

سنجش وضعیت و رتبه‌بندی عوامل موثر بر نهادینه شدن اخلاق اداری

مجتبی طبری^۱، حامد محمدی^{۲*}، حسین عرب^۳

^۱ دانشیار، گروه مدیریت دولتی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران
^۲ دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران (عهده دار مکاتبات)
^۳ کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران
تاریخ دریافت: بهمن ماه ۱۳۹۸، اصلاحیه: فروردین ماه ۱۳۹۹، پذیرش: اردیبهشت ماه ۱۳۹۹

چکیده

هدف اصلی از انجام پژوهش حاضر، شناسایی عوامل موثر بر نهادینه شدن اخلاق اداری در شرکت گاز استان مازندران و سپس سنجش و رتبه‌بندی این عوامل و ارائه الگوی ساختاری می‌باشد. در پژوهش حاضر، عوامل موثر بر نهادینه شدن اخلاق اداری از طریق هشت بعد شامل رهبری مبتنی بر ارزش، سیستم‌ها و ساختار سازمانی، آموزش، افشای حقایق، رعایت شئون معنوی، مسئولیت اجتماعی، شهروندمداری و رعایت عدالت مورد سنجش قرار می‌گیرند. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان رسمی شرکت گاز مازندران به تعداد ۲۵۰ نفر تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای می‌باشد و ابزار به کار رفته در تحقیق نیز پرسشنامه محقق‌ساخته بوده که پایایی آن برابر با ۰/۹۷۳ به دست آمده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که دو عامل شامل رهبری مبتنی بر ارزش و مسئولیت اجتماعی در وضعیت متوسط و شش عامل شامل افشای حقایق، عدالت، سیستم‌ها و ساختار سازمانی، شهروندمداری، آموزش و شئون معنوی در وضعیت نسبتاً مناسب قرار دارند. همچنین، بین این عوامل الویت‌بندی وجود دارد و الگوی برازش شده نیز الگوی مناسبی می‌باشد.

واژه‌های اصلی: اخلاق، اخلاق اداری، شرکت گاز استان مازندران

۱- مقدمه

اطلاعات سری برای اهداف شخصی، تاثیر علایق و فشارهای گروهی. مشکل اصلی در مدیریت اصول اخلاقی و یا ابزار مناسب برای اجرای این اصول و ممانعت یا کاهش موضوعات غیراخلاقی نیست، بلکه نبود شیوه‌ای مناسب جهت انتقال و ترویج این اصول، مشکل اصلی محسوب می‌شود. به عنوان مثال، در سازمان‌های دولتی اصول اخلاقی وجود دارد، اما در موارد متعدد اگر از کارکنان و حتی مدیران در خصوص اصول اخلاقی سؤال نمائیم، دقیقاً نمی‌دانند که این اصول را کجا خوانده‌اند و یا این اصول دقیقاً چیست و به چه معنا می‌باشند؟ قطعاً فقدان علاقه فردی در مورد این مسائل روی می‌دهد، اما توانایی یک مدیر در مدیریت اصول اخلاقی این است که: الگو باش و کارکنان را به سمت مسیر درست هدایت کن [۴۸]. رشته مدیریت دولتی به‌طور عملی، فاقد برنامه اخلاقی نظامند می‌باشد و امروزه، اخلاق در مدیریت دولتی نه تنها از منظر نظری، بلکه از جنبه اعتبار اصول و هنرهای اخلاقی در حوزه عمل مدیریت دولتی یک مسئله چالش‌برانگیز است که به طور گسترده مورد بحث قرار می‌گیرد [۴۱]. دلیل توجه زیاد به اخلاق در مدیریت دولتی آن است که اخلاق می‌تواند به دولت، شخصیت بدهد.

در عصر حاضر که مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار مواجه هستند، مدیریت اخلاق جایگاه و اهمیت بالایی دارد. بسیاری از مطالبی که تا به امروز درباره اخلاق سازمانی نوشته شده برطرف‌کننده نیازهای عملیاتی و کاربردی سازمان‌ها نیست و عدم توجه به اخلاق اداری در جوامعی مانند ایران که دارای ارزش‌های اخلاقی غنی است، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به بار آورد [۳]. بهبود مدیریت دولتی لزوماً نیاز به رفتاری دارد که با رعایت قوانین اخلاقی متناسب باشد، زیرا استانداردهای کنترلی برای اقدامات مقامات دولتی کافی نیست [۴۰]. در بخش دولتی یا اداره امورعمومی همواره بحث اخلاق به رسمیت شناخته شده است، ولی موضوع اخلاق و کاربرد آن یکی از چالش‌برانگیزترین مسائل در سازمان‌های دولتی می‌باشد [۱۳]. برخی از مهم‌ترین معضلات اخلاقی در بخش دولتی عبارت است از: فساد، پارتی‌بازی و انتصاب اقوام نزدیک به مشاغل مهم اداری، عدم شفافیت اداری، نشر اطلاعات، پاسخگویی عمومی، مسائل غامض خطمشی‌گذاری، رشوه‌خواری، تضاد منافع، سوءاستفاده از دانش کارکنان، استفاده از

*mohammadi.h.16@gmail.com

مقررات هدایت شود و هدف آن کارآمدتر و منظم‌تر جلوه دادن اخلاق می‌باشد [۳۸]. آندروا (۲۰۱۷) به نقل از دنهارت بیان می‌دارد که اخلاق در بخش دولتی به این معنا است که باید سئوالاتی در باب کارهایی که دولت انجام می‌دهد و این که آیا این کارها، عمومی است، مطرح گردد و دولت نیز جهت دستیابی به این اهداف باید تلاش نماید [۴۱].

ابعاد اخلاقی مدیریت دولتی و کار مأمورین دولتی موضوعی است که در چارچوب تغییر سریع محیط بخش دولتی در جهان توسعه‌یافته همراه با چالش‌های فراروی جوامع در گذار به دموکراسی قرار دارد [۳۱].

اخلاق‌ورزی سازمان می‌تواند دو منشاء درونی و بیرونی داشته باشد. گاه در رفتار اخلاقی، تحقق ارزش‌های اصیل اخلاقی هدف قرار می‌گیرد. سازمان صرفاً به دلیل ارزش اصیل عدالت، از تبعیض می‌گریزد، به دلیل حرمت انسان وارد حریم شخصی نمی‌شود و در این حالت سازمان حقیقتاً از حیات اخلاقی برخوردار می‌شود. اما گاه جهت‌گیری ترویج اخلاق به سوی اهداف بیرونی است و تلقی از اخلاق ابزارانگارانه است، یعنی ارزش‌های اخلاقی صرفاً به عنوان ابزاری برای سود بیشتر یا اعتماد ژرف‌تر استفاده می‌شود. اخلاق اصیل و اخلاق‌ورزی درونی مورد نیاز سازمان‌ها می‌باشد و تحقق آن مزیت راهبردی است. توجه به ارزش‌های اصیل اخلاقی، افزایش رضایت مشتری، اعتمادآفرینی، افزایش انگیزش، جذب منابع مالی، جذب منابع انسانی حرفه‌ای و مزیت رقابتی را در پی دارد [۱].

اخلاقیات به عنوان نظامی از ارزش‌ها، باورها، اصول، مبانی، باید‌ها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بد سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌گردد. مدیریت اخلاق یک بحث جدید نیست و یک موضوع قدیمی است، اما آن‌چه که جدید می‌باشد "چگونگی فکر کردن" در مورد اخلاق است. کاربرد اخلاق مدیریت یکی از چالش برانگیزترین جنبه‌های مدیریت خوب می‌باشد. در بخش دولتی یا اداره امور عمومی همواره بحث اخلاق به رسمیت شناخته شده است [۴]. در ادامه به تعریف هر یک از مولفه‌های موثر بر اخلاق اداری در پژوهش حاضر می‌پردازیم.

۲-۱- رهبری مبتنی بر ارزش

رهبری یکی از پدیده‌های مشاهده شده بر روی کره زمین است که کمتر درک و باور می‌شود [۲۳]. کمبود مطالعه در زمینه اخلاق و قوانین اخلاقی رهبران موجب بروز تهدید، فساد و حاکمیت ضعیف در کشورهای در حال توسعه شده است. برای ارتقاء کارایی و اثربخشی سیستم‌ها در کشورهای در حال توسعه، رهبران باید نسبت به اجرای کدهای اخلاقی که وظایف مربوط به منافع افراد را تعیین می‌کند، تلاش نمایند [۱۷]. مقصود از رهبری مبتنی بر ارزش رابطه‌ای است که بین رهبر و پیروان قرار دارد و آن براساس ارزش‌های مشترک و ارزش‌های نهادینه شده قرار دارد که مورد تایید رهبر سازمان است که وی در گفتار و کردار به آنها پایبند است. اگر شهری از مردان خوب به وجود آید، آنگاه شهروندان می‌جنگند تا حکومت نکنند در چنین شرایطی کسی که حاکم خوب باشد، به دنبال منافع شخصی و ایجاد دردسر برای شهروندان نخواهد بود [۲۴]. نظریه

بنابراین، هرگونه رفتار غیراخلاقی ممکن است اعتماد و اطمینان عمومی به دولت را تحت تأثیر قرار دهد [۳۸]. از جمله دلایل توجه به اخلاق را می‌توان شامل موارد زیر بیان داشت: اخلاق تعدیل‌کننده خواسته‌ها است؛ اخلاق تقویت‌کننده و پرورش‌دهنده بعد معنوی انسان است؛ اخلاق ضامن اجرای قوانین و حافظ ایمان است [۳۶ و ۵۵]. به منظور نهادینه نمودن معیارها و اصول اخلاقی در بخش دولتی می‌بایست سازهایی نظیر پاسخگویی، عمل به قانون، درستی و راستی و مسئولیت‌پذیری مورد توجه قرار گیرد [۶۵]. اخلاق مقامات دولتی برای ایجاد اعتماد در مدیریت دولتی و دموکراسی بسیار حائز اهمیت می‌باشد. این یکی از دلایلی است که بیانگر اهمیت اخلاق در سازمان‌ها می‌باشد [۱۸]. بازیگران اخلاق در مدیریت دولتی ما را قادر می‌سازند تا به آنها اعتماد کرده و آنها را مشروع بدانیم و اعتماد در فرآیند مدیریت دولتی و دموکراسی از اهمیت حیاتی برخوردار است [۵۵].

