فصلنامه علمی اقتصاد و بانکداری اسلامی، شماره پنجاهم، بهار ۱۴۰۴- صفحات ۵۵۳-۵۲۹

تحلیل نقش میانجی غنی‌سازی کار و خانواده در تأثیر فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی

مقاله پژوهشی

جعفر بیک‌زاد[۱]
محمدمهدی بینش[۲]
علیرضا اصغری[۳]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱/۲۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل نقش میانجی غنی‌سازی کار و خانواده در تأثیر فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی انجام شده است. این پژوهش از نوع کاربردی و از حیث روش، توصیفی- همبستگی می‌باشد. جامعهٔ آماری پژوهش دربرگیرندهٔ کارکنان شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی به تعداد ۱۷۲۲ نفر است که از این تعداد ۳۱۴ نفر به عنوان نمونهٔ آماری براساس فرمول کوکران برآورد و به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل پرسشنامه‌های استاندارد فرهنگ اخلاق‌مدار تروینو و همکاران (۱۹۹۸)، سواد اخلاقی تووانا (۲۰۰۷) و غنی‌سازی کار و خانواده کارلسون (۲۰۰۶) می‌باشد. به منظور اطمینان یافتن از وجود و یا عدم وجود رابطه علّی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS3) آزمون شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان و غنی‌سازی کار و خانواده تأثیری معنادار دارد. غنی‌سازی کار و خانواده بر سواد اخلاقی کارکنان تأثیری معنادار دارد. علاوه بر این، در سطح اطمینان ۹۹ درصد، غنی‌سازی کار و خانواده در تأثیر فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند.

---

۱ گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران (نویسنده مسئول)
beikzad.jafar@iau.ac.ir

۲ گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران
Mohammad73mahdi1994@gmail.com

۳ گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران
Tabikaran2020@gmail.om

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

واژه‌های کلیدی: فرهنگ اخلاق‌مدار، سواد اخلاقی، غنی‌سازی کار و خانواده.
طبقه بندی JEL: M52, M14, Z13

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

مقدّمه

سازمان‌ها و جوامع در مسیر توسعه خود با موضوعات اخلاقی متعددی از جمله رفتار با کارکنان، مسئولیت اجتماعی، عدالت در تصمیم‌گیری‌ها و برخورد با مشتریان مواجه می‌شوند. در چنین شرایطی، وجود کارکنانی که از سواد اخلاقی بالایی برخوردارند، می‌تواند به حل بهتر این چالش‌ها و کاهش تضادهای اخلاقی کمک کند؛ چرا که این افراد قادرند در تصمیمات خود نه تنها به منافع شخصی و کوتاه‌مدت توجه کنند، بلکه تأثیرات گسترده‌تری بر همکاران، جامعه و محیط زیست را نیز مد نظر قرار دهند (لوملی[1]، ۲۰۲۳: ۲۱۹). سواد اخلاقی به معنای توانایی افراد در تشخیص، تحلیل و قضاوت صحیح در مواجهه با مسائل اخلاقی است. در دنیای مدرن که با پیچیدگی‌ها و چالش‌های اخلاقی گوناگونی روبروست، سواد اخلاقی یکی از مؤلفه‌های اساسی برای هدایت رفتارهای فردی و جمعی به شمار می‌آید (بهرامی و همکاران، ۱۴۰۲: ۵۶). داشتن سواد اخلاقی به افراد کمک می‌کند تا نه تنها تفاوت بین درست و نادرست را بفهمند، بلکه بتوانند در شرایط دشوار تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر ارزش‌ها و اصول اخلاقی را اتخاذ کنند (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۱۸). تقویت سواد اخلاقی در محیط‌های کاری و آموزشی می‌تواند تأثیرات قابل توجهی بر بهبود فرهنگ سازمانی و جامعه داشته باشد. افراد با سواد اخلاقی بالا، رفتارهایی مسئولانه‌تر و منصفانه‌تر از خود نشان می‌دهند و با درک بهتر پیامدهای اخلاقی اقداماتشان، سعی می‌کنند در راستای ایجاد تعادل و عدالت در محیط‌های مختلف گام بردارند (شعیب و همکاران[2]، ۲۰۲۲: ۲). از این‌رو، سازمان‌ها می‌توانند با سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه سواد اخلاقی، علاوه بر بهبود عملکرد و تصمیم‌گیری‌های کارکنان، اعتماد و همبستگی بیشتری را در میان اعضای خود و در تعامل با جامعه به وجود آورند (صدقی و همکاران، ۱۴۰۳: ۲۰).

در دنیای کنونی که سازمان‌ها با چالش‌های متعددی نظیر افزایش رقابت، تغییرات سریع فناوری و انتظارات بالای مشتریان مواجه هستند، حفظ اصول اخلاقی در کسب و کار اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است. سازمان‌ها برای ایجاد محیطی پویا، پایدار و قابل اعتماد نیاز دارند تا بر مبنای اخلاقیات فعالیت کنند و فرهنگ اخلاق‌مدار را در تمامی سطوح سازمان نهادینه سازند (آتاری و همکاران[3]، ۲۰۲۳: ۱). فرهنگ اخلاق‌مدار به عنوان یکی از اصول کلیدی در مدیریت سازمان‌ها، به معنای ایجاد و تقویت مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و رفتارهایی است که به ارتقاء استانداردهای اخلاقی در محیط کار می‌انجامد (اسلامی آزاد و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۲۴۶). فرهنگ اخلاق‌مدار نه تنها به پیروی از قوانین و مقررات اشاره دارد، بلکه به ایجاد هنجارهای اخلاقی و ترویج رفتارهای مسئولانه و منصفانه در

1. Lomelí
2. Shoaib et al
3. Atari et al

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

محیط کار نیز مربوط می‌شود. این فرهنگ می‌تواند روابط کاری را بر اساس اعتماد، احترام متقابل و عدالت تقویت کند و به سازمان‌ها کمک نماید تا به طور مؤثری با مسائل پیچیده و چالش‌های اخلاقی برخورد کنند (سبزی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۱۲). همچنین، سازمان‌هایی که فرهنگ اخلاق‌مدار را در اولویت قرار می‌دهند، نه تنها باعث افزایش رضایت و تعهد کارکنان می‌شوند، بلکه اعتبار و تصویر مثبت خود را در میان مشتریان، شرکا و جامعه بهبود می‌بخشند (لیو[1]، ۲۰۲۲: ۱).

از سوی دیگر، در دنیای امروز که افراد با فشارهای متعددی از سوی کار و زندگی شخصی مواجه هستند، یافتن راهی برای ایجاد تعادل و بهره‌مندی از مزایای هر دو حوزه بیش از هر زمان دیگری اهمیت یافته است (پاک و همکاران[2]، ۲۰۲۲: ۷۱۰). غنی‌سازی کار و خانواده به معنای آن است که تجربیات مثبت در یکی از این دو عرصه می‌تواند به بهبود و تقویت کیفیت زندگی در دیگری کمک کند و تأثیرات مثبتی در زندگی فردی و اجتماعی افراد داشته باشد (دهقانی‌زاده و زارع بزگ آبادی، ۱۴۰۲: ۱۲۳). در محیط‌های کاری که انعطاف‌پذیری و حمایت از توازن بین کار و خانواده فراهم می‌شود، کارکنان قادرند از تجربیات و مهارت‌های کاری خود در زندگی خانوادگی بهره‌مند شوند و تجربیات مثبت خانوادگی خود را در محیط کار به کار گیرند. این تعامل دو سویه، باعث افزایش رضایت شغلی، بهبود عملکرد حرفه‌ای و افزایش رضایت از زندگی خانوادگی می‌شود (مکی‌پور و همکاران، ۱۴۰۲: ۴۰۳). به بیان دیگر، غنی‌سازی کار و خانواده به کارکنان این امکان را می‌دهد که تعارضات بین کار و زندگی را کاهش داده و از هر دو محیط بهره‌وری بیشتری داشته باشند (وادویلاویژوس و استیلموکین[3]، ۲۰۲۴: ۲۶۰). غنی‌سازی کار و خانواده در محیط‌های کاری مدرن با توجه به تغییرات سریع در سبک زندگی و انتظارات فزاینده از کارکنان به یکی از موضوعات کلیدی در حوزه منابع انسانی تبدیل شده است. سازمان‌هایی که به غنی‌سازی کار و خانواده اهمیت می‌دهند، با ایجاد سیاست‌ها و برنامه‌های حمایتی مانند ساعات کاری انعطاف‌پذیر، فرصت‌های دورکاری و سایر حمایت‌های اجتماعی، به کارکنان خود کمک می‌کنند تا تعادلی سالم بین کار و زندگی خانوادگی برقرار کنند. این تعادل نه تنها به کاهش استرس‌های شغلی و خانوادگی منجر می‌شود، بلکه بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان را نیز به طور قابل توجهی افزایش می‌دهد (چانگ و همکاران[4]، ۲۰۲۳: ۱۳۳).

