(مقالهٔ پژوهشی)

طراحی الگوی ارزش‌های رقابتی اخلاقی برای مدیران نظام اداری ایران

داود حق‌خواه[۱]،دکتر مرتضی موسی‌خانی[۲G]، دکتر غلامرضا معمارزاده[۱]، دکتر ابوالفضل کاظمی [۳]

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

۲. گروه مدیریت دولتی،واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران،ایران

۳. گروه صنایع، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

(تاریخ دریافت: ۸/۱۴ /۹۵، تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۱/۳)

چکیده

زمینه: اندیشمندان معاصر در علوم مدیریتی، اخلاق‌گرایی را در آثار خود به‌عنوان یک الزام برای مدیریت دولتی مطرح می‌نمایند. در واقع نگاه کاربردی به اخلاق از اولویت‌های اصلی مدیران موفق قلمداد می‌گردد. هدف اصلی این مقاله، طراحی الگویی است که بتواند اخلاقیات را کاربردی‌تر برای مدیران دولتی بیان نماید.

روش: پژوهش حاضر ازنوع ترکیبی است. جامعه آماری این پژوهش شامل خبرگان دانشگاهی و مدیران ادارات کل استان‌های تهران، خراسان رضوی، قزوین، آذربایجان شرقی که دارای عملکرد برتر هستند، می‌باشد. نمونه شامل ۱۴۵ مدیر بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده مصاحبه و پرسشنامه بود، و در تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از روش آماری تحلیل عاملی تأییدی، با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشانگر این است که مدیران دولتی به هر چهار مکتب هنجاری در اخلاق (وظیفه‌گرا، نسبیت‌گرا، نتیجه‌گرا و فضیلت‌گرا) به‌صورت ترکیبی در انجام وظایف خود توجه دارند و از طرفی اخلاق نسبیت‌گرا امروزه هم در بعد فردی و هم اجتماعی مورد توجه مدیران دولتی است.

نتیجه‌گیری: اخلاقیات یک ضرورت برای مدیریت دولتی امروز است. برای کاربردی کردن اخلاق نگاه ترکیب‌گرا می‌تواند مدیران را در انجام امور خود به صورت اخلاقی یاری نماید. از طرفی کاهش معضلات امروز نظام اداری که بخش عمده‌ای از آن حاصل بی‌اخلاقی‌های نظام اداری است، می‌تواند با گسترش مبانی اخلاق در کنار شناخت آگاهانه مدیر دولتی کاهش یابد.

کلیدواژگان: *اخلاق گرایی، ارزش رقابتی، روش‌های ترکیبی، مکاتب اخلاقی*

سرآغاز

جهان امروز با تمام بی‌اخلاقی‌ها، گام در مسیر اخلاقی‌تر شدن گذاشته است. در کنار توسعه ارزش‌های شهروند مداری، به‌کارگیری اخلاقیات در ارائه خدمات عمومی رشد زیادی در ابعاد مختلف پیدا کرده است. اخلاقیات در ارائه نحوه خدمات و توسعه و به‌کارگیری معیارهایی برای فنّاوری، شفاف‌سازی و سازمان‌دهی و حل بحران سازمان‌ها، نقش اساسی را برعهده گرفته است و پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی[۱] یکی از نیازها و الزامات سازمان‌های امروزی قلمداد می‌شود(۱ و ۲). ولی این رشد و توجه به امر اخلاق همواره با چالش‌های فراوانی روبرو بوده و در حقیقت می‌توان گفت عدم توجه به اخلاقیات و نداشتن نگاه کاربردی به علم اخلاق در مدیریت مسائل اخلاقی یکی از عمده‌ترین معضلات مدیریتی جهان امروز علیرغم تمام پیشرفت‌ها در کاربرد اخلاقیات قلمداد می‌شود(۳). این موضوع در طول زمان در رشتهٔ مدیریت دولتی نیز با تغییرات عمده‌ای در

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: moosakhani@qazviniau.ac.ir

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.7.2]

