

شناسایی ابعاد و مولفه های اخلاقیات سازمانی در سازمانهای دولتی ایران

ولی اله رضایی نصرتی^۱، دکتر تورج مجیبی^{۲*}، دکتر محمد عطایی^۱، دکتر جواد رضاییان^۳

۱. گروه مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

۲. گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

۳. گروه مهندسی صنایع، دانشگاه علوم و فنون استان مازندران، بابل، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۰۴، تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۴/۰۹)

چکیده

زمینه: راز پایداری و توسعه سازمانهای متمدن امروزی به رعایت اخلاقیات سازمان است. لذا بر این اساس این پژوهش به شناسایی ابعاد و مولفه های اخلاقیات سازمانی در سازمانهای دولتی ایران می پردازد

روش: این مطالعه از نظر نوع استفاده، پژوهشی کاربردی است که با روش آمیخته اکتشافی انجام شد در بخش کیفی از خبرگان که به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند مصاحبه عمیق حضوری به عمل آمد. داده های حاصل از مصاحبه ها به روش تحلیل محتوا مورد تحلیل کیفی قرار گرفت در بعد کمی از پرسشنامه جهت گردآوری اطلاعات استفاده شد. در این روش نیز از نظر خبرگان بهره گرفته شد جهت اولویت بندی ابعاد و مولفه ها از پرسشنامه مقیاس زوجی و آزمون تحلیل سلسله مراتبی (AHP) استفاده شد.

یافته ها: بر اساس یافته های پژوهش ۵ بعد و برای هر بعد ۵ مولفه برای اخلاقیات سازمانی در سازمانهای دولتی ایران شناسایی شده است

نتیجه گیری: با توجه به یافته های پژوهش می توان نتیجه گرفت که برای توسعه اخلاقیات سازمانی در سازمانهای دولتی ایجاد منشور اخلاقی و بکارگیری و الزام استفاده از آن توسط کارکنان سازمان، امری ضروری است.

کلیدواژه ها: اخلاقیات سازمانی، سازمانهای دولتی، ارتباطات سازمانی

سرآغاز

حضرت علی (ع) ضمن تأکید بر اخلاقیات، در خطبه ۱۹۲ نهج البلاغه می فرماید: اگر قرار است در زندگی به چیزی تعصب بورزیم، آن باید اخلاق باشد.

تعریف اخلاقیات سازمانی آدرگرو روشن بودن مفهوم اخلاق است. مراد از اخلاق رفتار ارتباطی پایدار مبتنی بر رعایت حقوق و یا منافع طرف ارتباط است. به عبارت بهتر، اخلاق به نسبت بین دو امر اطلاق می گردد: کسی که رفتار انجام می دهد و کسی که به نحوی هدف آن رفتار قرار می گیرد. طرف ارتباط، حقوقی دارد و صاحب رفتار ارتباطی، در قبال آن حقوق وظایفی دارد. (۴) اخلاق به عنوان تنظیم کننده روابط میان انسانها، همواره اهمیت بسیاری داشته است. در مدیریت نیز این ساز و کار درونی، بدون آنکه نیاز به اهرمهای بیرونی داشته باشد، قادر است تا عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین کند (۵). درخصوص اخلاقیات سازمانی تعاریف زیادی ارائه شده است اما تعریفی که برخی

اندیشمندان مدیریت دولتی از سالها پیش به اهمیت و نقش اخلاق در ساختار نظام اجتماعی پی برده و با انجام مطالعات و پژوهش های گوناگون در تلاش هستند تا پاسخی برای مسائل اخلاقی بیابند. (۱)

بنابراین یکی از دغدغه های مدیران در سازمانهای دولتی، توسعه فرهنگ اخلاقی است (۲) زیرا اولویت دادن به اخلاقیات، زمینه را برای ایجاد و ارتقای اثربخشی فردی و سازمانی فراهم می کند (۳) از طرف دیگر چون ماهیت سازمانهای دولتی ایران که یک دولت اسلامی است بحث اخلاق در سازمانهای دولتی اهمیت بیشتری دارد. قرآن کریم در خصوص روابط صحیح بین مردم در سوره اسراء، آیه ۵۳ می فرماید: وَقُلْ لِعِبَادِي يَقُولُوا الَّتِي هِيَ اَحْسَنُ اِنَّ الشَّيْطَانَ يَنْزِعُ بَيْنَهُمْ اِنَّ الشَّيْطَانَ كَانَ لِلْاِنْسَانِ عَدُوًّا مُّبِينًا، و یا در سوره نساء، آیه ۲۹ در خصوص عدم ارتشاء می فرماید: يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْأَبْطَالِ، این عوامل نشان دهنده تأکید دین اسلام به مباحث اخلاقی است.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: toragmogi@yahoo.com

