

## تحلیل رابطه استراتژیهای اخلاقی و محیط اخلاق مدار بر کاهش فساد

### اداری: نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی

علی صفایی شکیب<sup>۱\*</sup>، سهیل سرشار<sup>۲</sup>، رسول رستمی مال خلیفه<sup>۲</sup>

۱. گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور تهران، ایران

۲. گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۱۴، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۲۳)

#### چکیده

**زمینه:** رهبران و مدیران سازمان با چالش‌های زیادی روبه‌رو هستند، یکی از این چالشها مربوط به نبود مسائل اخلاقی میباشد که منجر به تخلفات میشود. سازمانهایی که بر محوریت اخلاق عمل میکنند و به دنبال پیاده‌سازی عوامل اخلاقی در سازمان هستند نسبت به سازمانهای دیگر پیشرو و موفقترند. اخلاق به‌عنوان الزام مهم، با پوشش دادن تمامی رفتارهای رسمی و غیررسمی سیلی از کج رفتاریها را کاهش داده و کارکنان در سایه این الزامات با پرهیزگاری اخلاقی بیشتر برای پیشبرد اهداف سازمانی تلاش میکنند. بنابراین پژوهش حاضر با هدف تحلیل رابطه استراتژی‌های اخلاقی و محیط اخلاق مدار بر کاهش فساد اداری: نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی انجام گرفت.

**روش:** پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور همدان به تعداد ۲۸۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران و نمونه‌گیری سیستماتیک تعداد ۱۶۲ نفر برآورد گردید. ابزارها شامل چهار پرسشنامه استراتژیهای اخلاقی، محیط اخلاق مدار، پرهیزگاری اخلاقی و فساد اداری بود. روایی پرسشنامه‌ها مورد تایید صاحب‌نظران مدیریت قرار گرفت و پایایی از طریق آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب استراتژیهای اخلاقی ۰/۹۱، محیط اخلاق مدار ۰/۸۱، پرهیزگاری اخلاقی ۰/۸۰، فساد اداری ۰/۸۱ گزارش شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با دو سطح آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون از نوع معادلات ساختاری) انجام شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد استراتژیهای اخلاقی و محیط اخلاق مدار به شکل مستقیم و غیرمستقیم (با میانجی‌گری پرهیزگاری اخلاقی) بر کاهش فساد اداری اثر داشته‌اند.

**نتیجه‌گیری:** به‌طور کلی استراتژیهای اخلاقی، محیط اخلاق مدار و استراتژیهای اخلاقی بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی موثر بوده است.

**کلیدواژگان:** محیط اخلاق مدار، استراتژیهای اخلاقی و پرهیزگاری اخلاقی، فساد اداری.

#### سر آغاز

اوضاع اخلاقی<sup>۱</sup> وضعیتی است که بدون داشتن دستور صریح یا مجموعه قوانین کتبی از آن، افراد احساس و رفتار درست و غلط را تشخیص می‌دهند (۱). چراکه اخلاق، در همه شئون زندگی انسان چه در محیط کاری و چه زندگی شخصی بسیار اثرگذار است. اخلاق شاهره پیشگیری از رفتارهای منفی و ریشه تمامی اصلاحات اجتماعی هست. به همین دلیل، ارتقای اخلاقمندی در جامعه از جمله آرمان‌های بزرگ هر جامعه-ای است (۲). یکی از متغیرهای اخلاقی مهم، استراتژی اخلاقی<sup>۲</sup> در سازمانهای امروزی است.

استراتژی اخلاقی بر تمام فعالیت‌های سازمان نظارت قانونی دارد و فعالیت‌های آنان را ارزشیابی می‌کند. این بدان معنی است که سازمان در راستای دستورالعمل‌ها و خط‌مشی‌ها عمل می‌کند و اقداماتی انجام می‌دهند، درست است. استراتژی اخلاقی باید در هر سازمانی آموزش داده شود تا کارکنان بدانند که فعالیت‌های درست و قانونی کدامند. استراتژی اخلاقی با نظارت خود بر تمامی فعالیت‌های سازمانی، منجر به جلوگیری از تخلفات سازمانی می‌شود.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: safae\_7603@yahoo.com

بنابراین این امر به طور فزاینده‌ای در کاهش انحرافات سازمانی و جلوگیری از معضلات اخلاقی<sup>۳</sup> سازمانی اثر دارد. محققان معتقدند استراتژی اخلاق و ارزش‌های همراه با آن باید منجر به سود شوند و همیشه در سازمان ثابت بمانند. استراتژی اخلاقی علاوه بر سودآوری، حس مسئولیت‌پذیری را در سازمان پرورش می‌دهد تا آنجایی که به رفاه اجتماعی سازمان و افراد کمک می‌کند. مطالعات نشان می‌دهد که استراتژی اخلاقی منجر به افزایش عملکرد سازمانی می‌شود؛ بنابراین استراتژی اخلاقی، نقطه شروع خوبی برای الزامات قانونی است، زیرا اخلاق برای فعالیتهای کارکنان استانداردهایی را طراحی می‌کند که آنها را به موفقیت می‌رساند (۳). از این رو، سازمان‌ها برای پیشبرد اهداف به دور از تخلفات سازمانی به تدوین استراتژی‌های اخلاقی می‌پردازند که به عنوان رهنمودی اخلاقی است و سازمان‌ها می‌توانند بر اساس آن منشور اخلاقی<sup>۴</sup> سازمان خود را تدوین کنند.

استراتژی‌های اخلاقی احساس مسئولیت و صادقانه‌ای را به همراه دارد که تصمیم‌های سازمان را هدایت می‌کند (۴) معتقد است اخلاق بر تمامی ابعاد فردی، گروهی و سازمانی اثر می‌گذارد و می‌تواند کارکنان را متعهدتر سازد و آنها را از انگیزش‌های منفی دور گرداند (۵). متغیر اخلاقی دیگری که بر تمامی ابعاد زندگی انسان اثر دارد محیط اخلاق مدار<sup>۵</sup> است.

این محیط مشخص می‌کند که تا چه حد بر اساس معیارهای اخلاقی تصمیم‌گیری می‌شود و چگونه کارکنان پرسش‌های اخلاقی را تعبیر می‌کنند. محیط اخلاق مدار جز مهمی از جو و فرهنگ سازمانی به شمار می‌رود. مطالعات نشان داده نه فقط بعد اخلاقی کارکنان بلکه بازده سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. محیط اخلاقی فضایی کاری ایجاد می‌کند که تمامی قوانین، دستورالعمل‌ها، خط مشی‌ها با اخلاق همراه می‌شود (۶). در کنار استراتژی‌های اخلاقی و محیط اخلاق مدار، متغیر پرهیزگاری به عنوان روح حاکم بر جامعه اخلاقی عمل می‌کند و یک نوع تعهد را در بین کارکنان نسبت به سازمان ایجاد می‌کند.

