

تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از

الگوی دایره اخلاق

دکتر سید مهدی الوانی^۱، دکتر اکبر حسن پور^{۲*}، علی داوری^۱

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران

۲. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین

چکیده

زمینه: شناسایی رویکرد اخلاقی مورد پذیرش افراد سازمان از سویی حافظ بقا و بالندگی سازمان است و از سوی دیگر، راهنمای مدیران در زمینه سیاستگذاریها و خط مشیهای مربوط به توسعه و بهبود منابع انسانی می‌باشد. از این رو، این مقاله با بهره‌گیری از الگوی دایره اخلاق به دنبال ایجاد بستری مناسب برای طراحی منشور اخلاقی کارکنان و در نهایت نهادینه سازی اخلاقیات در دانشگاه می‌باشد.

روش کار: روش تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی است که از طریق نمونه‌گیری طبقه بندی نسبی (به تعداد ۱۷۰ نفر) و ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه به شناسایی اخلاق سازمانی کارکنان می‌پردازد.

یافته‌ها: نتایج تحلیل آماری نشان می‌دهد که گرایش کارکنان دانشگاه به نظریه نفع‌گرایی جمعی است و این گرایش در بین گروههای مختلف از جهت جنسیت، تحصیل، سن و سابقه کار تفاوت معنی‌داری ندارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به گرایش کارکنان به نظریه نفع‌گرایی جمعی مدیران دانشگاه باید آن را مد نظر قرار داده و در این راستا اقداماتی نظیر طراحی منشور اخلاقی مناسب و نظام پاداش متناسب و غیره انجام دهند.

کلید واژه‌ها: اخلاق سازمانی، دایره اخلاق، نظریه‌های اخلاق

سرآغاز

بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان، متأثر از ارزشهای اخلاقی است. عدم توجه به اخلاق سازمانی و کار در مدیریت سازمانها، در جوامعی مانند ایران که از یکسو دارای ارزشهای اخلاقی غنی، و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارد، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمانها به وجود آورد. بعلاوه، با افزایش انتظارات اجتماعی از سازمانها، جوامع نسبت به مسائلی مانند محیط زیست، حقوق شهروندان، برابری استخدام و کاهش نیروی انسانی حساس‌تر شده‌اند. بی‌توجهی سازمانها به این حقوق و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذی‌نفعان می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کنند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را مورد پرسش قرار داده در نتیجه سود، موفقیت و اثربخشی سازمان را تحت تأثیر قرار

در عصر حاضر که مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار مواجه هستند مدیریت اخلاق جایگاه و اهمیت بالایی دارد؛ اما مباحثی که تا کنون درباره اخلاق به طور عام و اخلاق سازمانی به طور خاص مطرح شده ریشه در مطالعات فلاسفه، عالمان دینی و منتقدان اجتماعی داشته است؛ در نتیجه بسیاری از مطالبی که تا به امروز درباره اخلاق سازمانی و کار نوشته شده برطرف‌کننده نیازهای عملیاتی و کاربردی سازمانها نیست. از این رو، بسیاری از محققان و مدیران اجرایی مشکل را درک و لذا در برنامه‌ریزیهای خود و نیز در عمل، کلمه «ذی‌نفعان»^۱ را که شامل جامعه‌ای وسیعتر اعم از کارمندان، مشتریان و تأمین‌کنندگان می‌شود، جایگزین کلمه «سهامداران»^۲ کرده‌اند. امروزه،

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Ak_hassanpoor@yahoo.com

رفتار و اخلاق در عمق باورها و ارزشهای مورد قبول فرد ریشه دارد. بنابراین درک مفهوم اخلاقیات کار، مستلزم توجه به ارزشهای بنیادین افراد، شناخت همه جانبه علل بروز رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی و نیز اتخاذ تدابیری جهت استقرار و حفظ نظام اخلاقیات در سازمانهاست. اخلاق از نظر لغوی جمع خلق است که در قرآن هم آمده است. واژه خلق چنان که لغتنامهها آورده اند عبارت است از: عادت، رویه، سبیه و امثال آن. وقتی می گوئیم: خلق من است؛ یعنی عادت کرده ام، روش من این است (۹). همچنین می توان گفت اخلاق جمع خُلُق و خُلُق از ماده «خ ل ق» است. از ماده خُلُق نیز مشتق می شود. «خُلُق» بر شکل ظاهری ایشان ناظر است و «خُلُق» بر شکل باطنی آن. خُلُق صورت است و خُلُق سیرت. انسانها همانگونه که در شکل ظاهری با یکدیگر متفاوتند و بندرت می توان دو فرد کاملاً شبیه یکدیگر یافت، از حیث باطنی و نفسانی نیز بسیار متنوعند (۱۰). واژه اخلاق^۳ دو کاربرد متمایز دارد: گاهی اخلاق به معنای خلق و خوی، رفتار عادت شده و مزاج به کار می رود، همانگونه که دو واژه انگلیسی عنوان شده در واژه نامه، گاهی به معنای عادت و سبیه به کار می روند. معنای دیگر این واژه ها دانشی است که از حسن و قبح و خوبی و بدی رفتار صحبت می کند (۱۱). درباره اخلاق و اخلاقیات تعاریف زیادی ارائه شده است. برخی اخلاق را به مجموعی از فرایندهای عینی و معنوی که دخالت تام در رشد خود واقعی دارد و فرایندی که طی آن در کارکرد واحدهای صفاتی یا ساختار معنوی تعادل ایجاد می شود، تعریف کرده اند (۱۲). «کوناک و جونز» اخلاقیات را اینگونه تعریف می کنند: اخلاقیات به انصاف، راستی و درستی مربوط می گردند، به تصمیم گیری در خصوص این که چه چیزی خوب است و چه چیزی بد، و به فعالیتها و قواعدی که رفتار پاسخگویانه را بین افراد و گروهها پی ریزی می کنند (۱۳). «آشتون و ارم» اخلاقیات را بدین صورت توصیف می نمایند: «اخلاقی بودن و اخلاقی عمل کردن شامل انجام دادن اقداماتی است در جهت کسب اطمینان از این که رفتار اخلاق همواره و در همه شرایط اعمال گردد (۱۴).

