

پرهیزگاری اخلاقی در سازمان‌های خدماتی ایران

دکتر سید مهدی الوانی^۱، حمیده غریبی یامچی^۲، آزاده رسولی پرشکوه^{۳*}

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی

۲. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، پردیس فارابی

(تاریخ دریافت: ۹۶/۱۰/۲۳، تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۱۹)

چکیده

زمینه: فرهنگ سازمانی اخلاقی زیرمجموعه‌ای از فرهنگ وسیع‌تر سازمان است که شامل ارزش‌های مشترک اخلاقی میان کارکنان یک سازمان می‌باشد و از طریق سیستم‌های رسمی و غیر رسمی سازمان حفظ می‌شود، در نتیجه ایجاد فرهنگ سازمانی اخلاقی و حفظ و تقویت آن امری مهم و ضروری برای سازمان‌ها محسوب می‌شود. هدف این پژوهش بررسی ابعاد مدل هشت عاملی پرهیزگاری اخلاقی کاپتین در سازمان‌های خدماتی دولتی و خصوصی در ایران و تناسب این مدل با داده‌های جمع‌آوری شده می‌باشد.

روش: روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. این مطالعه در نمونه‌ای ۲۰۰ نفری از کارکنان سازمان‌های خدماتی (دولتی و خصوصی) در ایران، با روش نمونه‌گیری در دسترس صورت گرفت. جهت جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده و تجزیه و تحلیل آن‌ها نیز با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری و در نرم افزار PLS انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که از میان هشت عامل مدل پرهیزگاری اخلاقی، عامل‌های وضوح، همگرایی سرپرست، همگرایی مدیریت، قابلیت حمایت، شفافیت، قابلیت بحث و قابلیت تایید و تنبیه مورد تایید قرار گرفت و عامل امکان‌پذیری تایید نشد. بنابراین فرضیه اصلی مبنی بر مدل هشت عاملی مورد تایید قرار نگرفت.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که گرایش‌های اخلاقی در جامعه‌ای نسبت به جامعه دیگر متفاوت است و این موضوع، لزوم تفاوت در مدل‌های فرهنگ سازمانی اخلاقی را در جوامع مختلف توجیه می‌کند. از طرفی مدیران با اتکا به این مولفه‌ها می‌توانند این فرهنگ را در سازمان‌ها نهادینه سازند.

کلیدواژه‌گان: فرهنگ سازمانی اخلاقی، مدل هشت عاملی پرهیزگاری اخلاقی، سازمان‌های خدماتی ایران

سر آغاز

اخیرا بحث‌های فرهنگ سازمانی اخلاقی طلابه‌دار شده‌اند. دلیل اصلی رشد این علاقه، بحران مالی و اقتصادی جهانی ۲۰۰۸-۲۰۰۹ به واسطه تخلقات اخلاقی عمده در سازمان‌های چند ملیتی بزرگ و موسسات مالی است (۱). تحقیقات مختلف فرهنگ اخلاقی را به فساد، رفتار غیراخلاقی، قضاوت‌های اخلاقی، نیات و قضاوت‌های افشاگرانه، کشاکش اخلاقی، ایده‌آل‌گرایی، پندار اخلاقی و منطق اخلاقی پیوند می‌دهند (۲). فرهنگ سازمانی اخلاقی، از عوامل مهم تعیین کننده رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها در نظر گرفته شده است (۳). از طرفی کارکردهای مثبت فرهنگ سازمانی اخلاقی از نظر دور نمانده و برخورداری از یک فرهنگ اخلاقی غنی سبب افزایش نوآوری‌های سازمانی و بهره‌وری می‌شود.

فرهنگ اخلاقی جهت پیشبرد راهبردهای سازمانی اهمیت بسیاری دارد (۴) و بر آگاهی افراد از اخلاقیات، بر قضاوت‌ها و عملکرد آن‌ها در کنار تمام فعالیت‌های دیگر فرد و بر انجام کارهای درست یا نادرست توسط کارکنان تاثیرگذار است (۵).

برخی محققان اخلاق را به عنوان قواعد و اصولی تعریف می‌کنند که رفتار درست و نادرست را تعیین می‌کند (۶). در واقع آن‌ها اخلاق را عبارت از قاعده اصول اخلاقی و ارزش‌هایی می‌دانند که بر رفتار فردی یا جمعی تحت عنوان درست یا غلط بودن حاکمیت دارد (۷). پرهیزگاری‌های اخلاقی نیز به کیفیتی از فرهنگ سازمانی اخلاقی اشاره دارد که به عنوان زمینه‌ای برای پیامدهای روانشناسانه بررسی شده- اند (۸).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: Azadeh_rps@yahoo.com

بعد از بحران اقتصادی جهانی ۲۰۰۸ اهمیت سازه اخلاقی فرهنگ سازمانی به عنوان پدیده‌ای بالقوه و مسئول شکست‌های سازمانی اثبات شد. این مسئله توجه به بعد اخلاقی مدیریت سازمان به ویژه فرهنگ سازمانی را که می‌تواند اثر مهمی روی رفتار کارکنان داشته باشد، را به وجود آورد. برای مثال اگر یک سازمان رفتار ریسک‌پذیر، رقابت داخلی پرخاشگرانه و کسب اهداف به هر قیمتی را تشویق کند، ممکن است محیطی ایجاد کند که موجب رفتار سازمانی زیان‌آور، فریبده و عملکرد ناپایدار در بلند مدت شود. در مقابل تحقیق در مورد اثر یک زمینه اخلاقی، اثر مثبت آن روی طرز فکر و رفتار کارکنان از قبیل تعهد یا حساسیت به اعمال غیراخلاقی را مشخص کرده است (۹).

فرهنگ سازمانی اخلاقی به کیفیت اخلاقی یک محیط کاری اشاره دارد که به عنوان جنبه‌هایی از زمینه کاری تعریف شده که می‌تواند رفتار اخلاقی را برانگیزد. با توجه به نقش مهم رفتار اخلاقی در سازمان، توجه مدیران و صاحب‌نظران به عوامل مؤثر بر آن معطوف شده است (۱۰).

