



طراحی مدل توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمانهای فعال در بخش عمومی دولتی

امیرمسعود نطنزی^۱، کرم اله دانشفرد^{۲*}، غلامرضا معمارزاده طهران^۳، نازنین پیله وری^۴

۱- دانشجوی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

۲- دانشیار، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، علوم و تحقیقات، تهران، ایران (نویسنده مسئول). daneshfard@srbiau.ac.ir

۳- دانشیار، دانشکده مدیریت، علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۴- دانشیار، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد غرب، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
پرونده مقاله	این پژوهش، با هدف توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی در سازمان‌های دولتی فعال در خدمات بخش عمومی بویژه شهرداری است. روش انجام این پژوهش آمیخته کمی و کیفی، تحلیل مضمون است که از نظر هدف، توصیفی - نظری است. در بخش کیفی، به منظور جمع آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده گردیده است و نمونه گیری تصادفی ساده (گوله برفی) است و در بخش کمی، به منظور جمع آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردیده است و نمونه گیری نظری است. برای بومی سازی مؤلفه‌های پژوهش از طیف هفت گزینه ای لیکرت بهره‌گیری شد. مدل مفهومی پژوهش دربرگیرنده اجزایی از قبیل "جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای" و "تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای" و "خطمشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای" جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای است. حجم نمونه این پژوهش برابر است با ۳۰۰ نفر از خبرگان دانشگاهی؛ متخصصان و اساتید و دانشجویان رشته‌های علوم تربیتی؛ مدیریت دولتی و مدیریت آموزشی، با ترکیبی از دو روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند (قضاوتی) و نمونه‌گیری گوله برفی شدند. نتایج پژوهش عبارت است از اینکه، الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در بخش عمومی دربرگیرنده شاخص‌ها و متغیرهای ذیل است:
تاریخ ارسال ۱۴۰۲/۵/۳۱	
تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۱۰/۳۰	
(مقاله پژوهشی)	
	متغیر "خطمشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای" - متغیر "جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای" - متغیر "تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای"
	کلمات کلیدی: توسعه اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، سازمان‌های دولتی، شهرداری

مقدمه

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای منابع انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا 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 (اقتصاد، کارایی و اثربخشی) در مدیریت دولتی به 4E (اقتصاد، کارایی، اثربخشی و اخلاق حرفه‌ای) بهبود یافته است. 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 منعکس‌کنندهٔ 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 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 سازمانهای دولتی فعال در بخش عمومی دانست. پذیرش و افزایش اخلاق حرفه‌ای و تبیین و تشخیص و حل مساله و خط‌مشی‌گذاری در سازمان‌ها از این جهت بسیار حائز اهمیت است که این بخش حکمرانی با ذینفعان مردمی در تماسی تنگاتنگ است.

مبانی نظری پژوهش

مفهوم اخلاق

اخلاق در لغت به گفته مصباح ۱ (۱۳۸۸: ۲۱) در کتاب «فلسفه اخلاق» این دو واژه در اصل به یک ریشه باز می‌گردد، خلق به معنای هیئت و شکلی است که انسان با چشم می‌بیند (اخلاق رفتاری) و خلق به معنی قوا و سجایا و صفات درونی است که با چشم دل دیده می‌گردد (اخلاق صفاتی) (مصباح ۲، ۱۳۸۸: ۵۳) بنابراین می‌توان گفت: در اخلاق مجموعه صفات روحی و باطنی انسان است.

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

۱. جنبهٔ 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 جنبهٔ فردی هستند.

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.

۳. جنبه محیطی: عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین و عوامل رقابتی دیگر سازمان‌ها 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، منطق دانان مسلمان شکل سادهٔ آن را مغالطه کنه و وجه می‌نامند. آنجا که بسط اخلاق حرفه‌ای را به صدور آئین نامه‌های اخلاقی در سازمان محدود کنیم دچار مغالطه شده ایم.

