

رابطه ایده‌آل‌گرایی، نسبیّت‌گرایی، ماکیاولیسم، و ارزش‌های فرهنگی با رفتارهای غیراخلاقی (مطالعه موردی یک سازمان دولتی)

محسن گل‌پرور*

چکیده

ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی از طریق شکل‌دهی نظام مرجع‌شناختی، اخلاقی، و فرهنگی برای افراد تصمیم‌گیری‌های رفتاری فردی و جمعی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. این تأثیر از طریق ایجاد تمایل به هم‌خوانی بین یک ارزش یا ایدئولوژی خاص با رفتار وارد عمل می‌شود. در محیط‌های کار افراد با تمایل به یک یا چند ارزش فرهنگی یا ایدئولوژی اخلاقی ممکن است غیراخلاقی رفتار کنند. این پژوهش با هدف بررسی نقش ایدئولوژی‌های اخلاقی (ایده‌آل‌گرایی، نسبیّت‌گرایی، و ماکیاولیسم) و ارزش‌های فرهنگی (مادی‌گرایی و فاصله قدرت) در بروز رفتارهای غیراخلاقی، پس از کنترل نقش استرس شغلی و فرسودگی شغلی، اجرا شد. جامعه آماری پژوهش کارکنان یک صنعت تولید مواد شیمیایی بودند که از میان آن‌ها ۲۸۷ نفر به شیوه سهل‌الوصول انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسش‌نامه ایده‌آل‌گرایی، نسبیّت‌گرایی، مادی‌گرایی، فاصله قدرت، ماکیاولیسم، استرس شغلی، فرسودگی شغلی، و رفتارهای غیراخلاقی بود. داده‌ها با استفاده از ضریب هم‌بستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی تحلیل شد. نتایج نشان داد که پس از کنترل استرس شغلی، ایده‌آل‌گرایی و فاصله قدرت (۲۲/۳ درصد تبیین واریانس) قادر به پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی‌اند، اما وقتی فرسودگی شغلی تحت کنترل درآمد، ایده‌آل‌گرایی، مادی‌گرایی، و فاصله قدرت (۲۰/۷ درصد تبیین واریانس) رفتارهای غیراخلاقی را پیش‌بینی کردند.

* دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)

drmgolparvar@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱/۳۰، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۳/۱۹

کلیدواژه‌ها: ایده‌آل‌گرایی، نسبی‌گرایی، ماکیاولیسم، فاصله قدرت، مادی‌گرایی، رفتارهای غیراخلاقی.

۱. مقدمه

تا اواخر قرن بیستم در متون علمی حدود ۱۶۰ تعریف از فرهنگ در عرصه جهانی ارائه شده و تا سال ۱۹۹۴ میلادی این تعریف‌ها به حدود ۴۰۰ تعریف رسیده است (Ferraro, 1994). نگاهی به برخی از این تعریف‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ در معنای انسان‌شناختی (anthropological) آن واژه‌ای است که برای اشاره به شیوه کلی زندگی انسان‌ها در بوم یا اقلیمی خاص به‌کار می‌رود (بیتس و پلاگ، ۱۳۷۵)، اما در معنای کارکردی (functional) آن توصیف‌کننده همانندنگاری و هویت‌بخشی شخصی از طریق گروه تلقی می‌شود (Stephenson, 2008). از نگاهی دیگر می‌توان گفت فرهنگ شکلی از برنامه‌ریزی جمعی ذهنی است که اعضای یک گروه را از گروهی دیگر متمایز می‌کند (Hofstede, 1980; Hofstede, 2001). در کنار تعریف‌های مطرح‌شده برای فرهنگ در پژوهش‌ها می‌توان از مؤلفه‌های عملیاتی این پدیده به‌جای معانی آن بهره برد. از بعد عملیاتی، فرهنگ امور و چیزهایی است (نظیر اخلاقیات، آداب، رسوم، باورها، و قوانین نوشته و نانوشته) که بین گروه‌های اجتماعی خاص مشترک است و افراد مسن‌تر جامعه باور نیرومندی به آن‌ها دارند و سعی می‌کنند به اشکال متعدد آن‌ها را به نسل‌های بعدی خود منتقل کنند؛ هم‌چنین، فرهنگ اغلب نحوه رفتار افراد و نحوه ادراک آنان از جامعه و جهان پیرامونشان را شکل می‌دهد و جهت‌دهی می‌کند (Merchant, 2007).

بسیاری از نظریه‌پردازان و پژوهشگران معتقدند که در تبیین کنش و واکنش‌های انسان در موقعیت‌های گوناگون فرهنگ و عناصر وابسته به آن از زمره عوامل مهم و جدی‌اند. منظور از عناصر وابسته به فرهنگ اصطلاحات و واژه‌هایی است که ماهیتی مرکب از عناصر فرهنگی، جامعه‌شناختی، و روان‌شناختی دارند. یکی از این اصطلاحات ارزش‌های فرهنگی (cultural values) است. مفهوم ارزش از نظر جامعه‌شناختی مشتمل بر حالتی درونی و بانفوذ است که از طریق بافت فرهنگی زمان و مکانی خاص در اعضای یک جامعه پدید می‌آید (Stephenson, 2008). از بعد روان‌شناختی نیز ارزش‌ها جهان‌های ذهنی و روانی محسوب می‌شود که باعث می‌شود افراد در انتخاب‌ها، رفتارها، و تصمیم‌های خود الگوهای رفتاری و عملکردی خاصی را هم‌خوان با ارزش‌های مرجع خود در پیش گیرند (Ren, 2007). در واقع، فرهنگ با تأکید بر ارزش‌ها، رسوم، آداب، و آیین‌های مشترک در

یک جامعه ارزش‌های مرجح برای افراد را شکل می‌دهد. بنابراین، ارزش‌های فرهنگی از تاریخچه زندگی اقوام و ملل درباره نحوه تفکر، نگرستن، و عمل کردن در موقعیت‌های گوناگون زندگی برآمده است (ibid).

در کنار ارزش‌های فرهنگی، یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار در کنش و واکنش‌های افراد ایدئولوژی‌های اخلاقی آن‌هاست. در واقع، ایدئولوژی‌های اخلاقی انعکاسی از باورهای بنیادین افراد درباره تصمیم‌ها و رفتارهای گوناگون با توجه به پیامدهای آن‌ها برای خود و دیگران از نظر اصول اخلاقی است (Johnson, 2007). بسیاری از اندیشمندان عرصه ارزش‌ها معتقدند که ایدئولوژی‌های اخلاقی در مقایسه با بسیاری از ارزش‌های فرهنگی مطرح امروز، ماهیت اخلاقی، دینی، و مذهبی (به مفهوم اقتباس شدن از آموزه‌های دینی مطرح در ادیان ملل و اقوام گوناگون) نیرومندتری دارد (ibid). بر همین اساس، تمایز اصلی بین ارزش‌های فرهنگی با ایدئولوژی‌های اخلاقی در تأکیدهای مطرح شده در این دو است. ارزش‌های فرهنگی آداب، رسوم، باورها، و قوانینی تلقی می‌شود که از طرف اکثر اعضای جامعه پذیرفته شده است و براساس آن‌ها رفتار می‌شود (Sower and Sower, 2007; Merchant, 2005)، در حالی که ایدئولوژی‌های اخلاقی ایده‌های شخصی و اخلاقی است درباره آن‌چه اخلاقی یا غیراخلاقی تلقی می‌شود (Johnson, 2007). از چنین منظری ارزش‌های فرهنگی ماهیتی کلان‌تر از ایدئولوژی‌های اخلاقی دارد.

نکته بعدی که باید به آن توجه شود این است که ارزش‌ها و ایدئولوژی‌های مطرح شده در بین افراد یک جامعه همراه با افراد آن جامعه به نهادها یا ساختارهای اجتماعی آن جامعه منتقل می‌شود و در این ساختار جدید شکلی اختصاصی‌تر نظیر فرهنگ و جو اخلاقی را به خود می‌گیرد (سرداری، ۱۳۸۳؛ احقر، ۱۳۸۵؛ گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۹). در بیانی کوتاه می‌توان گفت که فرهنگ در یک محیط کاری و سازمانی مجموعه‌ای از دریافت‌ها و تفاهم‌های مشترک درون یک سازمان است که موجب شکل‌دادن کنش‌های خاص بین افراد آن می‌شود (سرداری، ۱۳۸۵؛ گل‌پرور و وکیلی، ۱۳۸۸). درمقابل، جو اخلاقی سازمان اشاره‌ای است به ادراک‌های معنادار، روان‌شناختی، و باثباتی که اعضای یک سازمان درباره رویه‌ها و سیاست‌های اخلاقی سازمان و بخش‌های آن دارند (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۹). بنابراین، فرهنگ سازمانی، با وجود هم‌پوشانی‌های معنایی و مفهومی با جو اخلاقی، در مقایسه با جو اخلاقی ماهیت کلان‌تری دارد، مانند نسبت ارزش‌های فرهنگی با ایدئولوژی‌های اخلاقی. به هر حال، از آن‌جا که در این پژوهش ارزش‌های فرهنگی ارزش‌های برآمده از آداب، رسوم، و قوانین نوشته و نانوشته در جامعه در نظر

گرفته شده است، اصطلاح ارزش‌های فرهنگی در کنار ایدئولوژی‌های اخلاقی دو پدیده مرتبط، اما مستقل، در نظر گرفته شده است.

