رابطه رهبری اخلاقی با فساد اداری؛ نقش میانجی عدالت سازمانی

دکتر محمد زارع نیستانک[1*]، دکتر غزاله طاهری عطار[2]، شقایق حبیبی[3]، محمد امین نائینی[4]

۱. گروه روانشناسی، واحد نایین، دانشگاه آزاد اسلامی، نایین، ایران

۲. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران

۳. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران

۴. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی

(تاریخ دریافت: 96/2/3، تاریخ پذیرش: 96/4/14)

مقالهٔ پژوهشی

چکیده

زمینه: باید بیان کرد فساد مسئله‌ای است که در همه دوران گریبان‌گیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده است و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی را تشکیل داده است. بدین منظور و برای این سازگاری، سازمان‌ها باید برای دوره‌های آموزشی اخلاق کارآمد برنامه‌ریزی نمایند و خط مشی‌ها و رویه‌هایی را تدوین نمایند که از ارزش‌های اخلاقی و عدالت سازمانی حمایت می‌کند.

روش: پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی- همبستگی است. جامعهء پژوهش حاضر کارکنان شعب منطقه 6 شهر تهران، بانک ملی ایران است. تعداد کل کارکنان در دسترس حدودا 450 نفر بود که با توجه فرمول نمونه‌گیری کوکران و با سطح اطمینان 95 درصد تعداد 207 نمونه انتخاب شد. برای سنجش مدل مفهومی پژوهش به روش حداقل مربعات جزئی از شاخص‌های پایایی ترکیبی، روایی همگرا به روش میانگین واریانس استخراج شده، استفاده شده است. روش آماری این پژوهش به‌صورت کمی و از نوع آمار استنباطی می‌باشد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشانگر آنند که رهبری اخلاقی با فساد اداری و عدالت سازمانی رابطه معناداری دارد؛ و تمامی فرضیه های این پژوهش مورد تأیید هستند.

نتیجه‌گیری: در پایان باید بیان کرد، این موضوع دریچه ای نو را در فضای مطالعات مربوط به رهبری اخلاقی و اخلاقیات در سازمان باز می کند که جای کار بسیاری در آن مشاهده می‌شود. لذا یکی از کمک‌های این تحقیق علاوه بر افزایش پژوهش، به پر کردن این خلأ و توضیحی در این زمینه می‌تواند باشد.

کلید واژگان: *رهبری اخلاقی، فساد اداری، عدالت سازمانی*

سرآغاز

اوایل قرن بیست و یکم، کلاهبرداری‌های مالی کم‌کم در سرتاسر دنیا رواج یافت و رسوایی‌های اخلاقی7 زیادی در سازمان‌های خصوصی، دولتی، ورزشی، و مذهبی دیده شده است. چنین رسوایی‌هایی پیامدهای زیادی در برداشت؛ سازمان‌های زیادی ورشکست شدند، تعداد زیادی شغل خود را از دست دادند، میزان پس‌انداز خانوارها پایین آمد و آنگاه مردم طبیعتا به سازمان‌ها بدگمان شدند(1). با ورود معنویت8 و اخلاقیات به عرصهٔ سازمان و مدیریت در کشورها، به منزلهٔ چالش قرن بیست‌ویکم، مدیران و رهبران سازمان‌ها به ویژه نهادهای دولتی باید الزاما با این پدیدهٔ نوپا دست‌وپنجه نرم کنند (2-3). فساد مسئله‌ای است که در همهٔ دوران گریبان‌گیر حکومت‌ها و سازمان‌ها بوده است و هسته اندیشه بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی را تشکیل داده است. به‌طور کلی، فساد به فرهنگ کشورها ارتباط ندارد و کشوری با شرایط فرهنگی بالا هم می‌تواند درگیر فساد شود (4). بدین‌منظور و برای این سازگاری، سازمان‌ها باید مدیران و کارکنانی را استخدام کنند که توانایی انجام کار با ارزش دارند و برای دوره‌های آموزشی اخلاقی کارآمد برنامه‌ریزی کنند و خط‌مشی‌ها و رویه‌هایی را تدوین نمایند که از ارزش‌ها حمایت می‌کند. ازاین‌رو، مسئله اصلی در این پژوهش این است چنانچه رهبر در هر یک از دو عنصر فردی یا مدیریتی به‌منزله عناصر تشکیل‌دهنده بر روی سبک رهبری اخلاقی نقصان داشته باشد با مشکل مواجه می‌شود(5). می‌دانیم سازمان سیستمی اجتماعی است و حیات و پایداری آن وابسته به پیوندی قوی میان اجزاء و عناصر تشکیل‌دهندهٔ آن است که ادراک بی‌عدالتی آثاری مخرب بر روحیهٔ کار

