

تبیین الگوی بومی تصمیم‌گیری اخلاقی در سازمان‌های مردم‌نهاد

دکتر وحید قنبری^۱، دکتر میثم لطیفی^{۲*}، دکتر علیرضا اسلامبولچی^۱، دکتر علی اصغری صارم^۲
۱. گروه مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد همدان، ایران
۲. گروه معارف اسلامی و مدیریت، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران.
۳. گروه مدیریت و حسابداری، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران
(تاریخ دریافت: ۹۸/۰۵/۱۵، تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۷/۱۶)

چکیده

زمینه: تصمیم‌گیری‌های اخلاقی در سازمان‌های مردم‌نهاد اثرات مثبتی را برای اقتصاد، صنعت و جامعه رقم می‌زند. این پژوهش با هدف تبیین الگوی بومی تصمیم‌گیری اخلاقی در سازمان‌های مردم‌نهاد انجام گرفته است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر داده‌ها آمیخته اکتشافی بود. در بخش کیفی از روش داده بنیاد خودظهور استفاده شد. جامعه آماری مدیران و خبره‌های منابع انسانی بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند ۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده فرم مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. در نهایت داده‌ها با کدگذاری باز، محوری و انتخابی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در بخش کمی روش پیمایشی مقطعی بود. جامعه تحقیق تمامی کارکنان در سمن‌های شهر همدان بودند که ۳۰۶ نفر با استفاده از روش سرشماری انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه ساختاریافته حاصل از بخش کیفی جمع‌آوری گردید. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های جداول توصیفی و تحلیل عاملی بهره گرفته شد.

یافته‌ها: تصمیم‌گیری اخلاقی سازمان‌های مردم‌نهاد در شرایط علی، از عوامل بین فردی، در شرایط زمینه، عوامل سازمانی، در شرایط مداخله‌گر، عوامل فراسازمانی و مذهبی بر کنش‌های افراد تأثیر می‌پذیرد. نتایج حاصل از تحلیل عاملی، گویای برازش خوب مدل و تأیید و صحت طراحی روابط بود.

نتایج: یافته‌ها نشان داد ابعاد شناسایی شده برای الگوی تصمیم‌گیری اخلاقی، ابعادی چون مذهبی، فردی - شخصیتی، بین فردی، سازمانی و فراسازمانی می‌باشند. در بخش کمی نیز شاخص‌های AGFA، GFI، RMSEA و خی‌دو بیانگر این هستند که ابعاد شناسایی شده یک مفهوم تحت عنوان تصمیم‌گیری اخلاقی را حمایت می‌کنند.

کلید واژگان: الگوی بومی، تصمیم‌گیری اخلاقی، سازمان‌های مردم‌نهاد

سر آغاز

یکی از فراگردهایی که تمام مدیران به‌طور مداوم با آن سروکار دارند «تصمیم‌گیری» می‌باشد. تفکیک‌ناپذیری تصمیم‌گیری از مدیریت به حدی است که برخی آن‌ها را مترادف یکدیگر دانسته‌اند (۱). از سوی دیگر رشد مقوله اخلاق و تأثیر آن بر نظام‌های تصمیم‌گیری در سازمان‌ها از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار گردیده است. امروزه اندیشمندان علم مدیریت به این باور رسیده‌اند که مدیران در هنگام اخذ تصمیمات، باید مؤلفه‌های اخلاقی را مدنظر قرار دهند و تصمیماتشان، بُعد اخلاقی^۳ را دارا باشد (۲).

تصمیم‌گیری در حوزه علم مدیریت بدون توجه به مؤلفه‌های اخلاق^۴ و مسئولیت اجتماعی^۵، واقع‌بینانه نیست. از جمله طرق مؤثر به‌منظور وارد ساختن مباحث اخلاقی^۶ در امور روزمره انسانی، لحاظ کردن اخلاق در تصمیم‌گیری است (۲). فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی زمانی آغاز می‌شود که یک شخص با یک وضعیت بغرنج اخلاقی مواجه می‌شود. سپس شخص، قضاوت می‌کند و نیت رفتاری خود را شکل می‌دهد. این فرایند متأثر از عوامل فردی، موقعیتی و مشروط به موضوع است (۳).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: Meisamlatifi@gmail.com

به تازگی، تأثیر ارزش‌های شخصی بر روی قضاوت‌های اخلاقی^۷ به‌طور رسمی در مدل‌های تصمیم‌گیری اخلاقی در سازمان‌ها تشخیص داده شده است (۴).

به نظر پژوهشگران فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی^۸ می‌تواند بسیار سریع رخ دهد و منجر به حل یک موضوع اخلاقی^۹ شود. این مفهوم فقط در ارتباط با موضوعاتی مصداق می‌یابد که برای آن موضوعات، رهنمودها یا استانداردهای صریح و روشن موجود باشد و تعارضی بین اصول وجود نداشته باشد. از این‌رو، مدل‌سازی پیشایندها و پسایندهای تصمیم‌گیری اخلاقی، علی‌الخصوص در سازمان‌هایی که اهمیت تصمیم‌گیری در آن‌ها نمود بیشتری دارد، یک اقدام انکار نشدنی و ویژه تلقی می‌شود (۲۰). از جمله این‌گونه سازمان‌ها، سازمان‌های مردم‌نهاد یا به‌اختصار «سمن» می‌باشند. انجام بررسی و مصاحبه‌های غیررسمی اولیه با برخی از مدیران این سازمان‌ها، گواه بر این است که اخلاق‌مداری و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی در سطوح مختلف این‌گونه سازمان‌ها می‌تواند اثرات و تبعات مثبتی را برای اقتصاد، صنعت و جامعه رقم زند (۲۱).

