

Assessment of Organizational Ethics in Ministry of Agriculture-Jahad And Its Role in Agricultural Development

LIDA SADAGHIAN BAVIL¹ AHMAD VEDADI *²

FARIDEH HAGHSHENAS KASHANI³

1, PhD. Student, Department of Public Administration, Central Tehran Branch,

Islamic Azad University, Tehran, Iran

2, Associate Professor, Department of Public Administration,
Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

3, Assistant Professor, Department of Business Management,
Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

(Received: Sep. 6, 2021- Accepted: Oct. 27, 2021)

ABSTRACT

The Ministry of Agriculture-Jahad, as one of the important centers for food security, plays a critical role in offering public goods and services to citizens. So, upgrading the level of organizational ethics in the ministry will improve the performance (agricultural development) and its social responsibilities. This study was an exploratory type; the qualitative part used the content analysis method and the quantitative part used the factor analysis method. Participants in the qualitative part consisted of elites and agricultural exports, and 12 people were interviewed until a saturation point was reached. In the quantitative part, the statistical population was top, middle, and basic managers of the Ministry of Agriculture-Jahad, of which 291 people were selected by stratified random sampling method. The findings of the qualitative part showed 75 Basic content themes, 13 organizer themes, and 6 comprehensive themes. The findings of the quantitative part showed that in the ministry of Agriculture-Jahad and dependent organizations, the dimension of "rules, procedures, and structure of the organization" was less than the expected frequency. According to the importance of governmental structures in the development of agricultural development, the promotion of the level of ethics at the Ministry of Agriculture-Jahad will facilitate the realization of the fundamental purpose of this organization, namely agricultural development.

Keywords: Assessment of organizational ethics, Ministry of Agriculture-Jahad, Agricultural development, Content Analysis, Factor Analysis

EXTENDED ABSTRACT

Objectives

Considering the importance of organizational ethics assessment in public organizations as a first step to implement the strategic plan of organizational ethics and considering the role of organizational ethics in improving the performance of organizations and the lack of desirability of adherence to organizational ethics, this study aimed at providing an organizational ethics evaluation model concerning the study of the ministry of Agriculture – Jahad and the use of the findings to improve the performance of the Ministry of Agriculture is in the development of agriculture.

Methods

This study in terms of purpose, practical development, and in terms of approach, research is mixed. The area of research is the Ministry of Agriculture – Jahad, including the headquarters of the ministry and its subsidiaries. In the qualitative part of the research, the statistical population of knowledgeable individuals was in the agricultural sector and the sampling method was purposeful.

The interviews with experts in this research continued until the data collection process was saturated with a total number of 10 people. In the quantitative section, the statistical community included directors of the Ministry of Agriculture – Jihad. The data collection method in the qualitative and quantitative part was the field method. The data collection tool in the qualitative part was semi-structured interviews and the quantitative part was a questionnaire. The preparation step and the coding stages include descriptive coding, interpretation coding, and relational coding, and finally the presentation of the analytical model and validation of core steps in the qualitative part of this study. The main methods used in the quantitative part of this study were descriptive statistics and inferential statistics consisting of factor analysis, Kolmogorov Smirnov test, the Bartlett test, and the KMO indicator, measuring the total variance extracted. It was used to fit the entire model from the GOF criterion.

Results

According to library studies, literature reviews, models, and literature, 51 descriptive codes were extracted and the deep-structured interview protocol was formulated. Furthermore, the total number of interviews conducted and library studies were extracted from 154 cases (contents). To summarize the contents of the content, 75 basic concepts were obtained. In the interpretive coding stage, the original codes or themes were organized in the form of 13 organizing themes. In the relational coding stage, the organizer themes were grouped into 6 encompassing themes. Finally, the conceptual model of organizational ethics evaluation was designed in the ministry of Agriculture – Jihad.

According to the modified R^2 , the priority of the dimensions of the organizational ethics evaluation pattern in the general community of the ministry of Agriculture – Jihad and its subsidiaries was as follows:

1. Laws, procedures, and structure of the organization
2. Personal ethics
3. Organization shareholders
4. Organizational climate
5. Organization Objectives
6. The environment of the organization

This priority is about the elements: 1- ethics of the employees 2- mental elements/system of value systems 3- the specialized environment 4- ethics of manager 5- the public environment 6- emotional elements/ Value Systems 7- the public environment 8- rules 9- Agricultural operators 10-structure 11- Long - term goals 12-villagers 13-Short - term goals.

The results of the study showed that there is not a significant difference regarding the dimensions of the assessment of organizational ethics between the staff of the ministry of agriculture and subordinate organizations.

Discussion

The obtained model from library study and field study showed that organizational ethics in the ministry of Agriculture – Jihad can be measured by the following themes: Laws, procedures, and structure of the organization - Personal ethics - organization shareholders - Organizational climate - Organization Objectives - The environment of the organization. The results of quantitative research showed that in the ministry of Agriculture – Jihad and dependent organizations, the Dimension of the "rules, procedures and structure of the organization" was less than expected. as one of the important structures of food security of Iranian society, the ministry of agriculture has an important role in offering public goods and services to the general public, and it will also contribute to improving the level of corporate ethics in this government not only in improving the performance of this machine but also an effective role in agricultural development. It is, therefore, necessary that the managers of the Ministry of Agriculture – Jihad should take steps to promote the ethical reputation of the organization.

ارزیابی اخلاقیات سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی و نقش آن در توسعه کشاورزی

لیدا صدقیان باویل^۱، احمد ودادی*^۲، فریده حق شناس کاشانی^۳
^۱، دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
^۲، دانشیار گروه مدیریت دولتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
^۳، استادیار گروه مدیریت بازرگانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
 (تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۶/۱۵ - تاریخ تصویب: ۱۴۰۰/۸/۵)