* نویسنده مسؤول؛ نشانی الکترونیکی: zarehneyestanak @ yahoo.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 3، 1397

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.18.4]

جمعی دارد(6). البته باید توجه داشت علیرغم آنکه اکثریت ملت‌ها و دولت‌ها به مخرب بودن فساد اذعان دارند برخی پژوهشگران بر این باورند که در کشور های در حال توسعه ، فساد اداری روشی برای غلبه بر ناکارآمدی قوانین و مقررات است و معتقدند که فساد نقش روغن را برای چرخهای خشک این نظام‌های اداری و اقتصادی ایفا کرده و رشد اقتصادی و سرمایه‌گذاری را تسهیل می‌کند، بنابراین طرفداران مکتب کارآمد ی فساد، فساد را یک هزینه کسب و کار می‌دانند که در کشور های در حال توسعه منفعت آن بیشتر از هزینه اش است (7).

افراد با عضویت در سازمان‌ها درون دادهایی نظیر زمان، تلاش و دانش خود را به سازمان ارائه می‌کنند و در سازمان‌ها در قبال آن برون دادها یا مزایای گوناگونی را در دو گروه اقتصادی و احساسی اجتماعی به ایشان ارائه می‌نماید. چگونگی توزیع این مزایا از اهمیت فوق العاده‌ای برخوردار است (8).

ادراک عدالت و بی‌عدالتی در سازمان‌ها، با تحریک نیازهای متفاوت افراد، موجب برانگیختگی کارکنان به رفتارهای مثبت و منفی می‌شود؛ در واقع تلاش افراد در جهت رفع نیازها، گاهی آن‌ها را به ارتکاب فساد متمایل می‌سازد (97). فساد اداری که یکی از شکل‌های انحراف اجتماعی9 است (10) در زمره انحرافات سازمانیِ یقه سفیدان قرار می‌گیرد که در آن فرد برای تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر یا موقعیت بهتر، خارج از چهارچوب رسمی وظایف نقش دولتی خود، عمل می‌کند (11)

موضوع رهبری اخلاقی در سال‌های اخیر توجهی خاص را در سازمان های دولتی به خود جلب کرده است و تقریبا هر کسی امروزه قبول دارد رویه های اخلاقی خوب و مورد نیاز هستند؛ اما برخی سازمان‌های دولتی ناسازگاری و تناقض بین ارزش‌ها (آنچه آن‌ها می‌گویند بر آن اعتقاد دارند) و هنجارها (آنچه را آن‌ها انجام می‌دهند) تجربه می‌کنند (12). نظام اداری عاری از فساد، زمینهٔ دستیابی دولت‌ها به توسعه و بهره‌مند شدن از تأثیرات مثبت آن را با کاستن از هزینه‌های سربار و اضافی به جامعه، ممکن می‌سازد. درحالی‌که، نظام اداری فاسد با مصروف داشتن منابع مالی مختص به توسعهٔ جامعه، به‌مثابهٔ باتلاقی عمل می‌کند که منابع را در خودش فرو می‌برد (13).

یکی از رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته و ضعف‌ها و مشکلات مدل‌های سنتی رهبری را برطرف نموده، رویکرد رهبری اخلاقی است. پیش‌تر نیز جنبه‌های اخلاقی رفتار رهبران در سبک‌های مختلف مدنظر قرار می‌گرفت؛ اما در دهه پایانی قرن بیستم به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است (14). در ابتدا پژوهشگرانی که به جوانب اخلاقی رفتار رهبری توجه داشتند، آن را به صورت تنش بین خودخواهی[10] و دیگرخواهی مطرح نمودند. (15-16) . در جوامع پیچیده و متکثر عصر حاضر در کنار نیاز به وجود اخلاق در سیستم‌های اجتماعی یکی دیگر از نیازهای اساسی افراد عدالت است و فرض بر این است که ادراک بی‌عدالتی در سازمان‌ها، افراد را به سوی فساد متمایل می‌سازد (7).

