

دانشگاه و فساد اداری

اعظم میرزمانی^۱* و سعید ذبیحی شمس^۲

چکیده

دانشگاه به مثابه‌ی یکی از نهادهای اصلی جامعه در قبال فساد اداری مسئول است. تحقیقات اندکی در مورد رابطه میان اخلاق اداری (به‌مثابه‌ی درمانی برای فساد اداری) و دانشگاه وجود دارد. پژوهش حاضر تلاش می‌کند تا با استفاده از روش مرور اسکوپینگ به این سؤال پاسخ دهد که برای کاهش فساد اداری باید تئوری‌پردازی در مورد چه موضوعاتی در دستور کار محققان اداری قرار گیرد. این مطالعه نشان داد که ایفای نقش دانشگاه در کاهش فساد اداری، در گروی کمک به پژوهش‌هایی است که کانون توجه آن‌ها تئوری‌پردازی در مورد مدیریت اخلاقی است که خود شامل تحقیق و بررسی در مورد رویکردهای مدیریت اخلاقی، پیش‌نیازهای مدیریت اخلاقی، رابطه‌ی میان مدیریت دولتی جدید و اخلاق و مداخله برای تغییر رویکرد سنتی به رویکرد مدرن است.

کلیدواژه‌ها: دانشگاه، فساد اداری، اخلاق، اخلاق اداری، اداره‌ی امور عمومی

^۱ نویسنده مسئول: استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، رایانامه: mirzaman@ut.ac.ir

^۲ کارشناس ارشد مدیریت دولتی - خظامشی گذاری عمومی، دانشگاه تهران، تهران

مقدمه

دانشگاه به‌مثابه‌ی یکی از نهادهای اصلی جامعه، در قبال مسائل و مشکلات آن مسئول است. جامعه‌ی معاصر ایران از مشکلات فرهنگی - اجتماعی، اقتصادی و اداری بسیاری رنج می‌برد که فساد اداری از جمله‌ی آن‌هاست. فساد اداری یکی از چالش‌برانگیزترین و محوری‌ترین مسائل جامعه‌ی معاصر ایران و بسیاری از جوامع جهان است (حسن‌پور و رضوی، ۱۳۹۷). در فهرست سازمان بین‌المللی شفافیت که هر ساله کشورها را برحسب میزان شیوع فساد رتبه‌بندی می‌نماید، هیچ کشوری از قلم نمی‌افتد؛ مگر آنکه آماري در خصوص شاخص‌های فساد از آن کشور وجود نداشته باشد (خضری، ۱۳۸۴). تاکنون راه‌کارهای متعددی برای مقابله با فساد اداری بیان شده است که ترویج اخلاق اداری از جمله‌ی آن‌هاست (کیلیاس و همکاران^۱، ۲۰۱۶). تحقیقات کم‌تعدادی در مورد رابطه‌ی میان اخلاق اداری و دانشگاه وجود دارد. تحقیقات قابل‌توجهی در مورد رابطه‌ی میان دانشگاه و اخلاق وجود دارد (آموزگاری و صبور، ۱۳۹۸؛ اسلامی و منیری، ۱۳۹۸ و رزقی شیرسوار و محمدی، ۱۳۹۸) و این رابطه یکی از مباحث مهم در جهان معاصر است (آموزگاری و صبور، ۱۳۹۸). باین‌حال، تحقیق در مورد رابطه‌ی میان اخلاق اداری و دانشگاه بسیار نادر است. هدف از این تحقیق، کمک به پرکردن این خلأ تحقیقاتی است. یکی از این تحقیقات نادر در مورد رابطه‌ی میان دانشگاه و اخلاق اداری، تحقیق گوشال (۲۰۰۵) است. به نظر گوشال (۲۰۰۵)، تئوری‌های دانشگاهی نقش مهم و مؤثری در ترویج اخلاق یا بی‌اخلاقی دارد. تحقیقات علمی مرتبط با کسب‌وکار و مدیریت با تولید تئوری‌های غیراخلاقی، تأثیرات منفی مهمی بر اقدامات مدیریتی داشته و فعالان دانشجویان خود را از هرگونه مسئولیت‌پذیری اخلاقی آزاد کرده‌اند. حتی کسانی که هرگز در این دانشگاه‌ها تحصیل نکرده‌اند هم از راه‌های گوناگون این تئوری‌ها را فراگرفته‌اند و آن‌ها را به کار می‌گیرند. اگر ما واقعاً آرزو داریم که دغدغه‌های اخلاقی را در اقدامات مدیریتی نهادینه کنیم، باید ابتدا آن‌ها را در تئوری‌های اصلی مدیریتی نهادینه کنیم و اولین قدم برای تحقق این آرزو، بازآرایی ساختاری و محتوایی دانشکده‌های مدیریت و کسب‌وکار است. در همین راستا و با تکیه بر تحقیق گوشال (۲۰۰۵) تحقیق حاضر تلاش می‌کند به این سؤال پاسخ دهد که موضوع یا موضوعات محوری اخلاق اداری که باید در کانون توجه تئوری‌پردازان اداره قرار

^۱Killias et al

گیرد، چیست. به بیان دیگر، برای کاهش فساد اداری از طریق اخلاق اداری باید تئوری پردازی در مورد چه موضوعاتی در دستور کار محققان اداره قرار گیرد. اخلاق اداری، به مثابه‌ی درمانی برای فساد (نستاز^۱، ۲۰۱۳)، یک حوزه‌ی تحقیقاتی نوپاست که خواستگاه آن به اواسط دهه‌ی ۱۹۷۰ برمی‌گردد (کوپر^۲، ۲۰۰۴). به نظر کوپر (۲۰۰۴) علی‌رغم کثرت تحقیقات انجام شده در این حوزه‌ی مطالعاتی، کانون محوری آن روشن نیست. تحقیق حاضر تلاش می‌کند با استفاده از روش مرور اسکوپینگ این کانون را روشن کند.

