

Investigating the ethical ideology of relativism in government organizations in line with regional planning and sustainable development

Amin Mahmoudabadi¹, Lili Ferdowsipour², Mohammad Montazeri²

1. Management Department, Sirjan Branch, Islamic Azad University, Sirjan, Iran. Email: amin.mahmoudabadi@iau.ir

2. Management Department, Sirjan Branch, Islamic Azad University, Sirjan, Iran. Email: liliferdosipour@iau.ac.ir

3. Student, Department of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran. Email: montazer56@pnu.ac.ir

ARTICLE INFO

Abstract

Article type:
Research Paper

Article history:

Received: January 25, 2026

Revised: May 22, 2026

Accepted: June 16, 2026

Published: June 16, 2026

Keywords:

Moral ideology moral relativism government organizations data-driven method Strauss and Corben

The aim of this study is to investigate the ethical ideology of relativism in government organizations and to explain the mechanisms of its formation and consequences. The research method was qualitative and data-driven based on the systematic model of Strauss and Corbin (1990). The statistical population included management experts from research organizations who were selected based on criteria such as relevant academic and executive background, managerial decision-making experience, in-depth familiarity with policymaking, and possession of at least a master's degree. Snowball sampling continued until theoretical saturation, and a total of 17 in-depth interviews were conducted. Data were collected through semi-structured interviews and library study and analyzed simultaneously using a three-stage method of open, axial, and selective coding. To strengthen the validity of the research, expert review, participant feedback, and coder agreement with a coefficient of 0.79 were used. Theoretical saturation was declared when no new data was added to previous findings. The findings showed that the causal conditions of the moral ideology of relativism include the weakness of the valuation and monitoring system in government organizations, a flexible environment against ethical violations, and employees' personal and social experiences of ethical contradictions. The background conditions also included structural weaknesses in decision-making and transparency, organizational culture and behavior, psychological and social status of employees, and organizational structure and resources.

How to cite: Mahmoudabadi, A, Ferdowsipour, L and Montazeri, M. (2026). Investigating the ethical ideology of relativism in government organizations in line with regional planning and sustainable development. *Geography and Regional Planning*, 16(63).308-327. <https://doi.org/10.22034/jgeoq.2026.582745.4454>



© Author(s) retain the copyright and full publishing rights

DOI: <https://doi.org/10.22034/jgeoq.2026.582745.4454>

Publisher: Qeshm Institute of Higher Education

Introduction

In recent decades, attention to ethics in organizations has grown significantly as a fundamental component of sustainability and efficiency in management and professional systems, with researchers emphasizing that the quality of organizational decision-making largely depends on individuals' ethical frameworks. Ethical ideology—defined as a set of beliefs and value principles that shape how individuals judge right and wrong behavior—has become a key concept in explaining ethical behavior in professional environments, serving as a mental framework through which people evaluate the consequences of their actions and make ethical decisions in various situations (Robey et al., 2022; Roszkowska & Melé, 2021). The importance of this concept becomes particularly evident when organizations face complex and competitive conditions, forcing employees to make decisions in ambiguous situations that can have significant ethical implications (Endenich & Trapp, 2020). Despite the growing body of research examining the relationship between ethical ideology and organizational behavior, studies have shown that ethical ideology, particularly relativism, can directly and significantly influence unethical behaviors, with relativism having a positive and significant relationship with unethical conduct (Bariab Asiari, 2023). However, a critical gap exists in the literature: while previous studies have largely focused on the direct consequences of ethical ideology in specific professional contexts such as auditing, accounting, and sports, there has been limited systematic investigation into the mechanisms through which ethical relativism is formed, sustained, and manifested within government organizations, particularly in the context of Iran's public sector. Government organizations in Iran face unique challenges including weak value and monitoring systems, politicized appointments of managers lacking ethical commitment, flexible organizational environments that tolerate ethical violations, double standards in dealing with misconduct, informal relationships and expediency in decision-making, and employees' personal

and social experiences of ethical contradictions, all of which create fertile ground for the emergence of ethical relativism. Moreover, the interaction between individual and organizational factors—including structural weaknesses in decision-making and transparency, organizational culture and behavior, employees' psychological and social conditions, organizational structure and resources, individual and interpersonal characteristics of employees, and supportive or deterrent organizational systems—remains poorly understood. The absence of a localized, empirically-grounded framework for understanding and addressing ethical relativism in Iran's government organizations has significant implications for public trust, organizational effectiveness, and sustainable development, as ethical relativism can lead to reduced organizational transparency, discretionary decision-making, institutionalized corruption, diminished accountability, a culture of expediency, normalization of violations, reduced employee trust, value conflicts, moral exhaustion, and weakened monitoring systems. Therefore, this research aims to examine the ethical ideology of relativism in government organizations and explain the mechanisms underlying its formation and consequences, using a qualitative grounded theory approach following the systematic model of Strauss and Corbin (1990), to develop a comprehensive, culturally-adapted model that can guide policy-making and strategic interventions for promoting professional ethics, strengthening accountability, and enhancing sustainable development in Iran's public sector.

Methodology

This research employs a qualitative approach utilizing the grounded theory methodology following the systematic model of Strauss and Corbin (1990). The statistical population consisted of experts in the management of research organizations, who were selected based on specific criteria including relevant academic and executive experience in managing research organizations, managerial

decision-making experience, deep familiarity with policy-making processes, holding at least a master's degree in related fields, and willingness to participate effectively in in-depth interviews. Sampling was conducted using the snowball sampling method, continuing until theoretical saturation was achieved, which resulted in 17 in-depth interviews. Data were collected through semi-structured interviews and systematic library studies to complement the interview data. The interviews were conducted based on a pre-designed analytical framework over a six-month period. To enhance the credibility and trustworthiness of the research, multiple strategies were employed: expert review (member checking), participant feedback by providing interviewees with feedback and placing them in the research process without influencing their responses, and inter-coder agreement with a reliability coefficient of 0.79 calculated between two expert management researchers who independently coded the data. Theoretical saturation was confirmed when analysis of the data revealed that no new information or concepts emerged from subsequent interviews, as a high percentage of data from the final interviews was repetitive. Data analysis was conducted simultaneously with data collection through a three-stage coding process: open coding (breaking down data, conceptual grouping, and generating categories and their properties), axial coding (identifying the main categories including causal conditions, intervening conditions, strategies, contextual conditions, and consequences, and relating subcategories to them based on commonalities and semantic homogeneity), and selective coding (limiting coding to variables related to the core category and integrating hypotheses to form the final theory). Throughout the analysis, a constant comparative method was employed to reveal differences and similarities between codes, with categories being separated or merged as the theory emerged through this iterative process. For validation, the library study transcripts and interview instruments were first evaluated using expert opinions, then through coding validity methods and coder agreement. The final paradigmatic model was

designed based on the relationships identified among the categories, following the Strauss and Corbin framework, and was visually represented as a systematic grounded theory model.

Results and Discussion

The findings reveal that ethical relativism ideology in government organizations is shaped by three causal conditions—weak value and monitoring systems, a flexible organizational environment tolerant of ethical violations, and employees' personal and social experiences of ethical contradictions—which interact with contextual factors (structural weaknesses in decision-making, organizational culture, employees' psychological conditions, and resource constraints) and intervening factors (individual characteristics and organizational support or deterrent systems) to produce the central phenomenon of ethical relativism. This phenomenon manifests through weakened transparency, discretionary decision-making, institutionalized corruption, reduced accountability, a culture of expediency, and moral exhaustion. In response, organizations adopt strategies focused on prevention and promotion of professional ethics, social interaction and support, and monitoring and accountability, which lead to four categories of consequences: structural-organizational (weakened transparency and accountability), behavioral-ethical (normalization of unethical behaviors), cultural-normative (erosion of trust and social capital), and psychological-individual (moral exhaustion and value conflict). These findings align with previous research demonstrating that ethical relativism directly correlates with unethical behaviors, while organizational culture and leadership can either reinforce or mitigate relativist attitudes, ultimately creating a vicious cycle where structural weaknesses enable relativism, which in turn reinforces those weaknesses. The study concludes that addressing ethical relativism requires simultaneous interventions across structural, cultural, and individual levels to transform

ethics from a "justification for violations" into "fair accountability for decisions."

Conclusion

The study concludes that ethical relativism ideology in government organizations is a systematic, processual phenomenon that emerges from the interaction of structural weaknesses (weak value and monitoring systems), organizational culture (tolerance of ethical violations and expediency), and employees' lived experiences of ethical contradictions, ultimately creating a self-perpetuating cycle where relativism reinforces the very conditions that gave rise to it. The findings demonstrate that ethical relativism manifests through reduced transparency, discretionary decision-making, institutionalized corruption, diminished accountability, and moral exhaustion, leading to four categories of consequences: structural-organizational (weakened accountability and effectiveness), behavioral-ethical (normalization of unethical behaviors), cultural-normative (erosion of trust and social capital), and psychological-individual (value conflict and moral exhaustion). The research

highlights that addressing this challenge requires moving beyond superficial ethical training to comprehensive, multi-level interventions that simultaneously strengthen transparency and accountability structures, reform organizational culture through dialogue and participation, and provide psychological support to reduce value conflicts. The proposed model offers a practical framework for policymakers and managers to develop targeted strategies—including clear ethical codes, continuous training, secure reporting systems, and strengthened oversight mechanisms—that can transform ethics from a "justification for violations" into "fair accountability for decisions." Ultimately, the study contributes to the theoretical literature on ethical ideology by providing an empirically-grounded, culturally-adapted model for understanding and addressing ethical relativism in Iran's public sector, emphasizing the critical importance of fostering a culture of integrity, accountability, and social justice for achieving sustainable development and good governance.

Ethical considerations

Following the principles of research ethics

The authors have observed the principles of ethics in conducting and publishing this scientific research, and this is confirmed by all of them.

Data Availability Statement

Data available on request from the authors.

Acknowledgements

First author: Preparation of samples, conducting experiments and collecting data, performing calculations, statistical analysis of data, analysis and interpretation of information and results, preparing a draft of the article.

Second author: Preparation of samples, conducting experiments and collecting data, performing calculations, statistical analysis of data, analysis and interpretation

of information and results, preparing a draft of the article.

Third author: Preparation of samples, conducting experiments and collecting data, performing calculations, statistical analysis of data, analysis and interpretation of information and results, preparing a draft of the article.

Ethical Considerations

The authors affirm that they have adhered to ethical research practices, avoiding plagiarism, misconduct, data fabrication or falsification, and have provided their consent for this article's publication.