واژه عدالت سازمانی اولین بار در دهه 1970 مطرح شد. عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنان‌شان اشاره دارد (17). احساس بی‌عدالتی یا برخورد غیرمنصفانه غالبا علتی برای خراب کاری ذکر می‌شود؛ به طوری که بر اساس برخی مطالعات، گاهی ادراک بی‌عدالتی به نوعی رفتارهای انحرافی مانند دزدی و تخریب می‌انجامد (18-19). بخش قابل توجهی از این واکنش‌ها، برای سازمان مضرست و به بروز پیامدهای منفی می‌انجامد. در بررسی که در سال 2010 در بین شرکت‌های دولتی انگلیسی و برخی شرکت‌های اروپایی انجام گرفت، مشخص شد اغلب مسائل غیراخلاقی سازمان‌ها به ارتشاء، فساد، تبعیض11، ستوه‌آوری، تهدید کردن و سخن‌چینی ختم می‌شود (5). پیامدهای جدی این پدیده نظیر انحطاط اخلاقی12، بی‌اعتمادی به حکومت، ناکارآمدی دولت و هزینه‌های اقتصادی، این پدیده را یکی از اسفناک‌ترین معضلات رایج جوامع بشری نشان می‌دهد. در واقع، فساد از این جهت برای کشورها نامطلوب است که نابرابری درآمدی را افزایش می‌دهد و سرمایه‌ی اجتماعی و انسانی را در جامعه تضعیف می‌کند (20). رهبری اخلاقی یکی از زیرشاخه‌های رفتارهای اخلاقی است که اخیرادر سازمان‌ها به مسئله‌ای مهم تبدیل شده است؛ البته تاکنون در عرصهٔ پژوهشی به طور یکپارچه و منظم درباره این متغیر پژوهش نشده است. رهبران اخلاقی افرادی پایبند به اصول، جامعه‌پذیر و درستکار شناخته می‌شوند که تصمیم‌های متعادل و خوب می‌گیرند، غالبا پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار می‌کنند، معیارهای اخلاقی شفاف تنظیم می‌کنند و پاداش‌ها و تنبیه‌ها را به‌کار می‌گیرند تا محیطی سالم و با بهره‌وری بالا در سازمان ایجاد کنند (21). رهبری اخلاقی، رهبری را توصیف می‌کند که بر اساس اعتقاد به آنچه درست یا نادرست است، تصمیم‌گیری می‌کند. رهبران اخلاقی افراد را طوری هدایت می‌کنند که به حقوق و جایگاه آنها احترام گذاشته می‌شود. رهبران ماهیتا در موقعیتی از قدرت اجتماعی قرار دارند و رهبری اخلاقی بر این نکته تمرکز می‌کند که چگونه قدرت اجتماعی خود را به‌کارگیرند؛ در تصمیم‌هایی که اتخاذ می‌کنند، اقداماتی که انجام می‌دهند و شیوه‌هایی که دیگران را تحت تأثیر قرار می‌دهند؛ و توسعهٔ آن در همهٔ سطوح مدیریت در رأس دستورکار بسیاری از سازمان‌ها قرار دارد، زیرا انتظار می‌رود چنین رهبرانی آثاری مثبت داشته باشند (22). مطالعات تجربی گوناگون نیز عوارض جانبی فساد را بر سرمایه‌گذاری، رشد اقتصادی، نابرابری، فقر، و همچنین تخصیص هزینه‌های عمومی آموزش و پرورش و بهداشت بررسی کرده‌اند (23). نتایج بزرگ‌ترین نظرسنجی درباره فساد نشان می‌دهد بیش از نیمی از مردم معتقدند طی دو سال گذشته فساد در جهان گسترش یافته است و بیش از یک‌چهارم پرسش‌شوندگان به مقامات دولتی رشوه پرداخت کرده‌اند بانک جهانی هزینه‌های فساد اداری را در حدود 30 درصد از تولید ناخالص جهانی تخمین زده است. در سال 2002 نیز هزینه‌های جهانی ناشی از فساد اداری در حدود یک تریلیون دلار برآورد شده است. نتایج نشان می‌دهند مردم اشکال مختلف فساد را نه تنها به دلیل تأثیر آن در جامعه یا وجود

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.18.4]

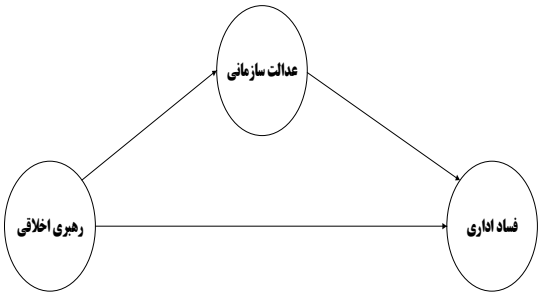
آن در ارتباطات و مناسبات سیاسی، بلکه با توجه به توزیع نابرابر مشارکت‌ها و دسترسی‌ها یا وجود بی‌نظمی و جانبداری در تصمیم‌گیری‌ها مشاهده می‌کنند (24). بنابراین، به نظر می‌رسد این پیامدها در مجموع ممکن است به تضعیف عدالت و به تبع آن از بین رفتن احساس عدالت در بین شهروندان منجر شود. احساس بی‌عدالتی نیز می‌تواند مقدمات گسترش سایر آسیب‌ها و انحرافات اجتماعی را فراهم کند (25).

