

تبیین و طراحی الگوی ارزیابی خط‌مشی عمومی با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای

سجاد فرهنگ^۱^۱ دکتری مدیریت-مدیریت رسانه ای-دانشگاه افسری امام علی(ع)

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، طراحی الگوی ارزیابی خط‌مشی عمومی مبتنی بر ابعاد اخلاق حرفه‌ای در استانداری گلستان بود. پژوهش انجام گرفته از نظر نوع، کمی و از نظر هدف نیز پژوهشی کاربردی بود. جامعه آماری متشکل از مدیران و کارشناسان استانداری و فرمانداری‌های استان گلستان (۶۳۰ نفر) بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۲۴۸ نفر بعنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شده است. برای روایی پرسشنامه از دیدگاه خبرگان توسط تکنیک دلفی و ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) و روایی سازه استفاده شد و پایایی سوالات پرسشنامه توسط ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی و میانگین، درصد) با نرم افزار SPSS23 و استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی) توسط نرم افزار آماری Smart PLS3 استفاده شد یافته‌ها نشان داد ۶ مقوله اصلی (ارزیابان موثر در خط‌مشی، ماهیت اخلاقی خط‌مشی، چگونگی اجرای خط‌مشی، عوامل مرتبط با برنامه ریزی‌های اقتصادی، گشودگی و پاسخگویی، توجه به مباحث ساختاری) به عنوان عوامل موثر بر ارزیابی خط‌مشی عمومی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای بودند. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که در مقوله اصلی ماهیت اخلاقی خط‌مشی، شفافیت خط‌مشی بر ارزیابی خط‌مشی عمومی تأثیر بسزایی دارد.

واژه‌های کلیدی: ارائه الگو، ارزیابی خط‌مشی عمومی، اخلاق حرفه‌ای

مقدمه

نظام خط مشی گذاری با رسالت و مأموریت مشخصی به وجود آمده است و برای نیل به اهداف معینی تلاش می کند. بی تردید دستیابی به این اهداف مستلزم شناسایی، کنترل و رفع موانع و مشکلاتی است که ممکن است اجرای مطلوب خط مشی های عمومی را تحت تأثیر قرار دهد. بدین منظور استفاده از سازوکارهای ارزیابی شرایط و زمینه های لازم را برای شفافیت عملکرد، پاسخگویی دستگاه های خط مشی گذار و اطلاع از میزان تحقق اهداف و مقاصد فراهم می آورد. به عبارت دیگر ارزیابی آینه ای می سازد تا تصمیم گیران و دست اندرکاران تصویر روشنی از چگونگی انجام این رسالت خطیر به دست آورند (دانایی فر و همکاران، ۱۳۹۶).

از مهمترین مسائل حکومت ها در سطح کلان خط مشی گذاری، حفظ شان پاسخگویی، بهبود فرآیند و خروجی خط مشی های عمومی یا به دیگر سخن بهبود عملکرد حکومت در خط مشی گذاری بوده که دستیابی به هردو تنها با انجام ارزیابی دقیق و دانش محور میسر می شود (لین و ارسون، ۲۰۱۵).

اداره امور عمومی نیازمند خط مشی گذاری در عرصه های مختلف اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و ... است. خط مشی گذاری به صورت یک چرخه فرایندی را شکل می دهد که شامل چندین فعالیت و مرحله است. بریجمن و دیویس (۱۹۸۰) فرایند خط مشی گذاری را به صورت ذیل تشریح کرده اند: شناسایی مسئله، تحلیل خط مشی، ابزار خط مشی، مشاوره و مشورت، هماهنگی، تصمیم، کاربرد و ارزشیابی. به طور کلی فرایند، خط مشی گذاری عمومی شامل مراحل زیر است (واعظی و همکاران، ۱۳۹۵).

اهمیت و ضرورت تحقیق

اطراف انسان را مسائل مختلفی احاطه کرده است که هر کدام به نوعی آینده بشر و نظام اجتماعی او را دستخوش مخاطره ساخته است. مسائل محیط زیست، توسعه صنعت، توسعه انسانی و بسیاری مشکلات دیگر که با اهداف متعارض در یک عرصه واحد خودنمایی می کنند، خط مشی گذاران را با معادلاتی لاینحل مواجه ساخته اند. در این فضای پر از ابهام و تناقض، نظم دهی به این بی نظمی ها، کاری دشوار است. دولت در معنای وسیع خود با قدرت نظم آفرینی که در قالب تدوین و اجرای خط مشی های عمومی شکل می گیرد به انتظام روابط اجتماعی همت می گمارد و امور جامعه را سامان می بخشد. از این رو حساسیت بیشتری نسبت به عملکرد، وضعیت و کیفیت خط مشی های خود دارد (شریف زاده و همکاران، ۱۳۹۵).

در واقع موضوع ارزیابی خط مشی به طرز صحیح آن یکی از چالش های اصلی فراروی نظام خط مشی گذاری است. از این رو انتظار می رود که نظام خط مشی گذاری وضعیت موجود خود و میزان انطباق آن با وضعیت مطلوب را مورد توجه قرار دهد، عدم مطابقت ها را تشخیص داده و برای آن چاره جویی کند؛ چرا که کژی ها و کاستی ها در یک نظام خط مشی گذاری عمومی مانع تحقق نتایج مطلوب به عنوان برون داد یا پیامد آن نظام خواهد بود (اندرسون، ۲۰۱۱). جهت برطرف کردن آهرگونه نارسایی و کاستی در یک نظام، قدم اول تشخیص نارسایی و علل و عوام آن است. ارزیابی ساز و کاری را ارائه می دهد که به وسیله آن می توان به کژی ها و کاستی ها پی برد. تنها به وسیله یک رهیافت مناسب ارزیابی می توان وضعیت عوامل تشکیل دهنده نظام خط مشی گذاری عمومی و عملکرد آن را مورد قضاوت قرار داد (اوون، ۲۰۱۲).

^۱. Lin & Erson

^۲. Brijman & Davis

^۳. Anderson

^۴. Owen

پیشینه تحقیقات

رنگریز و جلیسه (۱۳۹۷) به بررسی پیامدهای اخلاق کار در سازمان با رویکرد فراتحلیل پرداختند. هدف از تحقیق حاضر شناسایی پیامدهای اخلاق کار در سازمان با استفاده از رویکرد فرا تحلیل است. تحقیق حاضر از نظر هدف توصیفی است که با استفاده از رویکرد فراتحلیل انجام شده است. جامعه آماری تحقیق، پایان نامه های کارشناسی ارشد و دکترا، و تحقیقات چاپ شده در مجلات علمی- تحقیقی درباره پیامدهای اخلاق کار در سازمان بوده که در طول ۱۵ سال در زمینه اخلاق در داخل و خارج از کشور انجام شده است که تعداد ۲۴ تحقیق با استفاده از روش نمونه گیری غیرتصادفی هدفمند که ملاک های درون گنجی را داشتند به عنوان نمونه وارد فرایند فراتحلیل شده است. به منظور گردآوری داده های مورد نیاز از محاسبه اندازه اثر از یک فرم کدگذاری استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار CMA۲ بود. نتایج فراتحلیل نشان داد براساس یافته های اندازه اثر متناسب با جدول کوهن (۱۹۸۸)، متغیرهای کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، تعهد، تنش شغلی (رابطه منفی) و مزیت رقابتی دارای بیشترین اندازه اثر هستند. کیفیت خدمات، بیگانگی سازمانی (رابطه منفی)، عملکرد وظیفه ای، استرس (رابطه منفی)، بهره وری و صداقت دارای اندازه اثر متوسط هستند. متغیرهای هویت وظیفه، رفتار انحرافی کاری و سخت کوشی دارای اندازه اثر پایینی هستند.

