

رابطه اعتبار اخلاقی سازمان و اخلاق بیولوژی با تکالیف اخلاقی کارکنان: نقش میانجی اخلاق سودمند

سهیل سرشار، رسول رستمی مال خلیفه*

دانش آموخته کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۱۷، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۱۹)

چکیده

زمینه: اعتبار اخلاقی و اخلاق بیولوژی هنوز به عنوان یکی از چالش‌های سازمان‌های امروزی است چراکه اثربخشی سازمان در گروی این دو عامل مهم است پس مدیران باید آن را جدی بگیرند تا بتوانند با تصویرسازی از اخلاق سودمند کارکنان را از کارهای غیر اخلاقی دور سازند و آنان را برای انجام تکالیف اخلاقی یاری دهند. لذا، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اعتبار اخلاقی سازمان و اخلاق بیولوژی بر تکالیف اخلاقی کارکنان با نقش میانجی اخلاق سودمند از کارکنان انجام گرفت.

روش: پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها همبستگی است. جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه پیام‌نور خرم‌آباد است. حجم نمونه بر اساس روش طبقه‌ای متناسب و جدول کرجسی و مورگان ۱۲۰ نفر انتخاب شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های اعتبار اخلاقی، اخلاق بیولوژی، تکالیف اخلاقی و اخلاق سودمند که روایی آنها مورد تأیید صاحب‌نظران قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها بر اساس آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۷۹، ۰/۷۸، ۰/۸۹ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های از دو سطح آمار توصیفی و استنباطی از نوع معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS، LISREL استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین اعتبار اخلاقی و اخلاق بیولوژی با نقش میانجی اخلاق سودمند بر تکالیف اخلاقی کارکنان معنادار است. **نتیجه‌گیری:** نتایج مبنی بر آن است که سازمان‌ها از طریق اعتبار اخلاقی، اخلاق بیولوژی غنی و اخلاق سودمند می‌توانند میزان تکالیف اخلاقی کارکنان را افزایش و از رفتارهای غیر اخلاقی و فسادهای سازمانی بکاهند.

کلیدواژه‌ها: اعتبار اخلاقی، اخلاق بیولوژی، تکالیف اخلاقی، اخلاق سودمند.

سر آغاز

در یک دهه گذشته، مفهوم اعتبار اخلاقی^۱ در تحقیقات مورد دفاع قرار گرفته؛ چراکه محققان معتقدند مشکلات کارایی که به عملکرد کارکنان مربوط است، ناشی از اعتبار اخلاقی است (۱). اعتبار اخلاقی از طریق روبه‌رو شدن با قضاوت‌های و انتقاد عاقلانه و درست، رفتار بدون غرض، به دور از تبعیض و آگاهانه و دیدگاه‌های رقیبان حاصل می‌شود. اعتبار - اخلاقی زمانی حاصل می‌شود که فعالیت‌های سازمان بر اساس ارزش‌ها و اصول اخلاقی^۲ از طرف همه شرکا و رقیبان ارزیابی و قضاوت شود (۲، ۳).

برای داشتن اعتبار باید در خصوصیت شخصی کارکنان نشانی از اخلاق وجود داشته باشد و سازمان‌ها در سیستم رسمی خود در زمان استخدام، جامعه‌پذیری سازمان^۳، در آموزش‌ها و جهت‌گیری‌ها، سیستم حقوق و پاداش، خط‌مشی‌ها، مسئولیت‌پذیری^۴ و تصمیم‌گیری به مسائل اخلاقی^۵

توجه کنند تا بتوانند اعتبار درونی و بیرونی را حفظ کنند (۴، ۵، ۶، ۷، ۸). اعتبار سازمان ارزش‌ها، اعتقادات، سیاست‌ها و حتی روح افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و یک ذهنیت مطلوب در بین افراد و دیگر سازمانها ایجاد می‌کند. اخلاق علاوه بر اینکه به اعتبار سازمان می‌افزاید، دید مثبتی از سازمان در اذهان ایجاد و کارکنان را رهنمود می‌دهد که بر اساس موازین اخلاقی^۶ چگونه به تکالیف اخلاقی^۸ خود عمل کنند (۹). اوضاع اخلاقی^۹ وضعیتی است که بدون داشتن دستور صریح یا مجموعه قوانین کتبی، کارکنان رفتار درست و غلط را تشخیص می‌دهند (۱۰). اخلاق، در همه شئون زندگی انسان در محیط کاری و زندگی شخصی اثرگذار است و شاهره پیشگیری از رفتارهای منفی و ریشه تمامی اصلاحات اجتماعی^{۱۰} هست. ارتقای اخلاقمندی در سازمان از جمله آرمان‌های بزرگ هر سازمانی است؛ بنابراین، رشد اخلاق در طول قرن‌ها از مهم‌ترین مسائل سازمانی مورد توجه است (۱۱).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: rasoul.rostami73@gmail.com



تا حدی که بتواند به بهره‌وری برسد؛ اما در اخلاق بیولوژی دلایل شخصی برای بازنگری مورد بررسی قرار می‌گیرد. اخلاق بیولوژی مسائل سازمانی را در دامنه‌ای از روش‌های دیگری برطرف می‌کند؛ اما شبیه به فایده‌گرایی است و انتظار دارد افراد سیاست‌هایی را انجام دهند. این سیاست‌ها شخصی‌اند، جنبه عمومی دارند و فرد باید مجموعه‌ای از دلایل را تنظیم کند که تصمیم را برای هر کسی توجیه کند (۱۷).

