

فصلنامه حسابداری سلامت، دوره اول، شماره اول، شماره پیاپی (۱)، تابستان ۱۳۹۱، صص ۱۷-۳۲.

بررسی تأثیر سازه‌های فردی و اجتماعی بر درک اصول اخلاقی بین مدیران مالی و بودجه دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کشور

دکتر محمدحسین ستایش^{۱*}، محمدهادی ماهر^۲، مسعود ابوالحلاج^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۰۵/۰۷ تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۱/۰۲/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۰۲/۱۴

چکیده

مقدمه: پژوهش حاضر در راستای ارائه نگرشی جدید نسبت به اصول اخلاقی و شناخت بیش‌تر عقاید و دیدگاه اخلاقی مدیران مالی و بودجه، به بررسی تأثیر سازه‌های فردی و اجتماعی بر درک اصول اخلاقی پرداخته است.

روش پژوهش: داده‌های مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش با استفاده از پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته گردآوری شده است. جامعه آماری این پژوهش، مدیران مالی و بودجه دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کشور است. بر این اساس، حجم جامعه آماری شامل ۸۸ نفر است که در نهایت ۴۴ پرسش‌نامه جمع‌آوری شده است.

یافته‌ها: نتایج حاصل از پژوهش بیانگر این است که به طور کلی سازه‌های فردی شامل جنسیت و سن مدیران تأثیر معناداری بر درک اصول اخلاقی به‌وسیله مدیران مورد بررسی ندارد. همچنین، نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های مبتنی بر سازه‌های اجتماعی بیانگر این است که از بین سازه‌های اجتماعی شامل سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت و پست سازمانی مدیران، تنها سابقه خدمت دارای رابطه معناداری با درک اصول اخلاقی در بین مدیران مالی و بودجه دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کشور است و سایر موارد تأثیر معناداری بر درک اصول اخلاقی ندارد.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، ضرورت توجه به اصول اخلاقی و برگزاری دوره‌های آموزشی - اخلاقی، به‌منظور ارتقای درک اصول اخلاقی به‌وسیله کارکنان و مدیران حوزه مالی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سراسر کشور، بیش از پیش احساس می‌شود.

واژه‌های کلیدی: سازه‌های فردی، سازه‌های اجتماعی، اصول اخلاقی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی.

۱. استادیار حسابداری دانشگاه شیراز

۲. کارشناس ارشد حسابداری از دانشگاه شیراز

۳. دانشجوی دکتری مدیریت خدمات بهداشتی درمانی دانشگاه علوم پزشکی تهران

* نویسنده مسئول؛ رایانامه: setayesh@shirazu.ac.ir

مقدمه

دلیل نوع و ماهیت خدماتی که ارائه می‌کند، باید اعتبار و اعتماد عمومی جامعه را بدست آورد. دستیابی به این اعتبار و اعتماد و تقویت آن، به پای‌بندی فکری و عملی اعضای حرفه به ضوابط رفتاری و اخلاقی آن بستگی دارد (کمیته فنی سازمان حسابرسی، ۱۳۸۵). از همین رو، اخلاق حسابداری برای حسابداران حرفه‌ای و کسانی که به خدمات حسابداری تکیه دارند، اهمیت زیادی دارد و در این حرفه باید اعضا را ملزم به رعایت اصول اخلاقی کرد تا از سطحی از خویش‌داری برخوردار شوند که ماورای الزامات قانونی و مقررات است (سرلک، ۱۳۸۷: ۷۳).

نظر به اهمیت مباحث و مسائل این حوزه و اثرات منتج از تصمیم‌گیری‌های مدیران در بخش‌های عمومی جامعه، ضروری است تا اندیشمندان اخلاق با نگاهی ژرف به مبانی فلسفی و آموزه‌های دینی از یک‌سو و شرایط اجتماعی طبقات و گروه‌های مختلف مدیران بخش‌های مختلف کشور از سوی دیگر، به بررسی درک اصول اخلاقی در بین مدیران پردازند. بر این اساس و با در نظر گرفتن اهمیت نظام سلامت در جامعه، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر سازه‌های فردی و اجتماعی بر درک اصول اخلاقی بین مدیران مالی و بودجه دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور می‌پردازد.

اصول اخلاقی

نظریه پردازانی همچون مبری^۳ (۱۹۹۹) معتقدند که «اخلاق» به معنی «رفتار درست و مطالعه آن است؛

اصول اخلاقی دارای ارزش‌های والایی نظیر اعتماد متقابل است که نقش بسزایی در رعایت هنجارهای اجتماعی ایفا می‌کند. انحراف از اصول اخلاقی، می‌تواند تداوم اعتماد متقابل را مشکل و یا حتی غیرممکن سازد (مارسلا، ۱۹۹۵: ۱۱) و تا زمانی که در تمامی بخش‌های جامعه اعتماد متقابل حکم‌فرما نباشد، کارکردهای اجتماعی به درستی انجام نخواهد شد. افزون بر این، افراد حرفه‌ای نظیر مدیران، باید کارکردهای اجتماعی خود را به نحوی انجام دهند که خسارت‌های احتمالی ناشی از کار و فعالیت آن‌ها، که می‌تواند جامعه را دچار اختلال کند، به حداقل ممکن برسد (ویلیامز^۲، ۲۰۰۴: ۱۰۰۰). این امر مستلزم داشتن شناخت و درک مناسب از اصول اخلاقی است. واتسون (۱۹۹۶) معتقد است که اعمال مدیران نشأت گرفته از یک مجموعه از اعتقادات و اعمالی است که ترکیبی از هدف‌های کاری و اصول اخلاقی است (نقل از صمدی و مهدوی‌خو، ۱۳۸۸: ۴۸). اخلاقیات، به عنوان نظامی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن مزایا و معایب سازمان مشخص می‌شود و عمل خوب از بد متمایز می‌شود. در حقیقت، با اتکا بر اصول اخلاقی، مدیران قادر هستند که تفاوت‌های بین اعمال درست و نادرست را تشخیص دهند (عباس‌زاده، ۱۳۸۵: ۱۰۱) که این خود نیز منوط به درک اصول اخلاقی در بین مدیران است. از دیدگاه مالی، حرفه‌ی حسابداری یکی از حرفه‌های ساختاریافته و منضبط است و به

اخلاقی عبارت است از قضاوت در مورد این که چه عملی از لحاظ وجدان اخلاقی بیشترین توجیه‌پذیری را دارد.

