



## نقش جو اخلاق سازمانی و سلامت سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی با میانجی‌گری خودارزشیابی محوری

حبیب میریوسفی اول: دانشجوی دکتری، گروه روانشناسی، واحد سنجند، دانشگاه آزاد اسلامی، سنجند، ایران  
جهانگیر کرمی: دانشیار، گروه روانشناسی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران (\* نویسنده مسئول) [Karamijahan.ca22@gmail.com](mailto:Karamijahan.ca22@gmail.com)  
سعید آریا پوران: دانشیار، گروه روانشناسی، دانشگاه ملایر، ملایر، ایران

### چکیده

#### کلیدواژه‌ها

بهزیستی روانشناختی،  
جو اخلاقی سازمانی،  
خودارزشیابی محوری،  
سلامت سازمانی

**زمینه و هدف:** بهزیستی روان‌شناختی، شامل دریافت‌های فرد از میزان هماهنگی بین هدف‌های معین و ترسیم شده با پیامدهای عملکردی است که در فرایند ارزیابی‌های مستمر به دست می‌آید و به رضایت درونی و نسبتاً پایدار در توالی زندگی منتهی می‌شود. هدف از پژوهش حاضر تدوین مدل بهزیستی روان‌شناختی بر اساس مولفه‌های اخلاق سازمانی و سلامت سازمانی با میانجی‌گری خودارزشیابی محوری در کارکنان بانک ملی استان البرز بود.

**روش کار:** برای انجام تحقیق کاربردی و توصیفی پیمایشی حاضر از بین کارکنان شعب بانک ملی استان البرز در سال ۱۴۰۰ به تعداد ۷۶۱ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی - خوشه‌ای چند مرحله‌ای و با استفاده از فرمول پلنت  $(8x+50 < n)$  تعداد ۳۲۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. سپس جهت جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه‌های بهزیستی روان‌شناختی (ریف، ۲۰۰۰)، سلامت سازمانی (هوی و فیلدمن، ۱۹۹۶)، جو اخلاق سازمانی (پاول، ۲۰۰۰) و خودارزشیابی محوری (جاج و همکاران، ۲۰۰۳) بین افراد نمونه توزیع و جمع‌آوری شد. نهایتاً جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS23 و LISREL و روش معادلات ساختاری استفاده شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که ضریب مسیر غیرمستقیم خودارزشیابی محوری و همچنین جو اخلاقی و سلامت سازمانی در سطح ۰/۰۱ بر مدل بهزیستی روان‌شناختی تأثیر معنادار دارند.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج تأکید می‌شود به مولفه‌های خودارزشیابی محوری و همچنین جو اخلاقی به طور ویژه توجه شود.

**تعارض منافع:** گزارش نشده است.

**منبع حمایت‌کننده:** حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Miryousefi Avval H, Karami J, AriaPooran S. The Role of Organizational Ethical Climate and Organizational Health on Psychological Well-Being with the Mediation of Central Self-Evaluation. Razi J Med Sci. 2024(16 Jan);30.168.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

\*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 4.0 صورت گرفته است.

## The Role of Organizational Ethical Climate and Organizational Health on Psychological Well-Being with the Mediation of Central Self-Evaluation

**Habib Miryousefi Avval:** PhD student, Department of Psychology, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

**Jahangir Karami:** Associate Professor, Department of Psychology, Razi University, Kermanshah, Iran (\* Corresponding Author) [Karamijahan.ca22@gmail.com](mailto:Karamijahan.ca22@gmail.com)

**Saeed AriaPooran:** Associate Professor, Department of Psychology, Malayer University, Malayer, Iran

### Abstract

**Background & Aims:** Today, it is known that employees who have higher psychological well-being will be more resistant to stress and maintain physical and mental well-being and happiness in the face of stress. In fact, psychological well-being includes performance and satisfaction, reducing stress, reducing absenteeism, and related organizational performance and behaviors (3). Meanwhile, the organizational moral climate is one of the influencing variables on psychological well-being. Ethical climate not only determines decision-making and its behavioral consequences in response to two ways and ethical issues, but also determines ethical criteria for understanding, evaluating and solving these issues (4).

Another variable related to psychological well-being is organizational health. The role of organizational health in the psychological well-being of employees is such that in occupational health issues, it is mainly used to refer to the health status of employees, and one of the main methods of measuring it is to examine the psychological well-being of people. Because in a healthy organization, employees will work without any physical, mental, occupational stress and in complete peace, which provides the grounds for the productivity of the organization on the one hand and the productivity of the employees on the other hand. (8). Pivotal self-evaluations are also one of the variables that can affect how employees evaluate and react to their work environment and actually adjust psychological well-being. Pivotal self-evaluations as evaluations and measurements The basis that people do based on their values, abilities, talents and qualifications has been defined (9). In other words, core self-evaluations refer to a person's conclusions about who he is and how he perceives himself. This concept consists of four dimensions: self-esteem, self-efficacy, skill level, emotional stability, and low neuroticism (10).

It can be said that due to the fact that the psychological well-being of the employees of the organizations is of special importance and the improvement of the psychological well-being of the employees helps to improve the level of public health in the society and on the other hand, the identification of important factors and Effectiveness in increasing psychological well-being is important and necessary, and since according to the searches carried out in previous researches, a research simultaneously deals with the effect of organizational ethical climate, organizational health and self-evaluation centered on psychological well-being. It was not observed, therefore, the present study examined the effect of these factors on psychological well-being.

