(مقالۀ پژوهشی)

# رابطۀ برخی متغیرهای اخلاقی با سلامت سازمانی

دکتر علیرضا عقیقی

گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور

(تاریخ دریافت:94/6/21، تاریخ پذیرش:94/9/28)

## چکیده

**زمینه**: امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. هدف از پژوهش حاضر، علاوه بر تعیین رابطه بین مولفه‌های هوش اخلاقی، رهبری اخلاقی و اخلاق‌کار در سازمان، تعیین نقش این مولفۀها در میزان سلامت سازمانی است.

**روش**: روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعۀ آماری این تحقیق کارکنان سازمان صنعت و معدن و تجارت شهر همدان به تعداد 230 نفر بوده که تعداد 150 نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار پژوهش چهار پرسشنامه استاندارد هوش اخلاقی، رهبری اخلاقی، اخلاق کار و سلامت سازمانی بود. الگوی ارائه شده با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل گردید.

**یافته‌ها**: نتایج حاصل از پژوهش، نشان می‌دهد مدل به کار گرفته شده، مدل نظری مناسبی در فرآیند شکل‌گیری سلامت سازمانی بوده و تمامی روابط مستقیم میان متغیرهای مدل، معنادار بوده‌اند. همچنین، نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان دادند که؛ هوش اخلاقی 40 درصد اخلاق کار در سازمان، رهبری اخلاقی 57 درصد اخلاق‌کار در سازمان، هوش اخلاقی 89 درصد سلامت سازمانی، رهبری اخلاقی 75 درصد سلامت سازمانی و اخلاق‌کار در سازمان 63 درصد واریانس سلامت سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند.

**نتیجه‌گیری**: بر اساس یافته‌های پژوهش، با توجه به نتایج این مطالعه می‌توان به برنامه‌ریزی سازمان در جهت افزایش میزان سلامت سازمانی با استفاده از شاخص‌های اخلاقی موثر بر ایجاد فضای اخلاقی کمک کرد؛ تا با توجه به اصول مهم اخلاقی در سطح فردی و سازمانی زمینه بروز سلامت در سازمان مهیا گردد.

**کلید واژگان**: *اخلاق کار، سلامت سازمانی، رهبری اخلاقی، هوش اخلاقی*

## سرآغاز

امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است؛ زیرا نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها شکل می‌دهد. سقوط معیارهای رفتاری، پژوهشگران را به سمت جست‌وجوی مبناهای نظری در این رابطه به‌منظور ایجاد راه‌حل‌های مناسب اجرایی سوق داده‌است. رعایت اخلاق در تمام شئون سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان، مورد توافق محققان قرار گرفته است و رفتار اخلاقی تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت ها و نتایج سازمان دارد، زیرا بهره وری را افزایش داده، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطرپذیری را کاهش می‌دهد(1). اخلاق دربرگیرنده مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف، رفتار و سلوک و دستورهایی برای اجرای آنهاست، که وجودش در سازمان‌ها و مراکز عمومی به منظور انجام وظایف در هر شغل حیاتی بوده و حاکمیتش در هر محیط کاری لازم و ضروری است(2و3).

هوش اخلاقی[1] توانایی تشخیص درست از اشتباه است که با اصول اخلاقی سازگار باشد. دو صاحبنظر هوش اخلاقی را به‌عنوان "توانایی کاربرد اصول اخلاق جهانی در اخلاقیات، اهداف و مراودات یک فرد از روی قاعده" تعریف می‌کنند. یکی دیگر از صاحبنظران هفت اصل اساسی برای هوش اخلاقی را شامل همدردی[2]، هوشیاری، خودکنترلی[3]، توجه و احترام،

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: aghighi 56 @ gmail.com



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.11.3 ]

مهربانی، صبر و بردباری و انصاف می‌داند(4).

هوش اخلاقی، که به آن هوش قضاوت اخلاقی[4] یا هوش استدلال اخلاقی[5] نیز می‌گویند، بیشتر توسط برخی از محققان بررسی شده است (5). هوش اخلاقی شامل گستره‌ی فراشناختی یا فراعملی است که واکنش شناخت‌ها، نگرش‌ها و فعالیت‌های اخلاقی را فقط در چارچوب سیستم‌های ارزشی فردی امکان‌پذیر می‌سازد(6).

یکی از محققان، هوش اخلاقی را به ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار درجهت صحیح و درست تعریف می‌کند (7).

از دیدگاه دو تن از صاحبنظران، هوش اخلاقی عبارت است از: ظرفیت روانی برای تعیین اینکه اصول کلی یا جهان شمول انسانی چگونه باید در ارزش ها، اهداف و عملکردهای افراد به کار گرفته شوند. (8).

