

بررسی و تبیین نقش رفتار اخلاقی در اجرای خط‌های سازمانی جمعیت هلال احمر جنوب‌شرق ایران (استانهای کرمان، هرمزگان و سیستان و بلوچستان)

نسرین پیرمرادی - دانشجوی دکترای مدیریت دولتی گرایش خطی‌مشی‌گذاری، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
سنجر سلاججه* - استادیار گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

چکیده

Investigating and explaining the role of Ethical behavior in implementing the organizational policies of the southeast Red Crescent Society of Iran

Abstract

The Red Crescent Society, in the field of ethics and humanitarian values, seeks to promote human dignity, altruism, peace and understanding, social solidarity, voluntary service and the constructive role of the youth and to provide humanitarian relief activities and its own capacity-building to society as a designated government organization to reduce human suffering and serving the needy and deprived people and groups. This study was conducted to investigate and explain the role of ethical behavior on the implementation of policy in this organization. The present study is from the applied research type based on the purpose and according to the method of data collection, it's a descriptive research from the correlation study type especially structural equation modeling type that its sample includes 324 employees from three provinces of Kerman, Hormozgan and Sistan and Baluchestan who were selected through a cluster sampling proportional to sample size. The data were collected by two questionnaires of ethical behavior and implementation of the policies of the four functional areas of the organization which were prepared by experts' opinion and Delphi method and were analyzed by SPSS 23 and AMOS 23 software, single-sample T-test and Pearson correlation. Based on the research results, the mean score of ethical behavior was 3.79 ± 0.74 and the mean score of the policy implementation was 4.06 ± 0.43 which was higher than the average level and also the relationship between the ethical behavior variable and public policy implementation variable ($P < 0.01$, $r = 0.17$) is positive and significant meaning that with increasing the ethical behavior, the implementation of public policy also increases. Considering the obtained findings, it is necessary to pay more attention to standards of ethical behaviors and promote them among employees of this organization to implement politics and organizational policies which is the responsibility of the managers of this public institution.

Keywords: Ethical behavior, policy implementation, Red Crescent Society

جمعیت هلال احمر در حوزه اخلاق و ارزشهای بشردوستانه تلاش می‌نماید کرامت انسانی، نועدوستی، صلح و تفاهم، همبستگی اجتماعی و خدمات داوطلبانه و نقش سازنده جوانان را ترویج و در زمینه کاهش آلام انسانی و خدمت‌رسانی به افراد و اقشار نیازمند و محروم فعالیت‌های انساندوستانه امدادی و ظرفیت‌سازی خود را در نقش سازمان معین دولت به جامعه ارایه نماید. این مطالعه با هدف بررسی و تبیین نقش رفتار اخلاقی بر اجرای خط‌مشی در این سازمان انجام شد. پژوهش حاضر با توجه به هدف از نوع تحقیقات کاربردی و با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها جزو تحقیق توصیفی از نوع تحقیق همبستگی و خاصه مدل‌یابی معادلات ساختاری است که نمونه‌آماری آن شامل تعداد ۳۲۴ نفر از کارکنان سه استان کرمان، هرمزگان و سیستان و بلوچستان از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای متناسب با حجم نمونه انتخاب شده بودند. داده‌ها بوسیله دو پرسشنامه رفتار اخلاقی و اجرای خط‌مشی‌های چهار حوزه عملکردی این سازمان که با استفاده از نظر خبرگان و روش دلفی آماده شده بود، جمع‌آوری و از طریق نرم‌افزار AMOS 23, SPSS 23 و آزمون T تک‌نمونه‌ای و همبستگی پیرسون تحلیل شدند. براساس یافته‌های پژوهش میانگین نمره رفتار اخلاقی 3.79 ± 0.74 و میانگین نمره اجرای خط‌مشی 4.06 ± 0.43 بود که بالاتر از سطح میانگین قرار داشتند و همچنین رابطه بین متغیر رفتار اخلاقی با متغیر اجرای خط‌مشی عمومی ($P < 0.01$, $r = 0.17$) مثبت و معنادار است، بدین معنی که با افزایش میزان رفتار اخلاقی، اجرای خط‌مشی عمومی نیز افزایش می‌یابد. با توجه به یافته‌های بدست آمده لزوم توجه هر چه بیشتر به استانداردهای رفتارهای اخلاقی و ارتقای آنها در بین کارکنان این سازمان جهت اجرای سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی ضروری است که مسئولیت این مهم به عهده مدیران این موسسه عام‌المنفعه می‌باشد.

واژگان کلیدی: رفتار اخلاقی، اجرای خط‌مشی، جمعیت هلال احمر

مقدمه

واژه *Policy* در زبان فارسی، سیاست یا خط‌مشی معنا شده است، این واژه وقتی در کنار واژه *Public* به معنای عمومی قرار گیرد؛ شاخه‌ای از دانش را با عنوان علم دولت در عمل تشکیل می‌دهد که برخی آن را زیرمجموعه علم سیاست و برخی نیز علمی مستقل قلمداد می‌کنند (حاجی‌پور و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۲). خط‌مشی‌های عمومی حلقه پیونددهنده دولت و جامعه هستند، آنها سازوکارهای اعمال اراده ملی هستند که مدیریت دولتی، متولی اجرای آنهاست (مقدس‌پور و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۳۴). خط‌مشی عمومی مجموعه‌ای از اقدامات نسبتاً پایدار، ثابت و هدفمند دولت به منظور حل مشکلات یا دغدغه‌های عمومی جامعه است (اندرسون، ۲۰۱۱). «اجرا» فعالیتی قدیمی، اما واژه‌ای جدید است (الوانی، ۱۳۸۴). «دان آلنس و ورث»^۱ در سال ۱۹۷۳ در کتاب «مدیریت دولتی: اجرای خط‌مشی عمومی» فعالیت‌های اداری دولت و شاخه اجرایی را مورد مطالعه قرار داد اما در نمایه کتاب هیچ‌ذکری از واژه *Implementation* نشده است (آلنس و ورث، ۱۹۷۳). تا قبل از کشف این واژه اهمیت اجرای خط‌مشی عمومی نیز نادیده گرفته می‌شد (پالمبو^۲، ۱۹۹۰) و از آن پس بود که به نقش مستقل اجرا در فرایند خط‌مشی اهمیت داده شد. اما پرسمن و ویلداوسکی^۳ به پر کردن خلأ مطالعه در مورد اجرا در مطالعات خط‌مشی عمومی کمک کردند (پرسمن و ویلداوسکی، ۱۹۷۳). اما با این حال به گواهی جیمز اسلاک^۴، تحقیقات حوزه اجرای خط‌مشی از اواسط دهه ۸۰ تا اواسط دهه اول قرن بیست و یکم پیشرفت چندانی نداشته است (اسلاک، ۲۰۰۵). اجرا از مراحل مهم خط‌مشی‌گذاری محسوب می‌شود که نمی‌تواند جدا از خط‌مشی‌گذاری مدنظر قرار گیرد، زیرا شرط موفقیت و اثربخشی خط‌مشی در اجرای درست و کامل آن است. اجرا، فرایندی پیچیده است که در آن خط‌مشی‌های عمومی شامل اهداف کلی، اهداف عینی و ابزارهای آن توسط یک یا چند نمایندگی به اقدامات ویژه تبدیل می‌شود. اجرای خط‌مشی را می‌توان فرایند عملی شدن برنامه‌ها یا طرح‌ها دانست