**Methods:** To conduct the current applied research, which is a correlation-survey type and was approved by the ethics committee in research of the Islamic Azad University of Sanandaj, with the code of ethics number IR.IAU.SDJ.REC.1400.061. The researcher first went to the central branch of the National Bank of Alborz province and after explaining the purpose of the research and getting the satisfaction of the officials, he went to the branches of the National Bank of Alborz province with the introduction letter in hand, and among the employees of all the branches (761 people), 274 people were selected using the sample method. Multi-stage cluster sampling of the Plant formula was determined as a sample, and for more validity, 327 people were selected as a sample. Finally, in order to collect the necessary data, standard questionnaires were used in this research, which include: psychological well-being (Reif, 2000), organizational health (Hoy and Feldman, 1996), organizational ethical climate ( Powell, 2000) and core self-evaluation (Judge et al., 2003). In the end, spss23 and LISREL statistical software and structural equation method were used to analyze the data.

### Keywords

Psychological Well-Being ,  
Organizational Ethical Climate,  
Central Self-Evaluation,  
Organizational Health

Received: 05/08/2023

Published: 16/01/2024

**Results:** According to what is shown in the above table: the psychological well-being variable has a strong positive relationship with moral atmosphere (0.619), self-evaluation (0.613), organizational health (0.459) at the significance level of 0.1. It has 0. The variable of self-evaluation has a moderate positive relationship with moral climate (0.467) and organizational health (0.32) at a significance level of 0.01. After evaluating the measurement model, the structural model of the research was tested using the structural equation modeling method. In this model (Chart 1), it was assumed that organizational health and moral climate are related to psychological well-being through self-evaluation. Examining the fit indices obtained from the structural model test of the research showed that, as expected, the obtained chi-square showed the fit of the model with the data ( $p < 0.05$ ,  $df = 720$ ,  $df = 720$  ( $2\chi = 1322.972$ )), other fit indices were also examined ( $DF2=1.837$ ,  $CFI=0.914$ ,  $GFI=0.9$ ,  $AGFI=0.81$  and  $RMSEA=0.051$ ) and it was observed that indicates the acceptable fit of the model with the data. Table 4 shows the coefficients of the path of organizational health and moral climate with psychological well-being with the mediation of self-evaluation in the structural model.

**Conclusion:** The findings show that the coefficient of the indirect mediating path of central self-evaluation between moral climate and organizational health is significant. In explaining this hypothesis, it can be said that moral climate and organizational health, with the mediation of self-evaluation, are the key components that make psychological well-being definable for employees. Psychological well-being includes emotional responses of people, satisfaction with life and judgment about the quality of life. The findings of this research prove the claim that moral climate, organizational health and central self-evaluation have an effect on psychological well-being.

The research findings also show that the coefficient of the direct path between organizational ethical climate and psychological well-being is significant. In explaining this finding, it can be said that psychological well-being requires an emotional inner state that arises as a psychological response to the work environment, this inner emotional state is created by trust, cooperation, cohesion, autonomy, mutual support, the preservation of moral values or a combination of these factors, which is one of the clear characteristics of an ethical atmosphere in the organization, arises (18). The findings of the research also show that the coefficient of the indirect path between the organizational ethical climate and the psychological well-being of National Bank employees is significant. In explaining this finding, it can be said that moral climate is considered as a positive situational resource that has a positive effect on people's work experiences. Self-centered evaluation also acts as a positive personality resource, which on the other hand allows people to invest in acquiring additional resources, which in turn leads to positive personal returns for them. and on the other hand, it can be used as a kick for the threats of a person's resources when he is faced with unfavorable conditions. Moral climate is a situational resource that provides favorable conditions that activate the process of self-regulation of people with high self-evaluations to invest individual resources in order to acquire positive resources. The result of this is the increase in the well-being of employees. (19).

The research findings also show that the indirect path coefficient between organizational health and psychological well-being of National Bank employees is significant. In explaining this finding, it can be said that the unconscious conclusions and evaluations that people make about themselves can effectively affect the employees' sense of usefulness in the organization, and when the organization provides an environment where employees feel achieve personal growth and development, they like and accept most of the exciting work that provides inner satisfaction, and they will look for responsibility and opportunities for career advancement and success, and in fact, in a healthy organization, people are interested in their workplace. They are forthcoming, committed, conscientious, and benefit from high morale and performance, all of which lead to employees' life satisfaction.

**Conflicts of interest:** None

**Funding:** None

#### Cite this article as:

Miryousefi Avval H, Karami J, AriaPooran S. The Role of Organizational Ethical Climate and Organizational Health on Psychological Well-Being with the Mediation of Central Self-Evaluation. *Razi J Med Sci.* 2024(16 Jan);30:168.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**\*This work is published under CC BY-NC-SA 4.0 licence.**

