

تدوین مدل توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش دولتی فعال در بخش عمومی

تاریخ ارسال: ۱۴۰۲/۰۵/۱۶
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۰

امیر مسعود نطنزی*
کرم اله دانش فرد**
غلامرضا معمارزاده طهران***
نازنین پیله وری****

چکیده

این پژوهش، با هدف توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی در سازمان‌های دولتی فعال در خدمات بخش عمومی بویژه شهرداری با استفاده از روش آمیخته کیفی و کمی (تحلیل تم و مدل‌سازی معادلات ساختاری)، انجام شد. مدل مفهومی پژوهش دربرگیرنده مولفه‌هایی از قبیل "جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای"، "تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای" و "خط‌مشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای" جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی است. پرسشنامه تحقیق در بین ۳۰۰ نفر از خبرگان دانشگاهی، متخصصان سازمان‌های دولتی فعال در خدمات بخش عمومی بویژه شهرداری و اساتید و دانشجویان رشته‌های علوم تربیتی؛ مدیریت دولتی و مدیریت آموزشی که با ترکیبی از دو روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند (قضاوتی) و نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شده بودند توزیع و جمع‌آوری شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی دربرگیرنده شاخص‌ها و متغیرهای ذیل است: متغیر "خط‌مشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای"، متغیر "جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای" و متغیر "تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای".

واژگان کلیدی: توسعه اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، سازمان‌های دولتی فعال در خدمات بخش عمومی، شهرداری، متدلوژی آمیخته کیفی و کمی (تحلیل تم و مدل‌سازی معادلات ساختاری).

* دانشجوی دکترای مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران

** دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، و واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران
(daneshfard@srbiau.ac.ir)

*** دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران
**** دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد غرب تهران، ایران

مقدمه

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (باقری و کاشانی، ۱۳۸۷). اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌گردد. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد.

مفهوم سنتی 3E (اقتصادی، کارایی و اثربخشی) در مدیریت دولتی به 4E تغییر یافته و جنبه اخلاقی فعالیت‌های کارکنان دولتی نیز افزوده شد. اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. این مقاله بر آن است تا به مفهوم اخلاق حرفه‌ای و اهمیت و ابعاد گوناگون آن و نیاز جامعه به اخلاق بپردازد. همچنین به ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای مانند احساس مسئولیت، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام و تکریم دیگران، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری اشاره می‌شود. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌گردد. اصطلاحاتی مثل *Work Ethics* یا *Professional Ethics* معادل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه‌ای در زبان فارسی شناخته شده است. اخلاق حرفه‌ای را اینگونه تعریف کرده اند: ۱- اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است. ۲- اخلاق حرفه‌ای مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام دادن کارهای حرفه‌ای است. ۳- اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که به مطالعه روابط شغلی می‌پردازد.

جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... را تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، نهایتاً به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد. هر نظام حرفه‌ای دیگر باید منعکس‌کننده هنجارهای درونی حرفه و احساس تعهد اخلاقی از سوی خود حرفه‌ای‌ها و نهادهای تخصصی آن‌ها باشد، نه آنکه

در قالب بایدها و نبایدهای اخلاقی به آنها تحمیل و قبولانده یا گوشزد شود. در واقع مسائل این پژوهش را می‌توان خستگی و ابهام مدیران و تصمیم‌گیران سازمان‌های دولتی فعال در خدمات بخش عمومی بر اثر ترکیب روش‌های مختلف مدل‌سازی روابط چندمتغیره "جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای" و "تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای" و "خط‌مشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای" جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی در سازمان‌های دولتی فعال در خدمات بخش عمومی بویژه شهرداری در افزایش اعتماد و اطمینان در تصمیم‌گیری، و همچنین مسئله نیاز به تخصص چندگانه از طریق به‌کاربردن همزمان اطلاعات متخصصین حوزه‌های مختلف برای حل مسائل تحقیق، بیان نمود. درحقیقت، مهم‌ترین هدف پژوهش حاضر، توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی با استفاده از روش آمیخته کیفی و کمی است.

مبانی نظری پژوهش

مفهوم اخلاق

اخلاق در لغت به گفته مصباح (۱۳۸۸) در کتاب «فلسفه اخلاق» این دو واژه (خُلُق و خَلَق) در اصل به یک ریشه باز می‌گردد، خلق به معنای هیئت و شکل و صورتی است که انسان با چشم می‌بیند و خلق به معنی قوا و سجایا و صفات درونی است که با چشم دل دیده می‌گردد (مصباح، ۱۳۸۸: ۵۳) بنابراین می‌توان گفت: در اخلاق مجموعه صفات روحی و باطنی انسان است. عوامل فردی، محیطی و سازمانی همه توامان در آن تأثیر دارند. بنابراین، ما در پرداختن به اخلاق، نیازمند نگرش سیستمی هستیم.

عده‌ای اخلاق را به معنای نظام رفتاری (code of conduct) یک گروه دانسته‌اند. اخلاق نازی یعنی نظام رفتاری مورد پسند نازی‌ها، و اخلاق مسیحی یعنی نظام رفتاری مورد قبول مسیحیان. معانی دیگری نیز برای اخلاق ذکر شده است مثلاً این تعریف که اخلاق عبارت است از یک سیستم همگانی غیررسمی که با همه انسان‌های عاقل سروکار داشته، رفتار آنان را در ارتباط با دیگران کنترل و مهار می‌کند و مشتمل بر قواعد، آرمان‌ها و فضایل اخلاقی است و هدف آن نیز کاستن از رذایل اخلاقی است یا این تعبیر که «اخلاق دستگاهی از عقاید جاری در جامعه درباره منش و رفتار افراد آن است، درباره اینکه افراد آن جامعه چه رفتار و منشی باید داشته باشند».

برای علم اخلاق نیز تعاریف متعدد و متفاوتی بیان شده است. برخی از بزرگان در تعریف آن، بر نقش شناخت تکیه و تأکید کرده و علم اخلاق را به معنای شناخت فضایل و رذایل اخلاقی دانسته‌اند. محقق طوسی در تعریف علم اخلاق می‌گوید: علمی است به آنکه نفس انسان چگونه خلقی اکتساب تواند کرد که جملگی احوال و افعال که به اراده او از او صادر می‌شود جمیل و محمود بود.

یکی از نویسندگان و عالمان اخلاق در غرب نیز، علم اخلاق را این‌گونه تعریف کرده است: به طوری که از ریشه لاتینی و یونانی کلمه اخلاق معلوم است، علم اخلاق عبارت است از آگاهی و اطلاع از عادات و آداب و سجایای بشری. اما برخی دیگر، در تعریف علم اخلاق بیشتر بر فعل و رفتار اخلاقی تکیه کرده‌اند: علم اخلاق عبارت است از تحقیق در رفتار آدمی بدان گونه که باید باشد... علم اخلاق... بدین مهم توجه دارد که عمل آدمی برای آنکه کامل باشد و خیر را تحقق بخشد چگونه باید باشد.