انگیزه اخلاقی: فرآیندی که به وسیله آن، فرد برای عمل اخلاقی ارزشی بالاتر از دیگر اعمال قائل می‌شود (همان). به بیان دیگر، درجه احساس تعهد برای در نظر گرفتن جنبه اخلاقی عمل، قائل شدن ارزش بیش‌تری برای ارزش‌های اخلاقی نسبت به سایر ارزش‌ها و احساس مسئولیت داشتن برای نتایج اخلاقی، انگیزه اخلاقی تعریف می‌شود.

شخصیت اخلاقی: شخصیت اخلاقی، فرآیندی است که از انجام عمل مشخصی در یک موقعیت با اهمیت حمایت می‌کند (همان). به عبارت دیگر، شخصیت اخلاقی، پافشاری روی انجام عمل اخلاقی، داشتن شجاعت، غلبه بر احساس خستگی و وسوسه است. همچنین، در برگیرنده اجرای اموری خلاف معمول است که نتیجه اخلاقی در بر دارد.

تورن (۱۹۹۸) با تأکید بر تفکر مبتنی بر تئوری اخلاقی تقوا، مدل رست (۱۹۸۶) را تعدیل کرده و مدل منسجم تورن (۱۹۹۸) را ارائه کرده است. عقیده زیربنایی مدل وی این است که «مجموع فرآیندهای مختلف روانشناختی درونی، به صورت رفتار قابل مشاهده بیرونی ظاهر می‌شود». تورن (۱۹۹۸) معتقد است که دو جزء اول مدل رست از لحاظ ماهیت عقلایی هستند، در حالی که دو جزء آخر، ارتباط تنگاتنگی با تقوا دارد. بنابراین، تورن مدلی را پیشنهاد می‌کند که شامل دو طبقه کلی توسعه اقتصادی (فعالیت‌های آگاهانه شناسایی و در نظر گرفتن مسائل

اصول اخلاقی نیز عبارت است از قواعدی برای رفتار درست» (ص. ۲۰۰). تورن^۴ و هارت ویک^۵ (۲۰۰۱) نیز «اخلاق» را «تعریف فردی از چیزی که خوب یا درست است» بیان کرده‌اند (ص. ۳۴۲). به نظر پنینگتن و همکاران^۶ (۲۰۰۷)، واژه «اخلاق» اشاره به آن جنبه از تجربه بشری دارد که شامل دستیابی به آن نیت‌ها و مقاصدی است که قضاوت‌های غیرجانبدارانه‌ای راجع به درستی یا نادرستی رفتار انسان ارائه می‌کند و همچنین در برگیرنده ارزش‌هایی است که باید به آن‌ها، هنگام تصمیم‌گیری فردی، اجتماعی و سیاسی اولویت داده شود (ص. ۴). فلانگان^۷ و کلارک^۸ (۲۰۰۷) نیز اخلاق را تمایز بین خیر و شر و درستی و نادرستی معرفی می‌کنند (ص. ۴۹۶).

برخی از پژوهشگران نظیر رست^۹ (۱۹۸۶) و تورن (۱۹۹۸) نیز مدل‌های اخلاقی متنوعی را پیشنهاد کرده و مورد بررسی قرار داده‌اند. به عنوان نمونه، رست (۱۹۸۶) مدل زیر را پیشنهاد می‌کند که شامل چهار فرآیند اساسی است:

حساسیت اخلاقی: فرآیندی است که شامل شناسایی مفهوم اهمیت اخلاقی می‌شود (بایلی^{۱۰} و توما^{۱۱}، ۲۰۱۰: ۶). به بیان دیگر، حساسیت اخلاقی بیانگر تفسیر موقعیت، شناسایی این که چگونه فعالیت‌های مختلف می‌تواند توجه افراد را به خود جلب کند، در نظر گرفتن زنجیره علت- معلولی رویدادها و آگاهی از احتمال وجود مشکل اخلاقی است.

قضاوت اخلاقی: فرآیندی که فرد نتیجه اخلاقی هدف را شناسایی می‌کند (همان). در واقع، قضاوت

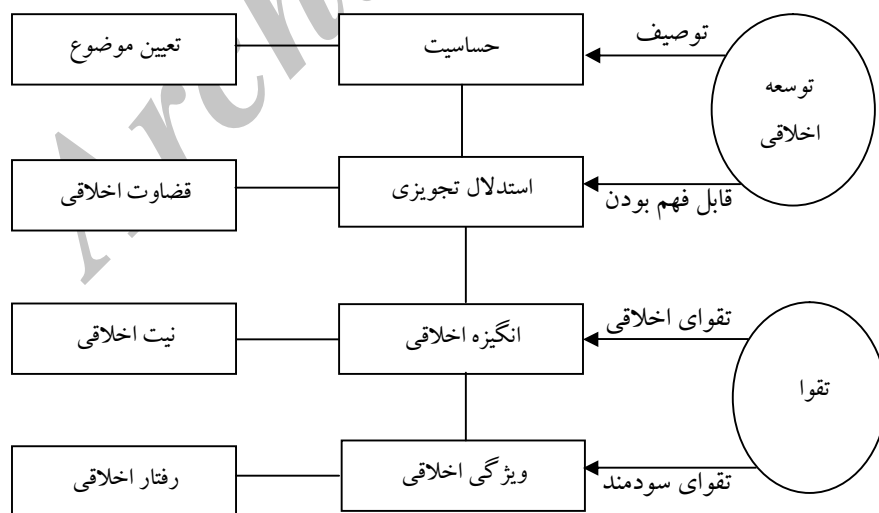
صورت جزئی از تقوا نشان می‌دهد. پینکافس (۱۹۸۶):
 (۸۴) نشان می‌دهد که بکارگیری تقوا، احتمال این که
 فرد در رسیدن به هدف‌ها و نتیجه‌ها موفق باشد را
 افزایش می‌دهد. از این رو، بر طبق پژوهش تورن
 (۱۹۹۸: ۲۹۹)، «از منظر کلی، شخصیت اخلاقی فرد
 بازتابی از تقوای فرد است».

