تاثیر میزان و شرایط اخلاقی بر تصمیم‌گیری مدیران مالی دستگاههای اجرایی دولتی استان فارس

دکتر غلامحسین مهدوی *[۱]، سید روح‌اله موسوی نژاد[۱]

۱- گروه حسابداری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز، ایران

چکیده

زمینه: هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین شدت اخلاقیات، شرایط (جو) اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی، و همچنین اثر تعدیل‌کنندگی شرایط اخلاقی بر رابطه بین شدت اخلاقیات و تصمیم‌گیری اخلاقی در بین مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی استان فارس است.

روش کار: طرح پژوهش پیمایشی است. برای بررسی روابط بین متغیرها، سه فرضیه ارائه شده است و از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده خطی جهت آزمون آماری فرضیه‌ها استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که بین دو پارامتر شدت اخلاقیات و شرایط اخلاقی و تصمیم‌گیری مدیران مالی دستگاههای اجرایی دولتی در استان فارس، هیچ رابطه معنیداری وجود ندارد.

نتیجه‌گیری: براساس نتایج پژوهش، که برخلاف پژوهشهای پیشین است، به نظر می‌رسد که مدیران مالی دستگاههای اجرایی دولتی در استان فارس هیچ نوع آشنایی با مفاهیم اخلاقی نداشته و برای حل معضلات اخلاقی در محیط کاری خود از باورهای شخصی پیروی می‌کنند.

کلیدواژه‌ها: *تصمیم‌گیری اخلاقی، دستگاههای اجرایی دولتی، شرایط اخلاقی، مدیران مالی*

سرآغاز

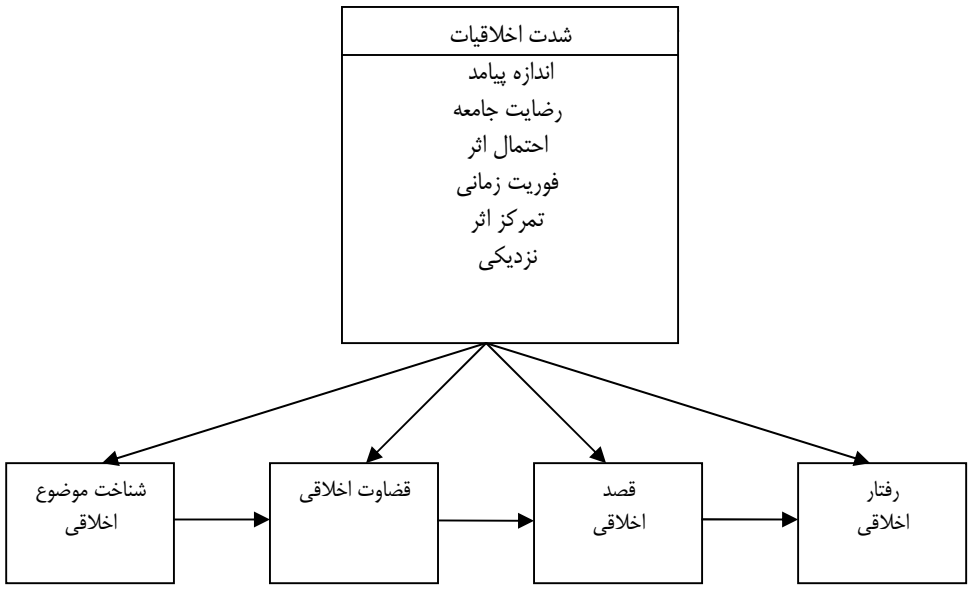
نفع عمومی جامعه به نحوه تصمیم‌گیری کارمندان دولت بستگی دارد و تصمیمهای غیراخلاقی آنها سبب بی‌اعتمادی به دولت می‌شود. پژوهشگران دریافتند که محیط اخلاقی سازمان به طور گسترده‌ای بر فرآیند تصمیم‌گیری اثرگذارست. محیطی که تشکیل‌دهنده شرایط اخلاقی[۱] یا طرز تفکر مشترک از رفتار صحیح از نظر اخلاقی و چگونگی رسیدگی به امور، است (۱). کارمندان دولت برای تصمیم‌گیری با مشکلاتی مواجه هستند. چون آنها در تصمیم‌گیریهای روزمره خود با موضوعات اخلاقی روبرو می‌شوند (۲) که ماهیتاً متفاوت بوده و مستلزم برقراری توازن بین ارزشهای حرفه‌ای، فردی و سازمانی است. با توجه به ماهیت مسائلی که کارمندان دولت با آن روبرو می‌شوند، آنها رفتار فردی و عکس‌العملهای متفاوتی در برابر معضلات اخلاقی[۲] از خود نشان می‌دهند (۳).

شدت اخلاقیات[۳] به عنوان دامنه‌ای تعریف می‌شود که یک موضوع، رویداد یا اقدام، ویژگیهایی دارد که آن را در معرض ملاحظات اخلاقی، قضاوت اخلاقی یا اقدام اخلاقی قرار می‌دهد(۴). مطالعات تجربی نشان داده است که ساختار شدت

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: ghmahdavi@rose.shirazu.ac.ir

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.5.4]



شکل ۱. الگوی تصمیم‌گیری اخلاقی (۱۱)

اخلاقیات مطرح شده توسط جونز، بر همه مراحل فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی اثرگذارست (۵ و۶ و ۷ و۸).

میلر و همکاران به این نتیجه رسیدند که مدیران مالی بخش عمومی از بیرون و درون سازمان با فشاری روبرو هستند تا قوانین را نادیده بگیرند (۹) و با توجه به اینکه تصمیمهای آنها اثرات بسیار گسترده‌ای بر جامعه دارد(۱۰)، انتظار می‌رود که به‌دلیل نفع عمومی از بالاترین میزان اخلاقیات در تصمیم‌گیری استفاده کنند.

پژوهشگران یک ساختار نظری برای بیان تنوع مسائل اخلاقی ذاتی در تصمیم‌گیری ارائه کردند که شدت اخلاقیات نامیده می‌شود (۱۱).

هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه بین شدت اخلاقیات و شرایط اخلاقی مدیران مالی دستگاههای اجرایی دولتی استان فارس و تصمیمهای آنهاست. بدین منظور این پژوهش به دنبال پاسخ به سه سؤال به شرح زیر است:

۱- چه رابطه‌ای بین شدت اخلاقیات و تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی دستگاههای اجرایی دولتی استان فارس وجود دارد.