دهند. اخلاق سازمانی ضعیف بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده و می تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد.

سازمانها برای نهادینه سازی اخلاقیات در اعضای سازمان خود ابتدا باید وضعیت موجود اخلاق سازمانی یعنی اینکه کارکنان دارای چه تصورات، ارزشها و باورهایی هستند، شناسایی کنند. در این خصوص یکی از الگوهای بسیار مهمی که ارائه شده، الگوی دایره اخلاق است. در این مقاله چگونگی به کارگیری این الگو در تحلیل اخلاق سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی قزوین بررسی شده و ضمن استخراج گرایشهای اخلاقی کارکنان رهنمودهایی برای مدیریت دانشگاه ارائه خواهد شد.

این تحقیق به دنبال پاسخ به سؤالات زیر می باشد:

۱- گرایش کارکنان دانشگاه نسبت به هر یک از نظریه های (ابعاد) هشتگانه اخلاق سازمانی در وضعیت موجود چگونه می باشد؟

۲- آیا میزان اهمیت گرایشهای کارکنان به ابعاد هشتگانه اخلاق سازمانی با هم تفاوت دارند؟

۳- چه راهکارهایی برای بهبود وضعیت گرایشهای کارکنان به اخلاق سازمانی وجود دارد؟

از این رو، اهداف عمده این مقاله شناسایی گرایشهای اخلاقی کارکنان و ارائه راهنماییهای عملی برای جهت دهی این گرایشهای توسط مدیریت دانشگاه می باشد.

اخلاق سازمانی

امروزه، بحث اخلاقیات در کار، توجه زیادی را به خود جلب نموده است و محققان و نویسندگان زیادی بحث اخلاق سازمانی و اصول اخلاقی را به عنوان ابزار ارتقای محیط اخلاقی در سازمانها ضروری دانسته اند (۱-۸).

اخلاقیات کار، یکی از جنبه های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می رود که به بخشی از راهبرد یک سازمان تبدیل گردد. درک مفهوم اخلاقیات به طور کلی و در معنای خاص آن زیربنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به تبع آن در سازمانهاست.

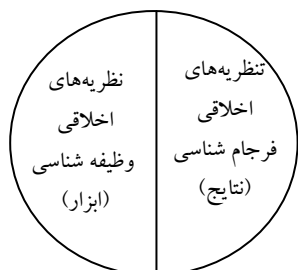
نظریه‌های اخلاق

در خصوص اخلاق، رویکردها و نظریه‌های مختلفی ارائه شده که «هس مر» یکی از کاملترین دسته‌بندیها را در این راستا ارائه کرده که در جدول ۱ خلاصه شده است (۱۵) با دقت در نظریه‌های فوق درمی یابیم هریک بیانگر بخشی از حقیقت

جدول ۱: خلاصه باورها و مشکلات نظریه‌های اخلاقی

نظریه‌ها	ماهیت باورهای اخلاقی	مشکلات موجود در نظام اخلاقی
قانون جاویدان	معیارهای اخلاقی در قالب یک قانون ابدی ارائه می‌شوند که در کتاب مقدس یا ظاهراً در طبیعت آشکار می‌شود و سپس به وسیله رهبران مذهبی یا فلاسفه تفسیر می‌گردد. عقیده بر این است که هر شخص باید مطابق این تفسیر عمل کند.	تفسیرهای متعددی از قانون وجود دارد، اما مراجعه به عقل آدمی تنها روش موجود است. عقل انسان نیازمند یک اصل یا ارزش مطلق به عنوان پایه‌ای برای انتخاب است.
نفعگرایی: نظریه فرجام گرایی	اخلاقی بودن بستگی به نتیجه یک عمل یا تصمیم دارد. اصل آن است که هر شخص باید در جهت خلق منافع بیشتر برای اکثریت مردم عمل کند.	آن دسته از اعمال غیراخلاقی را که منافع قابل توجه برای اکثریت مردم ایجاد می‌کنند، می‌توان توجیه نمود، حتی اگر هزینه‌های وارده بر اقلیت جامعه غیر قابل جبران باشند.
وظیفه گرایی: آغاز گرایی	اخلاقی بودن بستگی به نتیجه یک عمل یا تصمیم ندارد. اصل این است که هر شخص باید طوری عمل کند که دیگران نیز همانند آن عمل می‌کنند (در شرایط یکسان).	اعمال غیر اخلاقی توسط افرادی که مستعد خودفریبی یا خود بزرگ‌بینی هستند توجیه می‌گردد و معیاری جهت قضاوت بین خواسته‌ها وجود ندارد. یک اصل یا ارزش دیگر جهت پالایش مفهوم امر مطلق مورد نیاز است.
عدالت توزیعی	معیارهای اخلاقی براساس واحدی که همانا عدالت است بنا می‌شوند. هرکس باید طوری عمل کند که توزیع عادلانه تر منافع عملی گردد، زیرا این امر موجب افزایش عزت نفس می‌شود که برای همکاری اجتماعی ضروری است.	تقدم ارزش عدالت به پذیرش این نکته که توزیع عادلانه منافع همکاری اجتماعی را تضمین می‌کند، وابسته است.
آزادی فردی	معیارهای اخلاقی براساس تقدم یک ارزش واحد که شامل آزادی فردی است بنا می‌شوند. همه باید برای آزادی بیشتر فعالیت کنند زیرا موجب افزایش تبادل می‌گردد که برای بهره‌وری اجتماعی ضروری است.	تقدم ارزش آزادی به پذیرش این نکته که آزادی فردی، بهره‌وری اجتماعی را تضمین می‌کند، وابسته است.