گستره وقایع و رویدادهای غیراخلاقی گوناگون در سطح خرد و کلان در سازمان‌ها و محیط‌های کار، خود مؤید نیاز به مدیریت هر چه مطلوب‌تر رفتار و عملکرد اخلاقی در محیط‌های کار است (27). نفوذ در افراد همیشه به عنوان امری مهم در ادبیات سازمان و مدیریت مطرح بوده‌است. هرقدر نفوذ مدیر بیشتر باشد قدرت او در به کارگیری افراد و انجام بهتر کارها افزایش می‌یابد. رهبری اخلاقی یا اخلاق‌مدار[6] مشتمل بر شیوه‌های سرپرستی و مدیریتی است که در آنها حقوق و شأن دیگران به‌عنوان انسان مورد احترام و ارزش است. ازآنجایی‌که رهبران به‌طور طبیعی در جایگاه قدرت اجتماعی[7] قرار دارند، رهبری اخلاقی نیز بر نحوه استفاده از قدرت اجتماعی توسط مدیران و سرپرستان در تصمیم‌گیری‌ها و اقداماتی که در محیط کار انجام می‌دهند و نحوه تأثیر و نفوذ آنها بر دیگران متمرکز است (9 و 10). بررسی‌های موجود بر روی ویژگی‌های رهبران اخلاق‌مدار، حاکی از چند ویژگی بارز و مسلط در این رهبران است: منش اخلاقی و راستی[8]، آگاهی اخلاقی[9]، جهت‌گیری به اجتماع و مردم[10]، انگیزاننده‌گی[11]، تشویق و توانمندسازی[12] و مدیریت جوابگویی[13](حساب پس دادن) اخلاقی (11). هنگامیکه رهبر پیوسته صادق باشد و همراه با اصول و ارزش‌های اخلاقی عمل کند، عملکرد بالایی در فروش، سود، نگه‌داری افراد، شهرت و رضایت مشتری به دست می‌آورد. به عبارت دیگر، اخلاقیات خوب، برای تجارت خوب است (7).

واژه سلامت در فرهنگ لغت به معنی «تندرستی، شادابی، خرمی، امنیت، صداقت، تقوی، رستگاری، صلح، آشتی» تعریف شده است. سلامت سازمان[14] را یکی از محققان اینگونه تعریف کرده است، برای مواجهه با نیازهای اساسی، سازمان‌ها در سه سطح مشخص و متمایز مسئولیت و نظارت دارند این سطوح عبارتند از: سطح فنی، سطح اداری، و سطح نهادی. در سطح فنی محصول سازمان تولید می‌شود، سطح اداری کارکردهای مدیریتی درونی سازمان را نظارت و اداره می‌کند و سطح نهادی سازمان را با محیط پیوند می‌دهد.ارتباط، مشارکت، وفاداری، روحیه، شهرت سازمانی، اصول اخلاقی، قدردانی از عملکرد، هدف‌گذاری، رهبری، توسعه و بهره‌برداری از منابع از مؤلفه‌های یک سازمان سالم می‌باشند (12).

برخی محققان در تحقیقی، سلامت سازمانی را در سه سطح (نهادی، اداری و فنی) و هفت بعد (یگانگی نهادی مربوط به سطح نهادی، ابعاد نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری [مراعات]، ساخت دهی و پشتیبانی منابع، مربوط به سطح اداری، ابعاد روحیه و تأکید علمی مربوط به سطح فنی) تقسیم‌بندی کرده‌اند (13).

اخلاقیات کار، یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد. (14). به نظر یکی از صاحبنظران، ویژگی‌های اخلاق کاری[15] شامل مهارت‌های میان‌فردی، مقبولیت قطعی وظیفه، ابتکار عمل و قابل اعتماد بودن می‌باشد(15). اخلاق کار را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آن‌گاه انجام دادن درست و ترک نادرست می‌دانند(16). اخلاق کاری از نظر کاری ارزش درونی مثبت بر انجام خوب وظایف است(17). که مدیریت ارزش‌های اخلاقی[16] در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی شده، انسجام و تعادل فرهنگ‌سازمانی را تقویت می‌کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروه‌ها را بهبود می‌بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و درنهایت افزایش سود خواهد شد.

با توجه به اهمیت موضوع اخلاق در سازمان، پژوهش حاضر سعی کرده است تا بینش مناسبی، با در نظر گرفتن متغیرهایی

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

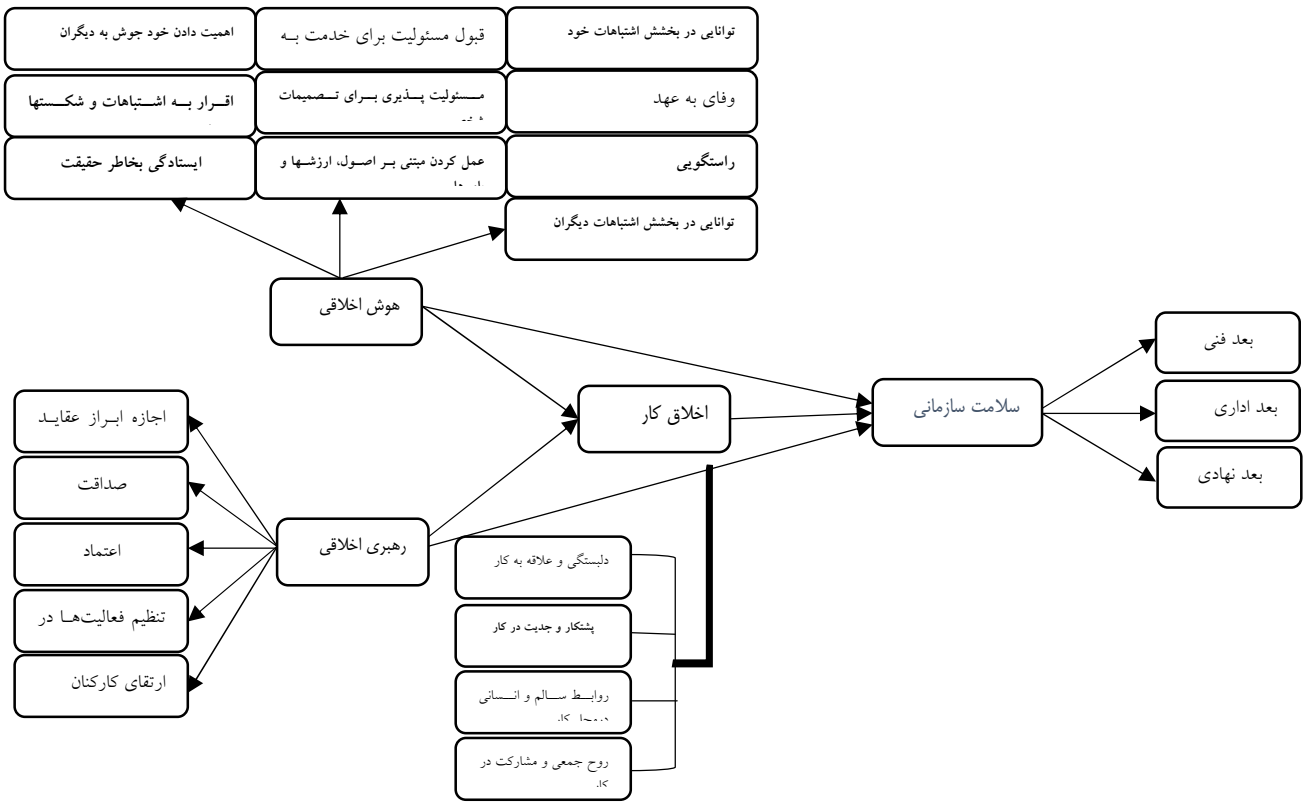
[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.11.3 ]