۲- چه رابطه‌ای بین شرایط اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی در دستگاههای اجرایی دولتی استان فارس وجود دارد.

۳- آیا شرایط اخلاقی، رابطه بین شدت اخلاقیات و تصمیم‌گیری اخلاقی را تقویت می‌کند.

در بخش دوم به بیان ادبیات موضوع و پژوهشهای پیشین پرداخته می‌شود. بخش سوم مربوط به روش بررسی است. در بخش چهارم یافته‌ها مورد بحث قرار گرفته و در بخش پنجم بحث و در قسمت آخر نیز نتیجه‌گیری ارائه شده است.

ادبیات موضوع و پژوهشهای پیشین

مبنای نظری مطالعه حاضر بر پایه رویکردهای توصیفی تصمیم‌گیری اخلاقی و تئوری شرایط اخلاقی بنا شده است. قبل از پرداختن به این نظریه‌ها و مطالعات انجام شده، آشنایی با اصطلاحات استفاده شده و ویژگیهای معضلات اخلاقی در بخش دولتی، ضروری است.

تعاریف

شرایط اخلاقی: طرز تفکر غالب کارمندان از اینکه رفتار صحیح اخلاقی چیست و چگونه باید با موضوعات اخلاقی رفتار کرد(۱).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.5.4]

جدول شماره ۱. نام دستگاه‌های اجرایی دولتی مشارکت‌کننده در پژوهش

ردیف	نام دستگاه اجرایی	ردیف	نام دستگاه اجرایی
۱	استانداری	۲۳	اداره کل اوقاف و امور خیریه
۲	اداره کل آموزش و پرورش	۲۴	بنیاد شهید و امور ایثارگران
۳	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	۲۵	بنیاد مسکن انقلاب اسلامی
۴	اداره کل گمرکات	۲۶	بنیاد مستضعفان
۵	اداره کل حمل و نقل جاده‌ای و پایانه‌ای	۲۷	جمعیت هلال احمر
۶	اداره کل پست	۲۸	جهاد کشاورزی
۷	اداره کل راه و ترابری	۲۹	سازمان ثبت اسناد و املاک
۸	اداره کل استاندارد و تحقیقات صنعتی	۳۰	سازمان فناوری اطلاعات
۹	اداره کل بیمه خدمات درمانی	۳۱	سازمان انتقال خون
۱۰	اداره کل تربیت بدنی	۳۲	سازمان تعاون روستایی
۱۱	اداره کل حفاظت محیط زیست	۳۳	سازمان میراث فرهنگی و صنایع گردشگری
۱۲	اداره کل امور عشایر	۳۴	سازمان ثبت احوال
۱۳	اداره کل کار و امور اجتماعی	۳۵	سازمان صنایع و معادن
۱۴	اداره کل تبلیغات اسلامی	۳۶	سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی
۱۵	اداره کل هواشناسی	۳۷	سازمان امور اقتصادی و دارایی
۱۶	اداره کل فرودگاه‌ها	۳۸	سازمان بهزیستی
۱۷	اداره کل پزشکی قانونی	۳۹	سازمان بازرگانی
۱۸	اداره کل دادگستری	۴۰	سازمان مسکن و شهرسازی
۱۹	اداره کل بازرسی	۴۱	سازمان تامین اجتماعی
۲۰	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	۴۲	کمیته امداد امام خمینی
۲۱	اداره کل امور مالیاتی	۲۴	بنیاد شهید و امور ایثارگران
۲۲	اداره کل دامپزشکی		

تصمیم اخلاقی: تصمیمی که هم از نظر قانونی و هم اخلاقی در یک اجتماع بزرگتر قابل پذیرش باشد(۱۱) یا پیامدهایی که بر رفاه همکاران اثرگذارست(۱۲).

تصمیم‌گیری اخلاقی: فرآیندی که افراد در اخلاق خود بر ای تعیین درستی یا نادرستی یک موضوع از آن استفاده می‌کنند (۶) و در یک فرآیند چهار مرحله‌ای اجرا می‌شود و شامل: شناخت موضوع اخلاقی، قضاوت اخلاقی، قصد اخلاقی و رفتار اخلاقی اجرا می‌شود(۱۳).

معضل اخلاقی: وضعیتی که دو و یا چند ارزش مهم و در عین حال متضاد هستند(۱۴).

شدت اخلاقیات: دامنه‌ای که یک موضوع، رویداد یا اقدام ویژگیهایی دارد که آن را به موضوعی اخلاقی، قضاوت اخلاقی یا اقدامی اخلاقی تبدیل می‌کند (۴).

مشکلات اخلاقی در بخش دولتی

به منظور درک چگونگی تصمیم‌گیری مدیران مالی دستگاههای اجرایی دولتی، بررسی محتوا و محیط تصمیم‌گیری مهم است. کوپر ماهیت دوگانه مدیران دولتی را از طریق مسؤولیت عینی ناشی از قوانین، تقاضاهای اجتماعی و سازمانی؛ و مسؤولیت ذهنی ناشی از عقاید فردی و احساس مسؤولیت بیان کرد (۱۵). زمانی که تقاضاهای اجتماعی و سازمانی با عقاید فردی و احساس مسؤولیتها در تضاد است، شناسایی راهکار قابل اعتماد برای این مدیران مشکل می‌شود. این پیچیدگی پیامد غیرقابل اجتناب حاکمیت دولتی است.

مشکل دیگری که کارمندان دولت در محدوده معضلات اخلاقی با آن مواجه هستند، تنوع قوانینی است که به تنهایی برای انجام هر اقدامی کاربرد دارد و به نوعی می‌توان گفت که ابهام در قوانین به صورت مشکلی برای آنها درآمده است. در این قبیل

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.5.4]

موارد انتخاب راهکار مناسب با عدم اطمینان همراه است و بنابه گفته چیمن تمام تصمیمهایی که شامل عدم اطمینان است، دلالت بر وجود اخلاقیات دارد (۱۶).

