

Research Paper

Explaining the Framework of Ethical Culture in Public Organizations with Meta-synthesis

Mohammad Javad Motamed*¹ , Ali Naghi Amiri² , Seyede Fateme Hashemi Zade³ 

¹ PhD in Public Administration, Organizational Behavior, University of Tehran, Iran

² Professor of Public Administration Department, Farabi School, University of Tehran, Iran

³ Master of Public Administration, Human Resources, Islamic Azad University of Larestan, Iran

*Corresponding Author: Mohammad Javad Motamed
Address: University of Tehran, Iran

Email: m.j.motamed@ut.ac.ir
Tel: 09164464026



10.22080/shrm.2024.27188.1620

Received:
May 26, 2024

Accepted:
July 25, 2024

Available online:
March 25, 2025

Abstract

Ethics is an integral part of the culture of public organizations, and designing an ethical organization requires a systematic analysis of all aspects of the organization's culture and aligning them in a way that supports ethical behavior and prevents unethical behavior. From this point of view, the present study aims to explain the framework of ethical culture in public organizations with a meta-synthesis approach. This study is developmental in terms of its goal and follows a qualitative research method. The research community consisted of articles published in the scientific journals of the world, which were selected after screening 41 articles. Therefore, in the first step, by using the meta-synthesis, the components of the ethical culture framework including the antecedents, consequences, and threats of the ethical culture were extracted, and in the second step, the theme analysis technique was used to categorize the data and more accurately identify the effective components. The findings showed 25 antecedent components, 17 consequences, and eight threats to ethical culture in public organizations. The results indicate that in order to effectively establish an ethical culture in public organizations, short-term goals should be pursued and realized through the long-term goals of the organization (improving ethical culture).

Keywords:

Ethical culture, Public organizations, Meta-synthesis

Extended abstract

1. Introduction

The influence of ethical culture on the decision-making process in social and governance structures is of particular importance and has been theoretically discussed in many studies; however, a universal model of ethical culture has not yet been presented (Brun and Trevino, 2006; Brun and Trevino, 2013; Pychlak and Zerumk, 2021). Ethical culture includes various contextual factors that promote or prevent ethical and unethical behaviors and is considered a very important factor in the sustainability of public and government organizations (Brown and Trevino, 2006; Huberts et al., 2007; Kaptin, 2008). In today's global landscape, the public sector is a key point for achieving governance goals, especially in public and social frameworks. This is because governments are the governing institutions responsible for determining the policies to be implemented, and whether they prioritize technological factors (hard) or emphasize ethical and cultural practices (soft) is a matter of fact that has always been discussed (Zahari et al., 2024). In addition, the employees of these organizations have an

important role in responding to adopting ethical culture frameworks and creating sustainable working conditions (Singania and Saini, 2023). However, despite the increasing development of science and the vital role of the public sector in these areas, the challenges in cultivating an ethical work culture that are aligned with the principles of governance and public have been ignored and it is for this reason that many recent studies are looking for how public sector organizations can effectively define the ethical work culture in their frameworks operationally (Zahari et al., 2024). Considering the research gap of ethical culture in public organizations that exists in this field, the present research seeks to categorize and consolidate the framework of ethical culture in public organizations based on valid international studies.

2. Research Methods

This study followed the qualitative research method to achieve the research objective. It is also a developmental study in terms of its goal as it takes a step toward explaining the framework of ethical culture in public organizations. Data collection was done by examining library studies. The present research is also descriptive-exploratory in terms of the type of method. The collected data was analyzed

using the method of qualitative implementation of the research. In meta-synthesis, the author examines the studies of previous thinkers (Shafiei et al., 2020, 47) to combine quantitative and qualitative findings (Manimoji and Srinivasan, 2018, 632) of the research background in the field in question, which includes various techniques. There is a direction to conduct research with a meta-combination method, which is done in this study with the method of Lachal and his colleagues (2017). It should be noted that in order to extract data and identify components, the analysis technique and method suggested by Naeem et al. (2023) was used.

3. Results

Studying numerous papers from researchers and theorists in the field of behavioral and social sciences shows that government and even private organizations are required to be based on the cultures and internal values that are assigned to them. Arranging and using the models and patterns governing the organization and the indigenous approach to humanities theories are considered one of the original functions of today's theories. However, some of the characteristics and patterns governing the theories of humanities at the international level have a surprising commonality with each other (such as the theory of chaos) and this is the issue that makes the overlap of the nature of human communities in the world of creation more obvious. From this point of view, the present research was done with the aim of explaining the framework of ethical culture in public organizations with the meta-synthesis method after a detailed review of 41 articles (out of 205

initial papers). Thus, in the first step, by using the meta-synthesis method, the components of the ethical culture framework including antecedents, consequences, and threats to the ethical culture were extracted (Lachal et al., 2017). In the second step, to categorize the data and identify the component more precisely, the theme analysis technique (Naeem et al., 2023) was used. The results revealed 25 antecedent components, 17 consequences, and eight threats to moral culture and created a comprehensive model to better guide future research in the field of moral culture.

4. Conclusion

The findings of this study revealed 25 antecedent components, 17 consequences, and eight threats to ethical culture in public organizations. The results indicated that in order to effectively establish an ethical culture in public organizations, short-term goals should be pursued and realized through the long-term goals of the organization (improving ethical culture).

Funding

There is no funding support.

Authors' contribution

All authors are equally involved in the preparation and writing of the article.

Conflict of interest

No conflict-of-interest authors declared.

Acknowledgments

The authors of the article thank and appreciate all the people who have given scientific advice in preparing the article.

علمی

تبیین چهارچوب فرهنگ اخلاقی در سازمان های عمومی با روش فراترکیب

محمدجواد معتمد^{۱*} علی نقی امیری^۲ سیده فاطمه هاشمی زاده^۳

^۱ دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشگاه تهران، ایران

^۲ اسناد گروه مدیریت دولتی دانشکدهگان فارابی دانشگاه تهران، ایران

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی لارستان، ایران



10.22080/shrm.2024.27188.1620

چکیده

اخلاق، بخشی جدایی‌ناپذیر از فرهنگ سازمان‌های عمومی است و طراحی یک سازمان اخلاقی مستلزم تجزیه و تحلیل سیستماتیک تمام جنبه‌های فرهنگ سازمان و هم‌سوسازی آن‌ها به گونه‌ای است که از رفتار اخلاقی حمایت کرده و از رفتارهای غیراخلاقی جلوگیری کند. از این منظر هدف، مقاله پیش رو تبیین چهارچوب فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی با روش فراترکیب است. در این پژوهش به منظور دستیابی به هدف تحقیق از روش پژوهش کیفی استفاده شده و از حیث هدف در دسته مطالعات توسعه‌ای قرار می‌گیرد. جامعه پژوهش مشتمل بر مقالات منتشره معتبر در نشریات علمی جهان بوده که پس از غربالگری ۴۱ مقاله انتخاب گردیده است. بنابراین در گام نخست با بهره‌گیری از روش فراترکیب به استخراج مؤلفه‌های چهارچوب فرهنگ اخلاقی مشتمل بر پیشایندها، پیامدها و تهدیدکننده‌های فرهنگ اخلاقی پرداخته شده و در گام دوم جهت دسته‌بندی داده‌ها و شناسایی دقیق‌تر مؤلفه‌های مؤثر از تکنیک تحلیل تم استفاده شده است. یافته‌های این مقاله به شناسایی ۲۵ مؤلفه پیشایندها، ۱۷ پیامد و ۸ تهدیدکننده فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی انجامیده است. نتایج پژوهش حکایت از آن دارد که جهت استقرار مؤثر فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی بایستی اهداف کوتاه‌مدت از طریق اهداف بلندمدت سازمان (اصلاح فرهنگ اخلاقی) دنبال گردیده و محقق گردند.

تاریخ دریافت:

۶ خرداد ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش:

۴ مرداد ۱۴۰۳

تاریخ انتشار:

۲۵ بهمن ۱۴۰۳

کلیدواژه‌ها:

فرهنگ اخلاقی؛ سازمان‌های عمومی؛ روش فراترکیب

سازمانی جمعی مربوط می‌شود که از طریق اصول اخلاقی حمایت و تقویت می‌شوند (Douglas et al, key, 1999؛ 2001؛ Suh et al, 2018؛ Vardi, 2001). تحقیقات نشان داده است که سطوح قوی فرهنگ اخلاقی برای تضمین کارایی یک سازمان ضروری است (Smith et Bowrin, 2004؛ al, 2018؛ Waheed & Zhang, 2022). به طور مشابه، ترویج گسترده ارزش‌های فرهنگی اخلاقی تأثیر مثبتی بر جو سازمانی می‌گذارد و متعاقباً مطلوبیت شرایط کاری را برای کارکنان بهبود می‌بخشد (Al Halbusi et al, 2022؛ Silvija & Ksenija, 2012). این امر اهمیت مطالعه فرهنگ اخلاقی را برجسته می‌کند؛ چراکه تحقیقات قبلی نشان داده است که فرهنگ اخلاقی قوی‌تر با کاهش وقوع ترک سازمان همراه است (Kangas et al, 2015). فرهنگ اخلاقی نقش مهمی در شکل دادن به رفتار سازمانی، به‌ویژه در مدیریت رفتارهای

