

## تسهیل عملکرد تکلیفی کارکنان از طریق عوامل اخلاقی (اعتبار اخلاقی سازمان، اخلاق بیولوژی و سودمند، بهزیستی اخلاقی)

لیلا نعمتی<sup>۱</sup>، رسول رستمی مال خلیفه<sup>۲</sup>، سهیل سرشار<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup>مدرس دانشگاه پیام نور، نویسنده مسئول، همدان، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup>کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

<sup>۳</sup>کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

### چکیده

لازمه موفقیت سازمانها در دنیای امروز که مملو از معضلات اخلاقی سازمانی است برخورداری از کارکنانی که وظایف خود را به نحو احسن انجام می دهند. این مهم تحقق نمی یابد مگر آنکه مدیران عوامل اخلاقی مانند اعتبار اخلاقی، اخلاق بیولوژی، سودمند و بهزیستی اخلاقی را در سازمان فراهم آورند. هدف از این پژوهش بررسی ارتباط عوامل اخلاقی (اعتبار اخلاقی سازمان، اخلاق بیولوژی، اخلاق سودمند و بهزیستی اخلاقی) بر وظایف کارکنان است. جامعه آماری تمام کارکنان دانشگاه پیام نور و علمی کاربردی همدان است حجم نمونه آماری بر اساس نمونه گیری طبقه ای متناسب و جدول کرجسی و مورگان ۲۱۴ کارمند انتخاب شدند و به پرسشنامه اعتبار اخلاقی، اخلاق بیولوژی، اخلاق سودمند، عملکرد تکلیفی و بهزیستی اخلاقی پاسخ دادند. تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد بین اعتبار اخلاقی سازمان، اخلاق بیولوژی، سودمند و عملکرد تکلیفی کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد ( $p < 0/1$ ). این نتایج نشان می دهد سازمان می تواند با تاکید بر عوامل اخلاقی زمینه انجام وظایف شغلی را برای بهره مندی از همه ظرفیتهای کارکنان را فراهم می آورند و سازمان می تواند قابلیت های نیروی انسانی خود به نحو احسن استفاده کند.

**واژه های کلیدی:** اعتبار اخلاقی، اخلاق بیولوژی، اخلاق سودمند، بهزیستی اخلاقی، عملکرد تکلیفی

## مقدمه:

اهمیت عملکرد شغلی به عنوان یکی از مهم ترین متغیرهای مهم، هم برای سازمانها و هم برای کارکنان کاملاً واضح است (آروای و مورفی، ۱۹۹۸: ۱۴۲). سازمانها به منظور حفظ بقا و پیشرفت خود، به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند. عملکرد شغلی ارزش کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجازی رفتار است که هر فرد در طول دوره ای مشخص از زمان انجام می دهد (موتویدلو، ۲۰۰۳). همچنین، عملکرد شغلی را می توان مجموعه ای از رفتارها و اعمالی دانست که تحت کنترل فرد بوده و در دستیابی به اهداف سازمانی نقش دارند (روتاندو و ساکت، ۲۰۰۴). ماتاویدلو و ون اسکاتر<sup>۴</sup> (۱۹۹۴) معتقدند عملکرد تکلیفی در تعیین عملکرد کلی کارکنان نقش دارد. عملکرد تکلیفی در حیطه وظایف رسمی یک شغل نمی گنجد اگرچه عملکرد شغلی شامل عملکرد تکلیفی و رفتار شهروندی است و برای موفقیت سازمان عامل مهمی است اما وابسته به انگیزش کارکنان است (نعمی و شناور، ۱۳۹۳: ۱۵۶)؛ بنابراین برای داشتن عملکرد تکلیفی در کارکنان باید به عواملی توجه کرد که ریشه در انگیزش کارکنان داشته باشد. بنابراین باید به دنبال شناسایی عواملی بود که انگیزش کارکنان را برای عملکرد تکلیفی تحت تاثیر قرار می دهد. یکی از عوامل اثرگذار اعتبار اخلاقی سازمان است چراکه محققان معتقدند مشکلات کارایی که به عملکرد کارکنان مربوط است، ناشی از اعتبار اخلاقی است (لوین و گرین وود، ۲۰۰۱: ۱۰۴). اعتبار اخلاقی از طریق روبه رو شدن با قضاوت های و انتقاد عاقلانه و درست، رفتار بدون غرض، به دور از تبعیض و آگاهانه و دیدگاه های رقیبان حاصل می شود. اعتبار اخلاقی زمانی حاصل می شود که فعالیت های سازمان بر اساس ارزش ها و اصول اخلاقی از طرف همه شرکا و رقیبان ارزیابی و قضاوت شود (گیسبون، ۲۰۰۴؛ گیسبون و همکاران، ۲۰۰۱: ۱۶۱).

برای داشتن اعتبار باید در خصوصیت شخصی کارکنان نشانی از اخلاق وجود داشته باشد و سازمانها در سیستم رسمی خود در زمان استخدام، جامعه پذیری سازمان، در آموزش ها و جهت گیری ها، سیستم حقوق و پاداش، خط مشی ها، مسئولیت پذیری و تصمیم گیری به مسائل اخلاقی توجه کنند تا بتوانند اعتبار درونی و بیرونی را حفظ کنند (نیومن و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۰۱۴؛ مارتین و کولن، ۲۰۰۶: ۱۷۶؛ تروینو، ۲۰۱۷: ۳۷۹؛ ماریبرد<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۹: ۳؛ کیش گیبهارت و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۰۱۱). اعتبار سازمان ارزش ها، اعتقادات، سیاست ها و حتی روح افراد را تحت تأثیر قرار می دهد و یک ذهنیت مطلوب در بین کارکنان و دیگر سازمانها ایجاد می کند. اخلاق علاوه بر اینکه به اعتبار سازمان می افزاید، دید مثبتی از سازمان در اذهان ایجاد و کارکنان را رهنمود می دهد که بر اساس موازین اخلاقی چگونه به تکالیف و وظایف خود عمل کنند (فاضل و همکاران، ۱۳۹۵: ۶۰).