در تعریف علم اخلاق به «علم چگونه زیستن یا علم چگونه باید زیست نیز بیشتر بر جنبه عملی و رفتاری آن تأکید شده است تا جنبه شناختی و علمی آن.

پنینو^۱ عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای را به سه جنبه تقسیم می‌نماید:

۱. جنبه فردی: یعنی ویژگی‌ها و خصوصیات فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبه فردی هستند. مسلماً فردی که فاقد صلاحیت‌های اخلاقی شایسته از لحاظ فردی باشد، از معیارهای اخلاق حرفه‌ای متناسبی نیز برخوردار نخواهد بود.

۲. جنبه سازمانی: عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و رویه‌ها، جو و فرهنگ سازمانی در این حیطة قرار می‌گیرند. بدیهی است که نا مطلوب بودن عوامل مزبور، عامل تهدیدکننده اخلاق حرفه‌ای خواهد بود و بالعکس.

۳. جنبه محیطی: عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آن‌ها، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ایست. تحویلی‌نگری یعنی ارجاع هر پدیدار به امری فروتر از آن و اخذ وجهی از آن شیء به جای کنه و حقیقت آن، که منطق‌دانان مسلمان شکل ساده آن را مغالطه کنه و وجه می‌نامند.

اخلاق حرفه‌ای

ارزش اخلاقی قابل قبول که باید کار صاحبان حرفه را اداره کند (خاکی، ۱۳۹۳). اخلاق حرفه‌ای حوزه‌ای تخصصی در اخلاق کاربردی است که به بیان مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه‌ها و حرف و نیز تحلیل مسائل اخلاقی در کسب و کار می‌پردازد (ملکی، ۱۳۸۷). اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است. اخلاقی بودن در حرفه حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش است (ملکی، ۱۳۸۲: ۵۲) هدف آموزش اخلاق حرفه‌ای انتقال اطلاعات و یافته‌های علمی نیست. بلکه تصحیح و تقویت انگیزش، ارتقاء مهارت، افزایش توان و تحول نگرش از اهداف عمده آموزش اخلاق حرفه‌ای است. تعریف‌های مختلفی اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است: الف) اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو؛ (آران پور پاشانی، ۱۳۶۹، ۳۱).

ب) اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است. (هارتوج، ۲۰۱۸).

ج) اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است (ممبرگ^۲، ۲۹۱۸: ۳۴).
د) اخلاق حرفه‌ای، به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌داند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین شده همراه با اخلاق خاص است. (قراملکی، ۱۳۸۲، ۱۰۵). در تعریف اخلاق حرفه‌ای به موارد زیر اشاره شده است:

- اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است.
- اخلاق حرفه‌ای مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام دادن کارهای حرفه‌ای است.
- اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که به مطالعه روابط شغلی می‌پردازد.

اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه‌ای از قوانین که در وهله اول از ماهیت حرفه و شغل به دست می‌آید (همان، ۳۸)

توسعه سازمانی تلاشی پی‌گیر، منسجم و کاملاً برنامه‌ریزی شده است که به منظور بهبود و نوسازی نظام صورت می‌گیرد هدف از توسعه سازمانی، هم بهبود زندگی (شغلی) فرد و هم بهبود کارکرد سازمان است (سلیمی و فروغی، ۱۳۸۲: ۸۱) با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع (از جمله منابع انسانی) به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود. البته در زمینه مذکور از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمان، جهل و ناآشنایی کارکنان از اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است (قراملکی، ۱۳۸۲: ۹۳). با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، (مختاری، ۱۳۸۳: ۷۷). لازم است در سازمان‌ها افزون بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، ایجاد روحیه تعاون، کار مشترک و دسته‌جمعی و به ویژه اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه‌های آموزش در سازمان قرار گیرد. (میر سپاسی، ۱۳۸۱: ۹۱). از آنجا که منشور اخلاقی در هر سازمان طی فرایند گفت‌وگو و مشارکت تمامی کارکنان و رئیس‌ان به وجود آمده است، به منزله یک میثاق عمومی سازمان پذیرفته شده است.

ظرفیت‌سازی

ظرفیت‌سازی جامعه که همچنین به توسعه ظرفیت اشاره دارد، یک روش ادراکی برای توسعه است که برای شناسایی موانع به کار می‌رود، موانعی که باعث می‌گردند مردم، دولت‌ها، سازمان‌های بین‌المللی و غیر دولتی، نتوانند اهداف خود را شناسایی کنند و اجازه دستیابی به نتایج قابل اندازه‌گیری و پایدار را به آن‌ها خواهد داد (جانر، ۲۰۱۹).

ظرفیت‌سازی به مفهوم توسعه ظرفیت‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های یک سازمان در زمینه‌های مدیریت، رهبری، نظام مالی، منابع مالی، طراحی و ارزشیابی است و هدف آن تضمین پایداری و کارآمدی سازمان و فعالیت‌های آن در فرایند توسعه کشوری است. نتایج اصلی حاصل از فعالیت‌های ظرفیت‌سازی از یک سو تغییر نگرش‌ها، ایجاد و بسط مهارت‌ها و دستیابی به اطلاعات و از سوی دیگر کارآمد کردن روابط و ساختارهای موجود بین بخشی یا در سطح ملی است. پژوهش نیز اهمیت بسیاری دارد زیرا به شکل‌گیری رویکردها و ابزارهای جدیدی برای ظرفیت‌سازی کمک می‌نماید (جانر،

۲۰۱۹: ۲۱). روش‌های حمایت/ترویج، مبادله اطلاعاتی که کمک‌ها و تجهیزات فنی در اختیار ما قرار می‌دهند نیز از دیگر ابزار ظرفیت‌سازی می‌باشند.

پیشینه تحقیق

در ادامه، مرتبط‌ترین پژوهش‌های موجود در پیشینه داخلی و خارجی پژوهش و خلاصه ایی از آخرین تحقیقات این حوزه اعم از خارجی و داخلی در دو جدول خلاصه جداگانه ارائه می‌شود:

جدول ۱: خلاصه تحقیقات داخلی

نویسنده	سال	عنوان	روش	نتایج
حسین دهقانی، سهر سلاجقه، سعید صیادی، مسعود پورگلویی	۱۴۰۱	طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای در سازمان منابع طبیعی	توصیفی- پیمایشی	ضرورت دارد که مشاغل مختلف سازمان‌ها در اهداف سازنده نسبت به تنظیم سبک جامع اخلاق حرفه‌ای و دستورالعملی متناسب با نوع فعالیت و رسالت سازمانی خویش همت گماردند
مهدوی کوجکسرایی، محمد وهاب زاده یوز، روحیاری مهدیه کنایی	۱۴۰۱	بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان	توصیفی- همبستگی	نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بین تمامی مولفه‌های فرهنگ‌سازمانی به غیر از مشتری‌مداری با مدیریت دانش ارتباط معنادار مثبت وجود دارد. همچنین بین فرهنگ‌سازمانی با تمامی مولفه‌های مدیریت دانش ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. بین فرهنگ‌سازمانی با اخلاق حرفه‌ای و بین مدیریت دانش با اخلاق حرفه‌ای ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد.
سروه محمدی، مجید واحدی.	۱۴۰۰	بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در عملکرد سازمانی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی	توصیفی- پیمایشی	بیشترین تأثیر مستقیم مربوط به رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد (۰/۶۶۸) و کمترین تأثیر مستقیم مربوط به مولفه اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد (۰/۱۶۵) است. همچنین تأثیر غیرمستقیم رفتار اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد (۰/۱۹۱) مشخص گردید.
مبارکه نبیعی، نیل سلیمی، مهدی زاهدی	۱۴۰۰	ارائه مدل توسعه اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی	روش کیفی - داده‌بنیاد	بررسی وضعیت، جایگاه و ارائه شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزش و پرورش و معلمان زیرمجموعه آن می‌تواند به سیاست‌گذاران، مدیران و برنامه‌ریزان به منظور اتخاذ تصمیمات مناسب برای کاهش شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب اخلاق حرفه‌ای دبیران باری رساند که در این مسیر شرایط علمی، راهبردی، ساختاری، شرایط مداخله‌گر و همچنین پیامدهای حاصل به تفکیک تبیین شده‌اند.
حمید رضا آرنه، رضا مومنین، ناصر قلی قوریجان، پروین جعفری	۱۴۰۰	ارائه مدلی برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران	تربیتی	نتایج نشان داد شاخص میانگین واریانس هر کدام از عوامل فرعی (۰/۳۰۳) آموزش و پژوهشی (۰/۳۷۱) و ارزشی (۰/۳۷۱) سازمانی (۰/۳۳۳) و محیطی (۰/۳۸۸) با سطح اطمینان ۹۹٪ در ارتقای اخلاق حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی مؤثر بودند.
دقیقی و همکاران	۱۳۹۴	بررسی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری کارکنان	توصیفی، از نوع همبستگی	اخلاق کارکنان اگر هدایت شود می‌تواند فرصتهای مهمی را برای تحقق سلامت اداری هر سازمانی فراهم نماید.
شاهین مهر و حسینی	۱۳۹۴	مدل پایی روابط بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی با استفاده از پیمایشی سازمانی	توصیفی از نوع همبستگی	اخلاق حرفه‌ای و توجه به اخلاقیات در سازمان می‌تواند افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی سازمانی را به دنبال داشته باشد.
امیری و همکاران	۱۳۹۳	اخلاق حرفه‌ای، ضرورتی برای سازمان	کتابخانه‌ای	یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بستری مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حسن مسئولیت و تعهد کامل به مسأله جامعه و حرفه خود پروازانه و اصول اخلاقی حاکم بر شکل و حرفه خود را رعایت کنند.

جدول ۲: خلاصه تحقیقات خارجی

نویسنده	سال	عنوان	روش	نتایج
مارتینز	۲۰۲۰	مدیریت اخلاق سازمانی: چگونه اخلاق در سازمان‌ها فراگیر می‌شود	تحلیل آماری	روشهای بسط، گسترش و توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمانها
کولک	۲۰۱۶	مسئولیت اجتماعی تجارت بین‌المللی: از اخلاق و محیط زیست تا مسئولیت اجتماعی شرکت و توسعه پایدار	تحلیل آماری، پایایی داده	تأثیر پذیرش و اجرای حل مسأله در مسئولیت‌های اجتماعی
ویتون	۲۰۰۷	توسعه صلاحیت اخلاقی مقامات دولتی؛ رویکرد ظرفیت‌سازی	مطالعه تطبیقی	روش سناریویی بدون کلام برای طرح مسائل اخلاقیات، مناسب بوده است و در توسعه مطالب برای استفاده در آموزش با این روش، ادعای استوارات در اهمیت داستانهای محلی مرتبط تأیید شد.

قباد رمضانی، عادل محمدی، جمال سلیمی، حمیدتبیانان (۲۰۱۷) در مقاله ایی به بررسی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری کارکنان پرداختند.

اخلاق حرفه‌ای به عنوان شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و درصد ارائه شیوه‌ها و دستورالعملهایی است که این تکالیف را برای افراد و گروه‌های حرفه‌ای مشخص نماید. از طرفی دومین پشتوانه سلامت اداری در دانشگاه‌ها، اخلاق حرفه‌ای است. هدف این پژوهش بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری در بین کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کرمانشاه و کردستان بود. نتیجه‌گیری اینکه اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن اجرایی کردن این امر است که در سازمان چه ارزشهایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود. اخلاق کارکنان اگر هدایت شود می‌تواند فرصت‌های مهمی را برای تحقق سلامت اداری هر سازمانی فراهم نماید.

تحقیق حاضر توصیفی، از نوع همبستگی و روش گردآوری داده‌ها در این پژوهش از نوع پیمایشی و هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان رده‌های مختلف سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی کرمانشاه و کردستان که مطابق با آمار اداره معاونت سازمانی در دو دانشگاه مذکور به تعداد ۲۳۴ نفر بود که در جمع آوری داده‌ها از جامعه آماری از روش سرشماری کامل بهره‌گیری گردید. به منظور جمع آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته بهره‌گیری گردیده است. در این تحقیق برای تأیید روایی پرسش‌نامه از شیوه روایی محتوایی بهره‌گیری شده است. بدین صورت که پرسش‌نامه تحقیق در اختیار اساتید و تعدادی از صاحب‌نظران (معیار انتخاب افراد شرکت کنندگان برای تأیید روایی، برخورداری از دانش و تخصص لازم در زمینه آشنایی با قوانین نظام سلامت اداری و اخلاق حرفه‌ای و کاری بوده است) قرار گرفته و روایی محتوایی آن تأیید گردید.

بهار شاهین مهر، محمد حسنی (۱۳۹۴) در مقاله ایی به مدل یابی روابط بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی با پاسخگویی سازمانی پرداخته اند.

روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان شرکت توزیع برق شهرستان ارومیه با مدرک لیسانس و بالاتر بودند که در سال ۱۳۹۲ در این سازمان مشغول به کار بودند که بر اساس آمار موجود، ۱۳ نفر اعلام شد روش

نمونه‌گیری سرشماری بود و تمامی جامعه آماری مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزارهای مورد بهره‌گیری در این پژوهش سه پرسش‌نامه بودند. پرسش‌نامه اول، فرم کوتاه پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای، بدون بعد و شامل ۱۰ سؤال بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت تهیه شده بود. پرسش‌نامه دوم، فرم کوتاه پرسش‌نامه مسئولیت اجتماعی دارای ۸ سؤال و بدون بعد و با طیف پنج‌گزینه‌ای بهره‌گیری شده است. برای تعیین روایی پرسش‌نامه‌ها نیز از رواسازی تحلیل عاملی بهره‌گیری شده. چرا که اخلاق سازمانی بر پایه اعتماد آفرینی شکل می‌گیرد و ضعف در سیستم اخلاقیات و گرایش به سمت عدم اعتماد منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی می‌گردد که در نهایت، مدیریت را به سمت کنترل گذشته نگر سوق خواهد داد. به این ترتیب، انرژی مثبت سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌گردد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که؛ اخلاق حرفه‌ای و توجه به اخلاقیات در سازمان می‌تواند افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخگویی سازمانی را به دنبال داشته باشد که این امر، اهمیت توجه به مباحث اخلاقی را در سازمان گوشزد می‌نماید. با توجه به نقش کلیدی اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی سازمانی در ارتقای توسعه فردی و سازمانی، ضروری به نظر می‌رسد که مدیران و مسئولین مربوطه توجهات خاصی به متغیرهای مذکور داشته باشند و با از بین بردن موانع، بسترهای لازم را برای نهادینه‌سازی اخلاقیات و ارتقای مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی فراهم نمایند.