اخلاق حرفه‌ای

ارزش اخلاقی قابل قبول که باید کار صاحبان حرفه را اداره کند (خاکی ۳، 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 ۴، 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 ۵، ۱۳۸۲: ۵۲) هدف آموزش اخلاق حرفه‌ای انتقال اطلاعات و یافته‌های علمی نیست. بلکه تصحیح و تقویت انگیزش، ارتقاء مهارت، افزایش نگرش از اهداف آموزش اخلاق حرفه‌ای است. تعاریفی برای اخلاق حرفه‌ای داریم:

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 ۶، ۱۳۶۹، ۳۱).

1 Mesbah,1388,21

2 Mesbah,1388,53

3 Khaki,1393,13

4 Maleki,1387,22

5 Maleki,1382,52

6 Aranpour pashani,1396,31

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: ۲۵).

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 (میرگ، ۲۰۱۸: ۳۴).

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 (قراملکی، ۳، 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، ۴، ۱۳۸۲: ۸۱) با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی یا میزان تحقق اهداف سازمانی و هدایت منابع انسانی به 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، ۵، ۱۳۸۲: ۹۳). با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی بدون آموزش توسعه نمی‌یابد، (مختاری، ۶، ۱۳۸۳: ۷۷). لازم است در سازمان‌ها افزون بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، ایجاد روحیه کار مشترک و به ویژه اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه‌های آموزش در سازمان قرار گیرد (میر سپاسی، ۷، ۱۳۸۱: ۹۱).

پیشینه پژوهش

قباد رضانی، عادل محمدی، جمال سلیمی، حمیدتبیانان ۸ (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.

تحقیق حاضر توصیفی، از نوع همبستگی و روش گردآوری داده‌ها در این پژوهش از نوع پیمایشی و هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان 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. تایید روایی محتوایی آنبراساس نظر خبرگان تأیید گردید.

بهار شاهین مهر، محمد حسنی ۹ (۱۳۹۴) در مقاله‌ای به مدل‌یابی روابط بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی با پاسخگویی سازمانی پرداخته‌اند.

1 Hartog, 2018, 25

2 Moberg, 2018, 34

3 Gharamaleki, 1382, 38

4 Salimi and Foroghi, 1382, 81

5 Gharamaleki, 1382, 93

6 Mokhtari, 1383, 77

7 Mirsepasi, 1381, 91

8 Salimi and Tebyanian, 2017

9 Shahin mehr and Hassani, 1394

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، 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 است. اخلاق سازمانی بر پایه اعتمادآفرینی 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 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. علی‌نقی امیری و محمد همتی و مهدی مبینی ۱ در مقاله ایی به اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان پرداختند. چکیده سرمقاله عنوان شده که یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست. 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، صادق‌بودن، احترام و تکریم دیگران، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری اشاره می‌گردد.

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، دست‌کم 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. لازم است قواعد اخلاق حرفه‌ای به تصویب اعضای هر حرفه برسد و همچنین سازمان رسیدگی انضباطی، به منظور برخورد با 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 ۲، 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.

عناصر کلیدی صلاحیت اخلاقی عبارتند از:

1 Amiri and hemmati and Mobini,

2 Whitton,2007

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 تحیل و حل مسائل اخلاقی مرتبط با شغل افراد در میان مقامات دولتی می‌گردد.

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 شد، و در طول دو هفته در آبوجا در ماه آگوست همان سال اجرا 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، می‌توان با بهره‌گیری از بیانیه ماموریت ارزش‌های اخلاقی مورد انتظار کارکنان را تعریف و مشخص کنند. سازمان‌ها باید سازو کارهایی را پیش‌بینی کنند که از طریق آن کارکنان بتوانند رفتارهای غیراخلاقی را افشا کنند.

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. (دانایی‌فرد ۱ 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 (دانایی‌فرد ۲ و همکاران، ۱۳۹۱) و (Whelehan, et al. 2020) و (Liu, et al. 2020). تحلیل تم ۳ (تحلیل مضمون) شیوه‌ای در روش پژوهش کیفی است که بر شناسایی، تحلیل و تفسیر الگوی معانی داده‌های کیفی تمرکز دارد.