در پژوهش‌های پیشین، مواردی نظیر حساسیت
 اخلاقی، درک اخلاقی و نیت اخلاقی برای فرآیند
 تصمیم‌گیری اخلاقی در نظر گرفته شده است (به
 عنوان نمونه، فرل^{۱۴} و گرشام^{۱۵}، ۱۹۸۵؛ هانت^{۱۶} و
 ویتل^{۱۷}، ۱۹۸۶؛ و جونز^{۱۸}، ۱۹۹۱).

جونز (۱۹۹۱) حساسیت اخلاقی را به عنوان نقطه
 آغازین در فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی در نظر گرفته
 است. به عقیده وی، تصمیم‌گیری‌های اخلاقی امری
 مشروط است و ویژگی‌های مسائل اخلاقی به نوبه
 خود بر هر دو جنبه احساس اخلاقی و نیت اخلاقی

اخلاقی) و تقوا (انگیزه و نیت اخلاقی برای انجام عمل
 اخلاقی و ویژگی اخلاقی برای در نظر گرفتن آن نیت
 در استنتاج) است (ص. ۲۹۸). شکل شماره ۱ نشان
 دهنده‌ی نمای کلی مدل تورن (۱۹۹۸) است.

همانطور که ملاحظه می‌شود، شکل شماره ۱
 بیانگر این است که توسعه اخلاقی و تقوا هر دو در
 رفتار اخلاقی مؤثر است. توسعه اخلاقی نیز شامل
 حساسیت به مفهوم شرایط اخلاقی، توانایی درک
 مسئله و رسیدن به یک قضاوت اخلاقی است.
 همچنین، تقوا انگیزه اخلاقی را مورد مقایسه قرار داده
 و شخصیت اخلاقی را به صورت یک میل فردی
 به منظور ترجیح دادن منافع دیگران بر منافع خود،
 تعریف می‌کند. به نظر پینکافس^{۱۲} (۱۹۸۶: ۹۱)، تقوای
 اخلاقی آن دسته از ویژگی‌های فرد است که
 توصیف‌کننده توجه مستقیم هر فرد نسبت به دیگران
 است؛ بنابراین، شکل شماره ۱ انگیزه اخلاقی را به



شکل ۱: اقتباس از: آرمسترانگ و همکاران^{۱۳}، ۲۰۰۳: ۳.

آزمودنی‌ها، به رویکردهای تصمیم‌گیری اخلاقی منفعت‌گرایی، مذهبی و وظیفه‌شناسی معتقد هستند، اما رویکردهای تصمیم‌گیری اخلاقی تفسیری، غیراخلاقی و عمل‌گرایی را باور ندارند. همچنین، رویایی و بیات (۱۳۹۰) به بررسی تأثیر انگیزش اخلاقی بر رفتار اخلاقی پرداختند و با بررسی نمونه‌ای شامل ۶۰ نفر از دانشجویان کارشناسی حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان، به این نتیجه رسیدند که دانشجویان در دو سطح فردی و سازمانی دارای رفتار اخلاقی تقریباً مشابهی هستند. همچنین، بین انگیزش اخلاقی و تصمیم‌گیری در موقعیت‌های فردی، رابطه معناداری مشاهده نشد. لیکن، بین ایجاد انگیزش اخلاقی و تصمیم‌گیری مرتبط با سازمان و محیط کار رابطه معنادار قوی مشاهده شد.

سازه‌های فردی، سازه‌های اجتماعی و اصول اخلاقی برخی از پژوهش‌های انجام شده در حوزه مباحث اخلاقی به بررسی تأثیر سازه‌های فردی نظیر جنسیت و سن و سازه‌های اجتماعی نظیر سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت و پست سازمانی بر درک اصول اخلاقی و انجام تصمیم‌گیری‌های اخلاقی پرداخته‌اند. به عنوان نمونه، دشتیند^{۲۲} (۱۹۹۷) به بررسی تأثیر جنسیت، سن و سطح تحصیلات بر ادراک مدیران یک سازمان غیرانتفاعی بزرگ از شیوه‌های عمل تجاری گوناگون پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که تمامی این متغیرها به طور با اهمیتی بر ادراک مدیران تأثیرگذار است. زنان در مقایسه با مردان، پذیرش هدایا را در عوض رفتار امتیاز دهنده،

تأثیرگذار است. به عنوان نمونه، احتمال دارد کارمندی تصویری بسیار متفاوت از انتشار داروی خطرناک به وسیله شرکت نسبت به دزدی کوچکی در همان شرکت، داشته باشد (ص. ۳۷۲). با این وجود، حساسیت اخلاقی مسائل، مطلق و عینی نیست، و به نسبت ادراک اشخاص متفاوت، حساس است. مطالعات تجربی نشان می‌دهد که اهمیت واقعی و درک شده حساسیت اخلاقی اغلب متفاوت است و حساسیت اخلاقی درک شده تأثیر با اهمیتی بر قضاوت‌های اشخاص دارد (به عنوان نمونه، موریس^{۱۹} و مکدونالد^{۲۰}، ۱۹۹۵؛ و رابین و همکاران^{۲۱}، ۱۹۹۶).