جونز و یوسک مشاهده کردند که رفتارهایی از قبیل ارائه بیش از واقع عمدی و نظام‌مند، رویه‌ای جاری در بودجه‌بندی جهت رسیدن به هدفهای سازمان است (۱۷). همچنین، مِنزل به موردی مشابه دست یافت که تحلیلگران بودجه کسری استاندارد را بیشتر پیش‌بینی کرده بودند (۱۸). هنگامی که چنین رفتارهایی مورد پذیرش افراد قرار بگیرد و به نظر متداول باشند، موجب پیدایش موضوعی می‌شود که مِنزل آن را «شرایط سازمانی فریب، نادرستی و فساد» نامید که می‌تواند موجب افزایش اعمال پست و شیطنت‌آمیز[۴] شود. به طور کلی معضلات اخلاقی در بخش دولتی مشکلاتی را ایجاد می‌کند که مستلزم یک قضاوت ایستاست (۱۹).

دو رویکرد اصلی در تئوری اخلاق وجود دارد که به بخش دولتی مربوطتر است. این رویکردها به فهم اصول اولیه‌ای کمک می‌کند که تصمیمهای اخلاقی بر مبنای آنها شکل می‌گیرد که عبارت‌اند از: رویکرد مطلوبیتگرایی[۵] و رویکرد وظیفه‌شناسی[۶].

مطلوبیتگرایی مربوط به اصل مطلوبیت است که از طریق محاسبه مزایا و مسؤولیت نسبی برای همه اعضای جامعه حاصل می‌شود (۲۰). از دیدگاه مطلوبیتگرایی، یک عمل صرفنظر از قصد انجام آن اخلاقی است اگر پیامد آن بیشترین مطلوبیت را داشته باشد. مطلوبیتگراها معتقدند که حداقل وظیفه دولت ارائه بهترین چیزها برای بیشترین افراد است (۲۱). یعنی، کارمندان دولت باید بهترین منافع را برای جامعه حداکثر کنند بدون اینکه ابزارهای دستیابی به آن را درنظر بگیرند.

وظیفه‌گرایان این انتقاد را به رویکرد مطلوبیتگرایی دارند که این رویکرد بر پیامد اقدام متمرکز است و قصد و انگیزه را نادیده می‌گیرد (۲۱). وظیفه‌گرایی به کارمندان دولت توصیه می‌کند که ویژگی اخلاقی موضوع را نشان داده و از اصول درونی و اخلاقیات در تصمیم‌گیری خود استفاده کنند. دنهارت بر این عقیده است که دیدگاه وظیفه‌گرایی نسبت به دیدگاه مطلوبیتگرایی ایده‌آل بوده و برای حل معضلات اخلاقی در سازمانهای دولتی یک رویکرد قابل دفاع است (۲۲).

جدول شماره ۲. مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

		تعداد	درصد
سن			
	کمتر از ۳۰ سال	۳	۵/۴
	بین ۳۰ تا ۳۹ سال	۱۹	۳۳/۹
	بین ۴۰ تا ۴۹ سال	۲۹	۵۱/۸
	بین ۵۰ تا ۵۹ سال	۵	۸/۹
جنسیت			
	مرد	۴۹	۸۷/۵
	زن	۷	۱۲/۵
تحصیلات			
	دیپلم و زیر دیپلم	۲	۳/۶
	فوق دیپلم	۷	۱۲/۵
	لیسانس	۴۰	۷۱/۴
	فوق لیسانس	۷	۱۲/۵
تجربه کاری			
	کمتر از ۵ سال	۱۰	۱۷/۹
	۵ تا ۱۰ سال	۱۴	۲۵
	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۳	۲۳/۲
	۱۵تا۲۰ سال	۸	۱۴/۳
	بیش از ۲۰ سال	۱۱	۱۹/۶

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.5.4]

رویکردهای توصیفی در تصمیم‌گیری

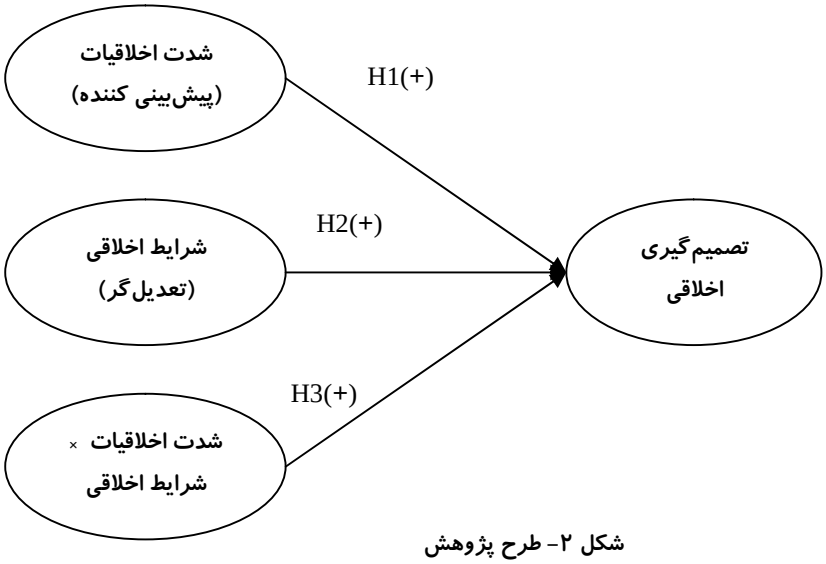
رست یک الگوی چهار جزیی را برای درک رفتار یا استدلال اخلاقی ارائه داد که توالی منطقی[۷] نامیده شد. بر این اساس زمانی که یک معضل اخلاقی وجود داشت فرآیند استدلال منطقی با هوشیاری (آگاهی) اخلاقی آغاز می‌شود؛ که شخص باید به خودش تلقین کند که این مورد یک مسئله اخلاقی است. دومین جزء الگوی، قضاوت اخلاقی است که فرد باید تعیین کند که کدام سلسله از اقدامات از نظر اخلاقی صحیح است. سومین جزء قصد اخلاقی[۸] است که فرد باید ارزش اخلاقی را بر سایر ارزشها ترجیح داده و در مورد انتخاب اقدام، تصمیم‌گیری کند و در نهایت فرد رفتار خود را بر مبنای قصد اخلاقی‌اش انجام دهد (۲۳).

جونز الگوی چهارجزیی رست را توسعه داده و ویژگیهای معضل اخلاقی را نیز درنظر گرفت (شکل ۱) و شرایط اخلاقی را ابداع کرد. در حالی که رست بر جنبه‌های فردی تأکید داشت، جونز دریافت که شدت اخلاقیات اثر معنیداری بر تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی در تمامی مراحل فرآیند دارد(۱۱). وی شدت اخلاقیات را به ۶ جزء اندازه پیامد[۹]، رضایت جامعه[۱۰]، احتمال اثر[۱۱]، فوریت زمانی[۱۲]، تمرکز اثر[۱۳] و نزدیکی[۱۴] تقسیم کرد.

