

الگوی ظرفیت سازی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمانهای فعال در بخش عمومی دولتی

چکیده

این پژوهش، با هدف توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی در سازمان‌های دولتی فعال در خدمات بخش عمومی بویژه شهرداری با استفاده از متدولوژی ترکیبی کیفی و کمی (تحلیل تم و مدل‌سازی معادلات ساختاری)، انجام شد. مدل مفهومی پژوهش دربرگیرنده کامپوننت‌هایی از قبیل "جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای" و "تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای" و "خط‌مشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای" جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی، است. در نهایت پس از توزیع ۳۱۲ پرسشنامه، حجم نمونه این پژوهش برابر است با 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، با ترکیبی از دو روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند (قضاوتی) و نمونه‌گیری گلوله برفی شدند. نتایج پژوهش عبارت است از اینکه، الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی دربرگیرنده شاخص‌ها و متغیرهای ذیل است:

متغیر "خط‌مشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای"

متغیر "جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای"

متغیر "تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای"

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

Abstract:

The present study aimed to develop professional ethics in the public sector in state organizations involved in public sector services, especially the municipality, using mixed methodology by 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. To reach the research objectives, 312 questionnaires were distributed, and the research sample encompassed 300 academic experts, professionals of 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 (Judgment) 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:

- (1) "Professional ethics policy-making,"
- (2) "absorption and acceptance of professional ethics,"
- (3) " problem solving experience in professional ethics,"

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 پردازند 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. 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. تعاریفی از اخلاق حرفه‌ای شده است مثلاً اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است یا اخلاق حرفه‌ای مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام دادن کارهای حرفه‌ای است و یا 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 را بازتعریف، و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی کند. امروزه بسیاری از کشورها در جهان به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، نهایتاً منتج به بی‌اخلاقی و لاجرم به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد.

هر نظام حرفه‌ای باید منعکس‌کننده هنجارهای درونی حرفه و احساس تعهد اخلاقی از سوی خود افراد حرفه‌ای‌ها و نهادهای تخصصی آن‌ها باشد، نه آنکه در قالب بایدها و نبایدهای اخلاقی به آن‌ها تحمیل و قبولانده شود. در واقع مسائل این پژوهش را می‌توان ناشی از 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 چند گانه از طریق به کاربردن همزمان اطلاعات متخصصین حوزه‌های مختلف برای حل مسائل تحقیق، بیان نمود. درحقیقت، مهم‌ترین هدف پژوهش حاضر، توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی با ظرفیت سازی و استفاده از متدلوژی ترکیبی کیفی و کمی (تحلیل تم) بیان نمود.

مبانی نظری پژوهش

مفهوم اخلاق

اخلاق در لغت به گفته مصباح (۱۳۸۸: ۲۱) در کتاب «فلسفه اخلاق» این دو واژه 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.

پنیو 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 حیطه قرار می‌گیرند. بدیهی است که نا مطلوب بودن عوامل مزبور، عامل تهدیدکننده اخلاق حرفه‌ای خواهد بود.

۳. جنبه محیطی: عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین و عوامل رقابتی دیگر سازمان‌ها از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ایست.

تحویلی نگری یعنی ارجاع هر پدیدار به امری فروتر از آن و اخذ وجهی از آن شیء به جای کنه و حقیقت آن، منطق دانان 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: ۱۳) 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: ۲۲). 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 برای 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 شود. (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^۱، ۲۰۱۸: 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 می‌دانند 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 انجام‌دادن 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 (قراملکی، ۱۳۸۲، ۳۸).

توسعه سازمانی تلاشی پیگیر، منسجم و کاملاً برنامه‌ریزی شده است که به منظور بهبود و نوسازی نظام سازمانی صورت می‌گیرد و هدف آن بهبود زندگی (شغلی) فرد و 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، ناآشنایی کارکنان از اخلاقیات شغل و سازمان قابل تامل است (قراملکی، ۱۳۸۲: ۹۳). با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی بدون آموزش توسعه نمی‌یابد، (مختاری، ۱۳۸۳: ۷۷). لازم است در سازمان‌ها افزون بر آموزش تخصص‌ها

¹ Hartog

² Moberg

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).

