

مطالعه‌ای در زمینه بروز رفتارهای غیراخلاقی کارکنان؛

مطالعه موردی

(جعفری‌نیا. سعید)*^۱. (افشارنژاد. علی‌رضا)^۲. (دولت مدنی. مهدیه)^۳

۱- استادیار دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران

۲- هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران

۳- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۶/۱۴ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۸/۱۵)

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی آسیب‌شناسی بروز رفتارهای غیراخلاقی کارکنان می‌پردازد. سؤال اصلی مقاله حاضر عبارت است از اینکه مهمترین دلایل بروز رفتارهای غیراخلاقی کارکنان کدامند؟ اولویت این مؤلفه‌ها نسبت به یکدیگر چگونه‌اند؟ جامعه آماری پژوهش، تمامی معلمان مدارس راهنمایی دخترانه شهرستان اسلام‌شهر است و از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شده است. روش گردآوری داده‌ها، پرسشنامه حضوری بوده و از روش تحقیق توصیفی- میدانی استفاده شده است. نتایج حاصله حاکی از بروز رفتارهای غیراخلاقی بر اساس تمامی مؤلفه‌های ناشناخته بودن رفتارهای غیراخلاقی، وجود فرصت‌های مناسب، وجود فشار از داخل و خارج سازمان و وجود قوانین، مقررات، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های غیرشفاف می‌باشد. در پایان با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای ارائه شده است.

واژگان کلیدی: آسیب‌شناسی، رفتار غیراخلاقی، معلمان مدارس راهنمایی دخترانه شهرستان اسلام‌شهر

۱- مقدمه

اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به‌صورت اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به‌نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه‌اش در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت. امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی، یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است [۵].

مسائل اخلاقی در حقیقت عمده‌ترین معضل مدیریتی هستند، زیرا تقابل میان عملکرد اقتصادی (که به‌وسیله درآمد، 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. تقابل مذکور، موجب ایجاد دو دیدگاه مختلف شده است [۴].

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 زغال سنگ، 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 با مسائل جالب‌تر و کلی‌تری در مورد تخصیص مناسب منابع کمیاب بپردازیم». این دیدگاه

اهمیت مسایل اخلاقی در مدیریت را نادیده گرفته و فرض می‌کند که مسایل 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 [۲].

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 [۹]. تحقیقات نشان می‌دهند که حدود ۳۳ درصد کارکنان در محیط کار دست به سرقت می‌زنند و این در حالی است که این رقم در بخش خرده‌فروشی بیش از ۴۲ درصد است [۱۰ و ۱۹]. 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 [۹].

همچنین روزنامه‌ها و مجله‌های بازرگانی از نقض اصول اخلاقی در سازمان‌های خصوصی و عمومی نظیر موارد زیر 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 مسائل مربوط به اصول اخلاقی، نیاز به تدوین استراتژی‌هایی برای تهیه کدهای اخلاقی شرکت‌ها تشدید شده است.

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 به‌منظور فراهم نمودن مسیر مناسب، به دنبال مباحث نظری باشند. در این رابطه دنیس ایوز، 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» [۱۳]. 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، به‌عنوان 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.

اهمیت موارد پیش گفته در بخش آموزش و پرورش بیش از هر حوزه دیگری نمایان است، آموزش و پرورش محمل پرورش افکار، اندیشه‌ها و در مخلص کلام سازمان انسان‌سازی است. مشاهده رفتارهای غیراخلاقی، رفتاری مشابه را از طریق تغییر نگرش شهروندان ایجاد خواهد نمود و به طریق اولی، با تغییر تمامی افراد شاهد شکل‌گیری جامعه‌ای غیراخلاقی خواهیم بود.

انتظار رفتار اخلاقی در مواردی که ضرورت و اهمیت مسائل نظیر آموزش و پرورش بیشتر است، به مراتب بالاتر خواهد بود، حساسیت مردم در این مورد بیشتر بوده و کمتر نسبت به بروز این رفتارها بی‌تفاوت خواهند بود؛ به عبارتی دیگر پیگیری و دادخواهی فزاینده افراد زمینه به‌چالش کشیدن تا سطوح بالای سازمان را فراهم می‌نماید. خدمات آموزشی و پرورشی با ویژگی حساسیت و ضرورت خود، همواره از سوی مردم مورد توجه بوده است و به‌طور ویژه‌ای از دست‌اندرکاران انتظار سلامت رفتاری و اخلاقی دارند و کوچکترین رفتار غیراخلاقی از سوی مردم، پذیرفتنی نیست. به‌طور نمونه، توجه بیشتر به برخی از دانش‌آموزان یا اعطای نمره بالاتر به دانش‌آموزی خاص بدون در نظر گرفتن توانایی وی نسبت به سایرین، ضمن پرورش دانش آموزشی غیر شایسته، زمینه سرخوردگی سایر دانش‌آموزان و الگوگیری آنان یا شاید امید دانش‌آموزان به تلافی چنین رفتاری در آینده را در بر خواهد داشت. به‌زعم اندیشمندان، در حال حاضر نوبت آن نیست که در مورد وجود یا عدم وجود رفتار غیر اخلاقی در محیط کاری نظیر آموزش و پرورش صحبت کنیم بلکه باید در مورد منشا آن و جلوگیری از آن چاره‌اندیشی نمود. بر همین اساس سؤال اساسی تحقیق حاضر عبارت از این است که مهمترین عوامل بروز رفتار غیراخلاقی معلمان مدارس دخترانه شهر اسلامشهر بر اساس مدل تحقیق کدامند و از چه طریق می‌توان از بروز آن جلوگیری نمود؟