که با توجه به پیشینه پژوهش نقش موثری در سلامت سازمانی دارند، فراهم آورد. بر همین اساس مدل مفهومی مورد نظر پژوهش در نگاره شماره 1 ارائه شده است.

## روش

طرح پژوهش حاضر، توصیفی از نوع طرح همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان سازمان صنعت و معدن و تجارت شهر همدان در سال 1394 بود. حجم جامعه آماری به تعداد 230 نفر می‌باشد. در فرآیند انتخاب نمونه، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده است. بدین‌ترتیب، نمونه مذکور با مشارکت 150 نفر از کارکنان ایجاد گردید. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان به طور خلاصه در جدول 1 به تصویر کشیده شده است.

در پژوهش حاضر برای سنجش متغیرهای مورد نظر از چهار پرسشنامهٔ بنا به ضرورت استفاده شد. اولین پرسشنامهٔ جهت سنجش هوش اخلاقی، پرسشنامه 40سنجه‌ای(سوٴال) هوش اخلاقی دو تن از پژوهشگران با ده مولفهٔ استفاده گردید. پایایی و روایی ابزار فوق توسط دو تن از محققان تأیید شده است که مقیاس پاسخ‌گویی آن طیف لیکرت 5 درجه ای (1= به طور کامل مخالفم تا 5=بطور کامل موافقم) است، بکار گرفته شده است(18). جهت سنجش اخلاق کار در سازمان، نیز از پرسشنامه 23 سنجه‌ای استاندارد با چهار مولفهٔ، که مقیاس پاسخ گویی آن طیف لیکرت 5 درجه ای (1= به طور کامل مخالفم تا 5=بطور کامل موافقم) است، استفاده شده است(19). جهت سنجش رهبری اخلاقی نیز از پرسشنامه 41 سنجه ای استاندارد با پنج مولفهٔ، که مقیاس پاسخ گویی آن طیف لیکرت 5 درجه‌ای (1= کاملا مخالفم تا 5=کاملا موافقم) است، استفاده‌گردید. جهت سنجش سلامت سازمانی، نیز از پرسشنامه 44 سنجه ای استاندارد با سه مولفهٔ، که مقیاس پاسخ گویی آن طیف لیکرت 5 درجه ای (1= خیلی کم تا 5=خیلی زیاد)است، استفاده‌گردید(13). روایی پرسشنامه با نظرات اساتید صاحبنظر در این زمینه تأیید شده است. همچنین پایایی ابزار پژوهش نیز




**نگارهٔ 1: مدل مفهومی پژوهش**



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.11.3 ]

**جدول 1: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه**

| جنسیت | | سن | | سابقه خدمت | | تحصیلات | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| مرد | 107 | 20-30 سال | 14 | 1-5 سال | 15 | دیپلم و فوق دیپلم | 12 |
| | | 30-40 سال | 66 | 5-10 سال | 31 | لیسانس | 87 |
| زن | 43 | 40-50 سال | 58 | 10-15 سال | 22 | فوق لیسانس و بالاتر | 51 |
| | | بیشتراز50سال | 12 | 15-20 سال | 26 | | |
| | | | | بالای 20 سال | 42 | | |

با استفاده از آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت؛ نتایج این آزمون در جدول 2 آمده است که نشان از پایایی مناسب ابزار تحقیق دارد. همانطور که در جدول نشان داده شده است، آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بالای 0/70 و از سطح قابل قبولی برخوردار است.

و درنهایت، به کمک نرم‌افزار اسمارت پی ال اس (نسخه 2) و آزمون مدل‌های اندازه‌گیری (1-پایایی شاخص: ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، مقادیر اشتراکی 2- روایی همگرا: همچنین، جهت تحلیل عاملی تأییدی متغیرهایی تحقیق نیز از روایی همگرا استفاده گردید؛ که مقدار به دست آمده برای هوش اخلاقی، رهبری اخلاقی، اخلاق کار، سلامت سازمانی به ترتیب0/568، 0/62، 0/519، 0/627 بوده است. درنهایت، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از الگوی معادلات ساختاری، با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس 2استفاده گردید.

## یافته‌ها

بررسی برازش الگوی معادلات ساختاری در سه بخش انجام می‌شود: 1. برازش مدل‌های اندازه‌گیری یا مدل‌های بیرونی 2. برازش مدل ساختاری یا مدل‌های درونی 3. برازش مدل کلی.

برای بررسی برازش مدل های اندازه گیری در این پژوهش، پایایی و روایی مدل‌های اندازه‌گیری بررسی گردید.

