

بسترهای اخلاقی پیاده سازی نظام رشد حرفه ای کارکنان در سازمانهای دولتی ایران

دکتر حمید معتمدی^۱، دکتر کیومرث احمدی^{۱*}، دکتر عادل صلواتی^۱، دکتر حجت طاهری گودرزی^۲

۱. گروه مدیریت، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

۲. گروه مدیریت، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۹/۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۶)

چکیده

زمینه: ارایه یک مدل جامع در راستای تبیین رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران به عنوان یک خلاق پژوهشی مطرح می‌باشد، با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف مدلی جهت تبیین رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران انجام شد. روش: این پژوهش از نوع مطالعات کیفی است که از نظریه داده بنیاد استفاده شده است. مشارکت کنندگان شامل مدیران و کارشناسان خبره دانشگاهی و سازمانی حوزه مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران در کشور بودند، که از طریق روش نمونه گیری هدفمند تعداد ۱۸ نفر بعنوان مطلعین کلیدی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختار یافته گردآوری شد. اعتبار و روایی داده‌ها از دو روش بازبینی مشارکت کنندگان و کدگذاری مجدد توسط خبرگان به دست آمد. داده‌ها بوسیله کد گذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند. یافته‌ها: مقوله‌های عمده و هسته‌ای در قالب ابعاد ۶ گانه شرایط علی از جمله (نیاز به آموزش و یادگیری مداوم، مدیریت ارتباط با ذینفعان سازمانی، تغییر و تحولات محیطی، برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی، شرایط و الزامات محیط کار)، شرایط زمینه‌ای (ویژگی‌های شخصی کارکنان، زیرساخت فناوری اطلاعات، راهبردهای کلی سازمانی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، جو اعتماد)، شرایط مداخله‌گر (وظیفه-شناسی یا وجدان کاری، حمایت درک شده سازمانی)، مقوله محوری (رشد اخلاق حرفه‌ای شناختی، عاطفی، رفتاری، مهارتی)، راهبردها (راهبردهای مهارت محور، راهبردهای انگیزه محور، راهبردهای فرصت محور) و پیامدها (بهبود عملکرد، دیدگاه راهبردی و آینده نگرانه، تحقق اهداف سازمانی، ماندگاری منابع انسانی) به سطح انتزاعی بالاتر ارتقاء داده شد و در نهایت مدل پارادایمی پژوهش ارائه گردید. نتیجه گیری: مدل رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌تواند در راستای تبیین رفتارهای اخلاقی رشد یابنده در سازمان مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌گان: رشد اخلاق حرفه‌ای، کارکنان، سازمان‌های دولتی

سر آغاز

محیط پرتلاطم بوده و ضرورتی برای بقاء سازمان‌ها محسوب می‌شود (۳). در زمینه رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان نیز همچون بیشتر اصطلاحات علوم اجتماعی دیدگاه‌ها و تعاریف گوناگونی ارائه شده است (۴). پژوهشگران رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان فرآیندی مستمر می‌دانند که به بهبود عملکرد کارکنان در زمینه استانداردهای آموزشی و شهروندی منجر می‌شود و ظرفیت آنان را در راستای یادگیری مداوم افزایش می‌دهد. به عبارت دیگر، رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان به رشد افراد در نقش حرفه‌ای شان اشاره دارد (۵). رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان، برنامه‌ای برای توسعه دانش، بینش و مهارت تخصصی منابع انسانی در سازمان‌ها است که به عنوان یکی از راهبردی ترین مسیرهای توسعه پایدار سازمانی مورد تاکید قرار می‌گیرد (۶).

امروزه بیشتر سازمان‌ها در محیطی پویا و متغیر واقع شده‌اند و برای موفقیت در چنین شرایطی نیازمند رشد و پیشرفت و پاسخگویی به خواسته‌های محیط‌اند. از طرفی نیل به اهداف و برنامه‌ریزی‌های سازمانی در کنار پاسخگویی به نیازمندیهای محیطی مستلزم داشتن کارکنانی با دانش، مهارت و توانایی‌های بالا می‌باشد (۱، ۲). به عبارت دیگر، هر سازمان دارای زیرساخت‌های اساسی برای رشد و توسعه سازمانی می‌باشد، که یکی از ارکان و مولفه‌های اصلی آن کارکنانی است که دانش، بینش، رفتارهای اخلاقی^۱ و مهارت‌های خود را رشد داده و به رشد اخلاق حرفه‌ای^۲ لازم رسیده‌اند. در واقع، در سازمان‌های هزاره سوم، رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان بستر توسعه سازمانی در



از نظر پژوهش‌ها تجربی نیز برای مساله رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان به عنوان یک موضوع اساسی، تلاش‌های عملی صورت گرفته است با این وجود لازم می‌باشد هر کدام از سازمان‌ها به نوبه خود کلیه شرایط و فرصت‌های لازم را در نظر گرفته و برای رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان خود برنامه ریزی لازم را انجام دهند (۱۶). پژوهشگران رشد اخلاق حرفه‌ای و انعطاف پذیری کارکنان را به عنوان جنبه‌های مهم و پایدار مدیریت منابع انسانی^۹ مطرح کردند که به عنوان عوامل موثر بر عملکرد شغلی کارکنان می‌تواند مورد توجه مدیران قرار گیرد (۱۷). همچنین مطرح شده است یک فرد شایسته کسی است که وظایف محوله را متناسب با رشد اخلاق حرفه‌ای خود از نظر دانش، مهارت، نگرش و توانمندی به طور موثر انجام می‌دهد و می‌تواند به عنوان عامل شتاب دهنده برای اثربخشی و پایداری سازمان خود کمک نمایند (۶).

