



Identify the Ethicity Obstacles in the Organizations with Blended Approach

Meysam Agheli

lecture, Department of Administration, Ashkezar Branch, Islamic Azad University, Yazd, Iran.
E-mail: Meysam_Agheli@yahoo.com

Fateme Ajorloo

*Corresponding Author: Assistant Prof, Department of Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran. E-mail: fateme_ajorloo@pnu.ac.ir

Ali Rostami

Assistant Prof, Department of Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Abstract

The purpose of this study was to identify the obstacles of ethics in organizations. This research is a descriptive-survey method in terms of the purpose of application and from the point of view of collecting data. The research method was qualitative and quantitative. The statistical sample of this research is in the qualitative section of 20 experts and managers of human resources of governmental organizations in Tehran. In the small part, 300 employees of governmental departments (three post offices, social security and justice) in Tehran have been using the Simple random sampling method was used. For data collection, interviews and questionnaires were used. In order to measure and fit the models, confirmatory factor analysis and LISREL software were used. The results of the qualitative section indicate that the barriers to ethics in organizations can be found in the three main domains The environment (economic instability, legal instability and cultural problems), organizational (job dissatisfaction, lack of managerial support, lack of adequate training, lack of comprehensive and ethical systems and moral conflicts) and individual (values and beliefs, personal criteria and lack of motivation). The results of the quantitative section also show that in the environmental domain, economic factors have the greatest impact on the avoidance of moralism in the organization ($R = 0.48$). Also, in the organizational sector, the job application is most effective ($R = 0.50$). In the individual section, beliefs and values have the greatest impact on non-morality in the organization ($R = 0.41$). The conceptual model derived from the research process can be used as a criterion for managers of organizations to eliminate existing barriers to ethics in organizations.

Keywords

Ethic, Professional Ethic, Ethic Oriented.

Citation: Agheli, M., Ajorloo, F. & Rostami, A. (2019). Identify the Ethicity Obstacles in the Organizations with Blended Approach. *Public Organizations Management*, 7(2), 45-62. 10.30473/IPOM.2019.44536.3490

Received: (13/July/2018)

Accepted: (22/Jun /2019)



شناسایی موانع اخلاق گرایی در سازمان ها با رویکرد آمیخته

میثم عاقلی

مریی گروه مدیریت، واحد اشکدر، دانشگاه آزاد اسلامی، یزد، ایران. E-mail: Meysam_Agheli@yahoo.com

فاطمه آجرلو

*نویسنده مسئول استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور تهران، ایران. E-mail: fateme_ajorloo@pnu.ac.ir

علی رستمی

استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی موانع اخلاق گرایی در سازمان ها صورت گرفت. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر شیوه جمع آوری داده ها توصیفی پیمایشی بوده و با روش پژوهش آمیخته (کیفی - کمی) مورد تحلیل قرار گرفت. نمونه آماری پژوهش حاضر در بخش کیفی ۲۰ نفر از خبرگان و مدیران منابع انسانی سازمان های دولتی در تهران بوده و در بخش کمی، ۳۰۰ نفر از کارکنان ادارات دولتی (سه اداره پست، تأمین اجتماعی و دادگستری) در شهر تهران بوده اند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات از روش مصاحبه و پرسشنامه بهره گرفته شد. جهت سنجش و برازش مدل ها از روش تحلیل عاملی تأییدی و نرم افزار لیزرل استفاده شد. نتایج بخش کیفی حاکی از این است که موانع اخلاق گرایی در سازمان ها را می توان در سه حوزه اصلی محیطی (بی ثباتی اقتصادی، بی ثباتی قانونی و معضلات فرهنگی)، سازمانی (نارضایتی شغلی، عدم حمایت مدیران، عدم آموزش های کافی، نبودن نظام های جامع و اخلاقی و تعارضات اخلاقی) و فردی (ارزش ها و باورها، ملاک های شخصی و نبودن انگیزش) دسته بندی کرد. نتایج حاصل از بخش کمی نیز نشان می دهد که در حوزه محیطی عوامل اقتصادی بیشترین تأثیر را بر اجتناب از اخلاق گرایی در سازمان دارد ($R=0.48$). همچنین در حوزه سازمانی نارضایتی شغلی بیشترین تأثیر را دارد ($R=0.50$) و در بخش فردی، باورها و ارزش ها بیشترین تأثیر را بر عدم اخلاق گرایی در سازمان دارند ($R=0.41$). مدل مفهومی به دست آمده از مراحل پژوهش می تواند به عنوان معیاری برای مدیران سازمان ها در جهت از بین بردن موانع موجود بر سر راه اخلاق گرایی در سازمان ها قرار گیرد.

واژه های کلیدی: اخلاق، اخلاق حرفه ای، اخلاق گرایی.

استناد: عاقلی، میثم؛ آجرلو، فاطمه و رستمی علی (۱۳۹۸). شناسایی موانع اخلاق گرایی در سازمان ها با رویکرد آمیخته. مدیریت سازمان های دولتی، ۷(۳)، ۴۵-۶۲. 10.30473/IPOM.2019.44536.3490

تاریخ دریافت: (۱۳۹۷/۰۴/۲۲)

تاریخ پذیرش: (۱۳۹۸/۰۴/۰۱)

مقدمه

در محیط کسب‌وکار امروز، اغلب برنامه‌های اخلاق در محیط کار با فعالیت‌ها و راهبردهای اصلی شرکت‌ها ادغام شده‌اند (محمد و همکاران، ۲۰۱۶). در حال حاضر فشارهای بیشتری بر سازمان‌ها برای اخلاقی‌گرایی وجود دارد (اوزن^۱، ۲۰۱۸). بنابراین، اخلاق در محیط کار بعدی مهم و حائز اهمیت در ایجاد ساختاری قدرتمند برای یک شرکت در نظر گرفته می‌شود. (فرل^۲ و همکاران، ۲۰۱۹) نقش مهم رفتار اخلاقی در سازمان، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به عوامل مؤثر بر آن معطوف ساخته است؛ زیرا تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان می‌تواند زمینه‌ساز بهبود آن در سطوح مختلف سازمان گردد (خوراکیان و همکاران، ۱۳۹۶). مدیران امروزی به این نتیجه دست یافته‌اند که فقط با قوانین و مقررات نمی‌توان سازمان‌ها را اداره کرد بلکه در کنار آن‌ها به ابزارهای دیگری همچون اخلاقیات در محیط کار نیاز دارند. از آنجا که کارکنان از مهم‌ترین ذی‌نفعان سازمان هستند و رعایت مسائل اخلاقی و نگرش مثبت آن‌ها به اخلاق در محیط کار، به کیفیت بهتر محصولات و خدمات‌شان به مشتری منتهی می‌شود، مهیا بودن شرایط مطلوب برای آن‌ها موجب ایجاد عملکرد بهتر شغلی و موفقیت‌های مالی خواهد شد (باثومان و استیکا^۳، ۲۰۱۲). نقش مهم رفتار اخلاقی در بقای یک سازمان و ارتقای شاخص‌های عملکردی کارکنان و همچنین وجود تعداد پرشمار از نمونه‌های رفتار غیراخلاقی در سازمان، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث رفتار اخلاقی معطوف ساخته است. رفتار اخلاقی، اثر مثبتی بر فعالیت‌های سازمانی دارد، به طوری که بهره‌وری، پویایی و ارتباطات سازمانی بهبود می‌یابد. اگر در سازمانی رفتار اخلاقی وجود داشته باشد، نیروی انسانی آن سازمان، وفادار به ارزش‌های سازمانی خواهد بود. همچنین تمایل به آن خواهد داشت که با تمام تلاش خود فراتر از وظایف تعیین شده فعالیت کنند (خوراکیان و همکاران، ۱۳۹۶). یکی از چالش‌های اصلی امروزه سازمان‌ها، رفتار غیراخلاقی کارکنان است که به‌عنوان یک بیماری بدخیم در همه بخش‌های یک سازمان گسترش می‌یابد و تأثیر منفی آن بر فعالیت‌های سازمان‌ها دارد و منجر به زبان‌های هنگفت مالی و غیرمالی می‌شود (کریستینا^۴ و همکاران، ۲۰۱۸). عواقب رفتارهای غیراخلاقی برای بسیاری از

سازمان‌ها به یک سردرگمی عمده تبدیل شده است (توریاکیرا^۵، ۲۰۱۸). از این‌رو شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی در سازمان‌ها اهمیت یافته و به موضوع محبوبی نزد محققان و مدیران تبدیل شده است (کریستینا^۶ و همکاران، ۲۰۱۸).

با افزایش سطح آگاهی سازمان و رقابت در طی ده سال گذشته، اخلاق‌گرایی برای هر سازمانی بسیار با اهمیت شده است. چرا که اخلاق‌گرایی بر رفتار کارکنان در چگونگی برخورد با مشتریان و دیگر همکاران، رضایت مشتریان سازمان و در نهایت عملکرد کلی سازمان تأثیرگذار است. بنابراین، سازمان‌ها انتظار دارند که کارکنان، متناسب با اخلاقیات عمل نمایند. این مسئله در سازمان‌های دولتی اهمیت بیشتری دارد، چرا که یکی از مهم‌ترین عرصه‌های افزایش اعتماد عمومی و ایجاد همدلی و هم‌زبانی بین دولت و ملت توجه به اخلاق و کرامت انسانی در سازمان‌هاست. امروزه همه سازمان‌ها و ادارات دولتی می‌کوشند تا با بهره‌مندی از سازوکارهای اخلاقی که فراتر از قانون تعریف می‌شود، خدمت به مراجعان را محور فعالیت خود قرار دهند به طوری که امروزه کمتر سازمانی را می‌توان یافت که ارادهٔ خدمات صادقانه و انسان‌مدار به ارباب‌رجوع را شعار خود قرار نداده باشد. اما همواره بین شعار و عمل فاصله زیادی وجود دارد. از این‌رو یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های سازمان‌های دولتی، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در سازمان‌هاست تا آن‌ها اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفهٔ خود را رعایت کنند. در این میان سه سازمان تأمین اجتماعی، پست و دادگستری، به دلیل وظیفه خدمت‌رسانی به جمع کثیری از افراد از اقشار مختلف جامعه از اهمیت بالاتری برخوردار هستند. از آنجایی که این سه اداره در بخش‌های مختلف در حال خدمت‌رسانی هستند، به‌عنوان نماینده سایر سازمان‌های دولتی در کشور برای مطالعه حاضر انتخاب شدند. سازمان تأمین اجتماعی به عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای تأمین‌کننده رفاه جامعه و ارتقای معیشت افراد در حال فعالیت است، دادگستری نیز بزرگ‌ترین نهاد قضائیتی در جامعه است و وظیفه حفظ عدالت را در جامعه بر عهده دارد. همچنین پست نیز با وظیفه جابه‌جایی محموله‌های شخصی و تجاری، دارای نقش مهمی در ارتباطات در کشور است. شواهد نشان می‌دهد که سازمان‌های مذکور علی‌رغم تلاش در جهت تکریم ارباب‌رجوع، دارای شکایاتی در بین مراجعین می‌باشند. برخی از این شکایات

1. Ozen

2. Ferrell

3. Bauman & Skitka

4. Christina

5. Turyakira

6. Christina

مفاهیم اخلاقی، ماهیت گزاره‌های اخلاقی، زبان اخلاق و کارکرد آن، رابطه علم و اخلاق، رابطه دین و اخلاق، منطق و معرفت‌شناسی اخلاق است که کاری بیرون علمی و متعلق به معرفت‌های درجه دوم است (عربشاهی و رمضان، ۱۳۹۶).

اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌النفسه دارای یک ارزش ذاتی است (هارون و همکاران، ۲۰۱۲). اخلاق سازمانی، اخلاق یک سازمان است و این است که چگونه یک سازمان اخلاقی به یک محرک داخلی یا خارجی پاسخ می‌دهد. اخلاق سازمانی با فرهنگ سازمانی وابسته است. اگر چه، شبیه رفتار سازمانی و اخلاق کسب‌وکار در سطوح خرد و کلان است. اخلاق سازمانی نه رفتار سازمانی است و نه فقط اخلاق کسب‌وکار (بلکه شامل حاکمیت و اخلاق شرکت است). اخلاق سازمانی بیانگر ارزش‌های یک سازمان به کارکنان خود و اشخاص دیگر بدون در نظر گرفتن قوانین دولتی و نظارتی است (ارنادو^۴ و همکاران، ۲۰۱۲). اخلاقیات به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورها، اصول، مبانی، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا کند همچنین می‌تواند یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت سازمان‌ها تلقی شود و مدیریت نیز جهت شناخت و برنامه‌ریزی این موفقیت همچنین شناسایی موانع و راهکارها و تقویت نقاط مثبت عمل می‌کند (خیراندیش، معمایی و نیک‌بین، ۱۳۹۵).

عوامل موثر بر رفتار اخلاقی

در مطالعه‌ای جامع، عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی در سه دسته کلان، میانی و خرد طبقه بندی شده است. عوامل سطح کلان، مربوط به عواملی است که در محیط خارجی سازمان وجود داشته و تحت کنترل سازمان‌ها نیستند. شامل: تفاوت‌های فرهنگی، میزان ثبات اقتصادی و فشارهای رقابتی، میزان ثبات سیاسی، فناوری‌های ارتباطی، گرایش‌های مذهبی، میزان شفافیت قانون (خوراکیان و همکاران، ۱۳۹۶).

عوامل سطح میانی، اشاره به عوامل سطح سازمانی دارند که بیشتر آن‌ها از طریق سیاست‌ها و برنامه‌های سازمانی قابل کنترل هستند. شامل: نظام پاداش‌های مالی و غیرمالی، خط مشی‌های اخلاقی سازمان، مشاغل که ارتباطاتی با خارج از سازمان دارند، کمیابی منابع، فرهنگ سازمانی، اهداف سازمانی، رفتار اخلاقی مدیران ارشد، ارزیابی عملکرد (خوراکیان و

عبارت‌اند از: ایجاد تصویری منفی از سازمان در بین مردم، نارضایتی شهروندان، گسترش رفتارهای انحرافی از قبیل دست‌کاری پرونده‌ها، رشوه، تقلب، پارتی‌بازی و غیره. در این راستا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های سازمان‌های دولتی، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای نیروهای انسانی است تا آن‌ها واجد رفتار اخلاقی شوند. لذا، در پژوهش حاضر بر آن شدیم تا با انجام پژوهش تجربی در این خصوص با استفاده از نظرات خبرگان حوزه رفتار سازمانی، موانع اخلاق‌گرایی در سازمان‌ها را شناسایی کنیم. از این‌رو، سؤال اصلی پژوهش از این قرار است که موانع اخلاق‌گرایی در سازمان‌ها کدامند؟

درخصوص وجه تمایز این پژوهش با پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت که پژوهشی که به شناسایی موانع اخلاق‌گرایی در سازمان‌ها با رویکرد آمیخته پرداخته باشد، در ادبیات و به‌ویژه در داخل کشور به چشم نمی‌خورد. هرچند که بعضی از پژوهش‌ها به صورت مفهومی و یا کمی به تشریح موضوع فوق پرداخته‌اند، اما پژوهش‌های آمیخته تجربی در این زمینه بسیار محدود هستند. لذا نتایج تحقیق حاضر می‌تواند برای پژوهشگران آتی و مدیران سازمان‌ها، مفید باشد.

ادبیات نظری پژوهش

اخلاق سازمانی

اخلاق به معنی «اقتدار رسوم و سنت» است (رادمرد، ۱۳۹۶) رفتار اخلاقی به عنوان نوعی رفتار تعریف شده است که «مطابق با سیاست‌های سازمانی، ارزش‌ها و هنجارها» است (کریستینا^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). الهی به نقل از عربشاهی و رمضان (۱۳۹۶) اخلاق را به «مجموعه‌ای از فرایندهای عینی معنوی که دخالت تام در رشد خود واقعی دارد» و «فرایندی که طی آن، در کارکرد واحدهای صفاتی با ارگانیزم معنوی تعادل ایجاد می‌شود» تعریف کرده است. او بین اتیک^۲ و مورالیتی^۳ تفاوت قائل شده است. به نظر وی اولی همان «اخلاق عملی» است که معنای علم عمل به اخلاقیات و تهذیب نفس دارد و دومی نیز همان، «اخلاق نظری» است که به علم تشخیص خوب و بد مشهور است. در طبقه‌بندی دیگری علم اخلاق وظیفه تعیین رفتارهای زشت و نادرست و بد و ناپسند در مقابل رفتارهای نیک و درست و خوب و پسندیده را بر عهده دارد. در حالی که وظیفه فلسفه اخلاق تبیین معانی و چیستی مفاهیم اخلاقی از قبیل: تعریف و تحلیل

1. Christina

2. Ethics

3. Morality

4. Arnaudov

همکاران، ۱۳۹۶). فلاین (۱۹۹۴) نیز این‌طور گزارش کرده که اخلاق کار در استخدام در میان کارکنان پیش از دهه ۱۹۹۰ مقدم‌تر از مهارت‌ها فرض شده است (محمد و همکاران، ۲۰۱۶). با پذیرفتن این واقعیت که هر فردی با ورود به سازمان، طرح و ساخت آن را می‌پذیرد، رفتارش به‌عنوان یک مدیر تحت تأثیر متغیرهایی قرار می‌گیرد که از ساختار سازمانی نشأت گرفته جزئی از آن محسوب می‌شود. در این شرایط، میان رفتار فردی و رفتار شغلی و سازمانی مدیر، تقابلی صورت می‌پذیرد که حاصل تأثیر یک سلسله از متغیرهاست که از جمله مؤثرترین آن‌ها می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد که بیش از سایر متغیرها بر میزان اخلاقی یا غیراخلاقی بودن رفتار مدیر تأثیر دارند (عربشاهی و رضانی، ۱۳۹۶).

عوامل سطح خرد اشاره به عوامل سطح فردی دارد که درون کارکنان جای دارند، شامل: نگرش فرد نسبت به رفتار اخلاقی، قصد اخلاقی عمل کردن، قدرت نفس، مرکز کنترل، ویژگی‌های جمعیت شناختی از قبیل جنسیت، مذهب، سن، تجارب کاری و ملیت، تأثیر والدین (خوراکیان و همکاران، ۱۳۹۶). افراد هم‌زمان با ورود به سازمان به‌طور کلی دنیای کار، مجموعه‌های تمایلات، ارزش‌ها، توانایی‌ها و قابلیت‌های خویش را نیز بدان منتقل می‌کنند. این ویژگی‌ها و خصایص به‌عنوان مشخصه‌های بارز رفتاری افراد در تعیین نوع رفتار مدیریتی آن‌ها بسیار مؤثر است (عربشاهی و رضانی، ۱۳۹۶).

ویکتور وکالن (۱۹۸۸)، چارچوبی برای اندازه‌گیری ادراک کارکنان از جهت‌گیری اخلاقی با ترکیب کردن ساختارهای نظری از رشد شناختی، نظریه اخلاقی و مکان‌های تجزیه و تحلیل ارائه کردند. آنان یافته‌های خود را از پژوهش کلبرگ (۱۹۶۹) به دست آوردند. او نشان داد توانایی شناختی افراد برای دلایل اخلاقی در حال رشد است و جو اخلاقی یا محیط مرحله بالاتر که از سوی جمع ایجاد می‌شود تعدیل‌دهنده قدرتمندی در این فرایند است (مالوی، ۱۹۹۹).

سه بُعد اصلی نظریه اخلاقی ویکتور وکالن به موازات الگوی کلبرگ (۱۹۶۹)، (پیش‌قراردادی، قراردادی، فوق‌قراردادی) ایجاد شده است که شامل خود محوری (لذت‌جویی، خیرخواهی، سودمندگرایی و اصولی) اخلاق‌شناسی است (مالوی، ۱۹۹۹). کلبرگ (۱۹۶۹) معتقد است که رشد اخلاقی اساساً نشأت گرفته از استدلال اخلاقی است که در طی مراحل مختلف شکل می‌گیرد. وی در واقع، ادامه دهنده و تکمیل‌کننده نظریه رشد اخلاقی پیازه است. او از پژوهش‌های خود به این نتیجه رسید که رشد قضاوت اخلاقی به‌تدریج و به ترتیب در سه سطح (که

هر سطح دارای دو مرحله است) صورت می‌گیرد. این سطوح سه‌گانه اخلاقی عبارت‌اند از:

۱. استدلال پیش‌قراردادی: که در این سطح فرد هیچ یک از ارزش‌های اخلاقی را در خود درونی نکرده است؛
 ۲. استدلال قراردادی: که در این سطح فرد تابع هنجارهای درونی شده‌ای است که اساساً از جانب دیگران و محیط به او تحمیل می‌شود.
 ۳. استدلال فوق‌قراردادی: در این سطح استدلال اخلاقی به‌طور کامل در فرد درونی شده است (نجفی و همکاران، ۲۰۱۱).
- در مطالعات دیگر عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی در دو قالب عوامل فردی و موقعیتی تقسیم‌بندی شده‌اند. عوامل فردی شامل: کانون کنترل، ویژگی‌های جمعیت شناختی مانند جنسیت، سن و تحصیلات و هویت اخلاقی است. عوامل موقعیتی شامل: سیستم پاداش، سیستم آموزش، فرهنگ اخلاقی، فرهنگ سازمانی و ارزش‌های سازمانی است (بورچرت، ۲۰۱۱).