## مقدمه

انسان امروزی به لحاظ پیچیدگی‌های زندگی، وسعت و سرعت تغییرات، با چالش‌های فراوانی روبه‌روست که این چالش‌ها در قرن آینده بارزتر خواهند شد. چالش‌ها و بحران‌هایی مانند چالش بین جهانی شدن و بومی ماندن، بحران جمعیت، بحران سلامتی و تغذیه، دگرگونی‌های فناوری، افزایش فشارهای روانی و ... که هر یک از این عوامل، مشکلاتی را بر چگونگی زندگی افراد و رفتارهای اجتماعی و فردی آنان تحمیل می‌کند (۱). مطالعات اخیر حاکی از این است که این مسائل می‌توانند تأثیرات زیان‌بخشی بر سلامت جسمانی و روان‌شناختی افراد داشته باشند. زمانی که تنش ناشی از مسائل روزمره شدید باشد، یا فرد به دلایل مختلفی هر تنشی را به صورت منفی درک کند، سلامت و عملکرد وی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. انسان‌ها نیازهای فیزیکی، اجتماعی و روان‌شناختی دارند که رضایت آن‌ها از زندگی را فراهم می‌آورد. در این میان بهزیستی روان‌شناختی مستلزم درک چالش‌های وجودی زندگی است. احساس بهزیستی هم دارای مؤلفه‌های عاطفی و مؤلفه‌های شناختی است. افراد با احساس بهزیستی بالا به طور عمده‌ای هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند، در حالی که افراد با احساس بهزیستی پایین، حوادث و موقعیت زندگی‌شان را نامطلوب ارزیابی می‌کنند و بیشتر هیجانات منفی نظیر اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می‌کنند (۲). در طی پژوهش‌های صورت گرفته پیش‌بینی می‌شود کارکنان با حفظ بهزیستی روان‌شناختی بالا، محیط کاریشان را کمتر استرس‌زا بدانند و احتمال دارد فاکتورهای مثبتی را ببینند که در بهزیستی کلی آن‌ها مشارکت می‌کند. برای مثال علی‌رغم وجود یک محیط استرس‌زا، یک کارمند خوش‌بین، امیدوار، کارآمد و مطمئن به خود، بیشتر احتمال دارد باور کند که منابع کافی را برای ممانعت از شکست دارد و استرس را به میزان کمتری تجربه می‌کند. به طور کلی این عوامل نشان می‌دهند کارکنانی که دارای بهزیستی روان‌شناختی بالاتری هستند در برابر استرس مقاومت بیشتری خواهند کرد و در مواجهه با استرس بهزیستی جسمانی و روانی و شادی را حفظ می‌کنند. در واقع بهزیستی روان‌شناختی شامل عملکرد و رضایت، کاهش

استرس، کاهش غیبت و عملکرد و رفتارهای تابع سازمان مرتبط می‌باشد (۳).

در این بین جو اخلاقی سازمانی یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر بهزیستی روان‌شناختی است. جو اخلاقی نه تنها تصمیم‌گیری و پیامدهای رفتاری آن را در پاسخ به دو راهی‌ها و مسائل اخلاقی تعیین می‌کند، بلکه تعیین‌کننده ملاک‌های اخلاقی برای درک، ارزیابی و حل این مسائل نیز هست (۴). در مجموع، تعاریف گوناگونی از جو اخلاقی ارائه شده و تمامی آن‌ها در این مورد توافق دارند که جو اخلاقی سازه‌ای روان‌شناختی است که مبتنی بر مجموع ادراکات افراد از رویه‌ها، سیاست‌ها و ارزش‌های اخلاقی سازمان است (۵). از طریق فهم رابطه بین جو اخلاقی سازمانی و پیامدهای شغلی، مدیران بهتر می‌توانند چگونگی تشخیص و مدیریت رفتارهای اخلاقی و پیامدهای سازمانی را دریابند. ادراکات مثبت از جو اخلاقی سازمانی به دلیل اینکه امکان پیش‌بینی تعاملات واضح و روشن را برای کارکنان فراهم می‌آورد، سلامت و بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها را افزایش می‌دهد (۶).

یکی دیگر از متغیرهای مرتبط با بهزیستی روان‌شناختی سلامت سازمانی است. سلامت سازمانی به وضعیتی بیشتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان اشاره دارد و به مجموعه‌ای از ویژگی‌های سازمانی نسبتاً پر دوام دلالت دارد. بر این اساس یک سازمان سالم، نه تنها در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه در بلندمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی‌های لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (۷). نقش سلامت سازمانی در بهزیستی روان‌شناختی کارکنان به حدی است که در مسائل بهداشت حرفه‌ای عمدتاً برای اشاره به وضعیت سلامتی کارکنان استفاده می‌شود و یکی از روش‌های اصلی اندازه‌گیری آن، بررسی بهزیستی روانی افراد است. زیرا در یک سازمان سالم، کارکنان بدون هیچ تنش جسمی، روانی، شغلی و در کمال آرامش کار خواهند کرد که این امر زمینه‌های بهره‌وری سازمان از یک سو و بهره‌وری کارکنان از سوی دیگر را فراهم می‌سازد (۸).

خود ارزشیابی‌های محوری نیز یکی از متغیرهایی است که می‌تواند بر چگونگی ارزیابی کارکنان و واکنش آن‌ها به زمینه کاریشان اثر بگذارد و در واقع بهزیستی

عوامل بر بهزیستی روان‌شناختی پرداخت. چرا که برآزش مناسب این مدل نشان می‌دهد که این عوامل در داشتن احساس رضایت از کار، تعامل کارآمد و مؤثر با سازمان، انرژی و خلق مثبت، پیوند و رابطه مطلوب با سازمان و پیشرفت مثبت، تأثیر دارد و فرد در رجوع به گذشته خود احساس خشنودی کرده و کارکرد روانی مطلوبی خواهد داشت. با توجه به تمامی مطالب گفته شده و با توجه به اینکه پژوهشی که رابطه این متغیرها را به طور هم‌زمان در میان کارکنان ارگان‌های دولتی به خصوص در بانک‌ها بسنجد یافت نشد تلاش پژوهشگران در پژوهش حاضر پاسخ به این سوال است که برآزش متغیرها با مدل پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی بر اساس جو اخلاقی سازمانی و سلامت سازمانی با میانجی‌گری خود‌ارزشیابی محوری در کارکنان بانک ملی شعب استان البرز چگونه است؟

