



شبهه استناددهی: صابونچی، توحید. هنرمند عظیمی، مرتضی. و بهلولی، نادر. (۱۴۰۴). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق سازمانی مبتنی بر جامعه پنجم در شهرداری‌ها. آموزش، تربیت و توسعه پایدار، ۳(۴)، ۱-۲۴.

توسعه پایدار، ۳(۴)، ۱-۲۴.

گرفته است.

© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق سازمانی مبتنی بر جامعه پنجم در شهرداری‌ها

توحید صابونچی^۱، مرتضی هنرمند عظیمی^۲، نادر بهلولی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

* ایمیل نویسنده مسئول: Mo.Honarmand@iaui.ac.ir

چکیده

در دنیای امروز، تحول دیجیتال و تغییرات اجتماعی موجب شکل‌گیری نیازهای جدید در حوزه مدیریت شهری شده است، به‌طوری‌که شهرداری‌ها باید به اصول اخلاقی و نوآوری‌های دیجیتال توجه ویژه‌ای داشته باشند تا بتوانند به‌طور مؤثر به انتظارات شهروندان پاسخ دهند. با توجه به نقش کلیدی شهرداری‌ها در حکمرانی شهری و اهمیت رعایت اصول اخلاقی در مدیریت نوین، شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق سازمانی در این نهادها ضروری است. پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق سازمانی مبتنی بر جامعه ۵۰ در شهرداری‌های استان‌های آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی، اردبیل و زنجان انجام شده است. در این راستا، با استفاده از روش فراترکیب سندلوسکی و باروسو و مرور نظام‌مند ۱۶۴ مقاله، تعداد ۱۱۸ مقاله واجد شرایط برای تحلیل نهایی انتخاب شد. در مرحله بعد، به‌منظور اعتبارسنجی یافته‌ها، روش دلفی فازی با مشارکت خبرگان دانشگاهی و اجرایی به کار گرفته شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که ۱۳ بعد اصلی و ۴۶ مؤلفه کلیدی در حوزه اخلاق سازمانی شهرداری‌های مبتنی بر جامعه ۵۰ قابل شناسایی است که مهم‌ترین آن‌ها شامل رهبری اخلاقی، شفافیت و پاسخگویی، عدالت اجتماعی، حاکمیت و نوآوری دیجیتال اخلاق‌محور، اخلاق محیط کار، مسئولیت اجتماعی، مشارکت شهروندان، همکاری بین‌سازمانی، اخلاق در سیاست‌گذاری عمومی، توسعه پایدار، توسعه منابع انسانی، چابکی دیجیتال و بازسازی هوشمند فرایندها است. این یافته‌ها بر اهمیت ترکیب اصول اخلاقی، فناوری‌های هوشمند و حکمرانی شفاف و پاسخگو در مدیریت شهری تأکید دارد. چارچوب ارائه‌شده در این پژوهش می‌تواند مبنایی برای تدوین سیاست‌های اخلاقی و ارتقای عملکرد شهرداری‌ها در راستای تحقق جامعه ۵۰ قرار گیرد و از طریق افزایش اعتماد عمومی، بهینه‌سازی فرایندهای شهری، کاهش فساد، ارتقای کیفیت خدمات و توسعه پایدار شهری، نقش مهمی در بهبود مدیریت شهری ایفا کند.

کلیدواژه‌گان: اخلاق سازمانی؛ جامعه پنجم؛ فراترکیب؛ تکنیک دلفی فازی؛ شهرداری‌ها

تاریخ ارسال: ۱۸ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۸ شهریور ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۲۳ شهریور ۱۴۰۴

تاریخ چاپ: ۳۰ مهر ۱۴۰۴



How to cite: Sabunchi, T., Honarmand Azimi, M., & Bohlooli, N. (2025). Identification of the Dimensions and Components of Organizational Ethics Based on Society 5.0 in Municipalities. *Training, Education, and Sustainable Development*, 3(4), 1-24.