رابطه‌ی میان دانشگاه و اخلاق

رابطه‌ی میان اخلاق/بی‌اخلاقی (فساد) و دانشگاه یکی از مباحث مهم در جهان معاصر است (آموزگاری و صبور، ۱۳۹۸). به عنوان نمونه به نظر گوشال (۲۰۰۵) تئوری‌های مدیریتی نقش مهمی در شکل‌دهی به رفتار غیراخلاقی افراد جامعه دارند. در واقع یکی از ویژگی‌های مهم تئوری‌های علوم اجتماعی که آن‌ها را از تئوری‌های علوم ریاضی و طبیعی متمایز می‌کند آن است که این تئوری‌ها رفتار انسان‌ها را تغییر می‌دهند. در تئوری‌های علوم تجربی، درست یا غلط بودن تئوری، رفتار پدیده‌ها را تغییر نمی‌دهد و اگر تئوری اشتباه باشد، واقعیت تا کشف شدن به‌وسیله‌ی یک تئوریسین دیگر محفوظ می‌ماند. در مقابل، یک تئوری مدیریت اگر به‌اندازه‌ی کافی متداول شود، چه غلط باشد چه درست، از نظر مدیر درست است و رفتار او را تغییر می‌دهد و این دقیقاً همان چیزی است که طی چند سال گذشته در مورد اقدامات مدیریتی اتفاق افتاده است. به نظر او حداقل دو دلیل برای غیراخلاقی بودن تئوری‌های مدیریتی وجود دارد. اول، مدل مدیریت علمی که در طی چند دهه‌ی گذشته به میزان فزاینده‌ای توسط دانشکده‌های مدیریت اتخاذ و ترویج شده است. این رویکرد هیچ جایگاهی برای انتخاب یا اراده‌ی انسانی قائل نیست و نقش انسان را در تصمیم و رفتار اخلاقی انکار می‌کند. رویکرد علمی برای تبیین رفتارها و پدیده‌های فردی و اجتماعی از روش‌های عینی (علی و کارکردی) استفاده می‌کند. از آنجا که اخلاق یا عرف، پدیده‌هایی ذهنی‌اند، به‌ناچار از تئوری‌ها و اقداماتی که این تئوری‌ها را شکل می‌دهند، خارج می‌شوند. به عبارت دیگر، بر اساس این رویکرد مطالعات کسب‌وکار تنها زمانی علمی تلقی می‌شوند که ملاحظات اخلاقی را انکار کنند. دوم،

¹ Nastase

² Cooper

لیبرالیسم (به‌طور عام و نئولیبرالیسم قرائت فریدمن به‌طور خاص) که در بیشتر رشته‌هایی که تئوری‌های مدیریت در آن‌ها ریشه دارد، نفوذ کرده است؛ زیرا این تئوری‌ها عاری از ارزش نیستند و نمی‌توانند باشند. این ایدئولوژی اساساً در مجموعه‌ای از مفروضات بدبینانه درباره‌ی افراد و نهادها ریشه دارد و باور دارد. حداقل دو دلیل برای بدبینانه بودن این ایدئولوژی وجود دارد. اول، لیبرالیسم هدف نهایی فرد را آزادی و استقلال از جامعه می‌داند. آزادی که هدف اصلی از آن، رفع چالش‌های اخلاقی است که فرد با آن دست‌به‌گریبان است؛ بنابراین مشکلات اخلاقی می‌توانند و باید خارج از تئوری اجتماعی نگاه داشته شوند و برای این منظور باید همه‌ی تئوری‌ها بر این فرض بنانهاده شوند که انسان موجودی عاقل است و فرد عاقل یعنی کسی که منافع خود را پیشینه می‌کند. هرچند عرف نشان می‌دهد که رفتار انسانی تحت تأثیر انگیزه‌های گوناگونی قرار دارد و حتی برخی شواهد تجربی نیز این نگرش عرفی را تأیید می‌کنند. با این حال، فرض مذکور همچنان یکی از مفروضات اصلی تئوری‌های مدیریتی است. دوم، در ایدئولوژی لیبرال انسان به‌مثابه‌ی موجودی ناقص است و مسئله‌ی اصلی سازمان اجتماعی، مسئله‌ی بازداشتن افراد بد از آسیب زدن است تا قادر کردن افراد خوب به انجام خوبی‌ها. از این رو است که علوم اجتماعی در طی چند دهه‌ی گذشته بر بازداشتن افراد بد از آسیب زدن متمرکز شده است. به‌عنوان مثال، ویلیامسون، واضع تئوری هزینه مبادلات، ابتدا فرض کرد برخی افراد فرصت‌طلب هستند؛ یعنی نه‌تنها در بند منافع شخصی خود هستند بلکه بدتر از آن هستند. سپس تلاش کرد به این سؤال پاسخ دهد که سازمان با استفاده از چه سبک و ابزارهای مدیریتی می‌تواند مانع فرصت‌طلبی افراد فرصت‌طلب شود و نتیجه گرفت مدیر با استفاده از سلسله‌مراتب اختیار می‌تواند مانع منتفع شدن افراد از فرصت‌طلبی و یا منتفع شدن به هزینه‌ی دیگران شود. غافل از آنکه نتیجه‌ی چنین رویکردی تشویق و ارتقای رفتارهای فرصت‌طلبانه، تخریب اعتماد میان مدیران و کارکنان و تخریب انگیزه‌ی کارکنان خواهد بود. به نظر گوشال اگر ما واقعاً آرزو داریم که دغدغه‌های اخلاقی را در اقدامات مدیریتی نهادینه کنیم، باید ابتدا آن‌ها را در تئوری‌های اصلی مدیریتی نهادینه کنیم.

اخلاق و فساد اداری

در اولین دهه‌های قرن ۲۱، افزایش فساد مقامات اداری، فشار برای مطالعه‌ی اخلاق اداری، به‌مثابه‌ی درمانی برای فساد را افزایش داد (استازیک و دیویس^۱، ۲۰۱۵ و هاگ^۲، ۲۰۱۱). به نظر کلیلیاس و همکاران (۲۰۱۶)، منظور از فساد اداری معمولاً به‌عنوان سوءاستفاده‌ی مقامات اداری (منصوب و یا انتخاب‌شده توسط افراد سیاسی که در هریک از نهادها و سازمان‌های دولتی مشغول فعالیت هستند از قبیل دانشگاه یا بیمارستان) از قدرت واگذارشده به آن‌ها برای دستیابی به منافع خصوصی است. در یک تقسیم‌بندی کلی، فساد اداری به دو دسته‌ی خرد^۳ و کلان^۴ تقسیم می‌شود. در فساد کلان، پای مقدار زیادی پول و مقامات اداری ارشد در میان است ولی در فساد خرد، پای مقدار کمی پول و افراد اداری سطح پایین‌تر در میان است. فساد اداری شامل طیف وسیعی از فعالیت‌ها از قبیل رشوه و غیبت از محل کار در بخش‌های خاص از قبیل بهداشت و آموزش است. در واقع، سرقت زمان (به‌عنوان مثال حضور نداشتن در محل کار) هنگام انجام یک کار دولتی، نوعی جدی از انحراف یا سرقت دارایی‌های دولت محسوب می‌شود (زمان در این مورد). فساد اداری موجب هدر رفتن منابع ملی می‌شود و به کاهش اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور می‌انجامد و از این طریق اعتماد مردم نسبت به دستگاه‌های دولتی و غیردولتی را کاهش می‌دهد (حسن‌پور و رضوی، ۱۳۹۷). به نظر کلیلیاس و همکاران (۲۰۱۶)، استراتژی‌های گوناگونی برای مقابله با فساد اداری پیشنهاد شده است که می‌توان آن‌ها را در سه و یا شش دسته جای داد. تقسیم‌بندی سه‌تایی شامل مجازات افراد فاسد، پیشگیری از وقوع فساد و سلامت اداری است. رویکرد سلامت اداری، با تأکید بر رفتار و استانداردهای اخلاقی فرض می‌کند که برای کاهش سطح فساد، باید به زمینه‌ی سازمانی توجه کرد که فرد در آن کار می‌کند. تقسیم‌بندی شش‌تایی شامل استراتژی‌های: ۱- اقتصادی (کاهش محرک‌های مالی و اقتصادی مثل افزایش حقوق افراد اداری) ۲- آموزشی (تغییر نگرش‌ها و ارزش‌های افراد و مستخدمان دولتی) ۳- سازمانی یا بوروکراتیک (بهبود سیستم کنترل درونی و سیستم نظارت) ۴- سیاسی (بر بهبود نمونه‌های ارائه‌شده توسط سیاست‌مداران