اخلاق بیولوژیکی اصلاحات رفتار جایگاه مهمی دارد و به عدالت رهنمون می‌شود؛ این اخلاق از عدالت پشتیبانی می‌شود. عدالتی که بر پایه سیاست عمومی فرهنگ‌سازی شود و افراد همگی بر اساس آن رفتار کنند این امر می‌تواند سازمان را از رفتارهای غیراخلاقی دور سازد و منجر به پیشرفت همه جانبه شود؛ چراکه خواهان پیشرفت همه‌جانبه سازمان است و سیاست عمومی خوب را به کار می‌گیرد (۱۷ و ۱۸) اگر کارمندان احساس کنند سازمان به آنها توجه دارد، به منافع آنها عمل می‌کند، به کار آنها اهمیت می‌دهد، کارهای مثبت آنها را نادیده نمی‌گیرد و مورد حمایت سازمان هستند، به سازمان اعتماد می‌کنند، به اهداف سازمان وفادار می‌مانند و انگیزه‌درونی آنها برای کار بیشتر افزایش می‌یابد (۱۵).

رفتار در اخلاق بیولوژی، حس تکلیف است. حسی که با اراده خیر ملازم است. اخلاق بیولوژی رفتار اخلاقی را بر اساس صرف تکلیف، نه مصداق تکلیف، می‌داند. معیار هر رفتار اخلاقی، غایت‌مندی انسان است. باید با هر انسانی، در هر شرایط و موقعیتی، به‌مثابه یک غایت رفتار کرد. اگر رفتار ما باعث شود انسانی، وسیله رسیدن به غایات دیگر ما شود، چنین رفتاری، قطعاً غیراخلاقی است. این اخلاق، اخلاقی است که رفتار اخلاقی را برحسب حس تکلیف در نظر می‌گیرد. تکلیف مدنظر او، فارغ از علاقه و حسن نیت و حتی تمایلات و احساسات بد یا خوب است (۲۰ و ۱۹).

اخلاق بیولوژی اعتقاد دارد تکلیف اخلاقی از طریق عقل مشخص می‌شود و انگیزه اطاعت از قوانین اخلاقی، صرفاً باید احترام به این قوانین باشد نه چیز دیگر؛ یعنی چنین انگیزه‌ای نباید برای نفع شخصی، تمایل ذاتی، لذت یا نتایجی باشد که از آن حاصل می‌شود. اخلاق بیولوژی هر قانون - اخلاقی را ملزم به داشتن اراده نیکی می‌داند که از وظیفه ریشه می‌گیرد. در اخلاق بیولوژی، ارزش اخلاقی یک عمل به‌خاطر نتایج آن نیست بلکه به‌خاطر تکلیفی است که از آن ناشی می‌شود و برای تبیین تکلیف از احترام به قانون مدد می‌گیرد (۲۱ و ۲۲). ریشه‌ی احترام به قانون را انگیزه کارکنان از عمل است. زمانی کارکنان قانون اخلاقی را تصور می‌کنند، احساس احترام در آنان پدیدار می‌شود و انگیزه‌ای می‌شود از قانون اخلاقی پیروی کنند (۲۳، ۲۴ و ۲۵).

اگر انگیزه انسان از عمل، صرفاً احترام به قانون اخلاقی باشد، چنین عملی تکلیف اخلاقی است و اگر انگیزه‌ای دیگر غیر از این انگیزه داشته باشد، غیراخلاقی است. این امر در سازمان نیز به همین منوال است اگر افراد یک سازمان انگیزه‌شان از فعالیت در سازمان بر اساس احترام به قانون اخلاقی باشد دچار انحراف نخواهند شد. در منشور اخلاقی سازمان، اخلاق بیولوژی به اصولی اشاره دارد: اصل امانت، اصل مالکیت، اصل اعتبار

سازمان‌هایی علاقمند به رعایت اخلاق هستند برای اینکه کارکنانشان اخلاقی انجام وظیفه کنند باید معیارهایی برای استانداردسازی اخلاق^{۱۱} داشته باشند، معیارها باید با رعایت آن از مدیران به پایین‌ترین سطوح سازمان انجام گیرد. چراکه پایداری به این امر نیاز شدید به تعهد مدیران دارد (۱۲).

برای اجرایی شدن سیاست‌های اخلاقی^{۱۲} در این زمینه باید به سودمندی اخلاقی^{۱۳} و اخلاق بیولوژی^{۱۴} توجه کرد؛ از طریق یک سیاست کلی به - عنوان رهنمودی برای هدایت فعالیت‌های کارکنان صورت می‌گیرد و کارکنان از این طریق این سیاست‌ها با رویه‌های سازمان آگاهی می‌یابند و بر اساس سودمندبودن اخلاق را درک می‌کنند و می‌دانند تکالیف - اخلاقی وظیفه آنهاست. اخلاق سودمند^{۱۵} بر اساس فلسفه اخلاقی و موقعیت به‌دنبال اخلاقی است که برای سازمان سودمند باشد. سودمندی برای اخلاق بیولوژی به مانند فلسفه اخلاق عمل می‌کند که به افراد نشان می‌دهد چه نوع اخلاقی مناسب موقعیت سازمان است. هر موقعیتی که رفتار منجر به فایده و ارزش می‌شود، آن عمل بر اساس سودگرایی انجام میشود. فایده‌گرایی مرکز وظایف سازمانی قرار می‌گیرد. اخلاق سودمند منجر به تدوین سیاست‌ها به‌عنوان راهنمایی کننده برای افراد سازمان می‌باشد بر این اساس آن می‌دانند چه میزان عمل آنها دارای ارزش اخلاقی است (۱۳).