۲. طرح مسئله و مبانی نظری

واکنش‌های رفتاری افراد در محیط‌های گوناگون نظیر محیط‌های کار طیف متنوع و وسیعی را در بر می‌گیرد. دسته‌ای از این واکنش‌ها رفتارهای غیراخلاقی (unethical behaviors) است. رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار رفتارهای متعارض با هنجارها و ارزش‌های سازمان محل کار است که می‌تواند به‌طور جدی سلامت افراد و مجموعه سازمان را به مخاطره افکند. نمونه‌های بارز این رفتارها بی‌حرمت‌کردن همکاران، تبادل حرف‌های رکیک و ناپسند، استفاده از وسایل سازمان به‌منظور منافع شخصی، اطاعت‌نکردن از دستورهای سرپرستان و مدیران، آسیب‌رسانی به امکانات و وسایل سازمان، پرخاشگری فیزیکی در محیط کار، و دزدی است (گل‌پرور و خاکسار، ۱۳۸۷؛ صباحی و همکاران، ۱۳۸۸). چنین رفتارهایی می‌تواند به‌صورت بالقوه سلامتی افراد و سازمان‌ها را به مخاطره افکند و علاوه بر تحمیل هزینه‌های گزاف زمینه را برای کاهش اثربخشی و کارایی فردی و سازمانی فراهم آورد (Levine, 2010; Maclane and Walmsley, 2010). رفتارهای غیراخلاقی می‌تواند تحت تأثیر عوامل متعدد فردی و موقعیتی در محیط‌های کار اشاعه پیدا کند. دسته‌ای از عوامل بالقوه تأثیرگذار در رفتارهای غیراخلاقی ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی است.

مطرح‌ترین ارزش‌های فرهنگی در مجامع علمی و آکادمیکی که تاکنون محور پژوهش‌های درخور توجهی نیز بوده است شامل فاصله قدرت (power distance)، اجتناب از عدم قطعیت (avoidance uncertainty)، فردگرایی در برابر جمع‌گرایی (individualism versus collectivism)، گرایش به زنانگی در برابر گرایش به مردانگی (masculinity versus feminism)، جهت‌گیری کوتاه‌مدت در برابر جهت‌گیری بلندمدت (short term versus long term orientation)، و مادی‌گرایی (materialism) است (Kim and Leung, 2007; Smith et al., 2002). هم‌چنین، سه ایدئولوژی اخلاقی مطرح و سنجش‌شدنی در مجامع علمی و آکادمیکی نسبی‌گرایی (relativism)، ایده‌آل‌گرایی (idealism)، و ماکیاولیسم (machievellianism) است (Johnson, 2007; Richmond, 2001). از لحاظ تاریخی، ایده‌آل‌گرایی و نسبی‌گرایی ریشه در فلسفه دارند. گروهی از فلاسفه بر دست‌یابی به حقیقت مطلق امور و حوادث، به‌منزله غایت مطلوب، هم‌راه با اصول

اخلاقی ایده آل گرایانه برای زندگی در این دنیا تأکید می‌کردند. درمقابل، گروهی دیگر امور اخلاقی و ایده آل را نسبی می‌دانستند که برپایه ارزش‌های پذیرفته شده فرد تعیین می‌شود و نه برپایه اصول مطلق و جهان شمول، آن‌گونه که گروه اول در پی آن بودند. این دو دسته به لحاظ تأکیدهای مورد نظر خود ایده آل‌گرا و نسبت‌گرا نامیده شده‌اند (Hales, 1998; Osiander, 1997). تمایز بنیادین بین ایده آل‌گرایی و نسبت‌گرایی تاکنون در عرصه‌های گوناگون علم پابرجا مانده است.

به‌ویژه از بعد روان‌شناختی و جامعه‌شناختی نیز در عرصه ایدئولوژی‌های اخلاقی، ایده آل‌گرایی دیدگاهی مبتنی بر نیاز به اصول اخلاقی جهان‌شمول و مطلق صرف‌نظر از مرز و بوم و وابستگی جغرافیایی و فرهنگی (که درباره همه انسان‌ها در هر شرایطی مصداق دارد) تلقی می‌شود، در حالی که نسبت‌گرایی صحیح و غلط بودن یک نتیجه یا رفتار را پدیده‌ای پدیدارشناسانه تلقی می‌کند که در فضای شناختی و ذهنی افراد بر مبنای اصول پذیرفته شده او تعیین می‌شود (Rawwas et al., 2005). در کنار ایده آل‌گرایی و نسبت‌گرایی، تمایلات ماکیاولیستی مطرح می‌شود. به‌طور کلی، ماکیاولیسم (ماکیاول گرایی) مجموعه رفتارهایی است که از طریق آن‌ها افراد سعی می‌کنند به هر قیمتی، فراتر از آنچه استحقاق دارند، از دیگران و شرایط دستاورد حاصل کنند. فردی با تمایلات ماکیاولیستی به قیمت فریب، دست‌کاری، و اغفال دیگران به‌سادگی ممکن است حقوق دیگران را پایمال کند. چنین فردی از شیوه‌های گوناگون فریب، اقناع‌سازی، و حتی پرخاشگری برای دستیابی به منافع شخصی‌اش استفاده می‌کند. ماکیاولیسم اغلب در تضاد با اصول اخلاقی انسان‌دوستانه قرار دارد. با این حال، به این سبب که به لحاظ ایدئولوژیک اصول اخلاقی نفع‌گرایانه و شخصی را پوشش می‌دهد، در متون علمی و آکادمیکی به‌منزله ایدئولوژی‌ای اخلاقی معرفی می‌شود (Richmond, 2001).

در ارزش‌های فرهنگی، مادی‌گرایی مبتنی بر تمایل به جمع‌آوری و حفظ ثروت، اموال، و امکانات است. به معنای دقیق‌تر، مادی‌گرایی تمایلات بنیادین افراد برای توجه به مال و ثروت و جمع‌آوری و حفظ آن به هر طریق ممکن است. درمقابل، فاصله قدرت به پذیرش مشروعیت قدرت تام و تمام مراجع قدرت و قبول این نکته بازمی‌گردد که عوام تا چه حد باید از افراد صاحب قدرت از لحاظ موقعیت اقتصادی، اجتماعی، و حتی سیاسی فاصله داشته باشند. در معنایی صریح‌تر، فاصله قدرت پذیرش این ایده است که صاحبان قدرت به‌لحاظ قدرت و موقعیت خود از افراد عادی متمایزند و از آن‌ها فاصله دارند. چنین ایده‌ای به‌صورت بنیادین زمینه‌ساز بروز تبعیض می‌شود (گل‌پرور و ناد، ۱۳۸۹).

به‌لحاظ نظری، مسئله اصلی این پژوهش چگونگی پیوندیافتن ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی با رفتار انسان‌ها به‌صورت عام و چگونگی پیوندیافتن ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی با رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های کار به‌طور خاص است. چند نظریه و رویکرد درباره چگونگی پیوندیافتن ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی با رفتارهای گوناگون انسان مطرح است. بر مبنای نظریه حفاظت ارزشی اسکیتکا (Skitka)، انسان‌ها از ارزش‌هایی محافظت می‌کنند که به آن‌ها باور دارند و در زندگی خود از آن‌ها پیروی می‌کنند. این حفاظت به این ترتیب است که در تصمیم‌گیری‌های رفتاری و عملکردی خود از هرگونه شواهدی که هم‌سو با ارزش‌های شخصی‌شان باشد استفاده می‌کنند تا از آن طریق نظام ارزش‌هایشان تضعیف نشود. از طرف دیگر، نوع اعمالی که افراد در محیط‌های گوناگون در پیش می‌گیرند نیز باید با ارزش‌های مطابق با باور آن‌ها متناسب باشد تا از آن طریق دچار احساس بی‌ارزشی نشوند. بنابراین، در الگوی حفاظت ارزشی، ارزش‌ها نقشی تعیین‌کننده در احساس هویت و اهمیت شخصی دارد؛ به همین علت افراد سعی می‌کنند با انجام‌دادن رفتارهای هم‌راستا با ارزش‌های خود هویت و اهمیت خود را در سطح روان‌شناختی حفظ کنند (Skitka, 2002).

در رویکرد دیگری موسوم به هم‌خوانی ارزش و رفتار، که تا اندازه‌ای با رویکرد حفاظت ارزشی هم‌پوشانی دارد، نیز رابطه ارزش‌ها با رفتار به این ترتیب توضیح داده می‌شود که ارزش‌ها به سبب اهمیت و برجستگی تبدیل به یکی از معیارهای شخصیتی و روانی برای آن‌ها می‌شود (Dávila and Finkelstein, 2011). براساس نظریه‌های موجود، شخصیت انسان‌ها در تمامی موقعیت‌ها، با تعیین معیارهای عملکردی، نحوه کنش و واکنش آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Triandis, 2001). از چنین منظری ارزش‌ها و ایدئولوژی‌های تأکیدشده افراد، به‌منزله معیار، رفتارهای متناسب با خود را تسهیل و درمقابل رفتارهای نامتناسب با خود را بازداري می‌کند. سومین رویکرد نظری در باب نحوه تبیین رابطه بین ایدئولوژی‌های اخلاقی با رفتار رویکرد ایدئولوژی‌های اخلاقی به‌منزله تفاوت‌های فردی است. بر پایه این رویکرد نیز گفته می‌شود که شدت و ضعف ایدئولوژی‌های اخلاقی نظیر ایده‌آل‌گرایی، نسبی‌گرایی، و ماکیاولیسم در نزد افراد گوناگون شدت و ضعف تصمیم‌ها و نیت‌های رفتاری آن‌ها را تعیین می‌کند (Johnson, 2007). درواقع، بر پایه این رویکرد هرچه ایدئولوژی اخلاقی خاصی نزد افراد نیرومندتر باشد، به همان نسبت رفتار او از کسانی که باوری به آن ایدئولوژی ندارند و یا باورهای آنان ضعیف‌تر است متفاوت‌تر خواهد بود. برای نمونه، براساس این رویکرد، کسی که باور

نیرومندی به ایده‌آل‌گرایی دارد در تصمیم‌گیری درباره رفتار خاص در مقایسه با فردی که ایده‌آل‌گرایی‌اش ضعیف است، فقط به علت باور نیرومندتر خود، رفتاری را در پیش خواهد گرفت که به کسی آسیبی وارد نکند (ibid).