واعظی و محمدی (۱۳۹۶) در پژوهشی به ارائه الگویی برای ارزیابی خط مشی های عمومی در ایران پرداختند. در پژوهش حاضر، به منظور پوشش نسبی خلأ دانشی مزبور، خط مشی مالیات بر ارزش افزوده که ازجمله خط مشی های عمومی اقتصادی زیربنایی و تحول آفرین محسوب می شود، مبنای پژوهش قرار گرفته است. این پژوهش با رویکردی اکتشافی در پی پاسخ به این سؤال اساسی است که ابعاد و مؤلفه های الگوی ارزیابی خط مشی مالیات بر ارزش افزوده چیست؛ بنابراین پس از تبیین مفاهیم پایه و مرور مبانی نظری، گزارش ها و اسناد مرتبط بررسی و راهنمای مصاحبه تهیه شد؛ سپس ضمن شناسایی هدفمند سیزده نفر از خبرگان دانشگاهی و اجرایی متخصص و مرتبط، مصاحبه عمیق انجام پذیرفت و در پی آن مفاهیم، ابعاد و مؤلفه های الگوی ارزیابی از دیدگاه خبرگان حوزه خط مشی گذاری عمومی ایران با بهره گیری از استراتژی تحلیل مضمون، استخراج شد؛ درنهایت الگوی ترکیبی مناسب ارزیابی با توجه به سطوح محیطی، نهادی و سازمانی، پیشنهاد شد.

دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به ارائه الگوی عوامل تأثیرگذار بر ارزشیابی کیفیت خط مشی های عمومی ایران پرداختند. هدف غایی این پژوهش ارائه الگوی عوامل تأثیرگذار بر ارزشیابی کیفیت خط مشی های عمومی ایران است. بر این اساس پس از بررسی ادبیات پژوهش و احصای نظرات خبرگان حوزه خط مشی گذاری عمومی، عوامل مؤثر بر ارزشیابی کیفیت خط مشی عمومی شناسایی شد. نتایج به دست آمده از آزمون الگوی مفهومی پژوهش با استفاده از نرم افزار اموس و مدل یابی معادله ساختاری نشان می دهد بر اساس فرایند خط مشی گذاری عمومی، مهم ترین مراحل تأثیرگذار در کیفیت خط مشی عمومی مرحله تدوین خط مشی عمومی و مشروعیت بوده اند که ترتیب با ضریب تأثیر ۰/۶۸ و ۰/۵۷ بوده اند.

خیاط مقدم و طباطبایی نسب (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی مؤلفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت پرداختند. مقاله پیش رو با هدف شناسایی و رتبه بندی مؤلفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت تدوین شد. پژوهش حاضر پژوهشی کاربردی و کیفی است. جامعه آماری شامل تمامی مدیران تعاونی مسکن کیمیا توسعه سناباد بودند که از میان آنها، با استفاده از روش سرشماری، ۳۱ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود و در نهایت، داده های خام با استفاده از آزمون فریدمن، مورد بررسی قرار گرفتند. پس از تحلیل داده ها ۳۷ مؤلفه اخلاق حرفه ای در مدیریت شناخته و در ۵ شاخص دسته بندی شده است. در پرسشنامه مورد بررسی شاخص معنویت دارای ۳ مؤلفه، ۱۰ مؤلفه درون شخصی (فردی)، ۷ مؤلفه برون شخصی (فردی)، ۱۲ مؤلفه درون سازمانی و ۵ مؤلفه شاخص برون سازمانی را نشان می دهند.

یافته های پژوهش حاضر مشخص می کند؛ رتبه بندی مؤلفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت را می توان به ترتیب شامل: مسئولیت پذیری، توکل به خدا، صداقت، امانت داری، عدالت و... دانست. در نمونه مورد بررسی عامل معنویت در رتبه اول، عامل درون فردی و برون سازمانی در رتبه دوم و سوم، عامل درون سازمانی و برون فردی در رتبه های بعدی قرار دارند. در نهایت، اخلاق حرفه ای مدیران در این جامعه در سطح مطلوبی قرار دارد.

خدامی و اصائلو (۱۳۹۴) در پژوهشی طراحی مدل رفتار اخلاقی کارکنان با تأکید بر نقش ارزشهای اخلاقی سازمان پرداختند. هدف تدوین ارزش های اخلاقی در سازمان بروز رفتار اخلاقی کارکنان سازمانی است؛ بروز رفتار اخلاقی زمانی صورت می پذیرد که ارزش های اخلاقی بتوانند موانع رفتار اخلاقی در سازمان را از بین ببرند. بنابراین، هدف تحقیق حاضر بررسی ادبیات این حوزه و ارائه مدلی جهت ارزیابی تحقق این هدف است، در تحقیق حاضر سعی شده است تا از طریق تعریف متغیرهای میانجی موثر بر رفتار اخلاقی و بررسی پیامدهای ارزشهای اخلاقی در سازمان مدلی طراحی شود که بتواند نقش ارزشهای اخلاقی سازمانی در بروز رفتار اخلاقی کارکنان را بررسی نماید. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق پرسنل بانک ملت در شهر تهران بوده و تعداد نمونه آماری با استفاده از فرمول کندال و روش نمونه گیری تصادفی ساده ۳۵۰ پرسنل بود. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد می باشد و جهت آزمون مدل از مدل تحلیل مسیر و مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. یافته های مبتنی بر شاخص ضرایب معناداری مشخص شد که ارزش های اخلاقی با هر سه بعد عدالت سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارند. از ابعاد عدالت سازمانی تنها بعد عدالت تعاملی با هر دو بعد تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط دارد و بعد عدالت رویه ای نیز تنها با تعهد سازمانی رابطه دارد. تعهد سازمانی و رضایت شغلی نیز هردو با رفتار اخلاقی رابطه مثبت دارند.

حاجی پور و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به طراحی الگوی آسیب شناسی اجرای خط مشی عمومی در ایران پرداختند. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی توسعه ای و از نظر روش گردآوری داده ها، کیفی محسوب می شود. راهبرد مورد استفاده در این پژوهش، نظریه داده بنیاد است. این راهبرد روشی نظام مند و کیفی برای خلق نظریه است. که خردمایه گزینش آن روش مندی در بهره گیری از دیدگاه های مشارکت کنندگان و نیز اختتام آن به مجموعه ای از قضایا می باشد. هدف اصلی این تحقیق، طراحی الگویی برای آسیب شناسی اجرای خط مشی عمومی در ایران است. برای جمع آوری داده ها، با ۲۵ نفر از خط مشی گذاران، مجریان و استادان خط مشی در ارتباط با چالش های اجرای خط مشی های عمومی مصاحبه هایی رو در رو، عمیق و با طرح پرسشهای باز بین ۵۰ تا ۹۵ دقیقه ای انجام شد. نمونه گیری به صورت نظری انجام شد. نخست مجموعه ای از مضامین اولیه طی فرایند کدگذاری باز گردآوری شده و از درون آنها مقوله هایی استخراج گردید. سپس در مرحله کدگذاری محوری، پیوند میان این مقوله ها در قالب نمونه های کدگذاری تعیین شدند و در مرحله کدگذاری انتخابی، یکایک اجزای الگو تشریح گردیدند. مزیت پژوهش حاضر در مقایسه با پژوهش های مطرح شده در مورد آسیب های اجرای خط مشی عمومی آن است که الگوی ارائه شده، جامع و مبتنی بر عمل است که همزمان به اغلب مؤلفه های مؤثر در اجرای ناموفق خط مشی عمومی توجه کرده است همچنین تصویر کاملی از چالش های فضای خط مشی گذاری عمومی، چالش های فضای عمومی خط مشی و چالش های فضای اجرای خط مشی عمومی را ترسیم و در نهایت پیامدهای اجرای ناموفق آن را ارائه نموده است.

