

ارائه الگوی مناسب در بررسی روابط بین علاقه به پول ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان (مورد مطالعه شرکت ارتباطات الکترونیک)

علی کنعانی کاشانی

مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی (شهر ری)

A.kanani@eecgroup.co

چکیده

در این تحقیق ، تلاش شد که الگوی مناسب در بررسی روابط بین علاقه به پول ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان (مورد مطالعه شرکت ارتباطات الکترونیک) ، شناخت کسب شود که براساس چارچوب و مدل مفهومی مورد نظر مورد تحلیل قرار گرفته است. این پژوهش دارای یک فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی است. جامعه مورد بررسی عبارت است از کلیه کارکنان و مدیران شرکت ارتباطات الکترونیک که بالغ بر ۴۲۰ نفر می باشند ، بعنوان جامعه آماری تحقیق انتخاب گردیده اند و حجم نمونه براساس فرمول کوکران ۲۰۰ نفر محاسبه گردیده است. همچنین در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است که روایی آن مورد تایید کارشناسان و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفته است. جهت تجزیه تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS و LIZREL استفاده شده است که تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از طریق پرسشنامه، در دو سطح تجزیه و تحلیل توصیفی، و تجزیه و تحلیل استنباطی، انجام گرفت. طبق نتایج بدست آمده از تحلیل های آماری بین متغیرهای مستقل اهمیت ، ثروت ، قدرت ، موفقیت و شر ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد و بین متغیرهای مستقل انگیزه ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان رابطه معنا داری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: علاقه به پول ، ماکیاولیسم ، رفتار غیر اخلاقی کارکنان ، انگیزه ، قدرت

مقدمه

تحقیقات گذشته نشان داده است که ویژگی شخصیتی ماکیاولی یک عامل موثر برای انتخاب یک شغل و همچنین موثر در روشی است که مردم در محل کار رفتار می کنند. مطالعاتی با هدف بررسی میزان صفت ماکیاولی کارکنان در ایران، و همچنین رابطه بین رضایت شغلی و ماکیاولی انجام شده است که در آن با استفاده از مفاهیم آرمان گرایی و نسبیت، ایدئولوژی اخلاقی کارکنان نیز ارزیابی شده است.

آیین رفتار حرفه ای، رفتار ماکیاولی (یعنی فریب و سوء استفاده) را ممنوع کرده است. این مقررات ممکن است برای کاربران با سطح بالایی از ماکیاولی برخی از محدودیت ها و تعارض با میل درونی شان را فراهم کند و ممکن است منجر به عدم رضایت شغلی شود. کارکنان مانند دیگر گروه های حرفه ای مسئولیت اخلاقی خاص دارند و علاوه بر تخصص، آنها نیز باید به اخلاق حرفه ای خود احترام بگذارند. در این تحقیق صفت ماکیاولی و نرخ غالب آن در جامعه شرکت ارتباطات الکترونیک، مورد بررسی قرار گرفته و همچنین ارتباط بین علاقه به پول، و رفتار غیر اخلاقی کارکنان مد نظر بوده است.

۱- مبانی نظری پژوهش

۱-۱- علاقه به پول

تحقیقات نشان می دهد فکر کردن درباره کلمات مربوط به پول باعث می شود بیشتر به خودمان تکیه و کمتر به دیگران کمک کنیم. موضوع، عجیب تر هم می شود وقتی بدانید که با پول سروکار داشتن می تواند سختی انزوای اجتماعی را کم کند و حتی از درد جسمی بکاهد. زمانی این امر عجیب تر به نظر می رسد که بدانیم کار پول چیست. برای اقتصاددانان، پول صرفاً یک ابزار مبادله است که زندگی اقتصادی را کارآمدتر می کند. (لو^۱، ۲۰۰۸) همان گونه که تبر امکان بریدن درخت را برای انسان فراهم میکند، پول به ما اجازه می دهد که بازارهایی داشته باشیم که به گفته اقتصاددانان سنتی، بهای هر چیزی از یک قرص نان تا تابلویی از پیکاسو را معین می کند. اما پول بیش از تبر یا ریشه، حسادت، فشار روحی یا هیجان ایجاد می کند و به نظر می رسد نمی توانیم به طور منطقی با آن برخورد کنیم. رابطه ما با پول جنبه های بسیاری دارد به نظر می رسد برخی به انباشتن آن معتاد هستند در حالی که برخی دیگر نمی توانند جلوی خرج کردن خود را بگیرند و نمی توانند برای روز مبادا پس انداز کنند. (ویتل^۲، ۲۰۰۶) همزمان با آنکه اطلاعات بیشتری در باره تاثیر پول بر خودمان به دست می آوریم، معلوم می شود که مغز برخی افراد طوری به آن واکنش نشان می دهد، در حالی که پول برای پاره ای افراد مانند یک دوست است. برخی مطالعات نشان می دهد که میل به پول حتی با اشتها نسبت به غذا رابطه دارد و البته از آنجا که داشتن پول زیاد سبب می شود که بتوانید چیزهای زیادی بخرید، عملاً مترادف با موقعیت اجتماعی است، به طوری که از دست دادن آن باعث افسردگی و حتی خودکشی می شود. در روزگاری که مشکلات اقتصادی بر زندگی بسیاری از افراد سایه افکنده است، پی بردن به روان شناسی پول می تواند نحوه برخورد ما را با آن بهبود بخشد. هنوز معلوم نیست چرا بعضی افراد این قدر به پول اهمیت می دهند، در حالی که برای عده ای دیگر این گونه نیست. (رمزی^۳، ۲۰۱۴) کسانی که به قدری بی پول هستند که از چیزهای

¹ Lo

² Vitell

³ Remzi

دیگر غفلت می کنند، لزوماً معتاد نیستند؛ ممکن است عده ای حریص و برخی دیگر نیازمند (مثلاً) تشنه موقعیت اجتماعی یا استفاده از پول برای جبران برخی کمبودها) باشند. آنچه معلوم است، این است که پول احساسات و کشمکش های ذهنی بزرگی در انسان پدید می آورد. (دهلینگ^۱، ۲۰۰۹)

عشق به پول با اتخاذ باور پول و مقیاس رفتار اندازه گیری می شود (چن^۲، ۲۰۰۶) در این تحقیق از مدل عشق به پول (تورن و همکاران، ۲۰۱۵) که شامل ۶ مولفه (انگیزه، اهمیت، ثروت، قدرت، موفقیت، شر) می باشد استفاده می کنیم.