۱ مقدمه

بررسی ابعاد اخلاقی در فرهنگ سازمانی، یک حوزه دائمی از موضوعات پژوهشی است و حوزه‌های مختلفی از جمله مدیریت، اخلاق، اصول زیست‌محیطی، ساختارهای اجتماعی و حکومت‌داری را درگیر نموده است و تاکنون تحقیقات در موضوع فرهنگ سازمانی نقشی محوری در شکل‌دهی زمینه‌های سازمانی، اخلاق تجاری، پایداری و اصول محیطی، اجتماعی و حاکمیتی داشته است (Victor & Cullen, 1988؛ Trevino et al, 1986؛ Metwally & et al, 2019؛ Cano et al, 2020؛ Ferine et al, 2021؛ Puerta et al, 2021؛ Jin & kim, 2022). فرهنگ اخلاقی به ارزش‌های

* نویسنده مسئول: محمدجواد معتمد
آدرس: دانشگاه تهران، ایران

ایمیل: m.j.motamed@ut.ac.ir
تلفن: ۰۹۱۶۴۴۶۴۰۲۶

از انطباق صرف قانونی است و بر اساس انتظارات شکل می‌گیرد (Maignan et al, 2002). فرهنگ اخلاقی جزء اصلی فرهنگ سازمانی است (Treviño, 2008). فرهنگ اخلاقی دیدگاه کارکنان را در مورد جدیت اجرای منشور اخلاقی و میزان همسویی منشور اخلاقی با اخلاق حرفه‌ای ارزیابی می‌کند (Valentine et al, 2013). به علاوه تحقیقات در مورد فرهنگ سازمانی، نقش مهمی در شکل‌دهی زمینه‌های مدیریت سازمانی و اخلاق کسب‌وکار ایفا کرده است (Free, 2015; Shin et al., 2015; Erakovich & Kolthoff, 2010; Özden et al., 2019; Alblooshi et al., 2021). تأثیر فرهنگ اخلاقی بر فرآیندهای مدیریتی، ریشه در مدل‌های نظری تصمیم‌گیری اخلاقی در سازمان‌ها دارد. فرهنگ اخلاقی شامل عوامل زمینه‌ای سازمان است که بر رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی تأثیر می‌گذارد. مفهوم‌سازی تروینو از فرهنگ اخلاقی بر تعامل بین سیستم‌های رسمی و غیررسمی در سازمان‌ها تأکید می‌کند. این مؤلفه‌ها شامل نقش مدیریت ارشد، مشوق‌های سازمانی برای رفتار اخلاقی، مجازات‌های نقض یکپارچگی و پایبندی به قوانین و مقررات است (Shin et al., 2019; Özden et al., 2015). همچنین کارمندان نیز ترجیح می‌دهند برای شرکت‌هایی با شفافیت و هنجارهای اخلاقی کار کنند (Treviño et al., 2006). پس، افراد شرکت‌هایی را ترجیح می‌دهند که اخلاق در آن‌ها نهادینه شده باشد. بنابراین یک فرهنگ اخلاقی مستلزم همسویی بین ساختارها و فرآیندهای رسمی سازمانی و ساختارهای نامشهود مانند تشریفات و تأثیر الگوهایی است که الهام‌بخش رفتار اخلاقی هستند (Ardichvili & Jondle, 2009). در این بین با افزایش رسوایی‌های شرکت‌های بزرگ خصوصی در سطح جهانی، تمرکز بر رفتار اخلاقی در سازمان‌های خصوصی افزایش یافت (Treviño et al., 2016) و مفهوم فرهنگ اخلاقی شرکتی ناظر بر سازمان‌های خصوصی و در پاسخ به این رسوایی‌های بزرگ ظهور پیدا کرد و امروزه مدل‌های متنوعی از آن در شرکت‌های مختلف جهانی وجود دارد (Kaptein, 2008). در مقابل الگوهای فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های دولتی عمومی‌تر بوده؛ همان‌گونه که دازیچ معتقد است عموماً اگر ادراک کارکنان از اخلاق پایین باشد، منجر به تعارض عمومی در سازمان‌های دولتی می‌شود که نهایتاً منجر به جابه‌جایی کارکنان خواهد شد (Kancharla & Dadhich, 2021: 3). مطالعات تجربی توسط پتیجان و همکاران (۲۰۰۸) نیز نشان می‌دهد که باورهای مربوط به اخلاق سازمانی به طور مثبت با قصد ماندن در سازمان مرتبط است. به علاوه ادراک مثبت کارکنان از رفتار اخلاقی رهبری سازمان بر رفتار مثبت کارکنان در محیط کار تأثیر می‌گذارد (Dadhich & Bhal, 2008) و ادراک منفی منجر به افشاگری در سازمان می‌شود (Bhal & Dadhich, 2011). ادراکات منفی کارکنان از فرهنگ اخلاقی، ارتباط مثبتی با حمایت اجتماعی خواهد داشت که منجر به رفتار افشاگر می‌شود (Cassemetis & Wortley, 2013; Ahmad et al, 2014). کارکنانی که فرهنگ اخلاقی مساعدتری دارند، احتمالاً تعارضات موجود در ارزش‌های اخلاقی را بهتر درک می‌کنند (Watts & Buckley, 2017). بدین ترتیب که اگر درک یک کارمند از اخلاق پایین باشد، منجر به تعارض عمومی می‌شود که بیشتر

انحرافی، نقض یکپارچگی و رفتار اخلاقی ایفا می‌کند (Webb, 2012; Martin et al, 2013). مطالعات انجام‌شده بر روی سازمان‌های مختلف، از نظرسنجی‌ها برای ارزیابی فرهنگ اخلاقی استفاده کرده‌اند که نشان می‌دهد سازمان‌هایی با سطوح قوی فرهنگ اخلاقی تمایل دارند سطوح بالاتری از جو اخلاقی را نشان دهند (Key, 1999; Douglas et al, 2001; Suh et al, 2018; Vardi, 2001).

تأثیر فرهنگ اخلاقی بر فرآیند تصمیم‌گیری در ساختارهای اجتماعی و حاکمیتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و از حیث نظری در بسیاری از تحقیقات مورد بحث واقع شده است اما تا به حال مدلی جهان‌شمول از فرهنگ اخلاقی ارائه نشده است (Pichlak & Treviño et al, 2008; Szromek, 2021). فرهنگ اخلاقی شامل عوامل زمینه‌ای مختلفی است که رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی را ترویج می‌کنند یا از آن جلوگیری می‌کنند و این مهم عاملی بسیار مهم در پایداری سازمان‌های دولتی و عمومی محسوب می‌شود (Huberts et al, 2007; Kaptein, 2008; Treviño et al, 2008). در چشم‌انداز جهانی امروز، بخش عمومی به عنوان یک نقطه کلیدی برای دستیابی به اهداف حکمرانی، به‌ویژه در چارچوب‌های عمومی و اجتماعی قرار دارد. علت آن این است که دولت‌ها، نهادهای حاکمیتی‌اند که مسؤول تعیین سیاست‌هایی هستند که باید اجرا شوند و اینکه آیا آن‌ها عوامل تکنولوژیکی (سخت) را در اولویت قرار می‌دهند یا بر رویه‌های اخلاقی و فرهنگی (نرم) تأکید می‌کنند موضوعی است که همواره مورد بحث بوده است (Zahari et al, 2024)؛ به علاوه کارکنان این سازمان‌ها نقش مهمی در نحوه پاسخ‌گویی به پذیرش چارچوب‌های فرهنگ اخلاقی و ایجاد شرایط کاری پایدار دارند (Singhanian & Saini, 2023) با این حال، علی‌رغم توسعه روزافزون علوم، نقش حیاتی بخش عمومی در این حوزه‌ها، چالش‌ها در پرورش فرهنگ کاری اخلاقی که با اصول حاکمیتی و عمومی همسو هستند، نادیده گرفته شده است و بدین منظور بوده که بسیاری از تحقیقات اخیر به دنبال این هستند که چگونه سازمان‌های بخش عمومی می‌توانند به طور مؤثر فرهنگ کاری اخلاقی را در چارچوب‌های خود به صورت عملیاتی تعریف نمایند (Zahari et al, 2024) با توجه به شکاف تحقیقاتی فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی که در این زمینه وجود دارد، این پژوهش به دنبال آن است که چهارچوب فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی را که مبتنی بر مطالعات بین الملل معتبر صورت گرفته، دست‌بندی نموده و انسجام بخشد.