علی‌نقی امیری و محمد همتی و مهدی مبینی در مقاله‌ای به اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان پرداختند.

آنان در چکیده سرمقاله خود چنین اظهار می‌نمایند که:

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. این مقاله بر آن است تا به مفهوم اخلاق حرفه‌ای و اهمیت و ابعاد گوناگون آن و نیاز جوامع امروز به اخلاق پردازد. همچنین به ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای مانند احساس مسئولیت، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام و تکریم دیگران، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و

انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری اشاره می‌گردد. در ادامه، با اشاره به عوامل پایه‌ای اخلاق حرفه‌ای، چگونگی اشاعه و ترویج آن در جهت توسعه سازمانی بیان می‌گردد. تا زمانی که فردی درگیر مسائل فیزیولوژیکی باشد، توجه به مسائل دیگر کم‌رنگ‌تر خواهد بود. معنای اخلاق حرفه‌ای با عبور از مفهوم معیشتی آن به عرصه ظهور می‌رسد. زمانی که افراد در فعالیت و کسب‌وکار حرفه‌ای خود از سطح گذران زندگی مادی فراتر می‌آیند، دست کم سه سطح دیگر از فعالیت‌های علم و فناوری برای آن‌ها معنا می‌یابد:

۱. احساس کارآیی، اثربخشی و تولید کیفیت به عنوان ارزش افزوده؛

۲. احساس خدمت به مردم و مفید واقع شدن؛

۳. احساس رهاسازی از طریق بازتوزیع فرصت‌ها و نقد قدرت.

از لحاظ حقوقی، هر قاعده اخلاقی که فاقد ضمانت اجرا باشد، صرفاً جنبه توصیه خواهد داشت. طبیعی است که توصیه کاربردی مؤثر در جامعه ندارد. بنابراین، لازم است قواعد اخلاق حرفه‌ای به تصویب اعضای هر حرفه برسد و همچنین سازمان رسیدگی انضباطی، به منظور مجازات انضباطی در مورد اشخاص عضو حرفه مزبور تشکیل شود. به همین دلیل، توصیه می‌گردد قواعد اخلاق حرفه‌ای خاص هر رشته به تصویب کانون‌های غیردولتی یا دولتی همان رشته برسد.

سوم آنکه در حوزه اخلاق باید دو نوع رویکرد «فضیلت‌گرایانه» و «مسئله‌محور» را از یکدیگر تفکیک کرد. نگرش سنتی به معضلات اخلاقی صرفاً «فضیلت‌محور» است، نه «مسئله‌محور»؛ در حالی که آنچه از معضلات اخلاقی سازمانی گره‌گشایی می‌نماید، رویکرد «مسئله‌محور» است. چون معضل اخلاقی، یک مسئله است و برای حل اثربخش آن، نیازمند کسب تخصص و مهارت هستیم.

ویتون (۲۰۰۷) توسعه صلاحیت اخلاقی مقامات دولتی؛ رویکرد ظرفیت‌سازی طبق اظهارات نویسنده ویتون (Whitton)، حرفه‌ای‌گری در خدمات دولتی معاصر ناگزیر با صلاحیت اخلاقی رابطه دارد. دانش موضوعی، نگرش و تعهد، پایبندی، استدلال، حل مسئله، خودآگاهی و مهارت‌های اطلاع‌رسانی جزء جزء، از اجزاء اصلی این صلاحیت محسوب می‌گردد. روش آموزش ویدئویی درون دفتری برای کارکنان دولتی می‌تواند ابزاری کارآمد در دستیابی به نتایج مطلوب باشد. در این مقاله با تجزیه و تحلیل تجربه جوامع در حال گذار در کشورهای (لیتوانی، لتونی، استونی و بلغارستان)،

بهره‌گیری از این روش آموزشی توصیف می‌گردد.

مقاله حاضر یک استراتژی حرفه‌ای گری را ارائه می‌نماید که از رویکرد مبتنی بر صلاحیت در هنجارهای اخلاقی بخش دولتی بهره‌گیری نموده، بعنوان استانداردهای حرفه‌ای درک شده، و به‌همراه برنامه آموزشی مبتنی بر مسئله است. محور استراتژی ظرفیت‌سازی، بکارگیری از سناریوهای موردی ویدئویی است که نویسنده آنرا بسط و توسعه داده است.

در اصل وضع مقررات کارآمد و موثر اخلاقیات مسئله نیست: قوانین و آیین نامه اخلاقی سازمان بخش دولتی باید به مفاهیم کلی زیر محدود شود:

- رفتار مسئولانه

- اجتناب از تعارض منافع

- عدم آسیب رساندن

عناصر کلیدی صلاحیت اخلاقی عبارتند از:

دانش موضوعی

مهارت‌های استدلال

نگرش و تعهد

مهارت‌های پایبندی

مهارت‌های اجماع‌سازی و خودآگاهی

مهارت‌های حل مسئله

طبق شواهد بررسی‌های مقدماتی بلغارستان، بنظر بتوان نتیجه گرفت که بهره‌گیری از روش سناریوی موردی ویدئویی بدون کلام (به‌همراه بحث گروهی) منجر به تاثیر مثبتی از نظر ارتقاء مهارت میان آزمودنی‌ها در شناسایی، تجزیه و تحلیل و حل مسائل اخلاقی مرتبط با نقش در میان مقامات دولتی می‌گردد. در مورد بلغارستان، اشتیاق در میان مقامات آنقدر بالا بوده که موسسه مسئول به پشتیبانی دولت، ۲۰۰۰۰ مجموعه فرم اضافی از منابع را در اولین سال بهره‌گیری (۲۰۰۶) توزیع کرد.

در پروژه جاری نیجریه، هشت سناریوی ویدئویی جدید ۲۰ دقیقه‌ای در سال ۲۰۰۶، بر اساس مسائل ویژه نیجریه، و براساس سناریوی‌های غیرکلامی مستقیماً از ورودی‌های گروه‌های هدف مورد حمایت اداره اصلاحات خدمات دولتی تهیه کرد، و در طول دو

هفته در آبوجا در آگوست سال ۲۰۰۶، اجرا شد. حدود ۸۰ مسئله در هشت سناریوی ابتدایی تلفیق شده است. متون ویدئویی توسط نویسندگان حرفه‌ای توسعه یافته، با بهره‌گیری از مدیران فیلم آفریقایی و بازیگران نیجریه‌ای اجرا شد.