¹Stazyk & Davis

² Haque

³ Petty

⁴ Grand

مثلاً تعهد بیشتر سیاستمداران برای مقابله با فساد) ۵- اقدامات سرکوب گرایانه یا قضائی و ۶- فرهنگی (بهبود استانداردهای اخلاقی، توسعه کد رفتار اخلاقی برای کارمندان دولت و افزایش حفاظت از سوت زندگان) است. اخلاق اداری یک حوزه‌ی تحقیقاتی است که خواستگاه آن به اواسط دهه‌ی ۱۹۷۰ برمی‌گردد (کوپر^۱، ۲۰۰۴). اخلاق اداری شامل استانداردهای اخلاقی و انتخاب‌های مرتبط با طراحی و تحویل خط‌مشی‌ها و برنامه‌های بخش عمومی توسط آن دسته از کسانی است که در موقعیت اداری قرار دارند (دوبنیک و جاستیس^۲، ۲۰۰۶). در فهم سنتی از سازمان‌های عمومی، اخلاق اداری چندان موردتوجه نبوده است. بوروکراسی و بر مبتنی بر اخلاق بی‌طرفی بود (لوک^۳، ۲۰۱۲) و ویلسون، پدر علم اداره‌ی امور عمومی، مدعی بود فرد اداری تنها باید در مورد دموکراسی احساس مسئولیت اخلاقی کند (اکچو^۴، ۲۰۱۲). ایده‌ی ویلسون بعدها با این ایده جایگزین شد که اداره‌ی امور عمومی مستقل از ارزش است یعنی اساس اخلاق اداری اطاعت است (اکچو، ۲۰۰۲) اما این ایده در طی زمان و به دلیل گرفتار شدن حکومت در رفتارهای غیراخلاقی چون فساد، رد شد (لوک، ۲۰۱۲). در دهه‌ی ۱۹۵۰، استفاده از کنترل‌های بیرونی برای محدود کردن اعمال اختیار توسط مقامات اداری موردتوجه قرار گرفت و کدهای اخلاقی منبع بالقوه چنین کنترل‌هایی شد (اکچو، ۲۰۰۲). در دهه‌ی ۱۹۷۰ به کمک جریان خدمات عمومی جدید فردریکسون، حوزه‌ی مطالعاتی شکل گرفت که بر اخلاق اداری متمرکز بود (کوپر، ۲۰۰۴). به نظر کوپر (۲۰۰۴) گرچه از آن زمان تاکنون تحقیقات زیادی در این حوزه‌ی مطالعاتی انجام شده است اما کانون محوری و سؤال اصلی این تحقیقات روشن نیست. به‌بیان‌دیگر حوزه‌ی اخلاق اداری با فقدان سؤال یا سؤالات محوری مواجه است و در نتیجه تلاش‌های انجام‌شده در این حوزه متمرکز نیست.

روش‌شناسی

این تحقیق با روش مرور اسکوپینگ^۵ انجام شده است. معمولاً مرور اسکوپینگ به فرایند خلاصه کردن شواهد برای آشکار کردن وسعت و عمق یک موضوع تحقیقاتی است (لواک و

¹ Cooper

² Dubnick & Justice

³ Luk

⁴ Okcu

⁵ Scoping Review

همکاران^۱، ۲۰۱۰) و درجایی انجام می‌شود که قبلاً هیچ بازنگری جامعی در آن انجام نشده است (آرکسی و اومالی^۲، ۲۰۰۵). در فرایند مرور اسکوپینگ برخلاف بازنگری ادبیات و بررسی‌های روایتی، بازتفسیر تحلیلی^۳ ادبیات انجام می‌شود و برخلاف مطالعه‌ی سیستماتیک، کیفیت مطالعات موردبررسی، ارزیابی نمی‌شود (لواک و همکاران^۴، ۲۰۱۰). در این تحقیق، مرور اسکوپینگ با استفاده از چارچوب آرکسی و اومالی (۲۰۰۵) برای بررسی سؤال یا سؤالات محوری تحقیق در موضوع اخلاق اداری انجام شد. چارچوب آرکسی و اومالی رویکردی ۵ مرحله‌ای را برای انجام مرور اسکوپینگ شرح می‌دهد (کاسکنووری و همکاران^۵، ۲۰۱۹). در بخش آتی این مراحل با جزئیات کافی بیان می‌شوند. در مرحله‌ی اول، بعد از آشنا شدن با ادبیات، سؤالات اولیه‌ی مرتبط با اهداف مطالعه تدوین شد. در مرحله‌ی دوم، ۳۹ مجله شناسایی شد که پژوهش‌های اداره‌ی امور عمومی را منتشر می‌کردند. سپس پایگاه‌های داده‌ای که اکثر این مجلات در آن‌ها نمایه می‌شدند، شناسایی شد. این پایگاه‌ها عبارت‌اند از سیج^۶، وایلی^۷، الزویر^۸؛ اسپرینگر^۹، جی استور^{۱۰} و تیلور و فرانسیس^{۱۱}. در مرحله‌ی بعد، با استفاده از اپراتور بولین^{۱۲} (AND, OR, NOT) عبارت اخلاق* در عنوان و عبارات (اخلاقی و عمومی یا اداره* یا خدمت* یا بخش*)^{۱۳} به صورت دستی (بدون استفاده از نرم‌افزار) در چکیده، کلمات کلیدی یا متن با توجه به ویژگی‌های پایگاه داده - جستجو شد. محدودیت زمانی بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۹ میلادی در نظر گرفته شد. به این ترتیب، ۱۴۸۱۷ استناد به دست آمد. در مرحله‌ی بعد، معیارهای ورود و خروج مقالات به مطالعه، تعریف و اعمال شد. سپس دو پژوهشگر به صورت هم‌زمان و مستقل از هم معیارهای ورود و خروج را برای همه‌ی ارجاعات به کار گرفتند و آن‌هایی را که هدف تحقیق را برآورده می‌کردند، شناسایی کردند. در مواردی که ارجاع مرتبط

