رابطه اعتباراخلاقی سازمان و اخلاق‌بیولوژی با تکالیف‌اخلاقی کارکنان: نقش میانجی اخلاق‌سودمند

سهیل سرشار، رسول رستمی مال‌خلیفه*

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

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

مقاله پژوهشی

چکیده

زمینه: اعتباراخلاقی و اخلاق‌بیولوژی هنوز به‌عنوان یکی از چالش‌های سازمان‌های امروزی است چراکه اثربخشی سازمان درگروی این دو عامل مهم است پس مدیران باید آن را جدی بگیرند تابتوانند با تصویرسازی از اخلاق سودمند کارکنان را از کارهای غیراخلاقی دور سازند و آنان را برای انجام تکالیف اخلاقی یاری دهند. لذا، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اعتباراخلاقی سازمان و اخلاق‌بیولوژی 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. جامعه‌آماری 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 اعتباراخلاقی، اخلاق‌بیولوژی، تکالیف‌اخلاقی و اخلاق‌سودمند که روایی آنها مورد تأیید صاحبنظران قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها بر اساس آلفای کرونباخ به‌ترتیب ۰/۸۱، ۰/۷۹، ۰/۷۸، ۰/۸۹محاسبه شد. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌های از دو سطح آمارتوصیفی و استنباطی از نوع معادلات‌ساختاری و نرم افزارهای *SPSS, LISREL* استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین اعتبار اخلاقی و اخلاق بیولوژی با نقش میانجی اخلاق سودمند بر تکالیف‌اخلاقی کارکنان معنادار است.

نتیجه‌گیری: نتایج مبنی بر آن است که سازمان‌ها از طریق اعتباراخلاقی، اخلاق‌بیولوژی غنی و اخلاق سودمند می‌توانند میزان تکالیف اخلاقی کارکنان را افزایش و از رفتارهای غیراخلاقی و فسادهای سازمانی بکاهند.

کلیدواژگان: اعتبار اخلاقی، اخلاق بیولوژی، تکالیف‌اخلاقی، اخلاق سودمند.

سرآغاز

در یک دهه گذشته، مفهوم اعتباراخلاقی[۱] در تحقیقات مورد دفاع قرار گرفته؛ چراکه محققان معتقدند مشکلات کارایی که به عملکرد کارکنان مربوط است، ناشی از اعتباراخلاقی است (۱). اعتباراخلاقی 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 (۳، ۲).

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 اعتبارسازمان[۶] می‌افزاید، دید مثبتی از سازمان در اذهان ایجاد و کارکنان را رهنمود می‌دهد که بر اساس موازین‌اخلاقی[۷] چگونه به تکالیف‌اخلاقی[۸] خود عمل کنند(۹).

اوضاع‌اخلاقی[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 شاهراه پیشگیری از رفتارهای منفی و ریشه تمامی اصلاحات اجتماعی[۱۰] هست. ارتقای اخلاقمندی در سازمان ازجمله آرمان‌های‌بزرگ هر سازمانی است؛ بنابراین، رشد اخلاق در طول قرن‌ها از مهم‌ترین مسائل سازمانی مورد توجه است (۱۱).

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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.3.3.7]

سازمان‌هایی علاقمند به رعایت اخلاق هستند برای اینکه کارکنانشان اخلاقی انجام وظیفه کنند باید معیارهایی برای استانداردسازی اخلاق[11] داشته باشند، معیارها باید با رعایت آن از مدیران به پایین‌ترین سطوح سازمان انجام گیرد. چراکه پایبندی به این امر نیاز شدید به تعهد مدیران دارد (۱۲).

برای اجرایی‌شدن سیاست‌های اخلاقی[12] در این زمینه باید به سودمندی اخلاق[13] و اخلاق‌بیولوژی[14] توجه کرد؛ از طریق یک سیاست کلی به‌عنوان 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 تکالیف‌اخلاقی وظیفه آنهاست. اخلاق‌سودمند[15] بر اساس فلسفه‌اخلاقی 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 می‌گوید چنان عمل کن که به دیگران کمک کنی آنچه را که می خواهند به‌دست آورند و نه آنچه که تو فکر می‌کنی برایشان خوب است. میل نیز بنای سودمندی اخلاق را در وجود حس اجتماعی و نوعدوستی می داند (۱۴).