۲ مبانی نظری و پیشینه پژوهش

درک آن چه رفتار اخلاقی در محیط کسب‌وکار را تشکیل می‌دهد در طول زمان تغییر عمیقی را تجربه کرده است (McWilliams, 2006; Melnyk et al, 2003; Metwally & et al, 2019). در حالی که برای مدت‌ها، تطبیق انحصارهایی که سازمان‌های عمومی ایجاد می‌کنند، با مقررات قانونی حاکم بر آن‌ها دغدغه اصلی رفتار اخلاقی حرفه‌ای بود (Goebel et al, 2012)، اما امروزه رفتارهای اخلاقی، فراتر

(Kancharla & Dadhich, 2021:14). بنابراین اگر یک سازمان غیر اخلاقی برای خلق فرهنگ اخلاقی تلاش کند، تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد (Valentine et al, 2013). در ادامه پیشینه پژوهش در مطالعات جهان مورد بررسی واقع گردیده است:

منجر به اقداماتی برای کاهش ناراحتی خواهد شد. اگر درک فرهنگ اخلاقی قوی باشد، تعارضات فی مابین واحدها نیز از بین خواهد رفت (Valentine et al, 2013). مطالعات کانچارلا و دازیچ (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که سازمان‌های عمومی بایستی به سمت ارزش محوری جهت‌گیری نمایند؛ چراکه منافع بلندمدت تری را برای سازمان به دنبال دارد

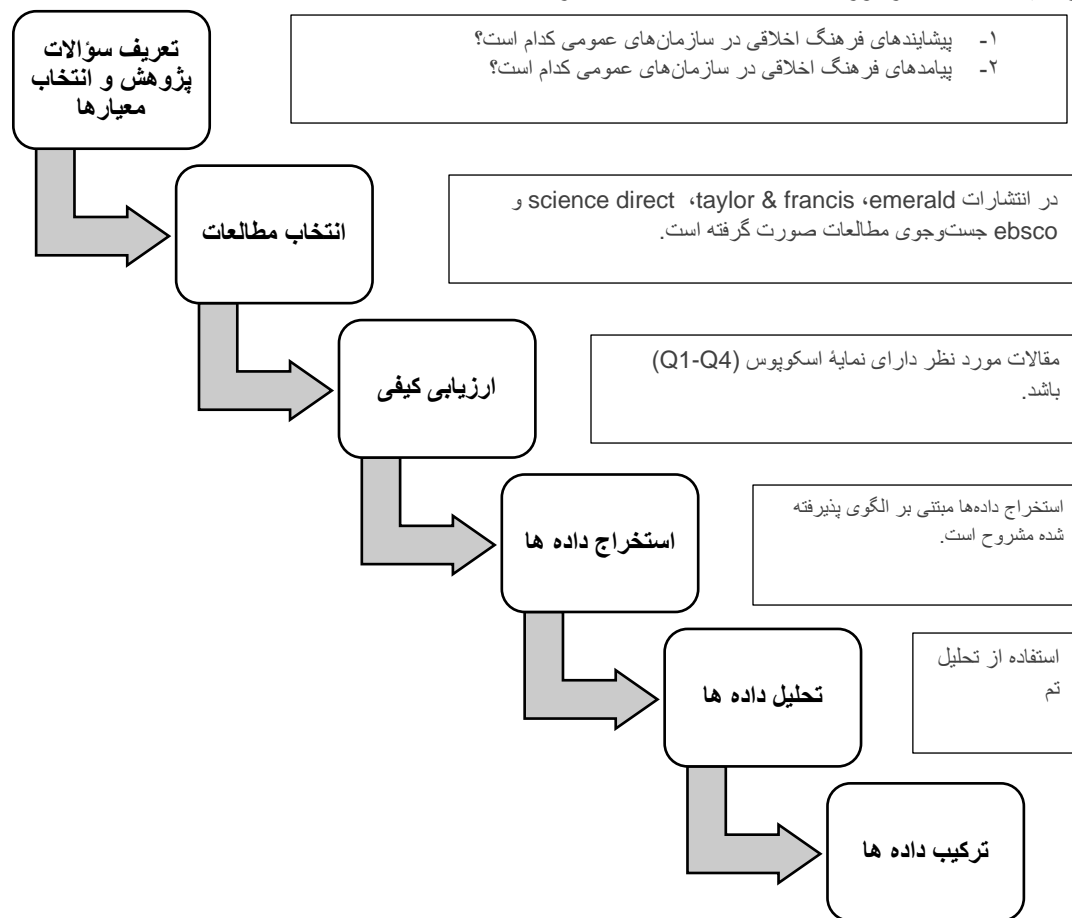
جدول ۱. پیشینه پژوهش‌های فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی در ادبیات علمی جهان

ردیف	پژوهشگر/سال	عنوان	نتایج
۱	Perlman et al (2024)	به سوی چارچوب فرهنگ اخلاق سازمانی: تجزیه و تحلیل داده‌های نظرسنجی از مدیران دولت محلی	این تحقیق به بررسی این موضوع می‌پردازد که مدیران دولتی در مورد عناصر یک فرهنگ سازمانی اخلاقی چگونه می‌اندیشند. این پژوهش چارچوب فرهنگ اخلاق سازمانی را مشتمل بر نظرسنجی از مدیران پیشنهاد می‌دهد. نتایج نظرسنجی نیاز به اولویت‌بندی بیشتر در مدیریت دولتی در زمینه اخلاق و فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد.
۲	Resende et al (2023)	رفتار غیر اخلاقی در کار: اثرات فرهنگ اخلاقی و هویت اخلاقی ضمنی و آشکار	این مطالعه بررسی می‌نماید که آیا هویت اخلاقی با فرهنگ اخلاقی جهت پیش‌بینی رفتار غیر اخلاقی در محل کار ارتباط دارد. بدین ترتیب نمونه ۲۳۸ نفره جهت سنجش رفتار غیر اخلاقی انتخاب گردید. یافته‌ها نشان می‌دهد که هویت اخلاقی ضمنی و آشکار با رفتار غیر اخلاقی رابطه منفی دارد و فرهنگ سازمانی رابطه بین هویت اخلاقی و رفتار غیر اخلاقی را تعدیل می‌کند.
۳	Akhtar et al (2023)	رهبری مسؤولانه، فرهنگ اخلاقی سازمانی، وضعیت استراتژیک و نوآوری سبز	این مطالعه با تکیه بر نظریه سیگنالینگ، یافته‌های رابطه بین رهبری مسؤولانه و نوآوری سبز را در سازمان‌های عمومی خدماتی از طریق نقش میانجی فرهنگ اخلاقی سازمانی بررسی می‌نماید. بدین ترتیب پس از بررسی نمونه ۱۶۸ نفری از کارمندان مشخص گردید که رهبری مسؤولانه به طور مثبت بر نوآوری سبز با میانجی‌گری فرهنگ اخلاقی و نقش تعدیل‌کننده موقعیت استراتژیک تأثیر می‌گذارد به گونه‌ای که این تأثیر در جایی که موقعیت استراتژیک متری وجود دارد قوی‌تر است.
۴	Ratmono & Frendy, (2022)	بررسی نظریه الماس تقلب از طریق متغیرهای فرهنگ اخلاقی: مورد مطالعه بانک‌های اندونزی	این مطالعه از نمونه بانک‌های اندونزی، با بررسی نقش تعدیل‌کننده فرهنگ اخلاقی در تأثیرگذاری بر کلاهبرداری شغلی انجام گرفته است. داده‌های اولیه با استفاده از روش پیمایشی شامل ۳۵۵ کارمند از ۱۵ بزرگترین بانک‌ها در اندونزی جمع‌آوری شد. نتایج حکایت از آن دارد که فرهنگ اخلاقی قوی می‌تواند رابطه مثبت بین دو خطر تقلب و کلاهبرداری شغلی را تضعیف نماید. یافته‌های مقاله ما حاکی از آن است که سازمان‌هایی که با خطر قابل توجه تقلب مواجه هستند، باید در تقویت فرهنگ اخلاقی سرمایه‌گذاری کنند؛ زیرا می‌تواند دو عامل از چهار عامل خطر تقلب را کاهش دهد.
۵	Lee & Xu, (2021)	مدل فرآیند پویا در توسعه فرهنگ اخلاقی - مورد مطالعه "علی‌بابا"	این تحقیق بر اساس مطالعه موردی عمیق شرکت علی بابا، یک مدل فرآیندی را برای کشف پویایی توسعه فرهنگ سازمانی اخلاقی ایجاد می‌کند. این مدل چهار مکانیسم را در چهار فرآیند اتخاذ شده توسط رهبران و پیروان بیان می‌کند. تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که توسعه یک فرهنگ اخلاقی، غیرخطی و تعاملی است و رهبران و زیردستان نقش‌های متفاوتی را در مراحل مختلف توسعه یک فرهنگ اخلاقی ایفا می‌کنند اما فرهنگ اخلاقی به شدت تحت تأثیر بنیان‌گذار یا رهبر سازمان است.
۶	Lamsam & Charoensukmongkol, (2023)	تأثیر رهبری تحول-آفرین بر فرهنگ اخلاقی و عملکرد شرکت: اثر تعدیل‌کننده شدت رقابت	این پژوهش بر شرکت‌های زیرمجموعه وزارت کار و توسعه کشور تایلند صورت پذیرفته و از نمونه ۲۰۰ شرکت جهت انجام آن بهره گرفته شده است. نتایج حکایت از آن دارد که فرهنگ اخلاقی سازمانی به طور قابل توجهی تأثیر رهبری تحول‌آفرین را بر عملکرد شرکت تحت تأثیر قرار می‌دهد. اما تأثیر مثبت فرهنگ اخلاقی سازمانی بر عملکرد شرکت، زمانی که شرکت‌ها دارای سطح بالایی از رقابت در بازار هستند، کمتر می‌شود.