الگوها و مدل‌های رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان، متناسب با توانایی‌ها و ظرفیت‌های کارکنان در شرایط مدرن طراحی شده‌اند و به توصیف مولفه‌های ملزوم برای سازمان‌های نوین می‌پردازند. اما ظرفیت کافی برای بررسی ویژگی‌ها و شاخص‌های تبیین رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان در شرایط ویژه همانند بخش دولتی ایران را ندارند. البته این مساله به دلیل شرایط مورد محور بودن در این سازمان‌ها است. در واقع، رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان در بخش دولتی ایران مجموعه‌ای از شاخص‌ها و مولفه‌هایی را شامل می‌شود که به واسطه برخی ارتباطات، ساختارها، ارزشها، هنجارها و نیز فرآیندها منحصر به فرد بوده و در یک قالب مشخص تعریف می‌گردند. لذا پژوهش حاضر به دنبال تبیین مدل رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان در بخش دولتی ایران می‌باشد که در این مدل به عنوان یک الگوی فراگیر و جامع، به بیشتر عوامل توجه خواهد گردید. از طرف دیگر می‌توان اشاره نمود، در چند سال اخیر، مباحث مربوط به رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان در بخش دولتی جایگاه ویژه‌ای یافته است و یکی از اصلی‌ترین مزایای آن توسعه فعالیت‌ها برای ایجاد شرایطی است که در آن افراد در می‌یابند که باید تغییر کنند و در راستای رشد اخلاق حرفه‌ای خود تلاش نمایند. این مساله در سازمان‌های دولتی کشور ما نیز مورد توجه قرار گرفته است. در واقع، در کشور ما حرکت به سوی رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان از برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران آغاز و در برنامه‌های دوم تا ششم تداوم یافته است. در نهایت در افق چشم انداز ۱۴۰۴ به عنوان یک هدف راهبردی برای سازمان‌های دولتی لحاظ شده است. در واقع، اهمیت و لزوم رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان به دلیل تشدید چالش‌های سازمان‌های دولتی و افزایش انتظارات مردم از کارکنان در بخش‌های دولتی به طور مکرر در اسناد بالادستی از جمله، سیاست‌های کلی نظام رشد و توسعه مدیریت اداری، سیاست‌های کلی تحول نظام اداری و سند چشم انداز ۱۴۰۴ مورد تاکید قرار گرفته است. از جمله ویژگی‌های کلی برای وضعیت کشور ما در اسناد بالادستی مذکور می‌توان به برخورداری از دانش پیشرفت، توانایی در تولید علم، متکی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان و سرمایه اجتماعی

رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان از مفاهیم جدید علوم مدیریتی است که در تعامل با مفاهیم مختلفی مطرح می‌گردد (۷). در این راستا پژوهشگران بیان نمودند رشد اخلاق حرفه‌ای از آموزش رسمی، غیر رسمی و مستمر حاصل می‌شود و فرآیندی است که بر یادگیری مستمر تمرکز دارد. در واقع، یادگیری مستمر حاصل آموزش، پرورش و ارتقاء دانش، بینش، مهارت، ارزش‌های اخلاقی^۳ و اقدامات حرفه‌ای است که به رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان منجر می‌گردد (۸). اهمیت توجه به رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان نه تنها به دلیل تشدید چالش‌های پیش روی سازمان‌های امروزی و افزایش انتظارات ذینفعان و مشتریان از کیفیت محصولات و خدمات است؛ بلکه کارکنان یکی از متغیرهای نیازمند تغییر در بهبود نظام‌های سازمانی بوده، و مهمترین عامل ایجاد کننده تغییر محسوب می‌شوند (۹). از طرف دیگر، موضوعات مختلف سازمانی از جمله، قراردادهای کوتاه مدت، تغییر ماهیت مشاغل، از بین رفتن مشاغل قدیمی و مطرح شدن مشاغل جدید، نقش محوری انسان در تعاملات متقابل سازمانی و نیز افزایش تحرکات کارکنان، سازمان‌ها را با چالش‌های مختلف برای ادامه فعالیت در عصر حاضر مواجه نموده که یکی از ابزارهای راهبردی برای رهایی از آنها، رشد حرفه‌ای کارکنان می‌باشد (۱۰، ۱۱). از این رو مدیران سازمان‌های امروزی به دلیل نقشی که رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان در تقویت موقعیت رقابتی و بقای سازمان‌ها ایفا می‌کند، توجه خاصی به این مساله داشته و شرایطی را فراهم می‌کنند تا کارکنان سازمان از طریق آموزش و یادگیری مستمر مبتنی بر کار تیمی به رشد اخلاق حرفه‌ای مطلوبی دست یابند (۱۲).

در این بین فلسفه اخلاق^۴ یا اخلاق پژوهی دانشی است که از اصول و ارزش‌های اخلاقی بحث می‌کند؛ ارزش‌هایی که ناظر به رفتارها و صفات ارادی مردمان و تمایز آنها از حیث خوبی و بدی، شایستگی و ناشایستگی، نیکویی و زشتی و بایستگی و نبایستگی هستند. اخلاق پژوهی^۵ به مبادی اخلاقی افعال می‌پردازد. رویکردی که ریشه آن به ارسطو و کتاب مشهور اخلاق او- اخلاق نیکوماخن- بر می‌گردد؛ گوهر فعل اخلاقی را رفتار عقلانی^۶ متعهد به خیر جمعی می‌داند (۱۳، ۱۴). اخلاقیات از ساختارها و مناسبات، فرهنگ، دین، نظام‌های هنجاری و حقوقی، نظام خانواده، یادگیری اجتماعی^۷، ایمان و تجارب و نگرش‌های مردمان تاثیر می‌پذیرد. همان گونه که می‌توان از اخلاق در سطح کلان نظام اجتماعی یا اخلاق در سطح فردی بحث کرد، اخلاق در سطح زیر نظام‌ها نیز موضوعیت دارد. اخلاق حرفه‌ای به مسایل و پرسش‌های اخلاقی و نیز اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ای‌ها در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای خودشان است. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقای جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت پذیری^۸ بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن افزایش سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و توفیق سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد (۱۵).