مفهوم‌سازی روبرو بوده است(۴). گرایش به توسعه اخلاقیات در سازمان‌ها در آثار اندیشمندان مدیریت دولتی به‌طورکامل مشهود است و علیرغم این توجه در کاربرد اخلاقیات در مدیریت دولتی، هیچ پارادایمی برای ایجاد درک مشترک از معانی اخلاقی و کاربرد آن در سازمان‌های دولتی وجود ندارد و توافق اندکی در این زمینه در بین اندیشمندان مدیریت دولتی وجود دارد و کمبود درک مشترک از اخلاقیات به شدت در ساختار مدیریتی و تحقیقات این رشته احساس می‌گردد(۳). در بررسی ادبیات مربوطه، رفتار اخلاقی[۲] و معیارهای اخلاق[۳] در نگاه مدیریت دولتی، به‌عنوان یک بی‌نظمی در مدیریت نگریسته شده است (۵).

در سال‌های اخیر باگرایش به نگاه کاربردی براساس مبانی رفتاری در اکثر آثار اندیشمندان علم مدیریت این موضوع هر چه بیشتر گسترش یافته است ولی درایجاد مبانی مشترک از اصول و معانی اخلاقی هنوز نگاه همگرا به این موضوع وجود ندارد، هرچند که تغییرات و تلاش‌هایی در دوران اخیر به‌وجود آمده است(۶)، ولی همچنان کاستی‌ها در باب اخلاق در نزد آثار اندیشمندان علم مدیریت وجود داردو نیاز به یک بازبینی در جهت توسعه اخلاقیات و کاربردی کردن علم اخلاق امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر در نزد اندیشمندان مدیریت دولتی قلمداد می‌گردد(۱، ۳ و ۵-۷) .

در سازمان‌های دولتی برای گسترش اخلاقیات باید اصول کلی تدوین گردد و مدیران سازمان‌ها باید به سمت کاربردی کردن اخلاق در موارد خاص و در تمامی جنبه‌های سازمان خود اقدام نمایند و این رویکرد مستلزم ایجاد دانش عینی‌تر و نگاه حداکثری به کاربرد اخلاقیات در سازمان‌ها می‌باشد(۷). ایجاد مبناهای علمی در قالب رویکردهای اجرایی به اخلاقیات می‌تواند گام مؤثری برای توسعه اخلاق در مدیریت دولتی قلمداد گردد و نگاه کاربردی به اخلاقیات برای مدیران، به یکپارچگی اصول اصلی اخلاق در سازمان‌ها وابسته است و یک استراتژی حرفه‌ای مسئولیت توسط مدیران و تمرکز به موضوعات اخلاقی و به‌کارگیری مهارت‌ها و مسئولیت‌پذیری معنوی را می‌تواند فراهم آورد(۸).

مدیریت دولتی امروز با توجه تغییر نقش حکومت‌ها در اداره جوامع و به‌وجود آمدن متغیرها و چالش‌های بی‌شمار محیطی باید به سمت ابزارهای جدیدی همچون اخلاقیات کاربردی برای اداره جامعه توجه بیشتری بنماید. این نگاه در آثار محققین این رشته از دو منظر کاربرد اخلاق در رفتار مدیر برای پاسخ به نیازهای جامعه و در دیگر نگرش کاربردفلسفه اخلاق با تکیه بر مکاتب اخلاقی قابل بررسی است. در بعضی از موارد اندیشمندان این حیطه تلاش کرده‌اند با محور دادن یک رفتار خاص اخلاقی بر کاربرد اخلاق در جامعه و سازمان‌های دولتی تکیه نمایند و اخلاق در این رویکرد، به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول و چارچوبی برای اقدام ارائه می‌گردد(۹).