### روش کار

برای انجام تحقیق کاربردی حاضر که از نوع همبستگی-پیمایشی است و با کد اخلاق به شماره IR.IAU.SDJ.REC.1400.061 مورد تصویب کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج قرار گرفت. محقق ابتدا شعبه مرکزی بانک ملی استان البرز مراجعه کرده و پس از توضیح هدف از انجام تحقیق و جلب رضایت مسولین با در دست داشتن معرفی‌نامه به شعب بانک ملی استان البرز مراجعه کرده و از بین کارکنان تمام شعب (۷۶۱ نفر) ۲۷۴ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای از فرمول پلنت به عنوان نمونه تعیین شد که برای روایی بیشتر ۳۲۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. نهایتاً برای جمع‌آوری داده‌های لازم، در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های استاندارد جهت سنجش استفاده شد که عبارتند از: بهزیستی روان‌شناختی (ریف، ۲۰۰۰)، سلامت سازمانی (هوی و فیلدمن، ۱۹۹۶)، جو اخلاقی سازمانی (پاول، ۲۰۰۰) و خود‌ارزشیابی محوری (جاج و همکاران، ۲۰۰۳). در انتها جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS23 و LISREL و روش معادلات ساختاری استفاده شد.

روان‌شناختی را تعدیل کند خود‌ارزشیابی‌های محوری به عنوان ارزیابی‌ها و سنجش‌های اساسی و بنیادی که افراد از ارزش‌ها، توانایی‌ها، استعدادها و صلاحیت‌هایشان انجام می‌دهند، تعریف شده است (۹). به بیان دیگر، خود‌ارزشیابی‌های محوری به نتیجه‌گیری‌های فرد در مورد اینکه چه کسی است و خود را چگونه ادراک می‌کند اشاره دارد. این مفهوم از چهار بعد عزت نفس، خود کارآمدی، جایگاه مهارت و ثبات هیجانی و روان رنجورخویی پایین تشکیل شده است (۱۰).

در مورد نحوه ارتباط بهزیستی روان‌شناختی با متغیرهای بیان شده تحقیقاتی صورت گرفته که هر کدام به نتایجی خاص دست یافته‌اند از جمله مقدس در پژوهشی نشان داد که بین بهزیستی روان‌شناختی با ابعاد کیفیت زندگی کاری و ابعاد سلامت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین از بین مولفه‌های سلامت سازمانی مولفه تأکید علمی قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده بهزیستی روان‌شناختی می‌باشد (۱۱). در تحقیق دیگری در همین رابطه غریب‌زاده و همکاران در پژوهشی نشان داد که بین جو سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۱۲). همچنین ون دانگ در پژوهشی نشان داد که بهزیستی روان‌شناختی تأثیر مثبتی بر سلامت سازمانی شرکت‌های کوچک و متوسط در ویتنام دارد (۱۳). آدنیت و فاتیح نیز در پژوهشی نشان داد که جو سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی تأثیرگذار است (۱۴). همچنین منگا و برگر در پژوهشی نشان داد که فرهنگ سازمانی و جو سازمانی را بر بهزیستی روان‌شناختی متخصصان روابط عمومی اثر معنادار دارد (۱۵).

می‌توان گفت که با توجه به اینکه بهزیستی روان‌شناختی کارکنان سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و ارتقای سطح بهزیستی روان‌شناختی کارکنان به ارتقای سطح سلامت عمومی در جامعه نیز کمک شایانی می‌نماید و از طرفی شناسایی عوامل مهم و اثرگذار در افزایش بهزیستی روان‌شناختی امری مهم و ضروری است و از آنجا که با توجه به جستجوهای انجام شده در پژوهش‌های قبلی، پژوهشی به صورت هم‌زمان تأثیر جو اخلاق سازمانی، سلامت سازمانی و خود‌ارزشیابی محوری بر بهزیستی روان‌شناختی پرداخته باشد، مشاهده نشد لذا، پژوهش حاضر بررسی تأثیر این

## یافته‌ها

در جدول ۱ ضرایب همبستگی بهزیستی روان-شناختی، جو اخلاقی سازمانی، خود ارزشیابی و سلامت سازمان گزارش شده است.

با توجه به آنچه در جدول فوق نشان داده شده است: متغیر بهزیستی روان‌شناختی به ترتیب با جو اخلاقی (۰/۶۱۹)، خود ارزشیابی (۰/۶۱۳)، سلامت سازمان (۰/۴۵۹) رابطه قوی مثبت در سطح معناداری ۰/۰۱ دارد. متغیر خود ارزشیابی به ترتیب با جو اخلاقی (۰/۴۶۷) و سلامت سازمانی (۰/۳۲) رابطه متوسط مثبت در سطح معناداری ۰/۰۱ دارد.

