، ۲۰۰۹م، ص ۸)

پژوهش‌های پراکنده‌ای در زمینه اخلاق کاری صورت گرفته است. پوسنر و اشمیت به این نتیجه دست یافتند که برای مدیران سطوح پایین‌تر در سازمان‌ها نسبت به مدیران سطوح عالی، اخلاق کاری دیده نشده است. (پوسنر و همکاران، ۱۹۸۷ م، صص ۳۹۲-۳۸۳؛ آندریسانی، ۱۹۷۸ م؛ آندرسون، ۱۹۹۵ م) همچنین تفاوتی بین افراد فقیر و غیر فقیر در رعایت اخلاقیات کاری لحاظ نشد. (بولوک، ۱۹۹۹ م، صص ۲۰۸۲-۲۰۵۹) هگرتی و سیمز معتقد بودند زمانی که سازمان، سیاست‌های رسمی و غیر رسمی (خط مشی اخلاقی) را در حمایت از رفتار اخلاقی تدوین کند، رعایت اصول اخلاقی در آن سازمان افزایش می‌یابد. (هگرتی و دیگران، ۱۹۷۹ م، صص ۳۳۸-۳۳۱) این در حالی است که کرسی و مور (۱۹۸۳ م) اظهار داشتند وجود کدهای اخلاقی به تنهایی برای بالابردن رفتار اخلاقی در سازمان‌ها کافی نیست. (کرسی و همکاران، ۱۹۸۳ م، صص ۷۷-۵۳) به اعتقاد سیمز «جو اخلاقی»<sup>۱</sup> یک سازمان، مجموعه‌ای مشترک از ادراکات درباره رفتارهای صحیح و نحوه پردازش موضوعات اخلاقی است. این فضا، فحوای تصمیم‌گیری را در تمامی سطوح و در تمامی شرایط تعیین می‌کند. (اسمیز، ۱۹۹۲ م، ص ۵۰۹) متخصصانی همچون ویکتور

و کولن و ویداور کوهن معتقدند جو اخلاقی در سازمان بر رفتار اخلاقی اعضا به ویژه اعضای هیأت مدیره اثر می‌گذارد. (لاراتا، ۲۰۰۹ م.، ص ۳۵۹)

مودراک<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۴ م.) نشان داد که درگیری شغلی با صفت استمرار وسواس فکری - عملی همبستگی مثبت و قوی و با ویژگی‌های انعطاف‌پذیری و منظم‌بودن همبستگی مثبت و معنادار دارد. تفاوت‌های فردی اولیه از جمله فردگرایی، منبع کنترل، عزت نفس، انگیزش و باوجدان‌بودن، رابطه مثبت و معناداری را با سطح درگیری شغلی دارند. (کولکویت، ۲۰۰۰ م.، صص ۶۷۸-۷۰۷) اتکینسون و لیتوین<sup>۱۳</sup> درگیری شغلی را به انگیزه پیشرفت ارتباط دادند.<sup>۱۴</sup> آنان کارکنان دارای درگیری شغلی بالا را به عنوان افرادی هدف مدار توصیف کردند، حال آنکه کارکنان با سطح درگیری شغلی پایین افرادی با ویژگی ترس شدید از شکست هستند. برخی از پژوهشگران<sup>۱۵</sup> بر این باورند که مؤلفان، درگیری شغلی را همواره به عنوان: ۱- مفهومی که شخص طی آن هویتی روانشناختی مرتبط با کار را شکل می‌دهد یا کار را به عنوان عاملی مهم در ارائه تصویر کلی از خود در نظر می‌گیرند؛ ۲- درونی‌کردن ارزش‌های مربوط به خوب‌بودن کار یا اهمیت آن از لحاظ ارزشمندی شخص؛ ۳- میزان اثرگذاری عملکرد کاری شخص بر عزت نفس تعریف می‌کنند. از این رو، دستیابی به یک تعریف منفرد میسر نمی‌شود. همچنین پائولی، آلیگر، استون و رومرو<sup>۱۶</sup> (۱۹۹۴ م.) بر عدم تمایز بین درگیری با شغل فعلی (درگیری شغلی) و درگیری با کار به طور کلی (محوریت کار) تأکید می‌کنند. در واقع، درگیری شغلی به این اعتقاد برمی‌گردد که شغل مهم است و افراد باید در کارشان برای ترقی خویش درگیر شوند. (دی‌کارفل و همکاران، ۱۹۹۰ م.) درگیری شغلی عاملی حیاتی در شکل‌دهی نتایج کاری کارکنان است (دایفیندرف و همکاران، ۲۰۰۲ م.، صص ۱۰۸-۹۳؛ لاولر، ۱۹۸۶ م.) هاگمن و لاولر<sup>۱۷</sup> (۱۹۷۱ م.) عنوان