پیشینه پژوهش‌های

خوراکیان و همکاران (۱۳۹۶) به تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان شهرداری مشهد پرداختند. این پژوهش با روش آمیخته (کمی و کیفی) که در بخش کمی در زمره پژوهش‌های پس‌روپدای و علی است، صورت گرفت. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان سازمان مرکزی و مناطق شهرداری مشهد بوده‌اند و جهت جمع‌آوری اطلاعات از روش مصاحبه و پرسشنامه بهره گرفته شد. یافته‌ها بیانگر آن بود که عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان را می‌توان در ۱۲ مؤلفه و ۲۲ متغیر دسته‌بندی نمود. نتایج مطالعه حاکی از آن است که عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان شامل گزینش کارکنان با اخلاق، جبران خدمات اخلاق-مدار، توانمندسازی و جامعه‌پذیری، کار راهه شغلی، تیم‌سازی مبتنی بر اخلاق، محیط‌کاری اخلاق‌مدار، عدالت سازمانی، انگیزش، تعهد سازمانی، سبک رهبری مبتنی بر اخلاق، ساختار اخلاق‌گرا و نظارت مبتنی بر اخلاق است.

خیاط مقدم و طباطبایی نسب (۱۳۹۵) به شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت پرداختند. این پژوهش پژوهشی کاربردی و کیفی بوده است. جامعه آماری شامل تمامی مدیران تعاونی مسکن کیمیا توسعه سناباد بودند که از میان آن‌ها، با استفاده از روش سرشماری، ۳۱ نفر به عنوان

موقعیتی کار کرده‌اند. نتایج نشان داد که برخی از این عوامل، تعیین‌کننده‌های کلیدی هستند که رفتار اخلاقی کارکنان را بدون در نظر گرفتن شرایطی که دارند تحت تأثیر قرار می‌دهد.

لائو^۲ و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود به بررسی نقش میانجی دستگاه‌های پاداش بر رابطه بین محیط کار اخلاقی و رفتار کارکنان (تعهد و عملکرد خدمات) پرداختند. ۲۰۰ پرسشنامه از ۶ مرکز خرید جمع‌آوری شد. نتایج نشان‌دهنده تأثیر مستقیم محیط کار اخلاقی و رفتار کارکنان (تعهد و عملکرد خدمات) است. همچنین سیستم پاداش نیز در این میان نقش میانجی داشت.

ایوگو^۳ (۲۰۱۵) به بررسی عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان پرداختند. این مطالعه یک طرح توصیفی را برای انجام پژوهش در نظر گرفته است. جمعیت هدف این پژوهش کارکنان بود. این مطالعه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در تعیین نمونه‌ای از ۸۰ کارمند انجام شد. داده‌های اولیه با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شد. داده‌های جمع‌آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که ساختار و کنترل سازمان‌ها، رهبری، عوامل فرهنگی اجتماعی و استخدام و آموزش بر رفتار اخلاقی تأثیر می‌گذارد.

اسچالگر^۴ و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان «اخلاق کاری، پروتستان و سرمایه انسانی»، عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی در سازمان را به سه سطح کلان، میانی و خرد تقسیم می‌کند. در سطح کلان عواملی از قبیل فرهنگ، اقتصاد، محیط سیاسی، تکنولوژی، قانون و مذهب؛ در سطح میانی، رقابت، نظام پاداش، اصول رفتار، سازمانی، خصوصیات شغلی، فرهنگ سازمانی، اهداف سازمان، رفتار مدیر و جو سازمانی و در سطح خرد عواملی از قبیل نگرش خرد، قدرت نفس، مرکز کنترل، ویژگی شخصیتی به ارزش‌ها و باورها را تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی را عنوان کرده‌اند.

آنچه از مرور پیشینه پژوهش برمی‌آید، این است که تقریباً به ندرت مشاهده می‌شود که پژوهش جامع و کامل در حوزه موانع اخلاق‌گرایی در سازمان‌های دولتی داخل کشور صورت پذیرفته باشد. شاید یکی از ویژگی‌های بارز این پژوهش این است که محققان درصدد هستند تا پژوهشی جامع با استفاده از هر دو رویکرد کمی و کیفی، در باب موانع اخلاق‌گرایی در سه سازمان دولتی که هریک در بخش‌های مختلف خدماتی فعال هستند،

نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود. یافته‌های پژوهش حاضر مشخص می‌کند؛ رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاقی حرفه‌ای در مدیریت را می‌توان به ترتیب شامل: مسئولیت‌پذیری، توکل به خدا، صداقت، امانت‌داری، عدالت دانست. در نمونه مورد بررسی عامل معنویت در رتبه اول، عامل درون فردی و برون‌سازمانی در رتبه دوم و سوم، عامل درون‌سازمانی و برون فردی در رتبه‌های بعدی قرار دارند. در نهایت، اخلاق حرفه‌ای مدیران در این جامعه در سطح مطلوبی قرار دارد

فروزنده دهکردی و کیارزم (۱۳۹۴) به شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان‌های دولتی پرداختند. به این منظور از روش کتابخانه‌ای و بررسی ادبیات موجود برای شناسایی عوامل مؤثر بر نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان‌ها استفاده شد و در مرحله بعد با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری ISM، روابط بین شاخص‌های مؤثر بر نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان تعریف شده است. برای تعریف این روابط از نظرات ۱۶ نفر خبره در زمینه مدیریت و علوم اسلامی با سابقه بیش از ۵ سال مدیریت در سازمان‌های دولتی کمک گرفته شد. نتیجه پژوهش نشان می‌دهد که مدل به دست آمده شامل ۷ عامل فرهنگ‌سازمانی، نظام ارزیابی عملکرد، نظام گزینشی، نظام آموزشی، حمایت مدیریت، توجه به قرارداد روان‌شناختی و منشور اخلاقی است که در این میان ایجاد منشور اخلاقی به دلیل توان نفوذ بالا و وابستگی کم در سازمان نقش بنیادین دارد و بعد از آن، نظام گزینشی، نظام آموزشی، حمایت مدیریت و توجه به قرارداد روان‌شناختی افراد بیش‌ترین قدرت نفوذ و توان پیشران را در دیگر عوامل دارند و همچنین وابستگی کمتری به دیگر عوامل دارند.

کریستینا و همکاران (۲۰۱۸) به شناسایی عوامل اصلی مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان هتل برای کمک به هتل‌ها در درک منبع این مشکل پرداختند. این مطالعه بر مبنای مطالعه دشیپاند، جوزف و پراساد^۱ (۲۰۰۶) در هتل‌های سه، چهار و پنج ستاره در یونان صورت گرفت. این پژوهش از جمله اولین مطالعاتی است که در هتل‌ها انجام می‌شود؛ زیرا بیشتر پژوهش‌های در این زمینه در زمینه‌های غیر هتلداری انجام شده است. عوامل بررسی شده عبارت‌اند از: رفتار اخلاقی همکاران و مدیران، آموزش اخلاق تجارت کارکنان هتل و همچنین نقش جنسیت، ملیت، سن، سطح تحصیلات و مدت زمانی که شرکت‌کنندگان در

2. Lau
3. Ayugu
4. Schaltegger

1. Deshpande, Joseph & Prasad

انجام دهند تا نتایج قابل استنادتر و تعمیم‌پذیرتری برای شناسایی این موانع در سازمان‌ها استخراج شوند.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی است و در آن از روش آمیخته (کیفی و کمی) استفاده شده است. پژوهش‌های با روش‌های آمیخته با استفاده از ترکیب مجموعه داده‌های باز و بسته و متغیرهای کیفی و کمی و با استفاده از روش علمی انجام می‌شوند (خلیلی شورینی، ۱۳۹۳). همچنین پژوهش آمیخته، از نوع آمیخته متوالی است. این نوع از پژوهش، پژوهشی است که در آن پژوهش کیفی و کمی به شکل متوالی انجام می‌شود و در نهایت نتایج به صورت ترکیبی بیان می‌شوند (جانسون و کریستن، ۲۰۰۸). در این نوع طرح‌های پژوهش آمیخته، به داده‌های کیفی اهمیت بیشتری داده می‌شود. علاوه بر آن در توالی گردآوری داده‌ها ابتدا داده‌های کیفی سپس داده‌های کمی گردآوری می‌شوند. بالآخره، پژوهشگر بر مبنای یافته‌های حاصل از داده‌های کیفی، سعی بر آن دارد که داده‌ای کمی را گردآوری کند تا تعمیم‌پذیری یافته را میسر سازد (بازرگان هرندی، ۱۳۹۶). بنابراین، ابتدا پژوهش کیفی و سپس از طریق تحلیل داده‌ها، پژوهش کمی طراحی می‌شود. این پژوهش از نظر مسئله پژوهشی و گردآوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی است. برای پاسخگویی به سؤال پژوهش، از مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی متون و نیز روش‌های میدانی مانند مصاحبه و پرسشنامه استفاده شده است. در این پژوهش ابتدا ادبیات پژوهش مرور شد؛ سپس با مصاحبه با خبرگان، موانع اخلاق‌گرایی در سازمان‌ها با استفاده از روش کیفی داده بنیاد و انجام مراحل آن (به روش استقرایی) شناسایی شدند؛ سپس پرسشنامه طرح پژوهش را تدوین شد و پس از آن، با انجام روش پژوهش توصیفی پیمایشی، داده‌های کمی گردآوری شدند.

بخش کیفی، جهت شناسایی موانع اخلاق‌گرایی در سازمان‌ها از منظر خبرگان صورت گرفت که با روش مصاحبه انجام شده است. جامعه آماری این بخش شامل خبرگان دانشگاهی در زمینه رفتار سازمانی و همچنین مدیران ارشد در حوزه منابع انسانی است و برای تأیید تعداد نمونه از «نظریه اشباع» استفاده شد. به این ترتیب ۱۰ نفر از خبرگان دانشگاهی از بین استادان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران که مرتبه علمی استادیار و بالاتر دارند به روش گلوله برفی انتخاب شدند و همچنین مدیران سه