ظرفیت‌سازی

ظرفیت‌سازی، 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 نخواهد داد (جانر، ۲۰۱۹: ۱۷).

ظرفیت‌سازی به مفهوم توسعه ظرفیت‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های یک سازمان در زمینه‌های مدیریت، رهبری، نظام مالی، تامین منابع مالی، طراحی و ارزشیابی است و هدف آن تضمین پایداری و کارآمدی سازمان و فعالیت‌های آن در فرایند توسعه است. نتایج اصلی حاصل از فعالیت‌های ظرفیت‌ساز 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 خواهد بود. پژوهش به شکل‌گیری رویکردها و ابزارهای جدیدی برای ظرفیت‌سازی کمک می‌نماید (جانر، ۲۰۱۹: ۲۱). روش‌های حمایت، ترویج، مبادله اطلاعاتی نیز از دیگر ابزارهای ظرفیت‌سازی است.

پیشینه تحقیق

در ادامه، مرتبط‌ترین پژوهش‌های داخلی و خارجی می‌پردازیم:

➤ قباد رمضانی، عادل محمدی، جمال سلیمی، حمیدتبیانان (۲۰۱۷) در مقاله‌ای 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 درصدد ارائه شیوه‌ها و دستورالعمل‌هایی است که این تکالیف را برای افراد و گروه‌های حرفه‌ای مشخص کند. ضمناً دومین پشتوانه سلامت اداری در دانشگاه‌ها، اخلاق حرفه‌ای است. هدف این پژوهش بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری در بین کارکنان دانشگاه 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 کند.

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 تعداد ۲۳۴ نفر بودند 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 شد. برای تأیید روایی پرسش‌نامه از شیوه روایی محتوایی بهره‌گیری شده 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 مقاله‌ای به مدل یابی روابط بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی با پاسخگویی سازمانی پرداخته‌اند.

روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری این پژوهش 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، ۱۱۳ 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 است. 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 گذشته‌نگر سوق خواهد داد. به این ترتیب، انرژی مثبت سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌گردد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که 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 یادآور می‌شود. با توجه به نقش کلیدی اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی سازمانی در ارتقای توسعه فردی و سازمانی، ضروری به نظر می‌رسد که مدیران توجه خاص به متغیرهای مذکور داشته باشند و با از بین بردن موانع، بسترهای لازم را برای نهادینه‌سازی اخلاقیات و ارتقای مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی فراهم کنند.

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

آنان در چکیده سرمقاله خود چنین اظهار کردند 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 بپردازند 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 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 می‌گردد. در ادامه، با اشاره به عوامل پایه‌ای اخلاق حرفه‌ای، چگونگی اشاعه و ترویج آن در جهت توسعه سازمانی بیان می‌گردد.

تازمانی 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 کسب و کار 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 ویتون^۱، حرفه‌ای‌گری در خدمات دولتی ناگزیر با صلاحیت اخلاقی رابطه دارد. دانش موضوعی، نگرش و تعهد، پایبندی، استدلال، حل مسئله، خودآگاهی و مهارت‌های اطلاع‌رسانی از اجزاء اصلی این صلاحیت محسوب می‌شود. روش آموزش ویدئویی برای کارکنان دولتی می‌تواند ابزاری در دستیابی به نتایج مطلوب باشد. در این مقاله با تجزیه و تحلیل تجربه جوامع در حال توسعه در کشورهای (لیتوانی، لتونی، استونی و بلغارستان)، بهره‌گیری از این روش آموزشی توصیف می‌شود. مقاله حاضر یک استراتژی حرفه‌ای‌گری را ارائه می‌نماید که از رویکرد مبتنی بر صلاحیت در هنجارهای اخلاقی بخش دولتی بعنوان استانداردهای حرفه‌ای درک شده بهره‌گیری می‌نماید. محور استراتژی ظرفیت‌سازی، بکارگیری از سناریوهای موردی ویدئویی است که نویسنده آنرا بسط و توسعه داده است. عناصر کلیدی صلاحیت اخلاقی عبارتند از:

- دانش موضوعی
- مهارت‌های استدلال
- نگرش و تعهد
- مهارت‌های پایبندی
- مهارت‌های خودآگاهی و اقلان و اجماع
- مهارت‌های حل مسئله

طبق شواهد بررسی‌های مقدماتی در بلغارستان، بنظر بتوان نتیجه گرفت که بهره‌گیری از روش سناریوی موردی ویدئویی بدون کلام (بهمراه بحث گروهی) منجر به تاثیر مثبتی از نظر ارتقاء مهارت در شناسایی، تجزیه و تحلیل و حل مسائل اخلاقی مرتبط با شغل افراد 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 اجرا (۲۰۰۶) توزیع کرد.

در پروژه جاری نیجریه، هشت سناریوی ویدئویی جدید ۲۰ دقیقه‌ای در سال ۲۰۰۶، بر اساس مسائل ویژه نیجریه، و بر اساس سناریوی‌های غیر کلامی مستقیماً از ورودی‌های گروه‌های هدف مورد حمایت اداره اصلاحات خدمات دولتی تهیه شد، و در طول دو هفته در آبوجا در ماه آگوست همان سال اجرا شد. متون ویدئویی توسط نویسندگان حرفه‌ای نگاشته شد و با بهره‌گیری از مدیران فیلم آفریقایی و بازیگران نیجریه‌ای اجرا شد.

¹ Whitton

سناریوها پیش از نشر وسیع در فوریه ۲۰۰۷، توسط مخاطبین آزمایش شد و واکنش‌های 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 ماموریت 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 غیر اخلاقی را افشا کنند.

در نهایت، 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 می‌توان به 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 برداشت‌های درست و نادرست پژوهشگر، به آگاهی تبدیل می‌شوند. روش انجام این پژوهش از نظر هدف، توصیفی-مدل‌سازی است.

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. (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۱) (Wheleha et al. 2020). تحلیل تم نخستین روش تحلیل کیفی است که پژوهشگران باید فرا بگیرند، زیرا این روش، مهارت‌های اصلی که برای اجرای بسیاری از روش‌های دیگر آمادگی پژوهشگر را فراهم می‌آورد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۱) و (Whelehan, et al. 2020) و (Liu, et al. 2020). تحلیل تم^۱ (تحلیل مضمون) شیوه‌ای در روش پژوهش کیفی است که بر شناسایی، تحلیل و تفسیر الگوی معانی داده‌های

^۱ Thematic Analysis

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 یا مفاهیم مشاهده نشده ج) محاسبه خطای اندازه‌گیری د) قابلیت بررسی تأثیر هم‌خطی ه) آزمون ارتباط جعلی و غیرواقعی (قدکساززاده و مؤمنی، ۱۳۹۴).

الف- جامعه آماری و نمونه پژوهش

جامعه مورد مطالعه این پژوهش را می‌توان به سه گروه کلی شامل: گروه اول دربرگیرنده اساتید صاحب نظر (خبرگان آکادمیک)، گروه دوم دربرگیرنده متخصصان اخلاق حرفه‌ای شاغل در سازمان‌های دولتی فعال در خدمات بخش عمومی بویژه شهرداری و گروه سوم دربرگیرنده پژوهشگران و کارشناسان مستقل (ذی‌نفعان مردمی)، دسته‌بندی نمود. روش نمونه‌گیری در این پژوهش ترکیبی از دو روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند (قضاوتی) و نمونه‌گیری گلوله برفی است. نهایتاً حجم نمونه این پژوهش برابر است خبرگان در دسترس و مایل به همکاری تعیین خواهند شد.