۱-۲- ماکیاولیسم

اکثراً در محافل و بحث های روزمره در میان مردم واژه ماکیاولیست و ماکیاولیسم زیاد به گوش می رسد اغلب مردم به کسانی که احساس می کنند نسبت به جامعه تعهد اخلاقی ندارند - مخصوصاً سیاستمداران ماکیاولیست می خوانند. ولی واقعا ماکیاولیسم چیست و چه مشخصاتی دارد. ماکیاولیسم مجموعه اصول و روش های دستوری است که نیکولو ماکیاولی (۱۴۶۹-۱۵۲۷) سیاستمدار ایتالیایی برای زمامداری و حکومت بر مردم ارائه داد. در آن زمان شوک فرهنگی بزرگ ایجاد نمود زیرا این اصول با باورها و اعتقادات مردم منافات داشت. به نظر برخی از صاحب نظران داستان جامعه شناسی و حتی علم سیاسی جدید با ماکیاولی و شهریار آغاز می شود، کتابی که او در سال ۱۵۱۳ در اوج دوره رنسانس در ایتالیا منتشر کرد (آلمون^۳ و همکاران، ۲۰۰۰)

یکی از متغیرهایی که بر رفتار ارتباطی انسان ها اثر شگرف می گذارد، میزانی از نفوذ و سلطه است که او بر طرف مقابل خود در یک ارتباط دارد و آن طرف را وادار به انجام خواسته های خود می کند. دو طرف ارتباط، هر یک اثر و نفوذی بر دیگری دارند. هر اندازه این نفوذ در یک طرف ارتباط بیشتر باشد، می تواند طرف مقابل خود را بیشتر به سمت آن چه می خواهد سوق دهد. میزان نفوذ، مهارتی انکار ناپذیر است و از عوامل مختلفی شکل می گیرد. با بالا رفتن میزان نفوذ در یک فرد، دیگران در چنگ او درمی آیند، و آن را که او می خواهد انجام می دهند و آن می شوند که او توقع داشته است. اصطلاحاً گفته می شود که افراد دارای توانایی زیاد برای نفوذ و سلطه بر دیگران، دارای شخصیت «ماکیاولی» هستند. (بیو^۴، ۲۰۰۳) افراد دارای شخصیت ماکیاولی، زمانی که مجبور به عدم پیروی از رفتار مورد نظر خود شوند، از خود واکنش های عاطفی کمتری نشان می دهند و بی تفاوتی رفتاری از خود نشان می دهند. کودکان دارای شخصیت بالای ماکیاولی، تصور نمی کنند که در بازی باید به طرف مقابل خود وفادار باشند. در مواردی که لازم است افراد با ویژگی ماکیاولی بالا تغییر جهت داده و وضعی بر خلاف باورهای خود بگیرند، دشواری چندانی نداشته و به راحتی تغییر جهت می دهند، در حالی که افراد با ویژگی پایین ماکیاولی، چنین نمی کنند و دچار ناراحتی و واکنش های شدید می شوند. افراد با ویژگی ماکیاولی بالا، بیشتر به سلطه و نفوذ بر دیگران می پردازند، بیشتر به برد تمایل نشان می دهند، بیشتر دیگران را متقاعد می کنند و کمتر متقاعد می شوند. (زین و همکاران، ۲۰۱۱) توجه اساسی آن ها به چیزی که در دست دارند یا کاری که باید انجام دهند است نه چیز دیگر. به عبارت دیگر، آن ها به وظیفه ای که برایشان مطرح است به شدت گرایش دارند و می خواهند بدان جامه عمل بپوشانند. آن ها را می

¹ Dahling

² Chen

³ Allmon & el

⁴ Beu

⁵ Zin & el

توان (خونسرد) قلمداد کرد. در مقابل افراد با ویژگی پایین شخصیتی ماکیاولی، به عنوان (حساس) و پر سروصدا نامگذاری شده اند. آنان در وهله نخست در مقابل نفوذ اجتماعی، بیشتر مستعد هستند. آن ها بیشتر به خواسته های دیگران ترتیب اثر داده و آن ها را اجابت می کنند. آنان به گونه ای عاطفی درگیر مسائل شده و سعی در جلب رضایت طرف مقابل خود دارند. این خود یک دلیل بارز باخت مکرر آن ها در بازی به افراد با ویژگی های ماکیاولی بالا و بی توجهی به این باخت است. افراد کمتر ماکیاولی گرایش اجتماعی دارند اما گرایش افراد ماکیاولی بالا، گرایش «وظیفه مداری» است. (ساردزکوسکا و همکاران^۱، ۲۰۱۲)

در مطالعات مربوط به ارتباطات، به ویژگی شخصیتی «ماکیاولیسم» توجه ویژه ای می شود زیرا افراد با میزان بالایی از این خصوصیت شخصیتی، کاملا متفاوت و متمایز از افراد دیگر رفتار می کنند. به ویژه در یک رابطه چهره به چهره و یا رابطه ای که از نظر ساختاری ملایم تر بوده و از چفت و بست کمتری شکل گرفته باشد. منتقدان (ماکیاولیسم) آن را (فرصت طلبی) نامگذاری می کنند و دوستداران آن، آن را به (واقع گرایی) نسبت می دهند. (تانگ و همکاران^۲، ۲۰۰۶)

افراد با شخصیت «ماکیاولیسم» بالا، در روابط چهره به چهره ظاهرا موفق ترند. به ویژه زمانی که درگیر چانه زنی، مناظره و متقاعدسازی با دیگران می شوند. از این رو می توان گفت آنان در نفوذ در نگرش های دیگران و در واداشتن افراد دیگر به کنش یا عمل موفق ترند. (ایگن^۳ و همکاران، ۲۰۱۵)