اداره پست، سازمان تأمین اجتماعی و دادگستری که دارای تجربه مدیریتی بالای ۵ سال بوده‌اند، نیز با استفاده از ترکیبی از روش‌های قضاوتی و گلوله برفی انتخاب شده و در فرایند مطالعه شرکت داشته‌اند. جهت جمع‌آوری داده‌های کیفی از روش مصاحبه نیمه‌ساختار یافته عمیق بهره گرفته شد و با استفاده از روش تحلیل کیفی داده بنیاد تحلیل شدند. پرسش‌ها در یک راهنمای مصاحبه با تمرکز بر مسائل یا حوزه‌ای که باید پوشش و مسیرهایی که باید پیگیری شود، گنجانیده می‌شود. توالی پرسش‌ها برای همه شرکت‌کنندگان مثل هم نیست و به فرایند مصاحبه، پاسخ‌های هر فرد و شرایط حاکم در محل مصاحبه بستگی دارد. در طراحی پرسش‌های مصاحبه از هیچ الگوی پیش‌ساخته پیشین استفاده نشده است. تلاش پژوهشگر در اجرای هر مصاحبه بر آن متمرکز بود تا داده‌های کیفی به صورت مستقل و اکتشافی بدون توجه به یافته‌های گذشته به دست آید و نتایج آن بدون دست‌کاری و الگوی ذهنی خاصی مورد تحلیل قرار گیرد (کریسول، ۲۰۰۹). مصاحبه‌ها به صورت جلسات فردی برگزار شد و مصاحبه تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. در بخش کمی، جامعه آماری شامل کارکنان ادارات دولتی در شهر تهران شامل ۳ اداره پست، سازمان تأمین اجتماعی و دادگستری بوده‌اند. دلیل انتخاب این سه سازمان، ارتباط وسیع و مستقیم این سازمان‌ها با آحاد افراد جامعه است که از این جهت رفتار اخلاقی و اخلاق‌مداری در این سازمان‌ها نمود وسیعی در جامعه خواهد داشت. از آنجایی که این سه اداره در بخش‌های مختلف در حال خدمت‌رسانی هستند، به عنوان نماینده سایر سازمان‌های دولتی در کشور برای مطالعه حاضر انتخاب شدند. از آنجایی که قصد داریم از روش تحلیل عاملی تأییدی به منظور بررسی روایی سازه در پژوهش حاضر استفاده کنیم، باید حجم نمونه متناسب برای تحلیل عاملی داشته باشیم. با وجود آنکه در مورد حجم نمونه لازم برای تحلیل عاملی و مدل‌های ساختاری توافق کلی وجود ندارد، اما به زعم بسیاری از پژوهشگران حداقل حجم نمونه لازم ۲۰۰ نفر است (حبیبی و عدن ور، ۱۳۹۶). از آنجا که روش‌شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری تا حدود زیادی با برخی از جنبه‌های رگرسیون چند متغیری شباهت دارد، می‌توان از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چند متغیری برای تعیین حجم نمونه در مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده کرد. در تحلیل رگرسیون چند متغیری نسبت تعداد نمونه (مشاهدات) به متغیرهای مستقل

جهت سنجش پایایی ابزار پژوهش استفاده شده است. در پژوهش حاضر پس از مطالعه مقدماتی (پایلوت) در یک نمونه ۲۰ نفری و بازگشت پرسشنامه‌ها، داده‌های جمع‌آوری شده به نرم‌افزار Spss 21 وارد و الفای کرونباخ آن‌ها محاسبه شد. در نهایت نتیجه نظرات و داده‌های به دست آمده در قالب آزمون‌های آماری بررسی و در مدل گنجانده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار لیزرل بهره برده شد.

جدول ۱. نتایج آلفای کرونباخ

نام شاخص	آلفای کرونباخ
جنبه محیطی	۰.۸۳۳
جنبه سازمانی	۰.۸۵۶
جنبه فردی	۰.۸۷۱

یافته‌ها پژوهش‌های

روش تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی در این مطالعه داده بنیاد است. در این مطالعه، کدگذاری طی فرایندی سه مرحله‌ای صورت می‌گیرد که شامل کدگذاری باز، کدگذاری محوری، کدگذاری انتخابی است. این مراحل به صورت مکانیکی از هم جدا نبوده و صرفاً جهت توصیف بیشتر فرایند آورده شده‌اند. در این فرایند سه مرحله‌ای (غیرخطی) به مضامین اولیه داده‌ها، عنوان‌هایی داده می‌شود و سپس از دل آن مفاهیم، مقولات در می‌آیند و نهایتاً در مرحله کدگذاری انتخابی از ارتباط این مقولات یک مقوله هسته‌ای سامان می‌یابد و نظریه‌ای برای توضیح یک پدیده خلق می‌شود (فراسنخواه، ۱۳۸۷). برای انجام کدگذاری باز راه‌های مختلفی وجود دارد که یکی روش سطر به سطر است. این روش با معاینه دقیق و از نزدیک داده‌ها، عبارت به عبارت انجام می‌شود. در این پژوهش کدگذاری باز به روش سطر به سطر انجام شد. اطلاعات در میدان پژوهش جمع‌آوری شده و در خارج از آن تحلیل شد. جمع‌آوری و تحلیل، در یک فرایند رفت و برگشت انجام شد. در این پژوهش سعی شد تا با تحلیل و کنار هم گذاشتن مقولات مستخرج از مفاهیم اولیه برگرفته از داده‌های حاصل از مصاحبه عمیق با خبرگان، مقوله‌های هسته‌ای تحقیق کیفی به دست آید. در کدگذاری باز، مفاهیم کلیدی، گزاره‌های مدیران و خبرگان و در کدگذاری محوری عنوانی به مجموعه‌ای از مفاهیم مشترک بیان شده تعلق گرفت. پس از اینکه مصاحبه حضوری عمیق با ۱۰ نفر از خبرگان در رشته رفتار سازمانی و مدیران ارشد سازمان‌های دولتی که دارای

نباید از ۵ کمتر باشد. در غیر این صورت نتایج حاصل از معادله رگرسیون چندان تعمیم پذیر نخواهد بود (هیرو^۱ و همکاران، ۱۹۹۵). از دیدگاه جیمز استیونس^۲ حتی در نظر گرفتن ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر پیش بین در تحلیل رگرسیون چند گانه با روش معمولی کمترین مجزورات استاندارد، یک قاعده سر انگشتی خوب به حساب می‌آید. پس به‌طور کلی در روش‌شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه گیری شده تعیین شود (هومن، ۱۳۸۴): فرمول $5Q < n < 15Q$ که در آن Q تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه‌ها (سوالات) پرسشنامه و N حجم نمونه است. با توجه به اینکه در پژوهش حاضر ۳۰ گویه داریم، حداکثر ۴۵۰ و حداقل ۱۵۰ نمونه لازم است. بنابراین، تعداد ۳۰۰ نمونه مناسب است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش در بخش کمی، تصادفی ساده است. این روش نمونه‌گیری براساس این اصل انتخاب می‌شود که کلیه افراد جامعه مورد مطالعه با هم مشابهت دارند و متجانس یا در واقع یکدست هستند. از این‌رو محقق می‌تواند پس از تعیین تعداد و حجم نمونه خود اقدام به‌گزینش آن‌ها بنماید. برای انتخاب نمونه از جامعه از روش جدول اعداد تصادفی با توجه به حجم نمونه انتخاب شده است. در این بخش محقق با مراجعه به سازمان‌های مذکور چارچوب نمونه‌گیری را استخراج شد سپس با استفاده از جدول اعداد تصادفی نمونه آماری انتخاب شد. جمع‌آوری داده‌ها در بخش کمی به صورت پیمایشی با استفاده از ابزار پرسشنامه انجام شد. در بخش کمی پژوهش، از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد که براساس یافته‌های بخش کیفی طراحی شد. این پرسشنامه براساس مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های به دست آمده در بخش کیفی پژوهش، تنظیم شده بود. پاسخ‌های پرسشنامه براساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم با ۵ امتیاز تا کاملاً مخالفم با ۱ امتیاز) است. برای محاسبه روایی، از روایی صوری و روایی سازه استفاده شده است. برای بررسی روایی صوری، از ۴ نفر از خبرگان مباحث اخلاقی درخواست شد که در جهت سنجش روایی پرسشنامه اظهارنظر کنند. پس از بررسی و ارزشیابی پرسشنامه از طریق صاحب‌نظران و انجام اصلاحات جزئی، روایی صوری پرسشنامه تأیید شد. پس از ارزیابی روایی، جهت بررسی پایایی پرسشنامه در این پژوهش از روش همسانی درونی (ضریب آلفای کرونباخ)

1. Hiro
2. James Stevens

حداقل ۵ سال سابقه مدیریت داشتند، انجام شد، اشباع داده‌ای صورت گرفت و فرایند مصاحبه‌ها متوقف شد و در نهایت داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها به صورت عوامل گروه‌بندی شده جمع‌آوری شد. پس از بررسی مصاحبه‌ها و تجزیه و تحلیل، درنهایت ۳۰ کد باز شناسایی شد که از مجموع این کدها، ۱۱ کد

به‌عنوان مقوله‌های فرعی و ۳ مقوله اصلی در نظر گرفته شدند. کدهای محوری و کدهای باز و فراوانی آن‌ها در جدول ۲ نشان داده شده است:

جدول ۲. فراوانی و تحلیل داده‌های کیفی

حوزه	مؤلفه	مفهوم	فراوانی مضمون
جنبه محیطی	بی‌ثباتی اقتصادی	بی‌ثباتی در هزینه‌های زندگی	۱۲
		مشکلات اقتصادی و عدم تطابق درآمدها با هزینه	۱۴
	بی‌قانونی	عدم وجود قانون برای مبارزه با رابطه‌گرایی در نظام اداری	۱۰
		عدم وجود قانون برای مبارزه رشوه‌خواری در نظام اداری	۱۱
	معضلات فرهنگی	فردگرایی و تمایل به منافع فردی	۹
		تنبلی در کار را نوعی زرنگی دانستن	۱۴
		مسئولیت‌گریزی	۱۰
جنبه سازمانی	نارضایتی شغلی	کمبود امکانات و ابزار کار	۸
		کمبود پرسنل در برابر حجم کاری	۹
		فضای نامناسب کاری	۸
		عدم رعایت شایسته‌سالاری در نظام ارتقا کارکنان	۱۰
	عدم حمایت مدیر	حجم کاری مازاد بر توان کارمند	۸
		حمایت اخلاقی ناکافی مدیران از کارکنان	۸
		بی‌توجهی مدیران به اصول و کدهای اخلاقی در سازمان	۷
		عدم رعایت احترام و اخلاقیات در روابط بین مدیران و زیردستان	۸
	عدم آموزش‌های کافی	عدم رعایت مسائل اخلاقی توسط مدیران	۷
		تجربه ناکافی مربیان آموزش‌دهنده مسائل اخلاقی	۷
		کمبود آموزش‌های لازم و دانش و آگاهی در مورد معیارهای اخلاقی	۷
		نبودن منشور اخلاقی متناسب با سازمان	۸
جنبه فردی	ارزش‌های مذهبی	فقدان نظام‌های جامع و اخلاقی در زمینه‌های مختلف نظیر جذب و استخدام، پرداخت حقوق	۸
		عدم اشاره به معیارهای اخلاقی در شرح وظایف شغلی	۷
		تقابل بین اهداف سازمان و موازین اخلاقی	۷
		نگاه ابزاری به ارباب‌رجوع و توجه صرف به منافع سازمان	۹
	ملاک‌های شخصی	کم‌رنگ بودن باورها و اعتقادات اخلاقی	۸
		عدم توجه به آموزه‌های دینی	۸
		عدم باور به کرامت انسانی	۸
		عدم پایبندی به منش شهروندی	۱۰
	فقدان انگیزش	عدم توجه به انصاف و مراقبت و توجه نسبت به دیگران	۱۰
		نداشتن انگیزه برای رفتار اخلاقی	۸
		باور به عدم رعایت اخلاقیات توسط اطرافیان	۱۳

جهت سنجش و حصول اطمینان از اعتبار مدل، اعتبارسنجی مدل با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و به پرسشنامه موانع اخلاقی‌گرایی کارکنان طراحی و در نمونه آماری پژوهش توزیع شد. پس از جمع‌آوری داده‌ها کمک نرم‌افزار لیزرل به انجام رسید که در ادامه نتایج آن ارائه شده است. قبل از انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید اطمینان یافت

نتیجه آزمون KMO در جدول فوق نشان می‌دهد که مقدار KMO برای همه مقیاس‌ها بیشتر از ۰/۶ است بنابراین، حجم نمونه از کفایت خوبی برای انجام تحلیل عاملی برخوردار است.

