تبیین مؤلفه‌های رفتاری رذیلت اخلاقی حرص در مدیران

جوادیغما، دکتر فریبرز رحیم نیا*، دکتر علیرضا خوراکیان، دکتر سعید مرتضوی
گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد.

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۱۱، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۰۶)

مقاله پژوهشی

چکیده

زمینه: با توجه به نقش راهبردی اخلاق در موفقیت و سودآوری سازمانی، و اهمیت رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران، هدف این پژوهش تبیین مؤلفه‌های رفتاری رذیلت اخلاقی حرص در مدیران است.

روش: روش پژوهش حاضر روشی ترکیبی (کیفی و کمی) است. جامعه مورد مطالعه، در هر دو بخش، مدیران ارشد (رده عالی و میانی) و مدیران عملیاتی شاغل در ستاد شهرداری مشهد هستند. در بخش کیفی، نمونه مورد مطالعه ۱۶ نفر از خزانه کیفی می باشد که به روش غیر تصادفی هدفمند به‌دست آمده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، مصاحبه و برای تحلیل مصاحبه ها از روش پدیدارشناسی توصیفی کُلایزی اصلاح‌شده بهره گرفته شد. در بخش کمی نمونه مورد مطالعه ۱۲۲ نفر از جامعه آماری ۱۷۴ نفره است که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای بدست آمدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه و برای تحلیل آن از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد.

یافته‌ها: در بخش کیفی نتایج نشان داد که رفتار مبتنی بر حرص مدیران شامل ۷ مؤلفه بروز رفتار سیاسی، نادیده گرفتن اخلاقیات، رفتار منفعت‌طلبانه، رفتار مادی‌گرایانه، تمایل به رفتار قدرت‌طلبانه، فقدان آینده‌نگری و آشفتگی رفتاری می‌باشد. در بخش کمی نتایج نشان داد که روایی پرسشنامه بر اساس اعتبار همگرایی (انسجام ساختاری ابزار)، اعتبار افتراقی (عدم همپوشانی بین سازه‌های پرسشنامه) و بهینه بودن مؤلفه‌های انتخابی مورد تأیید است. همچنین پایایی پرسشنامه تأیید گردید.

نتیجه‌گیری: در این پژوهش مؤلفه‌های رفتاری رذیلت اخلاقی حرص در مدیران تبیین گردید. آشنایی مدیران سازمان با این مؤلفه‌ها، کمک می‌کند تا سازمان‌ها با تغییر نگرش مدیران، زمینه لازم برای کاهش حرص آنان را فراهم نمایند.

کلیدواژگان: آشفتگی رفتاری، حرص مدیران، رذیلت اخلاقی، رفتار سیاسی، رفتار منفعت‌طلبانه

سرآغاز

رفتار آدمی به‌گونه‌ای نامشهود تأثیر شگرفی بر معادلات گوناگون سازمانی و ملی و در گستره‌ای وسیع‌تر جهانی گذاشته و بشر امروزی معیارهای اخلاقی متفاوت‌تری نسبت به گذشته برگزیده و رفتارهای ویژه‌ای به‌حسب آن از خود بروز می‌دهد(۱). هم‌زمان با فزونی گرفتن ارتباطات کاری و اقتصادی، افزایش خطاهای اخلاقی افراد سازمان مشاهده می‌شود. وجود رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار چالش مهمی برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. زیرا اغلب افراد از رفتار غیراخلاقی و خودخواهانه بهره می‌برند تا نتایج موردنظر خود را بدست آورند(۲). یکی از مفاهیمی که می‌تواند باعث تمایل مدیران و کارکنان به بروز خطاهای اخلاقی شود، حرص مدیران است(۳). بدیهی می‌باشد که رهبری مهم‌ترین عامل در یک سازمان است و رفتار او به‌عنوان الگو و نماد، سرمشق سایر کارکنان قرار می‌گیرد(۴).

پس نیازمند اخلاق می‌باشد اما برخی از مدیران با انجام رفتارهای سیاسی سعی در افزایش منافع شخصی خود در سازمان دارند. برخی از صاحب‌نظران این منفعت‌طلبی شخصی را حرص[۱] نامیده‌اند.

حرص مدیران پیامدهایی منفی دارد که به جهت‌گیری‌های کوتاه‌مدت مدیر منتج می‌شود و باعث می‌شود بخش قابل‌توجهی از مشوق‌های سازمان توسط نتایج کوتاه‌مدت حاصل شود (۵). لذا می‌تواند منجر به دست‌کاری عمدی[۲] در درآمدهای سازمان باهدف افزایش پاداش، انجام سرمایه‌گذاری‌های مخاطره‌آمیز[۳](۶)، کم‌توجهی به واحدهای تحقیق و توسعه و افزایش سطح بدهی‌های سازمان شود(۵). در همین راستا وقتی حرص از مرزهای رفتاری فراتر رود، جنبه منفی آن مانند حسادت[۴]، عطش قدرت[۵]، استثمار[۶]، فریبکاری و جعل بروز می‌نماید(۷). وقتی مدیران به‌طور اخلاقی رفتار می‌کنند، احتمال کمی وجود دارد که کارکنان برای درگیری در اعمال انحرافی وسوسه شوند(۸).

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: r-nia@um.ac.ir

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.9.6]

ولی وقتی مدیران، حریص باشند کارکنان نیز به اقدامات حریصانه (تهاجمی‌تر و ریسک بیش‌ازحد) مبادرت می‌ورزند. در پی انجام این فعالیت‌ها، نتایج منفی در سازمان تشدید می‌شود. (۹). این رفتارهای انحرافی[۷] هزینه‌های اقتصادی، اجتماعی و روان‌شناختی زیادی در بردارد و سلامت سازمانی را تهدید خواهد کرد(۱۰)، به‌علاوه اینکه هنگامی‌که مدیران به دنبال برآورده شدن شدید منافع شخصی (حرص) هستند، آن‌ها تلاش زیادی برای حفظ و نگاهداشت سرمایه‌گذاری انجام نمی‌دهند(۱۱). به عبارتی تمایل رهبر برای قدرت، برای ثروت مادی، برای شهرت می‌تواند انگیزه‌ای باشد تا ارزش‌های اخلاقی[۸] را نادیده بگیرند (۱۲).

