

رابطه ایده‌آل‌گرایی، نسبیّت‌گرایی، ماکیاولیسم و ارزش‌های فرهنگی با رفتارهای غیر اخلاقی (مطالعه موردی یک سازمان دولتی)

محسن گل‌پرور^۱

چکیده

ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی از طریق ایجاد یک نظام شناختی، اخلاقی و فرهنگی مرجع برای افراد، تصمیم‌گیری‌های رفتاری فردی و جمعی را تحت تاثیر قرار می‌دهند. این تاثیر از طریق ایجاد تمایل به هم‌خوانی بین یک ارزش یا ایدئولوژی خاص با رفتار وارد عمل می‌شود. در محیط‌های کار افراد با تمایل به یک یا چند ارزش فرهنگی یا ایدئولوژی اخلاقی، ممکن است غیراخلاقی رفتار کنند. این پژوهش با هدف بررسی نقش ایدئولوژی‌های اخلاقی (ایده‌آل‌گرایی، نسبیّت‌گرایی و ماکیاولیسم) و ارزش‌های فرهنگی (مادی‌گرایی و فاصله قدرت) بر رفتارهای غیراخلاقی، پس از کنترل نقش استرس شغلی و فرسودگی شغلی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان یک صنعت تولید مواد شیمیایی بودند که از میان آنها ۲۸۷ نفر به شیوه سهل‌الوصول انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه ایده‌آل‌گرایی، نسبیّت‌گرایی، مادی‌گرایی، فاصله قدرت، ماکیاولیسم، استرس شغلی، فرسودگی شغلی و رفتارهای غیراخلاقی بودند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که پس از کنترل استرس شغلی، ایده‌آل‌گرایی و فاصله قدرت (۲۲/۳ درصد تبیین

^۱ دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان
drmgolparvar@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۲/۱، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۴/۲۹

واریانس) قادر به پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی هستند. اما وقتی فرسودگی شغلی تحت کنترل درآمد، ایده‌آل گرایی، مادی گرایی و فاصله قدرت (۲۰/۷ درصد تبیین واریانس) رفتارهای غیراخلاقی را پیش‌بینی نمودند.

واژگان کلیدی: ایده‌آل گرایی، نسبیت گرایی، ماکیاولیسم، فاصله قدرت، مادی گرایی، رفتارهای غیراخلاقی.

۱- مقدمه

تا اواسط نیمه قرن بیستم، در متون علمی حدود صد و شصت تعریف از فرهنگ در عرصه جهانی ارائه شده و تا سال ۱۹۹۴ میلادی این تعاریف به حدود چهار صد تعریف رسیده است (Ferraro, 1994). نگاهی به برخی از این تعاریف نشان می‌دهد فرهنگ در معنای انسان‌شناختی (Anthropological) آن واژه‌ای است که برای اشاره به شیوه کلی زندگی انسان‌ها در بوم یا اقلیمی خاص استفاده می‌شود (بیتس و پلاگ، ۱۳۷۵). ولی در معنای کارکردی (Functional) آن توصیف‌کننده همانندنگاری و هویت بخشی شخصی از طریق گروه تلقی می‌شود (Stephenson, 2008). از نگاهی دیگر می‌توان گفت فرهنگ شکلی از برنامه‌ریزی جمعی ذهنی است که اعضای یک گروه را از گروهی دیگر متمایز می‌سازد (Hofstede, 1980 & 2001). در کنار تعاریف مطرح برای فرهنگ در پژوهش‌ها می‌توان از مولفه‌های عملیاتی این پدیده به جای معانی آن بهره برد. از بعد عملیاتی، فرهنگ امور و چیزهایی است (نظیر اخلاقیات، آداب، رسوم، باورها و قوانین نوشته و نانوشته) که بین گروه‌های اجتماعی خاص مشترک است، و افراد مسن‌تر یک جامعه باور نیرومندی به آن‌ها دارند و سعی می‌کنند تا به اشکال مختلف آن‌ها را به نسل‌های بعدی خود منتقل نموده و اغلب نحوه رفتار افراد و نحوه ادراک آن‌ها از جامعه و جهان پیرامون آن‌ها را شکل داده و جهت‌دهی می‌کند (Merchant, 2007).

بسیاری از نظریه پردازان و پژوهشگران معتقدند که در تبیین کنش و واکنش‌های انسان در موقعیت‌های مختلف، فرهنگ و عناصر وابسته به آن از زمره عوامل مهم و جدی هستند. منظور از عناصر وابسته به فرهنگ، اصطلاحات و واژه‌هایی است که ماهیتی مرکب از عناصر فرهنگی، جامعه‌شناختی و روان‌شناختی دارند. یکی از این اصطلاحات ارزشهای فرهنگی (Cultural values) است. مفهوم ارزش از لحاظ جامعه‌شناختی، مشتمل بر حالتی درونی و با نفوذ است که از طریق بافت فرهنگی زمان و مکانی خاص در اعضاء یک جامعه پدید می‌آید (Stephenson, 2008). از بعد روان‌شناختی نیز ارزش‌ها رجهان‌های ذهنی و روانی محسوب می‌شوند که باعث می‌شوند تا افراد در انتخاب‌ها، رفتارها و تصمیمات خود، الگوهای رفتاری و عملکردی خاص همخوان با ارزشهای مرجح خود را در پیش بگیرند (Ren, 2007). در واقع فرهنگ با تاکید بر ارزش‌ها، رسوم، آداب و آیین‌های مشترک در یک جامعه، ارزش‌های مرجح برای افراد را شکل می‌دهد. بنابراین ارزش‌های فرهنگی بر آمده از تاریخچه زندگی اقوام و ملل در باب نحوه تفکر، نگرستن و عمل کردن در موقعیت‌های مختلف زندگی هستند (Ren, 2007).

در کنار ارزشهای فرهنگی، یکی دیگر از عوامل تاثیر گذار بر کنش و واکنش‌های افراد ایدئولوژی‌های اخلاقی آن‌ها است. در واقع ایدئولوژی‌های اخلاقی انعکاسی از باورهای بنیادین افراد در باب تصمیمات و رفتارهای مختلف با توجه به پیامدهای آن‌ها برای خود و دیگران از نظر اصول اخلاقی است (Johnson, 2007). بسیاری از اندیشمندان عرصه ارزش‌ها معتقدند که ایدئولوژی‌های اخلاقی نسبت به بسیاری از ارزش‌های فرهنگی مطرح امروز، ماهیتی اخلاقی، دینی و مذهبی (به مفهوم اقتباس شدن از آموزه‌های دینی مطرح در ادیان ملل و اقوام مختلف) نیرومندتری دارند (Johnson, 2007). بر همین اساس تمایز اصلی بین ارزش‌های فرهنگی با ایدئولوژی‌های اخلاقی در تاکیدات مطرح در این دو می‌باشد. ارزش‌های فرهنگی آداب، رسوم، باورها و قوانینی که از طریق اکثر اعضاء جامعه پذیرفته شده و بر اساس آن‌ها رفتار می‌شود تلقی می‌شوند (Sower & Sower, 2005; Merchant, 2007)، در حالی که ایدئولوژی‌های اخلاقی ایده‌های شخصی و

اخلاقی در باب آنچه اخلاقی یا غیراخلاقی است هستند (Johnson, 2007). از چنین منظری ارزش‌های فرهنگی ماهیتی کلان‌تر از ایدئولوژی‌های اخلاقی دارند.

نکته بعدی که لازم است به آن توجه شود این است که ارزش‌ها و ایدئولوژی‌ها مطرح در بین افراد یک جامعه همراه با افراد آن جامعه به نهادها یا ساختارهای اجتماعی در آن جامعه منتقل و در این ساختار جدید شکلی اختصاصی‌تر نظیر فرهنگ و جو اخلاقی را بخود می‌گیرند (سرداری، ۱۳۸۳؛ احقر، ۱۳۸۵؛ گل‌پرور، علیمردانی و آقایی، ۱۳۸۹). در بیانی کوتاه می‌توان گفت که فرهنگ در یک محیط کاری و سازمانی مجموعه‌ای از دریافت‌ها و تفاهم‌های مشترک در درون یک سازمان هستند که موجب شکل‌دادن کنش‌های خاص در بین افراد آن می‌شوند (سرداری، ۱۳۸۵؛ گل‌پرور و وکیلی، ۱۳۸۸). در مقابل جو اخلاقی سازمان، اشاره‌ای است به ادراکات معنادار، روان‌شناختی و با ثباتی که اعضای یک سازمان در مورد رویه‌ها و سیاست‌های اخلاقی موجود در سازمان و بخش‌های آن دارند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۹). بنا بر این فرهنگ سازمانی علی‌رغم همپوشی‌های معنایی و مفهومی با جو اخلاقی، نسبت به جو اخلاقی ماهیت کلان‌تری مانند نسبت ارزش‌های فرهنگی با ایدئولوژی‌های اخلاقی دارد. به هر حال از آنجایی که در این پژوهش ارزش‌های فرهنگی ارزش‌های بر آمده از آداب، رسوم و قوانین نوشته و نانوشته در جامعه در نظر گرفته شده، اصطلاح ارزش‌های فرهنگی در کنار ایدئولوژی‌های اخلاقی به عنوان دو پدیده مرتبط اما مستقل در نظر گرفته شده‌اند.

