

شناخت علل بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار

امید مهدیه^۱ - علی اکبر سنگری^۲

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار انجام شده است. هفتاد و پنج نفر از کارمندان از سازمان امور مالیاتی کشور دولتی به پرسشنامه‌ای که بر اساس الگوی چهار بعدی عوامل مؤثر رفتارهای غیراخلاقی (ویژگی‌های فردی / ویژگی‌های محیط / تعامل فرد و محیط / روابط میان افراد)، طراحی و تنظیم گردیده بود، پاسخ دادند. نتایج حاکی از آن است که ویژگی‌های فردی، بیشترین تأثیر را بر بروز رفتارهای غیر اخلاقی دارد و روابط تعامل میان افراد، کمترین درجه تأثیرگذاری را دارند. کاربرد ضمنی نتایج بدست آمده برای کارکنان رده بالای سازمان با توجه به نقشی که در هدایت و رهبری کارکنان در نیل به اهداف سازمان دارند، قابل توجه بوده و در قسمت بحث و نتیجه‌گیری به آنها اشاره شده است.

واژه‌های کلیدی

رفتار غیراخلاقی، ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های محیطی، تعامل فرد و محیط، تعامل و روابط میان افراد، سازمان.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، گرایش رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی
۲. کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه تربیت معلم تهران.

مقدمه

مسائل اخلاقی در حقیقت عمده‌ترین معضل مدیریتی هستند، زیرا تقابل میان عملکرد اقتصادی (که بوسیله درآمدها، هزینه و سود اندازه‌گیری می‌شود) و عملکرد اجتماعی (که در قالب تعهدات سازمان در داخل و خارج در قبال دیگران بیان می‌شود)، را بیان می‌دارد. هر چند در خصوص ماهیت تعهدات سازمان تفسیرهای متعددی انجام شده، اما بسیاری معتقدند که این تعهدات شامل حمایت از کارگران و کارکنان محلی، حفظ بازارهای رقابتی و تولید و ارائه محصولات و خدمات مفید و مطمئن است. مشکل مدیریت در مورد اینگونه تعهدات این است که، هم برای سازمان‌ها (که عملکرد آنها از طریق استانداردهای مالی ارزیابی می‌شود) و هم برای مدیران (که در معرض کنترل‌های مالی قرار دارند هزینه‌بر است. یک توازن «صحیح»، «مناسب» یا «منصفانه» بین عملکرد اقتصادی و اجتماعی یک شرکت وجود دارد و مشکل مدیریت نیز یافتن این توازن است. البته می‌توان آن را نادیده گرفت و ادعا نمود که این مشکل به هیچ وجه وجود ندارد. هماهنگونه که این ادعا به پیدایش دو دیدگاه مختلف منجر شده است (هسمر، ۱۹۹۵، ۱۷-۱۵)

دیدگاه نخست معتقد است که مدیریت فقط باید به فعالیت‌های اقتصادی بپردازد. این دیدگاه در واقع یک برداشت سطحی از تفکر قرن نوزدهم در مورد کار است که بر اساس آن ماهیت معادن زغال‌سنگ، ناامنی و طبیعت کارخانه‌های فولاد، ایجاد آلودگی همراه با سودآوری است. خوشبختانه ظاهراً این باور دیگر رواج ندارد و بیشتر مدیران از تأثیر تصمیمات و اعمال خود بر سازمان و جامعه آگاهی دارند.

دیدگاه دوم که رایج‌تر است، ناشی از ساده‌انگاشتن بیش از حد مسأله فعالیت‌های اجتماعی است. طرفداران این دیدگاه ممکن است در آغاز با اندکی تعصب بگویند «هیچ شرکتی حق دور ریختن ضایعات و زباله‌های خطرناک را ندارد، هیچ شرکتی نباید پرداخت‌های غیرقانونی (رشوه) داشته باشد یا محصولات ناایمن تولید کند» و سپس عنوان کنند البته «این مشکلات اخلاقی حل شده، بهتر است به مسائل جالب‌تر و کلی‌تری در مورد تخصیص مناسب منابع کمیاب بپردازیم». این دیدگاه اهمیت مسائل اخلاقی در مدیریت را نادیده گرفته و فرض می‌کند که مسائل اخلاقی تنها یک طرف «بلی» و یک طرف «خیر» دارند و منافع مشخص اقتصادی و هزینه‌های اجتماعی با یکی از این دو راه‌حل

همراه هستند، بنابراین برای اتخاذ تصمیمی مناسب، تنها به سطح بسیار ساده‌ای از درک مسایل اخلاقی نیاز است. باید در نظر داشت که مسایل اخلاقی راه‌حل‌های متعددی دارند که هر یک پیامدهای اقتصادی و اجتماعی خاص خود را دارد ولی احتمال استفاده از برخی از این راه‌حل‌ها کم و بسیاری از آنها نیز تأثیرات ویژه‌ای بر مدیران دارند.

عدم رعایت برخی از معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا به منظور فراهم نمودن مسیر مناسب، به دنبال مبنای نظری باشند. در این رابطه دنیس ایوز^۱، عضو کمیسیون خدمات دولتی استرالیا گفته است: «ما باید آداب و رسوم جدیدی را بنا نهیم، در غیر این صورت، گویی افراد را به رانندگی در بیابانی مجبور نموده‌ایم که هیچ نقشه‌ای از آن در اختیار ندارند» (Lawton, 2000, 4). منظور «ایوز» این است که سازمان‌ها باید در راستای ارتقای اصول اخلاقی اقدام نمایند. هر ساله بودجه‌های هنگفتی از سوی سازمان‌ها در زمینه‌های مختلف هزینه می‌شود. اما شاید کمتر بودجه‌ای به این امر اختصاص یافته باشد. یک چارچوب اخلاقی، نمایانگر محیط سیاسی، اجتماعی و اقتصادی بوده و در عین حال بر آنها تأثیر می‌گذارد. آنچه که در عرصه سیاست، اقتصاد یا اجتماع، به عنوان رفتاری قابل قبول فرض شده است، به اصول عدالت، تساوی، انجام وظیفه یا متکی می‌باشد. البته این باورها مطلق نیست و به مرور زمان و در کشورهای مختلف تحت تأثیر سیاست، مذهب، اقتصاد و بافت اجتماعی تغییر می‌کند.

تعریف رفتار اخلاقی بسته به سن و فرهنگ متفاوت است. خصوصیات از قبیل صداقت، امانتداری، عدالت و انصاف، مهربانی، مفید بودن و... اغلب به رفتار اخلاقی نسبت داده می‌شوند و به نظر می‌رسد افرادی که چنین ویژگی‌هایی را از خود بروز می‌دهند، به طرز اخلاقی رفتار کرده‌اند. از لحاظ تاریخی سه نهاد خانواده، مذهب و دولت، نقش تعیین‌کننده‌ای در تعریف رفتار اخلاقی داشته‌اند ولی امروزه افراد معمولاً خود را ملاک و معیار اخلاقی یا غیراخلاقی بودن رفتارهایشان قرار می‌دهند (Gaulden, 2004, 21).

اخلاقیات^۲ را می‌توان اینگونه تعریف نمود: استانداردهای رفتاری قابل قبول

1. Denis Ives
2. Ethics

اجتماعی که هدف آنها جلوگیری از بروز رفتارهایی است که به نفع فرد و به ضرر دیگران است، رفتار غیراخلاقی^۱ نیز عبارت است از رفتاری که این استانداردها را نقض می‌کند. می‌توان چنین فرض کرد که معیار تعیین رفتار اخلاقی و غیراخلاقی، ذهنی بوده و تابعی از ادراک و برداشت فرد از انتظارات رفتاری می‌باشد. البته برخی رفتارها از قبیل دزدی، فریبکاری و ... در اغلب فرهنگ‌ها غیراخلاقی تلقی می‌شوند (Treyner, 2004, 3).