1. Allensworth
2. Palumbo
3. Pressman., Wildawsk
4. Slack

(هاولت و رامش، ۱۳۸۰). اجرای خط‌مشی در مفهوم کلی به معنای اجرای قانون است که در آن بازیگران، سازمانها، رویه‌ها و فنون متفاوت در هم می‌آمیزند تا با تلاش، اهداف یک برنامه یا خط‌مشی پیشنهادی را به نتیجه مطلوب و مثبت برسانند (Otool et al, 2003). دانش فرد (۱۳۹۳) نیز معتقد است اجرای خط‌مشی، تبدیل تعهدات به عمل است. بطور ساده می‌توان گفت که خط‌مشی‌ها، تعهد به انجام بعضی از کارها است. مسئولینی که در بخش خدمات دولتی کار می‌کنند و وظیفه آنها ارائه طیف وسیعی از خدمات دولتی است، در سالهای اخیر مورد انتقادات فراوانی قرار گرفتند. رفتار غیر اخلاقی، پارتی‌بازی، عدم وفاداری به سازمان و رشوه‌خواری مامورین دولتی همواره از مشکلات اساسی بوده‌اند که در اکثر کشورها مورد توجه قرار گرفته و دولت‌ها سعی کرده‌اند برنامه‌هایی را جهت بهبود رفتار کارکنان پیاده کنند (کریمی و همکاران، ۱۳۸۹). هنگامی که کارکنان معتقد باشند که خط‌مشی‌ها و رویه‌ها توسط مدیران و دیگر افراد در سازمان با توجه به اخلاقیات پیگیری می‌شوند آنگاه ارزشهای اخلاقی در سازمان نهادینه می‌شود. به طور نمونه: مدیران ممکن است این ارزشها را با توجه به شیوه اخلاقی مانند پاداش دادن به رفتار اخلاقی و تنبیه رفتار غیر اخلاقی نشان دهند (والنتین و همکاران، ۲۰۰۲). این ارزشها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کنند که می‌توانند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب هستند تاثیر بگذارند (کلارک، ۱۹۹۸).

امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمانها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یک الزام است. نماد بیرونی سازمانها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمانها، ظهور و بروز یافته است (پیرایش، ۱۳۹۱). اخلاق متشکل از مجموعه قوانین حاکم بر چگونگی رفتار مردم با یکدیگر است که افراد متعقل، برای تأمین منافع متقابلشان بر سر پذیرش آن توافق کرده‌اند، مشروط بر اینکه سایرین نیز از آن قواعد تبعیت کنند (سپاسی و حسنی، ۱۳۹۵). لاوتسن (۱۳۸۴) نیز اخلاقیات را در قالب مجموعه‌ای از اصول می‌داند که اغلب در قالب یک منشور یا سیستمی شناخته شده به عنوان راهنمای رفتار عمل می‌کند. در زمینه رفتار اخلاقی کارکنان دیدگاه‌های متفاوتی ارائه و از زوایای

آمده است، فرا گرفته شده باشند. جامعه نیز بنا به ضرورت حیات خود، رفتارهای خاص و ارزشهای ویژه‌ای را به عنوان رفتارها و ارزشهای اخلاقی معین می‌کند. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی ارزشهای اخلاقی، نگرانیهای زیادی را در سازمانها به وجود آورده است. از این رو، یکی از عمده‌ترین چالشهای مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی است تا آنها رفتار اخلاقی از خود بروز داده و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. مهمترین پیامدی که ارزشهای اخلاقی سازمان میتواند برای سازمان داشته باشند تاثیر ارزشهای اخلاقی بر ایجاد عواملی در سازمان است که منجر به رفتار اخلاقی در سازمان شود. از آنجایی که جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران نیز یکی از قدیمی ترین نهادهای خیریه کشور است که فعالیت‌های عام المنفعه و داوطلبانه خود را حول محور اخلاق و اخلاق مداری در جهت رفع مشکلات محرومین انجام می‌دهد. اصول هفت گانه اساسی جمعیت هلال احمر که منشاء پیدایش خوبی‌ها و مهرورزی‌های بی‌شماری با هدف تسکین آلام بشریت و انسان‌های دردمند و گرفتار است و نشان‌دهنده حاکمیت اخلاق و اصول اخلاقی در این سازمان می‌باشد، عبارتند از:

۱. انسان‌دوستی: جمعیت هلال احمر برای نجات جان و سلامت همه انسان‌ها تلاش می‌کند.
۲. بی‌غرضی: جمعیت هلال احمر در زمان حادثه بدون توجه به نژاد و ملیت به همه انسان‌های صدمه دیده کمک می‌کند.
۳. بیطرفی: جمعیت هلال احمر در دعوای قومی و نژادی، بصورت بی طرف فقط به مجروحین و آسیب دیدگان کمک می‌کند.
۴. استقلال: جمعیت هلال احمر ایران مستقل و وابسته به هیچ کشوری نیست و کاملاً مردمی می‌باشد.
۵. خدمات داوطلبانه: جمعیت هلال احمر برای کمک به انسان‌ها و نجات جان آنان پاداش و حقوقی دریافت نمی‌کند.