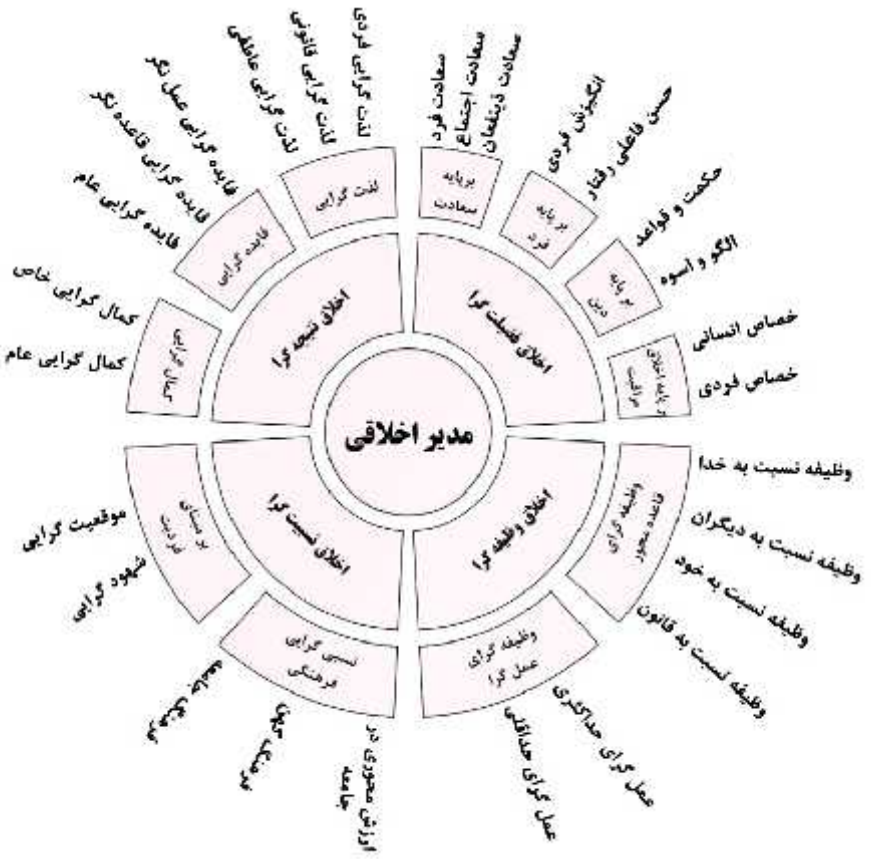
برای مثال گروهی از نظریه‌پردازان این رشته برنقش مسئولیت‌پذیری مدیر در اجتماع و یا نقش عدالت محوری از منظر توسعه اخلاقیات برمبنای عدالت توزیعی در رفتار مدیر دولتی در جامعه تکیه می‌نمایند و دسته‌ای دیگر بر اثرات اخلاق برای ایجاد حکومت دموکراتیک مبتنی بر بوروکراسی متعهد به خیرخواهی و آزادی در نظام مدیریت دولتی توجه داشته‌اند(۱۰). در اکثر تحقیقات وابسته به این نوع نگرش، یک ساختار واضح از ارزش‌ها برای توسعه دموکراسی برمبنای علوم سیاسی و نفوذ اخلاق مطرح و به‌طور مستقیم ارزش‌های شهروندمداری و اعتمادسازی برمبنای رعایت اخلاقیات[۴] هسته اصلی فعالیت‌های سیاسی در حکومت‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد(۱۱ و ۱۲).

رویکرد دیگری که در علم مدیریت دولتی در دهه اخیردر توسعه اخلاق در سازمان‌ها دنبال می‌گردد، گرایش به فلسفه اخلاق [۵]و اخلاقیات ارزش محور در کنار نگاه تضادهای اخلاقی[۶] برپایه مکاتب اخلاقی می‌باشد که رویکرد آن در جهت ایجاد یک مدیریت انسجام محور در توسعه اخلاق در سازمان‌ها می‌باشد(۶ و ۸).

رویکرد ترکیب‌گرا و تعامل محور برمبنای مکاتب اخلاقی، اساس این نگاه جدید به اخلاق می‌باشد، در این نوع مطالعات با نگرش به مکاتب اخلاقی هنجاری[۷] بعنوان یک کارکرد عملی برای مدیریت دولتی نگریسته می‌شودو مدیر به اخلاقیات نه بعنوان یک خواست بلکه یک الزام در تمام جوانب عملکردی خودباید در مدیریت خود اخلاق را به‌کار گیرد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.7.2]