پژوهش‌های علمی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۲- طرح مسئله و مبانی نظری

واکنش‌های رفتاری افراد در محیط‌های مختلف نظیر محیط‌های کار طیف متنوع و وسیعی را در بر می‌گیرد. یک دسته از این رفتارها، رفتارهای غیراخلاقی (Unethical behaviors) است. رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار، رفتارهای متعارض با هنجارها و ارزش‌های سازمان محل کار است که می‌تواند به‌طور جدی سلامت افراد و مجموعه

سازمان را به مخاطره افکند. نمونه‌های بارز این رفتارها، بی‌حرمت ساختن همکاران، تبادل حرف‌های رکیک و ناپسند، استفاده از وسایل سازمان در راستای منافع شخصی، عدم اطاعت از دستورات سرپرستان و مدیران، آسیب‌رسانی به امکانات و وسایل سازمان، پرخاشگری فیزیکی در محیط کار و دزدی را نام برد (گل‌پرور و خاکسار، ۱۳۸۷؛ صباحی، عریضی، نوری و گل‌پرور، ۱۳۸۸). چنین رفتارهایی، می‌توانند به صورت بالقوه سلامتی افراد و سازمان‌ها را به مخاطره افکنند و علاوه بر تحمیل هزینه‌های گزاف، زمینه را برای کاهش اثربخشی و کارایی فردی و سازمانی فراهم آورند (Levine, 2010; Maclane & Walmsley, 2010). رفتارهای غیراخلاقی می‌توانند تحت تاثیر عوامل مختلف فردی و موقعیتی در محیط‌های کار اشاعه پیدا کنند. یک دسته از عوامل بالقوه تاثیرگذار بر رفتارهای غیراخلاقی ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی هستند.

مطرح‌ترین ارزش‌های فرهنگی در مجامع علمی و آکادمیکی که تاکنون محور پژوهش‌های قابل توجهی نیز بوده‌اند شامل فاصله قدرت (Power distance)، اجتناب از عدم قطعیت (Avoidance uncertainty)، فردگرایی در برابر جمع‌گرایی (Individualism versus collectivism)، گرایش به زنانگی در برابر گرایش به مردانگی (Masculinity versus feminism)، جهت‌گیری کوتاه مدت در برابر جهت‌گیری بلند مدت (Short term versus long term orientation) و مادی‌گرایی (Materialism) (Kim & Leung, Smith, Peterson, & Schwartz, 2002) و سه ایدئولوژی اخلاقی مطرح و قابل سنجش نسبت‌گرایی (Relativism)، ایده‌آل‌گرایی (Idealism) و ماکیاولیسم (Machiavellianism) هستند (Johnson, 2007; Richmond, 2001).

از لحاظ تاریخی، ایده‌آل‌گرایی و نسبت‌گرایی ریشه در فلسفه دارند. گروهی از فلاسفه بر دستیابی به حقیقت مطلق پیرامون امور و حوادث، به عنوان غایت مطلوب، همراه با اصول اخلاقی ایده‌آل‌گرایانه برای زندگی در این دنیا تأکید می‌نمودند. در مقابل گروهی

دیگر امور اخلاقی و ایده آل را امری نسبی می دانستند که بر پایه ارزش های پذیرفته شده توسط فرد تعیین می شوند و نه بر پایه اصول مطلق و جهان شمول آن گونه که گروه اول در پی آن بودند. این دو دسته به لحاظ تأکیدات مورد نظر خود ایده آل گرا و نسبیّت گرا نامیده شده اند (Hales, 1997; Osiander, 1998). تمایز بنیادین بین ایده آل گرایی و نسبیّت گرایی تاکنون در عرصه های مختلف علم پابرجا مانده است.

به ویژه از بعد روان شناختی و جامعه شناختی نیز در عرصه ایدئولوژی های اخلاقی، ایده آل گرایی، دیدگاهی مبتنی بر نیاز به اصول اخلاقی جهان شمول و مطلق صرف نظر از مرز و بوم و وابستگی جغرافیایی و فرهنگی (که در مورد تمام انسان ها در هر شرایطی مصداق دارد)، تلقی می شود، در حالی که نسبیّت گرایی صحیح و غلط بودن یک نتیجه یا رفتار را، یک پدیده ی پدیدارشناسانه تلقی می نماید که در فضای شناختی و ذهنی افراد بر مبنای اصول پذیرفته شده توسط وی تعیین می شوند (Rawwas, Swaidan, & Oyman, 2005). در کنار ایده آل گرایی و نسبیّت گرایی، تمایلات ماکیاولیستی مطرح می - شود. از لحاظ کلی، ماکیاولیسم (ماکیاول گرایی) مجموعه رفتارهایی است که از طریق آن ها افراد سعی می کند تا به هر قیمتی، فراتر از آنچه استحقاق دارند، از دیگران و شرایط دست آورد به دست آورد. یک فرد با تمایلات ماکیاولیستی، به قیمت فریب، دستکاری و اغفال دیگران به سادگی ممکن است حقوق دیگران را پایمان کند. چنین فردی از شیوه های مختلف فریب، اقناع سازی و حتی پرخاشگری برای دستیابی به منافع شخصی اش استفاده می کند. ماکیاولیسم اغلب در تضاد با اصول اخلاقی انسان دوستانه قرار دارد. با این حال به این دلیل که به لحاظ ایدئولوژیک، اصول اخلاقی نفع گرایانه و شخصی را پوشش می دهد، در متون علمی و آکادمیکی به عنوان یک ایدئولوژی اخلاقی معرفی می شود (Richmond, 2001).

در ارزش های فرهنگی، مادی گرایی، مبتنی بر تمایل به جمع آوری و حفظ ثروت، اموال و امکانات است. به معنای دقیق تر مادی گرایی تمایلات بنیادین افراد برای توجه به

مال و ثروت و جمع‌آوری و حفظ آن به هر طریق ممکن است. در مقابل فاصله قدرت، به پذیرفته‌شدن مشروعیت قدرت تام و تمام مراجع قدرت و پذیرش این‌که عوام تا چه میزان باید از افراد صاحب قدرت از لحاظ موقعیت اقتصادی، اجتماعی و حتی سیاسی فاصله داشته باشند بازمی‌گردد. در معنایی صریح‌تر، فاصله قدرت پذیرش این ایده است که صاحبان قدرت به لحاظ قدرت و موقعیت خود از افراد عادی متمایز هستند و از آن‌ها فاصله دارند. چنین ایده‌ای به صورت بنیادین زمینه‌ساز پدیدآیی تبعیض می‌شود (گل‌پرور و نادی، ۱۳۸۹).

به لحاظ نظری مسئله اصلی این پژوهش چگونگی پیوند یافتن ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی با رفتار انسان‌ها به صورت عام و به طور خاص چگونگی پیوند یافتن ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی با رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های کار است. چند نظریه و رویکرد در مورد چگونگی پیوند یافتن ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی با رفتارهای مختلف انسان مطرح است. بر مبنای نظریه حفاظت ارزشی اسکیتکا (Skitka) انسان‌ها از ارزش‌هایی که به آن‌ها باور دارند و در زندگی خود از آن‌ها پیروی می‌کنند محافظت می‌نمایند. این حفاظت به این ترتیب است که هرگونه شواهدی که در راستای ارزش‌های شخصی شان باشد را در تصمیم‌گیری‌های رفتاری و عملکردی خود استفاده می‌کنند تا از آن طریق نظام ارزش‌های آنها تضعیف نشود. از طرف دیگر نوع اعمالی که افراد در محیط‌های مختلف در پیش می‌گیرند نیز لازم است در راستای ارزش‌های مورد باور آن‌ها باشد تا از آن طریق دچار احساس بی‌ارزشی نشوند. بنابراین در الگوی حفاظت ارزشی، وجود ارزش‌ها نقشی تعیین‌کننده در احساس هویت و اهمیت شخصی دارد، به همین دلیل افراد سعی می‌کنند تا با انجام رفتارهای هم‌راستا با ارزش‌های خود هویت و اهمیت خود را در سطح روان‌شناختی حفظ کنند (Skitka, 2002).

در رویکرد دیگری موسوم به همخوانی ارزش و رفتار که تا اندازه‌ای با رویکرد حفاظت ارزشی همپوشی دارد نیز رابطه ارزش‌ها با رفتار به این ترتیب توضیح داده می‌شود

که ارزش‌ها به دلیل اهمیت و برجستگی که دارند تبدیل به یکی از معیارهای شخصیتی و روانی برای آن‌ها می‌شوند (Dávila & Finkelstein, 2011). بر اساس نظریات موجود، شخصیت انسان‌ها در تمامی موقعیت‌ها با تعیین معیارهای عملکردی، نحوه کنش و واکنش آن‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهند (Triandis, 2001). از چنین منظری ارزش‌ها و ایدئولوژی‌های مورد تاکید افراد به‌عنوان معیار، رفتارهای متناسب با خود را تسهیل و در مقابل رفتارهای نامتناسب با خود را بازداري می‌کنند. سومین رویکرد نظری در باب نحوه تبیین رابطه بین ایدئولوژی‌های اخلاقی با رفتار، رویکرد ایدئولوژی‌های اخلاقی به مثابه تفاوت‌های فردی است. برپایه این رویکرد نیز گفته می‌شود که شدت و ضعف ایدئولوژی‌های اخلاقی نظیر ایده‌آل‌گرایی، نسبیّت‌گرایی و ماکیاولیسم در نزد افراد مختلف، شدت و ضعف تصمیمات و نیات رفتاری آن‌ها را تعیین می‌کند (Johnson, 2007). در واقع بر پایه این رویکرد هرچه یک ایدئولوژی اخلاقی خاص نزد افراد نیرومندتر باشد، به همان نسبت رفتار وی از کسانی که باوری به آن ایدئولوژی ندارند و یا باورهای آن‌ها ضعیف‌تر است، متفاوت‌تر خواهد بود. برای نمونه بر اساس این رویکرد، کسی که باور نیرومندی به ایده‌آل‌گرایی دارد در تصمیم‌گیری رفتاری خاص نسبت به فردی که ایده‌آل‌گرایی اش ضعیف است، فقط به دلیل باور نیرومندتر خود رفتاری را در پیش خواهد گرفت که به کسی آسیبی وارد نکند (Johnson, 2007).