با توجه به آنچه بیان شد، بسیاری از نمونه‌های ذکرشده، در شهرداری مشهد قابل‌مشاهده است. شواهد بیانگر این موضوع می‌باشد که برخی مدیران به‌صورت مطلوب عمل‌نکرده و نوعی رفتار باهدف کسب منافع شخصی بروز داده‌اند و وضعیت مؤلفه‌های رفتار اخلاقی مدیران ستادی در سطح متوسطی قرار دارد (۱۳). همچنین بخشی قابل‌توجهی از نقدهای واردشده به شهرداری، درباره مسائل اخلاقی می‌باشد(۱۴). بنابراین مؤلفه‌های منفی رفتاری مدیران که یک نوع از این رفتار، حرص نامیده می‌شود، سبب ایجاد مسائل متعددی در مجموعه شهرداری در ابعاد انسانی و اجتماعی شده است. شهرداری زمانی می‌تواند پتانسیل‌های بالای کارکنان را توسعه دهد و در جهت اخلاق کاری قوی، تعهد به رفتار قانونی، مسئولیت‌پذیری گام بردارد که با آگاهی بیشتر از جنبه‌های منفی رفتارهای مبتنی بر حرص مدیران و تجارب مشترک افراد باعث شود تا کارآمدی هر چه‌بهتر نحوه مدیریت سازمان و اثربخشی بالای سرمایه‌های انسانی و اجتماعی را فراهم آورد. با توجه به مفاهیم، مسائل موجود و ضرورت بررسی این موضوع، هدف این تحقیق، کشف مؤلفه‌های رفتاری رذیلت اخلاقی حرص در مدیران است.

در این خصوص، پژوهشگری به بررسی حرص از منظر قرآن کریم و روایات پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان داد که از منظر قرآن کریم و روایات، عواملی همچون پندار جاودانگی، شیطان، ناامیدی از آخرت، نفاق، یهودی گری، حب مال و زر و حب زن و فرزند باعث بوجودآمدن حرص مذموم می‌گردد(۱۵).

پژوهشگر دیگری در تحقیقی به بررسی تأثیر حرص و آز بر رفتار مالی دانشجویان با نقش میانجی تصور از آینده پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد حرص و آز بر رفتار مالی دانشجویان دانشگاه تبریز تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. بدین معنی که حرص و آز دارای اثرات مثبت مانند انگیزه تلاش و برای کسب درآمد بالاتر و پس‌انداز بیشتر برای جلوگیری از به وجود آمدن مشکلات مالی و اثرات منفی مانند حریص بودن نسبت به هزینه کردن‌های زیاد که منجر به مشکلات مالی مانند بدهی می‌باشد (۱۶).

پژوهشگری در مقاله خود با عنوان نقش صفات اخلاقی کبر، حرص و حسادت در پیش‌بینی روان آزردگی به بررسی نقش صفات اخلاقی کبر، حرص و حسد در پیش‌بینی روان آزردگی پرداخته است. نتایج نشان داد مؤلفه‌های «احساس محرومیت و حقارت»، «محرومیت و نیاز مادی»، «اندوه مقایسه»، «نیاز به تائید اجتماعی»، «علاقه به سلب نعمت از دیگران»، و «مهارگسیختگی مادی»، توان پیش‌بینی بخشی از واریانس روان آزردگی را دارد. (۱۷).

محققین درمقاله‌ای با عنوان حرص مدیران اجرایی[۹] و تأثیر آن بر ثروت سهامداران، ارتباط حرص مدیران اجرایی با ثروت سهامداران را موردبررسی قرار می‌دهند. نتایج نشان داد که مدیران به‌طور یکپارچه حریص نیستند اما آن‌ها در تعقیب ثروت مادی‌شان متفاوت هستند. حرص یک رابطه منفی با منفعت سهامداران داشت اما این رابطه به‌وسیله حضور یک فرد قوی، هیئت‌مدیره مستقل، صلاحدید مدیریتی و حق تصدی مدیر اجرایی تعدیل می‌شد. در این مطالعه ادراک فرد از منفعت شخصی و فرصت‌طلبی[۱۰]، توسعه ساختار حرص و تأثیر آن بر ثروت سهامداران پالایش می‌شود(۱۸).

همچنین دیگر محققین در مطالعه خود با عنوان بهترین نقطه: منافع شخصی[۱۱]، حرص و نوع‌دوستی[۱۲]. اثرات بالقوه حرص و نوع‌دوستی مدیران را در رفتارشان و نتایج عملکردی کشف کردند. نتایج نشان داد که حرص مدیریتی منجر به تمرکز بر تصمیمات کوتاه‌مدت و عملکرد شرکت در کوتاه‌مدت، افزایش احتمال وقوع تخلف، جابجایی مدیریتی به دلایل غیر مرتبط به عملکرد می‌شود. به‌طورکلی نتیجه می‌گیرند که افراط هم در حرص و هم در نوع‌دوستی احتمالاً به عملکرد شرکت آسیب برساند(۵).

دیگر محققین باهدف اینکه چطور فرهنگ‌سازمانی می‌تواند به حرص، فساد[۱۳] و فریبکاری[۱۴] منجر شود، مقاله‌ای با عنوان فرهنگ‌سازمانی و حرص ارائه نمودند. یافته‌ها نشان می‌دهد پس از بررسی با استفاده از شش مکانیسم شاین، فرهنگ‌سازمانی به رسوایی رشوه‌خواری[۱۵] کمک می‌کند. به‌عبارت‌دیگر فرهنگ درونی جامعه موردمطالعه، محیطی را پرورش می‌دهد که مدیران ارشد، فروش و سود را مهم‌تر از تحریم اعلام‌شده توسط سازمان ملل متحد قرار داده‌اند (۱۹).

درمجموع با توجه به مطالب ارائه‌شده، سعی بر آن شده است که مؤلفه‌های رفتاری رذیلت اخلاقی حرص در مدیران تبیین شود، چراکه ۱- آنچه مدیران اندازه‌گیری و کنترل می‌کنند. سیگنال‌های مهمی را برای کارمندان می‌فرستد که چه ارزش‌هایی در سازمان مهم هست. ۲- مدیران نقش مدل‌سازی را ایفا می‌کنند. مدل‌سازی نقش منفی می‌تواند استانداردهای اخلاقی را کاهش دهد.

روش

روش این تحقیق، ترکیبی شامل دو بخش کیفی و کمی است. در بخشی کیفی استراتژی تحقیق، پدیدارشناسی است. جامعه موردمطالعه، مدیران ارشد (رده عالی و میانی) و مدیران عملیاتی شاغل در ستاد شهرداری مشهد می‌باشد. به دلیل پرهیز از سوگیری‌های احتمالی در خصوص معنا بخشی مدیران شهرداری به حرص در راستای کشف مؤلفه‌های رفتاری حرص مدیران، جهت انتخاب نمونه موردمطالعه از مدیران ارشد و عملیاتی که رابطه استخدامی باثباتی با شهرداری دارند و

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.9.6]