نگاره۱: الگوی ارزش‌های رقابتی در اخلاق

از مدل‌های مطرح در این حوزه می‌توان به الگو مثلث اخلاق[۸] که در آن مدیر، اخلاقیات وظیفه‌گرا را محور عملکرد خود قرار می‌دهد و در کنار نگرش به این نوع اخلاقیات به دنبال ایجاد تعادل میان سه رویکرد اخلاقی دیگر، با توجه به ترکیب می‌پردازد(۷). الگو اخلاق ترکیب‌گرای همگرا، که تئوری‌های اخلاقی غایت‌گرا[۹]، وظیفه‌گرا[۱۰] و فضیلت‌گرا [۱۱]و شهودگرا[۱۲]را به‌صورت یک کل ترکیبی بر پایه گفتمان اخلاق[۱۳]در نظر می‌گیرد و یا الگو توافق گروه‌های کاری در اخلاق[۱۴] تکیه آن برتوافق برای ادراکات و مشترکات مدیران بر اساس چهار مکتب استوار است (۱۳ و ۱۴). مکتب مکملی در این نوع نگاه به اخلاق بیشتر با نگاه کثرت‌گرا نظر می‌افکند اخلاق وظیفه‌گرا و اصول‌گرا را مکمل یکدیگر می‌داند(۱۵).

مدل اخلاق موقعیتی وابسته شرایط مدیردر پیشینه فرهنگی جامعه و یا مدل‌های مرحله‌ای رشد که تمامی آنها براخلاق برپایه ترکیب‌گرایی اشاره می‌نماید(۷). اکثر نظریه پردازان در حوزه اخلاق مدیریت دولتی[۱۵] معتقداند، که به جای تکیه بر یک اصل، باید طیفی از قواعد اخلاقی را مورد استفاده قرار دهند و این نوع نگاه به اخلاقیات در نظام اداری می‌تواند سودمند باشد.

در این پژوهش با رویکرد ترکیب‌گرا با هدف کاهش نقایص بیان شده، تلاش گردید مدلی کامل‌تر برای شناخت اخلاق بر مبنای تعادل در رفتار مدیر دولتی مطرح گردد. این الگو بدان علت چارچوب ارزش‌های رقابتی اخلاقی نامیده شده که به مانند الگو ارزش‌های رقابتی شاخص‌های مندرج که همان مکاتب می‌باشند در آغاز پیام‌های متضادی را در بردارند(۱۶و۱۷). ما ضمن آن که می‌خواهیم در اخلاق مدیران منعطف و انطباق‌پذیر داشته باشیم، باید بر ادراکات و مبنای ذهنیت‌های مدیر نیز در باب اخلاق توجه نماییم و در عین حال خواهان با ثبات بودن و قابل کنترل بودن رفتارهای اخلاقی با نگاه عینی‌گرا نیز هستیم. برای مثال اگر مدیران بر اخلاق وظیفه‌گرا در سازمان تکیه نمایند، در کنار این دیدگاه بر دیگر مکاتب اخلاقی (نتیجه‌گرا و

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.7.2]

وظیفه‌گرا و نسبیت گرایی[۱۶]) نیز باید توجه نمایدو در رفتار خود ترکیبی از عوامل اخلاقی را در محیط سازمانی بکار گیرد و با ترکیب این تئوری‌ها به صورت غیرنسبی در یک الگو پیچیده آنها را می‌توان به‌کار گرفت و یک الگو اخلاقی منسجم مطرح می‌گردد (۱۰). این بررسی نیز باهدف شناخت اخلاق سازمانی در راستای طراحی یک الگوی کاربردی برای مدیران دولتی شکل گرفته است، در این راستا سوال اصلی تحقیق عبارت است:

چه الگو مناسب براساس مکاتب اخلاقی در نظام اداری ایران می‌توان ارائه کرد؟

روش

پژوهش حاضر از نوع ترکیبی است و به تناسب هدف و مراحل انجام تحقیق از روش‌های کمی در کنار روش‌های کیفی برای انجام مراحل اجرایی پژوهش کمک گرفته شده است(۱۸).