در زندگی کاری مدرن امروزی نیاز ضروری غیر از کسب سود به هر قیمتی، برای ارزش‌های سازمانی وجود دارد. ارزش‌های اخلاقی می‌تواند دارایی مهمی برای سازمان باشد و بنابراین این ارزش‌ها اغلب به طور عمومی در بیانیه‌های ارزش، گزارش‌ها و اصول اخلاقی نمایش داده شده‌اند (۸).

فرهنگ اخلاقی و مراقبت کارکنان می‌تواند دو راه حل سازمانی متفاوت برای تخلف‌های هنجاری کارکنان باشد. فرهنگ اخلاقی به وسیله برخی محققین به عنوان سیستم کنترل غیررسمی سازمان تعریف شده که تجربیات، انگاشت‌ها و انتظارات مدیران و کارکنان را دربر می‌گیرد. یعنی فرهنگ اخلاقی رفتارها را مستقیماً از طریق تمرکز بر طرزفکرها و هنجارهای سازمانی مشترک در برابر تخلف‌های محیط کار تحت تاثیر قرار می‌دهد. فرهنگ اخلاقی به عنوان پیش‌بینی کننده مهم رفتار غیراخلاقی است. یعنی در سازمان‌هایی با سطح بالای پرهیزگاری اخلاقی سازمانی، احتمال کمی وجود دارد کارکنان غیراخلاقی رفتار کنند (۱۱). اثرات مثبت فرهنگ اخلاقی در تجربه‌های کشاکش اخلاقی کمتر، تحلیل رفتگی کمتر و درگیری کاری بالاتر در میان اعضای سازمانی انعکاس می‌یابد. در مقابل، فرهنگ اخلاقی نیز می‌تواند به تعقیب اهداف کاری کارکنان منجر شود که برای فرد و سازمان مفید است (۸). فرهنگ سازمانی الگویی آموخته شده است که تحقق آن در شرایطی است که مفروضات بنیادین و اعتقادات توسط اعضای سازمان تسهیم و پذیرفته شده‌اند. در مفهوم‌سازی شاین نیز فرهنگ سه سطح را شامل می‌شود: الف) مصنوعات قابل مشاهده (ب) ارزش‌ها و ج) مفروضات بنیادین (۱۲).

سازمان‌ها به بحران اخلاقی از طریق نهادینه‌سازی اخلاق با انواع منابع شامل: طرح گزاره‌های اخلاق، ایجاد کمیته‌های اخلاق، تعیین مشاوران و مسئولان اخلاقی و انتشار خبرنامه‌ها پاسخ می‌دهند. صاحب‌نظران برنامه‌های اخلاق را به دو مقوله صریح و ضمنی تفکیک می‌کنند. قسمت‌های صریح هر برنامه اخلاق شامل: اصول اخلاقی، نظام‌نامه‌های خط‌مشی، الزامات آموزش کارکنان، برنامه‌های توجیهی^۲، کمیته‌های اخلاق و سمینارهای اخلاق می‌باشد. قسمت‌های ضمنی اخلاق شامل: فرهنگ

سازمان، سیستم‌های تشویق، رهبری، سیاست‌های ارتقاء و ارزیابی عملکرد می‌باشند (۱۳). نهادینه‌سازی و مدیریت اخلاق مشکلی است که همه سازمان‌ها با آن مواجه‌اند. اگر سازمانی به استقرار سیستم اخلاقی بلند مدت علاقه‌مند باشد ابتدا باید نهادینه‌سازی^۳ را تعریف و در همان حال ببیند چرا برخی سازمان‌ها و کارکنان‌شان اخلاقی می‌مانند در حالی که در بقیه سازمان‌ها اخلاق در حال تنزل است (۱۴). به علت افزایش مشکلات اخلاقی در کسب و کار، سازمان‌ها سعی می‌کنند این مشکلات را با نهادینه‌سازی اخلاق از طریق ایجاد موقعیت‌های اخلاقی جدید و تنظیم اصول اخلاقی، کنترل کنند. روش‌های متنوعی وجود دارد تا اصول اخلاقی بتواند در داخل سازمان بسته به عوامل کوتاه مدت و بلند مدت، نهادینه شوند (۱۵). یکی از روش‌های نهادینه کردن اخلاق تدوین منشورهای اخلاقی^۴ است که ارزشها و اولویت‌های اصلی سازمان را به ذینفعان اعلام می‌کند (۱۶).

نهادینه‌سازی اخلاق فرایندی است که از طریق عملیات اخلاقی مستمر سازمان ترویج می‌شود (۱۷) و عبارت است از درجه‌ای که سازمان به طور صریح و ضمنی اخلاق را در فرایندهای تصمیم‌گیری خود وارد می‌کند. ترکیب ضمنی اخلاق به معنی رفتار اخلاقی به کار رفته یا مستقیماً بیان نشده می‌باشد و بسیار حیاتی و اساسی است. ترکیب صریح اخلاق بدان معناست که رفتار اخلاقی به طور رسمی و بدون ابهام بیان شده است. شکل‌های ضمنی نهادینه‌سازی اخلاق شامل رهبری اخلاقی و ارتباطات باز می‌باشد. فرم‌های صریح شامل اصول اخلاقی و آموزش اخلاق می‌باشد (۱۸).

از یک طرف، فرهنگ اخلاقی از عناصر ملموسی از قبیل ایجاد اصول هدایت به علاوه مشوق‌ها تشکیل شده است. از طرف دیگر عناصر ناملموسی از قبیل رفتار همکاران و اطاعت از اقتدار را شامل می‌شود (۱۹). برخی محققان بر این باور هستند که جو و فرهنگ اساساً متفاوت نیستند اما جو اخلاقی^۵ با فرهنگ اخلاقی هم پوشانی دارد و هر دو نتایج یکسانی را به بار می‌آورند. در واقع فرهنگ اخلاقی، رفتار اخلاقی و غیراخلاقی را بهتر از جو اخلاقی توصیح می‌دهد و جنبه‌هایی را داراست که رفتار را تحت تاثیر قرار می‌دهد در حالی که جو اخلاقی بیشتر با طرز فکرها در ارتباط است.