چکیده

وزارت جهاد کشاورزی به عنوان یکی از ساختارهای مهم متولی امنیت غذایی نقش خطیری در ارایه کالا و خدمات عمومی به شهروندان دارد. بر این مبنا، ارتقا سطح اخلاقیات سازمانی در این دستگاه دولتی به بهبود عملکرد و عمل به مسئولیت‌های اجتماعی آن می‌انجامد. تحقیق حاضر ضمن ارایه الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی، به ارزیابی آن در وزارت جهاد کشاورزی و سازمان‌های تابعه می‌پردازد. این تحقیق از نوع آمیخته اکتشافی بوده که در بخش کیفی، از روش تحلیل مضمون و در بخش کمی، از روش تحلیل عاملی استفاده شده است. جامعه مورد مطالعه در بخش کیفی شامل نخبگان و صاحب‌نظران بخش کشاورزی بود که تا رسیدن به نقطه اشباع داده ۱۲ نفر برای مصاحبه انتخاب گردید. در بخش کمی، جامعه آماری مدیران عالی، میانی و پایه وزارت جهاد کشاورزی بودند که نمونه‌ای به حجم ۲۹۱ نفر به روش تصادفی طبقه‌بندی شده انتخاب شدند. در مطالعه حاضر، در بخش کیفی، ۷۵ مضمون پایه، ۱۳ مضمون سازمان‌ده و ۶ مضمون فراگیر شناسایی شدند. نتایج بخش کمی تحقیق نشان داد که در وزارت جهاد کشاورزی و سازمان‌های تابعه فراوانی مشاهده شده بعد «قوانین، رویه‌ها و ساختار سازمان» از فراوانی مورد انتظار کمتر بود. با توجه به اهمیت ساختارهای دولتی در توسعه کشاورزی ارتقا سطح اخلاقیات در وزارت جهاد کشاورزی تحقق اساسی‌ترین هدف این سازمان دولتی یعنی توسعه کشاورزی را تسهیل می‌نماید.

واژه‌های کلیدی: ارزیابی اخلاقیات سازمانی، وزارت جهاد کشاورزی، توسعه کشاورزی،

تحلیل مضمون، تحلیل عاملی

مقدمه

اخلاق در حقیقت عمده‌ترین چالش مدیریت است (Bell & Bryman, 2007; Wolff, 2008; Puiu, 2015 زیر) بیانگر تقابل بین عملکرد اقتصادی و عملکرد اجتماعی سازمان‌ها می‌باشد (Jin & Somers, 2001; Drozdenko, 2010; Chun et al., 2013). به عبارتی، در مطالعه علم اخلاق سازمانی باید بین عملکردهای اقتصادی و عملکردهای اجتماعی سازمان‌ها توازن و تعادل ایجاد کرد (Comite & Oliva, 2016; Kapur,)

سازمان‌ها برای انجام امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنها را در رفتار و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جامع و عمومی میسر سازد (Metzger et al., 1993; Silverman, 2000; Swanson & Paul, 2002; Jalil et al., 2010). بحث

ناپذیر است (Koh & El'Fred, 2001; Elango et al., 2010; Suhonen et al., 2011; Ferrell, 2016). بر اساس "الگوی ارزیابی عملکرد سازمان‌های دولتی با توجه به اقتضائات استراتژیک": اول، یکی از جنبه‌های مهم در ارزیابی عملکرد سازمان‌ها، توجه به بستر و زمینه مورد فعالیت آنهاست. دوم، مؤلفه‌های ارزیابی اخلاقیات سازمانی از جامعه‌ای به جامعه دیگر متفاوت است. سوم، نوع سازمان‌ها اعم از دولتی یا غیردولتی و یا در تقسیم بندی‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی معیارهای ارزیابی متفاوتی دارند (Tabarsa, 2000). لذا، به منظور واقعی‌سازی و بهینه‌شدن الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی این بررسی در رابطه با وزارت جهاد کشاورزی و سازمان‌های تابعه آن به‌عنوان یک دستگاه دولتی که محیط، چرخه عمر و پیشینه خاص خود را دارد، به‌طور انحصاری صورت می‌پذیرد. ذکر این نکته ضروری است که به‌رغم تلاش‌های قابل ملاحظه‌ای که در حوزه‌های اخلاقی صورت گرفته است، این حوزه هنوز هم از نظر وجود یک مجموعه اصول مدون و پذیرفته شده دچار محدودیت است و در حال حاضر، الگویی مدون برای ارزیابی اخلاقیات سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی معرفی نشده است. لذا، هدف این تحقیق آرایه الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی و ارزیابی وضعیت موجود آن می‌باشد.

مبانی نظری

بنابر اجماع، تعاریف متعدد و با توجه به هدف پژوهش حاضر می‌توان گفت اخلاق عبارت‌است از یک سلسله خصلت‌ها و سجایا و ملکات اکتسابی که بشر آنها را به‌عنوان اصول اخلاقی می‌پذیرد (Motahari, 2017). تئوری‌های زیادی در ارتباط با مطالعه اخلاقیات مطرح می‌شوند که شامل اخلاقیات تئوریک (فلسفه اخلاق)، دسته دوم اخلاق عملی (کاربردی) و دسته سوم اخلاقیات مقارن می‌باشند (Mahdavi, 2012). فلسفه اخلاق بررسی عقلانی و تحلیلی در باب مفاهیم تعبیر و معیارها و افعال اخلاقی است. اخلاق کاربردی شامل مطالعه و ارزیابی اعتقادات اخلاقی و کنش‌های درون یک فضای کسب و کار یا حرفه مشخص است. در اخلاقیات مقارن از مقایسه بین مکاتب و مقارنه

(Erabi, 2003) و (2020). متأسفانه بر اساس اطلاعات و آمار جهانی، وضعیت پای‌بندی به اخلاق در سازمان‌های دولتی ایران در مقایسه با دیگر کشورهای جهان مناسب نیست. ایران در سال ۲۰۲۰ در شاخص‌های پای‌بندی به اخلاقیات (نظیر فساد مالی، اختلاس، رشوه، عدالت سازمانی، اثربخشی، پارتی‌بازی، و غیره) رتبه ۱۴۹ از بین ۱۸۰ کشور دنیا را کسب کرده است (World Transparency Organization, 2020). بروز رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان‌ها از مهم‌ترین معضلات عصر فعلی است که عملکرد سازمان‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

وزارت جهاد کشاورزی یکی از سازمان‌هایی است که هم از نظر ارزش‌های سازمانی و هم از نظر گستردگی، موضوع اخلاق سازمانی در آن باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد. این وزارتخانه در سال ۱۳۷۹ از ادغام وزارتخانه‌های جهادسازندگی که یک نهاد انقلابی نشأت گرفته از انگیزه‌های اخلاقی و متولی محرومیت‌زدایی از مناطق محروم به ویژه روستاها بود و وزارت کشاورزی که متولی حمایت، هدایت و نظارت بر بخش کشاورزی و تولیدات کشاورزی بود تشکیل گردید (Ghaedali & Salimi, 2020). سازمان‌های وابسته به وزارت جهاد کشاورزی عبارتند از: سازمان امور اراضی کشور، سازمان امور عشایر ایران، سازمان تحقیقات آموزش و ترویج کشاورزی، سازمان جنگل‌ها مراتع و آبخیزداری کشور، سازمان دامپزشکی کشور، سازمان حفظ نباتات، سازمان شیلات ایران و سازمان مرکزی تعاون روستایی ایران.