در مبحث اخلاقی سازی^{۱۱} سمن‌ها، توجه به ممیزی اخلاقی^{۱۲} در هر گونه تصمیم‌سازی به‌منزله امر و توصیه‌ای راهبردی بوده و فرایند تصمیم‌گیری در این‌گونه سازمان‌ها بایستی دارای مرحله اخلاقی باشد (۵). در همین زمینه باوجود جستجوهای فراوان تنها تعداد محدودی از پژوهش‌ها به ارائه مدل‌های مختلف تصمیم‌گیری اخلاقی در سازمان‌ها پرداخته‌اند و پژوهشی که به‌طور خاص به موضوع الگوی تصمیم‌گیری اخلاقی در سمن‌ها در سازمان‌های ایرانی و غیرایرانی بپردازد، یافت نشد که سهم یاری این پژوهش در ارائه الگوی بومی فرایند تصمیم‌گیری مبتنی بر اخلاق برای این سازمان‌هاست. از این‌رو، پژوهش حاضر به دنبال پاسخی جامع و روشن به این پرسش‌ها خواهد بود که تصمیمات اخلاقی در این نوع از سازمان‌ها به چه نحوی اتخاذ می‌گردد؟ الگوی مفهومی فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی در سمن‌ها چگونه است؟

طبق گفته یکی از پژوهشگران در بهینه‌سازی تصمیم‌گیری، اخلاق اسلامی^{۱۳}؛ می‌تواند نظام تصمیم‌گیری را تحت تأثیر قرار دهد و سازمان و جامعه را از آسیب‌هایی مصون بدارد که از درون نفس و بیرون، آن را محاصره می‌کند. دیدگاه‌های متفاوتی نسبت به مبانی اخلاقی وجود دارد. می‌توان مباحث اخلاق اسلامی را در برتری استدلال اخلاق اسلامی به دست آورد (۱۰). خیلی از نویسندگان اخلاق و سیرت را مترادف می‌دانند که در آن سیرت، اعتقاد به رفتار درست یا غلط فرد، گروه یا جامعه تعبیر و تفسیر می‌شود. رفتار اخلاقی نشانگر «خوب» و «درست» در مقابل «بد» و «غلط» است. اخلاق، مجموعه قواعد و اصولی است که رفتار درست و غلط را تعریف می‌کند. اخلاق به سخن دیگر، مطالعه فلسفی ارزش معنوی^{۱۴} رفتار انسانی و قواعد حاکم بر آن است (۱۱)؛ از طرفی تصمیم‌گیری اخلاقی موضوع بسیار جذابی در ادبیات اخلاق کسب‌وکار است. تصمیم‌گیری اخلاقی یک فرایند چندوجهی است که عواملی همچون گزینه‌های چندگانه، برون‌دادهای گوناگون، پیامدهای نامطمئن و مردم‌نهاد و پیامدهای شخصی آن را

بسیار مردم‌نهاد ساخته‌اند. مشکل آن است که نمی‌توان اصول اخلاقی^{۱۵} را به سازوکارهای ساده‌ای تبدیل کرد و آن را راهنمای کارکنان و مدیران سازمان قرارداد. این مشکل در سازمان‌های مردم‌نهاد و داوطلبانه قابل تأمل است (۱۲).

سازمان مردم‌نهاد یا به‌اختصار "سمن" و در اصطلاح لاتین «NGO» به تشکلهایی اطلاق می‌شود که توسط گروهی از اشخاص حقیقی غیر حکومتی به‌صورت داوطلبانه با رعایت مقررات مربوط تأسیس شده و غیرانتفاعی، غیرسیاسی و عضو پذیر هست (۱۳). بسیاری از اخلاق پژوهان در راستای رفع ایرادهای وارده به فرایندهای ساده تصمیم‌گیری اخلاقی، تلاش کرده‌اند تا مدل‌هایی را ارائه دهند که بسیاری از جنبه‌ها و ابعاد اثرگذار بر فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی افراد را پوشش دهد. در حقیقت می‌توان گفت مدل‌های تصمیم‌گیری اخلاقی، توسعه فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی به سطحی فراتر از دنبال کردن چند گام ساده و از پیش تعیین شده برای اتخاذ یک تصمیم است. این مدل‌ها روزبه‌روز توسعه می‌یابند و پیچیده‌تر می‌شوند (۶) و ابعاد بیشتری را در فرایند پیچیده تصمیم‌گیری اخلاقی وارد می‌کنند. از طرف دیگر با توجه به نبود مدل یا الگویی خاص در منابع داخلی و خارجی در خصوص فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی در سمن‌ها در راستای تبیین و مقایسه با الگوهای مطرح‌شده (۷).

روش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف بنیادین، از نظر داده‌ها از نوع آمیخته اکتشافی (کیفی و کمی)، و از نظر ماهیت و نوع مطالعه در بعد کیفی داده بنیاد خودظهور است و در بعد کمی پیمایشی مقطعی است. جامعه آماری پژوهش را در بخش کیفی تمامی مدیران و خبرگان تصمیم‌گیر در سازمان‌های مردم‌نهاد و در بخش کمی نیز تمامی کارکنان در سمن‌های شهر همدان تشکیل می‌دهند. در بخش کیفی پژوهش تعداد ۲۰ نفر و در بخش کمی نیز با توجه به اینکه تعداد این افراد ۳۰۶ نفر می‌باشد، تعداد ۳۰۶ به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی غیراحتمالی از نوع هدفمند و گلوله برفی و در بخش کمی سرشماری می‌باشد. ابزار بخش کیفی را یک فرم مصاحبه نیمه‌ساختاریافته تشکیل می‌دهد. در بخش کمی نیز فرم مذکور از طریق دادن پیوست به شاخص‌ها به پرسشنامه تبدیل و بر روی گروه نمونه که به‌صورت تصادفی انتخاب شده بودند اجرا شد.

برای بررسی اعتبار پژوهش به دو شیوه بازخورد مشارکت‌کننده و دریافت نظرات همکاران عمل شده است. بدین گونه که برای دریافت بازخورد مشارکت‌کنندگان از ۵ نفر از مصاحبه‌شوندگان درخواست شد تا نظرات خود را درباره مفاهیم و ابعاد موجود در مصاحبه‌ها بیان نمایند. همچنین برای دریافت نظرات همکاران از ۲ نفر از افراد متخصص در زمینه تصمیم‌گیری اخلاقی استفاده شد که در هر دو روش، روایی و اعتبار پژوهش را تأیید کردند.

برای اطمینان از پایایی در مصاحبه‌ها از دو روش باز آزمون و دو کدگذار استفاده شده است:

مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	درصد بازآزمون پایایی
۱	۸۰	۳۶	۷	۹۰٪
۲	۷۵	۲۹	۴	۷۷٪
۳	۹۲	۳۷	۶	۸۱٪
کل	۲۶۷	۱۰۲	۱۷	۷۶٪

نتایج به‌دست‌آمده در جداول ۲ و ۳ آمده است. با توجه به این که میزان پایایی دو کدگذار ۶۹٪ است و این مقدار بیشتر از ۶۰٪ است، قابلیت اعتماد کدگذاری موردقبول است.

برای محاسبه پایایی باز آزمون از میان مصاحبه‌های انجام‌شده، چند مصاحبه نمونه، انتخاب‌شده و کدهای مشخص‌شده در دو فاصله زمانی برای هرکدام از مصاحبه‌ها باهم مقایسه شده‌اند. سه مصاحبه به‌عنوان نمونه انتخاب‌شده‌اند و بافاصله زمانی یک ماه مجدداً کدگذاری شده‌اند. نتایج در جدول زیر ارائه شده است. با توجه به این که میزان پایایی بازآزمون ۷۶٪ است و این مقدار بیشتر از ۶۰٪ است، قابلیت اعتماد کدگذاری موردقبول است.