در تبیین اصل اخلاقی و روانشناختی که اصل فایده در اخلاق نام دارد، انسان‌ها خودخواهند و خوشبختی را در کسب لذت بیشتر و پرهیز از درد می‌دانند. فایده‌گرایان معتقدند خوشی‌ها از لحاظ ارزشی که دارند، مساوی نیستند و از لحاظ نوع و کیفیت اختلاف ندارند و اختلافشان تنها در کمیت و لذات عالی و لذات دانی، صرفاً به لحاظ صفات کمی نظیر شدت و ضعف است، در واقع هر عمل اخلاقی، نوعی محاسبه و شناخت میزان تولید واحدهای لذت و دردی است که در پیامدهای آن عمل عاید کننده‌ی آن می‌شود. محققان انسان را موجودی اخلاقی می‌دانند که مکتب خوشبینانه و هم لیبرال دارد یعنی به او می‌گویند چنان عمل کن که به دیگران کمک کنی آنچه را که می‌خواهند به‌دست آورند و نه آنچه که تو فکر می‌کنی برایشان خوب است. میل نیز بنای سودمندی اخلاق را در وجود حس اجتماعی و نودوستی می‌داند (۱۴).

هر فعالیتی که بر اساس داورهای اخلاقی بیشتری سود را دارد برای سازمان سودمند است در مقابل وظیفه‌گرایان از بهترین راه تشخیص فعالیت درست را در پیامدهای عملی می‌بیند (۱۵).

اخلاق بیولوژی آن دسته از فعالیت‌ها اخلاقی می‌داند که بر اساس احترام و وظیفه باشد. عدالت از جمله این وظایف که اگر بر اساس وظیفه و احترام انجام گیرند، اخلاقی هستند (۱۶) این رویکرد با این فرض شروع می‌شود که باید چیزی برای توجیه عمل وجود داشته باشد آن هم انجام وظیفه براساس احترام است. اخلاق بیولوژی مانند سودگرایی براساس عقلانیت صورت می‌گیرد. این دو رویکرد برای میزان اخلاقی بودن قاعده عمل، عمل یک شخص را در دامنه‌ای گسترده از ارزش‌ها ارزیابی می‌کنند؛ اما این دو رویکرد در دامنه مسئله روشی متفاوت دارد. سودگرایی یا اخلاق سودمند مسائل خود را بر اساس سیاستها حل می‌کند

و اعتماد، اصل شفافیت، اصل منزلت، اصل انصاف، اصل شهروندی و اصل حساسیت (۲۶ و ۲۷).

اعتبار اخلاقی علاوه بر اعتبار بخشی به سازمان، یک عامل مهم برای اخلاقی کردن ادراک، ارائه آگاهی از سیاست‌ها به و راهنمایی برای انجام تکالیف اخلاقی است. اعتبار اخلاقی همراه با سودآوری‌های اخلاقی از طریق اجرای سیاست‌گذاری‌های عمومی برای تمامی کارکنان منجر به رشد ارزش‌های اخلاقی و اخلاق بیولوژیکی می‌شود و در سایه فهم کارکنان از اخلاق سودمند هم شاهد پیشرفت همه‌جانبه سازمان خواهیم بود و هم شاهد اصلاحات سودمند برای داشتن سازمانی با اخلاق و کارکنانی وظیفه‌مدار در محور اخلاق. تکالیف اخلاقی باید متناسب با فرهنگ سازمانی باشد تا سازمان بتواند با پشتوانه بر اخلاق، اعتبار اخلاقی خود را افزایش و کارکنان در سایه‌ی این اعتبار به تکالیف اخلاقی خود عمل کنند (۲۸).

اخلاق بیولوژیکی از طریق فرهنگ‌سازی ارزش‌های اخلاقی در وظیفه‌ی افراد کارکنان و ارائه رویکردهای اصلاحی برای داشتن سازمانی که تکالیف اخلاقی می‌دانند برای اثربخشی سازمان حائز اهمیت است و اخلاق سودمند با اجراسازی سیاست‌های اخلاقی به‌عنوان رهنمودی کلی اخلاقی برای پیشرفت همه‌جانبه سازمان دارای اهمیت است. براساس پیامدهای مثبت اخلاق سودمند و اخلاق بیولوژیکی ضرورت مطالعه این موارد دغدغه‌ی مطالعاتی برای پژوهشگر گردید.

چراکه داشتن سازمانی با فرهنگ منسجم از اخلاق با ادراکات یکپارچه با پیشه‌گرفتن از منش‌های اخلاقی در تمامی ابعاد فردی، گروهی و سازمانی پیشرفت همه‌جانبه‌ای خواهد داشت. اجرای سیاست‌های اخلاق بیولوژی و سودمند با محوریت فایده‌انگاری پیشرفت زیادی در اخلاقی کردن سیاست‌های سازمانی، استانداردها، سیستم حقوق و پاداش و تمامی سطوح سازمان پیشرفت‌های چشمگیری خواهیم دید. پژوهش‌های زیادی در رابطه با اخلاق انجام شده؛ اما پژوهشی که به اخلاق بیولوژی و سودمند بر مبنای فایده‌انگاری، اعتبار اخلاقی و اثرات آن بر تکالیف اخلاقی پرداخته شده باشد مشاهده نمی‌شود و ضرورت انجام پژوهش را میرساند بنابراین پژوهش به دنبال پاسخ به سوال است که بین اعتبار اخلاقی و اخلاق بیولوژی بر تکالیف اخلاقی با نقش میانجی اخلاق سودمند رابطه وجود دارد؟

روش

روش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه شهر خرم‌آباد و همدان است. حجم نمونه بر اساس روش

نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب و جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۱۴ نفر از آنجایی که جامعه محدود بود تعداد کل جامعه به‌عنوان نمونه (۱۲۰ کارمند از دانشگاه پیام‌نور خرم‌آباد و ۹۴ کارمند از دانشگاه پیام‌نور کرمانشاه) برآورد شد.

