

Structural Modeling of Relationship Among Ethical Climate, Emotional Exhaustion with Job Satisfaction and Turnover Intention

Zahra Lotfi^{1*} , Mohammad Hassani² , Mahdi Najjari³ 

1. Master Student, Department of Educational Sciences, Faculty of Basic Sciences, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran
2. Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran
3. PhD Student, Department of Educational Management, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran

Article Info

Received: 2020/12/19;
Accepted: 2021/08/07;
ePublished: 2021/09/21

 [10.30699/ijergon.9.2.82](https://doi.org/10.30699/ijergon.9.2.82)

Use your device to scan
and read the article online



Corresponding Author

Zahra Lotfi

Master Student, Department
of Educational Sciences,
Faculty of Basic Sciences,
Urmia Branch, Islamic Azad
University, Urmia, Iran

Email:

zahralotfi73@yahoo.com

ABSTRACT

Background and Objectives: Ethical atmosphere and burnout of employees is an important issue for the management of the organization and management should play a key role in improving the performance of employees and the organization. The present study aimed to model the structural relationship between ethical atmosphere and emotional exhaustion with job satisfaction and turnover intention.

Methods: The present study is applied research in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of data collection method. The statistical population includes 125 employees of the West Azerbaijan Gas Company who were surveyed by census method. The data collection tool was a questionnaire. Confirmatory factor analysis and Cronbach's alpha method were used to evaluate the validity and reliability of measuring instruments. Structural equation modeling using Smart PLS software was done to analyze the data.

Results: The results of the determined coefficients showed that the ethical atmosphere was able to explain more than 22% of the changes in emotional exhaustion. Also, emotional exhaustion can explain more than 44% of the changes in job satisfaction and 18% of the changes in the desire to leave the job. The coefficient of morale's impact on job satisfaction with emotional exhaustion was also 0.07. And the impact coefficient of the ethical atmosphere on the desire to leave the job with an emotional exhaustion was also -0.09.

Conclusion: Improving the ethical atmosphere of the organization and reducing the emotional burnout of employees leads to job satisfaction and commitment of employees, and as a result, the performance of employees and the organization improves.

Keywords: Ethical Atmosphere, Emotional Exhaustion, Job Satisfaction, Turnover Intention



Copyright © 2021, This is an original open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) International License which permits copy and redistribute of the material just in noncommercial usages with proper citation.

How to Cite This Article:

Lotfi Z, Hassani M, Najjari M. Structural Modeling of Relationship Among Ethical Climate, Emotional Exhaustion with Job Satisfaction and Turnover Intention. Iran J Ergon. 2021; 9(2):82-94

Extended Abstract

Introduction

Ethical atmosphere and burnout of employees is an important issue for the management of the organization and management should play a key role in improving the performance of employees and the organization. The present study aimed to model the structural relationship between ethical atmosphere and emotional exhaustion with job satisfaction and turnover intention.

Methods

The present study is applied research in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of data collection method. The statistical population includes 125 employees of the West Azerbaijan Gas Company who were surveyed by census method. The data collection tool was a questionnaire. Confirmatory factor analysis and Cronbach's alpha method were used to evaluate the validity and reliability of measuring instruments. Structural equation modeling using Smart PLS software was done to analyze the data.

Results

The results of the determined coefficients showed that the ethical atmosphere was able to explain more than 22% of the changes in emotional exhaustion. Also, emotional exhaustion can explain more than 44% of the changes in job satisfaction and 18% of the changes in the desire to leave the job. The coefficient of morale's impact on job satisfaction with emotional exhaustion was also 0.07. And the impact coefficient of the ethical atmosphere on the desire to leave the job with an emotional exhaustion was also -0.09.

Discussion

The aim of this study was to structurally model the relationship between ethical atmosphere and emotional burnout with job satisfaction and the tendency to leave the job. According to the test results, the value of multiple correlation coefficient of ethical atmosphere and job satisfaction is equal to 0.577, which indicates the existence of a direct correlation between these two variables. The results of path

coefficients showed that the value of t-statistic in the relationship between ethical atmosphere and job satisfaction was equal to 7.403, which is significant at 99% confidence level. Therefore, improving the ethical atmosphere leads to job satisfaction of employees. This finding is consistent with the results of research by Borhani *et al.* and Nowamka *et al.* [15, 18]. According to the test results, the value of multiple correlation coefficient of ethical atmosphere with job satisfaction mediated by emotional burnout is equal to 0.08, which indicates the existence of a direct correlation between these variables. The results of path coefficients showed that the value of t-statistic in the relationship between ethical atmosphere and job satisfaction with the mediation of emotional burnout was equal to 11, which is significant at 99% confidence level. Therefore, it can be said that the relationship between ethical atmosphere and job satisfaction is mediated by emotional burnout. This finding was consistent with the results of Nadi and Hazqi [11] and Nawamka *et al.* The results also showed that the coefficient of multiple correlation of ethical atmosphere and the tendency to leave the job is equal to -0.289, which indicates the existence of an inverse correlation between these two variables. The results of path coefficients showed that the value of t-statistic in the relationship between ethical atmosphere and job satisfaction was equal to 2.362, which is significant at 95% confidence level. On this basis, it can be said that as the ethical atmosphere improves, the tendency to leave the job decreases and vice versa. The results of this study are consistent with the research of Corley [26] and Rahimnia *et al.* [27]. On the other hand, the results showed that the coefficient of multiple correlation of the moral atmosphere with the tendency to leave the job mediated by emotional burnout is equal to -0.1, which indicates the inverse correlation between the tendency to leave the job with the mediation of emotional burnout. The ethical atmosphere is reduced by the mediation of emotional exhaustion. The results of path coefficients showed that the value of t-statistic in the relationship between ethical atmosphere and the tendency to leave the job

mediated by emotional burnout was equal to 12.21, which is significant at 99% confidence level. This finding is consistent with the findings of Corley [26] and Rahimnia *et al.* [27]. Based on the test results, the coefficient of multiple correlations between emotional burnout and job satisfaction is -0.161, which indicates the existence of an inverse correlation between these two variables, so that with increasing emotional burnout, job satisfaction decreases; on the contrary, the results of path coefficients showed that the value of t-statistic in the relationship between the ethical atmosphere and job satisfaction was equal to 1.668, which is significant at the level of 90% confidence. This finding is consistent with the results of the research of Acikgoz and Gunsel [19]. On the other hand, the results of this study showed that the value of multiple correlation coefficient of emotional burnout and tendency to leave the job is equal to 0.204, which indicates the existence of a direct correlation between these two variables. The results of path coefficients showed that the value of t-statistic in the relationship between emotional exhaustion and the tendency to leave the job was equal to 1.788, which is significant at the level of 90% confidence. Therefore, it can be said that with the increase in the rate of emotional burnout of employees, the tendency to leave the job also increases. The results of this study are consistent with Javadian and Golparvar research [16].