به هر حال نظریات مطرح در حوزه چگونگی ارتباط بین ارزش‌ها و ایدئولوژی‌های فرهنگی و اخلاقی با رفتار به صورت عام، در خصوص ارتباط این ارزش‌ها و ایدئولوژی‌های فرهنگی و اخلاقی با رفتارهای غیراخلاقی نیز قابل طرح و بسط است. به لحاظ نظری، افراد مادی‌گرا و ماکیاولیسم به دنبال منافع شخصی خود هستند، یعنی به دنبال دستیابی به اهداف شخصی و خودخواهانه در قالب ثروت و قدرت هستند و در این راه ممکن است به سادگی دیگران را تحت فشار قرار داده به آن‌ها آسیب وارد کنند. در کنار این دو، فاصله قدرت زیاد حاوی نوعی تنفر و انزجار از صاحبان قدرت است که زمینه‌ساز رفتارهای غیر-اخلاقی پنهان می‌شود (گل‌پرور و نادی، ۱۳۸۹). دو ایدئولوژی اخلاقی ایده‌آل‌گرایی و

نسبیت‌گرایی ماهیتی متفاوت با دو ارزش فرهنگی مادی‌گرایی و فاصله‌قدرت و ایدئولوژی اخلاقی ماکیاولیسم دارند. افراد دارای نسبیت‌گرایی بالا باوری به اصول اخلاقی جهان‌شمول ندارند و در تصمیمات رفتاری خود تناسب میان تصمیم و رفتار را با اصول اخلاقی شخصی خود صرف‌نظر از تبعات تصمیم و رفتار برای دیگران مد نظر قرار می‌دهند. افراد نسبیت‌گرا همچنین به همخوانی تصمیمات رفتاری خود با اصول اخلاقی و انسانی که در میان اغلب اعضای جامعه پذیرفته‌شده است توجه نشان می‌دهند. بدین معنا که این افراد (نسبیت‌گرا) در صورتی که در گروه یا جامعه‌ای باشند که عدم آسیب‌رسانی به دیگران ارزش تلقی شود، در رفتار خود این اصل را رعایت می‌کنند (Johnson, 2007). بالاخره افراد ایده‌آل‌گرا افرادی هستند که در تصمیم‌گیری‌های رفتاری خود از یک طرف به کمال مطلوب نتیجه یک تصمیم و از طرف دیگر به عدم آسیب‌رسانی به دیگران توجه زیادی نشان می‌دهند (Johnson, 2007).

توضیحات ارائه شده در باب گرایش‌های رفتاری و تصمیم‌گیری‌های عملکردی افراد پای‌بند به هر یک از ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی مطرح در این پژوهش به خوبی نشان می‌دهد که وقتی افراد گرایش خاص و مسلطی به یکی از ارزش‌های فرهنگی مادی‌گرایی و فاصله‌قدرت و ایدئولوژی‌های اخلاقی نسبیت‌گرایی، ایده‌آل‌گرایی و ماکیاولیسم داشته باشند، بر مبنای رویکرد حفاظت‌ارزشی و همخوانی‌ارزش - رفتار، رفتارهای متناسب با این ارزش‌ها و ایدئولوژی‌ها را در پیش خواهند گرفت. به نظر می‌رسد که مادی‌گرایی، فاصله‌قدرت و ماکیاولیسم همخوانی بیشتری با رفتارهای غیراخلاقی داشته باشند، لذا با احتمال زیاد با این نوع رفتارها دارای رابطه مثبت خواهند بود. در مقابل نسبیت‌گرایی (در صورتی که هدف رفتارهای غیراخلاقی نهاد یا سازمانی خاص باشد و یا در تضاد کامل با فرهنگ رفتاری اکثریت در گروه و جامعه باشد) و ایده‌آل‌گرایی به‌عنوان متغیرهای تفاوت‌های فردی در عرصه عمل و رفتار، پیوندی منفی با رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های کار برقرار می‌سازند.

۳- پژوهش‌های پیشین

در حوزه ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی به‌ویژه در محیط‌های کار در ایران علی‌رغم جستجوهای پی‌درپی انجام شده، پژوهشی در دسترس قرار نگرفت. اغلب پژوهش‌های انجام شده در ایران بر نقش فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمان بر نگرش-ها، دیدگاه‌ها و برخی رفتارهای کارکنان تمرکز داشته‌اند. به همین دلیل به طور مختصر به برخی از این پژوهش‌ها اشاره شده و سپس پژوهش‌های خارجی مرتبط‌تر با موضوع پژوهش حاضر رائه شده است.

سرداری (۱۳۸۳) و زمینی و حسینی نسب (۱۳۸۸) در پژوهش‌های خود بین فرهنگ سازمانی (مجموعه‌ای از تفاهم‌های مشترک که از طریق فلسفه بنیانگذاران یک سازمان در یک نهاد ترویج و اشاعه داده می‌شود) با رضایت شغلی افراد رابطه معناداری را گزارش نموده‌اند.

دانش‌پژوه، حسینی، بزرگی و زارع (۱۳۸۳) در پژوهشی نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی با استرس کارکنان دارای رابطه است. این پژوهشگران به طور اخص نشان داده‌اند که وقتی تعهد و حمایت در فضا و فرهنگ سازمان حاکم باشد افراد استرس کمتری را تجربه می‌کنند. علاوه بر این شواهد پژوهشی داخلی حاکی از آن است که فرهنگ حاکم بر سازمان در قالب بورکراتیک، مشارکتی، ماموریتی و کار آفرینی با فرسودگی شغلی رابطه دارند (احقر، ۱۳۸۵).

در محیط‌های کار عوامل استرس آور متعددی نظیر تعارض (Conflict)، ابهام (Ambiguity) و گرانباری (Overload) نقش‌ها و وظایف به عنوان عواملی زمینه‌ساز برای تمایل به رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی هستند. عوامل معطوف به تعارض، ابهام و گرانباری جملگی عوامل مطرح در عرصه استرس شغلی (Job stress) (Ouyang, 2009) هستند که با وارد کردن فشار به افراد، در صورت تداوم زمینه را برای فرسودگی شغلی و هیجانی و سپس رفتارهای غیر اخلاقی فراهم می‌سازند. گل‌پرور، نیری و مهداد

(۱۳۸۷) در ایران طی پژوهشی نشان دادند که استرس و فرسودگی طی یک سلسله روابط زنجیره‌ای منجر به بروز رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی می‌شوند.

گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی نقش مولفه های جو اخلاقی سازمان بر رفتار های انحرافی و رفتار های مدنی و سازمانی پرداخته و نشان داده اند که استقلال طلبی شخصی در اصول اخلاقی با رفتار های انحرافی دارای رابطه مثبت و مراقبت و خدمت رسانی بعنوان دو بعد دیگر در جو اخلاقی سازمان با این نوع رفتار ها دارای رابطه منفی هستند.

آذر و علی‌پور درویشی (۱۳۸۹) در پژوهشی به رابطه فرهنگ فردی (ارزش‌های فرهنگی) و فرهنگ سازمانی با ادراک از عدالت پرداخته و نشان داده اند که فرهنگ سازمانی با ادراک از عدالت دارای رابطه معنا داری است. در این مطالعه از میان ارزشهای فرهنگی مورد اشاره فقط جمع گرایی با ادراک کارکنان از عدالت دارای رابطه گزارش شده است.

گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹) نشان داده اند که مادی‌گرایی و فاصله قدرت دو متغیر بالقوه اثرگذار بر ادراکات، نگرش‌ها و رفتارهای افراد در محیط‌های کار هستند. به لحاظ نظری وقتی تمایلات مادی‌گرایانه در افراد نیرو می‌گیرد، بتدریج مسائل معنوی و روحانی مورد غفلت قرار می‌گیرند. از طرف دیگر فاصله قدرت ماهیتاً اشکال مختلف تبعیض و بی‌عدالتی را به افراد تحمیل می‌کند. این تبعیض و بی‌عدالتی بطور جدی زمینه‌ساز تمایل کارکنان در محیط‌های کار به رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی می‌شود (گل‌پرور و نادری، ۱۳۸۹).

شواهد پژوهشی مرور شده توسط ریچموند (Richmond, 2001) حاکی از آن است که ایده‌های ماکیاویستی بخوبی می‌توانند بستر و زمینه لازم را برای ارتکاب رفتار های غیر اخلاقی فراهم آورند.

پترسون (Peterson, 2002) و اپل‌بام، سالترو و نویل (Appelbaum, Soltero,)

(& Neville, 2005) نشان داده اند که در محیط‌های کار عناصر متعددی نظیر فرهنگ

حاکم بر سازمان می‌توانند افراد را متمایل به رفتارهای غیراخلاقی بنمایند. این پژوهشگران بر این باورند که فرهنگ و جو اخلاقی سازمانها و محیط‌های کار به طور باثباتی آنها را از رفتن به سوی رفتارهای غیراخلاقی بازدارد می‌کنند. اما وقتی فرهنگ حاکم بر سازمان ماهیت ابزاری و مادی‌گرایانه به خود می‌گیرد، افراد تمایل بیشتری به رفتارهای غیر اخلاقی پیدا می‌کنند.

براساس آنچه که راواس و همکاران (Rawwas, Swaidan, & Oyman, 2005) ارائه نموده‌اند، افراد ایده‌آل‌گرا، تمایلی بنیادین به خوب بودن و اجتناب از بد بودن دارند. به همین دلیل از آسیب‌رسانی به دیگران و حتی سازمانها نیز اجتناب می‌کنند. راواس و همکاران (Rawwas, Swaidan, & Oyman, 2005) همچنین معتقدند نسبیّت‌گرایی که مبتنی بر این ایده بنیادین است که قواعد اخلاقی تابعی از زمان، مکان و فرهنگ است، بنابراین زمان و مکان است که تعیین می‌کند کدامیک از تصمیمات و رفتارها اخلاقی و کدامیک غیراخلاقی هستند، در شرایطی که محیط زمینه ساز رفتارهای غیر اخلاقی نباشد عاملی نسبی جهت بازدارد افراد از رفتارهای غیر اخلاقی می‌شود (راواس و همکاران، ۲۰۰۵).