نتایج نشان داد ۱۲۰ کارمند دانشگاه پیام‌نور خرم‌آباد (۴۰ زن و ۸۰ مرد) و ۹۴ کارمند پیام‌نور همدان (۳۸ زن و ۵۶ مرد) می‌باشد. تحصیلات تعداد ۱۷ نفر دیپلم، فوق دیپلم ۴۸، لیسانس ۸۶، فوق لیسانس ۷۳، دکتری ۱۸ نفر است.

ابزارها شامل اعتبار اخلاقی محقق ساخته شامل ۱۰ سوال، اخلاق-بیولوژی ۲۷ سوال (۲۸)، اخلاق سودمند محقق ساخته شامل ۱۰ سوال، پرسشنامه محقق ساخته تکالیف اخلاقی ۱۵ سوالی بود که همه پرسشنامه‌ها در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت می‌باشند. روایی آنها مورد تأیید صاحب‌نظران مدیریت قرار گرفت و پایایی از طریق آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۷۹، ۰/۷۸، ۰/۸۹ گزارش شد.

تحلیل از دو سطح آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون از نوع معادلات ساختاری) و نرم‌افزارهای SPSS, LISREL انجام گرفت.

یافته‌ها

رابطه تمامی متغیرها در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری و برازش آن با داده‌های گردآوری شده استفاده شد. استفاده از این روش نیازمند نرمال بودن چندمتغیره متغیرها می‌باشد. برای نرمال بودن چندمتغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده، استفاده شد. این عدد در پژوهش حاضر ۱۲/۶۵ است که کمتر از ۳۲۳ می‌باشد از طریق فرمول $p(p+2)$ محاسبه شد. در این فرمول p مساوی است با تعداد متغیرهای مشاهده شده که در این پژوهش ۱۶ می‌باشد. در جدول شماره ۳، شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد به-تفکیک گزارش شد. شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته ($AGFI$) و ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده ($SRMR$) به‌عنوان شاخص‌های برازش مطلق، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI) و شاخص برازش هنجار نشده ($NNFI$) به‌عنوان شاخص‌های برازش تطبیقی و مجذور-خی بر درجه‌آزادی (X^2/df)، شاخص برازش ایجاز ($PNFI$) و مجذور-میانگین مربعات خطای تقریب ($RMSEA$) به‌عنوان شاخص‌های برازش مقتصد است.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
اعتبار اخلاقی	۲/۸۲	۰/۴۲	۰/۳۴	۳/۶۹
اخلاق بیولوژی	۳/۲۴	۰/۵۱	۰/۴۹	-۰/۴۴
تکالیف اخلاقی	۳/۷۱	۰/۳۱	۰/۳۹	۰/۳۲
اخلاق سودمند	۳/۴۵	۰/۳۹	۰/۲۹	-۰/۸۹

جدول ۲: ماتریس همبستگی

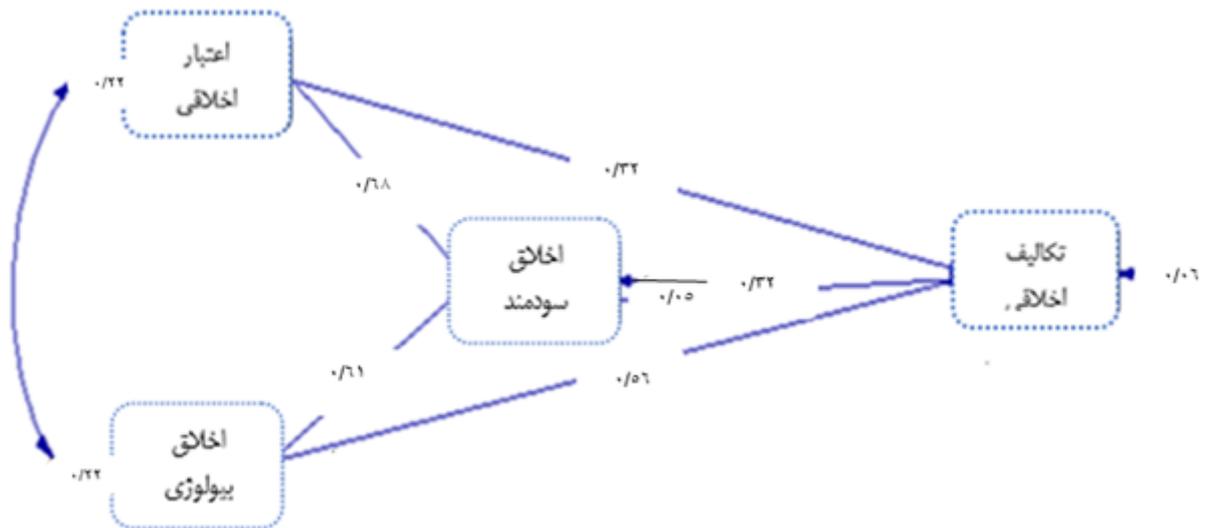
متغیر	۱	۲	۳	۴
اعتبار اخلاقی	۱			
اخلاق بیولوژی	۰/۶۱**	۱		
تکالیف اخلاقی	۰/۳۴**	۰/۵۱**	۱	
اخلاق سودمند	۰/۵۶**	۰/۷۱**	۰/۳۲**	۱

