

## ارائه مدل تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران سازمان‌های دولتی ایران

حمیده ضرابی\*<sup>۱</sup>

غلامرضا معمار زاده طهران<sup>۲</sup>

ناصر حمیدی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۵ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۱/۰۱

### چکیده

این پژوهش باهدف ارائه مدل تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران سازمان‌های دولتی ایران انجام شد. بخشی از رساله دکتری محقق و محدود به دانشگاه‌های دولتی ایران است. پس از بررسی و تحلیل مقاله‌های جدید و مرتبط و همچنین مطالعه نظریه‌های اندیشمندان متعدد در زمینه تصمیم‌گیری اخلاقی و عدالت اجتماعی، مدل مفهومی اولیه (شکل ۱) را از پیشینه تحقیق استخراج شد. سپس جهت تأیید و حکم و اصلاح به مصاحبه با خبرگان موضوع پرداخت. اعتبار شاخص‌ها از سوی خبرگان تأیید شده است و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت از سوی کل جامعه خبرگان مورد تأیید است. با استفاده از آزمون t یک نمونه‌ای، سطح اطمینان در این آزمون ۹۵٪ تعیین شد. نتایج حاکی از قابلیت اطمینان بالای پرسشنامه ۱ و قابلیت اطمینان نسبی پرسشنامه شماره ۲ هست. محاسبه وزن شاخص‌ها نشان داد که مصالح دینی دارای کمترین وزن و پس‌زمینه‌های فردی دارای بیشترین وزن در بین شاخص‌ها بودند. در نتیجه مدل نهایی اصلاح شده (شکل ۲) ارائه گردید. نتایج این تحقیق می‌تواند راهنمایی جهت تنظیم سنجش نامه تصمیم‌های اخلاقی در سازمان‌ها قرار گیرند. گسترش تصمیم‌گیری‌های اخلاقی سبب برقراری عدالت اجتماعی مدنظر چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴ می‌گردد.<sup>۴</sup>

### واژگان کلیدی

قضاوت اخلاقی، تصمیم‌گیری اخلاقی، اخلاق، عدالت، سوگیری رفتاری.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی. گرایش منابع انسانی. دانشکده مدیریت و حسابداری. واحد قزوین. دانشگاه آزاد اسلامی. قزوین. ایران.
۲. دانشیار گروه مدیریت. دانشکده مدیریت و حسابداری. واحد قزوین. دانشگاه آزاد اسلامی. قزوین. ایران.
۳. دانشیار گروه مدیریت. دانشکده مدیریت و حسابداری. واحد قزوین. دانشگاه آزاد اسلامی. قزوین. ایران.
۴. این مقاله بخشی از رساله دکتری محقق می‌باشد.

## مقدمه

تصمیم‌گیری‌های اخلاقی بدون شک تجربه‌های روزمره کارهای میدانی را فرامی‌گیرند. (۹) ناتوانی در محل کار یک چالش جاری در سازمان‌ها و همچنین توسعه برنامه‌هایی است که باعث بهبود رفتار کارکنان با همکاران و تصمیم‌گیری اخلاقی می‌شود. قضاوت‌های اخلاقی مردم تحت تاثیر عوامل ظریف است که آن‌ها از آن بی اطلاع هستند. (۲۸) مسائل اخلاقی در سازمان‌های دولتی ویژگی‌هایی دارد و ابعاد مختلف سازمان را در برمی‌گیرد. بستر مسائل اخلاقی می‌تواند در خارج از سازمان باشد و زمینه‌های تربیتی خانوادگی فرهنگ اجتماعی، میراث تاریخی، نهادهای دینی و ... را فرا بگیرد. جنس این مسائل در جوامع و کشورها متفاوت است. (۴۹) دغدغه اصلی محقق ارائه مدلی است که پاسخگوی شرایط مختلف سازمان‌های ما باشد، ابعاد مختلف مساله را در برگیرد و الگویی ایرانی و اسلامی برای سازمان‌های دولتی ایران باشد. تا گامی باشد در برقراری عدالت اجتماعی در سازمان‌های ایران.

نبود الگوی منسجم موجب تک‌روی‌ها و توجیه تصمیم‌گیری‌های غیرعادلانه مدیران است. نداشتن الگوی مناسب با ایران اسلامی ارزیابی تصمیم‌گیری‌های مدیران را با مشکل مواجه ساخته است که ضرورت انجام چنین تحقیقی را نشان می‌دهد و اهمیت آن:

طراحی مدل تصمیم‌گیری اخلاقی سازگار با شرایط اخلاقی سازمان‌های دولتی ایران است که سبب تحقق عدالت اجتماعی ایران ۱۴۰۴ شود. با انجام این تحقیق معیارها و عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی تبیین می‌شود. ارائه الگویی مناسب برای مدیران سازمان‌های دولتی جهت تصمیم اخلاقی موجب ایجاد وحدت رویه می‌گردد. انجام این تحقیق معیارهایی را جهت ارزشیابی جامع تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران سازمان‌های دولتی ایران ارائه می‌دهد که این موارد بیانگر اهمیت انجام پژوهش حاضر هست.

هدف آرمانی: برقراری عدالت اجتماعی و وحدت رویه مدیران سازمان‌های دولتی ایران از طریق طراحی مدل بومی قضاوت اخلاقی.

هدف کلی: دستیابی به مدل تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران سازمان‌های دولتی ایران.

اهداف ویژه: ۱. شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران سازمان‌های دولتی ایران. ۲. اولویت‌بندی معیارهای تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران سازمان‌های دولتی ایران. ۳. سطح‌بندی معیارهای تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران سازمان‌های دولتی ایران.

اهداف کاربردی: انتخاب بهترین مدل تصمیم‌گیری اخلاقی مناسب با مدیران سازمان‌های دولتی ایران. (دانشگاه‌های دولتی ایران)

پرسش‌های تحقیق: ۱. مدل قضاوت اخلاقی مدیران سازمان‌های دولتی ایران چگونه است؟ ۲. معیارهای قضاوت اخلاقی مدیران سازمان‌های دولتی ایران کدام اند؟ ۳. چگونگی سطوح و اولویت‌بندی معیارهای قضاوت اخلاقی مدیران سازمان‌های دولتی ایران؟

## کلیدواژه

Moral یک امر فردی و شخصی است و بستگی به رفتار درست و اشتباه شخص دارد. معمولاً یکپارچه است. فراتر از هنجارهای فرهنگی پذیرش مسئولیت دارد. (سایت [diffen.com](http://diffen.com)) مفهوم مدنظر این پژوهش از Moral Judgement به شرح زیر هست:

ذوالقدری به نقل از رست تعریف عملیاتی قضاوت اخلاقی را این گونه بیان می‌کند: قضاوت در مورد درست یا غلط بودن یک عمل و به عبارت دیگر قضاوت در مورد اینکه کدام عمل بیشترین توجیه‌پذیری را در یک قضیه اخلاقی دارد. (۴۸) حکاک و همکاران نیز با بیانی دیگر تعریف را به این شکل ارائه دادند: یک فرآیند شناختی است که فرد اقدامی را که به لحاظ اخلاقی صحیح یا غلط هست مورد قضاوت قرار می‌دهد و از این طریق به حمایت از فعالیت‌های اخلاقی کسب و کار پرداخته و فعالیت‌های غیر اخلاقی را رد می‌کند. (سلیمانی، ۲۰۱۸) منظور از تصمیم‌گیری در اینجا، چارچوب ارزش‌های حاکم بر تصمیم‌گیرنده است. (اکبری و همکاران، ۱۳۹۱)

## روش‌شناسی

این پژوهش توسعه‌ای هست و بر اساس استراتژی پیمایشی و مصاحبه اکتشافی انجام می‌شود. در ابتدا با مطالعه و بررسی مقاله‌ها و نظریه‌ها معیارهای استخراج گشتند. در گام بعد با انجام مصاحبه‌هایی نیمه ساختاریافته با خبرگان تلاش در بررسی معیارهای تحقیق جهت تأیید اعتبار محتوایی مدل پرسشنامه‌هایی برای خبرگان ارسال گردید. انتخاب نمونه به روش گوله برفی است. مصاحبه به علت شرایط ویژه این روزها بیشتر به صورت غیر حضوری انجام گرفت. در این تحقیق، از پایائی سازگاری بین سؤال‌ها استفاده شده است. برای تعیین قابلیت اطمینان از ضریب آلفای کرونباخ، اثبات نرمال بودن جامعه آماری از آزمون کولوگروف-اسمیرنوف استفاده گردید و سطح اطمینان یا آزمون  $t$  تعیین شد. محاسبه وزن شاخص‌ها بر اساس فن آنتروپی شانون صورت گرفت. همچنین برای بررسی اثر معیارها روی یکدیگر از نرم‌افزار اسمارت پی آل اس<sup>۱</sup> استفاده گردید.

ویژگی‌های نمونه آماری: ۱. تخصص: محقق به انتخاب مدیران و اساتیدی می‌پردازد که در حوزه آشنایی با مفاهیم و کار اجرایی در دولت حضور داشته‌اند. به خصوص نگارنده معیار اصلی‌اش در این بخش آشنایی بیشتر با مفاهیم مدیریتی و تأکید بر تخصص دانشگاهی است. ۲. برای طراحی مدل و معرفی ابعاد و مؤلفه‌های جدید نیاز به تجربه و سابقه کار نسبتاً بالایی احساس می‌شود. بعلاوه برای بالا بردن اعتبار صحت پاسخ لازم است نمونه آماری از کسانی انتخاب می‌شود که دارای سابقه بالای مدیریتی باشند. ۳. علاقه و دقت و در دسترس بودن: ممکن است برخی خبرگان به علت عدم همکاری یا عدم تمایل به موضوع در همان ابتدا حذف گردند.

<sup>1</sup> Smart PLS

### پیشینه

کوپر ماهیت دوگانه مدیران دولتی را از طریق مسئولیت آشکار ناشی از قوانین، تقاضاهای اجتماعی و سازمانی و مسئولیت ذهنی ناشی از عقاید فردی و احساس مسئولیت بیان کرد. زمانی که تقاضاهای اجتماعی و سازمانی با عقاید فردی و احساس مسئولیتها در تضاد است، شناسایی راهکار قابل اعتماد برای این مدیران مشکل می شود. (مهدوی و همکاران، ۱۳۹۰)

منظور از فضیلت، ارزش اخلاق، خیر اخلاقی یا ملاک و معیار عمل اخلاقی است. فیلسوف آریستیکوس: فضیلت علمی است که موجبات لذت را برای فاعل آن فراهم کند. هر قدر لذت بیشتری داشته باشد، فضیلت بیشتری دارد. ارسطو: معیار فضیلت اخلاقی، انجام حد وسط است و رعایت اعتدال است (اخلاق اسلامی به این فلسفه نزدیک تر است چنانچه اسلام می گوید: میانه روی کنید که به فضیلت نزدیک تر است؛ لقمان در نصایح خود می گوید: در سبک زندگی میانه رو باش).

نظریه اصالت منفعت - جرمی بن تاون: هر عملی که منفعت اقتصادی بیشتری داشته باشد، فضیلت است. نظریه متفکران اسلامی: فضیلت عملی است که باعث تقریب الی ا... می شود.