کرامت اخلاقی<sup>۶</sup> و عزت انسانی که از آثار تقواست، بر چنین زیستگاهی پرتو می‌افکند. تعهد و پرهیزگاری نمی‌گذارد بیمار دلان و بدسیرتان، فرد را به ذلت و زبونی بکشند و با ترساندن آنان را به انحراف بکشاند. خط-مشی کلی در جامعه اخلاقی، به گونه‌ای ترسیم می‌شود که زمینه‌های لغزش از بین می‌رود، اساس کار بر پرهیزگاری و تعهد پی‌ریزی می‌شود و برتری‌های دیگری از آن پدیدار می‌گردد. قبل از انجام و عمل اخلاقی این نیت است که به‌عنوان یک عامل درونی فرد را وادار و متمایل به انجام کار می‌کند. نیت کارکنان پرهیزگار در راستای اخلاق وجود دارد بر این اساس جهت‌دهی رفتار آنان اخلاقی خواهد بود. سازمان‌هایی که به اخلاقیات توجه می‌کنند مدیران و کارکنان پرهیزگاری دارند، فعالیت‌های آنان نیز در همین مسیر قرار می‌گیرد و کمتر به رفتارهای انحرافی و غیراخلاقی دچار می‌شوند (۷).

بنابراین اخلاق با تأثیر بر رفتار سازمان و افراد آن می‌تواند در جلوگیری از رفتارهای انحرافی<sup>۷</sup> و فساد اداری<sup>۸</sup> نمربخش باشد. با توجه به فراوانی و شیوع بسیار زیاد تخلفات اداری و سازمانی که منجر به

کاهش احترام به قانون اساسی و منشور اخلاقی، زایل کردن حکومت اداری مطلوب و دموکراسی، کاهش فرصت‌های سالم و پیشرفت برای افراد، مؤسسات و سازمان‌ها، افزایش هزینه زندگی مردم، همچون کاهش بهره‌وری، وقف ایجاد شکاف در سیستم می‌شوند لزوم توجه به اخلاق در وظیفه، انگیزش، رفتار در سازمان اهمیت فراوانی دارد. شیوع گوناگونی و تنوع فسادهای اداری در شاخه‌های فراوانی مانند: استفاده غیرمجاز از شئون و موقعیت شغلی، ایجاد نارضایتی در مراجعین، معدوم و مخفی نمودن اوراق و اسناد، اخذ هدیه، ارتشاء، استفاده غیرمجاز از اموال دولتی، اشتغال به تحصیل در وقت اداری، اعطای تسهیلات غیرقانونی، اعمال خلاف شئون اداری، اختلاس، افشای اسرار و اسناد محرمانه، ایجاد تعهد بر ذمه دولت بر خلاف مقررات، تصدی بیش از یک شغل، به‌کارگیری بازنشستگان در دستگاه‌های دولتی، تنظیم دفاتر غیر واقعی، کم‌کاری یا سهل‌انگاری در انجام وظایف، تسامح و ایراد در حفظ اموال، اسناد و وجوه دولتی، عدم رعایت قوانین در انتصاب و ارتقای شغلی، سهل‌انگاری مدیران و عدم گزارش تخلفات که تمامی سازمان‌های دولتی و غیردولتی را بیمار ساخته است. مطالعات (۸) نشان می‌دهد اخلاق بر کاهش رفتارهای منفی سیاسی<sup>۹</sup>، استراتژی اخلاقی بر کاهش رفتارهای منفی سیاسی، ادراکات سیاسی کارکنان بر رفتارهای منفی سیاسی، اخلاق بر ادراکات سیاسی و استراتژی اخلاقی بر ادراکات سیاسی کارکنان از اخلاق<sup>۱۰</sup> اثر دارد. محققان (۹) اذعان داشتند که از میان هشت عامل مدل پرهیزگاری اخلاقی<sup>۱۱</sup>، عامل‌های وضوح، همگرایی سرپرست، همگرایی مدیریت، قابلیت حمایت، شفافیت، قابلیت بحث و قابلیت تایید و تنبیه مورد تایید قرار گرفت. مدیران با اتکا به این مولفه‌ها می‌توانند این فرهنگ را در سازمان‌ها نهادینه سازند (۱۰).

محققان (۱۱) در مطالعات خود نشان دادند بین پایبندی کارکنان به معیارهای اخلاقی<sup>۱۲</sup> و فساد اداری رابطه منفی معناداری وجود دارد و وضعیت پایبندی کارکنان به معیارهای اخلاقی در شرایط مطلوبی قرار ندارد. بنابراین سازمان‌های بخش دولتی باید با تقویت معیارهای اخلاقی در کارکنانشان، مانع از بروز فساد اداری شوند (۱۲).

محقق (۱۳) در پژوهش خود بیان کرد بین پایبندی کارکنان به معیارهای اخلاقی و فساد اداری رابطه منفی معناداری وجود دارد و وضعیت پایبندی کارکنان به معیارهای اخلاقی در شرایط مطلوبی قرار ندارد. بنابراین سازمان‌های بخش دولتی باید با تقویت معیارهای اخلاقی در کارکنانشان، مانع از بروز فساد اداری شوند (۱۳). محقق (۱۴) در پژوهشی آثار فضای اخلاقی<sup>۱۳</sup> در محیط کاری را عاملی برای پیشگیری و کاهش فساد اداری میدانند. محققان نشان دادند ارزش‌های اخلاقی بر بسیاری از تصمیمات و رفتارهای مدیران و کارکنان در سازمان‌ها اثرگذار هستند (۱۵). محققان موفقیت کسب‌وکار شرکت‌های تجاری امروز را در گروه رعایت مسائل اخلاق می‌دانند و آن را عامل مهمی برای رفع مشکلات اخلاقی کسب و کارها می‌دانند (۱۶). مطالعات (۱۷) نشان می‌دهد اخلاق در ادراکات سیاسی کارکنان راه را پیش می‌برد اما منافع شخصی عواقب منفی مانند مرتکب شدن به رفتارهای غیر اخلاقی خواهد داشت. محقق (۱۸) بیان می‌کند اخلاق به‌عنوان انجام کار درست