می‌توان اصول اخلاقی شرکت را بدین گونه تعریف کرد: «اصول راهنما در سازمان که رهنمودی برای تصمیم‌گیری و رفتارها خواهند بود». در حال حاضر شرکت‌های بازرگانی دنیا با انبوهی از اطلاعات درباره اهمیت اصول اخلاقی، مواجه هستند. استراتژیست‌ها مسئول نظارت بر شرکت‌ها به منظور حصول اطمینان از اصول اخلاقی در گفتار و عمل می‌باشند. اصولاً اخلاقیات توسط ارزش‌ها تعیین می‌شوند. مسایل اخلاقی متعددی در محیط کار وجود دارد و بنا به یافته‌ها، بیش از نیمی از کارکنان درگیر مسایل و رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی هستند. اخلاقیات عبارت است از مطالعه تعهدات و الزامات اخلاقی و تفکیک درست از نادرست، همچنین می‌توان آن را وسیله‌ای برای تبدیل ارزش‌ها به عمل دانست. به‌عنوان مثال شاید شما برای محیط تمیز، ارزش قایل باشید و مواد بلااستفاده را در محیط زبست نریزید، حتی در صورتی که بیشتر مدیران و کارکنان، اصول اخلاقی را رعایت کنند و به آنها پایبند باشند، باز هم ممکن است مسایل اخلاقی در محیط کار وجود داشته باشد. بر اساس مطالعه‌ای که توسط لیندا کی تروینو^۲ و کاترین ای نلسون^۳ انجام گرفته مسایل اخلاقی رایج عبارتند از: دروغ گفتن به مشتریان، تبعیض شغلی، آزار و اذیت جنسی، ارتشا، مبالغه در خصوص قابلیت‌ها و ویژگی‌های کالاها و خدمات و استفاده از اموال شرکت به منظور جهت کسب منفعت شخصی. از جمله مسأله اخلاقی دیگر، استفاده از نیروی کار ارزان‌قیمت خارجی به منظور تولید کالا با هزینه پایین می‌باشد. برخی از شرکت‌های معروف، به سوء استفاده از کارگران و استثمار آنها متهم شده‌اند. به‌عنوان مثال شرکت چان سی^۴ که در جنوب چین به تولید کیف مشغول است و

1. Unethical Behavior
2. Linda K. Trevino
3. Katherine A. Nelson
4. Chun Si Enterprise Handbag Factory

محصولات خود را از طریق فروشگاه‌های وال - مارت^۱ و پی‌لس^۲ به فروش می‌رساند، متهم شده است که از کارگران ماهانه ۱۵ دلار بابت جا و غذا می‌گیرد در حالیکه در ماه حدود ۲۲ دلار به آنها پرداخت می‌کند. (Dubrin, 2004, 38).

اهمیت و ضرورت تحقیق

رفتار غیراخلاقی، رویداد نادر و کمیابی نیست و تنها در میان قشر خاصی از جامعه رواج ندارد. در نمونه‌ای تصادفی از ۴۰۱ نفر که از یک منطقه شهری در جنوب غربی انتخاب شده بودند، ۲۵ درصد از پاسخ‌دهندگان گزارش کردند که در گذشته از پرداخت مالیات طفره رفته‌اند، ۵۰ درصد بیان کردند که در طول زندگی خود اشیایی با قیمت زیر بیست دلار را به سرقت برده‌اند و بیش از ۵۰٪ نیز گزارش کردند که اقلامی با ارزش کمتر از بیست دلار را سرقت نموده‌اند (Grasmick & Scott, 1982). تحقیقات نشان می‌دهند که حدود ۳۳ درصد کارکنان در محیط کار دست به سرقت می‌زنند (Heftner, 1986) و این در حالی است که این رقم در بخش خرده‌فروشی بیش از ۴۲ درصد است (Werner et al, 1989). در مطالعه‌ای که توسط یک شرکت امنیتی انجام شد، ۵۰۰ خریدار بطور تصادفی تحت مراقبت قرار گرفتند، حدود ۸/۳ درصد از خریداران نیز اجناسی را از فروشگاه‌ها به سرقت بردند.^۳

رعایت اصول اخلاقی یکی از موضوعاتی است که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است. روزنامه‌ها و مجله‌های بازرگانی از نقض اصول اخلاقی در سازمان‌های خصوصی و عمومی خبر می‌دهند. در رابطه با بهداشت محصولات، سلامت کارکنان، حرکت‌های غیراخلاقی، استعمال دخانیات، دفن غلط یا غیرقانونی زباله‌ها، شیوه‌های غیرقانونی تجارت خارجی، جاسوسی، تعارض و تضاد منافع، تجاوز به حریم شخصی کارکنان، هدایای نامعقول و ... با توجه به افزایش مسایل مربوط به اصول اخلاقی، نیاز به تدوین استراتژی‌هایی برای تهیه کدهای اخلاقی شرکت‌ها تشدید شده است. برای کسب

1. Wal-Mart

2. Payless

3. Farrell & Ferrara, 1985 به نقل از Bersoff, 1999, 28

اطلاعات بیشتر راجع به مسایل اخلاقی می‌توان به پیمایشی که توسط شرکت مشاوره‌ای KPMG بر روی ۲۳۹۰ نفر از کارکنان انجام شد، کسب نمود. مهمترین یافته‌ها به شرح زیر می‌باشند (Dubrin, 2004, 38):

- ۷۴ درصد کارگران بیان کردند که طی سال گذشته شاهد رفتار غیراخلاقی یا غیرقانونی شامل دزدی، آزار و اذیت، تبعیض، دروغ گفتن، سوء استفاده از اطلاعات محرمانه و شکستن حریم‌ها توسط همکاران خود بوده‌اند.
- ۴۹ درصد از افرادی که مرتکب رفتارهای غیراخلاقی یا غیرقانونی شده بودند، اذعان داشتند حتی اگر رفتار آنها منجر سلب اعتماد عمومی نسبت به شرکت شود، به کار خود ادامه خواهند داد.
- ۶۱ درصد از پاسخ‌دهندگان معتقد بودند که شدت و حدت برخورد انضباطی با کارگران رده بالا نسبت به کارکنان رده پایین، کمتر است.
- ۵۳ درصد از کارکنان معتقد بودند که در صورت برخورد با متخلفان، مدیریت از این اقدام آنها حمایت نخواهد کرد.

هرچند یافته‌های فوق حاکی از آن است که رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در حال افزایش است ولی یک توضیح دیگر نیز در این زمینه وجود دارد و آن اینکه امروزه کارگران بیشتر متوجه مسایل اخلاقی بوده و تمایل بیشتری برای مطرح نمودن آنها در نظرسنجی‌هایی که انجام می‌شود، دارند.

صاحب‌نظران و محققان زیادی بر اهمیت رعایت اصول و معیارهای اخلاقی در جامعه و محیط کار تأکید نموده‌اند، ولی اغلب تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده معمولاً تک‌بعدی بوده و تنها بر عامل خاصی از جمله: ساختار سازمانی، شیوه مدیریت، محیط کار، فرد و روابط میان افراد و ... متکی بوده است. در این تحقیق تلاش شده است عوامل مختلف مؤثر بر بروز رفتارهای غیراخلاقی، با تأکید بر مهمترین عوامل، مورد بررسی قرار گیرد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

محققان عوامل سطح کلان را در پی درک علت تصمیمات و رفتارهای غیراخلاقی در

میان کارکنان سازمان‌ها، مورد بررسی قرار داده و در این راستا رویکردهای اکولوژیکی مختلفی نیز از الگوهای منابع مختلف، طراحی و تدوین شده است. یکی از این تحقیقات، تحقیق کلانینگر (Cloninger, 1992) می‌باشد که آشکارا جهت الگوسازی تأثیرات سازمانی بر رفتار غیراخلاقی کارکنان از رویکرد سیستم باز استفاده نموده است. وی معتقد است که اساتید و صاحب‌نظران بایستی چگونگی اثرگذاری عوامل ساختاری - از قبیل پیچیدگی، تمرکز، رسمیت و ... را بر رفتارهای غیراخلاقی یا غیرقانونی نموده با بررسی اینکه چگونه این عوامل، کنترل مدیریتی و پردازش اطلاعات را طی سلسله مراتب سازمان تسهیل نموده و یا مانع آن می‌شوند، مورد مطالعه و تجزیه و تحلیل قرار دهند (Weber et al, 2003, 361).

