تحلیل رابطه استراتژیهای اخلاقی و محیط اخلاق مدار بر کاهش فساد اداری: نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی

علی صفایی شکیب[1*]، سهیل سرشار[2]، رسول رستمی مال خلیفه[2]
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 به‌دنبال 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 اخلاق‌مدار 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 اخلاق‌مدار، پرهیزگاری اخلاقی و فساد اداری بود. روایی پرسشنامه‌ها مورد تایید صاحبنظران مدیریت قرار گرفت و پایایی از طریق آزمون آلفای کرونباخ به‌ترتیب استراتژیهای اخلاقی۰/۹۱، محیط اخلاق‌مدار ۰/۸۱، پرهیزگاری اخلاقی۰/۸۰، فساد اداری ۰/۸۱ گزارش شد. تجزیه‌وتحلیل 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 اخلاق‌مدار به شکل مستقیم و غیرمستقیم (با میانجی‌گری پرهیزگاری اخلاقی) بر کاهش فساد اداری اثر داشته‌اند.

نتیجه گیری: به‌طور کلی استراتژیهای اخلاقی، محیط اخلاق‌مدار 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.

سرآغاز

اوضاع اخلاقی[1] 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 شاهراه پیشگیری از رفتارهای منفی و ریشه تمامی اصلاحات اجتماعی هست. به همین دلیل، ارتقای اخلاقمندی در جامعه ازجمله آرمان‌های بزرگ هر جامعه-ای است (۲). یکی از متغیرهای اخلاقی مهم، استراتژی اخلاقی[2] 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 کدام‌اند. استراتژی اخلاقی با نظارت خود بر تمامی فعالیت‌های سازمانی، منجر به جلوگیری از تخلفات سازمانی می‌شود.

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: safae_7603@yahoo.com

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.10.7]

بنابراین این امر به‌طور فزاینده‌ای در کاهش انحرافات سازمانی و جلوگیری از معضلات اخلاقی[3] 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 آنجایی‌که 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[4] 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 می تواند 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[5] است.

این محیط مشخص می‌کند که تا چه حد بر اساس معیارهای اخلاقی تصمیم‌گیری می‌شود و چگونه کارکنان پرسش‌های اخلاقی را تعبیر می‌کنند. محیط اخلاق‌مدار 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 اخلاق‌مدار، 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[6] و عزّت 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 بکشانند. خط‌مشی 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[7] و فساد اداری[8] ثمربخش 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 ارتقای‌شغلی، 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[9]، 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[10] اثر دارد. محققان(۹) اذعان داشتند که از میان هشت عامل مدل پرهیزگاری اخلاقی[11]، 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[12] 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).

محققی(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). محققی (۱۴) در پژوهشی آثار فضای اخلاقی[13] در محیط کاری را عاملی برای پیشگیری و کاهش فساد اداری میداند . 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 وکارها 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. محققی (۱۸) بیان میکند اخلاق به‌عنوان انجام کار درست

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.10.7]

باعث جلوگیری از آسیب رساندن به احساسات کارکنان سازمان می‌شود. استراتژی‌های اخلاقی احساس مسئولیت و صادقانه‌ای را به همراه دارد. محققی(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. محققی(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 درصورتی‌که 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 تجزیه‌وتحلیل 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 می‌دارندسازمان‌ها اولویت بالایی را برای استراتژی‌های اخلاقی به‌خصوص در تصمیم‌گیری قرار می‌دهند. به این دلیل که استراتژی‌های اخلاقی بر سیاست‌ها و رویه-های 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. 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 اخلاق‌مدار 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 میداند. 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 آنجایی‌که تحقیقات زیادی در این رابطه انجام نگرفته است پژوهشگر تا حدودی درصدد پر کردن این خلا پژوهشی است.