در جدول ۲ بررسی هم‌خطی بهزیستی روان‌شناختی، جو اخلاقی سازمانی، خود ارزشیابی، سلامت سازمان گزارش شده است

جدول فوق نشان می‌دهد که مفروضه هم‌خطی بودن در بین داده‌های پژوهش حاضر برقرار است. زیرا که مقادیر ضریب تحمل کمتر از ۰/۱ و مقادیر عامل تورم واریانس برای هر یک از متغیرهای پیش‌بین بالاتر از ۱۰ نیست. منطبق بر دیدگاه میرز و همکاران ضریب تحمل

کمتر از ۰/۱ و ارزش عامل تورم واریانس بالاتر از ۱۰ نشان‌دهنده هم‌خطی بودن است. لازم به توضیح است که ضریب تحمل که معادل  $R^2 - 1$  است دلالت بر نسبت واریانس استاندارد شده کلی دارد که به وسیله دیگر متغیرها تبیین

نمی‌شود. عامل تورم واریانس یکی دیگر از روش‌های تشخیص هم‌خطی بودن است که معادل  $(1 - R^2) / 1$  است و نشان‌دهنده نسبت واریانس استاندارد شده کلی به واریانس یگانه است.

در جدول ۳ تحلیل عامل تأییدی پرسش نامه‌های بهزیستی روان‌شناختی، جو اخلاقی سازمانی، خود ارزشیابی و سلامت سازمان گزارش شده است.

همچنان که جدول فوق نشان می‌دهد مطابق با نقاط برش قابل قبول، برازش برای هر یک از پرسش نامه‌های بهزیستی روان‌شناختی، جو اخلاقی، خود ارزشیابی و سلامت سازمانی در حد مطلوب برآورد می‌شود.

پس از ارزیابی مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری پژوهش با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. در این مدل (نمودار ۱) چنان

جدول ۱- ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴
۱) بهزیستی روان‌شناختی (وابسته اصلی)	۱	**۰/۶۱۳	**۰/۴۵۹	**۰/۶۱۹
۲) خود ارزشیابی (وابسته میانجی)		۱	**۰/۳۲	**۰/۴۶۷
متغیرهای پیش‌بین				
۳) سلامت سازمان			۱	**۰/۳۲۹
۴) جو اخلاقی				۱

ارتباط مثبت و معنادار متغیرهای پژوهش در سطح  $P < 0.01$  می‌باشد.

جدول ۲- عامل تورم واریانس و ضریب تحمل متغیرهای وابسته میانجی و پیش‌بین

متغیر	ضریب تحمل	عامل تورم واریانس
سلامت سازمان	۰/۷۴۵	۱/۳۴۳
جو اخلاقی	۰/۷۰۸	۱/۴۱۳
خود ارزشیابی	۰/۶۳۸	۱/۴۶۳

جدول ۳- شاخص‌های برازندگی مدل

شاخص‌های برازندگی	$\chi^2$	$(\chi^2/df)$	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
بهزیستی روان‌شناختی (EE)	۱۲/۹۶۶	۱/۴۴۱	۰/۹۹۶	۰/۹۸۷	۰/۹۷	۰/۰۳۷
سلامت سازمان (CC)	۵۱/۶۵۲	۳/۶۸۹	۰/۹۴۵	۰/۹۶	۰/۹۱۹	۰/۰۹۱
جو اخلاقی (BB)	۱۴۷/۳۹۳	۴/۳۳۵	۰/۹۰۱	۰/۹۱۹	۰/۸۶۸	۰/۱
خود ارزشیابی (AA)	۴/۴۶۴	۱/۴۸۸	۰/۹۹۷	۰/۹۹۵	۰/۹۷۷	۰/۰۳۹
نقاط برش قابل قبول	$> 0.05$	$< 5$	$> 0.90$	$> 0.90$	$> 0.80$	$\leq 0.1$

**جدول ۴- ضرایب مسیر کل، مستقیم و غیر مستقیم بین سلامت سازمانی، جو اخلاقی با بهزیستی روان‌شناختی با میانجی‌گری خودارزشیابی**

sig	$\beta$	S.E	b			
۰/۰۱۱	۰/۱۶	۰/۰۴۵	۰/۱۱۱	سلامت سازمانی ← خودارزشیابی	ضرایب کلی	
۰/۰۰۱	۰/۳۴۸	۰/۲۲۴	۱/۰۷۲	جو اخلاقی ← خودارزشیابی		
۰/۰۰۱	۰/۲۰۹	۰/۰۳۳	۰/۱۵	سلامت سازمانی ← بهزیستی روان‌شناختی		
۰/۰۰۱	۰/۳۷	۰/۱۸۵	۱/۱۷۸	جو اخلاقی ← بهزیستی روان‌شناختی		
۰/۰۰۱	۰/۲۰۳	۰/۰۵	۰/۲۱	خودارزشیابی ← بهزیستی روان‌شناختی	ضرایب مستقیم	
۰/۰۱۱	۰/۱۶	۰/۰۶۳	۰/۱۱۱	سلامت سازمانی ← خودارزشیابی		
۰/۰۰۱	۰/۳۴۸	۰/۰۶	۱/۰۷۲	جو اخلاقی ← خودارزشیابی		
۰/۰۰۸	۰/۱۱۱	۰/۰۳۹	۰/۰۸	سلامت سازمانی ← بهزیستی روان‌شناختی		
۰/۰۰۱	۰/۲۱۹	۰/۰۴۳	۰/۶۹۷	جو اخلاقی ← بهزیستی روان‌شناختی	ضرایب غیرمستقیم	
۰/۰۰۱	۰/۲۰۳	۰/۰۴۶	۰/۲۱	خودارزشیابی ← بهزیستی روان‌شناختی		
۰/۰۰۰۱	۰/۰۹۸	۰/۰۲۸	۰/۰۷	سلامت سازمانی ← بهزیستی روان‌شناختی		
۰/۰۰۰۱	۰/۱۵۱	۰/۰۳۲	۰/۴۸۲	جو اخلاقی ← بهزیستی روان‌شناختی		
۰/۰۱۱	۰/۰۳۹	۰/۰۱۸	۰/۰۲۸	سلامت سازمانی ← بهزیستی روان‌شناختی	میانجی‌گری خودارزشیابی	به صورت همزمان
۰/۰۰۰۱	۰/۰۸۵	۰/۰۲۴	۰/۲۷۳	جو اخلاقی ← بهزیستی روان‌شناختی		