جامعه آماری تحقیق را مدیران سازمان های دولتی ایران دارای عملکرد برتر و خبرگان دانشگاهی که دارای مشاغل اجرائی در نظام اداری بوده‌اند تشکیل می‌دهند. با توجه به ماهیت تحقیق در مرحله اول تعداد۱۰نفر از اساتید دانشگاه‌های مختلف که در یک دوره زمانی دارای پست اجرائی و مشاوره‌ای در نظام اداری ایران بوده‌اند، انتخاب گردیدند. طراحی الگوی اولیه و مصاحبه‌های نیم ساختار یافته انجام گردید و در نهایت پرسشنامه نهایی با کمک خبرگان تهیه گشت. در مرحله دوم، پرسشنامه حاصل به‌صورت کامل همراه با شاخصه‌ها در بین ۱۵۵ نفر از مدیران دستگاه‌های دولتی با استفاده از نمونه گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای توزیع گردید. در این مرحله از تحقیق براساس جامعه تعریف شده از بین ۱۰ استان بزرگ کشور، چهار خوشه استان تهران، قزوین، آذربایجان شرقی و خراسان رضوی مورد بررسی قرار گرفتند، با فرض اینکه بین خوشه‌ها (نظام اداری) تفاوت معناداری وجود ندارد، سپس در داخل هرخوشه ،ادارات کل استان‌های انتخابی به‌صورت تصادفی از بین خوشه‌های تعریف شده انتخاب.

پس از انتخاب نمونه و توزیع پرسشنامه‌ها در میان افراد گروه نمونه در نهایت ۱۴۵پرسشنامه به صورت تکمیل برگشت پیدا نمود. که به‌وسیله نرم‌افزار لیزرل و با روش تحلیل عاملی تأییدی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و الگوی مورد نظر تثبیت گردید.

یافته‌های پژوهش

برای ارزیابی و پاسخ به سوالات تحقیق برازش الگوی مورد نیاز است و در بیان اجمالی دلایل تعیین تعداد عوامل، در این پژوهش ابعاد چهارگانه مکاتب اخلاق‌گرایی با نگاه مدل‌های ترکیبی در اخلاق شکل گرفته است و از آنجا که این ابعاد چهارگانه از ۳۰ متغیر آشکار و نیز ۱۰ عامل براساس الگوی مفهومی و مطالعات و بررسی‌های تحقیقات انجام شده و مصاحبه‌ها با اهل خبره تعیین شده است، درتحلیل نتایج، از تحلیل عاملی تاییدی برای برازش الگوی ترکیبی استفاده گردید .

بنابراین در بررسی مناسب برازش کلی الگوی، برخی از نتایج حاصل آمده از بررسی شاخص‌هایی که در فایل برونداد لیزرل باعنوان محک برازش الگوی نمایش داده شده است و محک‌هایی در برازش مطلق، برازش نسبی و برازش تعدیل‌یافته الگو به شمار می‌آیند، عبارت‌اند از:

جدول۱. شاخص‌های برازش الگو

مقدار			آمارهٔ آزمون
۳/۰۶	تایید الگو	df x2/	آماره کای دو
۰/۰۵۷	تایید الگو	(RMSEA)	توسعه برازندگی
۰/۸۶۱	تایید الگو	(CFI)	برازندگی تطبیقی
۰/۷۶۹	تایید الگو	(GFI)	خوبی برازندگی
۰/۷۱۴	تایید الگو	(AGFI)	اصلاح برازندگی

سنتی‌ترین آماره اندازه‌گیری برازش کل الگو در روش SEM آماره کای‌دو است. در الگوی مورد مطالعه مقدار این آماره برابر ۴۷/۸۸ در نگاه اول نشان می‌دهد مدل مورد نظر شاید از کفایت لازم برخوردار نیست ولی باتوجه به حجم نمونه البته در استفاده از $i^{۲}$ باید احتیاط لازم به‌کار گرفته شود، زیرا مقدار این آماره نسبت به حجم نمونه حساسیت دارد و علاوه‌بر آن فرض می‌کند که مدل به‌طور کامل با جامعهٔ آماری برازش دارد. در نمونه‌های

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.7.2]



نگاره۲. برآورد پارامترهای الگوی در حالت تخمین معیارها

بزرگ به‌طور عام کای دو معنی‌دار می‌شود و نزدیک به بیشتر مدل‌ها رد می‌شوند، همچنین فرض تطابق کامل مدل با جامعهٔ آماری بسیار محدود کننده است و در واقعیت عملی نیست. لذا در این تحقیق از آزمون کای‌دو به عنوان یک راهنما استفاده گردید و با محاسبه شاخص دیگر نسبت $i^{۲}$ به درجات آزادی برازش مناسب گردید. در مدل حاضر این مقدار برابر د ۳/۰۶ می‌باشد. البته هرچند شاخص نسبت کای‌دو به درجه آزادی نیز فاقد یک معیار ثابت برای یک الگوی قابل قبول است، ولی اغلب نسبت بین ۲ تا ۳ را نسبتی قابل قبول برای برازش یک الگوی خوب به‌شمار می‌آورند و هرچقدر این نسبت کوچک‌تر باشد برازندگی بهتر است.