دایره از ۳۲ قسمت مساوی تشکیل می‌شود و از آن جایی که شناسایی ۳۲ نظریه اخلاقی مشکل خواهد بود، تنها ۸ نظریه اصلی به شرح ذیل، در این الگو ذکر خواهد شد: دایره اخلاق به دو نیم دایره تقسیم می‌شود که یک نیم دایره شامل نظریه‌های اخلاقی و وظیفه شناسی و نیم دایره دیگر شامل نظریه‌های اخلاقی فرجام شناسی است (نمودار ۱).

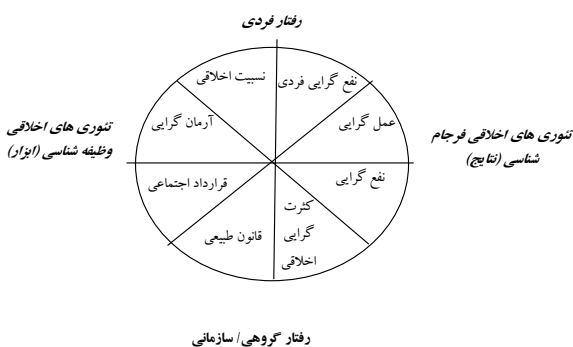


نمودار ۱: نیم دایره های وظیفه شناسی و فرجام شناسی دایره اخلاق

در مرحله بعد دایره به شکل افقی به دو قسمت تقسیم می‌گردد و نظریه‌های اخلاقی مربوط به رفتار فردی و دیدگاه گروهی (سازمانی) از هم جدا می‌گردند (نمودار ۲) و در نهایت با تقسیم دایره به ۸ قسمت، دایره اخلاق که در برگرفته هشت نظریه اخلاقی است، ایجاد می‌شود (نمودار ۳)



نمودار ۲: بخشهای فردی و گروهی / سازمانی دایره اخلاق



نمودار ۳: هشت نظریه اخلاقی در دایره اخلاق

هستند و به عنوان ابزار قضاوت مفهوم اخلاقی یا تصمیمات فردی، کامل یا کافی نمی‌باشند. از این رو، به نظر می‌رسد که مدیران می‌توانند از این مطلب درس بزرگی بگیرند، این که نظام اخلاقی جامع و کاملی وجود ندارد و هیچ باور واحدی نمی‌تواند مدیران را به شکل کامل در اتخاذ تصمیمات اخلاقی مختلف هدایت کند. بنابراین به جای استفاده از یک نظام اخلاقی باید از پنج نظام استفاده کنند و پیامدهای اعمال خود را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند.

هر چند که هیچ نظریه اخلاقی وجود ندارد که تمام جنبه‌های مورد نظر کسانی را که فلسفه اخلاق یا جنبه‌های کاربردی آن مانند اخلاق کسب و کار را مورد مطالعه قرار داده اند، پوشش دهد، ولی توافق کلی بر روی دو رویکرد متفاوت که بسیاری از موضوعات اخلاقی را در بر می‌گیرند وجود دارد (۱۶).

۱- رویکرد علم اخلاق (وظیفه شناسی)

نخستین هدف اخلاقی این رویکرد آن است که فرد صرف نظر از عواقب و نتایج هر کار وظیفه‌اش را انجام دهد. رویکرد وظیفه‌شناسی آشکار می‌کند که یک عمل چنانچه مجموعه‌ای از ویژگیها را دارا باشد، درست یا خوب است و اگر آن ویژگیها را نداشته باشد، اشتباه یا بد است. وظیفه به بیان ساده عبارت است از انجام کاری که از لحاظ اخلاقی درست است و پرهیز از کاری که از لحاظ اخلاقی نادرست است، بدون آن که به نتایج آن توجه شود.

۲- رویکرد فرجام شناسی

رویکرد فرجام شناسی در برگرفته آن دسته از نظریه‌های اخلاقی است که درستی اعمال و ارزشهای اخلاقی افراد را براساس نتایج و خروجیهایی که ایجاد می‌کنند، در نظر می‌گیرند، مانند نفعگرایی^۴ یا سودمندگرایی^۵.

دایره اخلاق

نظریه‌های گوناگون اخلاقی در زمینه‌های مسؤولیت اجتماعی، اخلاق کسب و کار و اداره امور تحت عنوان نظریه‌های توصیفی و تحلیلی در دایره اخلاق^۶ ارائه می‌شوند (۱۷). الگوی سنتی این

اخلاقی است که برخی کردارها یا انواعی از کردارها را مستقل از نتایج آن، درست یا غلط تلقی می‌کند.