یکی از معیارهای که در مدل‌های اندازه‌گیری کنترل می‌شود پایایی سازگاری درونی است. معیار سنتی برای این کنترل آلفای کرونباخ است. برای مطالعات تأییدی این مقدار بایستی بیشتر از 0/7 باشد (20). همان طور که جدول شماره سه نشان می دهد آلفای کرونباخ تمامی متغیرهای تحقیق بیشتر از 0/7 می‌باشند که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. پایایی مرکب (ρc) همه معرف‌ها با سازه متناظر که برای تعیین همبستگی درونی ابزار اندازه‌گیری به کار می‌رود. مقدار پایایی مناسب برای هر معرف با سازه متناظر آن و پایایی مرکب حداقل 0/7 است. جدول سه نشان می‌دهد که تمامی سازه‌ها دارای پایایی ترکیبی بیش از 0/7 هستند که برازش مناسب مدل های اندازه گیری را نشان می‌دهد. همچنین روایی همگرا برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری درروش پی ال اس به‌کاربرده می‌شود. برخی مقدار مناسب این معیار را 0/5 در نظر گرفته‌اند(21). نتایج مشخص‌شده در جدول شماره سه نشان می‌دهد روایی همگرای تمامی سازه‌ها از 0/5 بالاتر است. بعد از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. برای ارزیابی مدل ساختاری در این مطالعهٔ از ضرایب معناداری Z(مقادیر t- values)، ضریب تعیین ($R^2$)، معیار و ضریب افزونگی استفاده شده است

**جدول 2: سؤالات مربوط به متغیرها و ضریب پایائی هر یک**

| متغیر | سؤالات مربوطه | تعداد سؤالات | ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) |
|---|---|---|---|
| هوش اخلاقی | 1-40 | 40 | 0/976 |
| رهبری اخلاقی | 41-81 | 41 | 0/98 |
| اخلاق کار در سازمان | 82-104 | 23 | 0/941 |
| سلامت سازمانی | 105-148 | 44 | 0/984 |



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.11.3 ]

**جدول شماره 3: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا**

| ابعاد | ارتباط پیش بین | ضریب تعیین | ضریب افزونگی |
|---|---|---|---|
| اخلاق کار در سازمان | 0/76 | 0/90 | 603/0 |
| سلامت سازمانی | 0/56 | 0/985 | 760/0 |

ضرایب معناداری Z(مقادیر t- values) برای تائید یک فرضیه یا معناداری وجود ارتباط در سطح 95%، 99%، 999% به ترتیب حداقل t آماری معادل 1/96، 2/52، 3/32 می‌باشد (21). همان‌گونه که در جدول شماره چهار نشان داده شده است تمام ضرایب معناداری روابط بیش از 2/52 می باشد که می توان در سطح اطمینان 99% معنادار بودن روابط را تائید نموده است.

**جدول شماره 4: ضرایب معناداری Z (مقادیر t- values values)**

| متغیر | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی | واریانس تبیین شده |
|---|---|---|---|
| هوش اخلاقی | 0/98 | 0/95 | 0/57 |
| رهبری اخلاقی | 0/98 | 0/98 | 0/62 |
| اخلاق کار در سازمان | 0/94 | 94/0 | 0/52 |
| سلامت سازمان | 0/98 | 0/99 | 0/63 |

**جدول 5: مقادیر $R^2$، شاخص $Q^2$ و ضریب افزونگی**

| مسیر | T |
|---|---|
| هوش اخلاقی ← اخلاق کار در سازمان | 4/004 |
| هوش اخلاقی ← سلامت سازمانی | 2/696 |
| رهبری اخلاقی ← اخلاق کار در سازمان | 6/29 |
| رهبری اخلاقی ← سلامت سازمانی | 9/039 |
| اخلاق کار در سازمان ← سلامت سازمانی | 2/861 |

معیار اساسی برای ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زا، ضریب تعیین ($R^2$) است. مقادیر $R^2$ برابر با 0/67، 0/33 و 0/19 در مدل‌های مسیری PLS به ترتیب قابل‌توجه، متوسط و ضعیف توصیف می‌شود. (21). مقدار $R^2$ برای تمامی متغیرها همان‌گونه که در جدول شماره پنج نشان داده شده است قوی می‌باشد؛ که حاکی از برازش قوی مدل ساختاری دارد. معیار دیگر برای ارزیابی مدل ساختاری بررسی توانایی مدل در پیش‌بینی کردن است. معیار غالب برای رابطه پیش‌بین شاخص $Q^2$ استون و گایسر است. اثر نسبی ارتباط پیش‌بین را می‌توان به‌وسیله سنجش $Q^2$ برآورد کرد. مقادیر 0/2، 0/15 و 0/35 به ترتیب ارتباط پیش‌بین کوچک، متوسط و بزرگ یک متغیر مکنون معین را نشان می‌دهند. جدول شماره پنج مقادیر $Q^2$ سازه‌های درون‌زای را نشان می‌دهد که نشان از قدرت پیش‌بینی قوی این مدل برای تمامی سازه‌ها دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تائید می‌نماید.

به منظور تائید یا رد فرضیه‌ها از ضرایب استاندارد و اعداد معناداری استفاده شده است. نتایج به‌دست‌آمده از مدل مفهومی پژوهش در دو حالت ضرایب معناداری و تخمین استاندارد در جدول شماره شش نشان داده شده است.