شرکت گاز استان مازندران، شرکتی دولتی با ماهیت خدماتی و پروژه‌محور بوده و مأموریت اصلی آن افزایش رفاه اجتماعی از طریق تامین و ارائه انرژی ایمن و پاک به شهروندان می‌باشد. این شرکت بر اساس قانون تجارت دارای اساسنامه بوده و از جنبه ساختاری و تصمیم‌گیری دارای هیئت مدیره می‌باشد و مدیر عامل نیز نقش اجرایی بر عهده دارد. این شرکت از جنبه ساختاری دارای چهار مدیریت و ۱۰ واحد ستادی می‌باشد. شرکت گاز استان مازندران جهت نهادینه کردن ارزش‌ها و رفتارهای انسانی، در تلاش است تا منشور اخلاقی وزارت نفت که دارای ۱۰ کد اخلاقی شامل خدامحوری، قانون‌مداری، خدمت به مردم و پاسخگویی، ایثار، امانت‌داری، صرفه‌جویی، بهره‌وری و بهبود مستمر، کارگروهی برای سعادت همگانی، دانش‌مداری و نوآوری، و احترام و فروتنی می‌باشد، را در سطح شرکت اشاعه دهد.

از این‌رو، موضوع پژوهش حاضر می‌تواند به عنوان یک راهبرد محوری در سطح شرکت و یک راهبرد وظیفه‌ای برای مدیریت منابع انسانی قلمداد گردد و بررسی و تحلیل عالمانه مولفه‌های موثر بر اخلاق اداری می‌تواند نقش بارزی در شکل‌دهی و پیش‌بینی رفتار کارکنان این شرکت داشته باشد. بنابراین، در تحقیق حاضر، در صدد پاسخ به این سؤال می‌باشیم که عوامل موثر بر نهادینه شدن اخلاق اداری در شرکت گاز مازندران کدام است و هر یک از این عوامل از چه وضعیتی برخوردار می‌باشند؟

۲-۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

کلمه اخلاق از واژه یونانی "etikos" به معنای اخلاق یا نشان دادن شخصیت اخلاقی گرفته شده است. اخلاق شاخه‌ای از فلسفه است که با نحوه زیستن یا چگونه زندگی کردن، ایده خوب و بد و مفاهیمی مانند "درست" و "نادرست" سروکار دارد [۴۶]. اخلاق سازمانی شامل دستورالعمل‌ها، اصول و کدهای رفتاری است که نحوه رفتار افراد را در محل کار تعیین می‌کند [۶۰]. مفهوم اخلاق به اصول و قواعد وضع شده از نظر آزادی و محدودیت اشاره دارد، که این امر می‌تواند به سوی تبیین

گذشته رشد چشمگیری داشته است. یک سوال چند ساله در ادبیات آموزش اخلاق در مدیریت دولتی این است که آیا تدریس اخلاق باعث تغییر در زندگی و شغل فارغ التحصیلان مدیریت دولتی می‌شود یا خیر. یک راه برای شروع دوره اخلاق در مدیریت دولتی این است که این دوره با اصطلاحات اصلی و تعاریفی از تاریخ فلسفه آغاز شود. به عنوان مثال، این دوره ممکن است با بحث‌هایی از کانت، ارسطو و میل آغاز شود [۵۶].

۲-۴- معنویت در محیط کار

در دهه‌های اخیر معنویت محیط کار و به‌طور ویژه تأثیر آن بر روی خروجی کار و تعهدات کاری، مورد توجه بسیاری قرار گرفته است [۴۵] و [۶۱]. ورود مفاهیم جدیدی نظیر اخلاق، ارزش‌های کاری، معناجویی کار و معنابخشی به زندگی کارکنان و سازمان؛ پارادایمی با عنوان معنویت در محیط کار را مطرح کرده که تلاش آن فاصله گرفتن از پارادایم‌های خشک و بی‌روح سازمانی است [۵۷]. معنویت ظرفیتی است که انسانها را از دیگر موجودات جدا می‌کند و به عنوان یک آگاهی درونی است که یکپارچگی فرد و جهان را ممکن می‌سازد. معنویت موجب آسایش، قدرت و خوشبختی شده و منبع رضایت هم از کار و هم از محل کار می‌شود [۳۹]. معنویت در کار، نیرویی الهام‌بخش و برانگیزنده برای جستجوی مداوم برای یافتن هدف و معنا در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، زندگی، پهنآوری عالم هستی، موجودات محیط طبیعی و نظام باور شخصی است [۲۹]. نتیجه تحقیقات نشان می‌دهد که دین عمده‌تأ با دین رسمی/ سازمانی مرتبط است، درحالی که معنویت غالباً با نزدیکی به خدا و احساس ارتباط با جهان و موجودات زنده مرتبط است؛ دین، بیشتر به گروه یا سازمان خاص مرتبط است، درحالی که معنویت عمومی‌تر است و حتی ممکن است بیشتر از یک رویکرد مذهبی را شامل شود. معنویت موجب بروز خلاقیت، صداقت، قدرت، اخلاق، اعتماد، انعطاف‌پذیری در کارکنان شده و همچنین منجر به افزایش بهره‌وری می‌شود [۴۹]. چهار ویژگی "اعتماد و احترام"، "شیوه کار انسانی"، "آسان‌گیری به کارکنان برای ابراز احساسات و" احساس قوی در مورد داشتن هدف" در سازمان‌های معنوی، نمود بیشتری دارد [۵۱].

۲-۵- شهروندمداری

اگرچه شهروندی یک مفهوم پیچیده است، اما آنچه به عنوان "چالش شهروندی" نامیده می‌شود، بسیار جالب است: چگونه می‌توان محیطی را ایجاد کرد که در آن همه مردم احساس تعلق و مسئولیت به کشوری که در آن به عنوان شهروند شناخته می‌شوند، را داشته باشند؟ [۲۸]. شهروندمداری به عنوان یک موقعیت اجتماعی تعریف می‌شود که بر این اساس، عضویت افراد در یک جامعه سیاسی و سهم افراد از منابع عمومی تعیین می‌گردد [۵۹]. در نظریه شهروندمداری، خدمتگزاران مردم را باید به عنوان شهروندان با فضیلت و نگرهبان منافع جامعه در نظر گرفت. وفاداری به ارزش‌های دموکراتیک، پاسخگویی و رفتار اخلاقی از فضائل شهروندی دموکراتیک است [۳۲]. در مدیریت دولتی ارزش‌هایی همچون

یادگیری اجتماعی استدلال می‌کند که افراد با مشاهده اقدامات خود، می‌توانند مشروعیت شخصی را درک نمایند، و رفتارهای خاص را بیاموزند. بنابراین، کارکنان، رفتار رهبران را مشاهده می‌کنند و رفتار خود را به عنوان یک مرجع با آنان می‌سنجند [۵۴].

۲-۲- مسئولیت اجتماعی

مسئولیت اجتماعی شرکتی، مجموعه مسئولیت‌های یک سازمان نسبت به جامعه است که در این راستا، سازمان تلاش دارد تا زندگی افراد ذینفع بهبود یافته و در محیط بیرونی تغییرات مثبت ایجاد نماید. به عبارت دیگر، مسئولیت اجتماعی ابزاری است که موجب افزایش مشروعیت اجتماعی سازمان می‌شود [۵۳]. مسئولیت اجتماعی شرکتی، یک روش مدیریتی است که از راه ارتباط اخلاقی و شفاف شرکت با تمام ذینفعان، همچنین با کسانی که در تعیین اهداف شرکت دخیل هستند، تعریف می‌شود و بر توسعه پایدار جامعه، حفاظت از محیط زیست و منابع طبیعی برای نسل‌های آینده، پذیرش تغییر و پیشبرد کاهش مسائل اجتماعی هماهنگ است [۳۳]. سازمان‌ها باید این مسئولیت را احساس نمایند که مسائل جامعه بخشی از مسائل و مشکلات آنان بوده و باید نسبت به حل مسائل جامعه دغدغه داشته باشند [۲]. مسئولیت اجتماعی، تعهد مداوم برای رفتار به شیوه اخلاقی و با بهبود کیفیت زندگی افراد و خانواده هایشان و نیز بهبود جامعه می‌باشد. ارتقاء مدیریت دولتی لزوماً مستلزم تعمیم اصل مسئولیت‌پذیری در کل محیط دولتی است و این اصل بدان معنی است که کارکنان دولت وظیفه دارند در قبال اقدامات خود پاسخگو باشند. پاسخگویی را می‌توان پاداش یا تنبیه برای تشویق رفتار مطلوب دانست [۴۰]. با توجه به مدیریت جامعه، عدم حضور رهبران سیاسی صالح و مسئول، به علاوه رهبران اخلاقی بالغ، به تدریج فضایی را برای ترویج رویه‌های به شدت بوروکراتیک با انگیزه‌های شخصی "برای زندگی سیاسی" ایجاد می‌نماید [۴۱]. سازمان‌ها باید با اجرای ارزش‌ها و استانداردهای رفتاری نظیر برنامه‌های اخلاقی و ابتکارات مسئولیت اجتماعی شرکتی، بتوانند عملکرد سازمان و نقش آن را در جامعه تضمین نمایند [۲۶].