<sup>۱</sup> Murphy & Arvey<sup>۲</sup> Motowidlo<sup>۳</sup> Rotundo & Sackett<sup>۴</sup> Schnake<sup>۵</sup> Greenwood & Levin<sup>۶</sup> Gibson<sup>۷</sup> Newman<sup>۸</sup> Martin & Cullen<sup>۹</sup> Trevino<sup>۱۰</sup> Maribeth<sup>۱۱</sup> Kish-Gephart

وجود اخلاق در سازمان وضعیتی است که بدون داشتن دستور صریح یا مجموعه قوانین کتبی، کارکنان رفتار درست و غلط را تشخیص می‌دهند (پانل، ۲۰۱۷: ۳۴۶). سازمان‌هایی علاقمند به رعایت اخلاق هستند برای اینکه کارکنانشان اخلاقی انجام وظیفه کنند باید معیارهایی برای استانداردسازی اخلاق 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 (جانیه‌آ و همکاران، ۲۰۱۹: ۲۹۰).

برای اجرایی شدن سیاست‌های اخلاقی در این زمینه اعتبار اخلاقی نیاز به همراهی سودمندی اخلاق و اخلاق‌بیولوژی است؛ این امر 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 عملکرد و تکالیف خود را وظیفه خود می‌دانند. اخلاق سودمند 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 کارکنان 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. فایده-گرایی 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 (هوکر، ۱۹۹۴).

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 در سازمان می‌داند (آوانی، ۲۰۱۳: ۸-۹). هر فعالیتی که بر اساس داورهای اخلاقی بیشترین سود را دارد برای کارکنان و سازمان سودمند است در مقابل وظیفه-گرایان از بهترین راه تشخیص فعالیت درست را در پیامدهای عملی می‌بینند (حسینی، ۱۳۹۴).

اخلاق بیولوژی نیز آن دسته از فعالیت‌ها اخلاقی می‌داند که بر اساس احترام و وظیفه باشد. عدالت از جمله این وظایف است که اگر بر اساس وظیفه و احترام انجام گیرند، اخلاقی هستند (کانت، ۱۷۸۶؛ به نقل از نعمتی و همکاران، ۱۳۹۹: ۳). این رویکرد با این فرض شروع می‌شود که باید چیزی برای توجیه عمل وجود داشته باشد، این توجیه همان 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 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 روش-های 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 (کافمن، ۱۹۶۸).

<sup>۱</sup>Panel<sup>۲</sup>Janie<sup>۳</sup>Hooker<sup>۴</sup>Awani<sup>۵</sup>Kaufmann

اخلاق بیولوژیکی در عملکرد و 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 (کافمن، ۱۹۶۸؛ هوکر، ۲۰۱۴). 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 و عملکردی بیشتر، افزایش می‌یابد (عنایتی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۰۹).

عملکرد 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، به‌منابه 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 (کانت، ۱۹۵۲؛ به نقل از نعمتی و همکاران، ۱۳۹۹). 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 (کانت، ۱۹۷۲ به نقل از فتحی، ۱۳۸۵: ۶۱). 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 (گراوند، ۱۳۸۳: ۲۱۲؛ خنیفر و موغلی، ۱۳۸۸: ۴).

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 و اعتماد، اصل شفافیت، اصل منزلت، اصل انصاف، اصل شهروندی و اصل حساسیت (پاین و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۲۴؛ به نقل از محمد رضایی، ۱۳۹۴: ۱۶۲). به‌رحال، 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 و عملکرد 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 که بیشتر از وظیفه خود عمل می‌کنند (نعمتی و همکاران، ۱۳۹۸: ۴-۳)؛ اما عامل مهم دیگری که بر رفتار و عملکرد کارکنان اثر دارد، بهزیستی اخلاقی است که تضمین کننده سلامت سازمان نیز هست. سلامت اخلاقی سازمان را باید در بهزیستی اخلاقی پیدا کرد و مفهومی بهزیستی را باید در مفهوم سلامت برداشت کرد سلامت به معنای بهزیستی کامل ابعاد جسمی، روحی و اجتماعی معنا می‌شود (سازمان بهداشت جهانی، ۱۹۸۴) و بهزیستی اخلاقی وضعیتی از شاد بودن، سالم بودن و سعادت‌مند بودن است (مریام، ۲۰۱۸: ۴۵۰).

بهزیستی اخلاقی به‌عنوان یک پتانسیل کامل از سلامت جامعه کمک می‌کند تا با وجود شرایط بحرانی، خشونت، ناملاپتمنی‌های کاری، استرس‌ها بتوان به سازگاری اجتماعی یا فردی و یا سازگاری با سلامت تلاش کرد و وضعیت تعادل را حفظ کرد

(آسدهس، ۲۰۱۷<sup>۸</sup>). بهزیستی اخلاقی به عنوان یک رویکرد پایه گذاری شده است که افراد را از نظر اخلاقی توانمند میکند. بهزیستی اخلاقی به عنوان یک روش توانمندسازی اخلاقی منجر به توسعه توانایی های کارکنان میشود و اعتماد بنفس اخلاقی آنان را بالا میبرد و انسان را از رنج اخلاقی دور میسازد (کرات، ۲۰۰۷<sup>۹</sup>).

بهزیستی اخلاقی شامل اعمال معنوی و دینی نیز میشود (مایک، ۲۰۱۸<sup>۲۰</sup>: ۴۵۰)؛ و به عنوان منبع راهنمایی برای سلامتی است که سطحی از آگاهی برای تفکر اخلاقی فراهم می آورد و برای رفاه فردی و منافع افراد ضروری است. در واقع بهزیستی اخلاقی یک مفهوم چند بعدی از سلامت و رفاه است که همه جنبه های شخصیتی، همه گروه های جامعه را تشکیل می دهد و کل جامعه را شامل میشود. این مفهوم فراگیر اخلاقی به ویژه با ابعاد اخلاقی رفاه اجتماعی تناسب دارد. بر اساس بیان های محققان باید علاوه بر سلامتی جسم، روان و سلامت اجتماعی باید سلامت اخلاقی را در تمامی جنبه های فردی، اجتماعی دربرگیرد تا بتواند به کارکنان کمک کند که سلامتی همه جانبه خود را حفظ کنند (والکر، ۲۰۱۶) در واقع عملکرد کارکنان برای انجام تکالیف در بهزیستی اخلاقی نیازمند ترکیبی از سلامتی و توانایی های عصبی شیمیایی، شناختی و عاطفی است که همراه با قابلیت های فردی و اجتماعی میباشد (لیندسای و تامپسون، ۲۰۱۸<sup>۲۱</sup>: ۳-۴).