**جدول 6: آزمون فرضیه‌ها**

| مسیر | ضرایب م | t | p | نتیجه |
|---|---|---|---|---|
| هوش اخلاقی ← اخلاق کار در سازمان | .402 | 4/004 | p<0/001 | قبول |
| هوش اخلاقی ← سلامت سازمانی | 0890 | 2/696 | p<0/01 | قبول |
| رهبری اخلاقی ← اخلاق کار در سازمان | .574 | 6/29 | p<0/001 | قبول |
| رهبری اخلاقی ← سلامت سازمانی | .755 | 9/039 | p<0/001 | قبول |
| اخلاق کار در سازمان ← سلامت سازمانی | .631 | 2/861 | p<0/01 | قبول |

در مدلسازی با رویکرد حداقل مربعات جزئی، برای سنجش برازندگی مدل از سه معیار کیفیت مدل اندازه گیری (بیرونی)، مدل ساختاری (درونی) و معیار کلی مدل(GOF) استفاده می‌شود. متوسط اشتراک (Communality)، برای ارزیابی کیفیت تمام مدل‌های اندازه‌گیری (مدل بیرونی) استفاده می‌شود. میانگین افزونگی[17] معیار کلی کیفیت مدل ساختاری (مدل درونی) است که برای همه بلوک‌های درون‌زا به کار



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.11.3 ]

می‌رود. در مدل‌سازی مسیری PLS معیاری برای سنجش تمام مدل وجود ندارد. بااین‌وجود، یک معیار کلی برای نیکویی برازش ( $GOF$ ) به‌وسیله یکی از صاحبنظران پیشنهادشده است. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و به‌عنوان معیاری برای پیش‌بینی عملکرد کلی مدل به کار می‌رود (21). این معیار به‌صورت میانگین هندسی $R^2$ و متوسط اشتراک محاسبه می‌شود: سه مقدار 0/1، 0/25 و 0/36 رابعنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای **GOF** معرفی نموده‌اند(22).

جدول شماره هفت مقدار شاخص‌های کیفیت برای مدل‌های بیرون، درونی و کلی پژوهش را نشان می‌دهد. که با توجه به سه مقدار 0/1، 0/25 و 0/36 به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، مقدار به‌دست‌آمده 0/82 برای GOF، نشان از برازش کلی قوی مدل برای پژوهش حاضر دارد.

**جدول 7: شاخص‌های کیفیت مدل**

| مدل | شاخص |
|---|---|
| مدل (بیرونی) اندازه‌گیری | 0/71 |
| مدل (درونی) ساختاری | 0/64 |
| مدل کلی | 0/82 |

## بحث

همان گونه که در بخش یافته ها بیان گردید تمامی معیارهای برازش الگو، مطلوبیت داشتند و بنابراین الگوی پیشنهادی مورد تأیید می‌باشد. از سویی دیگر تحلیل مسیر الگوی مذکور نشان دهنده معنادار بودن کلیه اجزای الگو و روابط میان آن ها بوده و همبستگی بین متغیرها نیز از مطلوبیت مناسبی برخوردار است. از این دیدگاه، بالاترین میزان همبستگی متعلق به رابطه میان هوش اخلاقی و سلامت سازمانی و کمترین همبستگی متعلق به رابطه میان هوش اخلاقی و اخلاق کار در سازمان می‌باشد. برخی از محققان در تحقیق خود نشان دادند که چگونه هوش اخلاقی باعث کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل می‌شود که بنیان براساس خلق اعتماد، اخلاق و ارزش‌های فردی می‌باشد که این امر مستلزم مسؤولیت‌پذیری اعضای سازمان، احترام و اعتماد آنها به مدیریت می‌باشد(22).

یافته بعدی پژوهش حاضر مبنی بر وجود رابطه مثبت معنادار بین رهبری اخلاقی و سلامت سازمانی با پژوهش‌های دیگر همخوان است (23-25). مدیران اخلاقی با اجازه ابراز عقاید به زیردستان، باعث ایجاد جو اعتماد و اطمینان متقابل در سازمان را فراهم نموده و از این طریق دلبستگی و علاقه به کار در بین کارکنان و پیروانشان را افزایش داده و ارتقاء روحیه جمعی و مشارکت کارکنان در سازمان را در پی خواهد داشت. بافت ملی و مذهبی اسلامی جامعه ما مشخص می‌سازد که هرگاه مدیران متخلق به اخلاق الهی و پایبند به نظام و ارزش های اسلامی در رأس سازمان‌ها قرارگیرند، تأثیر ژرف و عمیقی بر عملکرد خود و کارکنان در سازمان دارند و رشد و توسعهٔ ملی را سبب خواهند گردید (26).

یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که بین رهبری اخلاقی و اخلاق کار در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مطالعات بسیاری نقش مدیران در توسعه فضاهای اخلاقی در سازمان را مورد تایید قرار داده‌اند (27). محققانی که به طور خاص ویژگی‌های شخصیتی رهبر را مورد بررسی قرار داده‌اند اذعان دارند که توسعه اخلاقی مدیران، درستی و صداقت آنان و استدلال‌های اخلاقی رهبران بر توسعه فضای اخلاقی تاثیرگذار است (28). رهبران اخلاق‌مدار از طریق گفتار و عمل به کارکنان خود نشان می‌دهند که برای اصولی نظیر انصاف و عدالت که از زمره مهم‌ترین اصول اخلاقی مورد پذیرش در تمامی جوامع بشری است احترام و ارزش زیادی قائل‌اند. پایبندی به این اصول و اصول دیگر مدیریت اخلاقی (نظیر حمایت انسانی و عاطفی، تقویت حس پیوند انسانی با دیگران، احترام و توجه به ارزش‌های اخلاقی و انسانی مورد پذیرش همه برای کارکنان اطمینان خاطر و اعتماد لازم را فراهم می‌آورد. این اطمینان و اعتماد بستر خوش‌بینی و مثبت اندیشی برای آینده می‌شود و به دنبال آن سطح انگیزش درونی را در کارکنان افزایش می‌دهد.