۳ روش‌شناسی پژوهش

فرا ترکیب نویسنده با بررسی عمیق مطالعات و تحقیقات اندیشمندان پیشین (Shafiei et al, 2021) به ترکیب یافته‌های کمی و کیفی (Manimozhi & Srinivasan, 2018: 632) پیشینه تحقیق در حوزه مورد نظر می‌پردازد که در این بین تکنیک‌های مختلفی جهت انجام پژوهش با روش فرا ترکیب وجود دارد که در این مقاله با روش **لاچال و همکارانش (۲۰۱۷)** این مهم صورت پذیرفته است. لازم به ذکر است که جهت استخراج داده‌ها و شناسایی مؤلفه‌ها از تکنیک تحلیل تم و روش پیشنهادی نعیم و همکاران (2023) استفاده شده است. در ادامه مراحل روش‌شناسی این پژوهش به صورت شکل ذیل ترسیم شده است:

در این پژوهش به منظور دستیابی به هدف تحقیق از روش پژوهش کیفی استفاده خواهد شد. تحقیق حاضر از لحاظ هدف، توسعه‌ای است؛ چراکه در جهت تبیین چهارچوب فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی گام برمی‌دارد. گردآوری داده‌ها در این نوشتار نیز با استفاده از بررسی مطالعات کتاب-خانه‌ای بوده و بدین صورت داده‌های کیفی مورد جمع‌آوری قرار خواهند گرفت. همچنین مقاله پیش رو از حیث نوع روش، در دسته مطالعات توصیفی-اکتشافی قرار می‌گیرد؛ به علاوه شیوه اجرای کیفی پژوهش از روش فرا ترکیب جهت تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده استفاده شده است. در



شکل ۱. روش تحقیق مبتنی بر روش فرا ترکیب (Lachal et al, 2017)

فعالیت‌های پژوهشی در این زمینه، درخواست شد تا به عنوان کدگذار در پژوهش مشارکت کند و آموزش‌ها و فنون لازم جهت کدگذاری مقالات به وی انتقال داده شد و همان مقالات قبلی به وی داده شد تا کدگذاری‌های مربوطه را صورت دهد. درصد توافق درون موضوعی که به مثابه شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود، محاسبه شد. همان‌طور که جدول ذیل مشخص است، بر اساس هر دو روش، با توجه به اینکه میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید قرار می‌گیرد.

همچنین به منظور سنجش پایایی پژوهش نیز از روش‌های بازآزمون و دوکدگذار بهره گرفته شده است. بدین ترتیب که برای محاسبه پایایی بازآزمون، از میان مقالات موجود تعداد ۱۰ مقاله (از ۴۱ مقاله منتخب که حدود ۲۵ درصد مقالات را شامل می‌شود) انتخاب شدند و هرکدام از آن‌ها، در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص، دو بار کدگذاری شدند. سپس گداهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هرکدام از مقالات با هم مقایسه شدند. برای محاسبه پایایی متن با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار نیز، از یک کارشناس خبره در حوزه

جدول ۲. محاسبه پایایی پژوهش به دو روش بازآزمون و دو کدگذار

روش	تعداد مقالات	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی (درصد)
بازآزمون	۱۰	۲۲	۲۱	۰	۱۰۰%
بین دوکدگذار	۱۰	۲۲	۲۰	۲	۹۱%

(تعداد ۸۴ مقاله) و حذف شدند و تعداد ۲۰۵ مقاله، خروجی مرحله انتخاب مطالعات اولیه بوده است.

۴,۳ مرحله سوم: ارزیابی کیفی مطالعات

این مرحله در واقع سنجش کیفیت مقاله جهت بررسی دقیق در حوزه مورد بررسی بوده است بدین ترتیب که تعداد ۲۰۵ مقاله مستخرج از حیث کیفی و نمایه شدن در پایگاه داده اسکوپوس (Q1-Q4) مورد سنجش واقع گردیده و تعداد ۲۵ مقاله در این بین حذف شدند. از مقالات باقیمانده (۱۸۰ مقاله) نیز پس از مطالعه دقیق چکیده مقاله و تطبیق کیفی آن با موضوع پژوهش مورد بررسی تعداد ۴۱ مقاله مورد تأیید واقع شده و مابقی حذف شدند.

۴,۴ مرحله چهارم: استخراج داده‌ها

این مرحله که در واقع نقطه شروع کار با داده‌های متنی است زمانی آغاز می‌شود که سؤالات تحقیق به‌دقت و به‌درستی برای نویسنده تبیین شده باشد. بدین ترتیب سؤالات دوگانه‌ای که در پژوهش پیش رو مورد طراحی واقع شده و هدف غایی از آن به‌درستی تبیین می‌گردد و فرآیند استخراج داده‌ها در دو مرحله شناسایی پیشایندهای فرهنگ اخلاقی و پیامدهای فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی به صورت هم‌زمان در مطالعات مورد نظر صورت خواهد گرفت. بدین ترتیب مطالعات کتابخانه‌ای جهت استخراج داده‌ها از پژوهش‌های مورد مطالعه به منظور استخراج داده‌های اولیه صورت گرفته و هریک از پیشایندهای فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی، پیامدهای فرهنگ اخلاقی و تهدیدکننده‌های آن به‌دقت از مقالات منتخب استخراج می‌گردند. جدول ذیل پیشایندها، پیامدها و تهدیدکننده‌های فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی برگرفته از ۴۱ مقاله منتخب به تصویر کشیده شده است:

جدول ۳. پیشایندها، پیامدها و تهدیدکننده‌های فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی

تهدیدکننده‌های فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی	پیامدهای فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی	پیشایندهای فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی
محیط رقابتی Lamsam & Charoensukmongkol, (2023) تقلب شغلی (Ratmono & Frendy, 2023; Suh et al, 2018) کلاهبرداری شغلی (Ratmono & Frendy, 2023; Suh et al, 2018; Vries & Gelder, 2015) رفتار غیر اخلاقی (Resende et al, 2023; Kancharla & Dadhich, 2021; Park,	تعهد به منافع عمومی (Barrainkua & Pike, 2018) تصمیم‌گیری اخلاقی (Barrainkua & Pike, 2018; Treviño et al., 2006; Pichlak & Szromek, 2021) بهبود عملکرد سازمانی (Lamsam & Charoensukmongkol, 2023) موقعیت استراتژیک (Akhtar et al, 2023)	درک باورها و الگوهای رفتاری (Barrainkua & Pike, 2018) القای مسؤولیت‌های اجتماعی (Barrainkua & Pike, 2018) رهبری تحول‌آفرین (Lamsam & Charoensukmongkol, 2023; Lee & Xu, 2021; Segon & Booth, 2015) رهبری مسؤولانه (Akhtar et al, 2023)

۴ یافته‌های پژوهش

۴,۱ مرحله اول: تعریف سؤالات پژوهش و انتخاب معیارها

در مرحله نخست این پژوهش، مسأله تحقیق به صورت دقیق تبیین شده و سؤالات تحقیق بدین ترتیب مشخص گردیده است:

- ۱- پیشایندهای فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی کدام است؟
- ۲- پیامدهای فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی کدام است؟
- ۳- تهدیدکننده‌های فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی کدام است؟

در انتهای این مرحله کلیه سؤالاتی که قرار است پژوهش را در این راستا یاری نماید مشخص می‌گردد. بدین ترتیب کلید واژه‌های محوری *ethical culture* و *moral culture* که اساس مقاله بر آن استوار است، مورد اجماع نویسندگان واقع گردیده و جست‌وجوها مبتنی بر آن صورت گرفته است.

۴,۲ مرحله دوم: انتخاب مطالعات

معتبرترین انتشارات بین‌المللی در حوزه علوم انسانی مورد انتخاب واقع گردیده و مقالات نمایه شده که با کلیه سؤالات *ethical culture* و *moral culture* در عنوان آن مورد بحث واقع شده بدون محدودیت زمان و مکان انجام پژوهش، مورد جست‌وجو و انتخاب واقع شده‌اند. در این مرحله تعداد ۲۸۹ پژوهش مورد تأیید واقع گردید. در ادامه مقالات تکراری که در پایگاه داده‌های مذکور مشترکاً وجود داشتند شناسایی گردیده