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 هم خطی (ه) آزمون ارتباط جعلی و غیرواقعی (قدک‌ساززاده ۴ و مؤمنی، ۱۳۹۴).

Danaeefard,1391,17۱

Danaeefard,1391,25۲

3 Thematic Analysis

4 Qadaksarzadeh, Momeni,1394,13

جامعه آماری و نمونه پژوهش

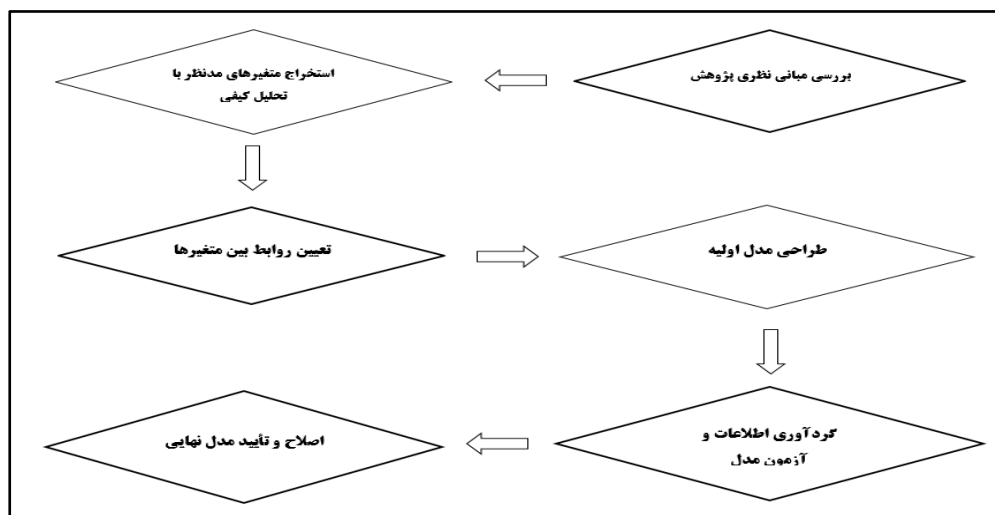
جامعه مورد مطالعه این پژوهش را می‌توان به سه گروه کلی خبرگان شامل: گروه اول دربرگیرنده اساتید صاحب نظر (خبرگان آکادمیک)، گروه دوم دربرگیرنده متخصصان اخلاق حرفه‌ای شاغل در سازمان‌های دولتی فعال در خدمات بخش عمومی بویژه شهرداری و گروه سوم دربرگیرنده پژوهشگران و کارشناسان مستقل (ذی‌نفعان مردمی)، دسته‌بندی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

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 هفت گزینه‌ای لیکرت استفاده گردیده است. به منظور انجام روایی در پژوهش حاضر 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).

روش تحلیل داده و نرم‌افزار پژوهش

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 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 (قدکساززاده و مؤمنی، ۱، ۱۳۹۴) و (قاسمی، ۲، ۱۳۸۹).



نمودار ۱. فلوچارت مراحل انجام پژوهش

برای آزمون مدل و تست فرضیه‌ها از نرم‌افزار AMOS استفاده شده است. از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نرم‌افزار AMOS یک سری شاخص برای سنجش برازش مدل تدوین شده ارائه می‌دهد. که 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 متدولوژی کیفی تحلیل تم در تحقیق

کدگذاری باز: پدیدآوردن مفاهیم

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؛ Ferrel, et al. 2018؛ Kolk, 2016)، استخراج شده اند.