استوارت میل: هر عملی که حداکثر میزان سود را به حداکثر افراد ممکن برساند، فضیلت است. پس عمل اخلاقی، عملی است که تأمین کننده منفعت ملی باشد. وی منفعت را مساوی با پول می داند.

پاسخ افلاطون: هر عمل آگاهانه ای که باعث تقرب فاعل آن به عالم ایده ها شود، فضیلت است. پس معیار خوبی و بدی، تقرب به عالم ایده آل هاست. (درس گفتارهای دکتر عبایی، ۱۳۹۵)

نظریه عدالت رالز بر توافق قراردادی به صورت پایه و اساس تشخیص اصول عدالت تکیه می کند. او هیچ تلقی و تصویری از عدالت عرضه نمی دارد و محتوای اصول عدالت را به توافق حاصل شده میان افراد در وضع نخستین موکول می کند. رالز مبدأ مشروعیت و حقانیت اصول عدالت خویش را منصفانه بودن شرایط گزینش و انتخاب اصول عدالت به وسیله افراد در وضعیت فرضی نخستین می داند. (واعظی، ۱۳۸۳)

فردریکسون منشور اخلاقی را حول محور برابری و عدالت اجتماعی و مصلحت عامه تعریف می کند. محتوای این مجموعه فراتر از رعایت صرف خواسته ها و آمال سیاسی است. (الوانی، ۱۳۸۵)

نظر آیت الله خامنه ای (مد ضله) در قلمرو عدالت: ایشان به مباحث نظری اکتفا نکرده و به نکات ظریفی در قلمرو استوار علمی عدالت در عینیت جامعه اسلامی توجه کرده اند. به اعتقاد ایشان تحسین عدالت و عشق ورزیدن به آن و سخن گفتن فلسفی درباره آن کافی نیست. بلکه باید معطوف به پی ریزی مناسبات اجتماعی در عرصه های مختلف حیات جمعی بر مبنای عدالت باشد. (واعظی، ۱۳۹۰)

مورد دیگر در تصمیم گیری مدیران سوگیری ها است که دودسته اند: سوگیری های شناختی و سوگیری های احساسی.

سوگیری‌های شناختی: به‌عنوان نقاط کور یا تحریف‌های موجود در ذهن آدمی قلمداد می‌شود. ریشه در رویه‌های ذهنی نیمه خودآگاه مورد استفاده هنگام پردازش اطلاعات یا ثبات عقیده نامعقول فرد دارد و ناشی از استدلال معیوب هست. دو گروه دارند:

۱. سوگیری‌های مرتبط با ثبات عقیده شامل: محافظه‌کاری، باور گرایی، نما گری، توانمند پنداری، واپس‌نگری، ناسازگاری ادراکی-شناختی است.

۲. سوگیری‌های شناختی با چگونگی پردازش غیرمنطقی یا نامعقول اطلاعات، شامل: اتکا و تعدیل، حسابداری ذهنی، چارچوب‌بندی، آشنا گرایی، خود اسنادی، پیامد گرایی و تازه گرایی.

پژوهشگران می‌توانند برای تحقیق بیشتر در این مورد به مقاله اول (ضرابی و همکاران، ۱۳۹۹) مراجعه نمایند.

سوگیری‌های احساسی: تعریف واحد و جهان‌شمولی از هیجان که مورد قبول همگان باشد، وجود ندارد. می‌توان گفت به‌عنوان یک وضعیت روانی قلمداد می‌شود که خود به‌خود و نه از طریق تلاش هشیارانه پدیدار می‌شود. شامل: سوگیری زیان‌گریزی، سوگیری فرا اعتمادی، سوگیری کوتاه‌بینی، سوگیری تغییر‌گریزی، سوگیری داشته بیشتر نگرسی، سوگیری تأسف‌گریزی، سوگیری همانند گرایی: (پامپین، ۱۳۹۴)

در این قسمت نظری اجمالی بر فعالیت‌های مغز و تأثیر آن بر تصمیم‌گیری می‌اندازیم:

دوپامین: این احتمال وجود دارد که دوپامین در بروز سوگیری‌های فرا اعتمادی، بهینه‌بینی و نظایر آن که موجب می‌شود افراد وارد کدرهایی شوند که احتمال برد آن‌ها کم است نیز نقش داشته باشد تقریباً مطمئن هستیم که وجود دوپامین دلیل موجهی برای حرص و طمع افراد است. (پامپین، ۱۳۹۷)

سروتونین: کاهش سروتونین در بدن اغلب با بروز مشکلاتی مانند اضطراب، افسردگی، تکانش‌گری و زودرنجی در ارتباط است و ممکن است موجب سوگیری زیان‌گریزی در فرد شود.

بادامه: اضطراب، هم‌گرایی، افسردگی، خواب‌آلودگی، اختلال فشار روانی پس‌آسیبی، ترس بیخود و اسکیزوفرنی با عملکرد غیر عادی بادامه در ارتباط است. این بادامه است که در طول یک آسیب یا رویداد ناگهانی شما را مهبای مبارزه یا گریز می‌کند. باعث واکنش‌های ناگهانی ناشی از ترس و تصمیم‌های شتاب‌زده می‌شود.

قشر پیش‌پیشانی: شما می‌توانید قشر پیش‌پیشانی را به‌عنوان "مرکز عملیات شبکه مغز" در تصمیم‌گیری مجسم کنید. مطالعات نشان داده است: افرادی که از قشرهای آسیب‌دیده رنج می‌برند، دید محدودی دارند و در برنامه‌ریزی بلندمدت با کاردانی عمل نمی‌کنند (سوگیری کوتاه‌بینی).

هسته اکومپنس / کمربندی قدامی: به جستجوی الگوها در محیط پیرامون شما می‌کنند. میلیون‌ها سال پیش این گزینه آغازین به انسان کمک می‌کرد که بر پدیده‌هایی مثل آب‌وهوا، توزیع غذا و تغذیه از شکار و تسلط یابد. مغز به‌طور مداوم در جستجوی الگوها است. ممکن است قشر مخ را متقاعد کند یک الگوی خاص وجود دارد درحالی‌که چنین نیست.

(پمپ‌زنی، ۱۳۹۷)

در این قسمت به بیان تعدادی از پژوهش‌های قبلی در زمینه تحقیق حاضر می‌پردازیم. برای مطالعه بیشتر در این خصوص می‌توانید به مقاله پیشین ضرابی و همکاران (۱۳۹۹) مراجعه نمایید.

جینگ، لی و همکاران (۲۰۱۸)<sup>۲</sup> به تفاوت‌های قضاوت‌های اخلاقی در نوجوانان دختر و پسر پرداختند. نتایج: اعتماد به نفس همدلی کاملاً ارتباطات بین قضاوت‌های اخلاقی و رفتار اخلاقی در دختران را متمایز می‌کرد و قضاوت‌های اخلاقی به‌طور مستقیم با رفتار طرفدار اجتماعی در پسران مرتبط بود.

کیا و همکاران (۲۰۱۸)<sup>۳</sup> هدف: آیا پیروی از ضمانت فیزیکی اخلاق تمایل به رفتار اخلاقی را افزایش می‌دهد؟ تحقیقی انجام دادند. در این مطالعه جنبه‌های انسانی و ذهنی شرکت‌کنندگان به‌عنوان تغییر تجزیه و تحلیل شد. نتایج: پیوند کارکردی بین خلوص فیزیکی و رفتار اخلاقی را تأیید می‌کند اما محدودیت‌های عملکردی خاص را نیز برجسته می‌نماید.

مادلین و همکاران (۲۰۱۸)<sup>۴</sup> اثر جو اخلاقی و انگیزه‌های فردی را بر فساد بررسی کردند. نتیجه: کارمندان بخش دولتی و خصوصی

که جوسازمانی خود را کمتر اخلاقی می‌دانستند مستعد فساد هستند و انگیزه‌های فردی به‌عنوان واسطه است. مافریم و همکاران (۲۰۱۸)<sup>۵</sup> اثر خودشناسی را بر رفتار اخلاقی آزمایش کردند. نتیجه: تأثیر خودکارآمدی رفتار اخلاقی است. افراد با همبستگی متقابل بیشتر رفتار اخلاقی دارند نسبت به افرادی که همپوشانی کمتری دارند.

مین سئونگ و همکاران (۲۰۱۸)<sup>۶</sup> هدف: رابطه رهبری اخلاقی و مسئولیت اجتماعی شرکت و عملکرد سازمانی نتایج: رهبری اخلاقی تأثیر قابل توجهی در مسئولیت اجتماعی و عملکرد عملیاتی دارد و مسئولیت اجتماعی نیز اثر مثبت بر عملکرد عملیاتی و بازرگانی دارد و عملکرد عملیاتی تأثیر مثبتی بر عملکرد تجاری و افزایش عملکرد اقتصادی داشته است.

زو، دو و همکاران (۲۰۱۸)<sup>۷</sup> هدف: تأثیر داستان‌های اخلاقی بر اهداف و رفتار کودکان. نتایج: داستان‌های مختلف اخلاقی در رابطه با موضوع کمک می‌تواند به اهداف در میان کودکان کمک کند. تنها برخی داستان‌ها رفتار کمک‌کننده را ارتقا می‌دهد. مشخصه‌های داستان‌های اخلاقی رفتار حرفه‌ای را از لحاظ احساس و منبع احساسات در این داستان‌ها تسهیل می‌کند.

<sup>2</sup> Jing Li

<sup>3</sup> Kia

<sup>4</sup> Madeligne

<sup>5</sup> Maferima

<sup>6</sup> Min Seong

<sup>7</sup> Xu Du

لئون و همکاران (۲۰۱۸)<sup>۸</sup> هدف: امکان‌سنجی استفاده از واقعیت مجازی به‌عنوان روش ارزیابی مدل‌های اخلاقی انسان در سناریوهای ترافیک جاده‌ای. نتایج: مطالعات تجربی نقش مهمی در اطلاع‌رسانی و تعیین قوانین برای تصمیم‌گیری اخلاقی دارد.

رازینی و عزیزی (۱۳۹۴) هدف: بررسی امکان تأثیر اندیشه اسلامی به موضوع تصمیم‌گیری سازمانی و با تحلیل درون دینی و بررسی دینی بوده است. نتایج: مفهوم بصیرت با تأکید بر سه جنبه بصیرت به دین، بصیرت به مسأله و بصیرت به جامعه به‌عنوان مؤلفه محوری در تصمیم‌گیری شناسایی شد. مشورت، توکل، اخلاص و اعتدال‌گرایی، عوامل مؤثر در تصمیم‌گیری نشان داده شد.

عزیزی و سپهوندی (۱۳۹۴) هدف: بررسی تأثیر آموزش اصول اخلاق پرستاری بر قضاوت اخلاقی پرستاران بود. یافته‌ها: پس از اجرای مداخله کاهش معناداری در میانگین نمرات قضاوت اخلاقی مشاهده شد. آموزش اصول اخلاق پرستاری در حد معناداری قضاوت اخلاقی پرستاران را ارتقا بخشید. رشد قضاوت اخلاقی بستگی به رشد تفکر و میزان خرسندی فرد دارد و میزان خردمندی نقش تعیین‌کننده در واکنش به امور اخلاقی و توانایی شناختی و قصد و نیت و ذهنیات نیز در چگونگی قضاوت اخلاقی نقش دارد.