به طور کلی، در سازمان‌های خدمات‌محور مانند شرکت‌های مخابراتی که با گستره وسیعی از مخاطبان و مشتریان در ارتباط هستند، رعایت اصول اخلاقی و ایجاد یک محیط کاری اخلاق‌مدار

1. Liu
2. Pak et al
3. Vadvilavicius & Stelmokiene
4. Chung et al

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

نقش بسزایی در موفقیت و پایداری سازمان دارد. بنابراین، وجود فرهنگی که بر پایه اخلاق و ارزش‌های انسانی بنا شده باشد، می‌تواند تأثیر مستقیمی بر رفتار کارکنان در مواجهه با مشتریان و در نتیجه بر رضایت مشتریان و اعتبار سازمان داشته باشد. همچنین، افزایش سواد اخلاقی کارکنان در این نوع سازمان‌ها باعث می‌شود که آن‌ها بتوانند در مواجهه با چالش‌های روزمره، تصمیمات مناسبی اتخاذ کرده و با در نظر گرفتن مسئولیت‌های اخلاقی، از بروز تخلفات و فسادهای احتمالی جلوگیری کنند. از سوی دیگر، محیط کاری اخلاق‌مدار می‌تواند زمینه‌ساز تقویت غنی‌سازی کار و خانواده شود. در چنین شرایطی، تعامل مثبت میان نقش‌های شغلی و خانوادگی، به بهبود سواد اخلاقی کارکنان منجر می‌شود؛ به‌گونه‌ای که کارکنان از درک عمیق‌تری نسبت به ارزش‌ها، مسئولیت‌پذیری و رفتارهای حرفه‌ای برخوردار می‌گردند. کارکنانی که در محیطی با ارزش‌های اخلاقی قوی فعالیت می‌کنند، از حمایت بیشتری در مواجهه با مشکلات خانوادگی برخوردار بوده و قادرند تعادل بهتری بین زندگی کاری و خانوادگی خود برقرار کنند. وجود فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق باعث می‌شود که کارکنان در محیط کار احساس آرامش و امنیت بیشتری داشته و بتوانند تجربه‌های مثبت کاری خود را به زندگی شخصی منتقل کنند. این امر می‌تواند منجر به کاهش تنش‌های ناشی از تعارض بین کار و خانواده شود و در نهایت کیفیت زندگی فردی و خانوادگی کارکنان را بهبود بخشد. در نهایت، ترویج فرهنگ اخلاق‌مدار و ارتقای غنی‌سازی کار و خانواده می‌تواند به تقویت سواد اخلاقی کارکنان منجر شود. به‌عبارت‌دیگر، این دو عامل با تأثیرگذاری بر جنبه‌های مختلف زندگی شغلی و خانوادگی، زمینه‌ساز بهبود درک اخلاقی، مسئولیت‌پذیری و رفتارهای حرفه‌ای کارکنان خواهند بود. این فرآیند نه تنها به افزایش بهره‌وری و کیفیت خدمات در سازمان‌های مخابراتی کمک می‌کند، بلکه با ارتقای سواد اخلاقی، به بهبود کیفیت زندگی کارکنان و ایجاد تعادل مطلوب بین مسئولیت‌های کاری و خانوادگی آن‌ها نیز می‌انجامد. بنابراین، بررسی نقش میانجی غنی‌سازی کار و خانواده در رابطه بین فرهنگ اخلاق‌مدار و سواد اخلاقی کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و می‌تواند راهگشای مؤثر برای ارتقای فرهنگ سازمانی و بهبود وضعیت کارکنان در تمامی جنبه‌های زندگی آنان باشد. بر این اساس هدف کلی تحقیق حاضر تحلیل نقش میانجی غنی‌سازی کار و خانواده در تأثیر فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی می‌باشد. در راستای این هدف، تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به سؤالات زیر است:

۱. فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی چه تأثیری دارد؟

۲. آیا غنی‌سازی کار و خانواده در تأثیر فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی نقش میانجی ایفا می‌کند؟

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

پیشینه و مبانی نظری تحقیق

فرهنگ سازمانی اخلاق‌مدار: ارزش‌های فرهنگی نقش مهمی در شکل‌دهی رفتار افراد دارند و آن‌ها را در مسیر انتخاب‌های اخلاقی و اجتماعی سوق می‌دهند. در این میان، ارزش‌هایی که به باورهای فرد درباره درست و غلط مرتبط‌اند یا آن‌هایی که وظایف و تعهدات اخلاقی را تعیین و تقویت می‌کنند، به عنوان ارزش‌های اخلاقی شناخته می‌شوند. در ادبیات و متون مرتبط، توافق چندانی بر سر اینکه دقیقاً چه عواملی فرهنگ اخلاقی را شکل می‌دهند، وجود ندارد. نروان، فرهنگ اخلاقی را به عنوان عمل فرد مطابق با ارزش‌های شخصی خود تعریف می‌کند. در مقابل، فردریش و هانت با اتخاذ رویکردی ساختاری، فرهنگ اخلاقی را مجموعه‌ای از ارزش‌ها و اصولی می‌دانند که سازمان آن‌ها را توصیه و تجویز می‌کند. در این دیدگاه، سازمان مرجع تشخیص درستی و نادرستی رفتارها محسوب می‌شود، به‌گونه‌ای که انحراف از هنجارهای سازمانی، به عنوان فرهنگ غیراخلاقی شناخته می‌شود (رحیمی و جشنی، ۱۴۰۲: ۴۹۹).