پژوهشگران زیادی اثر شدت اخلاقیات را بر طرز تفکر افراد بررسی کردند (۶، ۲۴ و ۲۵). مطالعات آنها شامل وضعیتی دارای بعد اخلاقی بود. نتایج آنها متفاوت از یکدیگر به‌دست آمد. بارنت به این نتیجه رسید که افراد زمانی یک موضوع را به عنوان معضل اخلاقی در نظر می‌گیرند که خودشان را در وضعیت مشابهی قرار می‌دهند (۲۴). یافته‌های کارسون و همکاران کاملاً متفاوت بود. آنها با استفاده از نمونه‌ای از دانشجویان متوجه شدند که هر چه نزدیکی یک فرد به وضعیت واقعی بیشتر باشد، طرز تفکر بهتری از معیار اخلاقی خواهد داشت (۶). فانگ نتیجه گرفت زمانی که یک موضوع اخلاقی نادیده گرفته می‌شود میزان آسیب به همکاران بیشتر است (۲۵).

همچنین، آنان دریافتند که شدت اخلاقیات بر قضاوت در مورد اینکه راهکار از نظر اخلاقی صحیح است یا خیر، اثرگذار است. بارنت بیان داشت که پاسخگویان احساس کردند که اگر اندازه پیامد به همکاران جدی بوده و جامعه، اقدام را غیرقابل پذیرش بداند، عمل مذکور یک عمل غیراخلاقی تشخیص داده می‌شود. افزون بر این، وی نتیجه گرفت که فوریت زمانی و تمرکز اثر، بر قضاوت اخلاقی تأثیر ندارد (۲۴). برخلاف بارنت، کارسون و همکاران به این نتیجه رسیدند که تمرکز اثر، تأثیر معنیداری بر قضاوت اخلاقی دارد (۶). نتیجه اینکه شناخت یک موضوع اخلاقی به وضعیت، گرایش افراد و نوع موضوع اخلاقی (برای مثال رشوه، دروغ و...) بستگی دارد.

از میان ۶ بُعد شدت اخلاقیات، در این پژوهش ابعاد فوریت زمانی و تمرکز اثر بررسی شده است. دلیل انتخاب بعد فوریت زمانی، وجود منابع محدود با کاربردهای کوتاه‌مدت و درازمدت



شکل ۲- طرح پژوهش

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.5.4]

است و دلیل انتخاب بعد تمرکز اثر، ماهیت خدمات دولتی است که شامل منافع نسبی برای همه اعضای جامعه است.

منظور از فوریت زمانی، فاصله زمانی مشاهده شده بین یک اقدام و شروع پیامدهای آن است (۵). برای مثال، اثر یک دارو بر روی افرادی که یک واکنش حساسیت عصبی دارند سریعتر از افرادی است که اختلال عصبی در طی ۲۰ سال گذشته داشته‌اند (۱۱).

منظور از تمرکز اثر، تابعی معکوس از تعدادی افراد است که از نظر عقاید یک فرد تحت تأثیر یک اقدام قرار می‌گیرد. برای مثال، تقلب یک فرد یا یک گروه کوچک در مورد ارائه نادرست یک جمع جبری، نسبت به تقلب یک مؤسسه مانند یک شرکت سهامی یا یک سازمان دولتی با همان جمع نادرست، اثر متمرکزتری را دارد (۱۱).

تئوری شرایط اخلاقی

سازمانها جزئی مهم در فرآیند تصمیم‌گیری هستند چون تعهدات، فشارها و محدودیتهایی را بر افراد تحمیل می‌کند (۲۲). بر مبنای این ادعا که سازمانها انواع متمایزی از شرایط اخلاقی را دارا هستند و در درون این سازمانها انحرافهایی از شرایط اخلاقی وجود دارد، یک ساختار شرایط اخلاقی ارائه توسط پژوهشگران ارائه شد (۲۶). آنان با معرفی دو بعد تئوری توسعه شناختی[15] و چارچوب تصمیم‌گیری هنجاری[16]، ۵ نوع شرایط اخلاقی را بیان کردند که شامل مراقبت[17]، مقررات[18]، قوانین و دستورالعملها[19]، ابزار[20] و استقلال[21] است (۲۷).

نتیجه یک مطالعه که ابعاد شرایط اخلاقی محیط کار را برای ۱۰۰۰ عضو انجمن بازاریابی آمریکا بررسی می‌کرد، به شدت از انواع شرایط اخلاقی حمایت کرد که توسط ویکتور و کالن بیان شده بود (۲۸).

به دلیل اینکه تصمیمها در درون سازمان اتخاذ می‌شود، شرایط اخلاقی نیز در این پژوهش به عنوان عاملی اثرگذار درنظر گرفته شده است.

روش بررسی

جهت جمع‌آوری داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش پژوهشهای پیمایشی استفاده شده است. رایجترین شیوه گردآوری داده‌ها در این روش مصاحبه شخصی و استفاده از پرسشنامه است که در پژوهش حاضر از پرسشنامه استفاده شده است.

پایایی سؤالهای پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. جدول شماره ۳ تعداد سؤالها و ضرایب آلفای کرونباخ را برای گزاره‌های پژوهش نشان می‌دهد. ضریب کلی آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۴۴ بدست آمد که ضریب پایینی محسوب می‌شود. این ضریب برای قسمت اول پرسشنامه ۰/۶۹ بدست آمد که با توجه به اینکه نزدیک عدد ۷ می‌باشد،

جدول شماره ۳- ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه پژوهش

متغیر	گزاره	تعداد سوال	ضریب آلفای کرونباخ
تصمیم‌گیری اخلاقی		۳	۰/۱۸
شدت اخلاقیات		۴	-۰/۰۲
	فوریت زمانی	۲	-۲/۸۱
	تمرکز اثر	۲	-۰/۱۱
شرایط اخلاقی		۱۵	۰/۳۴
	مراقبت	۳	۰/۴۷
	قوانین	۳	۰/۷۶
	مقررات و دستورالعمل‌ها	۳	۰/۵۲
	ابزار	۳	۰/۵۶
	استقلال	۳	۰/۵۳
مجموع		**۲۴**	**۰/۴۴**

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.5.4]

ضریب خوبی است. ضریب مذکور برای قسمت دوم سؤالها ۰/۲۵ و برای قسمت سوم سؤالها ۰/۳۴ محاسبه شد که با توجه به تعداد محدود سؤالها امری طبیعی است. آلفای کرونباخ به شدت تحت تأثیر تعداد سؤالهاست؛ یعنی با افزایش تعداد سؤالها سطح آلفا افزایش یافته و به عدد قابل قبولی می‌رسد. اگرچه بیشتر پژوهشگران عدد ۰/۷ را به عنوان ضریب پایایی قابل قبول دانسته‌اند اما برخی از پژوهشگران ضریب ۰/۵ را نیز رضایت‌بخش می‌دانند (۲۹).