اسکندری و همکاران (۱۳۹۳) هدف: بررسی و تحلیل عوامل فردی فرماندهان و مدیران از جمله: شخصیت، سبک جمع‌آوری و ارزیابی اطلاعات، تصاویر ذهنی و ملاک‌های ارزیابی مؤثر بر تصمیم‌گیری است. نتایج: بین سبک جمع‌آوری و ارزیابی اطلاعات فرماندهان و مدیران با تصمیم‌گیری رابطه معناداری دارد و تصاویر ذهنی به‌ویژه تصویر از هدف و ملاک‌های ارزیابی با انتخاب رابطه مستقیم دارند.

حسینی و امیری (۱۳۹۴) هدف: بررسی تأثیر تجارب هیجانی زیر آستانه‌ای در قضاوت اخلاقی شخصی و غیرشخصی. نتایج: القا هیجانی مثبت / منفی منجر به سوداگرایی در قضاوت اخلاقی شخصی می‌شود و بر قضاوت اخلاقی غیرشخصی تأثیر ندارد.

سیاهکل رودی و همکاران (۱۳۹۴) هدف: تعیین عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی است. نتایج: باورهای مذهبی، ارزش‌های فردی، رهبری اخلاقی، قضاوت اخلاقی، محیط اخلاقی، نظام اخلاقی و فرهنگ سازمانی بیشترین تأثیر و متغیرهای سن، سابقه خدمت، سابقه مدیریت و جنسیت کمترین تأثیر را بر تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران می‌گذارند.

اکبری و همکاران (۱۳۹۶) هدف: بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعارضات شغلی با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی بود. نتایج: اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمان در بین کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و رفتار شهروندی سازمانی با تعارضات شغلی رابطه منفی. از طرفی رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعارضات شغلی اثبات می‌نماید.

قاسمی و همکاران (۱۳۹۷) هدف: بررسی رابطه حساسیت اخلاقی و سلامت معنوی بر رفتار اخلاقی پرستاران بود. یافته‌ها: حساسیت اخلاقی با رفتار اخلاقی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد و سلامت معنوی سهم بیشتری در پیش‌بینی رفتار اخلاقی دارد.

حسینی و همکاران (۱۳۹۴) هدف: بررسی تأثیر تجارب هیجانی زیر آستانه‌ای در قضاوت اخلاقی شخصی و غیرشخصی بود. نتایج: القا تجارب هیجانی زیر آستانه‌ای مثبت و منفی منجر به غیر سوداگری در قضاوت اخلاقی شخصی می‌شود اما بر قضاوت اخلاقی غیرشخصی تأثیر ندارد.

خسروآبادی و همکاران (۱۳۹۴) هدف: ارائه الگویی از تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه. برخی از مهم‌ترین مؤلفه‌ها: التزام به حق، عدالت، حسن تدبیر، فهم و ادراک صحیح، محوریت منافع و مصالح عامه، صداقت و امانت‌داری.

یاوری (۱۳۹۶) هدف: شناسایی رابطه میان ابعاد مختلف شخصیت قضات و نگرش آن‌ها نسبت به متهمان سرقت با صدور حکم مجازان انجام شد. نتایج: میان هریک از ابعاد شخصیت (ثبات هیجانی، برونگرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و تجزیه‌پذیری) با تصمیم‌گیری قضایی رابطه معنادار است. بین برونگرایی و توافق‌پذیری و تجزیه‌پذیری منفی و درباره ثبات هیجانی و وظیفه‌شناسی مثبت است. بین نگرش قضات با تصمیم‌گیری آن‌ها رابطه‌ای به دست نیامد. قضات با ویژگی‌های برون‌گرایی بالا، وظیفه‌شناسی پایین، ثبات هیجانی پایین و تجربه‌پذیری بالا در پرونده‌های سرقت عادی مجازات کمتری نسبت به قضات دیگر تعیین می‌کنند.

درویش‌اند (۱۳۹۴). هدف: پاسخ به این سؤال بود که آیا در نظام جمهوری اسلامی ایران بایسته‌هایی بر تصمیم‌گیری اداری حاکم است؟ و در صورت مثبت بودن پاسخ با توجه به مبانی نظام حقوقی ایران مبانی تعیین این بایسته‌ها چیست؟ و بایسته‌هایی که باید در تصمیم‌گیری اداری انفرادی مورد توجه قرار بگیرند کدام‌اند؟. نتایج: مبانی شناخت بایسته‌های تصمیم‌گیری اداری انفرادی در ایران ضرورت تحقق عدالت اداری، نظام اداری کارآمد و شایسته حاکمیت قانون است. بر اساس منابع الزام‌آور در نظام حقوقی ایران رعایت بایسته‌های عدم مغایرت با موازین شرع، قانونی بودن صلاحیت، برابری و عدم تبعیض، شایسته‌سالاری، مشورت و نظرخواهی، اطلاع‌رسانی در رابطه با فرآیند تصمیم‌گیری کتبی و امضا و تاریخ‌دار بودن، عدم تأخیر در تصمیم‌گیری، رعایت تناسب مستند و مستدل بودن تصمیم، رعایت حقوق مالکانه و مکتسب افراد، ابلاغ و قابل نظارت بودن در تصمیم‌گیری اداری انفرادی ضروری است.

باقریان (۱۳۹۷). هدف: تدوین مدل علی تصمیم‌گیری تحصیلی بر اساس دیدگاه زمان آینده با نقش واسطه‌ای تعلل ورزی تحصیلی و تنظیم هیجانی و بررسی برآزش آن بود. نتایج: در مؤلفه‌های مقیاس چشم‌انداز زمان آینده میانگین دختران کمتر از پسران هست. همچنین در راهبردهای غیر سازگارانه مقیاس تنظیم هیجان میانگین دختران بیشتر از پسران و در راهبردهای سازگارانه‌اش میانگین پسران بیشتر از دختران بود. تعلل ورزی میانگین دختران بیشتر از پسران و تصمیم‌گیری تحصیلی میانگین دختران بیشتر از پسران بود.



ضرابی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیق خود به یافتن معیارهای تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران پرداختند. یافته‌ها: عوامل شامل: معیارهای سازمانی، عمومی، قانونی، حرفه‌ای، دینی، پس‌زمینه ویژه گه‌های شخصیتی و فیزیولوژیک و پس‌زمینه‌های محیطی شخص می‌باشد.

### مدل مفهومی اولیه

در این بخش مدل مفهومی اولیه که حاصل تحلیل و بررسی ادبیات پژوهش هست به صورت شکل ۱ ارائه می‌گردد. منظور از مصالح عمومی: مجموعه‌ای از ارزش‌هاست که توجه به آن راهنمای کارگزاران و مدیران سازمان‌های بخش عمومی است. اغلب مدیران عدالت، انصاف و برابری را در انجام وظایفشان مصلحت عامه می‌دانند. (الوانی، ۱۳۸۵)

مجموعه عواملی که در مصالح عمومی بیان کردیم: صیانت نفع، تبعیض ناروا، آشنا سازی مردم با تکالیف و وظایف سازمان، شریک ساختن شهروندان در تصمیم‌گیری، نیک خواهانه منصفانه و خوش‌بینانه رفتار کردن، پاسخگویی به مردم و مراجعان به صورت روشن و دقیق، یاریگری مردم در ارتباط با دولت، آمادگی اتخاذ تصمیم‌های مفید عموم هر چند موردپسندشان نباشد. (الوانی، ۱۳۸۵)

منظور از مصالح قانونی: قوانین و مقررات مختلفی است که نشأت گرفته از اصول قانون اساسی است که به کشور انسجام می‌بخشد و احترام به آن از تکالیف شهروندان به شمار می‌آید. (الوانی، ۱۳۸۵) مسائل قانونی در بخش محیط دولتی مدل بومر آمده است. (بهرامی و همکاران)

این موارد در این معیار مدنظر قرار می‌گیرد: به کارگیری درست قانون در حیطه کاری، اصلاح قانون به نحو مقتضی در جاهایی که با مصالح مراجعان مخالفت دارد. حذف و رفع تبعیض‌های ناروا و غیرقانونی، ممیزی صحیح بر استفاده از امکانات دولتی، حفظ و نگهداری اطلاعات مهم و محرمانه، از اقدامات و نظرات مخالف نترسیدن و پذیرفتن حق نظارت عمومی، رعایت اصول قانون اساسی (عدالت، انصاف، حق بیان و حقوق شهروندان) (۴۶)

مصالح شخصی: انسجام و همبستگی میان افراد و اعضا جامعه و پیوند آن‌ها با دولت است که به حکومت نیرو و توان می‌بخشد. ارزش‌هایی چون درستی و صداقت، پایداری و مقاومت، تفاهم و همدلی ارزش‌های فردی محسوب می‌شوند که رعایت آن‌ها در سازمان موجب تسهیل امور دولتی و اقدامات عمومی در جامعه می‌گردد. (۴۶)

مسائلی که در این معیار مدنظر قرار داریم: در نظر گرفتن همیشگی درستی و صداقت در رفتار، اطمینان از اینکه دیگران هم به ازای اقدامات خود ما به ازای عادلانه دریافت می‌کنند. مقاومت در برابر تبعیض ناروا، استفاده نادرست از منابع عمومی و دریافت هدیه از ارباب رجوع، نگه‌داشتن و حفظ حرمت زیردستان، همکاران، سرپرستان و آحاد مردم. پذیرفتن مسئولیت اشتباهات خود، بی‌طرفی در اقدامات سازمانی و سوگیری نکردن (۴۶)

مصالح سازمانی: مصلحت و منفعت سازمانی به گونه‌ای تعیین و تدوین می‌شود که سایر ارزش‌ها مخدوش و منکوب نگردد. (۴۶) عوامل مربوط به سازمان در بخش محیط کاری مدل بومر جاگذاری شده است. (بهرامی و همکاران) و همچنین در مدل پترسون آمده است.