سابقه مدیریتی آن‌ها بیش از چهار سال باشد، و علاقه‌مند به شرکت در مصاحبه باشند، استفاده شد. خزانه کیفی برای مطالعه حاضر ۴۰ نفر هستند. روش نمونه‌گیری در این بخش، غیر تصادفی هدفمند می‌باشد. با تحلیل‌های اولیه انجام‌شده بر روی داده‌های به‌دست‌آمده و اشباع آن، با ۱۶ نفر از مشارکت‌کنندگان مصاحبه گردید. از نظر جنسیتی ۱۴ نفر مرد و ۲ نفر زن، میانگین سابقه کار و سابقه مدیریتی به ترتیب ۱۹ و ۱۳ سال می باشد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، مصاحبه است که پس از انجام آن، داده‌ها خط به خط پیاده‌سازی و سپس تحلیل شد. به اعتقاد محققین قابلیت اعتبار بخش کیفی هر تحقیق، به سه مسئله ارتباط دارد؛ روش‌شناسی، اعتبار محقق و فلسفه تحقیق(۲۰). به‌منظور تضمین مقبولیت پژوهش حاضر، محققین درگیری طولانی‌مدت با مشارکت کنندگان و داده‌ها داشت، هر مصاحبه چندین بار بازشنوی شد. همچنین از روش بازنگری بیرونی بهره گرفته شد و تماس‌های مکرری با مدیران مورد مصاحبه، به‌وسیله تلفن یا حضوری، برای اطمینان از صحت برداشت از گفته‌های آن‌ها و واضح‌تر شدن بعضی از تجارب گفته‌های آن‌ها صورت پذیرفت و موارد ابهام با مصاحبه‌شوندگان در میان گذاشته شد تا به درکی مشترک از تجارب رسیده شود. از سویی دیگر در تحقیق حاضر از روش ترکیب نیز جهت اثبات اعتبار فرایند تحقیق بهره گرفته شد و داده‌ها از مدیران مختلف ازنظر جنسیت، سابقه کار، محل فعالیت، حوزه تخصصی جمع‌آوری گردید. برای افزایش قابلیت انتقال، محقق به شرح مبسوط فرایند تحقیق از مرحله نمونه‌گیری تا تفسیر اطلاعات پرداخته است. با توجه به استراتژی تحقیق که پدیدارشناسی است، جهت تحلیل بهتر داده‌ها از پدیدارشناسی توصیفی کُلایزی اصلاح‌شده بهره گرفته شد.

در بخش کمی، استراتژی تحقیق، پیمایش، جامعه آماری آن، کلیه‌ی مدیران ارشد و مدیران عملیاتی شاغل در ستاد شهرداری مشهد می‌باشند. تعداد این مدیران ۱۷۴ نفر است. حجم نمونه محاسبه‌شده و اتخاذشده در این تحقیق ۱۲۲ نفر می‌باشد که با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. از نظر جنسیتی ۱۰۹ نفر را مرد و ۱۳ نفر را زن، اکثر اعضای‌نمونه در بازه ۳۱ تا ۴۰ سال (۴۸٪) و اکثریت مدیران دارای سابقه بین ۶ تا ۲۰ سال بودند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه است. برای تحلیل آن از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. دراین قسمت، از پرسشنامه محقق‌ساخته با ۳۲ گویه که بر اساس مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های به‌دست‌آمده در بخش کیفی تحقیق، تنظیم‌شده بود، با پاسخ‌هایی بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. جهت محاسبه روایی، از روایی صوری و روایی سازه استفاده گردید. برای اندازه‌گیری پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که نتایج آن نیز در بخش یافته‌های تحقیق ارائه گردیده است.

یافته‌ها

با توجه به نتایج کدگذاری، رفتار مبتنی بر حرص در مدیران دارای ۷ مؤلفه و ۳۲ زیر مؤلفه است. این ویژگی‌ها و مؤلفه‌ها در جدول ۱ ارائه گردید. در ادامه هریک از مؤلفه‌های به‌دست‌آمده در بخش کیفی، تشریح می‌گردد.

جدول ۱:مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های رفتار مبتنی بر رذیلت اخلاقی حرص در مدیران

مؤلفه	زیر مؤلفه
بروز رفتار سیاسی	استفاده ابزاری از پست، استفاده ابزاری از کارکنان، استفاده از رابطه بجای ضابطه، حذف نیروهای کارآمد، اطاعت ابزاری از مافوق، استفاده ابزاری از اطلاعات، تمایل به قانون‌گریزی، رفتار معامله به‌مثل، تلاش به ایجاد جو همسو
نادیده گرفتن اخلاقیات	عدم رعایت عدالت، فقدان پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، تحریف واقعیت، تخریب دیگران، غرور و تکبر، خودشیفتگی و اعتمادبه‌نفس کاذب، بی‌توجهی به معایب رفتاری
رفتار منفعت‌طلبانه	ترجیح منافع فردی، قصد و نیات غیرسازمانی، منیت و خودرأیی
رفتار مادی‌گرایانه	زیاده‌خواهی مالی، تمایلات مادی، تجمل‌گرایی
تمایل به رفتار قدرت‌طلبانه	کسب قدرت بیشتر، فزون‌طلبی اختیارات، تلاش برای حفظ پست، بروز رفتار دلسردکننده، بروز رفتار آمرانه
فقدان آینده‌نگری و دوراندیشی	توان تشخیص پایین، نمایشی کار کردن، سطحی‌نگری در انجام وظایف
آشفتگی رفتاری	عدم ثبات رویه، ناآرام

بروز رفتار سیاسی

یکی از ویژگی‌هایی که نشان‌دهنده حرص مدیران است، استفاده ابزاری از پست می‌باشد. برخی مدیران از پست و مقامی که داشتند به‌منظور دستیابی به اهداف شخصی استفاده کردند. از طرفی برخی از مدیران از کارکنان، برای رسیدن به اهداف خود، استفاده ابزاری می‌کنند. در برخی از موقعیت‌ها، از کارکنان جهت کسب مقام و رتبه بهره می‌گیرند. چراکه آن‌ها معتقدند جایگاه‌های شغلی موقتی است و باید حداکثر استفاده از آن را داشته باشند. همچنین مدیران به دلیل اینکه ترس از دست دادن جایگاه شغلی خود را دارند، سعی می‌کنند نیروهای کارآمدی که ممکن است تهدیدی برای جایگاه شغلی آن‌ها باشند، از مدیریت خود، به مدیریت دیگری منتقل کنند. این مدیران، به قوانین تا جایی توجه می‌کنند که با خواسته‌های آن‌ها هم‌راستا باشد.

نادیده گرفتن اخلاقیات

یکی دیگر از مؤلفه‌های حرص مدیران، نادیده گرفتن اخلاقیات است. مدیران حریص، عدالت را رعایت نمی‌کنند. چنین مدیرانی از امکانات برای استفاده شخصی خود یا افراد منتخب، بهره می‌گیرند و بین

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.9.6]

کارکنان تبعیض غیرعادلانه قائل می‌شوند. این مدیران معمولاً پاسخگویی مناسبی نسبت به همکاران ندارند چراکه مسئولیت‌پذیری پایینی نسبت به سایرین دارند. از طرفی این مدیران، سعی می‌کنند وظایف سازمانی را طوری طراحی کنند که کمتر آسیب ببینند. این مدیران تلاش می‌کنند تا برای دستیابی به خواسته‌های خود، واقعیت را تحریف و دروغ‌پردازی کنند. تحریف واقعیت به آن‌ها کمک می‌کند تا جایگاه اجتماعی خود را حفظ کنند و به اهداف خود نزدیک‌تر شوند.