به اعتقاد جونز (۱۹۹۱) دریافت شخصی فرد از مسئله اخلاقی و این واقعیت که فرد مجری اخلاقی است، درک اخلاقی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. درک اخلاقی سازمان دهنده، محرک کل فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی است (هانت و ویتل، ۱۹۸۶). شخصی که مسائل اخلاقی را تشخیص ندهد، برنامه تصمیم‌گیری مبتنی بر اخلاق را بکار نمی‌گیرد و به جای آن، معیارهای دیگری مانند عقلایی بودن از لحاظ اقتصادی را بکار می‌گیرد. نیت اخلاقی، تصمیم‌گیری را بر مبنای قضاوت اخلاقی انجام می‌دهد (جونز، ۱۹۹۱). در مدل خطی هانت و ویتل (۱۹۸۶)، ادراک و قضاوت اخلاقی بر نیت اخلاقی مقدم است.

در ایران مهدوی و علی‌پور (۱۳۸۹)، به بررسی رویکردهای تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی شرکت‌ها پرداختند. نتایج حاصل از بررسی نمونه‌ای شامل ۶۳ نفر از مدیران مالی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بیانگر این بود که

فرضیه‌های مبتنی بر سازه‌های اجتماعی به شرح زیر طبقه‌بندی شده است:

الف. فرضیه‌های مبتنی بر سازه‌های فردی

۱. بین جنسیت مدیران و درک اصول اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۱.۱. بین جنسیت مدیران و حساسیت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۱.۲. بین جنسیت مدیران و قضاوت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۱.۳. بین جنسیت مدیران و انگیزه اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۱.۴. بین جنسیت مدیران و شخصیت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۲. بین سن مدیران و درک اصول اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۲.۱. بین سن مدیران و حساسیت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۲.۲. بین سن مدیران و قضاوت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۲.۳. بین سن مدیران و انگیزه اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۲.۴. بین سن مدیران و شخصیت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

ب. فرضیه‌های مبتنی بر سازه‌های اجتماعی

۳. بین سطح تحصیلات مدیران و درک اصول اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

غیراخلاقی تر قلمداد کردند. افراد مسن تر در مقایسه با افراد جوان تر، پنج عمل را غیراخلاقی تر در نظر گرفتند (پذیرش هدایا در قبال رفتار امتیازدهنده، افشای اطلاعات محرمانه، کتمان اشتباهات یک فرد، تحریف گزارش‌ها و اعلام بیماری برای گرفتن یک روز مرخصی). نتایج حاصل از پژوهش دیویدسون و همکاران^{۳۳} (۲۰۰۰) نیز بیانگر این بود که حسابداران رسمی زن نسبت به حسابداران رسمی مرد، تصمیم‌های اخلاقی تری اتخاذ می‌کنند. همچنین، به نظر می‌رسد که کارمندان مبتدی (اعم از زن و مرد) نسبت به مدیران (اعم از زن و مرد) تصمیم‌گیری‌های اخلاقی تری انجام می‌دهند. دیگر یافته‌ها، اگرچه از نظر آماری معنادار نبود، نشان داد که تفاوت تصمیم‌گیری‌های اخلاقی در بین زنان و مردان، با افزایش تجربه کاهش می‌یابد. در نهایت، این که تصمیم‌های گرفته شده به وسیله زنان با عوامل گوناگون شخصی و جمعیت‌شناختی آنها ارتباط دارد. کالر و همکاران^{۳۴} (۲۰۰۷) نیز، به بررسی تأثیر جنسیت، سطح تحصیلات، تعصب مذهبی و تجربه کاری بر فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی افراد پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش آنها نشان داد که تمامی این چهار عامل موجب بروز تفاوت‌هایی در استانداردهای اخلاقی افراد می‌شود.

روش پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

برای بررسی موضوع پژوهش، فرضیه‌های مورد نظر به دو گروه فرضیه‌های مبتنی بر سازه‌های فردی و

۶. بین پست سازمانی مدیران و درک اصول اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۶.۱. بین پست سازمانی مدیران و حساسیت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۶.۲. بین پست سازمانی مدیران و قضاوت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۶.۳. بین پست سازمانی مدیران و انگیزه اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۶.۴. بین پست سازمانی مدیران و شخصیت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

طرح پژوهش و روش‌های آماری مورد استفاده

هدف این پژوهش، بررسی تأثیر سازه‌های فردی و اجتماعی بر درک اصول اخلاقی بین مدیران مالی و بودجه دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کشور است. از این رو، پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و روش مورد استفاده پیمایشی - کمی است. جهت تدوین متون و ادبیات پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شده است. در بخش میدانی برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته استفاده شده است. برای آزمون قابلیت اعتماد پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. آماره این آزمون که برای کل فرضیه‌ها برابر با ۰/۹۲۱ است، بیانگر قابلیت اعتماد پرسش‌نامه است. به‌منظور حصول اطمینان از اعتبار (روایی) پرسش‌نامه، سؤال‌های پرسش‌نامه با نظر متخصصان و صاحب‌نظران در چندین مرحله اصلاح و نهایی شد. جامعه آماری این پژوهش، مدیران مالی و