رن (Ren, 2007) مطرح نموده که مشخصه‌های رفتاری ماکیاولیستی با رفتارهای غیراخلاقی رابطه قابل توجهی دارند. اما پیوند بین ایده‌آل‌گرایی و نسبیّت گرایی با رفتارهای غیراخلاقی در حد کمتری مورد توجه قرار گرفته است. نمونه تحقیقاتی که از نسبیّت‌گرایی و ایده‌آل‌گرایی در آنها استفاده شده تا اندازه‌ای به طور غیرمستقیم از پیوند بین این دو ایدئولوژی اخلاقی با رفتارهای غیراخلاقی حمایت می‌نماید.

جانسون (Johnson, 2007) در پژوهشی نشان داد که از بین نسبیّت گرایی و ایده آل گرایی، نسبیّت گرایی با نیت یا مقاصد اخلاقی دارای رابطه مثبت و معنا داری است. لو (Lo, 2008) نیز طی پژوهش خود نشان داده که باور به ایده‌آل‌گرایی با تحمیل یک نظام ارزیابی مطلق از خوب بودن در مقابل بد بودن، با باور به رعایت عدالت در رویه‌های

تصمیم‌گیری مدیران رابطه منفی دارد. این امر خود بطور ضمنی گویای آن است که ایده‌آل‌گرایی شکل کلی داوری افراد و متعاقب آن رفتار آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

پیش از جمع بندی پیشینه نظری و پژوهشی بیان چند نکته در مورد پژوهش‌های مورد اشاره به ویژه پژوهش‌های انجام شده در ایران ضروری است. از لحاظ کلی بسیاری از پژوهش‌های داخلی به پیامدهای رفتاری ناشی از فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی کمتر توجه داشته‌اند. این پژوهش‌ها اغلب بر نگرش‌ها و نظرات متأثر از فرهنگ یا جو سازمان توجه داشته‌اند، در حالی که به دنبال تأثیر پذیری نگرش‌ها و دیدگاه‌های افراد از فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی، بر آمد نهایی شکل خاصی از رفتار در قالب رفتارهای اخلاقی یا غیراخلاقی خواهد بود (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۹). از طرف دیگر ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی تاکنون به طور اختصاصی و جدای از فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی در ایران در محیط‌های کاری ایران مورد بررسی قرار نگرفته‌اند تا از این طریق دانشی در اختیار پژوهشگران علاقه‌مند به این عرصه در ایران قرار گیرد. به لحاظ منطقی ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی می‌توانند نسبت به جو اخلاقی سازمان و فرهنگ سازمانی ماهیت شخص مرجع داشته باشند. به این معنی که افراد ممکن است به مادی‌گرایی تمایل داشته باشند یا نسبت‌گرا باشند، ولی در یک سازمان مراقبت‌گرا از نظر اخلاقی یا سازمانی مشارکت‌گرا از نظر فرهنگ سازمانی به کار مشغول باشند. بنابراین وقتی پژوهشگری به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی یا جو اخلاقی با پیامدهای نگرشی و رفتاری می‌پردازد، به طور عملی به دلیل این که واحد ارجاع سازمان است نه خود فرد، در عمل چیز زیادی در باب نقش ارزش‌های فرهنگی یا ایدئولوژی‌های اخلاقی مرجح وی در باب گرایش به رفتارهای اخلاقی یا غیراخلاقی به دست نخواهد آورد. باور بر این است که ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی در سطح فردی از زمره متغیرهای تفاوت‌های فردی هستند که نسبت به ادراکات فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمان سطح ارجاع آن‌ها کاملاً شخصی است.

براساس آنچه که مرور گردید، می‌توان گفت ایدئولوژی‌های اخلاقی و ارزش‌های فرهنگی (نسبیت‌گرایی، ایده‌آل‌گرایی، مادی‌گرایی، فاصله قدرت و ماکیاولیسم) به دلیل این‌که بر نظام باورها و تصمیم‌گیری‌های افراد تسلط دارند، تصمیم‌گیری‌ها و به تبع آن رفتارهای آن‌ها را در موقعیت‌های مختلف تعیین می‌نمایند. یک دسته از این رفتارها که تحت تأثیر این ارزش‌ها و ایدئولوژی‌ها قرار می‌گیرند، رفتارهای غیراخلاقی است. شواهد پژوهشی و نظری ارائه شده خبر از نقش احتمالی ایدئولوژی‌های اخلاقی و ارزش‌های فرهنگی در این نوع رفتارها می‌دهند، ولی در ایران اطلاعات اندکی از نقش هر یک از این ارزش‌ها و ایدئولوژی‌های فرهنگی و اخلاقی بر رفتارهای غیراخلاقی در کنار یکدیگر در دست است. بر همین پایه این پژوهش از زمره اولین و جدیدترین پژوهش‌ها در حوزه نقش ارزش‌ها و ایدئولوژی‌های اخلاقی بر رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های کاری ایران محسوب می‌شود. اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر برای محیط‌های کاری ایران ابتدا بسط و گسترش دانش کنونی در حوزه ارتباط نسبیت‌گرایی، ایده‌آل‌گرایی، مادی‌گرایی، فاصله قدرت و ماکیاولیسم با رفتارهای غیراخلاقی است. علاوه بر این دانش حاصل از این پژوهش با نشان دادن نقش احتمالی هر یک از ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی در بازداری یا گرایش به رفتارهای غیراخلاقی، این امکان را برای سازمان‌های کاری ایران فراهم می‌سازد تا ایدئولوژی‌ها یا ارزش‌های منفی یا مثبت ترویج دهنده یا بازدارنده رفتارهای غیراخلاقی را از طریق برنامه‌های مدیریتی و آموزشی به نحو مطلوب تری کنترل نمایند. در پایان نیز باید گفت از آنجایی که شواهد پژوهشی کنونی به طور جدی خبر از تأثیر استرس و فرسودگی شغلی بر تمایل به رفتارهای غیراخلاقی دارد (گل پرور و همکاران، ۱۳۸۷)، طی این پژوهش پیوند بین پنج ارزش و ایدئولوژی فرهنگی و اخلاقی با رفتارهای غیراخلاقی در مجموعه‌ای از کارکنان یک سازمان پس از کنترل استرس و فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار گرفته، تا بدین وسیله رابطه ارزش‌ها و ایدئولوژی‌های فرهنگی و اخلاقی با رفتارهای غیراخلاقی به صورت دقیق‌تری روشن شوند. بر اساس آن-

چه در مبانی نظری و پژوهش‌های پیشین مطرح گردید فرضیه‌های زیر برای این پژوهش در نظر گرفته شده‌اند.

فرضیه اول: بین ارزش‌های فرهنگی مادی‌گرایی و فاصله قدرت با رفتارهای غیراخلاقی رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه دوم: بین ایدئولوژی‌های اخلاقی ایده‌آل‌گرایی و نسبیت‌گرایی با رفتارهای غیر-اخلاقی رابطه منفی و بین ایدئولوژی اخلاقی ماکیاولیسم با رفتارهای غیراخلاقی رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه سوم: ارزش‌های فرهنگی (مادی‌گرایی و فاصله قدرت) و ایدئولوژی‌های اخلاقی (ایده‌آل‌گرایی، نسبیت‌گرایی و ماکیاولیسم) به صورت ترکیبی پس از کنترل استرس شغلی رفتارهای غیراخلاقی را پیش‌بینی می‌کنند.

فرضیه چهارم: ارزش‌های فرهنگی (مادی‌گرایی و فاصله قدرت) و ایدئولوژی‌های اخلاقی (ایده‌آل‌گرایی، نسبیت‌گرایی و ماکیاولیسم) به صورت ترکیبی پس از کنترل فرسودگی شغلی رفتارهای غیراخلاقی را پیش‌بینی می‌کنند.

۴- روش تحقیق

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری: این مطالعه از نوع مطالعات همبستگی است که در قالب تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی (Hierarchical regression analysis) به مرحله اجرا درآمد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان مرد چند بخش از یک شرکت تولیدات شیمیایی (به تعداد ۱۱۰۰ نفر) در شهر اصفهان در بهار و تابستان ۱۳۸۹ تشکیل دادند. براساس تناسب حجم نمونه با حجم جامعه آماری و از آنجایی که مطالعات تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نیازمند نمونه‌های بزرگ است، ۳۰۰ نفر از کارکنان این شرکت به صورت سهل‌الوصول (Convenience sampling) (در دسترس) برای پاسخگویی به پرسشنامه‌های پژوهش انتخاب شدند (سکاران، ۱۳۸۱؛ کرلینجر و پدهازر، ۱۳۸۴). پس از بازگشت پرسشنامه‌ها، ۱۳ پرسشنامه (معادل ۴/۳ درصد) به دلیل ناقص پاسخ داده شدن، از تحلیل‌ها کنار گذاشته شدند، لذا گروه نمونه نهایی به ۲۸۷ نفر تقلیل یافت. میانگین سنی

اعضای نمونه ۳۰/۵۷ سال (با انحراف معیار ۵/۵۵ سال) و میانگین سابقه شغلی آن‌ها ۷/۰۶ سال (با انحراف معیار ۵/۰۷ سال) بود. از ابزارهای زیر برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شده است.