امیرمؤمنان علی (ع) در بیان موقعیت عثمان می‌فرمایند: بالاخره سومی به پا خواست و همانند شتر پرخور و شکم برآمده، همّی جز جمع‌آوری و خوردن بیت المال نداشت. بستگان پدری او، به همکاری اش برخاستند. آن‌ها همچون شترانی گرسنه که بهاران به علفزار بیفتند و با ولعی عجیب گیاهان را ببلعند، برای خوردن اموال خدا دست از آستین برآوردند، اما عاقبت بافته هایش پنبه شد و کردار ناشایست او کارش را تباه ساخت و سرانجام، شکم بارگی و ثروت اندوزی، برای ابد نابودش ساخت (26). برخی محققان برآنند که «فساد اداری بیماری انکارناپذیر همهء حکومت‌هاست و تاریخ آن به قدمت پیدایش جوامع انسانی است. فساد اداری که بستر آن نظام اداری، کشور و ادارهٔ دولتی است، همچون معضلی گریبانگیر بسیاری از جوامع توسعه‌یافته و در حال توسعه است و با افزایش رشد و توسعهٔ جوامع نمود بیشتری می‌یابد.» (27) برخی دیگر از محققان نیز در این زمینه برآنند: «فساد، مسئله‌ای است که در همهٔ دوران گریبانگیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده است و موضوع اندیشه‌ورزی بسیاری از دانشمندان و متفکران سیاسی گردیده است. به طور کلی، فساد به جوامع ارتباط ندارد و کشوری با شرایط فرهنگی بالا هم می‌تواند درگیر فساد شود (28). بر اساس یافته‌ها، عدالت تعاملی به انصاف درک‌شده در نحوهٔ برخورد و تعاملات بین فردی در زمان اتخاذ و اجرای تصمیم‌ها اشاره دارد (28-20).

پژوهش حاضر مترصد بررسی رابطه رهبری اخلاقی و فساد اداری و لحاظ عدالت سازمانی به مثابه متغیر میانجی رابطه متصور میان کارکنان شعب بانک ملی است. از این رو، در پی پاسخ به این پرسش‌هاست که:

۱. آیا میان رهبری اخلاقی و فساد اداری رابطه معناداری وجود دارد؟
۲. آیا عدالت سازمانی بر رابطه میان رهبری اخلاقی و فساد اداری اثر معناداری دارد؟

بر این اساس، روابط متصور در شکل زیر در این پژوهش بررسی خواهند شد:



نگاره 1: مدل مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-همبستگی است، و برای بررسی روابط و پاسخگویی به سوالات از روش پیمایشی استفاده شده است. جامعه پژوهش حاضر شامل کارکنان شعب منطقه 6 شهر تهران، بانک ملی ایران است که شامل کارمندان، رؤسا و مدیران شعب است. تعداد کل کارکنان 450 نفر بود که با توجه به فرمول نمونه‌گیری کوکران برای نمونه‌گیری از جامعه محدود و با سطح اطمینان 95 درصد می‌بایست تعداد نمونه 208 عدد باشد. بر اساس تجربه پژوهشگران در بازگشت پرسشنامه، با توجه به حجم نمونه، تعداد 230 پرسشنامه توزیع گردید که از این تعداد 207 پرسشنامه بازگشت داده شد و در نهایت 207 پرسشنامه صحیح مورد استفاده قرار گرفت.

جدول 1: جدول جمعیت شناختی

متغیر	زن	مرد
جنسیت	108	99
تحصیل دانشگاهی	82	63
وضعیت تاهل	98	72

ابزار اندازه گیری در این پژوهش، پرسشنامه است، این پرسشنامه شامل سه بخش است. بخش اول جهت توضیح موضوع و آشنایی پاسخ دهنده در نظر گرفته شده است. بخش دوم مشخصات عمومی پاسخ دهنده، شامل چهار قسمت جنسیت، سن، تحصیلات فرد پاسخ دهنده و سابقهٔ وی است. بخش سوم سئوالات اختصاصی پرسشنامه شامل 45 سؤال است که مرتبط با معیارها و شاخص های سنجش متغیرهای پژوهش و با استفاده از چند پرسشنامه استاندارد (جدول 1) طراحی شده است. مشخصات پرسشنامه در جدول زیر نشان داده شده است. این پرسش ها از نوع بسته بوده و براساس طیف لیکرت 5 گزینه‌ای تنظیم شده‌اند.