۲-۳- آموزش اخلاق

آموزش اخلاق شامل بحث گروهی در مورد معضلات اخلاقی بالقوه و ایجاد چارچوب‌های عمومی برای راهنمایی کارکنان در خصوص نحوه پاسخگویی به این چالش‌ها در محیط کار باشد [۶۲]. در هر نوع برنامه اصلاح و یا تحول که با هدف بهبود عملکرد و کیفیت خدمات اجرا می‌شود، افراد و آموزش آنان باید در مرکز تلاش قرار گیرد [۶۳]. آموزش اخلاق ابزاری مفید برای تقویت و نهادینه شدن اخلاق در مدیریت دولتی است و در دراز مدت می‌تواند نتایج قابل ملاحظه‌ای را ایجاد نماید. ارزیابی ریسک‌های اخلاقی و نیازهای آموزشی به منظور تطبیق آموزش با نیازها و برنامه‌های گروه هدف باید انجام شود [۴۲]. آموزش اخلاق در عرصه اداره امور دولتی موضوعی است که طی ۴۰ سال

مشخص می‌کند و نشان می‌دهد که قدرت و کنترل چگونه به هر عضو سازمان تخصیص یافته، و روابط بین کارکنان ارائه‌دهنده خدمات و مدیران را تعیین می‌کند [۵۲]. مدیریت رده بالا برای تثبیت و حفظ یک فرهنگ اخلاقی مسئولیت دارد [۲۹]. هیئت حاکم در سازمان، کارکنان و سیاست اخلاقی از عوامل تثبیت و تقویت فرهنگ اخلاقی است [۲۵]. تمرکزگرایی در تدوین و تصویب و نظارت بر قوانین و آیین‌نامه‌ها، زمینه‌ساز کجروی را فراهم می‌سازد. مدیران تمایل دارند که همه اختیارات قانونی را در اختیار داشته باشند تا بهتر بتوانند به اهداف سازمانی دست یابند، اما گستردگی اختیارات ممکن است مدیران را به سمت کجروی سوق داده و کارکنان نیز تمایل داشته باشند، از این ظرفیت‌ها استفاده کنند [۱۸]. عدم وجود ساختارهای اخلاقی در برخورد با ذینفعان مشکلاتی را برای سازمان‌ها ایجاد می‌کند و ممکن است سودآوری، موفقیت و اثربخشی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد [۶]. سازمان‌ها می‌توانند با اصلاح سیستم‌های جذب و گزینش، افرادی را که در دوران زندگی اجتماعی و کاری خود سابقه و تمایل بیشتری به رعایت اخلاقیات، قوانین و مقررات داشته‌اند، به استخدام درآورند [۱۸].

۲-۸- شفافیت و افشای حقایق

شفافیت سازمانی که متضاد پنهان کاری در سازمان است، یکی از موضوعات اخلاقی هزاره سوم محسوب می‌شود و وجود مطالعات بسیار در زمینه شفافیت سازمانی حاکی از توجه روزافزون به این مفهوم سازمانی است [۶۴]. مفهوم شفافیت بر قابلیت دسترسی به اطلاعات دلالت دارد و به معنای امکان نگاه کردن به درون یک چیز، به منظور فهمیدن آنچه در آن می‌گذرد، است. یک سازمان شفاف، سازمانی است که افراد درون و برون آن بتوانند به منظور شکل دادن به نظراتشان درباره اقدامات و فرآیندهای آن سازمان، اطلاعات مورد نیازشان را به دست آورند [۸]. سهامداران باید درک کنند که سازمان‌شان شفاف است و به آنان آنچه را که نیاز است بدانند، گفته می‌شود و از آنجا که مفهوم اطلاعات واقعی و اساسی بیشتر در ارتباط با نیازهای دریافت‌کننده است تا نیازهای فرستنده، شفافیت نمی‌تواند از عهده این استاندارد برآید؛ مگر سازمان بداند که افراد ذی‌نفع چه می‌خواهند. بنابراین، مشارکت افراد ذی‌نفع موجب ارتقای افشاگری به شفافیت می‌شود [۲۲]. نگرانی‌های اخلاقی یک بخش مهم در شیوه اداره سازمان‌های دولتی است و تلاش‌های پژوهشی در این زمینه انجام شده است [۵۸]. اخلاق یکی از جنبه‌های اصلی فعالیت پژوهشی در خدمات عمومی محسوب می‌گردد. اخیراً، نتایج چندین مطالعه نشان داده‌اند که رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی کارکنان، با درک آنان از انواع فضای سازمانی، ارتباط دارد [۲۲ و ۶۵].

در ادامه پیشینه و برخی پژوهش‌های داخلی و خارجی مرتبط با موضوع پژوهش حاضر مورد بررسی قرار می‌گیرد.

لوانی، حسن‌پور و داوری (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای با عنوان تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق دریافتند که گرایش

شهروندمداری از جمله ارزش‌های غالب می‌باشند [۶۵]. توجه به خواست شهروندان و بهره‌مندی از نظرهای آنان در فرآیند برنامه‌ریزی از اهمیت زیادی برخوردار است [۲۷]. اخلاق دولتی ضرورتاً باید به عنوان یک اخلاق دموکراتیک یعنی اخلاق مدنی، مشارکتی و کثرت‌گرا طراحی شود. اخلاقی که ارزش‌هایی مانند شان برابر مردم، آزادی شهروندی، همبستگی، کثرت‌گرایی و مدیریت گفتگو در تضادهای بین‌فردی را در عرصه مدیریت دولتی ترویج می‌دهد. در جوامع امروز که تعهدات مدنی در حال کاهش می‌باشد، نیاز به آموزش شهروندی به شدت احساس می‌گردد [۳۵].

۲-۶- رعایت عدالت

مطالعه عدالت و اخلاق سازمانی از موضوعات قابل تامل برای صاحب‌نظران علوم اجتماعی است [۴۷]. نظام‌های عدالت مؤثر از حقوق اساسی افراد دفاع می‌کنند [۲۸]. امروزه عدالت یا عدالت در محل کار، به موضوعی مهم تبدیل شده است [۳۶]. عدالت به عنوان اقدام یا تصمیمی شناخته می‌شود که بر اساس اخلاق، شرع، انصاف و قانون بوده و از نظر اخلاقی نیز به طور درست درک می‌شود [۴۳]. عدالت سازمانی را می‌توان واقعی‌تری تعریف کرد که بر اساس آن کارکنان درک مثبتی از تصمیمات و عملکرد مدیران سازمان خواهند داشت. به عبارت دیگر، عدالت سازمانی را می‌توان چنین تعریف کرد که چگونه دستمزدها، تقدیرها، تنبیه‌ها و ارتقاء در سازمان انجام می‌شود، و چگونه چنین تصمیماتی گرفته می‌شود، چگونه این تصمیمات به کارکنان گفته می‌شود، و نحوه درک کارکنان از این تصمیمات چگونه است [۲۰]. عدالت توزیعی به عنوان اولین بُعد عدالت سازمانی که در ادبیات نظری این موضوع پدید آمده است، بر این امر تأکید دارد که آیا سود حاصل توسط یک فرد با وضعیت، فرصت، دستمزد، ارتقاء، وظایف و غیره به صورت مناسب، اخلاقی و منصفانه مطابقت داشته و توزیع می‌شود [۴۴]. هنگامی که کارکنان رفتار منصفانه‌ای از سازمان و مقامات آن درک می‌کنند، در عوض ممکن است احساس تعهد برای انجام یک عمل خوب، احساس و تقویت شود [۳۴]. رعایت عدالت و جو اخلاقی مناسب در سازمان از مهم‌ترین عواملی هستند که باعث تحرک، پویایی، رضایت کارکنان گردیده و بی‌توجهی به آنها باعث سکون رفتار در سازمان می‌شود که این سکون به صورت بی‌تفاوتی و بی‌توجهی ظهور می‌کند. بنابراین، یکی از متغیرهای رفتاری که تحقیقات بسیاری در حوزه رفتار سازمانی به بررسی و اهمیت و تأثیر آن بر رفتار و نگرش افراد پرداخته‌اند، عدالت سازمانی است و مصادیق آن مواردی مانند بی‌عدالتی در ارتقاء شغلی و مالی و عدم تقدیر و نادیده گرفته شدن را در بر می‌گیرد [۶۱]. با این وجود، پایین بودن عدالت سازمانی منجر به ناراضی‌تی و احساسات منفی نزد کارکنان خواهد شد که به نوبه خود نیز منجر به عواقب منفی می‌شود [۴۳].