با توجه به نقش اساسی وزارت جهاد کشاورزی در تأمین امنیت‌غذایی و توسعه کشاورزی و سایر وظایف ذکرشده در قانون برای این سازمان دولتی، نقش اخلاقیات سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی و سازمان‌های تابعه آن و همچنین، توجه این سازمان به مسئولیت‌های اجتماعی خود بسیار پراهمیت است. اخلاقی بودن این سازمان کمک بزرگی در ایفای نقش مسئولیت اجتماعی سازمان به‌ویژه مسئولیت اخلاقی و تشخیصی دارد (Abbasi & Feyzi, 2013). ارزیابی اخلاقیات سازمانی به‌عنوان مرحله آغازین شناخت وضع موجود در فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان اجتناب

مقوله فردی و موقعیتی تقسیم‌بندی کرده‌اند و دسته‌های دیگر انواع محیط درونی و بیرونی را شاخص قرار داده‌اند. علی‌رغم مشابهت ساختار کلی الگوی تدوین شده در این پژوهش با مدل موسسه جوزفسون و الگوی ارائه شده با عنوان عناصر زیر ساخت‌های اخلاقی و پرسش‌های ارزیابی توسط الوانی و یعقوبی در شناسایی ابعاد و مولفه‌های ارزیابی اخلاقیات سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی از سایر مدل‌ها نیز استفاده شده است.

پیشینه پژوهش

(Azar et al, 2015) در پژوهش طراحی مدل ارزیابی ملاحظه‌های اخلاق کسب و کار بیان می‌دارند که اولویت‌بندی ابعاد و شاخص‌های اخلاق کسب و کار با مشخص نمودن نقاط قوت و ضعف آن‌ها می‌تواند به- عنوان الگویی مناسب برای سیاست‌گذاری و تدوین استراتژی در سطح کلان و همچنین، در سطح خرد استفاده گردد. (Khayatmoghdam & Tabatabayinasab, 2016) عنوان کرده‌اند که رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، کارکنان و مدیران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به عنوان مزیت رقابتی در سازمان‌ها محسوب شود. (Nickhahfarkhani et al, 2017) بیان می‌دارند که رویکرد اخلاق وظیفه محور جهت بررسی اخلاق و رفتار اخلاقی به درستی می‌تواند تبیین‌گر رفتار اخلاقی کارکنان و نیل به اهداف سازمان باشد. (Khodami & Osanlou, 2015) به این نتیجه رسیده‌اند که ارزش‌های اخلاقی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی مؤثر بوده و موجب رفتار اخلاقی در سازمان می‌گردند. (Abbasi & Feyzi, 2013) در پژوهش خود با عنوان سازمان اخلاقی و تأثیر آن بر مسئولیت اجتماعی سازمان در ستاد وزارت جهاد کشاورزی بیان داشته‌اند که سازمان اخلاقی بر مسئولیت اجتماعی سازمان در وزارت جهاد کشاورزی تأثیر دارد. (Abdollahzadeh, 2015) در پژوهش خود با عنوان شناسایی مؤلفه‌های مفهومی اخلاق کسب و کار در کشاورزی تحلیل خوشه‌ای برداشت‌ها مؤلفه‌های مفهومی اخلاق کسب و کار در کشاورزی را ارائه نموده‌اند که عبارتند از: حفاظت منابع، تولید کم‌نهادة آلی، زیست‌بوم‌گرایی، پای‌بندی مذهبی،

دیدگاه‌های گوناگون بحث می‌شود. دو طبقه‌بندی اول مرتبط با این مطالعه می‌باشند.

اخلاق بخش دولتی یک موضوع گسترده است، زیرا ارزش‌ها و اصول اخلاق بین فرهنگ‌ها متفاوت هستند (Parboteeah et al., 2005; Oumlil & Balloun, 2009). اخلاق بخش دولتی تلاشی است برای ایجاد فضای بازتری در عملیات بخش دولت (Sture, 2013). اخلاق دولتی کاربرد قوانین اخلاقی برای دولت را تشکیل می‌دهد. بخشی از فلسفه قانون است که بر عملیات حکومت و رابطه‌اش با مردم آن حکومت حاکم است و مسائل صداقت و شفافیت در دولت را پوشش می‌دهد و با مسائلی مانند رشوه‌خواری، فساد سیاسی، فساد قضایی، اخلاق قانون‌گذاری، اخلاق تنظیم قوانین، تضاد منافع، اجتناب از ظاهر ناشایست، دولت باز و اصول اخلاقی قانونی سروکار دارد (Irannajad, 1992). پیچیده شدن سازمان‌ها و افزایش میزان فعالیت‌های غیر اخلاقی در سازمان‌ها توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق سازمانی، مسئولیت و پاسخگویی اجتماعی ضروری و اجتناب‌ناپذیر ساخته است (Rahimnia & Nickhah farkhani, 2013).

مدل‌های اخلاقی متعددی توسط صاحب‌نظران مختلف ارائه شده است که هر یک از آنها از ابعاد مختلف به این موضوع پرداخته‌اند و مهم‌ترین آنها عبارتند از: مدل اخلاق کسب و کار کولینز (Colinz, 2009) مدل رهبری اخلاق مدار براون و تروینو (Brown & Trevino, 2009) نظریه جو اخلاقی وبر (Weber, 2007) مدل جو اخلاقی لانگ (Loung, 2007) مدل واین و همیلتون (Vine & Hamilton, 2003) عناصر زیر ساخت‌های اخلاقی و پرسش‌های ارزیابی (Alvani & Yaghoubi, 2002) مدل جو اخلاقی (Cohen, 1998) مدل تصمیم‌گیری اخلاقی (Jones, 1991) مدل ارزیابی اخلاقیات سازمانی (Josephson, 1989) نظریه پیوستار جو اخلاقی (Victor & Cullen, 1988) و مدل جامع رفتار اخلاقی (Bomer, 1987).