آنچه درباره این معیار مدنظر بوده است: افزایش ظرفیت‌های سازمانی برای ارتباطات باز و خلاقیت و تلاش، منافع عامه ارجح به وفاداری و تعهد سازمانی، نهادینه کردن رفتارهای اخلاقی و مسئولیت‌پذیری سازمان در قبال اقداماتش، آشنا سازی افراد با مبانی رفتاری و جلوگیری از اقدامات تلافی‌جویانه در برابر مخالفان، ارتقا اصول شایسته‌سالاری و پرهیز از اقدامات خودسرانه و دلخواه، پاسخگو بودن سازمان در برابر فعالیت داشتن از طریق کنترل و نظارت صحیح، ارزیابی دوره‌ای منشورهای اخلاق سازمانی (۴۶) مصالح حرفه‌ای: عملی کردن نظریات علمی در سازمان و بهره‌گیری از دانش و مهارت روز برای اجرای برنامه‌ها مزیتی است که حرفه‌ای‌ها برای سازمان به ارمغان می‌آورند. (۴۶) مسائل حرفه‌ای در بخش موقعیت مدل فرل و گرشام مطرح شده است. (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱)

آنچه در این معیار مورد توجه است: آگاهی از مسائل روز و موضوعات جدید حرفه، ارتقاء صلاحیت حرفه‌ای در سازمان، تربیت اعضا برای شرکت در فعالیت‌های حرفه‌ای و انجمن‌های حرفه‌ای، ارتباط با دانشگاه و ایجاد پلی بین دانش و عمل (الوانی، ۱۳۸۵) به جهت اینکه این پژوهش در ایران اسلامی انجام می‌گیرد معیاری افزودیم تا مدلی داشته باشیم که نشانگر جامعه ما باشد. مصالح دینی: در ادیان الهی دستیابی به اخلاق با کنکاش در آداب و رسوم و عادات اجتماعی جامعه نتیجه مطلوبی ندارد. تکالیف اخلاقی راهنمای زندگی و دنباله‌رو جامعه نیست بلکه تنها اخلاق تعریف شده توسط منابع دینی صلاحیت رهبری و اصلاح جامعه را دارد. (سلیمانی، ۱۳۹۶) ارزش‌های مذهبی به عنوان زیر معیار در بخش محیط اجتماعی مدل بومر آمده است. (بهرامی و همکاران) اکبری، رمضانیان، رازینی، عزیزی و همکارانشان هر کدام به نحوی عوامل مذهبی و تقدس و ارزش‌ها و اخلاق اسلامی را در تحقیق خود مورد بررسی قرار دادند.

درباره این معیار به موارد زیر توجه کردیم: ارجح قرار دادن احکام اسلام در موارد اختلاف نظر، احترام به حقوق اقلیت‌های دینی، آشنا سازی افراد سازمان با حقوق دینی و اخلاق اسلامی، پیگیری و ممارست در برقراری و اجرای احکام اسلامی (الوانی، ۱۳۸۵) دو معیار دیگر با عنوان پس‌زمینه‌های فردی و پس‌زمینه‌های محیطی نیز در مدل آورده‌ایم که در این قسمت به شرح آن‌ها می‌پردازیم.

منظور از پس‌زمینه‌های شخصی عواملی است که مربوط به خود فرد می‌باشد شامل: ویژگی‌های جسمی و همچنین ویژگی‌های شخصیتی وی.

پس‌زمینه‌های شخصی را به دو بخش پس‌زمینه‌های جسمی و ویژگی‌های شخصی تقسیم کردیم:

پس‌زمینه‌های جسمی شامل: سن (کریستینا، ۲۰۱۸)<sup>۹</sup>. (سیمون، ۲۰۱۸)<sup>۱۰</sup>. (زو دو، ۲۰۱۸)<sup>۱۱</sup>، جنس (کریستینا، ۲۰۱۸). (یونا، ۲۰۱۸)<sup>۱۲</sup>. (میشل، ۲۰۱۸)<sup>۱۳</sup>. (گئورگن، ۲۰۱۸)<sup>۱۴</sup>. (جینگ لی، ۲۰۱۸)<sup>۱۵</sup>، بیماری‌ها (دوریل، ۲۰۱۸)<sup>۱۶</sup>. (کانی، ۲۰۱۸)<sup>۱۷</sup>، گرسنگی و خستگی (کارملو، ۲۰۱۸)<sup>۱۸</sup>

<sup>9</sup> Christia  
<sup>10</sup> Simon  
<sup>11</sup> Xu Du  
<sup>12</sup> Yona  
<sup>13</sup> Michel  
<sup>14</sup> Juergen

ویژگی‌های شخصیتی نیز به شرح زیر است:

ویژگی‌های اخلاقی و روانی (شجاعت اخلاقی خود کارآمدی، غرور) (آنه ماریه، ۲۰۱۸)<sup>۱۹</sup>. (دبرا، ۲۰۱۸)<sup>۲۰</sup>. (جی سی، ۲۰۱۸)<sup>۲۱</sup>. (جوزف، ۲۰۱۸)<sup>۲۲</sup>، تحصیلات (کریستینا، ۲۰۱۸)<sup>۲۳</sup>، سرگذشت (کارلز، ۲۰۱۸)<sup>۲۴</sup>، دین و مذهب و تقدس (ایزادورا، ۲۰۱۸)<sup>۲۵</sup>. (آلیزا، ۲۰۱۸)<sup>۲۶</sup>

پس‌زمینه‌های محیطی: آنچه در پیرامون فرد هست را در برمی‌گیرد و شامل: پس‌زمینه‌های سازمانی و پس‌زمینه‌های غیرسازمانی می‌گردد.

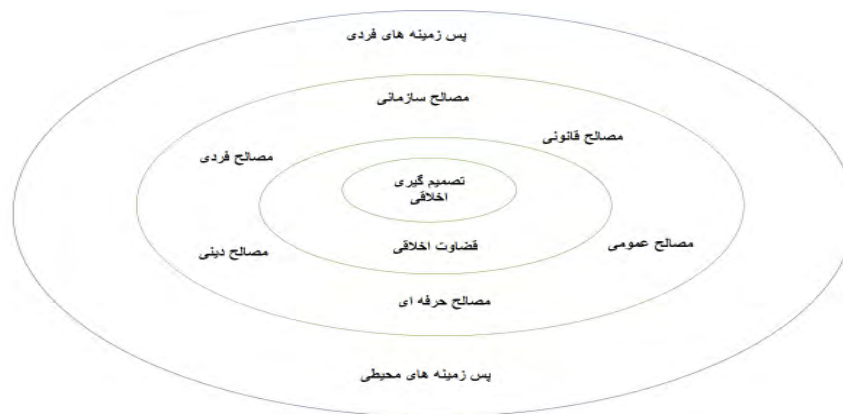
پس‌زمینه‌های محیطی را به دو بخش سازمانی و غیرسازمانی تقسیم نمودیم:

سازمانی شامل موارد زیر است: قوانین و اخلاق عینی، کدهای اخلاقی (اندرو، ۲۰۱۸)<sup>۲۷</sup>، برنامه‌های رسمی اخلاقی سازمان (آنا، ۲۰۱۸)<sup>۲۸</sup>

آموزش سازمانی و آکادمیک (آنا، ۲۰۱۸). (کاترین، ۲۰۱۸)<sup>۲۹</sup> رفتار اخلاقی همسالان و مدیران (کریستینا، ۲۰۱۸)<sup>۳۰</sup>، اخلاق کسب‌وکار (کریستینا، ۲۰۱۸)، سابقه کاری (کریستینا، ۲۰۱۸)، موقعیت اخلاقی سازمان (دیلیک، ۲۰۱۸)، خصوص و دولتی بودن سازمان (دیلیک، ۲۰۱۸)<sup>۳۱</sup>، نظریه‌های رفتاری مطرح در سازمان (فرانک، ۲۰۱۸)<sup>۳۲</sup>، مسائل اخلاق سازمانی (فرانک، ۲۰۱۸)، جو اخلاقی سازمان (مادلین، ۲۰۱۸)<sup>۳۳</sup>، رهبری اخلاقی سازمان (مین سئونگ، ۲۰۱۸)<sup>۳۴</sup>

غیرسازمانی به شرح زیر هست: ملیت (کریستینا، ۲۰۱۸)، شرایط تاریخی زندگی (میشل، ۲۰۱۸)<sup>۳۵</sup>. (کارلز، ۲۰۱۸)<sup>۳۶</sup>، سرکوب فکری (کیا، ۲۰۱۸)<sup>۳۷</sup>، اکولوژی و اثرات بیولوژیک آب‌وهوا (میشل کی، ۲۰۱۸)<sup>۳۸</sup>. (میکات، ۲۰۱۸)<sup>۳۹</sup>. (زیائو وانگ، ۲۰۱۸)<sup>۴۰</sup>، واقعیت مجازی (لئون، ۲۰۱۸)<sup>۴۱</sup>

- 15 Jing Li
- 16 Doryl
- 17 Conny
- 18 Carmelo
- 19 Anne Marie
- 20 Debra
- 21 J. C
- 22 Joseph
- 23 Christina
- 24 Charles
- 25 Isadora
- 26 Allisa
- 27 Andrewe
- 28 Anna
- 29 Katrin
- 30 Christina
- 31 Dilek
- 32 Frank
- 33 Madelijne
- 34 Min seong
- 35 Michael
- 36 Charles
- 37 Kia
- 38 Michael K
- 39 Michat



شکل ۱. مدل مفهومی اولیه

### پایایی پرسشنامه‌ها

در این تحقیق، از پایایی سازگاری بین سؤال‌ها استفاده شده است. این پایایی، نوعی آزمون از سازگاری پاسخ‌های پاسخ‌دهندگان به همه سؤال‌ها در یک سنج یا یک پرسشنامه است. تا حدی که سؤال‌ها یا بندها، سنج‌های مستقلی از مفهوم مشابهی هستند، آن‌ها با یکدیگر همبستگی خواهند داشت. معمول‌ترین آزمون پایایی سازگاری درونی، ضریب آلفای کرونباخ است که برای سؤال‌ها یا طبقات چندمقیاسی استفاده می‌شود و فرمول کودر، ریچاردسون که برای پرسشنامه‌های ۲ بُعدی استفاده می‌گردد (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۸۳). برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سؤال‌های پرسشنامه و واریانس کل را محاسبه کرد. زمانی که این ضریب دارای مقدار ۰,۷ به بالا باشد، پرسشنامه دارای پایایی کافی است. به منظور تعیین اعتبار پرسشنامه ۱ و ۲، پس از توزیع ۱۲ مورد از آن‌ها میان خبرگان، ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS محاسبه شد که نتایج به دست آمده حاکی از قابلیت اطمینان بالای پرسشنامه ۱ و قابلیت اطمینان نسبی پرسشنامه شماره ۲ است.

جدول ۲: تحلیل پایایی پرسشنامه ۲

تعداد شاخص‌ها	آلفای کرونباخ
8	.633

جدول ۱: تحلیل پایایی پرسشنامه ۱

تعداد شاخص‌ها	آلفای کرونباخ
8	.734

### اعتبارسنجی شاخص‌ها با آزمون تی:

آزمون t یک نمونه‌ای آزمونی است که تعیین می‌کند آیا میانگین یک متغیر با یک عدد از پیش تعیین شده مطابقت دارد یا خیر. به این منظور سطح اطمینانی هم تعریف می‌گردد. برای مثال آیا در سطح اطمینان ۹۵٪ میانگین متغیر X با عدد 4

<sup>40</sup>Xia Wang

<sup>41</sup> Leon

مطابقت دارد؟ اما قبل از اجرای این آزمون می‌بایست اطمینان پیدا می‌کردیم که جامعه آماری تحقیق از توزیع نرمال برخوردار هست. برای اثبات نرمال بودن جامعه آماری از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است.