اشاره نمود. چنین افرادی با ویژگی هایی همچون فعال، مسئولیت پذیر، ایثارگر، مومن، رضایت مند، برخوردار از وجدان کاری، انضباط، روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی، متعهد به انقلاب و نظام اسلامی و شکوفایی ایران و مفتخر به ایرانی بودن، معرفی شده است. حال با توجه به این موضوع که تحولات رخ داده در شرایط مدیریت سازمان های دولتی، منجر به حرکت سازمان های دولتی از جمله وزارت کشور به سمت رویکردی متفاوت به رشد اخلاق حرفه ای کارکنان شده است و عدم وجود مدل رشد اخلاق حرفه ای کارکنان به عنوان یک ضرورت احساس می گردد؛ لذا این مساله به عنوان دغدغه در این پژوهش مورد توجه قرار گرفت و تلاش می شود با انجام پژوهش حاضر، به این سوال جواب داده شود که مدل مناسب رشد اخلاق حرفه ای کارکنان سازمان های دولتی به ویژه در وزارت کشور چگونه می باشد؟

روش

روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی می باشد و از نظر رویکرد گردآوری داده ها کیفی و با به کارگیری روش نظریه داده بنیاد است. مشارکت کنندگان پژوهش شامل مدیران و کارشناسان خبره دانشگاهی و سازمانی می باشند که در حوزه مدیریت منابع انسانی در سازمان های دولتی ایران به عنوان خبره علمی و سازمانی شناخته می شوند. برای مطلع شدن از دیدگاه ها و نظرات متخصصان و صاحب نظران از روش نمونه گیری هدفمند از نوع نظری با ۱۸ نفر استفاده شد. برآورد حجم نمونه مورد نظر بر مبنای اشباع نظری داده ها انجام شد. بر این اساس مصاحبه با تعداد ۱۶ نفر به اشباع نظری رسید و برای اطمینان بیشتر دو مصاحبه دیگر انجام شد.

به منظور گردآوری داده های پژوهش در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. در مصاحبه نیمه ساختار یافته، اجازه پرداختن به ایده های جدید داده می شود تا در طول مصاحبه به عنوان یک نتیجه از آنچه مصاحبه شونده می گوید مورد استفاده قرار گیرد. باید تاکید کرد که برای درک مسئله رشد اخلاق حرفه ای می بایست دیدگاه مشارکت کننده را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد و از دل داده های به دست آمده از نظرات آنها، الگوی مورد نظر را استخراج کرد در این میان و برای رعایت اصول اخلاق پژوهش، در جریان مصاحبه ها از مشارکت کننده ها اجازه خواسته شد تا صحبت های آنها ضبط و ثبت شود و پس از پایان مصاحبه به صورت دقیق مصاحبه ها بررسی و به روی کاغذ برگردانده

شد. به منظور تحلیل داده های کیفی از روش تحلیل تم که مبتنی بر کدگذاری باز و کدگذاری محوری کدگذاری انتخابی (گزینشی) است استفاده شد، در مرحله کدگذاری باز مفاهیم شناسایی شد و از زوایایی مختلف از دورن به بیرون و یا وارونه ای مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت تا دیدگاه کاملی نسبت به اهمیت و جایگاه مفاهیم کسب شود، در کدگذاری محوری یکی از مقوله ها محور فرایند پدیده اصلی قرار گرفته شد و سپس مقوله های دیگر به آن ارتباط داده شد، این کار با استفاده از یک پارادایم مشخص انجام شد تا روابط بین شرایط علی، پدیده محوری، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر، راهبردها و پیامدها نشان داده شود، در نهایت در کدگذاری انتخابی با تکیه بر روابط درونی مقوله ها مستخرج شده از مرحله کدگذاری محوری نظریه پژوهشی خود را از طریق نگارش داستان گونه رابطه بین مقوله ها و با توجه به یادداشت های شخصی پژوهشگر به رشته تحریر درآورده شد.

پس از انجام پژوهش لازم بود که مشخص شود آیا تبیین نظری پژوهشگران مقاله از نظر شرکت کنندگان معنی دار است یا نه، و نیز صحت وقایع و توالی آنها در فرایند نظریه اطمینان حاصل شود، به منظور رسیدن به این هدف نتایج تحلیل به ۳ نفر از مشارکت ارائه شد و فرایند رسیدن به دیالوگ برای آنها تشریح گردید، یافته های حاصل از این کار، یافته های کلی پژوهش را تایید کرد. همچنین از تکنیک زاویه بندی کریستینسن هم برای ارزیابی اعتبار و کیفیت یافته ها استفاده شد. بر این معنا سعی شده است با درگیری مداوم و مستمر ذهنی با داده ها، وسعت اطلاعات و عمق دادن اطلاعات امکان پذیر شود. برای نیل به این هدف پس از کدگذاری داده ها توسط پژوهشگر، از دو نفر خواسته شد که برخی از مصاحبه ها را کدگذاری کنند تا صحت و اعتبار کدگذاری و مقوله های به دست آمده را ارزیابی کنند و نتایج این بخش مشابهت داشت با کدگذاری که در مرحله قبل صورت گرفته بود.

یافته ها

تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش بر اساس دستور العمل استاندارد انجام گرفت (۱۸)، این شیوه شامل سه مرحله اصلی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی است، در نهایت نظریه (مدل کیفی) پژوهش بیان شده است. جدول شماره ۱ مربوط به دسته بندی عوامل یا عناصر الگوی پارادیمی رشد اخلاق حرفه ای کارکنان در سازمان های دولتی ایران می باشد.

جدول ۱: دسته بندی عوامل الگوی پارادیمی رشد اخلاق حرفه ای کارکنان

عوامل شرایط علی	کد متمرکز اولیه
نیاز به آموزش و یادگیری مداوم	یادگیری و آموزش حرفه ای مادام العمر؛ بهره گیری از استعدادها و توانایی های بالقوه کارکنان؛ لزوم داشتن کارکنان با کفایت کاری بالا؛ خودجوش عمل کردن
مدیریت ارتباط با ذینفعان سازمانی	پاسخگویی به درخواست های ذینفعان؛ اصلاح فرایندها جهت خدمت رسانی بهتر؛ مدیریت تعاملات ذینفعان سازمانی؛ تحقق تجربه رضایت بخش ذینفعان؛ ایجاد اعتماد در ذینفعان عمومی
تغییر و تحولات محیطی	تحقق دستاوردهای مورد انتظار مدیریت جهادی؛ واکنش مناسب به تغییرات جهانی؛ لازمه فرهنگ سازمان های ایرانی؛ سرعت تحول نظام های اداری؛ کسب و حفظ مزیت رقابتی در اقتصاد جهانی؛ فعال بودن سازمان در مقابل تغییرات محیطی
برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی	استفاده از فرصت های ارتقاء در مسیر پیشرفت شغلی؛ مشارکت کارکنان در برنامه های بهبود شغلی؛ حداکثر بهره برداری از