جدول2: پرسشنامه، ابعاد، سئوالات و منابع

متغیر	گویه	تعداد سئوالات	منبع پرسشنامه
رهبری اخلاقی	EL	10	(3)
عدالت سازمانی	OJ	20	(29)
فساد اداری	C	15	(30)

یافته‌ها

در ابتدا برای آزمون نمونه انتخابی با استفاده از نرم افزار Spss و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در سطح خطای 0/05 نرمال بودن نمونه سنجش شد که آماره آزمون بزرگتر از 0.05 بود که بر این اساس نتایج حاکی از نرمال بودن نمونه بودند؛ سپس به دلیل برخی محدودیت های نرم افزار Spss سایر تحلیل‌ها با استفاده از نرم افزار PLS انجام شد؛

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.18.4]

بدین ترتیب که به منظور سنجش مدل مفهومی پژوهش به روش حداقل مربعات جزئی از شاخص‌های پایایی ترکیبی، روایی همگرا به روش میانگین واریانس استخراج شده، استفاده شده است. روایی همگرا نشان‌دهندهٔ میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شدهٔ هر متغیر پنهان با سؤال مختص به خود است. این معیار میزان همبستگی هر بعد با سؤال خود را نشان می‌دهد. مقدار شاخص میانگین واریانس استخراج شده، بالای 0/5 حداقل میزان قابل‌قبول برای این ضریب است. جهت تحلیل داده‌ها از نرم افزار Spss استفاده شده است.

در نهایت با توجه به آنچه گفته شد و اطلاعات جدول 1 مشخص است که معیارهای پژوهش حاضر برازش مدل را به خوبی تأیید می‌کنند.

جدول3: شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

متغیر	واریانس استخراج شده	آلفای کرونباخ	معیار پایایی ترکیبی
رهبری اخلاقی	0/699	0/880	0/905
عدالت سازمانی	0/574	0/862	0/873
فساد اداری	0/6070	0/818	0/829

همانطور که در جدول2 مشخص است GDI؛ ابعاد (متغیرهای آشکار پژوهش) از نظر میانگین واریانس استخراج شده وضعیت قابل قبولی دارند (بالاتر بودن تمامی مقادیر از 0/05 باید گفت معیار پایایی ترکیبی[13] نیز مقادیر بالاتر از 0/7 را نشان می‌دهد که این امر نیز برازش خوب مدل را تأیید می کند. پس از آنکه مشخص شد مدل پژوهش برازش مناسبی دارد؛ در ادامه میزان بار عاملی بین متغیرهای پژوهش که در قالب فرضیات آورده شده‌اند بررسی می‌شود. همچنین جهت تصمیم گیری دررابطه با تأیید یا رد فرضیات پژوهش در جدول زیر ضرایب معناداری[15]، نشان داده شده است. معیار پذیرفتن یک فرضیه بالاتر شده میزان ضریب معناداری است؛ به طور کلی، میزان معناداری بر اساس نقاط بحرانی 1/96 و 1/96- تعیین می شوند. بدین ترتیب که چنانچه میزان ضریب معناداری بیشتر از 1/96 یا کوچکتر از 1/96- باشد فرض صفر مورد پذیرش و در صورت مثبت بودن میزان وجود رابطه‌ی معنادار تائید می‌شود.

همان‌گونه که در جدول 3 مشاهده می گردد،کلیه فرضیات پژوهش مورد تأیید قرار گرفته اند.

جدول4: ضرایب معناداری و بار عاملی فرضیات پژوهش

فرضیه	میزان تأثیر	عدد معناداری	وضعیت فرضیه
بین رهبری اخلاقی و فساد اداری رابطهٔ معناداری وجود دارد.	0/475264	1/175261	تأیید
بین رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی رابطهء معناداری وجود دارد.	0/616917	10/956219	تأیید
بین عدالت سازمانی و فساد اداری رابطهء معناداری وجود دارد.	0/574182	6/296856	تأیید

بحث

با توجه به اهمیت موضوع پژوهش، پژوهش حاضر با استفاده از روش کمّی در پی بررسی ارتباط مستقیم و غیرمستقیم بین رهبری اخلاقی و فساد اداری با لحاظ کردن نقش عدالت سازمانی در بانک ملی ایران است. رهبری با چشم‌انداز سازمان‌ها برای ترسیم وضعیت آینده مرتبط بوده و از نگاه اخلاقی این وضعیت ایده و تصویری از زندگی خوب را در برمی‌گیرد (31). رهبران اخلاقی افرادی پایبند به اصول، جامعه‌پذیر و درستکار مشخص می‌شوند که تصمیمات متعادل و خوب می‌گیرند، در نتیجه شاهد محیطی سالم و بهره‌وری بالا در سازمان باشند. (32).

برخی محققان بر این باورند که که رهبران اخلاقی موازین و استانداردهای اخلاقی را در باورها، ارزش‌ها و رفتارهای خود می‌گنجانند. آنها دو بعد توانمندسازی کارکنان و انگیزه و ویژگی رهبران را برای رهبری اخلاقی شناسایی نمودند. به گفته آن‌ها توانمندسازی کارکنان شامل آموزش، مشاوره، هدایت، مشارکت‌دهی، ترغیب مسئولیت‌پذیری، تشویق سخت‌کوشی و ویژگی‌ها و انگیزه‌های رهبران اخلاقی نیز نمایانگر ویژگی انسان‌دوستی و انگیزه‌ها و مقاصد قدرت و موفقیت اند (22).