استعداد و مهارت بالای افراد با ویژگی شخصیتی «ماکیاولیسم» در تفکر خلق الساعه و حاضر جوابی ستودنی است. آنان این توانایی را دارند که بلافاصله پاسخ نسبتا مناسبی به سوال طرف مقابل خود بدهند و بدون توجه به حضور دیگران و سر و صدا و عوامل بازدارنده دیگر، بیاندیشند. چنین به نظر می رسد که آنان همواره پاسخ مناسبی برای هر سوال دارند. (ویتل، ۲۰۰۶) با توجه به ویژگی های یاد شده می توان گفت مدیران در انتخاب افراد برای مشاغلی که به چنین مهارت ها و صفاتی نیازمندند، می باید بسیار دقیق باشند. فردی که برای مذاکره و مناظره با عده ای دیگر انتخاب می شود، می باید از ویژگی بالای ماکیاولیسم برخوردار باشد وگرنه در کار خود توفیق چندانی نخواهد یافت. برعکس در اموری که به تفاهم و صداقت نیاز بیشتری است، این افراد ناموفق خواهند بود. (چن، ۲۰۰۶)

برخی از مطالعات نشان داده اند که ویژگی «ماکیاولی» نیز آموختنی است. کودکان از والدین خود آن را فرا می گیرند و با اجرای آن ها به گونه ای نامحسوس و غیر عمدی از سوی والدین به کودکان پاداش داده می شود و در مراحل بعدی کودکان آن را از گروه همسالان یا گروه های هم تراز و رسانه های جمعی می آموزند. (آلمون و همکاران، ۲۰۰۰)

۱-۳- رفتارهای غیر اخلاقی کارکنان

واکنشهای رفتاری افراد در محیطهای مختلف نظیر محیطهای کار طیف متنوع و وسیعی را دربر میگیرد. یک دسته از این رفتارها، رفتارهای غیر اخلاقی است رفتارهای غیر اخلاقی در محیط کار، رفتارهای متعارض باهنجارها و ارزشهای سازمان محل کار است که می تواند به طور جدی سلامت افراد و مجموعه سازمان را به مخاطره افکند. نمونه های بارز این رفتارها، بی حرمت ساختن همکاران، تبادل حرف های رکیک

¹ Sardžoska & el

² Tang & el

³ Egan & el

و ناپسند، استفاده از وسایل سازمان در راستای منافع شخصی، عدم اطاعت از دستورات سرپرستان و مدیران، آسیب رسانی به امکانات و وسایل سازمان، پرخاشگری فیزیکی در محیط کار و دزدی رانام برد (نیلسون^۱، ۲۰۰۸)

چنین رفتارهایی، می توانند به صورت بالقوه سلامتی افراد و سازمان ها را به مخاطره افکنند و علاوه بر تحمیل هزینه های گزاف، زمینه را برای کاهش اثربخشی و کارایی فردی و سازمانی فراهم آورند رفتارهای غیر اخلاقی می توانند تحت تاثیر عوامل مختلف فردی و موقعیتی در محیطهای کار اشاعه پیدا کنند. یک دسته از عوامل بالقوه تاثیر گذار بر رفتارهای غیر اخلاقی ارزش های فرهنگی و ایدئولوژیهای اخلاقی هستند. (زاگنسیکی و همکاران^۲، ۲۰۱۴)

مطرح ترین ارزشهای فرهنگی در مجامع علمی و آکادمیکی که تاکنون محور پژوهشهای قابل توجهی نیز بوده اند شامل فاصله قدرت اجتناب از عدم قطعیت فردگرایی در برابر جمع گرایی، گرایش به زنانگی در برابر گرایش به مردانگی و سه ایدئولوژی اخلاقی مطرح و قابل سنجش نسبیّت گرایی ایده آل گرایی و ماکیاولیسم هستند. از لحاظ تاریخی، ایده آل گرایی و نسبیّت گرایی ریشه در فلسفه دارند. گروهی از فلاسفه بر دستیابی به حقیقت مطلق پیرامون امور و حوادث، به عنوان غایت مطلوب، همراه با اصول اخلاقی ایده آل گرایانه برای زندگی در این دنیا تأکید می نمودند. در مقابل گروهی دیگر امور اخلاقی و ایده آل را امری نسبی م بدانستند که بر پایه ارزشهای پذیرفته شده توسط فرد تعیین می شوند و نه بر پایه اصول مطلق و جهان شمول آنگونه که گروه اول در پی آن بودند. این دو دسته به لحاظ تأکیدات مورد نظر خود ایده آل گرا و نسبیّت گرا نامیده شده اند. تمایز بنیادین بین ایده آل گرایی و نسبیّت گرایی تاکنون در عرصه های مختلف علم پابرجا مانده است. (نیلسون، ۲۰۰۸)

- هدف اصلی

ارائه الگوی مناسب در بررسی روابط بین علاقه به پول، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان و تست آن در شرکت ارتباطات الکترونیک

در این راستا، هدف فرعی زیر نیز قابل حصول است:

شناسایی فاکتورهای موثر بر علاقه به پول ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان در شرکت ارتباطات الکترونیک

با توجه به مبانی نظری پژوهش و مدل های ارائه شده فرضیه های تحقیق به صورت ذیل است

فرضیه اصلی :

- رابطه معناداری بین علاقه به پول، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد.

فرضیه های فرعی :

- رابطه معناداری بین انگیزه، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد.

- رابطه معناداری بین اهمیت، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد.

- رابطه معناداری بین ثروت، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد.

- رابطه معناداری بین قدرت، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد.

¹ Nilsson

² Zagenczyk & el

- رابطه معنا داری بین موفقیت ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد .
- رابطه معنا داری بین شر ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد .

۲- ضرورت تحقیق

تمامی حرفه های شناخته شده برای خود یک آئین رفتار تهیه کرده اند. هدف اساسی از تهیه چنین آئین های رفتاری، ارائه رهنمودهای عملی به اعضا برای داشتن طرز تفکر حرفه ای به گونه ای است که کیفیت ضوابط حرفه آنها را بهبود بخشد. آئین رفتار حرفه ای مهمترین خط مشی های حرفه را مشخص نموده و ضامن بقای آن است. و نباید شامل ایده های ذهنی باشد، بلکه باید دارای هدف های دست یافتنی و مقررات عملی و قابل اجرا برای کار باشد. وجود آئین رفتار حرفه ای، صاحبکاران و جامعه را مطمئن می سازد که حرفه می خواهد استاندارد عمل خوبی داشته باشد و هر یک از اعضا را به رعایت آن ملزم می کند. صاحبان کار محرکان چرخه اقتصادی محسوب می شوند؛ بنابراین کسب اعتماد آنان در استفاده از حرفه ، وظیفه همه شاغلان در حرفه است تا آینده حرفه تضمین شود. بنابراین آینده حرفه منوط به داشتن ارزش های درستکاری، صداقت و تخصص است. در شرایطی که کارکنان هنوز نتوانسته است جایگاهی در جامعه ایران و به ویژه در نزد دولتمردان به دست آورد افزایش بی اعتمادی به کارکنان به هر دلیل و علت نقش مخربی در توسعه پایدار مشاغل خواهد داشت. برای تشریح و تبیین چستی و چرایی یک حرفه و برای کسب شناخت و تشریح پدیده های موجود و پیش بینی پدیده های مشابه حرفه ای، وجود عامل اول، ضروری است. بنابراین، ایده ها و عقاید ظاهراً مستقل و جدا از هم، در یک مجموعه مرتبط و متصل به هم، همچون پیکره یک دانش در قالب تئوری ارائه می شود. با مشاهده های تجربی، آزمونهای لازم و استدلال منطقی، پدیده ها با تئوری مطرح شده تطبیق داده می شود تا قدرت آن سنجیده شود.