رحمان خان و رحمان (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی نقش ارزیابی در مراحل فرمول بندی و اجرای خط مشی گذاری و تأثیرش بر ارزیابی نهایی در اردن پرداختند. ارزیابی سیاست های عمومی یک تمرین غیر ضروری و اجتناب ناپذیر برای هر کشوری در جهان است. در این مقاله سه مرحله عمده ارزیابی سیاست ها یعنی ارزیابی در فرمولاسیون، پیاده سازی و پس از اجرای یا ارزیابی تأثیر گذاری مورد بحث قرار می گیرد. در هر مرحله ارزیابی باید استاندارد و معیارهای مناسب را دنبال کند. به خاطر

علاقه بیشتر مردم و حفظ ارزش واقعی یا ارزش برای پول، از انجام مطالعات ارزیابی باید اجتناب شود، و باید از طریق انتخاب متخصصان یا کارشناسان مناسب برای ارزیابی درست، باید عینیت مناسب را حفظ کرد. در انجام ارزیابی، ارزیابی باید سعی کند نمونه ای مناسب را انتخاب کند، تفسیر و تجزیه و تحلیل بی طرفانه تولید کند و اعتبار و اعتبار را با رفتار اخلاقی حفظ کند. ارزیابی کننده یا تصمیم گیرندگان هرگز نباید یافته های تحقیقاتی را پنهان کرده و تحریف کند و مقامات مجرب باید یافته ها را تهیه کنند و سعی کنند از نتایج و توصیه های بدون استفاده از زمان استفاده کنند.

برومل (۲۰۱۵) به بررسی معضلات اخلاقی در خط مشی گذاری در کشور اتریش پرداختند. معضلات اخلاقی در سیاستگذاری عمومی باعث شده است که منابع به اندازه کافی موجود نباشد که بتواند همه خواسته ها را برآورده کند و به این دلیل که مردم به ارزش ها و ایده های مختلف متعهد هستند ممکن است که در ارزیابی نسبت به سیاست های اخذ شده توسط دولت اتفاق نظر نداشته باشند. در این مقاله به بررسی نقش سن، میزان عدالت جویی، آزادیخواهی و شرایط شغلی افراد در قالب عناصر تاثیر گذاری بر قضاوت کلی شان از میزان صحیح بودن خط مشی گذاری پرداخته شد. نتایج این بررسی حاکی از آن بود که سن، میزان عدالت جویی و شرایط شغلی رابطه معناداری با ادراک از اخلاقی بودن روند سیاستگذاری دارد.

استیورر (۲۰۱۴) به بررسی نقش دولت ها در مسئولیت پذیری اجتماعی و ارزیابی خط مشی گذاری عمومی در فنلاند پرداخت. مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) با هدف بهبود ادغام نگرانی های اجتماعی و زیست محیطی در رویه های تجاری به طور داوطلبانه مد نظر دولت هاست. مسئولیت پذیری اجتماعی در سازمان ها با تکیه بر ابعاد قانونی، اقتصادی، اطلاعاتی، مشارکتی و ترکیبی و تلفیق آن با افزایش آگاهی، بهبود شفافیت، ترویج سرمایه گذاری مسئولیت اجتماعی و رهبری می تواند منجر به نتایج مثبتی در زمینه خط مشی گذاری عمومی باشد. در این پژوهش بیان شد که تلفیق ایده های مسئولیت پذیری اجتماعی و دیدگاه های مبتنی بر محیط زیست و جامعه تاثیر مثبتی بر دیدگاه عمومی نسبت به روند خط مشی گذاری دارد.

ساتو و همکاران (۲۰۱۲) به نقش تلاش های دولت در ارزیابی اخلاقی و مشارکت خط مشی گذاران در ارزیابی اخلاقی در ژاپن پرداختند. رضایت عمومی از فرایند سیاست بر مشروعیت و پذیرش تاثیر می گذارد. سیاست ها و شرایط فرایند سیاسی آینده، به خصوص در مورد ارزش اخلاقی قضاوت ها درگیر هستند از سوی دیگر، اگر سیاست مؤثر باشد، مشارکت عمومی مورد نیاز است. با استفاده از داده ها از یک نظرسنجی عمومی در مقیاس وسیع، این مطالعه به طور عمومی تلاش های دولت گذشته برای قانونی کردن پیوند عضو از مغز مرده در ژاپن، و قصد عمومی برای مشارکت در سیاست های آینده را ارزیابی می کند. در این پژوهش مشخص شد که ۶۱/۸ درصد از افراد تمایلی به مشارکت در این فرآیند نداشتند.

جامعه آماری، روش نمونه گیری و ابزار گردآوری داده های :

جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارکنان استانداری و فرمانداریهای استان گلستان می باشند که تعداد آنها ۶۳۰ نفر برآورد شد. جمعیت نمونه بر اساس فرمول جامعه محدود ۲۴۸ نفر تعیین گردید و شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای بوده است و بر این اساس در استانداری و فرمانداریهای استان گلستان تقسیم بندی شده است که با در نظر گرفتن پرسشنامه های ناقص احتمالی ۲۸۰ پرسشنامه توزیع و پرسشنامه نهایی از ۲۴۸ نفر جمع آوری شده است. فرمول جامعه محدود به شرح ذیل ارائه می گردد :

$$n = \frac{Nz^2pq}{Nd^2 + z^2pq}$$

حجم جامعه :N؛ z: ۱,۹۶؛ p=q=0.5؛ d: مقدار اشتباه مجاز (مقدار خطا)

به منظور گردآوری داده ها، پرسشنامه پژوهشگرساخته دارای ابعاد، گویه و شاخص های مختلف طراحی شده، این سنجه مبتنی بر نکات، تعابیر و اصطلاحات برآمده از نقل قول های مشارکت کنندگان و پیشنهاد مطالعات در مرحله نخست پژوهش تهیه شده است. در مرحله روایی محتوای سنجه ها با استفاده از تکنیک دلفی، پرسشنامه برای ۱۰ تن از اساتید مدیریت ارسال گردید و پس از دریافت بازخورد از این خبرگان پرسشنامه نهایی تدوین شد. گویه های پرسشنامه بر پایه طیف ۵ گزینه ای لیکرت از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱) تنظیم شده است.

روایی و پایایی پژوهش

در طراحی پرسشنامه، نخست باید از روایی محتوای سنجه اطمینان حاصل شود. یک سنجه زمانی روایی محتوا دارد که واجد پرسش های لازم برای سنجش همه ابعاد و ویژگی های متغیر مورد نظر باشد. با هدف حصول اطمینان از روایی محتوای شاخص ها، پرسشنامه برای ۱۰ نفر از اساتید خبره ی مدیریت ارسال گردید و پس از دریافت بازخورد از این خبرگان، اصلاحات پیشنهادی انجام و پرسشنامه نهایی تدوین شد به منظور پایایی (صحت برازش) و ارزیابی سنجه های پرسشنامه در مرحله ی دوم، پرسشنامه به صورت نمونه گیری تصادفی ساده در اختیار ۳۰ نفر از اساتید خبره ی مدیریت قرار گرفت. آلفای کرونباخ برای ارزیابی سازگاری درونی سنجه استفاده می شود. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده با استفاده از نرم افزار Spss گویای پایایی مناسب سنجه و مولفه های آن بود (ضریب آلفای بزرگتر از ۰.۷۰ می باشد).

پیش از انجام تحلیل های آماری لازم است برای آزمون فرضیات پژوهش نخست نسبت به انجام تحلیل عاملی اکتشافی در مرحله کمی با استفاده از فن آماری تجزیه مولفه های اصلی با هدف بررسی روایی سازه سنجه و در صورت لزوم حذف برخی گویه های کاهنده این روایی (گویه های با مقادیر اشتراک استخراجی کمتر از ۰/۵) اقدام شد.

یافته های پژوهش

یافته ها نشان داد، ۱۹ مفهوم کلیدی استخراج شد که در مرحله بعدی توسط نرم افزار کیفی MAXQDA اقدام به کدگذاری محوری شد و بر اساس تشخیص میزان مشابهت و قرابت معنایی در ۶ مضمون محوری و ۱۹ شاخص طبقه بندی شدند (جدول ۱).