۲-۷- سیستم‌ها و ساختار سازمانی

ساختار سازمانی در سازمان‌های دواتی و بخش عمومی، مسئولیت‌ها را

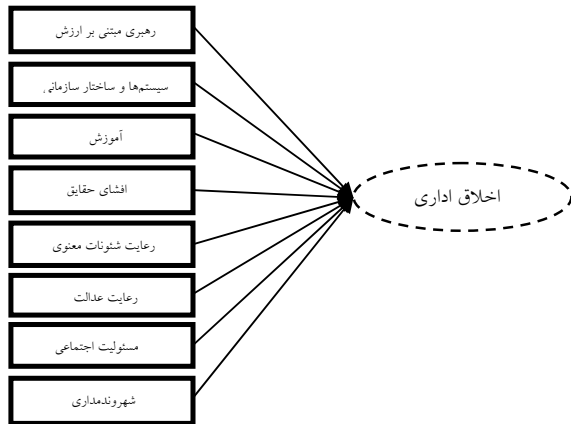
یافته‌های پژوهش بروس (۲۰۰۰) حاکی از آن است که از دیدگاه اعضای انجمن آمریکایی مدیریت دولتی، معنویت نقش بسیار مهمی در محل کار سازمان‌های دولتی دارد و از این منظر، اعضای این انجمن، خود را دارای رفتار روحانی دانسته، به طوری که رفتار خود را با همتایانی که معنوی نیستند، متمایز می‌دانند و در خصوص کار در جامعه در مقایسه با همتایان خود به شیوه‌ای مختلف رفتار می‌نمایند [۲۱].

نتایج پژوهش کاسمار، باچراچ و هریس (۲۰۱۶) بیانگر آن است که بین رهبری اخلاقی با شهروندمداری و نقش اجتماعی رابطه وجود دارد و این رابطه بر اساس جنسیت و سیاست متفاوت خواهد بود؛ به طوری که وابستگی شهروندی کارکنان زن نسبت به رهبری اخلاقی به میزان قابل توجهی به برداشت آنان از سیاست بستگی دارد [۳۷].

یافته‌های پژوهش رمیسووا، لاساکوا و کریچ‌مایر (۲۰۱۸) حاکی از آن است که آموزش اخلاق می‌تواند به تقویت اعتماد مدیران نسبت به مولفه‌های برنامه‌های اخلاقی کمک کرده و موجب افزایش کارایی برنامه‌های اخلاقی در سازمان‌ها شود [۵۰].

پژوهش محمدی و دیگران (۲۰۱۶) با عنوان ابعاد اخلاقی مدیریت دولتی نوین، حاکی از آن است که صرفاً ابعاد پاسخگویی برای هدایت اقدامات مدیران دولتی کافی نیست و باید اخلاق را نیز به آن افزود [۳۸].

یافته‌های پژوهش باویس (۲۰۱۶) حاکی از آن است که در کسب کارهای کشورهای توسعه‌یافته نسبت به دیگر کشورها به مسئولیت اجتماعی و ارزش‌های اخلاقی این کسب‌وکارها در قبال جامعه و افراد بیشتر توجه می‌شود، که انعکاس آن در سطح رفتار افراد نیز دیده می‌شود [۱۵]. در نهایت الگوی مفهومی تحقیق حاضر، با توجه به اهداف و ادبیات مطرحه در شکل ۱ ارائه می‌گردد.



شکل (۱): الگوی مفهومی تحقیق (ماخذ: محققان)

۳- روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر ماهیت و هدفی که دنبال می‌کند از نوع پژوهش کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها، یک تحقیق توصیفی-پیمایشی است.

کارکنان دانشگاه به نظریه نفع‌گرایی جمعی است و این گرایش در بین گروه‌های مختلف از جهت جنسیت، تحصیل، سن و سابقه کار تفاوت معنی‌داری ندارد. با توجه به گرایش کارکنان به نظریه نفع‌گرایی جمعی مدیران دانشگاه باید آن را مد نظر قرار داده و در این راستا اقداماتی نظیر طراحی منشور اخلاقی مناسب و نظام پاداش متناسب و غیره انجام دهند [۳].

شریف‌زاده (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای با عنوان تجزیه و تحلیل عوامل سازمانی موثر بر اخلاق کار در سازمان‌های دولتی دریافت که کیفیت اعمال مدیریت سازمان، محیط و فضای سازمان، نظام ارزیابی عملکرد سازمان، انگیزه و نگرش فرد در قبال سازمان از جمیع عوامل موثر بر اخلاق کار بوده است [۱۰].

حسینی و عباسی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی دریافتند که به‌کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها، آموزش عملی اخلاق توسط کارکنان مقید و پایبند به رعایت اخلاقیات و قانون، و در نهایت، تدوین منشور اخلاقی برای سازمان‌ها از جمله راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها می‌باشند [۱۱].

محمدخانی (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای با عنوان تاثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی دریافتند که متغیرهایی نظیر شایسته‌سالاری، سبک مدیریت و شرایط محیط کاری با اخلاق کار رابطه مثبت و معنی‌داری داشته است و سبک مدیریت و شایسته‌سالاری به‌ترتیب بیشترین تاثیر را در اخلاق کار داشته است [۱۵].

نتایج پژوهش زندی، موسوی‌جد و راستاد (۱۳۹۴) بیانگر آن است که رهبری اخلاقی رابطه معناداری با مسئولیت اجتماعی دارد و دو مؤلفه الگو بودن و عملگرایی رهبر می‌توانند نقش معناداری در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان داشته باشند [۹].

یافته‌های پژوهش قلاوندی، اشرفی و علیزاده (۱۳۹۶) حاکی از آن است که عدالت سازمانی ادراک شده تاثیر مثبت و معناداری بر دو بعد اخلاق کاری شامل دلبستگی و روح جمعی در کار دارد [۱۲].

یافته‌های پژوهش حاتمی و دیگران (۱۳۹۷) بیانگر آن است که بین اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن و مسئولیت اجتماعی و مؤلفه‌های آن با رفتار شهروندی هواداران فوتبال ایران رابطه معنادار وجود دارد [۵].

عباسی، ضرغامی فرد و منصور (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان تبیین عوامل موثر بر شکل‌گیری جو اخلاقی با تاکید بر نقش اقدامات مدیریت منابع انسانی و ارزش‌های فرهنگی دریافتند که اقدامات توانمندساز منابع انسانی شامل برنامه آموزشی، آموزش ارزش‌های اخلاقی، استخدام کارکنان دارای ارزش‌های اخلاقی، توسعه مهارت کارکنان بر جو اخلاقی کارکنان موثر است [۱۱].

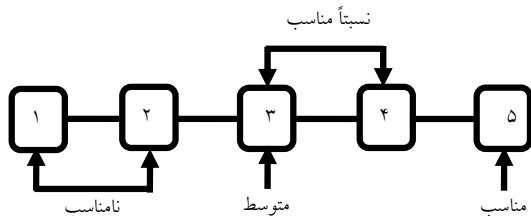
محمدی فاتح، خالص و ایزدی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان عوامل کلیدی موثر بر پیاده‌سازی اخلاق کار در سازمان‌های دولتی ایران دریافتند که عواملی نظیر کدهای اخلاقی، رهبری اخلاقی، فرهنگ اخلاقی، جو اخلاقی و آموزش اخلاقی بر پیاده‌سازی اخلاق کار تاثیر مثبتی دارند [۱۳].

استفاده شده است. معمولاً دامنه ضریب قابلیت آلفای کرونباخ از صفر به معنای عدم ارتباط تا مثبت یک به معنای ارتباط کامل قرار می‌گیرد و هر چقدر عدد به دست آمده به یک نزدیک‌تر باشد، قابلیت اعتماد پرسش‌نامه بیشتر می‌شود. به عبارتی دیگر، ضریب آلفای کرونباخ زیر ۰/۶ پایایی ضعیف، بین ۰/۶ و ۰/۸ پایایی قابل قبول و بیش از ۰/۸ پایایی بالا را نشان می‌دهد. با استفاده از داده‌های به دست آمده از پرسشنامه و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ برای این ابزار محاسبه شده است که نتایج در جدول ۲ ارائه شده است که دلالت بر پایایی مناسب ابزار تحقیق داشته است.

جدول (۲): پایایی ابعاد تحقیق

مؤلفه	مقدار آلفا	آلفای کل
رهبری مبتنی بر ارزش	۰/۸۸۱۴	۰/۹۷۳۱
سیستم‌ها و ساختار سازمانی	۰/۸۹۲۱	
آموزش	۰/۸۷۷۴	
رعایت شئونات معنوی	۰/۸۴۰۳	
رعایت عدالت	۰/۷۱۱۴	
شفافیت و افشای حقایق	۰/۷۴۸۴	
مسئولیت اجتماعی	۰/۹۱۷۲	
شهروندمداری	۰/۸۶۰۸	

در پژوهش حاضر، ادراک کارکنان از وضعیت عوامل موثر بر نهادینه شدن اخلاق اداری در شرکت مورد مطالعه، طبق شکل ۲ مورد سنجش قرار گرفته است.