۳.۱. بین سطح تحصیلات مدیران و حساسیت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۳.۲. بین سطح تحصیلات مدیران و قضاوت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۳.۳. بین سطح تحصیلات مدیران و انگیزه اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۳.۴. بین سطح تحصیلات مدیران و شخصیت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۴. بین رشته تحصیلی مدیران و درک اصول اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۴.۱. بین رشته تحصیلی مدیران و حساسیت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۴.۲. بین رشته تحصیلی مدیران و قضاوت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۴.۳. بین رشته تحصیلی مدیران و انگیزه اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۴.۴. بین رشته تحصیلی مدیران و شخصیت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۵. بین سابقه خدمت مدیران و درک اصول اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۵.۱. بین سابقه خدمت مدیران و حساسیت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۵.۲. بین سابقه خدمت مدیران و قضاوت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۵.۳. بین سابقه خدمت مدیران و انگیزه اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

۵.۴. بین سابقه خدمت مدیران و شخصیت اخلاقی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی مرتبط با فرضیه اصلی اول مبنی بر اثرگذاری جنسیت مدیران بر درک اصول اخلاقی در جدول شماره ۱ ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود، با فرض وجود تساوی واریانس‌ها، اختلاف معناداری بین درک اصول اخلاقی به وسیله مدیران زن و مرد وجود ندارد. بنابراین، کلیه فرضیه‌های مرتبط با فرضیه اصلی اول پذیرفته نمی‌شود.

جدول شماره ۲ نیز آمار توصیفی متغیرهای مرتبط با فرضیه اصلی اول را به تفکیک معیارهای اصول اخلاقی و جنسیت نشان می‌دهد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی مرتبط با فرضیه اصلی دوم مبنی بر اثرگذاری سن مدیران بر درک اصول اخلاقی در جدول شماره ۳ ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود، به استثنای شخصیت اخلاقی مدیران، درک سایر معیارهای اصول اخلاقی در بین گروه‌های سنی مورد بررسی یکسان است و سن تأثیر معناداری بر این معیارها ندارد. بنابراین، فرضیه‌های فرعی اول تا سوم مرتبط با فرضیه اصلی سوم پذیرفته نمی‌شود و تنها فرضیه فرعی

بودجه دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کشور است. تعداد دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بر اساس آخرین آمار، ۴۴ دانشگاه است. بر این اساس، حجم جامعه آماری ۸۸ نفر است که در نهایت ۴۴ پرسش‌نامه دریافت شد. لازم به ذکر است که در پژوهش حاضر، برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگورف - اسمیرنوف در سطح خطای ۵٪ استفاده شده است و با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون t دو نمونه‌ای برای آزمون فرضیه‌های اول و ششم و از تحلیل واریانس یک‌طرفه برای آزمون فرضیه‌های دوم الی پنجم استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های مبتنی بر سازه‌های فردی

فرضیه‌های اصلی اول و دوم پژوهش حاضر به بررسی تأثیر سازه‌های فردی شامل جنسیت و سن مدیران بر درک اصول اخلاقی پرداخته است. نتایج

جدول ۱: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های مرتبط با فرضیه اصلی اول

اصول اخلاقی	آزمون تساوی واریانس‌ها		آزمون تساوی میانگین‌ها	
	آماره F	معناداری	آماره t	درجه آزادی
حساسیت اخلاقی	۱/۷۲	۰/۱۹۷	۱/۷۷	۴۲
قضاوت اخلاقی	۱/۹۲	۰/۱۷۴	-۰/۷۷	۴۲
انگیزه اخلاقی	۰/۰۲	۰/۸۹۵	۰/۳۲	۴۲
شخصیت اخلاقی	۲/۰۹	۰/۱۵۶	۱/۱۵	۴۲

جدول ۲: آمار توصیفی متغیرهای مرتبط با فرضیه اصلی اول

مرد		زن		اصول اخلاقی
تعداد: ۳۳		تعداد: ۱۱		
انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	
۰/۷۳	۲/۴۳	۰/۴۵	۲/۰۲	حساسیت اخلاقی
۰/۵۵	۳/۴۹	۰/۳۴	۳/۶۳	قضاوت اخلاقی
۰/۶۸	۲/۴۰	۰/۶۳	۲/۳۳	انگیزه اخلاقی
۰/۴۴	۴/۲۲	۰/۲۸	۴/۰۶	شخصیت اخلاقی

جدول ۳: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های مرتبط با فرضیه اصلی دوم

تحلیل واریانس یک طرفه		اصول اخلاقی
معناداری	آماره F	
۰/۲۰۴	۱/۶۴	حساسیت اخلاقی
۰/۷۰۳	۰/۳۶	قضاوت اخلاقی
۰/۰۹۷	۲/۴۸	انگیزه اخلاقی
۰/۰۳۱	۳/۷۷	شخصیت اخلاقی

سازمانی بر درک اصول اخلاقی پرداخته است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی مرتبط با فرضیه اصلی سوم مبنی بر اثرگذاری سطح تحصیلات مدیران بر درک اصول اخلاقی در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

همانطور که ملاحظه می‌شود، درک اصول اخلاقی بین مدیران با سطوح تحصیلات مختلف متفاوت نیست. بنابراین، فرضیه‌های فرعی مرتبط با فرضیه اصلی چهارم پذیرفته نمی‌شود. جدول شماره ۶ نیز آمار توصیفی متغیرهای مرتبط با فرضیه اصلی سوم

چهارم در سطح اطمینان ۹۵٪ پذیرفته می‌شود.