آلفای کرونباخ یک پژوهش بر روی ابعاد شدت اخلاقیات عدد ۰/۹ (۳۰) و برای پژوهش دیگر، ۰/۹۲ است (۷). این درحالی است که این ضریب برای ابعاد مختلف شرایط اخلاقی بین ۰/۶ تا ۰/۸۵ گزارش شده است. یکی از دلایل تفاوت بین ضرایب آلفای کرونباخ این پژوهش و پژوهشهای پیشین می‌تواند مربوط به عدم دقت مشارکت‌کنندگان در پاسخ‌دهی به سؤالهای پرسشنامه باشد. با توجه به ماهیت پژوهش در مورد بررسی کل جامعه آماری و محدودیت در تعداد آزمودنیها، انجام سایر روشهای آماری جهت افزایش پایایی پژوهش ناممکن است.

برای بررسی تأثیر شدت اخلاقیات و شرایط اخلاقی بر تصمیم‌گیری مدیران مالی و پاسخ به سؤالهای پژوهش، فرضیه‌های زیر طراحی و مورد آزمون قرار گرفت. شکل شماره ۲ الگوی آزمون شده در این پژوهش را نشان می‌دهد.

۱- رابطه مثبتی بین شدت اخلاقیات و تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی دولتی استان فارس وجود دارد.

۲- رابطه مثبتی بین شرایط اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی دولتی استان فارس وجود دارد.

۳- شرایط اخلاقی، رابطه بین شدت اخلاقیات و تصمیم‌گیری اخلاقی را تقویت می‌کند.

مشابه پژوهشهای دیگر تصمیم اخلاقی شامل شناخت اخلاقی، قضاوت اخلاقی و قصد اخلاقی به عنوان متغیر وابسته درنظر گرفته شد (۶، ۷، ۲۲، ۳۱ و ۳۲) به منظور بررسی این متغیر، پس از ارائه داستانی که یک موضوع اخلاقی را در برداشت، از مشارکت‌کنندگان پرسیده شد آیا موضوع یک مورد اخلاقی بود (شناخت اخلاقی)، قضاوت آنها در مورد اقدام انجام شده چیست (قضاوت اخلاقی) و آیا وی نیز همان اقدام را انجام می‌داد یا خیر (قصد یا رفتار اخلاقی).

شدت اخلاقیات و شرایط اخلاقی به عنوان متغیرهای مستقل درنظر گرفته شدند که شرایط اخلاقی نقش متغیر تعدیل‌کننده را نیز برعهده دارد. از ۶ بعد شدت اخلاقیات (۱۱)، دو بعد فوریت زمانی و تمرکز اثر با مطرح‌کردن ۴ سؤال بررسی شد. برای اندازه‌گیری متغیر شرایط اخلاقی (متغیر تعدیل‌کننده) از پرسشنامه شرایط اخلاقی (۲۶) استفاده شده است که بر اساس آن ۱۵ سؤال (برای هر بعد ۳ سؤال) طراحی شد. پژوهشگران از این پرسشنامه برای دریافت اطلاعات شرایط اخلاقی موجود در سازمان استفاده می‌کنند.

متغیر شدت اخلاقیات (متغیر پیش‌بینی‌کننده) از طریق مقیاس شدت اخلاقیات که توسط سینگاپاکدی و همکاران (۳۳) و دو سؤال بر مبنای پژوهش جونز (۱۱)، اندازه‌گیری شد. پژوهشهای پیشین نیز از این معیارها جهت بررسی شدت اخلاقیات استفاده کردند (۶، ۷، ۱۳، ۲۲، ۲۴ و ۳۱). برای بررسی شدت اخلاقیات از پاسخگویان خواسته شد تا پس از خواندن متنی که موضوعی اخلاقی را دربرداشت، پرسشنامه مربوطه را که دارای مقیاس ۷ گزینه‌ای لیکرت (از ۱= خیلی مخالف تا ۷= خیلی موافق) بود، را تکمیل کنند. پرسشنامه‌های مذکور بدون نام بوده و از این طریق حقوق مشارکت‌کنندگان مبنی بر عدم افشای اطلاعات شخصی آنها رعایت شده است.

به منظور کنترل متغیرهای مزاحم، سن، جنسیت، تحصیلات و تجربه کاری به عنوان متغیرهای کنترلی در نظر گرفته شد.

جامعه مورد بررسی این پژوهش را مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی دولتی استان فارس تشکیل می‌دهند که تحت عناوین معاونت مالی، معاونت اداری و مالی، مدیر مالی، رئیس حسابداری، مسئول حسابداری و یا ذیحساب مشغول به فعالیت هستند. با مراجعه به پایگاه رسمی اطلاع‌رسانی دولت (۳۴)، ۴۲ دستگاه اجرایی دولتی در سطح استان فارس شناسایی شد. با توجه به تعداد معدود جامعه، تصمیم بر آن شد که کل جامعه بررسی شده و لذا روش نمونه‌گیری و تعداد نمونه در این مطالعه مربوط نیست. پژوهشگران شخصا و به طور مستقیم تعداد ۵۶ پرسشنامه بین مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی دولتی استان

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.5.4]

فارس توزیع و کل آن را جمع‌آوری کردند. جدول شماره ۱ نام دستگاه‌های اجرایی دولتی را نشان می‌دهد که در این مطالعه مشارکت داشته‌اند.

برای آزمون فرضیه‌های اول و دوم پژوهش از تحلیل همبستگی استفاده شده و برای آزمون فرضیه سوم با توجه به امکان وجود روابط متقابل بین متغیرها از رگرسیون ساده خطی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ انجام پذیرفت.