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

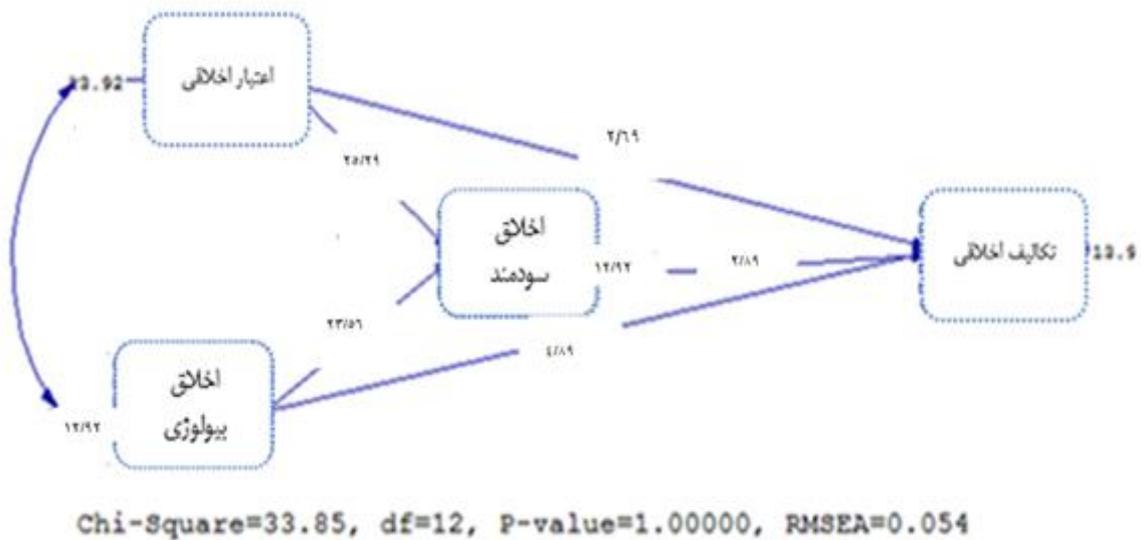
جدول ۳: شاخص‌های نیکویی برازش الگو

شاخص‌های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار بدست آمده	۰/۹۱	۰/۸۵	۰/۰۳
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۵
شاخص‌های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار بدست آمده	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۲
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص‌های برازش تعدیل یافته			
شاخص	X2/df	PNFI	RMSEA
مقدار بدست آمده	۲/۳۴	۰/۶۳	۰/۰۷
حد قابل پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۰۸

با توجه به این جدول تمامی شاخص‌های به استثنای شاخص $X2/df$ برازش در حد مطلوبی قرار دارند، مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.



نگاره ۱: در حالت استاندارد



نگاره ۳: در حالت معنی داری

جدول ۴: بررسی اثرات

مسیر	نتایج
اعتبار اخلاقی بر اخلاق سودمند	اثر مستقیم
اعتبار اخلاقی بر تکالیف اخلاقی	
اخلاق بیولوژی بر تکالیف اخلاقی	
اخلاق بیولوژی بر اخلاق سودمند	
اخلاق سودمند بر تکالیف اخلاقی	
اعتبار اخلاقی بر تکالیف اخلاقی با نقش میانجی اخلاق سودمند	اثر غیر مستقیم
اخلاق بیولوژی بر تکالیف اخلاقی با نقش میانجی اخلاق سودمند	

جدول ۵: روش بوتاستروپ مسیر واسطه‌ای

مسیر	حد پایین	حد بالا	بوت استراب	معناداری
اعتبار اخلاقی بر تکالیف اخلاقی با نقش میانجی اخلاق سودمند	۰/۰۴۱	۰/۲۴۱	۰/۱۲۹	۰/۰۰۱
اخلاق بیولوژی بر تکالیف اخلاقی با نقش میانجی اخلاق سودمند	۰/۰۵۱	۰/۲۵۴۱	۰/۱۲۴	۰/۰۰۱

می‌شود و اخلاق در ادراکات آنها جای می‌گیرد و فعالیت‌ها و تکالیف- اخلاقی خود را به نحو احسن انجام می‌دهند. زمانی که سازمان سیاست‌های سازمان را اعم از سیستم کارگزینی و استخدام، آموزش، مدیریت منابع انسانی و حتی مدیریت را براساس اخلاقی و تصمیم- گیریهایی اخلاقی بنا می‌کند علاوه بر اینکه دیدگاه مشتری از اخلاق در ادراک کارکنان به وجود می‌آورد موجب معتبر شدن خود در بین کارکنان و دیگر سازمانها خواهد شد. اعتبار اخلاقی با رخنه کردن در فرهنگ- سازمانی تمامی رویه‌ها، خط مشی‌ها، رویکردها، تصمیم‌گیری‌ها را رنگ و بوی اخلاقی داده و زمانی این جو اخلاقی حاکم شود کارکنان نیز تکالیف اخلاقی خود را انجام می‌دهند.

فاصله اطمینان میزان معناداری مسیرهای غیر مستقیم اعتبار اخلاقی بر تکالیف اخلاقی و اخلاق بیولوژی بر تکالیف اخلاقی از طریق اخلاق- سودمند می‌باشد که در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

بحث

نتایج نشان داد بین اعتبار اخلاقی و تکالیف اخلاقی رابطه وجود دارد. این نتایج با مطالعه (۹) همخوان می‌باشد چراکه معتقدند ارزشهای اخلاقی که به صورت نشان‌سازی اخلاقی نمود یافته منجر به افزایش اعتبار اخلاقی می‌شود. زمانی که سازمان براساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اصول- اخلاقی به قول و وعده‌های خود عمل می‌کند، با کارکنان خود بر اساس موازین اخلاقی رفتار می‌کنند آنها نیز به موازین و اصول اخلاقی پایبند



آنان درک کنند ارزش‌ها و فایده‌های اخلاق برای آنان سودمندتر است خود را متعهدتر برای وظایف می‌دانند.