According to the results, the value of multiple correlation coefficient (R) of ethical atmosphere and emotional burnout is equal to -0.47, which indicates the existence of an inverse correlation between these two variables. The results of path coefficients showed that the value of t-statistic in the relationship between ethical atmosphere and emotional burnout was equal to 6.831 which is significant at 99% confidence level. Therefore, it can be said that with the increase of ethical atmosphere, emotional exhaustion decreases and vice versa. This finding is consistent with the results of research by Mulki *et al.* [9]. Also, They endorsed the positive effect of the ethical atmosphere on the decrease of emotional burn out of the employees.

Conclusion

Improving the ethical atmosphere of the organization and reducing the emotional burnout of employees leads to job satisfaction and commitment of employees, and as a result, the performance of employees and the organization improves.

Acknowledgement

The authors would like to thank all those who helped them in this research.

Conflict of Interest

The authors declared no conflict of interest.

مدل‌یابی ساختاری ارتباط جو اخلاقی و فرسودگی هیجانی با رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل

زهرا لطفی*^۱، محمد حسنی^۲، مهدی نجاری^۳

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم پایه، دانشگاه آزاد اسلامی ارومیه، ارومیه، ایران
۲. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
۳. دکترا، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

اطلاعات مقاله	خلاصه
دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۲۹ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۱۶ انتشار آنلاین: ۱۴۰۰/۰۶/۳۰	
نویسنده مسئول: زهرا لطفی دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم پایه، دانشگاه آزاد اسلامی ارومیه، ارومیه، ایران پست الکترونیک: zahralotfi73@yahoo.com	زمینه و هدف: جو اخلاقی و فرسودگی کارکنان به عنوان مسأله‌ای مهم برای مدیریت سازمان مطرح است و مدیریت باید نقشی اساسی در بهبود عملکرد کارکنان و سازمان داشته باشد. پژوهش حاضر با هدف مدل‌یابی ساختاری ارتباط جو اخلاقی و فرسودگی هیجانی با رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل انجام گرفت.
	روش کار: مطالعه حاضر از نظر هدف، پژوهش کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل ۱۲۵ نفر از کارکنان ستادی شرکت گاز آذربایجان غربی است که به شیوه سرشماری مورد پژوهش قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه است. جهت بررسی روایی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری از تحلیل عاملی تأییدی و روش آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد.
	یافته‌ها: نتایج ضرایب تعیین نشان داد که جو اخلاقی قادر به تبیین بیش از ۲۲ درصد از تغییرات فرسودگی هیجانی است. همچنین فرسودگی هیجانی قادر به تبیین بیش از ۴۴ درصد از تغییرات رضایت شغلی و ۱۸ درصد از تغییرات تمایل به ترک شغل است. ضریب تأثیر جو اخلاقی بر رضایت شغلی با واسطه فرسودگی هیجانی نیز برابر با ۰/۰۷ بود. و ضریب تأثیر جو اخلاقی بر تمایل به ترک شغل با واسطه فرسودگی هیجانی نیز برابر با ۰/۰۹ بود.
	نتیجه‌گیری: بهبود جو اخلاقی سازمان و کاهش فرسودگی هیجانی کارکنان باعث رضایت شغلی و تعهد کارکنان می‌شود و در نتیجه عملکرد کارکنان و سازمان بهبود پیدا می‌کند.
	کلیدواژه‌ها: جو اخلاقی، فرسودگی هیجانی، رضایت شغلی، تمایل به ترک شغل

برای دانلود این مقاله، کد زیر را با موبایل خود اسکن کنید.



کپی‌رایت © مجله ارگونومی؛ دسترسی آزاد؛ کپی‌برداری، توزیع و نشر برای استفاده غیرتجاری با ذکر منبع آزاد است.

مقدمه

کرده است [۲، ۳]. سازمان‌ها از این حیث به موضوع‌های اخلاقی توجه می‌کنند چون مردم از آن‌ها انتظار دارند سطوح بالایی از استانداردهای اخلاقی را نشان دهند. سطوح بالای استانداردهای اخلاقی از افرادی حمایت می‌کند که در سازمان کار می‌کنند یا در شرایط پرخطر کار می‌کنند [۴]. جو اخلاقی شامل الگوهایی است که رفتار کارکنان را هدایت می‌کند و خصوصیات اخلاقی هر سازمان را نشان می‌دهد [۵]. جو اخلاقی را می‌توان به عنوان ادراک عمومی از عملکردهای سازمانی خاص و رویه‌هایی که محتوای اخلاقی دارند، در نظر

سازمان‌ها برای انجام دادن 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 [۱]. یکی از این رهنمودهای اخلاقی و ارزشی که در سال‌های اخیر توجهات زیادی را به خود جلب کرده است، جو اخلاقی است که بیشتر ماهیت راهبردی برای حل مسائل و معضلات غیراخلاقی داشته که طی سال‌های اخیر تمامی بشر را به صورت کمابیش تهدید

شغلی نیز از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار، ایجاد ارتباطات درست، بالا بردن روحیه، ایجاد علاقه به کار، و کاهش استرس است. کاهش رضایت شغلی باعث آمار زیاد غیبت‌ها، پایین بودن بازده کار، و جابه‌جایی و انتقال کارکنان می‌شود [۱۳].

از سوی دیگر، یکی از عارضه‌های سازمان‌های فاقد جو اخلاقی، فرسودگی هیجانی در محیط کار است. این نوع فرسودگی یک دلیل عمده برای کاهش تولید، غیبت کارکنان و فروپاشی و به هم ریختگی سازمان‌ها است. اضافه‌کاری‌های زیاد، ناکافی بودن آموزش‌های لازم از دلایل پنهان ترک شغل است که معمولاً در اثر فرسودگی زیاد به وجود می‌آید [۱۴].

Borhani و همکاران در پژوهش خود به همبستگی بین جو اخلاقی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی پرداختند [۱۵]. نتیجه تحقیق آن‌ها نشان داد که بین جو اخلاقی و سکوت سازمانی رابطه وجود دارد [۱۵]. Javadian و Golparvar در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه استرس شغلی با ترک خدمت و رفتارهای انحرافی با توجه به نقش تعدیل‌کننده نیازهای روانی - اجتماعی دریافتند که بین استرس شغلی و ترک خدمت رابطه وجود دارد [۱۶]. Nasrabadi Nikbakht و همکاران در پژوهشی به بررسی میزان فرسودگی و تمایل به ترک خدمت و ارتباط آن‌ها در پرسنل پرستاری بخش اورژانس بیمارستان‌های منتخب آموزشی شهر شیراز پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که بین فرسودگی و ترک خدمت رابطه وجود دارد [۱۷]. Nadi و Haziqi در پژوهش خود به الگویابی معادله ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهر شیراز پرداختند و دریافتند که بین جو اخلاقی با رضایت شغلی و نیت ترک خدمت رابطه وجود دارد [۱۸]. Nawamka در پژوهشی با عنوان جو اخلاقی و رضایت شغلی در بین خریداران سازمانی نشان داد که جو اخلاقی بر رضایت همکاران از مدیران تأثیر مثبت دارد [۱۸]. Acikgoz و Gonsel در پژوهشی به بررسی ارتباط استرس و نیت ترک خدمت در بین پزشکان بیمارستان با نقش میانجی فرسودگی و رضایت شغلی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که استرس شغلی ارتباط معناداری با فرسودگی و نیت ترک خدمت دارد [۱۹]. Mulki و همکاران در پی تحقیقات