۳- مرور ادبیات و سوابق مربوطه

- (دانش پژوه و همکاران، ۱۳۸۳) در پژوهشی نشان داده اند که فرهنگ سازمانی با رفتار غیر اخلاقی کارکنان با نقش میانجی ماکیاولیسم دارای رابطه است. این پژوهشگران به طور اخص نشان داده اند که وقتی تعهد و حمایت در فضا و فرهنگ سازمان حاکم باشد افراد استرس کمتری را تجربه می کنند. علاوه بر این شواهد پژوهشی داخلی حاکی از آن است که فرهنگ حاکم بر سازمان در قالب بوروکراتیک، مشارکتی، ماموریتی و کارآفرینی با فرسودگی شغلی رابطه دارند.
- (گلپرو و همکاران، ۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی نقش مولفه های جو اخلاقی سازمان بر رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی و سازمانی پرداخته و نشان داده اند که استقلال طلبی شخصی در اصول اخلاقی با رفتارهای انحرافی دارای رابطه مثبت و مراقبت و خدمت رسانی بعنوان دو بعد دیگر در جو اخلاقی سازمان با ماکیاولیسم رابطه منفی هستند.
- (گل پرو و نادای و نادای، ۱۳۹۰) نشان داده اند که مادی گرایی و فاصله قدرت دو متغیر بالقوه اثرگذار بر ادراکات، نگرشها و رفتارهای افراد در محیطهای کار هستند. به لحاظ نظری وقتی تمایلات مادی گرایانه در افراد نیرو می گیرد، بتدریج مسائل معنوی و روحانی مورد غفلت قرار می گیرند. از طرف دیگر فاصله قدرت ماهیتاً اشکال مختلف تبعیض و بی عدالتی را به افراد

تحمیل می‌کند و این به سبب افراد ماکیاولی در سیستم می‌باشد این تبعیض و بی‌عدالتی بطور جدی زمینه‌ساز تمایل کارکنان در محیط‌های کار به رفتارهای غیر اخلاقی و انحرافی می‌شود

- (پترسون و همکاران^۱، ۲۰۰۵) نشان داده‌اند که در محیط‌های کار عناصر متعددی نظیر فرهنگ حاکم بر سازمان می‌توانند افراد را متمایل به رفتارهای غیر اخلاقی بنمایند. این پژوهشگران بر این باورند که فرهنگ و جو اخلاقی سازمانها و محیط‌های کار به طور اثباتی آنها را از رفتن به سوی رفتارهای غیر اخلاقی باز داری می‌کنند. اما وقتی فرهنگ حاکم بر سازمان ماهیت ابزاری و مادی گرایانه به خود می‌گیرد، افراد تمایل بیشتری به رفتارهای غیر اخلاقی پیدا می‌کنند.

- (رن^۲، ۲۰۰۷) مطرح نموده که مشخصه‌های رفتاری ماکیاولیستی با رفتارهای غیر اخلاقی رابطه قابل توجهی دارند. اما پیوند بین ایده آل‌گرایی و نسبیت‌گرایی با رفتارهای غیر اخلاقی در حد کمتری مورد توجه قرار گرفته است. نمونه تحقیقاتی که از نسبیت‌گرایی و ایده آل‌گرایی در آنها استفاده شده تا اندازه‌ای به طور غیر مستقیم از پیوند بین این دو ایدئولوژی اخلاقی با رفتارهای غیر اخلاقی حمایت می‌نماید.

- (لو^۳، ۲۰۰۸) طی پژوهش خود نشان داده که باور به ایده آل‌گرایی با تحمیل یک نظام ارزیابی مطلق از خوب بودن در مقابل بد بودن، با باور به رعایت عدالت در رویه‌های تصمیم‌گیری مدیران رابطه منفی دارد. این امر خود بطور ضمنی گویای آن است که ایده آل‌گرایی شکل کلی داوری افراد و متعاقب آن رفتار آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

- (جانسون^۴، ۲۰۰۹) در پژوهشی نشان داد که از بین نسبیت‌گرایی و ایده آل‌گرایی، نسبیت‌گرایی با نیت یا مقاصد اخلاقی دارای رابطه مثبت و معناداری است.

۴- روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش را از ابعاد مختلف می‌توان بررسی کرد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه جمع‌آوری اطلاعات توصیفی پیمایشی همبستگی، از نظر زمان، مقطعی و به لحاظ ژرفایی، پهنانگر است. در این تحقیق به منظور گردآوری اطلاعات از ابزارهایی نظیر پرسشنامه استفاده می‌گردد. برای به دست آوردن داده‌ها از پرسشنامه طراحی شده توسط (تورن، ۲۰۱۵) که مجموعاً شامل ۳۳ گویه با طیف لیکرت ۵ تایی می‌باشد استفاده شده که شامل ۴ گویه مولفه انگیزه، ۵ گویه مولفه اهمیت، ۴ گویه مولفه ثروت، ۲ گویه مولفه قدرت، ۲ گویه مولفه موفقیت، ۲ گویه مولفه شر، ۷ گویه مولفه ماکیاولیسم، ۷ گویه مولفه رفتار غیر اخلاقی کارکنان است