Funding

This research was conducted without any financial support from Payam Noor University.

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest

بررسی ایدئولوژی اخلاقی نسبی‌گرایی در سازمان‌های دولتی در راستای برنامه ریزی منطقه‌ای و توسعه پایدار

امین محمودآبادی^۱، لی لی فردوسی پور^۲، محمد منتظری^۳

۱. گروه مدیریت، واحد سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران. رایانامه: amin.mahmoudabadi@iau.ir

۲. نویسنده مسئول. گروه مدیریت، واحد سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران. رایانامه: liliferdosipour@iau.ac.ir

۳. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. رایانامه: montazer56@pnu.ac.ir

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>هدف این پژوهش، بررسی ایدئولوژی اخلاقی نسبی‌گرایی در سازمان‌های دولتی و تبیین سازوکارهای شکل‌گیری و پیامدهای آن است. روش تحقیق به صورت کیفی و با رویکرد داده‌بنیاد بر اساس الگوی نظام‌مند اشتراوس و کوربن (۱۹۹۰) انجام شد. جامعه آماری شامل خبرگان مدیریت سازمان‌های پژوهشی بود که با معیارهایی مانند سابقه علمی و اجرایی مرتبط، تجربه تصمیم‌گیری مدیریتی، آشنایی عمیق با سیاست‌گذاری و دارا بودن حداقل مدرک کارشناسی ارشد انتخاب شدند. نمونه‌گیری گلوله‌برفی تا حد اشباع نظری ادامه یافت و در مجموع ۱۷ مصاحبه عمیق انجام شد. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و مطالعه کتابخانه‌ای گردآوری و به‌صورت همزمان با روش سه‌مرحله‌ای کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند. برای تقویت اعتبار پژوهش، از بازیابی خبرگان، بازخورد مشارکت‌کنندگان و توافق کدگذاران با ضریب ۰.۷۹ استفاده شد. اشباع نظری زمانی اعلام شد که داده جدیدی بر یافته‌های پیشین افزوده نشد. یافته‌ها نشان داد شرایط علی ایدئولوژی اخلاقی نسبی‌گرایی شامل ضعف نظام ارزش‌گذاری و نظارت در سازمان‌های دولتی، محیط انعطاف‌پذیر در برابر تخطی اخلاقی و تجربه‌های شخصی و اجتماعی کارکنان از تناقضات اخلاقی است. شرایط زمینه‌ای نیز شامل ضعف ساختاری در تصمیم‌گیری و شفافیت، فرهنگ و رفتار سازمانی، وضعیت روانی و اجتماعی کارکنان و ساختار و منابع سازمانی شناخته شد. شرایط مداخله‌گر نیز در دو دسته ویژگی‌های فردی و بین‌فردی کارکنان و نظام‌ها و فرآیندهای حمایتی یا بازدارنده سازمان قرار گرفت. مقوله محوری، ایدئولوژی اخلاقی نسبی‌گرایی در سازمان بود. راهبردها در سه محور پیشگیری و ارتقاء اخلاق حرفه‌ای، تعامل و حمایت اجتماعی و نظارت و پاسخگویی شکل گرفت.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۱/۵</p> <p>تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۳/۰۱</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۳/۲۶</p> <p>تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۳/۲۶</p> <p>کلیدواژه‌ها: ایدئولوژی اخلاقی نسبی‌گرایی اخلاقی سازمان‌های دولتی روش داده‌بنیاد اشتراوس و کوربن</p>

استناد: محمودآبادی، امین، فردوسی پور، لی لی و منتظری، محمد. (۱۴۰۵). بررسی ایدئولوژی اخلاقی نسبی‌گرایی در سازمان‌های دولتی در راستای برنامه ریزی منطقه‌ای و توسعه پایدار. *جغرافیا و برنامه ریزی منطقه‌ای*، ۱۶(۶۳): ۳۰۸-۳۲۷. DOI: 10.22034/jgeoq.2026.582745.4454.



مقدمه

در دهه‌های اخیر توجه به اخلاق در سازمان‌ها به عنوان یکی از مؤلفه‌های اساسی پایداری و کارآمدی نظام‌های مدیریتی و حرفه‌ای به طور چشمگیری افزایش یافته است و پژوهشگران حوزه مدیریت و علوم رفتاری بر این باورند که کیفیت تصمیم‌گیری‌های سازمانی تا حد زیادی به چارچوب‌های اخلاقی افراد وابسته است (روبی و همکاران، ۲۰۲۲). در این میان ایدئولوژی اخلاقی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و اصول ارزشی که نحوه قضاوت افراد درباره درست و نادرست بودن رفتارها را شکل می‌دهد، به یکی از مفاهیم کلیدی در تبیین رفتارهای اخلاقی در محیط‌های حرفه‌ای تبدیل شده است (روسکوفسکا و مله، ۲۰۲۱). ایدئولوژی اخلاقی در واقع چارچوبی ذهنی است که افراد بر اساس آن پیامدهای اعمال خود و دیگران را ارزیابی کرده و تصمیمات اخلاقی خود را در شرایط مختلف اتخاذ می‌کنند (بهسکار و همکاران، ۲۰۲۳). اهمیت این مفهوم زمانی آشکارتر می‌شود که سازمان‌ها با شرایط پیچیده و رقابتی مواجه می‌شوند و کارکنان ناگزیر هستند در موقعیت‌های مبهم تصمیماتی اتخاذ کنند که می‌تواند پیامدهای اخلاقی قابل توجهی داشته باشد (اندنیچ و تراپ، ۲۰۲۰).

پژوهشگران معتقدند که درک ایدئولوژی اخلاقی افراد می‌تواند به تبیین تفاوت‌های رفتاری میان کارکنان در موقعیت‌های مشابه کمک کند و نشان دهد چرا برخی افراد در مواجهه با مسائل اخلاقی تصمیمات متفاوتی اتخاذ می‌کنند (گور، ۲۰۲۰). به همین دلیل طی سال‌های اخیر مطالعات متعددی در حوزه مدیریت، حسابداری، رفتار سازمانی و حتی علوم اجتماعی به بررسی نقش ایدئولوژی اخلاقی در شکل‌دهی رفتارهای فردی و سازمانی پرداخته‌اند (ساندرز و همکاران، ۲۰۲۲). این مطالعات نشان می‌دهد که باورهای اخلاقی افراد نه تنها بر نحوه قضاوت اخلاقی آنان تأثیر می‌گذارد بلکه می‌تواند پیامدهای مهمی برای عملکرد سازمانی و کیفیت تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای نیز به همراه داشته باشد (حسین و ابوهاشیش، ۲۰۲۳).

در محیط‌های سازمانی که تعاملات انسانی گسترده و تصمیمات پیچیده مدیریتی وجود دارد، ایدئولوژی اخلاقی می‌تواند به عنوان یکی از عوامل تعیین‌کننده در شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی یا غیراخلاقی کارکنان عمل کند (وم و همکاران، ۲۰۲۳). به بیان دیگر، نوع نگرش اخلاقی افراد می‌تواند بر نحوه مواجهه آنان با تعارضات اخلاقی، فشارهای سازمانی و انتظارات حرفه‌ای اثرگذار باشد (روبی و همکاران، ۲۰۲۲). در چنین شرایطی کارکنانی که دارای چارچوب اخلاقی قوی‌تری هستند احتمال بیشتری دارد که در برابر فشارهای غیر اخلاقی مقاومت نشان دهند و تصمیماتی اتخاذ کنند که با اصول اخلاق حرفه‌ای سازگار باشد (روسکوفسکا و مله، ۲۰۲۱).

از سوی دیگر، پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند که ایدئولوژی اخلاقی می‌تواند در تعامل با عوامل سازمانی همچون فرهنگ سازمانی، رهبری اخلاقی و ساختارهای مدیریتی بر رفتار کارکنان تأثیر بگذارد (نویید و همکاران، ۲۰۲۲). فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و هنجارهای مشترک در سازمان نقش مهمی در شکل‌دهی رفتارهای کارکنان ایفا می‌کند و می‌تواند زمینه‌ساز تقویت یا تضعیف رفتارهای اخلاقی باشد (گروور و همکاران، ۲۰۲۲). در این میان چگونگی تعامل میان ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمانی می‌تواند تعیین‌کننده نحوه بروز رفتارهای اخلاقی در محیط کار باشد (الحلبوسی و همکاران، ۲۰۲۱).

برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که زمانی که بین ارزش‌های اخلاقی فرد و ارزش‌های سازمانی هماهنگی وجود داشته باشد، احتمال بروز رفتارهای اخلاقی در سازمان افزایش می‌یابد و کارکنان احساس مسئولیت بیشتری نسبت به تصمیمات خود خواهند داشت (روسکوفسکا و مله، ۲۰۲۱). در مقابل، زمانی که ارزش‌های فردی با فرهنگ سازمانی ناسازگار باشد، ممکن است کارکنان برای سازگاری با محیط سازمانی به رفتارهایی روی آورند که از نظر اخلاقی قابل قبول نیست (وم و همکاران، ۲۰۲۳). به همین دلیل بررسی تعامل میان ایدئولوژی اخلاقی افراد و عوامل سازمانی به یکی از محورهای مهم پژوهش‌های معاصر در حوزه اخلاق سازمانی تبدیل شده است (بهسکار و همکاران، ۲۰۲۳).

مطالعات تجربی در حوزه‌های مختلف حرفه‌ای نیز نشان داده‌اند که ایدئولوژی اخلاقی می‌تواند بر کیفیت تصمیمات حرفه‌ای و میزان مسئولیت‌پذیری افراد تأثیرگذار باشد (حسین و ابوهاشیش، ۲۰۲۳). به عنوان مثال در حوزه حسابداری و کنترل مدیریتی، باورهای اخلاقی مدیران و حسابداران می‌تواند بر نحوه گزارشگری مالی، استفاده از اطلاعات و رعایت استانداردهای حرفه‌ای تأثیر بگذارد (اندنیچ و تراپ، ۲۰۲۰). همچنین پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ایدئولوژی اخلاقی می‌تواند در شکل‌گیری رفتارهای فریبکارانه یا مدیریت برداشت در موقعیت‌های حرفه‌ای نقش داشته باشد (بهسکار و همکاران، ۲۰۲۳).

