

روستا و توسعه، سال ۲۴، شماره ۹۳، بهار ۱۴۰۰

DOI: 10.30490/RVT.2021.352834.1303

مقاله پژوهشی

تبیین الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی با تأکید بر توسعه روستایی

لیدا صدقیان باویل^۱، احمد ودادی^۲، فریده حق شناس کاشانی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۹/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۲۶

چکیده

برخی مطالعات نشان‌دهنده ضعف محسوس در اخلاق سازمانی ادارات دولتی ایران است. از سوی دیگر، دیدگاه‌هایی متفاوت در این زمینه وجود دارد، به گونه‌ای که برخی صاحب‌نظران، با تأکید بر سطوح کلان، روی متغیرهای کلان اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی انگشت می‌گذارند و برخی دیگر،

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.
(lidasadaghian@yahoo.com)

۲- نویسنده مسئول و دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.
(ahvedadi@gmail.com)

۳- استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.
(fahaghshenaskashani_93@yahoo.com)

ضمن توجه به سطوح میانی و خرد، متغیرهای میانی و خرد مؤثر بر اخلاق سازمانی را برجسته می‌سازند. پژوهش حاضر، با هدف شناسایی مضامین ارزیابی اخلاقیات سازمانی و تبیین الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی با رویکرد توسعه روستایی، به روش تحلیل مضمون انجام شد و حجم نمونه شامل ده نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، خبرگان و مدیران وزارت جهاد کشاورزی بود که به صورت هدفمند انتخاب شدند. جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته صورت گرفت. بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر، شاخص‌های ارزیابی اخلاقیات سازمانی در شش بعد جو سازمانی، اخلاق فردی، مخاطبان سازمان، محیط سازمانی، اهداف سازمانی و قوانین، رویه‌ها و ساختار سازمانی دسته‌بندی شدند. نتایج نشان‌دهنده نقش مهم اخلاقیات سازمانی در انجام مأموریت وزارت جهاد کشاورزی و مسئولیت اجتماعی این دستگاه دولتی در توسعه روستاها بود.

کلیدواژه‌ها: اخلاقیات سازمانی، تحلیل مضمون، توسعه روستایی.

مقدمه

مقوله اخلاق در سازمان‌های جوامع توسعه‌یافته طی یک قرن گذشته به‌عنوان بخشی از علم مدیریت به‌مرور نهادینه شده (Abbasi and Khodayari Zarnagh, 2012) و به تبع آن، امروزه، اخلاق و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان‌ها بیش از گذشته مورد توجه صاحب‌نظران مدیریت قرار گرفته است. از سوی دیگر، مدیریت نیز به‌مفهوم فرآیند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات و هدایت برای دستیابی به اهداف سازمانی، همواره بر اساس نظام ارزشی مورد قبول جامعه سنجیده می‌شود (Khayat Moghaddam and Tabatabaeinasab, 2016). اما بحث اخلاق، در حقیقت، عمده‌ترین چالش مدیریت است (Puiu, 2015)، زیرا بیانگر تقابل بین عملکرد اقتصادی و عملکرد اجتماعی سازمان‌هاست. به دیگر سخن، در مطالعه علم اخلاق سازمانی، باید بین عملکردهای اقتصادی و عملکردهای اجتماعی سازمان‌ها توازن و تعادل ایجاد کرد (Samadi and Mahdavi-khou, 2009). اخلاق سازمانی اخلاق یک سازمان است، نشانگر

آنکه چگونه یک سازمان اخلاقی به یک محرک داخلی یا خارجی پاسخ می‌دهد. نقش اخلاق سازمانی در دسته‌بندی و توصیف فرآیند شکل‌گیری ارزش در سازمان، توصیف و دسته‌بندی چگونگی اتخاذ تصمیم‌ها در سازمان، نحوه انتقاد از روند شکل‌گیری ارزش در سازمان، تجویز ارزش‌هایی که در سازمان باید حفظ شود و تجویز چگونگی اتخاذ تصمیم در راستای اصول اخلاقی و هماهنگی با این اصول بسیار اهمیت دارد (Ghivarian, 2006). اخلاقیات سازمانی هم دارای بستر سازمانی است و هم آثار و نتایج فراسازمانی را به ارمغان می‌آورد. امروزه، تقریباً هر کسی قبول دارد که توجه به اخلاقیات سازمانی مورد نیاز سازمان‌هاست، گرچه برخی سازمان‌های دولتی ناسازگاری و تناقض بین ارزش‌ها و هنجارها را تجربه می‌کنند. مدیران سازمان‌های بخش دولتی، به‌طور طبیعی، در جایگاه قدرت اجتماعی قرار دارند و اخلاقیات سازمانی بر نحوه استفاده از قدرت اجتماعی توسط مدیران و سرپرستان در تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات آنها در محیط کار و نحوه تأثیر و نفوذ آنها بر دیگران متمرکز است (Brown et al., 2003).

بی‌شک، برای مقابله با پیچیدگی‌های روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری، باید با بهره‌گیری از الگوها و برنامه‌های راهبردی و منطقی، اخلاق سازمانی را در سازمان‌ها نهادینه کرد. از این‌رو، بررسی زوایای مختلف این موضوع و شناسایی ابعاد مختلف و مؤثر در آن از مهم‌ترین و حساس‌ترین مسائل در هر سازمان خواهد بود. بررسی برخی مطالعات داخلی (Khorakian et al., 2017; Azar et al., 2015; Danaeefard et al., 2016; khadami and Osanlou, 2015; Khayat Moghaddam and Tabatabaeinasab, 2016; Hazrati and Memarzadeh Tehran, 2014; Mohammadi Morris and Wood, 2011; and Golverdi, 2013; Alvani et al., 2011 Mathooko, 2013; Tremblay et al., 2017; Martínez et al., 2021; Ahmed et al., 2012; Al-khatib et al 2004; Wal, 2011; Sekerka et al., 2014) نشان‌دهنده وجود تحقیقات متعدد در حوزه اخلاق سازمانی است. اما شمار پژوهش‌های انجام‌شده درباره سازمان جهاد کشاورزی و در حوزه توسعه روستایی اندک است که از آن میان، می‌توان به مطالعه عباسی و فیضی

(Abbasi and Feyzi, 2012) اشاره کرد. جمع‌بندی کلی مطالعات مختلف نشان می‌دهد که اخلاق سازمانی هم از بعد مسئولیت اجتماعی، هم از بعد عملکرد فرهنگی و هم از بعد عملکرد اقتصادی بررسی شده است. مدیران و کارگزاران بخش دولتی در هر جامعه‌ای، علاوه بر ضوابط و معیارهای دیوانسالارانه، به مجموعه‌ای از رهنمودها و معیارهای اخلاقی ارزشی نیاز دارند که آنها را در اقدامات و تصمیم‌گیری‌هایشان یاری رساند (Ahmad, 2011). در مدیریت دولتی، باید فراتر از معیارهای اقتصادی اندیشید و جنبه‌های اخلاقی و ارزشی خدمت به مردم را مد نظر قرار داد و بدین منظور، شناسایی و ارزیابی وضعیت اخلاقیات سازمانی در هر دستگاه دولتی ضروری است (Moghimi and Ghaffari, 2016).

در ایران، بر اساس قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، دولت مکلف شد که در راستای اصلاح نظام اداری، کاهش تصدی‌های غیرضروری، ارتقای بهره‌وری و کارآیی نیروی انسانی و مدیریت دستگاه‌های اجرایی، حذف موازی‌کارها و تجمیع امور کشاورزی، دام، توسعه و عمران روستایی، تدابیر لازم را اتخاذ کند. در این راستا، وزارت جهاد کشاورزی از ادغام وزارتخانه‌های جهاد سازندگی که یک نهاد انقلابی برآمده از انگیزه‌های اخلاقی و متولی محرومیت‌زدایی از مناطق محروم به‌ویژه روستاها بود و وزارت کشاورزی که متولی حمایت، هدایت و نظارت بر بخش کشاورزی و تولیدات کشاورزی بود، تشکیل شد (Ghaedali and Salimi, 2020).

از سوی دیگر، توسعه روستاها به‌عنوان یکی از اهداف و مأموریت‌های وزارت جهاد کشاورزی نیازمند برنامه‌ریزی کلان اخلاقی در سطح نظام‌ها، سازمان‌ها، سیاست‌ها، قوانین و سازوکارهای جامعه مطابق با اهداف توسعه روستایی است. نهادهای ابتدای انقلاب در حوزه تغییرات ساختاری و فرهنگی روستا خدمات بسیاری را تا به امروز انجام داده‌اند و در حال حاضر، باید در کارکرد سازمان‌ها و نهادهای دولتی حاضر در روستا، از طریق تغییر ساختار عناصر لازم، مقولاتی که به توسعه پایدار جامعه روستایی کمک می‌کند، به روش اخلاقی مورد توجه قرار گیرد (Danaeefard et al., 2015).