در پژوهش حاضر برای انتخاب مدل مفهومی پژوهش از رویکردی سازمانی استفاده شده است. برخی پژوهش‌های مربوط به بروز رفتارهای غیراخلاقی بر ویژگی‌های فردی کارکنان تأکید و تمرکز دارند. مولفه‌های پژوهش به‌گونه‌ای است بسیاری از مولفه‌های سایر مدل‌های پژوهشگران را پوشش می‌دهد. همچنین مدل مفهومی پژوهش از مطالعه‌ای بومی توسط نویسندگان ایرانی اقتباس شده است فلذا می‌توان روایی و اصالت بیشتری را نسبت به سایر مدل‌ها برای آن در نظر گرفت.

۲- مروری بر مبانی نظری

۲-۱- مفهوم رفتار اخلاقی

تعریف رفتار اخلاقی بسته به سن و فرهنگ متفاوت است. خصوصیتی 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، به‌طرز 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 [۸].

اخلاقیات را می‌توان اینگونه تعریف نمود؛ استانداردهای رفتاری قابل قبول اجتماعی که هدف آنها جلوگیری از بروز رفتارهایی است که به نفع فرد و به ضرر دیگران است، رفتار غیراخلاقی 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 [۱۶].

اخلاقیات در سازمان به‌عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. 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 به‌منظور حصول اطمینان از اصول اخلاقی در گفتار و عمل می‌باشند. اصولاً اخلاقیات توسط ارزش‌ها تعیین می‌شوند. مسائل اخلاقی متعددی در محیط کار وجود دارد و بنا به یافته‌ها، بیش از نیمی از کارکنان درگیر مسائل 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 زیست نریزید، حتی در صورتی که بیشتر مدیران و کارکنان، اصول اخلاقی را رعایت کنند و به آنها پایبند باشند، باز هم ممکن است مسائل اخلاقی در محیط کار وجود داشته باشد. بر اساس مطالعه‌ای که توسط لیندا کی تروینو و کترین ای نلسون انجام گرفته مسائل 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 جهت کسب منفعت شخصی. از جمله مسأله اخلاقی دیگر، استفاده از نیروی کار ارزان قیمت خارجی به‌منظور 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 که در جنوب چین به تولید کیف مشغول است و محصولات خود را از طریق فروشگاه‌های وال-مارت و پی‌لس به فروش می‌رساند، متهم شده است که از کارگران ماهانه ۱۵ دلار بابت جا و غذا می‌گیرد در حالی که در ماه حدود ۲۲ دلار به آنها پرداخت می‌کند [۷].

۲-۲- معانی و کاربردهای اخلاق

استاد محمدتقی مصباح یزدی در کتاب فلسفه اخلاق چهار معنی و کاربرد را برای اخلاق ذکر کرده‌اند که عبارتست از؛

۱- صفات راسخ انسان؛ رایج‌ترین و شایع‌ترین کاربرد اصطلاحی اخلاق در بین اندیشمندان و فیلسوفان اسلامی، عبارت است از صفات و هیأت‌های پایدار نفس که موجب صدور افعالی متناسب با آنها به‌طور خود جوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان می‌شوند. شیخ ابوعلی مسکویه در تعریف اخلاق می‌گوید؛ اخلاق حالتی نفسانی است که بدون نیاز به تفکر و تأمل، آدمی را به‌سمت انجام کار حرکت می‌دهد. علامه مجلسی نیز در تعریف اخلاق می‌گوید: اخلاق ملکه‌ای نفسانی است که به آسانی از انسان صادر می‌شود. برخی از این ملکات فطری و ذاتی‌اند و پاره‌ای از آنها نیز با تفکر و تلاش و تمرین و عادت دادن نفس به آنها، به‌دست می‌آیند.

۲- صفات نفسانی؛ گاهی منظور از اخلاق در اصطلاح اندیشمندان، هرگونه صفت نفسانی است که موجب پیدایش کارهای خوب یا بد می‌شود، چه آن صفت نفسانی به‌صورت پایدار و راسخ باشد و چه به‌صورت ناپایدار و غیرراسخ.