بین اخلاق بیولوژی و تکالیف اخلاقی رابطه وجود دارد. این رهیافت با پژوهش (۱۳ و ۱۴) همخوان می‌باشد چراکه، به نتایج مشابهی اشاره داشتند. اخلاق بیولوژی آن دسته از فعالیتها را اخلاقی می‌داند که بر محوریت وظیفه و ادای احترام باشد بنابراین فعالیتها را افراد سازمان را در مسیر جدیدتری جاری می‌سازد و از طریق رهنمودی اخلاقی فعالیت-هایی که غیر از این مسیر باشد را از این مسیر جدا می‌سازد و زمانی که وظیفه اخلاقی انجام می‌گیرد که بر ادای احترام و وظیفه باشد. (۱۴) بیان می‌دارد که افراد بر اساس میزان سودمندی اخلاق به تکالیف اخلاقی خود عمل می‌کنند و (۱۱) نشان می‌دهد که سازمان و افراد بر اساس اخلاق سودمند به تکالیف خود ارزش می‌دهند.

بین اخلاق بیولوژی و تکالیف اخلاقی با نقش میانجی اخلاق سودمند و اعتبار اخلاقی بر تکالیف اخلاقی با نقش میانجی اخلاق سودمند رابطه وجود دارد. نتایج با پژوهش (۱۳ و ۱۴) همخوان می‌باشد چراکه به نتایج مشابهی اشاره داشتند. اخلاق بیولوژی از طریق تدوین سیاستهای کلی برای اخلاق در تمامی سطوح سازمان یک رهنمود کلی رفتاری می‌تواند عاملی محرک‌دهنده برای عملیات اخلاقی و انجام وظیفه کارکنان برای انجام تکالیف اخلاقی باشد. از طرفی اخلاق بیولوژی بر اساس وظیفه و احترام از طریق اجرا شدن سیاست‌های کلی به‌عنوان رهنمودی برای درست فهمیدن، درست‌حس کردن مسائل برای کارکنان است و کارکنان یک سازمان می‌دانند رفتار خود را به چه صورت اخلاقی و معنادار کنند اخلاق بیولوژی با اهمیت دادن به عدالت در منشور اخلاقی و سطوح-سازمانی اعتماد کارکنان خود را جلب کرده و در مقابل تعهد و فعالیت بیشتری از کارکنان را دریافت خواهند کرد. زمانی که سازمان براساس شایستگی‌های کارکنان، عدالت پاداش دهند و تصمیم‌گیریهایی که در سازمان می‌گیرد با مشورت کارکنانش باشد در مقابل کارکنان متعهدانه‌تر به تکالیف اخلاقی می‌پردازند. (۲۳) معتقد است تکالیف اخلاقی که براساس احترام ارزش و قوانین اخلاقی انجام می‌گیرد ارزش اخلاقی آن به‌خاطر تکلیفی است که بر اساس احترام انجام می‌گیرد، به‌نوبه خود تکالیف اخلاقی از احترام به قانون ریشه می‌گیرد و به‌تدریج اعتبار اخلاقی کسب می‌کند و کارکنان در سایه اعتبار اخلاقی و میزان فایده‌گرایی ارزش‌های اخلاقی به تکالیف اخلاقی خود عمل می‌کنند (۲۶، ۲۳، ۲۵).

پژوهش، با محدودیت‌هایی از جمله عدم کنترل همه متغیرهای مزاحم و ناخواسته‌های که ممکن بود نتایج را تحت تأثیر قرار دهند، کمبود منابع پژوهشی و نبودن روحیه پژوهش و ضعف فرهنگ پژوهش روبه‌رو شد؛ اما با وجود امیدوار است با دادن راهکارهایی بتواند توجه مسئولین را به موضوعات اخلاق در جهت بیداری مدیران آموزشی در خصوص مسائل- اخلاقی گام بردارد. بنابراین، توصیه می‌شود باتدوین سیاستهای عمومی و کلی به‌طور جدی و از طریق کاربرد تشویق‌هایی بر اساس موازین اخلاقی تعریف شده در سازمان و به‌هنگام، با ابراز قدردانی از طریق تقدیرنامه و هدایای کوچک سودمندی اخلاق را در نظر افراد خود

مطالعات (۸، ۷، ۶، ۵، ۴) نشان می‌دهند سازمان برای اخذ اعتبار اخلاقی باید در تمامی سیاستها، رسالت‌های خود در تمامی ابعاد فردی، گروهی و سازمانی به مسائل اخلاقی توجه کند. محقق دیگری بیان می‌دارد که وجود اخلاق در اعتبار سازمانها منجر به ایجاد یک دید مثبت در اذهان افراد و دیگر سازمانها می‌شود و این امر می‌تواند انگیزش لازم را برای انجام تکالیف اخلاقی برانگیزاند.

بین اخلاق بیولوژی و تکالیف اخلاقی رابطه وجود دارد. این فرض پژوهشی با نتایج (۱۲، ۱۴، ۱۳) همخوان می‌باشد چراکه به نتایج مشابهی دست یافتند. این بیانگر آن است اخلاق بیولوژی از طریق جایگیری ارزشهای اخلاقی در سیاستهای کلی سازمان به‌عنوان رهنمودی کلی برای تکالیف سازمانی عمل می‌کند و همه افراد سازمان را اعم از مدیران و کارکنان را ملزم به رعایت آن می‌کند و بستر مهمی برای یکپارچگی ارزشهای اخلاقی در سازمان می‌شود و به آنها کمک کند تکالیف اخلاقی را براساس موازین مشترک اخلاقی انجام دهند. اخلاق بیولوژی به افراد سازمان این درک را می‌دهد که وظایف شغلی خود را جزء تکالیف اخلاقی خود بدانند و به‌عنوان مجموعه‌ی ارزشها، باورها، هنجارها و تفاهم‌ها به آنان قوه تشخیص می‌دهد که چه فعالیت‌هایی را انجام دهند که از نظر سازمان اخلاقی و قابل احترام باشد. (۱۰) وجود اخلاق را لازمه اخلاقی عمل کردن کارکنان می‌داند.