¹ Levac *et al*

² Arksey & O'Malley

³ Analytical Reinterpretation

⁴ Levac *et al*

⁵ Koskenvuori *et al*

⁶ Sage

⁷ Willey

⁸ Elsevier

⁹ Springer

¹⁰ Jstor

¹¹ Taylor and Francis

¹² Boolean Operators

¹³ Etical AND public AND OR administra* OR serv* OR sector*

مبهم بود، متن کامل مطالعه به دست آمد، موردبازنگری قرار گرفت و درباره‌ی آن بحث شد. بعد از انتخاب اولیه‌ی ارجاعات قابل استفاده، متن کامل همه‌ی ارجاعات منتخب (=۱۳۲N) به دست آمد. سپس دو پژوهشگر به صورت مستقل، این متن‌های کامل را بازنگری کردند تا لیست آن‌هایی که باید وارد بازنگری شوند را نهایی کنند. توافق نکردن در مورد ورود / خروج مطالعات با بحث حل شد و در نتیجه، ۳۴ مطالعه در بازنگری وارد شد که با علامت "*" در لیست منابع مشخص شده‌اند (شکل ۱). چون این یک مرور اسکوپینگ بود، ارزیابی کیفی مطالعات وارد شده با هیچ ابزار خاصی انجام نشد. در مرحله‌ی بعد، متغیرهایی که باید استخراج شوند، مشخص و استخراج شد. در نهایت گردآوری، خلاصه‌سازی و گزارش نتایج مطابق با سؤالات تحقیق انجام شد. برای اطمینان از اعتبار تحقیق (روایی و پایایی) نخست، روش تحقیق با جزئیات کافی توضیح داده شد تا امکان تکرار مطالعه توسط دیگران فراهم شود (آرکسی و اومالی، ۲۰۰۵). دوم، دو محقق به صورت جداگانه تمامی مراحل تحقیق به‌ویژه مرحله‌ی اعمال معیارهای ورود/خروج مقالات را طی کردند. سپس در مورد اختلاف نظرها بحث کردند تا توافق حاصل شود.

نتایج

کانون تمرکز مقالات مورد مطالعه، کانون تمرکز یک دسته از مقالات در مورد بررسی کدهای اخلاقی بود (اسونسن و همکاران^۱، ۲۰۰۴؛ ون بلیزویک و همکاران^۲، ۲۰۰۴؛ کریستنسن و لگرید^۳، ۲۰۱۱ و کاول و همکاران^۴، ۲۰۱۳). دو مطالعه در مورد کمیسیون‌های اخلاقی بود (اسمیت^۵، ۲۰۰۳ و راه^۶، ۲۰۱۵). یک گروه از مقالات در مورد رهبری اخلاقی بود (دالی^۷، ۲۰۰۲؛ لو و گای^۸، ۲۰۱۴؛ داوون و همکاران^۹، ۲۰۱۶؛ بیوه-آسیاما و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۶ و

¹ Svensson *et al*

² van Blijswijk *et al*

³ Christensen & Lægreid

⁴ Cowell *et al*

⁵ Smith

⁶ Rauh

⁷ Daly

⁸ Lu & Guy

⁹ Downe *et al*

¹⁰ Yeboah-Assiamah *et al*

مصطفی و عابدالمطلب^۱، ۲۰۱۸) و گروه دیگر در مورد جنبه‌های تصمیم اخلاقی تصمیم‌گیری بود (ون در وال^۲، ۲۰۱۴). کانون تمرکز یک گروه نگرش‌ها و ادراکات اخلاقی (میلر و همکاران^۳، ۲۰۰۵؛ ویگودا-گادوت^۴، ۲۰۰۷؛ بومن و ناکس^۵، ۲۰۰۸؛ کرسنتسن و لگرید، ۲۰۱۱؛ سالمینن و مانتی‌سالو^۶، ۲۰۱۳؛ تالر و هلمیگ^۷، ۲۰۱۵ و امرسون و وانگ^۸، ۲۰۱۷) و کانون تمرکز یک گروه دیگر توسعه اخلاقی بود (وایت^۹، ۲۰۰۲؛ فلیکس و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۶ و ون ایدن یونسا و لاستویزن^{۱۱}، ۲۰۱۸). سه مطالعه در مورد انگیزه‌ی خدمت عمومی (چوی^{۱۲}، ۲۰۰۴؛ استازیک و دیویس، ۲۰۱۵؛ رایت و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۶ و بیواه-آساما، ۲۰۱۶)، یک مطالعه در مورد اخلاق فعالیت‌های اداری در زمینه‌ی مدیریت دولتی جدید (الکادری و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۵)، دو مطالعه در مورد اصلاحات اخلاقی (فوردینگ و همکاران^{۱۵}، ۲۰۰۳ و نستاز، ۲۰۱۳) و کانون تمرکز تعدادی از مطالعات نیز، جو/فرهنگ اخلاقی بود (ویگودا-گادوت، ۲۰۰۷؛ وب^{۱۶}، ۲۰۱۲؛ ریل^{۱۷}، ۲۰۱۳؛ مولونی و چو^{۱۸}، ۲۰۱۴؛ بوری^{۱۹}، ۲۰۱۷ و شیم و پارک^{۲۰}، ۲۰۱۸).