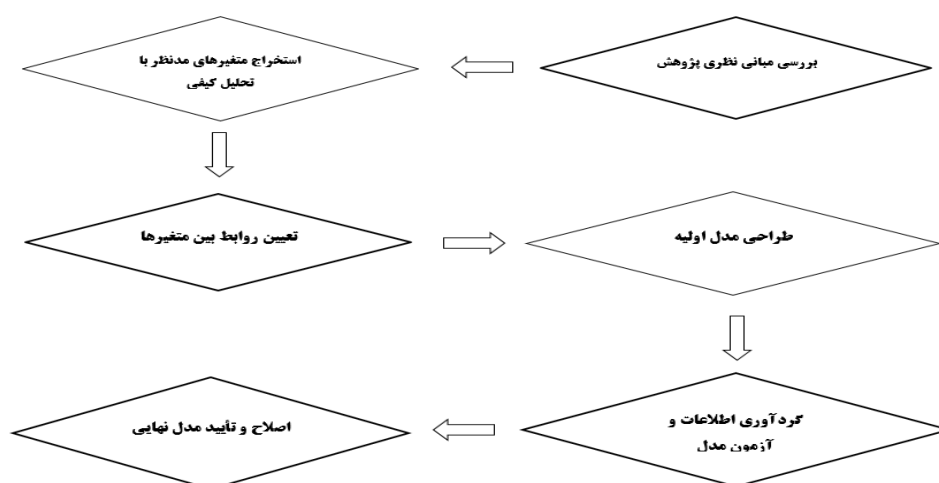
ب- ابزار گردآوری داده‌ها، روش تایید پایایی و روایی پژوهش

بدین منظور مطالعات کتابخانه‌ای، مراجعه به اینترنت، مطالعه پژوهش‌ها، کتاب‌ها، مقالات مطالعه آمار و اسناد مندرج و منتشر شده توسط دانشگاه مورد استفاده قرار می‌گیرد. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش "مطالعه موردی مستندات" است و برای ارزیابی توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی از نظرات خبرگان استخراج می‌شوند. برای طراحی ابزار بومی‌سازی مؤلفه‌های پژوهش پژوهش حاضر، از طیف هفت‌گزینه‌ای لیکرت استفاده گردیده است. 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 کرونباخ 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

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 مورد استفاده در این پژوهش عبارتند

از: SPSS و AMOS. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از ابزار بومی سازی 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 (قدکساززاده و مؤمنی، ۱۳۹۴) و (قاسمی، ۱۳۸۹)



(نمودار ۱. فلوجارت مراحل انجام پژوهش)

در این پژوهش برای آزمون مدل و تست فرضیه‌ها از نرم‌افزار AMOS استفاده شده است. در پژوهش حاضر با توجه به اینکه به دنبال تعیین ابعاد دیگر در مدل نیستیم، لذا از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نرم‌افزار AMOS یک سری شاخص برای سنجش 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: پدیدآوردن 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 (Khaled, et al. 2021؛ Shayganmehr, et al. 2021؛ Martínez, et al. 2020؛ Vidgen, et al. 2019)

Kolk, 2016؛ Ferrel, et al. 2018)، استخراج شده اند. در اینجا بخشی از خروجی های مصاحبه با خبرگان، ارائه شده است.

"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)

(جدول ۲. استخراج مفاهیم تحقیق)

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 به شرح جدول زیر پرداخته شده است.

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

(جدول ۳. یکپارچه‌سازی و بهبود مفاهیم تحقیق)

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.

متغیر مکنون (Latent)	متغیرهای آشکار (Observed)	بارهای تحلیل عاملی تأییدی
خط‌مشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای (P) (Latent.X)	مضمون قوانین اخلاقی (OXC)	.916
خط‌مشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای (Latent.X) (P)	مضمون کدهای اخلاقی (OXA)	.910
تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای (Latent.Z) (S/P)	مضمون تعریف و تعیین مسئله اخلاقی (OZA)	.858
تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای (Latent.Z) (S/P)	مضمون اجرای گزینه‌های حل مسئله اخلاقی (OZC)	.763

0.758	مضمون ارزش‌های اخلاقی (OYB)	جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای (Latent.Y) (A)
0.692	مضمون فرهنگ اخلاقی (OYD)	جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای (Latent.Y) (A)
0.562	مضمون احکام دینی اخلاق (OYC)	جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای (Latent.Y) (A)

جدول ۴. تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پژوهش براساس اوزان استاندارد شده

نتیجه‌گیری

متغیر "خط‌مشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای (P) (Latent.X)" 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) است.