تجزیه‌و تحلیل و یافته‌های پژوهش (جدول3) نشانگر ضرایب مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم به طور کامل معنادار به دست آمد و به عبارت دیگر کلیه فرضیه‌های این پژوهش تأیید شد.

نتایج پژوهش نشانگر آنند که:

فرضیهٔ اول: «رهبری اخلاقی بر فساد اداری تأثیرگذار است» با عدد معناداری 1/17 و میزان تأثیر 0/47 مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق برخی پژوهشگران همخوانی دارد (21)، آنان در تحقیق خود اعلام داشتند که رهبری اخلاقی یکی از زیرشاخه‌های رفتارهای اخلاقی است که اخیرا در سازمان‌ها به مسئله‌ای مهم تبدیل شده است؛ البته تاکنون در عرصهٔ پژوهشی به‌طور یکپارچه و منظم درباره این متغیر پژوهش نشده است. رهبران اخلاقی افرادی پایبند به اصول، جامعه‌پذیر و درستکار شناخته می‌شوند که تصمیم‌های متعادل و خوب می‌گیرند، غالبا پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار می‌کنند، معیارهای اخلاقی شفاف تنظیم می‌کنند و پاداش‌ها و تنبیه‌ها را به‌کار می‌گیرند تا محیطی سالم و با بهره‌وری بالا در سازمان ایجاد کنند. (33)

فرضیهٔ دوم: «رهبری اخلاقی بر عدالت سازمانی اثرگذار است» با عدد معناداری 10/95 و میزان تأثیر 0/61 تأیید شد. برخی پژوهشگران در

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.18.4]

پژوهش خود این موضوع را تأیید می‌کنند. آنها برآنند که ارزش‌های بنیادین و اصول اخلاقی و رفتاری در کاهش فساد اداری و جنبه‌های آن تاثیرگذار است (34).

فرضیهٔ سوم: «عدالت سازمانی بر فساد اداری اثرگذار است»، این فرضیه نیز همانند دو فرضیه قبلی با عدد معناداری 10/95و میزان تأثیر 0/61 مورد تأیید قرار گرفته است.

در پایان باید بیان کرد، فساد مسئله‌ای است که در همهٔ دوران‌ها گریبان‌گیر دستگاه‌ها و سازمان‌ها بوده است. در بررسی پیشینهٔ پژوهشی، به ویژه با مراجعه به تحقیقات درون مرزی، تحقیقی که رابطهٔ بین متغیرهای رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن را به صورت کیفی و کمّی با هم مدنظر داشته باشد یافت نشد؛ از این رو، این موضوع دریچه‌ای نو را در فضای مطالعات مربوط به رهبری اخلاقی و اخلاقیات در سازمان باز می‌کند که جای کار بسیاری در آن مشاهده می شود. یکی از کمک‌های این تحقیق علاوه بر افزایش پژوهش، پر کردن این خلأ و توضیحی در این زمینه می‌تواند باشد.

مسئله فساد، به ویژه فساد مالی و اداری، مسئله‌ای بسیار مهم در عصر حاضر به ویژه کشور ایران است و سازمان‌ها به دلیل رویارویی با مشکلات و مسائل اخلاقی مختلف، نیاز به حل این مشکلات و مسائل خصوصا در سازمان های دولتی دارند و موضوعی مهم به‌شمار می‌رود. براساس نتایج به‌دست آمده از پژوهش حاضر می‌توان پیشنهادهای کاربردی زیر را ارائه داد. نمونهٔ این پیشنهادها بررسی و انجام آسیب‌شناسی‌های سازمان به ویژه در زمینه‌های اخلاقی و فساد اداری است. باید گفت سازمان از طریق به نمایش گذاشتن اصولی اخلاقی، در کنار برقراری روابط انسانی و صمیمانه با کارکنان، شیوه‌های رفع نیازهای انسانی و مشروع کارکنان و سازمان را در اجتماعی هدفمند برای رسیدن به افق‌های رشد و تعالی فردی و جمعی گردهم می‌آورد. این نحوه‌ی عملکرد بدون تردید سلامت و امنیت بیشتری را در فضای سازمان حکم‌فرما خواهد نمود. نمونهٔ دیگر از پیشنهادها را می‌توان بحث اجرای درست رهبری اخلاقی در جهت کاهش فساد مالی و اداری سازمان بیان نمود.

نتیجه‌گیری

فساد از جمله پدیده‌های همه‌گیری اجتماعی است که توان و نتایج حاصل از تلاش سیستم را بی‌حاصل می‌کند و حتی ممکن است موجبات استیصال و فروپاشی آنرا مهیا سازد؛ از این رو عطف توجه به این پدیده به منظور شناخت کامل و مهار آن بسیار الزام آور است.