بین اعتبار اخلاقی و اخلاق سودمند رابطه وجود دارد. نتایج این رهیافت با پژوهش (۱۳ و ۱۴) همخوان می‌باشد چراکه به نتایج مشابهی اشاره داشتند. نتایج نشان داد سازمانهایی که به موازین اخلاقی اهمیت می‌دهند و آن را در تمامی جوانب سیاست‌های اجرایی در تمامی سطوح فردی، گروهی و سازمانی به کار می‌گیرند با کارکنان خود رفتاری توأم با اخلاق دارند، در سیستم حقوق و پاداش با کارکنان منصفانه عمل کنند، شایستگی‌های آنان را نادیده نمی‌گیرند و خیلی از رفتارهای اخلاقی دیگر با کارکنان که بر محوریت عدالت و انصاف قرار دارد را رعایت می‌کند بر اساس اخلاق سودمند رفتار می‌کنند که این سودمندی اخلاق را در سازمان به تمامی افراد سازمان نشان می‌دهد و آنان نیز بر اساس سیاست اصلاحی مسیر فعالیتها و وظایف خود را بر اساس اخلاق قرار می‌دهند. مطالعات (۱۱) اشاره دارد که سازمان‌هایی که اخلاق را در رویه‌ها و قوانین خود جای داده و بر اساس آن عمل می‌کنند فعالیت‌هایی را که بر اساس (سودمندی اخلاق) است را انجام می‌دهند یعنی به آن دسته از تکالیف اخلاقی عمل می‌کنند که سازمان به آن اعتبار و ارزش می‌دهد و فایده‌گرایی مرکز وظایف سازمانی قرار می‌گیرد.

بین اخلاق سودمند و تکالیف اخلاقی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد این رهیافت با پژوهش (۱۳ و ۱۴) همخوان می‌باشد. زمانی که کارکنان در تمامی ابعاد زندگی کاری خود رفتارهای اخلاقی و منصفانه را از طرف سازمان خود دریافت می‌کند انگیزش بیشتر برای انجام تکالیف- اخلاقی پیدا می‌کنند. عملی ساختن ارزشهای سودمند اخلاقی در سازمان با رعایت عدل و انصاف انگیزش کارکنان را برای انجام تکالیف- اخلاقی بر اساس وظیفه و ادای احترام بر می‌انگیزاند. چراکه زمانی که

4. Responsibility	مسئولیت پذیری
5. Ethical issues	مسائل اخلاقی
6. Organization credit	اعتبار سازمان
7. Ethical standards	موازین اخلاقی
8. Moral assignments	تکالیف اخلاقی
9. Moral situation	اوضاع اخلاقی
10. Social reform	اصلاحات اجتماعی
11. Ethics standardization	استانداردسازی اخلاق
12. Moral policies	سیاستهای اخلاقی
13. The usefulness of ethics	سودمندی اخلاق
14. Biology Ethics	اخلاق بیولوژی
15. Useful ethics	اخلاق سودمند

References

- Levin M, Greenwood D. (2001). Pragmatic action research and the struggle to transform universities into learning communities. In: P. Reason and H. Bradbury (Eds). *Handbook of Action Research: Participative Inquiry and Practice*. London; Thousand Oaks. Pp. 103–113.
- Gibson N. (2004). Action research. *The Encyclopedia of Social Science Research Methods*; 1: 4–6 .
- Gibson N, Gibson G, Macaulay A. (2001). Community-based research: Negotiating agendas and evaluating outcomes. *The Nature of Qualitative Evidence*; 4: 160–182 .
- Trevino LK. (2017). A causal analysis of ethical decision-making behavior. *Journal of Applied Psychology*; 75: 378–385.
- Martin K, Cullen J. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*; 69: 175–194.
- Newman A, Round H, Bhattacharya S. (2017). Ethical climates in organizations: A review and research agenda, *Business Ethics Quarterly*; 27: 475–512.
- Kish-Gephart J, Harrison DA, Treviño LK. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta analytic evidence about sources of unethical decisions at work. *Journal of Applied Psychology*; 95: 1–3.
- Maribeth K, Mayer DM, Greenbaum RL. (2019). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*; 2(1): 1-29.
- Fazel A, Kamalian A, Roshan A. (2015). The relationship between ethical leadership and student empowerment. *Ethics in Science and Technology*; 11(3): 68-59.
- Panel P. (2017). Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a

افزایش و با کارکنان خود برخوردی اخلاقی داشته باشید تا بتوانید آنان را متعهد به وظایف و هدایت به انجام تکالیف اخلاقیشان کنید.