برای سنجش هر عامل در پرسشنامه شماره ۱، پنج گزینه به صورت زیر تعیین شده است: بسیار زیاد - زیاد - متوسط - کم

- هیچ

که به ترتیب مقادیر زیر به آن‌ها اختصاص یافته است: 1 - 2 - 3 - 4 - 5

در این تحقیق عواملی که به نظر پاسخ‌دهندگان، متوسط، زیاد و بسیار زیاد تشخیص داده شده‌اند، انتخاب شده و وزن دهی خواهند شد. مقادیر متناظر با گزینه‌های متوسط، زیاد و بسیار زیاد ۳ و ۴ و ۵ می‌باشند. به نظر می‌رسد عدد ۳ به عنوان معیاری برای سنجش و شناسایی مهم‌ترین عوامل مناسب باشد. کلیه متغیرهای تعریف شده در این تحقیق از طریق پرسشنامه شماره ۱ جهت تعدیل عوامل در اختیار خبرگان مربوطه قرار گرفته‌اند و با استفاده از آزمون  $t$  یک نمونه‌ای مورد آزمون قرار گرفته‌اند. سطح اطمینان در این آزمون ۹۵٪ تعیین شده است؛ اما قبل از اجرای این آزمون می‌بایست اطمینان پیدا می‌کردیم که جامعه آماری تحقیق از توزیع نرمال برخوردار هست. برای اثبات نرمال بودن جامعه آماری از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج در جداول مربوطه آورده شده است:

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف تک نمونه‌ای

عامل (شاخص)	مصلح		مصلح		مصلح		مصلح دینی		پس زمینه‌های	
	فردی	حرفه‌ای	عمومی	قانونی	سازمانی	مصلح دینی	فردی	محیطی	پس زمینه‌های	محیطی
حجم نمونه	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
پارامترهای نرمال	میانگین	3.3333	4.2500	3.7500	3.8333	4.2500	3.0833	4.4167	3.9167	3.9167
	انحراف معیار	1.23091	.62158	1.35680	.93744	.75378	1.31137	.66856	.79296	.79296
Kolmogorov- Smirnov Z	1.002	1.119	.825	.822	.890	.778	1.069	1.300	1.300	1.300
درجه اعتبار	.268	.164	.504	.509	.407	.580	.203	.068	.068	.068

با توجه به اینکه درجات معناداری برای تمام عوامل بالای ۰,۰۵ هست، لذا توزیع جامعه نرمال بوده و می‌توان از آزمون  $t$  استفاده نمود. در جدول زیر نتایج حاصل از تحلیل  $t$  تک نمونه‌ای یا تی تک گروهی آمده است. در این جدول اعتبار گروه نمونه با نمره استاندارد ۳ مقایسه شده است. مقدار  $t$  برای درجه آزادی ۱۱ و سطح معنی داری ۹۵٪ از جدول توزیع  $t$  برابر است با: ۱,۷۹۶. لذا در صورتی که مقادیر  $t$  به دست آمده از آزمون  $t$  بیشتر از ۱,۷۹۶ باشد، شاخص مربوطه تأیید

می‌شود و در واقع به این نتیجه می‌رسیم که اعتبار این شاخص از سوی خبرگان تأیید شده است و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت از سوی کل جامعه خبرگان مورد تأیید است.

انحراف معیار	میانگین	حجم نمونه	
.99620	3.5833	12	مصالح فردی
.62158	4.2500	12	مصالح حرفه‌ای
1.35680	3.7500	12	مصالح عمومی
.93744	3.8333	12	مصالح قانونی
.75378	4.2500	12	مصالح سازمانی
.90034	3.5833	12	مصالح دینی
.66856	4.4167	12	پس‌زمینه‌های فردی
.79296	3.9167	12	پس‌زمینه‌های محیطی

### نتیجه آزمون t تک نمونه‌ای

	3 = میانگین آزمون					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					حد پایین	حد بالا
مصالح فردی	2.028	11	.067	.58333	-.0496	1.2163
مصالح حرفه‌ای	6.966	11	.000	1.25000	.8551	1.6449
مصالح عمومی	1.915	11	.082	.75000	-.1121	1.6121
مصالح قانونی	3.079	11	.010	.83333	.2377	1.4290
مصالح سازمانی	5.745	11	.000	1.25000	.7711	1.7289
مصالح دینی	2.244	11	.046	.58333	.0113	1.1554
پس‌زمینه‌های فردی	7.340	11	.000	1.41667	.9919	1.8414
پس‌زمینه‌های محیطی	4.005	11	.002	.91667	.4128	1.4205

همان‌گونه که از جدول بالا مشخص است تمامی شاخص‌ها به احتمال ۹۵ درصد، از دید کل جامعه مورد تأیید است.

### محاسبه وزن شاخص‌ها:

برای محاسبه وزن شاخص‌های هر بُعد، از روش آنتروپی شانون بهره گرفتیم. این روش دارای دقت و اعتبار بالایی بوده و محاسبات آن نسبتاً سریع و کم‌هزینه می‌باشد در این فن، وزن عناصر بر اساس میزان پراکندگی مقادیر عنصر مورد تعیین می‌شود. با توجه به وزن‌های به‌دست آمده از شاخص‌ها در این مرحله، آن شاخص‌هایی که دارای پراکندگی بیشتر هستند، نسبت به دیگر شاخص‌ها، از اهمیت بیشتری برخوردارند و تأثیر آن‌ها در انتخاب گزینه بهینه، بیشتر است. وزن شاخص‌های مدل به شرح زیر به دست آمد:

نام شاخص	پس‌زمینه‌ها ی محیطی	پس‌زمینه‌ها ی فردی	مصلح دینی	مصلح سازمانی	مصلح قانونی	مصلح عمومی	مصلح حرفه‌ای	مصلح فردی
وزن	0.1256	0.1260	0.1228	0.1259	0.1257	0.1241	0.1258	0.1241

جدول وزن شاخص‌ها

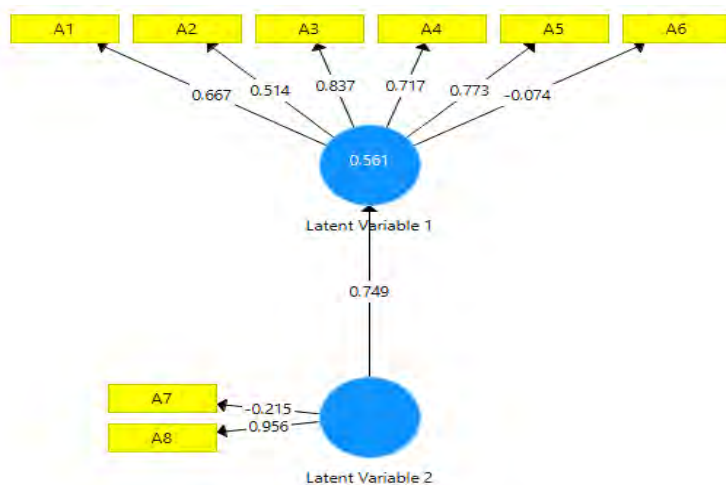
### تأثیر معیارها

مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) که در اواخر دهه شصت میلادی معرفی شد، ابزاری در دست محققین جهت بررسی ارتباط میان چندین متغیر در یک مدل را فراهم می‌ساخت. قدرت این فن در توسعه نظریه‌ها باعث کاربرد وسیع آن در علوم مختلف از قبیل بازاریابی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت استراتژیک و سیستم اطلاعاتی شده است. یکی از مهم‌ترین دلایل استفاده زیاد پژوهشگران از SEM، قابلیت آزمودن تئوری‌ها در قالب معادلات میان متغیرهاست. دلیل دیگر لحاظ نمودن خطای اندازه‌گیری توسط این روش است که به محقق اجازه می‌دهد تا تجزیه و تحلیل داده‌های خود را با احتساب خطای اندازه‌گیری گزارش دهد. چند سال پس از معرفی روش کوواریانس محور، به دلیل نقاط ضعفی که در این روش وجود داشت، نسل دوم روش‌های معادلات ساختاری که مؤلفه محور بودند، معرفی شدند. روش‌های مؤلفه محور که بعداً به روش حداقل مربعات جزئی تغییر نام دادند. مهم‌ترین نرم‌افزار برای این روش Smart PLS هست. (سایت اسمارت پی آل ای، ۹۸) یکی از عمده‌ترین دلایل استفاده از فن حداقل مربعات جزئی این است که این فن به فرض نرمال بودن جامعه و همچنین حجم نمونه متکی نیست.

### خروجی تصویری نرم‌افزار smartpls

هریک از اعدادی که بر فلش‌های رسم شده از متغیرهای پنهان (متغیرهای آبی‌رنگ) به متغیرهای آشکار (متغیرهای زردرنگ) به‌دست آمده؛ نشانگر بارهای عاملی هست. اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۴/۰ شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است (هولاند، ۱۹۹۹).

A1 تا A8 به ترتیب: مصالح فردی، حرفه‌ای، عمومی، قانونی، سازمانی، دینی، پس زمینه‌های فردی و محیطی هستند.



### بحث و نتیجه‌گیری

عوامل مؤثر پیداشده در این پژوهش، قضاوت اخلاقی فرد را می‌سازند و قضاوت اخلاقی است که مبنای تصمیم‌گیری اخلاقی قرار می‌گیرد. قضاوت اخلاقی نمود ذهنی عوامل تأثیرگذار است که در تصمیم‌گیری به صورت عینی دیده می‌شود. طیف معیارها بسیار گسترده است در زیر به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

آشنا سازی مردم با تکالیف و وظایف سازمان، شریک ساختن شهروندان در تصمیم‌گیری، نیک خواهانه منصفانه و خوش‌بینانه رفتار کردن، پاسخگویی به مردم و مراجعان به صورت روشن و دقیق، یاریگری مردم در ارتباط با دولت، به‌کارگیری درست قانون در حیطه کاری، حذف و رفع تبعیض‌های ناروا و غیرقانونی، ممیزی صحیح بر استفاده از امکانات دولتی، حفظ و نگهداری اطلاعات مهم و محرمانه، رعایت اصول قانون اساسی، در نظر گرفتن همیشگی درستی و صداقت در رفتارها، اطمینان از اینکه دیگران هم به ازای اقدامات خود ما به ازای عادلانه دریافت می‌کنند. مقاومت در به ابر تبعیض ناروا، استفاده نادرست از منابع عمومی و دریافت هدیه از ارباب رجوع، نگاه‌داشتن و حفظ حرمت زیردستان، همکاران، سرپرستان و آحاد مردم، پذیرفتن مسئولیت اشتباهات خود، بی‌طرفی در اقدامات سازمانی و سوگیری نکردن، افزایش ظرفیت‌های سازمانی برای ارتباطات باز و خلاقیت و تلاش، نهادینه کردن رفتارهای اخلاقی و مسئولیت‌پذیری سازمان در قبال اقداماتش، آشنا سازی افراد با مبانی رفتاری و جلوگیری از اقدامات تلافی‌جویانه در برابر مخالفان، ارتقا اصول شایسته‌سالاری و پرهیز از اقدامات خودسرانه و دلخواه، پاسخگو بودن سازمان در برابر فعالیت داشتن از طریق کنترل و نظارت صحیح، ارزیابی دوره‌ای منشورهای اخلاق سازمانی، آگاهی از مسائل روز و موضوعات جدید حرفه، ارتقاء صلاحیت حرفه‌ای در سازمان، تربیت اعضا برای شرکت در فعالیت‌های حرفه‌ای و انجمن‌های حرفه‌ای، ارتباط با دانشگاه و ایجاد پلی بین دانش و عمل. در ادیان الهی دستیابی به اخلاق با کنکاش در آداب و رسوم و عادات اجتماعی جامعه نتیجه مطلوبی ندارد. تکالیف اخلاقی راهنمای زندگی و دنباله‌رو جامعه نیست بلکه تنها اخلاق تعریف شده توسط منابع دینی صلاحیت رهبری و اصلاح جامعه را دارد. ارزش‌های مذهبی به‌عنوان زیر معیار در بخش محیط اجتماعی مدل



بومر آمده است. اکبری، رمضانیان، رازینی، عزیزی و همکارانشان هر کدام به نحوی عوامل مذهبی و تقدس و ارزش‌ها و اخلاق اسلامی را در تحقیق خود مورد بررسی قرار دادند که می‌توان در قالب چند مورد آن‌ها را بیان کرد: ارجح قرار دادن احکام اسلام در موارد اختلاف نظر، احترام به حقوق ادیان مختلف، آشنا سازی افراد سازمان با حقوق دینی و اخلاق اسلامی، پیگیری و ممارست در برقراری و اجرای احکام اسلامی.