سناریوهای مورد ویدئویی در خدمات دولتی آبوجا، نیجریه، پیش از نشر وسیع در فوریه ۲۰۰۷، توسط مخاطبین آزمایش شد و واکنش‌های خیلی مثبتی نسبت به آن‌ها نشان داده شد. بطور خلاصه، اظهارات مخاطبین در آن تاریخ مشخص کرد که روش سناریوی بدون کلام برای طرح مسائل اخلاقیات، مناسب بوده است و در توسعه مطالب برای بهره‌گیری در آموزش با این روش، ادعای استورات در اهمیت داستانهای محلی مرتبط تایید شد.

به منظور تشویق رفتارهای اخلاقی در سازمان ممانعت از رفتارهای غیر اخلاقی باید از محرک‌های موجود ترغیب، تقویت و تنبیه در سازمان بهره‌گیری کرد. لازم به ذکر است که سازمان‌ها با بهره‌گیری از بیانیه مأموریت می‌توانند ارزش‌های اخلاقی مورد انتظار از کارکنان را تعریف و مشخص کنند. سازمان‌ها باید سازو کارهایی را پیش‌بینی کنند که از طریق آن کارکنان بتوانند رفتارهای غیراخلاقی را افشا کنند.

درنهایت، پس از مرور مبانی نظری پژوهش و بررسی پیشینه پژوهش، با توجه به رفع خلاء پژوهشی در حوزه مدل‌سازی روابط چندمتغیره "جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای" و "تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای" و "خط‌مشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای" جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی، در برطرف نمودن شکاف‌های پژوهشی مذکور، پی برد.

روش پژوهش

از آنجایی که ماهیت تعاملی پژوهش "توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی" مستلزم گفت‌وگو بین پژوهشگر و خبرگان حوزه مورد مطالعه است، لذا سوء برداشت‌های پژوهشگر، به آگاهی تبدیل می‌شوند. روش انجام این پژوهش از نظر هدف، توصیفی-مدل‌سازی است، کمک رساندن به فرایند تصمیم‌گیری باشد. زیرا از طرفی اقدام به توصیف دقیق مفاهیم مرتبط با توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی می‌شود و از طرف دیگر روابط بین این مفاهیم، توسط خبرگان حوزه تحقیق، ارزیابی و تعیین

می‌گردند.

در حقیقت، تحلیل تم روشی برای تعیین، تحلیل و بیان الگوهای (تم‌ها) موجود درون داده‌ها است. این روش در حداقل خود داده‌ها را سازماندهی و در قالب جزئیات توصیف می‌کند. اما می‌تواند از این فراتر رفته و جنبه‌های مختلف موضوع پژوهش را تفسیر کند. (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۱) و (Whelehan, et al. 2020) رویکردهای کیفی بسیار متنوع، پیچیده، و ظریف هستند و تحلیل تم بایستی به عنوان یک روش اساسی برای تحلیل کیفی در نظر گرفته شود. تحلیل تم نخستین روش تحلیل کیفی است که پژوهشگران باید فرا بگیرند، زیرا این روش، مهارت‌های اصلی که برای اجرای بسیاری از روش‌های دیگر تحلیل کیفی لازم است را فراهم می‌آورد (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۱) و (Whelehan, et al. 2020) و (Liu, et al. 2020). تحلیل تم ۴ (تحلیل مضمون) شیوه‌ای در روش پژوهش کیفی است که بر شناسایی، تحلیل و تفسیر الگوی معانی داده‌های کیفی تمرکز دارد. مضمون یا تم Theme عنصر کلیدی در این روش است. مضمون‌ها پر ارزش‌ترین واحدهایی هستند که در تجزیه و تحلیل محتوا باید مدنظر قرار گیرند.

استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مزایای زیادی دارد که پنج عدد از مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از (Lee & Kim. 2018) و (Yun & Kang. 2018) و (Mohammad & Yasin. 2015): الف) تخمین ارتباط چندگانه ب) قابلیت سنجش متغیرهای پنهان (مفاهیم مشاهده نشده) ج) محاسبه خطای اندازه‌گیری د) قابلیت بررسی تأثیر هم خطی ه) آزمون ارتباط جعلی و غیرواقعی (قدکساززاده و مؤمنی، ۱۳۹۴).

الف- جامعه آماری و نمونه پژوهش

در واقع، جامعه موردمطالعه این پژوهش را می‌توان ۱۴ نفر خبره که ویژگی آنها تحصیلات دکتری در رشته‌های روان‌شناسی اجتماعی، جامعه‌شناسی، حقوق، مدیریت، مدیریت آموزشی که حداقل سه سال تجربه کاری داشته و دارای کتاب، مقاله، سخنرانی هستند.

در واقع روش نمونه‌گیری در این پژوهش ترکیبی از دو روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند (قضاوتی) و نمونه‌گیری گلوله برفی است.

جدول ۳- خلاصه تحصیلات و ویژگی خبرگان

خبره	تحصیلات	تجربیات	تحقیقات
۱	دکتری حقوق	۱۰	مؤلف کتاب، سخنرانی
۲	دکتری مدیریت	۱۰	سخنرانی، دارای مقاله
۳	دکتری مدیریت	۱۲	مؤلف کتاب، دارای مقاله
۴	دکتری مدیریت	۷	دارای مقاله
۵	دکتری مدیریت	۱۵	سخنرانی، دارای مقاله
۶	دکتری جامعه شناسی	۱۰	سخنرانی، دارای مقاله
۷	دکتری روان شناسی	۸	سخنرانی، دارای مقاله
۸	دکتری روان شناسی	۹	سخنرانی، دارای مقاله
۹	دکتری حقوق	۱۰	سخنرانی، دارای مقاله
۱۰	دکتری مدیریت	۱۱	سخنرانی، دارای مقاله
۱۱	دکتری جامعه شناسی	۱۵	سخنرانی، دارای مقاله
۱۲	دکتری مدیریت	۱۷	سخنرانی، دارای مقاله
۱۳	دکتری مدیریت	۱۱	سخنرانی، دارای مقاله
۱۴	دکتری روان شناسی	۵	سخنرانی، دارای مقاله

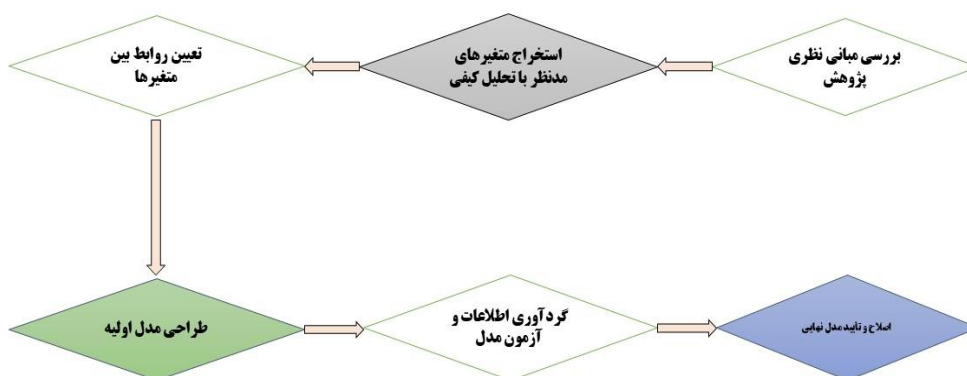
ب- ابزار گردآوری داده‌ها، روش تایید پایایی و روایی پژوهش