علاوه بر این، برخی پژوهش‌ها به نقش ایدئولوژی اخلاقی در رفتار مصرف‌کنندگان و ذی‌نفعان سازمان‌ها پرداخته‌اند و نشان داده‌اند که نگرش‌های اخلاقی افراد می‌تواند بر انتخاب‌های آنان در حوزه مصرف و تعامل با سازمان‌ها تأثیرگذار باشد (آگاک و کولمکچی‌اوغلو، ۲۰۲۰). این یافته‌ها نشان می‌دهد که ایدئولوژی اخلاقی نه تنها در سطح فردی بلکه در سطح گسترده‌تری از تعاملات اجتماعی و اقتصادی نیز نقش مهمی ایفا می‌کند (ساندرز و همکاران، ۲۰۲۲).

با وجود گسترش مطالعات در این حوزه، بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که همچنان شکاف‌های قابل توجهی در فهم عمیق نقش ایدئولوژی اخلاقی در رفتارهای سازمانی وجود دارد (روسکوفسکا و مله، ۲۰۲۱). بسیاری از پژوهش‌های پیشین بیشتر بر پیامدهای مستقیم ایدئولوژی اخلاقی تمرکز داشته‌اند و کمتر به بررسی سازوکارهای پیچیده‌ای پرداخته‌اند که از طریق آن‌ها این متغیر می‌تواند بر رفتارهای سازمانی تأثیر بگذارد (روبی و همکاران، ۲۰۲۲). به عبارت دیگر هنوز مشخص نیست که چگونه عوامل فردی و سازمانی می‌توانند در تعامل با ایدئولوژی اخلاقی به شکل‌گیری الگوهای متفاوت رفتار اخلاقی در سازمان‌ها منجر شوند (وم و همکاران، ۲۰۲۳).

از سوی دیگر بخش قابل توجهی از پژوهش‌های انجام شده در این حوزه در بافت‌های فرهنگی خاصی انجام شده است و تعمیم نتایج آن‌ها به سایر محیط‌های فرهنگی و سازمانی با محدودیت‌هایی مواجه است (کُور، ۲۰۲۰). تفاوت‌های فرهنگی می‌تواند بر نحوه شکل‌گیری باورهای اخلاقی و همچنین نحوه تفسیر افراد از مسائل اخلاقی تأثیرگذار باشد و این موضوع ضرورت انجام پژوهش‌های بیشتر در زمینه‌های مختلف فرهنگی و سازمانی را برجسته می‌کند (ساندرز و همکاران، ۲۰۲۲). آسیابری (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ایدئولوژی‌های اخلاقی و رفتارهای غیراخلاقی حساب‌برسان به بررسی سه مؤلفه ایدئال‌گرایی، نسبیت‌گرایی و ماکیاولیسم به عنوان ابعاد ایدئولوژی اخلاقی پرداخت و نتایج تحقیق نشان داد که بین ایدئال‌گرایی و رفتارهای غیراخلاقی حساب‌برسان رابطه‌ای معکوس و معنادار وجود دارد، در حالی که نسبیت‌گرایی و ماکیاولیسم با رفتارهای غیراخلاقی رابطه‌ای مستقیم و معنادار دارند، بنابراین تقویت باورهای اخلاقی در میان حساب‌برسان می‌تواند نقش مهمی در کاهش رفتارهای غیراخلاقی و بهبود استانداردهای حرفه‌ای ایفا کند. نعمتی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر ایدئولوژی اخلاقی حساب‌برسان بر خودکارآمدی آنان نشان داد که ایدئولوژی اخلاقی مبتنی بر الگوی فورسیت تأثیر مثبت و معناداری بر خودکارآمدی حساب‌برسان دارد و در میان ابعاد مختلف آن، آرمان‌گرایی اثر مثبت و معنادار و نسبیت‌گرایی اثر منفی و معناداری بر سطح خودکارآمدی حساب‌برسان برجای می‌گذارد که این موضوع بیانگر اهمیت باورهای اخلاقی در ارتقای اعتماد به توانایی‌های حرفه‌ای حساب‌برسان است. میرزایی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر هویت اجتماعی، ارزش‌های اخلاقی و ایدئولوژی‌های اخلاقی بر کیفیت صورت‌های مالی نشان داد که هویت اجتماعی تأثیر معناداری بر کیفیت صورت‌های مالی ندارد، اما ارزش‌های اخلاقی و آرمان‌گرایی دارای تأثیر مثبت و نسبیت‌گرایی دارای تأثیر منفی بر کیفیت گزارشگری مالی است که بیانگر نقش مؤثر نگرش‌های اخلاقی در بهبود کیفیت اطلاعات مالی در سازمان‌ها است. صادقی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان تحلیل نقش ایدئولوژی اخلاقی بر میزان گرایش به معنویت در میان ورزشکاران استان اصفهان نشان داد که ایدئولوژی‌های اخلاقی توانایی تبیین بخش قابل توجهی از تغییرات گرایش به معنویت در میان ورزشکاران را دارند و تقویت ارزش‌های اخلاقی می‌تواند موجب ارتقای گرایش‌های معنوی در محیط‌های ورزشی شود. نادری (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان بررسی ابعاد ایدئولوژی‌های اخلاقی مسئولیت‌پذیری اجتماعی و عملکرد شرکت‌ها نشان داد که برخی ابعاد ایدئولوژی‌های اخلاقی از جمله توجه به حفظ محیط زیست و رویکرد راهبردی شرکت نسبت به مسئولیت اجتماعی تأثیر معناداری بر عملکرد مالی شرکت‌ها به ویژه نرخ بازده دارایی دارند که این امر اهمیت اخلاق در تصمیم‌گیری‌های سازمانی را برجسته می‌سازد. نادری (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان نقش تعدیل‌کنندگی ایدئولوژی اخلاقی در رابطه بین رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با بدرفتاری سازمانی نشان داد که ایدئولوژی اخلاقی مدیران به ویژه بعد آرمان‌گرایی می‌تواند نقش تعدیل‌کننده‌ای در رابطه میان رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با بدرفتاری کارکنان ایفا کند و افزایش سطح آرمان‌گرایی اخلاقی موجب تقویت اثر رهبری اخلاقی در کاهش بدرفتاری‌های سازمانی می‌شود. قاسمی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش تعدیل‌کنندگی ایدئولوژی اخلاقی در رابطه بین رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی نشان داد که ایدئولوژی اخلاقی مدیران به ویژه بعد آرمان‌گرایی می‌تواند در تعامل با عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی بر میزان دلبستگی شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد و افزایش سطح آرمان‌گرایی اخلاقی موجب تقویت رابطه عدالت سازمانی و رهبری اخلاقی با دلبستگی شغلی

کارکنان می‌شود. در حوزه مطالعات بین‌المللی نیز ویم (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان رفتار غیراخلاقی طرفدار سازمان نشان داد که فرهنگ سازمانی غیراخلاقی می‌تواند از طریق تقویت نگرش‌های نسبی‌گرایانه در کارکنان موجب افزایش رفتارهای غیراخلاقی در حمایت از سازمان شود و در چنین شرایطی کارکنان برای دفاع از منافع سازمان ممکن است به رفتارهایی روی آورند که با اصول اخلاقی در تعارض است. حسین (۲۰۲۳) در پژوهشی درباره رابطه ایدئولوژی اخلاقی پرستاران، ارزش‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری بالینی نشان داد که ایدئولوژی اخلاقی و به ویژه آرمان‌گرایی با ارزش‌های حرفه‌ای پرستاران رابطه مثبت و معناداری دارد و می‌تواند در تقویت مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای آنان نقش مؤثری ایفا کند. روبی (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان تأثیر ایدئولوژی اخلاقی بر تصمیم‌گیری اخلاقی نشان داد که ایدئولوژی اخلاقی در سطح فردی بر قضاوت اخلاقی، قصد رفتاری و رفتار اخلاقی مدیران تأثیرگذار است و تعامل میان آرمان‌گرایی و نسبیت‌گرایی می‌تواند نحوه تصمیم‌گیری اخلاقی در موقعیت‌های مدیریتی را شکل دهد. روسکوفسکا (۲۰۲۱) در پژوهشی درباره عوامل سازمانی مؤثر بر رفتار اخلاقی فردی نشان داد که ساختار اخلاقی سازمان شامل مجموعه‌ای از عوامل همچون ارزش‌ها و ویژگی‌های رهبران، فرهنگ سازمانی، نظام‌های کنترلی، شبکه‌های نفوذ داخلی، فشارهای رقابتی و تأثیرات محیطی است که می‌تواند رفتار اخلاقی یا غیراخلاقی کارکنان را در سازمان تحت تأثیر قرار دهد. کور (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان بررسی تجربی رابطه ایدئولوژی اخلاقی و عوامل جمعیت‌شناختی مدیران بانک‌ها نشان داد که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی همچون سن، جنسیت، سابقه کاری و سطح تحصیلات با ابعاد مختلف ایدئولوژی اخلاقی رابطه معناداری دارند و سطح آرمان‌گرایی و نسبیت‌گرایی مدیران در گروه‌های مختلف جمعیتی متفاوت است. آگاک (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان بررسی رفتار مهمانان برای بازدید از هتل‌های سبز نشان داد که ایدئولوژی اخلاقی یکی از عوامل اصلی در فرآیند تصمیم‌گیری مصرف‌کنندگان برای انتخاب خدمات سازگار با محیط زیست است و باورهای اخلاقی می‌تواند رفتارهای مسئولانه مصرف‌کنندگان را تقویت کند. همچنین کونگ (۲۰۲۲) در پژوهشی درباره رفتارهای غیراخلاقی و غیرحرفه‌ای در سازمان‌ها نشان داد که هویت سازمانی نقش مهمی در شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی یا غیراخلاقی کارکنان ایفا می‌کند و می‌تواند بر نحوه تعامل کارکنان با ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی تأثیرگذار باشد. علاوه بر این تحولات سریع فناوری و دیجیتالی شدن سازمان‌ها نیز چالش‌های جدیدی را در حوزه اخلاق سازمانی ایجاد کرده است و بسیاری از تصمیمات سازمانی در محیط‌هایی اتخاذ می‌شود که مرزهای مسئولیت و پاسخگویی در آن‌ها به طور کامل مشخص نیست (گروور و همکاران، ۲۰۲۲). در چنین شرایطی نقش چارچوب‌های اخلاقی فردی در هدایت رفتارهای حرفه‌ای اهمیت بیشتری پیدا می‌کند و می‌تواند به عنوان عاملی برای کاهش ابهام‌های اخلاقی در محیط‌های پیچیده سازمانی عمل کند (وسا و تیناری، ۲۰۲۲).