جدول ۱: کدگذاری اولیه و دوم

کدگذاری مرحله اول	کدگذاری مرحله دوم
۱. صلاحیت ارزیابان ۲. توانمندی ارزیابان ۳. نحوه برخورد با خط مشی ۴. توانایی پیش بینی تغییرات محیط	کیفیت ارزیابان در خط مشی
۵. ابزارهای مورد استفاده ۶. حمایت از ارزیابی ۷. شفافیت خط مشی	ماهیت اخلاقی خط مشی

چگونگی اجرای خط مشی	۸. حمایت از گروه های ذینفع ۹. اثربخشی خط مشی ۱۰. عملکرد سازمان
عوامل مرتبط با برنامه ریزی های اقتصادی	۱۱. تحولات اجتماعی ۱۲. کاهش هزینه ۱۳. همکاری بین سازمانی مبتنی بر کارایی
گشودگی و پاسخگویی ارزیابی	۱۴. جامع نگری ۱۵. پاسخگو محوری ۱۶. ارتقاء محوری
توجه به مباحث ساختاری	۱۷. امکان پذیری ۱۸. کارایی ۱۹. اثربخشی

۱. کیفیت ارزیابان در خط مشی

این مضمون بر کیفیت و صلاحیت ارزیابان اشاره دارد و ناظر بر چهار مؤلفه است. در ذیل اهمیت این مضمون اظهارات زیر ارائه شده است:

ارزیابی کار تخصصی هست لذا به نظرم باید افرادی که ارزیابی خط مشی را انجام می دهند خودشان واقعا صلاحیت داشته باشند (خبره ۱، استاد دانشگاه). بحث توانمندی در ارزیابی خیلی مهم هست الان در کشور، عمده مشکلات به این مربوط می شود که ارزیابی کننده چندان آدم توانمندی نیست و حتی صلاحیت اخلاقی چندان هم ندارد (خبره ۹، کارشناس سازمان). یا خبره دیگری معتقد بود چگونگی برقراری ارتباط و تعاملات الان به حدی مهم است که گاهی می توان بهترین ارزیابی را با آن انجام داد (خبره ۵، استاد دانشگاه).

۲. ماهیت اخلاقی خط مشی

این مضمون نیز بر مؤلفه های مهم اخلاقی دخیل در ارزیابی خط مشی عمومی دلالت دارد و در پژوهش حاضر سه مؤلفه دارد. در ذیل اهمیت هر مؤلفه برخی نمونه روایات از دیدگاه خبرگان ارایه شده است:

خیلی اهمیت دارد که شما چگونه کار ارزیابی و یا فعالیتی را انجام بدید. به نظرم این نحوه انجام باید خیلی روشن و معلوم باشه تا حدی که هیچ نقطه مبهمی دیده نشود (خبره ۲، معاونت استانداری). مشارکت کننده دیگری معتقد بود کل متخصصین و ارزیابان دولتی باید از ارزیابی به شکل مسئولانه و حتی اخلاق مدار حمایت کنند. به نظرم ما باید با حمایت اخلاقی از ارزیابی های خط مشی مسئولیت اخلاقی خود را انجام دهیم (خبره ۵، استاد دانشگاه).

۳. چگونگی اجرای خط مشی

این مضمون نیز بر نحوه اجرای خط مشی ها تأکید دارد و در پژوهش حاضر دارای سه مؤلفه «حمایت از گروه های ذینفع»، «اثربخشی خط مشی» و «عملکرد سازمان» است. برخی از خبرگان معتقد بودند که اجرای خط مشی از خود خط مشی مهم تر است و لذا باید با تمام ظرفیت ها به ارزیابی آن پرداخت. برای مثال:

به نظرم ارزیابی یک تخصص دانشگاهی هست و باید کسی که صلاحیت حرفه ای دارد در تیم ارزیابی باشد. به خصوص ارزیابی از خط و مشی های سطح کلان کشور که بسیار حساس است (خبره ۱۳، معاون استانداری). خبره دیگری معتقد بود که در اجرای خط مشی باید پشتیبانی از منافع تمام گروه ها توجه شود. مثلا اگر اجرای

یک سیاست توسط استانداری در دست اقدام قرار می‌گیرد باید حتی به منافع زیست محیطی هم توجه شود (خبره ۱۱، استاد دانشگاه).

۴. عوامل مرتبط با برنامه‌ریزی‌های اقتصادی

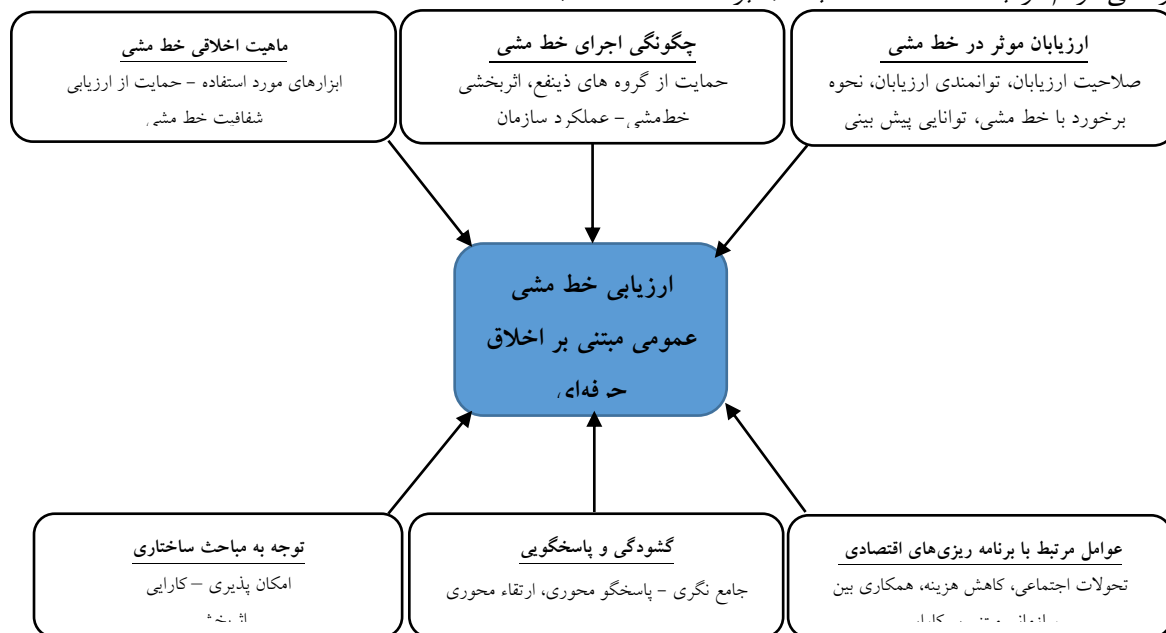
مشارکت کنندگان در پژوهش معتقد بودند در ارزیابی خط مشی‌ها باید عوامل دیگری مانند موضوعات اجتماعی، کاهش هزینه‌ها و همکاری‌های بین سازمانی لحاظ شوند. در ادامه برخی از اظهارات آنان ارایه شده است: به نظرم یک ارزیابی خوب از خط و مشی باید این باشد که بحث هزینه‌های آن در نظر گرفته شود. منظورم این است که نباید طوری به ارزیابی پرداخت که هزینه زیاد باشد. استفاده از فضای الکترونیکی باید دیده شود (خبره ۱۴، کارشناس سازمان). یا مشارکت کننده دیگری معتقد بود بدون همکاری‌های گسترده دولتی و تمام سازمان‌ها اجرای خط و مشی‌ها ناقص هست در نتیجه ارزیابی هم ناقص خواهد بود (خبره ۱۰، استاد دانشگاه).