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

اخلاق‌بیولوژی 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. اخلاق‌بیولوژی مانند سودگرایی براساس عقلانیت صورت می‌گیرد. این دو رویکرد برای میزان اخلاقی‌بودن 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 اخلاق‌سودمند مسائل خود را بر اساس سیاستها حل می‌کند تا حدی که بتواند به بهره‌وری برسد؛ اما در اخلاق‌بیولوژی دلایل شخصی برای بازنگری مورد بررسی قرار می‌گیرد. اخلاق‌بیولوژی مسائل‌سازمانی 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).

اخلاق‌بیولوژیکی اصلاحات رفتار جایگاه مهمی دارد و به عدالت رهنمون می‌شود؛ این اخلاق از عدالت پشتبانی 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 سیاست‌عمومی خوب را به کار می‌گیرد (۱۷ و۱۸) اگر کارمندان احساس کنند سازمان به آنها توجه دارد، به منافع آنها عمل می‌کند، به‌کار 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، حس‌تکلیف است. حسی که با اراده خیر ملازم است. اخلاق‌بیولوژی رفتاراخلاقی را بر اساس صرف تکلیف، نه مصداق تکلیف، می‌داند. معیار هر رفتاراخلاقی، 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 حس‌تکلیف در نظر می‌گیرد. تکلیف مدنظر او، فارغ از علاقه و حسن نیت و حتی تمایلات و احساسات بد یا خوب است (۲۰ و ۱۹).

اخلاق‌بیولوژی اعتقاد دارد تکلیف‌اخلاقی 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. اخلاق‌بیولوژی هر قانون‌اخلاقی را ملزم به داشتن اراده نیکی می‌داند که از وظیفه ریشه می‌گیرد. در اخلاق‌بیولوژی، ارزش‌اخلاقی یک عمل به‌خاطر نتایج آن نیست بلکه به خاطر تکلیفی است که از آن ناشی می‌شود و برای تبیین تکلیف از احترام به قانون مدد می‌گیرد (۲۱و۲۲). ریشه‌ی احترام به قانون را انگیزه کارکنان از عمل است. زمانی کارکنان قانون‌اخلاقی را تصور می‌کنند، احساس احترام در آنان پدیدار می‌شود و انگیزه‌ای می‌شود از قانون اخلاقی پیروی کنند (۲۵و۲۴، ۲۳).

اگر انگیزه انسان از عمل، صرفاً احترام به قانون‌اخلاقی باشد، چنین عملی تکلیف‌اخلاقی 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 قانون‌اخلاقی باشد دچار انحراف نخواهند شد. در منشوراخلاقی سازمان، اخلاق‌بیولوژی به اصولی اشاره دارد: اصل‌امانت، اصل‌مالکیت، اصل‌اعتبار

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۳، ۱۴۰۱

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.3.3.7]

و اعتماد، اصل شفافیت، اصل‌منزلت، اصل‌انصاف، اصل‌شهروندی و اصل حساسیت (۲۶و۲۷).

اعتباراخلاقی علاوه بر اعتباربخشی به سازمان، یک عامل مهم برای اخلاقی‌کردن ادراک، ارائه آگاهی از سیاست‌ها به و راهنمایی برای انجام تکالیف‌اخلاقی است. اعتباراخلاقی 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. تکالیف‌اخلاقی باید متناسب با فرهنگ‌سازمانی باشد تا سازمان بتواند با پشتوانه بر اخلاق، اعتباراخلاقی خود را افزایش و کارکنان در سایه‌ی این اعتبار به تکالیف‌اخلاقی خود عمل کنند (۲۸).