با توجه به این تحولات، بررسی عمیق‌تر نقش ایدئولوژی اخلاقی در شکل‌دهی رفتارهای فردی و سازمانی می‌تواند به درک بهتر سازوکارهای اخلاقی در سازمان‌ها کمک کند و زمینه را برای طراحی سیاست‌ها و راهبردهای مؤثر در ارتقای رفتارهای اخلاقی فراهم سازد. همچنین شناخت دقیق‌تر این مفهوم می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی کمک کند تا با تقویت ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌ها، زمینه شکل‌گیری فرهنگ‌های سازمانی سالم‌تر و مسئولانه‌تر را فراهم کنند. از منظر کاربردی نیز توجه به ایدئولوژی اخلاقی می‌تواند به بهبود کیفیت تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای، افزایش اعتماد ذی‌نفعان و ارتقای عملکرد سازمانی منجر شود. سازمان‌هایی که به تقویت ارزش‌های اخلاقی و توسعه چارچوب‌های اخلاقی در میان کارکنان خود توجه می‌کنند، معمولاً از سطح بالاتری از اعتماد سازمانی و مشروعیت اجتماعی برخوردار هستند. در نهایت می‌توان گفت که بررسی علمی و نظام‌مند ایدئولوژی اخلاقی و پیامدهای آن در محیط‌های سازمانی از اهمیت قابل توجهی برخوردار است و می‌تواند به توسعه ادبیات نظری در حوزه اخلاق سازمانی و همچنین ارائه راهکارهای عملی برای بهبود رفتارهای اخلاقی در سازمان‌ها کمک کند. از این رو انجام پژوهش‌های جامع و دقیق در این حوزه می‌تواند گامی مهم در جهت ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و تقویت مسئولیت‌پذیری در سازمان‌های معاصر محسوب شود.

روش پژوهش

روش تحقیق مطالعه حاضر از نوع تحقیقات کیفی با رویکرد داده بنیاد بر اساس روش نظری برخاسته از داده‌ها به شیوه سیستماتیک که به اشتراوس و کوربن (۱۹۹۰) بود. جامعه آماری پژوهش (جهت مصاحبه) شامل کلیه خبرگان حوزه مدیریت سازمان پژوهش بود: معیارهای اصلی انتخاب افراد شامل داشتن سابقه علمی و اجرایی مرتبط با مدیریت سازمان‌های پژوهشی،

داشتن تجربه تصمیم‌گیری در سطوح مدیریتی، آشنایی عمیق با فرایندهای سیاست‌گذاری و اداره سازمان‌های پژوهش‌محور، دارا بودن حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد در رشته‌های مرتبط، و تمایل و توانایی مشارکت مؤثر در مصاحبه‌های عمیق بود. انتخاب نمونه به روش نمونه‌گیری گلوله برفی انجام شد. از این رو نمونه آماری به تعداد قابل کفایت (رسیدن به اشباع نظری در استخراج مفاهیم) با روش قضاوتی نمونه‌گیری شد (۱۷ نفر).

استخراج یافته‌ها حاضر یک رویکرد استقرایی (جزء به کل) براساس مصاحبه اکتشافی و مطالعه نظامند کتابخانه‌ای برای تکمیل آن بود. روایی این بخش براساس شایستگی فردی نمونه مصاحبه شده، روایی محتوایی چارچوب انجام مصاحبه و میزان توافق مصححان کدگذاری (۲ پژوهشگر خبره مدیریت: ۰/۷۹) استخراج مفاهیم صورت گرفت. انجام مصاحبه‌ها براساس چارچوب تحلیلی طراحی شده از قبل صورت گرفت. در بخش مصاحبه، با ارائه بازخورد به مصاحبه‌شوندگان و قراردادن آن‌ها در مسیر پژوهش به طوری که بر نحوه پاسخگویی آن‌ها تأثیر نگذارد، به منظور افزایش روایی درونی اقدام شد. ضمناً پس از انجام هر مصاحبه، الگوی به دست آمده تا آن مرحله ارائه می‌شد و در صورتی که مصاحبه‌شونده نکاتی را نسبت به الگو داشت، مورد بحث قرار می‌داد. این کار پس از انجام مصاحبه انجام می‌شد تا مصاحبه خالی از هر گونه پیش‌فرض و جهت‌گیری انجام شود. از آنجایی که مؤلفه پایایی به گستره تکرارپذیری یافته‌های پژوهش اشاره دارد و در انجام مطالعات کیفی پژوهشگر به تفسیر موضوع مورد مطالعه می‌پردازد. کار گردآوری داده‌ها تا زمانی ادامه یافت که پژوهشگر اطمینان حاصل کند که ادامه کار چیز تازه‌ای به دانسته‌های او نمی‌افزاید. پس از انجام ۱۷ مصاحبه در طی دوره شش ماه، تحلیل داده‌ها نشان داد که داده جدید به داده‌های قبلی اضافه نشد؛ زیرا درصد بالایی از داده‌های مستخرج از مصاحبه‌های آخر تکراری بود. بنابراین، با رسیدن به حد اشباع نظری، به مصاحبه‌ها پایان داده شد. پژوهشگران کیفی به جای واژه اعتبار و روایی، از واژه‌های مقبولیت، انتقال‌پذیری و تأییدپذیری استفاده می‌کنند. روایی رونوشت مطالعه کتابخانه‌ای و ابزار مصاحبه ابتدا با استفاده از نظر متخصصان ارزیابی گردید. سپس از طریق روش‌های روایی کدگذاری و توافق مصححان بررسی شد.

جهت تحلیل داده‌ها از سه مرحله کدگذاری برای دسته‌بندی مؤلفه‌های شناسایی شده استفاده گردید. کدگذاری با استفاده از مطالعات قبلی و نظر متخصصان انجام شد. مدل پژوهش نیز براساس روابط شناسایی شده به صورت یک چارچوب داده بنیاد سیستماتیک ترسیم گردید. همزمان با گردآوری داده‌ها، کار تحلیل آن‌ها طی سه مرحله کدگذاری نیز شروع شد. پس از استخراج کدها، آن‌ها طبقه‌بندی می‌شوند؛ مقایسه مداوم، تفاوت‌ها و تشابهات بین این کدها را آشکار می‌کند؛ طبقات جدا و یا ادغام می‌گردند تا نظریه در روند این فرآیند شکل گیرد. منابع و متون موجود نیز در روند تکمیل تئوری مورد استفاده قرار می‌گیرند. روش کدگذاری سه مرحله‌ای برای چارچوب‌بندی مفهومی مولفه‌های استخراجی استفاده خواهد شد که عبارتست از: کدگذاری شامل دو مرحله اصلی است: کدگذاری باز (محوری)، کدگذاری انتخابی (گزینشی) و کدگذاری نظری (موضوعی). در کدگذاری باز، داده‌ها شکسته می‌شوند. سپس به لحاظ مفهومی گروه بندی می‌گردند و مقوله‌ها و ویژگی‌های آنها تولید می‌شود. در این مرحله از کدگذاری اقدام به گردآوری از داده‌ها تا زمانی ادامه پیدا می‌کند که اثرات مقوله محوری، نمودار کدگذاری انتخابی نیز به معنای محدود کردن کدگذاری به آن دسته از متغیرهایی است که مربوط به متغیر محوری هستند؛ به عبارتی زمانی که مقوله محوری، نمودار شده کدگذاری انتخابی آغاز شده و مصاحبه‌ها در جهت متغیر محوری کدگذاری می‌شوند. این فرضیه‌ها در یک نظریه با هم عمل می‌کنند و دغدغه اصلی مشارکت‌کنندگان را تشریح می‌کنند. در نهایت زمانی که مقوله‌های مختلف به همدیگر و متغیر محوری مرتبط شدند، محصول نظریه داده بنیاد شکل می‌گیرد و شبیه نظریه (مدل) می‌شود.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱: یافته‌های توصیفی پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی	گروه‌ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۹	۵۲.۹۴
	زن	۸	۴۷.۳۶

بخش کیفی پژوهش		
فوق لیسانس	۷	۴۱.۱۸
دکتری	۱۰	۵۸.۸۲

نتایج توصیفی پژوهش نشان داد که مشارکت کنندگان بخش کیفی پژوهش شامل ۵۲.۹۴٪ مرد و ۴۷.۳۶٪ زن بودند. پس از انجام مصاحبه‌ها، کدهای اولیه شناسایی گردید و محقق ضمن بررسی مصاحبه‌ها، به جمع‌بندی در خصوص کدهای اولیه اقدام نمود. جدول ۲، نتایج مربوط به کدگذاری باز را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۲: نتایج کدگذاری باز

متن مصاحبه انتخابی	کدگذاری باز
سوال ۱: به نظر شما مفهوم اخلاق نسبی‌گرا در سازمان‌های دولتی چگونه تبیین می‌شود؟	مفهوم نسبی‌گرایی اخلاقی تأثیر شرایط سازمانی بر قضاوت اخلاقی
اخلاق نسبی‌گرا در سازمان‌های دولتی یعنی این‌که تصمیمات اخلاقی با توجه به شرایط زمانی، مکانی، سیاسی و سازمانی گرفته می‌شوند. مدیر ممکنه در یک موقعیت، کاری رو درست بدونند و در موقعیتی دیگه، همون کار رو نادرست. این نشون می‌ده که چارچوب ثابتی وجود نداره و شرایط بر قضاوت اخلاقی اثر می‌ذاره.	نبود چارچوب ثابت
سوال ۲: عوامل مؤثر بر شکل‌گیری این نوع نگرش اخلاقی در سازمان‌های دولتی چیست؟	فشار سیاسی فرهنگ سازمانی
عوامل زیادی مؤثرند؛ مثلاً فشار سیاسی، ملاحظات مصلحت‌محور، فرهنگ سازمانی، حتی نبود سیاست‌های شفاف اخلاقی. خیلی وقت‌ها مدیرها بر اساس منافع آنی یا ترس از واکنش بالا دستی تصمیم می‌گیرند، نه بر اساس اصول اخلاقی.	نبود شفافیت اخلاقی تصمیم‌گیری مصلحت‌محور ترس از سطوح بالا
سوال ۳: به نظر شما چه آسیب‌هایی ممکنه از نبود یک الگوی روشن برای اخلاق نسبی‌گرا ایجاد بشه؟	تعارض با منافع عمومی بی‌اعتمادی عمومی توجیه فساد
یکی از خطرهایش اینه که مدیرها تصمیماتی بگیرند که با منافع عمومی در تضاده، چون معیار مشخصی ندارند. این باعث بی‌اعتمادی عمومی می‌شه. از طرف دیگه، ممکنه توجیه‌های اخلاقی غلط برای فساد ایجاد بشه.	
سوال ۴: به نظر شما یک الگوی بومی‌شده اخلاق نسبی‌گرا باید شامل چه اجزایی باشه؟	مصلحت‌گرایی عدالت سازمانی
اول از همه باید بافت فرهنگی ایران در نظر گرفته بشه. ما باید مصلحت، عدالت، و پاسخگویی رو با هم ترکیب کنیم. الگو باید هم انعطاف داشته باشه و هم کنترل‌پذیر باشه.	پاسخگویی موقعیتی تحلیل موقعیت‌محور سازگاری با بافت فرهنگی

در مجموع ۲۹۸ کد مفهومی بدون در نظر گرفتن هم‌پوشانی‌ها (۱۱۲ مقوله با در نظر گرفتن هم‌پوشانی‌ها) استخراج و تشکیل ۱۹ مفهوم (مقوله فرعی) دادند. در مرحله دوم و کدگذاری محوری، مقوله‌های اصلی (شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، راهبردها،

شرایط بستر، و پیامدها) به عنوان محور در نظر گرفته شده و سپس سایر مفاهیم (مقوله های فرعی) با توجه به اشتراکات و یا همگنی و هم معنایی به آنها ارتباط داده شدند.