۴-۱- ابزارهای اندازه‌گیری متغیرها

پرسشنامه ایدئولوژی‌های اخلاقی؛ برای سنجش ایدئولوژی‌های اخلاقی، به ترتیب از پرسشنامه نه سؤالی ایده‌آل‌گرایی، پرسشنامه شش سؤالی نسبیّت‌گرایی و پرسشنامه نه سؤالی ماکیاولیسم که بر مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۷) پاسخ داده شده‌اند، استفاده به عمل آمد. این سه پرسشنامه از راواس و همکاران (Rawwas et al., 2005) (۲۰۰۵) اقتباس شده است. پرسشنامه زبان انگلیسی ماکیاولیسم که راواس و همکاران (Rawwas et al., 2005) (۲۰۰۵) آن را استفاده نموده‌اند دارای سیزده سؤال است، ولی در این پژوهش فقط نه سؤال بر مبنای محتوای آن-ها و قابلیت استفاده در ایران (چهار سؤال استفاده نشده دارای کلمات یا محتوای غیر اخلاقی بودند لذا تصمیم گرفته شد که در پژوهش حاضر استفاده نشوند) استفاده شدند. راواس و همکاران (Rawwas et al., 2005) (۲۰۰۵) آلفای کرونباخ دو نمونه آمریکایی و ترکیه‌ای را برای پرسشنامه ایده‌آل‌گرایی، نسبیّت‌گرایی و ماکیاولیسم را در دامنه ۰/۶۱ تا ۰/۸۷ گزارش نموده‌اند. در این پژوهش برای بررسی روایی سازه این سه پرسشنامه بر روی آن‌ها تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس انجام پذیرفت. شواهد حاصل از این تحلیل، روایی سازه این پرسشنامه را دوباره مستند ساخت. آلفای کرونباخ سه پرسشنامه ایده‌آل‌گرایی، نسبیّت‌گرایی و ماکیاولیسم در این پژوهش به ترتیب برابر با ۰/۸۱، ۰/۶ و ۰/۶۳ به دست آمد.

پرسشنامه ارزشهای فرهنگی؛ برای سنجش ارزش‌های فرهنگی، به ترتیب از دو پرسشنامه چهار سؤالی مادی‌گرایی و فاصله قدرت استفاده شد. این دو پرسشنامه در ایران توسط گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹) ترجمه شده و شواهد مربوط به روایی و پایایی آن‌ها نیز

موجود است (گل پرور و نادی، ۱۳۸۹). برای بررسی روایی سازه این دو پرسشنامه در این پژوهش تحلیل عاملی اکتشافی (با چرخش از نوع واریماکس) انجام گرفت. نتیجه حاصل از این تحلیل دو عامل مادی‌گرایی و فاصله قدرت را با همان ترکیب چهار سوال برای هر عامل به دست داد. با این حال بررسی نقش سؤالات در آلفای کرونباخ هر یک از این دو پرسشنامه نشان داد که بهتر است ۱ سؤال از پرسشنامه فاصله قدرت حذف شود. با حذف این سؤال تعداد سؤالات فاصله قدرت به ۳ سؤال تقلیل یافت. آلفای کرونباخ مادی‌گرایی و فاصله قدرت در این پژوهش به ترتیب برابر با ۰/۶ و ۰/۶۴ به دست آمد.

پرسشنامه استرس شغلی؛ برای سنجش استرس شغلی از پنج پرسش معرفی شده توسط اویانگ (Ouyang) (۲۰۰۹) استفاده شد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه هفت گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۷ تا کاملاً مخالفم=۱) می‌باشد و براساس فرایند دومرحله‌ای (ترجمه و تطابق محتوایی تخصصی توسط متخصص) برای این پژوهش آماده اجرا گردید. روایی صوری این سؤالات پس از ترجمه توسط متخصصین تأیید شد. در عین حال همبستگی این سؤالات با سؤالات فرسودگی هیجانی که در جدول ۱ گزارش شده، خود حاکی از روایی همگرای این سؤالات است. در این پژوهش روایی سازه این پنج پرسش از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و چرخش از نوع واریماکس همراه با سؤالات پرسشنامه فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار گرفت که بر مبنای آن پنج سؤال بر روی یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۷ قرار گرفت.

پرسشنامه فرسودگی شغلی؛ برای سنجش فرسودگی شغلی از دو سؤال برگرفته شده از پیشینه‌ی پژوهش (Ouyang, 2009) که به طور کوتاه و مختصر سطح تخلیه انرژی و احساس فرسودگی را در کارکنان مورد سنجش قرار می‌دهد، استفاده شد. این دو سؤال که برای این پژوهش استفاده شدند، بر مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۷ تا کاملاً مخالفم=۱) پاسخ داده شدند. طی شواهد ارائه شده در جدول ۱ روایی صوری، محتوایی و همگرای این پرسشنامه در این پژوهش (همبستگی با استرس شغلی)

مورد تأیید قرار گرفت. علاوه بر این، روایی سازه این دو سؤال با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و چرخش از نوع واریماکس بررسی و تأیید گردید. همبستگی دو گویه این پرسشنامه در این پژوهش برابر با 0.33 ($p < 0.01$) بدست آمد.

پرسشنامه رفتارهای غیراخلاقی؛ برای سنجش رفتارهای غیراخلاقی، ۴ سؤال بر

مبنای پیشینه‌ی پژوهش برای این پژوهش آماده گردید (Appelbaum, Soltero, & Neville, 2005; Bourne & Snead, 1999). این چهار پرسش نیز بر مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۷ تا کاملاً مخالفم=۱) پاسخ داده شده و رفتارهای غیراخلاقی (عدم انجام وظایف و کارهای خود بنحو مقتضی، دروغگویی و نیرنگ‌بازی، عدم رعایت استانداردهای اخلاقی در رفتار و استفاده شخصی از وسایل سازمان) که افراد ممکن است در محیط کار و در تعامل با دیگران مرتکب شوند را اندازه‌گیری می‌کند. روایی صوری و محتوایی این سؤالات علاوه بر مستند بودن غیراخلاقی تلقی کردن این رفتارها در محیط‌های کار در پیشینه‌ی پژوهش (Peterson, 2002) از طریق بررسی محتوایی و ظاهری سؤالات مورد تأیید قرار گرفت. تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع وایماکس، چهار سؤال این پرسشنامه را با بارهای عاملی 0.4 تا 0.72 بر روی یک عامل با آلفای 0.7 قرار داد.

سؤالات پرسشنامه‌های پژوهش به صورت پراکنده بین یکدیگر پخش بوده تا از این طریق از سوءگیری واریانس مشترک در پاسخگویی کاسته شود. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی و با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفتند. برای تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی، پیش‌فرض‌هایی نظیر خطی بودن رابطه بین متغیرها، نرمال بودن توزیع متغیرها، داده‌های مفقود و اندازه مناسب گروه نمونه مدنظر قرار گرفته‌اند.

۵- یافته‌های تحقیق

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	ماکیاولیسم	۴۴/۱	۷/۸۹	-						
۲	ایده‌آل‌گرایی	۴۷/۲۸	۹/۶۴	-۰/۷**	-					
۳	نسبیت‌گرایی	۲۸/۳۶	۵/۵۹	-۰/۳۹**	۰/۴۴**	-				
۴	مادی‌گرایی	۱۳/۶۸	۴/۸۴	۰/۱۶**	-۰/۲۱**	۰/۰۸	-			
۵	فاصله قدرت	۱۰/۰۷	۳/۶۹	۰/۲۱**	-۰/۳۱**	-۰/۰۶	۰/۳۸**	-		
۶	استرس شغلی	۱۸/۵۶	۶/۱۳	۰/۰۳	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۲۲**	۰/۰۹	-	
۷	رفتارهای غیراخلاقی	۱۱/۹۶	۴/۴۷	۰/۳۶**	-۰/۴۲**	-۰/۱۸**	۰/۲۵**	۰/۲۹**	۰/۱	-
۸	فرسودگی شغلی	۶/۷	۲/۹۱	۰/۰۸	-۰/۱۷**	۰/۱۳*	۰/۲**	۰/۱۳*	۰/۰۷	۰/۱۴*

* $p < 0.05$

** $p < 0.01$

جدول ۱ نشان می‌دهد ماکیاولیسم فقط با رفتارهای غیراخلاقی در سطح ۹۹ درصد دارای رابطه مثبت و معنادار است. ایده‌آل‌گرایی نیز فقط با رفتارهای غیراخلاقی و با فرسودگی هیجانی در سطح ۹۹ درصد دارای رابطه منفی معنادار است. نسبیت‌گرایی با استرس شغلی رابطه معناداری ندارد، ولی با رفتارهای غیراخلاقی در سطح ۹۹ درصد دارای رابطه منفی و با فرسودگی هیجانی نیز در سطح ۹۹ درصد دارای رابطه مثبت و معنادار است. مادی‌گرایی با استرس شغلی، با رفتارهای غیراخلاقی و با فرسودگی هیجانی هر سه در سطح ۹۹ درصد دارای رابطه مثبت و معنادار است. فاصله قدرت با استرس شغلی دارای رابطه معناداری نیست، ولی با رفتارهای غیراخلاقی در سطح ۹۹ درصد و با فرسودگی هیجانی در سطح ۹۵ درصد دارای رابطه مثبت و معنادار است. استرس شغلی با رفتارهای غیراخلاقی و فرسودگی هیجانی دارای رابطه معنادار نیست، ولی رفتارهای غیراخلاقی با فرسودگی هیجانی در سطح ۹۵ درصد دارای رابطه معنادار است. در جدول ۲، نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی از طریق ارزش‌های فرهنگی، پس از کنترل اثرات استرس شغلی و فرسودگی شغلی ارائه شده است.