به هر حال، نظریه‌های مطرح‌شده در حوزه چگونگی ارتباط بین ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی با رفتار به صورت عام، قابل طرح و بسط در خصوص ارتباط این ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی با رفتارهای غیراخلاقی است. به لحاظ نظری، افراد مادی‌گرا و ماکیاولیسم به دنبال منافع شخصی خود هستند، یعنی به دنبال دستیابی به اهداف شخصی و خودخواهانه در قالب ثروت و قدرت‌اند و در این راه ممکن است به سادگی دیگران را تحت فشار قرار دهند یا به آن‌ها آسیب وارد کنند. در کنار این دو، فاصله قدرت زیاد حاوی نوعی تنفر و انزجار از صاحبان قدرت است که زمینه‌ساز رفتارهای غیراخلاقی پنهان می‌شود (گل‌پرور و نادى، ۱۳۸۹). دو ایدئولوژی اخلاقی ایده‌آل‌گرایی و نسبی‌گرایی ماهیتی متفاوت با دو ارزش فرهنگی مادی‌گرایی و فاصله قدرت و ایدئولوژی اخلاقی ماکیاولیسم دارند. افراد دارای نسبی‌گرایی بالا باوری به اصول اخلاقی جهان‌شمول ندارند و در تصمیمات رفتاری خود تناسب میان تصمیم و رفتار را با اصول اخلاقی شخصی خود، صرف نظر از تبعات تصمیم و رفتار برای دیگران، مد نظر قرار می‌دهند. افراد نسبی‌گرا هم‌چنین به هم‌خوانی تصمیم‌های رفتاری خود با اصول اخلاقی و انسانی که در میان اغلب اعضای جامعه پذیرفته شده است توجه نشان می‌دهند؛ بدین معنا که این افراد (نسبی‌گراها) در صورتی که در گروه یا جامعه‌ای باشند که آسیب‌نرساندن به دیگران ارزش تلقی شود، در رفتار خود این اصل را رعایت می‌کنند (Johnson, 2007). بالاخره افراد ایده‌آل‌گرا افرادی‌اند که در تصمیم‌گیری‌های رفتاری خود از یک طرف به کمال مطلوب نتیجه یک تصمیم و از طرف دیگر به آسیب‌نرساندن به دیگران توجه زیادی نشان می‌دهند (ibid).

توضیحات ارائه‌شده درباره گرایش‌های رفتاری و تصمیم‌گیری‌های عملکردی افراد پای‌بند به هریک از ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی مطرح در این پژوهش به‌خوبی نشان می‌دهد که وقتی افراد گرایش خاص و مسلطی به یکی از ارزش‌های فرهنگی مادی‌گرایی و فاصله قدرت و ایدئولوژی‌های اخلاقی نسبی‌گرایی، ایده‌آل‌گرایی، و ماکیاولیسم داشته باشند، بر مبنای رویکرد حفاظت ارزشی و هم‌خوانی ارزش - رفتار، رفتارهای متناسب با این ارزش‌ها و ایدئولوژی‌ها را در پیش خواهند گرفت. به نظر می‌رسد که مادی‌گرایی، فاصله قدرت، و ماکیاولیسم هم‌خوانی بیش‌تری با رفتارهای غیراخلاقی

داشته باشند، بنابراین به احتمال بسیار با این نوع رفتارها رابطه‌ای مثبت خواهند داشت. درمقابل، نسبیّت‌گرایی (در صورتی که هدف رفتارهای غیراخلاقی در نهاد یا سازمانی خاص باشد و یا در تضاد کامل با فرهنگ رفتاری اکثریت در گروه و جامعه باشد) و ایده‌آل‌گرایی به‌منزله متغیرهای تفاوت‌های فردی در عرصه عمل و رفتار پیوندی منفی با رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های کار برقرار می‌کنند.

۳. پژوهش‌های پیشین

در حوزه ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی به‌ویژه در محیط‌های کار در ایران، با وجود جست‌وجوهای پی‌درپی انجام‌شده، پژوهشی در دسترس نیست. اغلب پژوهش‌های انجام‌شده در ایران بر نقش فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمان در نگرش‌ها، دیدگاه‌ها، و برخی رفتارهای کارکنان تمرکز داشته‌اند. به همین سبب، به‌طور مختصر به برخی از این پژوهش‌ها اشاره و سپس پژوهش‌های خارجی مرتبط‌تر با موضوع پژوهش حاضر ارائه می‌شود.

سرداری (۱۳۸۳) و زمینی و حسینی‌نسب (۱۳۸۸) در پژوهش‌های خود بین فرهنگ سازمانی (مجموعه‌ای از تفاهم‌های مشترک که از طریق فلسفه بنیان‌گذاران یک سازمان در یک نهاد ترویج و اشاعه داده می‌شود) با رضایت شغلی افراد رابطه معناداری را گزارش کرده‌اند.

دانش‌پژوه و همکاران (۱۳۸۳) در پژوهشی نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی با استرس کارکنان رابطه دارد. این پژوهشگران به‌طور اخص نشان داده‌اند که وقتی تعهد و حمایت در فضا و فرهنگ سازمان حاکم باشد، افراد استرس کم‌تری را تجربه می‌کنند. علاوه بر این، شواهد پژوهشی داخلی حاکی از آن است که فرهنگ حاکم بر سازمان، در قالب‌های بوروکراتیک، مشارکتی، مأموریتی، و کارآفرینی، با فرسودگی شغلی رابطه دارد (احقر، ۱۳۸۵).

در محیط‌های کار عوامل استرس‌زای متعددی نظیر تعارض (conflict)، ابهام (ambiguity)، و گران‌باری (overload) نقش‌ها، و وظایف عواملی زمینه‌ساز برای تمایل به رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی محسوب می‌شوند. عوامل معطوف به تعارض، ابهام، و گران‌باری همگی عوامل مطرح در عرصه استرس شغلی (job stress) است (Ouyang, 2009) که با واردکردن فشار بر افراد، در صورت تداوم، زمینه را برای فرسودگی شغلی و هیجانی و

سپس رفتارهای غیراخلاقی فراهم می‌کند. گل پرور و همکاران (۱۳۸۷) در ایران در پژوهشی نشان دادند که استرس و فرسودگی طی سلسله‌ای از روابط زنجیره‌ای به بروز رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی منجر می‌شوند.

هم‌چنین، گل پرور و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی نقش مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان در رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی و سازمانی را بررسی کرده و نشان داده‌اند که استقلال‌طلبی شخصی در اصول اخلاقی با رفتارهای انحرافی رابطه مثبت دارند و مراقبت و خدمت‌رسانی، به‌منزله دو بعد دیگر در جو اخلاقی سازمان، با این نوع رفتارها رابطه منفی دارند.

آذر و علی‌پور درویشی (۱۳۸۹) در پژوهشی رابطه فرهنگ فردی (ارزش‌های فرهنگی) و فرهنگ سازمانی با ادراک از عدالت را بررسی کرده و نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی با ادراک از عدالت رابطه معناداری دارد. در این مطالعه، از میان ارزش‌های فرهنگی بیان‌شده فقط جمع‌گرایی با ادراک کارکنان از عدالت دارای رابطه گزارش شده است.

گل پرور و نادری (۱۳۸۹) نشان داده‌اند که مادی‌گرایی و فاصله قدرت دو متغیر بالقوه اثرگذار در ادراک‌ها، نگرش‌ها، و رفتارهای افراد در محیط‌های کارند. به‌لحاظ نظری، وقتی تمایلات مادی‌گرایانه در افراد نیرو می‌گیرد، به‌تدریج از مسائل معنوی و روحانی غفلت ورزیده می‌شود. از طرف دیگر، فاصله قدرت ماهیتاً اشکال متعدد تبعیض و بی‌عدالتی را به افراد تحمیل می‌کند. این تبعیض و بی‌عدالتی به‌طور جدی زمینه‌ساز تمایل کارکنان در محیط‌های کار به رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی می‌شود.

شواهد پژوهشی مرورشده ریچموند (Richmond, 2001) حاکی از آن است که ایده‌های ماکیاولیستی به‌خوبی می‌تواند بستر و زمینه لازم را برای ارتکاب رفتارهای غیراخلاقی فراهم آورد.

پترسون (Peterson, 2002) و اپل‌بام و همکاران (Appelbaum et al., 2005) نشان دادند که در محیط‌های کار عناصر متعددی نظیر فرهنگ حاکم بر سازمان می‌تواند افراد را متمایل به رفتارهای غیراخلاقی کند. این پژوهشگران بر این باورند که فرهنگ و جو اخلاقی سازمان‌ها و محیط‌های کار به‌طور باثباتی آن‌ها را از رفتن به‌سوی رفتارهای غیراخلاقی باز می‌دارد، اما وقتی فرهنگ حاکم بر سازمان ماهیت ابزاری و مادی‌گرایانه به خود می‌گیرد، افراد تمایل بیش‌تری به رفتارهای غیراخلاقی پیدا می‌کنند.

براساس آنچه راواس و همکاران (Rawwas et al., 2005) ارائه کرده‌اند، افراد ایده‌آل‌گرا تمایلی بنیادین به خوب‌بودن و اجتناب از بدبودن دارند؛ به همین علت از آسیب‌رسانی به

دیگران و حتی سازمان‌ها نیز اجتناب می‌کنند. آنان هم‌چنین معتقدند نسبی‌گرایی که مبتنی بر این ایده بنیادین است که قواعد اخلاقی تابعی از زمان، مکان، و فرهنگ است، یعنی زمان و مکان است که تعیین می‌کند کدام‌یک از تصمیم‌ها و رفتارها اخلاقی و کدام‌یک غیراخلاقی‌اند، در وضعیتی که محیط زمینه‌ساز رفتارهای غیراخلاقی نباشد، عاملی نسبی در بازداری افراد از رفتارهای غیراخلاقی می‌شود.