یافته‌ها

مشخصات پاسخگویان مندرج در جدول شماره ۲، نشان می‌دهد که بیش از ۵۱٪ پاسخگویان بین ۴۰ تا ۴۹ سال سن داشته و بیش از ۸۷٪ آنها مرد بودند. تحصیلات بیش از ۷۱٪ پاسخگویان کارشناسی و بیشترین میزان تجربه کاری با ۲۵٪ بین ۵ تا ۱۰ سال است.

تصمیم‌گیری اخلاقی ۳ وضعیت شناخت، قضاوت و قصد اخلاقی را در برداشت که با سؤالهای زیر بررسی شد.

متن بالا یک موضوع اخلاقی را دربردارد (۳۳).

آقای ایرانی باید بودجه را تعدیل می‌کرد (۸).

در شرایط مساوی من هم به شیوه آقای ایرانی عمل می‌کنم (۳۳).

به منظور تجزیه و تحلیل پاسخها از میانگین ترکیبی سؤالهای بالا استفاده شد. میانگین کلی این متغیر ۴/۳۳ با انحراف معیار ۱/۱ بدست آمد.

متغیر شدت اخلاقیات با ۴ سؤال (۲ سؤال برای بعد فوریت زمانی و ۲ سؤال برای بعد تمرکز اثر) سنجیده شد که از میانگین پاسخها برای تجزیه و تحلیل استفاده شد. میانگین و انحراف معیار برای فوریت زمانی، به ترتیب، ۴/۱۴ و ۰/۸۶ و برای تمرکز اثر ۴/۱۳ و ۱/۲۵ محاسبه شد. بیشترین مقدار میانگین مربوط به سؤال آسیب افراد دستگاه اجرایی در اثر تصمیم آقای ایرانی، با عدد ۵ است و کمترین مقدار آن مربوط به سؤال آسیب کمتر این تصمیم با گذشت زمان با عدد ۳/۳۳ است.

همانطور که ذکر شد از معیارهای ۵ گانه اخلاق برای بررسی شرایط اخلاقی استفاده شد. در یک محیط مقرراتی، افراد از طریق دستورالعملهای حرفه‌ای، در یک محیط قانونی از طریق قوانین سازمانی، سیاستها و آیین‌نامه‌ها هدایت می‌شوند. محیط ابزاری رفتار خود خدمتی[۲۲] را ترویج داده و محیط استقلال، افراد را به پیروی از ارزشها و عقاید شخصی تشویق می‌کند.

شرایط مربوط به قوانین با میانگین ۵/۷۳ و انحراف معیار ۱/۱۹ بیشترین مقدار را به خود اختصاص داده و شرایط ابزار با میانگین ۳/۴۲ و انحراف معیار ۱/۳۵ کمترین میانگین را داراست.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های اول و دوم پژوهش، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، نشان داد که رابطه مثبت ضعیفی بین شرایط اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی وجود دارد (عدد ۰/۰۳۵) اگرچه رابطه مزبور از نظر آماری معنی‌دار نیست. همچنین، بین شدت اخلاقیات و تصمیم‌گیری اخلاقی رابطه وجود دارد (عدد ۰/۱۵۱) اگرچه رابطه مزبور نیز از نظر آماری معنیدار نیست. این موضوع به این معنی است که متغیرهای بالا بر تصمیم‌گیری اخلاقی اثری ندارد و لذا فرضیه اول مبنی بر وجود رابطه مثبت معنیدار بین شدت اخلاقیات و تصمیم‌گیری اخلاقی رد می‌شود. افزون بر این، فرضیه دوم نیز مبنی بر وجود رابطه مثبت معنیدار بین شرایط اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی نیز رد می‌شود. خلاصه نتایج حاصل از آزمونهای آماری فرضیه‌های پژوهش در جدول شماره ۴ آمده است.

به منظور بررسی فرضیه سوم همبستگی متغیرهای کنترلی سن، جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه‌کاری در سه سطح (سمت فعلی، دستگاه‌های اجرایی دولتی و حرفه مالی در دستگاه‌های اجرایی دولتی) با متغیر وابسته یعنی تصمیم‌گیری اخلاقی سنجیده شد. بدین نحو که در صورت دارا بودن رابطه معنیدار با تصمیم‌گیری اخلاقی در الگوی رگرسیون گنجانده می‌شدند. همانطور که جدول شماره ۴ نشان می‌دهد بین هیچ یک از متغیرهای کنترلی ذکر شده رابطه معنیداری وجود ندارد و لذا در الگوی اصلی رگرسیون وارد نمی‌شود.

افزون بر این، همانطور که در جدول شماره ۴ نشان می‌دهد رابطه مثبت معنیداری بین متغیر سن و متغیرهای سابقه کار (به ترتیب در سمت فعلی، در دولت و در دولت در حرفه مالی ۰/۵۲، ۰/۸۴ و ۰/۵۳ با سطح معنیداری بیش از ۹۹٪) وجود دارد که

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.5.4]

طبیعی است و همچنین رابطه مثبتی معنیداری بین متغیرهای سابقه کار در دولت و در حرفه مالی، و سمت افراد (به ترتیب ۰/۵۱ و ۰/۷۸ با سطح معنیداری بیش از ۹۹٪) وجود دارد یعنی افراد با سابقه بیشتر، سمتهای اجرایی را در اختیار دارند که این مورد هم طبیعی است.

بر اساس نتایج همچنین شاغلین مرد در سمت مدیر مالی بیشتر از زنان هستند. در نمونه مورد بررسی این نسبت ۴۹ در مقابل ۷ بوده است.

معادله رگرسیون مربوط به بررسی اثر شرایط اخلاقی بر رابطه بین شدت اخلاقیات و تصمیم‌گیری اخلاقی به شرح زیر است:

$$EDM = 4.615 - 0.187\ MI + 0.105\ EC$$

که در رابطه بالا منظور از EDM تصمیم‌گیری اخلاقی، MI شدت اخلاقیات و EC شرایط اخلاقی است. با توجه به اینکه فقط عدد ثابت الگوی بالا (۴/۶۱۵) در سطح ۰/۰۳ معنیدار است و دو ضریب دیگر (۰/۱۸۷- و ۰/۱۰۵) در سطح ۰/۰۵ معنیدار نیست، فرضیه سوم پژوهش نیز رد می‌شود.

بحث

تصمیمهای غیراخلاقی اطمینان عموم را به دولت کاهش داده و دولت را برای اجرای سیاستهای مربوط به نفع عمومی در معرض مخاطره قرار می‌دهد (۱۸). هدف این پژوهش، بررسی تأثیر شدت اخلاقیات و شرایط اخلاقی بر فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی استان فارس بود. پژوهشهای پیشین اشاره داشتند که شدت اخلاقیات و شرایط اخلاقی بر فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی اثرگذارست.