در این پژوهش سه مقوله ضعف نظام ارزش گذاری و نظارت در سازمان های دولتی، محیط سازمانی منعطف در برابر تخطی از معیارهای اخلاقی، تجربه های شخصی و اجتماعی کارکنان از تناقضات اخلاقی هستند که می تواند بر پیامدهای ایدئولوژی اخلاق نسبی گرا در سازمان های دولتی با رویکرد اسلامی تأثیر می گذارد. مقوله های مربوط به شرایط علی در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳: مقوله ها و مفاهیم مرتبط با شرایط علی

مقوله فرعی	مفاهیم اصلی	شرایط علی
ضعف نظام ارزش گذاری و نظارت در سازمان های دولتی	نبود ساختار مشخص ارزیابی اخلاقی در عملکرد کارکنان ضعف در پایش و کنترل ارزش های سازمانی سیاست زدگی در انتصاب مدیران فاقد پایبندی اخلاقی اولویت دهی به نتایج کمی بر اصول اخلاقی بی تفاوتی نهادهای بالادستی نسبت به رفتارهای غیراخلاقی نبود نهاد مستقل برای رسیدگی به تخلفات اخلاق عادی سازی رفتارهای غیراخلاقی در فرهنگ سازمانی نبود پاداش برای رفتارهای اخلاقی حضور مدیران با نگرش نسبی گرایانه سیاست های دوگانه در مواجهه با تخلفات اخلاقی روابط غیررسمی و مصلحت گرایی در تصمیم گیری فشار برای دستیابی به اهداف حتی به قیمت عبور از اخلاق	محیط سازمانی منعطف در برابر تخطی از معیارهای اخلاقی
تجربه های شخصی و اجتماعی کارکنان از تناقضات اخلاقی	تضاد بین ارزش های فردی و سازمانی مشاهده تبعیض در برخورد با تخلفات اخلاقی تجربه های منفی از صداقت در محیط کاری یادگیری اجتماعی از رفتار مدیران ارشد فشار گروه همکار برای تطابق با نسبی گرایی نارضایتی از نبود عدالت سازمانی	

در این پژوهش ضعف ساختاری در نظام های تصمیم گیری و شفافیت، فرهنگ و رفتار سازمانی، وضعیت روانی و اجتماعی کارکنان و ساختار و منابع سازمانی عوامل اصلی زمینه ای هستند که در جدول ۴ نشان داده شده است

جدول ۴ مقوله ها و مفاهیم مرتبط با شرایط زمینه ای

مقوله فرعی	مفاهیم اصلی	شرایط زمینه ای
ضعف ساختاری در نظام های تصمیم گیری و شفافیت	نبود فرآیند تصمیم گیری اخلاق محور ابهام در شرح وظایف پیچیدگی قوانین و مقررات تعارض منافع مدیریتی فقدان سامانه گزارش اخلاقی ضعف در نظارت فناوری محور مصلحت گرایی سازمانی	شرایط زمینه ای
فرهنگ و رفتار سازمانی		

عادی‌سازی تخلفات اخلاقی	
برخورد تبعیض‌آمیز با تخلفات	
غیبت‌گفت‌و‌گویی اخلاقی	
سکوت سازمانی	
فشار هم‌نوایی گروهی	
وفاداری جایگزین اخلاق	
نبود الگوی اخلاقی در مدیریت	
احساس ناتوانی در اصلاح	وضعیت روانی و اجتماعی کارکنان
فرسودگی شغلی	
بی‌اعتمادی به سازوکارهای شکایت	
تجربه بی‌عدالتی	
تردید در اجرای عدالت	
سازگاری برای بقا	
تعارض ارزش‌های فردی و سازمانی	
کمبود منابع مالی و انسانی	ساختار و منابع سازمانی
ضعف زیرساخت‌های فناوری اطلاعات	
نبود نظام پشتیبانی سازمانی	
ضعف در مدیریت دانش و انتقال تجربیات	
ناکارآمدی نظام‌های ارتباطی داخلی	

در این پژوهش دو مقوله ویژگی‌های فردی و بین‌فردی کارکنانی و نظام‌ها و فرآیندهای حمایتی یا بازدارنده سازمان به عنوان مقوله‌های مداخله‌گر در نظر گرفته شده است که در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵: مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با شرایط مداخله‌گر

مفاهیم اصلی	مقوله فرعی
طرح آگاهی اخلاقی	ویژگی‌های فردی و بین‌فردی کارکنان
نگرش فردی نسبت به اخلاق نسبی‌گرا	
میزان هوشیاری اخلاقی	
تاب‌آوری در برابر فشار سازمانی	
سبک تصمیم‌گیری فردی	
تجربه‌های گذشته از فساد یا عدالت	
شبکه تعاملات غیررسمی	
ربخشی نظام نظارت داخلی	نظام‌ها و فرآیندهای حمایتی یا بازدارنده سازمان
حمایت مدیران از رفتارهای اخلاق‌محور	
وجود یا فقدان آموزش اخلاق حرفه‌ای	
پاسخگویی ساختاری به تخلفات اخلاقی	
سطح استقلال نهادهای بازرسی	
شدت یا ضعف قوانین انضباطی	
کیفیت ارتباطات عمودی در سازمان	

شرایط مداخله‌گر

پدیده مد نظر باید محوریت داشته باشد، یعنی همه مقوله‌های اصلی دیگر بتوانند به آن ربط داده شوند و به تکرار در داده‌ها ظاهر شود. به این معنا که در همه یا تقریباً همه موارد، نشانه‌هایی وجود دارند که به آن مفهوم اشاره می‌کنند. پدیده محوری، به ایده یا پدیده‌های اطلاق می‌شود که اساس و محور فرایندی است که تمام مقوله‌های اصلی دیگر به آن ربط داده می‌شود. مقوله محوری حاصل از شرایط علی، ایدئولوژی اخلاقی نسبی‌گرایی در سازمان در نظر گرفته شده است. جدول ۶ مقوله محوری را نشان می‌دهد

جدول ۶: مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با مقوله محوری

مفهوم اصلی	مقوله فرعی	مقوله محوری
تضعیف شفافیت سازمانی	ایدئولوژی اخلاقی نسبی	مقوله محوری
تصمیم‌گیری‌های سلیقه‌ای	گرایی در سازمان	
نهادینه شدن فساد		
کاهش پاسخگویی		
فرهنگ مصلحت‌گرایی		
عادی‌سازی تخلفات		
کاهش اعتماد کارکنان		
تضاد ارزش‌های فردی و سازمانی		
فرسودگی اخلاقی		
ضعف نظام‌های نظارتی		

راهبردها در واقع طرح‌ها و کنش‌هایی هستند که خروجی مقوله محوری مدل بوده و به پیامدها ختم می‌شوند. راهبردها مجموعه تدابیری هستند که برای مدیریت، اداره یا پاسخ به پدیده تحت بررسی اتخاذ می‌شوند (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). پژوهشگر با توجه به مجموعه مفاهیمی و کدهای نهایی استخراج شده، مقوله فرعی را استراتژی‌های پیشگیری و ارتقاء اخلاق حرفه‌ای، استراتژی‌های تعاملی و حمایت اجتماعی و فرایندهای نظارتی و پاسخگویی کرده است. و جدول ۷ مقوله‌ها و مفاهیم مربوط به راهبردها را نشان می‌دهد.

جدول ۷: مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با راهبرد ها

مفهوم اصلی	مقوله فرعی	راهبرد
تدوین و اجرای کدهای اخلاقی روشن	استراتژی‌های پیشگیری و ارتقاء اخلاق حرفه‌ای	راهبرد
آموزش مستمر اخلاق حرفه‌ای		
ایجاد نظام پاداش و تنبیه اخلاقی		
فرهنگ‌سازی و ترویج ارزش‌های اخلاقی		
افزایش شفافیت در فرآیندهای تصمیم‌گیری		
حمایت فعال مدیران ارشد از رفتارهای اخلاق مدار	استراتژی‌های تعاملی و حمایت اجتماعی	
توسعه شبکه‌های ارتباطی و همکاری بین کارکنان		
ایجاد فضای گفت‌وگوی باز درباره مسائل اخلاقی		
تقویت مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها		
مدیریت تعارضات اخلاقی به صورت شفاف و عادلانه		