این استراتژی‌ها عدالت سازمانی و تصمیم‌گیری‌های مسئولانه را ارتقا داده است و تصویری مثبت از سازمان را در اذهان جای می‌اندازد. اما فقط استراتژیهای اخلاقی برای هدایت رفتارهای اخلاقی مهم نیستند بلکه توجه کارکنان به مسائل اخلاقی از طریق حاکم سازی جو و محیط اخلاق مدار می‌تواند منجر به پیشبرد این امر شود. محیط اخلاق مدار از طریق اثرگذاری بر کاهش رفتارهای غیر اخلاقی اعم از تخلفات اداری و سازمانی بسیار حائز اهمیت است. استراتژیهای اخلاقی، محیط اخلاق مدار و پرهیزگاری کارکنان می‌تواند نیت و رفتار آنان را در مسیر صحیح قرار دهد و آنها دچار نیت و اعمال سوء نشوند. پژوهشگر، به دلیل گستردگی و شیوع بیشتر تخلفات اداری و سازمانی مطالعه بیشتر اخلاق و متغیرهای اخلاقی را در سامان با اهمیت میدانند. از این نظر مطالعه عوامل اخلاقی برای کاهش تخلفات اداری و سازمانی بزرگترین دغدغهی پژوهش خود دانسته است. دغدغهی دیگر پژوهشگر خلا مطالعاتی استراتژیهای اخلاقی، محیط اخلاق مدار و مطالعه پرهیزگاری اخلاقی می‌باشد و از آنجایی که تحقیقات زیادی در این رابطه انجام نگرفته است پژوهشگر تا حدودی درصدی در این خلا پژوهشی است.

## روش

پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های توصیفی - همبستگی است. جامعه‌آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه پیام‌نور شهرستان همدان به تعداد ۲۸۱ است. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۱۶۲ برآورد شد. به منظور انتخاب کارکنان ابتدا سهم هر یک از دانشگاه‌ها مشخص گردید و حجم مربوط به هر دانشگاه در نظر گرفته شد. با توجه به نتایج به دست آمده تعداد ۱۰۳ نفر از افراد نمونه مورد مطالعه (۶۱/۱۱) را مردان و ۵۹ نفر (۳۸/۸۸) را زنان تشکیل می‌دهند، ۴۵/۰۶ درصد از پاسخ دهندگان به پرسشنامه پژوهش یعنی بیشترین تعداد افراد نمونه دارای تحصیلات لیسانس بودند و بعد از آن به ترتیب ۲۴/۰۷ از این افراد نمونه دارای تحصیلات فوق لیسانس، فوق دیپلم، ۲۱/۶۰ متعلق به افراد با مدرک تحصیلی فوق دیپلم و ۶/۱۷ نیز دارای مدرک تحصیلی دیپلم و مدرک دکتری ۳/۰۸ بوده است. بیشترین تعداد افراد پاسخ دهندگان، دارای سابقه کار بین ۱۰-۶ سال بوده اند که این تعداد حدود ۳۸/۲۷ درصد از کل نمونه را به خود اختصاص داده‌اند و کمترین افراد دارای سابقه خدمت بالاتر از ۵-۱ سال بوده‌اند، که این تعداد نیز حدود ۹/۸۷ درصد از کل نمونه را به خود اختصاص داده‌اند.

ابزارها شامل چهار پرسشنامه استراتژیهای اخلاقی (۵)، محیط اخلاق مدار (۳)، پرسشنامه استاندارد پرهیزگاری اخلاقی (۷) و پرسشنامه فساد اداری (۲۱) مورد بود. روایی پرسشنامه‌ها از طریق مطالعه صاحب‌نظران تایید شد. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب استراتژیهای اخلاقی ۰/۹۱، محیط اخلاق مدار ۰/۸۱، پرهیزگاری اخلاقی ۰/۸۰، فساد اداری ۰/۸۱ گزارش شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و در سطح استنباطی

باعث جلوگیری از آسیب رساندن به احساسات کارکنان سازمان می‌شود. استراتژیهای اخلاقی احساس مسئولیت و صادقانه‌ای را به همراه دارد. محقق(۱۹) در پژوهش خود اذعان می‌دارند استراتژیهای اخلاقی بر سیاست‌ها و رویه‌های سازمان اثر مثبت می‌گذارد و سیستم اجتماعی سازمان را بر اساس ارزش‌های اخلاقی بنا می‌کند و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها را بالا می‌برد و توانسته از رفتارهای منفی، مجرمانه در داخل سازمان جلوگیری کند. این استراتژی‌ها عدالت سازمانی و تصمیم‌گیری‌های مسئولانه را ارتقا داده است و تصویری مثبت از سازمان را در اذهان جای می‌اندازد (۲۰).

برخی محققان (۲۱) در مطالعات خود بیان میدارند ادراکات سیاسی کارکنان اگر در راستای اخلاق قرار گیرد سازمان به موفق خواهد بود اما اگر در راستای منافع شخصی قرار گیرد عواقب منفی مانند مرتکب شدن به رفتارهای غیراخلاقی را در پی خواهد داشت. تحقیقات (۲۲) نشان میدهند ادراک سیاسی کارکنان از اخلاق می‌تواند به درک کارکنان آگاهی و شناخت دهد تا آنان بر اساس این جهت‌دهی رفتار کنند. به همین خاطر سازمان‌هایی که به اخلاقیات توجه می‌کنند مدیران و کارکنانشان اخلاقی عمل می‌کنند و کمتر به رفتارهای غیراخلاقی دچار می‌شوند. محقق(۲۳) معتقد است یکی از رفتارهای غیراخلاقی که می‌تواند متضاد استراتژی اخلاقی در سازمان باشد رفتارهای منفی کارکنان است. این افراد بر اساس منافع شخصی خود رفتار می‌کنند در صورتی که در فرهنگ‌شناسی اخلاق رفتارهایی اخلاقی هستند که بر اساس وظیفه انجام می‌شدند.

وجود اخلاق در استراتژی‌ها منجر به ایجاد ارزش‌های حرفه‌ای و یا خطوط انضباطی در سازمان می‌شود (۱۹). بنابراین در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها توجه به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات به شمار می‌رود چراکه، نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی شکل می‌دهد و خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها بروز یافته است. استراتژیهای اخلاقی منجر به ایجاد اخلاق-سازمانی، مسئولیت‌پذیری سازمان در برابر حقوق همه اعضای محیط داخلی و خارجی میشود و همین موضوع پیچیدگی و وسعت دامنه اخلاق را نشان می‌دهد. یک سازمان در سطح کلان با بخش عظیمی از جامعه که آن‌ها را بهره‌وران سازمان می‌نامند، سروکار دارد. هر فعالیت موفق در سازمان مستلزم در نظر گرفتن تمام جوانب برای راضی نگاه داشتن این بهره‌وران است. این بهره‌وران از تعامل با آن احساس خوب و رضایتمندی داشته باشند از ادامه تعامل با آن سازمان لذت خواهند برد. بنابراین وجود اخلاق و استراتژی‌های آن منجر به احساس خوب در کارکنان می‌شود (۲۴). تحقیقات (۲۵) اذعان می‌دارند سازمان‌ها اولویت بالایی را برای استراتژی‌های اخلاقی به خصوص در تصمیم‌گیری قرار می‌دهند. به این دلیل که استراتژی‌های اخلاقی بر سیاست‌ها و رویه‌های سازمان اثر مثبت می‌گذارد و سیستم اجتماعی سازمان را بر اساس ارزش‌های اخلاقی بنا می‌کند و مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها را بالا می‌برد و از رفتارهای منفی، مجرمانه در داخل سازمان جلوگیری کند.