برای محاسبه پایایی با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار، از یکی از دانشجویان مدیریت درخواست شد تا در این آزمون به‌عنوان همکار پژوهشی مشارکت کند.

جدول ۱: درصد پایایی آزمون

جدول ۲: درصد پایایی دو کدگذار

مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	درصد پایایی دو کدگذار
۱	۹۳	۲۷	۹	۵۸٪
۲	۸۱	۳۴	۴	۸۳٪
۳	۱۰۷	۳۷	۱۱	۶۹٪
کل	۲۸۱	۹۸	۲۴	۶۹٪

مقادیر پایایی پرسشنامه	
آلفای کرونباخ	مؤلفه
	مذهبی
	فردی شخصیتی
	بین فردی
	سازمانی
	فراسازمانی

جدول ۳: روایی سازه گویه‌های مؤلفه‌های تصمیم‌گیری اخلاقی

سطح معناداری (Sig)	مقدار KMO	بار عاملی	تعداد گویه‌ها	مؤلفه‌ها
۰.۰۰۰	۷۳٪	۰/۹۶۱	۳	مذهبی
۰.۰۰۰	۷۳٪	۰/۹۶۷	۲۲	فردی شخصیتی
۰.۰۰۰	۷۱٪	۰/۹۴۲	۱۶	بین فردی
۰.۰۰۰	۸۲٪	۰/۹۲۴	۱۷	سازمانی
۰.۰۰۰	۷۵٪	۰/۹۵۱	۱۸	فراسازمانی
۰.۰۰۰	۷۳٪	۰/۹۴۹	۷۶	تصمیم‌گیری اخلاقی

بیشتر می‌باشد پس پایایی و قابلیت اعتماد به متغیرهای تحقیق، تأیید می‌شود.

جهت سنجش اعتبار و روایی، ابتدا از روایی محتوا استفاده شد که مورد تأیید قرار گرفت و همچنین جهت سنجش دقیق‌تر با کمک روش تحلیل عاملی تأییدی جهت اندازه‌گیری روایی سازه نتایج به شرح جدول زیر است؛ با توجه به جدول ۲، تمامی گویه‌های پرسشنامه طراحی‌شده

برای بررسی پایایی پرسشنامه محقق ساخته، پس از توزیع آن در بین ۳۰ تن از افراد جامعه آماری به‌صورت تصادفی کامل، از روش آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد.

با استفاده از نرم‌افزار SPSS و سنجش میزان پایایی پرسشنامه‌های تحقیق با توجه به اینکه تمامی ضرایب متغیرهای موردسنجش از ۰/۷

جهت تبیین و ساخت سازه تصمیم‌گیری اخلاقی با توجه ۵ مؤلفه اصلی، دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۷ می‌باشد و در سطح اطمینان ۰/۹۹ تمامی گویه‌ها کفایت لازم جهت ساخت سازه را دارند. شاخص KMO، ضریب همبستگی متغیرها را محاسبه نموده و میزان همبستگی بین متغیرها را در نمونه گرفته شده، محاسبه می‌کند. ضریب KMO بزرگ‌تر از ۰/۷ بوده و نشان‌دهنده این است که تمامی گویه‌ها کفایت لازم جهت ساخت سازه مربوطه را دارند. نتایج آزمون روایی جهت تمامی مؤلفه‌ها و گویه‌های مربوط به هر مؤلفه، همبستگی بین سازه‌ها را تأیید کردند.

یافته‌ها

در کدگذاری باز، شواهد گفتاری مدیران و خبرگان به مفاهیم کلیدی تعلق گرفت و پس از بررسی و تجزیه و تحلیل، در نهایت به ۱۷ مقوله در قالب کدگذاری باز بر اساس ارتباطات احصایی در عملیات میدانی بین مقوله‌ها و در ۵ مؤلفه اصلی دسته‌بندی شدند. فرایند کدگذاری در مرحله باز در سه سطح صورت گرفته است بدین ترتیب که در کدگذاری سطح یک، گفتارهای کلیدی، در کدگذاری سطح دو به اخلاق‌ها و در کدگذاری سطح ۳ به مؤلفه‌ها توجه شده است. نتایج به دست آمده در جداول زیر گزارش شده است.

جدول ۴: کدگذاری باز؛ گفتارهای کلیدی

مقوله	مفاهیم اولیه	نشانه‌گر
هوش فرهنگی	هر قسمت شهر فرهنگ خاص خود را دارد و به طبع آشنایی با قومیت و فرهنگ‌ها می‌تواند در گستره ارتباطی مدیر سازمان اثرگذار باشد ولی آن قضیه شاید اثرش خیلی در سازمان‌های خدماتی دیگر نباشد و ...	PA26,PA27, PA30,PA39, PA89,PA108,...
هدایت بهینه منابع	استفاده از تمام پتانسل سازمان برای رضایت خدا و بنده خیلی مهم است. مهم این است که از حداقل امکانات به نحو احسن استفاده کنیم و ...	PA20,PA23, PA24,PA25, PA28,PA70, PA88,...
هوش سازمانی	چون سیستم اداری شایسته‌سالار نیست افرادی که در جایگاه اداری قرار می‌گیرند، عمده انرژی خود را صرف بقای خود می‌کنند ولی در این سازمان‌ها هدف فرق دارد و سعی می‌شود فن و فنون را به دیگری و افراد تازه‌وارد یاد بدهد و ...	PA12,PA13, PA32, PA40, PA43,PA45,...
آگاهی و دانش برنامه‌ریزی	مدیریت باید چشم‌انداز را تعیین کند و یک‌قدم جلوتر را ببیند و دانش بالای تخصصی داشته باشد. در سازمان مدیران ما اصلاً الفبای برنامه‌ریزی مدیریتی را حتی در جایگاه معاونت نمی‌دانند و در انتها همه وظیفه‌گرا هستند و فقط می‌خواهند رضایت‌مندی نفر بالا را بگیرند و ...	PA45,PA65, PA68,PA77, PA86,PA104,...