تبیین الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی در.....

با توجه به پیشینه اخلاقی موجود در وزارت جهاد کشاورزی و این واقعیت که تشکیل و فعالیت وزارت جهاد سازندگی سابق با محوریت ارزش‌های انسانی و بر مبنای فضایل اخلاقی بوده است (Danaeefard et al., 2015) و نیز با توجه به گستره وسیع ارائه خدمات عمومی به روستاییان در این ساختار دولتی، موضوع اخلاقیات سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی بسیار پراهمیت است.

تحقق اخلاق در سازمان نیازمند رویکردی راهبردی به موضوع اخلاق است. با چنین نگرشی، روابط سازمان با محیط، فرصت‌هایی بالقوه و حتمی برای سازمان خواهد بود که بر اساس اصول فراگیر اخلاقی، تبدیل به مزیت رقابتی برای سازمان می‌شود. بر این اساس، برنامه‌ریزی راهبردی اخلاق در سازمان، همچون سایر اموری که در آنها برنامه‌ریزی راهبردی صورت می‌گیرد، می‌تواند در قالب حداقل سه گام تعریف شود (Alvani, 2020):

- سنجش وضعیت موجود؛
 - وضعیت مطلوب؛ و در نهایت،
 - تدوین برنامه مناسب برای نیل به وضعیت مطلوب.
- به‌رغم تلاش‌های چشمگیر پیشین در حوزه اخلاقی، این حوزه هنوز هم از نظر وجود یک مجموعه اصول مدون و پذیرفته‌شده، دچار محدودیت بوده و تاکنون، الگویی مدون برای ارزیابی اخلاقیات سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی معرفی نشده است. در همین راستا، هدف کلی پژوهش حاضر شناسایی مضامین ارزیابی اخلاقیات سازمانی و تبیین الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی با رویکرد توسعه روستایی است. به دیگر سخن، پژوهش حاضر در پی پاسخ بدین پرسش است که «الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی با تأکید بر توسعه روستایی چیست؟».

پیشینه تحقیق

در زمینه اخلاقیات سازمانی، تحقیقات مختلف توسط محققان خارجی و داخلی صورت گرفته که در جدول ۱، به تعدادی از آنها اشاره شده است

جدول ۱- پیشینه پژوهش‌ها در زمینه اخلاقیات سازمانی

منابع	موضوعات	نتایج
آذر و همکاران (Azar et al., 2016)	طراحی مدل ارزیابی ملاحظه‌های اخلاقی کسب و کار	از اولویت‌بندی ابعاد و شاخص‌های اخلاق کسب و کار، با مشخص کردن نقاط قوت و ضعف آنها، می‌توان به‌عنوان الگویی مناسب برای سیاست‌گذاری و تدوین راهبرد در سطح کلان و همچنین، در سطح خرد استفاده کرد.
دانایی فرد و همکاران (Danaeefard et al., 2015)	شناسایی مؤلفه‌های سازمان‌های فضیلت‌محور و جهادی	اخلاق فضیلت‌محور، در مقایسه با سایر نظریه‌های اخلاقی مثل اخلاق وظیفه‌گرا و سودگرا، با مبانی اسلامی قرابت نزدیک دارد و از این‌رو، باید به‌صورت جدی در مباحث اخلاقی در سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد.
خیاط‌مقدم و طباطبایی‌نسب (Khayat Moghaddam and Tabatabaeinasab, 2016)	مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت	رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، کارکنان و مدیران از اهمیت ویژه برخوردار است و می‌توان آن را مزیت رقابتی در سازمان‌ها دانست.
سیدنقوی و بابایی (Seyednaghavi and Babaei, 2013)	ارزیابی سیاست‌های توسعه اقتصادی روستایی از دیدگاه منطقه‌ای با نگاهی بر سیاست‌های دولت در ایران	در این پژوهش، با مروری بر سیاست‌ها و نگاه دولت به روستاها در ایران، نقش دستگاه‌ها و سیاست‌های دولت در توسعه روستایی بررسی شده است.
خوراکیان و همکاران (Khorakian et al., 2017)	تبیین مؤلفه‌های رفتار اخلاقی کارکنان و مدیران شهری	رویکرد اخلاق وظیفه‌محور برای بررسی اخلاق و رفتار اخلاقی در سازمان‌هایی چون شهرداری از چارچوب نظری مناسب برخوردار است و به‌درستی می‌تواند تبیین‌گر رفتار اخلاقی کارکنان شهرداری باشد.
محمدی و گل‌وردی (Mohammadi and Golverdi, 2013)	مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان	پیشنهاد مدل مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای سازمان با بهره‌گیری از مؤلفه‌های دینی

تبیین الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی در.....

منابع	موضوعات	نتایج
حضرتی و معمارزاده (Hazrati and Memarzadeh, 2014)	ارائه مدلی از رهبری اخلاقی سازگار با سازمان‌های دولتی ایران	پیامدهای رهبری اخلاقی عبارت‌اند از: مبادله اجتماعی، تعهد کارکنان، اعتماد کارکنان، یادگیری اجتماعی و شایستگی کارکنان
خدای و اصائلو (Khadami and Osanlou, 2015)	طراحی الگوی رفتار اخلاقی کارکنان با تأکید بر نقش ارزش‌های اخلاقی سازمان	ارزش‌های اخلاقی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی مؤثر است و موجب رفتار اخلاقی در سازمان می‌شود.
شاور و کلمنتس (Shawver and Clements, 2015)	تأثیر جنسیت بر قضاوت اخلاقی	در قضاوت اخلاقی، شدت اخلاقی ادراک‌شده و قصد گزارشگری حسابداران حرفه‌ای زن و مرد، تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.
شوپکر (Schwepker, 2001)	رابطه بین فضای اخلاق سازمانی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک شغل	ایجاد یک فضای اخلاقی از طریق قوانین و خط‌مشی‌های اخلاقی باعث رضایت شغلی، تعهد سازمانی بیشتر و در نتیجه، پایین آمدن نرخ ترک شغل می‌شود.
چون و همکاران (Chun et al., 2013)	مدل‌بندی اثر اخلاق شرکتی بر عملکرد مالی شرکت‌ها	اخلاق شرکتی از طریق متغیرهای میانجی تعهدات جمعی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اثر معنی‌دار بر عملکرد مالی شرکت دارد و افزایش میزان اخلاق شرکتی موجب افزایش عملکرد مالی شرکت می‌شود.
دونالدسون و دیویس (Donaldson and Davis, 1990)	مدیریت ارزش‌های اخلاقی در محیط کار	رعایت ملاحظات اخلاقی در گزینش و استخدام، ارزیابی عملکرد، نظام پاداش‌ها، اخراج و کوچک‌سازی سازمان باعث کاهش بدبینی و پرخاش‌گری و تعارض، مسئولیت‌پذیری بیشتر، افزایش تنوع‌طلبی و در نهایت، افزایش ارزش و سود و درآمد شده، رفاه بیشتر سرمایه‌گذاران، مشتریان و کارمندان را موجب می‌شود.

مأخذ: یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، تحقیقات متعدد در زمینه تأثیر اخلاقیات سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها صورت پذیرفته که به‌طور اعم، به احصا و بررسی مؤلفه‌ها و شاخص‌های

اخلاقیات سازمانی در سازمان‌های مختلف و نقش آنها در حوزه‌های مختلف عملکردی پرداخته‌اند. برخی از مطالعات مدل‌سازی و ارائه مؤلفه‌های اخلاق سازمانی در سازمان‌ها را مد نظر داشته‌اند؛ و مطالعات دیگری نیز به تحلیل اخلاق سازمانی پرداخته یا رابطه اخلاق، جو اخلاقی سازمان و فساد در سازمان‌ها را بررسی کرده‌اند. در سیر مطالعات اخلاق سازمانی، با توجه به ویژگی‌های خاص فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی وزارت جهاد کشاورزی، نیاز به ابداع الگوی بومی ارزیابی اخلاقیات سازمانی به دلیل کمبود تحقیقات و الگوهای ارزیابی در این دستگاه به شدت احساس می‌شود.

مبانی نظری تحقیق

اخلاق دولتی

اخلاق بخش دولتی یک موضوع گسترده است، زیرا ارزش‌ها و اصول اخلاق بین فرهنگ‌ها متفاوت است. اخلاق یک استاندارد پاسخ‌گویی است که بر اساس آن، مردم به موشکافی کار انجام‌شده توسط اعضای سازمان‌ها می‌پردازند. مسائل اخلاقی در بخش دولتی در ارتباط با خصوصیات زیرمجموعه آن ظاهر می‌شود (Bishop and Preston, 2000).