محققان معتقدند بهزیستی اخلاقی تاثیر عمیقی بر جنبه های زیستی اجتماعی و روابط افراد دارد (ویل، ۲۰۱۶<sup>۲۲</sup>؛ هاوکس، ۲۰۱۲<sup>۲۳</sup>؛ گرینر، ۲۰۱۳<sup>۲۴</sup>). به طوری که استرس های محیط سازمان را کاهش میدهد و شرایط سلامت محیط را بالا میبرد، روابط دوستانه بین افراد سازمان را حفظ میکند و منجر به سالم سازی ارتباطات و مهارت های ارتباطی می شود. برای کارکنانی که ارتباط سالم و مهارت های ارتباطی بالایی دارند و در سلامت اخلاقی توانمند هستند نقش های سازمانی را جزء تجارب لذت بخش و معنادار خود میدانند.

اخلاق بیولوژیکی از طریق فرهنگ سازی ارزش های اخلاقی در وظیفه های افراد کارکنان و ارائه رویکردهای اصلاحی برای داشتن سازمانی که به عملکرد تکلیفی مجهز است، برای اثربخشی سازمان حائز اهمیت است و اخلاق سودمند با اجراسازی سیاست های اخلاقی به عنوان رهنمودی کلی اخلاقی برای پیشرفت همه جانبه سازمان از طریق ارتقای عملکرد تکلیفی دارای اهمیت بالایی است، همچنین بهزیستی اخلاقی به عنوان تضمین کننده سلامت اخلاقی سازمان برای انجام عملکرد تکلیفی نقش مهمی را ایفا می کند. لذا براساس پیامدهای مثبت اخلاق سودمند، اخلاق بیولوژیکی و بهزیستی اخلاقی ضرورت مطالعه این موارد دغدغه های مطالعاتی برای پژوهشگر گردید. چراکه داشتن سازمانی با فرهنگ منسجم از اخلاق با ادراکات یکپارچه با پیشه گرفتن از منش های اخلاقی در تمامی ابعاد فردی، گروهی و سازمانی پیشرفت همه جانبه ای خواهد داشت. اجرای سیاست های اخلاق بیولوژی و سودمند با محوریت فایده انگاری پیشرفت زیادی در اخلاقی کردن سیاست های سازمانی، استانداردها، سیستم حقوق و پاداش و تمامی سطوح سازمان پیشرفت های چشمگیری خواهیم دید. بنابراین پژوهش در زمینه تاثیر عوامل اخلاقی گامی مهمی برای گسترش دانش در خصوص اخلاق و سلامت اخلاقی در راستای افزایش عملکرد تکلیفی به شمار می رود به خصوص در دانشگاه ها که برای پیشبرد اهداف و رسالتهای آموزشی خود دغدغه ای برای شناسایی عوامل اخلاقی اثرگذار برای عملکرد کارکنان خود و موفقیت آنان در این راه دارند و این پژوهش امید دارد با مطالعات خود مثمرتر بوده باشد و نتایج این پژوهش

<sup>۸</sup>Asdhhs

<sup>۹</sup>Taut

<sup>۱۰</sup>Mike

<sup>۱۱</sup>Lindsay J, Thompson

<sup>۱۲</sup>Weil

<sup>۱۳</sup>Hawks

<sup>۱۴</sup>Greener

بتواند به مدیران آموزشی در به کارگیری تصمیم های بهتر برای استفاده از همه ظرفیتهای کارکنان کمک کند. پژوهش های زیادی در رابطه با اخلاق انجام شده؛ اما پژوهشی که به اخلاق بیولوژی، سودمند و بهزیستی اخلاقی بر مبنای فایده انگاری، اعتبار اخلاقی و اثرات آن بر عملکرد تکلیفی پرداخته شده باشد، مشاهده نمی شود که این امر اهمیت نظری پژوهش را می رساند. اما با این حال تایید این ادعا مستلزم اجرای پژوهش های تجربی است و صرف قائل شدن به ارتباط عوامل اخلاقی با عملکرد تکلیفی نمی تواند تضمین کننده ارتباط آن با عملکرد تکلیفی باشد. بنابراین با توجه به محدود بودن شواهد تجربی، سوال اصلی پژوهش این است که بین عوامل اخلاق (اعتبار اخلاقی، اخلاق بیولوژی، اخلاق سودمند و بهزیستی اخلاقی) با عملکرد تکلیفی رابطه وجود دارد؟

در مجموع با در نظر گرفتن مبانی نظری و پیشینه ی پژوهش های انجام شده، چارچوب مفهومی پژوهش مبنی بر ارتباط بین عوامل اخلاقی و عملکرد تکلیفی، در شکل ۱ ترسیم شده است. همچنین با در نظر گرفتن هدف پژوهش و چارچوب مفهومی ارائه شده، فرضیه های زیر مطرح و بررسی میشود:

فرضیه نخست: بین عوامل اخلاقی (اعتبار سازمانی، اخلاق بیولوژی، اخلاق سودمند و بهزیستی اخلاقی) و عملکرد تکلیفی ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: ترکیبی از عوامل اخلاقی به طور معناداری پیش بینی کننده عملکرد تکلیفی کارکنان است.

فرضیه سوم: سطح عملکرد تکلیفی کارکنان بر حسب متغیر جمعیت شناختی (سابقه خدمت) متفاوت است.

### روش:

روش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده ها توصیفی-همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه شهر خرم آباد و همدان است. حجم نمونه بر اساس روش نمونه گیری طبقه ای متناسب و جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۱۴ نفر از آنجایی که جامعه محدود بود تعداد کل جامعه به عنوان نمونه (۱۰۱ کارمند از دانشگاه جامع علمی کاربردی همدان و ۱۱۳ کارمند از دانشگاه پیام نور همدان) برآورد شد. ابزارها شامل اعتبار اخلاقی محقق ساخته شامل ۱۰ سوال، اخلاق بیولوژی ۲۷ سوال (۲۸)، اخلاق سودمند محقق ساخته شامل ۱۰ سوال، پرسشنامه بهزیستی اخلاقی که شامل ۲۰ سوال، پرسشنامه عملکرد تکلیفی ویلیامز و اندرسون<sup>۵</sup> (۱۹۹۱) که همه پرسشنامه ها در طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً موافقم) میباشد. روایی آنها مورد تأیید صاحب نظران مدیریت (گروه مدیریت) قرار گرفت و پایایی از طریق آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۱، ۰/۷۹، ۰/۷۸، ۰/۸۹ گزارش شد. تحلیل از دو سطح آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند مغیره، آزمون تحلیل واریانس، شفه) و نرم افزارهای SPSS انجام گرفت.