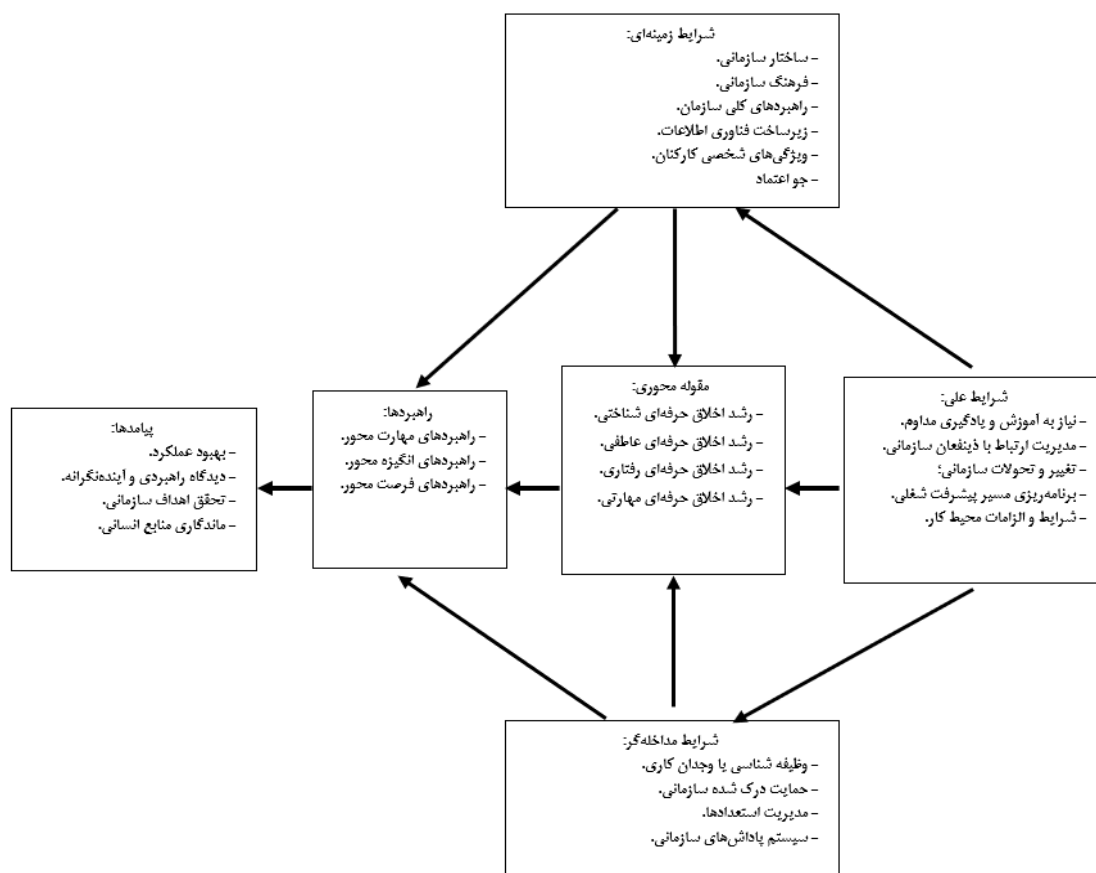


ظرفیت‌های شغلی	
مشارکت در حل مسائل سازمانی؛ دگرگون‌سازی چارچوب‌های سنتی؛ استفاده بهینه از تجهیزات و تکنولوژی‌های نوین؛ خلق نوآوری‌ها در ارائه خدمات؛ واکنش حرفه‌ای به مسائل غیر برنامه‌ریزی شده؛ سرمایه‌های فیزیکی و الزامات محیط کار	شرایط و الزامات محیط کار
کد متمرکز اولیه	عوامل شرایط مداخله‌گر
حرکت در جهت وظایف تعیین شده؛ پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های سازمان؛ تشخیص و استفاده از دانش و اطلاعات مفید؛ علاقه به انجام کارها مبتنی بر استانداردها	وظیفه‌شناسی یا وجدان کاری
حمایت مدیران ارشد از برنامه‌های رشد حرفه‌ای کارکنان؛ اقدامات اصلاحی مدیران بر روش‌ها و رویه‌های سازمانی؛ حمایت مدیران از عملیاتی شدن یادگیری‌های کارکنان؛ ارائه بازخورد مفید به همکاران خود در فرایند انجام کارها؛ حمایت از برقراری ارتباطات بین فردی موثر	حمایت درک شده سازمانی
شناسایی و جذب افراد مستعد؛ پر کردن پست‌های محوری مبتنی بر پتانسیل‌ها و توانایی‌های کارکنان؛ تناسب شایستگی‌ها و دانش افراد با شغل	مدیریت استعدادها
کسب منافع مادی و سازمانی؛ تشویق کارکنان جهت یادگیری مهارت‌های جدید؛ داشتن روحیه بالا برای تلاش بیشتر؛ لذت بردن از کار کردن و تلاش زیاد	سیستم پاداش‌های سازمانی
کد متمرکز اولیه	عوامل شرایط زمینه‌ای
تحلیل درست شرایط واقعی سازمان؛ دیدگاه مشترک و هم‌سویی میان افراد؛ احساس سهیم بودن در موفقیت‌های سازمانی؛ احساس تعلق بالا نسبت به سازمان؛ انجام کارهای خود به صورت دلسوزانه و متعهدانه	ویژگی‌های شخصی کارکنان
تغییر شرایط و زیرساخت‌های فناوری‌های نوین؛ فراهم بودن زیرساخت فناوری‌های آموزشی؛ استفاده مستمر از فناوری اطلاعات	زیرساخت فناوری اطلاعات
آمادگی کارکنان برای مشاغل راهبردی؛ ایجاد راهبرد برای آشکارسازی نقش کارکنان در روندهای سازمانی	راهبردهای کلی سازمانی
فرهنگ سازگاری ارزش‌های فردی و سازمانی؛ فرهنگ مشوق پذیرش نقش فعال در توسعه سازمانی؛ احترام به اختلاف سلیقه‌ها و تنوع استعدادها؛ حمایت از اقدامات گروهی و تیمی	فرهنگ سازمانی
حرکت به طرف عدم تمرکز؛ تصمیم‌گیری مبتنی بر ارتباطات گروهی؛ سازماندهی صحیح منابع و امکانات؛ به کارگیری کارکنان در موقعیت‌های مختلف کاری	ساختار سازمانی
تسهیم دانش و تجربه مبتنی بر اعتماد؛ اعتماد کارکنان به مدیریت سازمان	جو اعتماد
کد متمرکز اولیه	مقوله محوری
آگاهی نسبت به وظایف و مسئولیت‌های خود؛ تغییر دیدگاه کارکنان نسبت به کارکردهای سازمانی؛ شناسایی و تحلیل فعالیت‌های توسعه سازمان، تشخیص صلاحیت‌ها و مهارت‌های جدید؛ درک پیچیدگی‌های محیطی؛ تشخیص تمایزات بین موقعیت و شرایط فعلی و گذشته	رشد اخلاق حرفه‌ای شناختی
توجه به جایگاه و شان افراد در سازمان؛ اهمیت دادن به ارزش‌های انسانی؛ شور و شوق خدمت کردن؛ روابط دوستانه و صمیمی با همکاران	رشد اخلاق حرفه‌ای عاطفی
الگو بودن در استفاده از تجهیزات و امکانات سازمانی؛ کاربرد دانش تخصصی در محیط کار؛ رشد افراد در میزان نفوذ و مسئولیت‌پذیری؛ واکنش هوشمندانه نسبت به شرایط به وجود آمده؛ تبعیت از قوانین و مقررات سازمانی	رشد اخلاق حرفه‌ای رفتاری