جدول ۲. استخراج مفاهیم تحقیق

ظرفیت سازی توسعه پذیرش	ظرفیت سازی اجرائی و تجربی	ظرفیت سازی توسعه نهادی P
رفتاری A با کد (A)	با کد (B)	با کد (C)
(AA) مفهوم سازی نگرش اخلاقی	(BA) انتخاب، انتصاب و ارزیابی مبتنی بر اخلاق	(CA) خط مشی ها (جهت گیری) اخلاقی
(AB) آموزش اخلاق حرفه ای	(BB) اجرای رویه ها و فرایندهای اخلاق حرفه ای	(CB) سیاستهای اخلاقی
(AC) فرهنگ سازی توسعه اخلاق حرفه ای	(BC) مستند سازی تجربه اخلاق حرفه ای	(CC) دپارتمانهای نظارت و پایش اخلاقی
(AD) تعهد به توسعه اخلاق حرفه‌ای		

نمای کلی ساختار مصاحبه در 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 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.

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.

جدول ۴: اطلاعات مربوط به آمارهای پایایی متغیرهای پژوهش

تعداد آیت‌های گردآوری اطلاعات	ابزار آلفای کرونباخ	متغیرهای پژوهش
۱۲	۰.۷۲۳	خط‌مشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای (P) (Latent.X)
۱۶	۰.۷۰۴	جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای (A) (Latent.Y)
۱۲	۰.۷۵۱	تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای (S/P) (Latent.Z)
۴۰	۰.۸۸۰	آلفای کرونباخ کلی تحقیق

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.

جدول ۵. تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پژوهش براساس اوزان استاندارد شده

بارهای تحلیل عاملی تأییدی	متغیرهای آشکار (Observed)	متغیر مکنون (Latent)
۰.۹۱۶	مضمون قوانین اخلاقی (OXC)	خط‌مشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای (P) (Latent.X)
۰.۹۱۰	مضمون کدهای اخلاقی (OXA)	خط‌مشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای (P) (Latent.X)
۰.۸۵۸	مضمون تعریف و تعیین مسئله اخلاقی (OZA)	تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای (S/P) (Latent.Z)
۰.۷۶۳	مضمون اجرای گزینه‌های حل مسئله اخلاقی (OZC)	تجربه حل مسئله در اخلاق حرفه‌ای (S/P) (Latent.Z)
۰.۷۵۸	مضمون ارزش‌های اخلاقی (OYB)	جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای (A) (Latent.Y)
۰.۶۹۲	مضمون فرهنگ اخلاقی (OYD)	جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای (A) (Latent.Y)
۰.۵۶۲	مضمون احکام دینی اخلاق (OYC)	جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای (A) (Latent.Y)

نتیجه‌گیری

متغیر "خط‌مشی‌گذاری اخلاق حرفه‌ای (P) (Latent.X)" دربرگیرنده آیت‌هایی 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.