تحلیل عاملی تأییدی

در این پژوهش برای بررسی و آزمون مدل مفهومی ارائه شده توسط پژوهشگر از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است. مدل‌سازی معادله ساختاری به پژوهشگر یاری می‌رساند تا الگویی نظری را که از اجزای مختلف و متنوعی تشکیل یافته، هم به‌طور کلی و هم به‌گونه‌ای جزئی مورد آزمون و واریسی قرار دهد. در این مرحله به بررسی بار عاملی حاصل از تحلیل عاملی تأییدی پرداخته شد که مؤلفه‌هایی با بار عاملی بیشتر از ۰/۴ برای استخراج مدل نهایی موردنظر قرار گرفته‌اند.

با اجرای آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار شاخص‌های برازشی ارائه می‌شوند که نشان می‌دهند تا حدی مدل مفهومی پژوهش با داده‌های تجربی برازش می‌شود. برخلاف آزمون‌های مرسوم آماری که با یک آماره تأیید یا رد می‌شوند، در مدل‌یابی معادلات ساختاری دسته‌ای از شاخص‌ها معرفی می‌شوند. وضعیت شاخص‌های برازش برای مدل مفهومی پژوهش در جدول زیر آمده است:

جدول ۴. شاخص‌های برازش در مدل معادلات ساختاری
تأیید شده پژوهش

نام شاخص	مدل اولیه	برازش مناسب
ریشه خطای میانگین مجزوات (RMSEA) تقریبی	۰/۰۷۶	۱۰/۰ > RMSEA
شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	۰/۹۹	۹۰/۰ < NFI
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۹	۹۰/۰ < CFI
شاخص خوبی برازندگی تعدیل شده (AGFI)	۰/۹۹	۹۰/۰ < GFI

همان‌طور که در جدول مشخص است کلیه شاخص‌های برازش مدل از وضعیت مناسبی برخوردار هستند. به‌عنوان مثال سطح معنی‌داری کای اسکور مدل از ۵ درصد بیشتر است و این نشان از آن دارد که داده‌های تجربی به نحو مناسبی از مدل مفهومی پژوهش حمایت می‌کنند. همچنین مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد نیز کمتر از ۱۰ درصد است و این شاخص نیز برازش مدل را تأیید می‌کند.

که آیا تعداد داده‌های موردنظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟

معیار کفایت نمونه‌گیری کی. ام. او، آماره‌ای برای بررسی کفایت داده‌ها (نمونه‌گیری) است و نشان‌دهنده نسبت واریانس مشترک در واریانس متغیرها است که ممکن است به وسیله عوامل مهم ایجاد شده باشد. این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد. مقادیر بالاتر برای این آماره (نزدیک به یک) نشان می‌دهد که تحلیل عاملی با استفاده از این داده‌ها قابل انجام است. اگر این مقدار کمتر از ۰/۶ باشد، نتایج تحلیل عاملی چندان قابل استفاده نخواهد بود. رابطه زیر مبین معیار کفایت نمونه‌گیری (KMO) است (مؤمنی و فعال، ۱۳۹۰).

$$KMO = \frac{\sum_i \sum_j r_{ij}^2}{\sum_i \sum_j r_{ij}^2 + \sum_i \sum_j a_{ij}^2}$$

که در آن:

r_{ij} = ضریب همبستگی ساده بین متغیرهای i و j

a_{ij} = ضریب همبستگی جزئی بین متغیرهای i و j

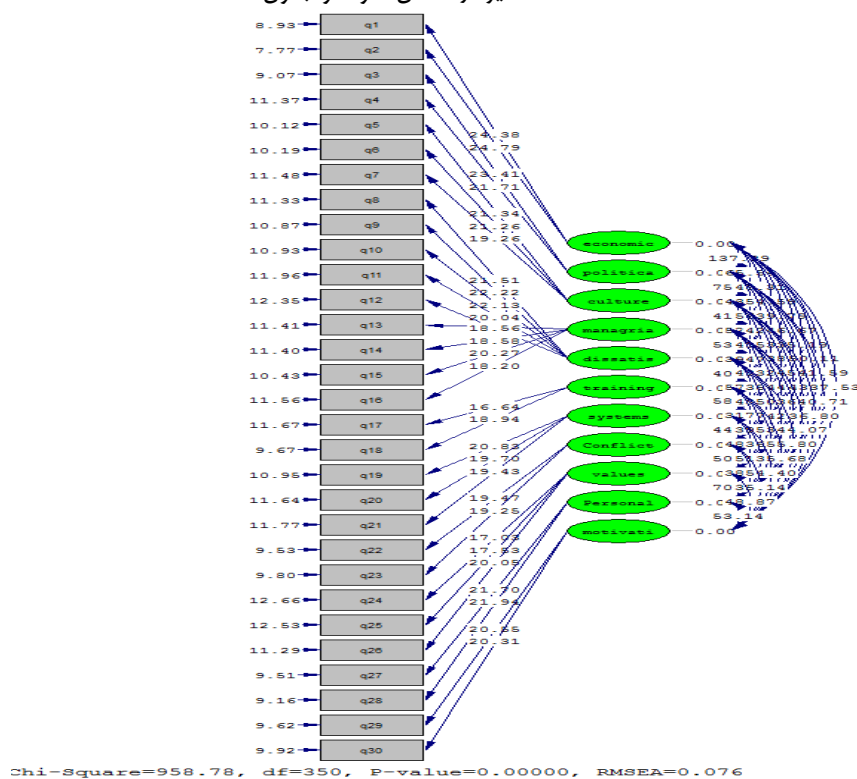
آزمون کروی بودن بارتلت، این فرضیه را آزمون می‌کند که ماتریس همبستگی یک ماتریس همبستگی است یا خیر. اگر ماتریس همبستگی، یک ماتریس همبستگی باشد، در این صورت متغیرها با هم ارتباطی ندارند و در نتیجه امکان شناسایی عوامل جدید بر اساس همبستگی بین متغیرها وجود ندارد. اما اگر همانی نباشد، در این صورت متغیرها با هم ارتباط دارند و در نتیجه امکان شناسایی عوامل جدید بر اساس همبستگی بین متغیرها وجود دارد. این آزمون به بررسی مرتبط و مناسب بودن متغیرها برای کشف ساختار می‌پردازد. مقادیر کوچک (کمتر از ۰/۰۵) برای سطح معنی‌داری نشان می‌دهد که ماتریس همبستگی بین متغیرها، همانی نیست و تحلیل عاملی برای داده‌های موجود مفید خواهد بود.

جدول ۳. نتایج آزمون KMO

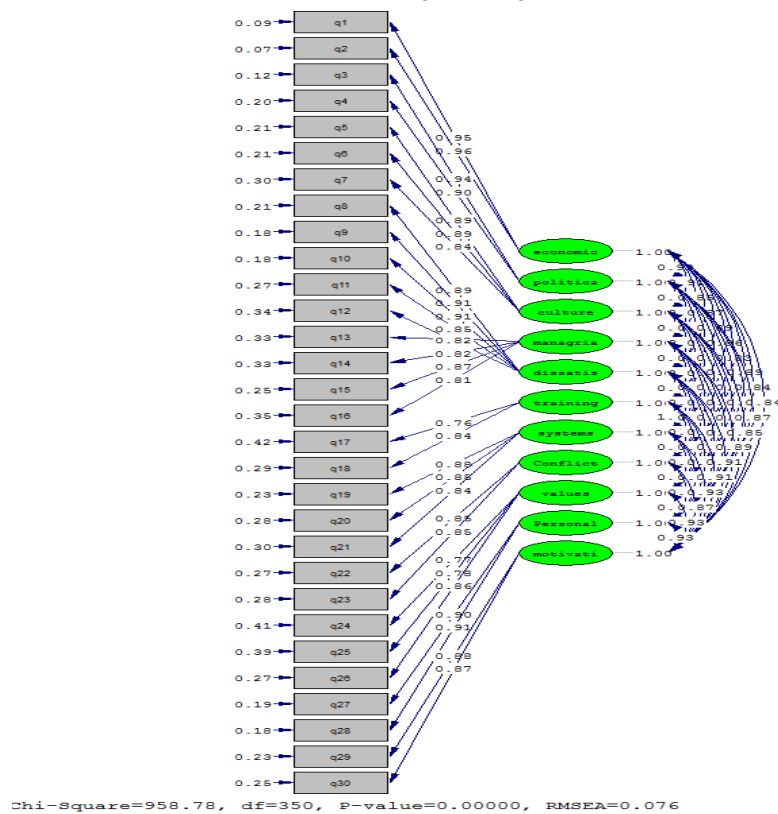
نام شاخص	KMO	نتیجه
جنبه محیطی	۰/۸۵۲	توان آماری و کفایت نمونه تأیید می‌شود
جنبه سازمانی	۰/۸۶۰	توان آماری و کفایت نمونه تأیید می‌شود
جنبه فردی	۰/۸۶۹	توان آماری و کفایت نمونه تأیید می‌شود

1. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
2. Bartlett's Test of Sphericity

قابل‌قبول بودن سایر شاخص‌های مدل نیز در خروجی‌های نرم‌افزار دیده می‌شود. بار عاملی برای گویه‌های هر متغیر نیز محاسبه شده است، این مقادیر در اشکال ۱ و ۲ و جدول ۵ آمده است