گرفت. افراد در سازمان‌ها دریافته‌اند که هنجارها و قواعد سازمانی موجود در ساختار و خط‌مشی‌های سازمان باعث به وجود آمدن جو کاری می‌شوند [۶]. جو اخلاقی نوعی جو کاری است که منعکس‌کننده خط‌مشی‌ها، روش‌ها و سیاست‌های سازمانی و دارای نتایج اخلاقی است [۷]. کشف رابطه بین جو اخلاقی سازمانی و نگرش‌ها و رفتار کارکنان، به عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعات در مطالعات سازمانی به شمار می‌رود. کارکنانی که احساس می‌کنند جو اخلاقی بر سازمان حاکم است، روابط و تعاملات سازمان خویش را عادلانه می‌دانند و این موضوع باعث افزایش رضایت و تعهد کارکنان می‌شود [۸]. در شرایطی که کدهای اخلاقی به وقوع بپیوندند، سطوح بالای رفتارهای اخلاقی در سازمان‌ها پدیدار می‌شود. به عبارت دیگر، وقتی کدها بخش فعالی از دانش کاری کارکنان می‌شوند، احتمال زیادی وجود دارد که تصمیم‌گیری‌های اخلاقی آن‌ها تحت تأثیر آن قرار گیرد [۹]. کدهای اخلاقی نشان می‌دهند که رفتارهای مناسب بین اعضای یک گروه یا تک‌تک افراد با گروه و همچنین افرادی که خارج از سازمان هستند، کدام است. به عبارتی کدهای اخلاقی، هنجارها و ارزش‌هایی هستند که از طریق معیارهای درونی فرهنگ سازمانی راهنمای اندیشه و عمل کارکنان می‌شود. کدهایی که به‌طور مؤثری انتقال داده شوند و به‌خوبی درک شوند، به احتمال زیاد به رفتارهای اخلاقی مبدل خواهند شد. همچنین رفتارهای غیراخلاقی را در سطح سازمان کاهش می‌دهند و مسائل اخلاقی را حل می‌کنند [۱۰].

جو اخلاقی در یک سازمان به عنوان مسأله‌ای مهم برای مدیریت مطرح هستند و مدیریت باید نقشی اساسی در بهبود جو اخلاقی داشته باشد. بررسی‌ها نشان داده است که اگر کارکنان یک سازمان، جو اخلاقی سازمان را درک کنند، میزان رضایت شغلی افزایش، فرسودگی هیجانی و نیت ترک خدمت کاهش می‌یابد [۱۱]. از دیگر سو، سازمان در کنار سایر کارکردهای خود ضمن به‌کارگیری روش‌هایی برای جذب مناسب‌ترین افراد برای مناسب‌ترین کارها، بخشی از کارکرد خود را صرف نگهداری نیروی جذب شده به سازمان و فعال نگهداشتن آن‌ها می‌کند. چون هزینه‌های ترک خدمت کارکنان بنا بر کارایی هر کارمند بین ۲۰-۲۵ درصد سالانه به سازمان خسارت وارد می‌کند. علاوه بر این، ضایعات معنوی ناشی از ترک خدمت مانند از دست رفتن تجارب و کاهش بهره‌مندی از خرد جمعی، کاهش تعهد، انگیزه و اخلاق کاری در میان کارکنان باقیمانده از مواردیست که قابل اندازه‌گیری نیست [۱۲]. رضایت

پرسش‌نامه از طیف لیکرت پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) و نحوه نمره‌گذاری آن نیز به ترتیب (۵-۴-۳-۲-۱) استفاده شده است. روایی این ابزار در تحقیق Golparvar و همکاران مورد تأیید قرار گرفته است و همچنین پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده است [۲۲]. در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه فرسودگی هیجانی به روش آلفای کرونباخ (۰/۸۹) به دست آمد که به لحاظ آماری مورد قبول است.

پرسش‌نامه رضایت شغلی: پرسش‌نامه استاندارد Esmiet

(۱۹۶۹)، به منظور اندازه‌گیری رضایت شغلی مورد استفاده قرار گرفت. این پرسش‌نامه ۱۴ گویه دارد و برای مقیاس‌بندی پاسخ سوالات پرسش‌نامه از طیف لیکرت پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) و نحوه نمره‌گذاری آن نیز به ترتیب (۵-۴-۳-۲-۱) استفاده شده است. روایی این ابزار در تحقیق Taghipour و همکاران مورد تأیید قرار گرفته است و همچنین پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمده است [۲۳]. در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه رضایت شغلی به روش آلفای کرونباخ (۰/۸۴) به دست آمد که به لحاظ آماری مورد قبول است.

پرسش‌نامه تمایل به ترک خدمت: برای بررسی تمایل

به ترک خدمت کارکنان از پرسش‌نامه استاندارد Dress و Shaw (۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسش‌نامه ۴ گویه دارد و جهت مقیاس‌بندی پاسخ سوالات پرسش‌نامه از طیف لیکرت پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) و نحوه نمره‌گذاری آن نیز به ترتیب (۵-۴-۳-۲-۱) استفاده شده است. روایی این ابزار در تحقیق Heydari و همکاران مورد تأیید قرار گرفته است و همچنین پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمده است [۲۴]. در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه تمایل به ترک خدمت به روش آلفای کرونباخ (۰/۹۱) به دست آمد که به لحاظ آماری مورد قبول است.

یافته‌ها

بر اساس شاخص‌های آمار توصیفی نمونه آماری پژوهش ۹۵ نفر (۷۶ نفر مرد و ۱۹ نفر زن) هستند. بیشترین تعداد نمونه آماری با ۳۷/۴ درصد در گروه سنی ۳۰-۴۰ قرار دارند و ۶۸ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس هستند. پس از برآزش مدل کلی پژوهش، به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است که نتایج در شکل ۱ ارائه گردیده است.

خود به این نتایج دست یافتند که جو اخلاقی با رضایت شغلی ارتباط مثبت دارد و این امر باعث پایین آمدن نیت ترک خدمت و افزایش تعهد سازمانی و عملکرد شغلی می‌شود [۹].