۳- فضایل اخلاقی؛ گاهی نیز واژه اخلاق صرفاً در مورد اخلاق نیک و فضایل اخلاقی به‌کار می‌رود. مثلاً وقتی گفته می‌شود «فلان کار اخلاقی است» یا «دروغ‌گویی کار غیراخلاقی است» منظور از اخلاق، تنها اخلاق فضیلت است. البته در این که اصول اخلاق کدامند و آیا همه فضایل را می‌توان به یک یا چند فضیلت برگرداند یا نه، اختلافات فراوانی وجود دارد. به‌زعم فیلسوفان یونان و بسیاری از حکمای مسلمان چهار فضیلت حکمت، شجاعت، اعتدال و عدالت به‌عنوان فضایل مادر و بنیادین تلقی می‌شوند. در سنت مسیحی نیز گفته می‌شود که مسیحیان هفت فضیلت اصلی دارند، سه فضیلت الهیاتی و ایمان، امید و محبت، و چهار فضیلت انسانی (مصلحت‌اندیشی، بردباری، اعتدال و عدالت).

۴- نهاد اخلاقی زندگی؛ اخلاق در این اصطلاح، در عرض مسائلی چون هنر، علم، حقوق و دین... قرار دارد و در عین حال متفاوت با آنها به‌کار برده می‌شود. بنابراین اصطلاح، اخلاق نیز مانند زبان، دین و کشور پیش از افراد بوده و «فرد در آن داخل شده و کمابیش در آن سهیم می‌گردد» و پس از افراد نیز خواهد بود. به‌عبارت دیگر وجود آن به شخص وابسته نیست، بلکه «ابزاری در دست جامعه، به‌عنوان یک کل، است برای ارشاد و راهنمایی افراد گروه‌های کوچک‌تر» [۲].

۳-۲- آسیب‌شناسی بروز رفتارهای غیراخلاقی در سازمان

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 می‌باشد که آشکارا جهت الگوسازی تأثیرات سازمانی بر رفتار غیراخلاقی کارکنان از رویکرد سیستم باز استفاده نموده است [۶]. 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 [۱۸].

استا و ساجکوفسکی اثرات کمبود یا فراوانی منابع در محیط سازمانی را مورد توجه قرار دادند. به عقیده آنها هر چه منابع سازمانی کمتر باشد، تلاش کارکنان برای کسب آنها بیشتر خواهد شد و این امر احتمال بروز فعالیت‌های سؤال برانگیز از سوی کارکنان حصول اطمینان از عملکرد مالی سازمان یا ارتقاء آن را افزایش خواهد داد. در مثالی مشابه، وان نیز از شرایطی صحبت می‌کند که کمبود منابع می‌تواند به تخطی از قوانین و مقررات توسط کارکنان برای تامین منابع سازمان منجر شود [۱۷]. چارچوب نظری ساجکوفسکی (۱۹۸۵)، رویکرد مشابهی نسبت به متغیرهای تبیین کننده 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 پیش فعال، طبقه‌بندی می‌گردد [۱۸].

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، مدلی چند متغیره از بی‌قانونی شرکت را مطرح می‌کند که فرض می‌کند، عوامل موقعیتی مختلفی بر رفتار نادرست عمدی یا غیرعمدی کارکنان تأثیر می‌گذارد [۵]. وی عامل «فشار» که یا از محیط رقابتی و قانونی نشأت می‌گیرد و یا ریشه در ویژگی‌های 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 به‌شمار می‌آیند که هم با محیط قانونی و رقابتی و هم با اندازه سازمان، پیچیدگی و میزان نوآوری ارتباط دارند [۱۸].

سایر محققان در مطالعات خود در زمینه رفتارهای غیراخلاقی از تئوری‌های سطح خرد استفاده کرده‌اند. برای مثال گرینبرگ (۱۹۹۰) در تحقیق خود از تئوری برابری استفاده نمود. وی بیان می‌کند که هر قدر نابرابری ادراک شده در پرداخت کارکنان بیشتر باشد، احتمال بروز رفتار غیراخلاقی در کارکنان (بویژه سرقت)، بیشتر خواهد شد. کرلند به سیستم جبران خدمات مبتنی بر

کارمزد به عنوان یک سیستم درون سازمانی اشاره می‌کند که احتمال دارد منجر به بروز رفتارهای غیراخلاقی شود [۱۲ و ۱۸].