¹ Peterson & el

² Ren

³ Lo

⁴ Johnson

روایی اعتبار: در این پژوهش در بحث اعتبار ابزار، منظور اعتبار صوری پرسشنامه است که گویه های آن، مورد تأیید مدیران شرکت ارتباطات الکترونیک در این زمینه قرار گرفته است. پایایی اعتبار: یک اندازه گیری دارای قابلیت اعتماد است که در موقعیت تکراری نتایج یکسان بدست آوریم. برای سنجش قابلیت اعتماد شاخص هایی وجود دارد. این شاخصها برای قابلیت اعتماد طیف هائی بکار می رود که در آن، مجموعه ای از سئوالات برای سنجش یک مفهوم بکار می رود. در این پژوهش ۸۷٪ آلفای کرونباخ برای بررسی قابلیت اعتماد سازه ها استفاده شده است. در تحقیق حاضر، جامعه مورد بررسی عبارت است از کلیه مدیران و کارکنان شرکت ارتباطات الکترونیک که تعداد آنان ۴۲۰ نفر می باشند. نمونه گیری در این تحقیق تصادفی طبقه ای است. به دلیل اینکه تعداد کارمندان مشخص است از فرمول جامعه محدود برای اندازه گیری تعداد نمونه استفاده می شود. جامعه در نظر گرفته شده در این تحقیق مجموع کارکنان و مدیران در نظر گرفته می شود و از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده می گردد. برای تعیین حجم نمونه فرمول کلی حجم نمونه (فرمول کوکران) استفاده خواهد شد، و با توجه به جامعه ۴۲۰ نفری، تعداد حجم نمونه ۲۰۰ نفر بدست آمد.

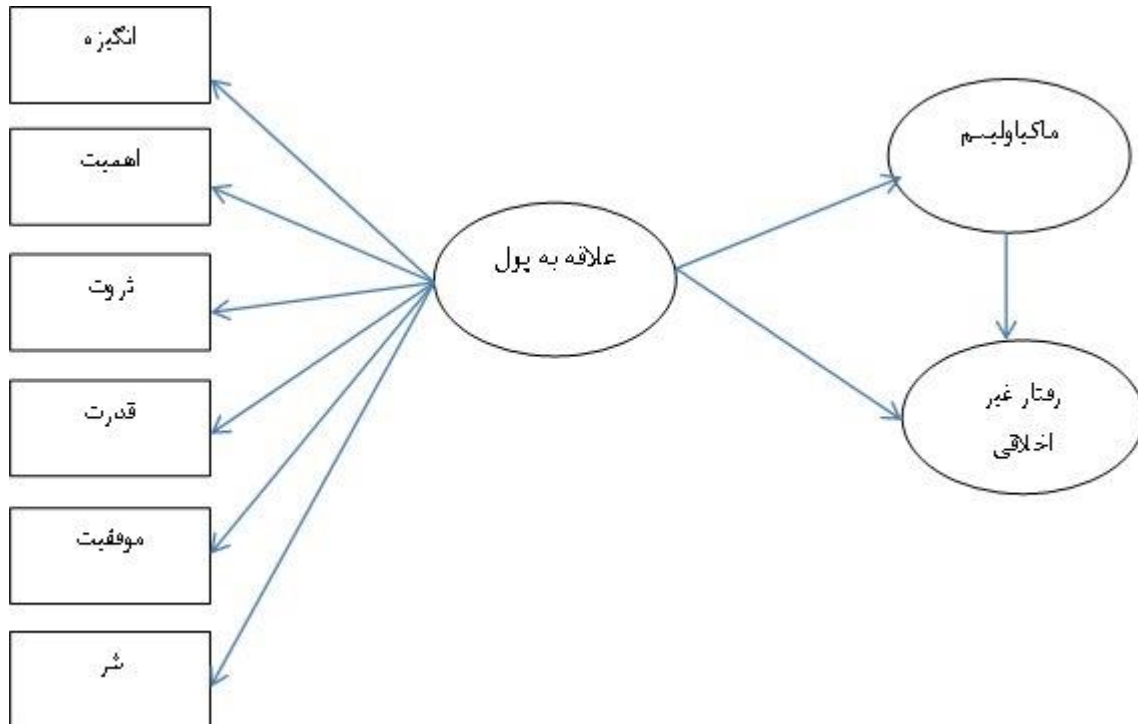
۵- توسعه الگوی فرآیند شکل گیری روابط بین علاقه به پول، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان شرکت ارتباطات الکترونیک

در این قسمت با توجه به مطالعه ادبیات موضوع و مصاحبه با خبرگان مختلف به ارا یه الگویی بومی در زمینه علاقه به پول ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان پرداخته شده همان طور که در ابتدای مقاله ذکر شد، در این مقاله علاقه به پول از مدل (تورن^۱، ۲۰۱۵) و نظریه ماکیاولیسم از نظریه پرداز معروف نیکولو ماکیاولی سیاستمدار و فیلسوف ایتالیایی و رفتار غیر اخلاقی کارکنان را از شاخصهای (راواس و همکاران^۲، ۲۰۰۵) استخراج و گردآوری نمودیم.

در الگویی که ارا یه خواهد شد به نقش علاقه به پول ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان و شکل گیری آنها ختم می شود

¹ Aygül turan

² Rawas & el



شکل ۱-۱- الگوی شکل گیری علاقه به پول ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان

۶- یافته های پژوهش

برای تجزیه و تحلیل دادهها و آزمون فرضیه ها، از آمار توصیفی برای تحلیل داده های سؤالهای عمومی (ویژگیهای جمعیت شناختی) و از آمار استنباطی، در سطح مدلسازی معادله های ساختاری استفاده شد. نرم افزارهای مورد استفاده، SPSS و LISREL بودند. نتایج تحلیل، در ادامه و در دو بخش بیان می شود. در بخش اول، اطلاعات مربوط به ویژگیهای نمونه آماری ارائه می شود:

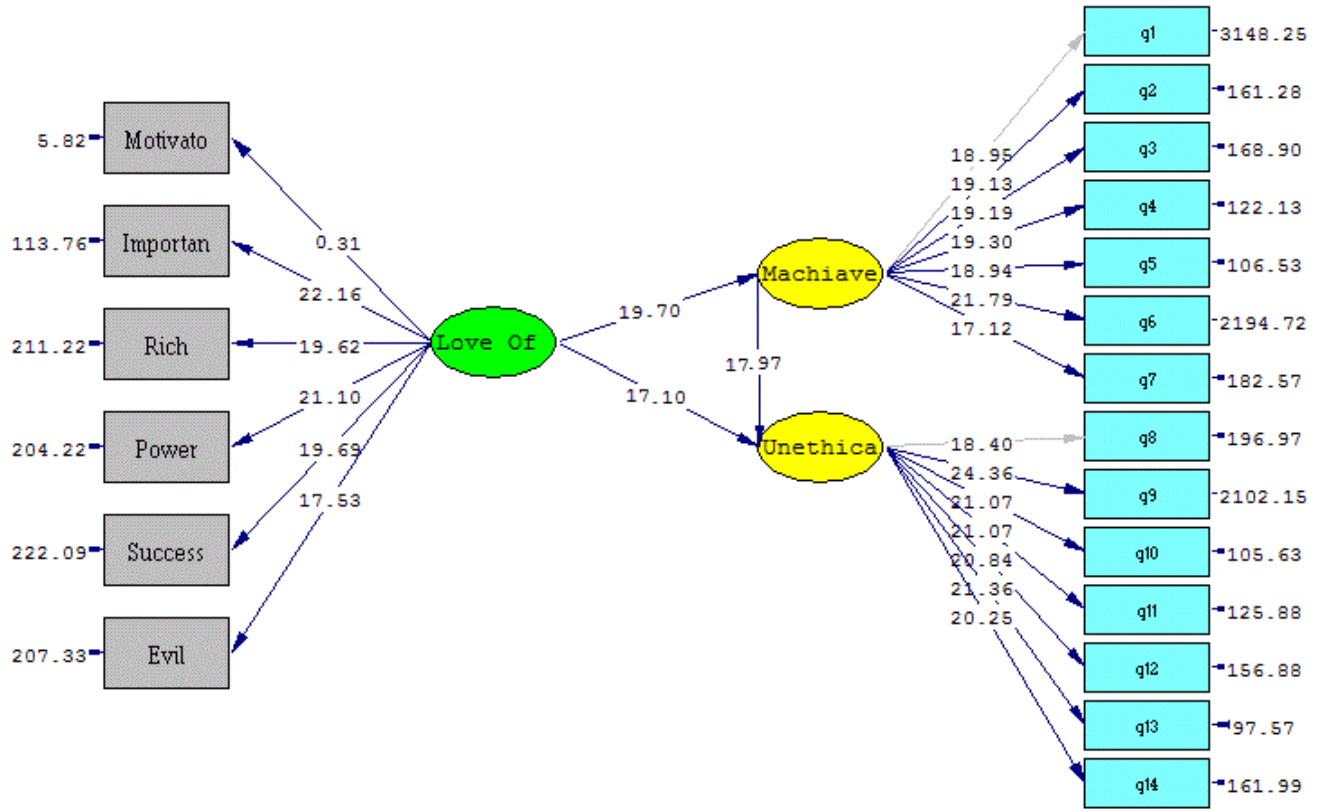
شاخص	فراوانی					
جنسیت	مرد	زن				
	۰,۵۳٪	۰,۴۷٪				
سن	زیر ۳۰ سال		بین ۳۰ تا ۴۰	بین ۴۰ تا ۵۰	۵۰ به بالا	
	۰,۰۶٪	۰,۴۸٪	۰,۲۷٪	۰,۱۹٪		
	تحصیلات		دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر
	۰,۱۹٪	۰,۱۱٪	۰,۵۵٪	۰,۱۵٪		
سابقه شغلی	زیر ۵ سال		بین ۵ تا ۱۰	بین ۱۰ تا ۲۰	۲۰ سال به بالا	
	۰,۱۰٪	۰,۳۳٪	۰,۵۱٪	۰,۰۶٪		

جدول ۱- ویژگیهای جمعیت شناختی افراد نمونه

در بخش دوم، متغیرها ارزیابی میشوند و فرضیه های پژوهش پاسخ داده خواهند شد. برای تحلیل و آزمون فرضیه ها از مدلسازی معادله ساختاری استفاده شده که نگرشی جامع در زمینه متغیرهای پنهان و مشاهده شده است. در این روش، یکی از مراحل مهم، ارزیابی برازش مدل است. به بیان ساده، وقتی گفته می شود مدل تناسب دارد، یعنی مدل مفروض تا چه حد خوب و درست طراحی شده است. مهمترین شاخص تناسب مدل، آزمون مجذور کای و سایر شاخص های ثانویه است. مقادیر این شاخصها برای پژوهش حاضر در جدول زیر بیان شده است:

جدول ۲- شاخص برازش

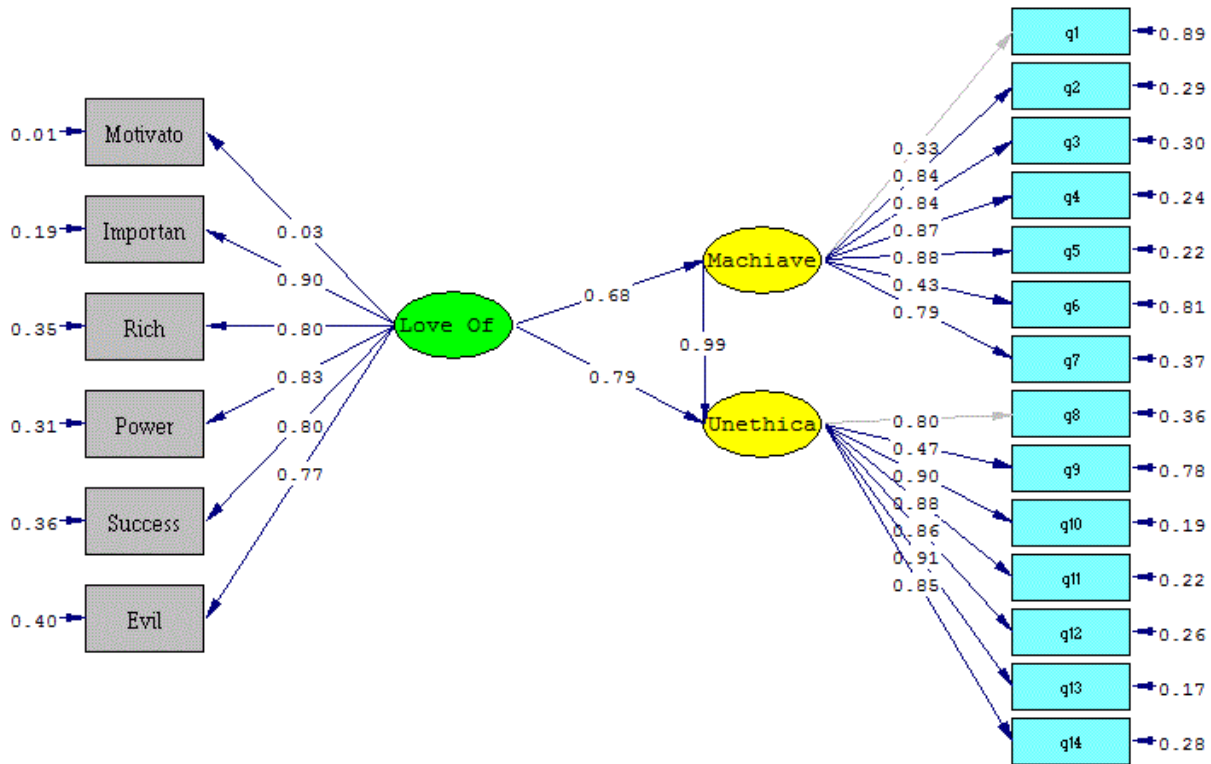
نتیجه	حد مجاز	مقدار	شاخص های برازش
معنادار و قابل قبول	≤ 3	۱,۹۸	کای دو بر درجه آزادی
معنادار و قابل قبول	≤ 0.1	۰,۰۷۰	RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)
معنادار و قابل قبول	≥ 0.9	۰,۹۳۰	GFI (نیکویی برازش)
معنادار و قابل قبول	≥ 0.9	۰,۹۱۰	CFI (برازندگی تعدیل یافته)
معنادار و قابل قبول	≥ 0.9	۰,۹۲۰	NFI (برازندگی نرم شده)
معنادار و قابل قبول	≥ 0.9	۰,۹۱۰	NNFI (برازندگی نرم نشده)