فرض شده بود که سلامت سازمانی و جو اخلاقی به واسطه خود ارزشیابی با بهزیستی روان‌شناختی رابطه دارد. بررسی شاخص‌های برازندگی حاصل از آزمون مدل ساختاری پژوهش نشان داد که منطبق بر انتظار، مجذورکای به دست آمده نشان از برازش مدل با داده‌ها داشت ( $\chi^2/df = 720, p < 0.05$ )

بررسی شاخص‌های برازندگی نیز مورد بررسی قرار گرفت ( $GFI = 0.9, CFI = 0.914, \chi^2/df = 11837$ ) و مشاهده شد  $AGFI = 0.81$  و  $RMSEA = 0.051$  و شاخص‌ها از برازش قابل قبول مدل با داده‌ها حکایت دارد. جدول ۴ ضرایب مسیر سلامت سازمانی و جو اخلاقی با بهزیستی روان‌شناختی با میانجی‌گری خود ارزشیابی را در مدل ساختاری نشان می‌دهد.

بررسی شاخص‌های برازندگی نیز مورد بررسی قرار گرفت ( $GFI = 0.9, CFI = 0.914, \chi^2/df = 11837$ ) و مشاهده شد  $AGFI = 0.81$  و  $RMSEA = 0.051$  و شاخص‌ها از برازش قابل قبول مدل با داده‌ها حکایت دارد. جدول ۴ ضرایب مسیر سلامت سازمانی و جو اخلاقی با بهزیستی روان‌شناختی با میانجی‌گری خود ارزشیابی را در مدل ساختاری نشان می‌دهد.

### بحث

یافته‌ها نشان می‌دهد که ضریب مسیر غیرمستقیم میانجی خودارزشیابی محوری بین جو اخلاقی و سلامت سازمانی معنادار است. بدین ترتیب چنین نتیجه‌گیری شد که مؤلفه‌های جو اخلاقی و سلامت سازمانی با میانجی‌گری خود ارزشیابی محوری با بهزیستی روان‌شناختی رابطه دارند. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت جو اخلاقی و سلامت سازمانی با میانجی‌گری خود ارزشیابی محوری مؤلفه‌هایی هستند که بهزیستی روان‌شناختی را برای کارکنان قابل تعریف می‌سازند.

واضح و روشنی برای کارکنان فراهم می‌آید. بنابراین بهزیستی روان‌شناختی کارکنان افزایش می‌یابد. این نتیجه با نتایج تحقیقات انجام شده زیر همسو می‌باشد: غریب‌زاده و همکاران که به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران و جو اخلاق سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی پرستاران پرداختند، نشان دادند که بین مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، برتری-جویی و رقابت‌طلبی، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، جو نوآورانه و جو همکارانه با بهزیستی روان‌شناختی پرستاران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۱۲). منتخب یگانه که به بررسی رابطه جو اخلاقی با بهزیستی روان‌شناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل: نقش تعدیل‌کننده خودارزشیابی‌های محوری و تبادل رهبر-عضو پرداختند، به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت بین جو اخلاقی با بهزیستی روان‌شناختی وجود دارد (۱۶). آدنیت و فاتیح به بررسی جو سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی پرداختند. و نتایج حاصل از تحلیل عاملی مورد استفاده در این مطالعه نشان داد که جو سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی تأثیرگذار است (۱۴). منگا و برگر که به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و جو سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی پرداختند، به این نتیجه رسیدند که فرهنگ سازمانی و جو سازمانی را بر بهزیستی روان‌شناختی متخصصان روابط عمومی اثر معنادار دارد (۱۵).

یافته‌های تحقیق همچنین نشان می‌دهد که ضریب مسیر مستقیم بین سلامت سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی معنادار است. بنابراین چنین نتیجه‌گیری شد که سلامت سازمانی به صورت مثبت و معنادار بهزیستی روان‌شناختی را در کارکنان بانک ملی پیش بینی می‌کند؛ به عبارت دیگر می‌توان گفت: با بهبود سطح سلامت سازمانی در کارکنان، بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها در سطح مطلوب‌تری قرار می‌گیرد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی کارکنان کمک شایانی کند. این نتیجه با نتایج تحقیقات انجام شده زیر همسو می‌باشد: مقدس که به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی در کارکنان کمیته امداد