مدل‌های اخلاقیات سازمانی از نظر تمرکز بر شاخص‌های مؤثر بر اخلاقیات سازمانی به گروه‌های مختلف تقسیم‌بندی شده‌اند. اکثر مدل‌ها شاخص‌ها را بر مبنای عوامل فردی، سازمانی و فرا سازمانی و یا در دو

نیک‌داری اجتماعی، تجارت عادلانه، مشارکت و هم‌گرایی نهادی، کارآفرینی‌گرایی، رعایت حقوق نیروی کار، پیشرفت‌گرایی و شایسته‌سالاری، کیفیت‌گرایی، ترویج عمومی دانش و فناوری، رعایت مسایل ایمنی و بهداشتی در کار، تعهد به توسعه اجتماعی و بازاریابی اجتماعی. (Seok et al, 2013) نتیجه گرفته‌اند که افزایش میزان اخلاق شرکتی موجب افزایش عملکرد سازمان می‌شود. (Donaldson & Davis, 1990) نتیجه گرفته‌اند که رعایت ملاحظات اخلاقی در گزینش و استخدام، ارزیابی عملکرد، نظام پاداش‌ها، اخراج و کوچک‌سازی سازمان، باعث کاهش بدبینی، پرخاشگری و تعارض، مسئولیت‌پذیری بیشتر، افزایش تنوع‌طلبی و درنهایت افزایش ارزش و سود و درآمد شده، رفاه بیشتر سرمایه‌گذاران، مشتریان و کارمندان را موجب می‌شود.

در سیر مطالعات اخلاق سازمانی، چنین به نظر می‌رسد با توجه به شرایط خاص بومی هر کشور از نقطه نظر فرهنگ، اقتصاد، سیاست و ... اقتضات هر سازمان از قبیل: محیط، تکنولوژی، چرخه عمر و اندازه سازمان نیاز به مدل بومی شده برای سازمان‌های دولتی ایران، و به تبع آن وزارت جهاد کشاورزی وجود دارد. تحقیق حاضر با توجه به زمینه تحقیق و سهم بسزایی که عوامل اجتماعی، محیطی در وضعیت اخلاقیات سازمان دارند، به بررسی رابطه محیط خارجی، محیط داخلی، اهداف سازمانی، مخاطبان سازمان، سیستم‌های ارزشی اخلاقیات سازمانی پرداخته و سعی شده است با هدف تکمیل و جبران این نکته که در تحقیقات پیشین کمتر به آن پرداخته شده، بر روی مطالعه تأثیر عوامل فوق بیشتر تمرکز کند. همچنین، این تحقیق روش جدیدی برای ارایه الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی در نظر گرفته است که مبتنی بر تجارب زیسته مدیران و صاحب‌نظران در حوزه مدیریت دولتی و بخش کشاورزی است.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، توسعه‌ای کاربردی و به لحاظ رویکرد، پژوهش آمیخته از نوع اکتشافی است. بنابراین، رویکرد تحقیق، ترکیبی از رویکردهای کیفی و کمی (آمیخته) است که در آن از روش کیفی تحلیل مضمون جهت استخراج مضامین و از روش کمی برای

تایید الگوهای اندازه‌گیری و آزمون الگوی مفهومی استفاده شده است. قلمرو مکانی تحقیق، وزارت جهاد کشاورزی شامل ستاد وزارت و سازمان‌های تابعه است. جامعه آماری در بخش کیفی نخبگان اجرایی و دانشگاهیان و صاحب‌نظران وزارت جهاد کشاورزی در نظر گرفته شدند که هم آشنایی کافی با مباحث مدیریتی داشتند و هم سابقه و تجربه عملی مدیریتی و سرپرستی در بخش‌های مختلف وزارت جهاد کشاورزی را در کارنامه خود داشتند. روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند بود که در آن برخلاف نمونه‌گیری در بررسی کیفی، نمونه‌گیری هدفمند نمی‌تواند قبل از آغاز مطالعه، برنامه‌ریزی شود مصاحبه با صاحب‌نظران در این پژوهش تا زمانی ادامه یافت که فرایند جمع‌آوری داده‌ها به اشباع برسد و جمع‌آوری داده‌ها با تعداد ۱۰ نفر به اشباع رسید. در بخش کمی، جامعه آماری شامل مدیران عالی، میانی و پایه ستاد و سازمان‌های تابعه وزارت جهاد کشاورزی به تعداد ۱۱۶۲ نفر بودند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و حجم نمونه ۲۹۱ نفر بود. روش جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی و در بخش کمی روش میدانی بود. ابزار گردآوری اطلاعات نیز در بخش کیفی، مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته و در بخش کمی، پرسشنامه محقق‌ساخته بود. در این تحقیق با توجه به به‌کارگیری طرح شیوه‌های ترکیبی اکتشافی از روش‌های تجزیه تحلیل کیفی و کمی داده‌ها بر حسب نیازهای پژوهشی استفاده شد. این تحلیل از لحاظ کیفی یک تحلیل تماتیک بود. مرحله آماده‌سازی، مراحل کدگذاری شامل کدگذاری توصیفی، کدگذاری تفسیری و کدگذاری رابطه‌ای و در نهایت، ارایه الگوی تحلیلی و اعتبارسنجی گام‌های اساسی در بخش کیفی این تحقیق می‌باشند. برای اعتبارسنجی الگو از روش‌های زیر استفاده گردید: (۱) استفاده از کدگذاران مستقل و گروه خبرگان (۲) دریافت بازخور از مشارکت‌کنندگان در تحقیق (۳) تکثیرگرایی و (۴) ارایه توصیف غنی و ثبت جزئیات- بررسی‌ها توسط خبرگان.

روش‌های عمده به‌کار گرفته شده در بخش کمی این پژوهش عبارت بودند از: آمار توصیفی که به‌منظور تحلیل متغیرهای جمعیت‌شناختی مربوط به نمونه آماری انجام می‌گیرد و آمار استنباطی که از تحلیل

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در نمونه آماری ۲۹۲ نفری عبارت است از: مدیران پایه (رئیس اداره یا گروه) ۱۵۸ نفر، مدیران میانی (مدیران کل و معاونین مدیران ادارات کل یا دفاتر) ۱۲۹ نفر، مدیران عالی (معاونین وزیر یا روسای سازمان‌های تابعه) ۵ نفر، که در رابطه با ترکیب سنی، ۷۰٪ درصد بالای ۴۰ سال، در رابطه با سابقه شغلی، ۷۲٪ درصد بالای ۱۶ سال و در رابطه با مدرک تحصیلی ۵۶٪ درصد مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد ۱۷٪ درصد مدرک دکتری و ۲۵٪ درصد مدرک لیسانس و یک درصد مدرک فوق دیپلم در مجموع ستاد و سازمان‌های تابعه وزارت جهاد کشاورزی حضور دارند.