روش

پژوهش حاضر در زمره پژوهش های 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 ۲۴/۰۷از این افراد نمونه دارای تحصیلات فوق‌لیسانس، فوق‌دیپلم، ۲۱/۶۰ متعلق به افراد با مدرک تحصیلی فوق دیپلم و۶/۱۷ نیز دارای مدرک تحصیلی دیپلم و مدرک دکتری ۳/۰۸ بوده است. بیشترین تعداد افراد پاسخ دهندگان، دارای سابقه کار بین۱۰-۶ سال بوده اند که این تعداد حدود۳۸/۲۷درصد از کل نمونه را به خود اختصاص داده‌اند و کمترین افراد دارای سابقه خدمت بالاتر از ۱-۵ سال بوده‌اند، که این تعداد نیز حدود ۹/۸۷درصد 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 به‌ترتیب استراتژیهای اخلاقی۰/۹۱،محیط اخلاق‌مدار ۰/۸۱، پرهیزگاری اخلاقی ۰/۸۰، فساد اداری۰/۸۱گزارش شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی (میانگین و انحراف‌معیار) و در سطح استنباطی

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.10.7]
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

(ضریب همبستگی از نوع معادلات ساختاری) و نـرم‌افزارهـای *SPSS*, *PLS* استفاده شد.

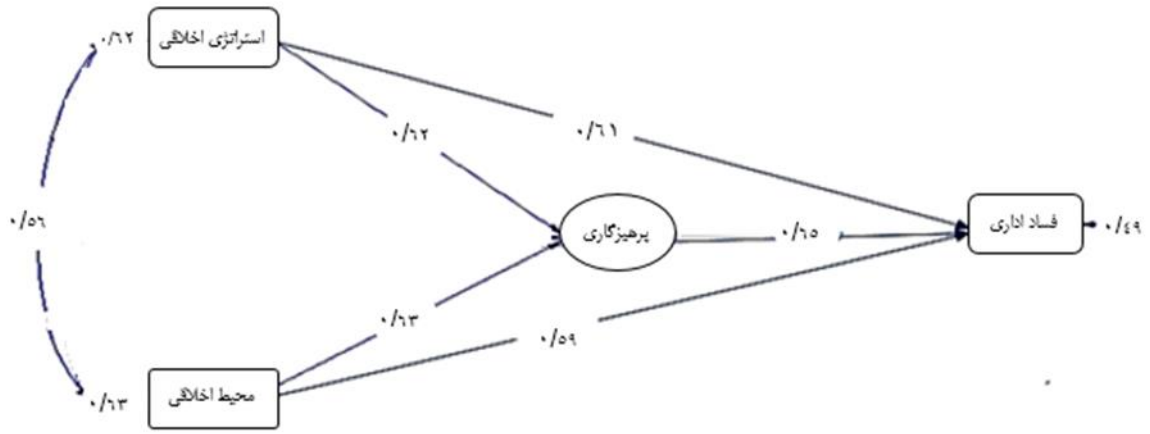
با توجه به نتایج کـالموگروف- اسـمیرونوف متغیرهـای تحقیـق نرمـال بودند؛ زیرا سطح معناداری کلیه مقادیر Z در هریک از متغیرها به ترتیب ۰/۶۴۴، ۰/۸۴۵، ۱/۳۲۶، ۱/۴۵۹ و در سـطح معنـاداری ۰/۰۳۱، ۰/۵۱۳، ۱/۵۷و ۰/۱۴۳بزرگتر از ۰/۰۵می‌باشد (p>۰/۰۵).

جدول ۱: توزیع جامعه و نمونه

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

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 ۰/۶۳می‌باشد که حاکی از رابطه مطلوب بین این دو متغیر می‌باشد. همچنین بین متغیرهای محیط اخلاقی و پرهیز اخلاقی برابر با ۰/۶۳می باشد. همچنین بین متغیرهای استراتژی اخلاقی و پرهیز اخلاقی ۰/۶۲ با فساد اداری برابر با ۰/۶۱می باشد. همچنین رابطه بین محیط اخلاق مدار با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی۰/۶۳، ۰/۶۵و 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 می‌توان عنوان کرد که متغیر پرهیزگاری اخلاقی نقش تأثیرگذاری در رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته بازی می‌کند.