پس‌زمینه‌های جسمی و ویژگی‌های شخصیتی هم بخش دیگری از معیارها هستند: سن، جنس، بیماری‌ها گرسنگی و خستگی ویژگی‌های اخلاقی و روانی (شجاعت اخلاقی خود کارآمدی، غرور، تحصیلات، سرگذشت، دین و مذهب و تقدس). در سازمان نیز عوامل دیگری دیده می‌شود: قوانین و اخلاق عینی، کدهای اخلاقی، برنامه‌های رسمی اخلاقی سازمان، آموزش سازمانی و آکادمیک، رفتار اخلاقی همسالان و مدیران، اخلاق کسب‌وکار، سابقه کاری، موقعیت اخلاقی، خصوص و دولتی بودن سازمان، نظریه‌های رفتاری مطرح در سازمان، مسائل اخلاق سازمانی، جو اخلاقی سازمان، رهبری اخلاقی سازمان و یکسری عوامل نیز از خارج سازمان تأثیرگذار است: ملیت، شرایط تاریخی زندگی، سرکوب فکری، اکولوژی و اثرات بیولوژیک آب‌وهوا، واقعیت مجازی.

در بخش اخلاق فردی سوگیری‌های رفتاری اهمیت زیادی پیدا می‌کنند که دودسته‌اند: سوگیری‌های شناختی و سوگیری‌های احساسی.

سوگیری‌های شناختی دو گروه اصلی دارند: سوگیری‌های مرتبط باثبات عقیده و سوگیری‌های شناختی با چگونگی پردازش غیرمنطقی یا نامعقول اطلاعات.

سوگیری‌های احساسی شامل: زیان‌گریزی، فرا اعتمادی، کوتاه‌بینی، تغییر‌گریزی، داشته بیشتر نگر، تغییر‌گریزی، داشته بیشتر نگر، تأسف‌گریزی و همانند‌گرایی.

سوگیری‌های احساسی هفت دسته‌اند: سوگیری زیان‌گریزی، سوگیری فرا اعتمادی، سوگیری کوتاه‌بینی، سوگیری تغییر‌گریزی، سوگیری داشته بیشتر نگر، سوگیری تأسف‌گریزی، سوگیری همانند‌گرایی.

ازلحاظ فیزیولوژیکی نیز عواملی هستند که بر تصمیم‌گیری فرد تأثیرگذارند: دوپامین باعث سوگیری‌هایی مانند فرا اعتمادی، بهینه‌بینی و دلیل موجهی بر حرص و طمع افراد ذکر شده است. سروتونین با بروز مشکلات رفتاری و احساسی مانند اضطراب، افسردگی، تکانش‌گری و زودرنجی موجب سوگیری زیان‌گریزی می‌گردد. بادامه مغز نقش مهمی در احساسات و هیجانات ابتدای مانند ترس و لذت دارد. باعث واکنش‌های ناگهانی از ترس و تصمیم‌های شتاب‌زده است. مطالعات نشان دادند که آسیب به قشر پیش‌پیشانی مغز موجب می‌شود افراد دید محدودی پیدا کنند و در برنامه‌ریزی بلندمدت با کاردانی عمل نمی‌کنند. سوگیری کوتاه‌بینی در این افراد بروز می‌کند. هسته اکومبنس و کمر بند قدامی شروع به جستجوی الگوها در محیط پیرامون ما می‌کند. مغز به‌طور مداوم در جستجوی الگوهاست. ممکن است قشر مخ را متقاعد کند که یک الگوی خاص وجود دارد درحالی که چنین نیست!

ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS برای پرسشنامه ۱ و ۲ محاسبه شد که نتایج به دست آمده حاکی از قابلیت اطمینان بالای پرسشنامه ۱ و قابلیت اطمینان نسبی پرسشنامه شماره ۲ هست. کلیه متغیرهای تعریف شده در این تحقیق از طریق پرسشنامه شماره ۱ جهت تعدیل عوامل در اختیار خبرگان مربوطه قرار گرفته اند و با استفاده از آزمون t یک نمونه‌ای، سطح اطمینان در این آزمون ۹۵٪ تعیین شده است.

برای اثبات نرمال بودن جامعه آماری از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد درجات معناداری برای تمام عوامل بالای ۰,۰۵ هست. یافته‌ها نشان می‌دهد که عوامل مؤثر شامل: معیارهای سازمانی، عمومی، قانونی، حرفه‌ای، دینی، پس‌زمینه ویژگی‌های شخصیتی و فیزیولوژیک و پس‌زمینه‌های محیطی شخص می‌شود. مدیر بر اساس این معیارها به قضاوت اخلاقی می‌پردازد و این قضاوت به صورت تصمیم اخلاقی ظهور و بروز پیدا می‌کند. این طیف وسیع و متنوع از عوامل نشان از توجه بیش از بیش سازمان‌ها به این امر و به‌ویژه همت در آموزش و پرورش مدیران اخلاق مدار را می‌رساند. ایشان خود زمینه‌ساز عدالت اجتماعی در سازمان‌ها و جامعه خواهد بود. همان‌گونه که مدنظر چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴ است. اعتبار شاخص‌ها با اطمینان ۹۵ درصد از سوی کل جامعه خبرگان مورد تأیید است. نتایج به دست آمده حاکی از قابلیت اطمینان بالای پرسشنامه ۱ و قابلیت اطمینان نسبی پرسشنامه شماره ۲ هست. محاسبه وزن شاخص‌ها نشان می‌دهد که مصالح دینی دارای کمترین وزن و پس‌زمینه‌های فردی دارای بیشترین وزن در بین شاخص‌ها بودند. بر اساس یافته‌های به دست آمده و نظرات اصلاحی خبرگان مدل نهایی به شکل زیر طراحی گردید:



محدودیت‌های این تحقیق: این جستار فقط به مدل‌سازی معیارهای تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران دانشگاه‌های دولتی ایران پرداخته است. عدم دسترسی به برخی سایت‌های اینترنتی و دسترسی به اصل مقالات علمی به علت محرومیت‌های اعمال شده از سوی دیگر کشورها بر کشور عزیزمان ایران. عدم دسترسی سریع به اساتید و مدیران به علت شرایط خاص به وجود آمده ناشی از پاندمی در جهان.

نتایج این پژوهش می‌تواند در تدوین منشور اخلاقی و ایجاد رویه واحد در روند تصمیم‌گیری اخلاقی در سازمان‌ها به کار گرفته شود و سنگ محکی باشد برای سنجش میزان اخلاقی بودن یک تصمیم. در پایان تشکر و قدردانی خود را از

اساتید ارجمند جناب آقای دکتر غلامرضا معمار زاده طهران و جناب آقای دکتر ناصر حمیدی اعلام می‌دارم که بی‌دریغ راهنما و مشاور محقق در انجام بوده‌اند.

### منابع و مأخذ

۱. اسکندری، مجتبی. فرهی، علی. محمدی، ابوالفضل. قربانی، رضا. (۱۳۹۳). طراحی و تدوین مدل شناختی تصمیم‌گیری فردی فرماندهان و مدیران. فصلنامه پژوهش مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). سال ۶. شماره ۴. زمستان. صص ۴۵-۲۵.
۲. اصغر پور، م. ج. (۱۳۸۹). تصمیم‌گیری چند معیاره، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
۳. اکبری، حسن علی. رضانی، حسین. (۱۳۹۱). بررسی پایه‌های نظری موضوع تصمیم‌گیری مبتنی بر اخلاق اسلامی. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی. سال ۲۰. شماره ۱. بهار و تابستان. صص ۱۷۴-۱۴۹.
۴. الوانی، مهدی. (۱۳۸۵) ضرورت تدوین منشور اخلاق سازمانی ارائه یک الگو تطبیقی در مدیریت دولتی. تحول اداری. دوره ۵. شماره ۱۹. صص ۵۹-۵۰.
۵. انصاری فر، سعید. (۱۳۹۹) آموزش تخصصی آمار و مدل معادلات ساختاری (SEM). Saeedansarifir.blo.ir... ۱۲ مرداد.
۶. باقری، جواد. (۱۳۹۶). رابطه ابعاد شخصیت قضات و نگرش آن‌ها نسبت به متهمان با تصمیم‌گیری قضایی در پرونده‌های سرقت. رشته حقوق و جزا. دانشکده حقوق. پردیس فارابی دانشگاه تهران. کتابخانه پردیس فارابی L1018.
۷. باقریان، ولی‌الله. (۱۳۹۷). برازش مدل تصمیم‌گیری تحصيلی بر اساس چشم‌انداز آینده. نقش واسطه‌ای تعلل ورزی تحصيلی و تنظیم هیجانی. گروه روانشناسی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه تهران. کتابخانه دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی E2827.
۸. بهرامی، محسن. فرامرز قرا ملکی، احد. (۱۳۹۱). تحلیل مفهومی تعارضات اخلاقی. مجله اخلاق و تاریخ پزشکی. دوره ۵. شماره ۲. فروردین. صص ۴۴-۳۲.
۹. حسنی، جعفر. امیری، سهراب. (۱۳۹۴). عملکرد در قضاوت اخلاقی شخصی و غیرشخصی بر اساس تجارب هیجانی زیر آستانه‌ای مثبت و منفی. دو فصلنامه علمی پژوهشی شناخت اجتماعی. سال ۴. شماره ۲ (پیاپی ۸). پاییز و زمستان.
۱۰. ۴۷. حکاک، محمد، وحدتی، حجت، موسوی نژاد، سید هادی (۱۳۹۵). تأثیر جو اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی بر بهبود قضاوت اخلاقی دانشجویان رشته مدیریت (مورد مطالعه دانشگاه لرستان). [www.sid.ir](http://www.sid.ir).
۱۱. خاکی (۱۳۸۲). روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه نویسی. انتشارات بازتاب.