۵. گشودگی و پاسخگویی

این مضمون بر توجه به باز بودن ارزیابی و مسئولیت‌پذیری در ارزیابی خط مشی‌ها دلالت دارد و شامل سه مؤلفه «جامع نگری»، «پاسخگو محوری» و «ارتقاء محوری» است. برای نمونه مشارکت‌کننده‌ای معتقد بود: یک ارزیابی خوب از خط مشی باید دارای مسئولیت‌پذیری نسبت به قضاوت تخصصی خود نیز باشد (خبره ۷، استاد دانشگاه). به نظرم یک مشکل عمده در کل ارزیابی‌های عمومی کشور این هست که کسی نسبت به فعالیت خود چندان پاسخگو نیست. برای ارزیابی از خط مشی‌ها این ویژگی خیلی حیاتی است (خبره ۸، معاون استانداری).

۶. توجه به مباحث ساختاری

این مضمون دارای سه مؤلفه اصلی یعنی «امکان‌پذیری»، «کارایی» و «اثربخشی» است. مشارکت کنندگان معتقد بودند ساختار ارزیابی از خط مشی‌های دولتی باید بتواند پاسخگوی سه عامل مهم امکان‌پذیری، کارایی و اثربخشی باشد. برای نمونه: باید بتوان و امکانی فراهم شود تمام برون داده‌های خط مشی ارزیابی شوند (خبره ۱۴، معاون استانداری). یا دیگری معتقد بود که یک خط مشی که باید کلی هزینه و زمان همراه است و قرار هست برای کشور فایده مند باشد، باید آن اقدام و برنامه اثراتی در زندگی مردم در ابعاد مختلف داشته باشد (خبره ۱، استاد دانشگاه).



شکل ۱) الگوی نهایی پژوهش بر اساس اهمیت میانگین هر مؤلفه

یافته‌های توصیفی

وضعیت عوامل تأثیرگذار بر مدل ارزیابی خط مشی مبتنی بر اخلاق حرفه ای چگونه است؟

باید گفت بر اساس نتایج حاصل از پرسشنامه فاز دوم تحقیق و تحلیل پاسخها وضعیت ابعاد موثر و مؤلفه‌های آن به شرح جدول شماره ۲ است.

جدول شماره ۲) توصیف متغیرهای موثر بر ارزیابی خط مشی عمومی مبتنی بر اخلاق حرفه ای						
مؤلفه‌ها	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	واریانس
صلاحیت ارزیابان	۲۴۸	۱	۵	۵/۰۷۷	۰/۸۰۸	۰/۶۳۳
توانمندی ارزیابان	۲۴۸	۱	۵	۵/۳۳۹	۰/۷۷۸	۰/۵۴۶
نحوه برخورد با خط مشی	۲۴۸	۱	۵	۶/۹۰۸	۰/۸۸۸	۰/۷۱۰
توانایی پیش بینی تغییرات محیط	۲۴۸	۱	۵	۵/۵۵۵	۰/۸۸۶	۰/۷۴۴
ابزارهای مورد استفاده	۲۴۸	۱	۵	۵/۷۱۲	۰/۷۸۵	۰/۵۰۱
حمایت از ارزیابی	۲۴۸	۱	۵	۵/۸۰۰	۰/۶۳۹	۰/۴۱۲
شفافیت خط مشی	۲۴۸	۱	۵	۶/۹۷۱	۰/۷۳۹	۰/۵۲۷
حمایت از گروه های ذینفع	۲۴۸	۱	۵	۵/۶۰۸	۰/۷۹۸	۰/۶۴۴
اثر بخشی خط مشی	۲۴۸	۱	۵	۶/۵۴۴	۰/۷۷۹	۰/۵۳۱
عملکرد سازمان	۲۴۸	۱	۵	۶/۵۴۲	۰/۸۸۸	۰/۷۸۸
تحولات اجتماعی	۲۴۸	۱	۵	۶/۳۱۱	۰/۸۱۹	۰/۶۷۱

کاهش هزینه	۲۴۸	۱	۵	۵/۳۴۲	۰/۸۳۸	۰/۷۰۲
همکاری بین سازمانی مبتنی بر کارایی	۲۴۸	۱	۵	۶/۷۰۷	۰/۸۷۲	۰/۷۶۰
جامع نگری	۲۴۸	۱	۵	۶/۵۶۲	۰/۷۹۲	۰/۶۲۷
پاسخگو محوری	۲۴۸	۱	۵	۶/۲۳۸	۰/۷۷۷	۰/۵۴۶
ارتقاء محوری	۲۴۸	۱	۵	۶/۰۱۴	۰/۸۱۸	۰/۶۶۹
امکان پذیری	۲۴۸	۱	۵	۶/۵۶۲	۰/۷۴۵	۰/۶۱۹
کارایی	۲۴۸	۱	۵	۵/۶۶۹	۰/۸۰۸	۰/۶۰۱
اثر بخشی	۲۴۸	۱	۵	۵/۶۰۳	۰/۶۱۸	۰/۴۲۲

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود مدیران و کارشناسان استانداری و فرمانداری‌های استان گلستان بر روی شرایط تاثیرگذار و مؤلفه‌های آن به‌طور کلی اتفاق نظر بالاتر از حد متوسط داشته اند که در این میان، بیشترین میزان اتفاق نظر بر روی مقوله شفافیت خط مشی بوده، تمامی شاخص‌ها دارای اهمیت بودند و میانگین صلاحیت ارزیابان نسبت به سایرین کمتر بوده است. این بدان معناست که از منظر پاسخگویان، شفافیت خط مشی بر ارزیابی خط مشی عمومی تاثیر بسزایی دارد. همچنین از منظر پاسخگویان صلاحیت ارزیابان تاثیر کمتری بر ارزیابی خط مشی عمومی مبتنی بر اخلاق حرفه ای داشت.

یافته‌های حاصل از داده‌های کمی برای ابعاد ارزیابان موثر در خط مشی (فراوانی)

جدول (۳) آمار توصیفی ابعاد ارزیابان موثر در خط مشی

بعد	مؤلفه	شاخص	میانگین	انحراف معیار
صلاحیت	صلاحیت	۱. ارزیابان خط مشی در استانداری و فرمانداری از صلاحیت تخصصی خوبی برخوردارند.	۵/۶۶۶	۰/۷۱۴

بعد	مؤلفه	شاخص	میانگین	انحراف معیار
	ارزیابان	۲. ارزیابان خط مشی در استانداری و فرمانداری از صلاحیت تجربی خوبی برخوردارند.	۵/۸۷۲	۰/۷۶۶
		۳. ارزیابان خط مشی در استانداری و فرمانداری بر اساس شایسته سالاری انتخاب می شوند.	۵/۳۱۴	۰/۸۲۲
	توانمندی ارزیابان	۴. ارزیابان خط مشی از توانمندی روان شناختی خوبی برخوردارند.	۵/۸۸۸	۰/۷۲۲
		۵. ارزیابان خط مشی از استقلال شغلی بالایی برخوردارند.	۵/۶۳۲	۰/۸۷۷
		۶. ارزیابان خط مشی افراد قابل اعتمادی هستند.	۵/۱۱۹	۰/۶۱۳
		۷. ارزیابان خط مشی از روابط اجتماعی خوبی برخوردارند.	۵/۴۴۵	۰/۶۷۸
	نحوه برخورد با خط مشی	۸. ارزیابان خط مشی به ویژگی های فردی افراد توجه می کنند.	۵/۶۱۳	۰/۷۷۶
		۹. ارزیابان خط مشی دیدگاهی مثبتی در هنگام ارزیابی دارند.	۶/۸۷۶	۰/۸۷۰
		۱۰. ارزیابان خط مشی با نگاهی مثبت به کارکنان نگاه می کنند.	۶/۷۴۵	۰/۷۹۴
	توانایی پیش بینی تغییرات محیط	۱۱. ارزیابان خط مشی دیدگاه استراتژیکی خوبی دارند.	۵/۵۱۹	۰/۷۷۷
		۱۲. ارزیابان خط مشی نقاط قوت و ضعف سازمان را به درستی مشخص می کنند.	۶/۴۳۲	۰/۷۹۲
		۱۳. ارزیابان خط مشی سازمان را از فرصت ها و تهدیدهای موجود آگاهی می بخشند.	۶/۴۵۱	۰/۷۶۶
		۱۴. ارزیابان خط مشی از قدرت پایش بالایی در ارزیابی تغییرات برون سازمانی برخوردارند.	۵/۴۱۸	۰/۷۸۹
		۱۵. ارزیابان خط مشی از قدرت پایش بالایی در ارزیابی تغییرات درون سازمانی برخوردارند.	۵/۳۷۷	۰/۷۸۵
	ارزیابان موثر در خط مشی			۵/۳۶۱