بر اساس اصول اخلاق، تصمیماتی اخلاقی است که عموم مردم آن را صحیح تلقی کنند. تضمین رفتار اخلاقی در بخش عمومی نیاز به بازتاب دائمی تصمیمات گرفته‌شده و تأثیر آنها از نقطه نظر اخلاقی بر دیدگاه شهروندان دارد. داشتن چنین تمایزی تضمین می‌کند که مدیران عمومی، بدون اینکه ابتدا سؤال شود که آیا این اصول در معرض موشکافی عمومی قرار می‌گیرند یا خیر، بر اساس یک مجموعه داخلی از اصول اخلاقی عمل نکنند؛ همچنین، دولت درباره رفتار زندگی خصوصی مدیران عمومی نیز حساس است. اخلاق بخش دولتی تلاشی برای ایجاد یک فضای بازتر در عملیات بخش دولتی (Sture, 2013). اخلاق دولتی دربرگیرنده کاربرد قوانین اخلاقی برای دولت و بخشی از فلسفه قانون است که بر عملیات حکومت و رابطه‌اش با مردم آن حکومت حاکم است و مسائل صداقت و شفافیت در دولت را

تیین الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی در.....

پوشش می‌دهد و با مسائلی مانند رشوه‌خواری، فساد سیاسی، فساد پلیس، اخلاق قانون‌گذاری، اخلاق تنظیم قوانین، تضاد منافع، اجتناب از ظاهر ناشایست، دولت باز و اصول اخلاقی قانونی سروکار دارد (Irannejad, 1992).

مقامات دولتی به مردم خدمت و بر منابع دیگر نظارت و مدیریت می‌کنند. همراه با این نظارت، انتظاری از سوی مردم وجود دارد که در اجرای فعالیت‌های روزانه، مسئولان با رعایت بی‌طرفی و برابری عمل کنند؛ همچنین، انتظار دارند که آنها با حفظ شفافیت در کارهای خود، اطمینان حاصل کنند که آنها به درک درستی از آنچه «درست» عمل می‌کنند، برسند. این مفهوم اصول اخلاقی، به‌عنوان شاخه‌ای از فلسفه که به دنبال پرداختن به اخلاق است، یک ایده جدید در دولت نیست. نیکولو ماکیاولی رساله «شاهزاده» را به‌عنوان راهنمایی برای نشان دادن آنچه یک سلطنت باید برای حفظ قدرت انجام دهد، نوشت. این رساله اغلب به‌عنوان ابزاری برای آنچه در نظر گرفته می‌شود که یک مقام دولتی نباید در جامعه آن‌گونه عمل کند، چراکه شامل گام‌هایی خاص برای حفظ کنترل و قدرت است. این ایده کنترل و قدرت در تعارض با اصل اساسی ناظر بودن به عموم مردم است. از این رو، این رساله سکویی برای پرداختن به مسائل اخلاقی در روزگار امروزی است (Davison, 2020).

اصول اخلاقی ناظر به رفتار کارمندان دولت و اعضای ادارات نظارتی است، که به مسائلی مانند رشوه‌خواری و رابطه کارمندان دولت با کسب‌وکارها و همچنین، نگرانی‌ها در مورد شفافیت، آزادی اطلاعات و تعارض بین قوانین اشاره می‌کند (Mazaheri, 1995). در حالی که ماکیاولی و داگلاس در زمان‌های متفاوت زیسته‌اند، دو دیدگاه متضاد انواع مدیران بخش عمومی و مواضع اخلاقی تصمیماتی که می‌گیرند، بسیار مرتبط هستند. برای نشان دادن بی‌اختیاری تفکر بر روی اصول اخلاقی در دولت، کودی و لین دو عامل متضاد را مورد بحث قرار دادند: دیدگاه سودمندگرایی و دیدگاه وظیفه‌گرایی (Mamizadeh, 1994).

سودمندگرایی: اعتقاد به اینکه هدف، وسیله را توجیه می‌کند. به عبارت دیگر، اگر یک راه حل اخلاقی پرهزینه‌تر باشد، یک راه حل که فایده بیشتری دارد، حتی اگر کمتر اخلاقی باشد، ترجیح داده می‌شود. (Fieser, 2017).

وظیفه‌گرایی: اعتقاد به اینکه برخی از اصول مطلق باید بدون در نظر گرفتن پیامدها اطاعت شوند یک نمونه از یک اصل مطلق، صداقت است (Giubilini, 2016).

تعریف این دو مدل رفتاری ضرورتاً منحصر به فرد نیست. این امکان وجود دارد که یک فرد تصمیم بگیرد که بر اساس یک موضع کاربردی (سودمندگرایی)، تصمیم‌گیری کند و سپس، موضع وظیفه‌گرایی را برای یک تصمیم جداگانه دنبال کند، بدین معنی که مفهوم اخلاق مبهم است و در نهایت، بر اساس اصول و ارزش‌هایی استوار است که در میان موقعیت‌ها و انسان‌ها متفاوت خواهد بود.

امام علی (ع)، در نامه خود به مالک اشتر، خصایص اخلاقی مدیران و کارگزاران را بیان می‌دارند که از جمله آنها می‌توان به پرهیزگاری، تسلط بر هوای نفس، امانت‌داری، اعتدال و میانه‌روی، سعه صدر، احتیاط، حسن ظن، مسئولیت‌پذیری و... اشاره کرد (Fallah Sekolaei, 2003).

اخلاق بخش عمومی در مقابل اخلاق دولتی

اخلاق بخش دولتی با اخلاق کسانی سروکار دارد که در بخش دولتی خدمت می‌کنند. در حالی که اخلاق بخش عمومی در بخشی از اصول اخلاقی دولت هم‌پوشانی دارد، می‌تواند به‌عنوان یک شاخه مجزا در نظر گرفته شود که اخلاق دولتی فقط بر مسائل اخلاقی مربوط به دولت‌ها، از جمله رشوه و فساد متمرکز است، در حالی که اخلاق بخش عمومی شامل هر موقعیتی است که در حوزه مدیریت دولتی گنجانده شده است. اخلاق مدیریت دولتی روابط بین سیاست‌مداران را پوشش می‌دهد، اما سیاست‌مداران و احزاب مربوط در جهان خارج شامل کارمندان دولتی منتخب، رسانه‌ها، نهادهای دولتی و افراد را نیز پوشش می‌دهد (Ghivarian, 2006).

به گفته ووتن (Wooten, 2001)، رشد کمی و کیفی متون اخیر به گونه‌ای فزاینده معطوف به بحث اخلاقیات در مدیریت و انجام پژوهش در این زمینه بوده است و می‌توان امیدوار بود که نتیجه این مطالعات نقش قابل توجهی در کاهش خلاءهای اخلاقی و تقویت زیرساخت‌ها و اهمیت پرداختن به مسئولیت اجتماعی سازمان‌های بخش دولتی داشته باشد.

منابع اخلاق در بخش دولتی از خصوصیات اخلاقی کارمندان عمومی، قوانین و مقررات داخلی سازمان و قوانین ملی تا معاهده‌های بین‌المللی با استانداردها و قوانین رفتاری مکتوب متغیر است. مهم‌ترین نظام اخلاق زمانی است که این منابع به صورت موازی کار کنند. راه‌های بسیاری برای تعیین استانداردهای اخلاقی و ایجاد یک زیرساخت اخلاقی یا نظام اخلاقی وجود دارد. برای نمونه، تعداد زیادی از سازمان‌های بین‌المللی قوانین (کدهای) اخلاقی یا قوانین رفتاری را برای کارمندان خود و به‌طور کلی، برای کارمندان عمومی تهیه کرده‌اند. این استانداردهای اخلاقی، در صورتی که به‌درستی در نظام اخلاق ملی اجرا شوند، می‌توانند منابع مهمی در قانون‌گذاری و مقررات ملی باشند. مهم‌ترین منبع اخلاق در بخش عمومی معیارها و اصول دموکراتیک است. اصول دموکراتیک اصولی است که بخشی از آن در حقوق بشر سیاسی مدون است و بخشی نیز به‌طور معمول، در قوانین دولتی وجود داد. سنت‌های اجرایی، بسته به فرهنگ کشور، می‌تواند متفاوت باشد، اما به‌طور کلی، دیدگاه‌هایی مشترک مبنی بر اینکه چگونه کارمندان دولتی باید وظایف خود را به‌صورت دموکراتیک با پاسخ‌گویی شفاف و صادقانه انجام دهند، وجود دارند.