۱۲. خسروآبادی، حمیدرضا، رضایی منش، بهروز. (۱۳۹۴). طراحی الگوی تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج‌البلاغه. سال ۳. شماره ۱۱. پاییز. صص ۹۴-۶۷.
۱۳. داده‌پردازی اطمینان شرق (۱۳۹۸). دلایل استفاده از روش PLS در مدل‌سازی معادلات ساختاری. Smartpls.ir. ۱۰ دی.
۱۴. دارابی، یاسمن. (۱۳۹۵) خلاصه کتاب اخلاق حرفه‌ای. بهرامی، حسین. میر طاهری، لیلا. وبلاگ انتشارات ادیبان روز.
۱۵. دانایی‌فرد، الوانی، آذر (۱۳۸۳). روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع. انتشارات صفار.
۱۶. درویش‌اند، ابوالفضل. (۱۳۹۴). بایسته‌های حقوق تصمیم‌گیری اداری در نظام جمهوری اسلامی ایران. گروه حقوق و عمومی. دانشکده حقوق و علوم سیاسی. دانشگاه تهران. کتابخانه دانشکده حقوق. LP4014.
۱۷. دبیری، احمد. (۱۳۹۳) تعارض اخلاقی. پژوهشکده باقرالعلوم. سایت پژوهه. مورخ ۲۴ آبان.
۱۸. ذوالقدری، محمدکاظم. (۱۳۹۴) بررسی رشد قضاوت اخلاقی ورزشکاران و رابطه آن با منش ورزشی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
۱۹. رازینی، روح‌الله. عزیزی، مهدی. (۱۳۹۴). طراحی الگوی تصمیم‌گیری با رویکرد اسلامی. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی. سال ۲۳. شماره ۴. زمستان. صص ۱۰۰-۷۳.
۲۰. رمضانیان، محمدرحیم. صادقی عباس. پور جهانی، رضا. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر ارزش‌های مقدس اخلاقی بر تصمیم‌گیری، دشواری تصمیم و احساسات ناشی از تصمیم‌گیری. مدیریت دولتی. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. دوره ۳. شماره ۶. بهار و تابستان. صص ۱۱۰-۹۳.
۲۱. ستایش، محمدحسین. ماهر، محمدهادی. ابوالحلاج، مسعود. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر سازه‌های فردی و اجتماعی بر درک اصول اخلاقی بین مدیران مالی و بودجه دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کشور. فصلنامه حسابداری سلامت. دوره ۱. شماره پیاپی ۱. تابستان. صص ۳۲-۱۷.
۲۲. سرمد، بازرگان، حجازی (۱۳۸۱). روش تحقیق در علوم رفتاری. انتشارات آگاه.
۲۳. سلیمانی، غلامعلی. (۱۳۹۴). مذهب و سیاست خارجی جمهوری اسلامی ایران. تحلیل باورهای دینی در تصمیم‌گیری رهبران سیاسی (مطالعه موردی: بررسی تصمیم‌گیری امام خمینی (ره) در سیاست خارجی). گروه علوم سیاسی. دانشکده حقوق و علوم سیاسی. دانشگاه تهران. کتابخانه دانشکده حقوق و علوم سیاسی LP3636.
۲۴. ۴۹. سلیمانی، محمد (۱۳۹۶). طراحی مدل سبک‌های رهبری اخلاقی در سازمان‌های دولتی ایران. پایان‌نامه دوره دکتری. دانشگاه آزاد اسلامی قزوین. کتابخانه مرجع.

۲۵. سیاهکل رودی، مژگان. فیضی، طاهره. رسولی، رضا. حضوری، جواد. (۱۳۹۴). شناسایی عوامل تأثیرگذار بر تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران دانشگاه پیام نور. مجله مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. دوره ۷. شماره ۳. پاییز. صص ۵۴۶-۵۲۵.
۲۶. سید صالحی، سید علیرضا. (۱۳۸۴). نقش اخلاق در رفتار مصرف‌کننده. مدیر ساز سال ۸. شماره ۱۷. پاییز. صص ۱۱۹-۱۲۶.
۲۷. صدقیانی، ج، ابراهیمی. ایرج. (۱۳۸۷). تحلیل آماری پیشرفته. تهران. انتشارات گسترش علوم پایه.
۲۸. ضرابی، حمیده. معمار زاده طهران، غلامرضا. حمیدی، ناصر. (۱۳۹۹). معیارهای تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری. دوره ۴. شماره ۴۱. صص ۹۵-۷۲.
۲۹. طولابی، زینب. (۱۳۹۶). رابطه سواد اخلاقی، تعامل استاد/دانشجو و توانمندسازی روان‌شناختی دانشجویان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال ۲ شماره ۱. صص ۸-۱.
۳۰. عباسی، منصوره. فیضی، طاهره. (۱۳۹۲). سازمان اخلاقی و تأثیر آن بر مسئولیت اجتماعی سازمان در ستاد وزارت جهاد کشاورزی. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت فرهنگ‌سازمانی. دوره ۱۱. شماره ۲. تابستان. صص ۵۴-۳۳.
۳۱. عبایی، محمود. ۱۳۹۵. جزوه درس گفتارهای درس فلسفه علم. دانشگاه آزاد قزوین. دانشکده مدیریت و حسابداری.
۳۲. عزیزی، امیر. سپهوندی، محمدعلی. محمدعلی، جواد. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر آموزش اصول اخلاقی پرستاری بر قضاوت اخلاقی پرستاران. نشریه آموزش پرستاری. دوره ۴. شماره ۴. زمستان. صص ۸-۱.
۳۳. عیوضی، اسماعیل. (۲۰۲۰). گروه آماری بتا. [Spss-pls.com](http://Spss-pls.com). ۸ جولای.
۳۴. قاسمی، فرزانه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه حساسیت اخلاقی و سلامت معنوی بر رفتار اخلاقی پرستاران شهر اردبیل. پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد. گروه آموزشی علوم تربیتی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. دانشگاه محقق اردبیلی.
۳۵. مایکل ام پمپین. (۱۳۹۴). مالی رفتاری و تیپ‌های چهارگانه سرمایه‌گذاران. احمدوند، میثم. سنگینیان، علی. انتشارات نگاه دانش. فصل سوم.
۳۶. مایکل ام پمپین. (۱۳۹۷). دانش مالی رفتاری و مدیریت دارایی. بدری، احمد. انتشارات کیهان. چاپ سوم.
۳۷. محامد پور، م؛ اصغری زاده، ع. ا. (۱۳۸۷). تلفیق مدل‌های MAUT و MBSC برای ارزیابی عملکرد و رتبه‌بندی پژوهشکده‌های مرکز تحقیقات مخابرات ایران. سومین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد، ۱۰ تا ۱۲ اردیبهشت‌ماه.
۳۸. محتوای آموزشی دوره آموزش غیرحضوری اصول تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری. (۱۳۹۱). معاونت توسعه و مدیریت و منابع انسانی جهاد کشاورزی. مرکز نوسازی و تحول اداری. [www.pdfactory.com](http://www.pdfactory.com)
۳۹. محقق داماد، مصطفی. (۱۳۹۰). فصلنامه اخلاق زیستی آموزشی پژوهشی. سال ۱. شماره ۱. پاییز. ص ۸.

۴۰. محمدی، ج؛ ایزدی، م (۱۳۹۰). رتبه‌بندی مناطق شهر اصفهان از لحاظ شاخص‌های فرهنگی بر اساس تصمیم‌گیری چند شاخصه. فصلنامه رفاه اجتماعی، شماره ۱۱.
۴۱. مهدوی، غلامحسین. موسوی نژاد، روح‌الله. (۱۳۹۰). تأثیر میزان و شرایط اخلاقی بر تصمیم‌گیری مدیران مالی و دستگاه‌های اجرایی دولتی استان فارس. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال ۶. شماره ۴. صص ۱۲-۱.
۴۲. میرزایی، طاهره. فراهانی، محمدتقی. حسینی، جعفر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه عواطف و وجدان با قضاوت اخلاقی. فصلنامه روان‌شناختی. دوره ۲. شماره ۲. تابستان. صص ۳۵-۲۷.
۴۳. میر غفوری، س. ح.؛ طهاری مهرجردی، م. ح؛ بابایی، ح (۱۳۸۹). شناسایی وضعیت توسعه‌یافتگی و رتبه‌بندی استان‌های کشور از لحاظ دسترسی به شاخص‌های بخش کتابخانه. فصلنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، شماره ۹.
۴۴. واعظی، احمد. بررسی عدالت در اندیشه آیت‌الله خامنه‌ای. (۱۳۹۰). موسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی. پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار آیت‌الله خامنه‌ای. ۶ تیر.
۴۵. واعظی، احمد. (۱۳۸۳) عدالت اجتماعی در رفتار مصرف‌کننده. قیستان. شماره ۳۳۵.
۴۶. ۵۰. هلیلی، حداد. حسینی، محمدرضا. همتیار، محمد سلطان. رابطه متقابل حقوق و اخلاق در فضای سایبر. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی. سال ۶. شماره ۲۱. زمستان ۹۳. صص ۹۸-۷۷.
۴۷. والمحمدی، ج؛ فیروزه، ن (۱۳۸۹). ارزیابی عملکرد سازمان با استفاده از فن BSC. فصلنامه مدیریت، شماره ۴۳.
48. Allisa dibianca Fasoli, Alexandra Saunders, Irene Andrede. (2018). What is Moral sanctity? Sanctity in the Moral Worldviews of U.S Political Liberals. The Social Science Journal. ELSEVIER. [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)
49. Andrewe Monroe, Kyle D Dillon, Steve Guglielmo, Roy F Baumeistor. (2018). It's not what You do, But what everyone else does: on the role of descriptive norms and subjectivism in moral judgment. Journal of experimental social psychology. VOL77. Pp1-10.ELZEVIER. [www.Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com).
50. Anne L Christensen, Angela woodland. (2018), An Investigation of the relationship Among Volunteer Income Tax Assistance (VITA) Participation and Ethical Judgment and Decision Making. Journal of Business Ethics, Vol 147, Issue 3, pp 529-543. [www.springer.com](http://www.springer.com)
51. Anne Marie Van Prooijen, Ginla Panzini, Jos Bartels. (2018). Exposing One's slidentity: social judgments of colleagues traits can influence employees Facebook boundary management. Computers in Human Behavior. VOL18. Pp215-222. ELSEVIER. [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).
52. Anna remiova, Anna Lasakova, Zuzana Kirchmayer. (2018). Influence of formal ethics program components on managerial ethical behaviour. Journal of Business ethics. [www.Springer.com](http://www.Springer.com).
53. Carmelo M Ricario, Karolina A Kuran, Robert Rogers, Robert D Rafal. (2018). The effect of hunger and satiefy in the judgment of ethical violation. Brain and Congnition. VOL135. pp32-36. ELSEVER. [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).