یافته‌های حاصل از داده‌های کمی برای ابعاد ماهیت اخلاقی خط مشی (فراوانی)

جدول ۴ آمار توصیفی ابعاد ماهیت اخلاقی خط مشی

بعد	مؤلفه	شاخص	میانگین	انحراف معیار
ماهیت اخلاقی خط مشی	ابزارهای مورد استفاده	۱۶. ابزارهای مورد استفاده در ارزیابی خط مشی مبتنی بر اصول اخلاقی است.	۶/۱۲۳	۰/۶۶۷
		۱۷. ابزارهای کنترل عملکرد در سراسر سیستم استانداردهای اخلاقی را رعایت می‌کنند.	۶/۳۴۴	۰/۵۲۲
	حمایت از ارزیابی	۱۸. سازمان به گونه ای رفتار می‌کند که ارزیابی منجر به خروجی مثبت برای سازمان شود.	۵/۸۶۱	۰/۵۸۳
		۱۹. ضعف های کشف شده در سیستم با دیدگاهی مثبت و نه جهت سرکوب کارکنان استفاده می‌شود.	۵/۸۱۳	۰/۶۱۰
		۲۰. مدیران استانداری وفرمانداری از رویه های ارزیابی حمایت می‌کنند.	۵/۸۸۸	۰/۵۶۶
		۲۱. سرمایه گذاری گسترده ای در استانداری وفرمانداری نسبت به ارزیابی اصولی و اخلاقی خط مشی ها صورت می‌گیرد.	۶/۶۶۳	۰/۶۰۸
	شفافیت خط مشی	۲۲. وضوح عملکرد و خط مشی ها در سازمان یک ارزش است.	۵/۴۱۵	۰/۷۴۴
		۲۳. شفافیت در نحوه ارزیابی عملکرد از منظر مدیران و کارکنان با ارزش است.	۶/۱۰۳	۰/۵۷۱
	ماهیت اخلاقی خط مشی		۶/۱۷۷	۰/۶۰۶

یافته‌های حاصل از داده‌های کمی برای ابعاد چگونگی اجرای خط مشی (فراوانی)

جدول ۵ آمار توصیفی ابعاد چگونگی اجرای خط مشی

بعد	مؤلفه	شاخص	میانگین	انحراف معیار
	حمایت از گروه های ذینفع - -	۲۴. ارزیابی خط مشی در سازمان با هدف پوشش دهی به خطاهای موجود صورت می گیرد.	۶/۵۱۱	۰/۹۱۲
		۲۵. سازمان از منافع گروه های ذینفع در ارزیابی اخلاقی خط مشی ها حمایت می کند.	۵/۸۱۰	۰/۸۵۴
		۲۶. سازمان نسبت به خواسته های کارکنان و ارباب رجوع در راستای تدوین و اجرای رویه های کاری هوشیار است.	۶/۲۲۲	۰/۸۷۳
		۲۷. صندوق پیشنهادات و انتقادات در استانداری و فرمانداری به منظور اصلاح رویه های کاری به طور مستمر مورد بررسی قرار می گیرد.	۶/۳۱۵	۰/۸۶۶
	اثر بخشی خط مشی	۲۸. ارزش های اخلاقی و حرفه ای در سازمان به صورت یک فرهنگ است.	۶/۰۱۰	۰/۷۹۳
		۲۹. سازمان همواره به اثربخشی خط مشی های تدوین شده ارزش قایل است.	۶/۴۳۲	۰/۸۴۴
		۳۰. اثربخشی خط مشی های سازمانی تنها اهداف سازمان را در بر ندارد و مدافع منافع جمعی است.	۵/۱۱۹	۰/۸۱۶
		۳۱. اثربخشی در سازمان مبتنی بر اصول اخلاقی و انسانی است.	۵/۹۲۳	۰/۸۶۶
چگونگی اجرای خط مشی		۳۲. عملکرد سازمان بر مبنای توجه به اصول اخلاق حرفه ای قابل توجیه است.	۶/۱۰۷	۰/۸۷۳
		۳۳. در ارزیابی عملکرد کلی استانداری و فرمانداری توجه به بخش ارباب رجوع از	۶/۵۵۵	۰/۸۴۲

بعد	مؤلفه	شاخص	میانگین	انحراف معیار
	عملکرد سازمان	اهمیت بالایی برخوردار است.		
		۳۴. در ارزیابی عملکرد کلی استانداری و فرمانداری توجه به کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار است.	۶/۹۹۲	۰/۸۵۷
	چگونگی اجرای خط مشی		۶/۶۰۳	۰/۷۲۸

جدول ۶: آمار توصیفی ابعاد عوامل مرتبط با برنامه ریزی های اقتصادی				
بعد	مؤلفه	شاخص	میانگین	انحراف معیار
عوامل مرتبط با برنامه ریزی های اقتصادی	تحولات اجتماعی	۳۵. سازمان منطبق با نیازهای اجتماعی در رویه های کاری اش تجدید نظر می کند.	۵/۰۵	۰/۶۶۷
		۳۶. کلیه استراتژی های سازمان مبتنی بر تغییرات و نیازهای روز جامعه است.	۴/۳۴	۰/۵۲۲
		۳۷. سازمان مسئولیت اجتماعی خویش را نسبت به جامعه با پررنگ نمودن اخلاقیات اجتماعی در رویه های کاری اش به نمایش می گذارد.	۵/۷۲	۰/۵۸۳
	کاهش هزینه	۳۸. از اسراف و هدر رفت سرمایه های سازمانی به منظور رویه های کاری در سازمان جلوگیری می شود.	۴/۳۸	۰/۷۰۵
		۳۹. ارزیابان از میان افرادی انتخاب می شوند که صلاحیت کارکردی داشته باشند.	۵/۶۷	۰/۷۲۱
		۴۰. تمامی رویه های سازمانی منطبق بر کاهش هزینه های کلی سازمان است.	۵/۱۴۳	۰/۶۱۰
	همکاری بین سازمانی مبتنی بر کارایی	۴۱. سازمان با بخش های تابعه همکاری بین سازمانی دارد.	۵/۳۳۳	۰/۵۶۶
		۴۲. اصل اساسی در رفتار سازمان کسب ارتباطات مثبت و اخلاقی با سایر سازمان ها به منظور ارتقای کارایی است.	۴/۳۱۳	۰/۶۰۸
		۴۳. سازمان منطبق با ارزش های اخلاقی تمایل به ارتقای سرمایه اجتماعی اش دارد.	۶/۲۱۲	۰/۷۴۴

۰/۵۷۱	۷/۱۲۱	۴۴. سازمان اصول اخلاقی را در ارتباطات بین سازمانی براساس کاهش هزینه و زمان تدوین می کند.	
۰/۵۹۰	۶/۰۸۱	عوامل مرتبط با برنامه ریزی های اقتصادی	

یافته‌های حاصل از داده‌های کمی برای ابعاد عوامل مرتبط با برنامه ریزی های اقتصادی (فراوانی)

یافته‌های حاصل از داده‌های کمی برای ابعاد گشودگی و پاسخگویی ارزیابی (فراوانی)