کردند که درگیری شغلی عاملی برجسته و مؤثر در شکل‌دهی انگیزش کارکنان است. درگیری شغلی همچون نگرش‌های مرتبط با کار و پیش‌بینی‌کننده‌های نتایج مرتبط با کار، مورد توجه واقع شده است. (فرونه، ۲۰۰۵ م.، صص ۲۱-۵) بلاو و بول<sup>۱۸</sup> (۱۹۸۷ م.) پیش‌بینی کردند که ترکیب‌های گوناگونی از تعهد سازمانی و درگیری شغلی پیامدهای مشخصی را برای سازمان دارند. برای مثال، کارکنانی که هم تعهد سازمانی و هم درگیری شغلی بالایی دارند به احتمال زیاد کم‌تر سازمان را ترک می‌کنند. مفهوم درگیری شغلی در دهه‌های اخیر توجه نظری و تجربی گسترده‌ای را به خود جلب کرده است و علاقه به مطالعه مفهوم درگیری شغلی عمدتاً بر تعیین و شناسایی تعیین‌کننده‌های آن متمرکز بوده است. (هالنبک و همکاران، ۱۹۸۲ م.؛ رابینوویتز و همکاران، ۱۹۷۷ م.، صص ۲۸۸-۲۶۵؛ فلستید و همکاران، ۲۰۰۴ م.، صص ۱۳۱۶-۱۲۹۳)

از جمله مفاهیمی که توجه پژوهشگران حوزه روانشناسی صنعتی و سازمانی را به خود جلب کرده است، مفهوم درگیری شغلی است. در حقیقت علاقه به مطالعه مفهوم درگیری شغلی عمدتاً بر تعیین و شناسایی تعیین‌کننده‌های آن متمرکز بوده است. (هالنبک و همکاران، ۱۹۸۲ م.؛ رابینوویتز و همکاران، ۱۹۷۷ م.، صص ۲۸۸-۲۶۵؛ فلستید و همکاران، ۲۰۰۴ م.، صص ۱۳۱۶-۱۲۹۳) همانندسازی روانشناختی فرد با شغلش درگیر شغلی نام دارد. (دی‌کارفول و همکاران، ۱۹۹۰ م.) فردی که درجه بالایی از درگیری شغلی دارد، شغلش را در مرکز علاقه‌اش قرار می‌دهد. عبارت مشهور «من با شغلم زندگی می‌کنم، می‌خورم و نفس می‌کشم» مبین فرد دارای درگیری شغلی بالاست. فرد با درگیری شغلی پایین در بطن زندگی‌اش چیزهای دیگری را به عوض شغلش مهم می‌داند (از جمله خانواده، سرگرمی‌ها و ...) (دی‌کارفول و همکاران، ۱۹۹۰ م.) درگیری شغلی توسط لودال و کجیر (۱۹۶۵ م.) به عنوان درگیری مثبت و سالم مستخدمین در کار تعریف شده است. در حالی که بیگانگی شغلی