روش‌های دیگر برای ایجاد زیرساخت‌های اخلاقی شامل اعلام اقدامات برای مهار فساد سیاسی و اداری و اقدامات برای مدیریت تعارض منافع است. اصلاحات واقعی که برای ایجاد زیرساخت‌های اخلاقی ضروری است، به نوع مشکل فساد در هر کشور و نوع کمبودهایی که در نظام یکپارچگی هر کشور وجود دارد، بستگی دارد. ایجاد زیرساخت‌های کارآمد و اخلاق‌مدار زمان‌بر بوده و هیچ راه حل ساده‌ای برای انجام آنها وجود ندارد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که در بحث اخلاق، باید ابتدا به شرایط سازمانی توجه کرد، چراکه اخلاق فردی و رفتار اخلاقی عمدتاً یک مؤلفه وابسته به محیط سیاسی و ویژگی‌های فرهنگی اداره عمومی است (Amundsen, 2009).

اخلاق در وزارت جهاد کشاورزی و نقش آن در توسعه روستا

پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران همواره بخش کشاورزی و توجه به توسعه و عمران روستاها مورد اهتمام و تأیید قانون‌گذاران، برنامه‌ریزان و دستگاه‌های اجرایی و محور توسعه اقتصادی و اجتماعی بوده، که همین موضوع باعث تحولات وسیع در عرصه کشاورزی و روستاها و مناطق عشایری شده است. اما به دلیل برخی ناهماهنگی‌ها و سیاست‌ها، نظام‌ها و روش‌های ناکارآ، تداخل وظایف، دوباره‌کاری‌ها و بروز حوادث طبیعی (نظیر خشکسالی و سیل)، بخش کشاورزی در سال‌های اخیر با دشواری‌هایی روبه‌رو بوده، که مانع از رشد مطلوب این بخش شده است (Sharbatian, 2011). برای رفع این نابسامانی‌ها و نارسایی‌ها، بر اساس قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، دولت مکلف شد که در راستای اصلاح نظام اداری، کاهش تصدی‌های غیرضروری، ارتقای بهره‌وری و کارآیی نیروی انسانی و مدیریت دستگاه‌های اجرایی، حذف موازی‌کاری‌ها و تجمیع امور کشاورزی، دام، توسعه و عمران روستایی، تدابیر لازم را اتخاذ کند. در این راستا، لایحه ادغام وزارتخانه‌های جهاد سازندگی و کشاورزی و تشکیل وزارت جهاد کشاورزی در تاریخ ۱۰ دی ماه ۱۳۷۹ تصویب و تأیید شد (Ghadiri and Najafi Kani, 2003).

با این همه، وزارت جهاد کشاورزی، پس از تشکیل، برخلاف وظایف ذاتی و قانونی خود در حوزه روستاها و بدون ایجاد جایگاه مناسب برای سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی راهبردی و نظارت بر فرآیند توسعه روستایی، اقدام به پراکندن امور روستایی در بین دستگاه‌های مختلف کرد و به تدریج، به وزارت کشاورزی صرف تبدیل شد (Varmazyari et al., 2018).

تلقی حداکثر تولید به‌عنوان تنها رسالت وزارت جهاد کشاورزی مبتنی بر تجربه شکست‌خورده راهبرد فن‌سالارانه (تکنوکراتیک) توسعه روستایی بوده که امروزه، دیگر این راهبرد یک‌جانبه‌گرایانه منسوخ شده است و هیچ سنخیتی با الگوی اسلامی-ایرانی^۱ پیشرفت و

۱- الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت عبارت است از «نسخه‌ای راهبردی که مؤلفه‌های جهان‌بینی حاکم بر تمدن اسلامی-ایرانی را ارائه می‌دهد»؛ به دیگر سخن، الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت مدلی از خرد و اندیشه ایرانی برای رسیدن به آرمان اسلامی است.

عدالت ندارد. خلاصه کردن وظایف وزارت جهاد کشاورزی در تولید محصولات خام کشاورزی، ضمن اینکه مغایر با قانون تشکیل این وزارتخانه و قانون تمرکز وظایف و اختیارات مربوط به بخش کشاورزی در وزارت جهاد کشاورزی است، با الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت و عدالت نیز مغایرت دارد. در راهبردهای فن سالارانه توسعه روستایی، که سازگار با نظام‌های لیبرال سرمایه‌داری است، صرفاً تولید حداکثر محصول، هدف غایی تلقی می‌شود، در حالی که الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت و عدالت و مدیریت جهادی ایجاب می‌کند که حداقل به همان اندازه تولید محصول و رشد ارزش افزوده، معیشت آحاد کشاورزان نیز برای مسئولان وزارت جهاد کشاورزی مهم باشد. در دیدگاه جهادی، چنانچه کارگزاران وزارت جهاد کشاورزی بتوانند از مسیر توجه به کرامت انسانی کشاورزان و بهبود معیشت ایشان، اعتماد آنان به خود را افزایش دهند، در این صورت، همدلی و هم‌بانی تقویت شده و زمینه برای اجرای اثربخش‌تر طرح‌های ارتقای تولید کشاورزی فراهم می‌شود. اثربخشی بالاتر مروجان وزارت جهاد سازندگی سابق نسبت به مروجان وزارت کشاورزی نیز ناشی از توجه نیروهای جهادی به ایجاد همدلی و هم‌بانی بود (Heidari et al., 2005).

روش تحقیق

پژوهش حاضر، از نظر هدف، توسعه‌ای- کاربردی و به لحاظ ماهیت، اکتشافی بوده و روش آن کیفی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران وزارت جهاد کشاورزی است که در حوزه مطالعات علوم انسانی مطلع بوده و حداقل ده سال سابقه خدمت داشته‌اند و خبرگان این حوزه به‌شمار می‌روند. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود و گردآوری داده‌های مورد نیاز با استفاده از روش میدانی و مصاحبه با ده نفر از مدیران و خبرگان وزارت جهاد کشاورزی و سازمان‌های زیرمجموعه صورت گرفت که به شکل نظری و هدفمند و تا رسیدن به اشباع نظری انتخاب شدند.

نخست، بر اساس پروتکل مصاحبه، با سه تن از مدیران معجب منابع انسانی مصاحبه اولیه بر مبنای سؤال‌های نیمه‌ساختاریافته انجام شد؛ سپس، بر اساس نتایج این مصاحبه، پرسش‌های اولیه فهرست شده در راستای سؤال اصلی تحقیق مورد بازنگری قرار گرفت. بنابراین، محورهای سؤال‌های مصاحبه به فراخور پاسخ‌های ارائه شده و بر اساس بازخورد از مصاحبه‌های اولیه بازبینی و به تدریج، اصلاح شدند. در ادامه نیز از فن گلوله‌برفی برای دسترسی به دیگر نمونه‌ها استفاده شد.

در پژوهش حاضر، از پایایی بازآزمون برای محاسبه پایایی مصاحبه‌ها استفاده شد؛ همچنین، برای افزایش قابلیت اعتماد یافته‌های پژوهش، پروتکل مصاحبه شامل شیوه شروع مصاحبه، ورود به بحث و سیر پرسش‌ها تدوین شد که در طول مصاحبه‌ها، برای پرهیز از پراکنده‌گویی و نوسان زیاد، راهنمای پژوهشگر در مصاحبه‌ها بود. از سوی دیگر، با مشخص کردن محورهای اصلی مصاحبه و آزاد بودن پژوهشگر برای طرح پرسش‌های خود در هر محور، روایی پرسشنامه پژوهش نیز حفظ شده است. در این راستا، با آگاهی مستمر پژوهشگر برای کنار گذاشتن تعصبات، سعی در افزایش قابلیت اعتماد داده‌های پژوهش شد. همچنین، در پژوهش حاضر، با استفاده از زاویه‌بندی در ابزار، امکان مرور تطبیقی داده‌های به دست آمده از منابع مختلف فراهم شد، که خود به بهبود اعتمادپذیری داده‌ها می‌انجامد. همچنین، به منظور افزایش پایایی و اعتبار یافته‌ها، فرآیند گردآوری و تحلیل داده‌های پژوهش به صورت هم‌زمان انجام پذیرفته است. برای تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل تم (مضمون) به صورت کدگذاری سه مرحله‌ای استفاده شد. با توجه به متن مصاحبه‌ها و دسته‌بندی استقرایی، مضامین پایه و اصلی و فراگیر شکل گرفتند و در نهایت، با بازبینی و چندسویه‌نگری الگو توسط مشارکت کنندگان و خبرگان، به روش کیفی استخراج و نهایی شدند. زمان مصاحبه‌ها بین چهار تا صد دقیقه متغیر بود. پژوهشگر با رعایت همه اصول اخلاقی پژوهش‌های کیفی و رضایت کامل مصاحبه‌شوندگان، مصاحبه‌ها را ضبط کرد و سپس، همه مصاحبه‌ها به طور دقیق به متن برگردانده شد و کدگذاری انجام گرفت.