فرهنگ اخلاقی قسمتی از فرهنگ سازمانی است که شرایط و سیستم‌هایی را شامل می‌شود که می‌تواند رفتارهای اخلاقی را ترویج دهد. این سیستم می‌تواند به دو مجموعه از اجزاء تقسیم شود:

۱. سیستم‌های رسمی (اصول اخلاقی^۶، بیانیه‌های ارزش^۷، استانداردهای ارزیابی عملکرد^۸ و معیارهای پاداش^۹)
۲. سیستم‌های غیررسمی (هنجارهای رفتاری^{۱۰}، مدل‌های نقش^{۱۱}، سنت‌های مشترک^{۱۲}).

سیستم‌های رسمی اغلب در سطح عینی و ملموس‌تر فرهنگ ارائه شده‌اند. در حالی که سیستم‌های غیررسمی در سطوح عمیق‌تر فرهنگ به عنوان ارزش‌ها و فرض‌های اساسی ظاهر می‌شوند. همچنین تجربیات اعضای سازمان، فرض‌ها و انتظارات‌شان از چگونگی ترویج رفتار اخلاقی سازمان، قسمتی از فرهنگ اخلاقی هستند (۸).

به دلیل آن که مدل توسعه یافته فوق ماهیتاً چند بعدی است، مقیاس معتبری را برای سنجش فرهنگ سازمانی اخلاقی ارائه می‌دهد و در این تحقیق از آن بهره گرفته شد. وضوح اولین بعد در مدل پرهیزگاری اخلاقی به استانداردهای اخلاقی سازمان و انتظارات هنجاری برای کارکنان و مدیران اشاره دارد که باید جامع، قابل درک و واقعی باشند. بعد دیگر پرهیزگاری اخلاقی در دو مقوله قرار می‌گیرد: همگرایی سرپرستان و همگرایی مدیریت عالی. حتی اگر سازمان‌ها استانداردهای اخلاقی واضحی داشته باشند و رفتار واقعی سرپرستان و مدیران با این انتظارات همگرا نباشد، کارکنان نشانه‌های ناسازگار و متضادی دریافت می‌کنند. این بعد از پرهیزگاری اخلاقی بر اساس تئوری یادگیری اجتماعی است که بر طبق آن افراد از طریق مشاهده رفتار دیگران و پیامدهای این رفتار یاد می‌گیرند. چهارمین بعد در مدل پرهیزگاری اخلاقی، امکان‌پذیری است. امکان‌پذیری شامل همه منابع در دسترس برای اعمال اخلاقی نه تنها زمان کافی، منابع مالی، تجهیزات و اطلاعات بلکه همچنین اقتدار شخصی برای عمل بر طبق هنجارها و ارزش‌ها بدون هیچ گونه فشاری برای تخطی از قواعد می‌باشد. قابلیت حمایت به میزانی که سازمان کارکنان و مدیران را برای برخورد با انتظارات هنجاری حمایت می‌کند، اشاره دارد. چنین حمایتی برای رفتار اخلاقی تعهد ایجاد می‌کند. بعد دیگر پرهیزگاری اخلاقی سازمان شفافیت به معنی قابلیت رویت رفتار اخلاقی یا غیراخلاقی است؛ به معنی آنکه چقدر رفتارهای اخلاقی یا غیراخلاقی و پیامدهای شان برای اعضای سازمان قابل درک است. قابلیت بحث یا گشودگی برای بحث در مورد مسائل اخلاقی، بعد دیگر پرهیزگاری اخلاقی است. زمانی که کارکنان و مدیران سازمان فرصت بحث و تبادل نظر در مورد دشواری‌ها و دوراهی‌های اخلاقی را دارند و رفتارهای غیراخلاقی را نیز بیان می‌کنند، رفتارهای غیراخلاقی می‌تواند پیش بینی و از بروزشان جلوگیری گردد. قابلیت تایید و تنبیه که به معنی دارا بودن ضمانت اجرایی از طریق تایید یا تنبیه است (۸). این پرهیزگاری‌های اخلاقی همراه با همدیگر، کیفیت اخلاقی فرهنگ سازمانی را نمایش می‌دهند که رفتار اخلاقی را در میان اعضای آن تشویق می‌کند (۲۵).

با توجه به اهمیت فزاینده فرهنگ سازمانی^{۱۵} اخلاقی به ویژه در نظام جمهوری اسلامی و نقش ویژه آن در موفقیت و شکست سازمان، همچنین به دلیل این که تاکنون در ایران تحقیقی مبنی بر بررسی مدل فرهنگ سازمانی اخلاقی صورت نگرفته، محققین برآن شدند تا مدل پرهیزگاری اخلاقی را در سازمان‌های خدماتی ایران سنجیده و بررسی نمایند. بنابراین هدف این پژوهش بررسی ابعاد مدل پرهیزگاری اخلاقی شامل: وضوح، همگرایی سرپرستان و مدیریت، امکان‌پذیری، قابلیت حمایت، شفافیت، قابلیت بحث و قابلیت تایید و تنبیه در سازمان‌های خدماتی در ایران و همچنین تناسب این مدل با داده‌های جمع‌آوری شده می‌باشد. در واقع مساله اصلی پژوهش این است که آیا مدل فرهنگ سازمانی اخلاقی هشت عاملی با فرهنگ سازمانی اخلاقی ایران مطابقت دارد؟

سه عنصر کلیدی باید وجود داشته باشد تا جرم، فساد و دیگر فعالیتهای غیرقانونی و غیراخلاقی درون کسب و کار و در ارتباط با آن از طریق ایجاد یک فرهنگ سازمانی اخلاقی حداقل شود:

۱. یک مجموعه ارزش‌های اخلاقی محوری از طریق سازمان در سیاست‌ها، فرایندها و اعمال آن القاء می‌شود.
 ۲. یک برنامه اخلاقی رسمی شامل یک نظام‌نامه اخلاقی، آموزش اخلاقی، یک هات‌لاین (خط تلفن مستقیم با رئیس) اخلاقی و یک مسئول اخلاقی^{۱۳}
 ۳. حضور مستمر رهبر اخلاقی (۲۰).
- رهبری اغلب به عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر فرهنگ اخلاقی سازمان است. رهبرانی که به عنوان خالق و حامی فرهنگ اخلاقی در سازمان - های‌شان شناخته می‌شوند افرادی هستند که نقش الگو را در استانداردهای اخلاقی بالا بازی می‌کنند، توجه را به اهدافی غیر از اقتصاد جلب کرده، در مباحث اخلاقی درگیر می‌شوند و دید بلندمدتی به روابط درون و بیرون سازمان دارند. خلق یک فرهنگ اخلاقی در محیط کاری از طریق رهبری بی‌باک صورت می‌گیرد (۲۱). هیئت حاکم در سازمان، کارکنان و سیاست اخلاقی از عوامل تثبیت و تقویت فرهنگ اخلاقی سازمان است (۲۲).

برخی محققین معتقدند که افراد اعضای گروه‌های سازمان یافته‌ای از قبیل شرکت‌ها و سازمان‌ها هستند که زمانی که یک فرد در آن کار می‌کند به یک اجتماع بلاواسطه تبدیل می‌شود. این سازمان یا نهاد ارزش‌های کاری را مشخص می‌کند. پرهیزگاری و شهامت فردی می‌تواند توسط یک سازمان خوب و سیاست‌های اجتماعی آن حمایت شود. همچنین به اهمیت اقدامات در جایی که اصول اخلاقی مورد توجه هستند، تاکید می‌کنند. یعنی جایی که اقدامات به "فعالیت‌های همکاری مشترک با اهداف متقابل درک شده و روش انجام کارها" اشاره دارد؛ روش‌هایی که در سازمان برای انجام کارها وجود دارد از لحاظ اخلاقی مهم‌اند (۸). برخی دیگر از صاحب‌نظران این تئوری بر اساس پرهیزگاری را به زمینه سازمانی انتقال دادند و تاکید نمودند که علاوه بر افراد سازمان‌ها نیز نیاز دارند که ویژگی‌های خاصی داشته باشند که به اعمال اخلاقی منجر شود (۲۳). هدف سازمان‌ها باید کمک به اعضای شان باشد تا پرهیزگاری‌های اخلاقی را در تعاملات روزانه خود بروز دهند و می‌بایست تصمیم‌گیری اخلاقی را حمایت کنند. این کار به کارکنان کمک می‌کند تا اخلاقی‌تر شوند و جامعه سازمانی اخلاقی بسازند. پرهیزگاری یک سازمان می‌تواند به این طریق تعریف شود که چقدر فرهنگ سازمانی رفتار اخلاقی را در میان اعضای سازمان تشویق و چگونه آن‌ها را از اعمال غیراخلاقی باز می‌دارد (۸).

به نظر برخی صاحب‌نظران پرهیزگاری‌های اخلاقی^{۱۴} سازمان شرایط و سازمانی برای رفتارهای اخلاقی هستند که معیارهای رسمی را ایجاد و ظرفیت سازمان برای تحریک رفتار اخلاقی کارکنان را منعکس می‌کنند (۲۴). مدل کاپتن شامل هشت پرهیزگاری می‌باشد که بر اساس تئوری پرهیزگاری اخلاقی کسب و کار طراحی شده و شامل وضوح، همگرایی سرپرستان، همگرایی مدیریت، امکان‌پذیری، قابلیت حمایت، شفافیت، قابلیت بحث و قابلیت تایید و تنبیه می‌باشد.



نگاره ۱: مدل پرهیزگاری اخلاقی سازمان (۸)

جدول ۱: بررسی پایایی ابزار

ردیف	عوامل	آلفای کرونباخ $\alpha > 0/7$	پایایی مرکب $CR > 0/7$
۱	وضوح	۰/۸۵	۰/۸۸
۲	همگرایی سرپرستان	۰/۸۶	۰/۹۰
۳	همگرایی مدیریت	۰/۸۸	۰/۹۱
۴	امکان‌پذیری	۰/۸۹	۰/۹۲
۵	قابلیت حمایت	۰/۸۶	۰/۸۹
۶	شفافیت	۰/۷۹	۰/۸۵
۷	قابلیت بحث	۰/۸۷	۰/۸۹
۸	قابلیت تایید و تنبیه	۰/۸۷	۰/۹۰

روش

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. در این تحقیق کارکنان سازمان‌های خدماتی تهران (شرکت خدماتی وابسته به همراه اول، اداره خدمات نوین بانک ملت، شرکت ساختمانی وابسته به بانک ملت) به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. در تحلیل عاملی اگر از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شود حدود ۲۰ نمونه برای هر عامل لازم است. حجم نمونه توصیه شده برای تحلیل عاملی تاییدی حدود ۲۰۰ نمونه برای ۱۰ عامل می‌باشد (۲۶ و ۲۷). با توجه به این که در این تحقیق از مدل‌یابی معادلات ساختاری جهت بررسی و اعتباریابی مدل استفاده می‌شود و در چنین مطالعاتی برای هر متغیر حداقل ۲۰ پرسشنامه مورد نیاز است و در این تحقیق هشت متغیر وجود داشت، تعداد نمونه مورد نیاز ۱۶۰ مورد تعیین شد که ۲۲۰ پرسشنامه توزیع و ۲۰۰ پرسشنامه عودت داده شد. نمونه‌های پژوهش نیز از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند.