¹ Mostafa & Abed El-Motalib

² van der Wal

³ Miller *et al*

⁴ Vigoda-Gadot

⁵ Bowman & Knox

⁶ Salminen & Mäntysalo

⁷ Thaler & Helmig

⁸ Emerson & Wang

⁹ White

¹⁰ Felix *et al*

¹¹ van Eeden Jonesa & Lasthuizen

¹² Choi

¹³ Wright *et al*

¹⁴ Alkadry *et al*

¹⁵ Fording *et al*

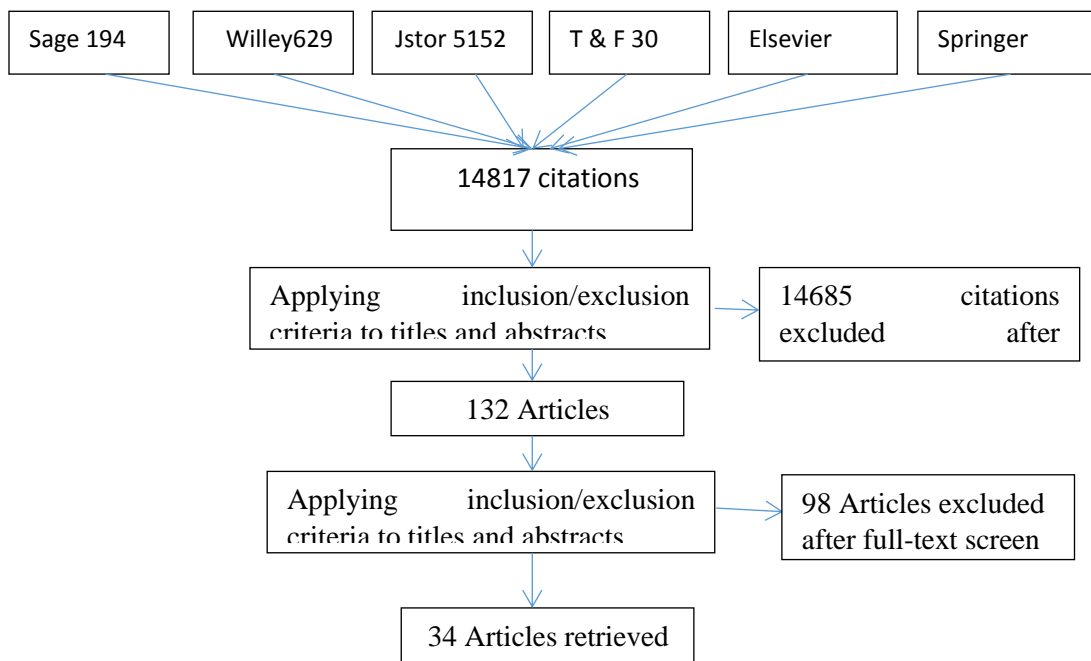
¹⁶ Webb

¹⁷ Raile

¹⁸ Moloney & Chu

¹⁹ Borry

²⁰ Shim & Park



شکل ۱) رویه‌ی انتخاب مقالات

نتایج

در این مقالات پیشنهاد شده در آینده در مورد کدها، مقررات و اصول اخلاقی (فوردینگ و همکاران، ۲۰۰۳؛ بومنگ و ناکس، ۲۰۰۸؛ کاول و همکاران، ۲۰۱۳ و تالر و هلمیگ، ۲۰۱۵)، رهبری اخلاقی (ریل، ۲۰۱۳؛ لو و گای، ۲۰۱۴؛ تالر و هلمیگ، ۲۰۱۵؛ داوون و همکاران، ۲۰۱۶؛ فلیکس و همکاران، ۲۰۱۶ و مصطفی و عابدالمطلب، ۲۰۱۸)، جو/فرهنگ اخلاقی (وب، ۲۰۱۲؛ ریل، ۲۰۱۳؛ تالر و هلمیگ، ۲۰۱۵؛ بوری، ۲۰۱۷ و شیم و پارک، ۲۰۱۸)، جنبه‌های اخلاقی تصمیم‌گیری (ون در وال، ۲۰۱۱ و استازیک و دیویس، ۲۰۱۵)، توسعه‌ی اخلاقی (بومن و ناکس، ۲۰۰۸؛ اسونسن و همکاران، ۲۰۱۰؛ کاول و همکاران، ۲۰۱۳؛ استازیک و دیویس، ۲۰۱۵؛ تالر و هلمیگ، ۲۰۱۵ و رایت و همکاران، ۲۰۱۶)، نگرش‌ها و دیدگاه‌های اخلاقی (میلر و همکاران، ۲۰۰۵؛ ویگادو-گادوت، ۲۰۰۷؛ بومن و ناکس، ۲۰۰۸؛ سالمینن و ماتتی‌سالو، ۲۰۱۳؛ ون در وال، ۲۰۱۴ و تالر و هلمیگ، ۲۰۱۵) و ویژگی‌های سیستم‌های مدیریت اخلاقی

(نستاز، ۲۰۱۳) تحقیق شود. به محققان توصیه شده است که ادبیات فرهنگ /جو اخلاقی را به ادبیات کسب‌وکار و مدیریت افزوده کنند (ریل، ۲۰۱۳). در مطالعه‌ی ارزش‌ها به نقشه‌ی زمینه و محیط بیشتر توجه کنند (ون در وال، ۲۰۱۱) و به یادگیری اثرات مقررات اخلاقی در تعریف ارزش‌های رفتار سیاسی و حکمرانی خوب بیشتر توجه کنند (کاول و همکاران، ۲۰۱۳). به مدیران دولتی توصیه شده است که جو/فرهنگ سازمانی و اثرات آن بر تخطی از قانون را بفهمند (بوری، ۲۰۱۷). برای بهبود ادراک مستخدمان دولتی از جو اخلاقی تلاش کنند (ریل، ۲۰۱۳). برای تشویق و حمایت از رفتار اخلاقی کارکنان نقش مشاور و مذاکره‌کننده را ایفا کنند (اسونسن و همکاران، ۲۰۱۰). به انطباق با چارچوب خط‌مشی‌های اخلاقی حساس باشند (وب، ۲۰۱۲). به ارتقای فرهنگ اخلاقی در سازمان توجه کنند (وب، ۲۰۱۲). به سازمان‌های بخش عمومی توصیه شده است که رهبران اخلاقی را انتخاب کنند و ظرفیت‌های رهبری اخلاقی را توسعه دهند (ریل، ۲۰۱۳؛ تالر و هلمیگ، ۲۰۱۵ و مصطفی و عابدالمطلب، ۲۰۱۸). کارکنان را به مقامات اخلاقی معرفی کنند و آن‌ها را از نظر اخلاقی آموزش دهند (ریل، ۲۰۱۳). مسئولان اخلاقی توجه کنند که اولین گام عملی برای رسیدن به ادارات اخلاقی، بررسی ادراک افراد از اخلاق و سیاست در اداره امور عمومی است (ویگودا-گادوت، ۲۰۰۷). کمیسیون‌های اخلاقی باید از منظر کارکردی ارزیابی شوند و نه از دیدگاه نمادین (راه، ۲۰۱۵). این کمیسیون‌ها باید برای بهبود اجرای اخلاق و ایجاد ظرفیت اخلاقی در حکومت از سیاست دوری کنند. از قدرت موردنیاز برای هدایت تحقیقات اخلاقی و اعمال جریمه‌های ضروری و تعیین نحوه اعمال یا عدم اعمال قانون برخوردار باشند. منابع و بودجه آن‌ها تضمین شده باشد. ساختار واحدی داشته باشند و نسبت به فرهنگ سیاسی غالب حساس باشند. به جنبه‌های نمادین این کمیسیون‌ها برای شهروندان و ادارات حکومتی حساس باشند و برای ارتقاء عملکردشان در افزایش ظرفیت اخلاقی افراد اداری در حکومت مساعدت شوند (اسمیت، ۲۰۰۳). کارمندان سازمان‌های دولتی باید آگاه شوند که شخصاً مسئولیت اقدامات خود را بر عهده‌دارند (بیواه-آسیما و همکاران، ۲۰۱۶). استراتژی‌های رفتاری اصلی تنها زمانی معنا می‌یابند که توسط رهبران سازمان‌های معتبر و ابتکارات انجمن‌های حرفه‌ای نهادینه شوند (بومن و ناکس، ۲۰۰۸). بیشتر سیاست‌مداران برای مشروعیت بخشیدن به فعالیت‌های خودشان از توجیه استفاده می‌کنند که یکی از این توجیهات کدهای اخلاقی هستند. این امر بر قدرت مقررات اخلاقی به‌مثابه‌ی انگیزه‌ی رفتار خوب اثر می‌گذارد (کاول و همکاران، ۲۰۱۳). برای مدیریت سلامت اداری باید ارزش‌های مشترکی ایجاد شود که آگاهی مشترکی را در میان کارکنان ایجاد کند و اختیار عمل آن‌ها را هدایت کند (ون بلیزویک و همکاران، ۲۰۰۴). تمایل به