استادیار (نه نفر)، با سابقه کاری بالای پانزده سال بودند. ابزار گرد آور داده ها در این بخش مصاحبه عمیق بوده و تجزیه و تحلیل داده ها، از روش بررسی اسنادی و سپس تحلیل محتوای کیفی بوده است برای تعیین روایی و پایایی در این بخش، از روش ارزیابی لینکولن و گوبا استفاده شد. بدین منظور، سه معیار باورپذیری، انتقال پذیری، اطمینان پذیری، برای ارزیابی در نظر گرفته شد.

در بعد کمی نیز از جامعه خبرگان و متخصصان و از روش نمونه گیری در دسترس تعداد ۱۵ نفر با ویژگی تحصیلات مرتبط با مدیریت با مدرک تحصیلی دکترا و با رتبه علمی حداقل استادیار، با سابقه کاری بالای پانزده سال انتخاب شدند. در این بخش، از پرسشنامه پنج درجه ای لیکرت و با ۴۲ سوال برای تحلیل توصیف داده ها استفاده شد. برای تأیید روایی آن از نظر خبرگان و پایایی آن از آزمون آلفای کرونباخ ($\alpha = 0.825$) استفاده شد. برای تحلیل توصیفی داده های این بخش، با استفاده از آماره های تحلیل توصیفی یعنی توزیع فراوانی و شاخصهای توصیف داده ها استفاده گردید. جهت وزن دهی و اولویت بندی ابعاد اخلاقیات سازمانی از پرسشنامه مقیاس زوجی استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل سوالات در این بخش نیز از طریق نرم افزار *SPSS22* و آزمون تحلیل سلسله مراتبی (*AHP*) بهره گرفته شد.

یافته ها

سوال (۱) ابعاد و مولفه های اخلاقیات سازمانی در سازمانهای دولتی ایران کدامند؟

با استفاده از مبانی نظری، پیشینه تحقیق و اسناد سازمانی تعداد ۴۲ مولفه اخلاقیات سازمانی شناسایی شدند سپس از خبرگان مصاحبه عمیق، و حضوری در چندین نوبت به عمل آمد و متون مستخرجه از مصاحبه ها به روش تحلیل محتوا تجزیه و تحلیل گردید. در این مرحله گامهای ذیل به تناوب برداشته شد: مرور مکرر متون پیاده سازی شده و استخراج جملات کلیدی، بررسی تک تک جملات کلیدی. بنابراین مولفه های اخلاقیات سازمانی توسط خبرگان تعیین گردید.

جهت مقوله بندی (تعیین ابعاد) مولفه های اخلاقیات سازمانی، از طریق مصاحبه های متعدد با خبرگان، ارتباط مولفه ها نسبت به هم احصاء گردید و ابعاد تحقیق، تعیین شدند. با توجه به کثرت مولفه های به دست آمده، برای حذف برخی از مولفه ها که از اهمیت کمتری برخوردار بوده و یا تشابه معانی داشته، با استفاده از آماره های تحلیل توصیفی یعنی توزیع فراوانی و شاخصهای توصیف داده ها، مولفه هایی با امتیاز بسیار خوب و عالی نگه داشته و سایر مولفه ها حذف شدند. بر اساس اطلاعات به دست آمده برای هر یک از ابعاد شناسایی شده ۵ مولفه باقی مانده است. ابعاد و مولفه های مستخرجه در جدول شماره (۱) نشان داده شده اند.