جدول شماره ۴ نیز آمار توصیفی متغیرهای مرتبط با فرضیه اصلی دوم را به تفکیک معیارهای اصول اخلاقی و گروه‌های سنی نشان می‌دهد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های مبتنی بر سازه‌های اجتماعی

فرضیه‌های اصلی سوم الی ششم پژوهش حاضر به بررسی تأثیر سازه‌های اجتماعی شامل سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت و پست

جدول ۴: آمار توصیفی متغیرهای مرتبط با فرضیه اصلی دوم

اصول اخلاقی	بین ۲۵ سال تا ۳۵ سال		بین ۳۵ سال تا ۴۵ سال		بالاتر از ۴۵ سال		کل مشاهدات
	تعداد: ۱۱	انحراف میانگین	تعداد: ۱۸	انحراف میانگین	تعداد: ۱۵	انحراف میانگین	
حساسیت اخلاقی	۰/۸۳	۲/۳۸	۰/۶۹	۲/۰۹	۰/۵۳	۲/۳۳	۰/۶۹
قضاوت اخلاقی	۰/۵۲	۳/۴۶	۰/۵۳	۳/۵۳	۰/۴۹	۳/۵۳	۰/۵۱
انگیزه اخلاقی	۰/۸۹	۲/۳۷	۰/۶۳	۲/۱۶	۰/۳۹	۲/۳۹	۰/۶۶
شخصیت اخلاقی	۰/۴۴	۴/۲۳	۰/۴۳	۴/۳۳	۰/۲۸	۴/۱۸	۰/۴۱

جدول ۵: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های مرتبط با فرضیه اصلی سوم

اصول اخلاقی	آماره F	معناداری
حساسیت اخلاقی	۰/۲۷	۰/۸۴۶
قضاوت اخلاقی	۰/۶۴	۰/۵۹۱
انگیزه اخلاقی	۱/۹۳	۰/۱۴۱
شخصیت اخلاقی	۲/۶۳	۰/۰۶۳

جدول ۶: آمار توصیفی متغیرهای مرتبط با فرضیه اصلی سوم

اصول اخلاقی	کاردانی		کارشناسی		کارشناسی ارشد		دکتری	
	تعداد: ۵	انحراف میانگین	تعداد: ۲۱	انحراف میانگین	تعداد: ۱۳	انحراف میانگین	تعداد: ۵	انحراف میانگین
حساسیت اخلاقی	۰/۸۴	۲/۲۲	۰/۷۱	۲/۳۷	۰/۵۵	۲/۰۰	۰/۶۱	۲/۶۲
قضاوت اخلاقی	۰/۴۴	۳/۵۲	۰/۵۹	۳/۶۲	۰/۳۸	۳/۳۷	۰/۵۴	۳/۵۳
انگیزه اخلاقی	۰/۷۶	۲/۸۴	۰/۶۹	۲/۴۲	۰/۴۸	۲/۰۴	۰/۵۰	۲/۷۰
شخصیت اخلاقی	۰/۴۱	۴/۱۰	۰/۵۲	۴/۱۵	۰/۲۸	۴/۲۶	۰/۷۰	۴/۲۳

با فرضیه اصلی چهارم را به تفکیک معیارهای اصول اخلاقی و رشته‌های تحصیلی نشان می‌دهد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی مرتبط با فرضیه اصلی پنجم مبنی بر اثرگذاری سابقه خدمت مدیران بر درک اصول اخلاقی در جدول شماره ۹ ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود، حساسیت اخلاقی، قضاوت اخلاقی و انگیزه اخلاقی بین مدیران با سابقه خدمت مختلف، متفاوت است. بنابراین، فرضیه‌های فرعی اول تا سوم مرتبط با فرضیه اصلی پنجم پذیرفته می‌شود و فرضیه فرعی چهارم

را به تفکیک معیارهای اصول اخلاقی و سطوح تحصیلات نشان می‌دهد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی مرتبط با فرضیه اصلی چهارم مبنی بر اثرگذاری رشته تحصیلی مدیران بر درک اصول اخلاقی نیز در جدول شماره ۷ ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود، درک اصول اخلاقی در بین مدیران با رشته‌های تحصیلی مختلف، متفاوت نیست. بنابراین، فرضیه‌های فرعی مرتبط با فرضیه اصلی سوم پذیرفته نمی‌شود. جدول شماره ۸ نیز آمار توصیفی متغیرهای مرتبط

جدول ۷: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های مرتبط با فرضیه اصلی چهارم

تحلیل واریانس یک طرفه		اصول اخلاقی
معناداری	آماره F	
۰/۲۸۶	۱/۳۱	حساسیت اخلاقی
۰/۵۴۱	۰/۷۳	قضاوت اخلاقی
۰/۳۲۵	۱/۱۹	انگیزه اخلاقی
۰/۲۶۰	۱/۳۹	شخصیت اخلاقی

جدول ۸: آمار توصیفی متغیرهای مرتبط با فرضیه اصلی چهارم

اصول اخلاقی	حسابداری		مدیریت		اقتصاد		سایر		کل مشاهدات	
	تعداد: ۱۹	انحراف میانگین	تعداد: ۱۴	انحراف میانگین	تعداد: ۳	انحراف میانگین	تعداد: ۸	انحراف میانگین	تعداد: ۴۴	انحراف میانگین
حساسیت اخلاقی	۰/۸۱	۲/۳۹	۰/۶۱	۲/۳۹	۰/۲۷	۲/۶۴	۰/۵۴	۲/۳۳	۰/۶۹	۲/۳۳
قضاوت اخلاقی	۰/۶۱	۳/۶۵	۰/۴۰	۳/۶۱	۰/۱۷	۳/۴۲	۰/۴۷	۳/۵۳	۰/۵۱	۳/۵۳
انگیزه اخلاقی	۰/۷۹	۲/۴۸	۰/۵۵	۲/۳۶	۰/۵۶	۲/۶۱	۰/۴۶	۲/۳۹	۰/۶۶	۲/۳۹
شخصیت اخلاقی	۰/۴۵	۴/۰۹	۰/۴۶	۳/۹۲	۰/۸۳	۴/۲۶	۰/۱۶	۴/۱۸	۰/۴۱	۴/۱۸

جدول ۹: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های مرتبط با فرضیه اصلی پنجم

تحلیل واریانس یک طرفه		اصول اخلاقی
معناداری	آماره F	
۰/۰۴۷	۳/۲۹	حساسیت اخلاقی
۰/۰۳۴	۳/۶۸	قضاوت اخلاقی
۰/۰۲۳	۴/۱۶	انگیزه اخلاقی
۰/۲۴۳	۱/۴۷	شخصیت اخلاقی

۱۱ ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود، با فرض وجود تساوی واریانس‌ها، اختلاف معناداری بین درک اصول اخلاقی به وسیله مدیران مالی و بودجه وجود ندارد. بنابراین، کلیه فرضیه‌های مرتبط با فرضیه اصلی ششم پذیرفته نمی‌شود.