فرهنگ سازمانی اخلاق‌مدار را می‌توان به عنوان زیرمجموعه‌ای از فرهنگ سازمانی در نظر گرفت که عملکرد چندبُعدی نظام‌های رسمی و غیررسمی کنترل رفتاری را نشان می‌دهد. نظام‌های رسمی شامل مدیریت مقامات ارشد سازمانی، نظام‌های تشویقی و برنامه‌های آموزشی است، در حالی که نظام‌های غیررسمی شامل رفتارهای یکسان و هنجارهای اخلاقی می‌شود (جلالی، ۱۴۰۲: ۷). فرهنگ سازمانی اخلاق‌مدار مفهومی است که به ارزش‌ها، اصول و هنجارهایی اشاره دارد که در یک سازمان برای هدایت رفتارهای اخلاقی افراد به کار گرفته می‌شود. این فرهنگ ترکیبی از نظام‌های رسمی و غیررسمی است که رفتارهای مبتنی بر اخلاق را ترویج کرده و سازمان را به سمت رعایت استانداردهای اخلاقی سوق می‌دهد (یزدی و همکاران، ۱۴۰۱: ۳۶۱). تروینو و ویور[1] (۲۰۰۱) فرهنگ اخلاقی سازمان را به عنوان نظامی متشکل از ساختارهای رسمی، رویه‌های سازمانی، رفتارهای مدیران و انتظارات کارکنان تعریف می‌کنند که در مجموع، جوّی اخلاقی در سازمان ایجاد می‌کند. کاپلین و شوارتز[2] (۲۰۰۵) معتقدند که فرهنگ اخلاقی، شامل ارزش‌ها و باورهایی است که سازمان برای تشویق و تقویت رفتارهای اخلاقی در میان اعضای خود اتخاذ می‌کند و به عنوان چارچوبی برای تصمیم‌گیری‌های سازمانی عمل می‌کند (آتاری و همکاران[3]، ۲۰۲۳: ۲). به طور کلی، فرهنگ سازمانی اخلاق‌مدار زمانی تحقق می‌یابد که ارزش‌های اخلاقی در تمام سطوح سازمانی نهادینه شوند و سازمان با بهره‌گیری از نظام‌های رسمی مانند سیاست‌های اخلاقی، کدهای رفتاری و آموزش‌های مستمر، و

1. Treviño & Weaver
2. Kaptein & Schwartz
3. Atari et al

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

همچنین نظام‌های غیررسمی مانند الگوهای رفتاری و هنجارهای پذیرفته‌شده، بستری برای رفتارهای اخلاقی فراهم کند (آراد و همکاران، ۱۴۰۱: ۳۰۳).

سواد اخلاقی: در دنیای پیچیده و در حال تحول امروز، اخلاق به عنوان یکی از ارکان بنیادین جوامع انسانی شناخته می‌شود. پیشرفت‌های علمی، فناوری‌های نوین و گسترش ارتباطات جهانی، اگرچه مزایای زیادی به همراه دارند، اما در عین حال چالش‌های اخلاقی فراوانی را نیز به همراه آورده‌اند. این چالش‌ها نه تنها در سطح فردی، بلکه در سطح سازمانی و اجتماعی نیز نمود پیدا کرده‌اند. در این میان، مفهوم "سواد اخلاقی" به عنوان یکی از الزامات اساسی برای برقراری تعاملات صحیح، تصمیم‌گیری‌های مؤثر و مدیریت بحران‌های اخلاقی در زندگی فردی و حرفه‌ای، اهمیت ویژه‌ای یافته است (شعیب و همکاران[1]، ۲۰۲۲: ۱).

سواد اخلاقی را می‌توان مجموعه‌ای از دانش‌ها، مهارت‌ها و توانمندی‌ها تعریف کرد که فرد را قادر می‌سازد تا در مواجهه با مسائل اخلاقی و تصمیم‌گیری‌های پیچیده، به طور مؤثر و آگاهانه عمل کند. برخلاف سوادهای تخصصی و حرفه‌ای که بیشتر به مهارت‌های فنی و علمی مرتبط می‌شوند، سواد اخلاقی به فرد کمک می‌کند تا تصمیمات خود را در راستای ارزش‌ها و اصول اخلاقی هدایت کرده و در نهایت تأثیر مثبت‌تری بر محیط پیرامونی خود بگذارد. در واقع، سواد اخلاقی به عنوان توانمندی درک، تحلیل و ارزیابی مسائل اخلاقی، به افراد اجازه می‌دهد تا با استفاده از ارزش‌های انسانی، در هر شرایطی به اتخاذ تصمیمات صحیح بپردازند (اوسلو اوغلو و الکاتمیش[2]، ۲۰۲۳: ۴۵۹). مفهوم سواد اخلاقی با محور قرار دادن اخلاقی بودن تصمیم‌گیری، تلاش دارد تا توانش‌های موردنیاز برای این مهم را در کارکنان نهادینه کند (ساداوا و فیجو، ۲۰۲۴: ۱۱۸). به طور کلی، سواد اخلاقی به معنای توانایی درک و اعمال اصول اخلاقی در زندگی روزمره است و به طور خاص بر توانایی انسان‌ها برای تشخیص و انتخاب رفتارهای اخلاقی در موقعیت‌های مختلف تأکید دارد (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۱۸).

غنی‌سازی کار و خانواده: در دو دهه اخیر، توجه به غنی‌سازی کار و خانواده به یکی از موضوعات کلیدی در سیاست‌گذاری‌های اجتماعی، راهبردهای سازمانی و پژوهش‌های علمی تبدیل شده است. این موضوع به طور ویژه در دستور کار مدیران، سیاست‌گذاران، رسانه‌ها و واحدهای منابع انسانی سازمان‌ها قرار گرفته است (مکی‌پور و همکاران، ۱۴۰۲: ۴۰۲). از نظر واژه‌شناسی، "غنی" واژه‌ای عربی به معنای "فراوان" و "پُرپُشت" است. همچنین، "غنی‌سازی" به معنای توانگر ساختن و بی‌نیاز کردن به کار می‌رود (تان و لوی[3]، ۲۰۲۴: ۲). غنی‌سازی اساساً پدیده‌ای مرتبط با رشد و توسعه است

1. Shoaib et al
2. Usluoğlu & Elkatmış
3. Tan & Loi

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

که طی آن، افراد از طریق درگیری در یک حوزه، منافعی کسب کرده و این مزایا را برای بهبود سایر حوزه‌های زندگی خود به کار می‌گیرند. در این میان، غنی‌سازی کار/خانواده به عنوان یکی از ابعاد کلیدی تعادل بین این دو حوزه مطرح شده است. این مفهوم در نقطهٔ مقابل تعارض کار/خانواده قرار دارد و نشان می‌دهد که چگونه این دو حوزه می‌توانند به جای ایجاد تعارض، یکدیگر را تقویت کنند (ابراهیمی، ۱۴۰۱: ۲۳۰).

غنی‌سازی کار/خانواده بیان می‌کند که شغل می‌تواند زندگی خانوادگی را غنی سازد و به طور متقابل، زندگی خانوادگی می‌تواند بر غنی‌سازی شغل تأثیر بگذارد. این باور وجود دارد که بین تجربیات یا نتایج حاصل از یک نقش (برای مثال شغل) و پیامدها و تجربیات حاصل از نقش دیگر (برای مثال خانواده) ارتباط مثبتی وجود دارد. به عنوان مثال، درآمد بالا می‌تواند ارتباط مثبتی با کیفیت زندگی زوجین و دوام آن داشته باشد و باعث افزایش کیفیت زمانی که با کودکان سپری می‌شود، همچنین سلامت و رضایت از نگهداری کودکان را بهبود بخشد. حمایت زوجی به عنوان عاملی محافظ در مقابل استرس‌های مربوط به کار شناخته شده است که این امر به ویژه برای مردان حائز اهمیت است. همچنین، محیط کاری منعطف و حمایت‌کننده می‌تواند تأثیر مثبتی بر زمان سپری شده در خانه با کودکان و افزایش رضایت از زندگی برای مردان داشته باشد. به طور کلی، غنی‌سازی کار/خانواده به عنوان چارچوبی مفید و سودمند در جهت توسعه و گسترش تحقیقات در زمینه پیوند کار با خانواده شناخته می‌شود (سالاری و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۱۷۶).