۵- کثرت‌گرایی اخلاقی^۹: در زندگی امروزی انسانها مجبورند که در کنار هم زندگی کنند، زیرا بدون این همزیستی نمی‌توانند به زندگی خود ادامه بدهند، مگر اینکه مانند انسانهای نخستین، تمامی امور خود را شخصاً انجام دهند که این امر عملاً از عهده افراد خارج است. پس به بیان دیگر انسانها در گروهی زندگی می‌کنند که مردم نام دارد؛ این زندگی شرایط و قوانینی دارد که باید به آن احترام گذاشته شود و حقوق دیگران تضییع نگردد. از سوی دیگر با توجه به این که هر یک از انسانها در محیطی خاص پرورش یافته‌اند و خصوصیات روحی و روانی متفاوتی دارند، پس طبیعی است که در اموری با هم توافق نداشته باشند؛ اما این تفاوتها نباید در همزیستی انسانها تاثیر بگذارد. اساس کثرت‌گرایی و نیز همین است. یعنی به تکرر و تعدد عقاید و آراء، احترام گذاشته شود و مشروعیت عقلی و عرفی و کلامی منحصر به مبانی فکری فرد نشود.

۶- اخلاقیات قانون طبیعی^{۱۰}: سیسرو به کاملترین وجه آنچه را که هسته محوری دیدگاه حقوق طبیعی سنتی است، اظهار نموده است. طبق نظر وی قانون طبیعی همان عقل سلیمی است که در مطابقت با طبیعت باشد؛ قانونی که جهان‌شمول، تغییرناپذیر و جاوید است؛ قانونی که از طریق فرامینش تعهدآفرین است و از طریق نواهی‌اش از انجام عمل نادرست باز می‌دارد. فرامین و نواهی این قانون بر انسانهای خوب فرامین بیهوده‌ای نیستند، گرچه این فرامین تأثیری بر افراد فاسد نداشته باشند. تغییر این قانون گناه است و تلاش بر بی‌اعتبار نمودن آن مجاز نیست و حذف تمام آن غیرممکن است.

۷- نظریه قرارداد اجتماعی^{۱۱}: این نظریه در سطوح کلان سیاسی جامعه و در سطوح خرد سازمانی نفوذ کرده است. در سطح اقتصاد سیاسی، این نظریه بنیانی برای قوانین مربوط به مبادلات ملی و بین‌المللی آمریکا و اروپا و همچنین، قانون اساسی و قوانین تجارت خارجی آمریکا، دادگاه جهانی لاهه، سازمان پیمان آتلانتیک شمالی ناتو، سازمان تجارت جهانی،

۱- نسبییت اخلاقی: نسبییت اخلاقی^۷ موقعیتی است که در آن هیچ‌گونه مطلق اخلاقی و هیچ‌گونه درستی و نادرستی اخلاقی وجود ندارد و به جای آن، درستی و نادرستی براساس هنجارهای اجتماعی است. به هر حال اخلاق نسبی (موقعیتی) زیر گروهی از نسبییت اخلاق است. نسبییت اخلاقی بدین معنی است که اخلاقیات ما استنتاجی بوده و رشد می‌کند، بدین معنی که آنها در طول زمان تغییر می‌یابند و مطلق نیستند.

این نظریه با نادیده گرفتن قابلیتها و دستاوردهای برخی از فرهنگها باعث کاهش سطح اخلاق و ایجاد نژادپرستی و تعارض و تضاد در محیطهای کاری می‌شود.

۲- نفع‌گرایی فردی: این نظریه به مفهوم بالاترین خوبی و خواسته است. به این مفهوم که خوشی و نبود ناراحتی برای تمامی انسانها عاملی انگیزشی است. این نظریه نقاط اشتراک بسیاری با نظریه نفع‌گرایی جمعی دارد که تا حدودی در مبحث مربوط به آن نظریه به شرح آن پرداخته شده است.

۳- عمل‌گرایی^۸: این نظریه قائل به این باور است که حقیقت امری جدا از انسان نیست؛ بلکه تنها دلیل برای اینکه یک نظر درست و حقیقی است و یک نظر، باطل و خطا، این است که اولی در عمل برای انسان کارآمد و موثر باشد و دیگری چنین نباشد. لذا صدق هر گزاره، فقط توسط نتایج عملی آن سنجیده می‌شود، نه در مقایسه با واقعیت خارجی. یک فکر یا عقیده تا وقتی که فقط عقیده است، به خودی خود نه صحیح است و نه غلط؛ بلکه فقط در جریان آزمایش و کاربرد عملی آن است که برحسب نتایجی که از آن نظر گرفته می‌شود، صادق یا کاذب می‌شود.

۴- نفع‌گرایی جمعی: فایده‌گرایی در درجه اول یک نظریه اخلاقی است و بر این فرض بنا شده که آنچه مفید است، خوب می‌باشد و اینکه فایده به طور عقلانی قابل شناخت و اندازه‌گیری است. کرداری درست است که منتهی به بیشترین خشنودی برای بیشترین افراد شود. هم‌چنانکه از این تعریف برمی‌آید نظریه نفع‌گرایی جمعی از یک سو، در تضاد با خودخواهی به معنای پیگیری نفع شخصی بدون در نظر گرفتن هزینه‌های آن برای دیگران است و از سوی دیگر، مخالف هر گونه نظریه

یونیسف، سازمان بین‌المللی کار می‌باشد. در سطح سازمانی، قراردادهای فیمابین کارگران و کارفرمایان، قراردادهای بین واحدهای تجاری و کارکنان سایر سازمانها، قراردادهای مقاطعه کاری کارفرمایان که کارکنان به صورت فردی با آن درگیر هستند، همگی براساس اصول اخلاقی و اقتصاد اجتماعی مربوط به نظریه فوق بنیان نهاده شده است.