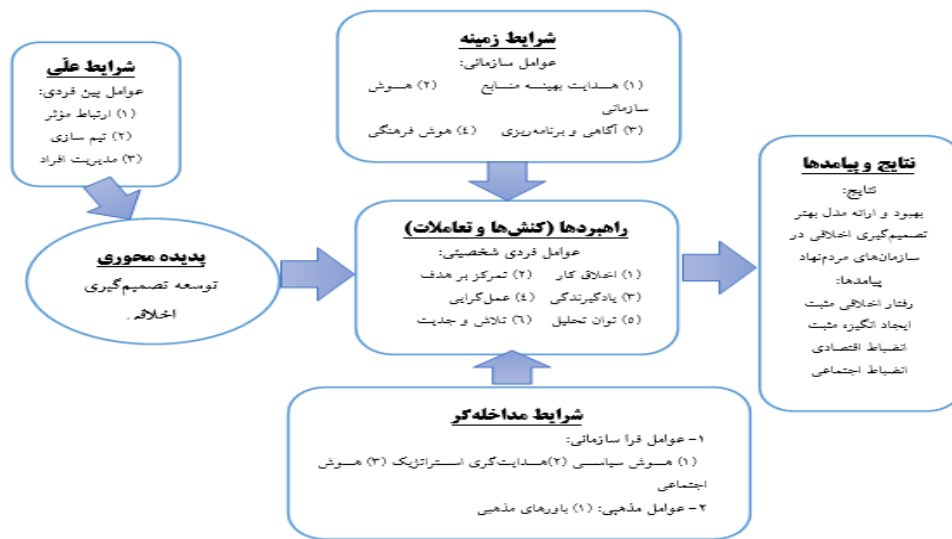
جدول ۵: کدگذاری محوری، طراحی الگوی بومی تصمیم‌گیری اخلاقی در سمن

مؤلفه محوری	مقوله‌ها	مفاهیم ثانویه	کد مصاحبه شونده‌گان
مؤلفه سازگاری	هوش فرهنگی	شناخت و پایش مسائل جهانی اثرگذار بر بوم کشور؛ توان یادگیری از الگوهای جدید فرهنگی و بکار بردن آن در تعامل میان فرهنگی و ...	IA39,IA89, IA108,IA16,IA19, IA47,IA48,IA57, IA60,IA61,IA64, IA69,IA71,IA78, IA106,...
	هدایت بهینه منابع	توان برنامه‌ریزی و زمان‌بندی مناسب فعالیت‌ها؛ به‌کارگیری درست منابع در دسترس در جهت رسیدن به اهداف تعیین‌شده؛ تخصیص مناسب منابع به‌صورت سازگار باهدف گذاری‌ها نه تمایلات شخصی و ..	IA3,IA20,IA23,IA24, IA25,IA28,IA70, IA88,IA14,IA46, IA55,IA56,IA58, IA59,IA87,IA93,...
	هوش سازمانی	شناخت و پایش مسائل جهانی سازمان، توان تحلیل راهکارهای مفید، فهم و شناخت درست هدایت سازمان و ..	IA21, IA79, IA105, IA1, IA18, IA37, IA63, IA103,...

	آگاهی و دانش برنامه‌ریزی	شناسایی و پایش فرصت‌ها و قابلیت‌های سازمانی جهت ایجاد تغییرات سازنده، ایجاد نگرش مشترک میان واحدها و تقویت مثبت اندیشی در رسیدن به اهداف، توان ایجاد ائتلاف‌های داخلی و بسیج آن‌ها جهت تحقق اهداف و چشم‌انداز، توان برنامه‌ریزی خلق و نشر چشم‌انداز و فرایندهای تغییرات سازمانی، ایجاد شرایط لازم جهت اجرای برنامه‌ها.	IA5, IA6, IA7, IA12, IA13, IA32, IA40, IA43, IA45, IA65, IA68, IA77, IA86, IA104,...
--	-----------------------------	--	--

درد متناظر با شرایط علی در نظر گرفته شده است. عوامل سازمانی به دلیل اینکه ماهیت زمینه‌ای و بافتی دارند متناظر با شرایط زمینه‌ای در نظر گرفته شده‌اند. با توجه به اینکه عوامل فرا سازمانی و مذهبی ماهیت زمینه‌ای عمومی دارند و بر شرایط علی (عوامل بین فردی) تأثیر می‌گذارد، متناظر با شرایط مداخله‌گر به حساب آمده است. عوامل فردی و شخصیتی نیز به دلیل اینکه ماهیت کنشی و تعاملاتی دارند، متناظر با شرایط راهبردی در نظر گرفته شده‌اند.

کدگذاری محوری مرحله دوم تجزیه و تحلیل در نظریه‌پردازی داده بنیاد است. این مرحله با هدف برقراری رابطه بین طبقه‌های تولیدشده (در مرحله کدگذاری باز) اجرا می‌شود. در این پژوهش به منظور برقراری پیوند بین مقوله‌ها، از مدل پارادایمی پیشنهادی استراوس و کوربین استفاده شده است که به نظریه‌پرداز کمک می‌کند تا فرایند نظریه‌پردازی را آسان‌تر انجام دهد. در این پژوهش عوامل بین فردی به دلیل تأثیر مستقیمی که بر مقوله محوری (توسعه تصمیم‌گیری اخلاقی)



نگاره ۱: نظریه مبنایی الگوی بومی تصمیم‌گیری اخلاقی افراد در سمن‌ها

برنامه‌ریزی به‌منزله عوامل بستر و زمینه در ایجاد کنش‌ها و واکنش‌های افراد به‌عنوان راهبردهای حاصل از توسعه تصمیم‌گیری اخلاقی بوده که این عوامل به‌طور کلی و در امتداد یکدیگر در تدوین و ایجاد و اتخاذ تصمیم‌گیری اخلاقی در سمن‌ها اثر داشته‌اند. به‌منظور آزمون مدل پژوهش از مدل معادلات ساختاری با رویکرد تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. SEM یکی از اصلی‌ترین روش‌های تجزیه و تحلیل ساختار داده‌های مردم‌نهاد و یکی از روش‌های نو برای بررسی روابط علت و معلولی است. از طریق این روش می‌توان قابل قبول بودن مدل‌های نظری را در جامعه‌های خاص (سمن‌ها) آزمون کرد. جهت تحقق موارد فوق از نرم‌افزارهای SPSS، لیزرل و آموس استفاده شده است. پیش از انجام تحلیل عاملی تأییدی نیازمند پیش‌شرط‌هایی هستیم که از طریق آزمون کفایت حجم نمونه و آزمون بارتلت قابل انجام است. در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از این مسأله اطمینان یافت که می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل به کاربرد یا به عبارتی، آیا تعداد داده‌های موردنظر برای تحلیل عاملی