مک لین به روابط اجتماعی نهادینه شده به‌عنوان سازه‌ای در روابط کاری اشاره می‌کند که می‌توان به‌وسیله آن رفتار قانون‌شکنی کارکنان را توضیح داد [۱۵]. وی در خلال تحقیق کیفی خود به این نتیجه رسید که مکانیزم‌های انتشار و تسهیل که در بطن روابط اجتماعی نهادینه شده‌اند، در بافت نفوذ مدیریتی ظاهر می‌شوند و به درک ما از رفتار قانون‌شکنی کارکنان کمک می‌کنند. به‌خصوص اینکه فرایند نفوذ مدیریتی در روابط میان مدیران فروش و کارگزاران بیشتر مشهود است زیرا مدیران فروش منحصرًا مسئول آموزشی هستند که به یک کارگزار داده می‌شود، لذا فنون قانون‌شکنی به آسانی آموخته و قوانین و مقررات سازمانی نقض می‌شوند. به‌علاوه هنگام نادیده گرفتن نقض قانون از انتشار اطلاعات نیز چشم‌پوشی می‌شود یا پشتیبانی از فرد خاطی، موجب افزایش رفتارهای قانون‌شکنی در سازمان می‌شود [۱۸].

قلی‌پور و همکاران (۱۳۸۶)، در تحقیقی به بررسی رفتارهای ضدشهروندی، آثار 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" در تحقیقی به بررسی نقش عدم تعهد اخلاقی به‌عنوان 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 [۱۴].

همچنین ابطی در مقاله خود مهمترین علل بروز رفتارهای غیر اخلاقی را در موارد زیر جستجو می‌نماید؛ وجود فرصت‌های مناسب برای افراد، وجود فشار از داخل و خارج سازمان، و ناشناخته بودن رفتارهای غیراخلاقی و وجود قوانین، مقررات و سیاست‌های غیر شفاف. در جدول صفحه بعد مهمترین مطالعات در خصوص علل بروز رفتارهای غیراخلاقی ارائه شده است.

جدول ۱- مهمترین مطالعات در خصوص علل بروز رفتارهای غیراخلاقی

ردیف	محقق	سال	متغیرهای مورد بررسی
۱	کلانینگر	۱۹۹۲	تأثیر عوامل ساختاری بر رفتارهای غیر اخلاقی
۲	استاو و ساجکوفسکی	۱۹۸۵	کمبود یا فراوانی منابع در منابع
۳	وان	۱۹۸۳	کمبود یا فراوانی منابع در منابع
۴	ساجکوفسکی	۱۹۸۵	محیط، ساختار سازمانی، فرآیندهای انتخاب
۵	باکس	۱۹۹۴	فشار، فرصت
۶	گرینبرگ	۱۹۹۰	تئوری برابری
۷	کرلند	۱۹۹۴	سیستم جبران خدمات مبتنی بر کارمزد
۸	مک لین	۲۰۰۱	روابط اجتماعی نهادینه شده
۹	قلی پور	۱۳۸۶	استرس شغلی، عوامل سازمانی، بی‌عدالتی، فرهنگ و عامل شخصیت
۱۰	مور	۲۰۰۸	عدم تعهد به اصول اخلاقی
۱۱	ابطحی	۱۳۸۳	ناشناخته بودن رفتارهای غیر اخلاقی، وجود فرصت‌های مناسب، وجود فشار از داخل و خارج سازمان، وجود قوانین، مقررات، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های غیر شفاف

۴-۲- مدل مفهومی تحقیق

رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی ممکن است در هر یک از فعالیت‌های منابع انسانی در سطوح مختلف سازمان‌ها به‌وجود آیند. اینکه بدانیم چگونه باید با رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی مبارزه کنیم، چندان مهم نیست، بلکه مهم این است که بدانیم چرا این گونه رفتارها اتفاق می‌افتند. به‌نظر می‌رسد که چهار دلیل عمده زیر در بروز رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی موثرند؛

الف- ناشناخته بودن رفتارهای اخلاقی و قانونی برای خلاقان

ب- وجود فرصت‌های مناسب برای افراد برای ارتکاب رفتارهای خلاف اخلاق و قانون

ج- وجود فشارهایی از داخل و خارج سازمان که افراد را وادار به رفتارهای خلاف اخلاق و قانون می‌کنند

د- وجود قوانین، مقررات، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های غیرشفاف و قابل تفسیر به گونه‌های مختلف در سطح خرد و کلان