<p>2013; Svanberg Öhman, 2016 ; (Shafer & Simmon, 2011 فساد سازمانی (Kolthoff et al, 2010) فشار سازمانی (Shafer & Simmon, 2011) فشار سرمایه‌ای (Svanberg Öhman, 2016) قضاوت زود هنگام (Svanberg Öhman, 2016)</p>	<p>نوآوری سبز (Akhtar et al, 2023) بهبود رفتارکاری (Kancharla & Dadhich, 2021: 3 حفظ و نگهداشت کارکنان (Kancharla & Dadhich, 2021;) (Kangas et al, 2015 محیط کاری اخلاقی (Zahari et al, 2024) سرمایه‌های سازمانی پایدار (Suh et al, 2018) کارایی سازمانی (Bowrin, 2004; Smith et al,) (2018; Waheed & Zhang, 2022 جو سازمانی مثبت (Silvija & Ksenija, 2012;) (AlHalbusi, 2022 پایداری محیط کاری (Singhanian & Saini, 2023) نوآوری باز (Riivari, 2012; Zahari et al,) 2019 ; Nestle et al, 2019 ; (Matricano, 2018 مدیریت رفتارهای انحرافی (Nestle et al, 2019; Matricano,) (2018 ; Zahari et al, 2019 ایجاد انگیزه کاری (Vries et al, 2015; Colaco &) (Loi, 2019 ; ثبات اجتماعی (Goebel et al, 2012) ثبات زیست محیطی (Goebel et al, 2012)</p>	<p>ایجاد هویت اخلاقی (Resende et al, 2023) تبیین اولویت‌های اخلاقی (Perlman et al, 2024) آموزش‌های اخلاقی (Kancharla & Dadhich, 2021) ارزش‌های اجتماعی (Kancharla & Dadhich,) 2021; Segon & Booth, 2015; (Kolthoff et al, 2010 رهبری اخلاقی (Zahari et al, 2024; Colaco &) Loi, 2019; Kolthoff et al, (2010 شفافیت ساختاری (Colaco & Loi, 2019 ;) (Riivari, 2012 عدالت توزیعی (Vries & Gelder, 2015) صداقت (Vries & Gelder, 2015) فروتنی (Vries & Gelder, 2015) وظیفه‌شناسی (Vries & Gelder, 2015) توسعه اخلاق سازمانی (Irwin & Bradshaw, 2011) ترویج هنجارهای اخلاقی (Svanberg Öhman, 2016;) (Junren, 2013 حاکمیت قوانین اخلاقی (Kolthoff et al, 2010) برنامه‌های اخلاقی (Park, 2013) نظارت هماهنگ (Riivari, 2012) مدیریت هماهنگ (Riivari, 2012) حمایت مدیریت (Segon & Booth, 2015) آگاهی مدیریت (Segon & Booth, 2015) ترویج زمینه‌های اخلاقی (Shafer & Simmon, 2011) پاداش رسمی (Svanberg Öhman, 2016;) (Shafer & Simmon, 2011 تنبیه رفتارهای غیر اخلاقی (Svanberg Öhman, 2016)</p>
--	--	--

تم یک روش تجزیه و تحلیل کیفی است که اغلب برای پژوهش اولیه و بازبینی‌های سیستماتیک مورد استفاده قرار می‌گیرد (Purssell & Gould, 2021: 3). این روش یک تکنیک

۴،۵ مرحله پنجم: تحلیل داده‌ها

در مرحله پنجم پژوهش تحلیل داده‌ها بر اساس استراتژی تجزیه و تحلیل تم صورت خواهد گرفت. استراتژی تجزیه و تحلیل

تجزیه و تحلیل مضمون شش مرحله‌ای را بر اساس روش‌شناسی آن‌ها برای محققان ارائه می‌کند تا در توسعه یک مدل مفهومی از یافته‌های خود استفاده کنند (Naeem & Ozuem, 2022). بنابراین مراحل شش‌گانه مشتمل بر گام‌های ۱- انتخاب نقل قول‌ها، ۲- انتخاب کلمات کلیدی، ۳- کدگذاری، ۴- توسعه تم‌ها، ۵- مفهوم‌سازی از طریق تفسیر و ۶- توسعه مدل مفهومی در این پژوهش مورد پیاده‌سازی واقع می‌شود.

۴، ۵، ۱. فرآیند ظهور پیشایندهای فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی

پیشایندهای فرهنگ اخلاقی، در واقع علل و زمینه‌سازهای ایجاد و توسعه فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی هستند. پیشایندها به چرایی تشکیل فرهنگ اخلاقی در سازمان اشاره دارند و بدون حضور آنان در چهارچوب نهایی، فلسفه وجودی فرهنگ اخلاقی زیر سؤال می‌رود. بدین ترتیب در جدول زیر خلاصه پیاده‌سازی مراحل تجزیه و تحلیل مضامین پیشایندهای فرهنگ اخلاقی با روش نعیم و همکاران (۲۰۲۳) مورد بحث واقع گردیده است:

جدول ۴. فرآیند ظهور پیشایندهای فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی

تم فرآیند	تم سازمان‌دهنده	تم‌های پایه
پیشایندهای فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی	محوریت نهاد رهبری	رهبری تحول‌آفرین
		رهبری مسؤولانه
		رهبری اخلاقی
		مدیریت هماهنگ
		حمایت مدیریت
		آگاهی مدیریت
	بازطراحی ساختاری	شفافیت ساختاری
		عدالت توزیعی
		توسعه اخلاق سازمانی
		برنامه‌های اخلاقی
		نظارت هماهنگ
		پاداش رسمی
	اجماع بر ارزش‌ها، هنجارها و قوانین مشترک	تنبیه رفتارهای غیر اخلاقی
		القای مسؤولیت‌های اجتماعی
		ایجاد هویت اخلاقی
		ارزش‌های اجتماعی
		ترویج هنجارهای اخلاقی
		حاکمیت قوانین اخلاقی
	صفات شخصیتی	ترویج زمینه‌های اخلاقی
		صداقت
فروتنی		
اندیشه‌گرایی	وظیفه‌شناسی	
	درک باورها و الگوهای رفتاری	
	آموزش‌های اخلاقی	
	تبیین اولویت‌های اخلاقی	

می‌تواند تأثیرات بلندمدت، میان‌مدت و یا حتی کوتاه مدتی بر سازمان داشته باشد. بدین ترتیب در جدول زیر خلاصه پیاده‌سازی مراحل تجزیه و تحلیل مضامین پیامدهای فرهنگ اخلاقی با روش نعیم و همکاران (۲۰۲۳) تبیین شده است:

جدول ۵. فرآیند ظهور پیامدهای فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی

تم فرآیند	تم سازمان‌دهنده	تم‌های پایه
پیامدهای فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی	حکمرانی کارآفرینی	موقعیت استراتژیک

بسیار محبوب در بین محققان کیفی جهت تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی است که عمدتاً شامل داده‌های توصیفی حجیم می‌شود و این روش استراتژی جامعی را برای مفهوم‌سازی نظری در تحقیقات کیفی ارائه می‌دهد (Naeem & et al, 2023: 1). در این تحقیق از روش تجزیه و تحلیل نعیم و همکاران (۲۰۲۳) مورد استفاده واقع می‌گردد. فرآیند تحلیل تم شرح داده شده از منظر نعیم و همکاران، "سیستماتیک" نامیده می‌شود؛ زیرا از یک رویکرد ساختاریافته و متوالی برای تفسیر داده‌های تحقیق پیروی می‌کند. هر مرحله بر مرحله قبلی استوار است که منجر به درک جامع داده‌ها می‌شود. این روش سازمان‌یافته سازگاری و تکرارپذیری یافته‌ها را افزایش می‌دهد و ارتباط روشی بین داده‌ها، تفسیر و نتیجه‌گیری نهایی را امکان‌پذیر می‌سازد. این رویکرد ساختارمند سیستماتیک دقت را تضمین می‌کند و سوگیری بالقوه را محدود می‌کند (Naeem & et al, 2023: 3). نعیم و اوزوم (۲۰۲۲) از تحلیل تم برای ساخت یک مدل مفهومی از یافته‌های خود از طریق مجموعه‌ای از مراحل، از جمله انتخاب کلمه کلیدی و نقل قول، کدگذاری، موضوع‌بندی، تفسیر و توسعه مدل استفاده کردند. این مطالعه یک تکنیک

۴، ۵، ۲. فرآیند ظهور پیامدهای فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی

پیامدهای فرهنگ اخلاقی همان آثار برجای‌مانده از توسعه و بسط فرهنگ مبتنی بر اخلاق در سازمان‌های عمومی است که

	نوآوری سبز	جو سازمانی مثبت
		نوآوری باز
		بهبود رفتار کاری
	بهروری پایدار	بهبود عملکرد سازمانی
		کارایی سازمانی
		ایجاد انگیزه کاری
	اصلاح نظام خط مشی‌گذاری	تصمیم‌گیری اخلاقی
		مدیریت رفتارهای انحرافی
		محیط کاری اخلاقی
		حفظ و نگهداشت کارکنان
	ثبات اجتماعی-سازمانی	تعهد به منافع عمومی
		سرمايه‌های سازمانی پایدار
پایداری محیط کاری		
ثبات اجتماعی		
ثبات زیست‌محیطی		

اخلاقی در سازمان‌های عمومی دستخوش تغییرات منفی گردیده و یا پیدایش آن را محدود می‌نماید. در ادامه مجموعه عوامل تهدیدکننده فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی با تکنیک تحلیل مضمون بدین ترتیب مستخرج شده است:

۴,۵,۳ فرآیند ظهور تهدیدکننده‌های فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی

عوامل تهدیدکننده فرهنگ اخلاقی در واقع به مجموعه مؤلفه‌هایی اطلاق می‌گردد که به موجب آن ظهور و بروز فرهنگ