محققان ارائه دادند حائز اهمیت است: اخلاق سازمانی در دسته بندی و توصیف فرآیند شکل گیری ارزشها در سازمان، توصیف و دسته بندی این که چطور تصمیم ها در سازمان اتخاذ شده است، تجویز ارزش هایی که در سازمان باید حفظ شود و تجویز اینکه چگونه تصمیم باید اتخاذ شود تا در جهت اصول اخلاقی^۳ باشد؛ نقش بسیار مهمی دارد. (۶) امروزه توصیه های زیادی در جهت رعایت اخلاقیات سازمانی شده است که از جمله آن می توان به موارد زیر اشاره کرد: مدیران سازمانها باید عدالت^۴ را بین کارکنان خود رعایت کنند (۷) با کارکنان وفای به عهد^۵ داشته باشند (۸) در مقابل کارکنان باید ضمن احترام گذاشتن به مدیران از فرمان آنان تبعیت کنند (۹) در انجام امور وجدان کاری داشته باشند (۱۰) رازدار^۶ اطلاعات مدیریت باشند (۱۱). سازمان های دولتی در مواجهه با ارباب رجوع ضمن ارائه خدمات مناسب، برخورد متواضعانه^۷ با آنان داشته باشند (۱۲) سازمانهای دولتی باید به شکایت ارباب رجوع رسیدگی کرده (۵) و صادق بودن^۸ به آنان را از وظایف خود بدانند (۱۰) سازمانهای دولتی باید در ایجاد و حفظ امنیت^۹ در سطح جامعه و حفظ محیط زیست، مسؤلیت پذیر^{۱۰} باشند (۱۳) در نهایت اینکه خدمت گذاری و رسیدن منافع عامه^{۱۱} را از وظایف خود بدانند. سازمانهای دولتی ضمن رفاقت و اعتماد^{۱۲} برخورد متواضعانه ای را با آنان خواهد داشت. (۱۴)

باوجود پژوهشهای زیاد در حوزه اخلاق، پژوهشهای کمی به بحث اخلاقیات سازمانی پرداختند. پژوهشگرانی ضمن شناسایی ابعاد اخلاقی در روابط درونی و بیرونی سازمان های خصوصی نظیر مشتریان، کارکنان، مدیران، سهامداران^{۱۳}، جامعه، نتیجه گرفتند که ابعاد شناسایی شده خط قرمز سازمانها در حوزه اخلاقیات هستند (۱۵) در پژوهش دیگری با ارائه مدل اخلاق مدارانه نگهداشت نخبان در سازمانهای دولتی ایران چهار بعد سازمانی، فردی، روانی و شغلی را شناسایی شدند (۱۶) و در نهایت پژوهشی با عنوان کنکاشی پیرامون اخلاق حرفه ای اعضای هیئت علمی صورت گرفت. نتایج پژوهش حاکی از این است که به منظور بهبود فرآیند یاددهی - یادگیری دانشجویان، ایجاد منشور اخلاق^{۱۴} حرفه ای برای اعضاء هیئت علمی، ضروری می باشد (۱۲). بنابراین با توجه به اهمیت اخلاق در پیشبرد امور سازمان، این تحقیق قصد دارد تا به شناسایی ابعاد و مولفه های اخلاقیات سازمانی در سازمانهای دولتی ایران پرداخته و در نهایت هر یک از ابعاد شناسایی شده را اولویت بندی نماید.

روش

این پژوهش از نوع کاربردی است که با روش تحقیق آمیخته - اکتشافی انجام شده است. در بعد کیفی برای جمع آوری اطلاعات از گروه خبرگان و متخصصان به تعداد ۱۵ نفر از روش نمونه گیری در دسترس استفاده گردید. ویژگی این خبرگان عبارتند از: تحصیلات مرتبط با مدیریت با مدرک تحصیلی دکترا و با رتبه علمی دانشیار (شش نفر) و

جدول ۱: ابعاد و مولفه های اخلاقیات سازمانی

ابعاد تحقیق	مولفه های تحقیق
رابطه مدیر - کارمند	وفای به عهد، تأمین حقوق مکفی، اجرای عدالت بین کارکنان، صادق بودن در امور سازمان، رازداری کارکنان
رابطه کارمند - مدیر	فرمانبرداری از مدیر، داشتن وجدان کاری، استفاده درست از اختیارات شغلی، نقد پذیری، عدم دستکاری به اسناد سازمان
رابطه سازمانهای دولتی - ارباب رجوع	رسیدگی عادلانه به شکایت ارباب رجوع، عدم رشوه و ارتشاء از ارباب رجوع، تکریم ارباب رجوع، رازداری ارباب رجوع، برخورد متواضعانه
رابطه سازمانهای دولتی - جامعه	ایجاد و حفظ امنیت در سطح جامعه، تلاش در جهت حفظ محیط زیست، رعایت عدالت و برابری در سطح جامعه، مسئولیت پذیری نسبت به جامعه، ایجاد حسن ظن در جامعه
رابطه سازمانهای دولتی - سایر سازمانها	رفاقت به جای رقابت با سازمانها، ایجاد اعتماد نسبت به سازمانها، احترام به هنجارها و ارزشهای سایر سازمانها، پایبندی به تعهدات نسبت به سایر سازمانها، رعایت قوانین و مقررات سازمانها

زوجی و وزن نسب هر یک از ابعاد در جدول شماره (۲) درج گردید. ضریب ناسازگاری ابعاد اصلی مدل برابر با ۰,۰۵ می باشد که این عدد کوچکتر از ۰,۱ است پس ماتریس سازگار است و می توان به نتایج اعتماد نمود.