جدول ۷ آمار توصیفی ابعاد گشودگی و پاسخگویی ارزیابی

بعد	مؤلفه	شاخص	میانگین	انحراف معیار
جامعه نگری		۴۵. رعایت اصل کلی نگری در تمامی رویه های سازمان از سوی مدیران بررسی می شود.	۶/۴۴۵	۰/۸۸۷
		۴۶. ارزیابان سازمان به هنگام ارزیابی خط مشی های تدوین شده دیدگاه کلی دارند.	۶/۵۱۱	۰/۶۶۸
		۴۷. ارزیابان معتقدند که جزیی نگری منجر به افت عملکرد کلی سازمان می شود.	۵/۸۱۰	۰/۹۶۹
پاسخگو محوری		۴۸. رعایت اصل پاسخگویی به عنوان یک اصل اخلاقی در سیستم وجود دارد.	۶/۲۲۲	۰/۹۴۴
		۴۹. مدیران استانداری وفرمانداری پاسخگویی و شفافیت در رفتار را به عنوان یک ارزش فرهنگی و اخلاقی مد نظر قرار می دهند.	۶/۳۱۵	۰/۹۵۵
		۵۰. در ارزیابی عملکرد کارکنان، توجه به پاسخگویی و مسئولیت پذیری امتیاز ویژه ای دارد.	۶/۰۱۰	۰/۹۶۵
		۵۱. ارزیابان خط مشی ، سنجه های	۶/۴۳۲	۰/۹۱۷

تثبیت زیر ساخت های نرم

بعد	مؤلفه	شاخص	میانگین	انحراف معیار
ارتقاء محوری		ارزیابی را مبتنی بر پاسخگویی تدوین می کنند.		
		۵۲. مدیران رعایت اصول اخلاقی را گام اول در مسیر ارتقای عملکرد می دانند.	۵/۱۱۹	۰/۹۲۰
		۵۳. مدیران بر این باورند که تنها از طریق رعایت اصول اخلاقی به مزیت رقابتی در مقایسه با سایر سازمان ها دست پیدا می کنند.	۵/۹۲۳	۰/۹۳۳
		۵۴. مدیران استانداری وفرمانداری مسیر ارتقای عملکرد بر اساس رعایت اصول اخلاقی را به کارکنان آموزش می دهند.	۶/۱۰۷	۰/۹۴۲
	گشودگی و پاسخگویی		۶/۶۶۶	۰/۷۱۹

یافته‌های حاصل از داده‌های کمی برای ابعاد توجه به مباحث ساختاری (فراوانی)

جدول ۸ آمار توصیفی ابعاد توجه به مباحث ساختاری

بعد	مؤلفه	شاخص	میانگین	انحراف معیار
امکان پذیری		۵۵. در ارزیابی خط مشی های تدوین شده همواره به شرایط سازمان جهت عملی شدن طرح یا برنامه توجه میشود.	۵/۹۹۹	۰/۹۵۳
		۵۶. ارزیابان خط مشی آگاهی کافی از توانمندی های سازمانی دارند.	۵/۶۳۸	۰/۹۷۳
		۵۷. ارزیابان خط مشی تدوین اهداف را بر اساس اصول عقلایی در نظر می گیرند.	۶/۳۰۸	۰/۹۵۷
		۵۸. کاهش هزینه در ارزیابی خط مشی های تدوین شده مد نظر	۵/۴۴۳	۰/۹۸۶

توجه به مباحث ساختاری

		ارزیابان است.	
۰/۹۷۴	۵/۴۱۸	۵۹. کاهش زمان مصرفی به منظور اجرائی نمودن برنامه ها مدنظر ارزیابان است.	کارایی
۰/۸۸۲	۵/۶۶۲	۶۰. مدیران سازمان بر این باورند که کارایی برنامه های سازمانی یک اصل اخلاقی مهم است.	
۰/۹۷۶	۵/۷۳۸	۶۱. رسیدن به اهداف تدوین شده در زمان معین برای ارزیابان مهم است.	
۰/۹۲۷	۵/۷۷۱	۶۲. ارزیابان خط مشی به اصل کارایی و بهره وری در خط مشی های تدوین شده توجه دارند.	
۰/۹۱۱	۵/۸۱۰	۶۳. مهمترین معیار برای ارزیابی خط مشی های تدوین شده، امکان پذیری آنها به لحاظ اثربخشی مطلوب است.	اثربخشی
۰/۹۰۹	۵/۶۶۹	۶۴. ارزیابان خط مشی اثربخشی را در کلیه ابعاد اقتصادی، اجتماعی و اخلاقی مورد بررسی قرار می دهند.	
۰/۸۲۱	۵/۸۲۱	توجه به مباحث ساختاری	

پیشنهادهای

با توجه به الگوی ارزیابی خط مشی عمومی مبتنی بر ابعاد اخلاق حرفه ای حاصل از این پژوهش، پیشنهادهای برای کلیه ارزیابان و مدیران توصیه می شود که عبارتند از:

(۱) صلاحیت ارزیابان از عوامل موثر بر ارزیابی خط مشی عمومی مبتنی بر اخلاق حرفه ای در این تحقیق است، لذا پیشنهاد می شود مدیران استانداری در انتخاب ارزیابان براساس مد نظر قرار دادن صلاحیت هایی از جمله توانمندی ارزیابان، نحوه برخورد با خط مشی و توانایی پیش بینی تغییرات محیط دقت لازم را داشته باشند.

(۲) با توجه به مولفه ی ماهیت خط مشی که در الگوی حاصل از پژوهش نیز مشهود است، پیشنهاد می شود در سیاست گذاری ها و برنامه ریزی های مدیران، همواره به انتخاب ابزارهای متناسب برای ارزیابی منطبق با سطح سازمان، تحصیلات و

سابقه شغلی کارکنان و مأموریت سازمان توجه داشته باشند. همچنین با تدوین شفاف خط مشی و ارائه یک دستورالعمل شفاف برای انتظاراتی که از کارکنان می‌رود، ماهیت و موجودیت خط مشی های تدوین شده را حمایت و تقویت نمایند. (۳) با توجه به تاثیر مثبت چگونگی اجرای خط مشی شناسایی که در قالب: حمایت از گروه های ذینفع- اثربخشی خط مشی- عملکرد سازمان دسته بندی گردید ، می توان با توجه به چندوجهی بودن ساختار سازمانی استانداری پیشنهاد نمود، به مساله عدم تمرکز و تفویض اختیار در کلیه بخش ها توجه بیشتری شود تا در بسیاری از موارد از چندباره کاری، اتلاف وقت و ... مشکلات ناشی از عدم تفویض اختیار و یا عدم پاسخگویی در ارائه خدمات کاسته شود.

(۴) با توجه به عامل مهم برنامه ریزی های اقتصادی، همواره سیاست های دولت مرکزی در اعتلای خط مشی های تدوین شده و ارزیابی مبتنی بر اخلاقیات باید در دستور کار قرار گیرد. در ارزیابی خط مشی ها باید عوامل دیگری مانند موضوعات اجتماعی، کاهش هزینه ها و همکاری های بین سازمانی لحاظ شود. همچنین سرمایه گذاری های لازم در این خصوص به صورت بودجه های مالی یا بودجه هایی با هدف ارتقای کارکنان سازمان و ارزیابان باید مد نظر قرار گیرد.

(۵) با توجه به اینکه گشودگی و پاسخگویی نیز به عنوان یکی از عوامل موثر بر ارزیابی خط مشی مبتنی بر اخلاق حرفه ای شناسایی گردید، پیشنهاد می گردد که جامع محوری و ارتقاء محوری در منشور اخلاقی سازمان برجسته گردد و یک تلاش تیمی منسجم به منظور ارتقا و شفافیت در سازمان وجود داشته باشد. در حقیقت فرهنگ سازمان حامی ارتقا و جامعیت باشد و این موضوع در سازمان درونی سازی شده باشد. با ایجاد فضای مناسب و مطلوب و استقرار محیط اخلاقی، روش های مناسب و قوانین مثبت، تصمیم های درستی در باب ارتقا محوری کارکنان گرفته شده، سیاست های عادلانه ای در کلیه مراحل کاری افراد از بدو ورود به سازمان تا بازنشستگی افراد طراحی شود.