در تحقیقات مشخص گردیده است که هر چهار عامل فوق می‌توانند به‌طور هم‌زمان دلایل و ریشه‌های بروز رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در سطح جامعه و سازمان‌ها باشند. هر چند که در مجموع از متغیرهای روحی- روانی شخصیتی، اجتماعی و نیازهای فیزیولوژیکی انسان‌ها هم نباید غافل بود و آثار سیستم‌های غیر علمی مدیریت منابع انسانی را هم نباید فراموش کرد. تجربه‌های چندین ساله نشان می‌دهد که سیستم‌های نیرویابی، جذب و گزینش‌های سلیقه‌ای و غیرعلمی، آموزش‌های بی‌هدف و بی‌پشتوانه، پرداخت حقوق و دستمزدهای ناکافی و غیرمنصفانه ارزشیابی‌های عملکرد ناصحیح و مغرضانه، فقدان وجود ارتباطات انسان‌دوستانه و اجتماعی، کمبود انگیزه‌های معنوی، فقدان برنامه‌های ایجاد نظم و انضباط و رسیدگی به شکایات، کمبود امکانات رفاهی و تفریحات سالم برای منابع انسانی و خانواده‌های آنان، نبود عدالت استخدامی و اجتماعی، فقدان مدیریت مشارکتی، نبود فرهنگ مطلوب سازمانی، وجود عوامل استرس‌زای شغلی و حرفه‌ای، تضعیف نظام شایسته‌سالاری، عدم پاسخگویی مدیران، فقدان سیستم ارزشیابی و حسابرسی از کار مدیریت روزمرگی مدیران، عمر کوتاه مدیریتی، عدم مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران سیستم‌های قضایی سیاسی، برخوردهای مقطعی، فقدان سیستم‌های گزارش‌دهی و گزارش‌گیری صحیح، فقدان سیستم‌های نظارت و کنترل همه‌جانبه، نبود کمیسیون‌های قانونی رسیدگی به مسایل غیراخلاقی، عدم تنبیه متخلفان به‌میزان متناسب با خطای‌شان فقدان پاداش و تشویق افرادی که اخلاقیات و قوانین را رعایت می‌کنند و صدها عامل دیگر مربوط به مدیریت منابع انسانی، همه و همه می‌توانند زمینه‌های مساعدی را برای عدم رعایت اخلاق و قانون در کار فراهم آورند.

هر چند که در جوامع سازمانی ما تحقیقات چندانی در زمینه ریشه‌یابی علل وجود رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی انجام نگرفته است، ولی این وظیفه هر یک از سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی است که اولاً با استفاده از مشاوران و محققان هوشمند و منصف، منشورهای رعایت اخلاقیات، قوانین و مقررات را در سازمان‌های خود تدوین و به کارکنان تفهیم کنند و از آنان بخواهند

که در انجام دادن وظایف و مسئولیت‌های شغلی و حرفه‌ای خود از آن تبعیت نمایند. ثانیاً فرصت‌هایی را که ممکن است موجب ارتکاب رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی شوند، شناسایی کنند و با نظارت‌های جامع، از ارتکاب اعمال غیراخلاقی و غیرقانونی ممانعت به عمل آورند. ثالثاً، کانون‌های فشار و افراد ذی‌نفوذ داخل و خارج سازمان را دقیقاً شناسایی و با حمایت از مدیران سرپرستان و کارکنان خود، نفوذپذیری آنان را در مقابل کانون‌های فشار تقویت کنند و سرانجام اینکه قوانین، مقررات، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی خود را شفاف و غیرقابل تفسیر به رای سازند و ضمن آموزش‌های لازم، کارکنان را در اجرای غیرقابل تبعیض قوانین و مقررات یاری دهند.

در پژوهش حاضر برای انتخاب مدل مفهومی پژوهش از رویکردی سازمانی استفاده شده است. همان‌گونه پیشتر گفته شد برخی پژوهش‌ها بر ویژگی‌های فردی کارکنان تأکید و تمرکز دارند. مولفه‌های پژوهش به‌گونه‌ای است که بسیاری از مولفه‌های سایر مدل‌های پژوهشگران را پوشش می‌دهد. همچنین مدل مفهومی پژوهش از مطالعه‌ای بومی توسط نویسندگان ایرانی اقتباس شده است، بنابراین می‌توان روایی و اصالت بیشتری را نسبت به سایر مدل‌ها برای آن در نظر گرفت.

۳- فرضیه‌های تحقیق

۱. ناشناخته بودن رفتارهای غیراخلاقی برای کارکنان از دلایل بروز رفتارهای غیراخلاقی در سازمان است.
۲. وجود فرصت‌های مناسب برای افراد از دلایل بروز رفتارهای غیراخلاقی در سازمان است.
۳. وجود فشار از داخل و خارج سازمان بر کارکنان از دلایل بروز رفتارهای غیراخلاقی در سازمان است.
۴. وجود قوانین، مقررات، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های غیر شفاف از دلایل بروز رفتارهای غیراخلاقی در سازمان است.

۴- روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، توصیفی و از نظر نوع استفاده، کاربردی و از نظر بعد زمانی، تحقیقی مقطعی و از نظر نوع داده‌ها، تحقیقی کمی است. ابزار اصلی در این تحقیق پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای است. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها، یک مرحله پیش‌آزمون انجام گرفت و طی

آن ابتدا تعداد ده پرسشنامه در جامعه مورد نظر توزیع و جمع‌آوری گردید و پس از وارد کردن داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS۱۶ ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه گردید، که ضریب مورد نظر برای پرسشنامه‌ها ۰/۸۹٪ تعیین گردید. روایی پرسشنامه نیز با استفاده از روایی محتوا با استفاده از نظرات ۱۵ تن از اساتید مورد بررسی و تأیید قرار گرفت.