نتایج و بحث

تحقیق حاضر روشی جدید را برای ارائه الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی در نظر گرفته که مبتنی بر تجارب زیسته مدیران و صاحب نظران در حوزه مدیریت دولتی و بخش کشاورزی است. در مطالعه حاضر، مفاهیم دارای معانی مشترک در قالب مقوله‌ها که سطحی انتزاعی تر نسبت به مفاهیم داشتند، سازمان‌دهی شدند و سرانجام، مقوله‌هایی با بار معنایی و محتوایی نزدیک تر ذیل طبقه‌ای ویژه قرار گرفتند. بدین ترتیب، مفاهیم پژوهش مبتنی بر ۱۵۲ کد اولیه و البته، با در نظر گرفتن کدهای تکراری، شامل ۲۶۳ کد بودند. جدول ۲ نمونه‌ای از استخراج کدهای اولیه از مصاحبه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۲- نمونه‌ای از کدهای استخراج شده از مصاحبه‌ها

ردیف	جملات مصاحبه	کدهای اولیه
M1	اینجا یک مدیر باید جامعه هدف خود را درک کند	سنجش ادراک مدیریت
M3	جامعه هدف خود ایجاد کند	رضایتمندی
	سازمان اخلاق‌مدار سازمانی است که بتواند بالاترین سطح رضایت‌مندی را در	

مأخذ: یافته‌های پژوهش

این تعداد کد اولیه، در مجموع، شامل ۸۱ مضمون منحصر به فرد بودند. به همین منوال، هر کدام از مضامین پایه نیز خود از یک یا چند مفهوم تشکیل شده، که آن مفاهیم، در واقع، بیانگر «شاخص‌ها»، «شرایط» و یا «وضعیت» موجود و یا مطلوب مقوله مورد نظر در ارتباط با ارزیابی اخلاقیات سازمانی است. بر این اساس، تمامی ۲۶۳ کد اولیه علامت‌گذاری شده طی پژوهش حاضر به ۱۵۲ مضمون پایه اشاره داشتند که با حذف موارد مشابه، سیزده مضمون سازنده پژوهش حاصل شد؛ این تعداد نیز در نهایت، شش مضمون فراگیر پژوهش را تشکیل دادند، که عبارت‌اند از: جو سازمانی، اخلاق فردی، مخاطبان سازمان، محیط سازمان، اهداف سازمان، و قوانین، رویه‌ها و ساختار سازمان.

تحلیل داده‌ها و یافته‌ها (کدگذاری)

در پژوهش حاضر، مصاحبه‌های ضبط‌شده به‌دقت پیاده شدند؛ سپس، با استفاده از روش تحلیل محتوا، متن مصاحبه‌ها به‌صورت سطر به سطر مورد بررسی، مفهوم‌پردازی و مقوله‌بندی قرار گرفت.

جو سازمانی

آنچه از سازمان یک محیط کار ایده آل و مطلوب می‌سازد، احساس کارکنان نسبت به محیط کار است. بیش از چند دهه از اولین تعریف جو سازمانی می‌گذرد؛ در این مدت، تعاریف متعدد از جو سازمان ارائه شده که جوهره همه آنها دو عنصر را در بر داشته است: نظام شناختی (عنصر ذهنی) که بیانگر نظام‌های ارزشی سازمان است و برداشت‌های جمعی (عنصر احساسی) که از سیاست‌ها، عملکرد و روش‌های سازمان نشات می‌گیرد. از این‌رو، سنجش این متغیر به‌عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر اخلاق سازمانی از اهمیت بسزایی برخوردار است. نتایج تلفیق مضامین برگرفته از ادبیات و پیشینه تحقیق و کدگذاری مصاحبه‌ها در جدول ۳ به نمایه درآمده‌اند.

جدول ۳- مضامین شناسایی‌شده مرتبط با جو سازمانی

مضمون پایه	مضمون سازنده	مضمون فراگیر
هویت سازمانی (مصطلح بودن عضو به‌جای کارمند)		
باورهای اعتقادی مشترک، انسجام و یکپارچگی اعضای سازمان		
احترام و صمیمیت		
اعتماد و صداقت		عناصر ذهنی /
ارجحیت منافع عمومی به منافع شخصی		نظام‌های ارزشی
در نظر گرفتن قانون یا اصول اخلاقی به‌عنوان ملاحظات مهم سازمانی		
رعایت استانداردهای محل کار		
عدم تبعیض قومیتی و توجه به خرده‌فرهنگ‌ها		جو سازمانی
روش رسیدن به اهداف		
نقش شوراها در تصمیم‌گیری‌های سازمانی		
تخصیص منابع سازمان به‌طور عادلانه میان کلیه وظایف و نقش‌های سازمانی		عناصر احساسی /
شایسته‌سالاری، تجربه‌محوری و ارتقای منصفانه		برداشت‌های جمعی
ارزیابی عادلانه		از سازمان
رعایت اصول دموکراتیک و الگو بودن رهبری دموکراتیک در سازمان		
رفتارهای بی‌طرفانه، غیر حزبی و غیرسیاسی		

مأخذ: یافته‌های پژوهش

تیین الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی در.....

اخلاق فردی

از نظر محققان، هر کاری که در محیط کار انجام می‌شود، به‌نوعی بر باورهای اخلاقی کارکنان مبتنی است. استانداردهای اخلاقی رفتار بین افراد، به‌علت تفاوت در اهداف، دیدگاه‌ها، باورها و ارزش‌های عقلایی متناسب با افراد، متفاوت‌اند و این دیدگاه‌ها، اهداف، باورها، ارزش‌ها و مذاهب نیز به‌دلیل تفاوت در زمان، مکان، اقتصاد، قومیت، فرهنگ، اجتماع و شرایط، متغیر است. جدول ۴ مضامین شناسایی شده مرتبط با اخلاق فردی را به‌صورت تلفیق مضامین برگرفته از ادبیات و پیشینه تحقیق و کدگذاری مصاحبه‌ها نشان می‌دهد.

جدول ۴- مضامین شناسایی شده مرتبط با اخلاق فردی

مضمون پایه	مضمون سازنده	مضمون فراگیر
رفتار مدبرانه، انتقال تجارب، تسهیم اطلاعات و تلاش برای کسب دانش		
مسئولیت‌پذیری و انتقادپذیری		
حفظ حریم شخصی و آزادی دیگران		
وظیفه‌شناسی کارکنان و مدیران		
قانون‌مداری، رعایت قوانین و مقررات و آگاهی از قوانین و مقررات		
داشتن استقلال حرفه‌ای در تصمیمات	اخلاق کارکنان	
رعایت نزاکت و ادب در برخوردهای اجتماعی		
مقابله با شایعه‌سازی و پرهیز از تهمت		
رعایت نظم، انضباط و آراستگی و مقررات ایمنی و بهداشتی		اخلاق فردی
پرهیز از اخذ هرگونه هدیه غیرمتعارف، وجه نقد و یا تسهیلات از ذی‌نفعان سازمان		
رضایت از پست سازمانی		
عهده‌دار شدن مسئولیت تصمیم‌گیری و اقدامات		
عملکرد مدیران در ارتباط با نیل به اهداف سازمانی		
عدم انتصابات دستوری	اخلاق مدیران	
عدم تبعیض در حق کارکنان		
سبک مدیریت مدیران		
توانایی تصمیم‌گیری هنگام برخورد با تعارضات و دوراهی‌های اخلاقی		

مأخذ: یافته‌های پژوهش

مشتریان و ارباب رجوع سازمان

مشتریان و ارباب رجوع سازمان سومین مضمون سازنده در الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی محسوب می‌شود. توجه این مضمون به بهره‌برداران بخش کشاورزی به‌عنوان استفاده‌کنندگان نهایی از خدمات ارائه‌شده از سوی این دستگاه دولتی و ارباب رجوع سازمان است. این مضمون سازنده دربرگیرنده مضامین پایه به شرح جدول ۵ است.