شکل (۲): سنجش وضعیت عوامل

۴- تجزیه و تحلیل داده‌ها

جهت بررسی سئوالات پژوهش و پردازش و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS، MINITAB و LIZREL استفاده گردید. در بخش آمار استنباطی ابتدا با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف بررسی نرمال بودن داده‌ها انجام گرفت و با توجه به ماهیت داده‌ها از روش پارامتری و یا ناپارامتری استفاده گردید. در بخش پارامتری از آزمون t برای بررسی سئوالات استفاده خواهد شد و در حالت ناپارامتری از آزمون ویلکاکسون تک‌نمونه‌ای استفاده می‌گردد. در راستای بررسی وجود الویت‌بندی در بین مؤلفه‌ها در حالت پارامتری از روش اندازه‌گیری مکرر شاخص درصد ضریب تغییرات استفاده می‌شود و در حالت ناپارامتری از آزمون فریدمن و

تحقیق حاضر توصیفی از نوع زمینه‌یابی (پیمایشی) است. تحقیق پیمایشی، تحقیقی است که برای بررسی توزیع ویژگی‌های یک جامعه آماری به کار می‌رود. این نوع تحقیق برای پاسخ به سئوالات پژوهشی از نوع چگونگی ماهیت شرایط موجود، بررسی وجود رابطه میان رویدادها و بررسی چگونگی وضعیت موجود است.

جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران و کارکنان شرکت گاز استان مازندران به تعداد ۲۵۰ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم و تعداد نمونه مورد نظر از فرمول کوکران استفاده شده و بر این اساس حجم نمونه در سطح خطای ۵ درصد معادل با ۱۵۲ محاسبه گردیده است.

در پژوهش حاضر، جهت نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی (برحسب مناطق جغرافیایی) استفاده شده است.

جدول (۱): تفکیک حجم نمونه

تعداد	گروه
۱۳	مدیران ارشد
۲۲	مدیران میانی
۳۹	سرپرستی
۷۸	کارکنان

جهت جمع‌آوری اطلاعات برای پی‌ریزی مبانی کلی تحقیق همچون تعریف مفاهیم کلیدی، طرح ضرورت‌ها، بیان کاربردها و تشریح اهمیت آن از مطالعات کتابخانه‌ای مانند مطالعات مقالات فارسی و لاتین، کتب فارسی و لاتین در زمینه اخلاق اداری و منابع اینترنتی و سمینارها استفاده شده است. همچنین، به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات میدانی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. سئوالات پرسشنامه در این تحقیق به صورت سئوالات بسته-پاسخ می‌باشد. سئوالات بسته-پاسخ مجموعه‌ای از گزینه‌ها را ارائه می‌دهد تا پاسخ‌دهنده از میان آنها یکی را انتخاب کند. برای سنجش سئوالات پرسشنامه از مقیاس لیکرت که یکی از پرکاربردترین مقیاس‌ها در تحقیقات، به خصوص در تحقیقات علوم رفتاری می‌باشد، استفاده شده است. مقیاس درجه‌بندی شده از یک تا پنج درجه است.

برای تعیین اعتبار پرسشنامه روش‌های متعددی وجود دارد که یکی از این روش‌ها، اعتبار محتوا می‌باشد. اعتبار محتوا نوعی اعتبار است که برای بررسی اجزای تشکیل‌دهنده یک ابزار اندازه‌گیری به کار برده می‌شود. اعتبار محتوای یک آزمون معمولاً توسط افرادی متخصص در موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. در این مرحله با کسب نظرات افراد از جمله اساتید دانشگاهی و افراد مجرب و مدیران شرکت و همچنین مطالعه مدارک و متون علمی، اصلاحات لازم به عمل آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محققین را می‌سنجد.

در این تحقیق برای اندازه‌گیری پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ

سئوال سوم پژوهش: وضعیت مولفه "آموزش" به عنوان یک عامل درون سازمانی بر نهادینه شدن اخلاق اداری چگونه است؟

جدول (۶): مولفه آموزش

مقدار میانه	آماره ویلکاکسون	مقدار احتمال
۳/۳۷۵	۱۷۹۴۷/۵	۰/۰۰۰

طبق جدول ۶ می‌توان ادعا نمود که مولفه آموزش به عنوان یک عامل اثرگذار بر نهادینه شدن اخلاق اداری در شرکت مورد مطالعه با محاسبه میانه برابر با عدد ۳/۵۰، در وضعیت نسبتاً مناسب قرار دارد.

سئوال چهارم پژوهش: وضعیت مولفه "رعایت شئون معنوی" به عنوان یک عامل درون سازمانی بر نهادینه شدن اخلاق اداری چگونه است؟

جدول (۷): مولفه رعایت شئون معنوی

مقدار میانه	آماره ویلکاکسون	مقدار احتمال
۳/۳۳۵	۱۶۸۸۶/۵	۰/۰۰۰

طبق جدول ۷ می‌توان ادعا نمود که مولفه رعایت شئون معنوی به عنوان یک عامل اثرگذار بر نهادینه شدن اخلاق اداری در شرکت مورد مطالعه با محاسبه میانه برابر با عدد ۳/۳۳۵، در وضعیت نسبتاً مناسب قرار دارد.

سئوال پنجم پژوهش: وضعیت مولفه "رعایت عدالت" به عنوان یک عامل درون سازمانی بر نهادینه شدن اخلاق اداری چگونه است؟

جدول (۸): مولفه رعایت عدالت

مقدار میانه	آماره ویلکاکسون	مقدار احتمال
۳/۳۳۰	۱۶۲۸۴/۰	۰/۰۰۰

طبق جدول ۸ می‌توان ادعا نمود که مولفه رعایت عدالت به عنوان یک عامل اثرگذار بر نهادینه شدن اخلاق اداری در شرکت مورد مطالعه با محاسبه میانه برابر با عدد ۳/۲۴، در وضعیت نسبتاً مناسب قرار دارد.

سئوال ششم پژوهش: وضعیت مولفه "افشای حقایق" به عنوان یک عامل درون سازمانی بر نهادینه شدن اخلاق اداری چگونه است؟

جدول (۹): مولفه افشای حقایق

مقدار میانه	آماره ویلکاکسون	مقدار احتمال
۳/۳۳۵	۱۷۶۵۱/۰	۰/۰۰۰

طبق جدول ۹ می‌توان ادعا نمود که مولفه افشای حقایق به عنوان یک عامل اثرگذار بر نهادینه شدن اخلاق اداری در شرکت مورد مطالعه با محاسبه میانه برابر با عدد ۳/۳۷۵، در وضعیت نسبتاً مناسب قرار دارد.

سئوال هفتم پژوهش: وضعیت مولفه "مسئولیت اجتماعی" به عنوان یک عامل درون سازمانی بر نهادینه شدن اخلاق اداری چگونه است؟

میانگین رتبه مقادیر استفاده خواهد شد. در نهایت در نرم‌افزار لیزرل بررسی مدل ساختاری پرداخته شده است.

جهت بررسی استنباطی داده‌ها ابتدا بررسی نرمال بودن آنها صورت می‌گیرد تا روش مناسب برای آزمون فرضیه‌ها به دست آید که نتایج در جدول ۳ نشان داده شده است. از بررسی جدول ۳ ملاحظه می‌شود داده‌ها از توزیع نرمال تبعیت نکردند، لذا از روش‌های ناپارامتری برای بررسی فرضیه‌ها استفاده می‌شود. جهت سنجش سطح هر یک از عوامل موثر بر اخلاق اداری از آزمون ویلکاکسون استفاده شده و جهت رتبه‌بندی موانع از آزمون فریدمن استفاده می‌شود.

جدول (۳): آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمالیتی داده‌ها

مولفه	آماره K.S	احتمال	نتیجه
رهبری مبتنی بر ارزش	۲/۲۲۵	۰/۰۰۰	غیر نرمال
سیستم‌ها و ساختار سازمانی	۱/۶۴۸	۰/۰۰۹	غیر نرمال
آموزش	۲/۰۰۲	۰/۰۰۱	غیر نرمال
رعایت شئون معنوی	۱/۷۶۰	۰/۰۰۴	غیر نرمال
رعایت عدالت	۱/۵۳۹	۰/۰۱۷	غیر نرمال
افشای حقایق	۱/۵۸۷	۰/۰۱۳	غیر نرمال
مسئولیت اجتماعی	۱/۵۵۰	۰/۰۱۶	غیر نرمال
شهروندمداری	۱/۶۷۰	۰/۰۰۸	غیر نرمال
نمره نهایی	۱/۶۹۴	۰/۰۰۷	غیر نرمال

در ادامه به بررسی هر یک از سئوالات تحقیق می‌پردازیم.

سئوال اول پژوهش: وضعیت مولفه "رهبری مبتنی بر ارزش" به عنوان یک عامل درون سازمانی بر نهادینه شدن اخلاق اداری چگونه است؟

جدول (۴): مولفه رهبری مبتنی بر ارزش

مقدار میانه	آماره ویلکاکسون	مقدار احتمال
۳/۰۰	۱۱۰۷۸/۰	۰/۸۷۳

طبق جدول ۴ می‌توان ادعا نمود که مولفه رهبری مبتنی بر ارزش به عنوان یک عامل اثرگذار بر نهادینه شدن اخلاق اداری در شرکت مورد مطالعه با محاسبه میانه برابر با عدد ۳، در وضعیت متوسط قرار دارد.