پیشینه پژوهش

مجلس آذر و جنت (۱۴۰۴) در پژوهشی با عنوان «پیش‌بینی ریاکاری روانشناختی در سازمان بر اساس سواد اخلاقی و سبک‌های رهبری» به این نتیجه دست یافتند که بین سبک‌های رهبری و سواد اخلاقی با ریاکاری روانشناختی در سازمان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. ناصری‌نژاد و فرج‌پور (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «تاثیر فرهنگ اخلاقی و ارتباطات شفاف بر حمایت از کارکنان به واسطه سرمایه‌گذاری رابطه درک شده» به این نتیجه دست یافتند که فرهنگ اخلاقی به طور مثبت و معنادار بر ارتباطات شفاف داخلی، سرمایه‌گذاری در رابطه درک شده و حمایت از معلمان اثرگذار است. رحیمی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل موثر بر سواد اخلاقی معلمان ابتدایی از دیدگاه معلمان نمونه شهر اردبیل» به این نتیجه دست یافتند که عواملی مانند امور اداری، وضعیت مدرسه، چشم‌انداز آتی، ارتباطات، کسب دانش، هنجارهای موجود و بینش اخلاقی می‌تواند به بهبود کیفیت آموزشی و تربیتی در مدارس ابتدایی منجر شود. موصلی‌زاده و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش واسطه‌ای غنی‌سازی کار خانواده و خودکارآمدی بر رابطه

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

بین استقلال کاری و رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم شهر نورآباد ممسنی» به این نتیجه دست یافتند که بین غنی‌سازی کار خانواده، خودکارآمدی، استقلال کاری و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نصیریان شکیب (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «پیش‌بینی انسجام خود بر مبنای همبستگی، انطباق‌پذیری خانواده و غنی‌سازی کار خانواده» به این نتیجه دست یافت که بین همبستگی خانواده و غنی‌سازی کار خانواده با انسجام خود رابطه معنی‌داری وجود دارد. فاضلی و عباس‌نژاد خراسانی (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر فرهنگ اخلاقی و ارتباط شفاف با کارکنان بر جلب حمایت کارمندان با تاکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی» به این نتیجه دست یافتند که فرهنگ اخلاقی بر ارتباط شفاف و سرمایه اجتماعی تأثیرگذار است. آزاد و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه غنی‌سازی کار- خانواده و رضایت زناشویی در میان مردان و زنان متاهل شاغل» به این نتیجه دست یافتند که بین غنی‌سازی کار- خانواده و رضایت زناشویی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین هر سه بُعد غنی‌سازی کار- خانواده یعنی سرمایه کار- خانواده، اثر کار- خانواده و توسعه کار- خانواده با رضایت زناشویی رابطه مثبت و معنادار دارند.

ژانگ و همکاران[1] (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی اثر میانجی تعارض کار- خانواده و غنی‌سازی کار- خانواده در رابطه بین تقاضاهای شغلی و بهزیستی ذهنی پرستاران» به این نتیجه دست یافتند که تقاضاهای شغلی بر بهزیستی ذهنی در پرستاران تأثیر منفی دارد. غنی‌سازی کار- خانواده و تعارض کار و خانواده نقش واسطه‌ای موازی در رابطه بین تقاضاهای شغلی و بهزیستی ذهنی دارد. اثر متقابل منابع شغلی و تقاضای شغل بر تعارض کار و خانواده مثبت است. التاف و همکاران[2] (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین غنی‌سازی کار- خانواده و موفقیت شغلی» به این نتیجه دست یافتند که هر دو بُعد غنی‌سازی کار- خانواده و موفقیت شغلی ذهنی افراد به طور معناداری افزایش می‌یابد. نتایج این تحقیق نشان داد که سازمان‌ها و دست‌اندرکاران منابع انسانی باید با فرهنگ حمایتی در محیط کار آشنا شوند تا غنی‌سازی کار- خانواده را افزایش دهند که در نتیجه بهره‌وری کلی کارکنان افزایش یابد و رضایت شغلی و خانوادگی آنها تقویت شود. تلن و فورمانچوک[3] (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی چگونگی ارتباط فرهنگ سازمانی اخلاق‌مدار با رفتارهای حمایتی کارکنان از طریق نقش میانجی ارتباطات شفاف و سرمایه‌گذاری درک شده» به این نتیجه دست یافتند که فرهنگ سازمانی با رفتارهای حمایتی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین، فرهنگ سازمانی اخلاق‌مدار نقش مهمی در پرورش ارتباطات شفاف و سرمایه‌گذاری درک شده ایفا می‌کند. علاوه بر این، تأثیر ارتباطات شفاف بر حمایت از کارکنان تا حدی توسط

1. Zhang et al
2. Altaf et al
3. Thelen & Formanchuk

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

سرمایه‌گذاری درک شده میانجی‌گری می‌شود. شعیب و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی سواد اخلاقی و ارزش‌های اسلامی در بین دانشجویان مؤسسات آموزش عالی در پاکستان» به این نتیجه دست یافتند که سواد اخلاقی و عدالت اجتماعی تأثیر مطلوبی بر آموزش ارزش‌های اسلامی به دانشجویان مؤسسات آموزش عالی در پاکستان دارد.

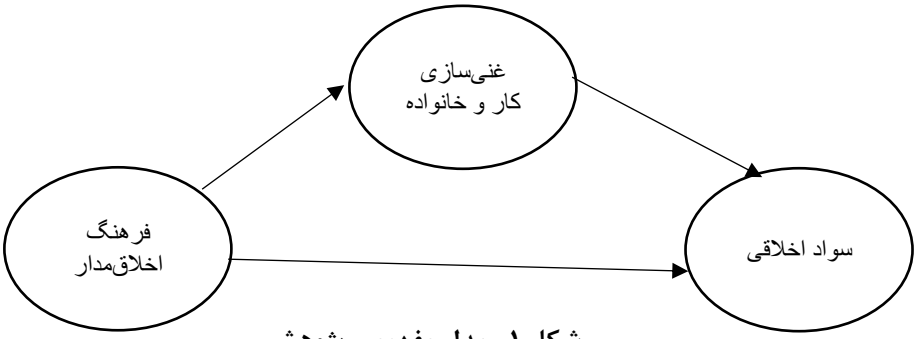
حسن و همکاران[1] (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین معنویت محیط کار و غنی‌سازی کار - خانواده در سازمان‌های دولتی منتخب در مالزی» به این نتیجه دست یافتند که رابطه مثبت و معنادار بین ابعاد معنویت محیط کار (زندگی درونی، کار معنادار و احساس جامعه) و غنی‌سازی کار- خانواده وجود دارد. کانگاس و همکاران[2] (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش فرهنگ اخلاقی سازمانی در جابجایی مدیریتی» به این نتیجه دست یافتند که آن دسته از مدیرانی که در سازمان خود باقی مانده‌اند، فرهنگ اخلاقی خود را قوی‌تر از مدیرانی که سازمان را ترک کرده‌اند، ترویج داده‌اند.

با توجه به مطالعات انجام‌شده، شکاف پژوهشی در بررسی تأثیر فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی غنی‌سازی کار و خانواده، به‌ویژه در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی مشاهده می‌شود. اگرچه پژوهش‌های پیشین به نقش فرهنگ اخلاقی در سازمان‌ها و تأثیر آن بر ابعاد مختلف رفتار کارکنان پرداخته‌اند، اما بررسی ارتباط خاص میان فرهنگ اخلاق‌مدار و ارتقای سواد اخلاقی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی غنی‌سازی کار و خانواده در این حوزه کمتر مورد توجه قرار گرفته است. پژوهش حاضر با هدف پر کردن این خلأ علمی، به تحلیل نقش میانجی غنی‌سازی کار و خانواده در تأثیر فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی پرداخته و تلاش دارد تا درک بهتری از این ارتباط و پیامدهای آن در محیط‌های کاری ارائه دهد.

با توجه به آنچه ذکر شد و در راستای هدف و فرضیه‌های پژوهش، مدل مفهومی پژوهش حاضر به شرح شکل (۱) است.

1. Hassan et al
2. Kangas et al

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

منبع: محقق‌ساخته

بر اساس مدل مفهومی موجود در شکل (۱)، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر بیان شده‌اند:

۱. فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی تأثیر دارد.

۲. فرهنگ اخلاق‌مدار بر غنی‌سازی کار و خانواده در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی تأثیر دارد.