جدول ۵- مضامین شناسایی شده مرتبط با مخاطبان

مضمون فراگیر	مضمون سازنده	مضمون پایه
بهره‌برداران کشاورزی		ارائه خدمات و نهاده‌ها به صورت منصفانه با تمرکز بر نیازهای بهره‌برداران
		انعطاف‌پذیری، نوآوری و قابلیت اعتماد در ارائه خدمات
		ارائه خدمات بیمه محصولات کشاورزی
مخاطبان سازمان		ارائه آموزش‌های مناسب
		افزایش کیفیت خدمات
		حداکثرسازی ارائه خدمات
روستاییان		بسترسازی برای نوآوری‌های پایدار در راستای توسعه روستاها
		تدوین برنامه‌های فرهنگی و اقتصادی پایدار و همه‌جانبه توسعه روستایی
		تقویت و بسط شبکه‌های اجتماع محور و سازمان‌های مردم‌نهاد

مأخذ: یافته‌های پژوهش

محیط سازمان

در این بخش، مضامین مرتبط با محیط سازمان در قالب محیط تخصصی و محیط عمومی دسته‌بندی شده‌اند. محیط تخصصی به مضامینی اختصاص یافته است که به طور مستقیم، از اخلاق سازمانی تأثیر می‌پذیرند و یا بر آن تأثیر می‌گذارند؛ در مقابل، محیط عمومی محیط عام‌تری را شامل می‌شود که با سازمان تعامل غیرمستقیم دارد، اما در ارزیابی اخلاق سازمانی تأثیر گذار است. جدول ۶ دربرگیرنده مضامین پایه این دو مضمون سازمان‌دهنده است.

تیین الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی در.....

جدول ۶- مضامین شناسایی شده مرتبط با محیط سازمان

مضمون فراگیر	مضمون سازنده	مضمون پایه
محیط عمومی	محیط عمومی	عدم تبعیض در جذب و به کارگیری منابع انسانی از محیط سازمان
		مقایسه نظام حقوق و دستمزد با متوسط پرداختی سازمان‌های مشابه در جامعه
		تعامل با شرکت‌های در سایه
		رواج فساد نظام یافته در جامعه
		وجود سیاست شفاف سازی و ارزیابی سازمان توسط جامعه
		ارائه محصولات سالم کشاورزی و غذایی
		استفاده مؤثر و محتاطانه از منابع محیطی
		عدم آسیب به محیط
		توسعه کشاورزی پایدار و اجرای روش کشاورزی حفاظتی
		بهره گیری از فناوری‌های نوین و سامانه‌های مجازی برای ارائه خدمات
محیط سازمان	محیط تخصصی	تعیین سیاست الگوی کشت محصولات کشاورزی
		تضمین وجود نهاده‌ها و کالاهای اساسی
		ایجاد نظام‌های لازم و پروتکل‌ها
		همکاری با سایر بخش‌ها و سازمان‌ها برای توسعه و پیاده‌سازی راهکارهای خدمت
		ارائه اطلاعات و خدمات مناسب با سازمان‌های همکار و مرتبط
		استقلال دستگاه‌های نظارتی در نظارت بر عملکرد سازمان‌های دولتی و ارائه اطلاعات شفاف و صادقانه به سازمان‌های ناظر
		نفوذ زیاد و البته به ناحق در فرآیند قانون گذاری از طریق برقراری ارتباطات نفوذی و واسطه‌گری سیاسی
		موازی کاری با سازمان‌های دیگر

مأخذ: یافته‌های پژوهش

اهداف سازمان

اهداف اخلاق مدار از ضرورت‌های سازمان اخلاق مدار است. در این راستا، مضامین پایه گردآوری شده از پیشینه پژوهش، بررسی‌های کتابخانه‌ای و مضامین استخراج شده از مصاحبه‌ها

در قالب دو مضمون سازنده اهداف بلندمدت و اهداف کوتاه‌مدت سازمان در جدول ۷ نمایه شده‌اند.

جدول ۷- مضامین شناسایی شده مرتبط با قوانین، رویه‌ها و ساختار سازمان

مضمون پایه	مضمون سازنده	مضمون فراگیر
اهداف در راستای افزایش نقش بخش غیردولتی در حفظ منافع عمومی	اهداف بلندمدت	اهداف سازمان
اهداف در راستای افزودن ارزش‌های حرفه‌ای به تعهدات دولتی		
اهداف در راستای ارتقا و حفظ ارزش‌های محوری بخش دولتی و سیاست‌های کلی نظام		
اهداف شفاف و سیاست‌های روشن	اهداف کوتاه‌مدت	
اهداف حمایتی هدفمند بارانه‌ای در بخش کشاورزی		
اهداف حمایتی بیمه‌ای در بخش کشاورزی		
اهداف حمایتی تضمین خرید در بخش کشاورزی		
اهداف هدایتی تولید، توزیع و فروش در بخش کشاورزی		
اهداف نظارتی و توانمندسازی روستایی		

مأخذ: یافته‌های پژوهش

قوانین، رویه‌ها و ساختار سازمان

روح اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در هر سازمان باید در قوانین، رویه‌ها و ساختار آن سازمان جاری و ساری باشند. ترکیب مضامین پایه این سه مضمون فراگیر به شرح جدول ۸ است.

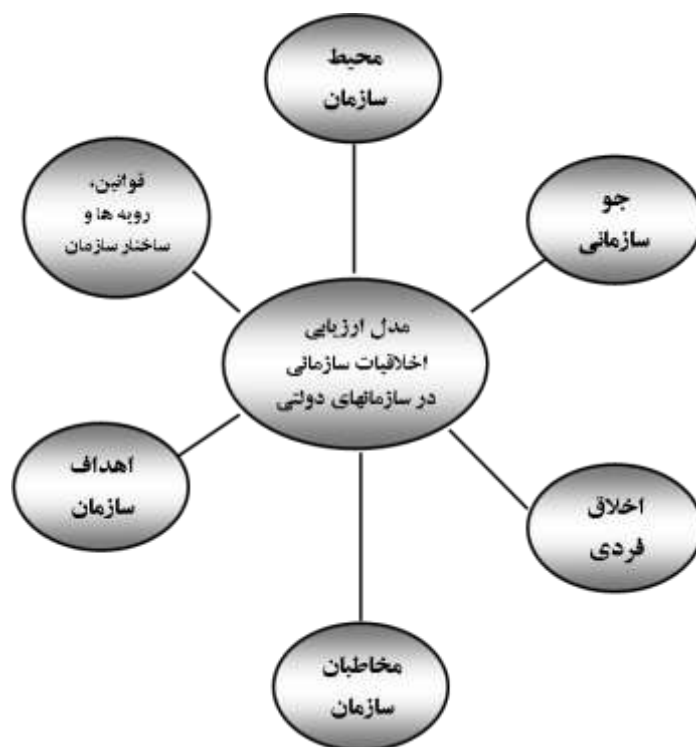
تعیین الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی در.....

جدول ۸- مضامین شناسایی شده مرتبط با قوانین، رویه‌ها و ساختار سازمان

مضمون پایه	مضمون سازنده	مضمون فراگیر
قوانین و دستورالعمل‌ها با ضمانت رعایت اصول اخلاقی و رویکرد حمایتی	قوانین	
قوانین و دستورالعمل‌ها با ضمانت حداقل‌سازی هزینه‌ها و زمان برای ارباب رجوع و سایر ذی‌نفعان		
قوانین و دستورالعمل‌ها با ضمانت تأمین نیازهای واقعی جامعه هدف		
قوانین و دستورالعمل‌ها با ضمانت حداقل‌سازی بروز زمینه‌های فساد اداری در سازمان		
ممنوع بودن دادوستدهای شخصی در محل کار	رویه‌ها	قوانین، رویه‌ها و ساختار سازمان
ایجاد خط‌مشی‌ها و رویه‌های پاداش و تنبیه برای رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی		
وجود رویه‌های استخدام کارکنان اخلاق‌مدار		
وجود منشور اخلاقی مدون با ضمانت اجرایی در سازمان	ساختار	
وجود نظام هدفمند آموزش کارکنان و مدیران		
ساختار سازمانی مناسب و منعطف با اخلاق سازمانی		
وجود ساختار مستقل نظارت و بازرسی با ضمانت اجرایی در سازمان		
وجود ساختار آموزش و مشاوره اخلاقیات سازمانی		
ایجاد ساختار حداقلی و حذف دیوان‌سالاری زائد		

مأخذ: یافته‌های پژوهش

پس از مطالعه مبانی نظری موجود و مصاحبه با افراد صاحب‌نظر و جمع‌بندی مضامین پایه و سازنده و فراگیر مربوط به ارزیابی اخلاقیات سازمانی، الگوی مفهومی نهایی در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱- الگوی پیشنهادی تحقیق

اعتبارسنجی الگو

به منظور اعتبارسنجی الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی، نشست گروه کانونی با حضور هفت نفر از مدیران و خبرگان وزارت جهاد کشاورزی و سازمان‌های زیرمجموعه که در مرحله اول، با آنان مصاحبه شده بود، در وزارت جهاد کشاورزی به مدت سه ساعت و دوازده دقیقه برگزار شد و نظرات صاحب نظران مورد بررسی قرار گرفت؛ و در نهایت، جمع‌بندی با اجماع مشارکت‌کنندگان حاصل شد. مهم‌ترین نظرات کارشناسی شده در پی ارائه شده است.