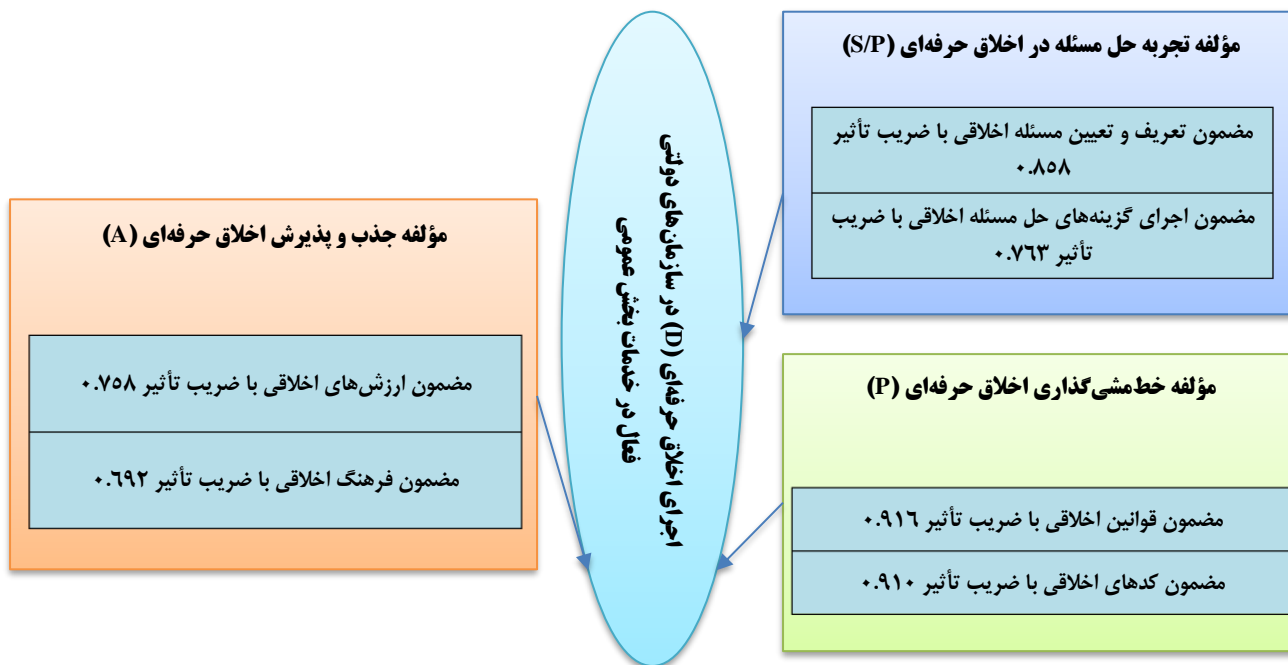
متغیر "جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای (A) (Latent.Y)" دربرگیرنده آیتم‌هایی از قبیل: مضمون داستان‌های اخلاقی (داستان‌های تعهد به اخلاق حرفه‌ای، داستان‌های نگرش به اخلاق حرفه‌ای، داستان‌های اخلاقی درمورد مهارت‌های خودآگاهی) مضمون ارزش‌های اخلاقی (ارزش‌های اخلاقی فردی، ارزش‌های اخلاقی محیطی، ارزش‌های اخلاقی 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) است.

متغیر "تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای (S/P) (Latent.Z)" 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) است.

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 گسترده‌ای 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؛ Shayganmehr, et al. 2021؛ Martínez, et al. 2020؛ Vidgen, et al. 2019؛ Ferrel, et al. 2018؛ Kolk, 2016): مدلی است که واقعیت اجرای اخلاق حرفه‌ای (D) در سازمان‌های دولتی فعال در خدمات بخش عمومی را نشان داده و جنبه‌های معین از دنیای واقعی را که در ارتباط با مسائل تحت مدل‌سازی می‌باشد، شرح می‌دهد و به تصویر می‌کشد، و روابط مهم و با اهمیت بین جنبه‌های مختلف متغیرهای مؤثر بر تحقیق را آشکار و روشن می‌سازد:



نمودار ۲. مدل نهایی پژوهش

پیشنهادات تحقیق براساس اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان عبارتند از:

<p>آیین نامه رفتاری شامل مجموعه‌ای قوانین و قواعد با هدف این است که سازمان بر اساس پارامترهای قانونی کار کند که از مدیران و روسای سازمان، کارکنان و مشتریان محافظت می‌نماید. شماری از حوزه‌های قانونی شامل مقررات زیست محیطی، مقررات مالی و مالیاتی و عدالت در استخدام، قوانین کار، قوانین بیمه، قوانین اخلاقی عرفی جامعه، قانون حمایت از مصرف‌کننده و قوانین تعزیراتی است.</p>	<p>اطمینان از فعالیت‌های قانونی</p>
<p>اخلاق سازمانی به ایجاد رابطه مثبت و توأم با اعتماد بین سازمان و مشتریان کمک می‌نماید. وقتی سازمان به صورت مداوم رفتار اخلاقی از خود بروز می‌دهد، مشتریان در انتخاب این سازمان درنگ نمی‌نمایند.</p>	<p>ایجاد اعتماد بین سازمان‌ها و مصرف‌کننده‌ها</p>

<p>اخلاق سازمان‌ها می‌توانند پشتیبانی مالی بیشتری از سهامداران دریافت کنند زیرا سرمایه‌گذاران احتمالاً مایل هستند تا با سازمان‌های متعهد و با اخلاق بیشتر کار کنند.</p>	<p>کمک و همکاری سهامداران</p>
<p>سازمان‌های متعهد استعدادها را برتر را جذب می‌نمایند زیرا آن‌ها سراغ سازمان‌هایی می‌روند که احساس کنند که اینجا برای آن‌ها مناسب و به مشارکت آن‌ها در سازمان احترام می‌گذارند و نفع بیشتری برای کارکنان دارند. این روند می‌تواند کار را بهبود بخشد و داوطلبین متعهد را به سازمان بیاورد و نقل و انتقال و جابجایی کارکنان کمتر می‌گردد.</p>	<p>جذب استعدادها برتر</p>
<p>اخلاق کاری قدرتمند اغلب مدیران را ترغیب می‌نماید تا از کار و تلاش مجدانه کارکنان تقدیر کنند. در نتیجه اعضای تیم ممکن است وفاداری بیشتری به سازمان داشته و تلاش کنند تا بهره‌وری بیشتری داشته باشند.</p>	<p>بهبود روند حفظ کارکنان</p>
<p>وقتی مدیری براساس اصول اخلاق کاری کار می‌نماید، به احتمال زیاد رفتار بهتری با کارکنان هم دارد. در نتیجه تیم‌ها تمایل دارند تا از رهبری خود تبعیت کنند. این موضوعات و مشکلات انضباطی را به حداقل می‌رساند و تیم به مدیران و ناظران در تصمیمات سخت کمک می‌نماید.</p>	<p>رهبری مؤثر تر</p>
<p>وقتی دارای نگرش قدرتمندی نسبت به کار خود و همکاران خود هستید، می‌توانید کیفیت کار خود را افزایش دهید. همچنین می‌تواند ارزش شما برای تیم و کل سازمان را بیشتر نماید.</p>	<p>افزایش ارزش تخصصی و حرفه‌ای</p>

جدول ۶. پیشنهادات تحقیق براساس اهمیت اجرای اخلاق حرفه‌ای (D) در سازمان‌های دولتی فعال در خدمات بخش عمومی

هدف نهایی اخلاق سازمانی این است که کیفیت اخلاقی تصمیم‌گیری استراتژیک و عملکردها را در همه سطوح استراتژی سازمان بهبود یابد. مقاله از دیدگاه رویکرد عملگرا که «هر مقدار می‌شود باید به واقعیت و عینیت نزدیک شد» را هدف قرار داده است، باید اهمیت برابر به فهمیدن سازمان و اقتصاد از یک طرف و اخلاق دستوری مستدل و سازگار از طرف دیگر اهمیت داد. ابعاد دستوری و شناختی موضوع باید از هم تفکیک شود، اما نه این که به صورت دو حقیقت جداگانه تبدیل شود. این امری

