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

**دکتر صفایی شکیب٭، سهیل سرشار، رسول رستمی مال خلیفه**

گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه پیام نور همدان، ایران

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

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

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 280 نفر می­باشد. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران و نمونه­گیری سیستماتیک تعداد 162 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 اخلاقی­91/0، محیط اخلاق­مدار 81/0، پرهیزگاری اخلاقی80/0، فساد اداری 81/0 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:** ­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 اخلاقی1 وضعیتی است که بدون داشتن دستور صریح یا مجموعه قوانین کتبی از آن، افراد احساس و رفتار درست و غلط را تشخیص می­دهند (1). 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 جامعه­ای است (2). یکی از متغیرهای اخلاقی مهم، استراتژی اخلاقی2 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 کدم‌اند. استراتژی اخلاقی با نظارت خود بر تمامی فعالیت‌های سازمانی، منجر به جلوگیری از تخلفات سازمانی می‌شود؛ بنابراین این امر به‌طور فزاینده‌ای در کاهش انحرافات سازمانی و جلوگیری از معضلات اخلاقی3 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 (3). 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 اخلاقی4 سازمان خود را تدوین کنند.

استراتژی­های اخلاقی احساس مسئولیت و صادقانه­ای را به همراه دارد که تصمیم­های سازمان را هدایت می­کند (5) 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 (6). متغیر اخلاقی دیگری که بر تمامی ابعاد زندگی انسان اثر دارد محیط اخلاق مدار5 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 (7). 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 اخلاقی6 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 (8).

 بنابراین اخلاق با تأثیر بر رفتار سازمان و افراد آن می‌تواند در جلوگیری از رفتارهای انحرافی7 و فساد اداری8 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 (9) نشان میدهد اخلاق بر کاهش رفتارهای منفی سیاسی9، 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 اخلاق10 اثر دارد. (10) اذعان داشتند که از میان هشت عامل مدل پرهیزگاری اخلاقی11، 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 (11).

(12) در مطالعات خود نشان دادند بين پايبندي کارکنان به معيارهاي اخلاقي12 و فساد اداري رابطه منفي معناداري وجود دارد و وضعيت پايبندي کارکنان به معيارهاي اخلاقي در شرايط مطلوبي قرار ندارد. بنابراين سازمان­هاي بخش دولتي بايد با تقويت معيارهاي اخلاقي در کارکنانشان، مانع از بروز فساد اداري شوند (13).

(14) 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 (14). (15) در پژوهشی آثار فضای اخلاقی13 در محیط کاری را عاملی برای پیشگیری و کاهش فساد اداری میداند (15). محققان نشان دادند ارزش­هاي اخلاقي بر بسياري از تصميمات و رفتارهاي مديران و کارکنان در سازمان­ها اثرگذار هستند (16). محققی موفقیت کسب­و­کار شرکت­های تجاری امروز را در گروه رعایت مسائل اخلاق می­داند و آن را عامل مهمی برای رفع مشکلات اخلاقی کسب وکارها می‌داند (17). مطالعات (18) نشان می­دهد اخلاق در ادراکات سیاسی کارکنان راه راپیش می­برد اما منافع شخصی عواقب منفی مانند مرتکب شدن به رفتارهای غیر اخلاقی خواهد داشت. (19) بیان میکند اخلاق به‌عنوان انجام کار درست باعث جلوگیری از آسیب رساندن به احساسات کارکنان سازمان می‌شود. استراتژی­های اخلاقی احساس مسئولیت و صادقانه­ای را به همراه دارد. (20) 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 (21).

 (22) 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. (23) 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. (24) 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 (20). 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 اخلاق­سازمانی، 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 (25). (26) اذعان می‌دارندسازمان‌ها اولویت بالایی را برای استراتژی­های اخلاقی به‌خصوص در تصمیم‌گیری قرار می‌دهند. به این دلیل که استراتژی‌های اخلاقی بر سیاست‌ها و رویه­های سازمان اثر مثبت می­گذارد و سیستم اجتماعی سازمان را بر اساس ارزش­های اخلاقی بنا می­کند و مسئولیت اجتماعی سازمان­ها را بالا می‌برد و از رفتارهای منفی، مجرمانه در داخل سازمان جلوگیری کند. 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 281 است. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران 162 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 103 نفر از افراد نمونه مورد مطالعه (11/61) را مردان و 59 نفر (88/38) را زنان تشکیل می­دهند، 06/45 درصد از پاسخ دهندگان به پرسشنامه پژوهش یعنی بیشترین تعداد افراد نمونه دارای تحصیلات لیسانس بودند و بعد از آن به ترتیب 07/24از این افراد نمونه دارای تحصیلات فوق­لیسانس، فوق­دیپلم، 60/21 متعلق به افراد با مدرک تحصیلی فوق دیپلم و17/6 نیز دارای مدرک تحصیلی دیپلم و مدرک دکتری 08/3 بوده است. بیشترین تعداد افراد پاسخ دهندگان، دارای سابقه کار بین10-6 سال بوده اند که این تعداد حدود27/38درصد از کل نمونه را به خود اختصاص داده­اند و کمترین افراد دارای سابقه خدمت بالاتر از 1-5 سال بوده­اند، که این تعداد نیز حدود 87/9درصد از کل نمونه را به خود اختصاص داده­اند.