ضریب همبستگی از نوع معادلات ساختاری) و نرم افزارهای SPSS, PLS استفاده شد. با توجه به نتایج کالموگروف- اسمیرونوف متغیرهای تحقیق نرمال بودند؛ زیرا سطح معناداری کلیه مقادیر Z در هریک از متغیرها به ترتیب ۰/۶۴۴، ۰/۸۴۵، ۱/۳۲۶، ۱/۴۵۹ و در سطح معناداری ۰/۰۳۱، ۰/۵۱۳، ۰/۱۵۷ و ۰/۱۴۳ بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد (p>۰/۰۵).

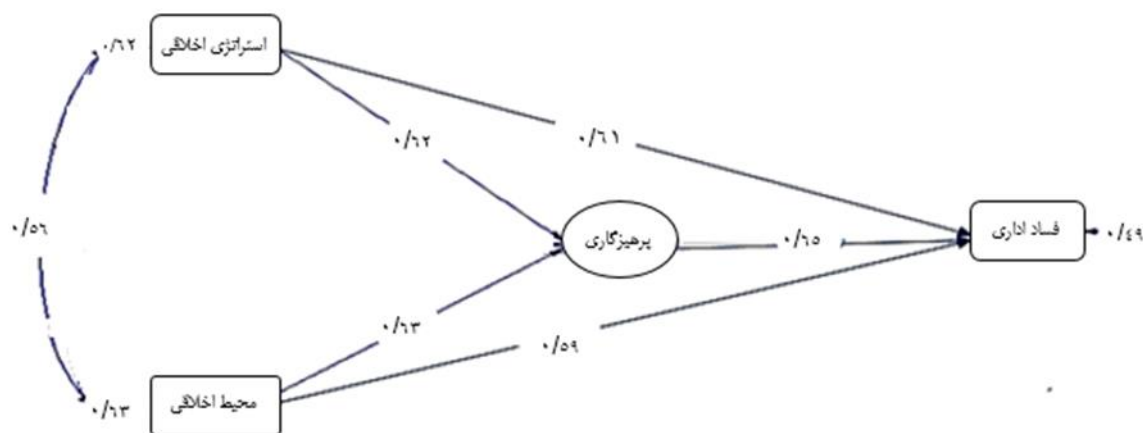
جدول ۱: توزیع جامعه و نمونه

| تعداد دانشگاهها | تعداد جامعه | حجم نمونه انتخاب شده متناسب برای هر طبقه |
|-----------------|-------------|--|
| ستاد دانشگاه    | ۴۵          | ۲۶ = ۴۵ * ۰/۵۷                           |
| مرکز همدان      | ۴۶          | ۲۷ = ۴۶ * ۰/۵۷                           |
| مرکز بهار       | ۲۲          | ۱۲ = ۲۲ * ۰/۵۷                           |
| مرکز ملایر      | ۳۵          | ۲۰ = ۳۵ * ۰/۵۷                           |
| مرکز نهاوند     | ۲۴          | ۱۳ = ۲۴ * ۰/۵۷                           |
| مرکز کیبودرآهنگ | ۲۲          | ۱۲ = ۲۲ * ۰/۵۷                           |
| مرکز رزن        | ۱۸          | ۱۱ = ۱۸ * ۰/۵۷                           |
| مرکز دمق        | ۳           | ۲ = ۳ * ۰/۵۷                             |
| مرکز قهاوند     | ۳           | ۲ = ۳ * ۰/۵۷                             |
| مرکز صالح آباد  | ۲           | ۱ = ۲ * ۰/۵۷                             |
| مرکز اسداباد    | ۲۵          | ۱۳ = ۲۵ * ۰/۵۷                           |
| مرکز تویسرکان   | ۲۱          | ۱۲ = ۲۱ * ۰/۵۷                           |
| مرکز فامنین     | ۶           | ۵ = ۶ * ۰/۵۷                             |
| قروه درجزین     | ۴           | ۳ = ۴ * ۰/۵۷                             |
| مرکز لالجین     | ۴           | ۳ = ۴ * ۰/۵۷                             |

مدار با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی ۰/۶۳، ۰/۶۵ و بین استراتژیهای اخلاقی با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی بر فساد اداری ۰/۶۲، ۰/۶۵ بود. در مورد جایگاه پرهیزگاری اخلاقی به عنوان متغیر میانجی بین متغیرهای پژوهش می توان عنوان کرد که متغیر پرهیزگاری اخلاقی نقش تأثیرگذاری در رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته بازی می کند.

### یافته ها

همان گونه که در نگاره ۱ نشان داده شده است میزان به دست آمده در رابطه بین متغیر محیط اخلاقی با فساد اداری برابر با ۰/۶۳ می باشد که حاکی از رابطه مطلوب بین این دو متغیر می باشد. همچنین بین متغیرهای محیط اخلاقی و پرهیز اخلاقی برابر با ۰/۶۳ می باشد. همچنین بین متغیرهای استراتژی اخلاقی و پرهیز اخلاقی ۰/۶۲ با فساد اداری برابر با ۰/۶۱ می باشد. همچنین رابطه بین محیط اخلاق