سوال (۲) میزان اولویت ابعاد اخلاقیات سازمانی در سازمانهای دولتی ایران چگونه است؟ برای میزان اولویت بندی ابعاد از فرآیند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) با کمک نرم افزار Expert Choice بهره گرفته شد. جدول اطلاعات مربوط به مقایسه

جدول ۲: ماتریس مقایسات زوجی ابعاد اصلی اخلاقیات سازمانی

وزن نسبی	رابطه سازمان - سازمان	رابطه جامعه - سازمان	رابطه سازمان - ارباب رجوع	رابطه کارمند - مدیر	رابطه مدیر - کارمند
۰,۱۰۲	۳,۱۷۳۲۷	۴,۲۲۷۹۵	۳,۰۶۷۵۳	۲,۷۹۹۳۲	رابطه مدیر - کارمند
۰,۰۶۹	۳,۳۳۹۲۴	۳,۱۵۷۶۷	۳,۲۳۹۱۵		رابطه کارمند - مدیر
۰,۲۰۵	۱,۵۲۲۶۳	۲,۳۱۲۳۷			رابطه سازمان - ارباب رجوع
۰,۳۶۱	۱,۵۲۲۶۳				رابطه سازمان - جامعه
۰,۲۶۲					رابطه سازمان - سازمان

نمایند (۱۹). بنابراین بر اساس یافته های پژوهش منشور اخلاقی در سازمانهای دولتی ایران در این زمینه مورد پیشنهاد است و به محققین آینده پیشنهاد میگردد در تحقیقات آتی ارتباط بین ابعاد اخلاقیات سازمانی را مورد بررسی و ارزیابی قرار دهند و همچنین در جهت راست آزمایی ابعاد و مولفه های شناسایی شده این تحقیق، آن را در یکی از سازمانهای دولتی ایران اجرا و مورد ارزیابی قرار دهند. از محدودیتهای پژوهش حاضر می توان گفت که برخی از شاخصهای اشاره شده در مدل مختص سازمانهای دولتی است و نمی توان آن را به سازمانهای انتفاعی و خصوصی تعمیم داد و همچنین یافتن خبرگان با ویژگی مرتبه علمی استادیاری به بالا که سابقه کار در سازمانهای دولتی که هم تجربه مدیریتی و هم آشنایی در حوزه علوم رفتاری و منابع انسانی را داشته باشند پژوهشگران را با مشکل مواجه کرده بود.

نتیجه گیری

جهان امروز نیازمند حاکمیت اخلاق در تصمیمات و عمل به شیوه مطلوب است. به همین منظور پژوهشهای زیادی در حوزه اخلاق

بحث

این پژوهش به دنبال یک چارچوب اخلاقی در سازمانهای دولتی ایران بوده است. در این راستا ۵ بعد و ۴۲ مولفه اخلاقیات سازمانی با استفاده از مبانی نظری تحقیق و نظر خبرگان شناسایی شده اند که این مولفه ها با برخی از مولفه های شناسایی شده سایر پژوهشگران نظیر عدالت سازمانی، تکریم ارباب رجوع (۱۶، ۱۷) و رازداری، عدالت سازمانی، وفای به عهد^{۱۵}، امانت داری (۱۸)، برخورد متواضعانه با ارباب رجوع (۸) منطبق است همچنین یافته های این تحقیق شباهت زیادی با تحقیق موسسه جوزفسون دارد (۱۵) براساس تحلیل های صورت گرفته شده سوال دوم تحقیق می توان نتیجه گرفت که رابطه بین سازمانهای دولتی - جامعه، اهمیت بیشتری در اخلاقیات سازمانی دارد و سپس رابطه سازمانهای دولتی - سایر سازمانها، رابطه سازمانهای دولتی - ارباب رجوع، رابطه مدیر - کارمند و در نهایت رابطه کارمند - مدیر در یک سازمان دولتی به ترتیب در اولویتهای بعدی قرار دارند. لذا مدیران سازمانهای دولتی باید ساز و کارهای عملیاتی برای تسهیل ارتباطات در سطح جامعه جهت حفظ امنیت و محیط زیست و منافع عامه ایجاد