اخلاق‌بیولوژیکی از طریق فرهنگ‌سازی ارزش‌های اخلاقی در وظیفه‌ی افراد کارکنان و ارائه رویکردهای اصلاحی برای داشتن سازمانی که تکالیف‌اخلاقی می‌دانند برای اثربخشی سازمان حائز اهمیت است و اخلاق‌سودمند 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 همه جانبه‌ای خواهد داشت. اجرای سیاست‌های اخلاق بیولوژی و سودمند با محوریت فایده‌انگاری پیشرفت زیادی در اخلاقی‌کردن 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، اعتباراخلاقی و اثرات آن بر تکالیف‌اخلاقی پرداخته شده باشد مشاهده نمی‌شود و ضرورت انجام پژوهش را میرساند بنابراین پژوهش به‌دنبال پاسخ به سوال است که بین اعتباراخلاقی و اخلاق‌بیولوژی بر تکالیف‌اخلاقی با نقش میانجی اخلاق‌سودمند 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 کرجسی‌و مورگان تعداد ۲۱۴نفر از آنجایی‌که جامعه محدود بود تعداد کل جامعه به‌عنوان نمونه (۱۲۰کارمند از دانشگاه پیام‌نور خرم‌آباد و۱۲۲کارمند از دانشگاه پیام‌نور کرمانشاه) برآورد شد.

نتایج نشان داد ۱۲۰ کارمند دانشگاه پیام‌نور خرم آباد (۴۰ زن و ۸۰مرد) و ۱۲۲کارمند پیام‌نور همدان (۳۸زن و۸۴ مرد) می‌باشد. تحصیلات تعداد۱۷نفر دیپلم، فوق‌دیپلم۴۸، لیسانس۸۶، فوق لیسانس۷۳، دکتری۱۸نفر است.

ابزارها شامل اعتباراخلاقی محقق‌ساخته شامل۱۰سوال، اخلاق-بیولوژی۲۷سوال(۲۸)، اخلاق‌سودمند محقق‌ساخته شامل۱۰ سوال، پرسشنامه محقق‌ساخته تکالیف‌اخلاقی ۱۵سوالی بود که همه پرسشنامه‌ها در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت میباشند. روایی آنها مورد تأیید صاحبنظران مدیریت قرار گرفت و پایایی از طریق آزمون آلفای کرونباخ به‌ترتیب۰/۸۱، ۰/۷۹، ۰/۷۸، ۰/۸۹گزارش 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 سطح۰/۰۱معنی‌دار است. از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری و برازش آن با داده‌های گردآوری‌شده استفاده شد. استفاده از این روش نیازمند نرمال بودن چندمتغیره متغیرها می‌باشد. برای نرمال‌بودن چندمتغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده، استفاده شد. این عدد در پژوهش حاضر۶۵/۱۲است که کمتر از۳۲۳می‌باشد 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 شماره۳، شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد به‌تفکیک گزارش شد. شاخص نیکویی برازش (*GFI*)، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (*AGFI*) و ریشه میانگین‌مربعات باقیمانده استاندارد شده (*SRMR*) به‌عنوان شاخص‌های برازش مطلق، شاخص برازش تطبیقی (*CFI*)، شاخص برازش هنجارشده (*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-میانگین‌مربعات‌خطای‌تقریب (*RMSEA*) به‌عنوان شاخص‌های برازش مقتصد است.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی

متغیر	میانگین	انحراف‌استاندارد	چولگی	کشیدگی
اعتباراخلاقی	۲/۸۲	۰/۴۲	۰/۳۴	۳/۶۹
اخلاق‌بیولوژی	۳/۲۴	۰/۵۱	-۰/۴۹	-۰/۴۴
تکالیف‌اخلاقی	۳/۷۱	۰/۳۱	۰/۳۹	۰/۳۲
اخلاق‌سودمند	۳/۴۵	۰/۳۹	-۰/۲۹	-۰/۸۹

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.3.3.7]