رفتار منفعت‌طلبانه

یکی دیگر از ویژگی‌های حرص مدیران، ترجیح منافع فردی است. این مدیران معمولاً رفتارهایی را بروز می‌دهند و فرآیندهایی را تعریف می‌کنند که به نفع شخصی آن‌ها نزدیک‌تر باشد. چنین مدیرانی علاوه بر اینکه منفعت فردی را در عمل مدنظر دارند بلکه در قصد و نیات نیز، منافع غیرسازمانی دارند و تمام تلاش خود را برای دستیابی به این نیات بکار می‌گیرند. این مدیران خودرأی و دارای منیت هستند. به این دلیل که می‌خواهند تصمیمات مهم را به نام خود ثبت کنند، سعی می‌کنند خودرأی باشند، درنتیجه تصمیم‌گیرنده نهایی نیز خودشان هستند. این مدیران نسبت به رفتار کارکنان اهمیت چندانی قائل نمی‌شوند.

رفتار مادی‌گرایانه

مدیران حریص انسان‌هایی هستند که ازنظر مالی نیز حریص هستند. آن‌ها همواره در جستجوی این موضوع هستند که چگونه کاری کنند که درآمد مالی آن‌ها بیشتر شود. آن‌ها نسبت به حقوق و مزایای خود رضایت دارند اما آن را کافی نمی‌دانند و تمایل به افزودن مزایای جانبی کار خود دارند. این مدیران خدمات دریافتی خود را با آورده‌های خود مقایسه می‌کنند و نگاهی ابزاری به موضوعات سازمانی دارند و همواره تلاش می‌کنند تا بیشتر ازآنچه به سازمان خدمت کنند، از سازمان خدمت دریافت کنند. عناصر و جلوه‌های تجملی در فضای کاری، رفتاری و زندگی چنین مدیرانی، نمایان است.

تمایل به رفتار قدرت‌طلبانه

مدیران حریص، رفتار قدرت‌طلبانه دارند. راه‌هایی که آن‌ها را به قدرت می‌رساند شناسایی کرده و برای رسیدن به آن تلاش و برنامه‌ریزی می‌کنند. لذا سعی می‌کنند به منابع قدرت نزدیک شده و از شبکه‌های ارتباطی نیز در این میان بهره بگیرند. آن‌ها حتی کسانی را که به شبکه ارتباطی آن‌ها نزدیک شوند یا قصد نفوذ در آن را داشته باشند، شناسایی و تخریب می‌کنند، به قدرت بالاتر توجه زیادی نشان می‌دهند و به دنبال افزایش اختیارات در راستای فزون‌طلبی اختیارات هستند. چنین مدیرانی در پی آن هستند که جایگاه و قدرت خود را حفظ کنند. این مدیران رفتارهای دلسردکننده‌ای را نسبت به کارکنان و سایر مدیران دارند، و انگیزه کارکنان را برای انجام وظایف، پایین می‌آورند.

فقدان آینده‌نگری

مدیران حریص توان تشخیصی پایینی دارند. رفتار آن‌ها به‌صورت احساسی است و هوش هیجانی پایینی دارند. هوش هیجانی پایین باعث می‌شود تا مدیران عجولانه، احساسی و بدون آینده‌نگری تصمیم بگیرند. آن‌ها به دنبال نمایش دادن کارهای خود هستند و معمولاً کارهای ناشایست را مخفی و کارهایی که نشان‌دهنده وظیفه‌شناسی یا از خودگذشتگی است را نمایش می‌دهند. این مدیران وظایف خود را به‌صورت سطحی انجام می‌دهند و از انجام کارها به‌صورت دقیق اجتناب می‌ورزند. بدین سبب نگاه آن‌ها به وظایف و کارهای زیردستان نیز، به‌صورت سطحی است.

آشفتگی رفتاری

مدیران حریص نمی‌توانند در کارهای خود باثبات عمل کنند. چنین مدیرانی ثبات رویه ندارند و با هر تغییری در محیط یا مدیران ارشد، روند و سبک‌رفتاری خود را تغییر می‌دهند. مدیران حریص حتی در ارتباط با رفتارهای خود نیز حریص هستند. یعنی وقتی یک رفتار را بروز می‌دهند، احساس می‌کنند نوع دیگری از رفتار، بهتر است و به همین دلیل سعی می‌کنند رفتار جدیدی را داشته باشند. بدین ترتیب رفتارهای متفاوتی را از خود بروز می‌دهند.

در بخش کمی هریک از این مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته، در نمونه آماری تحقیق موردبررسی و تحلیل قرار گرفت تا اعتبار آن‌ها نیز سنجیده شود. به عبارتی هدف از ارائه این بخش، بررسی این موضوع است که آیا مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های احصاء شده به‌راستی بیانگر رفتار مبتنی بر حرص مدیران است یا خیر؟ پس از جمع‌آوری داده‌ها اعتبارسنجی مدل با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی به انجام رسید که در ادامه نتایج آن ارائه گردیده است. قبل از انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید اطمینان یافت که آیا تعداد داده‌های موردنظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص اندازه‌گیری کفایت نمونه‌گیری و آزمون بارتلت استفاده شد. جدول ۲ نتایج این دو شاخص را برای سازه‌های مختلف پرسشنامه نشان می‌دهد.

جدول۲: نتایج آزمون بارتلت و شاخص کفایت نمونه برای مؤلفه‌های رفتار مبتنی بر رذیلت اخلاقی حرص در مدیران

مؤلفه‌ها	شاخص کفایت	آزمون بارتلت (مقدار احتمال)
بروز رفتار سیاسی	۰/۷۹۵	<۰/۰۰۰۱
نادیده گرفتن اخلاق	۰/۸۵۴	<۰/۰۰۰۱
رفتار منفعت‌طلبانه	۰/۶۳۷	<۰/۰۰۰۱
رفتار مادی‌گرایانه	۰/۶۶۲	<۰/۰۰۰۱
تمایل به رفتار قدرت‌طلبانه	۰/۷۶۸	<۰/۰۰۰۱

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.9.6]

فقدان آینده‌نگری	۰/۶۷۷	<۰/۰۰۰۱
آشفتگی رفتاری	۰/۶۱۲	<۰/۰۰۰۱

همان‌طور که مشاهده می‌شود اکثر مقادیر شاخص کفایت نمونه از ۰/۶ بزرگ‌تر و تا حدی زیادی به عدد یک نزدیک می‌باشد، که این مقدار نشان‌دهنده کفایت نمونه‌گیری مناسب و قابل‌قبول این تحقیق است. همچنین سطح معنی‌داری در آزمون بارتلت کوچک‌تر از ۵٪ می‌باشد پس تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است.

قبل از بررسی بارهای عاملی گویه‌های پرسشنامه، ابتدا نرمال بودن داده‌ها موردبررسی قرار می‌گیرد. ضریب چولگی و ضریب کشیدگی، دو شاخص اساسی توزیع داده‌ها هستند. مقادیر این دو شاخص جهت نرمال بودن داده‌ها باید بین (۲ و ۲-) باشد. همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقدار این دو شاخص برای تمامی گویه‌ها در دامنه ۲ تا ۲- قرار دارد. سپس شاخص‌های اعتبار سازه، اعتبار همگرایی و اعتبار افتراقی هر یک از بارهای عاملی یا همان ضرایب رگرسیونی بررسی شد که باید برای ضرایب رگرسیونی همگی در سطح ۵٪ معنی‌دار باشند. نهایتاً مقدار روایی مرکب (CR) و میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) در دو ستون آخر جدول ۳ موردبررسی قرار گرفت و سپس اعتبار افتراقی جهت عدم همپوشانی بین سازه‌های پرسشنامه در ارتباط با گویه‌ها موردبررسی قرار گرفت.