7. Humanity
8. Impartiality
9. Neutrality
10. Independence
11. Voluntary service

مختلفی مورد نظر قرار گرفته است. رفتار اخلاقی در سازمان را عمل مطابق با ارزشهای اخلاقی^۱ موجود در سازمان می‌دانند (لاپالک^۲، ۲۰۱۲). رفتار اخلاقی رویکردی اساسی برای حذف ناهنجاریهای اخلاقی^۳ سازمان و تعیین اینکه چه چیزی درست و چه چیزی غلط است، به کار می‌رود (بیکر^۴، ۲۰۰۶) و از سوی دیگر، رفتار اخلاقی را به عنوان یک عمل فردی مداوم مطابق با ارزش‌های خودش تعریف می‌کنند (ناران^۵، ۱۹۹۲). صاحب‌نظران دیگر نیز با یک رویکرد ساختارگرایانه، رفتار اخلاقی را به عنوان آنچه که سازمان تجویز می‌کند، تعریف می‌کنند. در این رویکرد، سازمان به عنوان مبنایی برای تعیین رفتار اخلاقی درست و غلط و هرگونه انحراف از هنجارهای سازمانی، غیر اخلاقی در نظر گرفته می‌شود (بیکر، ۲۰۰۶).

رفتار اخلاقی انعکاس ارزش‌های فرد است. ارزش‌ها شامل دامنه‌ای از باورها و تمایلات می‌باشد و رفتار فرد را بر می‌انگیزانند (کلارک^۶، ۱۹۹۸). نتایج تحقیقات والتاین و همکاران (۲۰۰۲)، نشان می‌دهد که ادراکات افراد از این ارزشها، بطور مثبتی با باورهای اخلاقی خاص و مدیریت اخلاقی مرتبط است. از نظر لوزیر (۲۰۰۰) رفتار اخلاقی، یک مسئله عمومی است. سازمان‌ها به دنبال کارکنان درست کار هستند و در اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مورد قضاوت قرار می‌گیرند. وی رفتار اخلاقی را اصولی می‌داند که در سراسر دنیا ایجاد شده و مسئله‌ای است که از زمانی به زمان دیگر تغییر شکل پیدا می‌کند (لوزیر، ۲۰۰۰). از نظر داوینش و همکارانش (۲۰۰۹) نیز، رفتار اخلاقی کارکنان به مجموعه خصایص و ویژگی‌های رفتاری کارکنان در رابطه با شغل، همکاران، سازمان و افراد دیگر گفته می‌شود. از نظر آنان مؤلفه‌های رفتار اخلاقی کارکنان عبارتند از:

- ۱- استفاده شخصی؛ ۲- عیب جویی؛ ۳- رشوه‌گیری؛ ۴- تزویر؛ ۵- هزینه‌های اضافی؛ ۶- فریب کاری.

کریمی (۱۳۸۷) معتقد است که رفتار اخلاقی مجموعه‌ای از اعمال و رفتار خاص موردپذیرش جامعه است که از طریق پاداش که به دنبال آن اعمال و رفتار

1. Ethical Values
2. Lupuleac
3. Ethical Abnormality
4. Baker
5. Naran
6. Clark

۶. یگانگی: ^۱ هر کشور فقط یک جمعیت هلال احمر می تواند داشته باشد.

۷. جهان شمولی: ^۲ جمعیت های هلال احمر همه جهان در زمان حادثه به هم کمک می کنند.

از طرفی با در نظر داشتن ضرورت اجرای مؤثر و به موقع برنامه های بشردوستانه، توجه به آثار درازمدت خدمات بشردوستانه و نیز تأمین منابع قابل پیش بینی و پایدار برای این برنامه ها ایجاب می نماید خط مشی ها و راهبردهایی که برای تأمین اثربخشی برنامه ها و اقدامات بشردوستانه از طریق کاهش آسیب پذیری ها و ارائه خدمات مؤثر به افراد آسیب دیده تهیه شده، اخلاق مدارانه اجرا گردد. امروزه نظر به گستره و پیچیدگی عوامل و علل آسیب پذیری ها و ضرورت درک و شناخت عمیق تر مسائل و مشکلات افراد و جوامع آسیب پذیر، اقدامات مقطعی بدون در نظر گرفتن نقش و اثر بخشی عوامل تأثیرگذار بر رشد و توسعه درازمدت آنان اثربخش نخواهد بود. از جمله این عوامل توجه به اهمیت اخلاقیات است که از طریق آن بتوان دستیابی به اهداف کلان در سطح جوامع را تسهیل نمود.

مواد و روشها

پژوهش حاضر با توجه به هدف از نوع تحقیقات کاربردی ^۳ و با توجه به نحوه گردآوری داده ها جزو تحقیق توصیفی ^۴ (غیرآزمایشی) از نوع تحقیق همبستگی ^۵ و خاصه مدل یابی معادلات ساختاری است. در این پژوهش به شیوه تحقیقات میدانی ^۶ به جمع آوری اطلاعات پرداخته شده است. ضمن این که روش مورد استفاده دیگر در این تحقیق، استفاده از نظر خبرگان است. برای طراحی مدل این تحقیق دو پرسشنامه در بین خبرگان که ۳۰ نفر می باشند، توزیع و از روش دلفی که یک روش کیفی است استفاده گردید. برای آزمون فرضیه ها نیز از طریق دو پرسشنامه توزیعی میان مدیران و کارکنان سه استان کرمان، هرمزگان و سیستان و بلوچستان اقدام و در نهایت از روش های کمی و معادلات