مقاله پژوهشی

جدول ۲: ماتریس همبستگی

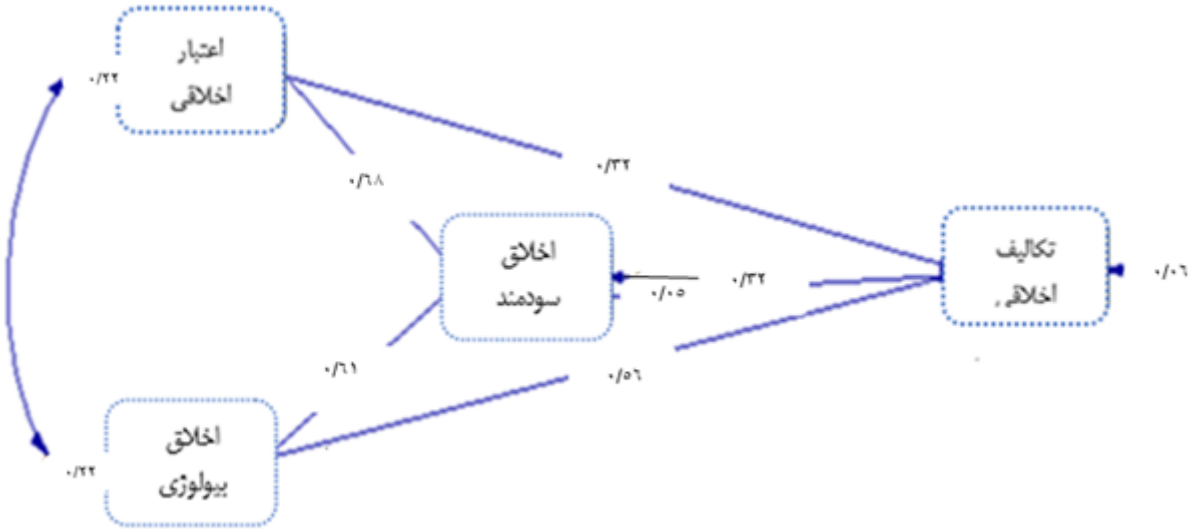
	متغیر	۱	۲	۳	۴
۱	اعتباراخلاقی	۱			
۲	اخلاق بیولوژی	۰/۶۱**	۱		
۳	تکالیف اخلاقی	۰/۳۴**	۰/۵۱**	۱	
۴	اخلاق‌سودمند	۰/۵۶**	۰/۷۱**	۰/۳۲**	۱

*p<0.05, **p<0.01

جدول ۳: شاخص‌های نیکویی برازش الگو

شاخص‌های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقداربدست‌آمده	۰/۹۱	۰/۸۵	۰/۰۳
حد قابل‌پذیرش	بیشتراز ۰/۹۰	بیشتراز ۰/۸۰	کمتراز۰/۰۵
شاخص های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقداربدست‌آمده	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۲
حد قابل‌پذیرش	بیشتراز ۰/۹۰	بیشتراز ۰/۹۰	بیشتراز ۰/۹۰
شاخص‌های برازش تعدیل‌یافته			
شاخص	X2/df	PNFI	RMSEA
مقداربدست‌آمده	۳/۳۴	۰/۶۳	۰/۰۷
حد قابل‌پذیرش	کمتراز۳	بیشتراز ۰/۶۰	کمتراز۰/۰۸

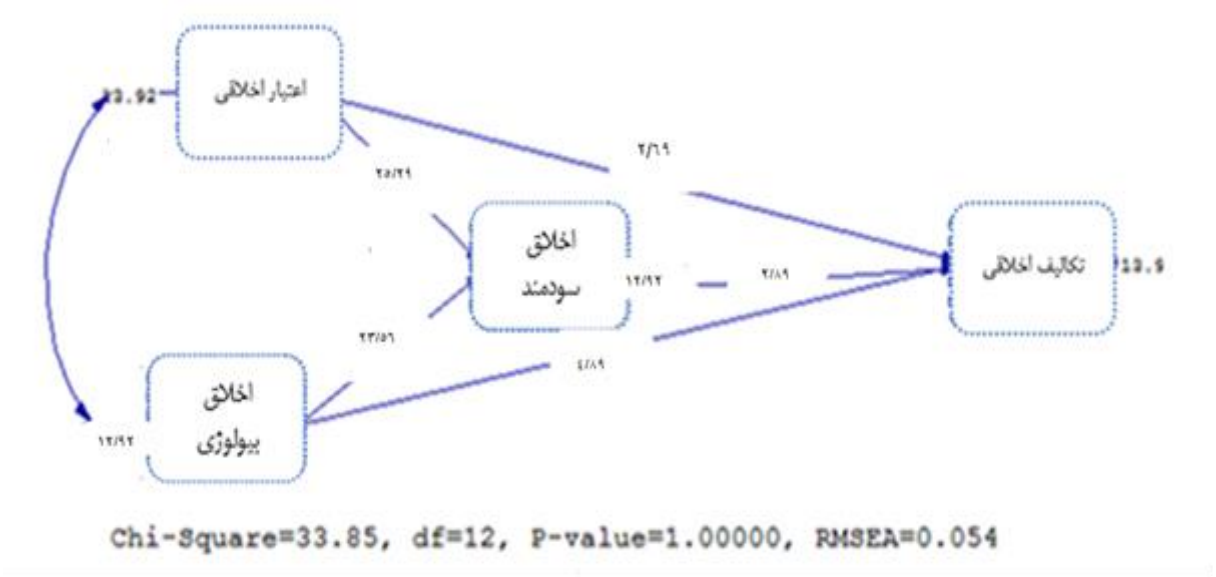
با توجه به این جدول تمامی شاخص‌های به استثنای شاخص *X2/df* برازش در حد مطلوبی قرار دارند، مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده های گردآوری شده دارد.