جدول ۳: نتیجه اعتبار همگرایی تحلیل عاملی پرسشنامه رفتار مبتنی بر رذیلت اخلاقی حرص در مدیران

مؤلفه‌ها	زیر مؤلفه‌ها	چولگی	کشیدگی	وزن	معناداری	AVE	CR
بروز رفتار سیاسی	استفاده ابزاری از پست	-۰/۷۵۷	۰/۵۰۳	۰/۴۲	۰/۰۰۰۱	۰/۲۹۷	۰/۷۸۱
	استفاده ابزاری از کارکنان	-۰/۶۰۸	۰/۱۳۲	۰/۴۷	۰/۰۰۰۱		
	استفاده از رابطه بجای ضابطه	-۰/۹۶۴	۱/۱۳۱	۰/۶۵	۰/۰۰۰۱		
	حذف نیروهای کارآمد	۰/۳۴۹	-۰/۷۰۱	۰/۵۶	۰/۰۰۰۱		
	اطاعت ابزاری از مافوق	۰/۲۵۳	-۱/۰۱۷	۰/۵۵	۰/۰۰۰۱		
	استفاده ابزاری از اطلاعات	۰/۰۳۴	-۱/۰۶۱	۰/۵۵	۰/۰۰۰۱		
	تمایل به قانون‌گریزی	۰/۲۰۹	-۰/۹۵۶	۰/۵۲	۰/۰۰۰۱		
	رفتار معامله به‌مثل	-۰/۵۳۳	-۰/۰۱۸	۰/۷۷	۰/۰۰۰۱		
	تلاش به ایجاد جو همسو	-۰/۶۷۱	۱/۳۹۷	۰/۲۶	۰/۰۰۰۱		
نادیده گرفتن اخلاقیات	عدم رعایت عدالت	۰/۱۲۱	-۰/۷۰۹	۰/۶۲	۰/۰۰۰۱	۰/۴۴۸	۰/۸۵
	فقدان پاسخگویی	۰/۱۲۸	-۱/۲۶۳	۰/۷۲	۰/۰۰۰۱		
	تحریف واقعیت	-۰/۱۸۰	-۰/۷۹۷	۰/۶۱	۰/۰۰۰۱		
	تخریب دیگران	۰/۴۵۲	-۰/۸۳۳	۰/۵۹	۰/۰۰۰۱		
	غرور و تکبر	-۰/۲۳۳	-۰/۹۷۴	۰/۷۲	۰/۰۰۰۱		
	خودشیفتگی	-۰/۴۴۸	-۰/۸۵۹	۰/۷۴	۰/۰۰۰۱		
	بی‌توجهی به‌معایب رفتاری	-۰/۵۱۹	-۰/۲۶۱	۰/۶۷	۰/۰۰۰۱		
رفتار فردی‌گرایانه و منفعت‌طلبانه	ترجیح منافع فردی	-۰/۶۱۶	-۰/۱۹۱	۰/۶۲	۰/۰۰۰۱	۰/۴۰۲	۰/۶۶۸
	قصد ونیات غیرسازمانی	-۰/۰۶۸	-۱/۰۹۸	۰/۶۰	۰/۰۰۰۱		
	مثبت و خودرأی	-۰/۲۱۲	-۰/۹۰۹	۰/۶۸	۰/۰۰۰۱		
رفتار مادی‌گرایانه	زیاده‌خواهی مالی	-۰/۱۱۲	-۰/۶۱۹	۰/۸۱	۰/۰۰۰۱	۰/۵۶۱	۰/۷۹۱
	تمایلات مادی	-۰/۶۱۷	-۰/۳۳۹	۰/۸۱	۰/۰۰۰۱		
	تجمل‌گرایی	-۰/۰۹۸	-۰/۷۳۳	۰/۶۱	۰/۰۰۰۱		
تمایل به رفتار قدرت‌طلبانه	کسب قدرت بیشتر	-۱/۱۰۳	۱/۹۵۸	۰/۶۷	۰/۰۰۰۱	۰/۴۲۵	۰/۷۸۶
	فزون‌طلبی اختیارات	-۰/۳۰۰	۱/۱۷۵	۰/۵۵	۰/۰۰۰۱		
	تلاش برای حفظ پست	-۰/۶۱۹	۰/۹۰۴	۰/۷۱	۰/۰۰۰۱		
	بروز رفتار دلسردکننده	-۰/۲۲۲	-۰/۶۹۲	۰/۶۷	۰/۰۰۰۱		
	بروز رفتار آمرانه	-۰/۳۹۰	-۰/۳۵۵	۰/۶۵	۰/۰۰۰۱		
فقدان آینده‌نگری و دوراندیشی	توان تشخیص پایین	۰/۰۱۵	-۰/۹۵۰	۰/۵۷	۰/۰۰۰۱	۰/۴۸۲	۰/۷۸۵
	نمایشی کار کردن	-۰/۲۶۷	-۰/۸۵۸	۰/۶۳	۰/۰۰۰۱		
	سطحی‌نگری‌درانجام‌وظایف	-۰/۶۹۹	۰/۹۵۹	۰/۷۳	۰/۰۰۰۱		
آشفتگی رفتاری	عدم ثبات رویه	-۰/۶۸۲	۰/۲۲۱	۰/۹۴	۰/۰۰۰۱	۰/۶۸۷	۰/۸۱۱
	ناآرام	-۰/۳۶۷	۰/۰۷۴	۰/۷۰	۰/۰۰۰۱		

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.9.6]

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود در مدل آنالیز عاملی تأییدی، بار عاملی همگی معنی‌دار شده‌اند و سطح معنی‌دار آن‌ها کمتر از ۰/۰۵ است و همگی نیز دارای توزیع نرمال هستند. همچنین معیارهای مقدار روایی مرکب و میانگین واریانس استخراج‌شده بین ۰/۵ و ۰/۸ هستند که نشان از وجود روایی همگرا در پرسشنامه است. نتایج روایی افتراقی به‌صورت جدول ۴ می‌باشد.