۸- آرمانگرایی^{۱۲}: آرمانگرایی اخلاقی به معنای اعتقاد داشتن به اندیشه‌ها و آرمانها و حقایق اخلاقی ثابت و فضائل عقلانی یا متعالی است که زندگی بشر باید با آنها منطبق باشد. انسان آرمانگرا، به لحاظ اخلاقی، به فضایل و رذایل و موازین و معیارهای ثابت و مطلق و احکام جهانشمول اخلاقی و ارزشی معتقد است و بنای رفتار فردی و جمعی خود را بر تطابق با آن اندیشه‌های اخلاقی قرار می‌دهد. آرمانگرایی اخلاقی، امکانی برای نسبی‌انگاری فراهم نمی‌آورد و انسانهایی آرمانگرا و اصولگرا و دارای شاکله‌های اخلاقی استوار تربیت می‌کند.

روش

این پژوهش با هدف سنجش گرایش کارکنان به نظریه‌های اخلاق سازمانی و ارائه راهکارهایی برای بهبود سطح اخلاق سازمانی انجام شده است. این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی-پیمایشی است، زیرا به دنبال بررسی وضعیت موجود ابعاد اخلاق سازمانی و بهبود آن است. ابزار گردآوری اطلاعات

پرسشنامه می‌باشد.

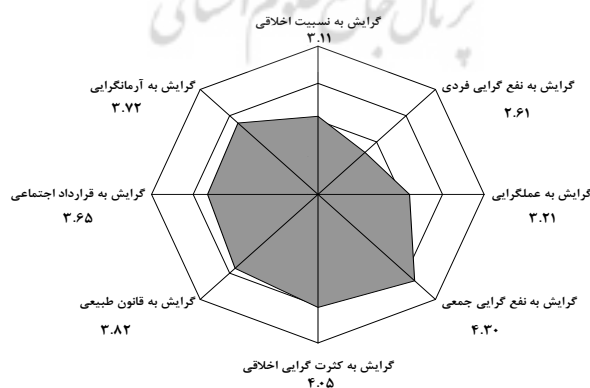
به‌منظور گردآوری اطلاعات، کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی قزوین به عنوان جامعه انتخاب (۳۰۰ نفر) و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۷۰ نفر محاسبه گردید که به روش نمونه‌گیری طبقه بندی نسبی بین حوزه‌های مختلف دانشگاه توزیع گردید. لازم به ذکر است که آلفای کرونباخ پرسشنامه ۸۵٪ محاسبه گردید که بیانگر پایایی بالای آن است.

یافته‌های پژوهش

در تجزیه و تحلیل داده‌ها از روشهای آماری نظیر آمار توصیفی (میانگین) و آمار استنباطی (شامل آزمونهای t یک نمونه‌ای، t با نمونه‌های مستقل، تحلیل واریانس یک‌راهه) استفاده شده که نتایج آن در ادامه ارائه می‌گردد.

نمودار ۴ میانگین ابعاد هشتگانه اخلاق سازمانی دانشگاه را به صورت مقایسه ای نشان می‌دهد. همانطور که ملاحظه می‌شود از بین ابعاد اخلاق سازمانی از دید پاسخگویان، نفع‌گرایی جمعی دارای بیشترین میانگین است. همچنین کثرت‌گرایی اخلاقی و قانون طبیعی دارای میانگین دوم و سوم می‌باشند و نفع‌گرایی فردی دارای کمترین میانگین می‌باشد.

در پاسخ به سؤال اول و بررسی گرایش کارکنان دانشگاه نسبت به هر یک از نظریه‌ها (ابعاد) هشتگانه اخلاق سازمانی از آزمون t تک نمونه‌ای با نقطه برش ۳ (سطح متوسط در



نمودار ۴: گرایش کارکنان به نظریه‌های اخلاق

همچنین با توجه به اینکه حد پایین و بالا هر دو منفی می‌باشند، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ گفت میانگین بعد مورد بررسی از ۳ کوچکتر است. به بیان دیگر در مجموع کارکنان دانشگاه به نفعگرایی فردی گرایش اندک دارند.

۳) ابعاد عملگرایی، نفعگرایی جمعی، کثرت‌گرایی اخلاقی، قانون طبیعی، قرارداد اجتماعی و آرمانگرایی: سطح معنادارهای محاسبه شده ابعاد ذکر شده کوچکتر از میزان خطاست و در نتیجه H_0 رد و H_1 پذیرفته می‌شود. با توجه به اینکه در همه این ابعاد حد پایین و بالا هر دو مثبت می‌باشند، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ گفت میانگین این ابعاد از ۳ بزرگتر است. به بیان دیگر کارکنان دانشگاه به نظریه اخلاقی عملگرایی، نفعگرایی جمعی، کثرت‌گرایی اخلاقی، قانون طبیعی، قرارداد اجتماعی و آرمانگرایی گرایش زیاد دارند.

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش و بررسی تفاوت میزان گرایشها و مقایسه میانگین گرایش به نظریه هشتگانه اخلاق سازمانی از آزمون تحلیل واریانس یکراهه استفاده شده است. فرضیات این آزمون به شرح زیر است.