به عنوان قطب مخالف آن و مشتمل بر فقدان در ضوابط فردیت، بیگانگی از محیط کاری نگریده می‌شود. (کانونگو، ۱۹۷۹ م، صص ۱۳۸-۱۱۹؛ کانونگو، ۱۹۸۲ م، صص ۳۴۹-۳۴۱) بالو و باول<sup>۱۹</sup> (۱۹۸۷ م) پیش‌بینی کردند که ترکیب‌های گوناگونی از تعهد سازمانی و درگیری شغلی پیامدهای مشخصی را برای سازمان دارند. برای مثال، شاغلینی که هم تعهد سازمانی و هم درگیری شغلی بالایی دارند به احتمال زیاد کمتر سازمان را ترک می‌کنند. شاغلین با سطح تعهد سازمانی پایین و درگیری شغلی به احتمال زیاد به صورت اختیاری سازمان را ترک خواهند کرد. بالو (۱۹۸۶ م) و متیو و زاجاک<sup>۲۰</sup> (۱۹۹۰ م) تعامل بین تعهد سازمانی و درگیری شغلی را با میزان غیبت از کار گزارش دادند. درگیری شغلی درجه‌ای است که فرد شاغل درک می‌کند همکارانش خودشان را وقف شغلشان کرده‌اند. در حقیقت شاغلین که درگیری شغلی دارند، استرس کم‌تری را تجربه می‌کنند و از شغلشان رضایت بیشتری دارند. (بابین و همکاران، ۱۹۹۶ م، صص ۷۵-۵۷) تفاوت‌های فردی اولیه از جمله فردگرایی، منبع کنترل، عزت نفس، انگیزش و با وجدانی رابطه مثبت و معنی‌داری را با سطح درگیری شغلی دارند. (بریف و همکاران، ۱۹۷۵ م، صص ۱۸۶-۱۸۲؛ براون، ۱۹۹۶ م، صص ۲۵۵-۲۳۵؛ کولکویت، ۲۰۰۰ م، صص ۷۰۷-۶۷۸)

جو اخلاقی به طور مثبتی با درگیری شغلی رابطه دارد.

جو اخلاقی به طور مثبتی با فداکاری رابطه دارد.

جو اخلاقی به طور مثبتی با رضایت از کار رابطه دارد.

جو اخلاقی به طور مثبتی با قدرت رابطه دارد.

در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید، الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین جو اخلاقی بر ابعاد درگیری شغلی کارکنان به شرح شکل ۱ تنظیم شده‌اند، مبتنی بر

این مدل سؤال اصلی این بود که آیا جو اخلاقی بر ابعاد درگیری شغلی کارکنان اثر علی معنی‌داری دارد؟

## روش

از آنجایی که هدف پژوهش حاضر تعیین روابط علی میان جو اخلاقی با ابعاد درگیری شغلی کارکنان در قالب مدل مفهومی بود، لذا پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر تحلیل مسیر بود. در مدل تحلیلی پژوهشی، جو اخلاقی متغیر مستقل و ابعاد درگیری شغلی متغیر وابسته بودند. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارمندان سازمان بهزیستی استان تهران و سازمان بهزیستی شهرستان تهران در سال ۱۳۹۳ که ۲۷۰ نفر بودند. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری ۱۶۰ نفر در نظر گرفته شد که کفایت حجم نمونه بر اساس توان آماری بالاتر از ۰/۸ و سطح معنی‌داری نزدیک به صفر در تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی بود که بر اساس مرکز/ واحد و نسبت محاسبه‌شده از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه آماری، تعداد نمونه هر یک از مرکز/ واحد معین شد. در پژوهش حاضر از دو پرسشنامه استاندارد به عنوان ابزار اصلی گردآوری اطلاعات استفاده شد:

### ۱- پرسشنامه جو اخلاقی

پرسشنامه ۳۶ ماده‌ای جو اخلاقی ویکتور و کولن (۱۹۸۸ م.) که توسط محقق این پژوهش ترجمه شده است و پنج بعد جو اخلاقی (نوع‌دوست، حقوقی و اصولی، قانونی، ابزاری و مستقل) را می‌سنجد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه طیف لیکرت ۶ درجه‌ای (۱= کاملاً مخالفم تا ۶= کاملاً موافقم) می‌باشد. سازندگان

مقیاس ضریب آلفا برای پنج بعد جو اخلاقی را این‌گونه گزارش دادند: بعد نوع‌دوست ۰/۸۰، حقوقی و اصولی ۰/۷۹، قانونی ۰/۷۹، ابزاری ۰/۷۱ و مستقل ۰/۶۰. (ویکتور و همکاران؛ ۱۹۸۸ م.)

## ۲- پرسشنامه درگیری شغلی

پرسشنامه درگیری شغلی از طرف شافلی و همکاران (۲۰۰۲ م.) طراحی شده است که دارای ۱۷ سؤال است و ۳ بعد، از خودگذشتگی (فداکاری)، قدرت، جذب را ارزیابی می‌کند. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه طیف لیکرت ۶ درجه‌ای (۱= همیشه تا ۶= هرگز) می‌باشد. برای برآورد ضریب پایایی<sup>۲۱</sup> محاسبه همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه‌ها در پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. پرسشنامه‌های جو اخلاقی و ابعاد درگیری شغلی پایایی بالایی داشتند.