براساس نتایج بدست آمده در این پژوهش، رابطه مثبت و معنادار میان هوش اخلاقی و سلامت سازمانی است که با دیگر پژوهش‌های مرتبط سازگاری بالایی دارد(29). هوش اخلاقی در

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.11.3 ]

کارکنان باعث عمل مبتنی بر اصول و ارزش‌ها، ایستادگی بخاطر حقیقت و اهمیت قائل شدن برای دیگران گردیده که این امر سبب بروز روابط سالم و انسانی در سطح سازمان می‌گردد و زمینه ساز تعالی سازمانی در بعد اخلاق کاری و به تبع آن افزایش سلامت سازمانی خواهد گردید.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، وجود ارتباط مثبت و معنادار بین اخلاق‌کار با سلامت سازمانی است. از این یافته اینگونه استنباط می‌شود که با ترویج اخلاق‌کار در محیط سازمان با توجه به جنبه‌های انسانی در سازمان و تشویق و بروز روح جمعی و مشارکت در افراد باعث ارتقاء سلامت سازمانی و افزایش مولفۀ‌های مرتبط با این متغیر مثل حس جمعی دوستی، باز بودن و اعتماد متقابل بین کارکنان می‌شود. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های دیگر همخوانی قابل ملاحظه‌ای را نشان می‌دهد(30-32).

با توجه به تائید تأثیر رهبری اخلاقی بر سلامت سازمانی، پیشنهاد می‌شود که مدیران به جای توجه صرف به نیازهای مادی، تأمین نیازهای اجتماعی، روانی و معنوی کارکنان را نیز در دستور کار قرار دهند. تا بتوانند ضمن تأمین سلامت روانی کارکنان، دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل نمایند.

تشویق و ترویج اخلاق در محیط کار را می‌توان در دو سطح فردی و سازمانی بررسی کرد، در سطح سازمانی گفته می‌شود که معنویت باید در کل سازمان اعمال شود و سازمان به‌عنوان یک کل، باید اخلاقی باشد (33). برخی از صاحبنظران بیان کردند: از آنجا که بین ترجیحات، علائق و گرایش‌های افراد، تفاوت و تعارض‌های زیادی وجود دارد، اخلاق به جای سطح فردی باید در سطح سازمانی و با در نظر گرفتن سازمان به عنوان یک کل ترویج شود. در سطح فردی نیز بر تشویق اخلاق فردی افراد تأکید می‌گردد. (34).

لذا مدیران هم باید به نیازهای معنوی افراد توجه داشته باشند و هم باید جهت ایجاد یک جو اخلاقی تلاش کنند.

این حس معنای ملاطفت و خوشرویی مصنوعی و حسابگرانه نیست، بلکه توجه صادقانه نسبت به کارکنان به عنوان همکاران حرفه ای است. آنها یک واحد همبسته و منسجمی به وجود می‌آورند که کار فعالیت شغلی خود را با شور و اشتیاق انجام می‌دهند، یکدیگر را دوست دارند و به کار خود عشق می‌ورزند، به یکدیگر کمک می‌کنند و نسبت به سازمان و محل کار خویش، احساس غرور و افتخار می‌کنند.

موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به کارگیری مدیریت اخلاق در سازمان است. اخلاق سازمانی بر پایه اعتماد آفرینی است. ضعف در سیستم اخلاق و گرایش به سمت عدم اعتماد منجر به کاهش ارتباط و افزایش خسارات سازمانی می‌گردد و مدیریت به سمت کنترل گذشته‌نگر سوق پیدا خواهد کرد. در دنیای امروز توجه به ارزش‌های انسانی و تکیه بر مدیریت اخلاقی، یک نوع برتری رقابتی محسوب می‌شود (34).

با توجه به نتیجه پژوهش حاضر و سایر پژوهش‌های مرتبط، به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد تا اخلاق را سرلوحه کار خویش قرار دهند. مدیران باید اخلاق را در زندگی شخصی و سازمانی خویش رعایت کرده و درصدد نهادینه نمودن اخلاق در تاروپود سازمان باشند چرا که بقا، سودآوری و تعالی سازمانی با اخلاق پیوندی غیر قابل انکار دارد.

از آنجایی که نتایج نشان دادند رهبری اخلاق‌مدار، هوش اخلاقی به‌طور مستقیم و غیر مستقیم می‌توانند میزانی از واریانس سلامت سازمانی و اخلاق کار در سازمان را پیش‌بینی کنند، بنابراین با ترویج مفاهیمی چون وظیفه شناسی، نوع‌دوستی، باور به ماوراءالطبیعه و ارزش‌های اخلاقی می‌توان ایجاد محیط‌های اخلاقی قوی‌تر که؛ حمایت‌کننده و تشویق‌کننده رفتار اخلاقی هستند و به ایجاد و حفظ اخلاق کار در سازمان کمک می‌کنند، توصیه می‌شود؛ زیرا وجود یک بافت اخلاقی قوی در سازمان علاوه بر افزایش سطح رهبری اخلاقی، می‌تواند سلامت سازمانی را نیز افزایش دهد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر در زمینه اهمیت رهبری اخلاقی، پیشنهاد می‌شود؛ سازمان ها در درجه نخست جهت جذب رهبران اخلاقی و سپس تشویق، حمایت و پرورش بیشتر رهبری اخلاقی به منظور ارتقا اخلاق کاری در سازمان و به تبع آن افزایش سلامت سازمانی تلاش نمایند.

جهت تقویت اخلاق در سازمان، پیشنهاد می‌شود سازمان نسبت به طراحی، تدوین و اجرای موارد زیر همت گمارد:

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.11.3 ]

تدوین منشور اخلاقی سازمان، نظام ارزیابی اخلاقی مدیران و کارکنان.