5. Alvani SM, Shalviri M. (2012). Managing public issues. 1st ed. Tehran: Institute of Higher Education and Research Management and Planning. (In Persian)
6. Tota I, Shehu H. (2012). The dilemma of business ethics. *Procedia Economics and Finance*; 3: 555-559.
7. Eslami S, Khosravi H, Rhimi A. (2019). Prophetic ethics in law. *Journal of Ethical Research*; 10(1): 49-68. (In Persian).
8. Rasoolzadeh B, Samari E. (2019). Analyzing the relationship between organizational justice and talent management: The mediating role of leadership, *Ethics in Science and Technology*; 14(4): 61-67. (In Persian) .
9. AttaranToosi AA. (2005). The role and rights of employeeyes in organizations from Imam Ali's viewpoint. Qom: Boostn Ketab. (In Persian).
10. Mazandaran Wood and Paper Industry. (2019). Discipline regulation. 2nd ed. Sari: Mazandaran Wood and Paper Industry. (In Persian).
11. Mazandaran Wood and Paper Industry. (2019). Staff performance appraisal forms. Sari: Mazandaran Wood and Paper Industry. (In Persian) .
12. Changizy Mohamadi A, Mirsapasi N, Mojibi T, Otadi M. (2018). Exploring the ethical indicators of the speeches of the faculty members using from fuzzy AHP method. *Ethics in Science and Technology*; (2): 80-86. (In Persian).
13. The Parliament of Iran. (2015). Law of the 6th five year economic, social and cultural development plan of the Islamic Republic of Iran (2016-2020). Tehran: The Parliament of Iran. (In Persian).
14. Richard LD. (1998). Organization theory and design. 4th ed. Translated by: Arabi AM, Parsyan A. (2006). Tehran: Office of Cultural Research Publications. Pp. 902-910.
15. Josephson Institue of Ethics. (1989). *Ethics. Easier Than Done*; 2(1).
16. Ebrahiminzhad M, Askari M. (2019). The relationship between ethics and social marketing. *Ethics in Science and Technology*; 14(4): 991-95. (In Persian).
17. Kazemi A, Konjkav M, Amir M. Maimand M. (2015). Analysis of factors affecting organizational ethics using structural equation modeling, *Journal of Management and Development Process*; 27(4): 47-66. (In Persian).
18. Sarfaraz A, Memar zade G, Hamidi N. (2019). Presenting the ethical model of keeping elites in Iranian government organizations. *Journal of Ethical Research*; 9(3):155-174 (In Persian).
19. Demirtas O, Kayseri T. (2015) The relationship between social capital and ethics: An application at health sector. *Journal of Public Management Research*;1(1).

نگاشته شد ولیکن تحقیقات اندکی در واکاوی و سر منشأ اصول اخلاقی در سازمانهای دولتی صورت گرفته است. در این تحقیق در جهت راهنمای عمل سازمانهای دولتی ایران ابعاد و مولفه های اخلاقیات سازمانی با نگرش بر توسعه روابط سازمانی مورد شناسایی قرار گرفت. محققان این تحقیق امیدوارند که این بضاعت اندک، کمکی به اخلاقی نمودن تصمیمات و عملکرد سازمانهای دولتی ایران بنماید

ملاحظه های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصول علمی، حرفه ای، اخلاقی و امانت داری رعایت گردید و حق معنوی نویسندگان و پژوهشگران، حفظ شده است.

واژه نامه

1.Ethics	اخلاق
2.Organizational ethics	اخلاقیات سازمانی
3.Ethical principals	اصول اخلاقی
4.The principle of justice	اصل عدالت
5.Fulfilling the covenant	وفای به عهد
6.The principle of privacy	اصل رازداری
7.The principle of humility	اصل تواضع
8.The principle of honesty	اصل صداقت
9.The principle of security	اصل امنیت
10.Responsibility	مسئولیت پذیری
11.The principle of public benefit	اصل منفعت عامه
12.Trust	اعتماد
13.Shareholder	سهامدار
14.Code of ethics	منشور اخلاقی
15.Faithful to the covenant	وفای به عهد

References

1. Alvani SM, Yaghoobi N. (2003). Government management and the need to strengthen ethical infrastructure. *Journal of Management Development Studies*; 10 (39, 40): 5-20. (In Persian).
2. Saira F, Ghulam A, Alia A. (2017). How bad it is to be good: Impact of organizational ethical culture on whistle blowing (the ethical partners). *Journal Homepage*; 12(2): 69 – 80. (In Persian)
3. Nadi MA, Moshfei N, Gasemi A. (2019). The moderating role of ethical ideology in the relationship between ethical leadership and organizational justice with organizational misconduct, *Ethics in Science and Technology*; 14(4): 23-30. (In Persian).
4. Ghramalaky AH. (2016), *Organizational ethics*. 2nd ed. Tehran: Saramad Publication. P. 60. (In Persian).