استاو و ساجکوفسکی^۱ اثرات کمبود یا فراوانی منابع در محیط سازمانی را مورد توجه قرار دادند. به عقیده آنها هرچه منابع سازمانی کمتر باشد، تلاش کارکنان برای کسب آنها بیشتر خواهد شد و این امر احتمال بروز فعالیت‌های سئوال برانگیز از سوی کارکنان حصول اطمینان از عملکرد مالی سازمان یا ارتقاء آن را افزایش خواهد داد. در مثالی مشابه، وان (Vaughn, 1983) نیز از شرایطی صحبت می‌کند که کمبود منابع می‌تواند به تخطی از قوانین و مقررات توسط کارکنان برای تامین منابع سازمان منجر شود. چارچوب نظری ساجکوفسکی (۱۹۸۵)، رویکرد مشابهی نسبت به متغیرهای تبیین‌کننده^۲ شناخت رفتار غیرقانونی سازمان دارد. محیط، به عوامل فشار، نیاز و استرس سازمانی تقسیم می‌شود. ساختار سازمانی می‌تواند به شکل ساختار شرکتی، صنعتی یا قانونی ظاهر شود. و سومین متغیر تبیینی یعنی فرایندهای انتخاب و گزینش به آسیب‌شناسی، نیت و بهره‌برداری پیش‌فعال، طبقه‌بندی می‌گردد (Weber et al, 2003, 361).

در کنار تأثیر الگوهای فراوانی منابع، برخی محققین معتقدند که ویژگی‌های محیط خرد و کلان، اثر معنی‌داری بر تمایل کارکنان به رفتار غیراخلاقی یا غیرقانونی دارد. برای مثال باکس (Baucus, 1994)، مدلی چندمتغیره از بی‌قانونی شرکت را مطرح می‌کند که فرض می‌کند عوامل موقعیتی مختلفی بر رفتار نادرست عمدی یا غیرعمدی کارکنان تأثیر

1. Staw & Szujkowski, 1975

2. Explanatory Variables

می گذارد. وی عامل «فشار» که یا از محیط رقابتی و قانونی نشأت می گیرد و یا ریشه در ویژگی های سازمانی (از قبیل تأکید و اصرار بر عملکرد و محدود بودن منابع دارد) را مورد بررسی قرار داد. در مدل باکس، فرصتها نیز یک عامل کلیدی به شمار می آیند که هم با محیط قانونی و رقابتی و هم با اندازه سازمان، پیچیدگی و میزان نوآوری ارتباط دارند (Weber et al, 2003, 361).

سایر محققان در مطالعات خود در زمینه رفتارهای غیراخلاقی از تئوری های سطح خرد استفاده کرده اند. برای مثال گرینبرگ (Greenberg, 1990) در تحقیق خود از تئوری برابری استفاده نمود. وی بیان می کند که هر قدر نابرابری ادراک شده در پرداخت کارکنان بیشتر باشد، احتمال بروز رفتار غیراخلاقی در کارکنان (بویژه سرقت)، بیشتر خواهد شد. کِرلند (Kurland, 1991; 1994) به سیستم جبران خدمات مبتنی بر کارمزد به عنوان یک سیستم درون سازمانی اشاره می کند که احتمال دارد منجر به بروز رفتارهای غیراخلاقی شود (Weber et al, 2003, 361-2).

مک لین (McLean, 2001) به روابط اجتماعی نهادینه شده به عنوان سازه ای در روابط کاری اشاره می کند که می توان بوسیله آن رفتار قانون شکنی کارکنان را توضیح داد. وی در خلال تحقیق کیفی خود به این نتیجه رسید که مکانیزم های انتشار^۱ و تسهیل^۲ که در بطن روابط اجتماعی نهادینه شده اند، در بافت نفوذ مدیریتی^۳ ظاهر می شوند و به درک ما از رفتار قانون شکنی کارکنان کمک می کنند. بخصوص اینکه فرایند نفوذ مدیریتی در روابط میان مدیران فروش و کارگزاران بیشتر مشهود است زیرا مدیران فروش منحصراً مسئول آموزشی هستند که به یک کارگزار داده می شود، لذا فنون قانون شکنی به آسانی آموخته و قوانین و مقررات سازمانی نقض می شوند. به علاوه هنگام نادیده گرفتن نقض قانون از انتشار اطلاعات نیز چشم پوشی می شود یا پشتیبانی از فرد خاطی، موجب افزایش رفتارهای قانون شکنی در سازمان می شود (Weber et al, 2003, 361).

قلی پور و همکاران (۱۳۸۶)، در تحقیقی به بررسی رفتارهای ضد شهروندی، آثار

1. Diffusion
2. Facilitation
3. Management Infiltration

عامل زمینه‌ای استرس شغلی، عوامل سازمانی بی‌عدالتی، فرهنگ و عامل شخصیت پرداختند. نتایج تحقیق آنها حاکی از آن است که بی‌عدالتی بیشترین تأثیر را در بروز رفتارهای ضدشهروندی در سازمان دارد و استرس شغلی و فرهنگ، اثر معنی‌داری در این زمینه ندارند.

مور (Moore, 2008) در تحقیقی به بررسی نقش عدم تعهد اخلاقی به عنوان عامل مهمی در تصمیم‌گیری غیراخلاقی در سازمان‌ها، در راستای شناخت بهتر فساد سازمانی پرداخته است. نتایج تحقیق وی نشان داد که عدم تعهد به اصول اخلاقی، تأثیر مثبتی بر شروع، تسهیل و گسترش فساد اداری دارد.

برخی محققان رفتار غیراخلاقی را در گروه رفتارهای نابهنجار و ضدشهروندی^۱ طبقه‌بندی کرده‌اند (Robinson and Bennett, 1995) و رفتار ضدشهروندی را به منزله نوعی «بدرفتاری کارمند که بازده کار او را کاهش می‌دهد» تعریف نموده‌اند (Ball; Trevino & Sims 1994)، ضمن اینکه عبارتهایی نظیر پرخاشگری، رفتار ضداجتماعی، رفتار غیرمولد و ناکارآمد، بزهکاری، انتقام‌جویی، کینه‌توزی و انحراف نیز برای توصیف رفتار ضدشهروندی بکار رفته‌اند (Pearce and Giacalone, 2003). رایبسون و بنت (۱۹۹۵) بین رفتار ناهنجار و رفتار غیراخلاقی کارمندان تمایز قائل شده‌اند. از نگاه آنها ناهنجاری بر رفتارهایی متمرکز است که هنجارهای سازمان را نقض می‌کند، در حالیکه رفتارهای غیراخلاقی، نقض قوانین و ارزش‌های اجتماعی هستند. در جدول شماره ۱ تعریف انواع رفتارهای منفی کارکنان ذکر شده است.