سئوال دوم پژوهش: وضعیت مولفه "سیستم‌ها و ساختار سازمانی" به عنوان یک عامل درون سازمانی بر نهادینه شدن اخلاق اداری چگونه است؟

جدول (۵): مولفه سیستم‌ها و ساختار سازمانی

مقدار میانه	آماره ویلکاکسون	مقدار احتمال
۳/۲۴	۱۷۰۳۶/۵	۰/۰۰۰

طبق جدول ۵ می‌توان ادعا نمود که مولفه سیستم‌ها و ساختار سازمانی به عنوان یک عامل اثرگذار بر نهادینه شدن اخلاق اداری در شرکت مورد مطالعه با محاسبه میانه برابر با عدد ۳/۳۳۵، در وضعیت نسبتاً مناسب قرار دارد.

الویت در بین متغیرها از سوی پاسخ‌دهندگان از آزمون فریدمن استفاده می‌شود.

جدول (۱۴): بررسی آزمون فریدمن

مقدار احتمال	درجه آزادی	آزمون فریدمن	الویت بندی	میانگین	ابعاد
۰/۰۰۰	۷	۱۹۰/۶۹۴	۶	۴/۵۱	رهبری مبتنی بر ارزش
			۴	۴/۸۵	ساختار
			۲	۴/۹۴	آموزش
			۳	۴/۸۸	شئون معنوی
			۷	۳/۴۲	رعایت عدالت
			۸	۳/۱۲	افشای حقایق
			۱	۵/۵۸	مسئولیت اجتماعی
			۵	۴/۸۱	شهروندمداری

نتایج جدول ۱۴ بیانگر آن است که در سطح خطای ۰/۰۵ آزمون فریدمن معنی‌دار می‌باشد. به عبارت دیگر، بین مولفه‌های مربوط به اخلاق اداری الویت‌بندی وجود دارد که رعایت مسئولیت اجتماعی در الویت نخست، آموزش در الویت دوم، رعایت شئون معنوی در الویت سوم، سیستم‌ها و ساختار سازمانی در الویت چهارم قرار دارند، و رعایت عدالت و افشای حقایق به ترتیب در الویت‌های هفتم و هشتم بوده است. در ادامه جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار LISREL استفاده شده است. در پژوهش حاضر پس از تبیین الگوی مفهومی، الگوی اندازه‌گیری به دست آمده است. همچنین، شاخص‌های برازندگی الگو طبق جدول ۱۵ محاسبه شده است.

جدول (۱۵): شاخص‌های برازندگی الگوی پژوهش

مقادیر	علامت اختصاری	شاخص برازش
۳۱۶	DF	درجه آزادی
۵۲۶/۸۴	Chi-Square	کای اسکوار
۱/۶۷	Chi-Square/DF	نسبت کای‌دو به درجه آزادی
۰/۰۵	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
۰/۹۶	NFI	شاخص برازش هنجار شده
۰/۹۸	NNFI	شاخص برازش هنجار نشده
۰/۹۸	CFI	شاخص برازش مقایسه‌ای یا تطبیقی
۰/۰۵۰	RMR	ریشه میانگین مربعات باقی مانده
۰/۰۴۹	SRMR	ریشه میانگین مربعات
۰/۸۵	GFI	نیکویی برازش
۰/۸۲	AGFI	نیکویی برازش اصلاح شده

جدول (۱۰): مولفه مسئولیت اجتماعی

مقدار میانه	آماره ویلکاکسون	مقدار احتمال
۳/۵۰	۱۹۷۲۹/۵	۰/۰۰۰

طبق جدول ۱۰ می‌توان ادعا نمود که مولفه آموزش به عنوان یک عامل اثرگذار بر نهادینه شدن اخلاق اداری در شرکت مورد مطالعه با محاسبه میانه برابر با عدد ۳/۰۰، در وضعیت متوسط مناسب قرار دارد. سؤال هشتم پژوهش: وضعیت مولفه "شهروندمداری" به عنوان یک عامل درون سازمانی بر نهادینه شدن اخلاق اداری چگونه است؟

جدول (۱۱): مولفه شهروندمداری

مقدار میانه	آماره ویلکاکسون	مقدار احتمال
۳/۰۰	۱۲۳۴۱/۰	۰/۴۲۲

طبق جدول ۱۱ می‌توان ادعا نمود که مولفه شهروندمداری به عنوان یک عامل اثرگذار بر نهادینه شدن اخلاق اداری در شرکت مورد مطالعه با محاسبه میانه برابر با عدد ۳/۳۰، در وضعیت نسبتاً مناسب قرار دارد. سؤال اصلی تحقیق: وضعیت اخلاق اداری در شرکت مورد مطالعه چگونه است؟

جدول (۱۲): وضعیت اخلاق اداری

مقدار میانه	آماره ویلکاکسون	مقدار احتمال
۳/۲۵۵	۱۷۵۳۶/۰	۰/۰۰۰

طبق جدول ۱۲ می‌توان ادعا نمود که وضعیت کلی اخلاق اداری در شرکت مورد مطالعه در وضعیت نسبتاً مناسب قرار دارد. به‌طور کلی، می‌توان وضعیت هر یک از عوامل اثرگذار بر نهادینه شدن اخلاق اداری در شرکت مورد مطالعه را طبق جدول ۱۳ در نظر گرفت.

جدول (۱۳): وضعیت هر یک از عوامل

عامل	وضعیت
رهبری مبتنی بر ارزش	متوسط
ساختار سازمانی	نسبتاً مناسب
آموزش	نسبتاً مناسب
شئون معنوی	نسبتاً مناسب
عدالت	نسبتاً مناسب
شفافیت و افشای حقایق	نسبتاً مناسب
مسئولیت اجتماعی	نسبتاً مناسب
شهروندمداری	نسبتاً مناسب
وضعیت کلی	نسبتاً مناسب

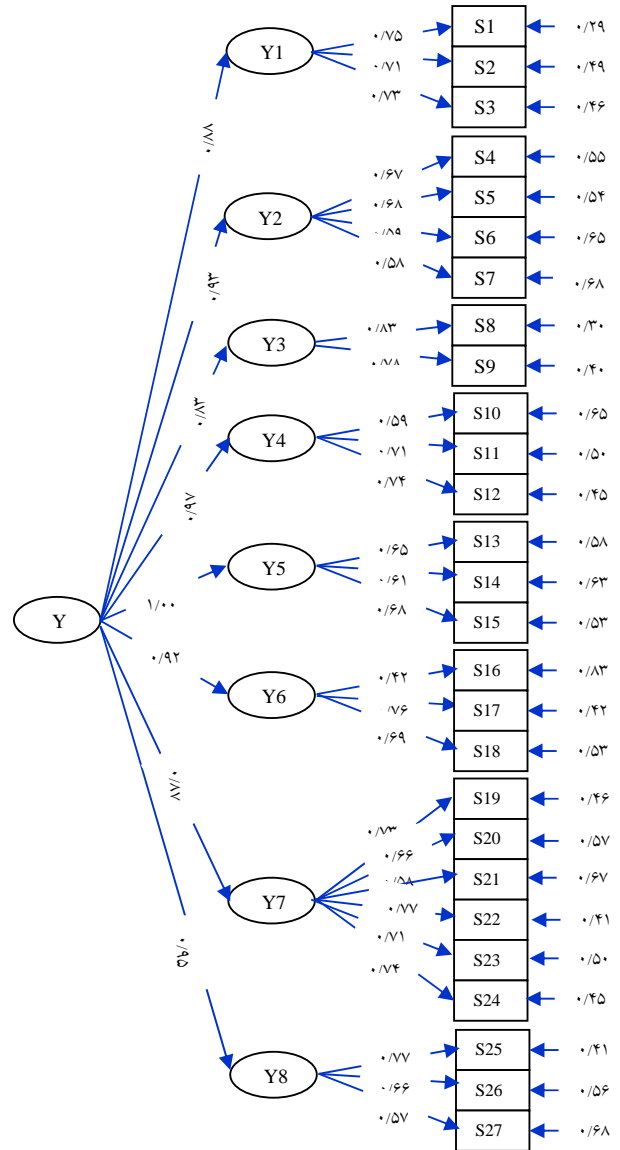
در ادامه الویت‌بندی بین عوامل موثر بر نهادینه شدن اخلاق اداری در شرکت مورد مطالعه مورد بررسی قرار می‌گیرد. با توجه به این‌که داده‌ها از توزیع غیرنرمال تبعیت می‌کردند، جهت بررسی وجود یا عدم وجود

کارگزاران دولتی می‌گردد. همچنین، با مطالعه مبانی نظری پژوهش حاضر مشخص می‌شود که اخلاق نقش بسیار بارزی جهت بهبود عملکرد سازمان‌ها، افزایش رضایت شغلی کارکنان، کاهش جابجایی نیروی کار و بهبود جو سازمانی دارد. بنابراین، هدف اصلی از نهادینه نمودن اخلاق به ویژه در سازمان‌های دولتی آن است که چه ارزش‌هایی را باید اشاعه نمود. اخلاق کارکنان اگر هدایت شود، می‌تواند فرصت‌های مهمی را برای تحقق سلامت اداری هر سازمانی فراهم نماید. از این‌رو، اهمیت و ضرورت انجام پژوهش حاضر و وجود خلاء تحقیقاتی در زمینه نهادینه نمودن اخلاق به ویژه در عرصه مدیریت دولتی احساس می‌شود.