رن (Ren, 2007) مطرح کرده است که مشخصه‌های رفتاری ماکیاولیستی با رفتارهای غیراخلاقی رابطه درخور توجهی دارد، اما پیوند بین ایده‌آل‌گرایی و نسبی‌گرایی با رفتارهای غیراخلاقی در حد کم‌تری درخور توجه بوده است. تحقیقاتی که از نسبی‌گرایی و ایده‌آل‌گرایی در آن‌ها استفاده شده است تا اندازه‌ای، به‌طور غیرمستقیم، از پیوند بین این دو ایدئولوژی اخلاقی با رفتارهای غیراخلاقی حمایت می‌کند.

جانسون (Johnson, 2007) در پژوهشی نشان داد که از بین نسبی‌گرایی و ایده‌آل‌گرایی نسبی‌گرایی با نیت یا مقاصد اخلاقی رابطه مثبت و معناداری دارد. لو (Lo, 2008) نیز در پژوهش خود نشان داد که باور به ایده‌آل‌گرایی، با تحمیل یک نظام ارزیابی مطلق از خوب‌بودن درمقابل بدبودن، با باور به رعایت عدالت در رویه‌های تصمیم‌گیری مدیران رابطه منفی دارد. این امر خود به‌طور ضمنی گویای آن است که ایده‌آل‌گرایی شکل کلی داورى افراد و متعاقب آن رفتار آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

پیش از جمع‌بندی پیشینه نظری و پژوهشی، بیان چند نکته درباره پژوهش‌های اشاره شده، به‌ویژه پژوهش‌های انجام‌شده در ایران، ضروری است. به‌طور کلی، بسیاری از پژوهش‌های داخلی به پیامدهای رفتاری ناشی از فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی کم‌تر توجه داشته‌اند. این پژوهش‌ها اغلب بر نگرش‌ها و دیدگاه‌های متأثر از فرهنگ یا جو سازمان توجه داشته است، در حالی که به‌دنبال تأثیرپذیری نگرش‌ها و دیدگاه‌های افراد از فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی، برآمد نهایی شکل خاصی از رفتار در قالب رفتارهای اخلاقی یا غیراخلاقی خواهد بود (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۹). از طرف دیگر، ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی تاکنون به‌طور اختصاصی و جدای از فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی در ایران در محیط‌های کاری ایران بررسی نشده‌اند تا از این طریق دانشی در اختیار پژوهشگران علاقه‌مند به این عرصه در ایران قرار گیرد. به‌لحاظ منطقی، ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی می‌توانند در برابر جو اخلاقی سازمان و فرهنگ سازمانی ماهیت شخص مرجع داشته باشند؛ به این معنی که افراد ممکن است به مادی‌گرایی تمایل داشته باشند یا نسبی‌گرا باشند، اما در یک سازمان مراقبت‌گرا از نظر اخلاقی، یا سازمانی

مشارکت‌گرا از نظر فرهنگ سازمانی، به‌کار مشغول باشند. بنابراین، وقتی پژوهشگری رابطه فرهنگ سازمانی یا جو اخلاقی با پیامدهای نگرشی و رفتاری را بررسی می‌کند، به‌طور عملی، به‌علت این‌که واحد ارجاع سازمان است نه خود فرد، دستاورد بسیاری درباره نقش ارزش‌های فرهنگی یا ایدئولوژی‌های اخلاقی مرجح او درباره گرایش به رفتارهای اخلاقی یا غیراخلاقی حاصل نخواهد شد. باور بر این است که ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی در سطح فردی از زمره متغیرهای تفاوت‌های فردی‌اند که در مقایسه با ادراک‌های فرهنگ سازمانی و جو اخلاقی سازمان سطح ارجاع آن‌ها کاملاً شخصی است. براساس آنچه مرور شد، می‌توان گفت ایدئولوژی‌های اخلاقی و ارزش‌های فرهنگی (نسبت‌گرایی، ایده‌آل‌گرایی، مادی‌گرایی، فاصله قدرت، و ماکیاولیسم)، به‌علت این‌که بر نظام باورها و تصمیم‌گیری‌های افراد تسلط دارند، تصمیم‌گیری‌ها و به‌دنبال آن رفتارها را در موقعیت‌های گوناگون تعیین می‌کنند. دسته‌ای از این رفتارها که تحت تأثیر این ارزش‌ها و ایدئولوژی‌ها قرار می‌گیرد رفتارهای غیراخلاقی است. شواهد پژوهشی و نظری ارائه‌شده خبر از نقش احتمالی ایدئولوژی‌های اخلاقی و ارزش‌های فرهنگی در این نوع رفتارها می‌دهد، اما در ایران اطلاعات اندکی از تأثیر هر یک از این ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی در رفتارهای غیراخلاقی در دست است. بر همین پایه، این پژوهش از زمره اولین و جدیدترین پژوهش‌ها در حوزه تأثیر ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی در رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های کاری ایران محسوب می‌شود. اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر برای محیط‌های کاری ایران نخست بسط و گسترش دانش کنونی در حوزه ارتباط نسبت‌گرایی، ایده‌آل‌گرایی، مادی‌گرایی، فاصله قدرت، و ماکیاولیسم با رفتارهای غیراخلاقی است. علاوه بر این، دانش حاصل از این پژوهش با نشان دادن نقش احتمالی هر یک از ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی در بازداری یا گرایش به رفتارهای غیراخلاقی این امکان را برای سازمان‌های کاری ایران فراهم می‌کند تا ایدئولوژی‌ها یا ارزش‌های منفی یا مثبت ترویج‌دهنده یا بازدارنده رفتارهای غیراخلاقی را از طریق برنامه‌های مدیریتی و آموزشی به نحو مطلوب‌تری کنترل کند. در پایان نیز باید گفت، از آن‌جا که شواهد پژوهشی کنونی به‌طور جدی خبر از تأثیر استرس و فرسودگی شغلی در تمایل به رفتارهای غیراخلاقی دارد (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۷)، در این پژوهش پیوند بین پنج ارزش فرهنگی و ایدئولوژی اخلاقی با رفتارهای غیراخلاقی در مجموعه‌ای از کارکنان یک سازمان، پس از کنترل استرس و فرسودگی شغلی، بررسی شد تا بدین وسیله رابطه ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی با رفتارهای غیراخلاقی

۱۲۰ رابطه ایده‌آل‌گرایی، نسبیّت‌گرایی، ماکیاولیسم، و ارزش‌های فرهنگی با رفتارهای غیراخلاقی ...

به صورت دقیق‌تری بیان شود. براساس آنچه در مبانی نظری و پژوهش‌های پیشین مطرح شد، فرضیه‌های زیر برای این پژوهش در نظر گرفته شده است.

فرضیه اول: بین ارزش‌های فرهنگی مادی‌گرایی و فاصله قدرت با رفتارهای غیراخلاقی رابطه مثبت وجود دارد؛

فرضیه دوم: بین ایدئولوژی‌های اخلاقی ایده‌آل‌گرایی و نسبیّت‌گرایی با رفتارهای غیراخلاقی رابطه منفی و بین ایدئولوژی اخلاقی ماکیاولیسم با رفتارهای غیراخلاقی رابطه مثبت وجود دارد؛

فرضیه سوم: ارزش‌های فرهنگی (مادی‌گرایی و فاصله قدرت) و ایدئولوژی‌های اخلاقی (ایده‌آل‌گرایی، نسبیّت‌گرایی، و ماکیاولیسم) به صورت ترکیبی پس از کنترل استرس شغلی رفتارهای غیراخلاقی را پیش‌بینی می‌کنند؛

فرضیه چهارم: ارزش‌های فرهنگی (مادی‌گرایی و فاصله قدرت) و ایدئولوژی‌های اخلاقی (ایده‌آل‌گرایی، نسبیّت‌گرایی، و ماکیاولیسم) به صورت ترکیبی پس از کنترل فرسودگی شغلی رفتارهای غیراخلاقی را پیش‌بینی می‌کنند.

۴. روش تحقیق

۴.۱. جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

این مطالعه از نوع مطالعات هم‌بستگی است که در قالب تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی (hierarchical regression analysis) اجرا شد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان مرد چند بخش از یک شرکت تولیدات شیمیایی (به تعداد ۱۱۰۰ نفر) در اصفهان در بهار و تابستان ۱۳۸۹ تشکیل دادند. براساس تناسب حجم نمونه با حجم جامعه آماری و از آن‌جا که مطالعات تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نیازمند نمونه‌های بزرگ است، ۳۰۰ نفر از کارکنان این شرکت به صورت سهل‌الوصول (convenience sampling) (دردسترس) برای پاسخ‌گویی به پرسش‌نامه‌های پژوهش انتخاب شدند (سکاران، ۱۳۸۱؛ کرلینجر و پدهازر، ۱۳۸۴). پس از بازگشت پرسش‌نامه‌ها، ۱۳ پرسش‌نامه (معادل ۴/۳ درصد) به علت ناقص بودن پاسخ از تحلیل‌ها کنار گذاشته شد؛ بنابراین، گروه نمونه نهایی به ۲۸۷ نفر تقلیل یافت. میانگین سنی اعضای نمونه ۳۰/۵۷ سال (با انحراف معیار ۵/۵۵ سال) و میانگین سابقه شغلی آن‌ها ۷/۰۶ سال (با انحراف معیار ۵/۰۷ سال) بود.