کدگذاری اخلاق باید با حمایت از فرصت‌های خلق ارزش‌های حرفه‌ای مشترک تقویت شود (ون بلیزویک و همکاران، ۲۰۰۴).

نتیجه‌گیری

دانشگاه به‌مثابه‌ی یکی از نهادهای اصلی جامعه در قبال فساد اداری مسئول است. تحقیقات اندکی در مورد رابطه‌ی میان اخلاق اداری، به‌مثابه‌ی ابزاری برای کاهش فساد اداری و دانشگاه وجود دارد. یکی از این تحقیقات نادر، تحقیق گوشال (۲۰۰۵) است. به نظر او تئوری-های دانشگاهی نقش مهم و مؤثری در ترویج اخلاق یا بی‌اخلاقی دارد و برای نهادینه کردن دغدغه‌های اخلاقی در اقدامات مدیریتی باید ابتدا آن‌ها را در تئوری‌های اصلی مدیریتی نهادینه کرد. در همین راستا تحقق حاضر تلاش می‌کند به این سؤال پاسخ دهد که برای کاهش فساد اداری باید تئوری‌پردازی در مورد چه موضوعاتی در دستور کار محققان و مدرسان اخلاق اداری قرار گیرد. این مطالعه نشان داد که کانون تحقیقات تجربی که در ۲۰ سال گذشته در حوزه‌ی اخلاق اداری انجام‌شده، مدیریت اخلاقی در بخش عمومی بوده است. هر یک از مقالات موردبررسی یک یا چند جنبه از این مدیریت اخلاقی را بررسی کرده بودند (جدول ۱). رابطه‌ی اخلاق و ان پی ام کانون تمرکز دو مطالعه بود. مطالعه‌ی این رابطه، در چارچوب مدیریت اخلاق قرار دارد زیرا رویکرد مدرن به مدیریت اخلاق به دلیل پیدایش مدل مدیریت دولتی جدید ارائه شد (نستاز، ۲۰۱۳) که با ویژگی‌های ساختاری و فرهنگی این مدل تناسب داشت. تغییر رویکرد سنتی مدیریت اخلاق به رویکرد مدرن، کانون دو مطالعه بود. به نظر نستاز (۲۰۱۳)، دو رویکرد به مدیریت اخلاق وجود دارد. رویکرد سنتی (که همچنین به‌عنوان رویکرد انطباق یا رویکرد مبتنی بر قانون یا اخلاق جاده پایین^۱ نیز شناخته شده است) بر اهمیت استفاده از مقررات و رویه‌های رسمی و مفصل برای کنترل رفتارهای غیراخلاقی مستخدمان عمومی تأکید دارد. رویکرد مدرن (که همچنین به‌عنوان رویکرد سلامت یا رویکرد مبتنی بر ارزشی اخلاق جاده بالا^۲ نیز شناخته شده است) که بر هدایت و کنترل درونی متمرکز است و بر ایجاد فرهنگ‌سازمانی اخلاقی برای پرورش صلاحیت اخلاقی کارکنان تأکید دارد. هر یک از این رویکردها نماینده‌ی مفاهیم گوناگونی درباره‌ی چیستی اخلاق و نحوه‌ی اخلاقی

^۱the low road

^۲the high road

شدن (و ماندن) افراد است. رویکرد سنتی با مدل سنتی وبری اداره و رویکرد مدرن با مدل ان پی ام متناسب است. استراتژی‌های رویکرد سنتی به مدیریت اخلاق (کدها و کمیسیون‌های اخلاقی) کانون تمرکز چند مطالعه بود. در اکثر این مطالعات کدها، اصول و اصول راهنمای اخلاقی و در دو مطالعه کمیسیون‌های اخلاقی مطالعه شده بود. وظیفه‌ی این کمیسیون‌ها بررسی تطابق مقامات رسمی و منتخب با قوانین اخلاقی و تضمین رفتار اخلاقی آن‌هاست (راه، ۲۰۱۵). استراتژی‌های رویکرد مدرن به مدیریت اخلاق (رهبری، فرهنگ اخلاقی و جو اخلاقی) کانون تمرکز یک دسته از مطالعات بود. در بیشتر این مطالعات رهبری اخلاقی و در بقیه، به‌استثنای یکی که فرهنگ اخلاقی را مطالعه کرده بود، جو اخلاقی مطالعه شده بود. منظور از جو اخلاقی ادراکات مشترک درباره‌ی آنچه از نظر رفتار درست است و ادراکات مشترک درباره‌ی نحوه‌ی مدیریت مسائل اخلاقی است (کاسکنووری و همکاران، ۲۰۱۹). پیش‌نیازهای مدیریت اخلاق در بخش عمومی (ادراکات و نگرش‌های اخلاقی و علل رفتار و تصمیم اخلاقی) کانون تمرکز یک دسته از مطالعات بود. مطالعه‌ی نگرش‌ها و ادراکات اخلاقی حداقل به دو دلیل در چارچوب مدیریت اخلاق قرار دارد. اول، به نظر بومن و همکاران (۲۰۰۱)، مطالعه‌ی نگرش‌های کارکنان یکی از راهبردهای مدیریت اخلاق است که ذیل استراتژی‌های مبتنی بر کارکنان قرار دارد. دوم، فهم ادراکات و نگرش‌های تمام ذی‌نفعان بخش عمومی به دلیل کمک به فهم چستی اخلاق، پیش‌نیاز استفاده از استراتژی‌های سنتی و مدرن است (نستاز، ۲۰۱۳). در گروه دیگری از این مطالعات، علل رفتار و تصمیم اخلاقی بررسی شده بودند. مطالعه‌ی علل رفتار و تصمیم اخلاقی به تبیین تئوری‌های بنیادینی کمک می‌کند که رویکردهای سنتی و مدرن مدیریت اخلاق در آن‌ها ریشه‌دارند. این تئوری‌ها با پاسخ به این سؤال که چطور می‌توان افراد را اخلاقی کرد و اخلاقی نگه داشت، رویکردهای سنتی و مدرن را از یکدیگر متمایز می‌سازند (نستاز، ۲۰۱۳).