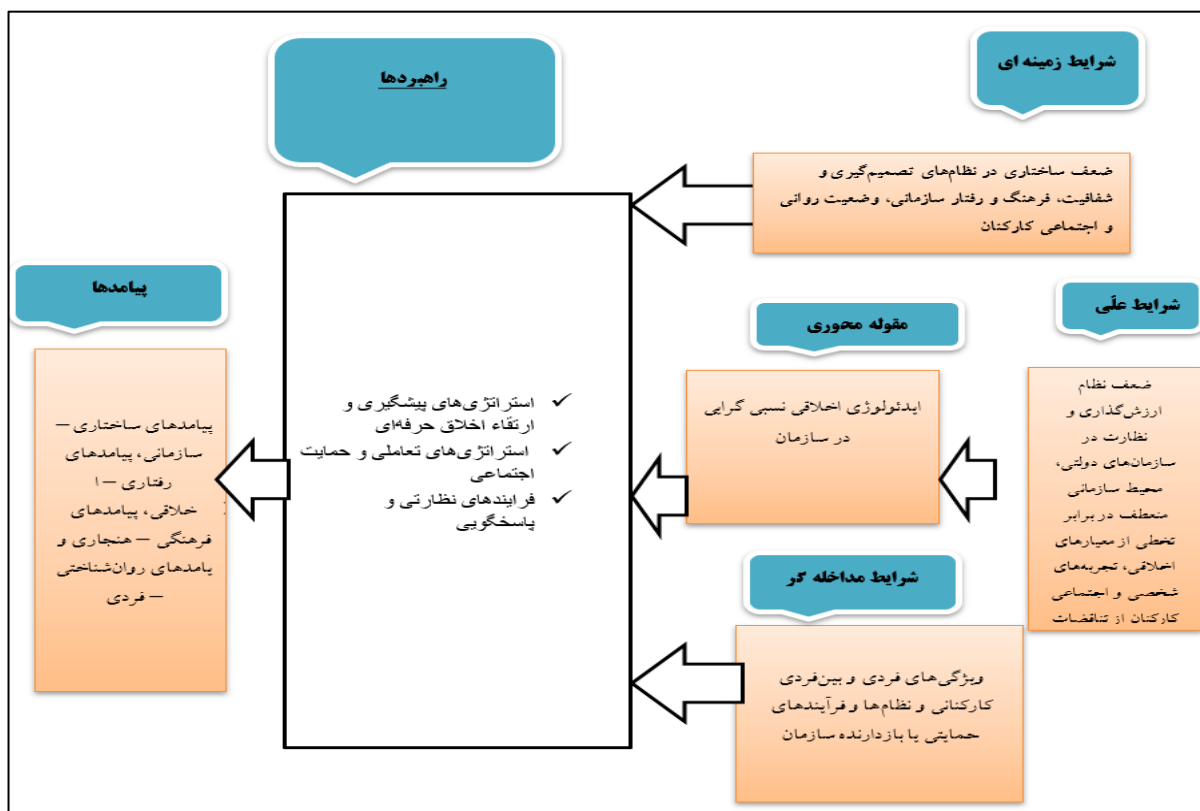
فرایندهای نظارتی و پاسخگویی تقویت سازوکارهای نظارت داخلی
 پیاده‌سازی سامانه‌های گزارش‌گیری امن و محرمانه
 افزایش استقلال و کارآمدی نهادهای بازرسی
 برقراری نظام پاسخگویی ساختاریافته
 بازنگری مستمر در قوانین و مقررات انضباطی

پیامدها همان بروندادها یا نتایج کنش‌ها و واکنش‌ها هستند. بخش آخر مدل بهبود پیامدهای ایدئولوژی اخلاق نسبی‌گرا در سازمان‌های دولتی با رویکرد اسلامی شامل پیامدهای ساختاری - سازمانی، پیامدهای رفتاری - اخلاقی، پیامدهای فرهنگی - هنجاری و پیامدهای روان‌شناختی - فردی است. با توجه به کدگذاری باز، مفاهیم مربوط به پیامدهای مدل استخراج شده‌اند، سپس با توجه به حرکت رفت و برگشت میان تم‌ها و مفاهیم مقوله‌های اصلی استخراج و نامگذاری شده‌اند. جدول ۸ به مقوله‌ها و مفاهیم مربوط به پیامدها می‌پردازد.

جدول ۷: مقوله‌ها و مفاهیم مرتبط با پیامدها

مفهوم اصلی	مقوله فرعی	پیامدها
تضعیف شفافیت اداری	پیامدهای ساختاری - سازمانی	
افزایش تصمیم‌گیری‌های سلیقه‌ای		
نهادینه شدن فساد پنهان		
کاهش اثربخشی نظام‌های نظارتی		
تضعیف پاسخگویی سازمانی		
کاهش حساسیت به خطاهای اخلاقی	پیامدهای رفتاری - اخلاقی	پیامدها
توجه‌پذیری تخلفات سازمانی		
بی‌ثباتی در رعایت اصول اخلاقی		
عادی‌سازی رفتارهای غیراخلاقی		
وابستگی به منافع فردی در قضاوت اخلاقی		
تضعیف اعتماد بین کارکنان	پیامدهای فرهنگی - هنجاری	
تقویت فرهنگ باندگرایی و رابطه‌محوری		
افت سرمایه اجتماعی در سازمان		
سردرگمی هنجاری در مواجهه با مسائل اخلاقی		
تضعیف فرهنگ بازخورد و انتقادپذیری		
فرسودگی اخلاقی کارکنان	پیامدهای روان‌شناختی - فردی	
ایجاد تعارض ارزشی در افراد		
افزایش اضطراب و فشار روانی		
کاهش انگیزه‌های درونی برای درست‌کاری		
تضعیف هویت اخلاقی کارکنان		

مدل پارادایمی این تحقیق بر اساس الگوی پارادایمی استراوس و کوربین طراحی شد. مدل پارادایمی پژوهش به شرح شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱: مدل پارادایمی تحقیق

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های بخش تحلیل کیفی، پژوهش حاضر به تبیین پدیده محوری «ایدئولوژی اخلاقی نسبی‌گرایی در سازمان‌های دولتی با رویکرد اسلامی» پرداخته است؛ بدین معنا که در بسیاری از موقعیت‌های اداری، افراد و به‌ویژه مدیران تصمیم اخلاقی را نه بر پایه معیارهای ثابت و روشن، بلکه بر اساس شرایط زمانی، مکانی، ملاحظات سیاسی و مصلحت‌های سازمانی تنظیم می‌کنند. این سازوکار در داده‌های مصاحبه به صورت مستمر تکرار شده و به شکل «تضعیف شفافیت سازمانی»، «تضعیف سلیقه‌ای» و نهایتاً «کاهش پاسخگویی» خود را نشان داده است. بنابراین، ایدئولوژی اخلاقی نسبی‌گرایی در سازمان نه تنها یک نگرش ذهنی، بلکه یک پدیده فرایندی و نظام‌مند است که از مسیر ضعف‌های ساختاری، محیط سازمانی و تجربه‌های زیسته کارکنان شکل می‌گیرد و در نهایت به پیامدهای ساختاری، رفتاری، فرهنگی و روان‌شناختی منتهی می‌شود.

در بحث یافته‌ها، نخست باید به شرایط علی اشاره کرد؛ یعنی مجموعه عواملی که زمینه شکل‌گیری نسبی‌گرایی اخلاقی را فراهم می‌سازند. در پژوهش حاضر «ضعف نظام ارزش‌گذاری و نظارت در سازمان‌های دولتی» به عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل علی شناخته شد. بر اساس داده‌ها، فقدان ساختار مشخص برای ارزیابی اخلاقی عملکرد کارکنان، ضعف در پایش و کنترل ارزش‌های سازمانی، سیاست‌زدگی در انتصاب مدیران فاقد پایبندی اخلاقی و همچنین بی‌تفاوتی نهادهای بالادستی نسبت به تخلفات اخلاقی موجب می‌شود اخلاق به یک معیار اجرایی ثابت تبدیل نشود و به‌جای آن، نتیجه‌گرایی کمی (اولویت‌دهی به خروجی و عدد) جایگزین اصول اخلاقی شود. این الگو با یافته‌های پیشینه پژوهش‌ها در حوزه ایدئولوژی اخلاقی هم‌راستا است؛ زیرا مطالعات نشان می‌دهد که نوع باورهای اخلاقی افراد و زمینه تصمیم‌گیری می‌تواند به تغییر در قضاوت و قصد رفتاری اخلاقی منجر شود (روبی و همکاران، ۲۰۲۲) و همچنین عوامل سازمانی قادرند رفتار اخلاقی یا غیراخلاقی افراد را از مسیر نظام‌های کنترل و فرهنگ تشدید یا تضعیف کنند (روزکوفسکا و مله، ۲۰۲۱).

عامل علی دوم «محیط سازمانی منعطف در برابر تخطی از معیارهای اخلاقی» بود. داده‌ها نشان می‌دهد در برخی سازمان‌ها، تخلفات اخلاقی «عادی‌سازی» شده و نبود پاداش برای رفتارهای اخلاقی، حضور مدیران با نگرش نسبی‌گرایانه، سیاست‌های

دوگانه در مواجهه با تخلفات، روابط غیررسمی و مصلحت‌گرایی در تصمیم‌گیری و مهم‌تر از همه فشار برای دستیابی به اهداف حتی به قیمت عبور از اخلاق، به تدریج زمینه نسبی‌گرایی را تثبیت می‌کند. این وضعیت دقیقاً با این منطق پژوهشی سازگار است که هنگامی که فرهنگ و ساختار سازمانی برای رفتار غیراخلاقی «امتیاز ضمنی» قائل می‌شود، کارکنان ممکن است در سطح نگرشی و رفتاری به سمت توجیه و پذیرش هنجارهای نامطلوب سوق پیدا کنند (وم و همکاران، ۲۰۲۳). در چنین فضایی، کارکنان از «عدالت» و «قاعده‌مندی» فاصله گرفته و حساسیت آن‌ها نسبت به خطاهای اخلاقی کاهش می‌یابد؛ موضوعی که در پیامدهای رفتاری نیز به شکل «عادی‌سازی رفتارهای غیراخلاقی» و «توجیه‌پذیری تخلفات سازمانی» تکرار شد.

عامل علی سوم «تجربه‌های شخصی و اجتماعی کارکنان از تناقضات اخلاقی» است. از دید مصاحبه‌شوندگان، تضاد میان ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمانی، مشاهده تبعیض در برخورد با تخلفات اخلاقی، تجربه منفی از صداقت در محیط کاری و یادگیری اجتماعی از رفتار مدیران ارشد موجب می‌شود نسبی‌گرایی به عنوان یک «الگوی بقا» و نه یک انحراف اخلاقی، در ذهن کارکنان تثبیت گردد. در واقع، فشار گروه همکار برای تطابق با نسبی‌گرایی و نیز نارضایتی از نبود عدالت سازمانی، به سازوکاری روانی و اجتماعی منجر می‌شود که کارکنان را از اجرای درست کارانه مداوم باز می‌دارد. این بخش از یافته‌ها با شواهد ادبیات همسو است؛ زیرا در بررسی‌های پیشین نشان داده شده که ایدئولوژی اخلاقی و شرایط سازمانی می‌تواند بر تصمیم‌گیری اخلاقی اثر بگذارد و حتی فرآیندهای ادراکی و قصد رفتاری را تغییر دهد (بهسکار و همکاران، ۲۰۲۳؛ رویی و همکاران، ۲۰۲۲). همچنین یافته‌های حوزه پرستاری نیز حاکی از آن است که ایدئولوژی اخلاقی با برخی ارزش‌ها و پاسخگویی حرفه‌ای پیوند می‌خورد و بنابراین، هنگامی که ارزش‌های سازمانی با ارزش‌های اخلاقی سازگار نباشد، زمینه تعارض ارزشی فراهم می‌شود (حسین و همکاران، ۲۰۲۳).