۲.۴ ابزارهای اندازه گیری متغیرها

۱.۲.۴ پرسش نامه ایدئولوژی های اخلاقی

برای سنجش ایدئولوژی های اخلاقی، به ترتیب از پرسش نامه نه سؤالی ایده آل گرایی، پرسش نامه شش سؤالی نسبیت گرایی، و پرسش نامه نه سؤالی ماکیاولیسم، که بر مقیاس هفت درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۷) پاسخ داده شده اند، استفاده شد. این سه پرسش نامه از راواس و همکاران (Rawwas et al., 2005) اقتباس شده است. پرسش نامه زبان انگلیسی ماکیاولیسم که راواس و همکاران (ibid) آن را به کار برده اند دارای سیزده سؤال است، اما در این پژوهش فقط نه سؤال بر مبنای محتوای آن ها و قابلیت استفاده در ایران به کار رفت (چهار سؤال استفاده نشده دارای کلمات یا محتوای غیر اخلاقی بود، بنابراین تصمیم گرفته شد که در پژوهش حاضر استفاده نشود). راواس و همکاران (ibid) آلفای کرونباخ دو نمونه آمریکایی و ترکیه ای را برای پرسش نامه ایده آل گرایی، نسبیت گرایی، و ماکیاولیسم در دامنه ۰/۶۱ تا ۰/۸۷ گزارش کرده اند. در این پژوهش برای بررسی روایی سازه این سه پرسش نامه تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس درباره آن ها انجام گرفت. شواهد حاصل از این تحلیل روایی سازه این پرسش نامه را دوباره مستند کرد. آلفای کرونباخ سه پرسش نامه ایده آل گرایی، نسبیت گرایی، و ماکیاولیسم در این پژوهش به ترتیب برابر با ۰/۸۱، ۰/۶، و ۰/۶۳ به دست آمد.

۲.۲.۴ پرسش نامه ارزش های فرهنگی

برای سنجش ارزش های فرهنگی، به ترتیب از دو پرسش نامه چهار سؤالی مادی گرایی و فاصله قدرت استفاده شد. این دو پرسش نامه را گل پرور و نادری در ایران ترجمه کرده اند و شواهد مربوط به روایی و پایایی آن ها نیز در دسترس است (گل پرور و نادری، ۱۳۸۹). برای بررسی روایی سازه این دو پرسش نامه در این پژوهش تحلیل عاملی اکتشافی، با چرخش از نوع واریماکس، انجام گرفت. نتیجه این تحلیل دو عامل مادی گرایی و فاصله قدرت را با همان ترکیب چهار سؤال برای هر عامل به دست داد. با این حال، بررسی نقش سؤال ها در آلفای کرونباخ هریک از این دو پرسش نامه نشان داد که بهتر است یک سؤال از پرسش نامه فاصله قدرت حذف شود. با حذف این سؤال تعداد سؤال های فاصله قدرت به سه سؤال تقلیل یافت. آلفای کرونباخ مادی گرایی و فاصله قدرت در این پژوهش به ترتیب برابر با ۰/۶ و ۰/۶۴ به دست آمد.

۳.۲.۴ پرسش‌نامه استرس شغلی

برای سنجش استرس شغلی از پنج پرسش معرفی‌شده اویانگ (Ouyang, 2009) استفاده شد. مقیاس پاسخ‌گویی این پرسش‌نامه هفت‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۷ تا کاملاً مخالفم=۱) است که براساس فرایند دو مرحله‌ای (ترجمه و تطابق محتوایی تخصصی از سوی متخصص) برای این پژوهش اجرا شد. روایی صوری این سؤال‌ها را پس از ترجمه متخصصان تأیید کردند. در عین حال، هم‌بستگی این سؤال‌ها با سؤال‌های فرسودگی شغلی گزارش‌شده در جدول ۱ خود حاکی از روایی هم‌گرایی این سؤال‌هاست. در این پژوهش روایی سازه این پنج پرسش از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و چرخش از نوع واریماکس همراه با سؤال‌های پرسش‌نامه فرسودگی شغلی بررسی شد که بر مبنای آن پنج سؤال روی یک عامل با آلفای کرونباخ ۰/۷ قرار گرفت.

۴.۲.۴ پرسش‌نامه فرسودگی شغلی

برای سنجش فرسودگی شغلی از دو سؤال گرفته‌شده از پیشینه پژوهش استفاده شد (Ouyang, 2009)، که به‌طور کوتاه و مختصر سطح تخلیه انرژی و احساس فرسودگی را در کارکنان می‌سنجد. دو سؤال استفاده‌شده در این پژوهش بر مبنای مقیاس هفت‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۷ تا کاملاً مخالفم=۱) پاسخ داده شد. طی شواهد ارائه‌شده در جدول ۱ روایی صوری، محتوایی، و هم‌گرایی این پرسش‌نامه در این پژوهش (هم‌بستگی با استرس شغلی) تأیید شد. علاوه بر این، روایی سازه این دو سؤال با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و چرخش از نوع واریماکس بررسی و تأیید شد. هم‌بستگی دو گویه این پرسش‌نامه در این پژوهش برابر با ۰/۳۳ ($p < ۰/۰۱$) به‌دست آمد.

۵.۲.۴ پرسش‌نامه رفتارهای غیراخلاقی

برای سنجش رفتارهای غیراخلاقی چهار سؤال بر مبنای پیشینه پژوهش برای این پژوهش آماده شد (Appelbaum et al., 2005; Bourne and Snead, 1999). این چهار پرسش نیز بر مبنای مقیاس هفت‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم=۷ تا کاملاً مخالفم=۱) پاسخ داده شد و رفتارهای غیراخلاقی را که افراد ممکن است در محیط کار و در تعامل با دیگران مرتکب شوند (انجام‌دادن وظایف و کارهای خود به‌نحو مقتضی، دروغ‌گویی و نیرنگ‌بازی، رعایت‌نکردن استانداردهای اخلاقی در رفتار، و استفاده شخصی از وسایل سازمان) اندازه‌گیری می‌کند. روایی صوری و محتوایی این سؤال‌ها، علاوه بر مستندبودن غیراخلاقی تلقی کردن این رفتارها در محیط‌های کار، در پیشینه پژوهش پترسون (Peterson,

2002) از طریق بررسی محتوایی و ظاهری سؤال‌ها تأیید شد. تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس چهار سؤال این پرسش‌نامه را با بارهای عاملی ۰/۴ تا ۰/۷۲ روی یک عامل با آلفای ۰/۷ قرار داد.

سؤال‌های پرسش‌نامه‌های پژوهش به صورت پراکنده بین افراد پخش شد تا از این طریق از سوگیری واریانس مشترک در پاسخ‌گویی کاسته شود. داده‌های پرسش‌نامه‌های پژوهش از طریق ضریب هم‌بستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی و با استفاده از نرم‌افزار SPSS تحلیل شد. برای تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی، پیش‌فرض‌هایی نظیر خطی بودن رابطه بین متغیرها، نرمال بودن توزیع متغیرها، داده‌های مفقود، و اندازه مناسب گروه نمونه مد نظر قرار گرفت.

۵. یافته‌های تحقیق

در جدول ۱ میانگین، انحراف معیار، و هم‌بستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، و هم‌بستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	ماکیاولیسم	۴۴/۱	۷/۸۹	-						
۲	ایده‌آل‌گرایی	۴۷/۲۸	۹/۶۴	-۰/۰۷**	-					
۳	نسبیت‌گرایی	۲۸/۳۶	۵/۵۹	-۰/۳۹**	۰/۴۴**	-				
۴	مادی‌گرایی	۱۳/۶۸	۴/۸۴	۰/۱۶**	-۰/۲۱**	۰/۰۸	-			
۵	فاصله قدرت	۱۰/۰۷	۳/۶۹	۰/۲۱**	-۰/۳۱**	-۰/۰۶	۰/۳۸**	-		
۶	استرس شغلی	۱۸/۵۶	۶/۱۳	۰/۰۳	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۲۲**	۰/۰۹	-	
۷	رفتارهای غیراخلاقی	۱۱/۹۶	۴/۴۷	۰/۳۲**	-۰/۴۲**	-۰/۱۸**	۰/۲۵**	۰/۲۹**	۰/۱	-
۸	فرسودگی شغلی	۶۷	۲/۹۱	۰/۰۸	-۰/۱۷**	۰/۱۳*	۰/۲**	۰/۱۳*	۰/۰۷	۰/۱۴*

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

جدول ۱ نشان می‌دهد ماکیاولیسم فقط با رفتارهای غیراخلاقی در سطح ۹۹ درصد دارای رابطه مثبت و معنادار است. ایده‌آل‌گرایی نیز فقط با رفتارهای غیراخلاقی و با فرسودگی شغلی در سطح ۹۹ درصد دارای رابطه منفی معناداری است. نسبیت‌گرایی با استرس شغلی رابطه معناداری ندارد، اما با رفتارهای غیراخلاقی در سطح ۹۹ درصد دارای رابطه منفی و با فرسودگی شغلی نیز در سطح ۹۹ درصد دارای رابطه مثبت و معنادار است. مادی‌گرایی با استرس شغلی، رفتارهای غیراخلاقی، و فرسودگی شغلی هر سه در سطح ۹۹ درصد دارای رابطه مثبت و معناداری است. فاصله قدرت با استرس

شغلی رابطه معناداری ندارد، اما با رفتارهای غیراخلاقی در سطح ۹۹ درصد و با فرسودگی شغلی در سطح ۹۵ درصد دارای رابطه مثبت و معناداری است. استرس شغلی با رفتارهای غیراخلاقی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری ندارد، اما رفتارهای غیراخلاقی با فرسودگی شغلی در سطح ۹۵ درصد دارای رابطه معناداری است. در جدول ۲، نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی برای پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی از طریق ارزش‌های فرهنگی، پس از کنترل تأثیرهای استرس شغلی و فرسودگی شغلی، ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی در تعیین توان ارزش‌های فرهنگی برای پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی

ΔF	F	ΔR^2	R^2	R	β	SE	B	متغیرهای پیش‌بین	۱	۲
-	۳/۰۹	-	۰/۰۱۱	۰/۱۰۴	۰/۱۰۴	۰/۰۴۳	۰/۰۷۶	استرس	۱	۱
۱۶/۳۱***	۱۴/۲۵***	۰/۲۲۳	۰/۲۳۴	۰/۴۸۴	۰/۱۰۳	۰/۰۴	۰/۰۷۵	استرس	۲	۲
					۰/۰۰۶	۰/۰۴۷	۰/۰۰۴	ماکیاولیسم		۳
					-۰/۳۶۸	۰/۰۴۱	-۰/۱۷۱**	ایده‌آل‌گرایی		۴
					-۰/۰۲۵	۰/۰۴۸	-۰/۰۲	نسبیّت‌گرایی		۵
					۰/۱۱	۰/۰۵۵	۰/۱۰۱	مادی‌گرایی		۶
					۰/۱۲۴	۰/۰۷۱	۰/۱۵*	فاصله قدرت		۷
-	۵/۶۱*	-	۰/۰۱۹	۰/۱۳۹	۰/۱۳۹	۰/۰۹	۰/۲۱۳*	فرسودگی		۱
۱۴/۹۵***	۱۳/۶۳***	۰/۲۰۷	۰/۲۲۶	۰/۴۵۷	۰/۰۴۵	۰/۰۸۵	۰/۰۷	فرسودگی	۲	۹
					-۰/۰۰۶	۰/۰۴۷	-۰/۰۰۳	ماکیاولیسم		۱۰
					۰/۳۳۱	۰/۰۴۲	-۰/۱۵۴**	ایده‌آل‌گرایی		۱۱
					-۰/۰۳۵	۰/۰۴۹	-۰/۰۲۸	نسبیّت‌گرایی		۱۲
					۰/۱۲۸	۰/۰۵۴	۰/۱۱۸*	مادی‌گرایی		۱۳
					۰/۱۲۹	۰/۰۷۲	۰/۱۵۶*	فاصله قدرت		۱۴

* $p < 0/05$

** $p < 0/01$

چنان‌که در ردیف‌های ۱ تا ۷ جدول ۲ مشاهده می‌شود، در بلوک اول ردیف سوم تا هفتم (پس از کنترل استرس شغلی)، که ماکیاولیسم همراه با ایده‌آل‌گرایی، نسبیّت‌گرایی، مادی‌گرایی، و فاصله قدرت برای پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی افزوده شده است، ۲۲/۳ درصد واریانس افزوده معنادار در سطح ۹۹ درصد برای پیش‌بینی این رفتارها پدید آمده است. این واریانس افزوده معنادار مربوط به ایده‌آل‌گرایی و فاصله قدرت (با ضرایب بتای استاندارد -۰/۳۶۸ و ۰/۱۲۴) است. علائم این دو متغیر در پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی به این ترتیب است که ایده‌آل‌گرایی باعث کاهش رفتارهای غیراخلاقی و فاصله قدرت باعث

افزایش رفتارهای غیراخلاقی می‌شود. معادله پیش‌بین رفتارهای غیراخلاقی از طریق ایده‌آل‌گرایی و فاصله قدرت پس از کنترل اثر استرس شغلی به شرح زیر است:

$$\text{فاصله قدرت} (0/15) + \text{ایده‌آل‌گرایی} (0/171) - 11/96 = \text{رفتارهای غیراخلاقی}$$

اما در شرایطی که فرسودگی شغلی نیز تحت کنترل درآمده است، چنان‌که در ردیف هشتم تا چهاردهم جدول ۲ مشاهده می‌شود، ایده‌آل‌گرایی، مادی‌گرایی، و فاصله قدرت ۲۰/۷ درصد واریانس افزوده معنادار برای پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی پدید آورده‌اند. در این بین، ایده‌آل‌گرایی در رفتارهای غیراخلاقی تأثیری کاهنده و درمقابل مادی‌گرایی و فاصله قدرت در رفتارهای غیراخلاقی تأثیری افزایش‌دهنده دارند. بنابراین، مشاهده می‌شود که وقتی فرسودگی شغلی تحت کنترل درمی‌آید، علاوه بر ایده‌آل‌گرایی و فاصله قدرت، مادی‌گرایی نیز برای پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی دارای توان پیش‌بین معنادار می‌شود. در این وضعیت معادله پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی پس از کنترل نقش فرسودگی شغلی به شرح زیر است:

$$\text{فاصله قدرت} (0/129) + \text{مادی‌گرایی} (0/128) + \text{ایده‌آل‌گرایی} (0/331) - 11/96 =$$

رفتارهای غیراخلاقی

۶. نتیجه‌گیری

بر اساس آنچه در بخش یافته‌ها ارائه شد، در سطح روابط ساده و مرتبه اول، مادی‌گرایی و فاصله قدرت با رفتارهای غیراخلاقی دارای رابطه مثبت و معنادار بودند؛ بنابراین، فرضیه اول پژوهش تأیید شد. درمقابل، ایده‌آل‌گرایی و نسیت‌گرایی با رفتارهای غیراخلاقی دارای رابطه منفی و معنادار و ماکیاولیسم با این رفتارها دارای رابطه مثبت و معنادار بود (جدول ۱)؛ بر این اساس، فرضیه دوم پژوهش نیز تأیید شد. در این سطح، شواهد به‌دست‌آمده از این تحقیق با نظریات مطرح‌شده در عرصه نقش ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی نظیر نظریات و نتایج گزارش‌شده کیم و لیونگ (Kim and Leung, 2007) و گل‌پرور و نادى (۱۳۸۹) مبنی بر نقش احتمالی فاصله قدرت و مادی‌گرایی در گرایش به رفتارهای غیراخلاقی، هم‌چنین با نظریات بیان‌شده ریچموند (Richmond, 2001) مبنی بر تمایل افراد دارای گرایش‌های ماکیاولیستی به فریب‌کاری و غیراخلاقی عمل کردن، و با نظریات مطرح‌شده راواس و همکاران (Rawwas et al., 2005) مبنی بر نقش احتمالی ایده‌آل‌گرایی در اجتناب از غیراخلاقی عمل کردن هم‌سویی درخور ملاحظه‌ای نشان می‌دهد؛ البته در

پیشینه پژوهش، نسبیّت‌گرایی به‌طور ضمنی، به علت این‌که شیوه‌های محتاطانه‌تری را در تفکر و اندیشه راجع به امور اخلاقی و ارزشی به افراد تحمیل می‌کند، چندان ارتباطش با گرایش به رفتارهای غیراخلاقی روشن نشده است (ibid). براساس آنچه در جدول ۱ ارائه شد، رابطه‌ای ضعیف (۰/۱۷) بین نسبیّت‌گرایی و رفتارهای غیراخلاقی در این پژوهش به‌دست آمده است. تبیین‌های مطرح‌شده در حوزه چرایی رابطه بین این ایدئولوژی‌های اخلاقی و ارزش‌های فرهنگی با رفتارهای اخلاقی از اهمیت به‌سزایی برخوردار است که باید به آن توجه جدی شود.

در درجه اول پیوند منفی بین ایده‌آل‌گرایی و رفتارهای غیراخلاقی را بررسی می‌کنیم. تمایل‌های اخلاقی ایده‌آل‌گرایانه به‌طور جدی اصول متقن و باثباتی را در عرصه رفتارهای اخلاقی و عادلانه برای داوری در باب موقعیت‌ها در اختیار افراد قرار می‌دهد (Lo, 2008). براساس رویکرد حفاظت ارزشی وقتی افراد به ایده‌آل‌گرایی باور داشته باشند، در عرصه رفتار و عمل نیز به‌گونه‌ای عمل می‌کنند که این ایدئولوژی ارزشی و اخلاقی را محافظت کنند (Skitka, 2002). بی‌تردید زمانی که ایده‌های متقن و باثبات اخلاقی در فضای ذهنی فرد برجسته باشد، تمایل به رفتارهای غیراخلاقی سرکوب می‌شود، اما درباره نسبیّت‌گرایی مسئله اندکی مبهم‌تر است، چراکه نسبیّت‌گرایی در حوزه ایدئولوژی‌های اخلاقی قواعد به نسبت سهل‌گیرانه‌تری را در مقایسه با ایده‌آل‌گرایی در اختیار فضای داوری در صحنه پدیدارشناسی ذهن افراد قرار می‌دهد (Hales, 1997; Osiander, 1998). با توجه به رابطه ضعیف به‌دست‌آمده در این پژوهش بین نسبیّت‌گرایی و رفتارهای غیراخلاقی، این رابطه منفی ممکن است بدین سبب باشد که نسبیّت‌گرایی زمینه‌ای از محافظه‌کاری را برای افراد فراهم می‌کند که هم در عرصه گزارش رفتارهای غیراخلاقی و هم در تمایل به رفتارهای غیراخلاقی به‌سان بازدارنده عمل کند. برای قطعیت در این نتیجه‌گیری باید در تحقیقات آینده محافظه‌کاری افراد نیز در کنار دیگر متغیرها سنجیده شود و سپس از طریق ضرایب تفکیکی تأثیر آن از رابطه بین نسبیّت‌گرایی با رفتارهای غیراخلاقی برداشته شود. در صورتی که با حضور محافظه‌کاری رابطه یادشده تغییر جدی نشان دهد، می‌توان از محافظه‌کاری به‌منزله سازوکاری یاد کرد که نسبیّت‌گرایی را به رفتارهای غیراخلاقی پیوند می‌دهد.