با توجه به آنچه مطرح شد، مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که ارتباط جو اخلاقی، فرسودگی هیجانی، رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان شرکت گاز استان آذربایجان غربی چگونه است؟.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی است. در مطالعات توصیفی - همبستگی پژوهشگر هیچ یک از متغیرهای مستقل را دستکاری نمی‌کند، بلکه تنها دو یا چند متغیر را اندازه‌گیری نموده، سپس مشخص می‌سازد که آیا بین آن‌ها رابطه همبستگی وجود دارد یا خیر. جامعه آماری این پژوهش همه کارکنان شرکت گاز ارومیه با حجم آماری ۱۲۵ نفر بود. برای انتخاب افراد نمونه از روش سرشماری استفاده شد و ۱۲۵ پرسش‌نامه توزیع شد و در نهایت ۹۵ پرسش‌نامه عودت داده شد که مبنای تحلیل قرار گرفتند. عدم حساسیت PLS به حجم نمونه تا آنجاست که حتی تعداد نمونه می‌تواند کمتر از تعداد کل متغیرهای پژوهش باشد [۲۰].

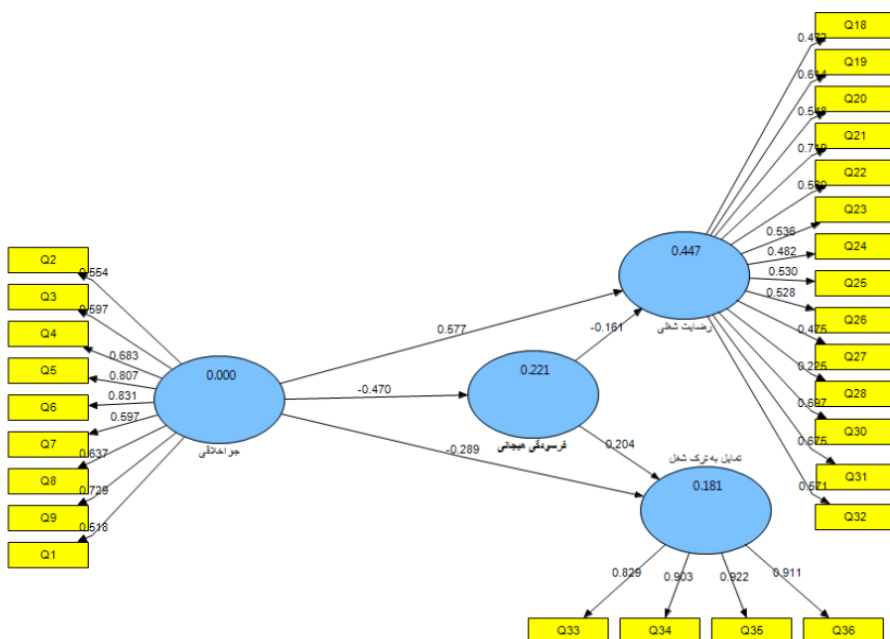
برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از چهار پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد.

پرسش‌نامه جو اخلاقی: به منظور اندازه‌گیری وضعیت جو اخلاقی از پرسش‌نامه Tseng و Fan (۲۰۱۱) استفاده شد. این پرسش‌نامه ۹ گویه دارد و جهت مقیاس‌بندی پاسخ سوالات پرسش‌نامه از طیف لیکرت پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) و نحوه نمره‌گذاری آن نیز به ترتیب (۵-۴-۳-۲-۱) استفاده شده است. روایی این ابزار در تحقیق Hosseinbor و Ahmadi Gol مورد تأیید قرار گرفته است و همچنین پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمده است [۲۱]. در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه جو اخلاقی به روش آلفای کرونباخ (۰/۸۴) به دست آمد که به لحاظ آماری مورد قبول است.

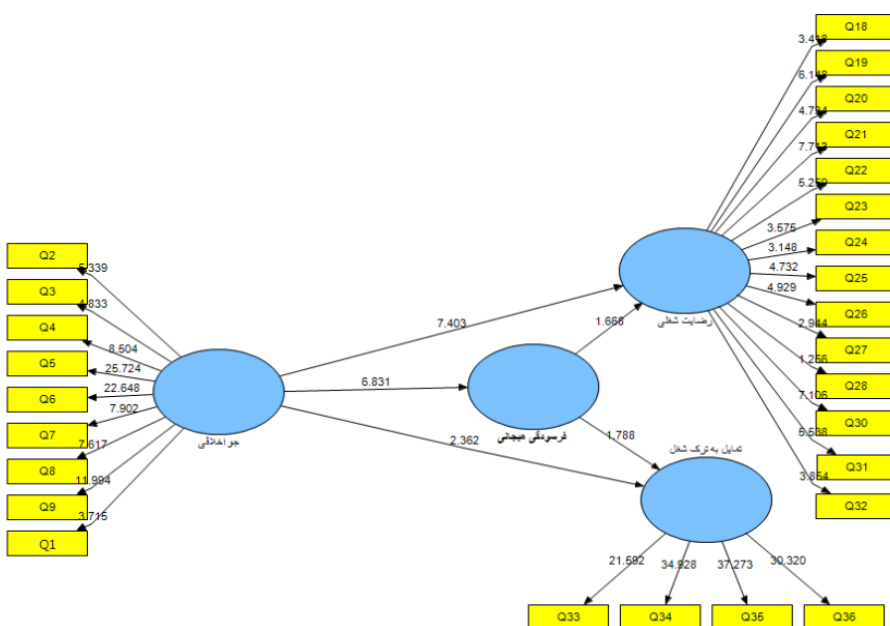
پرسش‌نامه فرسودگی هیجانی: پرسش‌نامه استاندارد Mulki و همکاران (۲۰۰۶) است که با هدف اندازه‌گیری وضعیت فرسودگی هیجانی مورد استفاده قرار گرفت. این پرسش‌نامه ۸ گویه دارد و جهت مقیاس‌بندی پاسخ سوالات

معناداری ضرایب مسیر مکمل بزرگی و جهت علامت ضریب بتای مدل است. چنانچه مقدار به دست آمده بالای حداقل آماره در سطح مورد اطمینان در نظر گرفته شده باشد، آن رابطه یا فرضیه تأیید می‌شود. در سطح معناداری ۹۰ درصد، ۹۵ درصد و ۹۹ درصد این مقدار به ترتیب با حداقل آماره t ۱/۶۴، ۱/۹۶ و ۲/۵۸ مقایسه می‌شود. مدل معناداری ضرایب مسیر در زیر در شکل ۲ ارائه شده است.

نتایج شاخص ضریب تعیین در شکل ۱ نشان داده شده است. براساس نتایج این آزمون جو اخلاقی قادر به تبیین بیش از ۲۲ درصد از تغییرات فرسودگی هیجانی است. همچنین فرسودگی هیجانی قادر به تبیین بیش از ۴۴ درصد از تغییرات رضایت شغلی و ۱۸ درصد از تغییرات تمایل به ترک شغل است. **معناداری ضرایب مسیر (بتا):** یکی از شاخص‌های تأیید روابط در مدل ساختاری معنادار بودن ضرایب مسیر است.