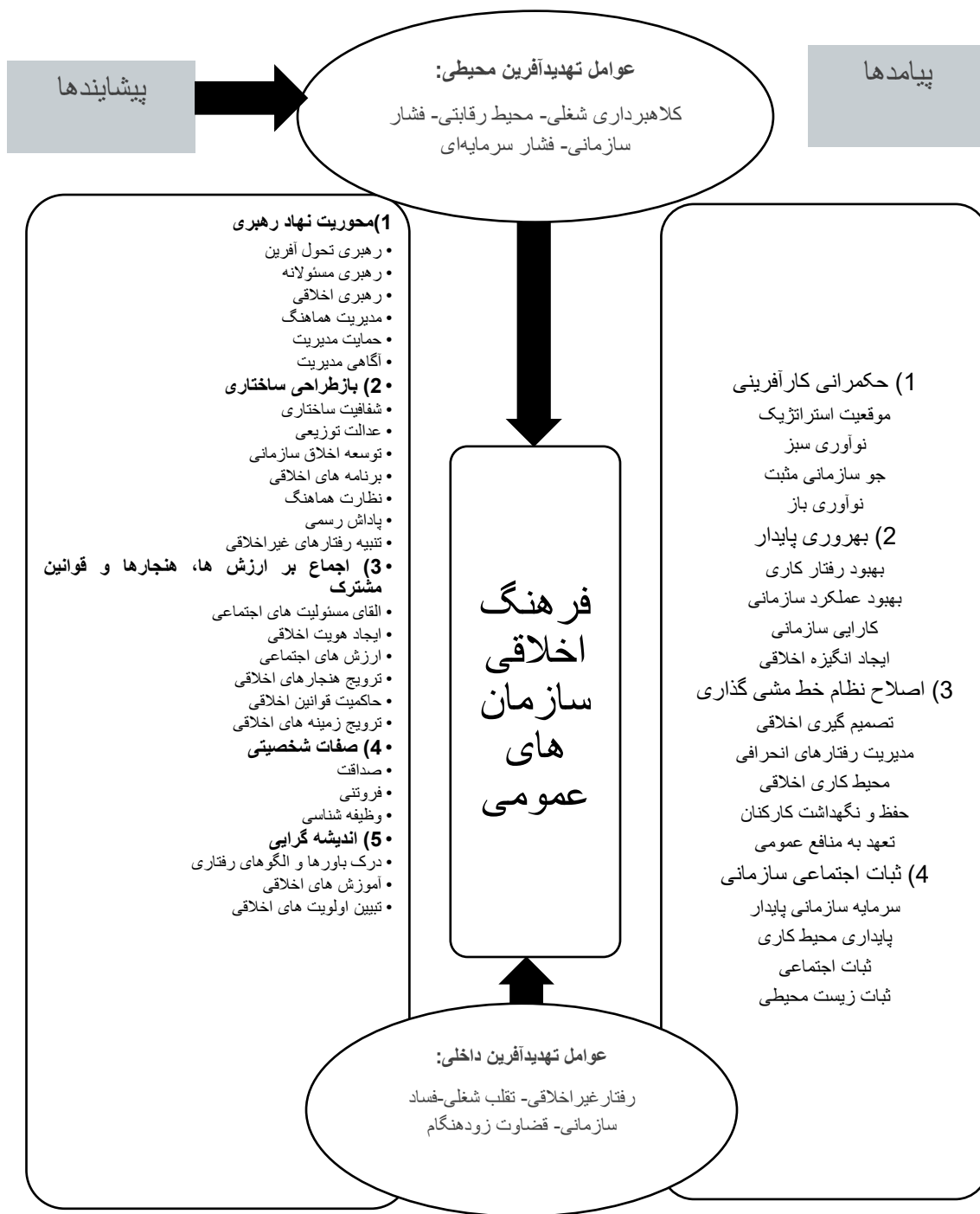
جدول ۶. فرآیند ظهور تهدیدکننده‌های فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی

تم فراگیر	تم سازمان دهنده	تم‌های پایه
تهدیدکننده‌های فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی	عوامل درون سازمانی	تقلب شغلی
		رفتار غیر اخلاقی
		فساد سازمانی
		قضاوت زود هنگام
	عوامل محیطی	محیط رقابتی
		کلاهبرداری شغلی
		فشار سازمانی
		فشار سرمایه‌ای

می‌گردد. امید است که الگوی جامع این تحقیق که برگرفته از ابعاد و مؤلفه‌های مستخرج از مقالات علمی معتبر در سطح جهان بوده‌اند، بتوانند زمینه‌ساز خلق بصیرت‌های تازه قرار گرفته و منجر به گشودن دریچه‌های جدیدی شوند تا بستری مناسب به منظور جهت‌دهی و ارتقای فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی ایران اسلامی فراهم آید.

۴,۶ مرحله ششم: ترکیب داده‌ها

در مرحله پایانی استراتژی فراترکیب با روش **لاچال و همکاران (۲۰۱۷)**، مجموعه عوامل و مؤلفه‌های پیش‌بینی، پیامدی و تهدیدزایی فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی مورد تجمیع واقع شده و مدل نهایی پژوهش به شکل ذیل ترسیم



شکل ۲. تبیین چهارچوب فرهنگ اخلاقی سازمانی های عمومی

۵ بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه مقالات متعدد از پژوهشگران و نظریه‌پردازان حوزه علوم رفتاری و اجتماعی نشانگر این مطلب است که سازمان‌های دولتی و حتی خصوصی ملزم‌اند که مبتنی بر فرهنگ‌ها و ارزش‌های درونی که بدان‌ها اختصاص دارند؛ مدل‌ها و الگوهای حاکم بر سازمان را چینش نموده و از آن استفاده نمایند و نگرش بومی‌نگری به نظریات علوم انسانی از کارکردهای اصیل تئوری‌های امروزی تلقی می‌شود؛ با این حال برخی از خصایص و الگوهای حاکم بر نظریات علوم انسانی در سطح بین‌الملل با یکدیگر به صورت شکفت‌انگیزی اشتراک داشته (به مثابه نظریه آشوب) و این موضوع است که همپوشانی فطرت آحاد اجتماعات انسانی را در جهان خلقت عیان‌تر می‌سازد. از این منظر پژوهش پیش‌رو با هدف تبیین چهارچوب فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی با روش فراترکیب و پس از بررسی دقیق ۴۱ مقاله (از میان ۲۰۵ مقاله اولیه) صورت گرفته است. بدین ترتیب در گام نخست با بهره‌گیری از روش فراترکیب به استخراج مؤلفه‌های چهارچوب فرهنگ اخلاقی مشتمل بر پیشایندها، پیامدها و تهدیدکننده‌های فرهنگ اخلاقی (لاچال و همکاران، ۲۰۱۷) پرداخته شده و در گام دوم جهت دست‌بندی داده‌ها و شناسایی دقیق‌تر مؤلفه‌های مؤثر از تکنیک تحلیل تم (نعیم و همکاران، ۲۰۲۳) استفاده شده است. نتایج این مقاله به شناسایی ۲۵ مؤلفه پیش‌بینی، ۱۷ پیامد و ۸ تهدیدکننده فرهنگ اخلاقی و خلق مدلی جامع جهت ریل‌گذاری بهتر پژوهش‌های آتی در حوزه فرهنگ اخلاقی صورت پذیرفته است. کثرت تحقیقاتی که تاکنون در حوزه فرهنگ در سازمان‌ها صورت پذیرفته، این گزاره را تأیید می‌نماید که کارکنان تمایل دارند در سازمان‌هایی فعالیت نمایند که منعکس‌کننده یک فرهنگ اخلاقی برتر باشد (Kancharla & Dadhich, 2021; kpmg, 2019). از این منظر فرهنگ اخلاقی دیدگاه کارکنان را در مورد جدیت اجرای منشور اخلاقی سازمان و میزان همسویی آن با اخلاق حرفه‌ای مدیران مورد ارزیابی قرار می‌دهد (Valentine et al, 2013). همان‌گونه که در مدل جامع فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی نیز بدان اشاره گردید؛ مشخصاً اجماع بر ارزش‌های سازمانی توسط آحاد کارکنان که همان توافق خرد جمعی بر قوانین و رفتارهای اخلاقی مورد انتظار سازمان است می‌تواند در تقویت فرهنگ اخلاقی سازمان تأثیرگذاری زیادی داشته باشد که آن را می‌توان به‌وضوح در پژوهش‌های کانچارلا و دازیچ (۲۰۲۱) و سگون و بوت (۲۰۱۵) درک کرد. به علاوه نمی‌توان از اثرگذاری نهاد رهبری در سازمان و حمایت شخص مدیریت از فرهنگ اخلاقی غافل بود. مدیری که دارای ویژگی‌های شخصیتی صداقت، فروتنی و وظیفه‌شناسی باشد و