پرداخت، نشان داد که بین بهزیستی روان‌شناختی با ابعاد کیفیت زندگی کاری و ابعاد سلامت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد (۱۱). رحیمی که به بررسی رابطه بهزیستی روان‌شناختی و سلامت سازمانی با توانمندسازی کارکنان اداره آموزش و پرورش منطقه ارژن پرداخت، نشان داد که سلامت سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی دارای رابطه معنادار است (۱۷). قدم پور و همکاران که به تبیین بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بر اساس سازه‌های رهبری معنوی و سلامت سازمانی پرداخت و بر اهمیت نقش سلامت سازمانی در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی کارکنان تأکید کرد (۱۸). ون دانگ که به بررسی تأثیر بهزیستی روان‌شناختی بر سلامت سازمانی شرکت‌های کوچک و متوسط در شهر هوشی مین پرداخت، نشان داد که سلامت سازمانی تأثیر مثبتی بر بهزیستی روان‌شناختی شرکت‌های کوچک و متوسط در ویتنام دارد (۱۳). کارل و همکاران که به بررسی چگونگی تأثیر سلامت سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی و خودارزشیابی محوری پرداخت، نشان داد که سلامت سازمانی در بهزیستی روان‌شناختی کارکنان نقش دارد (۱۹). ساگون که به بررسی ویژگی‌های بهزیستی روان‌شناختی برای اجرای سلامت سازمانی پرداخت، به این نتیجه رسید که سلامت سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد و سلامت سازمانی پیش‌بینی‌کننده بهزیستی روان‌شناختی است (۲۰).

یافته‌های تحقیق همچنین نشان می‌دهد که ضریب مسیر غیرمستقیم بین جو اخلاقی سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بانک ملی معنادار است. بنابراین چنین نتیجه‌گیری شد که جو اخلاقی سازمانی با میانجی‌گری خودارزشیابی محوری با بهزیستی روان‌شناختی کارکنان رابطه دارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت: کارکنان بانک ملی از طریق بهبود سطح جو اخلاقی سازمانی به موجب ارتقاء سطح خودارزشیابی محوری (به عنوان میانجی) زمینه افزایش سطح بهزیستی روان‌شناختی فراهم می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که جو اخلاقی به عنوان یک منبع موقعیتی مثبت در نظر گرفته می‌شود که اثر مثبتی بر تجارب کاری افراد دارد. خودارزشیابی محوری نیز به عنوان یک منبع شخصیتی مثبت عمل می‌کند که از



پژوهش، تحقیقی که با این فرضیه هم‌خوانی داشته باشد یافت نشد.

با این حال اطلاعات این پژوهش از طریق خود‌گزارشی (پرسش‌نامه‌ها) گردآوری شده و این موضوع ممکن است اعتبار یافته‌ها را تحت‌تاثیر قرار دهد، پس با احتیاط به سازمان‌ها و بانک‌های دیگر تعمیم داده شود. همچنین چون پژوهش حاضر در زمان همه‌گیری کرونا و استرس و شرایط کار دشوار کارمندان و شرایط روانی نامساعد اجرا شده با احتیاط نتایج آن در اختیار دیگران قرار بگیرد که این موارد از محدودیت‌های تحقیق حاضر می‌باشند. در نهایت پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها و به خصوص بانک‌ها که از ارکان مهم کشور محسوب می‌شوند، بهتر است در روند ایجاد جو اخلاقی مثبت در سازمان توجه کرده و به توسعه بیشتر و بهتر آن بپردازند. سلامت سازمانی ضعیف که ارزش‌های سازمان و مرز بین رفتارهای صحیح و انحرافی و پیامدهای آن‌ها را به کارکنان آموزش نمی‌دهد، باعث ایجاد جو اخلاقی سازمانی ناسالم می‌شود که زمینه را برای بروز رفتارهای کاری انحرافی فراهم می‌آورد. از این رو، لزوم توجه به محورهای زیر در برنامه‌ریزی‌های سازمان آشکار می‌شود.

### نتیجه‌گیری

بنابراین به طور کلی می‌توان گفت نتایج حاصل از تحقیق بیان‌گر این است که جو اخلاقی، سلامت سازمانی و خود‌ارزشیابی محوری به صورت شاخص و معنی‌داری بهزیستی روان‌شناختی را پیش‌بینی می‌کند. بدین معنی که آگاهی نسبت به ماهیت و فرآیند جو اخلاقی و سلامت سازمانی عامل بسیار مهمی در افزایش بهزیستی روان‌شناختی است. عدم وجود آگاهی صحیح سازمان از متغیرهای تأثیرگذار بر بهزیستی روان‌شناختی باعث اتخاذ تدابیری برای کارکنان می‌شود که جامع نبوده و به گسترش مهارت‌های لازم برای تسهیل و تسریع بهزیستی روان‌شناختی نمی‌گردد. با توجه به نتایج این تحقیق می‌توان بیان نمود اگر بانک زمینه مناسب برای افزایش جو اخلاقی، سلامت سازمانی و همچنین خود‌ارزشیابی محوری در کارکنان فراهم کند میزان بهزیستی روان‌شناختی نیز در کارکنان بیشتر خواهد شد.