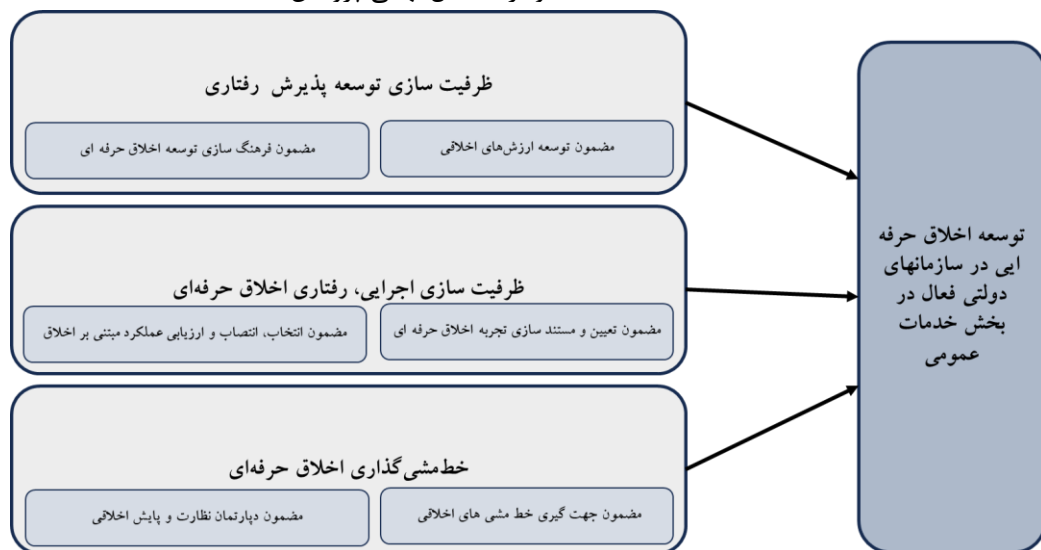
متغیر "جذب و پذیرش اخلاق حرفه‌ای (A) (Latent.Y)" دربرگیرنده آیت‌هایی از قبیل: مضمون داستان‌های اخلاقی (داستان‌های تعهد به اخلاق حرفه‌ای، داستان‌های نگرش به اخلاق حرفه‌ای، داستان‌های اخلاقی در مورد مهارت‌های خودآگاهی) مضمون ارزش‌های اخلاقی (ارزش‌های اخلاقی فردی، ارزش‌های اخلاقی محیطی، ارزش‌های اخلاقی 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 در مورد امانتداری، گزینه‌های اخلاقی در مورد شفافیت، گزینه‌های اخلاقی در مورد 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 ضریب همبستگی آن‌ها، به ترتیب برابر با ۹۱۶ هزارم و ۹۱۰ هزارم (رابطه کاملاً معنادار)، محاسبه شده است زیرا امروزه، اخلاق سازمانی ضرورت یک جامعه سالم می‌باشد. هنگامی که استانداردها یا ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور گسترده‌ای بین افراد رایج شود موفقیت سازمانی افزایش می‌یابد.

"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 ۷۶۳ هزارم (رابطه بسیار معنادار)، است. منظور از مدل نهایی پژوهش با الهام از تحقیقات خالد^۱، شایگان مهر^۲، مارتینز^۳، ویجن^۴ و فرل^۵ و کولک^۶ انجام شده است.

نمودار ۲. مدل نهایی پژوهش



- 1 Khaled, et al. 2021
- 2 Shayganmehr, et al. 2021
- 3 Martínez, et al. 2020
- 4 Vidgen, et al. 2019
- 5 Ferrel, et al. 2018
- 6 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:

جدول ۶. پیشنهادات تحقیق براساس اهمیت اجرای اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های دولتی

ایجاد اعتماد بین سازمان‌ها و مصرف‌کننده‌ها	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.
کمک و همکاری سهامداران	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.
جذب استعداد‌های برتر	سازمان‌های متعهد استعداد‌های 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.
بهبود روند حفظ کارکنان	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.
رهبری مؤثر تر	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.
افزایش ارزش تخصصی و حرفه‌ای	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.

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 عملگر 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 بی‌معنا می‌سازد. با توجه به مطالب مذکور، مهمترین پیشنهادات برای پژوهش‌های بعدی را می‌توان این چنین بیان نمود:

استفاده از سایر تکنیک‌های هوش مصنوعی (AI)، به‌ویژه 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:

1. Misbah, Mohammad Taghi. (2011). Moral philosophy: Publications of Imam Khomeini Educational and Research Institute. Qom: Publications of Imam Khomeini Educational and Research Institute (In Persian).
- Salehi, Azam (2015). The book of Islamic ethics (basics and concepts). Tehran: Simia Publications (In Persian).
- Khaki, Gholamreza. (2014). Management of professional ethics in the organization. Tehran: Fujan Publishing (In Persian).
- Maleki, Hassan. (2018). Identifying and prioritizing the components of professional ethics of the faculty members of the faculty of psychology and educational sciences of Allameh Tabatabai University from the point of view of professors and students published in the biannual management magazine at Islamic University Press (In Persian).
- Halling Dale. (1364). Basics and History of Western Philosophy, translated by Abdul Hossein Azarang, Tehran, Volume 3, Kayhan Publications Organization.
- Ziyai, Abdul Hamid. (2016). Realist idealism in moral philosophy. Isfahan: Isfahan University Press (In Persian).
- Ziyai, Abdul Hamid. (2016). Realist idealism in moral philosophy. Isfahan: Isfahan University Press (In Persian).
- Mehrazin, Alireza. (2018). Evaluation of models based on accruals to explore profit management. Tehran: Islamic Azad University, Science and Research Branch Press (In Persian).
- Mehdizadeh, Sajjad. (2015). Human communication as a criterion for evaluating Islamic culture. Tehran: Faculty of Islamic Studies, Culture and Communication. (In Persian).
- Sadri Afshar, Gholam Hossein. (2013). Modern Persian culture. Tehran: Kalema Publishing Institute, University press (In Persian).
- Mojtahedi, Mohammad Reza. (2011). Research paper on dynamic constitution: history and approaches. Tehran: Allameh Tabatabai University Publications press (In Persian).
- Faramarz Qaramelki, Ahad. (2010). Introduction to professional ethics: Tehran: Sarmad Publications (In Persian).
- Pourhosseini, Ibrahim. (1392). Identifying the effective factors on the professional ethics of primary school principals of Lorestan Education Organization. Tehran. Rodhen: Islamic Azad University press (In Persian).
- Faramarz Qaramelki, Ahad. (2012). Ethical organizations in business: Tehran: Majnoon Publications (In Persian).
- Robert, J., Owens. (2012). Organizational behavior in education: Tehran: Salimi and Foroughi translation (In Persian).
- Mirspasi, Naser. (1381). The human resource management model of the cooperative sector: Tehran: Islamic Azad University of Science and Research press (In Persian).
- Moqtadaei, Leila. (2016). Studying the relationship between professional ethics and anti-citizen behavior: Isfahan: Isfahan University Press (In Persian).
- Faramarz Qaramelki, Ahad. (2008). Methodology of responsibility in the organization: Tehran: Majnoon Publications (In Persian).
- Bahrani, Hossein. Mirtahari Leila (2018). Professional ethics: Tehran: Adiban Rooz Publishing House (In Persian).
- Mohammadi, Rahela. (2017). Research paper on the relationship between spiritual health and happiness in students: Tehran: Shahid Beheshti University Press. Journal of Medical Ethics. (In Persian).
- Jahanpour, Faezeh. (2016). References of Nursing Ethics and Professional Communication Course: Tehran: Bushehr University of Medical Sciences and Medical Services (In Persian).
- Suri, Fatima. (2016). Research paper on the relationship between professional ethics and the organizational culture of employees in the education and training of Hamedan city: Farhangian University Publishing Scientific System (In Persian).
- Heydari, Javad. (2017). The book of ethics: translation of the book by Thomas Nigel: Contemporary View Publications (In Persian).
- Jalali, Mohammad. (2018) Research paper on the inviolability of the right to freedom of speech under the pretext of protecting ethics from the point of view of Ronald Miles Dworkin; According to the procedure of the European Court of Human Rights (In Persian).
- . Nouri, Mohammad. (2018). A review research paper on medical ethics in the book of Bu Ali Sina law. Alborz: Faculty of Medicine, Alborz University of Medical Sciences press (In Persian).
- Meridi, Golrokh. (2013). Qualitative study explaining Iranian patients' views on patient rights: a qualitative study, Kurdistan University of Medical Sciences, Faculty of Nursing and Midwifery (In Persian).
- Mohammadi, Samia. (2014). Ethical tension and communication between doctor and nurse. Journal of medical ethics (In Persian).
- Naderi, Nadere. (2015). Research paper on the level of moral helplessness of nurses working in educational-treatment centers. Shahid Beheshti University of Medical Sciences press(In Persian).
- Fekri, Mitra. (2015). The attitude of cancer patients regarding the announcement of the disease diagnosis and how to communicate and inform them. Kerman University of Medical Sciences (In Persian).
- Karimi, Abdul Azim. (2016). The book of ethics of slaves and ethics of freemen: Sabrin Publications (In Persian).
- Timuri, Ali Akbar. (2018). Researches on Persian ethics found their way into the moral writings of the 4th century (Islamic world) (In Persian).
- Bahmani, Mohammad Masoud. (2018) Knowledge Management in Organizations, Structure Culture Strategy: Nazari Publications (In Persian).