به دلیل استفاده از مقالات و اسناد مرتبط با توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی از منابع مختلف، جهت مطالعات کتابخانه‌ای، مراجعه به اینترنت، مطالعه پژوهش‌ها، کتاب‌ها، مقالات مطالعه آمار و اسناد مندرج و منتشر شده توسط دانشگاه مورد استفاده قرار گرفت. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش "مطالعه موردی مستندات" است و برای ارزیابی توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی که از نظرات خبرگان استخراج می‌شوند، برای طراحی ابزار بومی‌سازی مؤلفه‌های پژوهش حاضر، از طیف هفت گزینه‌ای لیکرت استفاده گردیده است که یکی از رایج‌ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری به شمار می‌رود. به منظور انجام روایی در پژوهش حاضر، پرسشنامه براساس منابع نظری، مقالات و متون مربوط به موضوع تهیه شد و به تایید صاحب نظران رسید. با استفاده از ضریب آلفای کربناخ در ابتدای توزیع و انتهای توزیع نسبت به پایایی پرسشنامه اطمینان حاصل خواهد شد. به بیانی دیگر، دو معیار عمده برای آزمون صحت و خوب بودن سنج‌ها، روایی و پایایی است (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۳).

ج-روش تحلیل داده و نرم‌افزار پژوهش

درحقیقت، برای پاسخ به سوالات یا آزمون فرض‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از ابزار بومی‌سازی

مؤلفه‌های پژوهش، از آمار توصیفی و همچنین آمار استنباطی مورد استفاده قرار گرفته است. نرم‌افزارهایی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند از این قرارند: SPSS و AMOS. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از ابزار بومی‌سازی مؤلفه‌های پژوهش، از آمار توصیفی و همچنین آمار استنباطی مورد استفاده قرار گرفته است. (Yun & Kang. 2018) و (Mohammad & Yasin. 2015) و (Hsu, et al. 2012) و (فدکساززاده و مؤمنی، ۱۳۹۴) و (قاسمی، ۱۳۸۹):



(نمودار ۱. فلوجارت مراحل انجام پژوهش)

در حقیقت، مدل اندازه‌گیری AMOS می‌تواند چنین خطاهایی را مورد توجه قرار

دهد. در AMOS این ضرایب مجهول در یک مجموعه از معادلات خطی ساختاری برآورد می‌شوند. در این پژوهش برای آزمون مدل و تست فرضیه‌ها از این نرم‌افزار استفاده شده است. در پژوهش حاضر با توجه به اینکه به دنبال تعیین ابعاد دیگر در مدل نیستیم، لذا از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. همانطور که آشکار است، نرم‌افزار AMOS یک سری شاخص برای سنجش نیکویی برازش مدل تدوین شده ارائه می‌دهد. در ادامه کلیه شاخص‌های ذکر شده مورد بررسی قرار می‌گیرند (Chiao & Huang, 2018) و (Lee & Kim, 2018) و (Yun & Kang, 2018) و (شارع پور، ۱۳۸۰) و (قدکساززاده و مؤمنی، ۱۳۹۴):

بخش اول تجزیه و تحلیل: اجرای متدلوژی کیفی تحلیل تم در تحقیق

الف- کدگذاری باز: پدید آوردن مفاهیم و ویژگی‌های آن‌ها در این مرحله برای انتخاب واژه برای مضامین تحقیق، مفاهیم اصلی از اجرای متدلوژی کیفی تحلیل تم در تحقیق، در قالب متغیرها و شاخص‌های مورد تاکید خبرگان، با الهام از تحقیقات (Martínez, et al. 2020; Shayganmehr, et al. 2021; Khaled, et al. 2021; Vidgen, et al. 2019; Ferrel, et al. 2018; Kolk, 2016) استخراج شده‌اند. در اینجا بخشی از خروجی‌های مصاحبه با خبرگان، ارائه شده است.

(جدول ۴. استخراج مفاهیم تحقیق)

"جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای (A)" با کد (A)	
مضمون ارزش‌های اخلاقی با کد (AB)	مضمون داستان‌های اخلاقی با کد (AA)
مضمون فرهنگ اخلاقی با کد (AD)	مضمون احکام دینی اخلاق با کد (AC)
"تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای (S/P)" با کد (B)	"خط‌مشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای (P)" با کد (C)
مضمون شناسایی و انتخاب گزینه‌های حل مسئله اخلاقی با کد (BA)	مضمون کدهای اخلاقی با کد (CA)
مضمون اجرای گزینه‌های حل مسئله اخلاقی با کد (BB)	مضمون آیین‌نامه‌های اخلاقی با کد (CB)
مضمون تعریف و تعیین مسئله اخلاقی با کد (BC)	مضمون قوانین اخلاقی با کد (CC)

نمای کلی ساختار مصاحبه در بخش مرورگر مستندات نرم‌افزار MAXQDA نشان می‌دهد که خط‌مشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای (P)؛ تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای

(S/P) و جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای (A)، مفاهیم اصلی تحقیق هستند.
 ب- کدگذاری محوری: برقراری ارتباط بین مفاهیم
 در این مرحله برای انتخاب واژه برای مضامین تحقیق، براساس تحلیل تم در نرم‌افزار
 MAXQDA بین مفاهیم اصلی، ارتباط برقرار شد.
 در اینجا توزیع پاسخ خبرگان در بخش‌بندی محتوای تحقیق نشان می‌دهد که
 مضمون ارزش‌های اخلاقی با کد (AB)، مضمون اجرای گزینه‌های حل مسئله اخلاقی با
 کد (BB) و مضمون قوانین اخلاقی با کد (CC) دارای تکرار بیش‌تری هستند.
 ج- کدگذاری گزینشی: یکپارچه‌سازی و بهبود مفاهیم
 در این مرحله برای انتخاب واژه برای مضامین تحقیق، به یکپارچه‌سازی و بهبود مفاهیم
 در نرم‌افزار MAXQDA با اقدام شده است:

(جدول ۳. یکپارچه‌سازی و بهبود مفاهیم تحقیق)