در تحلیل آماری داده‌ها، نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت. همچنین، از آزمون بارتلت و شاخص KMO جهت اطمینان از اینکه آیا داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر استفاده گردید و با توجه به مقدار شاخص KMO برابر ۰/۷۳۵، (بیشتر از ۰/۷) تعداد نمونه (تعداد پاسخ‌دهنده) برای تحلیل عاملی کافی بوده و مقدار سطح معنی‌داری آزمون بارتلت کوچک‌تر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است. بنابراین، با توجه به غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها جهت بررسی ضرایب و معنی‌داری عناصر، تحلیل سلسله مراتبی با استفاده از نرم افزار Smart-PLS صورت گرفت. بر اساس ضریب تعیین تعدیل‌شده (R^2 تعدیل شده)، اولویت ابعاد الگوی اخلاقیات سازمانی در جامعه کل ستاد وزارت جهاد کشاورزی و سازمان‌های تابعه به قرار جدول زیر بود:

جدول (۱) اولویت ابعاد الگوی اخلاقیات در وزارت

رتبه	بعد	R^2 تعدیل شده
۱	قوانین، رویه‌ها و ساختار سازمان	۰/۸۱۳
۲	اخلاق فردی	۰/۷۲۳
۳	مخاطبان سازمانی	۰/۶۹۶
۴	جو سازمانی	۰/۶۵۴
۵	اهداف سازمان	۰/۶۴۸
۶	محیط سازمان	۰/۶۳۶

عاملی، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون بارتلت و شاخص KMO و برای بررسی برازش مدل از پایایی مرکب (CR) - میانگین واریانس استخراج شده (AVE) - میانگین اشتراک هر متغیر (Communality) و ضریب تعیین R^2 تعدیل‌شده و برای برازش کل مدل از معیار GOF استفاده گردید.

بحث و تحلیل

بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای، بررسی مقالات، مدل‌ها و پیشینه تحقیق ۵۱ کد توصیفی استخراج و پروتکل مصاحبه عمیق نیمه‌ساختاریافته تنظیم گردید. در ادامه از مجموع مصاحبه‌های انجام شده و مطالعات کتابخانه‌ای تعداد ۱۵۴ کد (مضمون) اولیه استخراج گردید که با انجام بازنگری و تلخیص مضامین تعداد ۸۱ مضمون پایه به‌دست آمد. در مرحله کدگذاری تفسیری، کدهای اولیه یا مضامین پایه در قالب ۱۳ مضمون سازمان‌ده ساماندهی گردیدند. در مرحله کدگذاری رابطه‌ای، مضامین سازمان‌ده در ۶ مضمون فراگیر دسته‌بندی شدند و در نهایت، الگوی مفهومی ارزیابی اخلاقیات سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی به شکل زیر طراحی گردید.



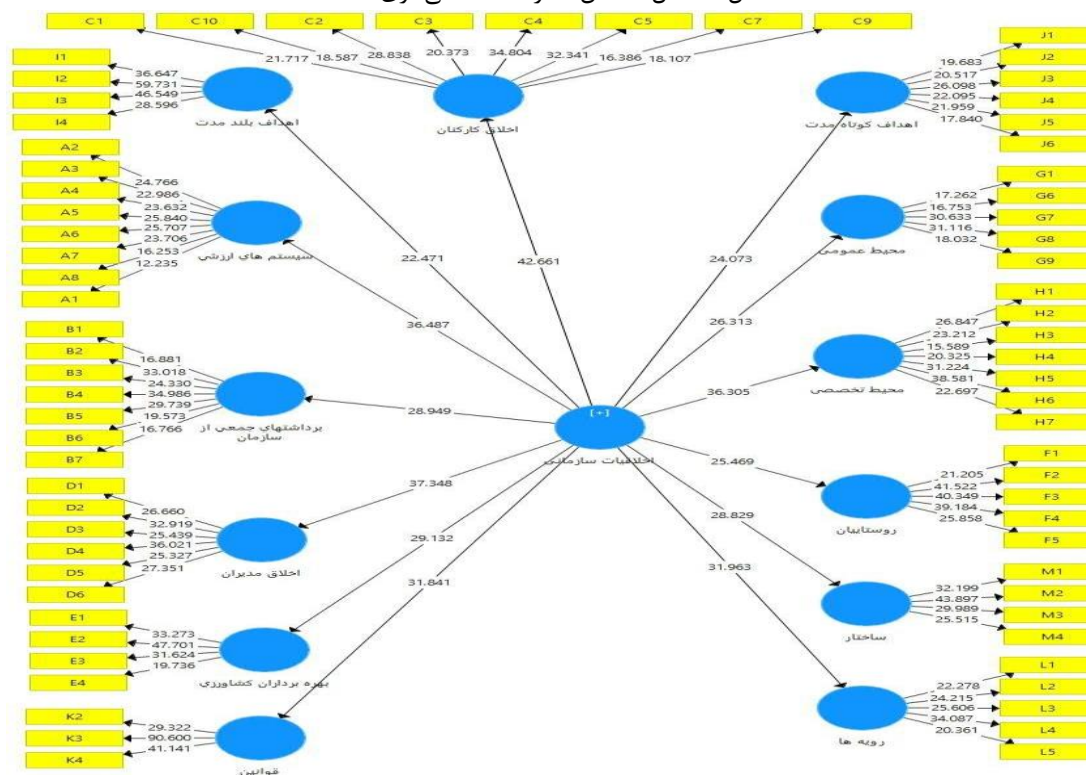
شکل (۱) الگوی مفهومی ارزیابی اخلاقیات سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی

پس از گردآوری داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه و تجزیه و تحلیل آنها، پرسشنامه ۸۱ گویه‌ای برمبنای مقوله‌های احصا شده در بخش کیفی پژوهش تدوین گردید. جهت ارزیابی پاسخ‌ها، گویه‌های این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت، از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱) به صورت پرسشنامه استاندارد طراحی گردید.

شامل گویه‌های (مقایسه سیستم حقوق و دستمزد با متوسط پرداختی سازمان‌های مشابه در جامعه، تعامل با شرکت‌های در سایه، رواج فساد سیستمی در جامعه، وجود سیاست شفاف‌سازی و ارزیابی سازمان توسط جامعه در مولفه محیط عمومی و گویه‌های داشتن استقلال حرفه‌ای در تصمیمات و مقابله با شایعه‌سازی و پرهیز از تهمت در مولفه اخلاق کارکنان) حذف و مدل مجدداً مورد بررسی قرار گرفت در بررسی مجدد تمامی نشانگرها و بارهای عاملی معنی‌دار هستند.