جدول٤: نتایج اعتبار افتراقی پرسشنامه رفتار مبتنی بر رذیلت اخلاقی حرص در مدیران

مؤلفه‌ها	۱	۲	۳	٤	٥	٦	۷
بروز رفتار سیاسی	۱	*	*	*	*	*	*
نادیده گرفتن اخلاقیات	۰/۶۲۳	۱	*	*	*	*	*
رفتار منفعت‌طلبانه	۰/۵۷۹	۰/۷	۱	*	*	*	*
رفتار مادی‌گرایانه	۰/۴۹۸	۰/۶۳۳	۰/۵۸۵	۱	*	*	*
تمایل به رفتار قدرت‌طلبانه	۰/۵۴۵	۰/۵۲۶	۰/۴۴۶	۰/۳۴۵	۱	*	*
فقدان آینده‌نگری و دوراندیشی	۰/۵۷۸	۰/۶۶۲	۰/۵۷۱	۰/۵۴۹	۰/۵۵۳	۱	*
آشفتگی رفتاری	۰/۴	۰/۴۸۸	۰/۵۴	۰/۴۵۴	۰/۴۱۱	۰/۵۹۶	۱

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در جدول ۴ تمامی این مقادیر کمتر از ۰/۹ هستند، پس وجود روایی افتراقی نیز در این پرسشنامه تأیید می‌شود. در ادامه به عنوان بررسی تکمیلی، شاخص های برازش مدل آنالیز عاملی تأییدی محاسبه‌شده است تا مطلوبیت برازش مدل معنی‌داری بارهای عاملی مشاهده‌شده هر عامل پنهان تأیید شود. نتایج این شاخص‌ها به‌صورت جدول ۵ می‌باشد.

نتایج جدول ۵ نشان‌دهنده مطلوبیت مدل برازش شده می‌باشد. در پایان بررسی قابلیت اطمینان ابزار اندازه‌گیری مورداستفاده در این تحقیق مقدار آلفای کرونباخ برای تمامی مؤلفه‌ها و متغیرهای اصلی تحقیق محاسبه شد. نتایج حاصل به شرح جدول ۶ می‌باشد.

مقادیر آلفای کرونباخ برای تمامی مؤلفه‌ها و متغیرهای اصلی در سطح عالی و یا در بدترین حالت در سطح قابل‌قبول قرار دارد. به‌عبارت‌دیگر ابزار اندازه‌گیری مورداستفاده در این تحقیق دارای قابلیت اطمینان مناسب و قابل قبولی بوده و نتایج حاصل از آن‌ها موردقبول و قابل‌تعمیم خواهد بود.

جدول ٥: شاخص‌های برازش مدل آنالیز عاملی تأییدی پرسشنامه رفتار مبتنی بر رذیلت اخلاقی حرص در مدیران

نام شاخص	مقدار مطلوب	مقدار شاخص
کی دو (χ^2)	--	۷۷۱
درجه آزادی کی دو (d.f)	--	۴۷۴
کی دو اصلاح‌شده (χ^2 /df)	--	۱/۶۳
مقدار احتمال معنی‌داری کی دو (p-value)	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۰۱
نیکویی برازش (GFI)	بیشتر از ۰/۶	۰/۷۳
ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده‌ها (RMR)	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۵۶
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷
شاخص نیکویی برازش ایجازی (PGFI)	بیشتر از ۰/۵	۰/۶۱
شاخص برازش ایجازی هنجار شده (PNFI)	بیشتر از ۰/۵	۰/۸

جدول ٦: نتایج آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های رفتاری رذیلت اخلاقی حرص در مدیران

مؤلفه‌ها	آلفای کرونباخ
بروز رفتار سیاسی	۰/۷۸۴
نادیده گرفتن اخلاقیات	۰/۸۴۸
رفتار فردی‌گرایانه و منفعت‌طلبانه	۰/۶۷۴
رفتار مادی‌گرایانه	۰/۷۷۳
تمایل به رفتار قدرت‌طلبانه	۰/۷۶۸

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.9.6]

فقدان آینده‌نگری و دوراندیشی	۰/۷۷۴
آشفتگی رفتاری	۰/۷۹۲
نتایج پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای متغیر اصلی	
مؤلفه‌ها	آلفای کرونباخ
رفتار مبتنی بر حرص در مدیران	۰/۹۳۶

بحث

هدف این پژوهش، کشف مؤلفه‌های رفتاری رذیلت اخلاقی حرص مدیران بوده است. در همین راستا سعی شد تا با مصاحبه با خبرگان و تحلیل مصاحبه‌های آن‌ها، این مؤلفه‌ها احصا گردد. این تحقیق، مؤلفه‌های رفتاری از این رذیلت اخلاقی را احصاء کرد که در تحقیقات پیشین کمتر به آن اشاره شد. از طرفی برخی از مؤلفه‌هایی که در تحقیقات پیشین اشاره شده بود، با مفاهیم جدیدتری در پژوهش حاضر، احصاء گردید. مؤلفه‌هایی که در این پژوهش به دست آمدند، شامل بروز رفتار سیاسی، نادیده گرفتن اخلاقیات، رفتار منفعت‌طلبانه، رفتار مادی-گرایانه، رفتار قدرت‌طلبانه، فقدان آینده‌نگری و آشفتگی رفتاری است.

تحقیقات مشابه به مفاهیم حرص مدیران اشاراتی داشته‌اند. به‌عنوان‌مثال پژوهشگری رفتار افراد حریص را خودخواهانه و بدون در نظر گرفتن منافع دیگران می‌دانستند(۲۱). مدیران حریص سعی می‌کنند از روابطی که با دیگران دارند برای رسیدن به اهداف خود استفاده کنند و در بسیاری از موضوعات سازمانی، سعی می‌کنند قوانین را زیر پا گذاشته و مطابق خواسته‌های خود، عمل کنند. چنین مدیرانی تخصص و کارآمدی زیردستان را به‌عنوان تهدیدی برای خود می‌دانند چراکه همواره علاقه دارند در پست‌های بالای سازمانی و دارای قدرت و نفوذ فعالیت داشته باشند. لذا زیردستان را عنوان تهدید و نه فرصت می‌بینند. از طرفی مدیران حریص پاسخگویی کمی نسبت به مدیران بالادستی و زیردستان دارند. بدین دلیل که آن‌ها پاسخگو بودن را محدودیت در دستیابی به اهداف حریصانه خود می‌دانند، لذا به تخریب سایر افراد می‌پردازند و معایب رفتاری خود را نادیده می‌گیرند. نیز در این راستا نتایج پژوهشی به نفاق و عیب‌جویی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های حرص اشاره کرد. مدیران حریص رفتار منفعت‌طلبانه خود را در راستای رسیدن به منفعت شخصی خود انجام می‌دهند (۱۵). در همین راستا نتایج تحقیقات به منفعت‌طلبی مدیران و افراد حریص اشاره‌کرده است. آن‌ها بیان کردند که افراد حریص به‌منظور برآورده کردن حرص خود، منفعت خود را در اولویت قرار می‌دهند. چنین مدیرانی اگر رفتار منفعت‌طلبانه را در راستای منفعت سازمانی به‌کارگیرند، به سازمان کمک می‌کنند اما آن‌ها منفعت سازمانی را تا جایی که منافع شخصی آن‌ها نیز تأمین گردد، پیگیری می‌کنند اما در موقعیت‌هایی که منفعت شخصی آن‌ها به خطر می‌افتد از منافع سازمانی، چشم‌پوشی می‌کنند (۷)(۱۸)(۱۱).