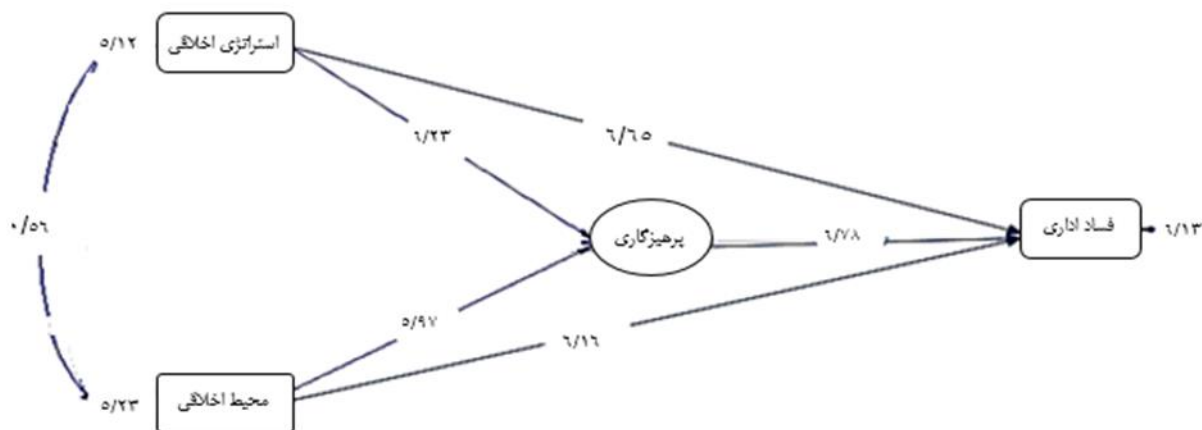


نگاره ۱: متغیرهای پژوهش در حالت استاندارد

۶/۷۸ گزارش شده است که هریک از این متغیرها نیز بر متغیر فساد اداری اثرگذار هستند.

همچنین در مورد نقش پرهیزگاری اخلاقی به عنوان متغیر میانجی نیز می توان عنوان کرد که متغیر پرهیزگاری اخلاقی، نقش تأثیرگذاری در رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته بازی می کند.

با توجه به نگاره ۲ میزان تی به دست آمده بین محیط اخلاقی و فساد اداری برابر با ۶/۱۶ می باشد. در نتیجه متغیر محیط اخلاقی بر فساد اداری به صورت معنادار اثرگذار است. در مورد تأثیر متغیرهای استراتژی اخلاقی و پرهیز اخلاقی نیز می توان عنوان کرد با توجه به میزان به دست آمده برای هریک از این متغیرها که به ترتیب برابر با ۶/۶۵ و ۶/۶۵



نگاره ۲: در حالت معناداری

با توجه به نتایج به دست آمده اثر غیرمستقیم محیط اخلاقی بر فساد اداری با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی برابر با  $0.63^*$ ،  $0.65$  و با توجه به مقدار  $(t = 5/23)$  در سطح  $0.05$  معنی دار است.

با توجه به شاخص های پراکنندگی مدل ساختاری طراحی شده (جدول ۳) جهت برازش و بررسی رابط بین سازه ها، معتبر و قابل قبول است. براساس مشخصه های برازندگی داده های این پژوهش با مدل ساختاری و زیربنای نظری تحقیق، برازش مناسبی دارد

### آزمون سوبل

مقدار برای (استراتژی اخلاقی بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی تأثیرگذار است) برابر با  $3/341$  شد که به دلیل بیشتر بودن از میزان  $1/96$  می توان اظهار کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر متغیر میانی در رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته اثرگذار است. برای محیط اخلاق مدار بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی تأثیرگذار است. برابر با  $2/492$  شد که به دلیل بیشتر بودن از میزان  $1/96$  می توان اظهار کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر متغیر میانی در رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته اثرگذار است.

جدول ۲: برآوردهای ضرایب اثر مستقیم و غیرمستقیم

| ت    | خطای استاندارد برآورد | پارامتر استاندارد شده | برآورد متغیرها                          | اثر مستقیم |
|------|-----------------------|-----------------------|---|------------|
| ۵/۱۲ | ۰/۰۵                  | ۰/۶۱*                 | استراتژیهای اخلاقی بر: فساد اداری       |            |
| ۶/۱۶ | ۰/۰۵                  | ۰/۵۹*                 | محیط اخلاق مدار بر: فساد اداری          |            |
| ۶/۲۳ | ۰/۰۵                  | ۰/۶۲*                 | استراتژیهای اخلاقی بر: پرهیزگاری اخلاقی |            |
| ۵/۹۷ | ۰/۰۵                  | ۰/۶۳*                 | محیط اخلاق مدار بر: پرهیزگاری اخلاقی    |            |

بر اساس جدول ۲ اثر مستقیم استراتژیهای اخلاقی بر فساد اداری برابر با  $0.61$  و با توجه به مقدار  $(t = 5/12)$  در سطح  $0.05$  معنی دار است.

با توجه به نتایج به دست آمده اثر مستقیم محیط اخلاقی بر فساد اداری برابر  $0.59$  و با توجه به مقدار  $(t = 6/16)$  در سطح  $0.05$  معنی دار است.

با توجه به نتایج به دست آمده اثر مستقیم استراتژیهای اخلاقی بر پرهیزگاری برابر با  $0.62$  و با توجه به مقدار  $(t = 6/23)$  در سطح  $0.05$  معنی دار است.

با توجه به نتایج به دست آمده اثر مستقیم محیط اخلاق مدار بر پرهیزگاری اخلاقی برابر با  $0.63$  و با توجه به مقدار  $(t = 5/97)$  در سطح  $0.05$  معنی دار است.

با توجه به نتایج به دست آمده اثر مستقیم پرهیزگاری بر فساد اداری برابر با  $0.65$  و با توجه به مقدار  $(t = 6/78)$  در سطح  $0.05$  معنی دار است.

با توجه به نتایج به دست آمده اثر غیرمستقیم استراتژیهای اخلاقی بر فساد اداری با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی برابر با  $0.62^*$ ،  $0.65$  و با توجه به مقدار  $(t = 5/12)$  در سطح  $0.05$  معنی دار است.

|      |      |              |   |
|------|------|--------------|---|
| ۶/۷۸ | ۰/۰۵ | ۰/۶۵*        | پرهیزگاری بر: فساد اداری  |
| ۵/۱۲ | ۰/۰۵ | ۰/۶۵ - ۰/۶۳* | اثر استراتژیهای اخلاقی بر فساد اداری با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی |
| ۵/۲۳ | ۰/۰۵ | ۰/۶۵ - ۰/۶۳* | اثر محیط اخلاق مدار بر فساد اداری با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی    |

جدول ۳: شاخص های برازش ساختاری مدل تحقیق

| شاخص            | Chi square | NFI   | CFI   | GFI   | RMSEA |
|-----------------|------------|-------|-------|-------|-------|
| مقدار مناسب     | ≤3         | 0/90≤ | 0/90≤ | 0/90≤ | ≤0/10 |
| مقدار گزارش شده | ۱/۵۱۳      | ۰/۹۲  | ۰/۹۰  | ۰/۹۱  | ۰/۰۴۸ |