عوامل متعددی به مثابه موانع بروز فساد معرفی شده اند. در پژوهش حاضر دو مفهوم سازمانی رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی به مثابه عواملی که موجد محیطی سالم و اخلاقی در سازمان اند در نظر گرفته شده‌اند تا میزان بازدارندگی شان بررسی شود.

رهبری در هر سیستم اجتماعی به منزل بلد راه مورد اعتماد کلیه پیروان است و پیروان از وی الگوگیری می‌کنند به نحوی که اگر رفتاری خلاف انصاف و اخلاق از وی سر بزند قبح عمل شکسته شده و توسط سایر اعضا الگوبرداری می‌شود و به ارتکاب آن خلاف راغب و متمایل می‌شوند و در صورت وجود اعتراض، به رفتار رهبر استناد کرده و کار انحرافی خود را توجیه می‌کنند. فساد نیز از جمله این موارد موجود در سیستم‌های اجتماعی است که ارتکاب اعضای سیستم به آن موجب شده به مرور سیستم فروکاهیده شده و در صورت استمرار این پدیده مخل حیات سیستم، دچار مرگ و فروپاشی شود.

اگر رهبری سیستم فردی مقید به اخلاق و عدالت باشد به راحتی می‌توان به مثابه سد بروز این پدیده ایفای نقش کند؛ در غیر این صورت متاسفانه بروز هر نوع رفتار انحرافی در سازمان قابل دفاع و توجیه خواهد شد.

در اکثر سیستم های عقلانی قانونی از جمله سازمان‌ها، قوانین و مقررات ملی و دورن سازمانی کنترل کننده و مانع بروز فساد است؛ اما در جوامعی با فرهنگ شرقی همچون کشور ایران که متاسفانه عرف به جای قانون بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرد رفتار و منش رهبر که شکل دهنده فرهنگ و عرف غالب بر سازمان است در پیشگیری از بروز از این پدیده مخرب اثرگذارتر است.

همانگونه ملاحظه شد رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی بر پیش‌گیری و کاهش فساد تأثیر قابل ملاحظه‌ای دارند، بنابراین، براساس یافته‌های این پژوهش می‌توان اظهار داشت که سازمان‌ها بویژه بانک‌ها و موسسات مالی بایستی رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی را بیش از پیش تقویت نمایند و پیروی مدیران سازمانی از این دو صفت و منش را تشویق نمایند تا بتوانند بدین‌طریق پدیده مخرب و زهرآگین فساد را کنترل و پیشگیری نمایند و با آن مبارزه کنند.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش نقش رهبری اخلاقی در کاهش فساد اداری بررسی شده و نقش میانجی عدالت سازمانی نیز مورد توجه قرار گرفته است. نهایتا، نتایج پژوهش حاضر نشانگر آنند که میان رهبری اخلاقی و کاهش فساد اداری و مالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژه‌نامه

1. Ethics	اخلاقیات
2.Ethical Leadership	رهبری اخلاقی
3. Moral values	ارزش‌های اخلاقی
4. Organizational justice	عدالت سازمانی
5. Distributive justice	عدالت توزیعی
6.Corruption	فساد اداری
7. Ethical scandal	رسوایی‌های اخلاقی
8. Spirituality	معنویت
9. Social deviation	انحراف اجتماعی

مقالهٔ پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سیزدهم، شماره 3، 1397

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.18.4]