### یافته ها:

جدول ۱: شاخص های 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
اخلاق سودمند	۳/۷۱	۰/۳۱	۰/۳۹	۰/۳۲

<sup>۵</sup>Williams & Anderson

بهبودی اخلاقی	۳/۴۵	۰/۳۹	-۰/۲۹	-۰/۸۹
عملکرد تکلیفی	۳/۴۲	۰/۳۳	۰/۳۱	۰/۳۳

برای بررسی فرضیه اول (ضریب همبستگی) از ماتریس همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۲)

جدول ۲: ماتریس همبستگی

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱ اعتبار اخلاقی	۱				
۲ اخلاق بیولوژی	۰/۶۱**	۱			
۳ اخلاق سودمند	۰/۳۴**	۰/۵۱**	۱		
۴ بهبود اخلاقی	۰/۵۶**	۰/۷۱**	۰/۳۲**	۱	
۵ عملکرد تکلیفی	۰/۴۸**	۰/۵۴**	۰/۴۱**	۰/۳۱**	۱

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

نتایج برای فرضیه اول (همبستگی متغیرها) نشان داد رابطه تمامی متغیرها در سطح  $0.01$  معنی دار است. از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری و برازش آن با داده های گردآوری شده استفاده شد.

برای بررسی فرضیه دوم پژوهش از تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان استفاده شد (جدول ۳). نتایج مقدار آماره  $F$  را  $22/39$  و در سطح  $0.01$  معنادار نشان داد ( $P < 0.01$ ). بنابراین می توان گفت ترکیبی از متغیرهای اخلاق (عوامل اخلاقی) می تواند پیش بینی کننده عملکرد تکلیفی باشد. در ادامه بررسی، ضرایب رگرسیونی هر یک از متغیرها پیش بین نشان داد به ترتیب بهبود اخلاقی، اخلاق بیولوژی، اخلاق سودمند و اعتبار اخلاقی اثر رگرسیونی معناداری بر عملکرد تکلیفی می گذارند.

جدول ۳: رگرسیون چندگانه پیرامون پیش بینی عملکرد تکلیفی از طریق عوامل اخلاقی

متغیرهای پیش بین	متغیر ملاک	R <sup>۲</sup>	F	$\beta$	T
اعتبار اخلاقی	عملکرد تکلیفی	۰/۳۹۵	۰/۴۰۱**	۰/۱۵۹	۲/۴۹*
اخلاق بیولوژی		۰/۴۶۰	۰/۴۸۵**	۰/۲۹۹	۲/۵۱**
اخلاق سودمند		۰/۵۶۴	۰/۵۲۰**	۰/۳۱۸	۲/۳۸*
بهبودی اخلاقی		۰/۵۹۶	۰/۵۹۹**	۰/۴۱۲	۲/۹۲**

برای فرضیه سوم در یک سطح بررسی شد. ابتدا به منظور مقایسه عملکرد تکلیفی بر حسب سابقه خدمت کارکنان آزمون تحلیل واریانس یک راه به اجرا درآمد (جدول ۴). نتایج به دست آمده نشان داد مقدار آماره  $F$  در سطح  $0.01$  معنادار است. بنابراین، مشخص شد بین عملکرد تکلیفی بر حسب سابقه خدمت، تفاوت معنادار وجود دارد ( $P < 0.01$ ).

با توجه به معنادار بودن نتایج واریانس یک راه، در ادامه آزمون تعقیبی شفه اجرا شد تا مشخص شود تفاوت بین کدام گروه ها از نظر آماری معنادار است (جدول). نتایج آزمون شفه نشان داد عملکرد تکلیفی کارکنان دارای سابقه خدمت بالاتر از بیست سال به طور معناداری بیشتر از سایر کارکنان است. یادآور میشود در جدول تنها نتایج آن دسته از مقایسه هایی آمده است که از نظر آماری معنادار بوده اند.

جدول ۴: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه پیرامون مقایسه عملکرد تکلیفی بر حسب سابقه خدمت

منابع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
بین گروهی	۶/۸۵۹	۴	۱/۶۳۵	۴/۷۱	۰/۰۰۱
درون گروهی	۶۱/۵۸۱	۲۱۰	۰/۲۷۹		
کل	۶۲/۴۹۹	۲۱۴			

جدول ۵: نتایج آزمون تعقیبی شفه

گروه	اختلاف میانگین دو گروه	خطای استاندارد	معناداری
زیر ۵ سال	۰/۷۲۱	۰/۲۰۱	۰/۰۲۱
۶ تا ۱۵	۰/۴۶۲	۰/۱۶۱	۰/۰۱۳
۱۶ تا ۲۰	۰/۴۲۱	۰/۱۶۵	۰/۰۱۱
بالای ۲۰ سال	-۰/۵۶۹	۰/۱۸۹	۰/۰۰۲