جهت بررسی برازش کلی و محاسبه شاخص تناسب مدل در PLS، از فرمول زیر بهره می‌گیرند:

$$GoF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

یافته‌ها

در مدل PLS در صورتی که مقدار GOF برابر بزرگ‌تر از ۰/۳۶ باشد می‌توان گفت که مدل بصورت کلی معنادار و قابل قبول است. در مدل پژوهش، این مقدار بصورت زیر محاسبه شده است.

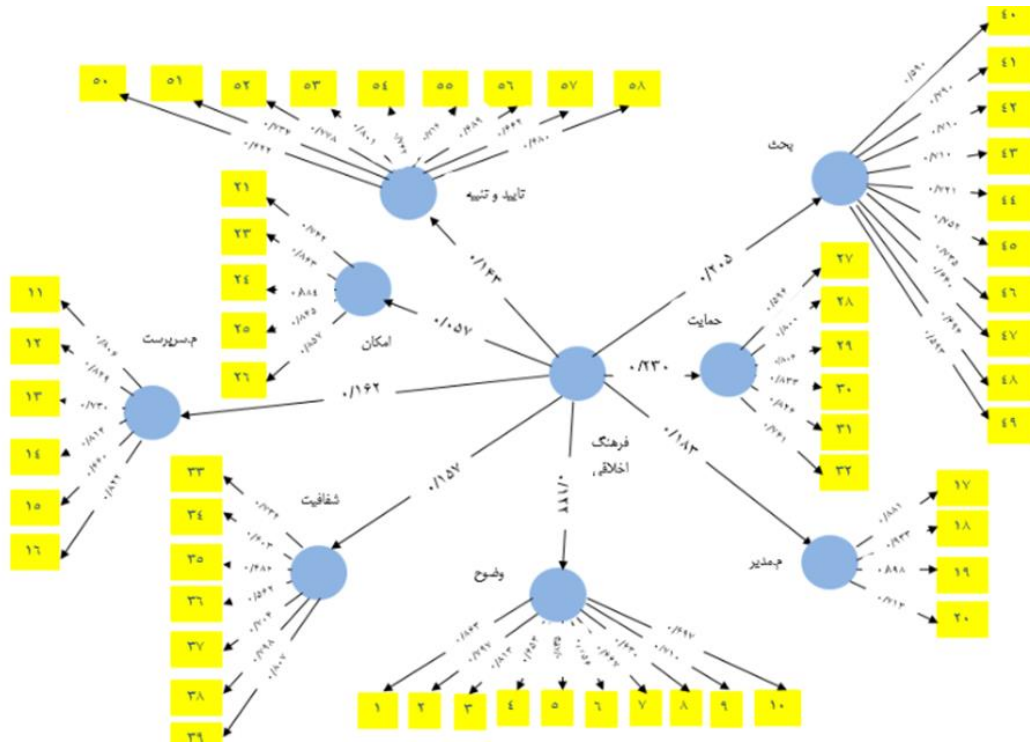
$$GOF = \sqrt{0/573 * 0/958} = 0/741$$

با توجه به اینکه مقدار GOF برابر ۰/۷۴۱ و بزرگ‌تر از ۰/۳۶ است می‌توان گفت که مدل در مجموع دارای برازش مناسب می‌باشد.

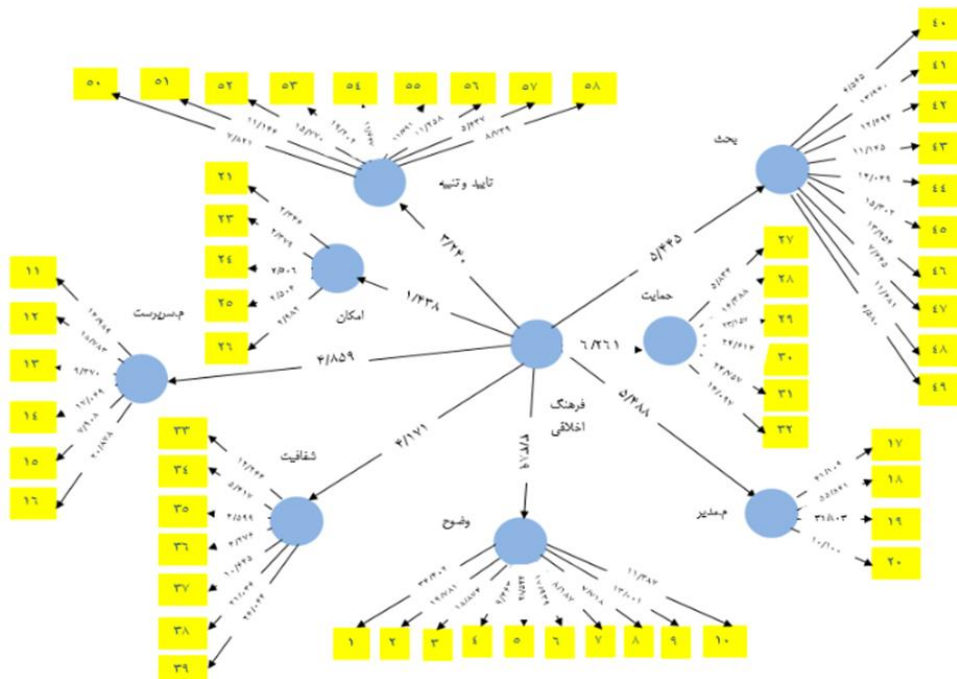
نگاره ۲ ضرایب مسیرها در حالت استاندارد نشان می‌دهد. در حالت استاندارد مقایسه عددی ضرایب مدل امکان‌پذیر می‌باشد.

نگاره ۳ معناداری مسیرها در مدل تحلیل مسیر را نشان می‌دهد. در حالت معناداری در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان بر اساس مقدار T در خصوص معناداری ضرایب مسیرها تصمیم‌گیری کرد. سوال ۲۲ از عامل امکان‌پذیری دارای T کمتر از ۱/۹۶ بود، حذف گردید.