کدها، اصول و مقررات اخلاقی	استراتژی‌های سنتی	سنتی	رویکردهای مدیریت اخلاقی
کمیسیون‌های اخلاقی			
رهبری اخلاقی	استراتژی‌های مدرن	مدرن	
جو اخلاقی			
فرهنگ اخلاقی			
نگرش‌ها و ادراکات اخلاقی			
علل رفتار و تصمیم‌گیری اخلاقی			
اخلاق فعالیت‌های اداری انجام‌شده در چارچوب ان پی ام			رابطه‌ی میان مدیریت دولتی جدید و اخلاق
رابطه‌ی اصول اخلاقی و ان پی ام و پسا ان پی ام			
توصیف مدرن به‌مثابه‌ی جایگزینی برای سنتی			تغییر رویکرد از سنتی به مدرن
مداخله برای تغییر رویکرد			

با تکیه بر یافته‌های گوشال (۲۰۰۵)، از یافته‌های گفته‌شده می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت اخلاقی در بخش عمومی، موضوعی محوری است که باید در کانون توجه محققان و مدرسان اخلاق اداری قرار گیرد. به‌بیان‌دیگر، ایفای نقش دانشگاه در کاهش فساد اداری، در گروهی کمک به تحقیقاتی است که کانون توجه آن‌ها تئوری‌پردازی در مورد مدیریت اخلاقی است. تئوری‌پردازی که خود شامل تحقیق و بررسی در مورد رویکردهای مدیریت اخلاقی، پیش-نیازهای مدیریت اخلاقی، رابطه‌ی میان مدیریت دولتی جدید و اخلاق و مداخله برای تغییر رویکرد سنتی به رویکرد مدرن است. این تئوری‌پردازی‌ها و آموزش آن‌ها در رشته‌ی مدیریت دولتی و سایر رشته‌های مرتبط با دولت و حکومت می‌تواند به نهادینه شدن اخلاق در جامعه و در نتیجه، کاهش فساد اداری کمک کند. دانش‌افزایی این مطالعه در آن است که اول، یکی از معهود تحقیقاتی است که به رابطه‌ی میان اخلاق اداری و دانشگاه می‌پردازد و با این کار توجه‌ها را به نقش دانشگاه در اخلاقی/غیراخلاقی کردن جامعه جلب می‌کند. دوم، با آشکار کردن یکی از موضوعات محوری حوزه اخلاق اداری، به تئوری‌پردازی در این حوزه نوپا کمک می‌کند. سوم، با کمک به تئوری‌پردازی در حوزه‌ی اخلاق اداری، به دانشگاه کمک می‌کند تا مسئولیت اجتماعی خود را در قبال یکی از معضلات معاصر جامعه بشری یعنی فساد به نحو شایسته ایفا کند.

منابع

۱. حسن پور، حمیدرضا و رضوی، بهزاد (۱۳۹۷). اهمیت پیشگیری از فساد اداری و تأثیر آن بر سلامت اجتماعی. *مجله آموزش و سلامت جامعه*، ۵ (۲)، ۸۱-۷۲.
۲. خضری، محمد (۱۳۸۴). تحلیل نهادی فساد اداری. *فصلنامه مطالعات راهبردی*، ۲۹، ۵۱۳-۵۳۰.
3. * Alkadry, Mohamad G., Brandi Blessett, Valerie L. Patterson. 2015. Public Administration, Diversity, and the Ethic of Getting Things Done. *Administration & Society*: 1 -28. <https://doi.org/10.1177/0095399715581032>.
4. Arksey, Hilary, Lisa O'Malley. 2005. Scoping studies: towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology: Theory & Practice* 8, 1: 19-32.
5. * Borry, Erinl. 2017. Ethical Climate And Rule Bending: How Organizational Norms Contribute To Unintended Rule Consequences. *Public Administration*, Vol. 95, No. 1: 78-96.
6. Bowman James S., Claire Connolly Knox. 2008. Ethics in Government: No Matter How Long and Dark the Night Diverse. *Public Administration Review*, Vol. 68, No. 4: 627-639.
7. * Bowman, James S., Evan M. Berman, Jonathan P. West. 2001. The Profession of Public Administration: An Ethics Edge in Introductory Textbooks. *Public Administration Review* Vol. 61, No. 2:194-205.
8. * Choi, Do Lim. 2004. Public Service Motivation And Ethical Conduct. *International Review of Public Administration*, 8:2, 99-106, <http://dx.doi.org/10.1080/12294659.2004.10805032>
9. * Christensen, Tom, Per Lægreid. 2011. Ethics And Administrative Reforms A study of ethical guidelines in the central civil service. *Public Management Review*, Vol. 13 Iss. 3. 459-477 ISSN 1471-9037 print/ISSN 1471-9045 online
10. Cooper, Terry L. 2004. Big Questions In Administrative Ethics: A Need For Focused, Collaborative Effort. *Public Administration Review*. Vol. 64, No. 4.
11. * Cowell, Richard, James Downe, Karen Morgan. 2013. Managing Politics? Ethics Regulation and Conflicting Conceptions of Good Conduct. *Public Administration Review*, Vol. 74, Iss. 1: 29-38.
12. * Daly, JOHN L. 2002. Implications Of Organizational Climate And Ethical Leadership On Reengineering In Municipal Government. *Public Administration Quarterly*, Vol. 26, No. 1/2.