این اولویت در رابطه با مولفه‌ها بدین قرار بود:
 ۱- اخلاق کارکنان ۲- عناصر ذهنی / سیستم های ارزشی ۳- محیط تخصصی ۴- اخلاق مدیران ۵- رویه‌ها ۶- عناصر احساسی/ برداشتهای جمعی از سازمان ۷- محیط عمومی ۸- قوانین ۹- بهره‌برداران کشاورزی ۱۰- ساختار ۱۱- اهداف بلندمدت ۱۲- روستاییان ۱۳- اهداف کوتاه‌مدت.
 در بررسی برازش مدل با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی (CFA) نشانگرها و عامل‌های ضعیف

شکل (۲) مدل شاخص‌ها در حالت معنی‌داری



مقدار شاخص برازش کلی مدل بر اساس معیار (GOF) برابر با ۰/۶۹ بود که نشان می‌دهد مدل از برازش مطلوبی برخوردار است. با مرور سؤال اصلی تحقیق، الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی در وزارت جهادکشاورزی چیست؟ و نیز تمرکز بر اهداف فرعی، در این پژوهش، پس از بررسی ادبیات تحقیق و پیشینه موضوع و با استفاده از روش تحلیل مضمون، ۷۵ مضمون پایه، ۱۳ مضمون سازمان‌ده و ۶ مضمون فراگیر شناسایی شده تأیید و برازش الگو مورد تأیید قرار گرفت.

در بررسی روایی همگرا، مقادیر میانگین واریانس استخراج شده برای تمام سازه‌ها بالاتر از ۰/۵ بود. لذا، مؤلفه‌ها بیش از ۵۰ درصد از واریانس سازه‌های مربوط به خود را تبیین می‌کنند. مطلوب بودن مقادیر این شاخص نشان از وجود اعتبار همگرا در آزمون‌های به‌کار رفته دارد. همچنین، تمامی مقادیر شاخص‌های پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بزرگ‌تر از ۰/۷ و واریانس استخراج شده بود و می‌توان عنوان نمود یکی از شروط برقراری پایایی تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

الگوی به دست آمده از بررسی کتابخانه‌ای و بررسی میدانی نشان داد که اخلاقیات سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی را می‌توان با مضامین فراگیر: جو سازمانی- اخلاق فردی- مخاطبان سازمان- اهداف سازمان- محیط سازمان و قوانین، رویه‌ها و ساختار سازمان اندازه‌گیری نمود.

یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های انجام گرفته از جمله پژوهش‌های زیر همخوانی دارد: پژوهش «مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت» (Khayatmoghadam & Tabatabainasab, 2015) پژوهش با عنوان «مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان» (Mohamadi & gholverdi, 2013) پژوهش با عنوان «طراحی مدل ارزیابی ملاحظه‌های اخلاق کسب‌وکار» (Azar et al, 2015) و تحقیق «ضرورت‌های اخلاق کسب‌وکار» (Collins, 2019)

در مجموعه کل وزارت جهاد کشاورزی و سازمان‌های تابعه که نتایج آن در دو جدول آزمون دوجمله‌ای (Binominal Test) در زیر آورده شده است. با توجه به نتایج سطح معناداری مندرج در جدول در رابطه با تمام ابعاد مورد مطالعه به جز بعد «اهداف سازمان، قوانین، رویه‌ها و ساختار سازمان» تفاوت معنی‌داری بین فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار در رابطه با سایر ابعاد وجود نداشت. بنابراین، صرفاً در رابطه با بعد فوق‌الذکر فراوانی مشاهده شده پایین‌تر از فراوانی مورد انتظار بود.

جدول ۲- آزمون نسبت وزارت جهاد کشاورزی و سازمان‌های تابعه

ابعاد	گروه	رسته	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت مورد انتظار	معیار تصمیم
جو سازمانی	گروه ۱	≤ 3	۱۶۴	۰,۶۱	۰,۵۰	۰,۰۰۰
	گروه ۲	> 3	۱۰۴	۰,۳۹		
	کل		۲۶۸	۱		
اخلاق فردی	گروه ۱	≤ 3	۱۶۷	۰,۶۴	۰,۵۰	۰,۰۰۰
	گروه ۲	> 3	۹۵	۰,۳۶		
	کل		۲۶۲	۱		
مخاطبان سازمان	گروه ۱	≤ 3	۱۵۳	۰,۵۸	۰,۵۰	۰,۰۱۱
	گروه ۲	> 3	۱۱۱	۰,۴۲		
	کل		۲۶۴	۱		
محیط سازمان	گروه ۱	≤ 3	۱۸۳	۰,۷۳	۰,۵۰	۰,۰۰۰
	گروه ۲	> 3	۶۹	۰,۲۷		
	کل		۲۵۲	۱		
اهداف سازمان	گروه ۱	≤ 3	۶۴	۰,۲۴	۰,۵۰	۰,۰۰۰
	گروه ۲	> 3	۲۰۲	۰,۷۶		
	کل		۲۶۶	۱		
قوانین، رویه‌ها و ساختار سازمان	گروه ۱	≤ 3	۱۴۷	۰,۵۶	۰,۵۰	۰,۰۶۴
	گروه ۲	> 3	۱۱۶	۰,۴۴		
	کل		۲۶۳	۱		

در مقایسه وضعیت ستاد وزارت جهاد کشاورزی با سازمان‌های تابعه نتایج آزمون حاکی از نبود تفاوت معنی‌دار در ارزیابی اخلاقیات سازمانی بین ستاد وزارت جهاد کشاورزی و سازمان‌های تابعه دارد. همچنین، در مقایسه سازمان‌های تابعه وزارت جهاد کشاورزی با یکدیگر نتیجه بررسی نشان داد که تفاوت معنی‌داری در خصوص ابعاد مورد بررسی در سازمان‌های تابعه وزارت جهاد کشاورزی وجود دارد.

پیشنهادها

در بعد قوانین، رویه‌ها و ساختار سازمان

پیشنهاد می‌گردد وزارت جهاد کشاورزی، با تغییر یکی از واحدهای موجود به واحد مشاوره اخلاقی، ساختاری برای توسعه و آموزش اخلاقیات سازمانی ایجاد نماید و منشور اخلاقیات سازمانی را بر اساس الگوی ارزیابی ارائه شده در این پژوهش تدوین و ابلاغ نموده و قوانین، رویه‌ها و دستورالعمل‌ها را با ضمانت

برای تقویت حس اعتماد بین کارکنان و همچنین، کارمند به مدیر استفاده نمایند، با ارزیابی عادلانه زمینه رشد مجموعه را فراهم نمایند، از مجموعه‌های مشورتی در تصمیم‌گیری‌ها بهره بگیرند و میزان تعهد و وفاداری کارکنان به سازمان را تقویت نمایند.