شکل ۱. نمودار ضرایب تعیین



شکل ۲. نمودار ضرایب مسیر متغیرها

آماره t در ارتباط بین جو اخلاقی و رضایت شغلی برابر با $۲/۳۶۲$ بود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد ($P \leq ۰/۰۵$). بر این اساس می‌توان گفت فرضیه پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید شد.

جو اخلاقی با تمایل به ترک شغل با میانجی‌گری فرسودگی هیجانی در بین کارکنان ستادی شرکت گاز آذربایجان غربی رابطه دارد.

براساس نتایج آزمون، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) جو اخلاقی با تمایل به ترک شغل با میانجی‌گری فرسودگی هیجانی برابر با $۰/۱$ - است که نشان از وجود همبستگی معکوس بین تمایل به ترک شغل با میانجی‌گری فرسودگی هیجانی دارد به نحوی که با بهبود جو اخلاقی با میانجی‌گری فرسودگی هیجانی تمایل به ترک شغل کاهش می‌یابد و بالعکس؛ این بدان معناست که با افزایش یک انحراف استاندارد در جو اخلاقی با میانجی‌گری فرسودگی هیجانی، تمایل به ترک شغل به میزان $۰/۱$ انحراف استاندارد کاهش می‌یابد. نتایج ضرایب مسیر نشان داد که مقدار آماره t در ارتباط بین جو اخلاقی و تمایل به ترک شغل با میانجی‌گری فرسودگی هیجانی برابر با $۱۲/۲۱$ بود که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد ($P \leq ۰/۰۱$). بر این اساس می‌توان گفت فرضیه پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شد.

فرسودگی هیجانی با رضایت شغلی در بین کارکنان ستادی شرکت گاز آذربایجان غربی رابطه دارد.

براساس نتایج آزمون، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) فرسودگی هیجانی و رضایت شغلی برابر با $۰/۱۶۱$ - است که نشان از وجود همبستگی معکوس بین این دو متغیر دارد به نحوی که با افزایش فرسودگی هیجانی، رضایت شغلی کاهش می‌یابد و بالعکس؛ این بدان معناست که با افزایش یک انحراف استاندارد در فرسودگی هیجانی، رضایت شغلی به میزان $۰/۱۶۱$ انحراف استاندارد کاهش می‌یابد. نتایج ضرایب مسیر نشان داد که مقدار آماره t در ارتباط بین جو اخلاقی و رضایت شغلی برابر با $۱/۶۶۸$ بود که در سطح اطمینان ۹۰ درصد معنادار گزارش شد ($P \leq ۰/۱$). بر این اساس می‌توان گفت فرضیه پژوهش در سطح اطمینان ۹۰ درصد تأیید شد.

فرسودگی هیجانی با تمایل به ترک شغل در بین کارکنان ستادی شرکت گاز آذربایجان غربی رابطه دارد.

براساس نتایج آزمون، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) فرسودگی هیجانی و تمایل به ترک شغل برابر با $۰/۲۰۴$ است که

جو اخلاقی با رضایت شغلی در بین کارکنان ستادی شرکت گاز آذربایجان غربی رابطه دارد.

براساس نتایج آزمون، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) جو اخلاقی و رضایت شغلی برابر با $۰/۵۷۷$ است که نشان از وجود همبستگی مستقیم بین این دو متغیر دارد به نحوی که با بهبود جو اخلاقی، رضایت شغلی بهبود می‌یابد و بالعکس؛ این بدان معناست که با افزایش یک انحراف استاندارد در جو اخلاقی، رضایت شغلی به میزان $۰/۵۵۶$ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد. نتایج ضرایب مسیر نشان داد که مقدار آماره t در ارتباط بین جو اخلاقی و رضایت شغلی برابر با $۷/۴۰۳$ بود که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد ($P \leq ۰/۰۱$). بر این اساس می‌توان گفت فرضیه پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شد (شکل ۲).

جو اخلاقی با رضایت شغلی با میانجی‌گری فرسودگی هیجانی در بین کارکنان ستادی شرکت گاز آذربایجان غربی رابطه دارد.

براساس نتایج آزمون، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) جو اخلاقی با رضایت شغلی با میانجی‌گری فرسودگی هیجانی برابر با $۰/۰۸$ است که نشان از وجود همبستگی مستقیم بین رضایت شغلی با میانجی‌گری فرسودگی هیجانی دارد به نحوی که با بهبود جو اخلاقی با میانجی‌گری فرسودگی هیجانی رضایت شغلی بهبود می‌یابد و بالعکس؛ این بدان معناست که با افزایش یک انحراف استاندارد در جو اخلاقی با میانجی‌گری فرسودگی هیجانی، رضایت شغلی به میزان $۰/۰۸$ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد. نتایج ضرایب مسیر نشان داد که مقدار آماره t در ارتباط بین جو اخلاقی و رضایت شغلی با میانجی‌گری فرسودگی هیجانی برابر با ۱۱ بود که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد ($P \leq ۰/۰۱$). بر این اساس می‌توان گفت: فرضیه پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شد.

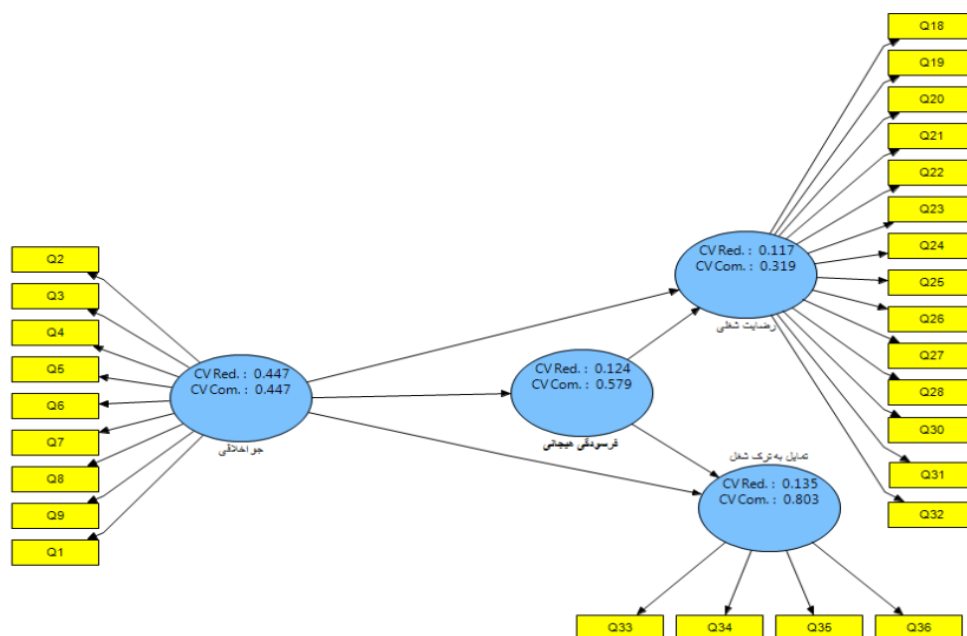
جو اخلاقی با تمایل به ترک شغل در بین کارکنان ستادی شرکت گاز آذربایجان غربی رابطه دارد.