است که گزاره‌های دستوری و حقیقی را بی معنا می‌سازد. رفتار اخلاقی در کار هم به نفع کارفرما و هم به نفع مشتریان است. با توجه به مطالب مذکور، مهمترین پیشنهادات برای پژوهش‌های بعدی را می‌توان این چنین بیان نمود:

استفاده از سایر تکنیک‌های هوش مصنوعی (AI)، به ویژه شبکه عصبی مصنوعی و مهمترین و مرتبط‌ترین الگوریتم‌های موجود در حوزه هوش مصنوعی، به منظور افزایش غنای محتوایی سیستم مذکور و نیز بهبود فرآیند استنتاج فازی آن برای توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه (MCDM) فازی، به منظور رتبه‌بندی شبکه‌ای ارتباط بین مدل توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی.

منابع

- ۱) حبیبی، آر.ش. ۱۳۹۶. کتاب آموزش نرم‌افزار کامل MAXQDA. انتشارات پایگاه نرم‌افزار پارس مدیر.
- ۲) نیازی، محسن و حامد نظری. ۱۳۹۷. کتاب تحلیل داده‌های کیفی با بهره‌گیری از نرم‌افزار Maxqda 12. ناشر: آرون. سال چاپ: ۱۳۹۷.
- ۳) دانایی فرد، حسن و همکاران. ۱۳۹۱. روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع. انتشارات صفار
- ۴) مؤمنی، منصور و علی فعال قیومی. ۱۳۹۵. تحلیل‌های آماری با بهره‌گیری از SPSS. شابک: ۹۷۸۹۶۴۰۴۶۶۹۳۳. تاریخ نشر: ۱۳۹۵.
- ۵) 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
- ۶) قاسمی، وحید، (۱۳۸۹)، مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد آموس، انتشارات جامعه‌شناسان، تهران.
- ۷) 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)،

- 8) *Ferrel, O. C. et al.* 2018. Business ethics, corporate social responsibility, and brand attitudes: An exploratory study. *Journal of Business Research* 4 August 2018.
- 9) *Khaled, Wafa 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.
- 10) *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.
- 11) *Martínez, Cecilia, et al.* 2020. Managing organizational ethics: How ethics becomes pervasive within organizations. *Business Horizons* 21 October 2020.
- 12) *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
- 13) *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.
- 14) *Lee, HaNa & JooHyun 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
- 15) *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
- 16) *Hsu, I. –Yuang, et al.* 2012. Analysis of business safety performance by structural equation models. *Safety Science*, Volume 50, Issue 1, January 2012, Pages 1-11
- 17) *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
- 18) *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
 - 19) *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.
 - 20) *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.
 - 21) *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.
 - 22) *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.
 - 23) *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.
 - 24) *book. Pars Modir Software Database Publications* (in Persian)
 - 25) *Niazi, Mohsen and Hamed Nazari*. 1397. *Qualitative Data Analysis Book Using Maxqda Software 12*. Publisher: Arun. Year of publication: 1397 (in Persian)
 - 26) *Knowledge of the individual, Hassan et al*. 2012. *Qualitative research methodology in management: a comprehensive approach*. Saffar Publications (in Persian)
 - 27) *Mo'meni, Mansour and Ali Qayyumi activist*. 2016. *Statistical analyzes using SPSS*. ISBN: 9789640466933. Date of publication: 1395. (in Persian)
 - 28) *Sharipour, Mahmoud*. 2001. *Structural Equation Modeling (SEM) Introduction to Program Applications (LISREL) in Social Research*. *Articles in scientific journals. Social Sciences, Quarterly* .. 13 and 14. Spring and Summer 2001. 205 to 231 (in Persian)
 - 29) *Ghasemi, Vahid*, (2010), *Structural Equation Modeling in Social Research Using Amos*, Sociologists Publications, Tehran. (in Persian)

- 30) *Qudksazzadeh, Mohammad and Mansour Mo'meni*, 2015, The Effect of Outsourcing Human Resources on Business Agility with Modifier of Human Resources Strategies Using Structural Equation Modeling (SEM), 2nd National Conference and Second Iranian Conference(in Persian)