جامعه آماری تحقیق شامل معلمان مدارس راهنمایی دخترانه شهرستان اسلامشهر است که در این تحقیق از میان ۷۰۰ نفر از کارکنان، تعداد ۲۴۸ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شد.

۵- یافته‌های تحقیق

در تحلیل داده‌ها برای سنجش نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف و اسمیرنوف، برای رد و تأیید مولفه‌ها از آزمون میانگین یک جامعه آماری و برای اولویت‌بندی مولفه‌ها در بروز رفتارهای غیر اخلاقی از آزمون فریدمن استفاده شده است.

۵-۱- آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها

به‌منظور بررسی نرمال بودن مولفه‌های تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون به شرح جدول ارائه شده است. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌گردد، از آنجایی که تمام اعداد معنی‌داری به‌دست آمده کمتر از سطح خطای ۵ درصد می‌باشد، بنابراین فرض صفر مبنی بر نرمال بودن داده‌ها رد می‌گردد. بنابراین می‌توان گفت که تمامی مولفه‌ها دارای توزیع نرمال است.

جدول ۲- نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیر	سطح معنی‌داری	مقدار خطا	تأیید فرضیه	نتیجه‌گیری
ناشناخته بودن رفتارهای غیر اخلاقی	۰/۴۶۷	۰/۱۰۵	H ₀	نرمال است
وجود فرصت‌های مناسب	۰/۲۳۴	۰/۱۰۵	H ₀	نرمال است
وجود فشار از داخل و خارج سازمان	۰/۶۲۰	۰/۱۰۵	H ₀	نرمال است
وجود قوانین، مقررات، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های غیر شفاف	۰/۵۷۶	۰/۱۰۵	H ₀	نرمال است

۲-۵- آزمون فرضیه‌های تحقیق

به دلیل نرمال بودن توزیع مولفه‌ها، برای آزمون فرضیات از آزمون تی استیودنت تک‌متغیره استفاده شده است. فرض صفر و مخالف همه فرضیات فوق به صورت $3 \leq \mu$ و $3 > \mu$ می‌باشد.

جدول ۳- نتایج آزمون تی، تک نمونه‌ای برای آزمون فرضیه‌ها

مؤلفه‌ها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	درجه آزادی	عدد معنی‌داری	نتیجه آزمون
ناشناخته بودن رفتارهای غیر اخلاقی	۲۴۸	۳/۶۷	۰/۱۵۶۱۰	۶۷/۵۶	۲۴۷	۰/۰۰۰	H_0 رد
فرصت‌های مناسب برای افراد	۲۴۸	۳/۸۶	۰/۲۹۰۵۴	۴۶/۶۱	۲۴۷	۰/۰۰۰	H_0 رد
فشار از داخل و خارج سازمان	۲۴۸	۳/۹۴۱۰	۰/۲۲۱۳۳	۶۷/۱۴	۷۲۴	۰/۰۰۵	H_0 رد
قوانین، مقررات و سیاست‌های غیر شفاف	۲۴۸	۳/۲۰۸۴	۰/۱۹۸۷۸	۱۵/۸۴	۲۴۷	۰/۰۰۵	H_0 رد

نتایج جدول ۳ حاکی از کوچک‌تر بودن عدد معنی‌داری از ۰/۰۵ و بزرگتر بودن آماره‌های آزمون از آماره استاندارد (۱/۹۶) است. بنابراین همه مولفه‌های پژوهش از دلایل بروز رفتارهای غیر اخلاقی در جامعه آماری محسوب می‌شوند.

۳-۵- اولویت‌بندی مؤلفه‌ها

در گام نهایی به منظور رتبه‌بندی مولفه‌های مدل از آزمون تحلیل واریانس فریدمن استفاده شده است. بر اساس جدول ۴ عدد معنی‌داری مربوط به آزمون تجزیه و تحلیل فریدمن به‌طور تقریبی برابر با صفر بوده است که از سطح خطا ($\alpha = 0/05$) کمتر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت میان میانگین رتبه‌های مولفه‌های مدل معنی‌دار است. اولویت مولفه‌ها در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۴- نتیجه حاصل از آزمون تحلیل واریانس فریدمن مربوط به مؤلفه‌های مدل

آماره آزمون	درجه آزادی	عدد معنی‌داری
۷۲/۳۷	۳	۰/۰۰۰

جدول ۵- اولویت‌بندی مؤلفه‌های مدل

اولویت	مؤلفه‌های هوش معنوی در محیط کار	اولویت
چهارم	ناشناخته‌بودن رفتارهای غیر اخلاقی	۱
دوم	فرصت‌های مناسب برای افراد	۲
اول	فشار از داخل و خارج سازمان	۳
سوم	قوانین، مقررات و سیاست‌های غیر شفاف	۴