### نتیجه گیری و پیشنهادات

این پژوهش به مطالعه اهمیت عوامل اخلاقی در پیش بینی عملکرد تکلیفی پرداخت. به این منظور ابتدا ارتباط بین متغیرهای اعتبار اخلاقی سازمان، اخلاق بیولوژی، اخلاق سودمند و بهزیستی اخلاقی با عملکرد تکلیفی بررسی شد. نتایج نشان داد بین اعتبار اخلاقی و عملکرد تکلیفی رابطه وجود دارد. این نتایج در راستای مطالعه فاضل و همکاران (۱۳۹۵) است که معتقدند ارزشهای اخلاقی که به صورت نشان سازی اخلاقی نمود یافته منجر به افزایش اعتبار اخلاقی می شود و زمانی که سازمان براساس مسئولیت پذیری اجتماعی و اصول اخلاقی به قول و وعده های خود عمل می کند، با کارکنان خود بر اساس موازین اخلاقی رفتار می کنند آنها نیز به موازین و اصول اخلاقی پایبند می شود و اخلاق در ادراکات آنها جای میگیرد و فعالیتها و عملکرد تکلیفی را به نحو احسن پذیرا میشوند. زمانی که سازمان سیاست های سازمان را اعم از سیستم کارگزینی و استخدام، آموزش، مدیریت منابع انسانی و حتی مدیریت را براساس اخلاقی و تصمیم گیریهای اخلاقی بنا می کند علاوه بر اینکه دیدگاه مشتری از اخلاق در ادراک کارکنان به وجود می آورد موجب معتبر شدن خود در بین کارکنان و دیگر سازمانها خواهد شد. اعتبار اخلاقی با رخنه کردن در فرهنگ سازمانی تمامی رویه ها، خط مشی ها، رویکردها، تصمیم گیری ها را رنگ و بوی اخلاقی داده و زمانی این جو- اخلاقی حاکم شود کارکنان نیز به سمت عملکرد تکلیفی کشیده میشوند.

همچنین در راستای مطالعات نیومن و همکاران (۲۰۱۷)، ترینو (۲۰۱۷)، کیش گپهارت (۲۰۱۰) و مارتین و کولن (۲۰۰۶) بود که نشان میدهند سازمان برای اخذ اعتبار اخلاقی باید در تمامی سیاستها، رسالت های 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 می شود و این می تواند انگیزش لازم را برای انجام عملکرد تکلیفی برانگیزاند.

بین اخلاق بیولوژی و عملکرد تکلیفی رابطه وجود دارد این نتیجه با دیدگاه مطالعات آوانی (۲۰۱۲)، هوکر (۲۰۱۴) و جانیه و همکاران (۲۰۱۹) هم خوان بود چراکه به نتایج مشابهی دست یافتند. چراکه اخلاق بیولوژی از طریق جای گیری ارزشهای اخلاقی در سیاستهای کلی سازمان به عنوان رهنمودی کلی برای عملکرد تکلیفی عمل می کند و همه افراد سازمان را اعم از



مدیران و کارکنان را ملزم به رعایت آن می کند و بستر مهمی برای یکپارچگی ارزشهای اخلاقی در سازمان می شود و به آنها کمک کند عملکرد تکلیفی را براساس موازین مشترک اخلاقی انجام دهند. اخلاق بیولوژی به افراد سازمان این درک را می دهد که وظایف شغلی خود را جزء عملکرد تکلیفی خود بدانند و به عنوان مجموعه ای ارزشها، باورها، هنجارها و تفاهمها به آنان قوه تشخیص می دهد که چه فعالیتهایی را انجام دهند که از نظر سازمان قابل احترام باشد. پاتل (۲۰۱۷) وجود اخلاق را لازمه عمل کردن کارکنان می داند.

بین اعتبار اخلاقی و اخلاق سودمند رابطه وجود دارد. نتایج این رهیافت با پژوهش هوکر (۲۰۱۴) و آوانی (۲۰۱۲) همخوان می باشد 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 می گیرند با کارکنان خود رفتاری توأم با- اخلاق دارند، در سیستم حقوق و پاداش با کارکنان منصفانه عمل کنند، شایستگیهای آنان را نادیده نمی گیرند و خیلی از رفتارهای اخلاقی دیگر با کارکنان که بر محوریت عدالت و انصاف قرار دارد را رعایت می کند بر اساس اخلاق سودمند رفتار می کنند که این سودمندی اخلاق را در سازمان به تمامی افراد سازمان نشان می دهد و آنان نیز بر اساس سیاست اصلاحی مسیر فعالیتهای و وظایف خود را بر اساس اخلاق قرار می دهند. مطالعات شعاع کاظمی و همکاران (۱۳۹۶) اشاره دارد که سازمانهایی که اخلاق را در رویهها و قوانین خود جای داده و بر اساس آن عمل می کنند فعالیتی را که بر اساس (سودمندی- اخلاق) است را انجام می دهند یعنی به آن دسته از عملکرد تکلیفی عمل می کنند که سازمان به آن اعتبار و ارزش می دهد و فایده گرایی مرکز وظایف سازمانی قرار می گیرد.

بین اخلاق سودمند و عملکرد تکلیفی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد این رهیافت با پژوهش آوانی (۲۰۱۲) و هوکر (۲۰۱۴) همخوان می باشد. چراکه زمانی کارکنان در تمامی ابعاد زندگی کاری خود رفتارهای اخلاقی و منصفانه را از طرف سازمان خود دریافت می کند انگیزش بیشتر برای انجام عملکرد تکلیفی پیدا می کنند. 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 می انگیزاند. چراکه زمانی که آنان درک کنند ارزشها و فایدههای اخلاق برای آنان سودمندتر است خود را متعهدتر برای وظایف می دانند. بین اخلاق بیولوژی و عملکرد تکلیفی رابطه وجود دارد. این رهیافت با پژوهش آوانی (۲۰۱۲) و هوکر (۲۰۱۴) همخوان می باشد چراکه، به نتایج مشابهی اشاره داشتند چراکه معتقدند اخلاق بیولوژی آن دسته از فعالیتهای اخلاقی می داند که بر محوریت وظیفه و ادای احترام باشد. بنابراین فعالیتهای افراد سازمان را در مسیر جدیدتری جاری می سازد و از طریق رهنمودی اخلاقی فعالیتهایی که غیر از این مسیر باشد را از این مسیر جدا می سازد و زمانی که وظیفه اخلاقی انجام می گیرد که بر ادای احترام و وظیفه باشد. آوانی (۲۰۱۲) بیان میدارد که افراد بر اساس میزان سودمندی اخلاق به تکالیف اخلاقی خود عمل می کنند و شعاع کاظمی و همکاران (۱۳۹۶) نشان می دهد که سازمان و افراد بر اساس اخلاق سودمند به تکالیف خود ارزش می دهند.