برخلاف مطالعات پیشین هیچ رابطه معنیداری بین شدت اخلاقیات و شرایط اخلاقی با فرآیند تصمیم‌گیری وجود ندارد. این موضوع بیانگر این است که مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی دولتی کمترین آشنایی با مفاهیم علم اخلاق نداشته و چه بسا که از آن در تصمیم‌گیری خود استفاده نمی‌کنند. شاید یکی از دلایل آن نقش باورهای شخصی و یا مذهبی در تصمیم‌گیری مدیران مالی است.

با توجه به نتایج پژوهش، تدریس علم اخلاق و گنجاندن دروسی با محتوای اخلاق حرفه‌ای در رشته حسابداری جهت آشنایی

جدول شماره ۴. همبستگی بین متغیرها

متغیر معنی‌داری	تصمی‌گیری اخلاقی	شدت اخلاقیات	شرایط اخلاقی	سن	جنسیت	تحصیلات	سابقه کار در سمت فعلی	سابقه کار دولتی	سابقه کار دولتی در حرفه مالی
تصمیم‌گیری اخلاقی	۱								
شدت اخلاقیات	-۰/۱۵ ۰/۲۷	۱							
شرایط اخلاقی	۰/۰۳ ۰/۸۰	۰/۰۹ ۰/۵۲	۱						
سن	-۰/۱۱ ۰/۴۳	۰/۱۴ ۰/۳۰	۰/۰۴ ۰/۷۸	۱					
جنسیت	۰/۱ ۰/۴۶	-۰/۲۲ ۰/۱۰	-۰/۰۵ ۰/۷۲	-۰/۴۱* ۰/۰۰	۱				
تحصیلات	-۰/۰۶ ۰/۶۵	-۰/۱۰ ۰/۴۵	-۰/۲۳ ۰/۰۹	-۰/۱۸ ۰/۱۹	۰/۰۴ ۰/۷۵	۱			
سابقه کار در سمت فعلی	-۰/۲۳ ۰/۰۹	۰/۱۹ ۰/۱۷	۰/۲۰ ۰/۱۳	۰/۵۲* ۰/۰۰	-۰/۰۵ ۰/۷۳	-۰/۱۶ ۰/۲۳	۱		
سابقه کار دولتی	-/۰۷ ۰/۵۹	۰/۱۹ ۰/۱۷	۰/۰۲ ۰/۸۹	۰/۸۴* ۰/۰۰	-۰/۳۹* ۰/۰۰	-۰/۲۰ ۰/۱۴	۰/۵۱* ۰/۰۰	۱	
سابقه کار دولتی در حرفه مالی	-۰/۰۹ -/۵۰	۰/۰۴ ۰/۷۵	-۰/۰۱ ۰/۹۵	۰/۵۳* ۰/۰۰	-۰/۲۵ ۰/۰۶	-۰/۱۹ ۰/۱۵	۰/۷۸* ۰/۰۰	۰/۶۱* ۰/۰۰	۱

* همبستگی در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار است.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.5.4]

مدیران مالی آینده با نقش اخلاق در تصمیم‌گیری و استفاده از آن، امری اجتناب‌ناپذیر و حتی ضروری به نظر می‌رسد.

محدودیتهای پژوهش

پژوهش حاضر مربوط به استان فارس بوده و تعمیم نتایج به سایر استانها باید با بررسی مجدد و با احتیاط صورت گیرد. نتایج به‌دست آمده محدود به متن ارائه شده در پرسشنامه بوده که نوعی تصور را در پاسخگو ایجاد کرده است و ممکن است مدیران مالی در مواجه با معضلات اخلاقی در محیط واقعی رفتار متفاوتی از خود نشان دهند. افزون بر این، از پاسخگویان در مورد قصد آنها سؤال شده است و حال آنکه این سؤالها ذهنی بوده و در عمل تصمیم‌گیری آنها تحت تاثیر عوامل بسیاری قرار می‌گیرد.

محدودیت دیگر مربوط به ثبات پایایی (آلفای کرونباخ) مقیاس شدت اخلاقیات است. با توجه به تعداد کم سؤالهای مربوط به این مقیاس این محدودیت امری طبیعی است.

پیشنهاد برای پژوهشهای آتی

در پژوهش حاضر تنها ۲ بعد از شدت اخلاقیات (فوریت زمانی و تمرکز اثر) بررسی شد. پیشنهاد می‌شود به منظور درک بهتر رابطه بین شدت اخلاقیات و تصمیم‌گیری اخلاقی در پژوهشهای آتی به سایر ابعاد مطرح شده (۱۱) توجه شود.

با توجه به اثرگذاری عوامل مختلفی بر تصمیم‌گیری افراد پیشنهاد می‌شود که در پژوهشهای آتی سایر عوامل نظیر ارزشهای فردی و اجتماعی نیز درنظر گرفته شود.

نتیجه‌گیری

این پژوهش به منظور درک بهتر اثر شدت اخلاقیات و شرایط اخلاقی بر فرآیند تصمیم‌گیری در محیط و بافت فرهنگی ایران (استان فارس) انجام شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که بین شدت اخلاقیات و شرایط اخلاقی مدیران مالی دستگاه‌های دولتی هیچ رابطه آماری معنیداری وجود ندارد و مدیران مالی شاغل در این دستگاه‌ها تحت تأثیر شرایط اخلاقی (جو اخلاقی) محیط کار خود نبوده و محیط اخلاقی بر تصمیم‌گیری آنها اثرگذار نیست. افزون بر این، نتایج نشان داد که شدت اخلاقیات نیز تأثیری بر تصمیم‌های آنها ندارد. این نتایج ممکن است بیانگر این موضوع باشد که مدیران مالی دستگاه‌های اجرایی در استان فارس آشنایی چندانی با مفاهیم اخلاقی نداشته و برای تصمیم‌گیری، بیشتر از باورهای شخصی خود پیروی می‌کنند و بنابراین تدریس علم اخلاق و اخلاق حرفه‌ای برای دانشجویان این رشته امری ضروری به نظر می‌رسد. البته هنوز بیشتر دانشگاه‌ها ضرورت تدریس اخلاقیات را در رشته حسابداری، احساس نکرده‌اند.