Chi-Square=331.45, df=167, P-value=0.00000, RMSEA=0.070

شکل ۳- مدل ساختاری پژوهش در حالت معنی دار

Archiv



Chi-Square=331.45, df=167, P-value=0.00000, RMSEA=0.070

شکل ۴- مدل ساختاری پژوهش در حالت استاندارد

پاسخ به فرضیه های پژوهش : برای سنجش فرضیه های پژوهش، از مقادیر ضریب مسیر و آماره t استفاده می شود اگر مقدار آماره t خارج از بازه ۱/۹۶- تا ۱/۹۶ باشد ، یعنی این فرضیه در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می شود .

نتایج بررسی فرضیه های پژوهش در جدول ۳ خلاصه شده است

جدول ۳- نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

نتیجه فرضیه	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه ها
فرضیه اصلی			
تایید	۱۷,۹۷	۰,۹۹	رابطه معنا داری بین علاقه به پول ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد .
رد	۰,۳۱	۰,۰۳	رابطه معنا داری بین انگیزه ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد .
تایید	۲۲,۱۶	۰,۹۰	رابطه معنا داری بین اهمیت ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد .

تایید	۱۹,۶۲	۰,۸۰	رابطه معنا داری بین ثروت ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد .
تایید	۲۱,۱۰	۰,۸۳	رابطه معنا داری بین قدرت ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد .
تایید	۱۹,۶۹	۰,۸۰	رابطه معنا داری بین موفقیت ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد .
تایید	۱۷,۵۳	۰,۷۷	رابطه معنا داری بین شر ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد

۷. بحث و نتیجه گیری

از طریق تجزیه و تحلیل داده ها و یافته های حاصل از پژوهش مشاهده می شود که:

فرضیه اصلی : رابطه معنا داری بین علاقه به پول ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار همبستگی برابر با ۰,۹۹) می توان گفت که بین متغیر مستقل علاقه به پول ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان رابطه معنا داری وجود ندارد و این مسئله بیانگر این است که این فرضیه تأیید شده است .

فرضیه فرعی ۱ : رابطه معنا داری بین انگیزه ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار همبستگی برابر با ۰,۰۳) می توان گفت که بین متغیر مستقل انگیزه ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان رابطه معنا داری وجود ندارد و این مسئله بیانگر این است که این فرضیه رد شده است .

فرضیه فرعی ۲ : رابطه معنا داری بین اهمیت ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار همبستگی برابر با ۰,۹۰) می توان گفت که بین متغیر مستقل انگیزه ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان رابطه معنا داری وجود ندارد و این مسئله بیانگر این است که این فرضیه تأیید شده است .

فرضیه فرعی ۳ : رابطه معنا داری بین ثروت ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار همبستگی برابر با ۰,۸۰) می توان گفت که بین متغیر مستقل ثروت ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان رابطه معنا داری وجود ندارد و این مسئله بیانگر این است که این فرضیه تأیید شده است .

فرضیه فرعی ۴ : رابطه معنا داری بین قدرت ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار همبستگی برابر با ۰,۸۳) می توان گفت که بین متغیر مستقل قدرت ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان رابطه معنا داری وجود ندارد و این مسئله بیانگر این است که این فرضیه تأیید شده است .

فرضیه فرعی ۵ : : رابطه معنا داری بین موفقیت ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار همبستگی برابر با ۰,۸۰) می توان گفت که بین متغیر مستقل موفقیت ، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان رابطه معنا داری وجود ندارد و این مسئله بیانگر این است که این فرضیه تأیید شده است .

فرضیه فرعی ۶: رابطه معنا داری بین شر، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار همبستگی برابر با ۰,۷۷) می توان گفت که بین متغیر مستقل شر، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان رابطه معنا داری وجود ندارد و این مسئله بیانگر این است که این فرضیه تائید شده است.

در این مقاله ابتدا با استفاده از مدل (تورن و همکاران، ۲۰۱۵) و بررسی و مطالعه تحقیقات پیشین و مقالات معتبر نسبت به شناسایی عوامل و شکل گیری الگو تحقیق اقدام نمودیم.

در این تحقیق که با عنوان ارائه الگوی مناسب در بررسی روابط بین علاقه به پول، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان (مورد مطالعه شرکت ارتباطات الکترونیک)، انجام شد، ابعاد علاقه به پول، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت.

در این تحقیق، با هدف بررسی ابعاد علاقه به پول، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان، فرضیه هایی براساس مدل مفهومی تحقیق، تدوین شدند. سپس به مبانی نظری و پیشینه تحقیق، پرداخته شد، که ضمن بیان تعاریف و ویژگی های علاقه به پول، ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان، پرداخته شد.