در بعد اهداف سازمان

پیشنهاد می‌گردد در تدوین برنامه‌های کوتاه‌مدت اهداف حمایتی یارانه‌ای، خرید تضمینی، و بیمه محصولات کشاورزی مورد توجه قرار گرفته و به افزایش نقش بخش غیردولتی توجه گردد. مدیران همواره چشم‌انداز بلندمدتی را برای سازمان ترسیم نمایند و تلاش نمایند روش مناسب را برای تشریح اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت سازمان برگزینند. مطالعه پیشین (Shakeri & Salehi, 2020) نیز هم‌راستا با نتایج این تحقیق در پژوهشی با عنوان عوامل موثر بر رشد بخش کشاورزی ایران عنوان نمود که توسعه بیمه محصولات کشاورزی نیز با کاستن از زیان ریسک و مخاطرات سرمایه‌گذاری و تأمین امنیت آن می‌تواند موجبات توسعه کشاورزی را فراهم آورد.

در بعد محیط سازمان

پیشنهاد می‌گردد بهره‌گیری از فن‌آوری‌های نوین و سیستم‌های مجازی برای ارائه خدمات مورد توجه قرار گرفته و سیاست‌های الگوی کشت محصولات کشاورزی و برنامه توسعه کشاورزی پایدار و اجرای روش کشاورزی حفاظتی اجرا و مشوق‌های قانونی لازم در این راستا در نظر گرفته شود. همچنین تمهیدات لازم در راستای تضمین وجود نهاده‌های تولید فراهم گردد.

اندیشمندان بسیاری از جمله پروفیسور کارل آیکر (Carl Eicher, 1984) به اهمیت ساختارهای دولتی کشاورزی (وزارت کشاورزی) در توسعه کشاورزی تأکید نموده‌اند. با توجه به ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده در الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی شناسایی نقاط ضعف و رفع آنها منتج به بهبود کیفیت خدمات قابل ارائه به بخش کشاورزی، بهبود سیاست‌های حمایتی و هدایتی دولت و تسهیل توسعه کشاورزی خواهد شد.

حداقل‌سازی بروز زمینه‌های فساد اداری و ضمانت حداقل‌سازی هزینه‌ها و زمان برای ارباب‌رجوع و سایر ذینفعان و تأمین نیازهای واقعی جامعه هدف در راستای توسعه بخش کشاورزی مورد بازنگری مجدد قرار دهد.

در بعد اخلاق فردی

در جهت افزایش قابلیت‌ها، مهارت‌ها و شایستگی‌های کارکنان پیشنهاد می‌شود که سرمایه‌گذاری بیشتری در امر آموزش و تقویت مهارت‌های اخلاقی آنها انجام پذیرد و ضمن پرهیز از عدم انتصابات دستوری در سازمان و شبکه تحت پوشش مجموعه‌ای از ارزش‌های روشن و پایدار که به‌شیوه انجام کارها جهت می‌دهد و می‌تواند رفتار صحیح را از رفتار غلط مجزا کند ارائه دهند. در این راستا (Naeimi et al., 2019) نیز در پژوهش خود به معاونت مدیریت و توسعه منابع انسانی وزارت جهاد کشاورزی پیشنهاد کرده‌اند تا با برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی ضمن خدمت برای کارکنان زمینه ارتقای رفتار شهروندی سازمانی را در بین کارکنان فراهم آورند.

در بعد مخاطبان سازمان

پیشنهاد می‌گردد این سازمان در اجرای مسئولیت اجتماعی و اخلاقی خود متناسب با وضعیت اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی روستاها با حداکثرسازی ارائه خدمات، افزایش کیفیت خدمات، بسترسازی برای نوآوری‌های پایدار در راستای توسعه روستاها، تدوین برنامه‌های فرهنگی و اقتصادی پایدار و همه‌جانبه توسعه روستایی، تقویت و بسط تعاونی‌ها، صنوف و تشکل‌های زیر مجموعه و ارائه خدمات متناسب به روستاییان و با ارائه خدمات به‌صورت منصفانه با تمرکز بر نیازهای بهره‌برداران رضایت مخاطبان و ذی‌نفعان عمده سازمان را جلب نمایند. در این راستا، (Lavaei et al, 2019) در حوزه چالش‌های درون سازمانی "عدم وجود تجربیات کافی برای شناخت نیازهای ذی‌نفعان" را به‌عنوان چالش اساسی مطرح نموده‌اند.

در بعد جو سازمانی

پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان، راهکارهای هویت‌بخشی به کارکنان را توسعه دهند، از سازوکارهایی

REFERENCES

1. Abbasi, M. & Feyzi, T. (2012). Ethical organization and its impact on the social responsibility of the Organization on the Staff of the Ministry of Jihad. *Journal of Management of Organizational Culture*,