یکی دیگر از شاخص‌های توسعه یافته برازندگی، جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) بوده که مبتنی بر پارامتر غیرمرکزی است. این شاخص برای مدل‌های خوب برابر با ۰/۰۵ یا کمتر است. مدل‌هایی که مقدار RMSEA آن‌ها ۰/۱۰ یا بیشتر باشد، برازش ضعیفی دارد (۱۹). البته بسیاری دیگر حدفاصل بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸ را برای مقدار این شاخص در برازندگی مدل مطلوب دانسته‌اند. در هر صورت مقدار این شاخص برازندگی برای مدل مقاله حاضر برابر با ۰/۰۵۷ حاصل شده است، که حدود حد مجاز است. شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) نیز برابر با ۰/۸۶ می‌باشد که این شاخص نیز از حد مجاز (حدوداً همان ۰/۰۸) کمی بیشتر است. مقدار شاخص خوبی برازندگی (GFI) که هرچقدر به یک نزدیک‌تر باشد، برازندگی بهتر را نشان می‌دهد، ۰/۷۷ به‌دست آمده است. AGFI که شاخص خوبی برازندگی اصلاح شده می‌باشد نیز همانند GFI در بازه صفر و یک متغیر بوده و مقدار آن برابر با ۰/۷۱ حاصل شده است و نهایتاً شاخص صرفه‌جویی برازندگی (PGFI) که عموماً برای قبول برازش مدل غیرممکن توصیه می‌شود، مقدار ۰/۵۳ به‌دست آمد، که حد قابل قبولی (می‌باید از ۰/۵۰ بیشتر باشد) را نشان می‌دهد.

در مجموع تصویری که توسط این معیارها از برازش مدل مطرح می‌شود و بررسی بیشتر برونداد نرم‌افزار LISREL از ابعاد دیگری همچون اجرای تعداد محدودی تکرار و از سرگیری در روش ML برای به جواب رسیدن این روش در برآورد پارامترها (نشان از برازش خوب مدل با داده‌ها دارد) حاکی از آن است که تقریباً داده‌ها با مدل منطبق می‌باشند و شاخص‌های برازندگی نیز برازش در حد متوسطی از قابلیت مدل را نشان می‌دهند. به هرحال در جمع‌بندی بررسی یافته اساسی در مبحث برآورد پارامترهای مدل و آزمون t– استودنت معنی‌داری این پارامترها و بویژه ضرایب مسیر، می‌توان بیان داشت نتایج حاکی از آن است که تمامی روابط بین متغیرهای نهفته بیرونی و درونی و همچنین کلیه روابط بین متغیرهای آشکار درونی با متغیر نهفته

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.7.2]

درونی و متغیرهای آشکار بیرونی با متغیرهای نهفته بیرونی و سایر پارامترهای مدل در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ = ~ معنی‌دار می‌باشند.با کسب این نتیجه می‌توان یک اطمینان نسبی در خصوص قبول کلیه مفروضه‌های الگوی مفهومی تحقیق یعنی مدل ارزش‌های رقابتی با ضریب اطمینان ۹۵ درصد (وحتی ۹۹ درصد) حاصل نمود. بنابراین براساس ضرایب مدل می‌توان عنوان نمود که مکتب نسبی‌گرا بر روی مدل ارزش‌های رقابتی در اخلاق دارای بیشترین اثر بوده است، پس از آن مکتب وظیفه‌گرا قرار دارد و مکتب‌های فضیلت‌گرا و نتیجه‌گرا در دردرجه‌های بعدی تأثیرگذاری بر ارزش‌های رقابتی در اخلاق قرار گرفته‌اند.