شکل ۱. بارهای عاملی حالت معنی داری



شکل ۲. بارهای عاملی در حالت تخمین استاندارد

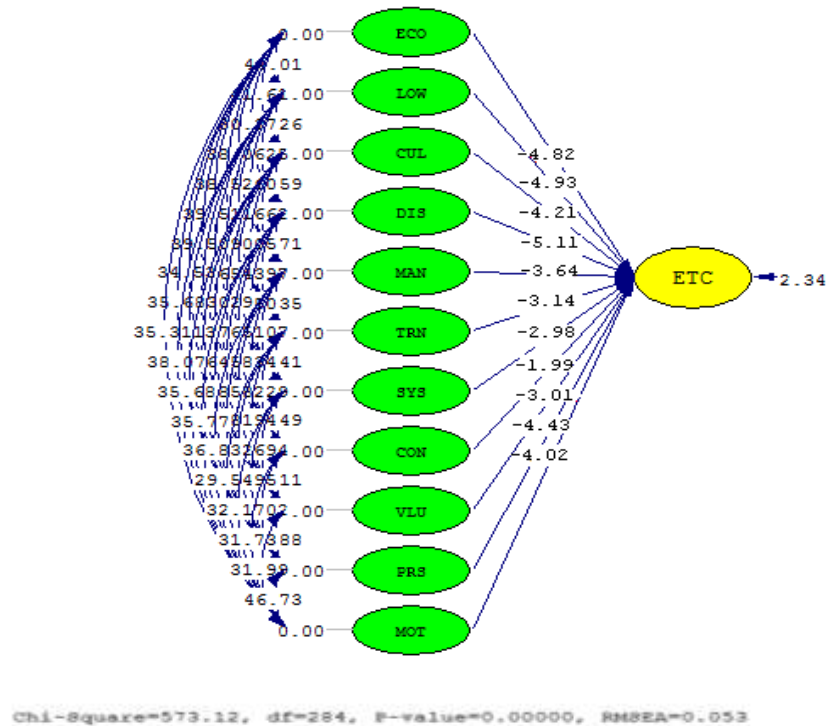
جدول ۵. جدول بارهای عاملی

حوزه	مؤلفه	مفاهیم	آماره تی	بار عاملی	آلفای کرونباخ
جنبه محیطی	بی‌ثباتی	بی‌ثباتی در هزینه‌های زندگی	۲۴,۳۸	۰,۹۵	۰,۸۹
	اقتصادی	مشکلات اقتصادی و عدم تطابق درآمدها با هزینه	۲۴,۷۹	۰,۹۶	
	بی‌قانونی	عدم وجود قانون برای مبارزه با رابطه گرایی در نظام اداری	۲۳,۴۱	۰,۹۴	۰,۸۲۵
		عدم وجود قانون برای مبارزه رواج رشوه‌خواری در نظام اداری	۲۱,۷۱	۰,۹۰	
	معضلات	فردگرایی و تمایل به منافع فردی	۲۱,۳۴	۰,۸۹	۰,۸۳۴
	فرهنگی	تنبلی در کار را نوعی زرنگی دانستن	۲۱,۲۶	۰,۸۹	
		مسئولیت‌گریزی	۱۹,۲۶	۰,۸۴	
جنبه سازمانی	نارضایتی شغلی	کمبود امکانات و ابزار کار	۲۱,۵۱	۰,۸۹	۰,۸۵۴
		کمبود پرسنل در برابر حجم کاری	۲۲,۲۲	۰,۹۱	
		فضای نامناسب کاری	۲۲,۱۳	۰,۹۱	
		عدم رعایت شایسته‌سالاری در نظام ارتقا کارکنان	۲۰,۰۴	۰,۸۵	
		حجم کاری مازاد بر توان کارمند	۱۸,۵۶	۰,۸۲	
	عدم حمایت مدیر	حمایت اخلاقی ناکافی مدیران از کارکنان	۱۸,۵۸	۰,۸۲	۰,۸۳۰
		بی‌توجهی مدیران به اصول و کدهای اخلاقی در سازمان	۲۰,۲۷	۰,۸۷	
		عدم رعایت احترام و اخلاقیات در روابط بین مدیران و زیردستان	۱۸,۲۰	۰,۸۱	
		عدم رعایت مسائل اخلاقی توسط مدیران	۲۰,۰۴	۰,۷۶	
	عدم آموزش‌های کافی	تجربه ناکافی مربیان آموزش‌دهنده مسائل اخلاقی	۱۶,۶۴	۰,۸۴	۰,۸۶۹
		کمبود آموزش‌های لازم و دانش و آگاهی در مورد معیارهای اخلاقی	۱۸,۹۴	۰,۸۸	
	فقدان نظام‌های جامع و اخلاقی	نبودن منشور اخلاقی متناسب با سازمان	۲۰,۸۳	۰,۸۸	۰,۸۷۰
		فقدان نظام‌های جامع و اخلاقی در زمینه‌های مختلف نظیر جذب و استخدام، پرداخت حقوق	۱۹,۷۰	۰,۸۵	
		عدم اشاره به معیارهای اخلاقی در شرح وظایف شغلی	۱۹,۴۳	۰,۸۴	
	تعارضات اخلاقی	تقابل بین اهداف سازمان و موازین اخلاقی	۱۹,۴۷	۰,۸۵	۰,۸۴۰
		نگاه ابزاری به ارباب‌رجوع و توجه صرف به منافع سازمان	۱۹,۲۵	۰,۸۵	
جنبه فردی	ارزش‌ها و باورها	کم‌رنگ بودن باورها و اعتقادات اخلاقی در بین افراد	۱۷,۰۳	۰,۷۷	۰,۸۹۳
		عدم توجه به آموزه‌های دینی	۱۷,۵۳	۰,۷۸	
		عدم باور به کرامت انسانی	۲۰,۰۵	۰,۸۶	
	ملاک‌های شخصی	عدم پایبندی به منش شهروندی	۲۱,۷۰	۰,۹۰	۰,۸۲۱
		عدم توجه به انصاف و مراقبت و توجه نسبت به دیگران	۲۱,۹۴	۰,۹۱	
	فقدان انگیزش	نداشتن انگیزه برای رفتار اخلاقی	۲۰,۵۵	۰,۸۸	۰,۸۹۰
		باور به عدم رعایت اخلاقیات توسط اطرافیان	۲۰,۳۱	۰,۸۷	

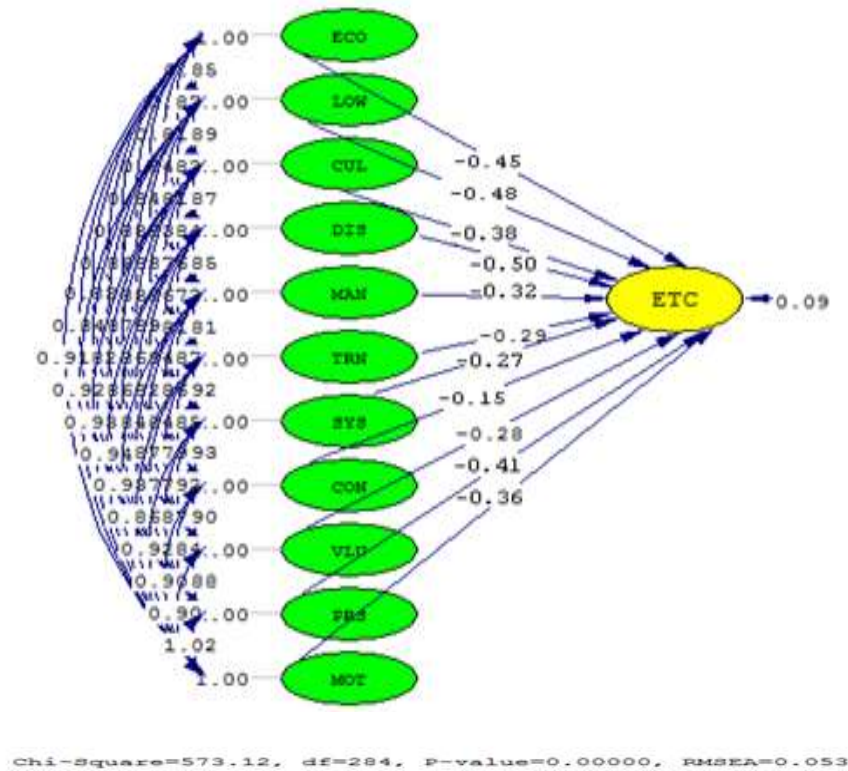
مدل ساختاری پژوهش به‌منظور شناسایی تأثیر هریک از موانع شناسایی شده بر اخلاق‌گرایی کارکنان در سازمان ارائه می‌شود؛ که در جدول بالا مشاهده می‌شود بارهای عاملی که

همان‌طور بالای ۰/۴ هستند و در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار هستند نشان‌دهنده آن است که شاخص‌ها (متغیرهای نشانگر)، متغیرهای مفهومی را به‌خوبی تبیین می‌کند. در ادامه

پس از حصول اطمینان از معنی‌دار بودن گویه‌های پژوهش می‌تواند مدل موانع اخلاقی گرایي در سازمان را در سطح حوزه و مؤلفه به صورت زیر متصور بود:



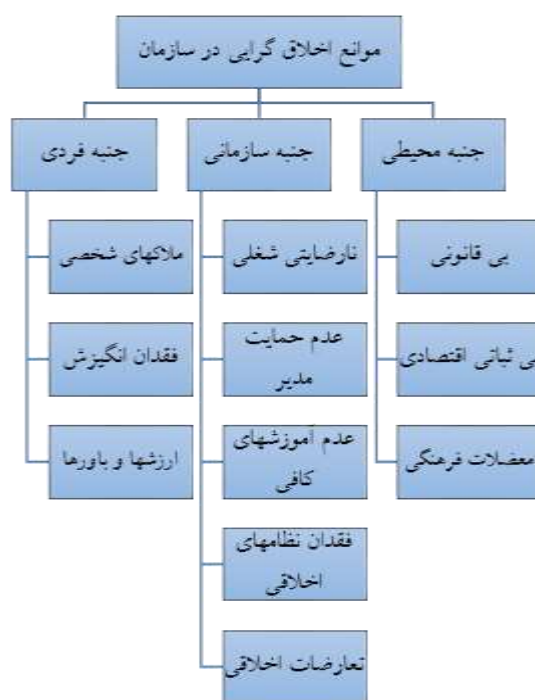
شکل ۳. بارهای عاملی حالت معنی‌داری



شکل ۴. بارهای عاملی در حالت تخمین استاندارد

جدول ۶. نتایج آماره تی و ضرایب مسیر

مؤلفه	آماره تی	ضریب مسیر	نتیجه آزمون
جنبه محیطی			
بی‌ثباتی اقتصادی	-۴,۸۲	-۰,۴۵	تأیید
بی‌قانونی	-۴,۹۳	-۰,۴۸	تأیید
معضلات فرهنگی	-۴,۲۱	-۰,۳۸	تأیید
جنبه سازمانی			
نارضایتی شغلی	-۵,۱۱	-۰,۵۰	تأیید
عدم حمایت مدیر	-۳,۶۴	-۰,۳۲	تأیید
عدم آموزش‌های کافی	-۳,۱۴	-۰,۲۹	تأیید
فقدان نظام‌های جامع و اخلاقی	-۲,۹۸	-۰,۲۷	تأیید
تعارضات اخلاقی	-۱,۹۹	-۰,۱۵	تأیید
جنبه فردی			
ارزش‌ها و باورها	-۳,۰۱	-۰,۲۸	تأیید
ملاک‌های شخصی	-۴,۴۳	-۰,۴۱	تأیید
نبودن انگیزش	-۴,۰۲	-۰,۳۶	تأیید



شکل ۵. موانع اخلاق‌گرایی در سازمان‌ها (منبع: یافته‌های پژوهش)

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری ارتباطات درون‌سازمانی و شرایط کارکنان، اخلاق‌گرایی است که تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای در بهره‌وری سازمانی دارد (السی و آلپکان، ۲۰۰۹). سازمان‌ها به