1. Unity
2. Universality
3. Applied Research
4. Descriptive Research
5. Correlation Research
6. Field Research

ساختاری برای تجزیه و تحلیل و تهیه مدل نهایی استفاده شد. از تکنیک دلفی در مراحل گوناگون تحقیق از جمله طراحی ابزار جمع آوری اطلاعات، مدل اولیه تحقیق، تعیین شاخصها و همین طور اعتبار سنجی مدل نهایی تحقیق استفاده شد. جامعه آماری این تحقیق شامل دو گروه می باشد: گروه ۱- شامل خبرگان و اساتید رشته مدیریت دولتی در سطح ایران که حداقل دارای مدرک دکتری باشند و به صورت نمونه گیری تصادفی تعدادی از آنها انتخاب می گردند (جهت تنظیم پرسشنامه و شناسایی مؤلفه های اخلاق حرفه ای و میزان اجرای خط مشی و در نهایت تعیین اعتبار مدل). گروه ۲- شامل کلیه مدیران و کارکنان سازمان هلال احمر در سه استان (جهت تحلیل ساختاری عوامل و تست فرضیه ها) به تعداد ۶۴۰ نفر می باشد. روش نمونه گیری و سنجش حجم نمونه در این تحقیق بصورت زیر انجام می شود: از جامعه اول یعنی خبرگان تعداد ۳۰ نفر که بصورت گزینشی و صلاحدید اساتید راهنما انتخاب شدند و ملاک انتخاب آن ها به شرح زیر است: ۱. در دسترس بودن؛ ۲. دارای مدرک دکتری در رشته مدیریت و رشته های مرتبط؛ ۳. اشتغال به تدریس و تحقیق در مراکز آموزشی و دانشگاهی؛ ۴. آشنا با مسائل خدمات عمومی و اداری. از جامعه دوم یعنی مدیران و کارکنان با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای متناسب با حجم نمونه، در چهار حوزه عملکردی جمعیت هلال احمر سه استان کرمان، هرمزگان و سیستان و بلوچستان شامل حوزه داوطلبان، حوزه جوانان، حوزه امداد و نجات و حوزه بهداشت، درمان و توانبخشی، حجم نمونه براساس فرمول کوکران محاسبه گردید. بر اساس محاسبات انجام شده حجم نمونه مناسب برای این پژوهش ۳۲۴ نفر به دست آمد. گردآوری داده ها و اطلاعات مورد نیاز در این پژوهش به وسیله پرسشنامه با طیف پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نسبتاً موافقم، مخالفم و کاملاً مخالفم) می باشد. نمره دهی عبارات به این ترتیب بود که کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم نمره ۴، نسبتاً موافقم نمره ۳، مخالفم نمره ۲ و کاملاً مخالفم نمره ۱ را گرفت که بعد از تعیین پایایی و روایی در بین جامعه آماری و با استفاده از روش نمونه گیری، در بین افراد توزیع و جمع آوری گردید. جهت استخراج و شناسایی ابعاد، مؤلفه ها و شاخص ها و بالا بردن اعتبار پژوهش و غنای هرچه

بیشتر آن با تعدادی از مدیران کارشناسان و صاحب نظران دانشگاهی و علمی مصاحبه حضوری، عمیق و اکتشافی به عمل آمد و بعد از آن به منظور تأیید روایی متغیرهای شناسایی شده طی چندین مرحله از نظر خبرگان استفاده گردید. در پژوهش حاضر گویه‌های پرسشنامه خط مشی سازمانی پس از مطالعه شرح وظایف اصلی جمعیت هلال احمر و مصاحبه ساختاریافته با خبرگان طراحی گردید. پس از تنظیم گویه‌ها به منظور بررسی روایی محتوایی از نظر خبرگان استفاده شد. روایی محتوایی این پرسشنامه با توجه به نظر ۱۰ نفر از اساتید حوزه مدیریت دولتی، با استفاده از روش سیگمای شمارشی در این پژوهش ۰/۸۱ برآورد شد. به منظور شناسایی عاملهای زیربنایی ابزار سنجش خط مشی سازمانی تحلیل عامل اکتشافی مورد استفاده قرار گرفت. در این پژوهش پس از بررسی تک تک سوالات به دلیل اینکه ضریب همبستگی به دست آمده در تعدادی از سوالات پرسشنامه کم تر از ۰/۳ بود، این سوالات از پرسشنامه حذف شد و برای مابقی سوالات، ضریب آلفای کرونباخ که مقادیر بالای ۰/۷ را قابل قبول می‌داند، مقدار مطلوب به دست آمد. همچنین با توجه به چارچوب نظری محقق، ۴ عامل اولیه به عنوان ملاک پیشین برای استخراج و اکتشاف عامل‌ها در نظر گرفته شد با دقت در مفاهیم، گویه‌های ۱ تا ۶ حاوی مفهوم حوزه جوانان، گویه‌های ۷ تا ۱۳ حاوی مفهوم حوزه امداد و نجات، گویه‌های ۱۴ تا ۱۹ حاوی مفهوم حوزه درمان و توانبخشی و گویه‌های ۲۰ تا ۲۳ حاوی مفهوم حوزه داوطلبان هستند، لذا باید گفت ۴ عامل زیر بنایی برای پرسشنامه خط مشی سازمانی شناسایی شد که شامل حوزه جوانان با ۶ گویه، حوزه امداد و نجات با ۷ گویه، حوزه درمان و توانبخشی با ۶ گویه و حوزه داوطلبان با ۴ گویه می‌باشند و در مجموع پرسشنامه با ۲۳ سوال اندازه گیری می‌شوند. به منظور بررسی اعتبار همگونی درونی ضرایب جدول ۱. عوامل حوزه‌ها و آلفای کرونباخ؛ ماخذ: یافته‌های تحقیق.

عامل	آلفای کرونباخ
حوزه جوانان	۰/۸۵
حوزه امداد و نجات	۰/۸۴
حوزه درمان و توانبخشی	۰/۸۴
حوزه داوطلبان	۰/۷۶

آلفای کرونباخ به تفکیک عامل‌ها محاسبه شد.