طرفی به افراد این اجازه را می‌دهد که در به دست آوردن منبع اضافی سرمایه‌گذاری کنند که در نتیجه منجر به بازده‌های فردی مثبت برای آن‌ها می‌شود و از طرف دیگر

می‌تواند به عنوان ضربه‌گیری برای تهدیدات منابع یک فرد باشد وقتی که با شرایط نامطلوب مواجه می‌گردد. جو اخلاقی یک منبع موقعیتی است که شرایط مساعدی را فراهم می‌کند که فرایند خودتنظیمی افراد با خود‌ارزشیابی‌های بالا را برای سرمایه‌گذاری منابع فردی به منظور کسب منابع مثبت فعال می‌کند. نتیجه این امر افزایش بهزیستی کارکنان می‌باشد. این نتیجه با نتایج تحقیقات انجام شده زیر همسو می‌باشد: کارل و همکاران که به بررسی چگونگی تأثیر سلامت سازمانی بر بهزیستی روان‌شناختی و خود‌ارزشیابی محوری پرداخت، نشان داد که خود‌ارزشیابی محوری در تعدیل رابطه سلامت سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان نقش دارد (۱۹).

یافته‌های تحقیق همچنین نشان می‌دهد که ضریب مسیر غیرمستقیم بین سلامت سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان بانک ملی معنادار است. بدین ترتیب نتیجه‌گیری شد که سلامت سازمانی با میانجی‌گری خودارزشیابی محوری با بهزیستی روان‌شناختی کارکنان رابطه دارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت: کارکنان بانک ملی از طریق بهبود سطح سلامت سازمانی به موجب ارتقاء سطح خود‌ارزشیابی محوری (به عنوان میانجی) زمینه افزایش سطح بهزیستی روان‌شناختی فراهم می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان گفت نتیجه‌گیری و ارزیابی ناخودآگاه که افراد در مورد خودشان انجام می‌دهند به طور مؤثر می‌تواند بر احساس سودمندی کارکنان در سازمان تأثیر بگذارد و زمانی که سازمان محیطی را فراهم کند که کارکنان به احساس رشد و پرورش شخصی دست یابند، آنان بیشتر کاری شوق‌انگیز را که خشنودی درونی فراهم می‌آورد، دوست دارند و می‌پذیرند و به دنبال مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی خواهند بود و در حقیقت در سازمان سالم افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و متعهد و وظیفه‌شناس و سودمند از روحیه و عملکرد بالایی هستند که تمامی این موارد به رضایت زندگی کارکنان منجر می‌شود. به علت نو بودن موضوع

## References

1. Deci EL, Ryan RM. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canad Psychol*. 2008;49(3):182.
2. Webber MP, Huxley PJ. Measuring access to social capital: The validity and reliability of the resource generator-UK and its association with common mental disorder. *Soc Sci Med*. 2007;65(3):481-92.
3. Scheffler RM, Brown TT. Social capital, economics, and health: New evidence, *Health Econ Policy Law*. 2008;3:321-31.
4. Sherill DW. An exploratory study of ethical climate perceptions of the banking industry in the charlotte. [PhD Thesis]. North Carolina Region: University of Capella. 2008.
5. Filipova AA. Perceived organizational support and ethical work climate as predictors of turnover intention of licensed nurses in skilled nursing. [PhD Thesis]. Michigan: University of Western Michigan. 2007.
6. Martin KD, Cullen JB. Continuities and extensions of ethical climate theory: A metaanalytic review. *J Bus Ethics*. 2006;69:175-194.
7. Hoy VK, Meschle C. Theory, research and practice in educational administration translated to Persian by: Abaszadeh. Uremia: uremia university pub; 2008:88-46.
8. Qasimi J. Capability in organizations. *Tadbir magazine*. 2012;132:22-34.
9. Kittinger JD, Walker AG, Cope JG, Wuensch KL. The relationship between core self-evaluations and affective commitment. *Institute Behav Appl Manag*. 2009;1:68-92.
10. Judge TA, Bono JE, Erez A. Core self evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance. *J Appl Psychol*. 2005;90:257-268.
11. Moghdas I. The relationship between the quality of work life and organizational health with psychological well-being in relief committee employees, Master's thesis, Islamic Azad University, Maroodasht Branch, Faculty of Educational Sciences and Psychology. 2018.
12. Gharibzadeh A, Moradi M, Mortezaadegiri AA. The effect of managers' professional ethics and organizational climate on the psychological well-being of nurses. *Iran J Nurs Res*. 2017;5:23-39.
13. Van Dung HA. The effect of psychological well-being on the organizational health of small and medium enterprises in Ho Chi Minh City, *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 2020;7(2):301-308.
14. Adeinat I, Fatheia A. Organizational atmosphere and psychological well-being A case study of a public university. *Journal of Information and Knowledge Management Systems, Emerald*, 2019;21:283-292.
15. Menga J, Berger Bruce. The effect of organizational culture and organizational climate on psychological well-being. *J Homepage, Elsevier*. 2019;34:67-57.
16. Montakhb Yeganeh M. The moderating role of core self-evaluations. *Ethics Sci Technol Q*. 2014;10(1):25-38.
17. Rahimi V. The relationship between psychological well-being and organizational health with the empowerment of employees of Arjan Region Education Department, Master's Thesis, Islamic Azad University, Maroodasht Branch, Faculty of Educational Sciences and Psychology. 2016.
18. Qadampour E, Yusuf-Vand L, RadMehr P. Explaining the psychological well-being of employees based on the structures of spiritual leadership and organizational health. *Educ Manag Innovat*. 2015;11(2):73-84.
19. Carl JR, Soskin DP, Kerns C, Barlow DH. How organizational health affects psychological well-being and pivotal self-evaluation. *Clin Psychol Rev*. 2019;33:343-360.
20. Sagone E, Elvira DE, Caroli M. Investigating the characteristics of psychological well-being for the implementation of organizational health. *Am J Educ Res*. 2018;2(7):463-71.