جدول 1: توزیع جامعه و نمونه

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| تعداد دانشگاه­ها | تعداد جامعه | حجم نمونه انتخاب شده متناسب برای هر طبقه |
| ستاد دانشگاه  | 45 | 26 =45 \* 57/0 |
| مرکز همدان | 46 | 27 =46 \* 57/0 |
| مرکز بهار | 22 | 12 =22 \* 57/0 |
| مرکز ملایر | 35 | 20 =35 \* 57/0 |
| مرکز نهاوند | 24  | 13 =24 \* 57/0 |
| مرکز کبودرآهنگ | 22 | 12 =22 \* 57/0 |
| مرکز رزن | 18 | 11 =18 \* 57/0 |
| مرکز دمق | 3 | 2 =3 \* 57/0 |
| مرکز قهاوند | 3 | 2 =3 \* 57/0 |
| مرکز صالح آباد | 2 | 1 =2 \* 57/0 |
| مرکز اسدآباد | 25 | 13 =25 \* 57/0 |
| مرکز تویسرکان | 21 | 12 =21 \* 57/0 |
| مرکز فامنین | 6 | 5 =6 \* 57/0 |
| قروه درجزین | 4 | 3 =4 \* 57/0 |
| مرکز لالجین | 4 | 3 =4 \* 57/0 |

منبع: آمار و اطلاعات دانشگاه پیام نور

ابزارها شامل چهار پرسشنامه استراتژیهای اخلاقی (6)، محیط اخلاق­ مدار (4)، پرسشنامه استاندارد پرهیزگاری اخلاقی (8) و پرسشنامه فساد اداری (22) مورد بود. روایی پرسشنامه‌ها از طریق مطالعه صاحبنظران تایید شد. پایایی پرسشنامه­ها از طریق آزمون آلفای کرونباخ به­ترتیب استراتژیهای اخلاقی91/0،محیط اخلاق­مدار 81/0، پرهیزگاری اخلاقی 80/0، فساد اداری81/0گزارش شد. برای تجزیه‌ و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی (میانگین و انحراف­معیار) و در سطح استنباطی (ضریب همبستگی از نوع معادلات ساختاری) و نرم­افزارهایSPSS, PLS استفاده شد.

با توجه به نتایج کالموگروف- اسمیرونوف متغیرهای تحقیق نرمال بودند؛ زیرا سطح معناداری کلیه مقادیر Z در هریک از متغیرها به ترتیب 644/0، 845/0، 326/1، 459/1 و در سطح معناداری 031/0، 513/0، 157/و 143/0بزرگتر از 05/0می‌باشد (05/0p>).

**یافته­ها:**

**جدول 1: توزیع پاسخ دهندگان بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| جنسیت | فراوانی | درصد فراوانی |
| مرد | 103 | 11/61 |
| زن | 59 | 88/38 |
| مجموع | 162 | 100 |
| تحصیلات | فراوانی | درصد فراوانی |
| دیپلم | 10 | 17/6 |
| فوق دیپلم | 35 | 60/21 |
| لیسانس | 73 | 06/45 |
| فوق لیسانس | 39 | 07/24 |
| دکتری | 5 | 08/3 |
| مجموع | 162 | 100 |
| سابقه خدمت | فراوانی | درصد فراوانی |
| 1 تا 5 سال | 16 | 87/9 |
| 6 تا 10 سال | 62 | 27/38 |
| 11 تا 15 | 47 | 41/29 |
| 16 تا 2021 و بالاتر | 2116 | 01/2987/9 |
| مجموع | 162 | 100 |



### نمودار1: متغیرهای پژوهش در حالت استاندارد

با توجه به نمودار 1میزان به دست آمده در رابطه بین متغیر محیط اخلاقی با فساد اداری برابر با 63/0می­باشد که حاکی از رابطه مطلوب بین این دو متغیر می­باشد. همچنین بین متغیرهای محیط اخلاقی و پرهیز اخلاقی برابر با 63/0می باشد. همچنین بین متغیرهای استراتژی اخلاقی و پرهیز اخلاقی 62/0 با فساد اداری برابر با 61/0می باشد. همچنین رابطه بین محیط اخلاق مدار با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی63/0، 65/0و بین استراتژیهای اخلاقی با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی بر فساد اداری 62/0، 65/0 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.