توانایی انطباق با تغییرات محیطی؛ به فعلیت درآوردن پاره‌ای از توانایی‌های بالقوه؛ رشد ظرفیت سازمان در حل مسائل؛ ارزش آفرینی کارکنان در حوزه‌های مختلف؛ ایده‌آفرینی و پاسخ‌نوآورانه به پیچیدگی‌های محیطی؛ ایجاد تعادل بین مهارت‌های فردی و نیازهای شغلی	رشد اخلاق حرفه‌ای مهارتی
کد متمرکز اولیه	راهبردها
جذب و استخدام با دانش و مهارت مرتبط با پست‌های سازمانی؛ آماده‌سازی و آموزش کارکنان قبل از انتصاب آنها؛ ایجاد استانداردهای راهبردی برای ارزیابی عملکرد؛ استفاده از تکنولوژی‌های آموزشی؛ ایجاد توانایی خلاقیت و نوآوری در انجام مسئولیت‌ها	راهبردهای مهارت محور
بالا بردن میزان گشودگی و باز بودن ارتباطات سازمانی؛ بالا بردن شور و خشنودی شخصی در سازمان؛ ایجاد علاقه و تشویق افراد به رشد حرفه‌ای؛ پاداش به رفتارهای منطبق با راهبردهای سازمانی	راهبردهای انگیزه محور
طراحی مسیر شغلی مبتنی بر توان و استعداد افراد؛ پرورش روحیه خود هدایتی و تفویض مسئولیت‌ها؛ کاهش دادن رده‌ها و سطوح ساختاری؛ ایجاد فضای همکاری و مشارکت کارکنان؛ ترسیم آینده‌ای روشن برای نگرش مثبت افراد؛ فرصت یادگیری تجربه محور و آموزش‌های مربی‌گرایانه	راهبردهای فرصت محور
کد متمرکز اولیه	پیامدها
بهبود توانمندی کارکنان در انجام وظایف محوله؛ کسب مهارت‌های گسترده و بهبود یافته؛ مشارکت راهبردی در عملکرد سازمانی؛ تسهیل پیچیدگی مسائل تخصصی و فنی	بهبود عملکرد
شیوه‌های متفاوت تعامل با تغییرات محیطی؛ درک فعالیت‌ها و مأموریت‌های سازمان؛ همکاری در ایجاد تغییرات آینده‌نگرانه؛	دیدگاه راهبردی و آینده‌نگرانه

ترسیم چشم انداز روشنی از آینده سازمان؛ درک نقش و جایگاه خود در سازمان؛ توانایی شناسایی و مدیریت موقعیت‌های بحرانی	
مشارکت در پیاده‌سازی اهداف سازمانی؛ اجرای رویه‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی؛ مشارکت در توسعه و هدفگذاری سازمانی	تحقق اهداف سازمانی
علاقه‌مند با ادامه فعالیت در شغل خود؛ پرهیز از کم کاری یا کارشکنی در شغل خود؛ تشویق موفقیت‌های کارکنان در محیط کاری؛ امیدواری نسبت به آینده فعالیت‌های سازمانی	ماندگاری منابع انسانی

پژوهش نیز سعی گردید، متغیر اصلی یا فرایند اساسی نهفته در داده‌ها، چگونگی، مراحل وقوع و پیامدهای آن نمایان گردد و براساس روابط به دست آمده، مفاهیم حاصل از فرایند کدگذاری، به یکدیگر پیوند داده شد و به صورت یک الگو برای تدوین مدل پارادایمی در نگاره ۱ منعکس گردید.

حال با توجه به اینکه در نظریه داده بنیاد در آخر فرآیند کدگذاری، با آگاهی از مفاهیم و مقوله‌های بدست آمده از مرحله کدگذاری انتخابی، سعی می‌شود پدیده اصلی موضوع پژوهش کشف گردد و آن تشکیل دادن یک حوزه‌ی معنایی مهم و هسته‌ای است که حالت مرکزیت داشته و تمام مقولات دیگر به آن مقوله، مرتبط هستند؛ لذا در این



نگاره ۱: الگوی پارادایمی رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران

است در پژوهشی مشخصی شد که رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان نیازمند برنامه ریزی برای آموزش و یادگیری مستمر می باشد (۱۹). در مطالعه ای دیگر نیز نشان داده شد که رشد اخلاق حرفه‌ای یک فرآیند منحصر به فرد و مستمر برای کارکنان می باشد که مبتنی بر پرورش و رشد دانش، نگرش و مهارت‌های کارکنان در گروه‌های مختلف شغلی شکل می باشد (۱). این نتایج می تواند همسو با این بخش از یافته‌های پژوهش حاضر باشد.