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای تعیین توان پیش‌بین ارزش‌های فرهنگی برای پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی

ΔF	F	ΔR^2	R^2	R	β	SE	B	متغیرهای پیش‌بین	η^2	η^2
-	۳/۰۹	-	۰/۰۱۱	۰/۱۰۴	۰/۱۰۴	۰/۰۴۳	۰/۰۷۶	استرس	۱	۱
۱۶/۳۱**	۱۴/۲۵**	۰/۲۲۳	۰/۲۳۴	۰/۴۸۴	۰/۱۰۳	۰/۰۴	۰/۰۷۵	استرس	۲	۲
					۰/۰۰۶	۰/۰۴۷	۰/۰۰۴	ماکیاولیسم		۳
					۰/۳۳۸	۰/۰۴۱	-۰/۱۷۱**	ایده‌آل‌گرایی		۴
					-۰/۰۲۵	۰/۰۴۸	-۰/۰۲	نسبیّت‌گرایی		۵
					۰/۱۱	۰/۰۵۵	۰/۱۰۱	مادی‌گرایی		۶
					۰/۱۲۴	۰/۰۷۱	۰/۱۵*	فاصله قدرت		۷
-	۵/۶۱*	-	۰/۰۱۹	۰/۱۳۹	۰/۱۳۹	۰/۰۹	۰/۲۱۳*	فرسودگی	۱	۸
۱۴/۹۵**	۱۳/۶۳**	۰/۲۰۷	۰/۲۲۶	۰/۴۵۷	۰/۰۴۵	۰/۰۸۵	۰/۰۷	فرسودگی	۲	۹
					-۰/۰۰۶	۰/۰۴۷	-۰/۰۰۳	ماکیاولیسم		۱۰
					۰/۳۳۱	۰/۰۴۲	-۰/۱۵۴**	ایده‌آل‌گرایی		۱۱
					-۰/۰۳۵	۰/۰۴۹	-۰/۰۲۸	نسبیّت‌گرایی		۱۲
					۰/۱۲۸	۰/۰۵۴	۰/۱۱۸*	مادی‌گرایی		۱۳
					۰/۱۲۹	۰/۰۷۲	۰/۱۵۶*	فاصله قدرت		۱۴

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

چنان‌که در ردیف‌های ۱ تا ۷ جدول ۲ مشاهده می‌شود، در بلوک اول ردیف سوم تا هفتم (پس از کنترل استرس شغلی) که ماکیاولیسم همراه با ایده‌آل‌گرایی، نسبیّت‌گرایی، مادی‌گرایی و فاصله قدرت برای پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی افزوده شده‌اند، ۲۲/۳ درصد واریانس افزوده معنادار در سطح ۹۹ درصد برای پیش‌بینی این رفتارها پدید آمده

است. این واریانس افزوده معنادار مربوط به ایده‌آل‌گرایی و فاصله قدرت (با ضرایب بتای استاندارد ۰/۳۳۸- و ۰/۱۲۴) می‌باشد. علایم این دو متغیر در پیش‌بینی رفتارهای غیر اخلاقی به این ترتیب است که ایده‌آل‌گرایی باعث کاهش رفتارهای غیراخلاقی و فاصله قدرت باعث افزایش رفتارهای غیراخلاقی می‌شوند. معادله پیش‌بین برای پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی از طریق ایده‌آل‌گرایی و فاصله قدرت پس از کنترل اثر استرس شغلی به شرح زیر است

$$\text{فاصله قدرت (۰/۱۵) + (ایده‌آل‌گرایی) ۰/۱۷۱ - ۱۱/۹۶ = رفتارهای غیراخلاقی}$$

اما در شرایطی که فرسودگی شغلی نیز تحت کنترل درآمد (ردیف‌های ۸ تا ۱۴ در جدول ۲)، چنان‌که در ردیف دهم تا چهاردهم در جدول ۲ مشاهده می‌شود، ایده‌آل‌گرایی، مادی‌گرایی و فاصله قدرت ۲۰/۷ درصد واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی پدید آورده‌اند. در این بین، ایده‌آل‌گرایی بر رفتارهای غیراخلاقی اثر کاهنده، و در مقابل مادی‌گرایی و فاصله قدرت اثر افزایش‌دهنده دارند. بنابراین مشاهده می‌شود که وقتی فرسودگی شغلی تحت کنترل درمی‌آید، علاوه بر ایده‌آل‌گرایی و فاصله قدرت، مادی‌گرایی نیز برای پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی دارای توان پیش‌بین معنادار می‌شود. در این شرایط معادله پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی پس از کنترل نقش فرسودگی شغلی به شرح زیر است.

$$\text{فاصله قدرت (۰/۱۲۹) + (مادی‌گرایی) ۰/۱۲۸ + (ایده‌آل‌گرایی) ۰/۳۳۱ - ۱۱/۹۶ =}$$

$$\text{رفتارهای غیراخلاقی}$$

۶- بحث و نتیجه‌گیری

براساس آنچه در بخش یافته‌ها ارائه شد، در سطح روابط ساده و مرتبه اول، مادی‌گرایی و فاصله قدرت با رفتارهای غیراخلاقی دارای رابطه مثبت معنادار بودند. بنابر این فرضیه اول پژوهش مورد تایید قرار گرفت. در مقابل ایده‌آل‌گرایی و نسبیّت‌گرایی با

رفتارهای غیراخلاقی دارای رابطه منفی و معنادار و ماکیاولیسم با این رفتارها دارای رابطه مثبت و معنا دار بود (جدول ۱). بر این اساس نیز فرضیه دوم پژوهش نیز مورد تایید قرار گرفت. در این سطح، شواهد به دست آمده از این تحقیق با نظریات مطرح در عرصه نقش ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی نظیر نظریات و نتایج گزارش شده توسط کیم و لیونگ (Kim & Leung, 2007) (۲۰۰۷) و گل‌پرور و نادری (۱۳۸۹) مبنی بر نقش احتمالی فاصله قدرت و مادی‌گرایی در گرایش به رفتارهای غیراخلاقی، همچنین با نظریات مورد اشاره توسط ریچموند (Richmond, 2001) مبنی بر تمایل افراد دارای گرایش‌های ماکیاولیستی به فریب‌کاری و غیراخلاقی عمل کردن، و با نظریات مطرح شده توسط راواس و همکاران (Rawwas et al., 2005) مبنی بر نقش احتمالی ایده‌آل‌گرایی در اجتناب از غیراخلاقی عمل کردن همسویی قابل ملاحظه‌ای نشان می‌دهد. البته در پیشینه پژوهش، نسبیت‌گرایی به‌طور ضمنی به دلیل این‌که شیوه‌های محتاطانه‌تری را در تفکر و اندیشه راجع به امور اخلاقی و ارزشی به افراد تحمیل می‌نماید، چندان ارتباطش با گرایش به رفتارهای غیراخلاقی روشن نشده است (Rawwas et al., 2005). براساس آنچه که در جدول ۱ ارائه شد، رابطه‌ای ضعیف (۰/۱۷) بین نسبیت‌گرایی و رفتارهای غیراخلاقی در این پژوهش به دست آمده است. تبیین‌های مطرح در حوزه‌ی چرایی رابطه بین این ایدئولوژی‌های اخلاقی و ارزش‌های فرهنگی با رفتارهای اخلاقی از اهمیت به‌سزایی برخوردار است که لازم است به آن توجه جدی بشود.

در درجه اول به پیوند مثبت بین ایده‌آل‌گرایی و رفتارهای غیراخلاقی می‌پردازیم. تمایلات اخلاقی ایده‌آل‌گرایانه به‌طور جدی اصول متقن و باثباتی را در عرصه رفتارهای اخلاقی و عادلانه برای داوری در باب موقعیت‌ها در اختیار افراد قرار می‌دهند (Lo, 2008). بر اساس رویکرد حفاظت ارزشی وقتی افراد به ایده‌آل‌گرایی باور داشته باشند، در عرصه رفتار و عمل نیز به گونه‌ای عمل می‌کنند که این ایدئولوژی ارزشی و اخلاقی را محافظت نمایند (Skitka, 2002). بدون تردید زمانی که ایده‌های متقن و باثبات اخلاقی در فضای ذهنی فرد برجسته باشند، تمایل به رفتارهای غیراخلاقی سرکوب می‌شود. اما در

باب نسبیت‌گرایی مسئله اندکی مبهم‌تر است. چرا که نسبیت‌گرایی در حوزه ایدئولوژی‌های اخلاقی قواعد به نسبت سهل‌گیرانه‌تری را در مقایسه با ایده‌آل‌گرایی در اختیار فضای داوری در صحنه پدیدارشناسی ذهن افراد قرار می‌دهد (Hales, 1997; Osiander, 1998). علی‌رغم رابطه ضعیف به دست آمده در این پژوهش در حوزه رابطه نسبیت‌گرایی و رفتارهای غیر اخلاقی، این رابطه منفی ممکن است بدین دلیل باشد که نسبیت‌گرایی، زمینه‌ای از محافظه‌کاری را برای افراد فراهم آورده که هم در عرصه گزارش رفتارهای غیر اخلاقی و همه در تمایل به رفتارهای غیر اخلاقی بسان یک بازدارنده عمل نماید. برای قطعیت در این نتیجه‌گیری لازم است در تحقیقات آینده محافظه‌کاری افراد نیز در کنار دیگر متغیرها سنجیده شود و سپس از طریق ضرایب تفکیکی تأثیر آن از رابطه بین نسبیت‌گرایی با رفتارهای غیر اخلاقی برداشته شود. در صورتی که با حضور محافظه‌کاری، رابطه یاد شده تغییر جدی نشان بدهد، می‌توان از محافظه‌کاری به عنوان ساز و کاری که نسبیت‌گرایی را به رفتارهای غیر اخلاقی پیوند می‌دهد یاد کرد.