جدول شماره ۱۲ نیز آمار توصیفی متغیرهای مرتبط با فرضیه اصلی ششم را به تفکیک معیارهای اصول اخلاقی و پست سازمانی نشان می‌دهد.

مبنی بر اثرگذاری سابقه خدمت بر شخصیت اخلاقی مدیران پذیرفته نمی‌شود.

جدول شماره ۱۰ نیز آمار توصیفی متغیرهای مرتبط با فرضیه اصلی پنجم را به تفکیک معیارهای اصول اخلاقی و گروه‌های سابقه خدمت نشان می‌دهد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی مرتبط با فرضیه اصلی ششم مبنی بر اثرگذاری پست سازمانی مدیران بر درک اصول اخلاقی نیز در جدول شماره

جدول ۱۰: آمار توصیفی متغیرهای مرتبط با فرضیه اصلی پنجم

اصول اخلاقی	کم‌تر از ۱۰ سال		بین ۱۰ سال تا ۲۰ سال		بالاتر از ۲۰ سال		کل مشاهدات
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	
حساسیت اخلاقی	۲/۵۱	۰/۹۸	۲/۵۸	۰/۵۷	۲/۰۵	۰/۵۷	۴۴
قضاوت اخلاقی	۳/۷۱	۰/۵۳	۳/۷۰	۰/۴۸	۳/۳۱	۰/۴۵	۴۴
انگیزه اخلاقی	۲/۵۷	۰/۹۹	۲/۶۶	۰/۵۹	۲/۰۹	۰/۴۳	۴۴
شخصیت اخلاقی	۴/۰۰	۰/۳۰	۴/۱۵	۰/۴۶	۴/۲۸	۰/۴۰	۴۴

جدول ۱۱: نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های مرتبط با فرضیه اصلی ششم

اصول اخلاقی	آزمون تساوی واریانس‌ها		آزمون تساوی میانگین‌ها	
	آماره F	معناداری	آماره t	درجه آزادی
حساسیت اخلاقی	۰/۲۱	۰/۶۵۱	-۰/۷۵	۴۲
قضاوت اخلاقی	۱/۰۱	۰/۳۲۰	-۰/۴۸	۴۲
انگیزه اخلاقی	۱/۴۰	۰/۲۴۳	-۰/۸۱	۴۲
شخصیت اخلاقی	۱/۱۴	۰/۲۹۱	۰/۰۳	۴۲

جدول ۱۲: آمار توصیفی متغیرهای مرتبط با فرضیه اصلی ششم

اصول اخلاقی	مدیر مالی		مدیر بودجه	
	تعداد: ۲۷	انحراف میانگین	تعداد: ۱۷	انحراف استاندارد
حساسیت اخلاقی	۲/۲۷	۰/۶۴	۲/۴۳	۰/۷۸
قضاوت اخلاقی	۳/۵۰	۰/۵۵	۳/۵۷	۰/۴۳
انگیزه اخلاقی	۲/۳۲	۰/۵۷	۲/۴۹	۰/۷۹
شخصیت اخلاقی	۴/۱۹	۰/۴۳	۴/۱۸	۰/۳۹

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، در راستای ارائه نگرشی جدید نسبت به اصول اخلاقی و شناخت بیش‌تر عقاید و دیدگاه اخلاقی مدیران، با استفاده از نمونه‌ای شامل ۴۴ نفر از مدیران مالی و بودجه دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کشور، به بررسی تأثیر سازه‌های فردی و اجتماعی بر درک اصول اخلاقی پرداخته است. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های

مبتنی بر سازه‌های فردی بیانگر این است که به طور کلی جنسیت و سن مدیران تأثیر معناداری بر درک اصول اخلاقی مدیران مورد بررسی ندارد. این نتایج تا حدودی نتایج پژوهش مهدوی و علی‌پور (۱۳۸۹) را تأیید می‌کند، لیکن، برخلاف نتایج پژوهش‌های دشنید (۱۹۹۷) و کلر و همکاران (۲۰۰۷) است. نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های مبتنی بر سازه‌های اجتماعی نیز بیانگر این است که از بین معیارهای

7. Flanagan
8. Clarke
9. Rest
10. Bail
11. Thoma
12. Pinc
13. Armstrong
14. Ferrell
15. Gresham
16. Hunt
17. Vitell
18. Jones
19. Morris
20. Mcdonald
21. Robin et al.
22. Deshpande
23. Davidson et al.
24. Keller et al.

سازه‌های اجتماعی شامل سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت و پست سازمانی مدیران، تنها سابقه خدمت دارای رابطه معناداری با درک اصول اخلاقی در بین مدیران مالی و بودجه دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کشور است و سایر موارد تأثیر معناداری بر درک اصول اخلاقی ندارد. تأثیر معنادار سابقه خدمت بر درک اصول اخلاقی مؤید نتایج پژوهش دیویدسون و همکاران (۲۰۰۰)، و نشان‌دهنده این است که فرهنگ‌ها و الگوهای حاکم در محیط کار به میزان زیادی بر درک اصول اخلاقی تأثیرگذار است. در همین راستا، ضرورت توجه به اصول اخلاقی و برگزاری دوره‌های آموزشی- اخلاقی، به منظور ارتقای درک اصول اخلاقی به وسیله کارکنان و مدیران حوزه مالی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سراسر کشور، بیش از پیش احساس می‌شود. در نهایت، با توجه به این که اخلاق مدیریتی بیش‌ترین تأثیر را در تعهد مستمر کارکنان دارد، پیشنهاد می‌شود که برای افزایش تعهد مستمر، به مبانی اخلاقی در سازمان‌ها توجه بیش‌تری شود و در انتخاب مدیران، خصوصیات اخلاقی بیش از پیش مد نظر قرار گیرد.