به منظور بررسی روایی پرسشنامه‌های حاضر، با وجود استاندارد بودن ابزارها و استفاده مکرر آن‌ها در پژوهش‌های روانشناسی و مدیریت در داخل و خارج از کشور، داده‌های حاصل از اجرای این مقیاس در گروه نمونه تحلیل عاملی شدند. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی<sup>۲۲</sup> به روش مؤلفه‌های اصلی<sup>۲۳</sup> (PC) با چرخش واریماکس انجام شد. مقدار ضریب KMO (ضریب کفایت نمونه‌گیری) برابر با ۰/۸۹۹ و مقدار خی آزمون کرویت بارتلت ۱/۱۵۵۳ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنادار بود و نشانه کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی است. نتایج حاصل مورد تأیید و واریانس تجمیعی حدود ۵۸٪ به دست آمد. در پژوهش حاضر به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی، از تحلیل مسیر استفاده شد.

## یافته‌ها

جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد نمرات کارکنان را در هر یک از متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد. همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است. چنانچه در جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنی‌دار هستند. بیشترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین قدرت و مجذوبیت و کم‌ترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین جو اخلاقی و قدرت مربوط می‌شود.

از تحلیل همبستگی میان متغیرهای مستقل و وابسته می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر گونه افزایش در نمرات احساس جو اخلاقی همراه با افزایش در نمرات ابعاد درگیری شغلی از خود گذشتگی، قدرت و مجذوبیت در بین کارکنان نمونه مورد پژوهش بود. به منظور شناخت هرچه بهتر روابط علی و نقش جو اخلاقی بر درگیری شغلی، تحلیل مسیر صورت گرفت. همانطور که در خروجی نرم افزار از تخمین‌های استاندارد (شکل ۲) و نیز اعداد معنی‌داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش (جدول ۳) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با ۲/۱۰ و کوچک‌تر از مقدار مجاز ۳، مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۷۳ و کوچک‌تر از ۰/۰۸ می‌باشد. بیشترین اثر مربوط به جو اخلاقی بر از خودگذشتگی با ضریب ۰/۴۵ می‌باشد و بعد از آن اثر مربوط به جو اخلاقی بر روی مجذوبیت با ضریب ۰/۳۹ مشاهده می‌شود. همه ضرایب معنی‌دار هستند.

جو اخلاقی دارای رابطه علی، مثبت و معنی‌دار بر از خودگذشتگی دارد با ضریب ۰/۴۵. بنابراین فرضیه اول پژوهشی تأیید می‌شود. جو اخلاقی دارای رابطه علی، مثبت و معنی‌دار بر قدرت با ضریب ۰/۳۶ می‌باشد. بنابراین فرضیه دوم

پژوهشی تأیید می‌شود. جو اخلاقی دارای رابطه علی، مثبت و معنی‌دار بر مجذوبیت دارد با ضریب ۰/۳۹. بنابراین فرضیه سوم پژوهشی نیز تأیید می‌شود. به طور خلاصه طبق یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان ادعا کرد که جو اخلاقی رابطه علی مثبت و معنی‌دار بر ابعاد درگیری شغلی دارد. به عبارتی افراد در سازمان‌هایی با جو اخلاقی بالا دارای درگیری شغلی بالایی خواهند بود.