در نظر گرفتن شاخص هوش اخلاقی در انتصاب مدیران در کنار دیگر شاخص‌ها.

توسعه‌ی رسالت، آرمان و ارزش‌های انسانی و ایجاد مبانی ارزشی در سازمان.

تلفیق اعداف فرد با سازمان از دیدگاه‌های ارزشی. افزایش خودآگاهی و شناختن نقاط قوت و ضعف اعضای سازمان.

ایجاد اعتماد، اطمینان و مسئلیت‌پذیری بین اعضای سازمان.

اتخاذ تصمیمات ارتقاء به شیوه‌های منصفانه و نظام پاداش و تشویق عادلانه برای اعضای سازمان.

اجرای برنامه‌های آموزش اخلاقیات برای مدیران و کارکنان.

تهیه برنامه رشد اخلاقی در سازمان.

تدوین چشم‌انداز ماموریت و استراتژی‌های سازمان، جهت حرکت هدفدار و نظام‌مند لازم و ضروری است؛ ولی این حرکت بدون توجه به ارزش‌ها و اخلاقیات سازمان مورد نظر، بی‌روح می‌باشد و پایداری آن با چالش روبه‌رو می‌شود.

کارکنان و مدیران سازمان برای موفقیت باید بدون استثناء به اخلاق پذیرفته شده‌ای، پایبند باشند و متعهد بودن خود را به اخلاقیات، از راه رفتار ملموس نشان دهند. لازم است سازمان ها در تدوین اهداف و استراتژی‌های سازمان هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی جهت بهبود اخلاق تلاش کنند.

محدودیت‌های پژوهش حاضر عبارت بودند از: اول، طرح مطالعه حاضر علّیت را به اثبات نمی‌رساند. در پژوهش‌های آینده می‌توان طرح طولی را جهت مشخص نمودن روابط علّی استفاده نمود. دوم، با توجه به اینکه پژوهش حاضر بصورت کمی انجام شده است، می‌توان مدل این پژوهش را در پژوهش‌های آتی بصورت کیفی یا ترکیبی به بوته آزمون گذارد. برای پیشنهادهای آینده پیشنهاد می‌شود تاثیر هوش اخلاقی، به‌طور مستقیم یا غیر مستقیم، بر روی سایر مولفهٔ‌های رفتاری مانند جوکاری اخلاقی، فرهنگ سازمانی، وجدان‌کاری، توانمندسازی کارکنان و همچنین تعیین مولفهٔ‌های هوش اخلاقی با رویکرد اسلامی مورد آزمون و سنجش قرار گیرد.

ازآنجایی‌که ممکن است علاوه بر متغیرهای شناسایی‌شده در این پژوهش، متغیرهای دیگری نیز در ارتباط با شکل‌گیری مفهوم سلامت سازمانی وجود داشته باشند، بنابراین به نظر می‌رسد بررسی و تکمیل عناصر مذکور می‌تواند مفید واقع گردد. در انتها یادآور می‌شود که لازم است پژوهش‌های بیشتری در مورد بررسی رابطه میان ارزش‌های اخلاقی، معنویت و دین‌داری با سلامت سازمانی انجام گیرد.

## نتیجه‌گیری

بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی، تحت تاثیر ارزش‌های اخلاقی آنهاست. از آنجا که نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، همچنان مهمترین عامل مزیت رقابتی به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان عملکرد سازمان تاثیر می‌گذارد.

توجه به رشد اخلاقی کارکنان و بالا بردن سطح اخلاقی کارکنان با تدابیری از قبیل آموزش آنان، ارتقاء معنویت فردی و سازمانی، از بین بردن رقابت‌های ناسالم و تقویت همبستگی و مشارکت در بین کارکنان و تقویت روابط بین فردی از جمله اقداماتی است که در جهت ایجاد جوّکاری اخلاقی تکلیف‌مدار می‌توان به کار برد.

نقطه قوت پژوهش حاضر، استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری است. محاسبه و تحلیل شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش حاضر نشان داد که الگوی طراحی‌شده به‌منظور شکل‌گیری سلامت سازمانی بر اساس متغیرهای مکنون شامل: هوش اخلاقی، رهبری اخلاقی، اخلاق کار در سازمان با داده‌های جمع‌آوری‌شده به‌خوبی برازش دارد.

## ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است. همچنین در این پژوهش اصول اخلاقی

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.11.3 ]

رضـایت آگاهانـه، حفـظ حـریم خـصوصی، ناشـناس بـودن پاسخگویان و محرمانه بودن اطلاعات در مـورد آزمـودنی‌هـای تحقیق رعایت گردیده‌است.

## سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند تا از تمام کسانی کـه در ایـن پژوهش همکاری نموده‌اند، به‌ویژه از مدیران و کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت همدان که صـمیمانه گـروه پـژوهش را یاری نموده اند و نقش مهمی در تحقیق بر عهده داشـته اسـت، مراتب تشکر و قدردانی را به عمل‌آورند.