- 11(2), 33-54. (In Farsi)
2. Alvani, M. & Yaghoubi, N. (2004). Public management and necessity to strengthen ethical infrastructure. *Journal of Management Studies*, 10(39, 40):5-20 (In Farsi).
 3. Azar, A. (2015). Designing a Model for Evaluation of Business Ethics Implication. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 11(1), 63-74. (In Farsi)
 4. Bell, E., & Bryman, A. (2007). The ethics of management research: An exploratory content analysis. *British Journal of Management*, 18(1), 63-77.
 5. Chun, J. S., Shin, Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2013). How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 39(4), 853-877.
 6. Cohen, D. (1998). Moral climate in Business Firms: A conceptual framework for analysis and change. *Journal of Business Ethics*, 12, 1211-1226.
 7. Collins, D. (2009). *Business Ethics: Best Practices for Designing and Managing Ethical Organizations*, London, SAGE Publications
 8. Comite, U., & Oliva, N. (2016). Business ethics and social balance: Empirical evidence. *Journal of Contemporary Economic and Business Issues*, 3(1), 61-77.
 9. Donaldson, T. & Davis, K. (1990). Business ethics, *Journal of Management Decision*, 28(6): 23-24.
 10. Eicher, Car K. & Staatz, J. (1984). *Agricultural Development in the Third World*. Johns Hopkins Press. Baltimore, MD
 11. Elango, B., Paul, K., Kundu, S. K., & Paudel, S. K. (2010). Organizational ethics, individual ethics, and ethical intentions in international decision-making. *Journal of Business Ethics*, 97(4), 543-561.
 12. Ferrell, O.C. & Peterson, P.E. (2005). *Business Ethics: New Challenges for Business Schools and Corporate Leaders: New Challenges for Business Schools and Corporate Leaders* (1st Ed.). Routledge.
 13. Fred.R,D.(2019) *Strategic Management*. Translated by:Ali Parsayan & Mohamad Erabi, Tehran, Green Book. (In Farsi)
 14. Ghaedali, H, & Salimi, Gh. (2020). The evolution of Jihadist management in Islamic revolution institutions (The case study of Jihad). *Journal of Management and Defense Research*, 19(90), 137-152 (In Farsi).
 15. Irannejad Parizi, M. (1992). Social and ethical responsibility of management. *Journal of Management knowledge*, 34, 18-23 (In Farsi)
 16. Jalil, A., Azam, F., & Rahman, M. K. (2010). Implementation mechanism of ethics in business organizations. *International Business Research*, 3(4), 145.
 17. Janz B. D. & Prasarnphanich P. (2003). Understanding the antecedents of effective knowledge management: The importance of a knowledge-centered culture. *Decision Sciences*, 34(2), 351-384.
 18. Jin, K. G., & Drozdenko, R. G. (2010). Relationships among perceived organizational core values, corporate social responsibility, ethics, and organizational performance outcomes: An empirical study of information technology professionals. *Journal of Business Ethics*, 92(3), 341-359.
 19. Jinseok, S. Chun, Yuhyung Sh., Jin, N. Ch. & Min, S. K. (2013). How Does Corporate Ethics Contribute to Firm Financial Performance? The Mediating Role of Collective Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, 23(8), 852-877.
 20. Kapur, R. (2014). Ethics in Organizational Communication. Scientific Papers Series Management. *Economic Engineering in Agriculture and Rural Development*, 14(3), 47-54.
 21. Khayat Moghaddam, S. & Tabatabai Nasab, M. (2016). Components of professional ethics in management. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 11 (1), 127-136 (In Farsi).
 22. Kodami, S. & Osanlou, B. (2015). Designing ethical behavior model of employees with emphasis on role of organization moral authority. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 10(1), 95-105 (In Farsi).
 23. Koh, H. C, & El'Fred, H. Y. (2001). The link between organizational ethics and job satisfaction: A study of managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, 29(4), 309-324.
 24. Lavaei, R., Kalantari, Kh. & Asadi, A. (2019). Analysis of Non-Governmental Organizations' Challenges for Participation in Agricultural Development Policy-Making. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 50(2), 81-93 (In Farsi).
 25. Metzger, M., Dalton, D. R., & Hill, J. W. (1993). The organization of ethics and the ethics of organizations: The case for expanded organizational ethics audits. *Business Ethics Quarterly*, 3 (1):27-43.
 26. Mahdavihani, M. (2010) *Starting points in practical morality*, Tehran, Imam Sadiq University (In Farsi).
 27. Mohammadi, M. & Golverdi, M. (2013). Components of professional ethics in the organization by taking a pattern of religious fundamentals. *Journal of Islam and Management*, 2(32), 161-180. (In Farsi)
 28. Motahari. M. (2017). *Philosophy of ethics*. Tehran, Sadra (42th Ed.) (In Farsi)
 29. Naeimi. A., Pezeshkirad. Gh. Sadighi, H., & Gholipour, A. (2019). Analysis of Relationship between Psychological Empowerment Components and Organizational Citizenship Behavior in Ministry of Jihad-

- e Keshavarzi. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 50(3), 629-642 (In Farsi).
30. Nickhah farkhani, Z. (2017). Analyzing the factors affecting the ethical behavior of employees. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 12(2), 24-35 (In Farsi).
 31. Oumlil, A. B., & Balloun, J. L. (2009). Ethical Decision-Making Differences between American and Moroccan Managers. *Journal of Business Ethics*, 84(4), 457-478.
 32. Parboteeah, K. P., Cullen, J. B., Victor, B., & Sakano, T. (2005). National Culture and Ethical Climates: A Comparison of U.S. and Japanese Accounting Firms. *MIR: Management International Review*, 45(4), 459-481.
 33. Pennino CM. (2004). Managers and professional ethics. *Journal of Business Ethics*, 41, 337-47.
 34. Puiu, S. (2015). Ethics Management in Public Sector – Background and Tools. *Journal of Procedia Economics and Finance*, 23, 604-7.
 35. Rahimnia, F. & Nickhah Farhani, Z. (2016). Survey the effect of Organization's ethical climate on organizational performance and willingness to quit. *Journal of Tomorrow's Management*. 12(37), 5-22(In Farsi)
 36. Shakeri Bostanabad, R., & Salehi Kamroudi, M. (2020). Factors Affecting the Growth of Iran's Agricultural Sector: Applying the Bayesian Model Averaging Approach. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 51(2), 451-467.
 37. Silverman, H. J. (2000). Organizational ethics in healthcare organizations: Proactively managing the ethical climate to ensure organizational integrity. *HEC Forum*, 12(3):202-215
 38. Somers, M. J. (2001). Ethical codes of conduct and organizational context: A study of the relationship between codes of conduct, employee behavior and organizational values. *Journal of Business Ethics*, 30(2), 185-195.
 39. Sture, J. (2013). On the Dual Uses of Science and Ethics: Principles, Practices and Prospects, Edited by: Brian Rappert & Michael J. Selgelid.
 40. Suhonen, R., Stolt, M., Virtanen, H., & Leino-Kilpi, H. (2011). Organizational ethics: A literature review. *Nursing Ethics*, 18(3), 285-303.
 41. Swanson, D., & Paul, R. (2002). Violation of ethical expectations: The toxicity of organizational pain and some remedies. *Individual Employment Rights*, 10(1), 25-39.
 42. Tabarsa, Gh. (1999). Review the role of strategic necessities in selecting a model for evaluating the performance of government agencies. *Proceedings of second festival of Shahid Rajai*, Tehran. Recruitment affair organization:1-18.(In Farsi)
 43. Trevino, L. Weaver, G. & Reynolds, s. (2006). Behavioral ethics in organizational: A review. *Journal of Management*, 32(6), 951-990
 44. Victor, B., & Cullen, J.B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33, 101- 125.
 45. Wolff, S. (2008). Border management in the Mediterranean: Internal, external and ethical challenges. *Cambridge Review of International Affairs*, 21(2), 253-271.