مؤلفه "جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای (A)"
مضمون داستان‌های اخلاقی
داستان‌های نگرش به اخلاق حرفه‌ای
داستان‌های اخلاقی در مورد مهارت‌های خودآگاهی
داستان‌های تعهد به اخلاق حرفه‌ای
مضمون احکام دینی اخلاق
رهبری براساس فرمایشات اخلاقی امامان
رهبری براساس روایات انبیاء در مورد اخلاق
رهبری براساس آیات قرآنی در مورد اخلاق
مضمون فرهنگ اخلاقی
فرهنگ ظرفیت‌سازی منابع انسانی
داشتن مهارت‌های توافق عمومی
اقتباس از گفتمان اخلاقی
مضمون ارزش‌های اخلاقی
ارزش‌های اخلاقی محیطی
ارزش‌های اخلاقی فردی
ارزش‌های اخلاقی سازمانی
مؤلفه "تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای (S/P)"
مضمون شناسایی و انتخاب گزینه‌های حل مسئله اخلاقی

گزینه‌های اخلاقی در مورد شفافیت
گزینه‌های اخلاقی در مورد امانتداری
گزینه‌های اخلاقی در مورد پاسخگویی
مضمون اجرای گزینه‌های حل مسئله اخلاقی
اجرای عدالت و برابری در سازمان
اجرای مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان
اجرای رفتار شهروندی سازمانی
مضمون تعریف و تعیین مسئله اخلاقی
تعریف مسئله اخلاقی مشتریان
تعریف مسئله اخلاقی کارکنان
تعریف مسئله اخلاقی مدیران
مؤلفه "خط‌مشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای (P)"
مضمون کدهای اخلاقی
آموزش صداقت کاری
آموزش احترام به دیگران
آموزش وجدان کاری
مضمون آیین‌نامه‌های اخلاقی
قوانین مبتنی بر آموزش اخلاقی
قوانین مبتنی بر اجرای اخلاق
قوانین مبتنی بر رهبری اخلاقی
مضمون قوانین اخلاقی
تمرکز بر آیین‌نامه‌های اخلاقی بخش توزیع کالا
تمرکز بر آیین‌نامه‌های اخلاقی بخش بازاریابی و فروش
تمرکز بر آیین‌نامه‌های اخلاقی بخش منابع انسانی

بخش دوم تجزیه و تحلیل: مدل‌سازی معادلات ساختاری

در واقع علت اصلی تحلیل پایایی ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش این است که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد. جدول مربوط به آمارهای پایایی متغیرهای پژوهش، بیانگر قابلیت اعتماد بالا نسبت به ابزار گردآوری اطلاعات این پژوهش است.

در اینجا آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش، بیشتر از ۰,۸ محاسبه شده است، که نشان می‌دهد، پایایی ابزار اندازه‌گیری تأثیر متغیرهای توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی، در وضعیت عالی قرار دارد.

نتیجه‌گیری

متغیر "خط‌مشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای (Latent.X) (P)" دربرگیرنده آیتم‌هایی از قبیل: مضمون کدهای اخلاقی (آموزش احترام به دیگران، آموزش وجدان کاری، آموزش صداقت کاری)؛ مضمون آیین‌نامه‌های اخلاقی (تمرکز بر آیین‌نامه‌های اخلاقی بخش منابع انسانی، تمرکز بر آیین‌نامه‌های اخلاقی بخش بازاریابی و فروش، تمرکز بر آیین‌نامه‌های اخلاقی بخش توزیع کالا)؛ مضمون قوانین اخلاقی (قوانین مبتنی بر آموزش اخلاقی، قوانین مبتنی بر اجرای اخلاق، قوانین مبتنی بر رهبری اخلاقی)؛

متغیر "جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای (Latent.Y) (A)" دربرگیرنده آیتم‌هایی از قبیل: مضمون داستان‌های اخلاقی (داستان‌های تعهد به اخلاق حرفه‌ای، داستان‌های نگرش به اخلاق حرفه‌ای، داستان‌های اخلاقی درمورد مهارت‌های خودآگاهی)؛ مضمون ارزش‌های اخلاقی (ارزش‌های اخلاقی فردی، ارزش‌های اخلاقی محیطی، ارزش‌های اخلاقی سازمانی)؛ مضمون احکام دینی اخلاق (رهبری براساس آیات قرآنی در مورد اخلاق، رهبری براساس روایات انبیاء در مورد اخلاق، رهبری براساس فرمایشات اخلاقی امامان)؛ مضمون فرهنگ اخلاقی (اقتباس از گفتمان اخلاقی، فرهنگ ظرفیت‌سازی منابع انسانی، داشتن مهارت‌های توافق عمومی)؛

متغیر "تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای (Latent.Z) (S/P)" دربرگیرنده آیتم‌هایی از قبیل: مضمون تعریف و تعیین مسئله اخلاقی (تعریف مسئله اخلاقی کارکنان، تعریف مسئله اخلاقی مشتریان، تعریف مسئله اخلاقی مدیران)؛ مضمون شناسایی و انتخاب گزینه‌های حل مسئله اخلاقی (گزینه‌های اخلاقی درمورد امانتداری، گزینه‌های اخلاقی درمورد شفافیت، گزینه‌های اخلاقی درمورد پاسخگویی)؛ مضمون اجرای گزینه‌های حل مسئله اخلاقی (اجرای مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان، اجرای رفتار شهروندی سازمانی، اجرای عدالت و برابری در سازمان).

یکی از مهم‌ترین نتایج پژوهش "توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی در محیط AMOS" عبارت است از اینکه بر اساس بارهای عاملی مدل برازش شده، همبستگی مبتنی بر تحلیل مسیر بین متغیرهای پژوهش وضعیت مطلوبی را نشان می‌دهد، زیرا "مضمون قوانین اخلاقی (OXC)" و "مضمون کدهای اخلاقی (OXA)" دارای بیش‌ترین تأثیر بر خط‌مشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای (P) هستند زیرا ضریب همبستگی آن‌ها، به

ترتیب برابر با ۹۱۶ هزارم (رابطه کاملاً معنادار) و ۹۱۰ هزارم (رابطه کاملاً معنادار)، محاسبه شده است زیرا امروزه، اخلاق سازمانی ضرورت و لازمه یک جامعه سالم می‌باشد. در این راستا، هنگامی که استانداردها یا ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور گسترده ای بین افراد رایج شود موفقیت سازمانی افزایش می‌یابد.

از طرفی، "مضمون تعریف و تعیین مسئله اخلاقی (OZA)" و "مضمون اجرای گزینه‌های حل مسئله اخلاقی (OZC)" دارای بیشترین تأثیر بر تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای (S/P) هستند زیرا ضریب همبستگی آن‌ها، به ترتیب برابر با ۸۵۸ هزارم (رابطه بسیار معنادار)، و ۷۶۳ هزارم (رابطه بسیار معنادار)، اندازه‌گیری شده اند زیرا اخلاق سازمان، تأثیر قابل توجهی در دنیای سازمان‌ها دارد؛ نه تنها عملکرد روزمره سازمان‌ها را تغییر می‌دهد، بلکه بر قوانین مربوط به مقررات سازمان نیز تأثیر می‌گذارد.