فرض H_0 : میانگین گرایشها به ابعاد هشتگانه؛ اخلاق سازمانی دانشگاه با هم تفاوت معنادار ندارند.

فرض H_1 : حداقل یک جفت از میانگین گرایشها به ابعاد هشتگانه؛ اخلاق سازمانی دانشگاه با هم تفاوت معنادار دارند.

در سطح اطمینان ۹۵ درصد با توجه به اینکه سطح معنادار کوچکتر از میزان خطا (۰/۰۵) است H_0 رد و H_1 پذیرفته می‌شود. یعنی حداقل یک جفت از میانگین گرایشها به ابعاد هشتگانه اخلاق سازمانی دانشگاه با هم تفاوت معنادار دارند. به بیان دیگر پاسخگویان به ابعاد هشتگانه اخلاق سازمانی گرایش یکسانی ندارند.

در ادامه به منظور بررسی دقیق تر تفاوتها بین میانگین گرایش به ابعاد اخلاقی از آزمون مقایسه چندگانه توکی استفاده شده است. نتایج این آزمون نشان داد که می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ گرایش کارکنان به ابعاد اخلاق سازمانی را در پنج گروه به شرح زیر دسته‌بندی کرد:

مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت) استفاده شده است. در این آزمون فرضیه‌ها و نحوه تصمیم‌گیری به شرح زیر است: فرض H_0 به مفهوم آن است که میانگین بعد مورد بررسی با ۳ برابر است.

فرض H_1 به مفهوم آن است که میانگین بعد مورد بررسی با ۳ برابر نیست.

قاعده تصمیم‌گیری: در سطح اطمینان ۹۵٪ در صورتی که سطح معناداری بزرگتر از میزان خطا (۵٪) باشد H_0 پذیرفته می‌شود. در صورتی که سطح معناداری کوچکتر از میزان خطاست H_0 رد و H_1 پذیرفته می‌شود. با توجه به اینکه این آزمون به صورت دو دامنه است به منظور اظهار نظر بهتر در خصوص گرایش کم، متوسط و یا زیاد کارکنان به ابعاد هشتگانه اخلاق سازمانی براساس مقادیر حد بالا و حد پایین تفاوت ($\mu_1 - \mu_2$) در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت:

هر گاه حد پایین و بالا مثبت باشند، میانگین بعد مورد بررسی از مقدار آزمون (عدد ۳) بزرگتر است. به بیان دیگر کارکنان به این بعد یا نظریه اخلاقی گرایش زیاد دارند.

هر گاه حد پایین و بالا منفی باشند، میانگین بعد مورد بررسی از مقدار آزمون (عدد ۳) کوچکتر است. به بیان دیگر کارکنان به این بعد یا نظریه اخلاقی گرایش کمی دارند.

هر گاه حد پایین منفی و حد بالا مثبت باشد، میانگین بعد مورد بررسی با مقدار آزمون (عدد ۳) تفاوت معنادار ندارد و به بیان دیگر کارکنان به این بعد یا نظریه اخلاقی گرایش متوسط دارند.

در سطح اطمینان ۹۵٪ نتایج جدول بالا را می‌توان در سه حالت خلاصه کرد:

(بعد نسبت اخلاقی: سطح معناداری این بعد بزرگتر از میزان خطا (۵٪) است در نتیجه H_0 پذیرفته می‌شود. همچنین با توجه به اینکه حد پایین منفی و حد بالا مثبت باشد، میانگین بعد نسبت اخلاقی با مقدار آزمون تفاوت معنادار ندارد و در مجموع کارکنان دانشگاه به نظریه نسبت اخلاقی گرایش متوسط دارند. ۲) بعد نفعگرایی فردی: سطح معنادار محاسبه شده کوچکتر از میزان خطاست در نتیجه H_0 رد و H_1 پذیرفته می‌شود.

جدول ۲: نتایج آزمون t تک نمونه ای

نتیجه آزمون	حد بالا	حد پایین	سطح معناداری	T محاسبه شده	بعد
پذیرش H_0	۰/۲۵	-۰/۰۳	۰/۱۲۸	۱/۵۴	گرایش به نسبییت اخلاقی
رد H_0	-۰/۲۳	-۰/۵۶	۰/۰۰۰**	-۴/۶۹	گرایش به نفعگرایی فردی
رد H_0	۰/۳۳	۰/۰۸	۰/۰۰۲**	۳/۱۸	گرایش به عملگرایی
رد H_0	۱/۴۲	۱/۱۷	۰/۰۰۰**	۲۰/۹۲	گرایش به نفع گرایی جمعی
رد H_0	۱/۱۷	۰/۹۳	۰/۰۰۰**	۱۷/۴۲	گرایش به کثرت گرایی اخلاقی
رد H_0	۰/۹۳	۰/۷۱	۰/۰۰۰**	۱۴/۷۵	گرایش به قانون طبیعی
رد H_0	۰/۷۸	۰/۵۳	۰/۰۰۰**	۱۰/۱۵	گرایش به قرارداد اجتماعی
رد H_0	۰/۸۸	۰/۵۶	۰/۰۰۰**	۸/۹۵	گرایش به آرمانگرایی

** p < 0/01

۱/۹۶ ± باشد.
پس گروههای جمعیت شناختی گرایشهای مشابهی در زمینه
تئوریهای اخلاقی به جزء نسبییت اخلاقی دارند.