## بحث

نتایج نشان داد استراتژیهای اخلاقی از طریق ایجاد شخیص رویکردها، سیاستها و ترفندهای اخلاقی که به ارزشهای اخلاقی اهمیت میدهد از طریق افزایش میزان مسؤلیت پذیری اجتماعی کارکنان آنان را از ارتکاب به فساد اداری وامیدارد. این نتیجه با مطالعات (۵)، (۱۰)، (۱۵)، (۱۷)، (۱۸) همخوان میباشد چراکه به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند. برخی محققان (۳) نیز بیان داشتند که استراتژیهای اخلاقی منجر به بهبود عملکرد کارکنان، افزایش میزان پاسخگویی، انعطاف پذیری و دوراندیشی میشود و رهبر استراتژیک اخلاقی دارای مسؤلیت پذیری بالا خواهد بود. این امر نشان می دهد استراتژیهای اخلاقی میتواند به عنوان یک عامل پیشگیری کننده برای پرهیز از فساد اداری سازمانها باشد از این روی برای کاهش کج روییهای اخلاقی مانند فساد اداری باید استراتژیهای اخلاقی را در سازمان پرورش داد و در کنار سایر استراتژیهای دیگر سازمان مورد عنایت قرار گیرد.

نتایج نشان داد محیط اخلاق مدار بر کاهش فساد اداری اثر دارد به عبارتی محیطی که ارزشها، اهداف و رویه های آن شکلی اخلاقی به خود گیرند قطعاً کج روییهای اخلاقی در آن جای ندارند. هنگامی محیط اخلاق مدار از طریق پیاده سازی ارزشهای اخلاقی و حاکم سازی آن بر محیط سازمان میتواند فساد اداری را کاهش دهد. این نتیجه با مطالعات (۵)، (۱۰)، (۱۵)، (۱۷)، (۱۸) همخوان میباشد چراکه به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند. در محیط اخلاق مدار تمامی ابعاد فردی، گروهی و سازمانی حتی در زمینه های استخدام، انتخاب، جهت گیری و آموزش، سیاست، آئین نامه ها، پاداش و مجازات، مسؤلیت پذیری و سیستم های تصمیم گیری زمانی اخلاقی عمل کنند تمامی سیاستها، رویه ها، در بین تمامی کارکنان سازمان مشترک میشود و همه از وضعیت اخلاقی یک واحد و سازمانی که در آن هستند در وضعیت اخلاقی قرار می گیرند، بنابراین محیط اخلاق مدار میتواند در کاهش کج رویی های سازمانی ثمربخش باشد. محقق در استناد به این امر بیان میکنند که محیط اخلاق مدار محیطی را فراهم می آورد که افراد یک سازمان از معضلات غیر اخلاقی به دور باشند (۲۵).

نتایج نشان داد که بین استراتژیهای اخلاقی و پرهیزگاری اخلاقی رابطه وجود دارد و استراتژیهای اخلاقی توانسته است بر میزان پرهیزگاری اخلاقی اثرگذار باشد بنابراین با افزایش استراتژیهای اخلاقی پرهیزگاری اخلاقی نیز افزایش می یابد. این نتیجه با مطالعات (۵)، (۱۰)، (۱۵)،

(۱۷)، (۱۸) همخوان میباشد چراکه به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند. میتوان از طریق تشخیص اینکه چه رویکردها، سیاستها و ترفندهای اخلاقی در سازمان میزان آگاهی و توجه به ارزشهای اخلاقی و خودآگاهی فردی نسبت به وظایف سازمانی افزایش داد و سازمان میتواند از قابلیت های اخلاقی افراد سازمان خود استفاده کند. استراتژیهای اخلاقی با پوشش قرار دادن جنبه های رسمی و غیررسمی، جهت دهی اخلاقی به اهداف شخصی و سازمانی میتواند کارکنانی با پرهیزگاری اخلاقی پرورش دهد. استراتژیهای اخلاقی از طریق این مسئله که رفتارهای مطلوب کدامند، یک محیط اخلاقی را برای سازمان به تصویر میکشاند و اصول اخلاقی را برای قواعد رفتاری افراد سازمان تدوین میکند. وقتی که تمامی رویه ها، رفتارها مبنی بر اصول اخلاقی باشند کارکنان به شکل اخلاقی تر عمل کرده و نیت آنان نیز شکلی اخلاقی به خود میگیرد و سازمان کمتر به کج روی مبتلا خواهد شد (۳). نتایج حاکی از آن بود که محیط اخلاق مدار بر میزان پرهیزگاری اخلاقی اثرگذار است این امر نشانگر آن است که هرچه میزان اخلاقی محیط سازمان اخلاقی باشد میزان پرهیزگاری اخلاقی نیز افزایش می یابد. آگاهی فردی نسبت به نقش و وظیفه سازمانی و شناخت موضوعات اخلاقی موجود در موقعیتهای مختلف کاری در محیطی اخلاقی بالا باشد و تحت تاثیر سیاستها، رویه ها و رویه های اخلاقی در محیط سازمان قرار گیرد همین سیاستها، رویه ها در بین کارمندان یک واحد یا سازمان مشترک میشود و به اشتراک گذاشته شوند، ادراکاتی مشترک از وضعیت اخلاقی واحد یا سازمان ایجاد می کنند، و کارکنان در انجام وظایف خود اخلاقی تر و با پرهیزگاری اخلاقی عمل خواهند کرد. این نتیجه با مطالعات (۵)، (۱۰)، (۱۵)، (۱۷)، (۱۸) همخوان میباشد چراکه به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند.

نتایج حاصل از تحلیل بیانگر آن است که پرهیزگاری به عنوان یکی از ملاک های اخلاقی برای رفتار کارکنان توانسته بر کاهش فساد اداری ثمربخش باشد. این رهیافت با مطالعات (۲۲) همسو میباشد. دلیل آن را شاید این باشد پرهیزگاری اخلاقی در سازمان منجر به عملکرد صحیح کارکنان میشود و از طریق ایجاد خوش بینی سازمانی، گذشت سازمانی، اعتماد، دلسوزی و کمال سازمانی در سازمان و کارکنان از کج رویی اخلاقی و رفتاری کارکنان بپرهیزد و در آخر منجر به کاهش فساد اداری شود. (۲۳) معتقد هستند که پرهیزگاری در محیط کار با ایجاد عواطف مثبت کیفیت روابط را در سازمان بالا میبرد و با پرورش رفتار و