### نتیجه‌گیری

امروزه برای تقویت جو اخلاقی سازمان‌ها، کوشش شده است تا اصول اخلاقی مورد قبول مدیریت هر سازمان به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگی غیر رسمی سازمان‌ها درآید. سازمان‌ها از خاستگاه‌های ارزش‌های اخلاقی - که همانا فرهنگ غالب در جامعه و سازمان است - از طریق تبدیل فرهنگ به هنجارها و استانداردهای رفتاری و اخلاقی حمایت کرده‌اند. به طور خلاصه طبق یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان ادعا کرد که جو اخلاقی اثر علی مثبت و معنی‌دار بر ابعاد درگیری شغلی دارد. به عبارتی افراد در سازمان‌هایی با جو اخلاقی بالا دارای درگیری شغلی بالایی خواهند بود. یافته‌های حاصل از این پژوهش با یافته‌های حاصل از پژوهش‌های مجدلن ینر، میرای یالدیران، سینم ارگون، (۲۰۱۲ م، صص ۷۲۴-۷۳۳) محمد نجفی و مهدی کریمی، (۱۳۸۹ ش.) دکتر علی‌اکبر احمدی، (۱۳۸۸ ش.) محمدعلی نادى، (۱۳۹۰ ش.) دکتر مالک میرهاشمی، (۱۳۸۶ ش.) همسو می‌باشد. تدوین هنجارها و قوانین اخلاقی کار و توجه به مسئولیت اجتماعی سازمان اگرچه مفید فایده است، اما از آنجا که مصوب‌نمودن این قوانین و سیاست‌های اخلاقی در سازمان و آگاه‌نمودن کلیه کارکنان از وجود این قوانین بروز رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان را غیر قابل قبول نموده و پذیرش این‌گونه رفتارها را در جو همکاران سخت‌تر می‌نماید، از اهمیتی دوچندان برخوردار است. غنی‌شدن جو اخلاقی مثبت در سازمان‌ها و به عبارت دیگر تقویت اخلاقیات در سازمان‌ها باعث کاهش جابجایی‌های شغلی و ترک شغل می‌شود. مفهوم درگیری شغلی به عنوان یک بازخورد، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند، هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به منظور افزایش سطح درگیری شغلی باید به تعیین

کننده‌های آن نگاهی واقع‌نگر و همه‌جانبه داشته باشیم. در بین دیدگاه درگیری شغلی تابعی از شخصیت و فضای سازمانی است. چنین افرادی به ندرت به انصراف از شغل می‌اندیشند و انتظار می‌رود سال‌ها برای سازمان متبوع خود کار کنند. درگیری شغلی بالا نشان‌دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دلبستگی پیدا می‌کند.

خلاصه نتیجه‌گیری این پژوهش به عنوان اثبات قابل ملاحظه ارتباط بین جو اخلاقی و درگیری شغلی است. همانطور که این پژوهش، بیشترین اثر مربوط به جو اخلاقی بر مجذوبیت شغلی می‌باشد و بعد از آن اثر مربوط به جو اخلاقی بر روی از خود گذشتگی مشاهده می‌شود. دلیل این‌که سازمان‌ها استانداردها و ارزش‌های اخلاقی دارند درست شبیه دلیلی است که سازمان برای به دست آوردن سود و منفعت به وجود می‌آید. سازمان‌ها حد کمال در هر زمینه برای افزایش سودشان را پیش‌بینی می‌کنند. به وسیله استانداردهای اخلاقی بی‌ثباتی در یک سازمان پیامد آن باعث پیش‌گویی در سازه‌های بنیادی تجارت است، حذف می‌شود. در سازمانی که دارای جو اخلاقی باشد نه تنها به وسیله مشتریان مورد ارزش‌گذاری قرار می‌گیرد، بلکه کارکردن در یک محل کار اخلاقی توسط کارمندان تقاضا شده و مهم می‌باشد. ما می‌دانیم که اختلاف بین ارزش‌های اخلاقی شخصی و سازمانی ممکن است باعث مشکلات جدی زیادی شود. از طرف دیگر همسانی این دو بعد اخلاقی ممکن است باعث هم نیروبخشی پرسود شود. کارمندان ممکن است قدردانی خود را به وسیله متعهدتر شدن به سازمان‌شان نشان دهند که در مقابل ممکن منتهی به مزیت رقابتی در چنین چالش تجارت جهان شود. در نتیجه در این جهان تجارت رقابتی به سرعت در حال تغییر سازمان‌ها نیاز به یک دوره شاخص

استانداردها و ارزش‌های اخلاقی و یک جو اخلاقی خاص دارند و سازمان‌ها به ویژه مدیریت برتر، باید اهمیت درگیری شغلی را شناسایی کنند و باید به منظور از پیش‌بردن و بهبودبخشیدن آن سخت‌تر کار کنند. سازمان‌هایی که با یک سبک مدیریت اخلاقی خود را تطبیق می‌دهند و کنترل انجام می‌دهند برای افزایش درگیری شغلی، زمان طولانی باقی خواهند ماند.