مدل تحقیق

مدیران و صاحب‌نظران عوامل مختلفی را از محیط اقتصادی رقابتی گرفته تا فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های فردی به عنوان عوامل مؤثر بر رفتار غیراخلاقی در محیط کار مورد توجه قرار داده‌اند. جهت شناخت اخلاقیات در محیط کار، تجزیه و تحلیل دلایل بروز مسایل اخلاقی متمرکز واقع خواهد شد. بررسی و مطالعه تفکرات و تحلیل‌های فلسفی بیانگر آن است که مسایل اخلاقی توسط چهار عامل بوجود می‌آیند (Dubrin, 2004, 39):

1. Anti Citizenship Behavior

۱. ویژگی‌های فرد ۲. ویژگی‌های محیط ۳. تعامل فرد و محیط ۴. رابطه میان افراد (شکل ۱).

جدول ۱. تعاریف انواع رفتارهای منفی کارکنان

ردیف	عنوان	تعریف
۱	رفتار ناهنجار کارمند ^۱	رفتاری اختیاری که هنجارهای مهم سازمان را نقض و از این طریق، «خوب بودن» سازمان، اعضای آن و یا هر دو را تهدید می‌کند.
۲	رفتار ضداجتماعی ^۲	رفتارهای منفی که آسیب‌زننده هستند یا از توان بالقوه‌ای برای آسیب وارد کردن به افراد و یا دارایی‌های یک سازمان برخوردارند.
۳	بدرفتاری سازمانی ^۳	هر اقدام عمدی که توسط اعضای سازمان‌ها، هنجارهای محوری یا اجتماعی را نقض کند.
۴	رفتار ناکارآمد ^۴	رفتاری که به قصد آسیب زدن به سازمان یا سایر اعضای آن انجام می‌شود.
۵	رفتار غیرکارکردی ^۵	رفتارهای برانگیخته توسط یک کارمند یا گروهی از کارمندان که برای اعضای گروه‌های فعال یا خود سازمان، پیامدهایی منفی به همراه دارد.
۶	پرخاشگری در سازمان ^۶	رفتارهای خشونت‌آمیز که جو روانی حاکم بر سازمان را تهدید می‌کنند.

منبع: قلی‌پور و همکاران، ۱۳۸۶، ۶.

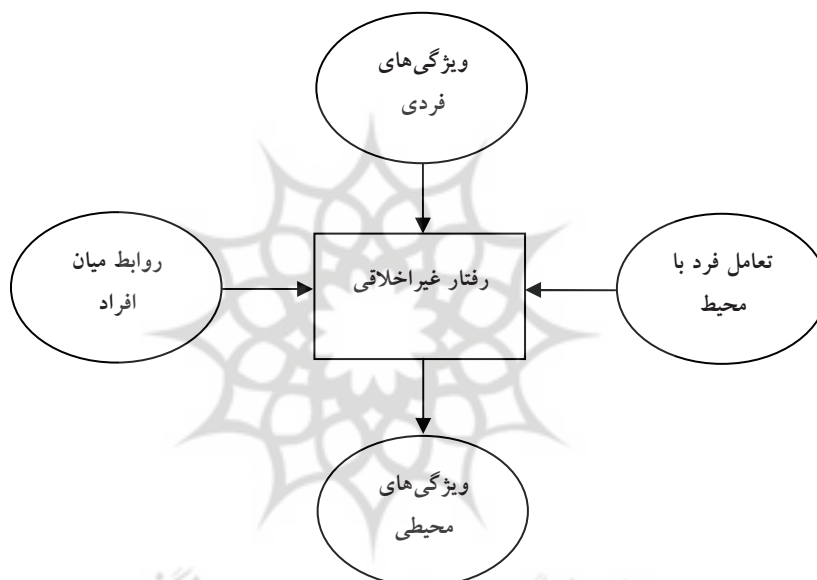
مدل تحقیق

مدیران و صاحب‌نظران عوامل مختلفی را از محیط اقتصادی رقابتی گرفته تا فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های فردی به عنوان عوامل مؤثر بر رفتار غیراخلاقی در محیط کار مورد توجه قرار داده‌اند. برای شناخت اخلاقیات در محیط کار، تجزیه و تحلیل دلایل بروز مسایل

1. Employee Deviance
2. Antisocial Behavior
3. Organizational Misbehavior
4. Counterproductive Work Behavior
5. Dysfunctional Work Behavior
6. Organization Aggression

اخلاقی مفید واقع خواهد بود. بررسی و مطالعه تفکرات و تحلیل‌های فلسفی بیانگر آن است که مسایل اخلاقی توسط چهار عامل بوجود می‌آیند (Dubrin, 2004, 39):
(۱) ویژگی‌های فرد (۲) ویژگی‌های محیط (۳) تعامل فرد و محیط (۴) رابطه میان افراد (شکل شماره ۱).

شکل ۱. علل بروز رفتار غیراخلاقی



Source: Dubrin, 2004, 39.

تحقیق حاضر بر اساس الگوی فوق طراحی و اجرا شده است. در ادامه بطور مختصر به شرح ابعاد مختلف این الگو می‌پردازیم.

- ویژگی‌های افراد

یک توضیح در مورد رفتار غیراخلاقی بیان می‌کند که افراد اصولاً به دلیل خصوصیات

شخصی منفی دست به رفتار غیراخلاقی می‌زنند.^۱ فردی که قابل اعتماد نیست و به تقوا و پرهیزکاری دیگران اعتقادی ندارد، به احتمال زیاد در صورت به دست آوردن فرصت، دست به رفتار غیراخلاقی می‌زند. کسانی که این توضیح را قبول دارند ممکن است عقیده داشته باشند افرادی که در کودکی درس تقوا و پرهیزکاری آموخته‌اند، در بزرگسالی، [احتمالاً] اخلاقیات را رعایت خواهند نمود (Dubrin, 2004, 39).

- ویژگی‌های محیطی

یک توضیح در مورد رفتار غیراخلاقی بیان می‌کند که افراد اصولاً به دلیل ویژگی‌های محیطی منفی دست به رفتار غیراخلاقی می‌زنند.^۲ هم سازمان و هم جامعه بر فرد تأثیر می‌گذارند تا وی دست به رفتار غیراخلاقی بزند. شاید مثال زیر به فهم بیشتر موضوع کمک کند (Dubrin, 2004, 38-40):

- مدیریت عالی اصرار دارد که در آمد حاصل از فروش در سال آتی، ۱۰ درصد افزایش یابد. شرکت در پایان سال به هدف خود دست نمی‌یابد. مدیر فروش به نمایندگان فروش دستور می‌دهد که «هرچه می‌توانید بیشتر سفارش بگیرید». یکی از نمایندگان فروش متعهد به اصول اخلاقی برای اینکه در تحقق هدف تعیین شده موفق شود به مشتری خود می‌گوید: «لطفاً امسال بیش از مقدار مورد نیاز خود، جنس ببرید و چنانچه نتوانستید آنها را به فروش برسانید بدون هیچ هزینه‌ای آنها را در ژانویه به ما عودت دهید». این نماینده بیش از سهمیه خود فروش کرده است ولی به روشی غیراخلاقی که احتمالاً در بلندمدت به شهرت شرکت لطمه وارد خواهد نمود.

- موضوع دیگر این است که افراد به دلیل برخی شرایط از قبیل نداشتن مهارت‌های شغلی یا فرصت استخدامی، تحریک می‌شوند تا رفتارهای غیراخلاقی انجام بدهند.