بین بهزیستی اخلاقی با عملکرد تکلیفی رابطه معناداری وجود دارد. این بدان معنی است بهزیستی اخلاقی از طریق توسعه تواناییهای اخلاقی درون شناختی، رفتاری و عاطفی منجر به ایجاد انصاف، همدلی، وفاداری در بین کارکنان میشود و از طریق تقویت فرآیندهای فردی سازی و اجتماعی شدن منجر به رشد و توسعه تواناییها و مهارتهای اخلاقی در بین کارکنان میشود و آنان را برای همکاری مشترک هم عقیده می سازد. بهزیستی اخلاقی از طریق برقراری ارتباط و همکاری میان کارکنان به آنها کمک میکند مسائل کاری و اخلاقی بین خود را حل نمایند فاسین (۲۰۱۲) و کیمبرلی (۲۰۱۹) وجود اخلاق در روابطهای فردی و اجتماعی افراد منجر به تغییر دائمی شیوه زیست شناسی، عواطف، شهود و اندیشه به عنوان اخلاقی انسانی می شود به طوری که؛ سلامتی اخلاقی توانسته است تاثیر مهمی بر کاهش استرس کاری بگذارد و عوامل منفی مانند استرس را برای افزایش عملکرد تکلیفی کاهش دهد.

اخلاق بیولوژی از طریق تدوین سیاستهای کلی برای اخلاق در تمامی سطوح سازمان یک رهنمود کلی رفتاری می تواند عاملی محرک دهنده برای عملیات اخلاقی و انجام وظیفه کارکنان برای انجام عملکرد تکلیفی باشد. از طرفی اخلاق بیولوژی بر اساس

وظیفه و احترام از طریق اجرا شدن سیاست های کلی به عنوان رهنمودی برای درست فهمیدن، درست حس کردن مسائل برای کارکنان است و کارکنان یک سازمان می دانند 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 شایستگی های کارکنان، عدالت پاداش دهند و تصمیم گیری هایی که در سازمان میگیرد با مشورت کارکنانش باشد درمقابل کارکنان متعهدانه تر به عملکرد تکلیفی می پردازند. گراوند (۱۳۸۳) معتقد است عملکردهای کارکنانی که براساس احترام ارزش و قوانین اخلاقی انجام می گیرد ارزش اخلاقی آن به خاطر تکلیفی است که بر اساس احترام انجام می گیرد، به نوبه خود تکلیف اخلاقی از احترام به قانون ریشه می گیرد و به تدریج اعتبار اخلاقی کسب میکند و کارکنان در سایه اعتبار اخلاقی و میزان فایده گرایی ارزش های اخلاقی به تکالیف خود عمل می کنند گراوند (۱۳۸۳)، خنیفر و موغلی (۱۳۸۸) و پاین و همکاران (۲۰۰۶) پس از آنکه مشخص شد بین عوامل اخلاقی نامبرده و عملکرد تکلیفی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد، در ادامه اهمیت هر یک از متغیرهای اخلاقی در تعیین و پیش بینی عملکرد تکلیفی مطالعه شد. نتایج نشان داد ترکیبی از متغیرهای مربوط به اخلاق به عنوان عوامل اخلاقی می تواند پیش بینی کننده انجام عملکرد تکلیفی باشند. اما در بین متغیرهای نامبرده بهزیستی اخلاقی، اخلاق بیولوژی، اخلاق سودمند به ترتیب بیشترین تاثیر رگرسیونی را بر متغیر عملکرد تکلیفی داشتند. در تبیین این یافته می توان گفت بهزیستی اخلاقی از طریق سالم سازی رفتارها، انگیزش و نگرش های کارکنان رفتار و اعمال آنان را به سمت عملکرد تکلیفی بودن میکشاند و آنان اخلاقی تر و بر اساس موازین اخلاقی، تکلیف اخلاقی را به جای می آورند و اینکه با نگرشها و باورهای کارکنان ارتباط دارد بنابراین این ویژگی بیشتر با تمایل کارکنان برای اخلاقی کارکردن در حیطه وظیفه و تکلیف سروکار دارد، همچنین بعد از بهزیستی، اخلاق بیولوژی و سودمند نیز از طریق تدوین سیاست های کلی و عمومی اخلاق در سراسر سازمان و یکپارچه سازی ارزش های اخلاقی علاوه بر نقش انسجام به عنوان عاملی مهم برای زمینه سازی و پرورش اخلاق می باشد، سازمان های با اخلاق - بیولوژی فعالیت های سازمانی بر اساس وظیفه و ادای احترام انجام میگیرد و موجب رشد فرهنگ اخلاق و پیشرفت همه جانبه میشود. بنابراین این دو متغیر هم میتوانند پیش بینی کننده معناداری برای عملکرد تکلیفی کارکنان باشند. در نتیجه ملاحظه میشود آن دسته از متغیرهایی که با نگرش و انگیزش کارکنان معطوفاند، اثر رگرسیونی بیشتری نیز بر انجام عملکرد تکلیفی میگذارند.

نظر به اهمیت شناسایی عوامل اخلاقی تعیین کننده عملکرد تکلیفی در بخش دیگری از پژوهش، وضعیت عملکرد تکلیفی کارکنان پیام نور برحسب متغیر جمعیت شناختی سنوات خدمت در گروه ۲۰ سال به بالا به نسبت سایر گروه ها معناداری بیشتری داشت. این موضوع ضمن آنکه بیانگر فرصت مناسب برای بهره مندی از نظرات و دیدگاه های کارکنان با سابقه خدمت بیست سال به بالا است، لزوم توجه بیشتر به ایده و نظرات سایر کارکنان را نیز بیش از پیش آشکار می کند. با توجه به تایید فرضیه های پژوهش به مدیران آموزشی پیشنهاد می شود به اعتبار اخلاقی که از عدالت سازمانی (شعار اخلاق بیولوژی) حاصل می شود به عنوان عاملی مهم برای اجرایی شدن عملکرد تکلیفی توجه داشته باشند و اعتبار اخلاقی را مانند اخلاق بیولوژی که به شخصیت سازمان ارزش میدهد و اعتبار اخلاقی به آن ارزش افزونتری می دهد و از طریق برخورد اخلاقی می تواند کارکنانی با کارایی بالا در زمینه عملکرد تکلیفی داشته باشد و سازمان به پیشرفت همه جانبه برسد برای این منظور توصیه میشود به ویژگی های تسهیم مشارکتها و تصمیمات در این زمینه با به کارگیری نظرات و ایده های کارکنان به خصوص کارکنان با تجربه، اهمیت به نظر کارکنان و توجه به دیدگاه های جایگزین در تعامل و همکاری با کارکنان بپردازند و در درجه اول عملکرد تکلیفی را در خود به عنوان الگوی سازمانی جستجو کنند.