پس از شرایط علی، پژوهش برای توضیح فرایند شکل‌گیری پدیده، به «شرایط زمینه‌ای» نیز توجه کرده است. نتایج نشان می‌دهد ضعف ساختاری در تصمیم‌گیری و شفافیت، نبود فرآیند تصمیم‌گیری اخلاق‌محور، ابهام در شرح وظایف، پیچیدگی قوانین و مقررات، تعارض منافع مدیریتی و فقدان سامانه گزارش اخلاقی، زمینه را برای نسبی‌گرایی فراهم می‌کند. هم‌زمان «فرهنگ و رفتار سازمانی» از جمله مصلحت‌گرایی سازمانی، عادی‌سازی تخلفات اخلاقی، سکوت سازمانی و غیبت گفت‌وگوی اخلاقی، فشار هم‌نمایی گروهی و جایگزینی وفاداری با اخلاق را تقویت می‌کند. «نبود الگوی اخلاقی در مدیریت» نیز در داده‌ها به عنوان یک خلأ هنجاری دیده شده است. در کنار آن، وضعیت روانی و اجتماعی کارکنان شامل احساس ناتوانی در اصلاح، فرسودگی شغلی، بی‌اعتمادی به سازوکارهای شکایت، تجربه بی‌عدالتی، تردید در اجرای عدالت و سازگاری برای بقا، نشان می‌دهد که نسبی‌گرایی اخلاقی فقط حاصل سیاست‌ها و ساختارها نیست، بلکه در سطح روانی نیز تبدیل به مکانیزم انطباق می‌شود. نهایتاً «ساختار و منابع سازمانی» مانند کمبود منابع مالی و انسانی، ضعف زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، نبود نظام پشتیبانی سازمانی و ناکارآمدی نظام‌های ارتباطی داخلی، هزینه رعایت اخلاق را در عمل بالا می‌برد و زمینه اجرای نسبی‌گرایانه را تقویت می‌کند.

در این میان «شرایط مداخله‌گر» توضیح می‌دهد چرا در برخی سازمان‌ها، مشابه ضعف‌های ساختاری و فرهنگی، شدت نسبی‌گرایی متفاوت است. مطابق داده‌ها، ویژگی‌های فردی و بین‌فردی کارکنان شامل آگاهی اخلاقی، نگرش فردی نسبت به اخلاق نسبی‌گرا، هوشیاری اخلاقی، تاب‌آوری در برابر فشار سازمانی، سبک تصمیم‌گیری فردی، تجربه‌های گذشته از فساد یا عدالت، و شبکه تعاملات غیررسمی نقش میانجی دارد. علاوه بر آن، نظام‌ها و فرآیندهای حمایتی یا بازدارنده سازمان شامل رنج‌بخشی نظام نظارت داخلی، حمایت مدیران از رفتارهای اخلاق‌محور، وجود یا فقدان آموزش اخلاق حرفه‌ای، پاسخگویی ساختاری به تخلفات اخلاقی، استقلال نهادهای بازرسی، شدت قوانین انضباطی و کیفیت ارتباطات عمودی نیز شدت یا تضعیف پدیده را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این یافته به‌طور مستقیم با منطق ادبیات موجود همخوان است که سازوکارهای سازمانی از مسیر سیستم‌های کنترل و فرهنگ، بر رفتار اخلاقی افراد اثر می‌گذارند (روزکوفسکا و مله، ۲۰۲۱).

مقوله محوری یا هسته فرایند در یافته‌های پژوهش «ایدئولوژی اخلاقی نسبی‌گرایی در سازمان» است که پیامدهای آن در چهار لایه شکل گرفته است: تضعیف شفافیت سازمانی، تصمیم‌های سلیقه‌ای، نهادینه شدن فساد پنهان، کاهش پاسخگویی، فرهنگ مصلحت‌گرایی، عادی‌سازی تخلفات، کاهش اعتماد کارکنان، تضاد ارزش‌های فردی و سازمانی، فرسودگی اخلاقی و ضعف نظام‌های نظارتی. در این چارچوب، اخلاق نسبی‌گرا به یک «منطق توجیه» بدل می‌شود؛ یعنی فرد و سازمان برای ادامه مسیر

کاری، معیارهای اخلاقی را با شرایط تطبیق می‌دهد و هر بار امکان پاسخ‌خواهی را کاهش می‌دهد. این همان چیزی است که در پیشینه نیز با عنوان اثر هم‌افزا میان باورهای اخلاقی کارکنان و فرهنگ سازمانی غیراخلاقی بر رفتارهای غیراخلاقی قابل تبیین است (وم و همکاران، ۲۰۲۳).

در نهایت، پژوهش به پیامدها می‌رسد. پیامدهای ساختاری-سازمانی شامل تضعیف شفافیت اداری، افزایش تصمیم‌گیری‌های سلیقه‌ای، نهادینه شدن فساد پنهان، کاهش اثربخشی نظام‌های نظارتی و تضعیف پاسخگویی سازمانی است. پیامدهای رفتاری-اخلاقی نیز شامل کاهش حساسیت به خطاهای اخلاقی، توجیه‌پذیری تخلفات سازمانی، بی‌ثباتی در رعایت اصول اخلاقی و عادی‌سازی رفتارهای غیراخلاقی و نهایتاً وابستگی به منافع فردی در قضاوت اخلاقی است. این بخش نیز با یافته‌های پیشین درباره نقش ایدئولوژی اخلاقی در تغییر قضاوت و قصد و رفتار اخلاقی همخوان است (روبی و همکاران، ۲۰۲۲) و همچنین با این دیدگاه که عوامل سازمانی می‌توانند رفتار اخلاقی/غیراخلاقی را به سمت مطلوب یا نامطلوب هدایت کنند سازگار است (روزکوفسکا و مله، ۲۰۲۱). پیامدهای فرهنگی-هنجاری شامل تضعیف اعتماد بین کارکنان، تقویت فرهنگ باندگرایی و رابطه محوری، افت سرمایه اجتماعی، سردرگمی هنجاری در مواجهه با مسائل اخلاقی و تضعیف فرهنگ بازخورد و انتقادپذیری است. پیامدهای روان‌شناختی-فردی نیز شامل فرسودگی اخلاقی، ایجاد تعارض ارزشی، افزایش اضطراب و فشار روانی، کاهش انگیزه‌های درونی برای درست‌کاری و تضعیف هویت اخلاقی است. این الگو نشان می‌دهد نسبت‌دادن اخلاق به شرایط، در بلندمدت «هزینه اخلاق» را بالا می‌برد و افراد را درگیر تعارض ارزش‌ها می‌کند؛ چیزی که در پیشینه‌های حوزه مسئولیت و ارزش‌های حرفه‌ای نیز مشاهده می‌شود (حسین و همکاران، ۲۰۲۳).

بر مبنای این بحث، می‌توان نتیجه گرفت که خلأ اصلی پژوهش حاضر «فقدان یک چارچوب بومی و قابل اجرا برای اخلاق نسبی‌گرا با رویکرد اسلامی» یا به بیان دقیق‌تر، نبود نظام ارزش‌گذاری و نظارت روشن است که در بستر سیاسی شدن انتصاب‌ها، نبود شفافیت و ضعف پاسخگویی، به نسبی‌گرایی اخلاقی قدرت می‌دهد. از سوی دیگر، وقتی اخلاق به طور کامل به «شرایط» فروکاسته شود و عدالت و پاسخگویی به صورت روشن وارد سازوکار تصمیم‌گیری نشوند، افراد در عمل به سمت توجیه تخلف حرکت می‌کنند و فساد پنهان نهادینه می‌شود. بنابراین، پیشنهادها باید نه صرفاً اخلاق‌گرایی سطحی، بلکه بازطراحی سازوکارهای نظارتی، ارزش‌گذاری و هنجارسازی را هدف قرار دهد؛ به گونه‌ای که انعطاف لازم همراه با کنترل‌پذیری و عدالت تضمین شود. در بخش پیشنهادت کاربردی، ابتدا «تدوین و اجرای کدهای اخلاقی روشن با قابلیت عملیاتی شدن در شرایط اداری» ضروری است؛ زیرا داده‌های مصاحبه به نبود ساختار مشخص ارزیابی اخلاقی و نبود چارچوب ثابت اشاره داشت. این کدها باید دقیقاً مشخص کنند در چه موقعیت‌هایی تصمیم‌گیری می‌تواند مصلحت‌محور باشد، اما در عین حال «عدالت و پاسخگویی» همواره معیارهای غیرقابل عدول بمانند. دوم، «طراحی نظام ارزش‌گذاری و نظارت اخلاق‌محور» باید به صورت نظام‌مند انجام شود؛ یعنی برای عملکرد کارکنان شاخص‌های اخلاقی و حرفه‌ای تعریف و پایش مستمر صورت گیرد و در کنار آن، برای رفتار اخلاقی پاداش و برای تخلف پیامد واقعی و قابل پیگیری لحاظ شود؛ زیرا در داده‌ها «نبود پاداش برای رفتارهای اخلاقی» و «ضعف پایش و کنترل» یک گره اصلی بود. سوم، به منظور کاهش عادی‌سازی تخلفات، باید «سامانه گزارش‌گیری امن و محرمانه» و «نهاد مستقل یا با استقلال کافی برای رسیدگی به تخلفات اخلاقی» ایجاد یا تقویت شود تا کارکنان به سازوکار شکایت اعتماد کنند. چهارم، «شفافیت در فرآیندهای تصمیم‌گیری» از طریق مستندسازی تصمیم‌ها، شفاف‌سازی تعارض منافع و محدودسازی روابط غیررسمی باید تقویت شود؛ چون داده‌ها افزایش تصمیم‌گیری‌های سلیقه‌ای و سکوت سازمانی را به‌عنوان پیامدهای محوری گزارش کرده‌اند.