در ابتدای جلسه، مروری کلی بر اخلاقیات سازمانی و الگوی اخلاق سازمانی استخراج شده انجام گرفت؛ همچنین، گزارشی تفصیلی از روند مصاحبه‌های عمیق با خبرگان و ادبیات مطرح شده در این حوزه برای حضار ارائه شد. به طور کلی، حدود ۲۵ دقیقه از جلسه به

ارائه محقق تخصیص یافت تا برداشتی مشترک از سؤال پژوهش ایجاد شود، که کمک زیادی به هدفمندی و ذهنیت مشترک بین محقق و حضار در نشست کرد. در همین بخش، سؤالاتی از سوی صاحب نظران ارائه شد که توسط پژوهشگر پاسخ لازم ارائه شد؛ البته، در برخی از موارد نیز توضیحات تفصیلی خدمت خبرگان ارائه شد تا تعریف عملیاتی مشترک از موضوع صورت پذیرد. بعد از ارائه اولیه، تمام صاحب نظران به اجماع اعلام کردند که چند اصل را به شرح زیر محور بحث خود قرار دهند:

نخست، روی مؤلفه جو سازمانی بحث شد و اکثر صاحب نظران بر این باور بودند که جو سازمانی می تواند به عنوان یکی از مؤلفه های مؤثر در اخلاق سازمانی باشد؛ البته، برخی از آنها معتقد بودند که این مؤلفه تأثیر کمتری بر اخلاق سازمانی دارد، ولی اجماع نهایی این موضوع را رد کرد. همچنین، با توضیحات ارائه شده از سوی پژوهشگر، صاحب نظران قانع شدند که مؤلفه استخراج شده قابل قبول بوده و جهت گیری خوبی به الگو داده است؛ هرچند، بحث هایی در زمینه همین موضوع صورت گرفت و حدود ۲۲ دقیقه این مباحث به درازا انجامید.

با کنکاش روی اخلاق فردی به مدت حدود ۵۵ دقیقه، مشخص شد که در مجموع، دو ویژگی کلی اخلاق کارکنان و اخلاق مدیران برای این مؤلفه درست طراحی شده است؛ هر چند، برخی از صاحب نظران زیر مؤلفه «داشتن استقلال حرفه ای در تصمیمات» را برای اخلاق کارکنان متناسب نمی دانستند، اما با توضیحات محقق و نیز با یادآوری مطالعات انجام شده و ارائه منابع مشخص به آنها، تمامی اعضا مجاب شدند که این مؤلفه نباید از الگو حذف شود. همچنین، زیر مؤلفه «سخنوری» از رده اخلاق کارکنان به اتفاق نظر اعضا حذف شد.

در خصوص ویژگی های مخاطبان سازمان، بهره برداران کشاورزی و روستاییان کاملاً مناسب تشخیص داده شدند.

در خصوص مؤلفه محیط سازمان، بحث اصلی بر سر موضوع «ارائه محصولات سالم کشاورزی و غذایی» بود، به گونه ای که به نظر برخی از خبرگان، این مؤلفه در زیر مجموعه

محیط عمومی قرار نمی گرفت، اما برخی دیگر با توضیح خود اعضا مخالف را متقاعد کردند و این مؤلفه حذف نشد.

در خصوص اهداف سازمان، مؤلفه «اهداف سازمانی» حذف شد. توجیه منطقی و قابل پذیرش این بود که این اهداف در بطن سایر اهداف ارائه شده قرار دارند. سرانجام، مؤلفه «رویه‌ها و ساختار سازمان» بررسی شد که بنا به تشخیص اعضای جلسه، سه دسته قوانین، رویه‌ها و ساختار کاملاً مناسب تدوین شده بودند.

توجه‌گیری و پیشنهادها

توسعه روستایی، با شمول کلیه شاخص‌ها اعم از کاهش فقر در روستاها، ایجاد اشتغال، افزایش میزان تولید، افزایش کارآیی، تقویت زیرساخت‌های کشاورزی و...، جزو عملکردهای وزارت جهاد کشاورزی به عنوان نهاد دولتی متولی امر بوده و عملکرد مطلوب آن در این حوزه متضمن اخلاق نتیجه‌گرا در این سازمان دولتی است. هدف پژوهش حاضر طراحی و تبیین الگوی ارزیابی اخلاقیات سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی بوده است. بر اساس نتایج بررسی ادبیات نظری، الگویی که تبیین‌کننده این پدیده در سازمان‌های دولتی به‌ویژه وزارت جهاد کشاورزی باشد، بسیار نادر است و همین نکته سبب شده است که محقق، برای استخراج الگوی کیفی تحقیق، از درون محیط و شرایط مختص وزارت جهاد کشاورزی استفاده کند. بهره‌گیری از الگوی مفهومی به‌دست آمده، شاخص‌های ارزیابی اخلاق سازمانی در وزارت جهاد کشاورزی احصا شده است. این الگو دربرگیرنده اخلاق کارکنان (مدیران و کارمندان زیرمجموعه)، عوامل دخیل در فرآیندهای اجرا (قوانین و مقررات، رویه‌ها و ساختار سازمانی)، عوامل مؤثر در توسعه روستایی و کشاورزی (مخاطبان و ذی‌نفعان سازمان، محیط تخصصی و عمومی، اهداف سازمان) است. بر این مبنای ارزیابی وضعیت موجود اخلاقیات سازمانی در این دستگاه دولتی، می‌توان برنامه راهبردی اخلاقیات سازمانی را تبیین و اجرا کرد.

برنامه‌ریزی توسعه پایدار روستایی مؤلفه‌های مختلف مدیریتی، محیطی، اقتصادی، اجتماعی و... را دربرمی‌گیرد. با این دیدگاه، هرچند، از اهمیت توسعه روستایی در فرآیند توسعه ملی سخن به میان می‌آید، اما بر اثر ضعف مسئولیت اجتماعی نهادهای حاکمیتی، توجه لازم و کافی به روستاها صورت نمی‌گیرد.

امروزه، ساختارهای حکمرانی نوآورانه، به‌منظور تقویت هماهنگی در بین بخش‌ها و سطوح مختلف حکومت و بین بازیگران عمومی و خصوصی توسعه یافته‌اند؛ همچنین، ابزارهای سیاستی نوآورانه با تمرکز سرزمینی قوی‌تر برای شناسایی و بهره‌برداری از قابلیت‌های متنوع توسعه‌ای در نواحی روستایی ایجاد شده‌اند. در این راستا، وزارت جهاد کشاورزی، دارای بیشترین تشکل‌های مردمی (اعم از تعاونی‌های عشایری، شرکت‌های تعاونی تولید، شرکت‌های تعاونی روستایی، شرکت‌های سهامی زراعی، کشت‌و‌صنعت‌ها، صندوق‌های اعتباری خرد، انجمن‌های محصولات مختلف، شرکت‌های خدمات مشاوره و...) است، که می‌تواند از این ظرفیت‌ها استفاده کند و همچنین، در اجرای مسئولیت‌های اجتماعی و اخلاقی خود، متناسب با وضعیت اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی روستاها، می‌تواند با حداکثرسازی ارائه خدمات، افزایش کیفیت خدمات، بسترسازی برای نوآوری‌های پایدار در راستای توسعه روستاها، تدوین برنامه‌های فرهنگی و اقتصادی پایدار و همه‌جانبه توسعه روستایی، تقویت و بسط شبکه‌های اجتماع‌محور و سازمان‌های مردم‌نهاد و ارائه خدمات متناسب به کشاورزان و بهره‌برداران بخش کشاورزی که مخاطبان و ذی‌نفعان عمده این وزارتخانه را شامل می‌شوند و مورد تأکید جامعه نخبگان بخش کشاورزی نیز قرار دارند، به‌عنوان یکی از ساختارهای نهادی متولی توسعه روستایی، وظایف خود را در قبال این مسئولیت به انجام رساند. وزارت جهاد کشاورزی، با اعمال راهبردهای مختلف اخلاقی و بر مبنای عمل به مسئولیت اجتماعی سازمان خود معطوف به توسعه روستایی، بر اساس ترسیم اهداف و سیاست‌های منطبق با نیاز بخش کشاورزی و روستایی و شناخت دقیق نیازهای مخاطبان خود و توسعه انسانی از رهگذر آموزش‌های لازم و نیز توجه به محیط عمومی و تخصصی سازمان با تکیه بر مؤلفه‌های احصاشده در تحقیق حاضر

و همچنین، با فراهم‌سازی زیرساخت‌ها، امکانات و تسهیلات و پرورش استعداد و روحیه روستاییان، می‌تواند در راستای توسعه پایدار اقتصادی و اجتماعی روستا گام بردارد.