براساس نتایج آزمون، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) جو اخلاقی و تمایل به ترک شغل برابر با $۰/۲۸۹$ - است که نشان از وجود همبستگی معکوس بین این دو متغیر دارد به نحوی که با بهبود جو اخلاقی، تمایل به ترک شغل کاهش می‌یابد و بالعکس و این بدان معناست که با افزایش یک انحراف استاندارد در جو اخلاقی، تمایل به ترک شغل به میزان $۰/۲۸۹$ انحراف استاندارد کاهش می‌یابد. نتایج ضرایب مسیر نشان داد که مقدار

براساس نتایج آزمون، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) جو اخلاقی و فرسودگی هیجانی برابر با ۰/۴۷ است که نشان از وجود همبستگی معکوس بین این دو متغیر دارد به نحوی که با افزایش جو اخلاقی، فرسودگی هیجانی کاهش می‌یابد و بالعکس؛ این بدان معناست که با افزایش یک انحراف استاندارد در جو اخلاقی، فرسودگی هیجانی به میزان ۰/۴۷ انحراف استاندارد کاهش می‌یابد. نتایج ضرایب مسیر نشان داد که مقدار آماره t در ارتباط بین جو اخلاقی و فرسودگی هیجانی برابر با ۶/۸۳۱ بود که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار گزارش شد (P ≤ ۰/۰۱). بر این اساس می‌توان گفت فرضیه پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شد. نتایج در شکل ۳ ارائه شده است.

نشان از وجود همبستگی مستقیم بین این دو متغیر دارد به نحوی که با افزایش فرسودگی هیجانی، تمایل به ترک شغل افزایش می‌یابد و بالعکس و این بدان معناست که با افزایش یک انحراف استاندارد در فرسودگی هیجانی، تمایل به ترک شغل به میزان ۰/۲۰۴ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد. نتایج ضرایب مسیر نشان داد که مقدار آماره t در ارتباط بین جو اخلاقی و رضایت شغلی برابر با ۱/۷۸۸ بود که در سطح اطمینان ۹۰ درصد معنادار گزارش شد (P ≤ ۰/۱). بر این اساس می‌توان گفت فرضیه پژوهش در سطح اطمینان ۹۰ درصد تأیید شد.

**جو اخلاقی با فرسودگی هیجانی در بین کارکنان
سنادی شرکت گاز اذربایجان غربی رابطه دارد.**



شکل ۳. اشتراک افزونگی

نمود. این شاخص هر دو مدل ساختاری و اندازه‌گیری را به صورت یکجا در نظر گرفته و کیفیت آن‌ها را مورد آزمون قرار می‌دهد. این شاخص بصورت میانگین R² و میانگین مقادیر اشتراکی بصورت دستی محاسبه می‌شود.

این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین است. از آنجا که این مقدار به دو شاخص مذکور وابسته است، حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و Wetzels و همکاران (۲۰۰۹) [۲۵] سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند.

برازش کلی مدل معادلات ساختاری

مدل‌هایی که با رویکرد واریانس محور از طریق نرم افزارهای واریانس محور مانند Smart PLS مورد بررسی قرار می‌گیرند فاقد شاخصی کلی برای نگاه به مدل به صورت یکجا هستند. یعنی شاخصی برای سنجش کل مدل شبیه به رویکرد کواریانس محور وجود ندارد. اما در تحقیقات مختلف اشاره شده است که می‌توان از شاخصی به نام GOF که توسط Tenenhaus و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شده است به جای شاخص‌های برازشی که در رویکردهای کواریانس محور وجود دارد، استفاده

جدول ۱. نتایج برازش مدل کلی

ضریب تعیین	ضریب تعیین	مقادیر اشتراکی	مقادیر اشتراکی	GOF	
۰/۲۲۱		۰/۵۸۲			فرسودگی هیجانی
-		۰/۴۴۷			جو اخلاقی
۰/۴۴۲	۰/۵۳۰	۰/۳۰۳	۰/۷۲۹	۰/۳۸۷	رضایت شغلی
۰/۱۸۱		۰/۷۹۵			تمایل به ترک شغل

این اساس می‌توان گفت به نحوی که با بهبود جو اخلاقی، تمایل به ترک شغل کاهش می‌یابد و بالعکس. نتایج این بررسی با پژوهش Corley [۲۶] و Rahimnia و همکاران همسو است [۲۷]. از سوی دیگر نتایج نشان داد که مقدار ضریب همبستگی چندگانه جو اخلاقی با تمایل به ترک شغل با میانجیگری فرسودگی هیجانی برابر با ۰/۱- است که نشان از وجود همبستگی معکوس بین تمایل به ترک شغل با میانجیگری فرسودگی هیجانی دارد به نحوی که با بهبود جو اخلاقی با میانجیگری فرسودگی هیجانی تمایل به ترک شغل کاهش می‌یابد. نتایج ضرایب مسیر نشان داد که مقدار آماره t در ارتباط بین جو اخلاقی و تمایل به ترک شغل با میانجیگری فرسودگی هیجانی برابر با ۱۲/۲۱ بود که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. این یافته با نتایج پژوهش Corley [۲۶] و Rahimnia و همکاران همسو است [۲۷]. براساس نتایج آزمون، مقدار ضریب همبستگی چندگانه فرسودگی هیجانی و رضایت شغلی برابر با ۰/۱۶۱- است که نشان از وجود همبستگی معکوس بین این دو متغیر دارد به نحوی که با افزایش فرسودگی هیجانی، رضایت شغلی کاهش می‌یابد و بالعکس نتایج ضرایب مسیر نشان داد که مقدار آماره t در ارتباط بین جو اخلاقی و رضایت شغلی برابر با ۱/۶۶۸ بود که در سطح اطمینان ۹۰ درصد معنادار است. این یافته نتایج پژوهش Acikgoz و Gonsel همسو است [۱۹]. از سوی دیگر نتایج این پژوهش نشان داد که مقدار ضریب همبستگی چندگانه فرسودگی هیجانی و تمایل به ترک شغل برابر با ۰/۲۰۴ است که نشان از وجود همبستگی مستقیم بین این دو متغیر دارد. نتایج ضرایب مسیر نشان داد که مقدار آماره t در ارتباط بین فرسودگی هیجانی و تمایل به ترک شغل برابر با ۱/۷۸۸ بود که در سطح اطمینان ۹۰ درصد معنادار است. بنابراین می‌توان گفت که با افزایش میزان فرسودگی هیجانی کارکنان تمایل به ترک شغل نیز افزایش می‌یابد. نتایج این بررسی با پژوهش Javadian و Golparvar همسو است [۱۶]. براساس نتایج پژوهش، مقدار ضریب