همچنین با توجه به تغییرات و تحولات محیطی و نیازها، الزامات و انتظارات وارد بر سازمان‌ها، بازنگری در شیوه‌های رشد اخلاق حرفه‌ای

بحث

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که نیاز به آموزش و یادگیری مداوم به عنوان یک عامل ضروری مورد توجه قرار گرفت. در واقع، طراحی برنامه رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان فرآیندی است که نیازها را با منابع موجود تطبیق می‌دهد. بنابراین، پرواضح است که اختصاص دادن یک فعالیت بدون در نظر گرفتن چگونگی کمک آن به اهداف و مقاصد غیرسازنده است، به عبارت دیگر، در نظر گرفتن تنها یک روش ارائه رشد اخلاق حرفه‌ای برای کارکنان و در یک بازه زمانی مشخص غیرسازنده خواهد بود و نیازمند آموزش و یادگیری مداوم



است (۹). این نتایج می تواند همسو با این بخش از یافته های پژوهش حاضر باشد. این موارد که از نتایج پژوهش حاضر حاصل شد شامل:

- رشد اخلاق حرفه ای شناختی^{۱۴}: کارکنان با دارای بودن و ایجاد آگاهی نسبت به وظایف و مسئولیت های خود، تغییر دیدگاه نسبت به کارکردهای سازمانی، شناسایی و تحلیل فعالیت های توسعه سازمان، تشخیص صلاحیت ها و مهارت های جدید، درک پیچیدگی های محیطی و تشخیص تمایزات بین موقعیت و شرایط فعلی و گذشته به رشد حرفه ای شناختی دست می یابند.

- رشد اخلاق حرفه ای عاطفی^{۱۵}: توجه به جایگاه و شان افراد در سازمان، اهمیت دادن به ارزش های انسانی، شور و شوق خدمت کردن و روابط دوستانه و صمیمی با همکاران از جمله معیارهای موثر در رشد حرفه ای عاطفی کارکنان است.

- رشد اخلاق حرفه ای رفتاری^{۱۶}: رشد اخلاق حرفه ای رفتاری به رفتاری هایی از جمله الگو بودن در استفاده از تجهیزات و امکانات سازمانی، کاربرد دانش تخصصی در محیط کار، رشد افراد در میزان نفوذ و مسئولیت پذیری، واکنش هوشمندانه نسبت به شرایط به وجود آمده و تبعیت از قوانین و مقررات سازمانی اطلاق می شود که شخص از طریق آن با شرایط جدید تعامل مثبت و اثرگذار برقرار می کند و در جایگاه موثرتری قرار می گیرد.

- رشد اخلاق حرفه ای مهارتی^{۱۷}: دارا بودن مهارت های منحصر به فرد از جمله توانایی انطباق با تغییرات محیطی، به فعلیت درآوردن پاره ای از توانایی های بالقوه، رشد ظرفیت سازمان در حل مسائل، ارزش آفرینی کارکنان در حوزه های مختلف، ایده آفرینی و پاسخ نوآورانه به پیچیدگی های محیطی و ایجاد تعادل بین مهارت های فردی و نیازهای شغلی منجر به رشد حرفه ای مهارتی کارکنان می شود تا آنها بتوانند اقدامات موثری در جهت توسعه سازمانی انجام دهند.

در کنار این، سازمان ها نیز می توانند با داشتن راهبردهای مناسب به رشد حرفه ای کارکنان خود کمک کنند. راهبردهای مهارت محور اشاره به این دارد که مدیران سازمان ها با اجرای طرح های لازم در خصوص جذب و استخدام کارکنان با دانش و مهارت مرتبط با پست های سازمانی، آماده سازی و آموزش کارکنان قبل از انتصاب آنها، ایجاد استانداردهای راهبردی برای ارزیابی عملکرد و تقویت نقاط ضعف کارکنان، استفاده از تکنولوژی های آموزشی و ایجاد توانایی خلاقیت و نوآوری در انجام مسئولیت ها و نیز تفویض اختیارات، ایجاد فضای دوستانه و روابطی مبتنی بر همکاری بین کارکنان و خود، در بهبود و رشد حرفه ای کارکنان مؤثر باشند، در مطالعه ای مشخص شد که راهبردهای رشد اخلاق حرفه ای کارکنان با محوریت مهارت افزایی، انگیزه بخشی و ایجاد فرصت رشد می تواند تضمین کننده رشد اخلاق حرفه ای باشد (۴). این نتایج می تواند همسو با این بخش از یافته های پژوهش حاضر باشد.

همچنین مدیران سازمان ها از طریق بالا بردن میزان گشودگی و باز بودن کانال های ارتباطی، ایجاد جو شاد و پر نشاط، تشویق افراد به توسعه مهارت های فردی و ارائه پاداش به رفتارهای منطبق با

کارکنان از ضروریات هر سازمانی به شمار می رود. در واقع، قبل از هر اقدامی در زمینه رشد اخلاق حرفه ای کارکنان، لازم است تا کاستی ها و الزامات محیطی به ویژه زمینه های شغلی شناسایی شده و بر اساس برنامه ریزی های مشخصی به نیازسنجی آموزشی^{۱۸} پرداخته شود. توسعه و بهبود سازمان ها و عملکرد آنها در گرو ارتقای دانش، مهارت و بینش منابع انسانی است و پیشرفت افراد در مسیر شغلی به آموزش و بهسازی معطوف می باشد. پیشرفت در مسیر شغلی یک فرآیند برنامه ریزی شده در کیفیت کاری است که شامل ارزیابی توانایی های شخصی و علایق افراد، بررسی فرصت های شغلی، هدف و برنامه ریزی کردن فعالیت های توسعه ای مطلوب می باشد، در مطالعه ای مشخص شد که رشد کارکنان در سازمان ها با عملکرد بالا مبتنی بر تمام استعدادها، زمان، انرژی، خلاقیت^{۱۹}، تخصص، پتانسیل بالقوه و هوش اعضای سازمان است و وجود درک کامل از رشد اخلاق حرفه ای کارکنان می تواند نوآوری^{۲۰} و انعطاف پذیری را تسهیل کند (۲). همچنین در پژوهشی دیگر گزارش شد که رشد اخلاق حرفه ای کارکنان، برنامه ای برنامه ریزی شده از فعالیت ها و رویدادهایی است که در جهت بهبود شخصی و حرفه ای کارکنان انجام می گردد (۲۰). این نتایج می تواند همسو با این بخش از یافته های پژوهش حاضر باشد.