به منظور کسب اطلاعات دقیق در مورد یک جامعه، بررسی یکایک عناصر جامعه مطلوب به نظر می رسد ولی معمولاً اینکار غیرممکن و یا غیر عملی است، بنابراین تنها می توان نمونه ای از آن جامعه را مشاهده کرد. نمونه باید حاصل انتخاب تصادفی طبقه ای عناصر جامعه باشد. از این رو، در تحقیق حاضر، جامعه مورد بررسی عبارت است از: کلیه مدیران و کارکنان شرکت ارتباطات الکترونیک که بالغ بر ۴۲۰ نفر هستند که براساس فرمول کوکران حجم نمونه ۲۰۰ نفر بدست می آید. تحقیق انجام شده، دارای یک فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی بود، که براساس مدل مفهومی تحقیق تدوین شده بودند.

تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از طریق پرسشنامه، در دو سطح تجزیه و تحلیل توصیفی، و تجزیه و تحلیل استنباطی، انجام گرفت.

سطح تجزیه و تحلیل توصیفی شامل تجزیه و تحلیل توصیفی داده های جمعیت شناختی (سن، جنسیت، و سطح تحصیلات مشتری یا کاربر)، و تجزیه و تحلیل توصیفی داده ای اختصاصی تحقیق (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، وانحراف معیار بود، و سطح تجزیه و تحلیل استنباطی، با استفاده از آزمون های فرض آماری مربوطه، به تجزیه و تحلیل داده، جهت تائید و یا رد فرضیه های تحقیق، پرداخت. طبق نتایج بدست آمده از تحلیل های آماری بین متغیرهای مستقل اهمیت، ثروت، قدرت، موفقیت و شر ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد و بین متغیرهای مستقل انگیزه ماکیاولیسم و رفتار غیر اخلاقی کارکنان رابطه معنا داری وجود ندارد.

۸. منابع

- دانش پژوه، ف. حسینی، ع. ا. ده بزرگی، غ. وزارع، ن. (۱۳۸۳). بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و فشار روانی شغلی در اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. سال ۳ شماره ۲ و ۳ (پیاپی ۱۰) صص ۱۴۴-۱۵۳
- گل پرور، م. و نادری، م. ح. (۱۳۸۹) ارزش های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت - شغلی و ترک خدمت. فصلنامه تحقیقات فرهنگی، سال ۳، شماره ۱، صص ۲۰۷-۲۲۸
- گل پرور، م. نییری، ش. و مهداد، ع. (۱۳۹۰). رابطه استرس، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی در شرکت سهامی ذوب آهن شواهدی برای مدل استرس فرسودگی (عدم تعادل) جبران. مجله روانشناسی اجتماعی، یافته های نو در ۱۹۰- روانشناسی (سال ۲، شماره ۸، صص ۳۴

- Allmon, D. E., Page D., & Roberts, R. (2000). Determinants of perceptions of cheating: Ethical orientation, personality, and demographics. *Journal of Business Ethics*, 23(4), 411-422.
- Beu, D. S., Buckley, M. R., & Harvey, M. G. (2003). Ethical decision-making: A multidimensional construct. *Business Ethics: A European Review*, 12(1), 1-3.
- Chen, Y. J., & Tang, T. L. P. (2006). Attitude toward and propensity to engage in unethical behavior: Measurement invariance across major among university students. *Journal of Business Ethics*, 69(1), 77-93.
- Dahling, J. J., Whitaker, B. G., & Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of Management*, 39, 219-257.
- Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2012). Work engagement and Machiavellianism in the ethical leadership process. *Journal of Business Ethics*, 107(1) 35-47.
- Egan, V., Hughes, N., & Palmer, E. J. (2015). Moral disengagement, the dark triad, and unethical consumer attitudes. *Personality and Individual Differences*, 76, 128
- Işıl mendeş pekdemir , Aygül turan The Relationships Among Love of Money, Machiavellianism and Unethical Behavior Canadian Social Science Vol. 11, No. 6, 2015, pp. 48-59
- Johnson, J.S. (2007). Organizational justice, moral ideology, and moral evaluation as antecedents of moral intent. *Unpublished Doctoral Dissertation in Human Development, Virginia Polytechnic Institute and State University*.
- Lo, H.H. (2008) "Belief in a just world and belief in idealism as predictors of the perceptions of distributive and procedural justice" *Web Journal of Chinese Management Review*, 11(2), 1-10.
- Machiavelli, N. (2014). *Prens*. In L. T. Basmacı (Trans.). Remzi Presss, Istanbul, Turkey. (Original publication date 1532)
- Nilsson, J. (2008). Investment with a conscience: Examining the impact of pro-social attitudes and perceived financial performance on socially responsible investment behavior. *Journal of Business Ethics*, 83(2), 307-325.
- Peterson, D.K. (2005) "The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire", *Journal of Business Ethics*, 41(4), 313-326.
- Ren, R. (2007). Quality of supervisor-subordinate relationship, cultural values, and organizational justice. *Unpublished Doctoral Dissertation in Management, Texas A & M University*.
- Sardžoska, E. G., & Tang, T. L. P. (2012). Work-related behavioral intentions in Macedonia: Coping strategies, work environment, love of money, job satisfaction, and demographic variables. *Journal of Business Ethics*, 108(3), 373-391.
- Tang, T. L. P., Tang, T. L. N., & Homaifar, B. Y. (2006). Income, the love of money, pay comparison, and pay satisfaction: Race and gender as moderators. *Journal of Managerial Psychology*, 21(5), 476-491.



- Vitell, S. J., Paolillo, J. G., & Singh, J. J. (2006). The role of money and religiosity in determining consumers' ethical beliefs. *Journal of Business Ethics*, 64(2), 117-124.
- Zagencyk, T. J., Restubog, S. L. D., Kiewitz, C., Kiazad, K., & Tang, R. L. (2014). Psychological contracts as a mediator between Machiavellianism and employee citizenship and deviant behaviors. *Journal of Management*, 40(4) 1098- 1122.
- Zin, S. M., Ahmad, N., Ngah, N. E., Ismail, R., Abdullah, I. H. T., & Ibrahim, N. (2011). Effects of Machiavellianism on ingratiation in organizational settings. *Canadian Social Science*, 7(2), 183-190.

Archive of SID