## واژه‌نامه

| | |
|---|---|
| هوش اخلاقی | 1. Moral Intelligence |
| همدردی | 2. Empathy |
| خود کنترلی | 3. Self-control |
| قضاوت اخلاقی | 4. Moral Judgment |
| استدلال اخلاقی | 5. Moral Argument |
| رهبری اخلاقی | 6. Ethical Leadership |
| قدرت اجتماعی | 7.Social Power |
| منش اخلاقی و راستی | 8. Character and Integrity |
| آگاهی اخلاقی | 9. Ethical Awareness |
| جهت گیری بـه اجتمـاع و مردم | 10. Community/People Orientation |
| انگیزانندگی | 11. Motivating |
| تشویق و توانمندسازی | 12. Encourage and Empowering |
| مدیریت جوابگویی اخلاقی | 13. Managing Ethical Accountability |
| سلامت سازمانی | 14. Organizational Health |
| اخلاق کار | 15. Work Ethic |
| ارزش‌های اخلاقی | 16. Moral Values |
| افزونگی | 17. Redundancy |

## منابع

1. Beheshtifar M, Nequee Moghadam M. (2010) Relationship between the ethical behavior of managers and employees' job satisfaction. Ethics in Science & Technology; 5 (1, 2). (In Persian).
2. Zhk S. (1956) Ethics: practical wisdom. Translated by: Pourhosseini A. (1976). Tehran: Simorgh. P. 92. (In Persian).
3. Farmahini-Farahani M, Behnam-Jam L. (2012). Evaluation of compliance with the elements of education professional ethics of faculty members at the Shahed University. Ethics in Science & Technology; 1: 1-10. (In Persian).
4. Borba M. (2011) moral intelligence. Translated by: Firoozeh Kavoosi. Tehran: Growth Publication. (In Persian).
5. Myrdrykvndy R. (2009) comparing intelligence, emotional intelligence and wisdom of Islamic resources and build scale psychological perspective and wisdom. Qom: Imam Khomeini Education and Research Institute. (In Persian).
6. Gerjolj S. (2005). The relevance of moral intelligence in educational Processes. P. 8-9.
7. Borba M. (2005). The step by step plan to building moral intelligence. USA: Jossey-Bass.
8. Lnyk D, Paul K. (2009). moral intelligence. Translated by: Goudarzi AM. Tehran: Rasa Press. (In Persian).
9. Gini A. (1997). Moral leadership prototypes. Leadreship Quarterly; 5: 121-134.
10. Brown ME, Trevino LK, Harrison DA. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes; 97: 117-134.
11. Trevino LK, Brown M, Hartman LP. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: perceptions from inside and outside the executive suite. Human Relations; 56(1): 5-37.
12. Kakya L. (2009). Concerning the performance of educational managers with organizational health in secondary schools. Journal of Education; (99): 145-159.
13. Hoy WK, Tarte CJ, Kottkamp RB. (2005). Open school / healthy school: measurement organizational climate. USA: Arlington Writers (LTD).

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.11.3 ]

14. Zairi M, Peters J. (2002). The impact of social responsibility on business performance. Managerial Auditing Journal; 17(4): 422-456.

15. Kegans L. (2009). Occupational work ethic differences: implications for organizational diversity initiatives in health care organizations. Performance Improvement Quarterly; 22(3): 83-94.

16. Gbadamosi G. (2004). Academic ethics what has morality, culture and administration got to do with its measurement? Management Decision; (9): 3.

17. Lipset SM. (1992). The work ethic: then and now. Journal of Labor Research; 13(1): 46.

18. Mohammadi et al. (2013). Moral intelligence of the nursing profession: a cross - sectional study in East Iran. Iranian Journal of Medical Ethics and History; 6 (5). (In Persian).

19. Moeidfar S. (1998). A survey on the individual and social factors influencing business ethics. Tehran: Organization of Work and Social Security. (In Persian).

20. Fornell C, Larcker DF. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research; 39-50.

21. Wetzels M, Odekerken-Shroder G, Van Oppen C. (2009).Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. MIS Quarterly; 33(1): 177.

22. Lau HC, Idris MA. (2005). Soft foundations of the critical success factors: Onetime implementation in Malaysia. TQM Magazine; 13(4): 515-552.

23. Mir-Heydari A. (2010). State of commitment, consciousness and hard working in development and promotion of organization. Rahe Tarbiat Journal; 5(12). (In Persian).

24. Krishnakumar S, Neck CP. (2002). what, why and how of spirituality in the workplace. Journal of Managerial Psychology; 17(3):153-164.

25. Kaptein M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical Virtues model. Journal of Organizational Behavior; 29(7): 923-947.

26. Sarmadi MR, Shalbaf A. (2007). Professional ethics in total quality management. Ethics in Science & Technology; 2 (3, 4): 99. (In Persian).

27. Dickson MW. (2001). An organizational climate regarding ethics: The outcome of leader values and the practices that reflect them. Leadership Quarterly; 12: 197-217.

28. Schminke M, Ambrose ML, Neubaum DO. (2005). The effects of Leader moral development on ethical climate and employee attitudes. Organizational Behavior and Human Decision Processes; 97: 135-151.

29. Engelbrecht AS, Van A, Theron CC. (2005). The effect of ethical values on transformational leadership and ethical climate in organizations. South African Journal of Business Management; 36: 19-26.

30. Naderi B. (2002). evaluation of organizational health of education departments of Chaharmahal Bakhtiari province based on the model of Heavy and Feldman. [MA Thesis]. Yasooj: Governmental Management Training Center. (In Persian).

31. Afgani K. (2002). The relationship between organizational health and six managers job training in high schools in the city of Mahabad. [MA Thesis]. Tehran: Allameh Tabatabaei University. (In Persian).

32. Azizi-Moghadam A. (2006). Examine the relationship between schools organizational health and school managers control center in the city of Mahabad. [MA Thesis]. Urmia: University School of Literature and Humanities. (In Persian).

33. Brown ME, Trevino LK. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. The Leadership Quarterly; 17: 595-616.

34. Moss E, Rousseau D, Parent S, St-Laurent D, Saintonge J. (1998). Correlates of attachment at school age: maternal reported stress, mother-child interaction and behavior problems. Child Development; 69(5): 1390-1405.

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1395.11.3.11.3 ]