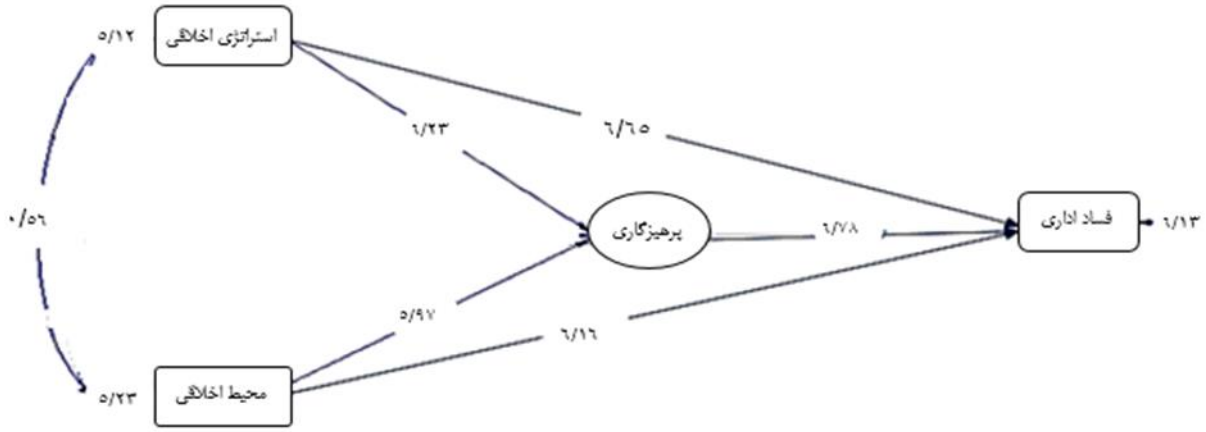
نگاره۱: متغیرهای پژوهش در حالت استاندارد

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.10.7]

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 به‌ترتیب برابر با ۶/۶۵ و ۶/۷۸ گزارش شده است که هریک از این متغیرها نیز بر متغیر فساد اداری اثرگذار هستند.

همچنین در مورد نقش پرهیزگاری اخلاقی به‌عنوان متغیر میانجی نیز می‌توان عنوان کرد که متغیر پرهیزگاری اخلاقی، نقش تأثیرگذاری در رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته بازی می‌کند.



نگاره۲: در حالت معناداری

بر اساس جدول ۲ اثر مستقیم استراتژیهای اخلاقی بر فساد اداری برابر با ۰/۶۱ و با توجه به مقدار (t= ۵/۱۲) در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده اثر مستقیم محیط اخلاقی بر فساد اداری برابر ۰/۵۹ و با توجه به مقدار (t=۶/۱۶) در سطح ۰/۵ معنی‌دار است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده اثر مستقیم استراتژیهای اخلاقی بر پرهیزگاری برابر با ۰/۶۲ و با توجه به مقدار (t= ۶/۲۳) در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده اثر مستقیم محیط اخلاق مدار بر پرهیزگاری اخلاقی برابر با ۰/۶۳ و با توجه به مقدار (t= ۵/۹۷) در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده اثر مستقیم پرهیزگاری بر فساد اداری برابر با ۰/۶۵ و با توجه به مقدار (t= ۶/۷۸) در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده اثر غیرمستقیم استراتژیهای اخلاقی بر فساد اداری با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی برابر با ۰/۶۲*، ۰/۶۵ و با توجه به مقدار (t= ۵/۱۲) در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده اثر غیرمستقیم محیط اخلاقی بر فساد اداری با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی برابر با ۰/۶۳*، ۰/۶۵و با توجه به مقدار (t= ۵/۲۳) در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

با توجه به شاخص‌های پراکندگی مدل ساختاری طراحی شده(جدول ۳) جهت برازش و بررسی رابط بین سازه‌ها، معتبر و قابل قبول است. براساس مشخصه‌های برازندگی داده‌های 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 ۳/۳۴۱ شد که به دلیل بیشتر بودن از میزان ۱/۹۶ می‌توان اظهار کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر متغیر میانی در رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته اثرگذار است.