در پژوهش حاضر ماکیاولیسم نیز با رفتارهای غیر اخلاقی پیوندی مثبت را نشان داد. رفتارهای غیر اخلاقی و فریب‌کارانه بخشی از الگوی رفتاری افراد ماکیاولیست است (Richmond, 2001). از این منظر نیز پیوند تمایلات ماکیاولیستی با رفتارهای غیر اخلاقی نیز، به دلیل تغذیه این گرایش اخلاقی و فرهنگی از ایده‌های نابارور غیر اخلاقی است. اشاره به ناباروری این ایده‌ها به این دلیل است که ایده‌های بنیادین مطرح در عرصه ماکیاولیست، به جز کارآمدی فریب‌کاری و نیرنگ‌جویی، باروری و کارآمدی سازنده‌ای برای محیط‌های کار در پی ندارد. مادی‌گرایی و فاصله قدرت نیز به دلایل نظری و پژوهشی چندی با رفتارهای غیر اخلاقی رابطه مثبت دارند. دلیل اول به ماهیت این دو ارزش فرهنگی بازمی‌گردد. مادی‌گرایی تمایل به امور مادی همزمان با غفلت از امور معنوی و روحانی است (Kim & Leung, 2007). در مقابل فاصله قدرت پذیرش تبعیض و فاصله بین عوام و افراد صاحب قدرت است (گل‌پرور و ناد، ۱۳۸۹). منطقی است که غفلت از اصول معنوی و اخلاقی همراه با احساس تبعیض و اجحاف، نتیجه‌ای جز تمایل

به رفتارهای غیراخلاقی را به ارمغان نیاورد. به نظر می‌رسد که مادی‌گرایی و فاصله قدرت، در محیط‌های کار تعادل ارزشی و اخلاقی انسان‌ها را بر هم زده و آن‌ها را از نقطه اعتدال ارزش‌های انسانی و اخلاقی دور می‌سازد. این وضعیت از یک طرف افراد را هر چه بیشتر غرق در تمایلات مادی‌گرایانه می‌کند و از طرف دیگر مجبور به پذیرش چرخه معیوب تبعیض بین خود و صاحبان قدرت می‌کند. از این نظر نیز وقتی فرد چیزی جز مایملک مادی برایش مهم نیست و در عین حال پذیرفته که به عنوان یک موجود بی‌ارزش، باید برتری صاحبان قدرت را بدون چون و چرا بپذیرد، ساده‌تر و بی‌دغدغه‌تر در محیط کار به سوی رفتارهای غیراخلاقی نظیر دزدی اموال سازمان و همکاران، تخریب اموال و تجهیزات سازمان، پرخاشگری و رفتارهای رکیک و غیراجتماعی می‌رود. احتمال می‌رود که یک ارزش فرهنگی مانند فاصله قدرت از طریق تخریب حس ارزشمندی و کارآمدی شخصی، افراد را مستعد رفتارهای غیراخلاقی بنماید.

در خصوص فرضیه سوم پژوهش، تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی انجام شده، نشان داد که (جدول ۲ را نگاه کنید) پس از کنترل استرس شغلی، ایده‌آل‌گرایی با نقش مثبت و فاصله قدرت با نقش منفی دارای توان پیش‌بین معنادار برای رفتارهای غیراخلاقی هستند. اما در خصوص فرضیه چهارم پژوهش، وقتی استرس شغلی، جای خود را به فرسودگی شغلی داد، مادی‌گرایی (با علامت مثبت) نیز به ایده‌آل‌گرایی (با علامت منفی) و فاصله قدرت (با علامت مثبت) افزوده شد. بنابر این فرضیه سوم پژوهش بدین صورت که پس از کنترل استرس شغلی، ایده‌آل‌گرایی و فاصله قدرت و فرضیه چهارم پژوهش به این صورت که پس از کنترل فرسودگی هیجانی، ایده‌آل‌گرایی، فاصله قدرت و مادی‌گرایی قادر به پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های کار هستند مورد تایید قرار گرفت. به هر حال چه در حضور استرس شغلی و چه در حضور فرسودگی شغلی، نقش ایده‌آل‌گرایی بر رفتارهای غیراخلاقی محسوس‌تر و بارزتر از فاصله قدرت و مادی‌گرایی است. بنابر این به نظر می‌رسد که ایده‌آل‌گرایی یک ایدئولوژی اخلاقی مرجع است که نقشی بنیادی برای بازسازی افراد از ارتکاب رفتارهای غیر اخلاقی در محیط کار بوجود می‌آورد. مرجع بودن

این ایدئولوژی اخلاقی به این مفهوم است که افراد در زمان وسوسه انجام رفتارهای غیر-اخلاقی با رجوع به ایده‌های اخلاقی نظیر عدم انجام رفتارهای غیراخلاقی آسیب‌رسان به افراد یا سازمان و رعایت اصول اخلاقی نظیر درستکاری، صداقت و اعتماد، وسوسه انجام رفتارهای غیراخلاقی را تحت کنترل در می‌آورند. اما وقتی مادی‌گرایی و فاصله قدرت به تدریج در فضای ذهنی و ارزشی افراد در محیط‌های کار در کنار ایده‌آل‌گرایی قرار می‌گیرند، نقش بازدارنده ایده‌آل‌گرایی را برای رفتارهای غیراخلاقی تضعیف می‌کنند. از چنین منظری می‌توان گفت ایده‌آل‌گرایی و فاصله قدرت نقش آفت را برای بازدارندگی ایده‌آل-گرایی در حوزه رفتارهای غیراخلاقی ایفاء می‌کنند. از لحاظ نظری شاید بتوان گفت که سازمان‌هایی که در آن کارکنان دارای ارزش‌های فرهنگی مادی‌گرایی و فاصله قدرت هستند، سازمان‌هایی آفت زده محسوب می‌شوند که دارای اختلال کارکرد بوده و تا اندازه-ای انجام رفتارهای غیر اخلاقی در آن‌ها امری منطقی است.

از طرف دیگر در تبیین یافته‌های مربوط به فرضیه سوم و چهارم پژوهش چند احتمال دیگر مطرح است. احتمال اول این‌که مادی‌گرایی، فاصله قدرت، ماکیاولیسم و نسبیت‌گرایی در کنار ایده‌آل‌گرایی یک نظام شبکه‌ای شناختی و ارزشی از ایدئولوژی‌های اخلاقی و ارزش‌های فرهنگی را در سطح ساختارهای مغزی برای افراد در محیط‌های کار ایجاد می‌کنند که در تاثیر بر رفتارهای غیر اخلاقی (یا اخلاقی) بر روی یکدیگر تاثیر متقابل دارند. برای نمونه از آنجایی که ممکن است ایده‌آل‌گرایی یک ایدئولوژی اخلاقی با نفوذ در بین ایرانیان باشد، محتمل است که در زمان پایین بودن تمایلات ماکیاولیستی، مادی‌گرایانه، نسبیت‌گرایانه و فاصله قدرت، رفتارهای غیر اخلاقی را بازداري کند، اما وقتی در شبکه شناختی و ارزشی افراد در محیط‌های کار، مادی‌گرایی، تمایلات ماکیاولیستی و فاصله قدرت نیرو می‌گیرند، تاثیر ایده‌آل‌گرایی بر رفتارهای غیراخلاقی کم رنگ یا از میان برود. این مسئله در پژوهش‌های آینده در ایران می‌تواند دنبال و پیگیری شود.

در درجه بعدی به این یافته که استرس و فرسودگی شغلی هر یک به صورت جداگانه می‌توانند روابط ترکیبی ایدئولوژی‌های اخلاقی و ارزش‌های فرهنگی را با رفتارهای غیراخلاقی تغییر دهند باید به طور جدی توجه شود. به زبانی ساده‌تر، وقتی افراد تحت استرس شغلی قرار دارند، ایده‌آل‌گرایی بسان یک بازدارنده و فاصله قدرت به عنوان یک تسهیل‌گر، تمایل به رفتارهای غیراخلاقی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. اما وقتی کار از استرس شغلی فراتر می‌رود و به فرسودگی شغلی می‌انجامد، مادی‌گرایی آسیب‌پذیری افراد را در برابر تمایل به رفتارهای غیراخلاقی اندکی افزایش می‌دهد. بدون تردید اگر تمایلات ایده‌آل‌گرایانه در این بین در فضای ذهنی فرد تضعیف شوند، فاصله قدرت و مادی‌گرایی افراد را به نقطه شروع رفتارهای غیراخلاقی سوق خواهند داد. از لحاظ نظری فرسودگی شغلی از پیامدهای استرس انباشته شده بر افراد محسوب می‌شود (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۷). بنابراین وقتی افراد به حالت‌های فرسودگی شغلی نظیر از دست دادن ارزش شخصی، احساس خستگی مفرط و تخلیه هیجانی نسبت به کار دچار می‌شوند، نیروی مادی‌گرایی به نیروی فاصله قدرت افزوده می‌شود و افراد را در حضور ایدئولوژی اخلاقی ایده‌آل‌گرایی به سوی رفتارهای غیر اخلاقی سوق می‌دهد. همچنین باید به این نکته توجه شود که فرسودگی شغلی فراتر از استرس شغلی یک متغیر تسهیل‌گر مضاعف برای پیوند بین ارزش‌های فرهنگی دنیاگرایانه (مادی‌گرایی و فاصله قدرت) با رفتارهای غیراخلاقی است که تاکنون در عرصه پژوهش و عمل در محیط‌های کاری ایران مورد کم-توجهی قرار گرفته است. بر اساس یافته‌ها چند پیشنهاد کاربردی می‌توان برای این پژوهش مطرح نمود.