هدف اصلی پژوهش حاضر، سنجش وضعیت عوامل موثر بر نهادینه شدن اخلاق اداری در شرکت گاز استان مازندران بوده است و در این راستا با مطالعه متون علمی شامل کتب، مقالات و یافته‌های پژوهشی مرتبط با موضوع پژوهش حاضر، هشت عامل موثر شامل رهبری مبتنی بر ارزش، سیستم‌ها و ساختار سازمانی، آموزش، افشای حقایق، رعایت شئون‌های معنوی، مسئولیت اجتماعی، شهروندمداری و رعایت عدالت مورد احصاء قرار گرفت. یافته‌های پژوهش حاضر بیانگر آن است که وضعیت مولفه‌های "رهبری مبتنی بر ارزش" و "مسئولیت اجتماعی" در شرکت مورد مطالعه با کسب میانگین ۳ در حد متوسط می‌باشند، ولی سایر ابعاد دارای میانگین بالایی ۳ بوده و می‌توان ادعا نمود ابعاد "افشای حقایق"، "آموزش"، "سیستم‌ها و ساختار سازمانی"، "شئون‌های معنوی"، "عدالت" و "شهروندمداری" دارای وضعیت نسبتاً مناسب می‌باشند. به‌طور کلی، می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت کلی اخلاق اداری در شرکت مورد مطالعه، در وضعیت نسبتاً مناسب قرار دارد. همچنین هیچ یک از عوامل موثر بر نهادینه شدن اخلاق اداری در شرکت مورد مطالعه، در وضعیت مناسب قرار ندارند. یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که بین عوامل موثر بر نهادینه شدن اخلاق اداری، اولویت‌بندی وجود دارد، به‌طوری که مولفه مسئولیت اجتماعی در رتبه اول و افشای حقایق در رتبه هشتم قرار دارد. یافته‌های پژوهش حاضر در مولفه‌های "اهداف، راهبردها و فرآیندهای کاری" با پژوهش الوانی، حسن‌پور و داوری (۱۳۸۹) در مولفه‌های طراحی منشور اخلاقی و نظام پاداش متناسب؛ با پژوهش شریف‌زاده (۱۳۹۱) در مولفه‌های نظام ارزیابی عملکرد و انگیزش کارکنان؛ با پژوهش حسینی و عباسی (۱۳۹۱) در مولفه تدوین منشور اخلاقی؛ با پژوهش محمدخانی و دیگران (۱۳۹۲) در مولفه شایسته‌سالاری؛ با پژوهش عباسی، ضرغامی و منصور (۱۳۹۸) در مولفه استخدام کارکنان دارای اخلاق، همسو می‌باشد. بنابراین، می‌توان ادعا نمود که بعد سیستم‌ها و ساختار سازمانی از طریق مولفه‌های شناسایی شده، می‌تواند نقش مهمی در نهادینه شدن اخلاق اداری داشته باشد. یافته‌های پژوهش حاضر در بعد "آموزش" با پژوهش حسینی و عباسی (۱۳۹۱)، عباسی، ضرغامی و منصور (۱۳۹۸)، محمدی‌فانج، سالاری‌خالص و ایزدی (۱۳۹۸) و رمیسووا، ولاساکوا و کریچ‌مایر همراستا می‌باشد. بنابراین، می‌توان ادعا نمود که بعد آموزش اخلاق می‌تواند نقش مهمی در نهادینه شدن اخلاق اداری داشته باشد. یافته‌های پژوهش حاضر در بعد "رهبری اخلاقی" با پژوهش محمدی‌فانج، سالاری‌خالص و ایزدی (۱۳۹۸) و کاکمار و دیگران (۲۰۱۱)

همان‌گونه که در جدول ۱۵ ملاحظه می‌شود، شاخص‌های میزان انطباق یا نیکویی برآزش تمامی مولفه‌ها در سطح قابل قبولی قرار دارند. بنابراین، الگوی برآزش شده، الگوی مناسبی می‌باشد.

شکل ۳ نشان‌دهنده الگوی کلی خروجی نرم‌افزار لیزرل است که نشان‌دهنده الگوی ساختاری پژوهش حاضر می‌باشد.



شکل (۳): مدل ساختاری با ضرایب استاندارد مسیر

۵- نتیجه‌گیری

همان‌طور که از مبانی نظری پژوهش حاضر استنباط می‌شود، رعایت اصول و هنجارهای اخلاقی توسط مدیران دولتی عامل بسیار مهمی برای تحقق دموکراسی و ایجاد اعتماد عمومی در یک جامعه بوده و موجب مشروعیت بخشیدن به اقدامات و تصمیم‌های خط‌مشی‌گذاران و

دوم، شماره ۲، صص ۲۴-۱.

- [۱۲] قلاوندی، حسن، اشرفی، فرشید، علیزاده، معصومه، (۱۳۹۶)، پیش‌بینی اخلاق کاری بر اساس مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، شماره ۱، صص ۱۳-۱.
- [۱۳] محمدی، حامد، (۱۳۹۶)، تحلیلی انتقادی بر فلسفه اخلاق در عرصه مدیریت دولتی و حکومتداری، فصلنامه اسلام و مدیریت، سال ششم، شماره ۱۱، صص ۹۸-۷۷.
- [۱۴] محمدی‌فاتح، عمران، سالاری‌خالص، علی، ایزدی، همت، (۱۳۹۸)، عوامل کلیدی موثر بر پیاده‌سازی اخلاق کار در سازمان‌های دولتی ایران، فصلنامه تحول اداری، شماره پنجم، صص ۶۳-۴۴.
- [۱۵] محمدخانی، مهرانگیز، (۱۳۹۲)، تاثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی (مورد شهرستان خوانسار)، جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و چهارم، شماره دوم، صص ۱۶۴-۱۲۳.
- [۱۶] منطقی، محسن، (۱۳۹۸)، کجروی مدیران و نقش آن در شکل‌گیری آسیب‌های اجتماعی در سازمان‌ها، فصلنامه مطالعات اسلامی آسیب‌های اجتماعی، دوره ۲، شماره ۱، صص ۳۴-۱۱.

- [17] Ahmad, P. R., (2017), **Ethical Leadership between Governance and Human Nature**, Pro Punlico Bono, 1, 164-179.
- [18] Akman, V., (2011), **Empirical Look at the Factors Affecting Perception of Business Ethics in Turkey**, EMAJ: Emerging Markets Journal, 1(1), 1-11.
- [19] Andersson, S., (2019), **Ethics Management Strategies in Public Organizations: The Case of Sweden**, Conference of the American Society for Public Administration, March 10, 2019, Washington, D.C.
- [20] Bavec, C., (2016), **Social Responsibility and Professional Ethics in Management: Some Empirical Evidences at Country Levels**, Managing Global Transitions, 10(4), 361-377.
- [21] Bayraktar, H. V., (2017), **Investigation of The Relation Between Trust in The Manager and Organizational Justice**, Journal of Education and Practice, 8(8), 208-217.
- [22] Behn, K. D., DeVries, D., (2010), **The determinants of transparency in nonprofit organizations: An exploratory study**, Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting, 26, 6-12.
- [23] Burns, J. M., (2013), **Cited in Politics, Identity, and Education in Central Asia**, Akcali., Cennet, E. Demir, Routledge, New York.
- [24] Cahn, S. M., (2012), **Classics of Western Philosophy**, Hackett Publishing Company, Indianapolis, Cambridge, 125.
- [25] Carles, M., (2011), **The Health Care Manager's Legal Guide**, Jones & Bartlett Learning.
- [26] Casson J., (2013), **A Review of the Ethical Aspects of Corporate Governance Regulation and Guidance in the EU**, Published by the Institute of Business Ethics in association with eco Da.
- [27] Chado, J., BteJohan, F., (2016), **Public Participation Efficiency in Traditional Cities of Developing Countries: A Perspective of Urban Development in Bida, Nigeria**, Procedia - Social and Behavioral Sciences, (219), 1-73.
- [28] Committee on Citizenship and Civic Engagement, (2018), **The Ties that Bind: Citizenship and Civic Engagement in the 21st Century**, UK: Authority of the House of Lords, 1-170.
- [29] Crossman, J., (2010), **Conceptualising Spiritual Leadership in Secular Organizational Contexts and Its Relation to Transformational, Servent and Environmental Leadership**, Leadership and Organization Development Journal, 31(7), 596-608.

همراستا می‌باشد. بنابراین، می‌توان ادعا نمود که بعد رهبری اخلاقی می‌تواند نقش مهمی در نهادینه شدن اخلاق اداری داشته باشد. یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش محمد و دیگران (۲۰۱۶) و زندگی، موسوی‌جد و استاد (۱۳۹۴) در باب رابطه بین پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی و اخلاق اداری همراستا است. یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش بورس (۲۰۰۰) مبنی بر این که معنویت در محیط کار یکی از عوامل موثر بر نهادینه شدن اخلاق اداری است، همراستا است. در باب تاثیر مولفه‌هایی نظیر افزایش حقایق و شهروندمداری بر اخلاق اداری در سازمان‌های دولتی در پایگاه‌های اطلاعاتی آنلاین هیچ پایان‌نامه یا مقاله‌ای یافت نشد. حتی مطالب مفید و منسجم راجع به این دو مولفه نیز بسیار کمیاب است. بنابراین، دو مولفه افزایش حقایق و شهروندمداری و تاثیر آنان بر اخلاق اداری صرفاً در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت.