از سوی دیگر، برای کنترل نسبی‌گرایی در سطح نگرشی، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های «آموزش اخلاق حرفه‌ای مستمر» و «گفت‌وگوی باز درباره مسائل اخلاقی» در قالب کارگاه‌های مورد‌کاوی انجام شود؛ زیرا داده‌ها بر نقش یادگیری اجتماعی از رفتار مدیران ارشد و همچنین غیبت گفت‌وگوی اخلاقی تأکید داشتند. این آموزش‌ها باید به جای تأکید صرف بر توصیه‌های کلی، با تمرکز بر سناریوهای واقعی اداری انجام شوند و به کارکنان نشان دهند چگونه می‌توان در چارچوب رویکرد اسلامی، هم انعطاف موقعیتی داشت و هم عدالت و پاسخگویی را حفظ کرد. پنجم، «تقویت حمایت مدیران ارشد از رفتار اخلاق‌مدار» ضروری است؛ زیرا حمایت مدیران یا رخنه‌های نظام نظارت داخلی به‌عنوان عامل مداخله‌گر در مدل وارد شده است. مدیران باید در عمل نشان

دهند که اخلاق صرفاً یک شعار نیست و سازوکارهای نظارتی واقعی وجود دارد. ششم، «توسعه شبکه‌های تعامل و مشارکت کارکنان» برای افزایش سرمایه اجتماعی و کاهش باندگرایی پیشنهاد می‌شود؛ چون پیامدهای فرهنگی شامل تقویت رابطه‌محوری و افت سرمایه اجتماعی بوده است. هفتم، «بازنگری مستمر قوانین انضباطی» و افزایش شدت ضمانت اجرایی در صورت تخلف اخلاقی باید انجام شود تا سیاست‌های دوگانه حذف گردد. هشتم، برای کاهش فرسودگی اخلاقی و تعارض ارزشی، لازم است «نظام پشتیبانی سازمانی و مدیریت تعارض» از جمله کانال‌های مشاوره اخلاقی و مدیریت تعارضات به شکل شفاف ایجاد شود تا افراد مجبور به سازگاری برای بقا نشوند.

در مجموع، مدل پارادایمی این پژوهش نشان می‌دهد که ایدئولوژی اخلاقی نسبی‌گرایی در سازمان‌های دولتی از خلأهای ساختاری، ابهام‌های هنجاری و فشارهای فرهنگی تغذیه می‌شود و سپس به پیامدهایی چندلایه منتهی می‌گردد. بنابراین، راهبردهای پیشنهادی باید هم‌زمان سه کارکرد داشته باشند: نخست، افزایش شفافیت و پاسخگویی ساختاری؛ دوم، اصلاح فرهنگ و هنجارهای سازمانی از طریق گفت‌وگو، آموزش و مشارکت؛ و سوم، حمایت فردی-روانی کارکنان برای کاهش تعارض ارزش‌ها و فرسودگی اخلاقی. با تحقق این مجموعه اقدامات، زمینه برای حرکت از نسبی‌گرایی مسئله‌زا به سوی انعطاف اخلاقی بومی و قابل کنترل فراهم می‌شود و در نتیجه، اخلاق در سازمان به جای «توجیه‌پذیری تخلف» به «پاسخ‌پذیری عادلانه تصمیم‌ها» تبدیل می‌گردد.

منابع

- باریاب آسیابری، فردین، (۱۴۰۲)، رابطه بین ایدئولوژی‌های اخلاقی و رفتارهای غیراخلاقی حساب‌رسان، ششمین کنفرانس بین‌المللی تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران
- صادقی، حمید رضا، نظری، رسول، رحیمی سروش‌بادرانی، قاسم. (۱۴۰۱). نقش ایدئولوژی اخلاقی بر میزان گرایش به معنویت در بین ورزشکاران استان اصفهان. مطالعات جامعه‌شناختی در ورزش، ۲(۱).
- قاسمی، علی و نادری، محمدعلی و مشفق، زهت الزمان، (۱۳۹۶)، بررسی نقش تعدیل‌کنندگی ایدئولوژی اخلاقی در رابطه بین رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی، فصلنامه پژوهشنامه تربیتی، دوره: ۱۳، شماره: ۵۳، ۱۲-۳۹.
- میرزایی، مختار و پورزمانی، زهرا و حیدرپور، فرزانه، (۱۴۰۱)، تاثیر هویت اجتماعی، ارزش‌های اخلاقی و ایدئولوژی‌های اخلاقی بر کیفیت صورت‌های مالی، فصلنامه حسابداری مالی، دوره: ۱۴، شماره: ۵۴، ۷۸-۵۴
- سلیمانی خوئینی، مهدی، دانش‌فرد، کرم‌اله، & نجف‌بیگی، رضا. (۱۳۹۸). الگوی اقتضایی شناسایی مسائل عمومی در فرایند خط‌مشی‌گذاری ایران با تأکید بر عوامل پیش‌ران. مدیریت دولتی، ۱۱(۴)، ۵۳۰-۵۵۶
- نعمتی کشتلی، رضا. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر ایدئولوژی اخلاقی بر خودکارآمدی حساب‌رسان. پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری، ۲(۲)، ۱۶-۳۳.
- نادری، محسن و همت‌فر، محمود، (۱۴۰۰)، بررسی ابعاد ایدئولوژی‌های اخلاقی مسئولیت‌پذیری اجتماعی با عملکرد شرکت‌ها، فصلنامه جهان‌نوین، دوره: ۴، شماره: ۱۵، ۴۳-۶۴
- نادی، محمد علی و مشفق، زهت الزمان و قاسمی، علی، (۱۳۹۸)، نقش تعدیل‌کنندگی ایدئولوژی اخلاقی در رابطه بین رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی با بد رفتاری سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره: ۱۴، شماره: ۴۳۲-۵۶

References

- Bariab Asiari, F. (2023). The relationship between ethical ideologies and unethical behaviors of auditors. *The 6th International Conference on New Developments in Management, Economics and Accounting*. Tehran. [in Persian]
- Sadeghi, H. R., Nazari, R., & Rahimi Soroushbadrani, G. (2022). The role of ethical ideology on the tendency toward spirituality among athletes in Isfahan province. *Sociological Studies in Sport*, 2(1). [in Persian]

- Ghasemi, A., Nadi, M. A., & Mushfeqi, N. (2017). Examining the moderating role of ethical ideology in the relationship between ethical leadership, organizational justice, and job involvement. *Educational Research Quarterly*, 13(53), 12-39. [in Persian]
- Mirzaei, M., Pourzamani, Z., & Heydarpour, F. (2022). The impact of social identity, ethical values, and ethical ideologies on the quality of financial statements. *Financial Accounting Quarterly*, 14(54), 54-78. [in Persian]
- Soleimani Khoini, M., Daneshfard, K., & Najafbeigi, R. (2019). A contingency model for identifying public problems in Iran's policy-making process with an emphasis on driving factors. *Public Administration*, 11(4), 530-556. [in Persian]
- Nemati Keshteli, R. (2022). Investigating the impact of ethical ideology on auditors' self-efficacy. *Financial and Behavioral Research in Accounting*, 2(2), 16-33. [in Persian]
- Naderi, M., & Hemmatfar, M. (2021). Examining the dimensions of ethical ideologies of social responsibility and company performance. *New World Quarterly*, 4(15), 43-64. [in Persian]
- Nadi, M. A., Mushfeqi, N., & Ghasemi, A. (2019). The moderating role of ethical ideology in the relationship between ethical leadership and organizational justice with organizational misbehavior. *Ethics in Science and Technology Quarterly*, 14, 432-456. [in Persian]
- Agag, G., & Colmekcioglu, N. (2020). Understanding guests' behavior to visit green hotels: The role of ethical ideology and religiosity. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 102679.
- Al Halbusi, H., Williams, K. A., Ramayah, T., Aldieri, L., & Vinci, C. P. (2021). Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: the moderating role of person-organization fit. *Personnel Review*, 50(1), 159-185.
- Aisyah, S., Ilmi, M. U., Rosyid, M. A., Wulandari, E., & Akhmad, F. (2022). Kiai Leadership Concept in The Scope of Pesantren Organizational Culture. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 3(1), 40-59.
- Bhaskar, U., Mishra, B., Yadav, N., & Sinha, P. (2023). Who uses deceptive impression management to succeed at job interviews? The role of ethical ideologies and work locus of control. *International Journal of Manpower*, 44(3), 453-469.
- Endenich, C., & Trapp, R. (2020). Ethical implications of management accounting and control: A systematic review of the contributions from the Journal of Business Ethics. *Journal of business ethics*, 163, 309-328..
- Hussein, A. H. M., & Abou Hashish, E. A. (2023). Relationship between nurses' ethical ideology, professional values, and clinical accountability. *Nursing Ethics*, 09697330231172282.
- Grover, V., Tseng, S. L., & Pu, W. (2022). A theoretical perspective on organizational culture and digitalization. *Information & Management*, 59(4), 103639.
- Kour, M. (2020). An Empirical Investigation of Relationship between Ethical Ideology and Demographic Factors of Bank Managers. *Drishtikon: A Management Journal*, 11(2).
- Naveed, R. T., Alhaidan, H., Al Halbusi, H., & Al-Swidi, A. K. (2022). Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(2), 100178.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108-122.
- Robey, S. L., Celuch, K., & McKnight, M. A. (2022). THE INFLUENCE OF ETHICAL IDEOLOGY ON ETHICAL DECISION-MAKING. *Journal of Theoretical Accounting Research*, 17(3).
- Roszkowska, P., & Melé, D. (2021). Organizational factors in the individual ethical behaviour. The notion of the "organizational moral structure". *Humanistic Management Journal*, 6, 187-209.
- Saunders, C., Marcolin, B., & Cherneski, J. (2022). The role of students' personal values and ethical ideologies in increasing the importance of perceptions of social responsibility for business students: A prime directive. *Journal of Management Education*, 46(5), 920-950.

- Vem, L. J., Cheah, J. H., Ng, S. I., & Ho, J. A. (2023). Unethical pro-organizational behavior: how employee ethical ideology and unethical organizational culture contribute. *International Journal of Manpower*, 44(4), 577-598.
- Vesa, M., & Tienari, J. (2022). Artificial intelligence and rationalized unaccountability: Ideology of the elites?. *Organization*, 29(6), 1133-1145.