باورها و الگوهای رفتاری را به‌خوبی بشناسد، می‌تواند به‌عنوان یک شخصیت کاریزما در سازمان پرستیده شود و تبلور ظهور فرهنگ اخلاقی مثبت در سازمان‌های عمومی امروزی باشد. همان‌گونه که اندیشمندانی چون لمسام و کونگل (۲۰۲۳) و لی و ژو (۲۰۲۱)، واژه رهبری تحول‌آفرین و زهاری و همکاران (۲۰۲۴) و کولاکو و لوی (۲۰۱۹) مفهوم رهبری اخلاقی را لازمه جاری نمودن فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های دولتی عصر حاضر می‌دانند. طبیعتاً نتیجه تأثیر پیش‌ایندهایی همچون محوریت رهبری و توجه به اندیشه‌گرایی و خردجمعی می‌تواند به حکمرانی کارآفرینی و بهروری پایدار در سازمان منجر گردد. اختر و همکاران (۲۰۲۳) مفهوم نوآوری سبز و نستله (۲۰۱۹) واژه نوآوری باز را زاینده استقرار فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های دولتی می‌دانند؛ مفاهیمی که تا پیش از این شاید صرفاً در بنگاه‌های غیرانتفاعی یا خصوصی مورد بحث واقع می‌شده است. لمسام و کارونساکونگل (۲۰۲۳) نیز که با عینک ذی‌نفعان سازمان به پیامدهای استقرار فرهنگ اخلاقی در سازمان‌ها نگاه می‌کنند، بهبود رفتار سازمانی و عملکرد فراتر از استانداردهای مصوب را از آثار مفید آن برمی‌شمارند. هرچند در این بین نباید از تأثیرات شگرف بازطراحی ساختار سازمان بر فرهنگ اخلاقی و در نتیجه اصلاح نظام خط‌مشی‌گذاری غافل بود. از مسائلی که امروزه گریبان‌گیر برخی از سازمان‌های عمومی شده و گاهی رسوایی‌های اخلاقی ناشی از آن منجر به بی‌اعتمادی آحادی از جامعه شده است، عدم وجود شفافیت ساختاری و عدم تبیین شاخصه‌های دقیق عدالت توزیعی در ساختار مدیریت دولتی است که این مهم فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی را به صورت جدی مورد خدشه قرار داده است. در این بین مهم‌ترین عواملی را که به عنوان تهدیدکننده‌های فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های عمومی شناخته شده، می‌توان به مؤلفه‌های داخلی و محیطی (از جمله رفتار غیر اخلاقی حسادت سازمانی- کلاهبرداری شغلی- فشار سازمانی) اشاره نمود که در صورت اصلاح می‌تواند علاوه بر جهت‌گیری مثبت ارزش‌های بنیادین، نظام خط‌مشی‌گذاری سازمان‌های عمومی را پویاتر نموده و منافع کوتاه-مدت (رفتار افراد در محل کار) را قربانی منافع بلندمدت سازمان و جامعه که همان اصلاح فرهنگ اخلاقی است، نماید.

تشکر و قدردانی

از تمام متخصصین، خبرگان و اساتیدی که در تدوین و جمع‌آوری دقیق و علمی مقاله یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

تضاد منافع

در مقاله پیش رو هیچ‌گونه تعارض منافی میان نویسندگان آن وجود ندارد.

منابع

- Ahmad, S. A., Yunos, R. M., Ahmad, R. A. R., & Sanusi, Z. M. (2014). Whistleblowing behaviour: The influence of ethical climates theory. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 164, 445-450.
- akhavan, M., ghasemi hamedani, I., & Ebrahimi-Kharajo, V. (2024). Presenting the model of electronic human resources management strategies based on the green behavior of employees of educational institutions and universities. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 6(10), 26-7.
- Akhtar, M.W., Garavan, T.N., Javed, M., Huo, C., Junaid, M., & Hussain, K. (2023). Responsible leadership, organizational ethical culture, strategic posture, and green innovation. *The Service Industries Journal*, 43, 454 - 474.
- Al Halbusi, H., Tang, T. L.-P., Williams, K. A., & Ramayah, T. (2022). Do Ethical Leaders Enhance Employee Ethical Behaviors? Organizational Justice and Ethical Climate as Dual Mediators and Leader Moral Attentiveness as a Moderator: Evidence from Iraq's emerging market. *Asian Journal of Business Ethics*, 11(1), 105-135.
- Alblooshi, M., Shamsuzzaman, M., & Haridy, S. (2021). The Relationship between Leadership Styles and Organisational Innovation: A systematic literature review and narrative synthesis. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 338-370.
- Ardichvili, A., Mitchell, J.A. & Jondle, D. (2009). Characteristics of ethical business cultures, *Journal of Business Ethics*, 85(4), pp. 445-451.
- Barrainkua, I. & Espinosa-Pike, M. (2018). The Influence of Auditors' Commitment to Independence Enforcement and Firms' Ethical Culture on Auditors' Professional Values and Behaviour. n *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting* (Vol. 21, pp. 17-52). Emerald Publishing Limited.
- Bhal, K.T. & Dadhich, A. (2011). Impact of ethical leadership and leader-member exchange on whistleblowing: the moderating impact of the moral intensity of the issue, *Journal of Business Ethics*, 103(3).
- Bowrin, A. R. (2004). Internal control in Trinidad and Tobago Religious Organizations. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 17(1), 121-152.
- Bruce J. Perlman, Christopher G. Reddick & Tansu Demir. (2024). Toward an Organizational Ethics Culture Framework: An Analysis of Survey Data From Local Government Managers, Public Integrity.
- Cano, J. A., & Londoño-Pineda, A. (2020). Scientific Literature Analysis on Sustainability with the Implication of Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 162.
- Cassematis, P.G. and Wortley, R. (2013). Prediction of whistleblowing or non-reporting observation: the role of personal and situational factors. *Journal of Business Ethics*, 117(3), pp. 615-634.
- Colaco, B. and Loi, N.M. (2019). Investigating the relationship between perception of an organisation's ethical culture and worker motivation. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(5), pp. 1392-1408.

- Dadhich, A. and Bhal, K.T. (2008). Ethical leader behaviour and leader-member exchange as predictors of subordinate behaviours. *Vikalpa; The Journal for Decision Makers*, 33(4), 15-26.
- Dadhich, A. and Kancharla, R. (2019), "Ethical standards and intention to stay: a comparison among multiple firms in construction sector", British Academy of Management Conference, 3-5 September, Birmingham, UK.
- Denison, D.R., 1996. What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review* 21, 619-654.
- Douglas, P. C., Davidson, R. A., & Schwartz, B. N. (2001). The Effect of Organizational Culture and Ethical Orientation on Accountants. *Ethical Judgement. Journal of Business Ethics*, 34(2), 101-121.
- Ratmono, D., & Frendy. (2022). Examining the fraud diamond theory through ethical culture variables: A study of regional development banks in Indonesia. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2117161.
- Faheem, M.A., Ahmed, I., Ain, I., & Iqbal, Z. (2021). Authentic leadership and follower's role ethnicity: the role of leader's ethical voice and ethical culture. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(3), 422-441.
- Ferine, K. F., Aditia, R., & Rahmadana, M. F. (2021). An Empirical Study of Leadership, Organizational Culture, Conflict, and Work Ethic in Determining Work Performance in Indonesia's Education Authority. *Heliyon*, 7(7).
- Free, C. (2015). Looking Through the Fraud Triangle: A review and call for new directions. *Meditari Accountancy Research*, 23(2), 175-196.
- Garavan, T.N. and McGuire, D. (2010). Human resource development and society: human resource development's role in embedding corporate social responsibility, sustainability and ethics in organizations. *Advances in Developing Human Resources*, 12(5), 487-507.
- Goebel, P., Reuter, C., Pibernik, R., & Sichtmann, C. (2012). The influence of ethical culture on supplier selection in the context of sustainable sourcing. *International Journal of Production Economics*, 140(1), 7-17.
- Huberts, L., Kaptein, M., & Lasthuizen, K. (2007). A Study of The Impact of Three Leadership Styles on Integrity Violations Committed by Police Officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 30(4), 587-607.
- Lee, J. S., & Xu, D. (2023). From mine to ours: a dynamic process model in developing ethical culture—the case of Alibaba. *Asia Pacific Business Review*, 29(3), 523-545.
- Jin, M., & Kim, B. (2022). The Effects of ESG Activity Recognition of Corporate Employees on Job Performance: The case of South Korea. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(7), 316.
- Irwin, J., & Bradshaw, K. (2011). The ethics challenge: establishing an ethics ambassador network to help embed an ethical culture. *Strategic HR Review*, 10(4), 26-32.
- Kancharla, R. & Dadhich, A. (2021). Perceived ethics training and workplace behavior: the mediating role of perceived ethical culture. *European Journal of Training and Development*, 45(1), pp. 53-73.