منابع

- رویایی، رمضانعلی و علی بیات (۱۳۹۰). «آموزش اخلاق در حسابداری: بررسی تأثیر انگیزش اخلاقی بر روی رفتار اخلاقی». فصلنامه تحقیقات حسابداری و حسابرسی، شماره ۹، صص ۷۴-۸۷.
- سرلک، نرگس (۱۳۸۷). «اخلاق حسابداری». اخلاق در علوم و فن‌آوری، سال سوم، شماره‌های ۱ و ۲، صص ۷۳-۸۲.
- صمدی، عباس و رضا مهدوی‌خو (۱۳۸۸). «بررسی تأثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان (مطالعه موردی)». فصلنامه تخصصی مالیات، شماره ۴، صص ۴۵-۷۱.
- عباس‌زاده، حسن (۱۳۸۵). «اخلاقیات در سازمان‌ها با تأکید بر دیدگاه اسلامی». ماهنامه تدبیر، شماره ۱۷۷، صص ۱۰۱.

یادداشت‌ها

1. Marcella
2. Williams
3. Mabry
4. Thome
5. Hartwick
6. Pinnington

- Journal of Macromarketing*, Vol. 6, pp. 5-16.
- Jones, T. M. (1991). "Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model". *Academy of Management Review*, Vol. 16, No. 2, pp. 366-395.
- Keller, A. C.; Smith, K. T.; and L. M. Smith (2007). "Do Gender, Educational Level, Religiosity, and Work Experience Affect the Ethical Decision-making of U.S. Accountants?". *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 18, pp. 299-314.
- Mabry, L. (1999). "Circumstantial Ethics". *American Journal of Evaluation*, Vol. 20, No. 2, pp. 199-212.
- Marcella, A. J. (1995). "Ethics and Auditor Judgment". *Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Doctor of Philosophy, Walden University*.
- Morris, S. A. and R. A. McDonald (1995). "The Role of Moral Intensity in Moral Judgments: An Empirical Investigation". *Journal of Business Ethics*, Vol. 14, pp. 715-726.
- Pincoffs, E. (1986). *Quandaries and Virtues*. Lawrence, KS: University Press of Kansas.
- Pinnington, A. H.; Macklin, R.; and T. Campbell (2007). *Human Resource Management: Ethics and Employment*. New York: Oxford University Press.
- Rest, J. (1986). *Moral Development: Advances in Research and Theory*. New York: Praeger.
- Robin, D. P.; Reidenbach, R. E.; and P. J. Forrest (1996). "The Perceived Importance of an Ethical Issue as an Influence on the Ethical Decision-Making of AD Managers". *Journal of Business Research*, Vol. 35, pp. 17-28.
- Thorne, L. (1998). "The Role of Virtue in Auditors' Ethical Decision Making: کمیته فنی سازمان حسابرسی (۱۳۸۵). آئین رفتار حرفه‌ای. چاپ ششم، تهران: انتشارات سازمان حسابرسی.
- مهدوی، غلامحسین و صفدر علی‌پور (۱۳۸۹). «بررسی رویکردهای تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی شرکت‌ها» فصلنامه دانش حسابداری، شماره ۲، صص ۳۳-۵۳.
- Armstrong, M. B.; Ketz, J. E.; and D. Owsen (2003). "Ethics Education in Accounting: Moving Toward Ethical Motivation and Ethical Behavior". *Journal of Accounting Education*, Vol. 21, pp. 1-16.
- Bailey, C. D. and S. J. Thoma (2010). "Revitalizing Accounting Ethics Research in the Neo-Kohlbergian Framework: Putting the DIT into Perspective". *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 22, No. 2, pp. 1-26.
- Davidson, R. A.; Douglas, P. C.; and B. N. Shwartz (2000). "Differences in Ethical Judgements between Male and Female Accountants". *Working Paper*, pp. 1-24.
- Deshpande, S. P. (1997). "Managers' Perception of Proper Ethical Conduct: The Effect of Sex, Age, and Level of Education". *Journal of Business Ethics*, Vol. 16, No. 1, pp. 79-85.
- Ferrell, O. C. and L. G. Gresham (1985). "A Contingency Framework for Understanding Ethical Decision Making in Marketing". *Journal of Marketing*, Vol. 49, pp. 87-96.
- Flanagan, J. and K. Clarke (2007). "Beyond a Code of Professional Ethics: A Holistic Model of Ethical Decision-Making for Accountants". *ABACUS*, Vol. 43, No. 4, pp. 488-518.
- Hunt, S. D. and S. Vitell (1986). "A General Theory of Marketing Ethics".

- Contemporary Accounting Research*, Vol. 18, No. 2, pp. 337-361.
- Williams, P. F. (2004). "You Reap What You Sow: The Ethical Discourse of Professional Accounting". *Critical Perspectives on Accounting*, Vol. 15, pp. 995-1001.
- An Integration of Cognitive-Developmental and Virtue-Ethics Perspectives". *Research on Accounting Ethics*, Vol. 4, pp. 291-308.
- Thorne, L. and J. Hartwick (2001). "The Directional Effects of Discussion on Auditors' Moral Reasoning".

Archive of SID