با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۳۸ بوده که بالاتر از مقدار پیشنهادی Wetzels و همکاران (۲۰۰۹) [۲۵] یعنی ۰/۳۶ است که قوی بودن مدل را نشان می‌دهد و بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

بحث

پژوهش حاضر با هدف مدلیابی ساختاری ارتباط جو اخلاقی و فرسودگی هیجانی با رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل انجام گرفت. براساس نتایج آزمون، مقدار ضریب همبستگی چندگانه جو اخلاقی و رضایت شغلی برابر با ۰/۵۷۷ است که نشان از وجود همبستگی مستقیم بین این دو متغیر دارد. نتایج ضرایب مسیر نشان داد که مقدار آماره t در ارتباط بین جو اخلاقی و رضایت شغلی برابر با ۷/۴۰۳ بود که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین ارتقای جو اخلاقی منجر به رضایت شغلی کارکنان می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش Borhani و همکاران و Nowamka و همکاران همسو است [۱۵، ۱۸]. براساس نتایج آزمون، مقدار ضریب همبستگی چندگانه جو اخلاقی با رضایت شغلی با میانجیگری فرسودگی هیجانی برابر با ۰/۰۸ است که نشان از وجود همبستگی مستقیم بین این متغیرها دارد. نتایج ضرایب مسیر نشان داد که مقدار آماره t در ارتباط بین جو اخلاقی و رضایت شغلی با میانجیگری فرسودگی هیجانی برابر با ۱۱ بود که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین می‌توان گفت ارتباط جو اخلاقی و رضایت شغلی با میانجیگری فرسودگی هیجانی تحت تاثیر قرار می‌گیرد. این یافته با نتایج پژوهش Nadi و Hazqi [۱۱] و Nawamka و همکاران [۱۸] همسو بود. همچنین نتایج نشان داد مقدار ضریب همبستگی چندگانه جو اخلاقی و تمایل به ترک شغل برابر با ۰/۲۸۹- است که نشان از وجود همبستگی معکوس بین این دو متغیر دارد. نتایج ضرایب مسیر نشان داد که مقدار آماره t در ارتباط بین جو اخلاقی و رضایت شغلی برابر با ۲/۳۶۲ بود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. بر

همبستگی چندگانه (R) جو اخلاقی و فرسودگی هیجانی برابر با ۰/۴۷- است که نشان از وجود همبستگی معکوس بین این دو متغیر دارد. نتایج ضرایب مسیر نشان داد که مقدار آماره t در ارتباط بین جو اخلاقی و فرسودگی هیجانی برابر با ۶/۸۳۱ بود که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. بنابراین می‌توان گفت با افزایش جو اخلاقی، فرسودگی هیجانی کاهش می‌یابد و بالعکس. این یافته با نتایج پژوهش Mulki و همکاران همسو است [۹]. آن‌ها نیز اثر مثبت مستقیم جو اخلاقی بر کاهش فرسودگی عاطفی کارکنان را تأیید کردند.

نتیجه‌گیری

براساس نتایج تحقیق توجه به جو اخلاقی و تلاش برای بهبود هر بیشتر آن به منظور افزایش رضایت شغلی آنان از مواردی است که هم کارکنان و هم مدیران باید به آن اهتمام ویژه‌ای بورزند. با توجه به اثرات مثبت رضایت شغلی بر بسیاری از متغیرهای سازمانی همچون کارایی و اثربخشی، سلامت فیزیکی، ذهنی و روانی کارکنان و ... این مفهوم برای سازمان‌هایی به کارکنان خود اهمیت می‌دهد، مهم است؛ چون در نتیجه آن، روحیه کارمند افزایش می‌یابد و حتی در زندگی خارج از سازمان فرد اثر مثبت می‌گذارد و باعث می‌شود فرد در کسب مهارت‌های جدید شغلی رغبت بیشتری از خود نشان دهد. از سوی دیگر، یکی از عارضه‌های سازمان‌های فاقد جو اخلاقی، فرسودگی هیجانی در محیط کار است. این نوع فرسودگی یک دلیل عمده برای کاهش تولید، غیبت کارکنان و فروپاشی و به هم ریختگی سازمان‌ها است. اضافه‌کاری‌های زیاد، ناکافی بودن آموزش‌های لازم از دلایل پنهان ترک شغل است که معمولاً در اثر فرسودگی زیاد بوجود می‌آید. در این راستا توجه جدی به مسئله اخلاق در سازمان و حاکم شدن جو اخلاقی بر آن می‌تواند اقدام ارزشمندی برای حذف و یا کاهش فرسودگی هیجانی از یک سو و افزایش رضایت شغلی از سوی دیگر باشد. جو اخلاقی در سازمان منجر به رفتارهای اخلاقی و کاهش نیت ترک خدمت کارکنان می‌شود. یافته‌های این پژوهش نشان داد که جو اخلاقی با پیامدهای مهم سازمانی مرتبط می‌شود که این امر اهمیت توجه به اخلاق و مفهوم جو اخلاقی در سازمان‌ها و محیط‌های کاری را مشخص می‌سازد. با توجه به نقش مهم قصد ترک شغل در سازمان‌ها و با توجه به یافته‌های این پژوهش لازم است در ارتقای جو‌هایی که پیامدهای مثبتی برای سازمان دارند تلاش بیشتری مبذول

داشته شود. توجه به رشد اخلاقی کارکنان و بالا بردن سطح اخلاقی کارکنان با تدابیری از قبیل آموزش آنان در راستای ارتقای جو مستقل، از بین بردن رقابت‌های ناسالم و تقویت همبستگی و مشارکت در بین کارکنان و تقویت روابط کاری در راستای ارتقای جو نوع دوستی و کاهش جو ابزاری، شفاف‌سازی و توجیه کارکنان در مورد علت وجود قوانین و نیز پیامدهای اخلاقی مرتبط با آن‌ها در راستای ارتقای جو‌های قانونی و حقوقی و اصولی، استفاده از کمیته‌ها و بازرسان اخلاقی در سازمان‌ها به منظور بررسی مشکلات اخلاقی، بررسی تصمیم‌گیری اخلاقی کارکنان در فرآیند ارزیابی عملکرد و دادن بازخورد به آنان از جمله اقداماتی است که برای بهبود جو اخلاقی سازمان‌ها می‌توان به کار برد. توجه به رضایت شغلی می‌تواند تا حد زیادی فرسودگی هیجانی کارکنان را کاهش دهد. بر این اساس مدیران سازمان می‌توانند با توجه بیشتر به فاکتورهای رضایت شغلی تا حد زیادی رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهند و به تبع آن باعث کاهش فرسودگی هیجانی در آن‌ها شوند و یا بالعکس. در این راستا توجه به متغیرهایی مانند حقوق و فرصت‌های ترفیع، شیوه سرپرستی و کیفیت روابط با همکاران، شرایط کار و محل کار، میزان تنوع، استقلال و مسئولیت شغل و وضوح نقش باید مورد توجه قرار گیرند. امروزه تمایل به ترک شغل در کارکنان به یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است. به همین دلیل، سازمان‌هایی که بتوانند دلایل و عوامل موثر در تمایل به ترک شغل کارکنان را درک کنند، خواهند توانست پیش از ترک سازمان توسط کارکنان سیاست‌ها و روش‌های موثری را برای حفظ و نگهداری منابع انسانی کارآمد به کار گیرند. فرسودگی هیجانی از مهمترین عوامل مؤثر بر تمایل به ترک خدمت کارکنان است. در این نوع فرسودگی کارکنان احساس می‌کنند، به لحاظ هیجانی، خسته شده و از پای در آمده‌اند. در همین راستا و به منظور رفع این احساس لازم است اقدامات اساسی که مهم‌ترین آن‌ها توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان و حذف عوامل موجد فرسایش در محیط کار صورت پذیرد.