منابع

1. Abbasi, M. and Khodayari Zarnagh, R. (2012). Moral values in light of organizational justice. *Akhlagh-e Zisti (Bioethics) Journal*, 1(2): 83-98. (Persian)
2. Abbasi, M. and Feyzi, T. (2013). The moral organization and its impact on the social responsibility of the organization on the Staff of the Ministry of Agriculture-Jahad. *Journal of Management of Organizational Culture*, 11(2): 33-54. (Persian)
3. Ahmad, M.S. (2011). Work ethics: an Islamic prospective. *Journal of Human Sciences*, 8(1): 850-859.
4. Ahmed, B., Shod, I. Momtaz, R. and Tanveer, Z. (2012). Organizational ethics and job satisfaction: evidence from Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(8): 2966-2973. DOI: 10.5897 /AJBM11.
5. Al-Khatib, J.A., Rawwas, M.Y.A. and Vitell, S.J. (2004). Organizational ethics in developing countries: a comparative analysis. *Journal of Business Ethics*, 55(4): 307-320.
6. Alvani, S.M. (2020). Public management. Sixth Edition. Tehran: Nashr-e Ney.. (Persian)
7. Alvani, S.M., Hassanpour, A. and Davari, A. (2011). Analysing the organizational morality of employees using the moral compass pattern. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 5(3-4): 25-34. (Persian)
8. Amundsen, I. (2009). Introduction to public sector ethics. Chr. Michelsen Institute (CMI). Available at <https://www.cmi.no/publications/3290-introduction-to-public-sector-ethics>.
9. Azar, A., Ramazanian, M.R., Faraji, H. and Dolatkahi, K. (2016). Designing a model for evaluation of business ethics considerations. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 11(1): 63-74. (Persian)
10. Bishop, P. and Preston, N. (Eds) (2000). Local Government, public enterprise and ethics. The Federation Press.
11. Brown, M.E., Treviño, L.K. and Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2): 117-134.
12. Chun, J.S., Shin, Y., Choi, J.N. and Kim, M.S. (2013). How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of

- collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 39(4): 853-877. DOI:10.1177/0149206311419662.
13. Danaeefard, H., Bagheri Kani, M. and Hejazifar, S. (2015). Identification of attribute-based and jihadi organizations elements. *Journal of Islamic Management*, 23(4): 45-71. (Persian)
 14. Davison, W.P. (2020). Public opinion: study, influence, examples and polling. *Encyclopedia Britannica*. Available at <https://www.britannica.com/topic/public-opinion>.
 15. Donaldson, T. and Davis, K. (1990). Business ethics. *Management Decision*, 28(6): 23-24.
 16. Fallah Sekolaei, M. (2003) The face of the islamic state brokers from the viewpoint of Imam Ali. *Journal of Marifat*, 93: 102-118. (Persian)
 17. Fieser, J. (2017). Utilitarianism. Available at <https://www.utm.edu/staff/jfieser/class/300/utilitarian.htm>.
 18. Ghadiri, M. and Najafi Kani A., (2003). Development plans after Iranian Islamic Revolution victory and their effects on rural areas. *Journal of Geographical Research*, 35(44): 111-121. (Persian)
 19. Ghaedali, H.R., and Salimi, Gh.R. (2020). The evolution of jihadist management in Islamic Revolution institutions (the case study of Construction Jihad). *Journal of Management and Defense Research*, 19(90): 137-152. (Persian)
 20. Ghivarian, H. (2006). Role of ethicis in organization development. *Journal of Public Management*, 47: 35-43. (Persian)
 21. Giubilini, A., (2016). Stanford encyclopedia of philosophy. Edited by Edward N. Zalta, Metaphysics Research Lab, Stanford University. <https://plato.stanford.edu/archives/win2016/entries/conscience/>.
 22. Hazrati, M. and Memarzadeh Tehran, Gh. (2014). Designing the model of ethical leadership, compatible to the governmental organizations of Iran. *Journal of Development Evolution Management*, 18: 63-70. (Persian)
 23. Heidari, A., Hosseni, S.M. and Shahbazi, E. (2005). Comparison of the characteristics of the extension agents of (formerly) Construction Jihad and Agriculture Ministries in order to set priorities of suitable characteristics for the extension system of the Ministry of Agriculture-Jahad. *Iranian Agricultural Extension and Education Journal*, 2(2): 17-28. (Persian)
 24. Irannejad Parizi, M. (1992). Social and ethical responsibility of management. *Journal of Management Knowledge*, 18: 23-34. (Persian)

25. Khayat Moghaddam, S. and Tabatabaeinasab, M. (2016). Components of professional ethics in management. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 11(1): 127-136. (Persian)
26. Khodami, S. and Osanlou, B. (2015). Designing ethical behavior model of employees with emphasis on role of organization moral authority. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 10(1): 95-105. (Persian)
27. Khorakian, A.R., Jahangir, M., Nickhah Farkhani, Z. and Mohammadi Shahroudi, H. (2017). Analysing the factors affecting the ethical behavior of employees. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 12(2): 24-35. (Persian)
28. Mamizadeh, J. (1994). Social responsibility of organizations and ethics in management. *Journal of Future Studies Management*, 6(20-21): 67-89. (Persian)
29. Martínez, C., Skeet, A.G. and Sasia, P.M. (2021). Managing organizational ethics: how ethics becomes pervasive within organizations. *Business Horizons*, 64(1): 83-92. Available at <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.09.008>.
30. Mathooko, J.M. (2013). Leadership and organizational Ethics: The three dimensional African perspectives. *BMC Medical Ethics*, 14(1): S2. Available at <https://doi.org/10.1186/1472-6939-14-S1-S2>.
31. Mazaheri, A. (2002). Organizational culture and ethical values. *Journal of Culture and Cooperation*, 24: 6-10. (Persian)
32. Moghimi, S. and Ghaffari, R. (2016). Ethics in government: axiomatization the ethics in governmental organizations. *Management Researches*, 9(33): 35-59. (Persian)
33. Mohammadi, M. and Golverdi, M. (2013). Components of professional ethics in the organization by taking a pattern of religious fundamentals. *Journal of Islam and Management*, 2(32): 161-180. (Persian)
34. Morris, L. and Wood, G. (2011). Model of organizational ethics education. *European Business Review*, 23(3): 274-286. Available at <https://doi.org/10.1108/09555341111130254>.
35. Puiu, S. (2015). Ethics management in public sector – background and tools. *Journal of Procedia Economics and Finance*, 23: 604-607. Available at [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00566-3](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00566-3).
36. Samadi, A, Mahdavihou, R. (2009). Impacts of managerial ethics on organizational commitment: case of employees of Hamedan Tax Affairs Head Office. *Journal of Tax Res.*, 17(4):45-72. (Persian)
37. Sekerka, L.E., Comer, D.R. and Godwin, L.N. (2014). Positive organizational ethics: cultivating and sustaining moral performance. *Journal*

-
- of Business Ethics*, 119(4): 435-344. Available at <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1911-z>.
38. Seyednaghavi, M. and Babaei, A. (2013). An evaluation of rural economic development policies; a regional approach by looking at iran's governmental policies. *Journal of Rural Research*, 4(3): 451-479. (Persian)
 39. Shawver, T.J. and Clements, L.H. (2015). Are there gender differences when professional accountants evaluate moral intensity for earnings management? *Journal of Business Ethics*, 131:556-557.
 40. Schwepker, C. (2001). Ethical climates relationship to job satisfaction organizational commitment and turnover intention in the sales force. *Journal of Business Research*, 54 (1): 39-52.
 41. Sharbatian, M. (2011). Consideration on the necessity of cultural engineering in sustainable development of rural society. *Journal of Cultural Engineering*, 59: 59-70. (Persian)
 42. Sture, J. (2013). Moral development and ethical decision-making. In: On the dual uses of science and ethics: principles, practices and prospects, pp. 99-127. DOI: 10.13140/2.1.1766.4328.
 43. Tremblay, M., Martineau, J.T. and Pauchant, T.C. (2017). Managing organizational ethics in the public sector: a pluralist contingency approach as an alternative to the integrity management framework. *Public Integrity*, 19(3): 219-233. Available at <https://doi.org/10.1080/10999922.2016.1230688>.
 44. Varmazyari, H., Kalantari, Kh., Lavaei, R. and Samadi, M. (2018). A grounded theory approach to developing a model for challenges of policy-making and planning of rural development in Iran, *Journal of Village and Development*, 21(2): 97-123. (Persian)
 45. Wal, Z.V.D. (2011). The content and context of organizational ethics. *Public Administration*, 89(2): 644-660. Available at <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2010.01868.x>.
 46. Wooten, K.C. (2001). Ethical dilemmas in human resource management: an application of a multidimensional framework, a unifying taxonomy, and applicable codes. *Human Resource Management Review*, 11(1): 159-175. Available at [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00045-0](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00045-0).