برای محیط اخلاق‌مدار بر کاهش فساد اداری با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی تأثیرگذار است. برابر با ۲/۴۹۲ شد که به دلیل بیشتر بودن از میزان ۹۶/ می‌توان 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

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

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.10.7]

	پرهیزگاری بر:فساد اداری	۰/۶۵*	۰/۰۵	۶/۷۸
غیر مستقیم	اثر استراتژیهای اخلاقی بر فساد اداری با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی	۰/۶۲*~۰/۶۵	۰/۰۵	۵/۱۲
	اثر محیط اخلاق مدار بر فساد اداری با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی	۰/۶۳*~۰/۶۵	۰/۰۵	۵/۲۳

جدول۳: شاخص های برازش ساختاری مدل تحقیق

شاخص	Chi squre	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 مسئولیت 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 مسئولیت پذیری بالا خواهد بود. این امر نشان می‌دهد استراتژیهای اخلاقی میتواند به‌عنوان یک عامل پیشگیری کننده برای پرهیز از فساد اداری سازمانها باشد از این روی برای کاهش کج‌رویهای 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 به‌عبارتی محیطی که ارزشها، اهداف و رویه‌های آن شکلی اخلاقی به خود گیرند قطعا کج‌رویهای اخلاقی در آن جای ندارند. هنگامی محیط اخلاق‌مدار از طریق پیاده‌سازی 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 زمینه‌های استخدام، انتخاب، جهت‌گیری و آموزش، سیاست، آئین‌نامه‌ها، پاداش و مجازات، مسئولیت‌پذیری و سیستم‌های تصمیم‌گیری زمانی اخلاقی عمل کنند تمامی سیاستها، رویه‌ها، در بین تمامی کارکنان سازمان مشترک میشود و همه از وضعیت اخلاقی یک واحد و سازمانی که در آن هستند در وضعیت اخلاقی قرار می‌گیرند، بنابراین محیط اخلاق مدار میتواند در کاهش کج‌روی‌های سازمانی ثمربخش باشد. محققی در استناد به این امر بیان میکنند که محیط اخلاق‌مدار محیطی را فراهم می‌آورد که افراد یک سازمان از معضلات غیراخلاقی 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 می‌یابد. 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 قابلیت‌های اخلاقی افراد سازمان خود استفاده کند. استراتژیهای اخلاقی با پوشش قرار دادن جنبه‌های رسمی و غیررسمی، جهت‌دهی اخلاقی به اهداف شخصی و سازمانی میتواند کارکنانی با پرهیزگاری اخلاقی پرورش دهد. استراژیهای 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 رویه‌ها، رفتارها مبنی بر اصول اخلاقی باشند کارکنان به شکل اخلاقی‌تر 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 می‌یابد. 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، رویه‌ها و رویه‌های اخلاقی در محیط سازمان قرار گیرد همین سیاست‌ها، رویه‌ها در بین کارمندان یک واحد یا سازمان مشترک میشود و به اشتراک گذاشته شوند، ادراکاتی مشترک از وضعیت اخلاقی واحد یا سازمان ایجاد می‌کنند، و کارکنان در انجام وظایف خود اخلاقی‌تر 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 به‌عنوان یکی از ملاک‌های 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 خوش‌بینی سازمانی، گذشت سازمانی، اعتماد، دلسوزی و کمال سازمانی در سازمان و کارکنان از کج‌روی‌های 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

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.10.7]

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 کج‌رویهای 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) معتقدندپرهیزگاری 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 میکند. 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 وسیله ای 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 به عنوان ملاک اخلاقی رفتار، انگیزش و رفتار کاکنان 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 محدودیتها، کمبود مبانی نظری در حیطه محیط اخلاق‌مدار و پرهیزگاری اخلاقی به دلیل نو بودن موضوع بود اما با وجود این محدودیت پیشنهاداتی میشود.

- مسئولین سازمان به‌عنوان الگوهای اخلاقی[۱۴] 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[۱۵] سازمان و الگو بودن مدیران و رهبران را مدنظر قرار داد.
- مدیران ارشد چشم‌انداز روشنی از محیط اخلاق‌مدار و استراتژیهای اخلاقی داشته باشند تا کیفیت نیروی کار خود را بالا ببرند تا از کج‌رویهای 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 اخلاق‌مدار 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

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.10.7]

ارزشمند ویراستارن و منتقدان تشکر و قدردانی می‌کنند کـه بـه ارتقـای 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. Shoaa 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.
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 Parskooh 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 Inational 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, Sığrı 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:

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.10.7]

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

مقاله پژوهشی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.10.7]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.10.7] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.10.7] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]