کدگذاری انتخابی (بر اساس نتایج دو مرحله قبلی) مرحله سوم و مرحله اصلی نظریه‌پردازی است؛ به این ترتیب که طبق محوری را به شکل نظام‌مند به سایر طبقه‌ها ربط می‌دهد. در این پژوهش علاوه بر ارائه مدل پارادایمی (الگوی کدگذاری بصری)، نظریه زمینه‌ای به شکل داستان روایت می‌گردد؛ بر اساس مدل پارادایمی می‌توان گفت که تصمیم‌گیری اخلاقی در سازمان‌های مردم‌نهاد در حال توسعه بوده و تحت تأثیر عواملی است و این عوامل در سه دسته علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر طبقه‌بندی شده‌اند. عوامل علی عبارت است از حوادث یا وقایعی که به وقوع یا توسعه تصمیم‌گیری اخلاقی منجر می‌شود که شامل عوامل بین فردی از جمله ارتباط مؤثر، تیم سازی و مدیریت افراد می‌باشد. در این میان، شرایط فرا سازمانی از جمله هوش سازمانی، هوش اجتماعی و هدایت‌گری استراتژیک از یک طرف و تأثیر عوامل مذهبی از جمله باورهای مذهبی هر فرد به‌عنوان عوامل واسطه‌ای و مداخله‌گر عمل می‌کنند و همچنین، عوامل سازمانی از جمله هدایت بهینه منابع، هوش سازمانی، هوش فرهنگی و آگاهی و دانش

به لحاظ نظری تدوین شده است؟ از مهم‌ترین مباحث حوزه برآزش داده‌ها به مدل می‌باشند. معیارهای علمی قابل قبول برای تأیید مدل نظری تدوین شده با استفاده از داده‌های گردآوری شده، خود بحث اصلی در شاخص‌های برآزش مدل را تشکیل می‌دهد. شاخص‌هایی که گاه به نام شاخص‌های نیکویی برآزش می‌باشند و هرچه مقدار آن شاخص‌ها افزایش می‌یابد نشانه‌ای از حمایت قوی‌تر داده‌ها از مدل نظری تفسیر می‌شود. به همین منظور از شاخص‌های تطبیقی و نسبی استفاده شده است.

جهت برآزش کلی مدل ساختاری پژوهش با توجه به شاخص‌های مطرح که در جدول ۷ آمده نتایج به شرح ذیل می‌باشد. نتایج بررسی شاخص‌های نیکویی برآزش مدل ساختاری پژوهش، نشان دهنده برآزش خوب مدل ساختاری و کلی پژوهش است، چون که نسبت χ^2/df دو بر درجه آزادی آن برابر $2/84$ است که کمتر از مقدار مجاز ۳ می‌باشد و همچنین میزان RMSEA (خطای ریشه میانگین مجزورات تقریب)، کمتر از $0/08$ نشانگر برآزش قابل قبول مدل ساختاری است. همچنین مقادیر CFI (شاخص برآزش تطبیقی)، GFI (شاخص برآزندگی)، AGFI (شاخص تعدیل برآزندگی)، NFI (شاخص نرم شده برآزندگی)، NNFI (شاخص نرم شده برآزندگی)، همگی بالاتر از $0/9$ هستند که همه شاخص‌ها نشان دهنده برآزش بسیار مناسبی می‌باشند و تأیید کننده مدل نظری پژوهش می‌باشند.

مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت (BTS) استفاده می‌شود که شاخص KMO به منظور کفایت نمونه‌گیری از طریق ارزیابی کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها بررسی می‌شود. ضریب KMO بزرگ‌تر از $0/7$ نشان دهنده این است که تحلیل عاملی مفید است و حجم نمونه دارای کفایت می‌باشد. آزمون کرویت بارتلت میزان ارتباط بین متغیرها را اگر وجود داشته باشد، نشان می‌دهد. سطح معناداری کوچکتر از $0/05$ نشان می‌دهد که می‌توان بر روی داده‌ها تحلیل عاملی مناسب انجام داد. با توجه به نتایج جدول ۴ و با استفاده از آزمونهای KMO و BTS شرایط لازم جهت انجام تحلیل عاملی تأیید می‌گردد، همچنین گویه‌های تحقیق به میزان لازم و کافی، متغیرهای تحقیق را تبیین می‌نمایند. ضریب KMO در تمامی متغیرها بزرگ‌تر از $0/7$ بوده و نشان دهنده این است که تحلیل عاملی تأییدی مفید است و حجم نمونه کفایت لازم را دارد. همچنین از آنجایی که مقدار sig جهت تمامی متغیرها کوچک‌تر از $0/05$ و برابر با $0/000$ است، آزمون بارتلت نشان می‌دهد که همبستگی کافی در میان داده‌ها برای تحلیل عوامل وجود دارد.

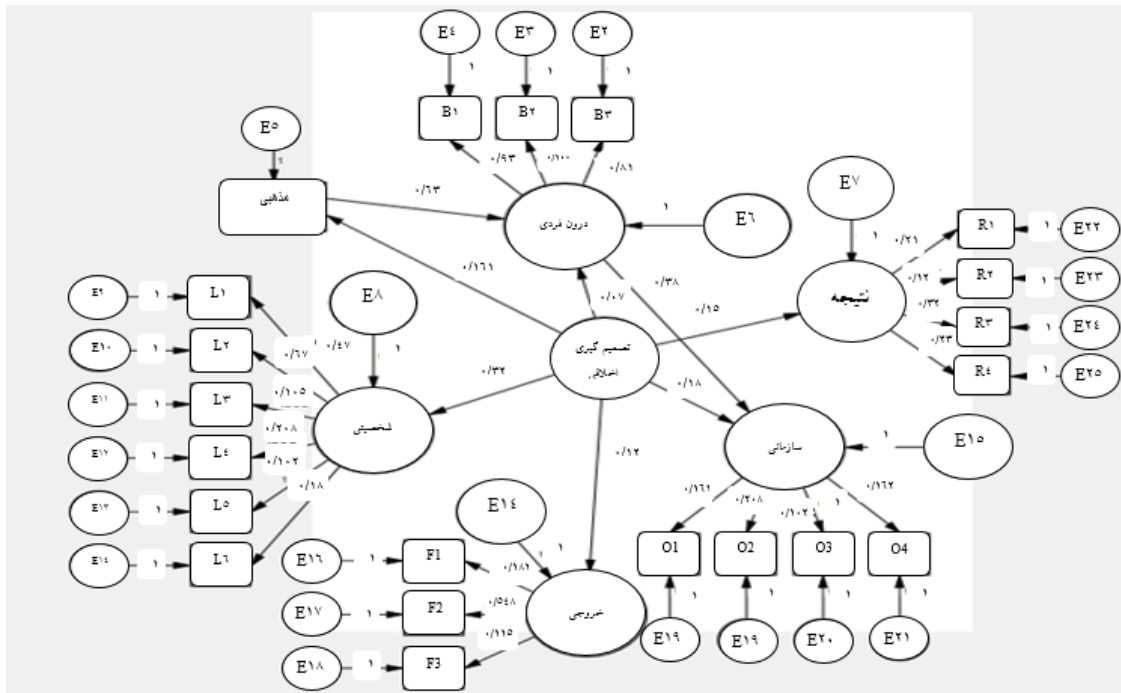
پس از تأیید مناسب بودن مدل اندازه‌گیری باید به قابلیت اتکای مدل ساختاری اشاره کنیم. این مسئله که مدل تدوین شده بر مبنای چهارچوب نظری و پیشینه تجربی تا چه اندازه با واقعیت انطباق دارد؟ و اینکه داده‌های گردآوری شده تا چه حد حمایت‌کننده مدلی است که