همچنین به منظور شناسایی عامل‌های زیربنایی شاخص رفتار اخلاقی تحلیل عامل اکتشافی مورد استفاده قرار گرفت. از طرفی به منظور بررسی تعداد زیر شاخص‌های مولفه رفتار اخلاقی سه شاخص عمده مورد توجه قرار گرفته است: معیار مقدار ویژه عاملها، معیار حداکثر واریانس تبیین تراکمی مربوط به عامل‌ها و معیار پیشین. در پژوهش حاضر با توجه به مبانی نظری تحقیق، ۶ عامل اولیه به عنوان ملاک پیشین برای استخراج و اکتشاف زیر شاخص‌ها در نظر گرفته شد. لذا ۶ عامل زیر بنایی (تزویر با ۳ گویه، فریب کاری با ۳ گویه، استفاده شخصی با ۴ گویه و عیب جویی با ۳ گویه، هزینه‌های اضافی با ۲ گویه و رشوه گیری با ۲ گویه) برای مولفه رفتار اخلاقی استخراج شد و در مجموع شاخص رفتار اخلاقی با ۱۷ سوال اندازه گیری می‌شود. روایی محتوایی این پرسشنامه با توجه به نظر ۱۰ نفر از اساتید حوزه مدیریت دولتی، با استفاده از روش سیگمای شمارشی در این پژوهش ۰/۸۱ برآورد شد. همچنین به منظور بررسی اعتبار همگونی درونی ضرایب آلفای کرونباخ به تفکیک عامل‌ها محاسبه شد.

پس از تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های T تک نمونه‌ای، همبستگی پیرسون و همچنین مدل پابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS23 ، AMOS23 انجام شد.

جدول ۲. عوامل حوزه‌ها و آلفای کرونباخ؛ ماخذ: یافته‌های تحقیق.

شاخص	زیر شاخص	آلفای کرونباخ
رفتار اخلاقی	استفاده شخصی	۰/۸۹۵
	عیب جویی	۰/۷۰۱
	تزویر	۰/۸۷
	فریب کاری	۰/۷۶
	رشوه گیری	۰/۸۳
	هزینه‌های اضافی	۰/۷۰
منشور اخلاقی	انجام وظایف و مسئولیت‌های سازمانی	۰/۹۱
	رفتار و برخورد با ارباب رجوع و همکاران	۰/۸۴

جدول ۳. ویژگی‌های دموگرافیکی

ویژگیهای دموگرافیک	گروهها	فراوانی	درصد
سن	کمتر از ۲۰	۸	۲/۴۷
	۲۰-۳۰	۷۱	۲۱/۹۱
	۳۰-۴۰	۱۲۹	۳۹/۸۲
	۴۰-۵۰	۱۰۰	۳۰/۸۶
جنس	بیش از ۵۰	۱۶	۴/۹۴
	مرد	۲۴۸	۷۶/۸۵
تحصیلات	زن	۷۶	۲۳/۱۵
	دیپلم	۲۳	۷/۱
	لیسانس	۱۹۱	۵۸/۹۵
سابقه خدمت	فوق لیسانس	۱۰۴	۳۲/۱
	دکتر	۶	۱/۸۵
	۵-۱۰	۳۹	۱۲/۰۴
مدل پژوهش	۱۰-۱۵	۱۰۵	۳۲/۴۱
	۱۵-۲۰	۱۱۷	۳۶/۱۱
	۲۰-۲۵	۴۶	۱۴/۱۹
	بیش از ۲۵	۱۷	۵/۲۵

یافته‌های تحقیق

اکثر شرکت کنندگان در پژوهش مرد بودند و در رده سنی ۳۰-۴۰ دارای مدرک لیسانس و با سابقه خدمت ۱۵-۲۰ سال بودند (جدول شماره ۳).

برای توصیف زیر شاخص‌های رفتار اخلاقی، داده‌های مربوط در پنج رده کاملاً مخالفم، مخالفم، نسبتاً موافقم، موافقم و کاملاً موافقم مورد بررسی قرار گرفته است. از آنجایی که توزیع داده‌های پژوهش نرمال بودند از آمار پارامتریک جهت بررسی داده‌ها استفاده گردید. جهت بررسی وضعیت رفتار اخلاقی و اجرای خط مشی در جامعه مورد بررسی از t تک نمونه‌ای استفاده شد و جهت همبستگی میان ابعاد رفتار اخلاقی و اجرای خط مشی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید.

مدل پژوهش

در تحقیق حاضر شاخص‌های GFI، CFI، IFI، NFI، RMSEA، TLI، مورد بررسی قرار گرفته است. جدول ۸

جدول ۴. آزمون تی تک نمونه‌ای متغیر رفتار اخلاقی

ابعاد رفتار اخلاقی	میانگین ± انحراف معیار	T	P	وضعیت
استفاده شخصی	۳/۷۴ ± ۰/۹۳	۱/۵۹	0/05 >	مطلوب
عیب جوئی	۳/۳۸ ± ۰/۸۶	-۵/۹۲	0/05 >	مطلوب
رشوه گیری	۴/۰۹ ± ۰/۷۶	۱۰/۳۱۱	0/05 >	مطلوب
تزییر	۳/۵۷ ± ۱/۰۱	-۱/۶۶	0/05 >	مطلوب
هزینه‌های اضافی	۴/۰۵ ± ۰/۷۳	۹/۵۷	0/05 >	مطلوب
فریب کاری	۳/۹۳ ± ۰/۸۴	۵/۷۱	0/05 >	مطلوب
کل	۳/۷۹ ± ۰/۷۴	۳/۲۴	0/05 >	مطلوب

جدول ۵. آزمون تی تک نمونه‌ای متغیر اجرای خط مشی

اجرای خط مشی	میانگین ± انحراف معیار	T	P	وضعیت
حوزه جوانان	۴/۰۴ ± ۰/۶۲	۱۰/۹۹	0/05 >	مطلوب
حوزه داوطلبان	۴/۰۹ ± ۰/۶۵	۱۱/۷۶	0/05 >	مطلوب
حوزه امداد و نجات	۴/۰۷ ± ۰/۵۱	۱۴/۴۱	0/05 >	مطلوب
حوزه درمان و توانبخشی	۴/۰۷ ± ۰/۶۷۳	۱۰/۹۱	0/05 >	مطلوب
کل	۴/۰۶ ± ۰/۴۳	۱۶/۸۶	0/05 >	مطلوب