سپاسگزاری

از تمامی مدیران مالی و ذیحسابان دستگاه‌های اجرایی استان فارس و سایر عزیزانی که با صرف وقت و ارائه نظرات و پیشنهادهای ارزشمند خود ما را در انجام این پژوهش یاری کرده‌اند تشکر و سپاسگزاری می‌شود.

واژه‌نامه

شرایط اخلاقی	1. Ethical Climate
معضل اخلاقی	2. Moral Dilemmas
شدت اخلاقیات	3. Moral Intensity
شیطنت‌آمیز	4. Wrongdoing
مطلوبیتگرایی	5. Utilitarianism
وظیفه‌شناسی	6. Deontology
توالی منطقی	7. Logical Sequence
قصد اخلاقی	8. Moral Intention
اندازه پیام	9. Magnitude of Consequence
رضایت جامعه	10. Social Consensus
احتمال اثر	11. Probability of Effect
فوریت زمانی	12.Temporal Immediacy
تمرکز اثر	13. Concentration of Effect
نزدیکی به محور، نزدیکی به اصل	14. Proximity
توسعه شناختی	15. Cognitive Development
	16. Normative Decision-Making Framework

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.5.4]

17. Caring	مراقبت
18. Rules	مقررات
19. Law & Codes	قوانین و دستورالعملها
20. Instrumental	ابزاری
21. Independence	استقلال
22. Self-Service Behavior	رفتار خود خدمتی

منابع

1-Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in

organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, 51-71.

2-Fudge, R. S., & Schlacter, J. L. (1999). Motivating employees to act ethically: An

expectancy theory approach. *Journal of Business Ethics*, 18(3), 295-304.

3- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447-479.

4-Reynolds, S. J. (2006). Moral awareness and ethical predispositions: Investigating the role of individual differences in the recognition of moral issues. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 233-243.

5-Barnett, T., & Valentine, S. (2004). Issue contingencies and marketers' recognition of ethical issues, ethical judgments and behavioral intentions. *Journal of Business Research*, 57(4), 338-347.

6-Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Wadsworth, L. L. (2002). The impact of moral intensity dimensions on ethical decision-making: Assessing the relevance of orientation. *Journal of Managerial Issues*, 14(1), 15-30.

7- Leitsch, D. (2006). Using dimensions of moral intensity to predict ethical decisionmaking in accounting. *Accounting Education*, 15(2), 135-149.

8-Pauli, K. P., & May, D. R. (2002). Ethics and the digital dragnet: Magnitude of consequences, accountability, and the ethical decision-making of information systems professionals. *Academy of Management Proceedings*, E1-E6.

9-Miller, G. J., Yeager, S. J., Hildreth, W. B., & Rabin, J. (2005). How financial managers deal with ethical stress. *Public Administration Review*, 65(3), 301-312.

10-Menson, T. P. (1990). Ethics and state budgeting. *Public Budgeting and Finance*, 10(1), 95-108.

11-Jones, T. M. (1991). Ethical decision-making by individuals in organizations: An issue contingent model. *Academy of Management Review*, 16(2), 366-395.

12-Rest, J. R. (1986). *Moral Development: Advances in Research and Theory*. New York: Praeger.

13-Silver, L., & Valentine, S. R. (2000) College students' perceptions of moral intensity in sales situations. *Journal of Education for Business*, 75(6), 309-314.

14-Gortner, H. F. (1991). *Ethics for Public Managers*. New York: Praeger Publishers.

15-Cooper, T. L. (1998). *The Responsible Administrator: An Approach to Ethics for the Administrative Role*. (4th ed) San Francisco, CA: Jossey-Bass.

16-Chapman, R. A. (1998). Problems of ethics in public sector management. *Public Money and Management*, 18(1), 9-13.

17-Jones, L. R., & Euske, K. J. (1991). Strategic misrepresentation in budgeting. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 1(4), 437-460.

18-Menzel, D. C. (2005). Research on ethics and integrity in governance. *Public Integrity*, 7(2), 147-168.

19-Emison, G. A. (2006). The complex challenges of ethical choices by engineers in public service. *Science and Engineering Ethics*, 12(2), 233-244.

20-Pops, G. M. (1994). A teleological approach to administrative ethics. In Cooper, T. L. (Ed.) *Handbook of Administrative Ethics* (pp. 157-168). San Francisco, CA: Jossey- Bass.

21-Stewart, D. (1996). *Business Ethics*. New York: McGraw Hill Companies, Inc.

22- Denhardt, K. (1988). *The Ethics of Public Service*. New York: Greenwood Press.

23-Alleyne, P., Devonish, D., Nurse, J., & Cadogan-McClean, C. (2006). Perceptions of moral intensity among under-graduate accounting students in Barbados. *Journal of Eastern Caribbean Studies*, 31(3), 1-27.

24-Barnett, T. (2001). Dimensions of moral intensity and ethical decision-making: An empirical study. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(5), 1038-1057.

25-Fang, M. L. (2006). Evaluating ethical decision-making of individual employees in organizations: An integration framework. *Journal of American Academy of Business*,8(2), 105-112.

26-Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.5.4]

27-Wittmer, D., & Coursey, D. (1996). Ethical work climates: Comparing top managers in public and private organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory (Transaction)*, 6(4), 559-570.

28- Vaicys, C., Barnett, T., & Brown, G. (1996). An analysis of the factor structure of the ethical climate questionnaire. *Psychological Report*, 79, 115-120.

29- Iacobucci, D., & Duhachek, A. (2003). Advancing alpha: Measuring reliability with confidence. *Journal of Consumer Psychology*, 13(4), 478-487.

30-Valentine, S., & Silver, L. (2001). Assessing the dimensionality of the Singhapakdi,Vitell, and Kraft measure of moral intensity. *Psychological Reports*, 88(1), 291-294.

31- Deconinck, J. B. (2004). The effect of ethical climate and moral intensity on marketing managers' ethical perceptions and behavioral intentions. *Marketing Management Journal*, 14(1), 129-137.

32-Deconinck, J. B. (2005). The influence of ethical control systems and moral intensity on sales managers' ethical perceptions and behavioral intentions. *Marketing Management Journal*, 15(2), 123-131.

33- Singhapakdi, A., Vitell, S. J., & Kraft, K. L. (1996). Moral intensity and ethical decisionmaking of marketing professional. *Journal of Business Research*, 36, 245-255.

35- www.2lat.com/fars.html

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1390.6.4.5.4]