- مسئولین سازمان به‌عنوان الگوهای اخلاقی<sup>۱۴</sup> خودبر استانداردهای اخلاقی پایبند باشند تا پیروان نیز پیروی کنند.
- رعایت قوانین و رویه‌های اخلاقی برای انجام شدن نیاز به توجه جدی دارند این امر از طریق تدوین استراتژیهای اخلاقی در بین سایر استراتژیهای دیگر سازمان انجام میگیرد.
- رفتارهای غیراخلاقی تنبیه و رفتارهای اخلاقی تشویق و قدردانی شوند تا کارکنان تمایلی به فساد اداری نداشته باشند. لازم است برای داشتن چنین سیستم پاداش و تنبیهی صداقت اخلاقی<sup>۱۵</sup> سازمان و الگو بودن مدیران و رهبران را مدنظر قرار داد.
- مدیران ارشد چشم‌انداز روشنی از محیط اخلاق مدار و استراتژیهای اخلاقی داشته باشند تا کیفیت نیروی کار خود را بالا ببرند تا از کج‌رویه‌های رفتاری و اخلاقی بپرهیزند.
- استراتژیهای اخلاقی را ملاک عمل قرار دهید تا از رفتارهای غیر اخلاقی دور بمانید این امر از طریق بازبینی و یا تزریق آن به منشور اخلاقی شکل می‌پذیرد.
- از طریق تشویق‌ها و حمایتها که به شکل پاداشهای درونی و بیرونی می‌باشد کارکنان را تشویق به رفتارهای اخلاقی کنید تا آنان ارزشها و استانداردهای شخصی خودخواهانه خود را به سمت استانداردهای اخلاقی مشارکتی پیش برند.

### نتیجه‌گیری

محققان (۲۶) معتقد اند که استراتژی اخلاقی رفتار کارکنان را به مسئولیت حرفه‌ای و فردی تبدیل می‌کند. محیط اخلاق مدار نیز انجام شکل واقعی فعالیتها و اهداف سازمان را برای افراد شفاف‌سازی میکند و شکل تیمی انجام فعالیتهای سازمانی را به دور از رفتارهای غیراخلاقی تدوین میکند تا کارکنان بر اساس آن عمل کنند. به اعتقاد برخی محققان (۲۵) محیط اخلاقی رهبران اخلاقی پرورش میدهد و به آنان کمک میکند که از پریشانیهای اخلاقی و معضلات غیراخلاقی دور باشند. با عنایت به آنچه که گفته شد بنابراین بین محیط اخلاق مدار و استراتژیهای اخلاقی با نقش میانجی پرهیزگاری با فساد اداری رابطه وجود دارد.

### ملاحظه‌های اخلاقی

در این تحقیق کلیه مستندات با ارجاع و معرفی دقیق منابع مورد استفاده ارائه شده است و اصل اخلاقی امانت داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار مورد استفاده محترم شمرده شده است.

### سپاسگزاری

نویسندگان مقاله به مراتب از تمامی دست اندرکارانی که در انجام این پژوهش یاری رسانیده اند قدردانی مینماید به خصوص از داوران و هیأت تحریریه فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری و از نظرات و پیشنهادات

احساسات مثبت میزان احساس معناداری را در آنان افزایش دهد. این برداشت مثبت و معنادار از کار احساس قدردانی و تعهد آنان را برای فعالیت‌های سازمانی بالا میبرد و از کج‌رویه‌های اخلاقی فساد اداری دور میسازد. در سازمانی پرهیزگاریهای اخلاقی را در تعاملات روزانه به کار میگیرند و از تصمیم‌های اخلاقی حمایت می‌کنند سازمان را به شکل یک جامعه اخلاقی میسازد. برخی مطالعات (۲۴) معتقدند پرهیزگاری اخلاقی در سازمان شرایطی را برای ایجاد رفتارهای اخلاقی به وجود می‌آورد که کارکنان در سایه‌ی آن رفتارهای اخلاقی خود را پرورش داده و بر اساس آن عمل میکنند. پرهیزگاری اخلاقی از طریق همگرایی سرپرستان و مدیران عالی با افراد سازمان بر اساس استانداردهای اخلاقی و از طریق یادگیری از رفتارهای اخلاقی مدیران افراد سازمان نیز رفتارهای اخلاقی را یاد میگیرند و رفتارهای غیراخلاقی پرهیز میکنند.

استراتژیهای اخلاقی از طریق اطمینان دادن به سازمان از اینکه فعالیتها در راستای اخلاق انجام میشود و دستوالعملها بر اساس نظارت اخلاقی انجام میپذیرد به‌عنوان یک نقشه اخلاقی عمل میکنند. مطالعات (۱۶) نشان میدهد استراتژیهای اخلاقی میزان نظارت و کنترل مدیران را کاهش میدهد، چراکه این اطمینان را به مدیر میدهد که سازمان تخلفات اداری و قانونی به دورند و قانونی عمل میکنند. این نتیجه با مطالعات (۵)، (۱۰)، (۱۵)، (۱۷)، (۱۸) همخوان میباشد. محققان (۲۶) بیان میکنند که محیط اخلاق مدار قوی در کاهش رفتارهایی که با شکست مواجه میشوند جلوگیری می‌کند و افراد را به کار متعهدتر میکند و حتی محیط اخلاق مدار وسیله‌ای برای کنترل رفتارهای نامطلوب افراد خواهد بود. در واقع به مانند مکانسیم کنترلی عمل میکند که تمامی فعالیتها را در راستای موفقیت هدایت میکند.

نتایج حاصل از اثرات متغیرهای مستقل با نقش متغیر میانجی بر متغیر وابسته نشان داد که پرهیزگاری بر کاهش فساد اداری تاثیرگذار بوده است. پرهیزگاری به‌عنوان ملاک اخلاقی رفتار، انگیزش و رفتار کارکنان را به سمت پایبندی به ارزشهای اخلاق میکشاند و آنان را در راه اخلاقی عمل کردن هدایت میکند. بنابراین پرهیزگاری اخلاق از جمله عواملی هستند که افراد یک سازمان را از کج‌روی‌های اخلاقی می‌رهاند. استراتژیهای اخلاقی از طریق تدوین برنامه‌های اخلاقی به مانند نقشه-های اخلاقی عمل میکنند تا بتوانند اهداف اخلاقی در سازمان را تحقق بخشند. این استراتژی‌ها معیارهای اخلاقی را برای نشان دادن شکل صحیح رفتار افراد نشان میدهند. به‌عبارتی این استراتژیها نوعی آگاهی اخلاقی را به افراد می‌دهد و آنان نیز بر اساس آن عمل می‌کنند و این امر رفتارهای غیر اخلاقی را کاهش میدهد. در این امر برخی (۳) معتقدند سطح بالایی از آگاهی اخلاقی در محیط کار که استراتژی‌های اخلاقی آن را به وجود می‌آورند می‌تواند منجر به کاهش تخلفات شود. هر پژوهشی با محدودیتهایی همراه بود که این پژوهش نیز از این قاعده مستثنی نبوده است یکی از مهم‌ترین محدودیتهای، کمبود مبانی نظری در حیطه محیط اخلاق مدار و پرهیزگاری اخلاقی به دلیل نو بودن موضوع بود اما با وجود این محدودیت پیشنهاداتی میشود.