یکی از مواردی که در مدیران حریص بیشتر مشاهده می‌گردد، حریص بودن در مباحث مالی است. هم‌راستا با نتایج این تحقیق، پژوهشگری بیان کرد که حرص باعث تلاش بیشتر افراد برای کسب درآمد بیشتر می‌شود. تلاش چنین مدیرانی در مال‌اندوزی پایانی ندارد. در این زمینه مدیران، به دلیل توجه به تجمل‌گرایی و ترس از آینده، سعی می‌کنند همواره ذخیره مالی و غیرمالی زیادی داشته باشند تا در مواقع ضروری از آن استفاده کنند(۱۶). هم‌راستا با نتایج این تحقیق، پژوهشگری، حرص را خواستن و تمایل زیاد به یک پدیده یا مفهوم می‌داند(۲۲). لذا مدیرانِ حریص همواره به دنبال کسب قدرت هستند. دلایلی برای چنین رفتارهایی متصور است که نشان می‌دهد کسب قدرت برای مدیران، یعنی دستیابی به پول، نفوذ و اختیار انجام هر آنچه که می‌خواهند. لذا چنین مدیرانی سعی می‌کنند همواره از مقام و قدرت خود به نفع خود در راستای به‌کارگیری رفتار آمرانه و حفظ جایگاه‌های سازمانی خود و تیمش، استفاده کند. چنین مدیرانی دید کوته‌بینانه دارند و کمتر به دوردست نگاه می‌کنند. چراکه آن‌ها به فکر منافع شخصی هستند. البته وقتی، منافع شخصی آن‌ها در بلندمدت به دست بیاید، آن‌ها دید بلندمدت را اتخاذ می‌کنند اما در ارتباط با تصمیم‌گیری‌های سازمانی، نگاهی کوته‌بینانه دارند. این نتایج با یافته‌های پژوهش محققین هم‌راستا است (۳)(۲۳).

با توجه به یافته‌ها می‌توان پیشنهادهایی را به شرح زیر در راستای بهبود و هدایت هدفمند رذیلت اخلاقی حرص در مدیران ارائه نمود:

یک) پیشنهاد می‌گردد طراحی مسیر ارتقاء شغلی در شهرداری مشهد تدوین و اجرایی گردد. شایسته‌سالاری و نگاه تخصصی به مشاغل، انتخاب صحیح مدیران و تفاوت قائل شدن برای مدیران اخلاق‌مدار می‌تواند زمینه‌های بروز رفتارهای مبتنی بر حرص را کم‌رنگ نماید.

دو) پیشنهاد می‌گردد قدرت و استقلال دستگاه نظارتی درون شهرداری افزایش‌یافته، حیطه وظایف آنان، ضمن کنترل اجرای صحیح قوانین، رصد روابط و فرایندهای کاری و اولویت‌های شهرداری را شامل گردد. این امر باعث شده مدیران نتوانند بدون توجه به اهداف و اولویت‌های سازمان تصمیماتی اتخاذ کنند که در راستای برآورده نمودن منافع شخصی و نیل به اهداف شخصی‌شان باشد. مطالبه گری دستگاه‌های نظارتی می‌تواند رفتار آن دسته از مدیران، که تلاش دارند با ترسیم وظایفی خارج از شرح وظایف خود پاسخگویی خود را کاهش دهند را کم‌رنگ نماید. همچنین شفافیت در اجرای فرایندها و اجرای صحیح قوانین، تحدید اختیارات مدیران، با رویکردهای غیرسازمانی را در پی دارد.

سه) پیشنهاد می‌گردد ارزیابی نتیجه‌گرا در شهرداری مشهد اهمیت داده شود. یکی از مشکلاتی که حرص مدیران ایجاد می‌کند، عدم انجام وظایف محوله است. در این راستا برنامه‌ریزی بلندمدت و فرآیندی‌کردن کارهای سازمان و وظایف افراد کمک می‌کند تا همچون یک طیف یکپارچه از یک نقطه شروع و به نقطه پایانی برسد. در این صورت،

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.9.6]

فردگرایی مدیران و مشغول شدن آن‌ها در برآورده کردن حرص خود، باعث اختلال در فرآیند شده و ضعف آن‌ها بروز و قابل‌شناسایی می‌شود.

چهار) پیشنهاد می‌گردد شهرداری مشهد با شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها، رفتارها را در سازمان هدایت کند، این مورد از طریق اجرای مراسمات و همایش‌های فرهنگی و مذهبی، برگزاری کلاس‌های آموزشی با استفاده از اساتید تأثیرگذار و ذی‌نفوذ که کارمندان و مدیران به آن‌ها اعتقاد کلامی و عملی دارند را اجرا نمود. این امر باعث می‌شود تا مدیران در شرایط آشفته، عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند. برنامه‌های اخلاق، می‌تواند رفتارهای مدیران را باارزش‌هایی که به نظر شهرداری، در اولویت قرار دارند را هماهنگ نماید. پررنگ شدن معنویت و رضایت مردم پاداش‌های معنویی هستند که می‌تواند جایگزین منفعت‌طلبی گردد. همچنین جایگزین نمودن فرهنگ دگر خواهی و ازخودگذشتگی و ترویج روحیه خیرخواهی در شهرداری تااندازه‌ای می‌تواند از محور قرار دادن فرد بکاهد.

پنج) پیشنهاد می‌گردد شورای اسلامی شهر به‌عنوان دستگاه نظارتی ضمن تأکید بر سیستمی شدن و فرایندی نمودن فعالیت‌ها، در تصویب نظام‌نامه‌ها، اجرای تدابیر مشارکتی ازجمله مشارکت در تصمیم‌گیری، را حائز اهمیت دانسته این امر باعث می‌شود تااندازه‌ای اختیارات خارج از عرف مدیران، محدودشده و آشفتگی رفتاری آنان کاهش یابد.

شش) پیشنهاد می‌گردد برنامه‌ها و اهداف سازمانی در رده‌های مختلف سازمان تشریح گردد و همسوسازی فعالیت‌های جاری گروه‌های کاری باسیاست‌ها و برنامه‌های شهری انجام پذیرد. این امر ضمن هدفمند شدن اقدامات سرمایه انسانی باعث می‌شود از بروز رفتارهای فردگرایانه و منفعت‌طلبانه مدیران جلوگیری به عمل‌آورده و انگیزه کارکنان را برای انجام فعالیت‌های سازمانی افزایش دهد.

هفت) پیشنهاد می‌گردد در نظامات پاداش‌دهی، مزایا و منافع کارکنان به عملکرد آنان متصل گردد. این مورد تااندازه‌ای از وابستگی کارکنان به مدیران در جهت هم‌راستایی آنان با اهداف شخصی مدیر، می‌کاهد. ضمن اینکه ورود نیروهای خارج از سازمان باانگیزه‌هایی غیرسازمانی و نگرش‌های کوتاه‌مدت را کاهش می‌دهد.

هشت) پیشنهاد می‌شود شاخص‌های صحیح ارزیابی عملکرد برای مدیران تعیین گردد. بدین گونه که ابتدا شاخص‌هایی برای ارزیابی ایجادشده و مدیران بر اساس آن شاخص‌ها رتبه‌بندی و طبقه‌بندی شوند.