- اقدام به اصلاح بعضی از آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های تشویقی بر مبنای رعایت عدالت‌سازمانی برای جلب اعتماد آنان باشید.
- پرداختهای کارکنان تابعی از میزان عملکرد آنان باشد این مهم می‌تواند یکی از عوامل اصلی در ادراک افراد در مقایسه خود با دیگر همکاران در راستای عدالت‌سازمانی باشد چراکه عدالت یکی از ویژگی‌های سازمان و رفتار اخلاقی محسوب می‌شود و پیامد مثبت آن افزایش کارایی کارکنان در انجام تکالیف اخلاقی خواهد بود.
- هنگام انتصاب مدیران در پست‌های مدیریتی، به نگرش‌های و چشم اندازهای آنان از اجرای سیاستهای اخلاقی توجه شود، چرا که نوع نگرش‌های آنان در شکل‌گیری اخلاق بیولوژی (وظیفه و احترام) و اخلاق سودمند در راستای اعتبار اخلاقی بخشیدن به سازمان موثر است.
- برای رشد و گسترش روحیه انجام تکالیف-اخلاقی از راهکارهای یکپارچه‌سازی گروه‌های کاری و سازمانی و بالابردن حس مسئولیت و مشارکت، همدلی آنها در تمامی ابعاد استفاده شود.
- با برنامه‌های ترویج ارزش‌های اجتماعی، رفع تبعیض‌ها، از طریق الگوسازی برای ترویج اخلاق و پیامدهای مثبت حاصل از آن در سازمان فراهم آورند.

نتیجه‌گیری

اعتبار اخلاقی از عدالت‌سازمانی (شعار اخلاق بیولوژی) حاصل می‌شود، عاملی مهم برای اجرایی‌شدن تکالیف اخلاقی کارکنان خواهد بود. اخلاق بیولوژی از طریق تدوین سیاستهای کلی و عمومی اخلاق در سراسر سازمان و یکپارچه‌سازی ارزشهای اخلاقی علاوه بر نقش انسجام به‌عنوان عاملی مهم برای زمینه‌سازی و پرورش اخلاق می‌باشد. اعتبار اخلاقی نیز مانند اخلاق بیولوژی به شخصیت سازمان ارزش می‌دهد. سازمانهای با اخلاق بیولوژی فعالیت‌های سازمانی بر اساس وظیفه و ادای احترام انجام می‌گیرد و موجب رشد فرهنگ اخلاق و پیشرفت همه‌جانبه می‌شود و اعتبار اخلاقی به آن ارزش افزونتری می‌دهد و از طریق برخورد اخلاقی می‌تواند کارکنانی با کارایی بالا در زمینه تکالیف اخلاقی داشته باشد و سازمان به پیشرفت همه‌جانبه برسد .

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون: سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندانگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

واژه‌نامه

- | | |
|---------------------------------|---------------------|
| 1. Ethical validity | اعتبار اخلاقی |
| 2. Ethics fundamental | اصول اخلاقی |
| 3. Organizational socialization | جامعه‌پذیری سازمانی |

- organizational support. *Ethics in Science and Technology*; 14 (1): 108-116.
20. Kant I. (1952). *Critique of judgment*. James's greed. 2nd ed. New York: Oxford Press.
21. Fathi A. (2006). Kant's view of ethics and its relation to religion. *Journal of Knowledge*; 11: 60-66. (In Persian)
22. Kant I. (1972). *Groundwork of metaphysic of morals*. 1st ed. London: Hutchinson University Library.
23. Geravand S. (2005). Kant and philosophy of ethics. *Journal of Thought*; 14 (12): 211-228. (In Persian)
24. Bahoosh A. (2010). Introduction to constructivism in Kant's philosophy of ethics. *The Journal of Ethical Research*; 1 (1): 7-25. (In Persian)
25. Khoniafar H, Moghimi SM. (2010) Introduction to philosophy of ethics in organization. *Qom Scientific and Research Quarterly*; 13(1): 3-18. (In Persian)
26. Paine L, Rohit DJ, Margolis D, Eric Bettcher K. (2006). Global civil society and international law in global governance: some contemporary issues. *International Community Law Review*; 83 (12): 122-133.
27. Mohamadrezaiee M, Mohamadrezaiee M. (2016). A study of Kant's task philosophy in organization. *Journal of Organizational Culture Management*; 13 (2): 161-186. (In Persian).
28. Nemati L, Karimi S, Rostam Malkhalife R, Pakragham M. (2019). *Ethical strategy*. Tehran: 4th International Conference on New Research Achievements in Social Sciences, Education and Psychology.
- wholesale company, Bangkok Metropolitan region. *Journal of Social Sciences*; 38(3): 345-351.
11. Shoa Kazemi M, Hosein Oshani M M, Naghib F. (2016). The Relationship between Religious Teachings and the Ethical Development of Preschool Children, *The Journal of Research in Islamic Education Issues*; 12 (29): 35-52. (In Persian)
12. Janie MHF, Ronald CA, Michele C. (2019). Organizational ethical standards and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*; 20: 289-299.
13. Hooker JN. (1996). *Three kinds of ethics*. [M.A. thesis]. USA: School of Industrial Administration Carnegie Mellon University. Pittsburgh.
14. Awani S. (2012). Is utilitarianism the same as hedonism? A review of Bentham and Mill's view. *Philosophical Reflections*; 6: 32-7.
15. Hosseini M. (2014). *Moral utilitarianism*. 1st ed. Iran/Tehran: Baqir al-Uloom Research Institute.
16. Kant I. (1786). *Foundations of the metaphysics of morals: text and critical essays*. 2nd ed. Originally Published as *Grund legungzur Meta physikder Sitten*.
17. Kaufmann W. (1968). *Nietzsche: philosopher, psychologist, antichrist*. 3rd ed. Princeton University Library .
18. Hooker JN. (2014). *Kant and cultural relativism*. USA/Pennsylvania: Carnegie Mellon University.
19. Enayati t, Alipour A, Yaghoubi, Karma S. (2019). The relationship between trust and silence in improving work ethics: the mediating role of