### نمودار2: در حالت معناداری

با توجه به نمودار 2 میزان تی به دست آمده بین محیط اخلاقی و فساد اداری برابر با 16/6 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 65/6 و 78/6 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.

**جدول 2: برآوردهای ضرایب اثر مستقیم و غیر­مستقیم**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | برآورد متغیرها | پارامتر استانداردشده | خطای استاندارد برآورد | t |
| اثر مستقیم | استراتژیهای اخلاقی بر: فساد اداری | \*61/0 | 05/0 | 12/5 |
| محیط اخلاق مدار بر: فساد اداری | \*59/0 | 05/0 | 16/6 |
| استراتژیهای اخلاقی بر: پرهیزگاری اخلاقی | \*62/0 | 05/0 | 23/6 |
| محیط اخلاق مدار بر: پرهیزگاری اخلاقی | \*63/0 | 05/0 | 97/5 |
| پرهیزگاری بر:فساد اداری | \*65/0 | 05/0 | 78/6 |
| غیر مستقیم | اثر استراتژیهای اخلاقی بر فساد اداری با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی | 62\*/0-، 65/0 | 05/0 | 12/5 |
| اثر محیط اخلاق مدار بر فساد اداری با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی | \*63/0-، 65/0 | 05/0 | 23/5 |

اثر مستقیم استراتژیهای اخلاقی بر فساد اداری برابر با 61/0 و با توجه به مقدار (12/5 t=) در سطح 05/0 معنی‌دار است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده اثر مستقیم محیط اخلاقی بر فساد اداری برابر 59/0 و با توجه به مقدار (16/6t=) در سطح 5/0 معنی‌دار است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده اثر مستقیم استراتژیهای اخلاقی بر پرهیزگاری برابر با 62/0 و با توجه به مقدار (23/6 t=) در سطح 05/0 معنی‌دار است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده اثر مستقیم محیط اخلاق مدار بر پرهیزگاری اخلاقی برابر با 63/0 و با توجه به مقدار (97/5 t=) در سطح 05/0 معنی‌دار است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده اثر مستقیم پرهیزگاری بر فساد اداری برابر با 65/0 و با توجه به مقدار (78/6 t=) در سطح 05/0 معنی‌دار است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده اثر غیرمستقیم استراتژیهای اخلاقی بر فساد اداری با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی برابر با 62\*/0-، 65/0 و با توجه به مقدار (12/5 t=) در سطح 05/0 معنی‌دار است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده اثر غیرمستقیم محیط اخلاقی بر فساد اداری با نقش میانجی پرهیزگاری اخلاقی برابر با \*63/0-، 65/0و با توجه به مقدار (23/5 t=) در سطح 05/0 معنی‌دار است.

**جدول3: 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 | 513/1 | 92/0 | 90/0 | 91/0 | 048/0 |

با توجه به شاخص‌های پراکندگی مدل ساختاری طراحی شده 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 341/3 شد که به دلیل بیشتر بودن از میزان 96/1 می­توان اظهار کرد که در سطح اطمینان 95 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 492/2 شد که به دلیل بیشتر بودن از میزان 96/ می­توان اظهار کرد که در سطح اطمینان 95 درصد تأثیر متغیر میانی در رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته اثرگذار است.

**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(6)، (11)، (16)، (18)، (19) همخوان میباشد چراکه به نتایج مشابهی در این زمینه دست یافتند (3) 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 (6)، (11)، (16)، (18)، (19) 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 (26).

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 (6)، (11)، (16)، (18)، (19) 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 (3).

 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 (6)، (11)، (16)، (18)، (19) 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 (23) 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 کج­روی­اخلاقی و رفتاری کارکنان بپرهیزد و در آخر منجر به کاهش فساد اداری شود. (24) معتقد هستند که پرهیزگاری در محیط کار با ایجاد عواطف مثبت کیفیت روابط را در سازمان بالا میبرد و با پرورش رفتار و 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. (25) 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 (17) 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(6)، (11)، (16)، (18)، (19) همخوان میباشد. (27) 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 نقشه­های 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 (3) 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 اخلاقی14خودبر 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 اخلاقی15 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:**

(28) معتقد است 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 (26) 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.