فرهنگ سازمانی اخلاقی با پرسشنامه پرهیزگاری اخلاقی سنجیده می‌شود. ساختار این مقیاس برای سنجش فرهنگ اخلاقی به وسیله مطالعات گوناگون اعتباریابی و مورد حمایت قرار گرفته است. در ایران نیز جهت تطبیق با شرایط برای اعتباریابی پرسشنامه از آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی استفاده شد. پرسشنامه پرهیزگاری اخلاقی سازمان ۵۸ گویه دارد که به هشت عامل شامل: امکان‌پذیری، قابلیت حمایت، شفافیت، قابلیت بحث، قابلیت تایید و تنبیه، وضوح، همگرایی سرپرست، همگرایی مدیریت طبقه بندی شده است (۲۳). سوالات با طیف لیکرت از ۱ تا ۵ از بسیار موافق تا بسیار مخالف سنجیده شدند. داده‌ها با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری و در نرم افزار pls تجزیه و تحلیل شد. از ۵۸ سوال پرسشنامه همه سوالات به جز سوال ۲۲ دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۵ و همگی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار بودند. سوال ۲۲ دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۵ بود اما t آن از ۱/۹۶ کمتر بود بنابراین از تحلیل حذف شد. سنجش پایایی پرسشنامه با ضرایب پایایی ترکیبی (CR > 0/7) و آلفای کرونباخ (Alpha > 0/7) انجام شد. نتایج در جدول ۱ آمده است.



نگاره ۲: ضرایب مدل پژوهش در حالت استاندارد



نگاره ۳: مدل پژوهش در حالت معناداری

از هشت عامل مدل فرهنگی سازمانی اخلاقی، عامل‌های وضوح، همگرایی سرپرست، همگرایی مدیریتی، قابلیت حمایت، شفافیت، قابلیت بحث و قابلیت تایید و تنبیه مورد تایید قرار گرفت و از طرفی عامل

امکان‌پذیری مورد تایید قرار نگرفت. بنابراین فرضیه اصلی مورد تایید قرار نگرفت. جوامع به علت داشتن ارزش‌ها، سنت‌ها، ایدئولوژی‌ها و گرایش‌های مختلف، در اخلاقی دانستن یا ندانستن رفتارها متفاوت

هستند. در نتیجه قضاوت‌های اخلاقی در جامعه‌ای نسب به جامعه دیگر متفاوت است (۲۸).

جدول ۲: بررسی ابعاد

بعد	بار عاملی	t	نتیجه
وضوح	۰/۱۲۲	۳/۳۸۹	پذیرش
همگرایی سرپرست	۰/۱۶۲	۴/۸۵۹	پذیرش
همگرایی مدیریت	۰/۱۸۳	۵/۴۸۸	پذیرش
امکان‌پذیری	۰/۰۵۷	۱/۴۳۸	عدم پذیرش
قابلیت حمایت	۰/۲۳۰	۶/۲۶۱	پذیرش
شفافیت	۰/۱۵۷	۴/۱۷۱	پذیرش
قابلیت بحث	۰/۲۰۵	۵/۴۴۵	پذیرش
قابلیت تأیید و تنبیه	۰/۱۴۳	۳/۲۴۰	پذیرش

بحث

مدل پرهیزگاری اخلاقی کاپتین از تناسب بالایی در ایران برخوردار است که این یافته با نتایج به دست آمده از پژوهش صورت گرفته در سال ۲۰۱۳ در فنلاند که به بررسی اعتبار مقیاس پرهیزگاری اخلاقی کاپتین پرداخته بود همسو می‌باشد (۸). از طرفی مقایسه این یافته با نتایج پژوهش مشابهی که در سال ۲۰۱۴ در سازمان‌های دولتی لیتوانی جهت بررسی تناسب مدل پرهیزگاری اخلاقی کاپتین در جامعه مورد بررسی انجام شده است، نشان دهنده اعتبار این مدل و همسو بودن نتایج است (۹). یافته‌های پژوهش دیگری که در سال ۲۰۱۶ در رابطه با تاثیر فرهنگ سازمانی اخلاقی بر تعهد کارکنان صورت گرفته و به بررسی تاثیر ابعاد مدل هشت عاملی پرهیزگاری اخلاقی پرداخته است، موید اعتبار این مدل می‌باشد (۲۵). از طرفی یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که از میان هشت عامل مدل فرهنگ سازمانی اخلاقی عامل-های وضوح، همگرایی سرپرست، همگرایی مدیریت، قابلیت حمایت، شفافیت، قابلیت بحث و قابلیت تأیید و تنبیه مورد تأیید قرار گرفت و عامل امکان‌پذیری تأیید نشد که برخی محققین در سال ۲۰۱۶ نیز ضمن بازبینی مدل‌های پرهیزگاری اخلاقی و فرهنگ اخلاقی به نتایجی مشابه یافته‌های این پژوهش دست یافته‌اند (۲۴). با توجه به این که امکان‌پذیری شامل همه منابع در دسترس برای اعمال اخلاقی نه تنها زمان کافی، منابع مالی، تجهیزات و اطلاعات بلکه اقتدار شخصی برای عمل بر طبق هنجارها و ارزش‌ها می‌باشد، می‌توان چنین استدلال نمود که با توجه به غالب و حاکم بودن دین مبین اسلام بر تمام ارکان نظام و تاثیر مستقیم آن بر افراد (خودکنترل کردن آن‌ها) و اصول حاکم بر سازمان‌ها و عملکرد و چیدمان آن‌ها، حتی اگر سازمان‌ها امکانات لازم را جهت رفتار اخلاقی فراهم نکنند خود افراد در تحقق هنجارها اصرار دارند و دارای اقتدار لازم برای عمل به آن‌ها می‌باشند. همچنین عدم تأیید بعد امکان‌پذیری در تحقیق حاضر می‌تواند موید آن باشد که شرایط و اصول حاکم بر جامعه اسلامی ایران سبب شده تا افراد دقیقاً بر طبق سلسله مراتب نیازهای مازلو عمل نکنند و نیازهای سطح بالاتر انسان‌های مومن و پرهیزگار بسیار مهم‌تر از نیازهای سطح پایین‌ترشان باشد به گونه‌ای که افراد ترجیح می‌دهند اخلاقی عمل کنند حتی اگر

شرایط لازم جهت اخلاقی بودن مهیا نباشد و آن‌ها جهت غیراخلاقی عمل نمودن تحت فشار باشند.