بحث

نتایج تحقیق نشان می‌دهد الگوی اخلاقیات ترکیب محور با توجه نگرش ارزش‌های رقابتی بر پایه چهار مکتب طراحی گردید، با روایی بالایی مورد برازش قرار گرفت (۱۵ و ۱۷). مبنای این الگو براساس نگاه فلسفی به اخلاق از منظر نگاه هنجاری بنا شده است،که نتایج حاصله با دیگر الگوهای ترکیب‌گرا در اخلاق مورد بررسی همخوانی دارد (۷، ۸، ۲۰و۲۱). نسبیت‌گرایی نیز از بعد هنجاری با توجه به مؤلفه‌های شهودگرایی و اخلاق موقعیتی به این مدل ترکیبی اضافه گردید که دارای بیشترین بار عاملی نیز در الگو می‌باشد، این نتایج نیز با الگو مثلث اخلاق و الگو توافق گروهی مطابقت دارد (۷، ۱۴و۲۲). نگاه فضیلت‌گرا که در اخلاق اسلامی بسیار سفارش شده است، دارای بار مطلوبی نسبت به دیگر مکاتب نیست و از طرفی اخلاق نسبیت‌گرا که مورد توجه اخلاق اسلامی نمی‌باشد دارای بیشترین بار عاملی است ،این نتایج بادستاوردهای تحقیقاتی که در نظام اداری ایران افول اخلاقیات و ارزش‌های مذهبی را نشان می‌دهد مطابقت دارد (۲۳).

پیشنهاد می‌گردد علاوه‌بر توجه به نگاه اسلامی به اخلاق در سازمان‌ها بیشترمدیران سازمان‌ها با ابعاد مختلف اخلاقی و معیارهای مربوط به آن آشنا گردند، به عبارت دیگر در نهایت مدیر باید در کاربرد اخلاقیات در سازمان خود به تعادل در به‌کارگیری اخلاق دست یابدو به مانند ارزش‌های رقابتی، مدیر باید برای رسیدن به اثربخشی مطلوب ترکیب بهینه‌ای از مؤلفه‌های الگو را در عین تضاد درنظرگرفته تا به نقطه تعادل برسد. (۱۶-۱۸)

نتیجه‌گیری

هدف این تحقیق بررسی دید گاه‌های مختلف در باب اخلاق در مدیریت دولتی بر اساس مکاتب اخلاقی و طرح مدلی ترکیبی و کاربردی دراخلاق برای مدیران دولتی می‌باشد. در نهایت نتایج نشان داد که، در مکتب فضیلت‌گرا، بالاترین امتیاز بار عاملی تأییدی در بین مؤلفه‌های اخلاق برپایه دین و اخلاق برپایه مراقبت به‌دست آمده است و اخلاق بر پایه رفتار حذف گردید. در بعد مکتب وظیفه‌گرا، بالاترین امتیاز در وظیفه‌گرای قاعده محور، وظیفه ما نسبت به خدا بوده است. در مکتب نتیجه‌گرا، لذت‌گرایی دارای بالاترین امتیاز و بعد از آن نتیجه‌گرای کمال‌گرا دارای بار عاملی مناسب بوده است. درمکتب نسبیت‌گرا حکایت از این دارد که برازش یک الگو تحلیل عاملی تأییدی بر روی متغیرهای آشکار، دو عامل مکتب نسبیت‌گرا، از وجود بارهای عاملی بزرگ و یا از یک ارتباط قوی بین متغیرهای آشکار با متغیر نهفته خود (عوامل) حکایت دارد و از طرفی با حذف اخلاق نسبیت‌گرای فردی این رابطه نیز قوی‌تر گردید. این نشان می‌دهد که اخلاقیات در نظام اداری ایران به اخلاق موقعیتی بیشتر گرایش پیدا نموده است.

ملاحظه‌های اخلاقی

این پژوهش حاصل مطالعات دوساله محققین این مقاله در رابطه با اخلاق در مدیریت دولتی می‌باشد. در جمع‌آوری مطالب همواره تلاش شده است، مبانی ارجاعات انتشار و استفاده صحیح از دستاوردهای دیگران تا جای ممکن رعایت گردد و نتایج تحقیق برای اولین بار در این مقاله ارائه می‌گردد.