۳. غنی‌سازی کار و خانواده بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی تأثیر دارد.

۴. غنی‌سازی کار و خانواده در تأثیر فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی نقش میانجی ایفا می‌کند.

مواد و روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعهٔ آماری پژوهش کارکنان شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی به تعداد ۱۷۲۲ نفر بود. حجم نمونه آماری براساس فرمول کوکران، ۳۱۴ نفر برآورد و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. در این پژوهش، برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شد: پرسشنامه اول، پرسشنامه استاندارد تروینو و همکاران (۱۹۹۸) است که فرهنگ اخلاق‌مدار را براساس ۳ مؤلفه؛ هنجارها/ محرک‌های اخلاقی، تشویق‌ها برای رفتار اخلاقی و پیروی از مقامات بالا مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه دوم، پرسشنامه استاندارد تووانا (۲۰۰۷) است که سواد اخلاقی را براساس ۳ مؤلفه؛ حساسیت اخلاقی، استدلال‌ورزی اخلاقی و تخیل اخلاقی مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌دهد. پرسشنامه سوم، پرسشنامه

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

استاندارد کارلسون (۲۰۰۶) می‌باشد که غنی‌سازی کار و خانواده را براساس ۲ مؤلفه؛ غنی‌سازی کار به خانواده و غنی‌سازی خانواده به کار مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌دهد.

برای محاسبه روایی ابزار پژوهش، از روایی صوری استفاده شد که مورد تأئید اساتید و کارشناسان قرار گرفت. به منظور تحلیل پایایی ابزار پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول ۱ می‌باشد.

جدول ۱- تعیین پایایی ابزار پژوهش (به روش آلفای کرونباخ)

متغیر مورد پژوهش	تعداد مؤلفه و سؤال	آلفای کرونباخ
فرهنگ اخلاق‌مدار	(۳ مؤلفه و ۱۵ سؤال)	۰/۹۶۲
سواد اخلاقی	(۳ مؤلفه و ۹ سؤال)	۰/۹۱۶
غنی‌سازی کار و خانواده	(۲مؤلفه و ۱۸ سؤال)	۰/۹۶۴

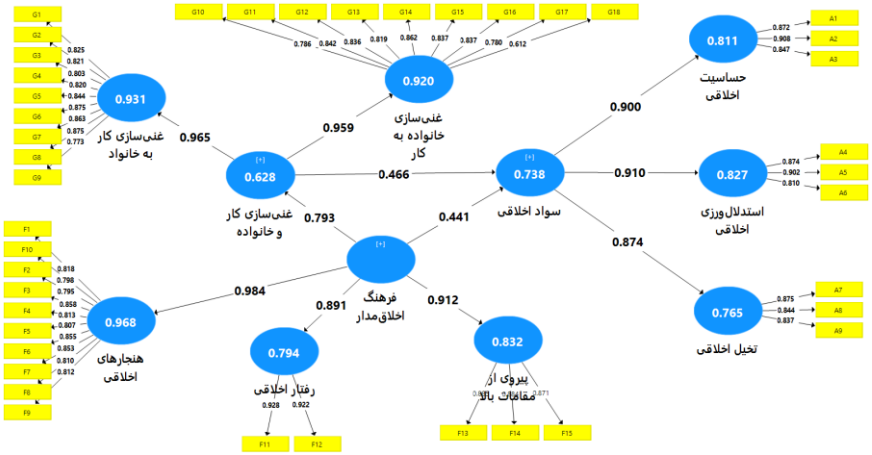
منبع: نتایج پژوهش

تحلیل داده‌های پژوهش حاضر با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر نرم‌افزار PLS3 انجام شد که نتایج آن در بخش یافته‌های پژوهش ارائه شده است.

بحث و ارائه یافته‌ها

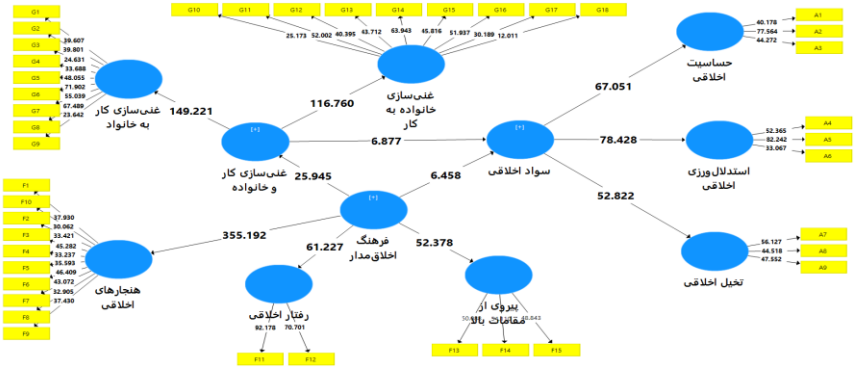
در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS3) جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شده است. خروجی نرم‌افزار، بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش در شکل‌های ۲ و ۳ نشان داده شده است. در زیر نتایج بررسی دو بخش آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری به تفضیل ارائه شده است.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]



شکل ۲- مدل ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد

منبع: خروجی نرم افزار



شکل ۳- مدل ساختاری در حالت معناداری ضرایب

منبع: خروجی نرم افزار

آزمون‌های بررسی مدل مفهومی

آزمون‌های پایایی مدل

برای سنجش پایایی مدل حداقل از چهار آزمون آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، ضریب همبستگی اسپیرمن و پایایی اشتراکی استفاده شده است.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

جدول ۲- نتایج آزمون‌های پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Cronbach's Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>0.7)	ضریب همبستگی اسپیرمن (Rho-A>0.7)	ضریب پایایی اشتراکی (Comunality>0.5)
فرهنگ اخلاق‌مدار	۰/۹۶۲	۰/۹۶۶	۰/۹۶۳	۰/۶۵۵
سواد اخلاقی	۰/۹۱۶	۰/۹۳۰	۰/۹۱۷	۰/۵۹۷
غنی‌سازی کار و خانواده	۰/۹۶۴	۰/۹۶۷	۰/۹۶۵	۰/۶۲۱

منبع: نتایج پژوهش

مطابق با یافته‌های جدول ۲ این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، بر این اساس می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

آزمون‌های روایی مدل اندازه‌گیری پژوهش

الف) روایی همگرا:

۱. AVE>0.5

جدول ۳- آزمون میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	AVE
فرهنگ اخلاق‌مدار	۰/۶۵۵
سواد اخلاقی	۰/۵۹۷
غنی‌سازی کار و خانواده	۰/۶۲۱

منبع: نتایج پژوهش

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

با توجه به نتایج جدول ۳ کلیه ضرایب میانگین واریانس استخراجی متغیرها از عدد ۰/۵ بالاتر است بنابراین شرط اول روایی همگرا وجود دارد.

۲. CR>AVE

جدول ۴- آزمون مقایسه ضریب پایایی ترکیبی و ضریب میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	CR	AVE
فرهنگ اخلاق‌مدار	۰/۹۶۶	۰/۶۵۵
سواد اخلاقی	۰/۹۳۰	۰/۵۹۷
غنی‌سازی کار و خانواده	۰/۹۶۷	۰/۶۲۱

منبع: نتایج پژوهش

با توجه به جدول ۴ مشاهده می شود که برای تمامی متغیرهای پژوهش CR>AVE است و شرط دوم روایی همگرا نیز دارا است و می‌توان ادعا نمود که مدل پژوهش روایی همگرا دارد.