13. Dimant E, Schulte T. (2016). The nature of corruption: An interdisciplinary perspective. German LJ; 17: 53.
14. Nasr e Isfahani A, Ghazanfari A, Aamerinasab S. (2013). The relationship between ethical leadership and staffs' empowerment. Human Resource Management Researches; (1)5: 107- 128. (In Persian).
15. Dostar-Mostaghimi M, Ismailzade M. (2016). The effect of ethical leadership on organizational commitment. Studies improvement and change management; 24 (79): 27-45.
16. Salehnia M. (2012). The effect of ethical leadership on the ethical climate of the organization. Ethics in Science and Technology; 7(2): 1-13 (in Persian).
17. Amirkhani T, Pourezzat AA. (2008). A survey of the possibility of development of social capital in the light of organizational justice in public organizations. Scientific- Research Journal of the public administration; 1(1): 19-39. (In Persian).
18. Ambrose-Mareen L, Seabright-Mark A, Schiminke M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational justice. Organizational Behavior and Human Decision Process; 4: 89-101.
19. Ambrose-Maureen L. (2002). Contemporary justice research: A new look at familiar question. Organizational Behavior and Human Decision Processes; 89(1): 803-812.
20. Chenwei L, Keke W, Diane EJ, Min W. (2012). Moral leadership and psychological empowerment in China. Journal of Managerial Psychology; 27(1): 90-108.
21. Brown ME, Treviño LK, Harrison DA. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. Organizational behavior and human decision processes; 97(2): 117-134.
22. Khuntia R, Suar D. (2004). A scale to assess ethical leadership of Indian private and public sector managers. Journal of Business Ethics; 49(1):13-26.
23. Smith DJ. (2010). A culture of corruption: Everyday deception and popular discontent in Nigeria. *Princeton University Press*.
24. Malek-Mohammadi H, Haghshenas M. (2013). Anti-corruption policy in the Islamic Republic of Iran and Presentation: Comparative study of Turkey and Pakistan. Journal of Politics; 43 (1): 137-54. (In Persian).
25. Rezaeaian A, Alizadeh H. (2013). See the hindering factors of corruption of Imam Ali (AS). Strategic Thought; 1: 23-28.
26. Heywood P. (2002). Political corruption. Translated by: Taheri M. Tehran: Institute for Strategic Studies. (In Persian).
27. Varvayee A. (2014). Religious foundations ban on assault and battery, intentional defendants. Insights and Islamic education; 12(34): 21-46 (In Persian).
28. Bies RJ, Shapiro DL. (1987). Interactional fairness judgments: The influence of causal accounts. Social Justice Research; 1(2): 199-218.

10. Selfishness	خودخواهی
11.Discrimination	تبعیض
12. immorality	انحطاط اخلاقی
13.Ethical Climate	جو اخلاقی
14.Interactional justice	عدالت مراوده‌ای
15. procedural justice	عدالت رویه‌ای

References

1. Offerman LR (2004). When followers become toxic. Harvard Business Review; 82(1): 54-60.
2. Mayer DM, Aquino K, Greenbaum R L, Kuenzi M (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. Academy of Management Journal; 55(1): 151-171.
3. Mayer DM, Maribeth Kuenzi RL (2010). Greenbaum. examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. Journal of Business Ethics; 95:7–16.
4. Lee WS (2013). Engaging in corruption: The influence of cultural values and contagion effects at the micro level. Journal of Economic Psychology; 39: 287-300.
5. Resick CJ, Hanges PJ, Dickson MW, Mitchelson JK (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. Journal of Business Ethics; 63(4): 345-359.
6. Seyyed Javadeen SR, Farrahi M, Taheriattar G. (2008) How different dimensions of organizational justice affect the different dimensions of job and organizational satisfaction. Scientific- Research Journal of the Business Management; 1(1):23-34. (in Persian).
7. Alizadeh Sani M, Fani AA. (2007) The impact of administrative corruption on human development in communities. Ethics in Science and Technology; 2(1-2):17-24 (in Persian).
8. Rezaeian A, Mirzadeh L. (2010). Effect of employees' perception of organizational justice on their organizational citizenship behaviors .Ethics in Science and Technology; 5(1-2): 94-102. (in Persian).
9. Salimi G, Pourezzat AA. (2010). The effect of the perceived injustices on Tendency of corruption in the organization. Strategic Management Thought; 1(4): 131-159. (In Persian).
10. Sutherland EH. (1949). White-collar crime. New York: Dryden Press.
11. Scott JC. (1972). Comparative political corruption. USA: Prentice Hall.
12. Beeri I, Dayan R, Vigoda-Gadot E, Werner SB. (2013). Advancing ethics in public organizations: The impact of an ethics program on employees' perceptions and behaviors in a regional council. Journal of Business Ethics; 112(1): 59-78.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.18.4]

29. Afshar-Kazemi MA, Fetratnezhad L. (2014). Provide strategies to reduce administrative corruption in public organizations IT-based using a combination of analytic network process and quality function deployment model QFD. International Journal of Information, Security and System Management; 3(1): 287-293 (in Persian).
30. Niehoff BP, Moorman RH. (1993). Justice as a mediator of relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. Academy of Management Journal; 36: 527-559.
31. Lawton A, Páez I. (2015). Developing a framework for ethical leadership. Journal of Business Ethics; 130(3), 639-649.
32. Avatefi-Monfared E, Mehdad A, Mirjafari SA. (2012). The relationship between ethical leadership. Psychological Healthy Workplace and Organizational Trust; 7(2): 236-247 (In Persian).
33. Rabiee A, Aasef H. (2012). The role of organizational culture in preventing from administrative corruption. Journal of the Public Administration; 10(4): 45-58. (In Persian).
34. Yazdan-Panah L, Hassandoust-Farkhani H. (2011). Relationship between attitudes to corruption and religiosity (case study in Shahid Bahonar University). Society Youth Studies; 4(10): 137-160 (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.18.4]