جهت بهبود مدیریت اخلاق در سازمان، مدیران برای ایجاد فرهنگ اخلاقی در سازمان باید اصول اخلاقی را تعریف و خود نیز به آن‌ها پایبند باشند؛ در واقع باید این اصول را به صورت صریح و ضمنی در سیاست‌ها، فرایندها و تصمیم‌گیری‌ها و اعمال خود وارد کرده و از تصمیمات اخلاقی نیز حمایت کنند. همان‌طور که در پژوهش‌های پیشین نیز بیان شده نقش مدیران و رهبران و همچنین سیستم‌های رسمی و غیررسمی در هر سازمانی در تدوین و اجرای برنامه‌های اخلاقی و بروز رفتار اخلاقی بسیار با اهمیت است (۸).

مدیران باید از طریق ارتباطات اثربخش، آموزش مستمر و نهادینه سازی اصول اخلاقی، آن را در سازمان مستحکم سازند. از طرفی با رهبری اخلاقی، تدوین منشورهای اخلاقی و با بکارگیری کمیته‌های مشاوران و مسئولان اخلاق می‌توان اصول اخلاقی را در سازمان نهادینه کرد. ایجاد رویه‌ها و خط‌مشی‌های اخلاقی در سازمان و پایبندی مجدانه و سخت‌گیرانه نسبت به آن‌ها نیز از عوامل مهم دستیابی به این هدف است. از موارد دیگری که تاثیر بسزایی در حفظ و تقویت فرهنگ سازمانی اخلاقی دارد و در سطح ملموس‌تر فرهنگ سازمانی اخلاقی می‌باشد تعیین سیستم‌ها و معیارهای مناسب تشویقی جهت رفتارهای اخلاقی است. این موضوع همچنین می‌تواند نتایجی مانند انگیزش، تعهد و بهبود عملکرد کارکنان و بهره‌وری سازمان را ثمر دهد. از طرفی دیگر می‌توان یک برنامه اخلاق رسمی و یا یک سیستم مناسب جهت شناسایی انحرافات اخلاقی در سازمان ایجاد کرد تا در صورت لزوم مورد بررسی قرار گیرد و افراد از پیامدهای رفتارهای غیراخلاقی خود آگاه شوند؛ می‌توان در سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان علاوه بر استانداردهای عملکردی اصول و ارزش‌های اخلاقی را نیز مطرح کرد. این اصول و ارزش‌های اخلاقی برای کارکنان باید شفاف، قابل درک و بحث باشد. همان‌طور که محققین در پژوهش‌های مختلف نیز به این موارد اشاره کرده‌اند (۸ و ۱۳).

با توجه به محدودیت‌های تحقیق (نمونه آماری کم و از چند سازمان محدود و در دسترس) و اهمیت راهبردی اخلاق و فرهنگ سازمانی اخلاقی در پیشبرد اهداف سازمان و جامعه یا شکست آن، پیشنهاد می‌شود تحقیقات بیشتری در زمینه مدیریت اصول و ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌های ایران با نمونه آماری گسترده‌تری صورت گیرد تا بتوان به نتایج تفصیلی‌تر دست یافت. همچنین با توجه به تفاوت ایران اسلامی نسبت به سایر کشورها پیشنهاد می‌شود تحقیق گسترده‌تری در مورد مدل بومی پرهیزگاری اخلاقی اسلامی سازمان‌های ایران صورت گیرد تا خلاءهای دانشی موجود را پر نموده و نیاز مبرم سازمان‌ها جهت حل مشکلات اخلاقی را رفع نماید.

نتیجه‌گیری

این پژوهش ابعاد مدل پرهیزگاری اخلاقی سازمان را که شامل هشت عامل می‌باشد در ایران مورد بررسی قرار داد. یافته‌ها حاکی از آن است

<http://www.europeanbusinessreview.com/building-ethical-business-cultures>. Accessed: 15 Oct, 2017.

- Mayer DM. (2014). A review of the literature on ethical climate and culture: The Oxford handbook of organizational climate and culture. UK: Oxford Library of Psychology. Pp. 415-440.
- Khodamoradi E, Hajiha Z. (2015). The role of ethical culture in the performance of auditors. *Ethics in Science and Technology*; 11(3):125-130 (In Persian).
- Hosseinpour Z, Nadi MA. (2015). The relationship between ethical culture and managers and employees decisions. *Ethics in Sciences and Technology*; 11(2): 95-104 (In Persian)
- Trevino LK, Nelson KA. (2010). *Managing business ethics*. 5th ed. New York: Jone Wiley & Sons. P.480
- Dorasamy N. (2010). Enhancing an ethical culture through purpose –directed leadership for improved public service delivery: A case for South Africa. *African Journal of Business Management*; 4 (1): 56-64.
- Hasani M, Abbasi-Khaljiri S, Ghalavandi H. (2015). Analysis of the relationship between human resource activities with positive attitude to work and organizational ethics. *Ethics in Science and Technology*; 11(4): 1-11 (In Persian).
- Huhtala M. (2013). Virtues that work ethical organizational culture as a context for occupational well-being and personal work goals. [Ph.D. thesis]. Jyvaskyla: Jyvaskyla University.
- Novelskaite A. (2014). Exploring ethical organizational culture: validation of measurement instrument in Lithuania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 156:186-188.
- Khorakian A, Jahangir M, Nikkhah Z, Mohammadi Shahroudi H. (2016). Analysis of factors affecting employees' ethical behavior. *Ethics in Science and Technology*; 12(2): 25-36 (In Persian)
- Vries RE, DeGelder JLV. (2015). explaining workplace delinquency: the role of honesty-humility, ethical culture and employee surveillance. *Personality and Individual Differences*; 86 (1):112-116.
- Ardichvili A, Jondle D, Kowske B, Cornachione E, Li J, Thakadipura T. (2012). Ethical cultures in large business organizations in Brazil, Russia, India, and China. *Journal in Business Ethics*; 105(4): 415-428.
- Jose A. (1996). Institutionalization of ethics: a cross-cultural perspective. [Ph.D. Thesis] Texas: University of the North Texas.
- Sims RR. (1991). The institutionalization of organizational ethics. *Journal of Business Ethics*; 10 (7): 493-506.
- Floyd KS. (2010). Leadership styles, ethics institutionalization, ethical work, climate, and employee attitudes toward information technology misuse in higher education: A correlational study. [Ph.D thesis]. Georgia: Georgia Southern University.