ب) روایی واگرا

۱. آزمون فورنل و لاکر

جدول ۵- آزمون فورنل و لارکر

	سواد اخلاقی	غنی‌سازی کار و خانواده	فرهنگ اخلاق‌مدار
سواد اخلاقی	۰/۷۷۳		
غنی‌سازی کار و خانواده	۰/۷۱۶	۰/۷۸۸	
فرهنگ اخلاق‌مدار	۰/۶۱۴	۰/۶۹۳	۰/۸۱۰

منبع: نتایج پژوهش

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که جذر AVE تمامی متغیرها از همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر بیشتر است. بنابراین روایی واگرای متغیرها نیز تایید می شود.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

۲. آزمون چند خصیصه و چند روش (HTMT[1])

جدول ۶- آزمون چند خصیصه و چند روش HTMT

	سواد اخلاقی	غنی‌سازی کار و خانواده	فرهنگ اخلاق‌مدار
سواد اخلاقی			
غنی‌سازی کار و خانواده	۰/۷۶۸		
فرهنگ اخلاق‌مدار	۰/۷۶۰	۰/۷۲۳	

منبع: نتایج پژوهش

با توجه به این که مقدار مناسب برای آزمون HTMT کمتر از ۰/۹ است و مطابق با یافته‌های جدول ۶ این معیارها در مورد متغیرهای پژوهش مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت روایی واگرای متغیرهای پژوهش را تأیید نمود.

ارزیابی مدل ساختاری

معیار GOF: برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰/۰۱ ، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\overline{communalities} \times \overline{R^2}}$$

$\overline{Communalities}$ از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید.که در جدول ۷ مشخص شده است.

جدول ۷- نتایج برازش مدل کلی

$\overline{\text{Communality}}$	$\overline{\text{R2}}$	GOF
۰/۶۲۴	۰/۶۸۳	۰/۶۵۳

منبع: نتایج پژوهش

1. Heterotrait-Monotrait Ratio

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF طبق جدول ۷ به میزان ۰/۶۵۳، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

آزمون معناداری فرضیه‌ها

جدول ۸- آزمون معناداری فرضیه‌های پژوهش

شماره	عنوان	ضریب مسیر(β)	ضریب معناداری T-) (Value	ضریب معناداری -P( )Value	نتیجه
۱	فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی تأثیر دارد.	۰/۴۴۱	۶/۴۵۸	۰/۰۰۰	تأیید
۲	فرهنگ اخلاق‌مدار بر غنی‌سازی کار و خانواده در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی تأثیر دارد.	۰/۷۹۳	۲۵/۹۴۵	۰/۰۰۰	تأیید
۳	غنی‌سازی کار و خانواده بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی تأثیر دارد.	۰/۴۶۶	۶/۸۷۷	۰/۰۰۰	تأیید
۴	غنی‌سازی کار و خانواده در تأثیر فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی نقش میانجی ایفا می‌کند.	۶/۶۱۹ آزمون سوبل			تأیید

منبع: نتایج پژوهش

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل‌ها، فرضیه‌های پژوهش، بررسی و آزمون شدند. در ادامه، نتایج ضرایب معناداری برای هر یک از فرضیه‌ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هریک از فرضیه‌ها و نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ها ارائه شده است.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

- فرضیه ۱: فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (فرهنگ اخلاق‌مدار و سواد اخلاقی) β=۰/۴۴۱ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز t=۶/۴۵۸ و p=۰/۰۰۰ بوده (بیشتر از قدرمطلق۱/۹۶) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی تأثیر معنی‌داری دارد. و لذا فرضیه اول تایید می‌شود.

- فرضیه ۲: فرهنگ اخلاق‌مدار بر غنی‌سازی کار و خانواده در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (فرهنگ اخلاق‌مدار و غنی‌سازی کار و خانواده) β=۰/۷۹۳ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز t=۲۵/۹۴۵ و p=۰/۰۰۰ بوده (بیشتر از قدرمطلق۱/۹۶) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت فرهنگ اخلاق‌مدار بر غنی‌سازی کار و خانواده در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی تأثیر معناداری دارد و لذا فرضیه دوم تایید می‌شود.

- فرضیه ۳: غنی‌سازی کار و خانواده بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و۳، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (غنی‌سازی کار و خانواده و سواد اخلاقی) β=۰/۴۶۶ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز t=۶/۸۷۷ و p=۰/۰۰۰ بوده (بیشتر از قدرمطلق۱/۹۶) که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت غنی‌سازی کار و خانواده بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی تأثیر معناداری دارد و لذا فرضیه سوم نیز تأیید می‌شود.

- فرضیه ۴: غنی‌سازی کار و خانواده در تأثیر فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی نقش میانجی ایفا می‌کند.

برای بررسی نقش میانجی در این پژوهش از آزمون سوبل استفاده شده است. در این آزمون با استفاده از ضریب غیر استاندارد مسیر و خطای استاندارد آن آزمون اجرا می‌شود و نتایج بیانگر آن است که مقدار z-value حاصل از آزمون سوبل در مورد نقش میانجی غنی‌سازی کار و خانواده در

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

تأثیر فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان، مقدار ۶/۶۱۹ بدست آمد که بیش از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت غنی‌سازی کار و خانواده در تأثیر فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی نقش میانجی ایفا می‌کند. و لذا فرضیه چهارم نیز تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

این پژوهش با هدف تحلیل نقش میانجی غنی‌سازی کار و خانواده در تأثیر فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی انجام گرفت. تحلیل آماری و تجریه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر در دو سطح توصیفی و استنباطی و با نرم‌افزارهای آماری SPSS و PLS3 صورت گرفت؛ و خروجی‌های دقیق براساس شکل‌ها و جداول مرتبط، تحلیل و مستندسازی گشت. با توجه به یافته‌های پژوهش، فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت دارد. نتایج این مطالعه با یافته‌های پژوهش مجلس آذر و جنت (۱۴۰۴)، ناصری‌نژاد و فرج‌پور (۱۴۰۳)، فاضلی و عباس‌نژاد خراسانی (۱۴۰۲)، تلن و فورمانچوک (۲۰۲۲) و کانگاس و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. در این راستا می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ اخلاق‌مدار از طریق ایجاد محیطی امن و شفاف، تقویت یادگیری اخلاقی، الگوسازی مثبت و ارتقای مسئولیت‌پذیری کارکنان، تأثیر مستقیمی بر رشد و توسعه سواد اخلاقی کارکنان دارد. این امر نه تنها به بهبود عملکرد فردی و سازمانی منجر می‌شود، بلکه باعث افزایش اعتماد، همبستگی و رفتارهای اخلاقی در کل سازمان خواهد شد.

از سوی دیگر نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ اخلاق‌مدار بر غنی‌سازی کار و خانواده تأثیر مثبت دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش ناصری‌نژاد و فرج‌پور (۱۴۰۳)، موصلی‌زاده و همکاران (۱۴۰۳)، آزاد و همکاران (۱۴۰۱)، ژانگ و همکاران (۲۰۲۳) و حسن و همکاران (۲۰۲۱) مطابقت دارد. بر اساس این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ اخلاق‌مدار با ایجاد محیطی که در آن عدالت، مسئولیت‌پذیری و حمایت از کارکنان به عنوان ارزش‌های کلیدی شناخته می‌شود، نقش مهمی در غنی‌سازی کار و خانواده دارد. این فرهنگ از طریق کاهش تنش‌ها، افزایش رفاه کارکنان و بهبود تعادل میان زندگی شخصی و حرفه‌ای، به ارتقای کیفیت زندگی کاری و خانوادگی آن‌ها کمک کرده و در نهایت، عملکرد سازمانی را نیز بهبود می‌بخشد.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که غنی‌سازی کار و خانواده بر سواد اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش رحیمی و همکاران (۱۴۰۳)، نصیریان شکیب (۱۴۰۳)، التاف و همکاران (۲۰۲۲) و شعیب و همکاران (۲۰۲۲) مطابقت دارد. بر اساس این یافته‌ها می‌توان گفت که غنی‌سازی کار و خانواده از طریق کاهش تعارضات شغلی-خانوادگی، ایجاد آرامش ذهنی،