یکی از محدودیت‌های این پژوهش مربوط به نوع مطالعه است. از آنجا که این پژوهش یک مطالعه توصیفی- همبستگی است. نمی‌توان به‌طور قطعی درباره روابط بین متغیرها استنباط علی صورت داد. از جمله محدودیت‌های دیگر عدم مشارکت تعدادی از نمونه آماری در پژوهش است.

تقدیر و تشکر

نویسندگان از همه کسانی که آن‌ها را در انجام این پژوهش یاری کرده‌اند، کمال تشکر و قدردانی را دارند.

تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ گونه تعارضی در منافع وجود ندارد.

منابع مالی

منابع مالی این مقاله توسط نویسندگان تهیه شده است.

References

1. Elci M, Alpan L. The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *J Bus Ethic.* 2009; 84:297-311. [DOI:10.1007/s10551-008-9709-0]
2. Schwepker CH. Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *J Bus Res.* 2001; 54(1):39-52. [DOI:10.1016/S0148-2963(00)00125-9]
3. Webber SH. Ethical climate typology and questionnaire: A discussion of instrument modifications. *J Acad Lib.* 2007; 33:567-80. [DOI:10.1016/j.acalib.2007.05.003]
4. Okpara O, John W. The impact Ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria. *J Manag Dev.* 2008; 9:54-63. [DOI:10.1108/02621710810901282]
5. Liu AM, Fellows R, Ng J. Surveyors' perspectives on ethics in organisational culture. *Eng Cons Arch Manag.* 2004; 11(6):438-49. [DOI:10.1108/09699980410570193]
6. Shapira-Lishchinsky O, Rosenblatt Z. School ethical climate and teachers' voluntary absence. *J Edu Admin.* 2010; 48(2):164-81. [DOI:10.1108/09578231011027833]
7. Martin KD, Cullen JB. Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. *J Bus Ethic.* 2006; 69(2):175-94. [DOI:10.1007/s10551-006-9084-7]
8. Lewis PS, Goodman SH, Fandt PM, Michlitsch JF. *Management: challenges for tomorrow's leaders.* 4th ed. Florence (KY): Cengage Learning; 2003.
9. Mulki JP, Jaramillo JF, Locander WB. Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal-and stress theory. *J Bus Ethic.* 2008 Apr;78(4):559-74. [DOI:10.1007/s10551-007-9368-6]
10. Cullen JB, Parboteeah KP, Victor B. The effects of ethical climates on organizational commitment: a two-study analysis. *J Bus Ethic.* 2003; 46(2):27-47. [DOI:10.1023/A:1025089819456]
11. Nadi MA, Hazqi, F. Modeling the structural equation of the relationship between ethical climate, job satisfaction and organizational commitment with the intention of leaving the service among the staff of private hospitals in Shiraz. *J Health Inf Manag.* 2010; 8(5):699-708.
12. Rasouli R, Shahai B, Safaei M. Factors affecting the intention to leave the service of employees in the central organization of Payame Noor University. *J Pub Manag.* 2012; 4(9):27-42.
13. Homan HA. Standardization of scale of job satisfaction. Tehran: Center training of republic administration; 2002.
14. Cortese CG. Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study. *J Nurs Manag.* 2007; 15(3):303-12. [DOI:10.1111/j.1365-2834.2007.00694.x] [PMID]
15. Borhani F, Atashzadeh Shurideh F, Pourhosseingholi MA, Maani S. Correlation between Ethical Atmosphere and Job Satisfaction of Nurses in Selected Hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *J Med Ethics.* 2015; 10(38):35-51. [DOI:10.21859/mej-103851]
16. Javadian Z, Golparvar M. The Relationship between Job Stress and Dismissal and Deviant Behaviors Due to the Modifying Role of Psychosocial Needs. *Dev Manag Quart.* 2015; 28(1):51-68.
17. Nikbakht Nasrabadi A, Salari A, Hosseinpour M, Yekaninejad M. Study the rate of burnout and intention to leave and their relationship among emergency department nurses. *IJNR.* 2014; 9(3):19-29.
18. Novamka E. Ethical atmosphere and job satisfaction among organizational buyers. *J Bus Ethic.* 2008; 78(4):25-38.
19. Acikgoz A, Gunsul A. The effects of organizational climate on team innovativeness. *Proc Soc Behav Sci.* 2011; 24(1):920-7. [DOI:10.1016/j.sbspro.2011.09.102]
20. Davardi A, Reza Zadeh A. *Structural Equations Using Smart PLS, First Edition.* Tehran: Sociologists Publications; 2013.
21. Hosseinbor MO, Ahmadi Gol M. Investigating the Relationship between Ethical Climate and Organizational Knowledge Creation. *Pub Manag Res.* 2017; 10(35):183-208.
22. Golparvar M, Aghaei A, Hoseinzadeh K. The Structural Model of the Relationships of Person-Job Fit, with Emotional Exhaustion and Job Attitudes. *Know Res Appl Psych.* 2013; 14(1):23-33.
23. Taghipour M, Mohammadi M, Savar Rakhsh M, Heidari R. The Relationship between Job Satisfaction and Manpower Productivity in an Industrial Unit. Paper

- presented at The First International Conference on Industrial Engineering, Management and Accounting. Tehran, Iran; 2015.
24. Golparvar M, Hoseinzadeh K. Model of relation between person-job none fit with emotional exhaustion and desire to leave work: Evidence for the stress - unequilibrium-compensation model. *J Appl Psych*. 2014; 1(17):41-56.
 25. Wetzels M, Odekerken-Schröder G, Van Oppen C. Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*. 2009:177-95. [[DOI:10.2307/20650284](https://doi.org/10.2307/20650284)]
 26. Corley MC. Moral distress of critical care nurses. *Am J Crit Care* 1995; 4(4): 280-5. [[DOI:10.4037/ajcc1995.4.4.280](https://doi.org/10.4037/ajcc1995.4.4.280)] [[PMID](#)]
 27. Rahimnia F, Nikkhal Farkhani Z. The effects of ethical climate on organizational identity and turnover Intentions among salespeople. *J Eth Sci Technol*. 2012; 6 (4) :85-95.