سپاسگزاری

پژوهشگران، از جناب آقای دکتر سید مهدی الوانی و دیگر اساتید گرانقدر دانشگاه، به‌دلیل مشاوره و همکاری در انجام پایان‌نامه، سپاسگزاری می‌نمایند.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.7.2]

واژه‌نامه

1. Ethical value	ارزش‌های اخلاقی
2. Ehical behavior	رفتاراخلاقی
3. Ethical standards	استانداردهای اخلاقی
4. Moralistic trust	اعتمادسازی اخلاقی
5. Philosophy ethics	فلسفه اخلاق
6. Ethical conflict	تضادهای اخلاقی
7. Normative ethics	اخلاق هنجاری
8. Ethical triangle model	الگوی مثلث اخلاقی
9. Teleology ethics	اخلاق غایت گرا
10. Deontology ethics	اخلاق وظیفه گرا
11. Virtues ethics	اخلاق فضلیت گرا
12. Intuitionalism ethics	اخلاق شهودگرا
13. Dialectical ethics	گفتمان اخلاقی
14. Expressi collaborative	گروه‌های کاری
15. Ethicals-public	اخلاق‌دولتی
16. Relativism	نسبیت‌گرایی

منابع

1. Pevkur A. (2007). Compatibility of public administration systems and ethics management. Viesoji Politikair Adminstravimas; 19: 16-24.
2. Khoddami S. (2014). Design model ethical behavior of employees with emphasis on the role organization ethical values. Ethics in Science & Technology; 10(1): 12-23. (In Persian).
3. Denhardt KG (1998).The ethics of public service (resolving moral dilemmas in public organizations). USA: Green Wood Press Publishers. P.1-3.
4. Nargesiyan A, Pirannejad. (2015). Ethical management and public benefit concept in light change of public management approached. Ethics in Science &Technology; 9(2): 1-11. (In Persian).
5. Waldo D. (1980). The enterprise of public administration: A summary view. Navato.CA: Chandler & Sharp Publishers.
6. Kimberly P, Rakich J. (1999). Ethical decision making in healthcare management. Research and Perspectives on Healthcare: 7-12 .
7. Denhardt R. (2014). Public administration an action orientation. USA: Thomson Wadsworth Publishers. P.127-133.
8. Sheeran JP. (1993). Ethics in public administration: a philosophical approach. USA: Green Wood Publishers. P.8-10.
9. Aansari M, Hosseini A, Rahmany-Youshanlouei H, Seifi S. (2012). Effect of professional ethics on the loyalty of bank customers. Ethics in Science & Technology; 7(3): 62-77. (In Persian).
10. Tahmasebi.(2014). An introduction to the theory of public administration. Tehran: Samt Publication. P.36. (In Persian).
11. Fischer F, Geral M. (2007). Hand book public policy analysis theory politics and methods. USA: Taylor & Francics Group Publishers. P.19.
12. Cooper LT. (2012). Handbook of administrative ethics: eastern hemisphere distribution. USA: John &Wily Publishers.
13. Garofalo C, Dean G. (2006). Common ground, common future moral agency in public administration. USA: Taylor & Francis Group Publishers. P.18-24.
14. Garofalo C, Geuras D. (2011). Practical ethics in public administer management concept. USA: Vienna Virginia. P.12-18.
15. Sadeghi P.(2002).Check the of ethics based on virtue the morality and ethics. Science-Based Supplement; 28: 15-26. (In Persian).
16. Quinn RE. (1988). Beyond rational management: mastering the paradoxes and competing demands of high performance. San Francisco: Jossey-Bass. P.18.
17. Quinn RE, Cameron KS. (1983). Organizational life cycles and shifting criteria of effectiveness: some preliminary evidence. Management Science; 29: 33-51.
18. Danaeefard H, Alvani SM, Azar A. (2015). Method qualitative research of management. Tehran: Saffar Publication. P. 238-254. (In Persian).
19. Haider H. (2004). Structural work with LISREL. Tehran: SAMT Publication. P. 257-230. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.7.2]

20. Alvani SM. (2005). Morality and ethics management system integrated into the organization. Management Studies; (41,42): 1-10. (In Persian).

21. Omidi M. (2012). Explanation of virtue ethics classical political philosophy. Political Knowledge; 3(2): 7- 26. (In Persian).

22. Abbasi V. (2004). Take a look at one of the schools of ethics, virtue ethics. Philosophy and Theology Sign; (5): 143-148. (In Persian).

23. Rafipoor F. (1998). Modernization and conflict social problems of Iran. Tehran: Entesharco Publishers. P.217-261. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.7.2]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.1.7.2] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-26]