نه) پیشنهاد می‌گردد رعایت عدالت در پرداخت‌ها و توزیع امکانات با مکانیزمی هدفمند صورت پذیرد و از تمرکز آن در اختیار افرادی خاص جلوگیری شود.

ده) پیشنهاد می‌گردد تا حد امکان هم‌راستایی هدف‌گذاری‌های سازمانی با منافع فردی برقرار شود.

نتیجه گیری

در این پژوهش مؤلفه‌های رفتاری رذیلت اخلاقی حرص مدیران با مصاحبه با خبرگان تبیین گردید.که شامل بروز رفتار سیاسی، نادیده گرفتن اخلاقیات، رفتار منفعت‌طلبانه، رفتار مادی‌گرایانه، رفتار قدرت‌طلبانه، فقدان آینده‌نگری و آشفتگی رفتاری است. در بعد کمی، ضمن تائید کفایت نمونه‌گیری، نتایج اعتبار همگرایی تحلیل عاملی پرسشنامه، نتایج اعتبار افتراقی پرسشنامه و شاخص‌های برازش مدل رفتار مبتنی بر رذیلت اخلاقی حرص در مدیران و در پایان قابلیت اطمینان ابزارهای اندازه‌گیری مورد تائید واقع شد. این پژوهش کمک می‌کند تا با تغییر نگرش مدیران، زمینه لازم برای کاهش حرص آنان را فراهم نماید و همچنین با ایجاد مکانیزم کنترلی زمینه‌های بروز این رذیلت اخلاقی را در سازمان کم‌رنگ نماید.

ملاحظه های اخلاقی

در این مقاله، جهت رعایت حق مالکیت معنوی و اصل امانت‌داری، مطالب اقتباس‌شده با ذکر منابع مرتبط، در مقاله درج گردیده است. همچنین صداقت و حقیقت‌گویی از اصول موردتوجه در این پژوهش بوده است.

سپاسگزاری

از کلیه مدیران شهرداری که پژوهشگران را در انجام این پژوهش یاری رساندند، تقدیر و تشکر می‌گردد.

واژه نامه

1. Greed	حرص
2. Deliberate manipulation	دست‌کاری عمدی
3. Venture capital	سرمایه‌گذاری خطرپذیر
4. Envy	حسادت
5. Power lust	عطش قدرت
6. Exploitation	استثمار
7. Deviant behaviors	رفتارهای انحرافی
8. Ethical values	ارزش‌های اخلاقی
9. Executive greed	حرص مدیران اجرایی
10. Opportunism	فرصت‌طلبی
11. Self-Interest	منافع شخصی
12. Altruism	نوع‌دوستی
13. Corruption	فساد
14. Deception	فریبکاری
15. Bribery scandal	رسوایی رشوه‌خواری

References

1. Mazaheri Rad H. (2014). A review of the ethical behavior concept in organizations. Consultant Engineer; 64: 71-77. (In Persian).

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.9.6]

2. Shojaye S, Sadeghi M, Barani G, Dankob M. (2019). Analyzing the relationship between Machiavellianism and unethical behaviors: mediating role of abusive supervisor. Ethics in Science and Technology; 14(2): 135-141. (In Persian).
3. Burton N. (2014). The psychology of greed. Available at: http://outre-monde.com/2014/10/06/the-psychology-of-greed . Accessed: June 15,2019 .
4. Nadi MM, Nozhatozaman M, Ghasemi A. (2019). The mediating role of ethical ideology in the relationship between ethical leadership and organizational justice with organizational misbehavior. Ethics in Science and Technology; 14(4): 23-30. (In Persian).
5. Haynes K, Josefy M, Hitt MA. (2015). Tipping point: managers' self-interest, greed, and altruism. Journal of Leadership & Organizational Studies; 22 (3): 265–279.
6. Babones S. (2014). In corporate America, why greed's never good. Retrieved from https://salvatorebabones.com/in-corporate-america-why-greeds-never-good April 8, 2018.
7. Bruhn JG, Lowrey J. (2012). The good and bad about greed: How the manifestations of greed can be used to improve organizational and individual behavior and performance. Consulting Psychology Journal Practice and Research; 64(2): 136–150.
8. Moradi M. (2019). The consequences of ethical leadership and its role in reducing organizational deviation. Ethics in Sscience and Technology; 14(1): 50-57. (In Persian).
9. Colquitt JA, Conlon DE, Wesson MJ, Porter COLH, Ng KY. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. Applied Psychology; 86 (3): 425-445.
10. Kazemi, FA, Nazari Y, Zare A, Ramezan M. (2020). Machiavellian leadership and deviant behavior of employees: explaining mediating role of unethical authoritarian leadership and organizational cynicism. Ethics in Science and Technology; 15(2): 140-149. (In Persian).
11. Hitt MA, Bierman L, Uhlenbruck K, Shimizu K. (2006). The importance of resources in the internationalization of professional service firms: The good, the bad and the ugly. Academy of Management Journal; 49: 1137-1157.
12. Haynes KT, Hitt MA, Campbell JT. (2015). The dark side of leadership. in journal of management studies; 52 (4): 479–505 .
13. Khorkiyan AR, Jahangir M, Nihkhah farkhani Z, Mohammadi Shahroudi H. (2017). Analyzing the factors affecting the ethical behavior of employees. Ethics in Science and Technology; 12(2): 24 –35. (In Persian).
14. Ghomiyan MM, Pourezat AA, Vaezi K, Vaezi R. (2020). Designing a model for evaluating the performance of urban management with an ethical principles approach. Ethics in Science and Technology; 15(1): 38-46. (In Persian).
15. Sepahian MA. (2018). A survey of greed from the perspective of the holy quran and narrations. Studies in Political Science, Law and Jurisprudence; 3(19): 93-71. (In Persian).
16. Nahali Moghadam M. (2017). The effect of greed on financial behavior of students with the mediating role of imagination of the future [MA thesis]. Tabriz: University of Tabriz. (In Persian).
17. Satourian A. (2016). The role of ethical traits of jealousy, greed and envy in predicting psychosis. Psychology and Religion; 34: 55-72. (In Persian).
18. Haynes KT, Campbell JT, Hitt MA. (2017). When more is not enough. executive greed and its influence on shareholder wealth. In Journal of Management; 43(2): 555–584.
19. Fallon F, Cooper BJ. (2015). Corporate culture and greed? the case of the Australian wheat board. In Australian Accounting Review; 25 (1): 71–83.
20. Lincoln YS, Guba EG. (1985). Naturalistic inquiry. London/England: Sage Publication.
21. Seuntjens TG, Zeelenberg M, Ven N, Breugelmans SM. (2015). Dispositional greed. Journal of Personality and Social Psychology; 108 (6):917–933.
22. Haddad Adel G. (2009). Encyclopedia of the Islamic world. Tehran: Islamic Encyclopedia Foundation. (In Persian).
23. Tickle PA. (2004). Greed: The seven deadly sins. The New York Public Library: Oxford University Press.

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.9.6]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.9.6] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]