سپاسگذاری:

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

ملاحظه­های اخلاقی:

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت داری رعایت شده است.

واژه نامه:

اوضاع اخلاقی Moral situation

استراتژی اخلاقی Ethical strategy

معضلات اخلاقی Moral problems

منشور اخلاقی Code of Ethics

محیط اخلاق مدار Ethical environment

کرامت اخلاقی Moral dignity

رفتارهای انحرافی Deviant Behaviors

فساد اداری Corruption

رفتارهای منفی سیاسی Negative political behaviors

ادراکات سیاسی از اخلاق Political perceptions of ethics

پرهیزگاری اخلاقی Moral piety

معیارهای اخلاقی Ethical criteria

فضایل اخلاقی Moral values

الگوهای اخلاقی Ethical patterns

صداقت اخلاقی Moral honesty

1. Pane [P.](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2452315117303715#!) (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](https://www.sciencedirect.com/science/journal/24523151); [38 (3](https://www.sciencedirect.com/science/journal/24523151/38/3)):  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. Samita M. Paliwal M. (2018). Ethical Strategies. in the Corporate World All content following this page was uploaded by Samita Mahapatra on 03 January 2018.
4. 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).
5. Bean-Mellinge B. (2018). Six Characteristics of an Ethical Business, y Barbara Bean-Mellinger; Updated October 29, 2018.
6. Nemati L, Karimi S, Rostam Malkhalife R, Pakragham M. (2019). Ethical Strategy, Fourth International Conference on New Research Achievements in Social Sciences, Education and Psychology: Tehran. (In Persian).
7. Martin K D, Cullen J B. (2006). Continuities and Extensions ofEthical Climate Theory: A Meta-Analytic Review, Journal of Business Ethics; 69: 175-194.
8. Mirzaei Sh. (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), Master Thesis in Public Management, Payame Noor University, Malayer Branch. (In Persian).
9. 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).
10. Alwani S M, Ghazibi Payamchi H, Rasouli Parskooh A. (2020). Ethical piety in Iranian service organizations, Ethics in Science and Technology; 4: 46-39.
11. 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.
12. Mesbah Yazdi, M T. (2015). Administrative Health and Ways to Fight Corruption, Comprehensive Humanities Portal; 1: 11-5. (In Persian).
13. Afzalabadi M H, Aghabagheri F. (2014). The effects of ethical environment in the workplace on financial and administrative corruption of banks, the first national conference on the development of clean and banking management. (In Persian).
14. Hadizadeh A, Nezami Vandchgin H. (2008). Co-awareness of strategy and organizational values, Human Resource Management Research, 2 (3-4), 54-29. (In Persian).
15. Geddes H B. (2017). Integrity or Compliance Based Ethics: Which Is Better for Today’s Business? Scientific Research Publishing; 3 (7): 5420-429.
16. Basım H, Sığrı Ü, Bası H. (2018). Ethics lead the way despite organizational politics, Published online Asian J Bus Ethics; 7 (11): 81–101.
17. 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.
18. 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.
19. George N, Gotsis K, Zoe K. (2010). Ethical Considerations in Organizational Politics: Expanding the Perspective, Journal of Business Ethics; 93 (4): 497–517.
20. 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.
21. Pope J. (2015). Enhancing accountability and ethics in the public sector. Curbing corruption towards a model for building national integrity. World Bank.
22. Afzali Abdul, R. (2012). Corruption and its impact on development: causes, consequences and exit strategies, ernational Law Journal; 28 (45): 235-264.
23. Comrie RW. (2010). Identifying and measuring baccalaureate and graduate nursing students' moral sensitivity [dissertation]. USA. Southern Behaviors of Nurse Supervisors Expectedand Perceived by Nurses in Bangladesh. Proceeding of the 2nd International Conference on Humanities and Social Sciences, Thailand; Prince of Songkla University
24. Arizi H R. (2019). Anti-Capitalist Theory of Corruption and Critique of the Concept of Social Capital, Social Welfare; 18 (69): 127-79.
25. Chadegani AA, Jari A. (2016). Corporate ethical culture: Review of literature and introducing PP model. Procedia Economics and Finance; 36(1): 51-61.

# Morley G. Morley G, Br J Nurs. (2016). What is ‘moral distress’? A narrative synthesis of the literature, [Nursing Ethics](https://www.researchgate.net/journal/Nursing-Ethics-1477-0989); 26 (28): 156-61.

1. 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).