نگاره ۱: در حالت‌استاندارد

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۳، ۱۴۰۱
[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.3.3.7]



نگاره۳: در حالت معنی‌داری

جدول۴. بررسی اثرات

نتایج	مسیر
اثرمستقیم	اعتباراخلاقی بر اخلاق‌سودمند
	اعتباراخلاقی بر تکالیف‌اخلاقی
	اخلاق‌بیولوژی بر تکالیف‌اخلاقی
	اخلاق‌بیولوژی بر اخلاق‌سودمند
	اخلاق‌سودمند بر تکالیف‌اخلاقی
اثر غیرمستقیم	اعتباراخلاقی بر تکالیف‌اخلاقی با نقش میانجی اخلاق‌سودمند
	اخلاق‌بیولوژی بر تکالیف‌اخلاقی با نقش میانجی اخلاق‌سودمند

جدول۵: روش بوت‌استروپ مسیر واسطه‌ای

مسیر	حد پایین	حد بالا	بوت استراپ	معناداری
اعتباراخلاقی بر تکالیف‌اخلاقی با نقش میانجی اخلاق سودمند	۰/۰۴۱	۰/۲۴۱	۰/۱۲۹	۰/۰۰۱
اخلاق‌بیولوژی بر تکالیف‌اخلاقی با نقش میانجی اخلاق‌سودمند	۰/۰۵۱	۰/۲۵۴۱	۰/۱۲۴	۰/۰۰۱

فاصله اطمینان میزان معناداری مسیرهای غیر مستقیم اعتباراخلاقی بر تکلیف‌اخلاقی و اخلاقی‌بیولوژی بر تکالیف‌اخلاقی از طریق اخلاق-سودمند می باشد که در سطح۰/۰۱معنادار است.

بحث

نتایج نشان داد بین اعتباراخلاقی و تکالیف‌اخلاقی رابطه وجود دارد. این نتایج با مطالعه(۹)همخوان می‌باشد چراکه معتقدند ارزشهای اخلاقی که به‌صورت نشان‌سازی‌اخلاقی نمود یافته منجر به افزایش اعتباراخلاقی می‌شود. زمانی‌که سازمان براساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اصول-اخلاقی به قول‌و وعده‌های خود عمل می‌کند، با کارکنان خود بر اساس موازین‌اخلاقی رفتار می‌کنند آنها نیز به موازین و اصول‌اخلاقی پایبند 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-گیریهای اخلاقی بنا می‌کند علاوه بر اینکه دیدگاه مشترکی از اخلاق در ادراک کارکنان به وجود می‌آورد موجب معتبرشدن خود در بین کارکنان و دیگر سازمانها خواهد شد. اعتباراخلاقی با رخنه‌کردن در فرهنگ-سازمانی تمامی رویه‌ها، خط‌مشی‌ها، رویکردها، تصمیم‌گیری‌ها را رنگ و بوی اخلاقی داده و زمانی این جواخلاقی حاکم شود کارکنان نیز تکالیف‌اخلاقی خود را انجام می دهند.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.3.3.7]

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

بین اخلاق‌بیولوژی و تکالیف اخلاقی رابطه وجود دارد. این فرض پژوهشی با نتایج (۱۳،۱۴،۱۲) همخوان می‌باشد چراکه به نتایج مشابهی دست یافتند. این بیانگر آن است اخلاق‌بیولوژی از طریق جایگیری ارزشهای اخلاقی در سیاستهای کلی سازمان به‌عنوان رهنمودی کلی برای تکالیف‌سازمانی 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 تکالیف‌اخلاقی را براساس موازین مشترک اخلاقی انجام دهند. اخلاق‌بیولوژی به افراد سازمان این درک را می‌دهد که وظایف‌شغلی خود را جزء تکالیف‌اخلاقی 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 عمل‌کردن کارکنان می‌داند.