جدول ۶. ماتریس همبستگی بین متغیرهای نهفته پژوهش

مولفه ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
استفاده شخصی	۱						
عیب جویی	**۰/۷۲۲	۱					
رشوه گیری	**۰/۵۵۳	**۰/۴۶	۱				
تزویر	**۰/۷۹	**۰/۷۳	**۰/۶۷۳	۱			
هزینه‌های اضافی	**۰/۶۰۵	**۰/۵۷۱	**۰/۷۸۷	**۰/۷۱۱	۱		
فرب کاری	**۰/۶۵۸	**۰/۵۸۰	**۰/۷۲۱	**۰/۸۵۹	**۰/۷۸۸	۱	
اجرای خط مشی عمومی	**۰/۱۷۹	**۰/۱۴۲	**۰/۲۳۵	**۰/۱۷۳	**۰/۱۵۲	**۰/۱۷۶	۱

جدول ۷. همبستگی میان ابعاد رفتار اخلاقی و ابعاد اجرای خط مشی

رفتار اخلاقی	اجرای خط مشی	استفاده شخصی	عیب جویی	رشوه گیری	تزویر	هزینه‌های اضافی	فرب کاری
حوزه جوانان	ضریب همبستگی پیرسون	* ۰/۱۵	۰/۰۷	۰/۰۰۷	* ۰/۱۳	۰/۱۱	* ۰/۱۴
	سطح معنی داری	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵
حوزه داوطلبان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۱۰	۰/۱۰	۰/۰۹	* ۰/۱۴	۰/۰۸	۰/۱۵
	سطح معنی داری	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵
حوزه امداد و نجات	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۰۶	* ۰/۲	۰/۰۷	۰/۰۵	۰/۰۴	۰/۰۳
	سطح معنی داری	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵
حوزه درمان و توانبخشی	ضریب همبستگی پیرسون	* ۰/۱۳	* ۰/۱۳	۰/۰۱	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۰۵
	سطح معنی داری	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵	< ۰/۰۵



جدول ۸. شاخص‌های برازش مدل

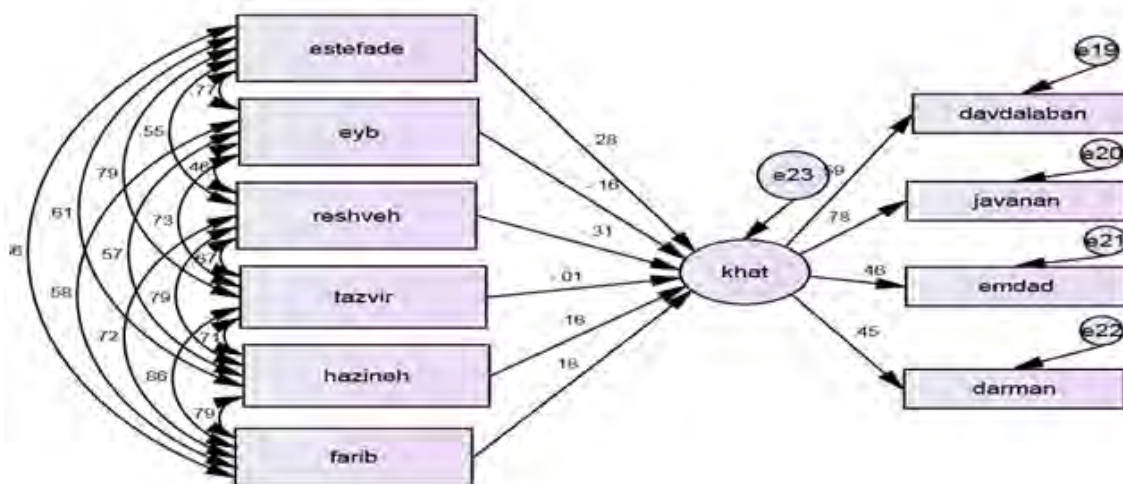
شاخص	مقدار محاسبه شده
RMSEA	۰/۰۶۱
TLI	۰/۹۵۳
NFI	۰/۹۷
IFI	۰/۹۷۹
CFI	۰/۹۷۹
AGFI	۰/۹۲۲
GFI	۰/۹۶۳
df χ^2	۲/۸۹
df	۲۰
χ^2	۵۷/۸

شاخص‌های استفاده شخصی (۳/۳۸ درصد)، عیب‌جویی (۴/۴ درصد)، رشوه‌گیری (۳/۵۴ درصد)، تزویر (۵/۲۷ درصد)، هزینه‌های اضافی (۷/۶۵ درصد) و فرب کاری (۴/۴ درصد) بیشتر کارکنان کاملاً موافق با رعایت اصول رفتار اخلاقی در سازمان بودند. همچنین رابطه بین متغیرهای نهفته پژوهش (جدول ۴) نشان می‌دهد که رابطه بین متغیر استفاده شخصی با متغیر اجرای خط‌مشی عمومی ($r=۰/۱۷۹$ ، $P<۰/۰۵$) مثبت و معنادار است، بدین معنی

نتایج حاصل از شاخص‌های برازندگی بدست آمده برای مدل مفروض را نشان می‌دهد که برازش قابل قبول برای مدل را توجیه می‌کند.

بحث و بررسی

پژوهش حاضر به منظور بررسی و تبیین نقش رفتار اخلاقی بر اجرای خط‌مشی در جمعیت هلال احمر جنوب شرق انجام شد. با توجه به نتایج حاصله در زیر



نمودار ۱. شاخصهای برازش؛ ماخذ: یافته‌های تحقیق.

رفتار اخلاقی مانند استفاده شخصی ($r=0/15, P<0/05$)، تزویر ($r=0/13, P<0/05$)، فریب کاری ($P<0/05$)، با مولفه اجرای خط مشی عمومی در حوزه جوانان مثبت و معنادار است. مولفه‌های رفتار اخلاقی مانند استفاده شخصی ($r=0/13, P<0/05$)، عیب جویی ($r=0/13, P<0/05$) با مولفه اجرای خط مشی عمومی در حوزه درمان و توانبخشی مثبت و معنادار است. همچنین رابطه بین متغیرهای نهفته پژوهش نشان می‌دهد که رابطه بین متغیر رفتار اخلاقی با متغیر اجرای خط مشی عمومی ($r=0/17, P<0/01$) مثبت و معنادار است، بدین معنی که با افزایش میزان رفتار اخلاقی، اجرای خط مشی عمومی نیز افزایش می‌یابد.