7. Mirzaei S. (2021). Investigating the ethical factors affecting the reduction of corruption with the mediating role of moral sensitivity (case study: staff of Kermanshah and Kurdistan Province Forensic Medicine Department). [M.A Thesis], Payame Noor University, Malayer Branch. (In Persian).
8. Nemati L, Safaei Shakib A, Abdolmaleki B. (2021). The role of Kant's conscientious norms and ethical strategies in reducing negative political behaviors with the mediating role of employees' political perceptions of ethics Case study: Payame Noor University of Hamadan. *Applied Sociology*; 31 (4): 154-139. (In Persian).
9. Alwani SM, Ghazibi Payamchi H, Rasouli Parskooch A. (2020). Ethical piety in Iranian service organizations. *Ethics in Science and Technology*; 4: 46-39. (In Persian).
10. Nikpour A, Manzari Tavakoli A, Purkiani, M, Selajgeh, Sanjar, Arabpour A. (2017). The relationship between employees' adherence to ethical standards and corruption and modeling. *Ethics in Science and Technology*; 11 (3): 96-87.
11. Mesbah Yazdi, MT. (2015). Administrative health and ways to fight corruption. *Comprehensive Humanities Portal*; 1: 11-5. (In Persian).
12. Afzalabadi M H, Aghabagheri F. (2014). The effects of ethical environment in the workplace on financial and administrative corruption of banks. 1st International Conference on the Development of Clean and Banking Management, Tehran. (In Persian).
13. Hadizadeh A, Nezami Vandchgin H. (2008). Co-awareness of strategy and organizational values, *Human Resource Management Research*; 2 (3-4): 54-29. (In Persian).
14. Geddes HB. (2017). Integrity or compliance based ethics: which is better for today's business? *Scientific Research Publishing*; 3 (7): 5420-429.
15. Basım H, Sıgır Ü, Bası H. (2018). Ethics lead the way despite organizational politics. Published online *Asian J Bus Ethics*; 7 (11): 81-101.
16. Mahapatra S, Manishel P. (2018). Ethical strategies in corporate world, prestige institute of management & research. *The Journal of Education & Health Sector*; 2(54): 1-26.
17. Hill S. (2017). Positive vs. negative politics and behavioral intentions: an experimental examination, dissertations. This Dissertation is brought to for free and open access by the UMSL, 4-14.
18. George N, Gotsis K, Zoe K. (2010). Ethical considerations in organizational politics: expanding the perspective. *Journal of Business Ethics*; 93 (4): 497-517.
19. Anthony B, Ojo A. (2015). A study of the compliance of practising quantity surveyors with the professional code of conduct in Nigeria, *IOSR. Journal Of Humanities And Social Science*; 20 (1): 16-20.
20. Pope J. (2015). Enhancing accountability and ethics in the public sector. Curbing corruption towards a model for building national integrity. Available at:

ارزشمند ویراستارن و منتقدان تشکر و قدردانی می کنند که به ارتقای کیفی مقاله کمک کردند.

### واژه نامه

|                                     |                        |
|-------------------------------------|------------------------|
| 1. Moral situation                  | اوضاع اخلاقی           |
| 2. Ethical strategy                 | استراتژی اخلاقی        |
| 3. Moral problems                   | معضلات اخلاقی          |
| 4. Code of Ethics                   | منشور اخلاقی           |
| 5. Ethical environment              | محیط اخلاق مدار        |
| 6. Moral dignity                    | کرامت اخلاقی           |
| 7. Deviant Behaviors                | رفتارهای انحرافی       |
| 8. Corruption                       | فساد اداری             |
| 9. Negative political behaviors     | رفتارهای منفی سیاسی    |
| 10. Political perceptions of ethics | ادراکات سیاسی از اخلاق |
| 11. Moral piety                     | پرهیزگاری اخلاقی       |
| 12. Ethical criteria                | معیارهای اخلاقی        |
| 13. Moral values                    | فضایل اخلاقی           |
| 14. Ethical patterns                | الگوهای اخلاقی         |
| 15. Moral honesty                   | صداقت اخلاقی           |

### References

1. Pane P. (2017). Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok Metropolitan region. *Kasetsart Journal of Social Sciences*; 38 (3): 345-351. (In Persian).
2. Shoa Kazemi M, Hosein Oshani M. M, Naghib F. (2016). The relationship between religious teachings and the ethical development of preschool children. *The Journal of Research in Islamic Education Issues*; 12 (29): 35-52. (In Persian).
3. Nemati L, Rostami Mal Khalifa R, Sarshar S. (2021). Analysis of the relationship between ethical strategies and quality of work life (mediating role of ethical lifestyle). *New Approaches in Islamic Studies*; 2 (3): 248-233. (In Persian).
4. Cindy Phillips. (2019). Six characteristics of an ethical business. Available at: <https://smallbusiness.chron.com/six-characteristics-ethical-business-22401.html>. Accessed: 2 may 2020
5. Nemati L, Karimi S, Rostam Malkhalife R, Pakragham M. (2019). Ethical strategy. 4th International Conference on New Research Achievements in Social Sciences, Education and Psychology, Tehran. (In Persian).
6. Martin KD, Cullen JB. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: a meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*; 69: 175-194.

24. Chadegani AA, Jari A. (2016). Corporate ethical culture: Review of literature and introducing PP model. *Procedia Economics and Finance*; 36(1): 51-61.
25. Morley G. Morley G, Br J Nurs. (2016). What is 'moral distress'? A narrative synthesis of the literature. *Nursing Ethics*; 26 (28): 156-61 .
26. Nemati L, Rostami Mal Khalifa R, Sarshar S. (2020). Facilitating the task performance of employees through ethical factors (organizational ethics, biological and utility ethics, ethical well-being). *New Advances in Psychology, Educational Sciences*; 31: 155-167. (In Persian).
21. Afzali Abdul, R. (2012). Corruption and its impact on development: causes, consequences and exit strategies. *International Law Journal*; 28 (45): 235-264.
22. Comrie RW. (2010). Identifying and measuring baccalaureate and graduate nursing students' moral sensitivity. *Proceeding of the 2nd International Conference on Humanities and Social Sciences, Thailand: Prince of Songkhla University*
23. Arizi HR. (2019). Anti-capitalist theory of corruption and critique of the concept of social capital. *Social Welfare*; 18 (69): 127-79 .

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/710331468759605498/pdf/multi-page.pdf> Accessed: 12 may 2020.