- Kangas, M., Muotka, J., Huhtala, M., Mäkikangas, A., & Feldt, T. (2015). Is the Ethical Culture of the Organization Associated with Sickness Absence? A Multilevel Analysis in a Public Sector Organization. *Journal of Business Ethics*, 131–145.
- Kaptein, M. M. (2008). Developing and Testing a Measure for the Ethical Culture of Organizations: The Corporate Ethical Virtues Model. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 923–947.
- Key, S. (1999). Organizational Ethical Culture: Real or imagined? *Journal of Business Ethics*, 20(3), 217–225.
- Kolthoff, E., Rodney, E., & Karin, L. (2010). Comparative analysis of ethical leadership and ethical culture in local government. *International Journal of Public Sector Management*, 23(7), 596 – 612.
- KPMG.(2019). KPMG International Transparency Report. available at: assets.kpmg/content/dam/kpmg/xx/pdf/2019/12/2019-transparency-report.pdf (accessed 30 April 2020).
- Lachal, J., Revah-Levy, A., Orri, M., & Moro, M. R. (2017). Meta synthesis: an original method to synthesize qualitative literature in psychiatry. *Frontiers in psychiatry*, 8, 269.
- Lamsam, N. & Charoensukmongkol, P. (2023). Effect of CEO transformational leadership on organizational ethical culture and firm performance: the moderating effect of competitive intensity. *Journal of Asia Business Studies*, 17(3), 539-558.
- Lee, J. S. K., & Xu, D. (2021). From mine to ours: a dynamic process model in developing ethical culture – the case of Alibaba. *Asia Pacific Business Review*, 29(3), 523–545.
- Resende, M. M., Porto, J. B., Gracia, F. J., & Tomás, I. (2024). Unethical behavior at work: the effects of ethical culture and implicit and explicit moral identity. *Ethics & Behavior*, 34(6), 438-457.
- Maignan, I., Hillebrand, B., & McAlister, D.(2002). Managing socially-responsible buying: how to integrate non-economic criteria into the purchasing process. *European Management Journal* 20, 641–648.
- Manimozhi, G. & Srinivasan, P. (2018). A meta synthesis of content analysis approaches. *American Journal of Educational Research*, 6(6), 632-637.
- Martin, G., Keating, M. A., Resick, C. J., Szabo, E., Kwan, H. K., & Peng, C. (2013). The Meaning of Leader Integrity: A comparative study across Anglo, Asian, and Germanic cultures. *Leadership Quarterly*, 24(3), 445–461.
- Matricano, D. (2018). The State of the Art of Open Innovation Culture. Exploring the Culture of Open Innovation, 139–162.
- McWilliams, A., Siegel, D., & Wright, P.M. (2006). Corporate social responsibility: strategic implications. *Journal of Management Studies* 41, 1–18.
- Melnyk, S.A., Sroufe, R.P., Calantone, R.J., (2003). A model of site-specific antecedents of ISO 14001 certification. *Production and Operations Management* 12, 369–385
- Metwally, D., Ruiz-Palomino, P., Metwally, M., & Gartzia, L. (2019). How Ethical Leadership Shapes Employees' Readiness to Change: The mediating role of an organizational culture of effectiveness. *Frontiers in Psychology*, 10, 2493.

- Akhtar, M. W., Garavan, T., Javed, M., Huo, C., Junaid, M., & Hussain, K. (2023). Responsible leadership, organizational ethical culture, strategic posture, and green innovation. *The Service Industries Journal*, 43(7-8), 454-474.
- Naeem, M., & Ozuem, W. (2022). Understanding misinformation and rumors that generated panic buying as a social practice during COVID-19 pandemic: Evidence from twitter, YouTube and focus group interviews. *Information Technology & People*, 35(7), 2140–2166.
- Naeem, M., Ozuem, W., Howell, K., & Ranfagni, S. (2023). A step-by-step process of thematic analysis to develop a conceptual model in qualitative research. *International journal of qualitative methods*, 22, 16094069231205789.
- Nestle, V., Täube, F. A., Heidenreich, S., & Bogers, M. (2019). Establishing Open Innovation Culture in Cluster Initiatives: The role of trust and information asymmetry. *Technological Forecasting and Social Change*, 146, 563–572.
- Özden, D., Arslan, G. G., Ertuğrul, B., & Karakaya, S. (2019). The Effect of Nurses' Ethical Leadership and Ethical Climate Perceptions on Job Satisfaction. *Nursing Ethics*, 26(4), 1211–1225.
- Park, Heungsik; John Blenkinsopp, (2013), "The impact of ethics programmes and ethical culture on misconduct in public service organizations", *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 26 Iss 7 pp. 520 – 533.
- Perlman, B. J., Reddick, C. G., & Demir, T. (2024). Toward an Organizational Ethics Culture Framework: An Analysis of Survey Data From Local Government Managers. *Public Integrity*, 1–16.
- Pettijohn, C., Pettijohn, L. and Taylor, A.J. (2008). Salesperson perceptions of ethical behaviors: their influence on job satisfaction and turnover intentions. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 547-557.
- Pichlak, M., & Szromek, A. R. (2021). Eco-innovation, Sustainability and Business Model Innovation by Open Innovation Dynamics. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 149.
- Puerta, C. D. B., González, G. B., & García, I. P. S. (2021). Executives' Knowledge Management and Emotional Intelligence Role: Dynamizing Factor towards Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 83.
- Pursell, E. & Gould, D. (2021). Undertaking Qualitative Reviews In Nursing And Education-A Method Of Thematic Analysis For Students And Clinicians. *International journal of nursing studies advances*, 3, 100036.
- Ratmono, D., & Frendy. (2022). Examining the fraud diamond theory through ethical culture variables: A study of regional development banks in Indonesia. *Cogent Business & Management*, 9(1).
- Resende, M. M., Porto, J. B., Gracia, F. J., & Tomás, I. (2023). Unethical behavior at work: the effects of ethical culture and implicit and explicit moral identity. *Ethics & Behavior*, 1–20.
- Riivari, E., Lämsä, A. M., Kujala, J., & Heiskanen, E. (2012). The ethical culture of organisations and organisational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, 15(3), 310-331.
- Segon, M., & Booth, C. (2013). Values-based approach to ethical culture: A case study.

- In *Ethics, Values and Civil Society* (pp. 93-118). Emerald Group Publishing Limited
- Shafer, W. E., & Simmons, R. S. (2011). Effects of organizational ethical culture on the ethical decisions of tax practitioners in mainland China. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 24(5), 647-668.
- Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2015). Top Management Ethical Leadership and Firm Performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of Business Ethics*, 129(1), 43-57.
- Silvija, V., & Ksenija, D. (2012). Testing how ethical culture impacts organizational climate: The case of croatian firms. In *International OFEL Conference on Governance, Management and Entrepreneurship* (pp. 671-686).
- Singhania, M., & Saini, N. (2023). Institutional Framework of ESG Disclosures: Comparative analysis of developed and developing countries. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 13(1), 516-559.
- Smith, S. S., Rohr, S. L., & Panton, R. N. (2018). Human Resource Management and Ethical Challenges: Building a culture for organization success. *International Journal of Public Leadership*, 14(2), 66-79
- Suh, J. B., Shim, H. S., & Button, M. (2018). Exploring the Impact of Organizational Investment on Occupational Fraud: Mediating effects of ethical culture and monitoring control. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 53, 46-55.
- Svanberg, Jan and Peter Öhman (2013). Auditors' time pressure: does ethical culture support audit quality?, *Managerial Auditing Journal* 28(7), 572-591.
- Svanberg, J., & Öhman, P. (2016). Does ethical culture in audit firms support auditor objectivity?. *Accounting in Europe*, 13(1), 65-79.
- Treviño, L. K., Weaver, G. R., & Brown, M. E. (2008). It's lovely at the top: Hierarchical levels, identities, and perceptions of organizational ethics. *Business Ethics Quarterly*, 18(2), 233-252.
- Trevino, L. K. (1986). Ethical Decision Making in Organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11(3), 601-617.
- Trevino, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, D. L. (1998). The Ethical Context in Organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447-476.
- Treviño, L.K. & Nelson, K.A. (2016). Managing business ethics: straight talk about how to do it right, *John Wiley & Sons*.
- Treviño, L.K., Weaver, G.R. & Reynolds, S.J. (2006). Behavioral ethics in organizations: a review. *Journal of Management*, 32(6). 951-990.
- Treviño, Linda K, Weaver, G. R., & Reynolds, S. J. (2006). Behavioral Ethics in Organizations: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990.
- Valentine, S., Hollingworth, D. & Francis, C.A. (2013). Quality-related HR practices, organizational ethics, and positive work attitudes: Implications for HRD. *Human Resource Development Quarterly*, 24(4), 493-523.
- Vardi, Y. (2001). The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work. *Journal of Business Ethics*, 29(4), 325-337.

- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101.
- De Vries, R. E., & Van Gelder, J. L. (2015). Explaining workplace delinquency: The role of Honesty–Humility, ethical culture, and employee surveillance. *Personality and Individual Differences*, 86, 112–116.
- Waheed, A., & Zhang, Q. (2022). Effect of CSR and Ethical Practices on Sustainable Competitive Performance: A case of emerging markets from stakeholder theory perspective. *Journal of Business Ethics*, 175(4), 837–855.
- Junren, W. (2013). Ethical Tradition and Modernity: The Problem of Ethical Culture in the Context of Modern China. *Social Sciences in China*, 34(2), 184–198.
- Watts, L.L. & Buckley, M.R. (2017). A dual-processing model of moral whistleblowing in organizations. *Journal of Business Ethics*, 146(3), 669–683.
- Webb, W. N. (2012). Ethical Culture and the Value-based Approach to Integrity Management: A case study of the department of correctional services. *Public Administration and Development*, 32(1), 96–108.
- Welford, R.. (1995). Environmental Strategy and Sustainable Development—the Corporate Challenge for the Twenty-First Century. Routledge, London.
- Yazdani, H., & hakiminia, M. (2024). Identifying the challenges and opportunities of using artificial intelligence in Human resource management with a meta-synthesis approach. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 6(10), 139–113.
- Zahari, A. I., Said, J., Muhamad, N., & Ramly, S. M. (2024). Ethical culture and leadership for sustainability and governance in public sector organisations within the ESG framework. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(1), 100219.
- Zahari, A. I., Said, J., & Arshad, R. (2019). Examining the Link between Ethical Culture and Integrity Violations: The Mediating Role of Integrity Climate. *KnE Social Sciences*, 225–243.
- Shafiei, S., Akbary Borng, M., Pourshafei, H., & Rostami Nejhad, M. A. (2021). Teacher-student interactions in the student social network (Shad): a qualitative approach. *Research in Teaching*, 9(4), 116–92.