همچنین نتایج نشان داد اثر مستقیم متغیر برون زای استفاده شخصی بر متغیر اجرای خط مشی عمومی ($\beta=0/283, t=2/28, P<0/05$) مثبت و معنادار است و همچنین اثر مستقیم متغیر برون زای رشوه‌گیری بر متغیر اجرای خط مشی عمومی ($t=2/642, P<0/05$)، منفی ($\beta=-0/307$) و معنادار است، لذا متغیرهای استفاده شخصی و رشوه‌گیری نقش تبیین کننده‌ای در اجرای خط مشی عمومی جمعیت هلال احمر جنوب شرق دارد. اما اثر مستقیم متغیر برون زای عیب جویی بر متغیر اجرای خط مشی عمومی ($\beta=-0/163, t=-1/47, P>0/05$) غیر معنادار است، همچنین اثر مستقیم متغیر برون زای تزویر بر متغیر اجرای خط مشی عمومی ($t=-0/078, P>0/05$)

که با افزایش نمره استفاده شخصی، میزان اجرای خط مشی عمومی نیز افزایش می‌یابد. همچنین رابطه بین متغیر عیب جویی با متغیر اجرای خط مشی عمومی ($r=0/142, P<0/05$) مثبت و معنادار است، بدین معنی که با افزایش نمره عیب‌جویی، اجرای خط مشی عمومی نیز افزایش می‌یابد. رابطه بین متغیر رشوه‌گیری با متغیر اجرای خط مشی عمومی ($r=0/235, P<0/01$) مثبت و معنادار است، بدین معنی که با افزایش میزان نمره رشوه‌گیری، اجرای خط مشی عمومی نیز افزایش می‌یابد. همچنین رابطه بین متغیر تزویر با متغیر اجرای خط مشی عمومی ($r=0/173, P<0/01$) مثبت و معنادار است، بدین معنی که با افزایش میزان نمره تزویر، اجرای خط مشی عمومی نیز افزایش می‌یابد. رابطه بین متغیر هزینه‌های اضافی با متغیر اجرای خط مشی عمومی ($r=0/152, P<0/01$) مثبت و معنادار است، بدین معنی که با افزایش میزان هزینه‌های اضافی، اجرای خط مشی عمومی نیز افزایش می‌یابد. و در نهایت رابطه بین متغیر فریب کاری با متغیر اجرای خط مشی عمومی ($r=0/176, P<0/01$) مثبت و معنادار است، بدین معنی که با افزایش میزان نمره فریب کاری، اجرای خط مشی عمومی نیز افزایش می‌یابد.

نتایج تحلیل ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش (جدول ۵) نشان می‌دهد مولفه رفتار اخلاقی مانند تزویر ($r=0/14, P<0/05$) با مولفه اجرای خط مشی عمومی در حوزه داوطلبان مثبت و معنادار است. مولفه‌های

، $\beta = -0/013$ ، اثر مستقیم متغیر برون زای هزینه‌های اضافی بر متغیر اجرای خط مشی عمومی $(\beta = 0/162, t = 1/287, P > 0/05)$ غیر معنادار است. اثر مستقیم متغیر برون زای فریب کاری بر متغیر اجرای خط مشی عمومی $(\beta = 0/178, t = 1/19, P > 0/05)$ غیر معنادار است. بنابراین فرضیه صفر در سطح $0/05$ تأیید می‌شود و فرض خلاف مبنی بر اینکه مولفه‌های رفتار اخلاقی (استفاده شخصی، عیب جویی، رشوه‌گیری، تزویر، هزینه‌های اضافی، فریب کاری) در اجرای خط مشی عمومی جمعیت هلال احمر جنوب شرق ایران نقش تبیین کننده دارند، رد می‌شود. لذا با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت تنها دو متغیر که می‌تواند نقش تبیین کننده‌ای در اجرای خط مشی عمومی جمعیت هلال احمر جنوب شرق داشته باشد، متغیرهای استفاده شخصی و فریب کاری هستند و متغیر عیب جویی، تزویر، هزینه‌های اضافی و فریب کاری نمی‌توانند نقش تبیین کننده‌ای داشته باشند.

نتیجه‌گیری و جمع‌بندی

پرداختن به موضوعات اخلاقی توسط محققان و پژوهشگران به دلیل «به سر بردن در عصر بحران اخلاقی» است. رفتار غیر اخلاقی در سازمان‌ها به یک مسئله مهم برای همه اعضای جامعه تبدیل شده است. فعالیت‌ها و رفتار اخلاقی در سازمان‌ها نگرانی مهمی برای فعالان و محققان می‌باشد. افراد درباره رفتار نامناسب سازمانها و مدیران درباره فعالیت‌های اخلاقی کارمندان نگران هستند. از طرفی نیز رفتار اخلاقی عادت‌های کاری خوب، نگرش‌های کاری مثبت، هماهنگی با دیگر افراد و مهارت‌های مورد نیاز برای حفظ شغل است؛ به طور کلی اخلاق از یک تعهد درونیه زندگی خوب و پرهیزگارانه به جای تعهد به اجرای مجموعه‌ای از قوانین و اصول، نشأت می‌گیرد. سازمان‌ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. معمولاً اعضای سازمان ارزش‌هایی را که در ارتباط با زندگی سازمانی آنها است، می‌پذیرند. در سازمان هلال احمر نیز، با توجه به

اینکه طبق ماده دو اساسنامه این سازمان، اهداف جمعیت عبارتند از: تلاش برای تسکین آلام بشری، تأمین احترام انسانها و کوشش در جهت برقراری دوستی و تفاهم متقابل و صلح پایدار میان ملت‌ها و همچنین حمایت از زندگی و سلامت انسانها بدون در نظر گرفتن هیچگونه تبعیض میان آنها، داشتن روحیه فداکاری، ایثارگری، گذشت و شجاعت و در یک کلام پایبندی به اخلاقیات جهت انجام وظیفه و تبعیت از خط مشی‌های سازمانی و عمومی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. نتایج این پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنی دار نقش رفتارهای اخلاقی کارکنان این سازمان در اجرای خط مشی‌های سازمانی است. جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران، خدمت، مهرورزی، تکریم مردم و دفاع از ارزش‌های انسانی را که در راستای آموزه‌های دینی و اعتقادی است سرلوحه کار خود قرار داده است، از اینرو شایسته است کارکنان پر تلاش این نهاد، با توجه به حساسیت مأموریت سازمان، در رابطه با مراجعین، همکاران و محیط کار، توجه بیشتری داشته باشند و با احترام و تمکین شهروندان به قوانین و مقررات، احترام به نمادهای ملی بتوانند در اجرای سیاستهای سازمانی و عمومی پیشرو باشند. بنابراین با توجه به رسالت عظیم این سازمان، ضروری است که تقویت رفتارهای اخلاقی و کمک به هموع پر رنگ تر از سایر سازمان‌ها باشد.