در پژوهش حاضر ماکیاولیسم نیز با رفتارهای غیراخلاقی پیوندی مثبت نشان داد. رفتارهای غیراخلاقی و فریب‌کارانه بخشی از الگوی رفتاری افراد ماکیاولیست است (Richmond, 2001). از این منظر نیز پیوند تمایل‌های ماکیاولیستی با رفتارهای غیراخلاقی

به علت تغذیه این گرایش اخلاقی و فرهنگی از ایده‌های نابارور غیراخلاقی است. اشاره به ناباروری این ایده‌ها به این علت است که ایده‌های بنیادین مطرح‌شده در عرصه ماکئیولیست، به جز کارآمدی در فریب‌کاری و نیرنگ‌جویی، باروری و کارآمدی سازنده‌ای برای محیط‌های کار در پی ندارد. مادی‌گرایی و فاصله قدرت نیز به علل نظری و پژوهشی چندی با رفتارهای غیراخلاقی رابطه مثبت دارند. علت اول به ماهیت این دو ارزش فرهنگی بازمی‌گردد. مادی‌گرایی تمایل به امور مادی هم‌زمان با غفلت از امور معنوی و روحانی است (Kim and Leung, 2007). درمقابل، فاصله قدرت پذیرش تبعیض و فاصله بین عوام و افراد صاحب قدرت است (گل‌پرور و نادی، ۱۳۸۹). منطقی است که غفلت از اصول معنوی و اخلاقی، هم‌راه با احساس تبعیض و اجحاف، نتیجه‌ای جز تمایل به رفتارهای غیراخلاقی را به ارمغان نیاورد. به نظر می‌رسد که مادی‌گرایی و فاصله قدرت در محیط‌های کار تعادل ارزشی و اخلاقی انسان‌ها را بر هم می‌زنند و آن‌ها را از نقطه اعتدال ارزش‌های انسانی و اخلاقی دور می‌کنند. این وضعیت از یک طرف افراد را هر چه بیش‌تر غرق در تمایل‌های مادی‌گرایانه می‌کند و از طرف دیگر، مجبور به پذیرش چرخه معیوب تبعیض بین خود و صاحبان قدرت می‌کند. از این نظر نیز وقتی فرد چیزی جز مایملک مادی برایش مهم نیست و در عین حال پذیرفته که به منزله موجودی بی‌ارزش باید برتری صاحبان قدرت را بدون چون و چرا بپذیرد، ساده‌تر و بی‌دغدغه‌تر در محیط کار به‌سوی رفتارهای غیراخلاقی نظیر دزدی اموال سازمان و همکاران، تخریب اموال و تجهیزات سازمان، پرخاشگری، و رفتارهای رکیک و غیراجتماعی می‌رود. احتمال می‌رود که ارزشی فرهنگی مانند فاصله قدرت از طریق تخریب حس ارزشمندی و کارآمدی شخصی افراد را مستعد رفتارهای غیراخلاقی کند.

در خصوص فرضیه سوم پژوهش، تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی انجام‌شده نشان داد (جدول ۲)، پس از کنترل استرس شغلی، ایده‌آل‌گرایی با نقش منفی و فاصله قدرت با نقش مثبت دارای توان پیش‌بین معنادار برای رفتارهای غیراخلاقی است، اما در خصوص فرضیه چهارم پژوهش، وقتی استرس شغلی جای خود را به فرسودگی شغلی داد، مادی‌گرایی (با علامت مثبت) نیز به ایده‌آل‌گرایی (با علامت منفی) و فاصله قدرت (با علامت مثبت) افزوده شد؛ بنابراین، فرضیه سوم پژوهش بدین صورت که، پس از کنترل استرس شغلی، ایده‌آل‌گرایی و فاصله قدرت و فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر این‌که، پس از کنترل فرسودگی شغلی، ایده‌آل‌گرایی، فاصله قدرت، و مادی‌گرایی قادر به پیش‌بینی رفتارهای غیراخلاقی در محیط‌های کارند تأیید شدند. به هر حال، چه در حضور استرس شغلی و چه

در حضور فرسودگی شغلی، نقش ایده‌آل‌گرایی بر رفتارهای غیراخلاقی محسوس‌تر و بارزتر از فاصله قدرت و مادی‌گرایی است. بنابراین، به نظر می‌رسد که ایده‌آل‌گرایی یک ایدئولوژی اخلاقی مرجع است که نقشی بنیادین در بازداری افراد از ارتکاب رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار دارد. مرجع بودن این ایدئولوژی اخلاقی به این مفهوم است که افراد با رجوع به ایده‌های اخلاقی نظیر مرتکب نشدن رفتارهای غیراخلاقی آسیب‌رسان به افراد یا سازمان و رعایت اصول اخلاقی نظیر درست‌کاری، صداقت، و اعتماد و سوسه انجام‌دادن رفتارهای غیراخلاقی را تحت کنترل درمی‌آورند، اما وقتی مادی‌گرایی و فاصله قدرت به تدریج در فضای ذهنی و ارزشی افراد در محیط‌های کار در کنار ایده‌آل‌گرایی قرار می‌گیرند، نقش بازدارنده ایده‌آل‌گرایی را برای رفتارهای غیراخلاقی تضعیف می‌کنند. از چنین منظری می‌توان گفت ایده‌آل‌گرایی و فاصله قدرت نقش آفت را برای بازدارندگی ایده‌آل‌گرایی در حوزه رفتارهای غیراخلاقی ایفا می‌کنند. از لحاظ نظری شاید بتوان گفت سازمان‌هایی با کارکنان دارای ارزش‌های فرهنگی مادی‌گرایی و فاصله قدرت سازمان‌هایی آفت‌زده محسوب می‌شوند که اختلال کارکرد دارند و تا اندازه‌ای اعمال رفتارهای غیراخلاقی در آن‌ها امری منطقی است.

از طرف دیگر، در تبیین یافته‌های مربوط به فرضیه سوم و چهارم پژوهش چند احتمال دیگر مطرح است: احتمال اول این‌که مادی‌گرایی، فاصله قدرت، ماکیاولیسم، و نسبیّت‌گرایی در کنار ایده‌آل‌گرایی یک نظام شبکه‌ای شناختی و ارزشی از ایدئولوژی‌های اخلاقی و ارزش‌های فرهنگی را در سطح ساختارهای مغزی برای افراد در محیط‌های کار ایجاد می‌کنند که در بروز رفتارهای غیراخلاقی (یا اخلاقی) تأثیر متقابل دارند. برای نمونه، از آن‌جا که ممکن است ایده‌آل‌گرایی یک ایدئولوژی اخلاقی بانفوذ بین ایرانیان باشد، محتمل است که در زمان پایین‌بودن تمایل‌های ماکیاولیستی، مادی‌گرایانه، نسبیّت‌گرایانه، و فاصله قدرت از بروز رفتارهای غیراخلاقی بازداری شود، اما وقتی در شبکه شناختی و ارزشی افراد در محیط‌های کار مادی‌گرایی، تمایل‌های ماکیاولیستی، و فاصله قدرت نیرو می‌گیرند، تأثیر ایده‌آل‌گرایی در بروز رفتارهای غیراخلاقی کم‌رنگ یا ناپدید می‌شود. این مسئله در پژوهش‌های آینده در ایران می‌تواند پی‌گیری شود.

در درجه بعدی باید به این یافته به‌طور جدی توجه شود که استرس و فرسودگی شغلی هریک به‌صورت جداگانه می‌توانند روابط ترکیبی ایدئولوژی‌های اخلاقی و ارزش‌های فرهنگی را با رفتارهای غیراخلاقی تغییر دهند. به زبانی ساده‌تر، وقتی افراد تحت استرس شغلی قرار دارند، ایده‌آل‌گرایی، به‌سان بازدارنده، و فاصله قدرت، به‌منزله تسهیلگر، تمایل به

رفتارهای غیراخلاقی را تحت تأثیر قرار می‌دهند، اما وقتی کار از استرس شغلی فراتر می‌رود و به فرسودگی شغلی منجر می‌شود، مادی‌گرایی آسیب‌پذیری افراد را در برابر تمایل به رفتارهای غیراخلاقی اندکی افزایش می‌دهد. بی‌تردید، اگر تمایلات ایده‌آل‌گرایانه در این بین در فضای ذهنی فرد تضعیف شود، فاصله قدرت و مادی‌گرایی افراد را به نقطه شروع رفتارهای غیراخلاقی سوق خواهند داد. از دیدگاه نظری، فرسودگی شغلی از پیامدهای استرس انباشته‌شده در افراد محسوب می‌شود (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۷). بنابراین، وقتی افراد به حالت‌های فرسودگی شغلی، نظیر از دست‌دادن ارزش‌های شخصی، احساس خستگی مفرط، و تخلیه هیجانی در برابر کار، دچار می‌شوند، نیروی مادی‌گرایی به نیروی فاصله قدرت افزوده می‌شود و افراد را در حضور ایدئولوژی اخلاقی ایده‌آل‌گرایانه به سوی رفتارهای غیراخلاقی سوق می‌دهد. هم‌چنین، باید به این نکته توجه شود که فرسودگی شغلی، فراتر از استرس شغلی، متغیر تسهیل‌گری مضاعف برای پیوند بین ارزش‌های فرهنگی دنیاگرایانه (مادی‌گرایی و فاصله قدرت) با رفتارهای غیراخلاقی است که تاکنون در عرصه پژوهش و عمل در محیط‌های کاری ایران به آن توجه جدی نشده است. براساس یافته‌ها، چند پیش‌نهاد کاربردی می‌توان برای این پژوهش مطرح کرد:

پیش‌نهاد اول به سازمان‌های کاری ایران مربوط می‌شود که فرسودگی شغلی کارکنان خود را به صورت دوره‌ای بسنجند و از طریق ایجاد نظام‌های حمایتی (پزشکی و روان‌شناختی) در سازمان یا خارج از سازمان کارکنان از لحاظ شغلی فرسوده را به‌طور جدی حمایت کنند. این نظام‌های حمایتی در صورتی که بتوانند فرسودگی شغلی کارکنان را رفع کنند باعث بازداری تأثیر مادی‌گرایی در رفتارهای غیراخلاقی می‌شوند و با احتمال بسیار ایده‌آل‌گرایی را در نظام شناختی و اخلاقی افراد برجسته‌تر می‌کنند. پیش‌نهاد دوم مربوط به برقراری نظام‌های مدیریتی و سرپرستی دارای روابط نزدیک و انسانی با کارکنان در سازمان است. زمانی که نظام مدیریتی و سرپرستی درون سازمان فاصله خود را به شیوه منطقی با کارکنان کم می‌کند، احساس فاصله قدرت و تبعیض کم می‌شود و از این طریق فاصله قدرت نقش خود را در تأثیر در رفتارهای غیراخلاقی در محیط کار از دست خواهد داد. بالاخره، پیش‌نهاد سوم نیز درباره تقویت ایدئولوژی اخلاقی ایده‌آل‌گرایی منطقی در محیط‌های کاری است. براساس رویکرد جای‌گشت‌پذیری نیروی ارزش‌ها و اخلاقیات، مدیران و سرپرستان باید به‌طور عملی و نظری الگوی روشن و صریحی را برای کارکنان در حوزه ایده‌آل‌گرایی ارزشی و اخلاقی و درمقابل بی‌ارزشی مادی‌گرایی و فاصله قدرت به نمایش بگذارند تا بدین وسیله تمایل‌های رفتاری غیراخلاقی در کارکنان تضعیف شود.

از یک طرف، شاید لازم باشد ایده‌های اخلاقی ناب و ایده‌آل‌نظیر درست‌کاری و تلاش برای آسیب‌نرساندن به دیگران و سازمان از طریق تبلیغات دیواری یا پیام اخلاقی هفته (ماه و یا بیش‌تر) به‌طور مکرر در محیط‌های کار ترویج شود و از طرف دیگر، کارکنان دارای گرایش‌های اخلاقی ایده‌آل‌گرایانه بدون هیچ‌گونه تبعیض و رواداری، به‌منزله کارکنان موفق در عمل به پیام اخلاقی در محیط کار، به دیگران معرفی و تجلیل شوند. در پایان باید توجه شود که در درجه اول، تبیین‌های مطرح‌شده در این پژوهش تبیین‌های اولیه‌ای در پیوند بین ارزش‌های اخلاقی و فرهنگی با رفتارهای غیراخلاقی و نیازمند بررسی و پژوهش بیش‌تر در آینده است. در درجه بعدی باید توجه شود که ممکن است مطلوب‌نمایی اجتماعی در گزارش ارزش‌های فرهنگی و ایدئولوژی‌های اخلاقی دخالت کرده باشد. این مسئله در این پژوهش به‌منزله محدودیتی کنترل‌نشده است.

منابع

- احقر، ق. (۱۳۸۵). «بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران دوره راهنمایی شهر تهران»، فصل‌نامه تعلیم و تربیت، س ۲۲، ش ۲، مسلسل ۸۶.
- آذر، ع. و ز. علی‌پور درویشی (۱۳۸۹). «طراحی الگوی ارتباط فرهنگ سازمانی و فرهنگ فردی با ادراک عدالت کارکنان (مطالعه موردی: بانک‌های دولتی)»، فصل‌نامه اخلاق در علوم و فناوری، س ۵، ش ۳ و ۴. بی‌تس، د. و ف. پلاگ (۱۳۷۵). انسان‌شناسی فرهنگی، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: علمی.
- دانش‌پژوه، ف. و دیگران (۱۳۸۳). «بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و فشار روانی شغلی در اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز»، مجله تحقیقات پزشکی، س ۳، ش ۲ و ۳، پیاپی ۱۰.
- زمینی، س. و د. حسینی‌نسب (۱۳۸۸). «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی (در میان اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه تبریز)»، فصل‌نامه مدیریت فرهنگ سازمانی، س ۷، ش ۲۰.
- سرداری، ا. (۱۳۸۳). «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی در مراکز علمی - پژوهشی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در شهر تهران»، دوماه‌نامه دانشور رفتار، س ۱۱، ش ۵.
- سکاران، ا. (۱۳۸۱). روش‌های تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی، تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش برنامه‌ریزی و مدیریت.
- صباحی، پ. (۱۳۸۸). «سهام عوامل عاطفی و شناختی در رفتار ضد تولید کارکنان»، فصل‌نامه پژوهش‌های روان‌شناختی، س ۱۲، ش ۳ و ۴.
- کرلینجر، ف. ا. و ا. پدهارز (۱۳۸۴). رگرسیون چندمتغیری در پژوهش رفتاری، ترجمه حسن سرایی، تهران: سمت.
- گل‌پرور، م. و س. خاکسار (۱۳۸۷). «رفتارهای ضد تولید از دیدگاه سرپرستان و مدیران صنایع و سازمان‌ها»، فصل‌نامه اخلاق در علوم و فناوری، س ۳، ش ۳ و ۴.

- گل پرور، م. و م. ع. نادى (۱۳۸۹). «ارزش‌های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت»، *فصلنامه تحقیقات فرهنگی*، س ۳، ش ۱.
- گل پرور، م. و ن. وکیلی (۱۳۸۸). «رابطه عدالت رویه‌ای و توزیعی با رضایت از مزایا و نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سازمان»، *فصلنامه راهبرد فرهنگ*، دوره دوم، ش ۷.
- گل پرور، م. س. علیمردانی، و ا. آقایی (۱۳۸۹). «نقش مؤلفه‌های جو اخلاقی سازمان بر رفتارهای انحرافی و رفتارهای مدنی و سازمانی: برخی پارادوکس‌ها و پیش‌بینی‌ها»، *دومین کنگره دوسالانه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی ایران*، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، ۳ و ۴ اسفند.
- گل پرور، م. ش. نیری، و ع. مهداد (۱۳۸۷). «رابطه استرس، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی در شرکت سهامی ذوب‌آهن: شواهدی برای مدل استرس - فرسودگی (عدم تعادل) - جبران»، *مجله روان‌شناسی اجتماعی (یافته‌های نو در روان‌شناسی)*، س ۲، ش ۸.

- Appelbaum, S. H., I. U. Soltero, and K. Neville (2005). 'The Creation of an Unethical Work Environment: Organizational Outcome-based Control Systems', *Equal Opportunities International*, 24 (2).
- Bourne, S. and J. D. Snead (1999). 'Environmental Determinants of Organizational Ethical Climate: A Community Perspective', *Journal of Business Ethic*, 21.
- Dávila, M. C. and M. A. Finkelstein (2011). 'Individualism/ Collectivism and Organizational Citizenship Behavior', *Psicothema*, 23 (3).
- Ferraro, G. P. (1994). *The Cultural Dimensions of International Business*, New Jersey: Upper Saddle River.
- Hales, S. D. (1997). 'A Consistent Relativism', *Mind*, 106 (421).
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- 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.
- Kim, T. Y. and K. Leung (2007). 'Forming and Reacting to Overall Fairness: A Cross Cultural Comparison', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104.
- Levine, E. L. (2010). 'Emotion and Power (as Social Influence): Their Impact on Organizational Citizenship and Counterproductive Individual and Organizational Behavior', *Human Resource Management Review*, 20.
- 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).
- Maclane, C. N. and P. T. Walmsley (2010). 'Reducing Counterproductive Work Behavior through Employee Selection', *Human Resource Management Review*, 20.

- Merchant, S. (2007). 'Exploring the Influence of Cultural Values on the Acceptance of Information Technology: An Application of the Technology Acceptance Model', *Issues in Information Science and Information Technology*, 4.
- Osiander, A. (1998). 'Rereading Early Twentieth-century IR Theory: Idealism Revisited', *International Studies Quarterly*, 42.
- Ouyang, Y. (2009). 'Mediating Effects of Job Stress and Job Involvement under Job Instability: Banking Service Personnel of Taiwan as an Example', *Journal of Money, Investment and Banking*, 11.
- Peterson, D. K. (2002). 'The Relationship between Unethical Behavior and the Dimensions of the Ethical Climate Questionnaire', *Journal of Business Ethics*, 41 (4).
- Rawwas, M.Y.A., Z. Swaidan, and M. Oyman (2005). 'Consumer Ethics: A Cross Cultural Study of the Ethical Beliefs of Turkish and American Consumers', *Journal of Business Ethics*, 57.
- Ren, R. (2007). 'Quality of Supervisor-subordinate Relationship, Cultural Values, and Organizational Justice', Unpublished Doctoral Dissertation in Management, Texas A and M University.
- Richmond, K. A. (2001). 'Ethical Reasoning, Machiavellian Behavior, and Gender: The Impact on Accounting Students' Ethical Decision Making', Unpublished Doctoral Dissertation in General Business with a Major in Accounting, Virginia, Blacksburg University.
- Skitka, L. J. (2002). 'Do the Means always Justify the Ends, or Do the Ends Sometimes Justify the Means? A Value Protection Model of Justice Reasoning', *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28 (5).
- Smith, P. B., K. F. Peterson, and S. H. Schwartz (2002). 'Cultural Values, Sources of Guidance, and Their Relevance to Managerial Behavior; A 47-nation Study', *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33 (2).
- Sower, V. E. and J. C. Sower (2005). 'Moderator Variables in Cultural Values and Business Ethics Research: Important to External Validity', *Southwest Business and Economics Journal*, 5.
- Stephenson, J. (2008). 'The Cultural Values Model: An Integrated Approach to Values in Landscapes', *Landscape and Urban Planning*, 84.
- Triandis, H. C. (2001). 'Individualism-collectivism and Personality', *Journal of Personality*, 69 (6).