به زعم نتایج پژوهش، رشد اخلاق حرفه ای کارکنان فراتر از مرحله صرفا انجام وظیفه بوده و شامل تغییر بینش و نگرش افراد و نیز رویکرد داوطلبانه و مبتنی بر وظیفه شناسی^{۲۱} است. و دارای دامنه گسترده در حوزه شناختی و رفتاری بوده و به عنوان فرصت استفاده از استعدادهای بالقوه افراد است. که باید مورد تشویق قرار گرفته و حمایت شود. چنین فرآیندی یک چارچوب منحصر به فرد و مستمر برای کارکنان می باشد که مبتنی بر پرورش و رشد دانش، نگرش و مهارت های کارکنان در گروه های مختلف شغلی شکل می گیرد، در مطالعه ای مشخص شد رشد اخلاق حرفه ای کارکنان مبتنی بر سه مولفه زمینه، محتوایی و فرآیندی که هر کدام دارای ابعاد و شاخص های مختلفی هستند شکل می گیرد و احساس هویت و تعلق داشتن مبتنی بر فعالیتهای مشارکتی و ایجاد رفتارهای نوآورانه کار و انجام مشاغل شناختی غیر معمول بسترساز رشد اخلاق حرفه ای کارکنان می گردد (۴). این نتایج می تواند همسو با این بخش از یافته های پژوهش حاضر باشد.

از سوی دیگر، دگرگونی هایی که به حکم ضرورت در نهادهای عمومی و سازمان های دولتی به وجود می آید، زندگی کاری و سازمانی افراد را دچار تحولات اساسی می نماید که جهت تعامل موثر با آن نیازمند تحولات بنیادی در رشد اخلاق حرفه ای کارکنان می باشد و این تحولات در حوزه های مختلف شکل گرفته است. در واقع، رشد اخلاق حرفه ای کارکنان شامل فعالیت های پیشرفته و متنوع در جهت کسب مهارت های جدید و بهبود یافته در سازمان ها است که تحت تاثیر عوامل مختلف و پیشرفت های منحصر به فرد شغلی است. در مطالعه ای مشخص شد که رشد اخلاق حرفه ای کارکنان شامل فعالیتهای پیشرفته و متنوع در جهت کسب مهارت های جدید و بهبود یافته در سازمانها است که تحت تاثیر عوامل مختلف و پیشرفتهای منحصر به فرد شغلی

کارکنان را آشکار می سازد. نسلی که از آنها به عنوان سربازان سازمانی یاد می شود. چنین کارکنان دارای دانش، مهارت و استعداد بالایی در جهت دهی به قابلیت های سازمانی هستند و تعیین کننده حال و آینده سازمان خود می باشند. از طرف دیگر، یکی از عمده ترین دغدغه های سازمان های کارآمد، ایجاد بستر برای رشد اخلاق حرفه ای کارکنان در مسئولیتهای خود می باشد. در واقع، رشد اخلاق حرفه ای، فراهم کردن فرصت برای رشد و ارتقاء مهارتهای مرتبط با کار در کارکنان است. آن کوششی منظم برای استفاده منطقی از استعدادهای منابع انسانی سازمان در پاسخگویی به تقاضای محیط و فراهم کردن زمینه مناسب برای دستیابی به اهداف سازمان می باشد. در واقع، رشد اخلاق حرفه ای اشاره به فرآیندی سیستماتیک دارد که از طریق آن کارکنان به سطح بالایی از دانش و مهارت دست می یابند و با نشان دادن تعهد بالا، سازمان را در نیل به اهدافش یاری می رسانند.

ملاحظه های اخلاقی

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی ها کد داشتند و محرمانه ماندن اطلاعات و اصل راز داری رعایت شد. همچنین موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می داند که از کلیه افرادی که صمیمانه گروه پژوهش را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد...

واژه نامه

1. Ethical behaviors	رفتارهای اخلاقی
2. Growth of Professional Ethics	رشد اخلاق حرفه ای
3. Moral Values	ارزش های اخلاقی
4. Philosophy of Ethics	فلسفه اخلاق
5. Ethical Research	اخلاق پژوهی
6. Rational Behavior	رفتار عقلانی
7. Social Learning	یادگیری اجتماعی
8. Responsibility	مسئولیت پذیری
9. Human Resources Management	مدیریت منابع انسانی
10. Training Needs Assessment	نیازسنجی آموزشی
11. Creativity	خلاقیت
12. Innovation	نوآوری
13. Conscientiousness	وظیفه شناسی
14. Cognitive	شناختی
15. Emotional	عاطفی
16. Behavioral	رفتاری
17. Skills	مهارتی

راهبردهای سازمانی و ایجاد انگیزش های مناسب از طریق اعطای پاداش های مادی، کارکنان را تشویق کنند تا وظیفه خود را با اطمینان و اعتماد به نفس انجام دهند و به کارکنانی مفید و رشد یافته و مؤثر تبدیل شوند. از طرف دیگر، تدوین برنامه ها و راهبردهایی چون طراحی مسیر شغلی مبتنی بر توان و استعداد افراد، دستیابی به فرصت های یادگیری مشارکت حرفه ای، پرورش روحیه خود هدایتی و تفویض مسئولیت ها، مشارکت با همتایان برای دستیابی به اهداف شغلی و ایجاد محیط یادگیری اثربخش فرصت هایی را برای رشد اخلاق حرفه ای کارکنان فراهم می نماید. در پژوهشی مشخص شد که رشد اخلاق حرفه ای در کارکنان می تواند پیامدهای متنوعی در سطح فردی، گروهی و سازمانی داشته باشد (۲۱). این نتایج می تواند همسو با این بخش از یافته های پژوهش حاضر باشد.