جدول ۶: نتایج حاصل از بررسی نیکویی برآزش مدل ساختاری تحقیق

عنوان شاخص	دامنه مورد قبول	مقدار	نتیجه
$\frac{x^2}{df}$	≤ 3	$2/84$	تأیید مدل
RMSEA	$< 0/08$	$0/065$	تأیید مدل
GFI	$> 0/9$	$0/93$	تأیید مدل
AGFI	$> 0/9$	$0/96$	تأیید مدل
NFI	$> 0/9$	$0/97$	تأیید مدل
NNFI	$> 0/9$	$0/95$	تأیید مدل
CFI	$> 0/9$	$0/93$	تأیید مدل

آزمون‌های مدل معادلات ساختاری حاکی از تأیید مدل نظری طراحی شده در بخش کیفی بوده و نشان دهنده تأثیر مستقیم و معنادار همه متغیرهای شناسایی شده در طراحی الگوی بومی تصمیم‌گیری اخلاقی افراد در سازمان‌های مردم‌نهاد هست. خروجی مدل نهایی شناسایی شده در بخش کمی در حالت استاندارد به صورت شکل زیر می‌باشد.

پس از برآزش مدل ساختاری با استفاده از شاخص‌های مطرح و تأیید مدل طراحی شده، نتایج نشان می‌دهد که ضریب معناداری آزمون رگرسیون (ضرایب T-VALUE) در مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری بیشتر از $1/96$ می‌باشد. در واقع با توجه به اینکه مقدار آماره T-value در رابطه بین متغیرها بیشتر از $1/96$ به دست آمده است، می‌توان ادعا کرد که تمام فرضیه‌های مطرح شده در این پژوهش تأیید می‌شوند. از سوی دیگر، برای تأیید فرضیه‌ها می‌توان برای نشان دادن شدت تأثیر به ضریب مسیر حالت استاندارد در واژه‌نگاره ۲ استناد کرد. در واقع این بخش تأییدی بر مدل ارائه شده توسط تئوری داده بنیاد است و نتایج



نگاره ۲: مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد

بحث

سازمان‌های مردم‌نهاد ماهیتاً با دیگر سازمان‌های دنیا تفاوت معناداری دارند و گستردگی فعالیت آن‌ها آن قدر زیاد است که به این سازمان‌ها، کشور کوچک نیز برچسب می‌زنند به طوری که شاخص‌های رفتاری مطرح‌شده در دیگر سازمان‌ها با شاخص‌هایی که برای سازمان‌های مردم‌نهاد استخراج می‌شود متفاوت است؛ همچنین ماهیت نهادی و ارزشی بودن سازمان‌های مردم‌نهاد، وجه تمایز خود را نسبت به دیگر نهادها بیش‌ازپیش افزایش داده است. از این رو شرط اتخاذ تصمیم‌گیری اخلاقی در سازمان‌های مردم‌نهاد، شناسایی و فهم عواملی است که بر تصمیمات افراد تأثیر می‌گذارد. در این پژوهش با روش آمیخته و با بهره‌گیری از نظریه داده بنیاد در بخش کیفی و استفاده از روش مدل معادلات ساختاری جهت برآزش مدل به دست‌آمده در بخش کمی، ابتدا الگوی نظری تحقیق بر اساس پارادایم کدگذاری محوری طی فرایندی رفت و برگشتی از درون داده‌ها توسعه داده شد و در نهایت الگوی توسعه داده‌شده مورد برآزش قرار گرفت.

نتایج حاصل از چگونگی توسعه تصمیم‌گیری اخلاقی که متأثر از شرایط و عوامل مختلف شناسایی شده در پژوهش حاضر و بر اساس مدل مبنایی ارائه‌شده با روش پارادایمی و همسو با هدف این پژوهش نشان داد، برخی مقوله‌ها بیانگر نتایج و پیامدهایی است که در اثر اتخاذ تصمیم‌گیری اخلاقی به وجود می‌آید. به طوری که با به‌کارگیری تصمیم‌گیری اخلاقی و وقوع مجموعه کنش‌ها، نتایج و پیامدهایی را دربر دارد (۲۱). با توسعه تصمیم‌گیری اخلاقی، افراد و ذینفعان در برابر آن مواضع خاصی اتخاذ می‌کنند و راهبردهای خاصی را در پیش

می‌گیرند و از دیدگاه مدیران و صاحب‌نظران در این نوع از سازمان‌ها، نتایج حاصل از تصمیمات اخلاقی باعث بهبود و ارائه مدل بهتر تصمیم‌گیری اخلاقی می‌شود و پیامدهای منتج از چنین تصمیماتی، منعکس‌کننده رفتار اخلاقی مثبت، ایجاد انگیزه مثبت در ذینفعان و مردم، انضباط اقتصادی و انضباط اجتماعی در جامعه است (۲۲).

در بخش کمی پژوهش پس از برآزش مدل ساختاری با استفاده از شاخص‌های مطرح و تأیید مدل طراحی‌شده، نتایج نشان می‌دهد که ضریب معناداری آزمون رگرسیون (ضرایب T-VALUE) در مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری بیشتر از ۱/۹۶ باشد و در تمامی فرضیه‌های تدوین‌شده و برآزش مدل کلی نشان از وجود رابطه مثبت و معنادار می‌باشد و متغیرهای شناسایی شده تأثیر مثبت و معناداری در تصمیم‌گیری اخلاقی افراد در سازمان‌های مردم‌نهاد و داوطلبانه رادارند به طوری که این میزان برای متغیر مذهبی ۰/۱۶ و برای متغیر فردی شخصیتی ۰/۳۲، متغیر بین فردی ۰/۰۷، متغیر سازمانی ۰/۱۸ و همچنین برای متغیر فرا سازمانی به میزان ۰/۱۲ می‌باشد. از طرفی متغیر پیامدها با ضریب تأثیر ۰/۱۵ تأثیرش بر تصمیم‌گیری اخلاقی افراد معنادار بوده و متأثر از تصمیمات اخلاقی در این نوع از سازمان‌ها می‌باشد.