13. * Downe James, Richard Cowell, Karen Morgan. 2016. What Determines Ethical Behavior in Public Organizations: Is It Rules or Leadership? *Public Administration Review*, Vol. 76, Iss. 6: 898–909.
14. * Emerson, Sandra, Jing Wang. 2017. Ethical Responsibility of Public Administrators from the Legislator’s View: An Analysis Based on a California Case Study. *Public Integrity*. <http://dx.doi.org/10.1080/10999922.2017.1278666>
15. * Felix, Chikelu Okey, Abd Halim B. Ahmad, Rosita Bint Arshad. 2016. Examining Ethical Reasoning and Transformational Leadership Style in Nigeria Public Sector. *SAGE Open*. DOI: 10.1177/2158244016635256
16. * Fording, Richard C. Penny M. Miller and Dana J. Patton. 2003. Reform or Resistance? Local Government Responses to State-Mandated Ethics Reform in Ken. *Publius*, Vol. 33, No. 2: 1-15.
17. Ghoshal, Sumantra, (2005), “Bad Management Theories Are Destroying Good Management Practices”, *Academy of Management Learning & Education*, Vol.4, No. 1, pp.75–91.
18. Kapucu Naim, Qian Hu, Sana Khosa. 2014. The State Of Network Research In Public Administration. *Administration & Society*: 1–34. DOI: 10.1177/0095399714555752
19. Koskenvuori, Janika, Olivia Numminen, Riitta Suhonen. 2019. Ethical climate in nursing environment: A scoping review. *Nursing Ethics*, Vol. 26(2): 327–345.
20. Levac Danielle, Heather Colquhoun, Kelly K O’Brien. 2010. Scoping studies: advancing the methodology. *Implementation Science* 5:69.
21. * Lu Xiaojun, Mary E. Guy. 2014. How Emotional Labor and Ethical Leadership Affect Job Engagement for Chinese Public Servants. *Public Personnel Management*, Vol. 43(1): 3–24
22. * Miller Gerald J., Samuel J. Yeager, W. Bartley Hildreth, Jack Rabin. 2005. How Financial Managers Deal with Ethical Stress. *Public Administration Review*, Vol. 65, No. 3.
23. * Moloney, Kim, Hyo Youn Chu. 2014. Linking Jamaica’s Public Service Motivations and Ethical Climate. *American Review of Public Administration*: 1–23. DOI: 10.1177/0275074014557022.
24. * Mostafa, Ahmed Mohammed, Eman Aly Abed El-Motalib. 2018. Ethical Leadership, Work Meaningfulness, and Work Engagement in the Public Sector Rauh. *Review of Public Personnel Administration*: 1–20. DOI: 10.1177/0275074014557022
25. * Nastase, Andreea. 2013. Managing Ethics in the European Commission Services: From rules to values? *Public Management Review*, Vol. 15, Issue 1: 63-81

26. Okçu, Murat. 2002. Public Administration And Ethics: Perennial Questions. Phd. Diss., The Middle East Technical University
27. Protocol: Administrative Reforms in the Public Sector and their Impact on the level of Corruption: A Systematic Review; Martin Killias, Giulia Mugellini, Giang Ly Isenring, Patrice Villettaz; The Campbell Collaboration www.campbellcollaboration.org
28. * Raile, Eric D. 2013. Building Ethical Capital: Perceptions of Ethical Climate in the Public Sector. *Public Administration Review*, Vol. 73, Iss. 2: 253–262.
29. * Rauh, Jonathan. 2015. Predicting Political Influence on State Ethics Commissions: Of Course We Are Ethical—Nudge Nudge, Wink Wink. *Public Administration Review*, Vol. 75, Iss. 1: 98–110.
30. * Salminen Ari, Venla Mäntysalo. 2013. Exploring the Public Service Ethos Ethical Profiles of Regional and Local Managers in the Finnish Public Administration. *Public Integrity*, vol. 15, no. 2: 167–185.
31. * Shim, Dong Chul, Hyun Hee Park. 2018. Public Service Motivation in a Work Group: Role of Ethical Climate and Servant Leadership. *Public Personnel Management*: 1–23. DOI: 10.1177/0091026018806013
32. * Smith, Robert W. 2003. Enforcement or Ethical Capacity: Considering the Role of State Ethics Commissions at the Millennium. *Public Administration Review*, Vol. 63, No. 3: 283-295.
33. * Stazyk Edmund C., Randall S. Davis. 2015. Taking The ‘High Road’: Does Public Service Motivation Alter Ethical Decision Making Processes? *Public Administration* Vol. 93, No. 3: 627–645.
34. * Svensson, Goran, Greg Wood, Michael Callaghan. 2004. A comparison between corporate and public sector business ethics in Sweden. *Business Ethics: A European Review* Vol. 13, No. 2/3. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2004.00361.x>
35. * Svensson, Goran, Greg Wood, Michael Callaghan. 2010. A comparison of business ethics commitment in private and public sector organizations in Sweden. *Business Ethics: A European Review* Vol. 19, No. 2. DOI: 10.1111/j.1467-8608.2010.01585.x
36. * Thaler Julia, Bernd Helmig. 2015. Do Codes of Conduct and Ethical Leadership Influence Public Employees’ Attitudes and Behaviours? An experimental analysis. *Public Management Review*, Vol. 18, No. 9: 1365–1399.
37. * van Blijswijk, Jacques A. M., Richard C. J. van Breukelen, Aimee L. Franklin, Jos C.N. Raadschelders and Pier Slump. 2004. Beyond Ethical Codes: The Management of Integrity in the Netherlands Tax and Customs Administration. *Public Administration Review*, Vol. 64, No. 6: 718-727.

38. * van der Wal, Zeger. 2011. The Content And Context Of Organizational Ethics. *Public Administration* Vol. 89, No. 2: 644–660.
39. * van der Wal, Zeger. 2014. Elite Ethics Comparing Public Values Prioritization between Administrative Elites and Political Elites. *International Journal of Public Administration*. <http://dx.doi.org/10.1080/01900692.2014.928319>
40. * van Eeden Jonesa Iris, Karin Lasthuizen. 2018. Building public sector integrity in Indonesia: the role and challenges of ethical leadership. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, Vol. 40, No. 3:175–185.
41. * Vigoda-Gadot,Eran. 2007. Citizens' Perceptions of Politics and Ethics in Public Administration: A Five-Year National Study of Their Relationship to Satisfaction with Services, Trust in Governance, and Voice Orientations. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, Vol. 17, No. 2: 285-305.
42. * Webb,Werner Nicholaas. 2012. Ethical Culture And The Value-Based Approach To Integrity Management: A Case Study Of The Department Of Correctional Services. *Public Administration and Development Public Admin. Dev.* 32: 96–108.
43. * White, JR. 2002. Do Employees Act Like They Think? Exploring The Dichotomy Between Moral Judgment And Ethical Behavior. *Public Administration Quarterly*, Vol. 25, No. 4: 391-412.
44. *Wright, Bradley E. Hassan Shahidul, Jongsoo Park. 2016. Does A Public Service Ethic Encourage Ethical Behaviour? Public Service Motivation, Ethical Leadership And The Willingness To Report Ethical Problems”, *Public Administration* Vol. 94, No. 3: 647–663.
45. * Yeboah-Assiamah, Emmanuel, Kwame Asamoah, Justice Nyigmah Bawole, Thomas Buabeng. 2016. Public sector leadership-subordinate ethical diffusion conundrum: Perspectives from developing African countries. *Journal of Public Affairs* Vol. 16, NO. 4: 320–330.