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

افزایش احساس مسئولیت و تقویت ارزش‌های اخلاقی، زمینه‌ساز توسعه سواد اخلاقی کارکنان می‌شود. این رابطه مثبت نه تنها به بهبود عملکرد فردی و سازمانی منجر می‌شود، بلکه فرهنگ اخلاقی را در محیط کار تقویت کرده و تعاملات حرفه‌ای مبتنی بر اصول اخلاقی را افزایش می‌دهد. از دیگر نتایج پژوهش این بود که غنی‌سازی کار و خانواده در تأثیر فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان نقش میانجی دارد. بنابراین می‌توان گفت که غنی‌سازی کار و خانواده به عنوان یک حلقه واسط، باعث می‌شود که تأثیر فرهنگ اخلاق‌مدار بر سواد اخلاقی کارکنان عمیق‌تر و پایدارتر باشد. این فرایند نه‌تنها موجب رشد فردی کارکنان و بهبود تصمیمات اخلاقی آن‌ها می‌شود، بلکه فرهنگ سازمانی را نیز ارتقا داده و باعث ایجاد محیط کاری اخلاق‌مدار و پویا می‌شود. از این‌رو، سازمان‌هایی که به دنبال تقویت سواد اخلاقی کارکنان خود هستند، باید علاوه بر توسعه فرهنگ اخلاق‌مدار، شرایطی را فراهم کنند که کارکنان بتوانند از طریق غنی‌سازی کار و خانواده، ارزش‌های اخلاقی را در هر دو حوزه زندگی خود تعمیق بخشند. این یافته با نتایج پژوهش مجلس آذر و جنت (۱۴۰۴)، ناصری‌نژاد و فرج‌پور (۱۴۰۳)، نصیریان شکیب (۱۴۰۳)، فاضلی و عباس‌نژاد خراسانی (۱۴۰۲)، ژانگ و همکاران (۲۰۲۳)، التاف و همکاران (۲۰۲۲) و شعیب و همکاران (۲۰۲۲) همسو است.

پیشنهادها

براساس نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

۱. با توجه به اینکه نتایج پژوهش نشان می‌دهد در سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی، فرهنگ اخلاق‌مدار تأثیر دارد. لذا برای ارتقای فرهنگ اخلاق‌مدار در جهت افزایش سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی، راهکارهای عملی و اجرایی زیر پیشنهاد می‌گردد:

۱-۱. تدوین و اجرای منشور اخلاقی در شرکت مخابرات آذربایجان‌شرقی؛

۱-۲. راه‌اندازی کمپین‌های فرهنگی در شرکت مخابرات آذربایجان‌شرقی برای افزایش آگاهی درباره ارزش‌های اخلاقی؛

۱-۳ .تدوین شاخص‌های اخلاقی برای ارزیابی عملکرد در شرکت مخابرات آذربایجان‌شرقی.

۲. با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می‌دهد در غنی‌سازی کار و خانواده در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی، فرهنگ اخلاق‌مدار تأثیر دارد. لذا برای ارتقای فرهنگ اخلاق‌مدار در جهت غنی‌سازی کار و خانواده در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی، راهکارهای عملی و اجرایی زیر پیشنهاد می‌گردد:

۲-۱. نهادینه‌سازی صداقت، عدالت و مسئولیت‌پذیری در روابط کاری و خانوادگی؛

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

۲-۲. اجرای سیاست‌های انعطاف‌پذیر کاری مانند دورکاری و ساعات کاری منعطف؛

۲-۳. ایجاد کمیته‌های اخلاقی و رفاهی در شرکت مخابرات آذربایجان‌شرقی برای بررسی مشکلات کارکنان.

۳. با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می‌دهد در سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی، غنی‌سازی کار و خانواده تأثیر دارد. لذا برای ارتقای غنی‌سازی کار و خانواده در جهت افزایش سواد اخلاقی کارکنان در شرکت مخابرات استان آذربایجان‌شرقی، راهکارهای عملی و اجرایی زیر پیشنهاد می‌گردد:

۳-۱. برگزاری کارگاه‌های آموزشی درباره اصول اخلاقی در محیط کار و خانواده؛

۳-۲. فراهم کردن فرصت‌های برابر برای پیشرفت شغلی و حمایت خانوادگی؛

۳-۳. تشویق کارکنان به مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی و خیریه در کنار وظایف کاری.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

منابع

۱. آراد، حامد؛ مشعشعی، سیدمحمد و صادقی، عاطفه. (۱۴۰۱). نقش فرهنگ اخلاقی و هویت حرفه‌ای بر تقویت بی‌طرفی حسابداران رسمی در ایران. فصلنامه دانش حسابرسی، ۲۲(۸۷)، ۳۳۶-۲۹۹.

۲. آزاد، نجمه؛ یاوری‌زاده، پریچهر؛ براتی، هاجر و ایزدی، زهرا. (۱۴۰۱). رابطه غنی‌سازی کار- خانواده و رضایت زناشویی در میان مردان و زنان متاهل شاغل. ماهنامه پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۵(۵۳)، ۴۱۸-۴۳۱.

۳. ابراهیمی، الهام. (۱۴۰۱). معاملات غیرمتعارف و غنی‌سازی کار و خانواده؛ نقش تعدیلگر خودکارآمدی. فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۱۶(۱)، ۲۲۷-۲۵۱.

۴. ابراهیمی، رضا؛ قربانی، سعید؛ نودهی، محمدعلی؛ احمدی، مجتبی و چهارباغی، زهرا. (۱۴۰۲). تدوین مدل توسعه سواد اخلاقی در میان بازیکنان فوتبال حرفه‌ای ایران. فصلنامه مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۵(۸۲)، ۱۱۳-۱۳۲.

۵. اسلامی آزاد، اسلام؛ ایمان‌زاده، مسعود؛ محرم‌زاده، مهرداد و عزیزیان کهن، نسرین. (۱۴۰۱). ارزیابی مدل فرهنگ رفتاری اخلاق‌مدار در بین تماشاگران فوتبال لیگ برتر ایران. ماهنامه جامعه‌شناسی سیاسی ایران، ۵(۱۰)، ۱۲۴۵-۱۲۶۴.

۶. بهرامی، محمد؛ رضوی، سیدعلی‌اصغر و طهماسبی لیمونی، صفیه. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سواد اخلاقی بر رفتار اطلاع‌یابی و بازنشر اطلاعات در شبکه‌های اجتماعی (مورد مطالعه: دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی سمنان). فصلنامه پژوهش‌های ارتباطی، ۲۶(۱۰۰)، ۸۵-۱۰۷.

۷. جلالی، عبدالعلی. (۱۴۰۲). تبیین رابطهٔ رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان نظامی با توجه به نقش مداخله‌گر فرهنگ اخلاقی سازمان. فصلنامه مطالعات علوم مدیریت دریایی، ۴(۳)، ۵-۲۲.

۸. دهقانی‌زاده، مرضیه و زارع بزگ آبادی، مژگان. (۱۴۰۲). رابطه حمایت خانواده و بهزیستی روان‌شناختی با نقش میانجی‌گر تجربیات کار-خانواده و کامیابی در محیط کار و نقش تعدیل‌گر مدیریت مرز کار-خانواده. فصلنامه مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۱۰(۱)، ۱۱۹-۱۳۶.

۹. رحیمی، حمید و جشنی، عاطفه. (۱۴۰۲). نقش تعدیل‌کنندگی فرهنگ اخلاقی در رابطه بین سه‌گانه تاریک شخصیت با آنومی سازمانی. فصلنامه روان‌شناسی فرهنگی، ۷(۱)، ۴۹۴-۵۱۵.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

۱۰. رحیمی اول، قاسم؛ خالق‌خواه، علی؛ تقوی، حسین و اکبری، تقی. (۱۴۰۳). شناسایی عوامل مؤثر بر سواد اخلاقی معلمان ابتدایی از دیدگاه معلمان نمونه شهر اردبیل. فصلنامه اخلاق زیستی، ۱۴(۳۹)، ۱–۱۳.