تلاش اندکی برای شناسایی عوامل مؤثر سازمانی و فردی بر تصمیم‌گیری و رفتار غیراخلاقی صورت گرفته است. مقایسه میان الگوهای مختلف تصمیم‌گیری اخلاقی حاکی از تأثیر جو اجتماعی - اخلاقی^۳ بر رفتار کارکنان است. یکی از عوامل مهمی که بر رفتار

1. Bad Apple Explanation
2. Bad Barrel Explanation
3. Socio - Moral Climate

اخلاقی کارکنان تأثیر می‌گذارد، جو اخلاقی سازمان^۱ نامیده می‌شود (Sinclair, 1993). جو کاری عبارت است از ادراک توصیفات اخلاقی معنی‌دار روانی که کارکنان برای مشخص کردن سیستمی از رویه‌ها و عملکردها که با آن موافقند، از آن استفاده می‌کنند (Schneider, 1975)، «جو اخلاقی سازمان عبارت است از درک و فهم مشترک از رفتار درست چیست (Victor & Cullen, 1987)». محتوای اخلاقی رویه‌ها و عملکردهای رایج در سازمان، جو سازمان را تشکیل می‌دهند که خود شرایط و معیارهای تصمیم‌گیری در سطوح مختلف سازمانی که بواسطه آن مسایل اخلاقی، شناسایی، ارزیابی و حل و فصل می‌شوند را بوجود می‌آورد (Suar & Khuntia, 2004, 1). مطالعات انجام شده، حاکی از رابطه معنادار میان جو اخلاقی و رفتار اخلاقی کارکنان می‌باشد (Deshpande, 1996). با توجه به اینکه افراد اغلب در بیرون از خود، به دنبال رهنمودهایی برای حل تعارضات اخلاقی هستند، سازمان می‌تواند شناخت فرد را با نهادینه کردن اخلاقیات، تعدیل نماید (Trevino, 1986). سازمان با نهادینه نمودن هنجارها، خط‌مشی‌ها و رویه‌ها به کارکنان کمک می‌کند تا تصمیم بگیرند چه چیزی درست، صحیح و منصفانه است. لذا ادراک اعضای سازمان از محیطی که در آن فعالیت می‌کنند، به احتمال زیاد واکنش آنها را نسبت به مسایل اخلاقی تحت تأثیر قرار می‌دهد. جو اخلاقی، رفتار کاری کارکنان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. به‌عنوان مثال هرچه بازاریابان بیشتر معتقد باشند که شرکتی که در آن فعالیت می‌کنند برای اخلاقیات اهمیت قائل است و به رفتار اخلاقی پاداش می‌دهد، به احتمال زیاد این موضوع تأثیر مثبتی بر تعهد آنها نسبت به سازمان خواهد داشت (Hunt et al, 1989). ویکتور و کالن (Victor & Cullen, 1988) اشاره کرده‌اند که ناهمسانی و عدم هماهنگی میان جو اخلاقی حاکم بر محیط کار و اخلاق کارکنان ممکن است جابجایی و ترک خدمت، عدم رضایت شغلی و کاهش تعهد سازمانی را افزایش دهد.

- تعامل فرد و محیط

توضیح دیگر در مورد علت بروز رفتار غیراخلاقی، این است که رفتار غیراخلاقی ریشه در

تعامل (تأثیر مشترک) فرد و محیط دارد. نگاه غیر اجتماعی به افراد و عدم رعایت کامل هنجارها و فرهنگ توسط دیگران، برای توضیح رفتار غیر اخلاقی کافی نیست. در واقع، بروز رفتار غیر اخلاقی فرد به شرایطی بستگی دارد که محرک اصلی تمایلات و گرایشات غیر اخلاقی است. فردی که تمایلی به انجام رفتار غیر اخلاقی ندارد، ممکن است سالها بدون انجام رفتار غیر اخلاقی به زندگی ادامه دهد. حال اگر این فرد در محیطی قرار گیرد که کارکنان را به رفتار غیر اخلاقی مشتریان تشویق می نماید، ممکن است فرد دچار رفتار غیر اخلاقی شود (Dubrin, 2004, 40).

- رابطه میان افراد

توضیح جدید در خصوص علت بروز رفتار غیر اخلاقی بر قوت روابط میان افراد به عنوان یک عامل عمده تأکید دارد. فرض کنید دو نفر رابطه خوبی با هم دارند، به عنوان مثال مدت طولانی همکار هم بوده یا علاوه بر محیط کار در خارج از سازمان نیز باهم در ارتباط هستند. دلیل همین ارتباط و آشنایی، به احتمال زیاد آنها در محیط کار اخلاقیات را نسبت به یکدیگر رعایت خواهند نمود. در مقابل چنانچه بین افراد ارتباط ضعیفی وجود داشته باشد، هر یک از طرفین ممکن است دست به رفتار غیر اخلاقی بزنند (Dubrin, 2004, 40).

سؤال تحقیق

سؤال اصلی تحقیق حاضر عبارت است از اینکه:
«مهمترین عوامل مؤثر بر بروز رفتارهای غیر اخلاقی در محیط کار کدامند؟»

فرضیه های تحقیق

- ویژگی های افراد بر بروز رفتار اخلاقی تأثیر دارد.
- ویژگی های محیط بر بروز رفتار اخلاقی تأثیر دارد.
- تعامل میان فرد و محیط بر بروز رفتار اخلاقی تأثیر دارد.
- روابط میان افراد بر بروز رفتار اخلاقی تأثیر دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر، پیمایشی (توصیفی) می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان سازمان امور مالیاتی می‌باشند. از بین جامعه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی سهل الوصول^۱، ۷۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه بین آنها توزیع شد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ۷۴ پرسشنامه (۴۰ زن و ۳۴ مرد) استفاده گردید. علاوه بر آمار توصیفی، جهت اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بروز مسایل غیراخلاقی از آزمون فریدمن و جهت مقایسه تفاوت میان گروه‌ها از آزمون ویلکاکسون استفاده شده است.

متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل تحقیق حاضر عبارت است از «رفتار غیراخلاقی در محیط کار». متغیرهای وابسته تحقیق عبارتند از ویژگی‌های فرد، ویژگی‌های محیطی، تعامل فرد با محیط، روابط میان افراد. جهت تعریف عملیاتی متغیرهای تحقیق با توجه به مبانی نظری آنها، گویه‌های مرتبطی در پرسشنامه تدوین شده است. و برای سنجش هر یک از متغیرهای وابسته ویژگی‌های فرد، ویژگی‌های محیط، تعامل فرد با محیط و روابط میان افراد به ترتیب از ۵، ۸ و ۵ سؤال استفاده شده است. با توجه به این که در مبانی نظری تحقیق، محیط به عنوان یکی از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر بروز رفتارهای غیراخلاقی مورد بحث قرار گرفته است، تعداد گویه‌های مربوط به این عامل از سایر عوامل بیشتر است تا حتی المقدور اکثر جنبه‌های آن پوشش داده شود.

ابزار تحقیق

ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته با ۲۳ سؤال می‌باشد که از طیف پنج قسمتی لیکرت (بسیار کم = ۱ تا بسیار زیاد = ۵) برای سنجش متغیرها استفاده شده است. برای تعیین روایی تحقیق نیز از روش محتوایی استفاده و در طراحی و تدوین گویه‌ها نظرات اساتید اعمال گردید. برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز ۱۵ پرسشنامه میان نمونه آماری توزیع و از آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب آن برابر با ۰/۷۶ بدست آمد.

یافته‌های تحقیق

در این بخش ابتدا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان مورد بررسی قرار می‌گیرد و سپس درصد فراوانی پاسخ‌ها در مورد اهمیت هر یک از عوامل چهارگانه ارایه خواهد شد.

- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

- توزیع جنسی پاسخ‌دهندگان

جدول شماره ۲ توزیع جنسی پاسخ‌دهندگان را نشان می‌دهد.

جدول ۲. توزیع جنسی پاسخ‌دهندگان

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مذکر	۴۰	۵۴/۱
مؤنث	۳۴	۴۵/۹
جمع	۷۴	۱۰۰

همان‌طور که اطلاعات جدول فوق نشان می‌دهد اکثر پاسخ‌دهندگان (۵۴ درصد) مرد بوده‌اند ولی اختلاف زیادی در توزیع جنسی پاسخ‌دهندگان (حدود ۸ درصد) وجود ندارد.

توزیع سنی پاسخ‌دهندگان

جدول شماره ۳ توزیع جنسی پاسخ‌دهندگان را نشان می‌دهد.