54. Christopher Chan, Subramaniam Anathram. (2018). Aneo-institutional perspective on ethical decision making. *Asia pacific Journal of management*. pp 1-36. [www.springer.com](http://www.springer.com).
55. Christina K Dimitriou, Joseph P Ducette. (2018). An analysis by the determinants of hotel employees ethical behaviour. *Journal of Hospitality and tourism management*. VOL34. Pp66-74. ELSEVIER. [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com).
56. Charles Stafford. (2018). Moral Judgment close to home. *Social Anthropology*. VOL26. Issue 1. [www.wileyonline library.com](http://www.wileyonline library.com).
57. Conny A M F H Span-Sluyter, Jan C M Laviysen, Evert Van Leeu Wen, Raymond T C M Koopmans. (2018). Moral dilemmas and conflicts concerning patients in a vegetative state/unresponsive wakefulness syndrome; shared or nonshared decision making? a qualitative study of the professional perspective in two moral case deliberation. *BMC Medical Ethics*. [www.springer.com](http://www.springer.com).
58. Debra R Comer, Leslie E Sekerka. (2018). Keep calm carry on (ethically): Durable moral courage in the workplace. *Human resource management review*. VOL 28. Issue 2. Pp 116-130. ELSEVIER. [www.Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com).
59. Dilek zamantili Nayer, Micheal T Rhg, Yurdanur Asa. (2018). Influence of ethical position on whistleblowing behaviour: Do preferred channels in private and public sectors differ?. *Journal of business ethics*. VOL 149. Issue 167. [www.springer.com](http://www.springer.com).
60. Doryl Cameron, Justin Reber, Victoria I Spring, Daniel I Tranel. (2018). Damage to ventromedial prefrontal cortex is associated with impairments in both spontaneous and deliberative moral judgment. *Neuro psychologia*. VOL111. Pp261-268. ELSEVIER. [www.Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com).
61. Frank Jan de Eraaf. (2018). Ethical and behavioural theory: How do professionals assess their mental models?. *Journal of Business ethics*. Pp1-15. [www.springer.com](http://www.springer.com).
62. Fun Li, Mike Chen-ho Chao, Nancy Yi-feng Chen, Sixue Zhang. (2018). Moral judgment in business setting: the role of manager's moral foundation, ideology and level of moral development. *Asia Pacific Journal of Management*. VOL35. Issue 1. Pp121-143. [www.springer.com](http://www.springer.com).
63. Isadora Kirchmaier Jens Pruffer, Slef T Trautmann. (2018). Religion, moral attitudes and economic behaviour. *Journal of Economic Behaviour & organization*. VOL148. Pp282-300. ELSEVIER. [www.Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com).
64. Jacqueline C Wisler. (2018). U.S CEOs of SBUS luxury goods organization: A mixed methods comparison of ethical decision-making profiles. *Journal of Business Ethics*. VOL149. Issue 2. Pp443-518. [www.springer.com](http://www.springer.com).
65. Janani Drabhakar, Deena Skolnick Weisberg, Alan M Leslie. (2018). The inter play between moral action and moral judgments in children and adults. *Consciousness and Cognition*. ELSEVIER. [www.Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com).
66. Jing Li, Jain Hao, Baoguo Shi. (2018). From moral judgments to prosocial behaviour: Multiple pathways in adolescents and different pathways in boys and girls. *Personality and Individual Difference*. VOL. 134. Pp149-157. ELSEVIER. [www.Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com)
67. J C Blewitt, Jonn M Blewitt, Jack Ryan. (2018). Business forums pave the way to ethical decision making: The mediating role of self-efficacy and awareness of value-based



- educational institution. *Journal of Business Ethics*, VOL149.Issue 1. Pp 235-244. [www.springer.com](http://www.springer.com).
68. Joseph McManus. (2018). Hubris and unethical decision making: The tragedy of the uncommon. *Journal of Business Ethics*, VOL149.Issue1.pp169-185.
69. Juergen Brachat, Adam Zylbersztejn. (2018). Moral judgment, gender and antisocial orefernces: an experimental study. *Theory and Decision*. Pp1-18. [www.springer.com](http://www.springer.com).
70. Julian De Freitas, George A Alvares. (2018). Your visual system provides all the information you need to make moral judgment about generic visual events. *Cognition*. VOL178. Pp133-146. ELSEVIER. [www.Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com).
71. Kai Chi Yam. (2018). The effects of thought suppression on ethical decision making: mental rebound versus egodepletion. *Journal of Bussiness Ethics*. Vol 147.Issue 1. Pp 65-19. [www.springer.com](http://www.springer.com).
72. Kia Kaspar, Lena Teschlade. (2018). Does physical purity license moral transgressions or does it increase the tendency towards moral behaviour?. *Current Psychology*. VOL137.Issue 1. Pp1-13. [www.springer.com](http://www.springer.com).
73. Katrin Hummel,Dieter Pfaff,Katy Rost. (2018). Does economic and business education wash away moral judgment competence?. *Journal of Business ethics*. VO1150. Issue 2. Pp559-577. [www.springer.com](http://www.springer.com).
74. Leon R Sutfeid,Richard Gast, Peter Konig and Gordon Pipa. (2018). Response: Commentary: Using virtual reality to assess ethical decisions in road traffic scenarios: applicability of value of life based models and influences of time pressure. *The Frontiers in Neuroscience Journal Serise*.
75. Madelijne Gorsia, Linda Sleg, Adrian Denkers and Wim Huisnan. (2018). Corruption in Organizations: Ethical Climate and Individual Motives *Administrative sciences*. www.Mdpi.com.
76. Maferima Toure-Tilery. Alysson E light. (2018). No self to spare: How the cognitive structure of the self influences moral behaviour. *Organizational Behaviour and Human Decision Process*. VOL 147. Pp48-67. ELSEVIER. [www.Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com).
77. Michael J Gill, Nick D Ungson. (2018). How much balame does he truly deseve? Historicistic narrative engender uncertainty about bleme worthness facilitating motivated cognition in moral judgment. *Journal of Experimental social Psychology*. VOL177. Pp11-ELSEVIER. [www.Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com).
78. Michael Kruepke, Erin Molloy konrod Bresin, Aron K Barbeg, Edelyn Verona. (2018). Erratun: Abrief assessment tool for investigating facts of moral judgment from realistic vignettes. *behaviour research Method*. VOL50.Issue 3.pp922-939. [www.springer.com](http://www.springer.com).
79. Michat Misiak, Marina Butorskaya, Piotr Sorokowski. (2018). Ecology shape moral judgments towards food-wasting behaviour: Evidence from the yali of west papua,the ngorogoro maasai and poles. *Appetite*.VOL125.pp124-130. ELSEVIER. [www.Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com).
80. Min-seong Kim and Brijesh Thapa. (2018). Relationship of ethical leadership, corporate social Responsibility and organizational performance sustainability. *MDPI*. VOL10. NO 447. [www.MDPI.com](http://www.MDPI.com).



81. Nicholas Kerry, Damian R Murry. (2018). Conservative parenting: Investigating the relationships between parenthood moral judgment and social conservatism. *Personality and Individual Differences*. VOL134. Pp88-96. ELSEVIER. [www.Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com)
82. Paul Conway, Jacob Coldstem- Greenwood, David Dolacek, Jshua D Greene. (2018). Sacrificial utilitarian judgment do reflect concern for the greater good: clarification via process dissociation and the judgments of philosophers. *Cognition*.VOL179. pp241-265. ELSEVIER. [www.Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com).
83. Richard P Bagozzi, Leslie E Sekerka, Francesco Sguera. (2018). Understanding the consequences of pride and shame: how SELF-EVALUATION GUIDE MORAL DECISION MAKING IN BUSINESS. *Journal of business research*.VOL84. pp271-284. ELSEVIER. [www.Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com).
84. Sarah C Rom, Paul Conway. (2018). The strategic moral self: self-presentation shape moral dilemma judgments. *Journal of experimental social psychology*. Vol 74. Pp24-37. ELSEVIER. [www.Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com).
85. Sean r Valentine, Sheila K Hanson. Gary M Fleischman. (2018). The presence of ethics codes and employees internal locus of control, social aversion/malevolence and ethical judgment of incivility: a study of smaller organizations. *Journal of Business Ethics*. Pp1-18. [www.springer.com](http://www.springer.com).
86. Simon MCNair, Yasmina Okan, Constantinos Hadyichristidis, Wandi Bruin de Bruin. (2018). Age differences in moral judgment adults are more deontological than younger adults. *Journal of Behavioral decision*.
87. Straub, D., Boudreau, M. C., Gefen, D. (2004). Validation guidelines for IS positivist research. *Communications of the Association for Information Systems*, 13, 380-427.
88. Tae Wan Kim, Thomas Donaldson. (2018). Rethinking right: moral epistemology in management research. *Journal of Business Ethics*. VOL148. Issue 1. Pp5-20. [www.springer.com](http://www.springer.com).
89. Xiao Wang, Lin Lin. (2018). How climate change risk perceptions are related to moral judgment and guilt in china. *Climate Risk Management*. Vol20.pp155-164. ELSEVIER. [www.Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com).
90. Xu Du, Jian Hao. (2018). Moral stories emphasizing actors negative emotions toward their nor helping behaviour promote pre-schooler's helping behaviour. *Journal of Experimental Child Psychology*.VOL168. pp19-31. ELSEVIER. [www.Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com).
91. Yona Miller, Ronit Kark, Noga Zohar. (2018). Her/His ethics? Managerial ethics in moral decision making from a contextual, gendered and relational perspective. *SEX role*. Pp1-16. [www.springer.com](http://www.springer.com).
92. Yuli Anwar, Sukrisno Agoes, Muhammad Nuryatno Amin, Antonius Heru Susetya. (2018). The effect of understanding codes of ethics and independence upon the ethical judgment and personal value as an intervening variable. *American Journal of theoretical and Applied Business*. (2018). 4(1). Pp8-14. [www.Sciencepublishinggroup.com](http://www.Sciencepublishinggroup.com).
93. Zhong Quan Li, Shiyu Xia, Xiao Yuan Wu, Zhaoyan Chen. (2018). Analytical thinking Style Leads to more utilitarian moral judgments: An exploration with a process-dissociation approach. *Personality and Individual Differences*. VOL131.pp180-184. ELSEVIER. [www.Sciencedirect.com](http://www.Sciencedirect.com).

## Presenting the ethical decision-making model of managers of Iranian government organizations

Hamideh Zarabi <sup>\*1</sup>

Gholamreza Memarzadeh Tehran <sup>2</sup>

Naser Hamidi <sup>3</sup>

Date of Receipt: 2021/03/05 Date of Issue: 2020/03/21

### Abstract

This study was conducted to present the moral decision-making model of managers of Iranian government organizations. Part of the doctoral dissertation is a researcher and limited to Iranian public universities. After reviewing and analyzing new and related articles as well as studying the theories of various thinkers in the field of moral decision making and social justice, the basic conceptual model (Figure 1) was extracted from the research background. He then interviewed subject matter experts for confirmation and correction. The validity of the indicators has been confirmed by experts and can be said to be approved by the entire community of experts with 95% confidence. Using a sample t-test, the confidence level in this test was determined to be 95%. The results indicate the high reliability of Questionnaire 1 and the relative reliability of Questionnaire 2. Calculation of the weight of the indicators showed that religious materials had the lowest weight and individual backgrounds had the highest weight among the indicators. As a result, the final modified model (Figure 2) was presented. The results of this research can be a guide for setting the benchmark for ethical decisions in organizations. The expansion of moral decisions will lead to the establishment of social justice in the perspective of Iran 1404. <sup>4</sup>

### Keywords

Ethical judgment, moral decision-making, ethics, justice, behavioral bias.

1. PhD student in public administration. Human Resources Orientation. Faculty of Management and Accounting. Qazvin Branch. Islamic Azad University. Qazvin. Iran.

2. Associate Professor of Management. Faculty of Management and Accounting. Qazvin Branch. Islamic Azad University. Qazvin. Iran.

3. Associate Professor of Management. Faculty of Management and Accounting. Qazvin Branch. Islamic Azad University. Qazvin. Iran.

4. This article is part of the researcher's doctoral dissertation.