(۶) با توجه به این که عوامل ساختاری در قالب کارایی و اثربخشی قابل تبیین بود، باید در ابتدا جهت گیری سازمان مشخص شود. با در نظر گفتن این موضوع که امروزه بحث اخلاقیات و مسئولیت پذیری اجتماعی جایگاه ویژه ای در اعتلای سازمان ها ایفا می کند توجه به این موضوع عاری از لطف نیست.

اهداف و سیاست های کلان بایستی به صورت روشن و صریح برای کارکنان در قالب این نامه ها و بخشنامه ها و.. به درستی بیان شوند تا اطلاعات لازم در اختیار افراد قرار گرفته و مشارکت و همکاری و مسئولیت پذیری ترویج گردد. همچنین پیشنهاد می شود با برگزاری کارگاه ها و کنفرانس های آموزشی و .. مهارت های شناختی کارکنان را افزایش داده تا از این طریق کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمانی نگرش مثبتی را به یکدیگر پیدا نمایند.

منابع:

آرین پور، مهلا؛ محرابی، ناهید؛ (۱۳۹۵). الزامات و راهبردهای اخلاق حرفه ای در نظام آموزش عالی. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۱(۴): ۲۴-۱۸.

آذر، عادل؛ دانایی فرد، حسن؛ غلام‌رضایی، داوود و سید خداداد حسینی، حمید (۱۳۹۲). «تحلیل چالش کیفیت آموزش عالی در برنامه پنجم توسعه». راهبرد فرهنگ، شماره ۲۱، ۲۶-۴۹.

ابراهیمی، سید عباس ، حسن دانایی فرد، عادل آذر، لطف الله فروزنده. (۱۳۸۸) "طراحی مدل خط مشی گذاری مبتنی بر شواهد در نظام سلامت ایران (پژوهشی کیفی)". پژوهش‌های مدیریت عمومی سال هفتم ، شماره بیست و چهارم ، تابستان ۱۳۹۳، صفحه ۵- ۲۴. ص ۵.

تابلی، حمید و مهدیه راوری، ۱۳۹۴، جایگاه ارزیابی خط مشی و تجزیه و تحلیل خط مشی در سازمان، اولین همایش ملی مدیریت و حسابداری ایران، همدان، دبیرخانه دائمی همایش

- خیاط مقدم، سعید. طباطبایی نسب، سید مهدیه. (۱۳۹۵). مولفه های اخلاقی در علوم مدیریت. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۱۱(۱): ۱۲۷-۱۳۷.
- خان محمدی، هادی؛ خاشعی، وحید؛ (۱۳۹۵). واکاوی ارزش های اخلاق حرفه ای (کار) مبتنی بر اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله العالی). مطالعات راهبردی بسیج. ۷(۳۶): ۴۰-۵.
- حاجی پور، ابراهیم؛ فروزنده، لطف ا..؛ دانایی فرد، حسن؛ فانی، اصغر؛ (۱۳۹۴). طراحی الگوی آسیب شناسی اجرای خط مشی عمومی در ایران، مدیریت نظامی. ۵۸.
- دانایی فرد، حسن. شکری، زینب. فانی، علی اصغر. فروزنده، لطف اله. (۱۳۹۶). ارائه الگوی عوامل تأثیرگذار بر ارزشیابی کیفیت خط مشی های عمومی ایران. فصلنامه مدیریت نظامی. ۱۶(۴): ۴۲-۶۶.
- رنگریز، حسن. لطیفی جلیسه، سلیمه. (۱۳۹۷). پیامدهای اخلاق کار در سازمان با رویکرد فراتحلیل. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳(۲): ۹-۱۹.
- سالم، مهدی. کردنایج، اسدالله. فروزنده لطف الله. (۱۳۹۳). طراحی چارچوبی برای ارزیابی اخلاقی خط مشی های عمومی دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده امور اقتصادی
- عرفانی، اشرف. قاسمی، محمد. (۱۳۹۵). مروری بر عوامل موثر در تدوین، اجرا، ارزیابی و تغییر در خط مشی عمومی، دومین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی فرهنگی اجتماعی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی،
- عزیزی نژاد، بهاره؛ (۱۳۹۷). تحلیل رابطه اخلاق حرفه ای و بهره وری، با خلاقیت. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳(۳): ۷۹-۸۴.
- فتحی واجارگاه، کوروش و ناهید شفیعی (۱۳۸۶). «ارزیابی کیفیت برنامه درسی دانشگاهی (مورد برنامه درسی آموزش بزرگسالان)». فصلنامه مطالعات برنامه درسی، شماره ۵، ۴۲-۵۸.
- موسوی، فرانک؛ وشنی، امیر؛ حیدری، فرهاد؛ محمدی، نوشین؛ سلیمانی، فرشاد؛ قیصر زاده، محمد؛ (۱۳۹۵). اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۱(۴): ۸۹-۹۶.
- نادری فر. علی. چاری، فرزانه. (۱۳۹۵). بررسی مدل های خط مشی گذاری و انتخاب بهترین مدل برای مدیریت آینده نگر، کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی نیکان،
- واعظی، رضا. شریف زاده، فتاح. محمدی، محسن. (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت بندی الگوهای ارزیابی خط مشی عمومی. فصلنامه علوم مدیریت ایران. ۱۰(۴۰): ۱-۲۲.
- واعظی، رضا. محمدی، محسن. (۱۳۹۶). الگویی برای ارزیابی خط مشی های عمومی در ایران (مطالعه خط مشی مالیات بر ارزش افزوده). چشم انداز مدیریت دولتی. چشم انداز مدیریت دولتی. ۲۹: ۴۷-۷۲.
- هاشم زهی علی، امیررضا روحانی. (۱۳۹۳) "بررسی نظریات و الگوهای فرآیند فرصت شناسی در کارآفرینی". فصلنامه تخصصی مهندس اسوه تابستان ۱۳۹۳. ص ۲۰.

- Alkin ,M. C. (2010) . Evaluation Essentials: From A to Z (1 ed.). New York: The Guilford Press.
- Alkin, M. C. & Christie, C. A. (2012). An Evaluation Theory Tree. In M. Alkin (Ed.), Evaluation roots .A Wider Perspective of Theorists' Views and Influences (pp. 11-58). Thousand Oaks: SAGE.
- Anderson, E.J. (2011). Public Policymaking: An Introduction. Seventh Edition. Boston, MA: Wadsworth Publishing.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, P. T., Rothstein, H. R. (2009) . Introduction to Meta-Analysis. Chichester, UK : Wiley.
- Coryn, C. & Stufflebeam, D. (2014). Evaluation Theory, Models, and Applications. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cansino JM, Lopez-Melendo J, Pablo-Romero MD, Sánchez-Braza A. An economic evaluation of public programs for internationalization: The case of the Diagnostic program in Spain. Evaluation and Program Planning. 2013; (41), ۳۸-۴۶.
- Dye, T. (2012). Understanding Public Policy (14th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Hayati K, Caniagi I. (2012). Islamic work ethics: The role of intrinsic motivation, job satisfaction,organizational commitment and job performance. Procedia-Social and Behavioral Sciences; 65(10: 1102-1106.
- Komari N, Djafar F. (2013). Work ethics, work satisfaction and organizational commitment at the Sharia bank, Indonesia. International Business Research; 6(12): 107-117
- King, N., & Horrocks, C. (2010). Interviews in qualitative research. London: Sage.
- Khan AR, Khandaker S. A Critical Insight into Policy Implementation and Implementation Performance. Viesoji Politika ir Administravimas. 2016 Dec 1; 15(4).
- Lane, J.E. & Ersson, S.O. (2015). The New Institutional Politics: Performance and Outcomes. London: Routledge.