۶- نتیجه‌گیری و پیشنهاد

هر چند که بهترین راه حل‌ها به‌منظور ایجاد و استقرار سیستم رعایت اخلاقیات و قانون‌گرایی در سازمان‌های کشور نیاز به یک تحقیقاتی گسترده‌تر و عمیق‌تر دارد، ولی تجربیات، مطالعات، بررسی‌ها و مصاحبه‌های رسمی و غیررسمی انجام گرفته به وسیله نگارنده نشان داده است که پیشنهاد‌های زیر می‌توانند در تا حدودی در ایجاد و استقرار سیستم رعایت اخلاقیات و قانون‌گرایی تأثیر به‌سزایی داشته باشند.

تدوین منشور رعایت اخلاقیات و قانون‌گرایی در سازمان؛ به‌نظر می‌رسد که یکی از مهمترین اقدامات لازم برای ایجاد و استقرار سیستم رعایت اخلاق و قانون در سازمان‌ها، تدوین منشور رعایت اخلاقیات و قانون‌گرایی باشد. این منشور، سوگندنامه یا قانون باید دقیقاً انتظارات سازمان و مدیریت را از کارکنان در خصوص رعایت اخلاقیات و قانون‌گرایی مشخص کند. همچنین، سازمان و مدیریت باید در بدو استخدام نیروی انسانی، مفاد منشور مذکور را به اطلاع آنان برسانند و از آنان بخواهند که جدا در تمام فعالیت‌های شغلی و حرفه‌ای خود به مفاد آن عمل کنند. کارکنانی که به مفاد منشور فوق عمل می‌کنند، باید مورد تشویق سازمان و مدیریت قرار گیرند. همچنین، عدم پای‌بندی به مفاد منشور رعایت اخلاقیات و قانون‌گرایی باید موجب اقدامات اصلاحی کارکنان و یا حتی تنبیه آنان شود [۱].

گزینش کارکنان مقید به رعایت اخلاقیات و قانون: سازمان‌ها می‌توانند با اصلاح سیستم‌های نیرویابی، جذب و گزینش، افرادی را که در دوران زندگی اجتماعی و کاری خود سابقه و تمایل بیشتری به رعایت اخلاقیات، قوانین و مقررات داشته‌اند، به استخدام درآورند؛ به‌ویژه برای تصدی

مشاغل کلیدی سازمان توجه به این نکته مهم ضروری است؛ چرا که این افراد قادرند موارد مربوط به رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی را بهتر تشخیص دهند و بدون نظارت مستقیم مدیران سطوح بالاتر به انجام دادن وظایف و مسئولیت‌های اخلاقی و قانونی خود بپردازند.

آموزش برای توسعه رفتارهای اخلاقی و قانونی: امروزه حدود سه چهارم از سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی در جهان دارای موازین رسمی اخلاقی هستند و بیشتر آنها را به کارکنان خود آموزش می‌دهند. اگرچه شواهد نشان می‌دهد که این برنامه‌ها کاملاً موثر نبوده‌اند، ولی می‌توان حدس زد که بدون آموزش‌های مذکور چه مشکلاتی ممکن بود در سطح سازمان‌ها به وجود آید که مسلماً با این آموزش‌ها از میزان آنها کاسته شد. برای توسعه رفتارهای اخلاقی و قانونی، سه نوع آموزش را محققان مربوط توصیه کرده‌اند: آموزش به‌منظور تشخیص پیچیدگی‌های رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی، آموزش به‌منظور یادگیری نحوه به‌کار بستن چارچوب‌های اخلاقی، قانونی و شیوه حل مشکلات مربوط، آموزش به‌منظور به‌کارگیری رویه‌های اخلاقی و قانونی در مدیریت.