موضوع‌های اخلاقی توجه می‌کنند، چون مردم از آن‌ها انتظار دارند سطوح بالایی از استانداردهای اخلاقی را نشان دهند. سطوح بالای استانداردهای اخلاقی از افرادی که در سازمان کار می‌کنند یا در شرایط پرخطر کار می‌کنند، حمایت می‌کند (اوپارا و واین به نقل از نجفی و همکاران، ۱۳۸۹). در همین راستا پژوهش حاضر با هدف شناسایی موانع اخلاق‌گرایی در سازمان‌ها صورت گرفت. پژوهش حاضر با استفاده از روش‌شناسی پژوهش آمیخته (کیفی- کمی) مورد تحلیل قرار گرفت. در مرحله اول جهت شناسایی موانع اخلاق‌گرایی در

سازمان‌ها، مصاحبه با تعداد ۲۰ نفر از خبرگان و مدیران ارشد سازمان‌های دولتی کشور صورت گرفت و با استفاده از روش تحلیل کیفی، پرسشنامه‌ای طراحی شد که مبنای پژوهش کمی قرار گرفته است. در بخش کیفی، پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها، از بین مفاهیم شناسایی شده از متن مصاحبه‌ها، ۱۱ مورد به‌عنوان مهم‌ترین مؤلفه‌های مدل انتخاب و در قالب مقوله‌های مدل نظری دسته‌بندی شدند. بر این اساس بر مبنای کدگذاری باز صورت گرفته مفاهیم یکسان در قالب مقوله‌های یکسانی دسته‌بندی شده و در مجموع مؤلفه‌ها در قالب ۳ مقوله اصلی (محیطی، سازمانی و فردی) طبقه‌بندی شده‌اند. درنهایت گویه‌های پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات در بخش کمی استخراج شد.

در بخش کمی نیز داده‌های جمع‌آوری شده از کارکنان سازمان‌های تأمین اجتماعی، پست و دادگستری، از طریق روش مدل‌یابی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بررسی تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از بخش کیفی نشان داد که موانع اخلاق‌گرایی در سازمان‌ها را می‌توان در سه حوزه اصلی محیطی، سازمانی و فردی دسته‌بندی کرد. در این دسته‌بندی مؤلفه‌های بی‌ثباتی اقتصادی، بی‌ثباتی سیاسی و معضلات فرهنگی در حیطه موانع محیطی قرار می‌گیرند. مؤلفه‌های نارضایتی شغلی، عدم حمایت مدیران، عدم آموزش‌های کافی، فقدان نظام‌های جامع و اخلاقی و تعارضات اخلاقی در حیطه موانع سازمانی قرار گرفته و نیز موانع فردی قابل‌تفکیک به سه مؤلفه ارزش‌ها و باورها، ملاک‌های شخصی و نبودن انگیزش است.

بررسی‌های حاصل از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که در بین موانع محیطی مؤثر بر اخلاق‌گرایی بی‌ثباتی اقتصادی و بی‌قانونی از اهمیت یکسان برخوردارند و میزان اثرگذاری آن‌ها بر اجتناب از اخلاق‌گرایی کارکنان در سازمان تقریباً برابر است و معضلات فرهنگی در رتبه بعدی قرار دارند. براساس این نتایج می‌توان این‌گونه استنباط کرد که مسائل و مشکلات اقتصادی موجود در جامعه و به تبع آن کاهش توانایی مالی افراد در معیشت روزمره زندگی، منجر به کاهش اخلاقیات در بین کارکنان و تمایل آن‌ها به رعایت موازین اخلاقی در سازمان می‌گردد. همچنین زمانی که افراد این‌گونه استنباط می‌کنند که نظام اداری کشور دارای فساد است و رابطه گرایی به‌جای ضابطه‌گرایی در سازمان‌ها رواج دارد، باعث می‌شود که اخلاق‌گرایی در سازمان‌ها کم‌رنگ‌تر شود. همچنین در این میان معضلات فرهنگی نیز به‌عنوان ریشه‌ای‌ترین باورهای هر فرد که برخاسته از هنجارها،

تفکرات و سنت‌های جمعی هر جامعه است، در شکل‌دهی به رفتارهای اخلاقی بی‌اثر نخواهد بود. بدین ترتیب در جامعه‌ای که فردگرایی به‌جای جمع‌گرایی رواج دارد و با فرهنگ مشارکتی و کار تیمی ناسازگار است و همچنین آموزش‌های نادرست اجتماعی مانند مسئولیت‌گریزی و تنبلی در کار را نوعی زرنگی تلقی کردن، بی‌گمان در وضعیت اخلاقی سازمان تأثیرگذار است. در این راستا اسپالگر و همکاران (۲۰۱۰) عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی در سازمان را به سه سطح کلان، میانی و خرد تقسیم می‌کند. در سطح کلان عوامل قبیل فرهنگ، اقتصاد، محیط سیاسی، تکنولوژی، قانون و مذهب را تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی عنوان کردند که ابعاد اقتصادی، سیاسی و فرهنگی نیز در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین یافته‌های مطالعه ایوگو (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که عوامل فرهنگی اجتماعی بر رفتار اخلاقی تأثیر می‌گذارد که همسو با نتایج این پژوهش است.

در ادامه بررسی‌ها بر روی موانع سازمانی اخلاق‌گرایی نشان می‌دهد که نارضایتی‌های شغلی در صدر عوامل مؤثر بر اجتناب از اخلاق‌گرایی قرار دارد. ازاین‌رو می‌توان گفت هرگونه عدم رضایت از شغل و محل کار همچون عدم رعایت شایسته‌سالاری در نظام ارتقا کارکنان، حجم کاری مازاد بر توان کارمند، فضای نامناسب کاری باعث خدشه‌دار شدن نگرش و احساس‌های کارکنان درباره کل سازمان می‌شود و درنهایت تمایل به رفتار اخلاقی را در کارکنان کاهش می‌دهد. عدم حمایت مدیریت و عدم آموزش‌های اخلاقی کافی در رتبه‌های بعدی موانع سازمانی اخلاق‌گرایی قرار دارند. ازاین‌رو، بی‌توجهی مدیران به اصول و کدهای اخلاقی در سازمان، عدم رعایت احترام و اخلاقیات در روابط بین مدیران و زیردستان، تجربه ناکافی مربیان آموزش‌دهنده مسائل اخلاقی و کمبود آموزش‌های لازم و دانش و آگاهی در مورد معیارهای اخلاقی، زمینه‌ساز از بین رفتن اخلاق‌گرایی در سازمان خواهد بود. همچنین نبودن نظام‌های جامع و اخلاقی در زمینه‌های مختلف نظیر جذب و استخدام، پرداخت حقوق و مزایا و پاداش و تشویق، انتصاب و ارتقا، اطلاع‌رسانی، نظارت و ارزیابی ازجمله موانع رشد اخلاقی در سازمان‌هاست. نظام‌مند کردن همه امور مانع رفتارهای سلیقه‌ای و موردی و وجود آیین‌نامه‌های پراکنده می‌شود. صرف وجود قانون و آیین‌نامه در افزایش پیش‌بینی‌پذیری که عامل مهم اعتمادسازی و موفقیت سازمان است، کافی نیست بلکه نظام‌مند ساختن سبب می‌شود قانون چنان تقویت شوند که امکان دور زدن قانون کاهش یابد. در آخری رتبه از موانع سازمانی اخلاق‌گرایی، تعارضات اخلاقی قرار دارد که

از بین می‌برد، زیرا توجه بسیاری از مدیران و افراد جامعه برای اعمال غیراخلاقی‌شان این است که جامعه و انسان‌ها اخلاقی نیستند. درنهایت باورها و اعتقادات ارزش‌های مذهبی نیز به‌عنوان یک بازدارنده از انجام رفتارهای اخلاقی عمل می‌کنند و زمانی که این ارزش‌ها برای فرد کم‌رنگ و سست شده باشند، اثرگذاری خود را از دست خواهند داد و زمینه‌ساز رفتار غیراخلاقی در سازمان خواهند شد. در همین راستا اسپالگر و همکاران (۲۰۱۰) در سطح خرد عواملی از قبیل نگرش خرد، قدرت نفس، مرکز کنترل، ویژگی شخصیتی و ارزش‌ها و باورها را تأثیرگذار به رفتار اخلاقی را عنوان کرده‌اند که در ابعاد ویژگی شخصیتی و ارزش‌ها و باورها هم‌سو با نتایج این تحقیق است. همچنین خیاط مقدم و طباطبایی نسب (۱۳۹۵) مسئولیت‌پذیری، توکل به خدا، صداقت، امانت‌داری، عدالت را به‌عنوان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت معرفی کردند که مصداق ملاک‌های شخصی و ارزش و باورهای افراد در تحقیق حاضر است. نتایج مطالعه خوراکیان و همکاران (۱۳۹۶) نیز حاکی از آن است که انگیزش مؤثر بر اخلاق‌گرایی در سازمان است که مؤید نتایج پژوهش حاضر است.

به‌طور کلی شناخت علل و موانع و ارائه راهکارها بر اساس موانع موجود کمک بزرگی به برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری درخصوص رفع این معضل بزرگ رفتاری در سازمان‌ها خواهد داشت. ازاین‌رو، مدیران سازمان‌های کشور می‌توانند با استناد به نتایج این تحقیق و با تأکید بر رعایت اصول و استانداردهای اخلاقی و از میان برداشتن موانع و فراهم کردن شرایط مطلوب برای کارکنان گام مؤثری در رعایت هرچه بهتر معیارهای اخلاقی و رواج اخلاق‌گرایی در سازمان بردارند.

در ادامه پیشنهادهایی را که برگرفته از یافته‌های پژوهش است، مطرح می‌شود:

زمینه محیطی

- توجه کافی سازمان‌ها به مسائل مالی و پرداخت به‌موقع حقوق و مزایای کارکنان، همچنین تطابق حقوق و درآمد کارکنان با هزینه‌های زندگی افراد.
- ایجاد توازن بین حجم کاری و پرداخت‌های کارکنان؛ پرداخت‌ها باید به‌گونه‌ای باشد که با حجم کاری که از کارکنان دریافت می‌شود هم‌خوانی داشته باشد تا وسوسه‌های غیراخلاقی در کارکنان به وجود نیاید.
- برخورد شدید با هرگونه رشوه‌خواری، دروغ و فساد در نظام اداری؛ بایستی قوانین سفت و سخت در برابر رشوه‌خواری و هرگونه رفتار غیراخلاقی در سازمان وجود داشته باشد.