منظور از مدل نهایی پژوهش با الهام از تحقیقات (Khaled, et al. 2021؛ Ferrel, et al.؛ Vidgen, et al. 2019؛ Martínez, et al. 2020؛ Shayganmehr, et al. 2021؛ Kolk, 2016؛ 2018) ::

پی‌نوشت‌ها

1. Panino
2. Hartog
3. Moberg
4. Thematic Analysis

منابع

- حبیبی، آرش. ۱۳۹۶. کتاب آموزش نرم‌افزار کامل MAXQDA انتشارات پایگاه نرم‌افزار پارس مدیر. دانایی فرد، حسن و همکاران. ۱۳۹۱. روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع. انتشارات صفار
- شارع پور، محمود. ۱۳۸۰. مدل‌سازی معادله ساختاری (SEM) آشنایی با کاربردهای برنامه (LISREL) در پژوهش‌های اجتماعی. مقاله‌های مجله‌های علمی. علوم اجتماعی، فصلنامه... ۱۳ و ۱۴. بهار و تابستان ۱۳۸۰. ۲۰۵ تا ۲۳۱
- قاسمی، وحید، (۱۳۸۹)، مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد آموس، انتشارات جامعه‌شناسان، تهران.
- قدکساززاده، محمد و منصور مؤمنی، ۱۳۹۴، تأثیر برونسپاری منابع انسانی بر چابکی کسب‌وکار با متغیر تعدیل‌کننده راهبردهای منابع انسانی به کمک مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)، دومین

همایش ملی و دومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران، همدان، دبیرخانه دائمی همایش مؤمنی، منصور و علی فعال قیومی. ۱۳۹۵. تحلیل‌های آماری با بهره‌گیری از SPSS. شابک: ۹۷۸۹۶۴۰۴۶۶۹۳۳. تاریخ نشر: ۱۳۹۵.

نیازی، محسن و حامد نظری. ۱۳۹۷. کتاب تحلیل داده‌های کیفی با بهره‌گیری از نرم‌افزار MAXQDA 12. ناشر: آرون. سال چاپ: ۱۳۹۷

- Ferrel, O. C. et al.* 2018. Business ethics, corporate social responsibility, and brand attitudes: An exploratory study. *Journal of Business Research* 4 August 2018.
- Khaled, Wafaa Ben, et al.* 2021. Analysis of the political and identity dynamics of a dominant mode of control: The case of business ethics control and its legalization. *Critical Perspectives on Accounting* Available online 5 March 2021.
- Kolk, Ans.* 2016. The social responsibility of international business: From ethics and the environment to CSR and sustainable development. *Journal of World Business* January 2016.
- Martínez, Cecilia, et al.* 2020. Managing organizational ethics: How ethics becomes pervasive within organizations. *Business Horizons* 21 October 2020.
- Shayganmehr, Masoud, et al.* 2021. Industry 4.0 enablers for a cleaner production and circular economy within the context of business ethics: A study in a developing country. *Journal of Cleaner Production*. Volume 281, 25 January 2021, 125280
- Vidgen, Richard, et al.* 2019. Exploring the ethical implications of business analytics with a business ethics canvas. *European Journal of Operational Research* 27 April 2019.
- Lee, Hana & Joo Hyun Kim.* 2018. A Structural Equation Model on Korean Adolescents' Excessive Use of Smartphones. *Asian Nursing Research*, Volume 12, Issue 2, June 2018, Pages 91-98
- Chiao, Huei-Ming & Wei-Hsin Huang.* 2018. Data on the acceptance of a tourism navigation system applying structuring equation modeling analysis. *Data in Brief*, Volume 20, October 2018, Pages 1392-2017
- Hsu, I. -Yang, et al.* 2012. Analysis of business safety performance by structural equation models. *Safety Science*, Volume 50, Issue 1, January 2012, Pages 1-11
- Mohammad, Nazeri & Ruhizan Mohamad Yasin.* 2015. Creative Teaching in Design and Technology Curriculum: Using Structural Equations Modeling. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Volume 204, 24 August 2015, Pages 240-246
- Yun, Seonyoung & Jiyeon Kang.* 2018. Influencing Factors and Consequences of Workplace Bullying among Nurses: A Structural Equations Modeling. *Asian Nursing Research*, Volume 12, Issue 1, March 2018, Pages 26-33
- Ali, Muhammad, et al.* 2020. University social responsibility: A review of

conceptual evolution and its thematic analysis. *Journal of Cleaner Production* Available online 5 November 2020.

Kana, Lulia A. et al. 2020. Patient Perceptions of Trust in Trainees During Delivery of Surgical Care: A Thematic Analysis. *Journal of Surgical Education* Available online 2 September 2020.

Liu, Na, et al. 2020. Exploring expert perceptions about the cyber security and privacy of Connected and Autonomous Vehicles: A thematic analysis approach. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour* 22 October 2020.

Ohta, Ryuichi, et al. 2020. Challenges of using ICT regarding acute conditions in rural home care: A thematic analysis. *Journal of Interprofessional Education & Practice* 30 May 2020.

Whelehan, Dale F. et al. 2020. COVID-19 and surgery: A thematic analysis of unintended consequences on performance, practice and surgical training. *The Surgeon* Available online 3 August 2020.

book. Pars Modir Software Database Publications (in Persian)

Niazi, Mohsen and Hamed Nazari. 1397. *Qualitative Data Analysis Book Using Maxqda Software 12.* Publisher: Arun. Year of publication: 1397 (in Persian)

Knowledge of the individual, Hassan et al. 2012. *Qualitative research methodology in management: a comprehensive approach.* Saffar Publications (in Persian)

Momani, Mansour and Ali Qayoumi activist. 2016. *Statistical analyzes using SPSS.* ISBN: 9789640466933. Date of publication: 1395. (in Persian)

-

The preparation of a model on professional ethics development for organizations active in the Iran's public sector

Amir Masoud Natanzi¹

Karam Daneshfar²

Golamreza Memarzadeh³

Nazanin Pilevari⁴

Abstract

The present study is aimed at developing professional ethics in the public sector of the state organizations involved in public sector services, especially the municipality, using mixed method of theme analysis and structural equation modeling. In this study, "absorption and acceptance of professional ethics," "problem solving experience in professional ethics," and "professional ethics policy-making" were the components of the conceptual research model describing the development of professional ethics in the public sector. In order to reach the research objectives, 312 questionnaires were distributed, and the research sample encompassed 300 academic experts, professionals of the state organizations involved in public sector services, especially the municipality, and professors and students in the fields of educational sciences, public administration, and educational management, who were selected using non-random purposive (judgmental) sampling and snowball sampling methods. According to the research results, the model of professional ethics development in the public sector consists of the following variables:

Key words: Professional ethics policy-making, absorption and acceptance of professional ethics, problem solving, thematic analysis, experience in professional ethics

1. PhD student in Public Administration, Human Resources Tehran Azad University of Science and Research, Faculty of Management and Economics

2. Associate Professor, Faculty of Management and Economics, Islamic Azad University, Science and Research Branch,

3. Tehran, Associate Professor, Faculty of Management and Economics, Islamic Azad University, Science and Research Branch

4. Associate Professor, Faculty of Management and Economics, Islamic Azad University of Tehran - West Tehran, Iran