جدول ۳. توزیع سنی پاسخ‌دهندگان

گروه سنی	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۲۵ سال	۱۳	۱۷/۶
بین ۲۵ تا ۳۵ سال	۳۶	۴۸/۶
بین ۳۵ تا ۴۵ سال	۲۳	۳۱/۱
بیش از ۴۵ سال	۲	۲/۷
جمع	۷۴	۱۰۰

اطلاعات جدول شماره ۳ نشان می‌دهد اکثر پاسخ‌دهندگان (۴۸/۶ درصد) بین ۲۵ تا ۳۵ سال سن دارند. همچنین ۳۳/۸ درصد از پاسخ‌دهندگان بیش از ۳۵ سال و ۱۷/۶ درصد کمتر از ۲۵ سال سن دارند. حداقل فراوانی (۲/۷ درصد) نیز مربوط به گروه سنی بیش از ۴۵ سال است.

توزیع پاسخ‌دهندگان بر حسب تجربه کاری

جدول شماره ۴ توزیع پاسخ‌دهندگان را بر حسب تجربه کاری نشان می‌دهد.

جدول ۴: توزیع پاسخ‌دهندگان بر حسب تجربه کاری

میزان تجربه کاری	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۱۰ سال	۴۳	۵۸/۱
بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۱۸	۲۴/۳
بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۸	۱۰/۸
بیش از ۲۰ سال	۵	۶/۸
جمع	۷۴	۱۰۰

اطلاعات جدول فوق حاکی از آن است که اکثر پاسخ‌دهندگان (۵۸/۱ درصد) کمتر از ۱۰ سال و حداقل آنها (۶/۸ درصد) بیش از ۲۰ سال تجربه کاری دارند و ۳۵/۱ درصد نیز دارای ۱۰ تا ۲۰ سال تجربه کاری هستند. با توجه به این که درصد قابل توجهی از پاسخ‌دهندگان بین ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه کار دارند به نظر می‌رسد شناخت و اطلاعات نسبتاً از محیط کار داشته باشند.

میزان اهمیت ویژگی‌های فردی در بروز رفتارهای غیر اخلاقی

جدول شماره ۵ فراوانی سئوالات مربوط به میزان اهمیت ویژگی‌های فردی در بروز رفتارهای غیر اخلاقی را نشان می‌دهد.

جدول ۵. اهمیت ویژگی‌های فردی در بروز رفتارهای غیر اخلاقی

گزینه	فراوانی	درصد فراوانی
متوسط	۳	۵/۴
زیاد	۳۶	۴۸/۷
بسیار زیاد	۳۴	۴۵/۹
جمع	۷۴	۱۰۰

با توجه به اطلاعات جدول فوق، ۴۵/۹ درصد از پاسخ‌دهندگان اهمیت ویژگی‌های فردی در بروز رفتارهای غیراخلاقی را بسیار زیاد و ۵۴/۱ درصد نیز اهمیت آن را بین متوسط تا زیاد بیان نموده‌اند. با توجه به این که حدود ۹۵ درصد از پاسخ‌دهندگان اهمیت این عامل را بیش از متوسط گزارش کرده‌اند می‌توان بیان کرده که ویژگی‌های فردی در بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار تأثیر معنی‌داری دارد.

میزان اهمیت ویژگی‌های محیط در بروز رفتارهای اخلاقی

جدول ۶ فراوانی سئوالات مربوط به میزان اهمیت ویژگی‌های محیطی در بروز رفتارهای غیراخلاقی را نشان می‌دهد.

جدول ۶: اهمیت ویژگی‌های محیط در بروز رفتارهای غیر اخلاقی

گزینه	فراوانی	درصد فراوانی
متوسط	۲	۲/۷
زیاد	۴۵	۶۰/۸
بسیار زیاد	۲۷	۳۶/۵
جمع	۷۴	۱۰۰

اطلاعات جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که بیش از پاسخ‌دهندگان (۶۰/۸ درصد) اهمیت ویژگی‌های محیطی در بروز رفتارهای غیراخلاقی را زیاد و ۳۶/۵ درصد نیز اهمیت آن را بسیار زیاد گزارش کرده‌اند و فقط حدود ۳ درصد معتقد بودند که اهمیت این عامل در حد متوسط است. با توجه به این که کمی بیش از ۹۷ درصد از پاسخ‌دهندگان اهمیت این عامل را بیش از متوسط ارزیابی نموده‌اند می‌توان نتیجه گرفت که ویژگی‌های محیطی نیز در بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار تأثیر معنی‌دار دارد.

میزان اهمیت تعامل فرد و محیط در بروز رفتارهای غیر اخلاقی

جدول ۷ فراوانی سئوالات مربوط به میزان اهمیت تعامل فرد و محیط در بروز رفتارهای غیر اخلاقی را نشان می‌دهد.

جدول ۷. اهمیت تعامل فرد و محیط در بروز رفتارهای غیر اخلاقی

گزینه	فراوانی	درصد فراوانی
متوسط	۴	۵/۴
زیاد	۳۷	۵۰/۰
بسیار زیاد	۳۳	۴۴/۶
جمع	۷۴	۱۰۰

اطلاعات جدول فوق حاکی از آن است که اکثر پاسخ‌دهندگان (۹۴/۶ درصد) اهمیت تعامل فرد و محیط را بیش از متوسط گزارش کرده‌اند و فقط ۵/۴ درصد اعتقاد داشته‌اند که اهمیت این عامل در حد متوسط است، لذا می‌توان نتیجه گرفت تعامل فرد و محیط می‌تواند در بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار تأثیرگذار باشد.

میزان اهمیت روابط میان افراد در بروز رفتارهای غیر اخلاقی

جدول ۸ فراوانی سئوالات مربوط به میزان اهمیت روابط میان افراد در بروز رفتارهای غیر اخلاقی را نشان می‌دهد.

جدول ۸. اهمیت روابط میان افراد در بروز رفتارهای غیر اخلاقی

گزینه	فراوانی	درصد فراوانی
بسیار کم	۱	۱/۴
کم	۴	۵/۴
متوسط	۲۲	۲۹/۷
زیاد	۲۸	۳۷/۸
بسیار زیاد	۱۹	۲۵/۷
جمع	۷۴	۱۰۰

اطلاعات جدول ۸ نشان می‌دهد که ۶۳/۵ درصد از پاسخ‌دهندگان اهمیت روابط میان افراد را در بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار زیاد و بسیار زیاد گزارش کرده‌اند و فقط ۶/۸٪ اهمیت این عامل را کم و بسیار کم ارزیابی نموده‌اند و مابقی (۲۹/۷)

درصد) نیز معتقد بوده‌اند که اهمیت این عامل در بروز رفتارهای غیراخلاقی در حد متوسط است. در نتیجه می‌توان گفت روابط میان افراد نیز در بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار مؤثر است.

آزمون فرضیه‌های تحقیق

جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش، از آزمون خی دو استفاده شده است. همچنین جهت اولویت‌بندی عوامل مؤثر در بروز رفتارهای غیراخلاقی آزمون فریدمن بکار گرفته شده است. در ادامه به نتایج آزمون فرضیه‌ها می‌پردازیم.

- آزمون فرضیه اول

در فرضیه اول بیان شد که ویژگی‌های فردی در بروز رفتار غیراخلاقی تأثیر دارند. اطلاعات جدول ۹، این فرضیه را تأیید می‌می‌گردد.

جدول ۹. نتایج آزمون فرضیه اول

سطح معناداری	ارزش خی دو	درجه آزادی	فراوانی مورد انتظار	فراوانی مشاهده شده	طیف پاسخ‌ها
×۰/۰۵	۲۶/۰۵	۲	۲۴/۷	۴	متوسط
			۲۴/۷	۳۶	زیاد
			۲۴/۷	۳۴	بسیار زیاد

* $P < ۰/۰۵$

همان‌طور که اطلاعات جدول ۹ نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد، همه پاسخ‌دهندگان موافق بودند که ویژگی‌های فردی بر بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار تأثیر می‌گذارد.