منابع و مأخذ

- [۱] احد قراملکی، فرامرز، (۱۳۹۷)، اخلاق حرفه‌ای، نشر مجنون، تهران.
- [۲] الوانی، سیدمهدی، (۱۳۹۵)، مدیریت عمومی، نشر نی، تهران.
- [۳] الوانی، سیدمهدی، حسن‌پور، اکبر، داوری، علی، (۱۳۸۹)، تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۳ و ۴، صص ۳۴-۲۵.
- [۴] الوانی، سیدمهدی، محمدی، حامد، صباغی، مهرداد، (۱۳۹۸)، اخلاق در بخش دولتی، انتشارات صفار، تهران.
- [۵] حاتمی، سعید، آقایی، نجف، پورسلطانی‌زرنندی، حسین، اکبری‌زیدی، حسین، (۱۳۹۷)، نقش میانجی مسئولیت اجتماعی در رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران با رفتار شهروندی هواداران باشگاه‌های فوتبال، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره پنجم، شماره یک، صص ۹۸-۸۹.
- [۶] حسن‌پور، اکبر، عباسی، طیبه، هادی‌پور، امیر، (۱۳۹۶)، شناسایی و اولویت‌بندی شیوه‌های نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوازدهم، شماره ۱، صص ۱۱-۱.
- [۷] حسینی، نجمه، عباسی، عفت، (۱۳۹۱)، راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی، فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال دوم، شماره ۱، صص ۱۵۴-۱۲۹.
- [۸] دهبیم‌پور، مهدی، میاندری، کمال، (۱۳۹۶)، بررسی نقش شفافیت سازمانی در توسعه سرمایه اجتماعی، فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۴، شماره ۲، صص ۳۰۷-۲۸۳.
- [۹] زندی، خلیل، موسوی‌جد، سیدمحمد، راستاد، آرمان، (۱۳۹۴)، رابطه رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مطالعه موردی کارکنان سایت اداری سنندج)، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و ششم، شماره چهارم، صص ۲۲۲-۲۱۳.
- [۱۰] شریف‌زاده، فاتح، (۱۳۹۱)، تجزیه و تحلیل عوامل سازمانی موثر بر اخلاق کار در سازمان‌های عمومی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره ۱، صص ۳۹-۲۸.
- [۱۱] عباسی، سعیده، زرغامی‌فرد، مژگان، منصوری، حسین، (۱۳۹۸)، تبیین عوامل موثر بر شکل‌گیری جو اخلاقی با تاکید بر نقش اقدامات مدیریت منابع انسانی و ارزش‌های فرهنگی، فصلنامه مدیریت دولتی ایران، دوره

- 3(1), 1-16.
- [48] Robbins, S., Judge, A., (2013), **Organizational Behavior**, New Jersey: Person.
- [49] Rose, J., Heywood, P. M., (2013), **Political Science Approaches to Integrity and Corruption**, Human Affairs, (23), 148-159.
- [50] Rosenbloom, D. H., Kravchuk, R. S., Clerkin, R. M., (2014), **Public Administration: Understanding Management, Politics, and Law in the Public Sector**, 8th edn. McGraw-Hill Education, New York.
- [51] Saks, A M., (2011), **Workplace Spirituality and Employee Engagement**, Journal of Management, Spirituality & Religion, 8(4), 317-340.
- [52] Selase, A. E., Kombate, B., (2018), **The Public Institutions Organizational Structure and the Challenge of Reform Implementation Public Sector Agencies in Ahana**, International Journal of Current Research, 10(12), 1-9.
- [53] Smith, D., Rhiney, E., (2020), **CSR Commitments, Perceptions of Hypocrisy, and Recovery**, International Journal of Corporate Social Responsibility, 5(1), 1-12.
- [54] Stouten, J., Van Dijke, M., Mayer, D. M., De Cremer, D., (2013), **Can a Lader be Seen as too Ethical? The Curvilinear Effects of Ethical Leadership**, The Leadership Quarterly, 24, 680-695.
- [55] Svensson, G., Wood, G., (2011), **A Conceptual Framework of Corporate and Business Ethics Across Organizations: Structures, Processes and Performance**, The Learning Organization, 18(1), 21-35.
- [56] Thonzhe, N., Vyas-Doorgapersad, S., (2017), **The Role of Organizational Ethics Management with in The South African Public Service**, International Journal of Business and Management Studies, 9(2), 137- 150.
- [57] Tourish, D., Tourish, N., (2010), **Spirituality at Work, and its Implications for Leadership and Followership: A Post-Structure List Perspective**, Leadership, 6 (2), 207-224.
- [58] Tulubas, T., Celep, C., (2012), **Effect of Perceived Procedural Justice on Faculty Members' Silence: the Mediating Role of Trust in Supervisor**, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 47, 1221 – 1123.
- [59] Turner, B. S., (2017), **Contemporary Citizenship: Four Types**, Journal of Citizenship and Globalization Studies, 1(1), 10-23.
- [60] Vaccaro, A., (2010), **Corporate Transparency and Green Management**, Journal of Business Ethics , 95, 487-506.
- [61] Vardaman J. M., Maria., B., Gondo, D. G., (2012), **Ethical Climate and Pro-social Rule Breaking in the Workplace**, Human Resource Management Review, 24(1), 1-11.
- [62] Weber, J. (2015). **Investigating and Assessing the Quality of Employee Ethics Training Programs Among US-Based Global Organizations**, Journal of Business Ethics, 129(1), 27-42.
- [63] Weerakkody, V., Reddick, C. G., (2012), **Public Sector Transformation Through E-government: Experiences from Europe and North America**, Taylor & Francis.
- [64] Wulf, K., (2012), **Ethics and compliance programs in multinational Organization**, USA: Springer.
- [65] Yuhariprasetya, Y., (2015), **Ethics Management in the Public Sector**, Submitted as part of the requirements for admission to the degree of Professional Doctorate in Public Administration, University of Canberra.
- [30] European Commission., (2017), **Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions — The 2017 EU Justice Scoreboard**, 1-45.
- [31] Fenwick, J., (2017), **Teaching public administration: Key themes 1996–2016**, Teaching Public Administration, 36(1), 6-13.
- [32] Farazmand, A., (2009), **Public Service Ethics and Professionalism: A Primer for Public Officials**, USA: Taylor & Francis, LLC.
- [33] Filho, J. M. S., Wanderley, L. S. O., Gomez, C. P., Farache, F., (2010), **Strategic Corporate Social Responsibility Management for Competition Advantage**, BAR, Curitiba, 7(3), 294-309.
- [34] Ghosh, D., Sekiguchi, T., Gurunathan, L., (2017), **Organizational Embeddedness as a Mediator between Justice and in-role Performance**, Journal of Business Research, 75, 130-137
- [35] Guerrero, A. B., Pérez, V. G., Arfelis, M. B., (2019), **Ethical Reconstruction of Citizenship: A Proposal between the Intimate Self and the Public Sphere**, Journal of Moral Education, 48(4), 1-16.
- [36] Gul, N., Xiaolin, X., Lanrong, Y., Sadozai, A. M., (2017), **An Empirical Investigation of Organizational Justice and Public Service Motivation through Employee Commitment**, Public Policy and Administration Research, 7(11), 33-40.
- [37] Kacmar, K. M., Bachrach, D. G., Harris, K. J., (2016), **Fostering Good Citizenship Through Ethical Leadership: Exploring the Moderating Role of Gender and Organizational Politics**, Journal of Applied Psychology, 96(3), 633-642.
- [38] Lokman, A., Talib, A. T., (2016), **Approaches to Ethics for Public Administrators**, Journal of Administrative Science, 13(2), 1-8.
- [39] Matthew R. F., Taylor, W. G., (2015), **Spiritual leadership in the work of public administrators**, Journal of Management, Spirituality & Religion, 12(4), 354-373.
- [40] Mohamed, A., Youssef, E. W., Malika, S., Hafsa, L., (2016), **The Ethical Dimension in the New Public Management: Revisiting the Theory of Accountability, the Case of Public Finances in Morocco**, European Scientific Journal, 12(31), 1-8.
- [41] Ondrova, D., (2017), **Challenges of Modern Public Administration and Ethical Decision-Making**, Rocznik Administration Publiczej, 3, 255-279.
- [42] Organization for Economic Co-operation and Development., (2013), **Ethics Training for Public Officials, A study prepared by the OECD Anti-Corruption Network for Eastern Europe and Central Asia (ACN) and SIGMA**, a joint EU-OECD initiative, principally financed by the EU, in co-operation with the OECD Public Sector Integrity Network.
- [43] Pan, X., Chen, M., Hao, Z., Bi, W., (2018), **The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large-Sample Survey and a Situational Experiment**, Organizational Psychology, 8(10), 1-16.
- [44] Pekurinen, V. M., Välimäki M., Virtanen M., Salo P., Kivimäki M., Vahtera, J., (2017), **Organizational Justice and Collaboration among Nurses as Correlates of Violent Assaults by Patients in Psychiatric**, 68(5), 490-496.
- [45] Pojman, L. P., Fieser, J., (2012), **Ethics: Discovering Right and Wrong**, Boston: Wadsworth.
- [46] Puiiu, S., (2015), **Ethics Management in Public Sector-Background and Tools**, 2nd Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism, 30-31, Prague, Czech Republic.
- [47] Remisova, A., Kasakova, A., Kirchmayer, Z., (2018), **Influence of Formal Ethics Program Components on Managerial Ethics Behavior**, Journal of Business Ethics,