پژوهش، با محدودیت هایی از جمله عدم کنترل همه متغیرهای مزاحم و ناخواسته های که ممکن بود نتایج را تحت تأثیر قرار دهند، کمبود منابع پژوهشی و نبودن روحیه پژوهش و ضعف فرهنگ پژوهش روبه رو شد؛ اما با وجود امیدوار است با دادن راهکارهایی بتواند توجه مسئولین را به موضوعات اخلاق در جهت بیداری مدیران آموزشی درخصوص مسائل اخلاقی گام بردارد. بنابراین، توصیه می شود با تدوین سیاست های عمومی و کلی به طور جدی و از طریق کاربرد تشویق هایی بر اساس موازین

اخلاقی تعریف شده در سازمان و به هنگام، با ابراز قدردانی از طریق تقدیرنامه و هدایای کوچک سودمندی اخلاق را در نظر افراد خود افزایش و با کارکنان خود برخوردی اخلاقی داشته باشید تا بتوانید آنان را متعهد به وظایف و هدایت به انجام تکالیف اخلاقیشان کنید.

- توجه دانشگاه ها به مسئله رنج اخلاقی که ناشی از عدم بهزیستی اخلاقی است و باعث رشد استرس و تنشها در بین کارکنان شده و انگیزه کاری را از آنان ساقط می کند، به عنوان عاملی مهم و اثرگذار بر سلامت کارکنان و تعریف و مشخصه آن در مطالعات علوم روانشناسی، رشته های علوم انسانی در کنار استرس شغلی، پرضحانی شغلی و آسیب های اخلاقی.
- نگاه مطالعاتی و پژوهشی جدی به مسئله بهزیستی اخلاقی به عنوان عاملی سودمند برای رفع مشکل رنج اخلاقی در زندگی کاری و سهم بالقوه آن در تفکر و گفتمان حوزه اخلاقی.
- اقدام به اصلاح بعضی از آیین نامه ها و دستورالعمل های تشویقی بر مبنای رعایت عدالت سازمانی برای جلب اعتماد آنان باشید.
- پرداختهای کارکنان تابعی از میزان عملکرد آنان باشد این مهم می تواند یکی از عوامل اصلی در ادراک افراد در مقایسه خود با دیگر همکاران در راستای عدالت سازمانی باشد چراکه عدالت یکی از ویژگی های سازمان و رفتار اخلاقی محسوب می شود و پیامد مثبت آن افزایش کارایی کارکنان در انجام تکالیف اخلاقی خواهد بود.
- هنگام انتصاب مدیران در پست های مدیریتی، به نگرش های و چشم اندازهای آنان از اجرای سیاست های اخلاقی توجه شود، چرا که نوع نگرش های آنان در شکل گیری 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 یکپارچه سازی گروه های کاری و سازمانی و بالابردن حس مسئولیت و مشارکت، همدلی آنها در تمامی ابعاد استفاده شود.
- با برنامه های ترویج ارزش های اجتماعی، رفع تبعیض ها، از طریق الگوسازی برای ترویج اخلاق و پیامدهای مثبت حاصل از آن در سازمان فراهم آورند.

#### منابع:

- [1]. Arvey, R.D., & Murphy, K.R. (1998). Performance evaluation in work settings, *Annual Review of Psychology*, 49, pp. 141-168.
- [2]. Motowidlo, S.J. (2003). Job performance. In W.C. Borman, D.R. Ilgen, & R.J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology, Industrial and organizational psychology*, 12, pp. 39-53.
- [3]. Rotundo, M., & Sackett, P.R. (2004). Specific versus general skills and abilities: A job level examination of relationships with wage, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, pp. 127-148.
- [4]. Naami, A Z., shenavar, F. (2014). The Effect of Job Transformation on Homework Performance and Organizational Citizenship Behavioral Mediation, *New psychological research*, 9 ( 36), pp.180-188.
- [5]. 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*: 103-113.
- [6]. Gibson N, Gibson G, Macaulay A. (2001). Community-based research: Negotiating agendas and evaluating outcomes. In J. Morse, J.A. Swanson, and J. Kuzel (Eds.), *The Nature of Qualitative Evidence*, pp. 160-182.
- [7]. Gibson N. (2004). Action research, In M. Lewis-Beck, A. Bryman and T. Liao (Eds), *The Encyclopedia of Social Science Research Methods*, pp.1: 4-6.
- [8]. Maribeth K, D M, Mayer R L. Greenbaum. (2019). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior, *Personnel Psychology*, 2 (1), pp.1-29.
- [9]. Kish-Gephart J, Harrison D A, Treviño L K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta analytic evidence about sources of unethical decisions at work, *Journal of Applied Psychology*, 95, pp. 1-3.
- [10]. Newman A, Round H, Bhattacharya S. (2017). Ethical climates in organizations: A review and research agenda, *Business Ethics Quarterly*, 27, pp. 475-512.