بحث

نتایج پژوهش در پاسخ به سؤال اول نشان داد که کارکنان
دانشگاه به نظریه نفعگرایی فردی گرایش اندکی داشته و به
نظریه نسبییت اخلاقی گرایش متوسط و به نظریه‌های
عملگرایی، نفعگرایی جمعی، کثرت گرایی اخلاقی، قانون طبیعی،
قرارداد اجتماعی و آرمانگرایی گرایش زیادی دارند.
بررسی نتایج پاسخ به سؤال دوم نشان داد که گرایش به ابعاد
هشتگانه اخلاق سازمانی از نظر پاسخگویان اهمیت یکسانی

گروه اول نفعگرایی جمعی، گروه دوم کثرت گرایی اخلاقی،
گروه سوم قرارداد اجتماعی، آرمانگرایی و قانون طبیعی، گروه
چهارم نسبییت اخلاقی و عملگرایی و گروه پنجم نفعگرایی فردی
را شامل می‌شود. لازم به ذکر است که میانگین گروهها از اول به
پنجم کاهش می‌یابد.

برای بررسی دقیقتر دیدگاههای پاسخگویان در بین
زیرگروههای متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، تحصیلات،
سن، سابقه کار) در زمینه گرایش به نظریه‌ها یا ابعاد هشتگانه
اخلاق سازمانی از آزمونهای t با نمونه‌های مستقل استفاده شده
است. در جدول ۴ مقادیر آزمون t و نتیجه کلی آزمونها در سطح
اطمینان ۹۵٪ آمده است. لازم به ذکر است در آزمون t در
صورتی تفاوت بین دو گروه معنادار است که مقدار t بزرگتر از

جدول ۳: نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه

منبع تغییرات	مجموع مربعات	مجذور میانگین	آماره F	سطح معناداری
بین گروهی	۱۹۰/۸۳	۲۷/۲۶		
درون گروهی	۲۹۸/۶۰	۰/۴۲	۶۵/۰۱	۰/۰۰۰
مجموع	۴۸۹/۴۳	--		

جدول ۴: خلاصه نتایج آزمون T با نمونه‌های مستقل بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی

ابعاد	جنسیت	سن	تحصیلات	سمت	سابقه کار
نسبیت اخلاقی	۱/۵۷	۱/۰۵	۱/۹۵	-۰/۷۴	-۲/۱۶
نفع‌گرایی فردی	۰/۹۶	۰/۶۱	-۰/۱۵	-۰/۱۵	-۱/۴۹
عمل‌گرایی	-۰/۷۶	۰/۶۴	۰/۱۷	-۰/۸۲	-۰/۶۳
نفع‌گرایی جمعی	-۰/۱۳	-۰/۷۷	۲/۱۹	-۱/۱۳	-۰/۷۲
کثرت‌گرایی اخلاقی	-۱/۴۱	۰/۴۸	۰/۴۰	-۱/۰۴	-۰/۳۴
حقوق طبیعی	-۱/۲۸	-۱/۳۸	۱/۰۹	-۰/۱۱	۱/۲۵
قرارداد اجتماعی	-۰/۷۶	-۰/۲۹	-۰/۲۸	۰/۴۲	-۰/۳۸
آرمان‌گرایی	۰/۴۱	-۰/۵۶	-۰/۵۳	-۰/۳۶	۰/۱۷
نتیجه آزمون	نگرش مشابه دو گروه در زمینه ابعاد	نگرش مشابه دو گروه در زمینه ابعاد	نگرش مشابه دو گروه در زمینه ابعاد	نگرش مشابه دو گروه در زمینه ابعاد	نسبیت اخلاقی بین دو گروه تفاوت دارد. ولی نگرش دو گروه در زمینه ۷ بعد دیگر مشابه است.

فرهنگی، شاخصهای نظریه اخلاقی نفع‌گرایی جمعی را انتخاب کرده‌اند.

نتیجه‌گیری

در کل نتایج حاصل از تحلیل نظریه‌های دایره اخلاق نشان داده است که گرایش کارکنان دانشگاه به رویکرد نفع‌گرایی جمعی است. این نظریه که به دنبال بالاترین سود برای بیشترین افراد با کمترین زیان می‌باشد، قادر است منافع سرشاری را نصیب دانشگاه نماید. البته ساده‌انگارانه خواهد بود اگر منافع جمعی را صرفاً در حد سودهای مادی، جزئی و شخصی تقلیل دهیم؛ بلکه باید به دنبال سود اجتماعی بلندمدتی بود که متضمن سعادت جامعه باشد و این همان آرمانی است که در مأموریت دانشگاه، تحت عنوان «مسئولیت‌های اجتماعی» از آن یاد شده است.

اخلاق سازمان، جزئی از فرهنگ حاکم بر آن است. برای تغییر اخلاق لازم است که فرهنگ سازمان متحول گردد. هر قدر فرهنگ جدید فراگیرتر باشد و اعضای سازمان نسبت به آن توافق نظر بیشتری داشته باشند، فرهنگ از قدرت و استحکام

ندارد و می‌توان از لحاظ اهمیت گرایش این ابعاد را در پنج گروه دسته‌بندی کرد که در گروه اول (نفع‌گرایی جمعی) دارای بیشترین اهمیت گرایش، بعد کثرت‌گرایی اخلاقی در گروه دوم، ابعاد قرارداد اجتماعی، آرمان‌گرایی و قانون طبیعی در گروه سوم و ابعاد نسبیت اخلاقی و عمل‌گرایی در گروه چهارم گرایش قرار دارند. همچنین گروه پنجم (نفع‌گرایی فردی) دارای کمترین گرایش بین ۸ بعد می‌باشد.