- آزمون فرضیه دوم

فرضیه دوم بیان می‌کرد که ویژگی‌های محیط بر بروز رفتار غیراخلاقی تأثیر دارند. با استفاده از اطلاعات جدول شماره ۱۰، مشخص می‌شود که این فرضیه نیز تأیید می‌گردد.

جدول ۱۰: نتایج آزمون فرضیه دوم

سطح معناداری	ارزش خی دو	درجه آزادی	فراوانی مورد انتظار	فراوانی مشاهده شده	طیف پاسخ ها
×۰/۰۵	۳۷/۸۱	۲	۲۴/۷	۲	متوسط
			۲۴/۷	۴۵	زیاد
			۲۴/۷	۲۶	بسیار زیاد

*P < ۰/۰۵

اطلاعات جدول ۱۰ حاکی از آن است که اکثر قریب به اتفاق افراد مورد بررسی، اذعان دارند که ویژگی‌های محیطی نیز در بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار مؤثرند.

- آزمون فرضیه سوم

فرضیه سوم تاثیر تعامل فرد و محیط در بروز رفتار غیراخلاقی را بیان می‌دارد. اطلاعات جدول ۱۱ این فرضیه را نیز تأیید می‌نماید.

جدول ۱۱: نتایج آزمون فرضیه سوم

سطح معناداری	ارزش خی دو	درجه آزادی	فراوانی مورد انتظار	فراوانی مشاهده شده	طیف پاسخ ها
×۰/۰۵	۲۶/۲۹	۲	۲۴/۷	۴	متوسط
			۲۴/۷	۳۷	زیاد
			۲۴/۷	۳۳	بسیار زیاد

*P < ۰/۰۵

همان طور از که از اطلاعات جدول بالا مشخص است، ۵۰ درصد از پاسخ‌دهندگان تأثیر تعامل میان فرد و محیط را در بروز رفتارهای غیراخلاقی زیاد و نزدیک به ۴۵ درصد نیز میزان این تأثیرگذاری را بسیار زیاد گزارش کرده‌اند.

- آزمون فرضیه چهارم

فرضیه چهارم بیان می‌نماید که روابط میان افراد در بروز رفتار غیراخلاقی تأثیر دارد.

اطلاعات جدول شماره ۱۲ این فرضیه را نیز تأیید می نماید.

جدول ۱۲. نتایج آزمون فرضیه چهارم

سطح معناداری	ارزش خی دو	درجه آزادی	فراوانی مورد انتظار	فراوانی مشاهده شده	طیف پاسخها
*۰/۰۵	۳۷/۲۱	۴	۱۴/۸	۱	بسیار کم
			۱۴/۸	۴	کم
			۱۴/۸	۲۲	متوسط
			۱۴/۸	۲۸	زیاد
			۱۴/۸	۱۹	بسیار زیاد

* P < ۰/۰۵

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۱۲، کمی بیش از ۳۶ درصد از پاسخ دهندگان تأثیر روابط میان افراد در بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار را بین بسیار کم تا متوسط بیان داشته و حدود ۶۴ درصد نیز بر این عقیده بوده اند که این تأثیر گذاری، زیاد و بسیار زیاد است.

اولویت بندی عوامل مؤثر در بروز رفتار غیراخلاقی

جهت اولویت بندی عوامل از آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۱۳ آورده شده است.

همان گونه که اطلاعات جدول فوق نشان می دهد ویژگی های فردی و تعامل فرد و محیط، به ترتیب بیشترین تأثیر را در بروز رفتارهای غیراخلاقی دارند، ویژگی های محیطی در رتبه بعدی قرار دارد و تعامل افراد با یکدیگر نیز کمترین تأثیر را دارد.

جمع بندی و نتیجه گیری

رعایت اصول اخلاقی یکی از موضوعاتی است که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است. افزایش مسائل مربوط به بهداشت محصولات، سلامت کارکنان، حرکات های غیراخلاقی، استعمال دخانیات، دهن ناصحیح و غیرقانونی زباله ها، شیوه های غیرقانونی تجارت خارجی، جاسوسی، تعارض و تضاد منافع، تجاوز به حریم شخصی کارکنان، هدایای نامعقول، و

جدول ۱۳: اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بروز رفتار غیر اخلاقی

عامل	میانگین رتبه ها	درجه آزادی	ارزش خی دو	سطح معناداری
ویژگی‌های فردی	۲/۷۲	۳	۲۸/۹۷	*۰/۰۵
ویژگی‌های محیطی	۲/۶۲			
تعامل فرد و محیط	۲/۷۱			
تعامل افراد با یکدیگر	۱/۹۵			

*P < ۰/۰۵

غیره مسایل جدیدی در حیطه اصول اخلاقی ایجاد نموده است که نیاز به تدوین استراتژی‌هایی جهت تهیه کدهای اخلاقی برای شرکت‌ها را تشدید نموده است. هدف اصلی تحقیق حاضر، شناسایی عوامل مؤثر در بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار است. همان‌طور که تجزیه و تحلیل اطلاعات (جدول ۵ تا ۸) نشان داد، هر چهار عامل مدل تحقیق در بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار تأثیر دارند، اما میزان اهمیت و تأثیر آنها یکسان نیست؛ به عبارت دیگر بیشترین تأثیر را به ترتیب «ویژگی‌های فردی» و «تعامل فرد و محیط» دارند و «ویژگی‌های محیطی» و «تعامل افراد با یکدیگر» در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

همان‌طور که اطلاعات جداول شماره ۵ تا ۸ نشان داد با توجه به اینکه درصد قابل توجهی از پاسخ‌دهندگان اهمیت هر یک از عوامل چهارگانه را در بروز رفتارهای غیراخلاقی بیش از حد متوسط گزارش کرده‌اند می‌توان بیان کرد که این عوامل در بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار تأثیرگذار می‌باشند. البته به غیر از عامل چهارم (روابط میان افراد) پاسخ‌دهندگان اهمیت هیچ از سایر عوامل را کم یا بسیار کم گزارش نکرده‌اند و فقط در رابطه یا روابط میان افراد، از پاسخ‌دهندگان معتقد بوده‌اند که اهمیت این عامل در بروز رفتارهای غیراخلاقی، کم و بسیار کم می‌باشد.

البته انتظار می‌رفت که ویژگی‌های محیطی بیشترین تأثیر را در بروز رفتارهای

غیراخلاقی داشته باشد یعنی همان چیزی که در مبانی نظری مورد بحث قرار گرفت. همچنین با توجه محیط سازمان‌های اداری کشور و اینکه فرهنگ ملی ما از بعد فردگرایی / گروه‌گرایی در تحقیق هافستد، بیشتر متمایل به سمت کار گروهی است، انتظار داشتیم که روابط میان افراد تأثیر بیشتری در بروز رفتارهای غیراخلاقی داشته باشد.

شاید جالب توجه‌ترین یافته تحقیق حاضر این باشد که «تعامل افراد با یکدیگر» کمترین و «ویژگی‌های فردی» بیشترین میزان تأثیر را در بروز رفتارهای غیراخلاقی دارند، زیرا مطالعه تحقیقات قبلی حاکی از آن است که بیشترین میزان تأثیرگذاری مربوط به عوامل و ویژگی‌های محیطی است.