شناسایی متغیرهای مختلف مرتبط با درگیری شغلی افراد شاغل در مؤسسه‌ها و نهادها، اعم از خصوصی و دولتی در تصمیم‌گیری‌ها سودمند است. چنانچه سطح درگیری شغلی افراد از طریق متغیرهای مختلف پیش‌بینی شود، می‌توان در گزینش افراد و همچنین افزایش اثربخشی و رضایت‌مندی سازمان گام‌های مؤثری برداشت، چون درگیری شغلی باعث کارایی بیشتر می‌شود یافتن ویژگی‌های شخصیتی که با سطح درگیری شغلی ارتباط دارند، بسیار مهم و مفید خواهد بود. علاوه بر این در هنگام استخدام کارمندان می‌توان افرادی را انتخاب کرد که دارای ویژگی‌های مرتبط با درگیری شغلی باشند و یا تلاش شود تا این ویژگی‌ها را در کارمندان استخدام‌شده تقویت کرد.

از جمله محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به استفاده از فقط پرسشنامه اشاره کرد، از این رو ابزار تکمیلی دیگری همراه پرسشنامه نظیر مصاحبه می‌تواند بر غنای اطلاعات بیافزاید. همچنین، با واردکردن متغیرهای دیگر به ویژه متغیرها و عوامل مرتبط با محیط کار، ویژگی‌های شخصیتی و جنبه‌های مختلف آن، فضای سازمانی و سایر متغیرهای موقعیتی و نظایر این‌ها می‌توان در تبیین واریانس درگیری شغلی با اطمینان بیشتری قضاوت کرد.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش

شاخص‌های جو اخلاقی از خودگذشتگی قدرت مجذوبیت
میانگین ۳/۲ ، ۳/۵ ، ۳/۷۲ ، ۳/۰۳
انحراف استاندارد ۱/۲ ، ۱/۱ ، ۱/۴ ، ۰/۶۸

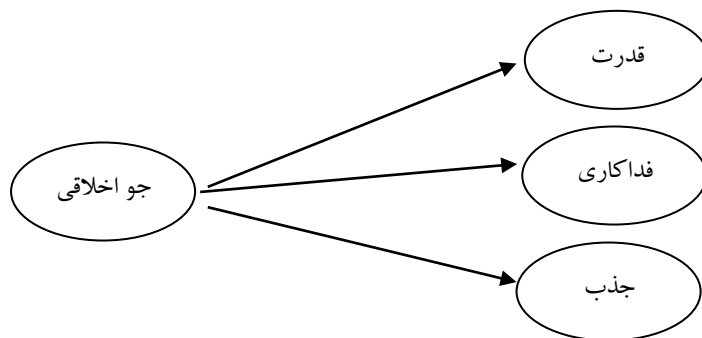
جدول ۲: همبستگی بین متغیرهای پژوهش

سازه جو اخلاقی از خودگذشتگی قدرت مجذوبیت درگیری شغلی
جو اخلاقی ۱
از خودگذشتگی ۰/۴۵** ، ۱
قدرت ۰/۳۶** ، ۰/۷۷** ، ۱
مجزوبیت ۰/۳۹** ، ۰/۷۶** ، ۰/۷۸** ، ۱
درگیری شغلی ۰/۴۴** ، ۰/۹۲** ، ۰/۹۱** ، ۰/۹۲** ، ۱

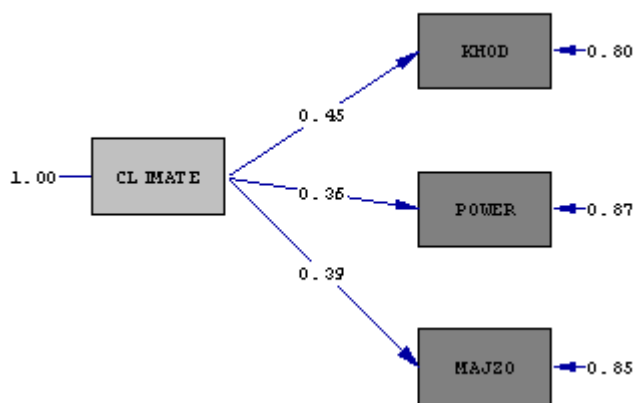
\* \* < ۰/۰۱ و \* < ۰/۰۵

جدول ۳: ضرایب تاثیر مستقیم جو اخلاقی بر روی ابعاد درگیری شغلی

مسیر فرضیه‌ها ضریب مسیر استاندارد t نتیجه
جو اخلاقی از خودگذشتگی ۰/۹۷ ، ۱۰/۱۸ رابطه علی مستقیم دارد.
جو اخلاقی قدرت ۰/۹۶ ، ۷/۰۳ رابطه علی مستقیم دارد.
جو اخلاقی مجذوبیت ۰/۹۸ ، ۱۰/۰۳ رابطه علی مستقیم دارد.
$۲/۱ = X^2/df$ ، $۳ = df$ ، $۶/۳۲ = X^2$ ، $۰/۷۲ = RMSEA$ ، $۰/۹۰ = CFI$ ، $۰/۸۹ = GFI$ ، $۰/۹۰ = NFI$



شکل ۱: مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش



شکل ۲: تحلیل مسیر پس از برازش داده‌ها با الگوی مفروض

## پی‌نوشت‌ها

1. Ethical Climate
2. Wilkinson, Dundon & Gragulis
3. Job Involvement
4. Rio & Smith
5. Vigor
6. Dedication
7. Absorption
8. Winter & Sarros
9. Shared Perceptions
10. Social Climates
11. Ethical Climate
12. Mudrack
13. Atkinson & Litwin
14. نقل از لیتینگر، ۱۹۸۲ م.
15. برای نمونه: ریوه و اسمیت، ۲۰۰۱ م.
16. Paullay, Alliger, Stone & Romero
17. Hackman & Lawler
18. Blau & Boal
19. Blau & Baal
20. Mathieu & Boles
21. Reliability
22. Exploratory Factor Analysis
23. Principle Components

## فهرست منابع

## منابع فارسی:

- تابان‌نژاد، زینب. عبادی، عباس. باباجانی، سعید. (۱۳۹۲ ش.). ارتباط میان درگیری شغلی با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در پرستاران بیمارستان‌های منتخب تهران و کرمان. *مجله بالینی پرستاری و مامایی*. دوره ۳، شماره ۴.
- شیرازی، علی. احمدی، مریم. (۱۳۹۳ ش.). رابطه جو اخلاقی سازمان با اعتماد سازمان و تعهد سازمانی دبیران دوره متوسطه. *فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*. شماره چهارم.

فیض‌آبادی، زهرا. میرهاشمی، مالک. (۱۳۹۰ ش.). پیش‌بینی درگیری شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی شهر تهران. فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. شماره چهارم.

میرهاشمی، مالک. (۱۳۸۶ ش.). تدوین مدل روابط بین ادراک از عوامل محیط کار (نقش‌های شغلی، ویژگی‌های شغل، سبک نظارتی و ساختار سازمانی) با سطح درگیری شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی. رساله دکتری چاپ‌نشده، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

#### منابع انگلیسی:

- Anderson, E. (1995). *The Black Inner - City Grandmother: Transition of a Heroic Type in American's Working Poor*. Indiana: university of Notre Dame Press.
- Andrisani, P. (1978). *Internal - External Attitudes, personal initiative, and Labor Market Experience in Work Attitudes and Labor Market experience*. New York: Praeger Publishers.
- Babin, BJ. Boles, JS. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*. (72).
- Brief, AP. Aldag, RJ. (1975). Employee reactions to job characteristics. A constructive replication. *Journal of Applied Psychology*. (60).
- Brown, SP. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Journal of Psychological Bulletin*. (120).
- Bullock, H. (1999). Attribution for Poverty: A Comparison of Middle Class and Welfare recipient Attitudes. *Journal of Applied Social Psychology*. (29).
- Carson, KD. Carson, PP. Bedian, AG. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. (68).

- Cohen, A. (1995). An examination of the relationships between work commitment and nonwork domains. *Journal of Human Relations*. (48).
- Colquitt, MS. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A Meta analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*. (85).
- Cressey, D. Moore, C. (1983). Managerial Values and Corporate Codes of Ethics. *Journal of California Management Review*. (25).
- Cullen, JB. Parboteeah, KP. Victor, B. (2003). The effect of ethical climate on organizational Commitment: A two study analysis. *Journal of Business Ethics*. (46).
- DeCarufel, A. Schaan, JL. (1990). *The impact of compressed work weeks on police job involvement*. Canada: Canadian Police College press.
- DeConinck, BJ. (2009). The influence of ethical climate on marketing employees' job attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*. (8).
- Diefendorff, J. Brown, D. Kamin, A. Lord, B. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behavior s and job performance. *Journal of Organizational Behavior*. (23).
- Elankumaran, S. (2004). Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. *Journal of Human Values*. (10).
- Elci, M. Alpkhan, L. (2009). The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*. (84).
- Felstead, A. Gallie, D. (2004). For better or worse? Nonstandard jobs and high involvement work systems. *Journal of Human Resource Management*. (15).
- Filipova, A. (2007). *Perceived organizational support and ethical work climates as predictors of turnover intention of licensed nurses in skilled nursing facilities*. Michigan: Western Michigan University press.