۱۱. سالاری، حامد؛ سوادی، مهدی و سایبانی، حمیدرضا. (۱۴۰۲). بررسی ویژگی‌های روان سنجی پرسشنامه غنی‌سازی شغلی و تعارض کار - خانواده در مدیران ورزشی. فصلنامه علوم روانشناختی، ۲۲(۱۲۶)، ۱۱۶۹-۱۱۹۰.

۱۲. سبزی، امیرحمزه؛ گل‌زاده، فرشته؛ آقازاده، اکبر و حیدریان‌بایی، الهه. (۱۴۰۱). تبیین الگوی ارتباطی فرهنگ اخلاق سازمانی با اخلاق حرفه‌ای در مربیان ورزشی. فصلنامه مطالعات روان‌شناسی ورزشی، ۱۱(۳۹)، ۱۰۳-۱۲۶.

۱۳. صدقی، شهرام؛ اکبری، زهرا و سلیمانپور، سمیرا. (۱۴۰۳). سنجش میزان سواد اخلاقی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه علوم‌پزشکی ایران در شبکه‌های اجتماعی. فصلنامه اطلاع‌رسانی پزشکی نوین، ۱۰(۱)، ۱۶-۳۱.

۱۴. فاضلی، حامد و عباس‌نژاد خراسانی، محمد. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر فرهنگ اخلاقی و ارتباط شفاف با کارکنان بر جلب حمایت کارمندان با تاکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی (مطالعه موردی: ادارهٔ صنعت، معدن و تجارت استان مازندران). دهمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران، مؤسسه آموزش عالی آل طه، تهران.

۱۵. مجلس آذر، محمدمهدی و جنت ساناز. (۱۴۰۴). پیش‌بینی ریاکاری روانشناختی در سازمان بر اساس سواد اخلاقی و سبک‌های رهبری. فصلنامه علوم روانشناختی، ۲۴(۱۴۷)، ۲۸۹-۳۰۶.

۱۶. مکی‌پور، سارا؛ شفیع‌آبادی، عبدالله؛ فلسفی‌نژاد، محمدرضا و خدابخشی کولایی، آناهیتا. (۱۴۰۲). اثربخشی مدل غنی‌سازی خانواده برای کار بر رضایت زناشویی، شغلی و تعارض کار-خانواده مدیران زن متاهل. فصلنامه خانواده درمانی کاربردی، ۴(۲)، ۴۰۱-۴۲۵.

۱۷. موصلی‌زاده، امیر؛ کرمی، پروین و یوسفی، ضرغام. (۱۴۰۳). بررسی نقش واسطه‌ای غنی‌سازی کار خانواده و خودکارآمدی بر رابطه بین استقلال کاری و رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم شهر نورآباد ممسنی. اولین کنفرانس بین‌المللی انقلاب علوم انسانی اسلامی، مؤسسه آموزش عالی ادیب مازندران، ساری.

۱۸. ناصری‌نژاد، رقیه و فرج‌پور، مقداد. (۱۴۰۳). تأثیر فرهنگ اخلاقی و ارتباطات شفاف بر حمایت از کارکنان به واسطه سرمایه‌گذاری رابطه درک‌شده (مورد مطالعه: مدارس ابتدایی شهر رشت). دومین کنفرانس بین‌المللی و ششمین کنفرانس ملی مدیریت مهندسی، مؤسسه آموزش عالی مهر، آستانه اشرفیه.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

۱۹. نصیریان شکیب، الهام. (۱۴۰۳). پیش‌بینی انسجام خود بر مبنای همبستگی، انطباق‌پذیری خانواده و غنی‌سازی کار خانواده. اولین همایش ملی راهبردهای آموزشی و پژوهشی در آموزش و پرورش، انجمن معلمان لرستان، اهواز.

۲۰. یزدی، سمیه؛ پورحیدری، امید و خدامی‌پور، احمد. (۱۴۰۱). تأثیر نقش تعدیلی درک حسابرس از فرهنگ اخلاقی سازمان بر رابطه حرفه‌گرایی و قضاوت اخلاقی حسابرس. *فصلنامه پیشرفت‌های حسابداری*، ۱۴(۲)، ۳۵۳-۳۸۶.

21. Altaf, M. Habib, M. Alvi, G. F. (2022). Work-Family Enreichment and Subjective Career Success: A Comparative Study o Men and Women. Pakistan Journal of Social Research, 4(4), 88-100.
22. Atari, M. Haidt, J. Graham, J. Koleva, S. Stevens, S. T. Dehghani, M. (2023). Morality beyond the WEIRD: How the nomological network of morality varies across cultures. Journal of Personality and Social Psychology, 125(5), 1-15.
23. Chung, G. S. K. Chan, X. W. Lanier, P. Wong, P. Y. J. (2023). Associations between work–family balance, parenting stress, and marital conflicts during COVID-19 pandemic in Singapore. Journal of Child and Family Studies, 32(1), 132-144.
24. Hassan, Z. Tnay, J. S. Sukardi Yososudarmo, S. M. Sabil, S. (2021). The relationship between workplace spirituality and work-to-family enrichment in selected public sector organizations in Malaysia. Journal of religion and health, 60(6), 4132-4150.
25. Kangas, M. Kaptein, M. Huhtala, M., Lämsä, A. M., Pihlajasaari, P., & Feldt, T. (2018). Why do managers leave their organization? Investigating the role of ethical organizational culture in managerial turnover. Journal of Business Ethics, 1(15), 707-723.
26. Liu, B. (2022). The acceptance Status of traditional moral culture in Colleges and Universities using Convolutional neural network. Scientific Programming, 2022(1), 1-12.
27. Lomelí, K. (2023). The moral ethic of cariño for justice and equity: Amplifying the voices of immigrant-origin youth through critical literacy. Literacy Research: Theory, Method, and Practice, 72(1), 218-237.
28. Pak, S. Kramer, A. Lee, Y. Kim, K. J. (2022). The impact of work hours on work-to-family enrichment and conflict through energy processes: A meta-analysis. Journal of Organizational Behavior, 43(4), 709-743.
29. Sádaba, C. Feijoo, B. (2024). The Ethical and Moral Dimension of Advertising Literacy. In Advertising Literacy for Young Audiences in the Digital Age: A Critical Attitude to Embedded Formats, 2(1), 117-126.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

30. Shoaib, M. Anwar, B. Mustafa, R. (2022). Moral Literacy and Islamic Values among Students at Tertiary Level. Al-Āfāq Islamic Research Journal, 2(2), 1-11.
31. Tan, A. J. Loi, R. (2024). How do challenge and hindrance stressors differentially influence work-to-family enrichment? The roles of self-esteem and marital power. Journal of Managerial Psychology, 1(1), 1-15.
32. Thelen, P. D. Formanchuk, A. (2022). Culture and internal communication in Chile: Linking ethical organizational culture, transparent communication, and employee advocacy. Public Relations Review, 48(1), 1-11.
33. Usluoğlu, B. Elkatmış, M. (2023). Examining the Relationship Between Moral Literacy and Art Literacy of University Students. Disiplinlerarası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 7(16), 458-477.
34. Vadvilavicius, T. Stelmokiene, A. (2024). The Relationship between Work Engagement and Work-Family Enrichment: A Systematic Review and Meta-Analysis. Psychological Topics, 33(2), 259-294.
35. Zhang, Y. Lei, S. Yang, F. (2023). Mediating effect of work-family conflict and work-family enrichment in the relationship between job demands and subjective well-being among nurses. China Occupational Medicine, 1(21), 170-174.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-11-26]