تحقیق حاضر نیز مانند هر پژوهشی دارای محدودیت‌هایی بوده و شاید اولین و مهمترین محدودیت این تحقیق این است که داده‌ها فقط از یک سازمان دولتی جمع‌آوری و به روش غیراحتمالی نمونه‌گیری شده‌اند و به همین دلیل شاید نتوان نمونه را نماینده خوبی برای جامعه دانست. دومین محدودیت را نیز می‌توان تورش در پاسخگویی دانست، زیرا موضوع تحقیق حاضر به نوعی از موضوعات حساس می‌باشد که به نظر می‌رسد علی‌رغم اینکه پرسشنامه‌ها بصورت بی‌نام توزیع و جمع‌آوری شدند تا کمترین تأثیر را در ارائه پاسخ‌ها داشته باشند، ولی مشارکت کنندگان به نوعی این حساسیت موضوع را در پاسخ‌هایشان منعکس نموده‌اند.

به محققان آینده پیشنهاد می‌شود که اولاً میزان تأثیرگذاری هر یک از عوامل فوق را بصورت دقیق‌تر مورد ارزیابی قرار داده و جامعه تحقیق خود را سایر سازمان‌های دولتی و غیر دولتی که در حوزه‌های کاری مختلفی فعالیت می‌کنند، انتخاب نمایند. سوم اینکه بهتر است به منظور شناسایی عوامل مؤثر در بروز رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های کاری، ابتدا از روش‌های کیفی استفاده شود و سپس نتیجه حاصل از آن بصورت کمی مورد آزمون قرار گیرد. همچنین با مطالعه و بررسی بیشتر تحقیقات پیشین می‌توان عوامل دیگری را نیز به عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفت و فرضیاتی را نیز در مورد آنها تدوین نمود.

فهرست منابع

- قلی‌پور، آرین؛ پور عزت، علی اصغر و سعیدی‌نژاد، مجید (۱۳۸۶)، «عوامل موجد رفتارهای ضدشهروندی در سازمان‌ها»، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۸، صص ۲۹-۱.
- هُس‌مر، ال. تی (۱۳۷۷)، اخلاق در مدیریت، ترجمه دکتر سید محمد اعرابی و داود ایزدی، چاپ اول، تهران: دفتر نشر پژوهش‌های فرهنگی.
- Ball, G. A., Trevino, L. K., & Sims Jr., H. P. (1994), "Just and unjust punishment: Influences on subordinate performance and citizenship", *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 2, pp. 299 – 318.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995), "A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study", *Academy of Management Journal*, Issue 38, pp. 555-572.
- Pearce, C. L. ; Giacalone, R.A. (2003). "Teams Behaving Badly: Factors Associated With Anti-Citizenship Behavior in Teams", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 33, No. 1, pp. 58-75.
- Baucus, M. A., (1994), "Pressure, opportunity and predisposition: A multivariate model of corporate illegality", *Journal of Management*, Vol. 20, No. 4, pp. 699-721.
- Bersoff, D. M., (1999), "Why Good People Sometimes Do Bad Things: Motivated Reasoning and Unethical Behavior ", *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 25 No. 1, pp. 28-39.
- Cloninger, P. A. , (1992), "Encouraging ethical behavior: An open systems approach to modeling the influence of social controls", Paper presented at the Proceedings of the Third Annual Conference of the International Association for Business and Society, Leuvan, Belgium.
- Deshpande, S.P., (1996), "The Impact of Ethical Climate Types on Facets of Job Satisfaction", *Journal of Business Ethics*, Vol. 15, No. 6, pp. 655-60.
- Dubrin, A. J., (2004), *Applying Psychology, individual and organizational effectiveness*, New Jersey, Pearson, Prentice Hall.
- Farrell, K. L., & Ferrara, J. A., (1985), *Shoplifting*, New York: Praeger.
- Fritzsche, D.J., (2000), "Ethical Climates and the Ethical Dimensions in Decision making", *Journal of Business Ethics*, Vol. 24, No. 2, pp.125-40.
- Gauden, D. (2004), *Business Ethics: A Study of Ethical Behavior and Organizational Performance Effectiveness*, Ph. D Dissertation, Capella University.
- Grasmick, H. G., & Scott, W. J. (1982), "Tax evasion and mechanisms of

- social control: A comparison with grand and petty theft", *Journal of Economic Psychology*, Vol. 2, pp. 213-230.
- Hefter, R. (1986), "The crippling crime", *Security World*, Vol. 23, pp. 36-38.
 - Hellriegel, D. & Slocum .W, J. (1996), *Management*, South-Western College Publishing, 7th ed.
 - Hunt, S.D.; Wood V.R. and Chonko, L.B. (1989), "Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing", *Journal of Marketing*, Vol. 53, No. 1, pp. 79-90.
 - Jones. M, T. (1991), "Ethical Decision Making by Individuals in organizations: An Issue Contingent Model", *Academy of Management Review*, Vol. 16.
 - Kurland, N. (1991), "The ethical implications of the straight-commission compensation system- An agency perspective", *Journal of Business Ethics*, Vol. 10, pp. 757-776.
 - Kurland, N., (1994), "Ethics, incentives, and conflicts of interest: A practical solution", *Journal of Business Ethics*, vol. 13, pp. 1-11.
 - Lawton, A. (2000), *Ethical management for the public services*, 1st Ed, Open University Press.
 - Moore, Celia (2008), "Moral disengagement in processes of organizational corruption", *Journal of Business Ethics*, Vol. 80, Issue 1, pp. 129-139.
 - MacLean, T. L., (2001), "Thick as thieves: A social embeddedness model of rule breaking in organizations", *Business & Society*, Vol. 40, pp. 167-196.
 - Schneider, B. (1975), "Organizational Climates: An Essay", *Personnel Psychology*, Vol. 28, No. 4, pp. 447-79.
 - Shea, F, G. (1988), *Practical Ethics*, American Management Association.
 - Sinclair, A. (1993), "Approaches to Organizational Culture and Ethics", *Journal of Business Ethics*, Vol. 2, No. 1, pp. 63-73.
 - Staw, B. M., & Sz wajkowski, E., (1975), "The scarcity-munificence component of organizational environments and the commission of illegal acts", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 20, pp. 345-354.
 - Suar, D. & Khuntia, R. (2004), "Does Ethical Climate Influence Unethical Practices and Work Behavior?", *Journal of Human Values*, Vol. 10, No. 11, pp. 11-21.
 - Sz wajkowski, E. (1985), "Organizational illegality: Theoretical integration and illustrative application", *Academy of Management Review*, Vol. 10, pp. 558-567.
 - Trevino, L.K. (1986), "Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model", *Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 3, pp. 601-17.
 - Treynor, W. F. C. (2004), "Are the Mistrustful the least trustworthy?",

- Studies of Unethical Behavior, University of Michigan.
- Vaughn, D. (1983), Controlling unlawful organizational behavior: Social structure and corporate misconduct, Chicago: University of Chicago Press.
 - Victor, B. and Cullen, J. B. (1987), "A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations", in W.C. Fredric and L.E. Preston, eds, Research in Social Performance and Policy, Vol. 9, Greenwich, CT: JAI Press, pp. 51-71.
 - Victor, B. and Cullen, J.B. (1988), "The Organizational Basis of Ethical Work Climates", Administrative Science Quarterly, Vol. 33, No. 1, pp. 101-25.
 - Weber, J.; Kurke; L. B. and Pentico, D. W. (2003), "Why do Employees Steal? Assessing Differences in Ethical and Unethical Employee Behavior Using Ethical Work Climates", Business Society, Vol. 42, No. 3, pp. 359-380.
 - Werner, S. H., Jones, J.W., & Steffy, B. D. (1989), "The relation between intelligence, honesty, and theft admissions", Educational and Psycho-logical Measurement, Vol. 49, 1989, pp. 921-927.
 - <http://www.eurofedop.org/congress/eurofedop-2005/ethics.html>
 - <http://www.bsr.org,2004>
 - <http://www.humangivens.com/hgi/innate.html,2004>