- Irajpour, Alireza. (2018). The strategic model of networking the production process, storage and optimal distribution of strategic management studies of the year 12 fall of 1400 (In Persian).
- Jamali, Ahmad. (2018). Research paper on choosing the appropriate method of foreign investment by applying multi-criteria decision-making techniques: Allameh Tabatabai University (In Persian).
- Memarzadeh Tehran, Gholamreza (1401). Designing a network governance capacity building model: Source: Management and Development Process, Spring 35, 1401, Number 1 (In Persian).
- Jafari, Mohsen. (2017). Research paper on the institutional explanation of social security government planning in Iran: Higher Institute of Social Security Research (In Persian).
- Hosseini, Elaha Al-Sadat. (2019). Research and practical article explaining the model of the person-centered design process and the model of design education based on the cognitive differences of learners: Hoyt Shahr Magazine
- Hamidi, Homayun. (1400). Globalization and human resources management research paper: strategic quarterly of public policies (In Persian).
- Kermani, Majid. (1390). The book of theories and models of regional economy: Publications of Samt organization (In Persian).
- Farhadi, Mohammad. (2018). Essay on the effect of environmental uncertainty on organizational innovation: a research article explaining the role of organizational structure as an intervening variable Source: New Research Approaches in Management Winter 2019 Number 49 (In Persian).
- Mouszadeh Zohra, Adli Maryam. (2008). Personal qualifications of educational managers in the merit selection approach with an attitude on Nahj al-Balagheh. Source: Studies of Islamic education and educational sciences (educational sciences from the perspective of Islam), second year, spring and summer 2013, number 2 (In Persian).
- Givarian, Hossein. (2016). Ethical models and theories in organization and management. Source: Administrative Reform 1384 No. 49 (In Persian).
- Alwani, Mahdi. (2017). The process of developing a code of ethics for the organization. Culture of Management: Scientific Information Center of Academic Jihad (In Persian).
- Habibi, Arash. 2016. Complete Maxqda software training book, Pars Software Database Publications, Manager (In Persian).
- Niazi, Mohsen and Hamed Nazari. 2017. Qualitative data analysis book using Maxqda software 12. Publisher: Aron. Year of publication: 2017. (In Persian).
- Daneifard, Hasan and colleagues. 2013. Qualitative research methodology in management: a comprehensive approach. Safar Publications (In Persian).
- Momeni, Mansour and Ali Aksef Qayyumi. 2015. Statistical analyzes using SPSS. ISBN: 9789640466933. Publication date: 2015. (In Persian).
- Sharapour, Mahmoud. 1380. Structural equation modeling (SEM), familiarity with the applications of the program (LISREL) in social research. Scientific journal articles. Social sciences, quarterly.. 13 and 14. Spring and summer 1380. 205 to 231(In Persian).
- Ghasemi, Vahid, (1389), structural equation modeling in social research using Amos, Sociologists Publications, Tehran. (In Persian).
- Gadaksazzadeh, Mohammad and Mansour Momeni, 2014, the effect of human resource outsourcing on business agility with the modifying variable of human resource strategies with the help of structural equation modeling (SEM), the second national conference and the second international conference on management and accounting of Iran, Hamedan, permanent secretary of the conference (In Persian).
- 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)
- Shari pours, 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)
- Ghasemi, Vahid, (2010), Structural Equation Modeling in Social Research Using Amos, Sociologists Publications, Tehran. (In Persian)
- Qudksazzadeh, Mohammad and Mansour Momani, 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)
- Judge, W. (2011). Building Organizational Capacity for Change: The Strategic Leader's New Mandate. New York: Business Expert Press

- 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, 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.
- 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. -Yuang, 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, Seon young & 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.

Designing a professional ethics development model in organizations active in the public sector

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,"

Keywords: Model design, ethics development, professional ethics, government organizations, municipality