منابع و ماخذ

۱. استونر، جیمز. اف و همکاران (۱۳۷۹) «مدیریت»، مترجمین: علی پارسائیان و همکاران، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۲. حاجی‌پور، ابراهیم؛ لطف اله، فروزنده؛ دانایی فرد، حسن، فانی، اصغر. (۱۳۹۴) طراحی الگوی آسیب‌شناسی اجرای خط مشی عمومی در ایران. فصلنامه مدیریت نظامی، سال پانزدهم.
۳. خدای، سهیلا؛ بهاره اصلانلو (۱۳۹۴) طراحی مدل رفتار اخلاقی کارکنان با تأکید بر نقش ارزشهای اخلاقی سازمان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۱.
۴. زاهدی، شمس السادات (۱۳۷۹) «مدیریت فراملیتی و جهانی: نگرش تطبیقی»، تهران: سمت.

- Entrepreneurship and the Qualities of Moral decision Making: Toward a Unifying Framework, *Journal of Business Ethics*, Vol. 60, pp. 307-315.
17. Clark AL.(1998) Perceptions and validation of ethics in public schools. [PhD Thesis]. USA: Saint Louis University.
 18. Diane, L. Wilde.(2002).Determinants of Ethical Behavior of Public Administrators: Profession, Position, and Organizational Climate.Tennessee State University.
 19. Howlett, Michael, Anthony Perl and M. Ramesh. *Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystems*. Toronto: Oxford University Press, 2009 Ch 3 (sections on Actors)
 20. Hunt, S.D. and Vitell, S.J., 1986. A general theory of marketing ethics.*Journal of Acromarketing*, 6(1), pp. 5-16.
 21. Kegans, L. (2009). Occupational Work Ethic Differences: Implications for Organizational Diversity Initiatives in Health Care Organizations, *Performance improvement quarterly* , Vol. 22, N. 3. PP. 83-94.
 22. Kincaid, C. S., Baloglu, S., Corsun, D. (2008). Modeling ethics: The impact of management actions on restaurant workers' ethical optimism, *International Journal of hospitality management*, Vol. 27, pp. 470-477
 23. Lussier, N. Robert.(2000). *Human Relations in Organizations: a Skill building Approach*, 2 nd ed, Homewood, il: Richard D.Irwin.
 24. Maxvel J.(2007).Professional ethics in management. Translated by yavari SA. Tehran: Management fara publication.p.29-35. .(In Persian).
 25. Palumbo D. J., D. J Calista.; *Implementation and Policy Process: Opening up the black box*; Greenwood Press Inc. USA, 1990.
 26. Pressman J., Wildawsky A.; *How great expectation in Washington are Dashed in Oakland*, 3rd ed.; University of California Press, Berkley, 1973
 27. Slack J. D.; *Limitation policy implementation research*; *Public Administration Quarterly* , Vol. 29, no. ½2005 , .
 28. Thomas, L. Baker, Tammy, G. Hunt, Martha, C .Anderwes.(2006).Promoting Behavior and Organizational Citizenship Behavior.United States: Clmosen University.
 29. Valentine S, Godkin L, Lucero M. (2002). Ethical context, organizational commitment, and personorganization fit. *Journal of Business Ethics*; (41): 349-360.
 ۵. کریمی، مهدی؛ سعید رجائی پور؛ رضا هویدا (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال چهارم، شماره ۱، صص ۱۰۲-۸۳.
 ۶. کریمی، ی. (۱۳۸۷) روانشناسی اجتماعی نظریه‌ها، مفاهیم و کاربردها. چاپ ششم. تهران: نشر ارسباران.
 ۷. لاوتن، آلن (۱۳۸۴) مدیریت اخلاقی در خدمات دولتی. (ترجمه محمد رضا ربیعی مندجین و حسن گیوریان). تهران: انتشارات یکان.
 ۸. لستر، جیمز؛ و پی و استوارت (۱۳۸۱) فرایند خط‌مشی‌گذاری عمومی. (ترجمه طبری و دیگران). انتشارات ساوالان.
 ۹. مقدس پور، سعید؛ دانایی فر، حسن؛ کردنائیج، اسداله (۱۳۹۱) واکاوی عوامل کلیدی در عدم موفقیت برخی خط‌مشی‌های عمومی در ج.ا.ا.: مطالعه خط‌مشی‌های مالیاتی کشور. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، دروه یازدهم، شماره اول، صص ۶۸-۳۳.
 ۱۰. هاشمی، تورج؛ آرین پور، الناز؛ ماشینچی عباسی، نعیمه (۱۳۹۳) نقش جهت‌گیری اجتماعی بر رفتار اخلاقی با توجه به نقش میانجی معنویت. دو فصلنامه علمی پژوهشی شناخت اجتماعی، سال سوم، شماره ۱.
 ۱۱. هاوالت، مایکل رامش، ام. (۱۳۸۰) (مطالعه خط‌مشی عمومی، مترجمان: عباس منوریان و ابراهیم گلشن، مرکز آموزش مدیریت دولتی، اول).
 12. Anderson, E.J. (2011). *Public Policymaking: An Introduction*. Seventh Edition. Boston, MA: Wadsworth Publishing
 13. Allensworth D.; *Public Administration: The execution of Public Policy*; J.B. Lippincott Company, USA, 1973.
 14. Baker TL, Hunt TG, Andrews MC. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: the influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*; (59): 849-857.
 15. Baharifar A, Javaheri-Kamel M. (2010).Consequences of ethical values. *Journal of Human Development and Police*; 28(A): 95-118. (In Persian).
 16. Buchholz, R. A., Rosenthal, S. B. (2005). *The Spirit of*