- [11]. Martin K. & Cullen J. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review, *Journal of Business Ethics*, 69, pp. 175–194.
- [12]. Fazel A, Kamalian A, Roshan A. (2015). The Relationship between Ethical Leadership and Student Empowerment, *Journal of Ethics in Science and Technology*, 11 (3), pp. 68-5۹. (in Persian).
- [13]. Panel P. (2017). Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok Metropolitan region, *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38 (3), 345-351.
- [14]. Janie M, Harden F, Ronald, C. Arnett, Michele Conkel. (2019). Organizational Ethical Standards and Organizational Commitment, *Journal of Business Ethics*, 20, pp. 289–299.
- [15]. Hooker, J N. (1996). Three Kindsof Ethics, All content following this page was uploaded, Graduate School of Industrial Administration Carnegie Mellon University, Pittsburgh, PA 15213 USA.
- [16]. Awani Sh. (2012). Is utilitarianism the same as hedonism? A Review of Bentham and Mill's View, *Philosophical Reflections*, 6, pp. 32-7.
- [17]. Hosseini, M. (2014). Moral utilitarianism, Baqir al-Uloom Research Institute. (in Persian).
- [۱۸] نعمتی، لیلا، صفایی شکیب، علی، عبدالملکی، بابک. (۱۳۹۹). نقش هنجارهای وظیفه گرایانه کانت و استراتژی های اخلاقی در کاهش رفتارهای سیاسی منفی با نقش میانجی ادراکات سیاسی کارکنان از اخلاق، جامعه شناسی کاربردی، آماده انتشار.
- [19]. Kant, I. (1786). *Foundations of the Metaphysics of Morals: Text and Critical Essays*, ed. By Robert Paul Wol and transl. by Lewis White Beck, Bobbs- Merrill (Indianapolis 1969). Originally published as *Grundlegung zur Metaphysik der Sitten*.
- [20]. Kaufmann W. (1968). *Nietzsche: Philosopher, Psychologist, Antichrist*, Vintage, Random House (New York).
- [21]. Hooker, J N. (2014). Kant and cultural relativism, GSIA, Carnegie Mellon University, available <http://www.gsia.cmu.edu/>
- [22]. Enayati t, Alipour A, Yaghoubi, Karma S. (2019). The Relationship between Trust and Silence in Improving Work Ethics: The Mediating Role of Organizational Support, *Ethics in Science and Technology*, 14 (1), pp. 108-116. (in Persian).
- [23]. Kant I. (1952). *Critique of judgment*. James greed, New York: Oxford.
- [24]. Kant I. (1972). *Groundwork of Metaphysic of Morals*. tr, Paton, H.J. In: the Moral Law, London, Hutchinson university library, 53 (123).
- [۲۵] فتحی، علی. (۱۳۸۵). اخلاق و نسبت آن با دین از دیدگاه کانت، معرفت، شماره ۱۱
- [۲۶] گراوند، سعید. (۱۳۸۳). کانت و فلسفه اخلاق، اندیشه، سال چهارم، شماره ۱۲، ۲۲۸-۲۱۱.
- [۲۷] خنیفر، حسین، مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۸) درآمدی بر فلسفه اخلاق در سازمان، فصلنامه علمی-پژوهشی قم، دوره سیزدهم، شماره ۱: ۱۸-۳.
- [28]. Paine L, Rohit D J, Margolis D, Eric Bettcher K. (2006). *Harvard Business Review*, 83 (12), 122-133.
- [۲۹] محمدرضایی، مهدی، محمدرضایی، محمد. (۱۳۹۴). بررسی فلسفه اخلاق تکلیف گرایانه کانت در سازمان، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۷۷، ۱۸۶-۱۶۱.
- [۳۰] نعمتی، لیلا، سرشار، سهیل، کریمی، رضا، رستمی مال خلیفه، رسول، پاک رقم، مصطفی (۱۳۹۸). استراتژی اخلاقی، چهارمین کنفرانس بین المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم اجتماعی، علوم تربیتی و روانشناسی، تهران.
- [31]. WHO. (1948). *Constitution of the world health organization* (Offprint ed.). Geneva: World Health Organization.
- [32]. Merriam, W. (2018). Definition of health and wellbeing, retrived from <http://www.merriam.com>
- [33]. Asdhhs A. (2017). Recommendation for an approach to healthy people: 2030.. *US Department of Health and Human Services*.

- [34]. Kraut R. (2007). What Is Good and Why: The Ethics of Wellbeing. Cambridge, *Ma*, Harvard University Press.
- [35]. Mike P, Eranda J, Ashley H, Anna Ha R, Michael F, William F. (2018). Morality as a Basic Psychological Need, *Social Psychological and Personality Science*, 10 (4), pp. 449-460.
- [36]. Walker M U. (2016). Moral repair: reconstructing moral relations after wrongdoing, Cambridge uk; new York ny; Cambridge university press. Retrieved from.
- [37]. Lindsay J. & Thompson K. (2018). Sbe.thompson..Moral Dimensions of Wellbeing, society for business ethics annul meeting, 2 (10), pp. 2-34.
- [38]. Greener M. (2013). Holistic health handbook Spck, Retrieved from,1394290
- [39]. Hawks S. (2012). Spiritual wellness, holistic health, and the practice of health education. In J. Black, S. Furney, H. Graf & A. Nolte (Eds.), *Philosophical foundations of health education*. San Francisco CA: Jossey-Bass. Retrieved from http.
- [40]. Weil A R. (2016). Building a culture of health, *health affairs*; 35 (11): 0913.
- [41]. Trevino L K. (2017). Youngblood: 1990, 'Bad Apples in Bad Barrels: A Causal Analysis of Ethical Decision Making Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 75: 378-385.
- [42]. Williams, L.J., & Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behavior, *Journal of Management*, 17, pp. 601-617.

[۴۳] شعاع کاظمی، مهرانگیز، حسین اوشانی، میرمحمد، نقیب، فرزانه (۱۳۹۴). رابطه آموزه های دینی و رشد اخلاقی کودکان دبستانی، پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، دوره دوازدهم، شماره ۲۹: ۵۲-۳۵.

- [44]. Kimberly S. (2019). The Role of Accounts and Apologies in Mitigating Blame toward Human and Machine Agents Human and Machine Agents, University of Central Florida University of Central Florida STARS STARS Electronic Theses and Dissertations.
- [45]. Fassin D. (2012). A companion to moral anthropology retrieved from.
- [46]. Arvey, R.D., & Murphy, K.R. (1998). Performance evaluation in work settings, *Annual Review of Psychology*, 49, pp. 141-168.

#### **Facilitate employee performance through ethical factors (organizational ethics, ethics, biology, and profitability, ethical well-being)**

##### **Abstract:**

Organizational success in today's world, which is fraught with organizational ethics, requires employees to perform their duties efficiently. This will not happen unless managers provide ethical factors such as moral credibility, biological ethics, utility, and ethical well-being in the organization. The aim of this study was to investigate the relationship between moral agents (Atbar-Akhlaqy organization, Akhlaq-Byvlvzhy, good ethics and moral well-being) on the duties of employees. The statistical population of all employees of Payame Noor University and Hamadan University of Applied Sciences is 280 people. Homework and moral well-being responded. Data analysis showed that there was a positive and significant correlation between organizational and ethical validity of the organization, ethics, biology, utility and task performance of employees ( $p = 0.1$ ). These results show that the organization can emphasize the ethical factors that provide the basis for job performance to take advantage of all the capacities of employees and the organization can use the capabilities of its human resources in a good way.

**Keywords:** Moral Credit, Biological Ethics, Beneficial Ethics, Moral Welfare, and Performance.