بین اعتباراخلاقی و اخلاق‌سودمند رابطه وجود دارد. نتایج این رهیافت با پژوهش (۱۳و۱۴) همخوان می‌باشد چراکه به‌نتایج مشابهی اشاره داشتند. نتایج نشان داد سازمانهایی که به‌موازین 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 توام بااخلاق 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 داردکه سازمان‌هایی که اخلاق را در رویه‌ها و قوانین خود جای داده و بر اساس آن عمل می‌کنند فعالیتی را که بر اساس (سودمندی‌اخلاق) است را انجام می‌دهند یعنی به آن دسته از تکالیف‌اخلاقی عمل می‌کنند که سازمان به آن اعتبار و ارزش می‌دهد و فایده‌گرایی مرکز وظایف سازمانی قرار می‌گیرد.

بین اخلاق‌سودمند و تکالیف‌اخلاقی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد این رهیافت با پژوهش (۱۳و۱۴) 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 تکالیف‌اخلاقی پیدا می‌کنند. عملی ساختن ارزشهای سودمند اخلاقی در سازمان با رعایت عدل و انصاف انگیزش‌کارکنان را برای انجام تکالیف‌اخلاقی بر اساس وظیفه و ادای احترام بر می‌انگیزاند. چراکه زمانی که آنان درک کنند ارزش‌ها و فایده‌های اخلاق برای آنان سودمندتر است خود را متعهدتر برای وظایف می‌دانند.

بین اخلاق‌بیولوژی و تکالیف‌اخلاقی رابطه وجود دارد. این رهیافت با پژوهش (۱۳و۱۴) همخوان می‌باشد چراکه به نتایج مشابهی اشاره داشتند. اخلاق‌بیولوژی آن دسته از فعالیتها را اخلاقی می‌داند که بر محوریت وظیفه و ادای‌احترام باشد بنابراین فعالیتهای افراد سازمان را در مسیر جدیدتری جاری می‌سازد و از طریق رهنمودی اخلاقی فعالیت‌هایی که غیر از این مسیر باشد را از این مسیر جدا میسازد و زمانی که وظیفه‌اخلاقی انجام میگیرد که بر ادای احترام و وظیفه باشد. (۱۴) بیان میدارد که افراد بر اساس میزان سودمندی‌اخلاق به تکالیف‌اخلاقی خود عمل می کنند و (۱۱) نشان می‌دهد که سازمان و افراد بر اساس اخلاق سودمند به تکالیف خود ارزش می‌دهند.

بین اخلاق‌بیولوژی و تکالیف‌اخلاقی با نقش میانجی اخلاق‌سودمند و اعتباراخلاقی بر تکالیف‌اخلاقی با نقش میانجی اخلاق سودمند رابطه وجود دارد. نتایج با پژوهش (۱۳و۱۴) همخوان می‌باشد چراکه به نتایج مشابهی اشاره داشتند. اخلاق بیولوژی از طریق تدوین سیاستهای‌کلی برای اخلاق درتمامی 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 سیاست‌های‌کلی به‌عنوان رهنمودی برای درست فهمیدن، درست‌حس‌کردن 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 سطوح‌سازمانی 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 درمقابل کارکنان متعهدانه‌تر به‌تکالیف اخلاقیشان می‌پردازند. (۲۳) معتقد است تکالیف‌اخلاقی که براساس احترام ارزش و قوانین اخلاقی انجام می‌گیرد ارزش‌اخلاقی آن به‌خاطر تکلیفی است که بر اساس احترام انجام می گیرد، به‌نوبه خود تکلیف‌اخلاقی از احترام به قانون ریشه می‌گیرد و به‌تدریج اعتبار اخلاقی کسب میکند و کارکنان در سایه‌ی اعتباراخلاقی و میزان فایده گرایی ارزش های اخلاقی به تکالیف اخلاقی خود عمل می کنند (۲۶،۲۳،۲۵).