۶-۱- پیشنهادات کار بردی

پیشنهاد اول به سازمان‌های کاری ایران این است که فرسودگی شغلی کارکنان خود را به صورت دوره‌ای مورد سنجش قرار دهند و از طریق ایجاد نظام‌های حمایتی (پزشکی و

روان‌شناختی) در سازمان یا خارج از سازمان، کارکنان دارای فرسودگی شغلی را به طور جدی مورد حمایت قرار دهند. این نظام‌های حمایتی در صورتی که بتواند فرسودگی شغلی کارکنان را رفع نماید باعث بازداري تأثير مادي گرايي بر رفتارهاي غيراخلاقي مي‌شود و با احتمال زياد ايده‌آل‌گرايي را در نظام شناختي و اخلاقي افراد برجسته‌تر مي‌سازد. پيشنهاد دوم مربوط به برقراري نظام‌هاي مديريتي و سرپرستي داراي روابط نزديك و انساني با کارکنان در سازمان است. زماني که نظام مديريتي و سرپرستي درون سازمان فاصله خود را به شيوه منطقي با کارکنان کم می‌کند، احساس فاصله قدرت و تبعيض کم شده و از این طریق فاصله قدرت نقش خود را در تأثير بر رفتارهاي غيراخلاقي در محيط کار از دست خواهد داد. بالاخره پيشنهاد سوم نيز حول محور تقويت ايده‌آل‌گرايي اخلاقي ايده‌آل‌گرايي منطقي در محيط‌هاي کاري دور مي‌زند. براساس یک رویکرد جای‌گشت‌پذیری نیروی ارزش‌ها و اخلاقيات، مديران و سرپرستان بايد به طور عملي و نظري الگوي روشن و صريحي را در مقابل کارکنان در حوزه‌ي ايده‌آل‌گرايي ارزشي و اخلاقي و در مقابل بي‌ارزشي مادي گرايي و فاصله قدرت به نمايش بگذارند تا بدین وسيله تمايلات رفتاري غيراخلاقي در کارکنان تضعيف شود. از طرف ديگر شايد لازم باشد تا ايده‌هاي اخلاقي ناب و ايده‌آل نظير درستکاري و تلاش براي عدم آسيب‌رسانی به ديگران و سازمان از طريق تبليغات ديواري يا پيام اخلاقي هفته (ماه و يا بيشتر) به طور مکرر در محيط‌هاي کار مورد ترويج قرار گيرند و از طرف ديگر کارکنان داراي گرايشات اخلاقي ايده‌آل‌گرايانه بدون هيچ‌گونه تبعيض و رواداري به عنوان کارکنان موفق در عمل به پيام اخلاقي در محيط کار به ديگران معرفي و مورد تجليل قرار گيرند. به هر حال در پايان بايد توجه شود که در درجه‌ي اول تبیین‌هاي مطرح در این پژوهش تبیین‌هاي اوليه‌اي در پيوند بين ارزش‌هاي اخلاقي و فرهنگي با رفتارهاي غيراخلاقي است که نیازمند بررسی و پژوهش بيشتر در آينده هستند. در درجه بعدي بايد توجه شود که ممکن است مطلوب‌نمايي اجتماعي در گزارش ارزش‌هاي فرهنگي و ايده‌آل‌گرايي اخلاقي دخالت نموده باشد. این مسئله در این پژوهش به عنوان یک محدوديت کنترل نشده است.

منابع

- آذر، ع. و علی پوردرویشی، ز. (۱۳۸۹). طراحی الگوی ارتباط فرهنگ سازمانی و فرهنگ فردی با ادراک عدالت کارکنان (مطالعه موردی: بانک‌های دولتی)، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۵، شماره ۳ و ۴، صص ۵-۱۴.
- احقر، ق. (۱۳۸۵). بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران دوره راهنمایی شهر تهران. فصلنامه تعلیم و تربیت، سال ۲۲، شماره ۲ (مسلسل ۸۶)، صص ۹۳-۱۲۳.
- بیتس، د. و پلاگ، ف. (۱۳۷۵). انسان‌شناسی فرهنگی، ترجمه محسن ثلاثی، چاپ اول، تهران: انتشارات علمی.
- زمینی، س. و حسینی‌نسب، د. (۱۳۸۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی (در میان اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه تبریز). فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، سال ۷، شماره ۲۰، صص ۱۲۱-۱۳۸.
- دانش‌پژوه، ف. حسینی، ع.ا. ده‌بزرگی، غ. و زارع، ن. (۱۳۸۳). بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و فشار روانی شغلی در اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله تحقیقات پزشکی، سال ۳، شماره ۲ و ۳ (پیاپی ۱۰)، صص ۱۴۴-۱۵۳.
- سرداری، ا. (۱۳۸۳). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در مراکز علمی - پژوهشی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در شهر تهران. دو ماهنامه دانش‌سور رفتار، سال ۱۱، شماره ۵، صص ۴۵-۵۴.
- سکاران، ا. (۱۳۸۱). روشهای تحقیق در مدیریت، ترجمه محمدصائبی و محمود شیرازی، چاپ اول، تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش برنامه ریزی و مدیریت.

صباحی، پ. نوری، ا. عریضی، ح.ر. و گل پرور، م (۱۳۸۸). سهم عوامل عاطفی و شناختی در رفتار ضدتولید کارکنان. فصلنامه پژوهش های روانشناختی، سال ۱۲، شماره ۳ و ۴، صص ۶۲-۴۴.

کرلینجر، ف. ا. و پدهارز، ا. (۱۳۸۴). رگرسیون چندمتغیری در پژوهش رفتاری، ترجمه حسن سرایی، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.
گل پرور، م. و خاکسار، س. (۱۳۸۷). رفتارهای ضدتولید از دیدگاه سرپرستان و مدیران صنایع و سازمان ها. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۳، شماره ۳ و ۴، صص ۲۶-۱۸.

گل پرور، م. علیمردانی، س. و آقایی، ا. (۱۳۸۹). نقش مولفه های جو اخلاقی سازمان بر رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی و سازمانی: برخی پارادوکس ها و پیش بینی ها، دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران، اصفهان، خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، ۳ و ۴ اسفند ماه ۱۳۸۹.

گل پرور، م. نیری، ش. و مهداد، ع. (۱۳۸۷). رابطه استرس، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی در شرکت سهامی ذوب آهن: شواهدی برای مدل استرس - فرسودگی (عدم تعادل) - جبران. مجله روانشناسی اجتماعی (یافته های نو در روانشناسی)، سال ۲، شماره ۸، صص ۳۴-۱۹.

گل پرور، م. و نادى، م. ح (۱۳۸۹). ارزش های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت. فصلنامه تحقیقات فرهنگی، سال ۳، شماره ۱، صص ۲۲۸-۲۰۷.

گل پرور، م. و وکیلی، ن. (۱۳۸۸). رابطه عدالت رویه ای و توزیعی با رضایت از مزایا و نقش تعدیل کننده فرهنگ سازمان. فصلنامه راهبرد فرهنگ، دوره ۲، شماره ۷، صص ۱۴۶-۱۳۱.

- Appelbaum, S.H., Soltero, I.U., & Neville, K. (2005) "The creation of an unethical work environment: organizational outcome-based control systems", *Equal Opportunities International*, 24(2), 67-83.

- Bourne, S., & Snead, J.D. (1999) "Environmental determinants of organizational ethical climate: A community perspective", *Journal of Business Ethics*, 21, 283-290.
- Dávila, M.C., & Finkelstein, M.A. (2011). "Individualism/collectivism and organizational citizenship behavior", *Psicothema*, 23(3), 401-406.
- Ferraro, G. P. (1994). *The cultural dimensions of international business (2nd Ed.)*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Hales, S.D. (1997) "A consistent relativism", *Mind*, 106(421), 33-52.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work related values*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Johnson, J.S. (2007). Organizational justice, moral ideology, and moral evaluation as antecedents of moral intent. *Unpublished Doctoral Dissertation in Human Development, Virginia Polytechnic Institute and State University*.
- Kim, T.Y., & Leung, K. (2007) "Forming and reacting to overall fairness: A cross cultural comparison", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104, 83-95.
- Levine, E.L. (2010) "Emotion and power (as social influence): Their impact on organizational citizenship and counterproductive individual and organizational behavior" *Human Resource Management Review*, 20, 4-17.
- Lo, H.H. (2008) "Belief in a just world and belief in idealism as predictors of the perceptions of distributive and procedural justice" *Web Journal of Chinese Management Review*, 11(2), 1-10.
- Maclane, C.N., & Walmsley, P.T. (2010) "Reducing counterproductive work behavior through employee selection", *Human Resource Management Review*, 20, 62-72.
- Merchant, S. (2007) "Exploring the influence of cultural values on the acceptance of information technology: An application of the technology acceptance model", *Issues in Information Science and Information Technology*, 4, 431-443.
- Osiander, A. (1998) "Rereading early twentieth-century IR theory: Idealism revisited", *International Studies Quarterly*, 42, 409-432.
- Ouyang, Y. (2009) "Mediating effects of job stress and job involvement under job instability: Banking service personnel of Taiwan as an example", *Journal of Money, Investment and Banking*, 11, 16-26.
- Peterson, D.K. (2002) "The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire", *Journal of Business Ethics*, 41(4), 313-326.

- Rawwas, M.Y.A., Swaidan, Z., & Oyman, M. (2005) "Consumer ethics: A cross cultural study of the ethical beliefs of Turkish and American consumers", *Journal of Business Ethics*, 57, 183-195.
- Ren, R. (2007). Quality of supervisor-subordinate relationship, cultural values, and organizational justice. *Unpublished Doctoral Dissertation in Management, Texas A & M University*.
- Richmond, K.A. (2001). Ethical reasoning, Machiavellian behavior, and gender: The impact on accounting students' ethical decision making. *Unpublished Doctoral Dissertation In General Business with a major in Accounting, Virginia, Blacksburg University*.
- Skitka, L.J. (2002) "Do the means always justify the ends, or do the ends sometimes justify the means? A value protection model of justice reasoning", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28 (5), 588 - 597.
- Smith, P.B., Peterson, K.F., & Schwartz, S.H. (2002) "Cultural values, sources of guidance, and their relevance to managerial behavior; a 47-nation study", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33 (2), 188-208.
- Sower, V.E., & Sower, J.C. (2005) "Moderator variables in cultural values and business ethics research: Important to external validity", *Southwest Business and Economics Journal*, 5, 1-18.
- Stephenson, J. (2008) "The cultural values model: An integrated approach to values in landscapes", *Landscape and Urban Planning*, 84, 127-139.
- Triandis, H.C. (2001) "Individualism-collectivism and personality", *Journal of Personality*, 69(6), 907-924.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی