تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی و منشور اخلاقی سازمان بر برداشت‌ها و نگرش‌های اخلاقی مدیران

دکتر علی‌اکبر احمدی، آزیتا اشرف جهانی*

گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه پیام نور، تهران

چکیده

زمینه: دستیابی به معیارهای رفتار اخلاقی و حاکم شدن اصول اخلاقی در رفتار کارکنان مستلزم شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان به‌ویژه مدیران در سازمان می‌باشد. در این تحقیق تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت، تحصیلات) و وجود منشور اخلاقی در سازمان بر برداشت‌ها و نگرش‌های اخلاقی مدیران سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران و شرکت‌های تابعه مورد آزمون قرار گرفت.

روش‌کار: روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه مورد مطالعه مدیران ستاد سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران و شرکت‌های تابعه به تعداد ۲۰۰ نفر بود که ۹۰ نفر به روش تصادفی ساده نمونه‌گیری شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای شامل ۵۸ پرسش (گویه) در چهار بخش مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های این پژوهش نشان داد : ۱- سن مدیران بر ارزیابی آنان از اخلاقی بودن رفتارهای کارکنان تأثیر معناداری دارد. ۲- جنسیت مدیران بر ارزیابی آنان از احتمال انجام کار غیراخلاقی توسط کارکنان تأثیر معناداری دارد. ۳- جنسیت و سطح تحصیلات مدیران بر ارزیابی آنان از عواملی که موجب رفتارهای غیراخلاقی می‌شوند، تأثیر معناداری دارد.

نتیجه‌گیری: مدیران مسن‌تر به معیارهای اخلاقی بالاتری معتقدند و زنان برای بروز رفتارهای غیراخلاقی در بین کارکنان احتمال بیشتری را قائل می‌گردند. همچنین زنان اعتقاد بیشتری به عواملی که موجب بروز رفتارهای غیر اخلاقی می‌شوند، دارند و هر چه تحصیلات بالاتر رود این اعتقاد هم در مردان و هم در زنان افزایش می‌یابد. منشور اخلاقی سازمان دارای نقش نمادین بوده و در برخی موارد عدم آگاهی مدیران میانی و سرپرستان از منشور اخلاقی سازمان مشخص گردید.

کلیدواژه‌ها: برداشت‌های اخلاقی، نگرش‌های اخلاقی، منشور اخلاقی، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران

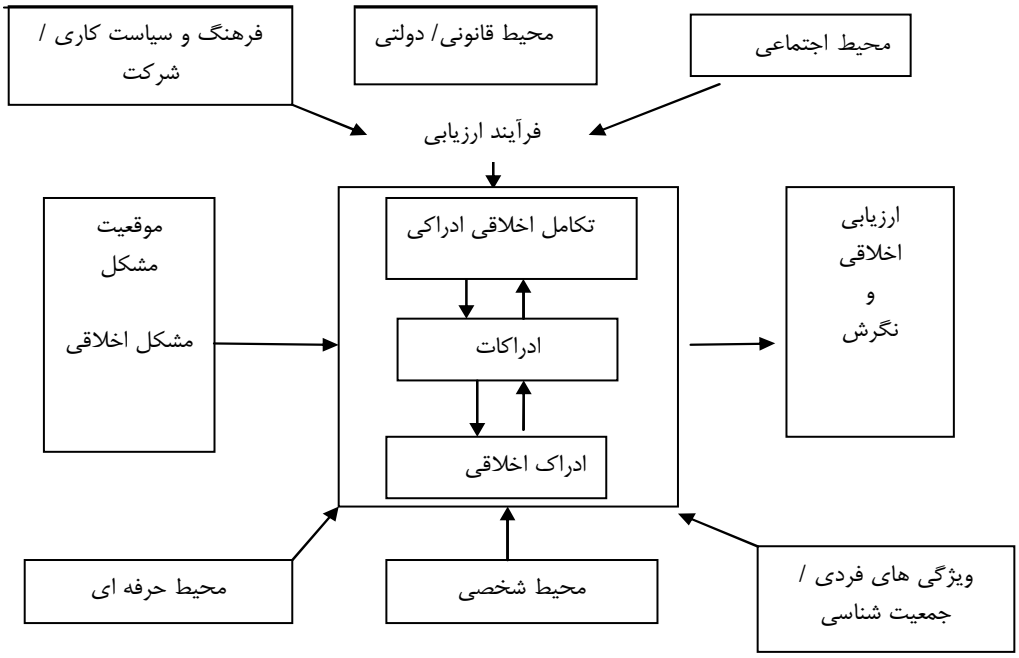
سرآغاز

اخلاق به‌عنوان تنظیم کننده روابط بین انسان‌ها همواره از اهمیت بسیار برخوردار بوده است و امروزه بحث اخلاق در مدیریت، به یکی از مباحث عمده رشته مدیریت مبدل شده است(۱). یک مدیر با سلامت و روان سالم می‌تواند یک سازمان را به رستگاری و نجات هدایت کند. تعادل در رفتار مدیر، نشانهٔ مدیریت شایسته اوست و در این زمینه تمامی صفات بارز را

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: azitajahani@gmail.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.2.5.7]



شکل ۱ **مدل عمومی ارزیابی اخلاقی**

شامل می‌شود(۲).

مدیران کارآمد در سطوح مختلف، بسترهای مناسب را برای عوامل انسانی شاغل ایجاد می‌کنند، تا آنها با حس مسؤولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد(۳).

نیاز به مطالعه در مورد رفتار اخلاقی مدیران ناشی از اهمیت روزافزون معیارهای رفتار اخلاقی در سطح جهانی و فقدان تحقیقات داخلی موجود درخصوص عوامل مؤثر بر رفتارهای اخلاقی مدیران می‌باشد. لذا برای دستیابی به معیارهای رفتار اخلاقی و حاکم شدن اصول اخلاقی در رفتار کارکنان می‌بایست عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان به‌ویژه مدیران را در سازمان شناسایی کرد.

تحقیقات انجام شده روشن کرده است که مدیران به قدرت (که لازمهٔ مدیریت است) اهمیت می‌دهند(۴). افرادی که از کسب قدرت و اعمال آن خودداری می‌کنند احتمال ندارد که به شغل مدیریت اشتغال ورزند ، لکن آنهایی که مدیر می‌شوند به کسب قدرت گرایش دارند، زیرا قدرت در انجام دادن کار مدیریت مفید است. علاوه‌بر قدرت، متغیرها و عوامل متعدد دیگری شامل عوامل شخصی (ضوابط اخلاقی خود فرد)، عوامل داخل سازمانی (خط مشی‌ها) و عوامل خارج سازمانی (محیط خارجی) وجود دارند که ارزش‌های اخلاقی مدیران و رفتار مبتنی بر آنها را شکل می‌دهند. مجموعه ارزش‌های یک شخص که با هم مرتبط هستند نظام ارزشی وی را تشکیل می‌دهند. این ارزش‌ها کم و بیش متجانس هستند و روی هم رفته طرز تلقی و چگونگی برداشت و رفتار فرد را نسبت به مسائل و امور مختلف تعیین می‌کند. اگرچه تفاوت‌های فردی در میان مدیران وجود دارد ولی در عین‌حال به‌عنوان یک گروه با توجه به خانواده، جنسیت، نژاد، مذهب، سابقه تحصیلی و سن، همانندی‌هایی در ارزش‌های آنان موجود است(۵).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.2.5.7]

تاریخ ۲۴۰۰ ساله از زمان ایران باستان، سرشار از کوشش‌هایی است که به منظور توجیه معیارهای اخلاقی و طراحی منظومه‌های اخلاقی، صورت گرفته است که هیچ یک کامل و بی‌نقص کار نمی‌کنند، اما پنج نظام وجود دارد که مستقیماً به تصمیمات مدیریتی مربوط می‌شوند. این نظام‌ها شامل قانون جاویدان [۱]، نظریه سودمندگرا [۲]، نظریه وظیفه گرا [۳]، عدالت توزیعی [۴] و آزادی فردی [۵] می‌باشند. در نظام قانون جاویدان، معیارهای اخلاقی در قالب یک قانون ابدی ارائه می‌شوند. این مبادلهٔ متقابل در قوانین مسیحیت و تحت عنوان قانون طلایی خلاصه می‌شود: *با دیگران آنگونه رفتار کن که دوست دارید دیگران با تو رفتار کنند.* در نظریه سودمندگرایی (فرجام گرایی) اخلاقی بودن بستگی به نتیجهٔ یک عمل یا تصمیم دارد. اصل آن است که هر شخص باید در جهت خلق منافع بیشتر برای بیشترین تعداد مردم عمل کند. در نظریه وظیفه گرایی (آغاز گرایی)، اخلاقی بودن بستگی به نتیجهٔ یک عمل یا تصمیم دارد. اصل آن است که هر شخص باید (در شرایط یکسان) طوری عمل کند که دیگران نیز همانند آن عمل می‌کردند. در نظریه عدالت توزیعی، معیارهای اخلاقی بودن براساس تقدم یک ارزش واحد که همانا عدالت است بنا می‌شوند. هر کس باید طوری عمل کند که یک توزیع عادلانه تر منافع عملی گردد، زیرا این امر موجب افزایش عزت نفس می‌شود که برای همکاری اجتماعی ضروری است و در نظریه آزادی فردی معیارهای اخلاقی بودن براساس تقدم یک ارزش واحد که شامل آزادی فردی است بنا می‌شوند(۶).

با بررسی ادبیات نظری موجود در زمینه عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی افراد در سازمان در می‌یابیم الگوهای متعددی در این زمینه وجود دارد(۷).در مجموع با مطالعهٔ الگوهای متعدد رفتار اخلاقی، عوامل متعددی به عنوان عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی در سازمان شناسایی شده‌اند. در اکثر الگوهای اخلاقی، عوامل مشابهی به عنوان عوامل اثرگذار بر رفتار اخلاقی در سازمان‌ها معرفی شده‌اند که می‌توان آنها را در سه دسته کلان (عوامل خارج از محیط سازمان) ، میانی (عوامل سطح سازمانی) و خرد (عوامل سطح فردی) دسته‌بندی کرد (شکل ۱) (۳ و ۸) .

مطالعات زیادی برای کشف اینکه چگونه قضاوت و نگرش‌های اخلاقی به مشخصه‌های اجتماعی- جمعیت شناختی [۶] مختلف افراد مربوط می‌شود، انجام شده است ولی هنوز هیچ اجماع نظری در مورد تأثیر این مشخصه‌ها به‌وجود نیامده است. مهمترین عامل مورد بحث شاید تأثیر جنسیت بوده است که بیشتر توسط تلاش‌های یکی از صاحب‌نظران در سال ۱۹۹۰ انجام شده است(۹) . صاحب‌نظر فوق فرضیهٔ ارزش‌های اخلاقی‌دارای حساسیت نسبت به جنسیت را پیشنهاد داد(۹) که در تقابل با فرضیهٔ کولبرگ(۱۰) در مورد مراحل توسعه اخلاقی قرار دارد. سایر عوامل معمول که شامل این تحقیقات می‌گردند، سن و تحصیلات است(۸).

طبق نظر کولبرگ(۱۰) قضاوت فردی ممکن است در حین انتقال تکامل اخلاقی در مرد یا زن تغییر کند و منجر به ارتباط مثبت بین سن و رفتار اخلاقی گردد(۱۰). عامل دیگری که به غیر از عوامل جمعیت شناختی مورد آزمون قرار گرفته است وجود منشور اخلاقی رسمی در سازمان می‌باشد. در هنگام مواجهه با یک موضوع اخلاقی، یک فرد باید انتخابی از آنچه که باید انجام دهد و چگونگی انجام آن را تشخیص دهد (۷). مطالعه صورت گرفته نیز بدین نتیجه منجر شد که منشور اخلاقی به‌طور سازگاری و قابل توجهی با تصمیم‌گیری اخلاقی مرتبط می‌باشد.(۱۱ و ۱۲).

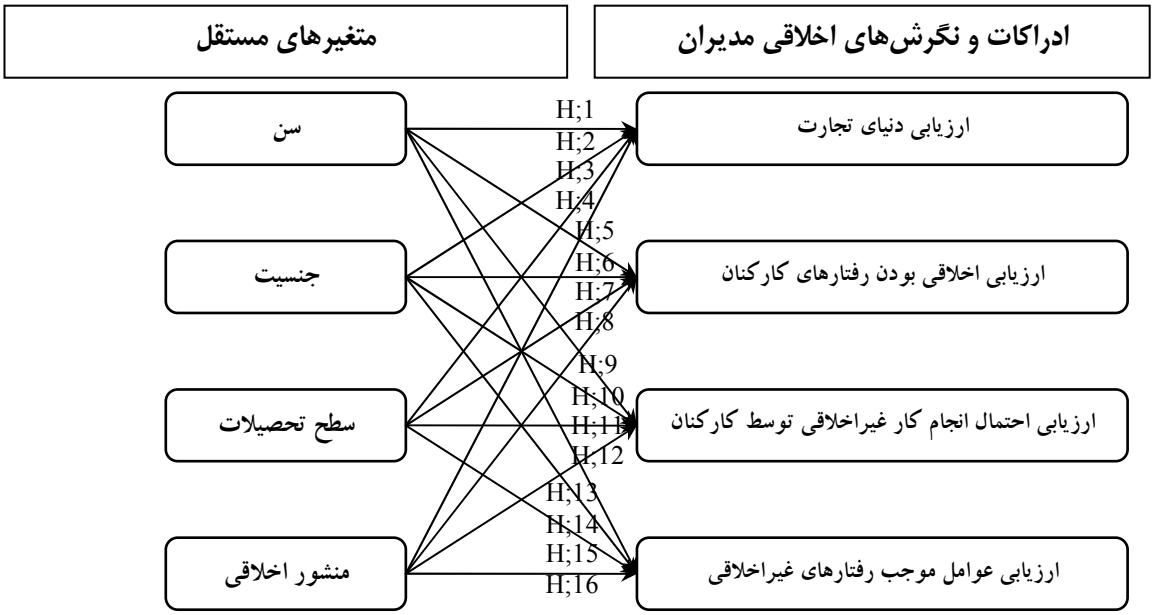
با توجه به اینکه برداشت‌ها و نگرش‌ها می‌توانند در شکل دهی به رفتار مؤثر باشند لذا هدف عمدهٔ این تحقیق، روشن نمودن تأثیر بیشترین مشخصات جمعیت‌شناسی مورد بحث که به‌طور وسیعی مورد تحقیق قرار گرفته‌اند مانند جنسیت، سن، تحصیلات و همچنین وجود یا عدم وجود منشور اخلاقی در سازمان بر برداشت‌ها و نگرش‌های اخلاقی مدیران می‌باشد.

به عبارتی مسأله تحقیق بدین صورت می‌باشد که سن، جنسیت، تحصیلات و منشور اخلاقی سازمان بر برداشت‌ها و نگرش‌های اخلاقی مدیران سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران و شرکت‌های تابعه چه تأثیری دارد ؟

روش بررسی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.2.5.7]



شکل ۲: الگوی مفهومی پژوهش

برای پاسخ به مسأله تحقیق ۱۶ فرضیه تدوین شد. جامعه مورد مطالعه مدیران ستاد سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران و شرکت‌های تابعه به تعداد ۲۰۰ نفر بود که به روش تصادفی ساده نمونه‌ای به حجم ۹۰ نمونه‌گیری شد. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه طراحی شده (۱۳) در نظر گرفته شد. پرسشنامه پیشنهادی دارای ۵۸ پرسش (گویه) در مبنای مقیاس لیکرت و در چهار بخش زیر بود:

- **ارزیابی دنیای تجارت**: برای سنجش برداشت‌ها و ثگرش‌های اخلاقی مدیران در بعد ارزیابی دنیای تجارت، از ۱۳ سئوال زیر بر مقیاس پنج درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم =۱ تا کاملاً موافقم =۵) استفاده شد :

۱- سازمانی که اخلاقی عمل می‌کند، سازمانی تحسین برانگیز و خوب است.

۲- اخلاقی عمل کردن، مزایای طولانی مدت برای سازمان دارد.

۳- سازمانی که اخلاقی عمل می‌کند، سازمانی موفق است.

۴- سازمانی که اخلاقی عمل می‌کند، سازمانی سودآور است.

۵- سازمانی که قانونی عمل می‌کند، سازمانی اخلاقی است.

۶- هنگامی که سازمانی با رقابتی بیش از اندازه مواجه می‌شود، کارکنان آن سازمان می‌توانند غیراخلاقی عمل کنند.

۷- در دنیای تجارت، به‌دست آوردن سود نسبت به اخلاقی عمل‌کردن، بسیار مهمتر است.

۸- یک سازمان لازم است به موازات انجام کار، روش‌هایی که کارکنان برای دستیابی به نتیجه به کار می‌برند، تحت نظارت قرار دهد.

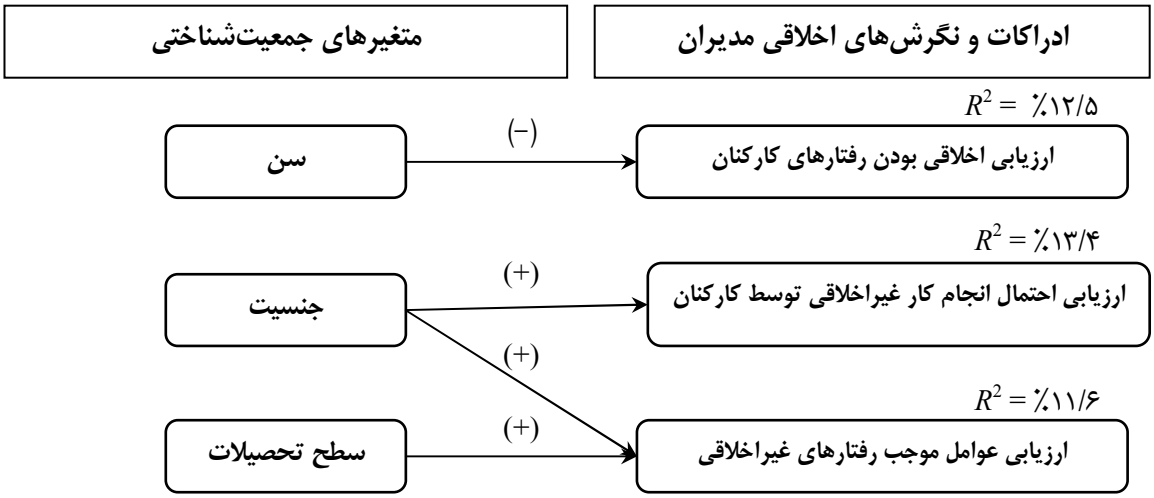
۹- کارمندی که غیراخلاقی عمل می‌کند، نسبت به کارمندی که اخلاقی عمل می‌کند، زودتر پیشرفت می‌کند.

۱۰- در صورتی که غیر اخلاقی عمل کردن به کارمند برای دستیابی به موفقیت کمک کند، او معمولا غیراخلاقی عمل خواهد کرد.

۱۱- اگر رئیس از کارمند بخواهد غیراخلاقی کار کند و کارمند انتخابی دیگر نداشته باشد، کارمند لازم است غیراخلاقی عمل کند.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.2.5.7]



شکل ۳ : الگوی پیشنهادی پژوهش

۱۲- اگر غیراخلاقی عمل کردن به پیشرفت کارمند کمک کند، او این کار را انجام خواهد داد.

۱۳- یک کارمند تمایل خواهد داشت، هر کار غیراخلاقی را انجام دهد، تا در کار خود موفق شود.

- ارزیابی اخلاقی بودن رفتارهای کارکنان: برای سنجش برداشت‌ها و ژگرش‌های اخلاقی مدیران در بعد ارزیابی اخلاقی بودن رفتارهای کارکنان، از ۱۸ سئوال زیر بر مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً غیراخلاقی =۱ تا کاملاً اخلاقی =۵) استفاده شد:

۱۴. افشای اطلاعات محرمانه سازمان

۱۵. پذیرفتن رشوه، برای انجام هر کار قابل ترجیح (کار مورد نیاز مشتری)

۱۶. غیرواقع و نادرست ارائه دادن ، هزینه‌های مربوط به مأموریت اداری

۱۷. سرزنش همکار بی‌گناه، به دلیل بروز خطا در انجام کار

۱۸. تحریف و دست بردن در گزارش‌های سازمان

۱۹.سوءاستفاده (مدیر) از قوانین حفاظت از محیط زیست و استفاده از روش‌های تولید آلوده‌زا

۲۰. رشوه دادن برای انجام کار ترجیحی (کار مورد نیاز مشتری)

۲۱. آگهی دادن و روش‌های فروش فریبکارانه (توسط مدیر)

۲۲. انجام کسب و کار پنهانی براساس اطلاعات محرمانه

۲۳. تبعیض قائل شدن در متقاضیان کار براساس جنسیت، روابط شخصی و غیره .

۲۴. امتیاز گرفتن یک کارمند به‌وسیلهٔ انجام کار توسط کارمند دیگر، درصورتی‌که این امتیاز کسب شده به پیشرفت کارمند اول کمک کند (سوء استفاده از کار دیگران به نفع خود و مانع پیشرفت آنها شدن)

۲۵. گرفتن زمان شخصی بیشتر (زمان استراحت، ساعت ناهار، تأخیر در ورود، تعجیل در خروج)

۲۶. استفاده از وسایل و مواد متعلق به سازمان برای انجام کار شخصی

۲۷. دلیل تراشی و موجه نشان دادن غیبت غیرموجه

۲۸. انعقاد توافق‌نامه با رقبا براساس هزینه‌ها، قیمت‌ها، حاشیهٔ سود، شرایط فروش (توسط مدیر)

۲۹. انجام کار شخصی، در ساعات کاری سازمان

۳۰. گزارش نکردن به مدیر، در مورد تخلف همکار از مقررات اخلاقی

۳۱. به‌دست آوردن اطلاعات محرمانهٔ رقابتی

- ارزیابی احتمال انجام کار غیراخلاقی توسط کارکنان: برای سنجش برداشت‌ها و ژگرش‌های اخلاقی مدیران در بعد

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.2.5.7]

ارزیابی احتمال انجام کار غیر اخلاقی توسط کارکنان، از ۱۸ سئوال زیر بر مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم =۱ تا خیلی زیاد =۵) استفاده شد:

۳۲. افشای اطلاعات محرمانه سازمان

۳۳. پذیرفتن رشوه، برای انجام هر کار قابل ترجیح (کار مورد نیاز مشتری)

۳۴. غیرواقع و نادرست ارائه دادن هزینه‌های مربوط به مأموریت اداری

۳۵. سرزنش همکار بی‌گناه، به دلیل بروز خطا در انجام کار

۳۶. تحریف و دست بردن در گزارش‌های سازمان

۳۷. سوءاستفاده (مدیر) از قوانین حفاظت از محیط زیست و استفاده از روش‌های تولید آلوده‌زا

۳۸. رشوه دادن برای انجام کار ترجیحی (کار مورد نیاز مشتری)

۳۹. آگهی دادن و روش‌های فروش فریبکارانه (توسط مدیر)

۴۰. انجام کسب وکار پنهانی بر اساس اطلاعات محرمانه

۴۱. تبعیض قائل شدن در متقاضیان کار براساس جنست، روابط شخصی و غیره

۴۲. امتیاز گرفتن یک کارمند به‌وسیلهٔ انجام کار توسط کارمند دیگر ، درصورتی که این امتیاز کسب شده به پیشرفت کارمند اول کمک کند (سوء استفاده از کار دیگران به نفع خود و مانع پیشرفت آنها شدن)

۴۳. گرفتن زمان شخصی بیشتر (زمان استراحت، ساعت ناهار، تأخیر در ورود، تعجیل در خروج)

۴۴. استفاده از وسایل و مواد متعلق به سازمان برای انجام کار شخصی

۴۵. دلیل تراشی و موجه نشان دادن غیبت غیرموجه

۴۶. انعقاد توافق‌نامه با رقبا براساس هزینه‌ها، قیمت ها، حاشیهٔ سود، شرایط فروش (توسط مدیر)

۴۷. انجام کار شخصی، در ساعات کاری سازمان

۴۸. گزارش نکردن به مدیر، در مورد تخلف همکار از مقررات اخلاقی

۴۹. به‌دست آوردن اطلاعات محرمانهٔ رقابتی

– ارزیابی عواملی که موجب رفتارهای غیر اخلاقی می‌شوند: برای سنجش برداشت‌ها و ثگرش‌های اخلاقی مدیران در بعد ارزیابی عواملی که موجب رفتارهای غیراخلاقی می‌شوند، از ۹ سئوال زیر بر مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (هرگز =۱ تا خیلی زیاد (همیشه) =۵) استفاده شد:

۵۰. ازبین رفتن و زوال ضوابط رفتاری اخلاقی کارکنان

۵۱. نگرش‌های بی تفاوت یا مثبت مافوق‌ها، نسبت به رفتارهای غیراخلاقی زیردستان

۵۲. زوال و نابودی اخلاقیات در جامعه

۵۳. نیازهای مالی برآورده نشدهٔ شخصی

۵۴. فساد در جو اخلاقی صنعتی

۵۵. فقدان مقررات و قوانین

۵۶. فقدان مجازات‌های قانونی برای سازمان

۵۷. رفتارهای غیراخلاقی همکاران

۵۸. عدم وجود منشوراخلاقی در سازمان

جهت بررسی روایی ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در این تحقیق، از نظر اساتید و خبرگان دانشگاهی استفاده گردید. همچنین، با توجه به آنکه گویه‌های لحاظ شده در پرسشنامه، براساس شاخص‌های پیشنهادی (۱۳) برای ارزیابی عوامل مؤثر بر برداشت‌ها و نگرش‌های اخلاقی مدیران تدوین گردید، لذا پرسشنامه مذکور دارای روایی مطلوبی می‌باشد. اعتبار تحقیق نیز برابر با ۰/۹۰۱ محاسبه شد که مقدار قابل قبولی می‌باشد.

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش شامل سه بخش است. در بخش اول متغیرهای جمعیت شناختی به کمک آمار توصیفی تجزیه و تحلیل می‌شود. در بخش دوم ، فرضیات پژوهشی به کمک آمار استنباطی ، در بخش سوم ارزیابی متغیرهای جمعیت شناختی براساس آزمون کروسکال و والیس تجزیه و تحلیل می‌گردد. تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش توسط نرم افزار اس.پی.اس. اس [۷] و اسمارت پی. ال. اس [۸] انجام شده است.

تجزیه و تحلیل متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش به کمک آمار توصیفی نشان داد که اکثریت افراد موجود در نمونه جمع‌آوری شده را مردان تشکیل داده اند و گروه سنی بین ۳۰ تا ۴۰ سال دارای بیشترین فراوانی بوده، بطوری‌که این دسته از

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.2.5.7]

افراد نیمی از حجم نمونه را به خود اختصاص داده است. نتایج همچنین نشان داد که افراد دارای تحصیلات فوق لیسانس در نمونه جمع آوری شده، دارای بیشترین فراوانی بوده، بطوری‌که این گروه در حدود نیمی از حجم نمونه را به خود اختصاص داد.

به منظور آزمون فرضیه‌ها و انجام استنباط‌هایی در مورد جامعه مورد نظر، از فن الگوسازی معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس[۹] استفاده شد. براساس فرضیات مذکور، الگوی مفهومی پژوهش مطابق با شکل ۲ قابل تدوین می‌باشد. الگوی مفهومی، روابط بین سازه‌های پژوهش و یا فرآیند مفهوم سازی[۱۰] پژوهش را مصور می‌نماید. پس از تدوین الگوی مفهومی براساس فن الگوسازی معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس، برای آزمون فرضیه‌های مطروح در الگوی پژوهش لازم است ارزیابی الگوی بیرونی (بخش عملیاتی‌سازی) و ارزیابی الگوی درونی (بخش مفهوم سازی) صورت گیرد.

در ارزیابی الگوی بیرونی با توجه به شاخص‌های موجود در الگو می‌توان از معیارهای مختلفی از جمله ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی مرکب [۱۱] (یک معیار ارزیابی اعتبار یا پایایی) ، متوسط واریانس استخراج شده [۱۲] (معیار ارزیابی اعتبار سازه‌ها) استفاده کرد.. نتایج حاصله نشان می‌دهد که شاخص-های باقی مانده (سئوال‌های باقیمانده) برای سنجش سازه‌های موجود در سطح خطای ۵٪ معنی دار بوده که نشانگر اعتبار همگرای قوی در الگوی اندازه گیری می‌باشد. همچنین تمامی سازه‌های موجود در الگوی پژوهش به لحاظ روایی و اعتبار دارای وضعیت مطلوبی می‌باشند زیرا برای تمامی سازه‌های الگوی، مقادیر مربوطه از جمله ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب بیش از ۰/۷ و متوسط واریانس استخراج شده بیش از ۰/۵ می‌باشد. در نتیجه الگوی بیرونی مطلوبیت داشته و اکنون الگوی درونی مستعد آزمون فرضیه‌های پژوهش یعنی ارتباط میان سازه‌های ارائه شده در قسمت ساختاری (مفهومی) الگوی می‌باشد.

در ارزیابی الگوی درونی طبق جدول ۱ ستون ضریب تأثیر، نشانگر میزان اثر یک سازه بر سازه دیگر در الگوی مفهومی پژوهش می‌باشد. به‌طورکلی چنانچه مقدار عدد معناداری بیش از (۱/۹۶) یا (۲/۵۷۶) گردد، تأثیر سازه مربوطه به ترتیب در سطح خطای ۵٪ و سطح خطای ۱٪ از نظر آماری معنی دار می‌باشد. در نتیجه، از شانزده فرضیه ارائه شده در الگوی پژوهش، تنها برای ۴ فرضیه، با توجه به نمونه جمع آوری شده، شواهدی مبنی بر رد آنها به‌دست نیامده است و ۱۲ فرضیه مردود شده - است. در مجموع، با توجه به نتایج حاصله از آزمون فرضیه‌ها می‌توان الگوی پژوهش را اصلاح نمود و مدلی مطابق با شکل۳ پیشنهاد نمود. در شکل ۳ مقادیر R^2 نشانگر میزان واریانس تبیین‌شده در سازه‌های درون‌زای الگوی پژوهش می‌باشند.

برای ارزیابی وضعیت متغیرهای جمعیت‌شناختی در فرضیات تأیید شده، از آزمون ناپارامتریک-کروسکال و والیس استفاده شد. این آزمون، برای مقایسهٔ دو یا چند جامعهٔ مستقل مورد استفاده قرار می‌گیرد(جدول ۲). برای اولویت‌بندی ابعاد ادراکات و نگرش‌های اخلاقی مدیران نیز از آزمون فریدمن استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های این پژوهش نشان داد :

۱- سن مدیران بر ارزیابی آنان از اخلاقی بودن رفتارهای کارکنان تأثیر معناداری دارد.

۲- جنسیت مدیران بر ارزیابی آنان از احتمال انجام کار غیراخلاقی توسط کارکنان تأثیر معناداری دارد.

۳- جنسیت مدیران بر ارزیابی آنان از عواملی که موجب رفتارهای غیراخلاقی می‌شوند، تأثیر معناداری دارد..

۴- سطح تحصیلات مدیران بر ارزیابی آنان از عواملی که موجب رفتارهای غیراخلاقی می‌شوند ، تأثیر معناداری دارد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.2.5.7]

جدول ۱ : وضعیت آزمون فرضیه‌های الگوی پژوهش

فرضیه‌های الگوی پژوهش	مقادیر آزمون	
	عدد معناداری	ضریب تأثیر
ارزیابی دنیای تجارت و رفتار کارکنان		
فرضیه۱: سن مدیران بر ارزیابی آنان از دنیای تجارت تأثیر معناداری دارد.	۱,۵۲۰	۰,۱۷۷
فرضیه۲: جنسیت مدیران بر ارزیابی آنان از دنیای تجارت تأثیر معناداری دارد.	۰,۳۸۳	-۰,۰۴۹
فرضیه۳ : سطح تحصیلات مدیران بر ارزیابی آنان از دنیای تجارت تأثیر معناداری دارد.	۱,۰۵۹	۰,۱۲۸
فرضیه۴: وجود منشور اخلاقی سازمان بر ارزیابی مدیران از دنیای تجارت تأثیر معناداری دارد.	۰,۳۵۸	-۰,۰۵۰
ارزیابی اخلاقی بودن رفتارهای کارکنان		
فرضیه ۵: سن مدیران بر ارزیابی آنان از اخلاقی بودن رفتارهای کارکنان تأثیر معناداری دارد.	۲,۲۳۸	-۰,۲۵۲
فرضیه ۶: جنسیت مدیران بر ارزیابی آنان از اخلاقی بودن رفتارهای کارکنان تأثیر معناداری دارد.	۱,۷۲۹	-۰,۲۶۱
فرضیه۷: سطح تحصیلات مدیران بر ارزیابی آنان از اخلاقی بودن رفتارهای کارکنان تأثیر معناداری دارد.	۰,۲۱۵	-۰,۰۲۸
فرضیه۸: وجود منشور اخلاقی سازمان بر ارزیابی مدیران از اخلاقی بودن رفتارهای کارکنان تأثیر معناداری دارد.	۰,۲۳۱	۰,۰۲۸
ارزیابی احتمال انجام کار غیراخلاقی توسط کارکنان		
فرضیه۹: سن مدیران بر ارزیابی آنان از احتمال انجام کار غیراخلاقی توسط کارکنان تأثیر معناداری دارد.	۱,۰۵۷	-۰,۱۳۰
فرضیه۱۰:جنسیت مدیران برارزیابی آنان از احتمال انجام کار غیراخلاقی توسط کارکنان تأثیر معناداری دارد.	۲,۶۹۲	۰,۳۲۵
فرضیه۱۱: سطح تحصیلات مدیران بر ارزیابی آنان از احتمال انجام کار غیراخلاقی توسط کارکنان تأثیر معناداری دارد.	۰,۵۲۲	۰,۰۶۰
فرضیه۱۲: وجود منشور اخلاقی سازمان بر ارزیابی مدیران از احتمال انجام کار غیراخلاقی توسط کارکنان تأثیر معناداری دارد.	۰,۵۰۵	-۰,۰۵۷
ارزیابی عوامل موجب رفتارهای غیراخلاقی		
فرضیه۱۳: سن مدیران بر ارزیابی آنان از عواملی که موجب رفتارهای غیراخلاقی می شود،تأثیر معناداری دارد.	۰,۸۶۸	-۰,۱۳۱
فرضیه۱۴: جنسیت مدیران بر ارزیابی آنان از عواملی که موجب رفتارهای غیراخلاقی می شود ، تأثیر معناداری دارد.	۲,۲۶۱	۰,۲۴۸
فرضیه۱۵: سطح تحصیلات مدیران بر ارزیابی آنان از عواملی که موجب رفتارهای غیراخلاقی می شود ، تأثیر معناداری دارد.	۲,۲۱۹	۰,۲۱۱
فرضیه۱۶:وجود منشور اخلاقی سازمان بر ارزیابی مدیران از عواملی که موجب رفتارهای غیراخلاقی می شود ، تأثیر معناداری دارد.	۰,۴۳۱	۰,۰۵۳

نتایج آزمون کروسکال و والیس نشان داد که ارزیابی اخلاقی‌بودن رفتارهای کارکنان با سن مدیران رابطهٔ معکوس دارد. همچنین، ارزیابی احتمال انجام کار غیراخلاقی توسط کارکنان در گروه زنان نمره بالاتری نسبت به گروه مردان کسب نمودند و ارزیابی عواملی که موجب رفتارهای غیراخلاقی در بین کارکنان می‌شود نیز، در گروه زنان در مقایسه با مردان نمره بالاتری داشت. در نهایت با افزایش سطح تحصیلات مدیران، نمره ارزیابی عواملی که موجب رفتارهای غیراخلاقی در بین کارکنان می‌شود، توسط آنها افزایش می‌یابد (رابطهٔ مستقیم) (جدول ۲).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.2.5.7]

جدول ۲: نتایج آزمون کروسکال و والیس برای ارزیابی فرضیات تأیید شده

سازه مربوطه	متغیر جمعت شناختی	تعداد نمونه	رتبه میانگین	آماره آزمون	مقدار *p-value*	درجه آزادی
ارزیابی اخلاقی بودن رفتارهای کارکنان						
سن	زیر ۳۰ سال	۴	۵۰/۱۳	۵/۲۸۴	۰/۲۵۹	۴
	از ۳۰ تا ۴۰ سال	۴۵	۴۸/۴۰			
	از ۴۱ تا ۴۵ سال	۳۱	۴۵/۰۸			
	از ۴۶ تا ۵۰ سال	۵	۴۳/۲۰			
	بیش از ۵۰ سال	۵	۲۰/۶۰			
	مجموع	۹۰				
ارزیابی احتمال انجام کار غیراخلاقی توسط کارکنان						
جنسیت	مرد	۷۸	۴۲/۷۱	۶/۷۰۳	۰/۰۱۰	۱
	زن	۱۲	۶۳/۶۷			
	مجموع	۹۰				
ارزیابی عواملی که موجب رفتارهای غیراخلاقی می شوند						
جنسیت	مرد	۷۸	۴۳/۴۳	۳/۶۸۶	۰/۰۵۵	۱
	زن	۱۲	۵۸/۹۶			
	مجموع	۹۰				
سطح تحصیلات	دیپلم	۱	۴۲/۵۰	۵/۶۲۲	۰/۲۲۹	۴
	فوق‌دیپلم	۲	۱۱			
	لیسانس	۳۷	۴۱/۹۳			
	فوق‌لیسانس	۴۴	۵۰/۱۸			
	دکتری‌وبالاتر	۶	۴۵/۱۷			
	مجموع	۹۰				

بحث و نتیجه‌گیری

طبق نتایج جدول ۲ با افزایش سن مدیران، رفتارهای سازمانی بیشتری از نظر آنها جنبهٔ غیراخلاقی پیدا خواهد کرد و این رفتارها در مقیاس بالاتر یعنی کاملاً غیراخلاقی ارزیابی می‌شود. به عبارت دیگر هر چه مدیران جوانتر باشند رفتارهای سازمانی مندرج در پرسشنامه اخلاقی تر ارزیابی می‌شوند و مدیران مسن‌تر غیراخلاقی تر این رفتارها را ارزیابی کرده اند. به عبارتی مدیران مسن تر به استانداردهای اخلاقی بالاتری معتقدند همچنین زنان برای بروز رفتارهای غیراخلاقی در بین کارکنان احتمال بیشتری را قائل می‌گردند و در نهایت زنان اعتقاد بیشتری به عواملی که موجب بروز رفتارهای غیراخلاقی می‌شوند، دارند و هر چه تحصیلات بالاتر رود این اعتقاد هم در مردان و هم در زنان افزایش می‌یابد.

با توجه به نتایج فوق و عدم تأثیر منشور اخلاقی سازمان بر برداشت‌ها و نگرش‌های اخلاقی مدیران، نقش نمادین منشور اخلاقی وگاهاً عدم آگاهی مدیران میانی و سرپرستان از منشور اخلاقی مشخص گردید لذا پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد :

۱- توجه و انتخاب مدیران با سطح تحصیلات و سنین بالاتر

۲- توجه به شایستگی‌های زنان جهت مدیریت در سازمان‌ها

۳- نهادینه سازی و اجرای منشورهای اخلاقی در سازمان‌ها

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.2.5.7]

بررسی ادبیات موجود حاکی از ارتباط مثبت بین سن و برداشت‌ها و نگرش‌های اخلاقی می‌باشد. براساس یافته‌های به‌دست آمده، مدیران مسن‌تر نسبت به مدیران جوان‌تر درمورد انواع خاص رفتار غیراخلاقی بیشتر علاقمند هستند(۱۴). در مطالعهٔ دیگری ارتباط مثبت بین سن و اخلاقیات نشان داده شد. و این نتیجه به‌دست آمد که افراد شاغل در کسب و تجارت [۱۳] با افزایش سن اخلاقی‌تر می‌شوند(۱۵). شواهد تجربی در ارتباط با تأثیر جنسیت پیچیده است. در برخی از مطالعات تشخیص داده شدکه زنان اخلاقی تر هستد(۱۴ و ۱۶) ولی برخی دیگر از محققین تفاوت اندک یا هیچ تفاوت معنی داری را تشخیص ندادند (۱۷ و ۱۸). همچنین یکی از نتایج مطالعه صورت گرفته در الگوی مختلط نشان داد که مدیران زن نسبت به همکاران مذکر خود، خود را اخلاقی‌تر ادراک می‌کنند. این نتایج ممکن است به دلیل این واقعیت باشد که زنان بیشتر از مردان در نقش‌های سنتی خود منزوی شده باشند(۸ و ۱۹). در مطالعه دیگری که درکشور ترکیه درخصوص عوامل تأثیرگذار بر ادراکات و نگرش‌های اخلاقی دانشجویان مدیریت انجام گرفت این نتیجه بدست آمد که دانشجویان مؤنث حساسیت بیشتری نسبت به موضوعات اخلاقی داشته و دارای جهت گیری‌های تربیتی و مسؤولانه بیشتری نسبت به مردان بودند (۱۳). همچنین تحقیق دیگری در خصوص عوامل مؤثر بر ادراکات و نگرش‌های اخلاقی کارکنان چین و هنگ کنگ ، این نتیجه را حاصل نمود که رفتارهای غیر اخلاقی در کشور هنگ کنگ در میان کارکنان زن مقبولیت کمتری داشته درحالی‌که در کشور چین این تأثیر از نظر آماری معنی دار نبود.(۸).

نتایج این تحقیق در تقابل با برخی مطالعات انجام شده قرار می‌گیرد زیرا مطالعات بسیاری از تأثیر مثبت سطح تحصیلات بر رفتار اخلاقی حمایت می‌کنند. به‌طوری‌که برخی از آنها نشان دادند که با افزایش سطح تحصیلات، تأثیر مثبت بر رفتار اخلاقی افزایش می‌یابد (۲۰). در یک تحقیق، تأثیر تحصیلات بر ادراکات و نگرش‌های اخلاقی کارکنان مورد تأیید قرار نگرفت (۸). همچنین تحقیق دیگری درخصوص عوامل مؤثر بر ادراکات و نگرش‌های اخلاقی مدیران بخش تجاری کشور مالزی ، بر این موضوع صحه گذارد (۷). لکن در الگوی سی ام دی[۱۴] پیشنهاد می‌شود که استدلال اخلاقی با سطح تحصیلات تکامل می‌یابد (۱۰). این الگو به‌طور نظری نیز حمایت می‌شود زیرا طبق تحقیقات انجام شده یک فرد با سطح تحصیلات بالاتر تمایل به نشان دادن حساسیت بالاتر اخلاقی دارد(۸ و ۲۱). در مطالعهٔ انجام شده در ارتباط با تأثیر منشور اخلاقی سازمان بر ادراکات و نگرش‌های اخلاقی مدیران درکشور مالزی وجود منشور اخلاقی در سازمان دارای تأثیر مثبت بر ادراکات و نگرش‌های اخلاقی مدیران بود(۷). مطالعات تجربی درخصوص وجود منشور اخلاقی در سازمان، بر این امر دلالت می‌نمایند که منشور اخلاقی دارای مزایایی از نظر نتایج اخلاقی برای سازمان می‌باشد (۲۲).

لذا با توجه به کوچک بودن اندازه نمونه در این تحقیق پیشنهاد می‌شود، تحقیقات مشابهی در جوامع بزرگتر و با اندازه نمونه بیشتری در خصوص تأثیر متغیرهای جمعیت شناختی بر ادراکات و نگرش‌های اخلاقی کارکنان و یا مدیران صورت گیرد. به دلیل اینکه در این تحقیق منشور اخلاقی هیچ تأثیری بر ادراکات و نگرش‌های مدیران نمونه مورد نظر نداشت، لذا نقش نمادین وگاهاً عدم آگاهی مدیران میانی و سرپرستان از منشور اخلاقی مشخص گردید، لذا پیشنهاد می‌شود برای آگاهی بخشی به کارکنان در خصوص مفاد منشورها و کدهای اخلاقی سازمان اقداماتی مانند آموزش و اطلاع رسانی انجام شود و در برنامه‌ریزی‌های سازمانی ضمن مشارکت کلیه کارکنان سازمان در برنامه ریزی، از منشورها و کدهای اخلاقی استفاده بیشتری گردد. به عبارتی اقدامات لازم درخصوص اجرا و بکارگیری و نهادینه سازی منشورهای اخلاقی به‌عمل آید.

برای تحقیقات آینده نیز می‌توان براساس متغیرهای مورد بحث در این پژوهش ، بررسی برداشت‌ها و نگرش‌های مدیران مرد، زیرمجموعه مدیران ارشد زن و یا برعکس مورد بررسی قرار گیرد از طرفی برای انجام مطالعات بیشتر می‌توان متغیرهایی مانند سطوح مختلف مدیران ، سنوات خدمت ، میزان درآمد ، صنعت خاص ، یک منطقه جغرافیایی خاص یا نوع شرکت را در نظر گرفت و یا اینکه جامعه آماری را به دانشجویان مدیریت ، کارکنان و مدیران گروه پزشکی ، کارکنان عادی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.2.5.7]

سازمان و یا سایر مشاغل حساس سازمانی مانند حسابداران و ممیزان تغییر داد.

سپاسگزاری

در پایان بر خود لازم می‌دانم از زحمات و همکاری جناب آقای دکتر محمد علی سرلک که با راهنمایی‌های خویش اینجانب را در انجام تحقیق یاری نمودند تشکر و سپاسگزاری نمایم. همچنین از ریاست محترم سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران برای همکاری در اجرای پروژه تحقیقاتی، داوران محترم نشریه که با نظرات ارزندهٔ خویش موجبات هر چه غنی‌تر شدن مقاله را فراهم آوردند تشکر و قدردانی می‌نمایم.

واژه نامه

قانون جاویدان	1. Eternal rule
نظریه سودمندگرایی	2. Utilitarian theory
نظریه وظیفه‌گرایی	3. Universalist theory
عدالت توزیعی	4. Distributive justice
آزادی فردی	5. Personal Liberty
مشخصه‌های اجتماعی – جمعیت شناختی	6. Socio demographic characteristic
بسته آماری برای علوم اجتماعی	7. Statistical Package of Social Sciences (S.P.S.S)
حداقل مربعات جزئی هوشمند	8. Smart Partial Least Square(Smart P.L.S)
الگوسازی معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس	9. Variance base structural equations Modeling (VB - SEM)
مفهوم سازی	10. Conceptualization
ضریب پایایی مرکب	11. Composite reliability coefficient
متوسط واریانس استخراج شده	12. Average Variance Extracted (AVE)
افراد شاغل در کسب و کار	13. Business people
الگوی تکامل ادراکی اخلاقی کولبرگ	14. Kohlberg's model of cognitive moral development (CMD)

منابع

۱- عطاریان سعید. رابطه اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت در سطح شهرستان قم دانشگاه علامه طباطبایی پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی . ۱۳۸۶ : ۳ . ۸ . ۲۵ .

۲- حسینی. سید علی .اخلاق ضامن مدیریت سالم . سازمان خبرگزاری فارس.۱۳۸۹

۳- تولایی روح ا... . عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان. ماهنامه علمی ترویجی ، توسعه انسانی پلیس . ۱۳۸۹. شماره۲۵ :۱-۲ . ۷-۱۰ .

4- McClelland D. (1979). Power:The Inner Experience. Irvington:NewYork.

۵- ایران‌نژاد پاریزی. مهدی. مسؤولیت‌های اخلاقی و اجتماعی مدیریت. ۱۳۷۱. نشریه دانش مدیریت. شماره ۱۸ : ۳۰ . ۳۱-۳۲.

۶- هُس مر آل. تی. اخلاق در مدیریت . ترجمه محمد اعرابی و داود ایزدی . چاپ اول دفتر پژوهش‌های فرهنگی . ۱۳۷۷ : ۱۲۹- ۱۳۰ ۱۴۲-۱۴۳.

7- Miller A. (2008). The Impact of Certain Determinants on the Ethical Perceptions and Attitudes of Corporate Managers in Malaysia. University of Southern Queensland .for the degree of Doctor of Business administration.pp.4 &10 &133.

8- Lam KC. Guicheng S. (2008). Factors Affecting Ethical attitudes in Mainland China and Hongkong . Journal of Business Ethics .77: 463 &468.

9-Callahan S. (1990). Is Gender Germane?. Health Progress. 71(1): 21–24.

10-Kohlberg L. (1981). The Philosophy of Moral Development: Moral Stages and the Idea of Justice . Harper & Row. San Francisco.

11-Ford R. Richardswon W.(1994). Ethical Decision Making: A Review of the Empirical Literature. Journal of Business Ethics .13:205-221.

12- O'Fallan M J. Butterfield K. (2005). A review of the empirical ethical decision making literature; 1996-2003 . Journal of Business Ethics. 59 :pp .397 .

13- Atakan S. Burnaz S. Topcu YI. (2008). An Empirical Investigation of the Ethical Perceptions of Future Managers with a Special Emphasis on Gender-Turkish case. Journal of Business Ethics. 82: pp 577.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.2.5.7]

14- Deshpand Satish p. (1997). Managers perception of proper ethical conduct : The effect of Sex , Age and Level of Education . Journal of Business Ethics .16:79-85 .

15-Peterson D. Rhoads A. Vaught B. (2001). Ethical beliefs of business professionals: a study of gender, age, and external factors. Journal of Business Ethics. 31(3): 225-232.

16-Arlow P. (1991). Personal Characteristics in College Students, Evaluations of Business Ethics and Corporate Responsibility. Journal of Business Ethics. 10 :63–69.

17-Kidwell J. Stevens R. Bechke A. (1987). Differences in Ethical Perceptions Between Male and Female Managers: Myth or Reality?. Journal of Business Ethics. 6: 451–457.

18- Trevino L K.(1992). Moral Reasoning and Business Ethics: Implications for research, Education and Management. Journal of Business Ethics .11: 445–459.

19- Chatterjee SR. Pearson AL. (2003). Ethical perceptions of Asian managers: evidence of trends in six divergent national contexts. Business Ethics: A European Review .12(2): 203-211.

20- Levy M. Sharma A. (1994). Adaptive selling: the role of gender, age, sales experience, and education . Journal of Business Research. vol. 31.

21-Rest J R. (1994). Background: Theory and Research in J. R. Rest and D. Narvaez. Moral Development in the Professions: Psychology and Applied Ethics .Lawrence Erlbaum Associates. Hillsdale. NJ. pp. 1–26.

22- Stansbury J. , Barry B. (2007). Ethics programs and the paradox of control . Business Ethics Quarterly, vol. 17, 2: 239-261

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1391.7.2.5.7]