نتایج حاصل از شواهد گفتاری، مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده در توسعه نظری همسو با هدف این پژوهش نشان داد: تصمیم‌گیری اخلاقی در این سازمان‌ها در حال توسعه بوده و تحت تأثیر شرایطی است (۲۰) عوامل علی با عنوان مؤلفه بین فردی، شامل حوادث یا وقایعی می‌باشند که به وقوع یا توسعه تصمیم‌گیری اخلاقی در این نوع از سازمان‌ها منجر می‌شود. در این میان، شرایط فرا سازمانی و همچنین

باورهای مذهبی به‌عنوان عوامل واسطه‌ای و مداخله‌گر عمل می‌کنند و شرایط سازمانی نیز به‌منزله عوامل زمینه‌ای در ایجاد کنش‌ها و واکنش‌های افراد به‌عنوان راهبردهای حاصل از توسعه تصمیم‌گیری اخلاقی بوده که این عوامل به‌طور کلی در تدوین و اتخاذ تصمیم‌گیری اخلاقی در سمن‌ها مرتبط بوده و تأثیر می‌گذارند. بررسی پیشینه‌ها، سوابق مطالعات و پژوهش‌ها در سایر سازمان‌های غیر سمن نشان می‌دهد که نتایج این پژوهش در ارتباط و تأثیر برخی از مؤلفه‌های شناسایی‌شده در شمار محدودی از مطالعات تجربی، تقریباً همسو با پژوهش‌های (۱۴)، (۲۰) می‌باشد.

با توجه به تبیین مؤلفه‌های شناسایی‌شده در این پژوهش جهت سازمان‌های مردم‌نهاد و همچنین استراتژی‌ها و اهداف کارکردی این‌گونه از سازمان‌ها؛ نتایج حاکی از آن است که یکی از عوامل رشد کمی سازمان‌های مردم‌نهاد تأثیر برنامه سوم توسعه است که برای دوره برنامه چهارم نیز تنفیذ شده است. در این برنامه برای حل بسیاری از معضلات اجتماعی بر استفاده از توان سمن تأکید شده است. امروزه اگر ارزش‌های حرفه‌ای در فعالیت سمن سرچشمه‌های مختلف دارد؛ تمدن ایران باستان، آموزه‌های اسلامی، تمدن ایران اسلامی و تمدن غرب مدرنیته چهار منبع عمده‌اند؛ و این امر در موارد فراوانی سبب ظهور تعارضات گوناگون بین ارزش‌ها می‌شود. به همین دلیل در فعالیت سمن در ایران، مهندسی ارزش‌ها و سامان دادن به اصول اخلاقی و عناصر فرهنگی ضرورت فراوان دارد. باوجود تحقیقاتی مشابه با پژوهش حاضر، سازمان‌ها داوطلبانه و مردم‌نهاد با شناسایی، تحلیل و کنترل عوامل تأثیرگذار بر پدیده توسعه تصمیم‌گیری اخلاقی می‌توانند فرایندهای مبتنی بر تصمیم‌گیری اخلاقی را تسهیل نمایند و رعایت ممیزی اخلاق و اصول اخلاق حرفه‌ای را از این طریق افزایش دهند.

با توجه به نتایج به‌سمن‌ها پیشنهاد می‌گردد مدل تصمیم‌گیری اخلاقی را در قالب استند، بروشور یا بولتن به‌صورت نمایشی جلوی دید همگان قرار دهد. بسیاری از این مؤلفه‌های تصمیم‌گیری اخلاقی ماهیتاً ترویجی هستند و به مخاطب این‌گونه القاء می‌شود که ما در آینده به چه رهبرانی توجه داریم. مؤلفه‌های مذکور به‌عنوان رویکردی مکمل در کنار شاخص‌های عملکردی می‌تواند مبنای انتخاب و انتصاب مدیران ارشد سازمان باشد و لذا توجه به این مقوله به واحد منابع انسانی توصیه می‌گردد. متولیان و فعالان در این‌گونه از سازمان‌ها در راستای توسعه مدیریت باید خودشان جایگاه و منزلت بالایی در سازمان داشته باشند بنابراین تلاش شود این متولیان با الگو قرار دادن مفاهیم و مقوله‌های شناسایی‌شده و توجه به میزان تأثیر آن‌ها، از بهترین افراد مجموعه گزینش شوند و در صورت لزوم آموزش‌های لازم را بگذرانند. از آنجایی که این پژوهش برای تمامی سطوح سازمانی از کارکنان، سرپرستان و تا مدیران عالی را دربرمی‌گیرد، نیازمند توجه جدی مدیریت ارشد به این‌گونه رویکردهاست، زیرا نتایج و پیامدهای این فعالیت‌ها برای تمامی سطوح سازمانی است و به‌سادگی نمی‌توان از این مقوله‌ها گذشت. جایگاه منابع انسانی در سال‌های اخیر از واحدی اداری

به شریک استراتژیک تبدیل شده است. رویکردهای نوین و معتبر همچون پژوهش اخیر، می‌تواند جایگاه منابع انسانی را (که در سازمان‌های مردم‌نهاد مغفول مانده) به‌خوبی ارتقا دهد و نقش واقعی شریک استراتژیک را ایفا نماید و این‌گونه است که می‌توان با به‌کارگیری مؤلفه‌ها و شاخص‌های رفتاری موردنیاز در جذب و انتخاب افراد و به‌طور خاص در اتخاذ تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی در سمن‌ها، باعث ارتقای برند منابع انسانی به‌عنوان یکی از واحدهای استراتژیک سازمان شد.