هر پژوهشی در روند اجرای خود با محدودیت هایی مواجه است و محقق با بیان آن باعث روشنگری و آگاهی از روند اجرای کار علمی خود می شود. یکی از محدودیت های متداول در پژوهشاتی که مشارکت کنندگان آن خبرگان می باشند. به خصوص پژوهش هایی که به روش کیفی انجام می شود، گرفتاری های شغلی این افراد و مشکلات مربوط به تنظیم مصاحبه ها می باشد. در این مطالعه نیز تغییر زمان مصاحبه و هماهنگی مجدد آن بارها اتفاق افتاد و این امر می تواند بر زمان بندی کار آثار نامطلوبی بگذارد. همچنین شیوع بیماری کووید-۱۹ فرایند گردآوری داده های میدانی پژوهش را با محدودیت های زمانی مواجهه کرد. در راستای نتایج به دست آمده پیشنهاد می شود مدیران بر اساس پست های سازمانی، مسیر پیشرفت شغلی برای هر پست تعریف و برنامه ریزی پیشرفت افراد در آن بر مبنای معیارهای رشد اخلاق حرفه ای کارکنان تدوین و مشخص گردد و همچنین آگاهی های لازم در خصوص مسیر پیشرفت شغلی و معیارهای رشد در آن به کارکنان شاغل داده شود. همچنین مدیران توجه نمایند که رشد اخلاق حرفه ای کارکنان یک فرآیندی است که از بدو جذب، گزینش و استخدام افراد شروع می شود؛ لذا از معیارهای رشد اخلاق حرفه ای متناسب با نیازها و الزامات محیطی در انتخاب افراد و ارزیابی آنها به عنوان نیروی جدید استفاده کنند. پیشنهاد می گردد مدیران با ایجاد جو اعتماد اجازه دهند تا افراد به تعامل افکار بپردازند زیرا شرایط کاری مناسب مبتنی بر اعتماد باعث عجین شدن فرد در کار و نهایتاً رشد حرفه ای فرد می شود. در نهایت مدیران برنامه ریزی های لازم جهت انتخاب و پرورش جانشین برای کارکنانی که در پست های راهبردی شاغل هستند، انجام دهند.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر گامی در جهت طراحی مدلی رشد اخلاق حرفه ای کارکنان در سازمان های دولتی ایران است که سهم هر کدام از عوامل علی، مداخله ای، زمینه ای، مقوله اصلی، راهبردها و پیامدهای مهم در شکل گیری رشد اخلاق حرفه ای کارکنان را تشریح کرد، امروزه شرایط به طور کامل متحول و حاکم بر سازمان ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آن در چنین شرایطی، نیاز سازمان ها به نسلی ارزشمند از

International Journal of Science and Research; 8 (2): 1904-1915.

11. Revised J. (2014). Competencies for entry-level registered nurse practice. Ontario: College of Nurses.
12. Inamorato A, Gaušas S, Mackevičiūtė R, Jotautytė A, Martinaitis Ž. (2019). Innovating professional development in higher education. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
13. Ferasatkah M. (2006). Code of ethics promote higher education. Journal of Ethics in Science & Technology; 1: 13-27. (In Persian).
14. Saki R. (2011). Ethics in educational research and its components. Journal of Ethics in Science & Technology; 6(2). (In Persian).
15. Ghanbari S, Ardalan MR, Beheshtirad R, Soltanzadeh V. (2015). university staff members' ethics and relationship with quality in high education. Ethics in Science and Technology; 10 (2):1-10. (In Persian).
16. Librera L W, Eyck R T, Doolan J, Brady J. (2016). Professional standard for teachers and school leaders. New Jersey: Department of Education.
17. Davidescu A A, Apostu S A, Paul A, Casuneanu I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees - implications for sustainable human resource management. Sustainability; 12: 2-53.
18. Strauss JM, Corbin A. (2011). Principles of qualitative research method: basic theory, procedures and methods. Translated by: Buick Mohammadi. Tehran: Institute of Humanities and Cultural Studies. (In Persian).
19. Rebores RW. (2009). Human resources administration in education: A management approach. Boston: Pearson Education Inc.
20. Schmidt R. (2016). Employee professional development plan. Journal of Occupational Behavior; 22: 12-36.
21. Brawner C, Richard E, Felder M, Rodney A, Rebecca B. (2002). A survey of faculty teaching practices and involvement in faculty development activities. Journal of Engineering Education; 91(4): 393-396.

References

1. Collin K, Heijden B V D, Lewis P. (2012). Continuing professional development. International Journal of Training and Development; 16(3): 155-164.
2. Aina R A, Atan T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. Sustainability; 12: 1-21.
3. Sahagun, J A P, Matriano E A. (2019). Impacts of continuing professional development (CPD) activities among elementary school teachers. Institutional Multidisciplinary Research and Development Journal; 2: 171-179.
4. Sheeba M J, Christopher P B. (2020). Exploring the role of training and development in creating innovative work behaviors and accomplishing non-routine cognitive jobs for organizational effectiveness. Journal of Critical Reviews; 7 (4): 263-269.
5. Ganser T. (2000). An ambitious vision of professional development for teachers. NASSP Bulletin; 84: 6-12.
6. Nawaz M, Shakoor MI, Pirzada SS. (2013). The professional development of employees in banks of Pakistan: A comparative study of public and private banks in Punjab Pakistan. International Journal of Learning and Development; 3(5): 89-110.
7. Umamaheswari S, Joyce S. (2020). Antecedents and consequence of organizational commitment among employees of Ceramic Industries in India. Journal of Critical Reviews; 7 (6): 20-25.
8. Puteh F, Kaliannan M, Alam N. (2014). Learning for professional development via peers: A system theory approach. Available at: www.sciencedirect.com. Accessed: 12 May 2021.
9. Bossu C, Brown N, Warren V. (2019). Career progression and development of professional staff in higher education. Professional and Support Staff in Higher Education; 45: 1-11.
10. Otoo CI, Assumeng J B, Alfred K. (2018). Training and professional development practices for employees in the Ghana education service.