- Freund, A. (2005). Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers. *Journal of Administration in Social Work*. (29).
- Hallberg, EU. Schaufeli, WB. (2006). Same but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *Journal of European Psychologist*. (11).
- Hegarty, W. Sims, J. Henry, P. (1979). Organizational Philosophy, Policies, and Objectives related to Unethical Decision Behavior: A Laboratory Experiment. *Journal of Applied Psychology*. (64).
- Hollenbeck, JR. Connolly, T. Rabinowitz, S. (1982). *Job involvement 1977, 1981: Beyond the exploratory stage*. Working Paper, Michigan: Michigan university press
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*. (67).
- Kanungo, RN. (1979). The concept of alienation and involvement revisited. *Journal of Psychological Bulletin*. (86).
- Laratta, R. (2009). Ethical climate in nonprofit organizations: a comparative study. *International Journal of Sociology and Social Policy*. (29).
- Lewis, PS. Goodman, SH. Fandt, PM. Michlitsch, JF. (2004). *Management: challenges for tomorrow's leaders*. (12).
- May, DR. Gilson, RL. Harter, LM. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. (77).
- Parker, PP. Baltes, BB. Young, SA. Huff, JW. Altmann, RA. Lacost, HA. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*. (28).

- Posner, BW. Schmidt, S. (1987). Ethics in American Companies: A Managerial Perspective. *Journal of Business Ethics*. (8).
- Rabinowitz, S. Hall, DT. (1977). Organizational research on job involvement. *Journal of Psychological Bulletin*. (84).
- Schaufeli, WB. Bakker, BA. (2004). Job demand, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. (25).
- Schaufeli, WB. Salanova, M. Gonzalez-Roma, V. Bakker, BA. (2002). The measurement of engagement and burnout: Two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. (3).
- Shirey, M. (2005). Ethical Climate in Nursing Practice: The Leader's Role. *JONA's Healthcare Law, Ethics, & Regulation*. (7).
- Sims, R. (1992). The challenge of ethical behavior in organizations. *Journal of Business Ethics*. (11).
- Victor, B. Cullen, J. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Journal of Administrative Science Quarterly*. (33).
- Webber, S. (2007). Ethical Climate Typology and Questionnaire: A Discussion of Instrument modifications. *The Journal of Academic Librarianship*. (33).

## یادداشت شناسه مؤلفان

نیشتمان مؤمن پور: کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات، ارومیه، آذربایجان غربی، ایران.

پست الکترونیک: nishtmanmomenpoor@yahoo.com

محمد حسنی: دانشیار دانشگاه ارومیه، آذربایجان غربی، ایران.

ابوالفضل قاسم زاده: استادیار دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، آذربایجان شرقی، ایران.

## The Role of Ethical Climate in Staffs' Job Involvement Dimensions

*Nishtman Momenpur*

*Mohammad Hasani*

*Abolfazl GHasemzadeh*

### Abstract

The aim of current research was to study the role of ethical climate (atmosphere) in staffs' job involvement dimensions. The research method was descriptive (kind of correlation) and was based on structural equations modeling. The statistic universe consists of all staffs of Tehran welfare organization at 1393 that were 270 people. The sample volume was considered 160 people due to statistical universe that this volume was confirmed based on statistical power higher than 8/0 and significant level near to zero in analyzing hypotheses. Sampling method was relational ranged random that based on center and calculated amount from each range (class) proportional to statistical universe volume, the number of sample was defined for every center. The tools of collecting data included two questionnaires of ethical climate in organization (Vector and Cullen 1988) and job involvement (Schaufeli 2002) with Likert's 5- degree scale. So all questionnaires had much reliability. According to research findings, ethical climate has meaningful and positive effect on job involvement dimensions. In other words, employers with high ethical climate (good ethics) in organizations have high job involvement.

### Keywords

Ethical Climate, Dedication, Vigor, Absorption