حفظ رفتارهای اخلاقی از طریق سیاست‌های کنترلی: ممکن است سیاست‌هایی که کارکنان را به انجام کارهای غلط یا عدم انجام آن تشویق می‌نمایند در فرهنگ کلی سازمان یا در فرهنگ اجتماعی بزرگتر که سازمان به‌عنوان بخشی از آن است، منعکس شوند. سیاست‌های رسمی می‌توانند مستقیماً در جهت تشویق یا عدم تشویق انجام کارهای غلط عمل نمایند اما در صورتی که بیش از حد گسترش یابند، می‌توانند انجام وظائف سازمانی را به تأخیر اندازند. سیاست‌ها صرف‌نظر از مفهوم‌شان دارای این تأثیرات هستند، یعنی خواه آنها برای ارزیابی عملکرد و سیستم پاداش و جبران یا کوچک‌سازی سازمان باشند، می‌توانند در افرادی که برای انجام کار غلط یا اجتناب از انجام آن تحت فشارند، ابهام یا تعارض نقش ایجاد نمایند. با وجود این، شاید در صورت فقدان سیاست‌هایی که برای مجازات کارهای غلط وضع شده‌اند فرصت‌های بیشتری برای انجام کارهای نادرست به کارکنان داده شود. بنابراین، ممکن است سیاست‌ها در جهت کنترل رفتار کارکنان به‌کار گرفته شده و ارتکاب به کارهای غلط را کاهش دهند یا برعکس ارتکاب به کارهای غلط را افزایش دهند. تدوین قوانین و مقررات حامی کارکنان دارای رفتارهای اخلاقی، می‌تواند از عوامل مقاومت کارکنان در برابر فشارهای داخلی و خارجی برای ارتکاب به رفتارهای غیر اخلاقی باشد.

۷- منابع

- [۱] ابطحی، سید حسین. "مدیریت منابع انسانی"، تهران، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۸۳
- [۲] مصباح یزدی، محمد تقی. "فلسفه اخلاق"، شرکت چاپ و نشر بین الملل، ۱۳۸۲.
- [۳] قلی‌پور، آرین؛ پور عزت، علی اصغر و سعیدی نژاد، مجید. "عوامل موجد رفتارهای ضدشهروندی در سازمان‌ها"، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۸، صص ۲۹-۱، ۱۳۸۶.
- [۴] هس مر، ال. تی، "اخلاق در مدیریت"، ترجمه سید محمد اعرابی و داود ایزدی، چاپ اول، تهران: دفتر نشر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۷۷.
- [۵] Baucus, M. A., Pressure, "opportunity and predisposition: A multivariate model of corporate illegality", *Journal of Management*, Vol. ۲۰, No. ۴, pp. ۶۹۹-۷۲۱, ۱۹۹۴.
- [۶] Cloninger, P. A. , "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, ۱۹۹۲.
- [۷] Dubrin, A.J., *Applying Psychology, "individual and organizational effectiveness"*, New Jersey, Pearson, Prentice Hall, ۲۰۰۴.
- [۸] Gaulden, D. " *Business Ethics: A Study of Ethical Behavior and Organizational Performance Effectiveness*", Ph. D Dissertation, Capella University, ۲۰۰۴.
- [۹] Grasmick, H. G., & Scott, W.J., "Tax evasion and mechanisms of social control: A comparison with grand and petty theft", *Journal of Economic Psychology*, Vol. ۲, pp. ۲۱۳-۲۳۰, ۱۹۸۲.
- [۱۰] Hefter, R. , "The crippling crime", *Security World*, Vol. ۲۳, pp. ۳۶-۳۸, ۱۹۸۶.
- [۱۱] Kurland, N., "The ethical implications of the straight-commission compensation system- An agency perspective", *Journal of Business Ethics*, Vol. ۱۰, pp. ۷۵۷-۷۷۶, ۱۹۹۱.
- [۱۲] Kurland, N., "Ethics, incentives, and conflicts of interest: A practical solution", *Journal of Business Ethics*, vol. ۱۳, pp. ۱-۱۱, ۱۹۹۴.
- [۱۳] Lawton, A. , "Ethical management for the public services", 1 Ed, *Open University Press*, ۲۰۰۰.
- [۱۴] Moore, Celia , "Moral disengagement in processes of organizational corruption", *Journal of Business Ethics*, Vol. ۸۰. Issue 1, pp. ۱۲۹-۱۳۹, ۲۰۰۸.

- [۱۵] MacLean, T. L., "Thick as thieves: A social embeddedness model of rule breaking in organizations", *Business & Society*, Vol. ۴., pp. ۱۶۷-۱۹۶, ۲۰۰۱.
- [۱۶] Treynor, W. F. C. , "Are the Mistrustful the least trustworthy? *Studies of Unethical Behavior*", University of Michigan, ۲۰۰۴.
- [۱۷] Vaughn, D. "Controlling unlawful organizational behavior: Social structure and corporate misconduct", Chicago: University of Chicago Press, ۱۹۸۳.
- [۱۸] Weber, J.; Kurle; L. B. and Pentico, D. W. , "Why do Employees Steal? Assessing Differences in Ethical and Unethical Employee Behavior Using Ethical Work Climates", *Business Society*, Vol. ۴۲, No. ۳. Pp. ۳۵۹-۳۸۰, ۲۰۰۳.
- [۱۹] Werner, S. H., Jones, J. W., & Steffy, B. D. , "The relation between intelligence, honesty, and theft admissions", *Educational and Psycho - logical Measurement*, Vol. ۴۹, ۱۹۸۹. Pp. ۹۲۱-۹۲۷, ۱۸۹۸.