پژوهش، با محدودیت‌هایی از جمله عدم کنترل همه متغیرهای مزاحم و ناخواسته‌های که ممکن بود نتایج را تحت‌تأثیر 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 مدیران‌آموزشی درخصوص مسائل‌اخلاقی گام بردارد. بنابراین، توصیه می‌شود باتدوین سیاستهای عمومی و کلی به طور 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

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفدهم، شماره ۳، ۱۴۰۱
[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.3.3.7]
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

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 رفتاراخلاقی محسوب می‌شود و پیامد مثبت آن افزایش کارایی کارکنان در انجام تکالیف‌اخلاقی خواهد بود.
- هنگام انتصاب مدیران در پست‌های مدیریتی، به نگرش‌های و چشم اندازهای آنان از اجرای سیاستهای‌اخلاقی توجه شود، چرا که نوع نگرش‌های آنان در شکل‌گیری اخلاق‌بیولوژی (وظیفه و احترام) و اخلاق‌سودمند در راستای اعتباراخلاقی بخشیدن به سازمان موثر است.
- برای رشد و گسترش روحیه انجام تکالیف–اخلاقی از راهکارهای یکپارچه‌سازی گروه‌های‌کاری و سازمانی و بالابردن حس‌مسئولیت و مشارکت، همدلی آنها در تمامی ابعاد استفاده شود.
- با برنامه‌های ترویج ارزش‌های‌اجتماعی، رفع تبعیض‌ها، از طریق الگوسازی برای ترویج اخلاق و پیامدهای مثبت حاصل از آن در سازمان فراهم آورند.

نتیجه‌گیری

اعتباراخلاقی از عدالت‌سازمانی (شعار اخلاق بیولوژی) حاصل می شود، عاملی مهم برای اجرایی‌شدن تکالیف‌اخلاقی کارکنان خواهد بود. اخلاق‌بیولوژی از طریق تدوین سیاستهای‌کلی و عمومی اخلاق در سراسر سازمان و یکپارچه‌سازی ارزشهای اخلاقی علاوه بر نقش انسجام به‌عنوان عاملی مهم برای زمینه سازی و پرورش اخلاق می‌باشد. اعتباراخلاقی نیز مانند اخلاق‌بیولوژی به شخصیت‌سازمان ارزش میدهد. سازمانهای با اخلاق‌بیولوژی فعالیتهای‌سازمانی بر اساس وظیفه و ادای احترام انجام میگیرد و موجب رشد فرهنگ‌اخلاق و پیشرفت همه‌جانبه میشود و اعتباراخلاقی به آن ارزش افزونتری می‌دهد و از طریق برخورد اخلاقی می‌تواند کارکنانی با کارایی بالا در زمینه تکالیف‌اخلاقی داشته باشد و سازمان به پیشرفت همه‌جانبه برسد .

ملاحظه های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرارگرفته‌اند.

واژه نامه

1. Ethical validity	اعتباراخلاقی
2. Ethics fundamental	اصول‌اخلاقی
3. Organizational socialization	جامعه‌پذیری‌سازمانی
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

1. 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.
2. Gibson N. (2004). Action research. The Encyclopedia of Social Science Research Methods;1: 4–6 .
3. Gibson N, Gibson G, Macaulay A. (2001). Community-based research: Negotiating agendas and evaluating outcomes. The Nature of Qualitative Evidence; 4: 160–182 .
4. Trevino LK. (2017). A causal analysis of ethical decision-making behavior. Journal of Applied Psychology; 75: 378–385.
5. Martin K, Cullen J. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. Journal of Business Ethics; 69: 175–194.
6. Newman A, Round H, Bhattacharya S. (2017). Ethical climates in organizations: A review and research agenda, Business Ethics Quarterly; 27: 475–512.
7. 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.
8. 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.
9. Fazel A, Kamalian A, Roshan A. (2015). The relationship between ethical leadership and student empowerment. Ethics in Science and Technology; 11(3): 68-59.
10. Panel P. (2017). Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.3.3.7]

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. Shoaa 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

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.3.3.7]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.3.3.7]
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.3.3.7]
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-01]