مصداق وضعیتی است که فرد یا سازمان با دوره‌های مواجه می‌شود و راه سومی نمی‌یابد و هر دو راه نیز غیراخلاقی‌اند. بنابراین، تعارض اخلاقی عبارت است از رفتاری که انجام آن از جهت اخلاقی زشت و ترک آن از جهت دیگر نارواست. این نتیجه نشان می‌دهد که خوشبختانه کارکنان در سازمان‌های ایرانی کمتر با چنین وضعیتی مواجه هستند. در همین راستا اسپالگر و همکاران (۲۰۱۰) در سطح میانی، رقابت، نظام پاداش، اصول رفتار، سازمانی، خصوصیات شغلی، فرهنگ سازمانی، اهداف سازمان، رفتار مدیر و جوسازمانی را تأثیرگذار به رفتار اخلاقی را عنوان کرده‌اند که کمبودها در ابعاد خصوصیات شغلی و رفتار مدیر در پژوهش حاضر به‌عنوان موانع اخلاق‌گرایی مورد بررسی قرار گرفته‌اند. همچنین یافته‌های مطالعه ایوگو (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که ساختار و کنترل سازمان‌ها، رهبری و استخدام و آموزش بر رفتار اخلاقی تأثیر می‌گذارد که مؤید نتایج این پژوهش است. کریستینا و همکاران (۲۰۱۸) رفتار اخلاقی همکاران و مدیران، آموزش اخلاق تجارت کارکنان هتل را به‌عنوان عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی شناسایی کردند که با نتایج تحقیق حاضر مطابقت دارد. نتیجه پژوهش فروزنده دهکردی و کیارزم (۱۳۹۴) نشان می‌دهد که مدل عوامل سازمانی مؤثر بر نهادینه‌سازی اخلاق شامل ۷ عامل فرهنگ سازمانی، نظام ارزیابی عملکرد، نظام گزینشی، نظام آموزشی، حمایت مدیریت، توجه به قرارداد روان‌شناختی و منشور اخلاقی است که در ابعاد نظام آموزشی، حمایت مدیریت و منشور اخلاقی با پژوهش حاضر مشترک است. نتایج مطالعه خوراکیان و همکاران (۱۳۹۶) نیز حاکی از آن است که عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان شامل گزینش کارکنان با اخلاق، جبران خدمات اخلاق‌مدار، توانمندسازی و جامعه‌پذیری، کارراهه شغلی، تیم‌سازی مبتنی بر اخلاق، محیط‌کاری اخلاق‌مدار، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، سبک رهبری مبتنی بر اخلاق، ساختار اخلاق‌گرا و نظارت مبتنی بر اخلاق است که در راستای نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر است.

موانع فردی نیز به‌عنوان دسته دیگری از موانع بروز اخلاق‌گرایی در سازمان‌ها شناخته شده است. در بین این موانع ملاک‌های شخصی در رتبه اول و انگیزش و باورها و ارزش‌ها در رتبه دوم و سوم قرار گرفتند. براساس نتایج این بخش می‌توان گفت، ویژگی‌ها و خصوصیات فردی، ملاک‌های شخصی و شخصیت ازجمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبه فردی هستند. مسلماً فردی که فاقد صلاحیت‌های اخلاقی شایسته از لحاظ فردی باشد، از معیارهای اخلاق حرفه‌ای متناسبی نیز برخوردار نخواهد بود. همچنین فقدان انگیزش مانع از ترویج اخلاق در سازمان می‌شود، نتایج غیراخلاقی دارد و انگیزه اخلاقی بودن را

- ترویج اخلاقیات و رفتاری اخلاقی به عنوان یک ارزش در جامعه؛ افراد بالادست باید به گونه‌ای رفتار کنند که رعایت اخلاق به مانند یک ارزش در جامعه باشد.

زمینه سازمانی

- استاندارد و اصول اخلاق کاری مورد احترام در سازمان را در تابلوی اعلانات سازمان مشخص کنند.

- مدیران و افراد رده‌بالای سازمان، خود به این استانداردهای اخلاقی پایبند باشند و نقش الگو بودن خود را نمایش دهند.

- سازمان‌ها می‌توانند با اصلاح سیستم‌های جذب و گزینش، افرادی را که در دوران زندگی اجتماعی و کاری خود سابقه و تمایل بیشتری به رعایت اخلاقیات، قوانین و مقررات داشته‌اند، به استخدام درآورند. به‌ویژه برای تصدی مشاغل کلیدی سازمان، توجه به این نکته ضروری است؛ چرا که این افراد قادرند رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی را بهتر تشخیص دهند و بدون نظارت مستقیم مدیران سطوح بالاتر، به انجام دادن وظایف و مسئولیت‌های اخلاقی و قانونی خود بپردازند.

- آموزش عملی اخلاق توسط افراد مقید و پایبند به رعایت اخلاقیات و قانون؛ در این میان باید توجه داشت نه تنها باید سطح دانش افراد در زمینه رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی افزایش یابد، بلکه افراد باید در به کارگیری اخلاق در سازمان‌ها و برخورد با مسائل و مشکلات، مهارت یابند و نسبت به

به کارگیری آن در محیط کار و زندگی اهتمام داشته باشند. این امر توسط مدرسانی امکان‌پذیر است که خود متصف به صفات و رفتارهای اخلاقی باشند و بتوانند نقش خود را در مقام الگو ایفا کنند.

- تدوین منشور اخلاقی که مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی ارزشی است

- قابلیت دسترسی به مشاور در موقعیت‌های اخلاقی (ایجاد خطوط و یا دفاتر مشاوره اخلاقی)

زمینه فردی

- روحیه تلاش و پشتکار و دوری از تنبلی و سستی در محیط کار را تقویت کنند و خوب کار کردن و رعایت عدالت و ایثار در کار را به عنوان فضیلت سرلوحه کار خود قرار دهند.

- مدیران و کارمندان باید از اصول و شیوه‌هایی استفاده کنند که حافظ حرمت و شخصیت انسانی باشند و از گرایش به شیوه‌هایی که به شخصیت و حیثیت انسانی لطمه وارد می‌سازد پرهیز کنند

- ترغیب افراد به پایبندی به منش شهروندی و کرامت انسانی با نصب تابلوها و بروشورهایی در سراسر سازمان.

منابع

- خوراکیان، علیرضا؛ جهانگیر، مصطفی؛ نیک‌خواه فرخانی، زهرا؛ محمدی شهرودی، حامد (۱۳۹۶). «تحلیل عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان». *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۲(۲)، ۲۴-۳۵.
- خیاط مقدم، سعید و طباطبایی نسب، سیده مهدیه (۱۳۹۵). مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت، *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۱)، ۱۳۶-۱۳۷.
- خیراندیش، مهدی؛ هاجر معمایی و برانوش نیک‌بین (۱۳۹۵). سازمان اخلاق‌گرا و تأثیر آن بر سازمان‌های ورزشی (با رویکرد اسلامی). *اولین همایش بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مطالعات مدیریت، شیراز، موسسه عالی علوم و فناوری خوارزمی*.
- رادمرد، سعید (۱۳۹۶). پایش نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در صیانت از حقوق انسانی. *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۵(۲)، ۱۲۵-۱۳۴.
- عربشاهی کریزی، احمد و رضانی، اکرم (۱۳۹۵). بررسی تأثیر اخلاق سازمانی بر رفتار کارآفرینانه در سازمان و صنعت. *دانشگاه، (۳۱ و ۳۲)*، ۴۹-۶۴.
- فروزنده دهکردی، لطف‌الله و کبارزم، آمنه (۱۳۹۴). شناسایی و سطح‌بندی عوامل مؤثر بر نهاده‌سازی اخلاق در سازمان‌های دولتی با استفاده از مدل ISM. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۵(۳)، ۱۲۵-۱۵۲.
- نجفی، محمد؛ کریمی، مهدی؛ قهرمانی فرد، علی و رضوانی، سید مرتضی (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی در میان کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش شهر اصفهان. *رویکردهای نوین آموزشی*، ۵(۲)، ۱-۲۲.

References

- Adam, S. B., Al-Aidaros, A. H. & Ishak, S. B. The Relationship between Islamic Work Ethics and the Performance of Nigerian Islamic Financial Institutions.
- Arnaudov, K. & Koseska, E. (2012). "Business ethics and social responsibility in tourist organizations in terms of changing environment". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 44, 387-397.
- Ayugu, M. M. (2015). *Strategic Factors Influencing Ethical Behavior in Organizations: A Case Study of Kenya National Examinations Council* (Doctoral dissertation, United States International University-Africa).
- Bauman, C. W. & Skitka, L. J. (2012). "Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction". *Research in Organizational Behavior*, 32, 63-86.
- Borchert, D. M. (2011). *A meta-model of ethical behavior: An empirical examination of ethical leadership, ethical identity, ethical climate and emotions on unethical work behavior* (Doctoral dissertation, Saint Louis University).
- Christina, K., Dimitriou, J. & Ducette, P. (2018). "An analysis of the key determinants of hotel employees' ethical behavior". *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 66-74.
- Creswell, J. W. (2009). "Mapping the field of mixed methods research". *Journal of Mixed Methods Research*, 3(2), 95-108.
- Elçi, M. & Alpkan, L. (2009). "The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction". *Journal of Business Ethics*, 84(3), 297-311.
- Ferrell, O. C., Harrison, D. E., Ferrell, L. & Hair, J. F. (2019). "Business ethics, corporate social responsibility, and brand attitudes: An exploratory study". *Journal of Business Research*, 95, 491-501.
- Haroon, M., Zaman, H. F. & Rehman, W. (2012). "The relationship between Islamic work ethics and job satisfaction in healthcare sector of Pakistan". *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(5), 6-12.
- Hiro, T. Y. & Yamamoto, T. (1995). "Statistical inference in vector autoregressions with possibly integrated processes". *Journal of Econometrics*, 66(1-2), 225-250.
- Johnson, B. & Christensen, L. (2008). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches*. Sage.
- Lau, P. Y. Y., Tong, J. L. T., Lien, B. Y. H., Hsu, Y. C. & Chong, C. L. (2017). "Ethical work climate, employee commitment and proactive customer service performance: Test of the mediating effects of organizational politics". *Journal of Retailing and Consumer Services*, 35, 20-26.
- Malloy, C. D. (1999). "Ethical work climate dimensions in a not-for-profit organization". *Journal of Business Ethics*, 20(1), 34-45.
- Mohammad, J., Quoquab, F. & Omar, R. (2016). "Factors affecting organizational citizenship behavior among Malaysian bank employees: The moderating role of Islamic work ethic". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224, 562-570.
- Okpara, J. O. & Wynn, P. (2008). "The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development". *Journal of Management Development*, 27(9), 935-950.

- Özen, F. (2018). "On the Intermediary Effect of Organizational Policy: The Effect of Perceived Ethical Climate on Corruption Behavior of Teachers". *Journal of Education and Training Studies*, 6(8), 52-65.
- Schaltegger, C. & Torgler, B. (2010). "Work ethic, Protestantism, and human capital". *Economics Letters*, 107(2), 99-101.
- Turyakira, P. K. (2018). "Ethical practices of small and medium-sized enterprises in developing countries: Literature analysis". *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1-7.
- Victor, B. Cullen, B. (1988). "A theory and measure of ethical climate in organizations". *Administrative Science Quarterly*, 33, 101-125