که امکان‌پذیری به معنی توانایی رفتار به طور اخلاقی، به عنوان عامل تعیین کننده فرهنگ سازمانی اخلاقی در کشور محسوب نمی‌شود و هفت عامل دیگر مدل، مورد تایید قرار گرفت. این موضوع می‌تواند مربوط به ایدئولوژی‌ها، گرایش‌ها و فرهنگ اخلاقی کشور باشد؛ زیرا رفتارهای اخلاقی در سازمان منعکس کننده ارزش‌های اخلاقی جامعه می‌باشد. از طرفی ادراکات، ارزش‌ها و باورهای دینی و اخلاقی فردی می‌تواند تمایل به بروز رفتارهای اخلاقی در میان کارکنان را افزایش دهد. این موضوع بیانگر آن است که پابندی به اصول اخلاقی در میان کارکنان ایرانی، درمقابل توانایی رفتار و منابع زمانی، مالی و اطلاعات و تجهیزات از اولویت بالاتری برخوردار است. بنابراین گرایش‌های اخلاقی متفاوت در جوامع مختلف، لزوم تفاوت در مدل‌های فرهنگ سازمانی اخلاقی را در میان آن‌ها توجیه می‌کند.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش همه کارکنان و مدیران، با رضایت کامل به سنجشها پاسخ دادند و اصل امانت‌داری در اطلاعات نیز رعایت شد.

سپاسگزاری

از همه کارکنان و مدیران محترم سازمان‌های مورد بررسی که یاریگر محققین بودند، قدردانی می‌شود.

واژه نامه

1. Ethical strain	کشاکی اخلاقی
2. Orientation	توجهی
3. Institutionalization	نهادینه سازی
4. Codes of ethics	منشورهای اخلاقی
5. Ethical climate	جو اخلاقی
6. Ethical principles	اصول اخلاقی
7. Values statements	بیانیه های ارزش
8. Performance evaluation standards	استانداردهای ارزیابی عملکرد
9. Reward standards	معیارهای پاداش
10. behavioral norms	هنجارهای رفتاری
11. Role modeling	مدل های نقش
12. Common traditions	سنت های مشترک
13. Ethics officer	مسئول اخلاق
14. Ethical piety	پرهیزکاری اخلاقی
15. Cultural organization	فرهنگ سازمانی

References

- Ardichvili A, Jondle D, Wiley J, Cornacchione E, Li J, Thakadipuram T. (2013). Building ethical business cultures: BRIC by BRIC. Available at:

23. Kaptein M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: the corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior*; 29 (7): 923-947.
24. Chadegani AA, Jari A. (2016). Corporate ethical culture: Review of literature and introducing PP model. *Procedia Economics and Finance*; 36(1): 51-61.
25. Huhtala M, Feldt T. (2016). The path from ethical organizational culture to employee commitment: Mediating roles of value congruence and work engagement. *Journal of Work and Organizational Psychology*; 6 (1): 1-14.
26. Shah R, Goldstein SM. (2006). Use of structural equation modeling in operations management research: Looking back and forward. *Journal of Operations Management*; 24(2): 148-169.
27. Kline RB. (2012). Assumptions in structural equation modeling. In: R. Hoyle (Ed.). *Handbook of structural equation modeling*. New York: Guilford Press. Pp.111-125.
28. Shafer WE, Simons RS. (2011). Effects of organizational ethical culture on the ethical decisions of tax practitioners in mainland China. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*; 24 (5): 647-668.
16. Ardalan MR, Beheshti-Rad R. (2015). The relationship between the ethical environment of the organization and ethics, the role of mediation in professional development. *Ethics in Science and Technology*; 11(4): 1-12 (In Persian)
17. Chakrabarty S, Bass EA. (2014). Institutionalizing ethics in institutional voids: building positive ethical strength to serve women microfinance borrowers in negative contexts. *Journal of Business Ethics*; 119(4): 529-542.
18. Marta JKM, Singhapakdi A, Lee DJ, Sirgy JM, Konmee K, Virakul B. (2013). Perceptions about ethics institutionalization and quality of work life: Thai versus American marketing managers. *Journal of Business Research*; 66(3): 381-389.
19. Goebel P, Reuter C, Pibernik R, Sichtman C. (2012). The influence of ethical culture on supplier selection in the context of sustainable sourcing. *International Journal of Production Economics*; 140 (1): 7-17.
20. Schwartz MS. (2013). Developing and sustaining an ethical corporate culture: The core elements. *Business Horizons*; 56 (1): 39-50.
21. Broome ME. (2015). Nurse Leaders can shape ethical cultures. *Nurs Outlook*; 63(4): 377-378.
22. Carles M. (2010). *The health care manager's legal guide*. 1st ed. USA: Jones & Bartlett Learning. p. 248.