بررسی تفاوت گرایش به ابعاد اخلاق سازمانی بین زیرگروههای جمعیت‌شناختی نشان داد بین گروههای جنسیتی، تحصیلی، سنی و دارای سابقه کار مختلف تفاوت معنادار وجود ندارد. این گروهها گرایشهای مشابهی در زمینه نظریه‌های اخلاقی دارند. لازم به ذکر است که تنها در یک مورد تفاوت گرایش مشاهده شد که در مجموع دارای اهمیت نمی‌باشد.

بررسی نتایج مربوط به شاخصهای نظریه‌های اخلاقی در هر یک از گروههای فرهنگی نشان می‌دهد که علی‌رغم تفاوت‌های فرهنگی و جغرافیایی موجود بین گروهها، تمامی گروههای

2. Laczniak GR, Murphy PE (1991). Fostering ethical marketing decisions. *Journal of Business Ethics* 10: 259-71.
3. Sims RR (1991). The institutionalization of organizational ethics. *Journal of Business Ethics* 10:493-506.
4. Fraedrich JP (1992). Signs and signals of unethical behavior. *Business Forum*, Spring: 13-17.
5. Adams JS, Tashchian A, Shore TH (2001). Codes of ethics as signals for ethical behavior. *Journal of Business Ethics* 29: 199-211.
6. Rampersad HK (2003). Linking self-knowledge with business ethics and strategy development. *Business Ethics: A European Review* 12(3): 246-57.
7. Wood G, Rimmer M (2003). Codes of ethics: What are they really and what should they be?. *International Journal of Value-Based Management* 16: 181-95.
8. Aydinlik AU, Donmez D, Go`ran S (2008). Communicating the ethos of codes of ethics within the organization: A comparison of the largest private sector organizations in Sweden and Turkey. *Journal of Management Development* 27 (7): 778-790.
۹. کلهر منوچهر. مقدمات رفتار اداری. انتشارات حدیث امروز. ۱۳۸۳.
۱۰. واثقی قاسم. مدیریت اسلامی. انتشارات زمزم هدایت. ۱۳۸۴.
۱۱. قراملکی احد فرامرز. روش‌شناسی مطالعات دینی. دانشگاه علوم اسلامی رضوی. ۱۳۸۵.
۱۲. فقیهی ابوالحسن، رضایی منش بهروز. اخلاق اداری: سیری در گذشته و حال. فصلنامه مطالعات مدیریت. ۱۳۸۵. شماره ۴۷.
13. Conaock M, Johns L (1998). TQM and its humanistic orientation towards organizational analysis. *The TQM magazine* 10(40293-301).
14. Ashton C, Orme G (2003). Ethics a foundation competency. *Industrial and commercial training* 35(5): 184-190.
۱۵. هس مرال. تی. اخلاق در مدیریت. ترجمه اعرابی، ایزدی. دفتر پژوهش‌های فرهنگی. ۱۳۸۲.
16. Gbadamosi G (2004). Academic ethics: What has morality, culture and administration got to do with its measurement?. *Management decision* 9.
17. Mc Ewen T (2001). *Managing Values and Beliefs in Organizations*. Prentice Hill.

بیشتری برخوردار خواهد بود. بر ایجاد یک فرهنگ قوی و نوین (و به تبع آن یک اخلاق حرفه ای قدرتمند و کارا)، در نظر گرفتن پیشنهادهای زیر ضروری به نظر می‌رسد:

باید منشور اخلاقی مناسبی تهیه شده و به بدنه دانشگاه تزریق کرد؛

مدیران دانشگاه باید نقش مثبتی را برعهده بگیرند و نوع رفتار خود را به صورت الگویی درآورند که دیگران از آنها تقلید کنند؛

باید داستانهای جدیدی سرود و آداب و رسوم تازه ای را رواج داد تا جایگزین آداب و رسومی گردد که موجودیت آنها در پرده ابهام قرار گرفته است؛ افرادی باید برگزیده شوند که در پی ترویج ارزشها و شاخصهای اخلاق در دانشگاه باشند؛ نظام پاداش مورد بازنگری قرار گیرد تا مجموع ارزشهای اخلاقی دانشگاه را مورد تایید قرار دهد.

سپاسگزاری

از آنجا که معاونت محترم اداری و مالی دانشگاه آزاد قزوین و کارشناس امور اداری آن دانشگاه نقش بسیار مهمی در تکمیل پرسشنامه‌ها و جمع‌آوری اطلاعات داشتند از آنان سپاسگزاریم.

واژه نامه

1. Stakeholders	ذی‌نفعان
2. Stockholders	سهامداران
3. Ethics and Morality	اخلاق
4. Hedonism	نفع‌گرایی
5. Utilitarianism	سودمندگرایی
6. The moral compass	دایره اخلاق
7. Ethical Relativism	نسبیت‌گرایی اخلاقی
8. Pragmatism	عملگرایی
9. Moral Pluralism	کثرت‌گرایی اخلاقی
10. Natural Law Ethics	اخلاقیات قانون طبیعی
11. Social Contract	قرارداد اجتماعی
12. Idealism	آرمان‌گرایی

منابع

1. Harrington SJ (1991). What corporate America is teaching about ethics. *Academy of Management Executive* 5(1)21-30.