به محققان آینده پیشنهاد می‌شود این مطالعه در سازمان‌های مردم‌نهاد به‌عنوان بزرگ‌ترین کلان‌شهر اجرا شده است ولی باید جهت امکان‌تعمیم آن در دیگر سازمان‌های کشور نیز تحقیقات مشابهی صورت گیرد. ذکر این نکته همانند نکته قبلی این است که مدل تصمیم‌گیری اخلاقی و همین‌طور مدل توسعه تصمیم‌گیری اخلاقی ممکن است در سازمان‌های داوطلبانه و مردم‌نهاد مختلف کشور متفاوت باشد. پژوهش حاضر تنها به شناسایی مؤلفه‌های تصمیم‌گیری اخلاقی اقدام نموده است و به مشکلات و مسائل استقرار و اجرای روش‌ها اشاره نکرده است؛ بنابراین به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد به مسائل و مشکلات اجرایی روش‌های مدل‌سازی تصمیم‌گیری اخلاقی بپردازند. به دلیل نو بودن پژوهش حاضر در بخش استخراج شاخص‌های توسعه تصمیم‌گیری اخلاقی، ادبیات تحقیق مرتبط با این موضوع کمتر یافت می‌شد و محقق مجبور بود به‌صورت میدانی وارد شده و از تجربه فعالان برتر در سمن‌ها استفاده نماید. افرادی که در سازمان‌های مردم‌نهاد تجربه داشتند اطلاعات بهتری نسبت به افراد دانشگاهی ارائه کردند با توجه به اینکه نیاز بود تا این روش‌ها با بومت سازمان‌های مردم‌نهاد سازگار باشد. به دلیل جدید بودن موضوع، ادبیات پژوهش در حوزه توسعه مؤلفه‌های تصمیم‌گیری اخلاقی علی‌الخصوص تصمیم‌گیری اخلاقی محدود بوده و محقق نیاز داشت تا زمان زیادی را صرف جستجوی این ادبیات نماید؛ همین‌طور شناسایی و استخراج روش‌های بومی و موفق در کشور به علت عدم تجربه آن یا نو بودن، بسیار سخت بوده و برای رصد کردن آن‌ها زمان زیادی صرف شده است.

نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش بیانگر آن بود که ابعاد شناسایی شده برای الگوی تصمیم‌گیری اخلاقی، ابعادی چون مذهبی، فردی - شخصیتی، بین فردی، سازمانی و فراسازمانی می‌باشند. در بخش کمی نیز شاخص‌های به دست آمده بیانگر این هستند که ابعاد شناسایی شده یک مفهوم تحت عنوان تصمیم‌گیری اخلاقی را حمایت می‌کنند. همچنین نتایج نشان داد که عوامل مطرح شده می‌توانند تأثیر بسزایی بر میزان توجه و یا عدم توجه به اخلاقیات در سازمان داشته باشند و می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در بروز اخلاقیات از سوی کارکنان و خود سازمان داشته باشند.

ملاحظه‌های اخلاقی

در پژوهش حاضر پرسشنامه‌ها بدون نیاز به نام و نام خانوادگی شرکت‌کنندگان بود، بر این اساس به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که شرکت آن‌ها در این پژوهش به امنیت شغلی آن‌ها آسیبی وارد نمی‌کند. همچنین با معرفی منابع مورد استفاده، صل اخلاقی امانتداری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت شده است.

واژه نامه

1. Decision making	تصمیم‌گیری
2. Ethics category	مقوله اخلاق
3. Moral dimension	بعد اخلاقی
4. Ethical components	مولفه‌های اخلاق
5. Social responsibility	مسئولیت اجتماعی
6. Ethical issues	مباحث اخلاقی
7. Moral judgments	قضاوت اخلاقی
8. Ethical issue	موضوع اخلاقی
9. Ethical decision making	تصمیم‌گیری اخلاقی
10. Researcher's ethics	اخلاق پژوهان
11. Moralization	اخلاقی‌سازی
12. Ethical audit	ممیزی اخلاقی
13. Islamic ethics	اخلاق اسلامی
14. Spiritual value	ارزش معنوی
15. Ethics fundamental	اصول اخلاقی

References

1. Khosrowabadi HR, Rezaei Manesh B. (2016). Designing the model of ethical decision making of managers based on Nahj-Bolagheh's teachings. *Nahj-Bolagheh Journal of Quarterly Journal*; 11: 65-94. (In Persian).
2. Azar A, Rabieh M, Ghaseezi F. (2008). Ethics in management science. *Journal of Ethics in Behavioral Sciences*; 2: 70-61. (In Persian).
3. Akbari A, Ramezani H. (2012). Study of theoretical foundations of the issue of Islamic-based decision making. *Islami Islamic Management Scientific Journal*; 1: 174-149. (In Persian).
4. Starr MK. (1971). *Management: a modern approach*. New York: Harcourt Publishers Ltd.
5. Karamaleki A. (2008). *Income on professional ethics*. 1st Ed. Tehran: Saraamat Publication. (In Persian).
6. Simon H. (1960). *The new science of management decision*. New York: Harper and Row.
7. Barnard Ch. (1938). *The functions of the executive*. USA: Harvard Analysis Factor Confirmatory University Press.

8. Strauss A, Corbin, J. (2008). *Principles of qualitative research method: basic theory, procedures and practices*. Translated by: Mohammadi B. Tehran: Research Institute for Humanities and Cultural Studies. (In Persian).
9. Gholipour R. (2016). *Organizational and public policy decisions*. Tehran: Nayer Ney. (In Persian).
10. Aristotle A. (2010) *Nicomachean ethics*. Translated by: Lotfi MH. Tehran: Ney Publication. (In Persian).
11. Gharamalki A. (2019). *Ethical organizations in business*. 11th Ed. Tehran: Magnon Publishing. (In Persian).
12. Rahimzadeh MA. (2017). *People's organizations*. Tehran: Tadbir Roshan Publications. (In Persian).
13. Mehrani S, Saghafi A, Musa Khani M, Sepazi S. (2011). Effective factors on ethical decision making of iranian official accountants. *Journal of Ethics in Behavioral Sciences*; 3: 12-16. (In Persian).
14. Danaeefard H, Emami M. (2007). Qualitative research strategies: reflection on the theory of data. *Foundation, Thought & Management*; 1(2). (In Persian).
15. Blicky N. (2005) *Designing social research*. Translated by: Chavashian H. Tehran: Nizar Ney. (In Persian).
16. Faghihi A, Alizadeh, M. (2005). Validity in qualitative research. *Management Culture*; 9: 19-25. (In Persian).
17. Khaki GR. (2016). *Research methods in management*. Tehran: Fujian Publications. (In Persian).
18. Zeni TA, Buckley M. Ronald, M, Michael D, Griffith Jennifer A. (2016). Making "sense" of ethical decision making. *The Leadership Quarterly*; 6: 838-855.
19. Mahdavi GH, Alipour S. (2010). Approaches to ethical decision-making among corporate finance managers. *Journal of Accounting Knowledge*; 2: 53-33. (In Persian).
20. Shajie R, Kozechian H, Ehsani M, Amiri M. (2014). Demographic factors related to ethical decision making of soccer players. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 9 (2). (In Persian).
21. Hoseinpoor M, Abadi Z, Nadi MA. (2017). The relationship between organizational ethical culture and ethical decisions of managers and employees. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 11(2). (In Persian).
22. Salehi T. (2019). The relationship between corporate governance mechanisms and the ethical decision-making of internal auditors and the impact of experience on it. *Journal of Ethics in Science and Technology*; 13. (In Persian).