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Identification of the Dimensions and Components of Organizational Ethics Based on Society 5.0 in Municipalities

Tohid Sabunchi¹, Mortaza Honarmand Azimi^{1*}, Nader Bohlooli¹

1. Department of Management, Ta.C., Islamic Azad University, Tabriz, Iran

*Corresponding Author's Email: Mo.Honarmand@iau.ac.ir

Abstract

In today's world, digital transformation and social changes have created new demands in the field of urban management, such that municipalities must pay special attention to ethical principles and digital innovations in order to effectively respond to citizens' expectations. Given the key role of municipalities in urban governance and the importance of adhering to ethical principles in modern management, identifying the dimensions and components of organizational ethics in these institutions is essential. The present study was conducted with the aim of identifying the dimensions and components of organizational ethics based on Society 5.0 in the municipalities of the provinces of West Azerbaijan, East Azerbaijan, Ardabil, and Zanzan. In this regard, by using the Sandelowski and Barroso meta-synthesis method and systematically reviewing 1,164 articles, a total of 118 eligible articles were selected for final analysis. In the next stage, to validate the findings, the fuzzy Delphi method was employed with the participation of academic and executive experts. The research results indicate that 13 main dimensions and 46 key components can be identified in the domain of organizational ethics of municipalities based on Society 5.0. The most significant among them include ethical leadership, transparency and accountability, social justice, governance and digital innovation with an ethical orientation, workplace ethics, social responsibility, citizen participation, inter-organizational collaboration, ethics in public policymaking, sustainable development, human resource development, digital agility, and intelligent process reengineering. These findings highlight the importance of integrating ethical principles, smart technologies, and transparent and accountable governance in urban management. The framework presented in this study can serve as a basis for formulating ethical policies and improving the performance of municipalities toward realizing Society 5.0 and, through enhancing public trust, optimizing urban processes, reducing corruption, improving service quality, and achieving sustainable urban development, can play an important role in advancing urban management.

Keywords: *Organizational ethics; Society 5.0; Meta-synthesis; Fuzzy Delphi technique; Municipalities*

Submit Date: 08 June 2025

Revise Date: 09 September 2025

Accept Date: 14 September 2025

Publish Date: 22 October 2025

اخلاق سازمانی یکی از ارکان اصلی در موفقیت سازمان‌ها و به‌ویژه نهادهای عمومی به شمار می‌آید و از دیرباز به‌عنوان عامل تعیین‌کننده در جهت‌دهی رفتارها، سیاست‌ها و تصمیم‌گیری‌های مدیران و کارکنان مطرح بوده است. اخلاق سازمانی نه‌تنها مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌ها را شامل می‌شود بلکه به‌عنوان یک چارچوب راهبردی برای تضمین عدالت، شفافیت و پاسخگویی در سازمان‌ها نیز عمل می‌کند (Boroujerdi, 2022; Rhodes, 2022; et al., 2023). در فضای رقابتی و دیجیتالی امروز، این مفهوم دیگر صرفاً به رعایت قوانین تقلیل نمی‌یابد بلکه به نگرشی جامع برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی و زیست‌محیطی نیز تبدیل شده است (Amol et al., 2023).

ظهور پارادایم «جامعه پنجم» (Society 5.0) نقطه عطفی در تلفیق فناوری‌های نوین با ارزش‌های انسانی به شمار می‌رود. این مفهوم که نخستین بار در ژاپن مطرح شد، با هدف ایجاد جامعه‌ای هوشمند و انسان‌محور طراحی شده است تا ضمن بهره‌گیری از فناوری‌هایی نظیر هوش مصنوعی، اینترنت اشیا و داده‌های بزرگ، کیفیت زندگی و رفاه اجتماعی نیز بهبود یابد (Holroyd, 2022; Strackowska-Luckey, 2022; & Luckey, 2022). در جامعه پنجم، فناوری تنها ابزاری برای رشد اقتصادی نیست بلکه ابزاری برای ایجاد عدالت اجتماعی، کاهش نابرابری‌ها و ارتقای حکمرانی پاسخگو نیز محسوب می‌شود (Inaba et al., 2023; Sumiyatun & Setiawati, 2023).

شهرداری‌ها به‌عنوان نهادهایی که وظیفه ارائه خدمات عمومی و مدیریت شهری را بر عهده دارند، در این پارادایم نقشی حیاتی ایفا می‌کنند. شهروندان از شهرداری‌ها انتظار دارند که نه‌تنها خدمات کارآمد ارائه دهند بلکه در تمامی تصمیمات خود اصول اخلاقی را رعایت کنند و از فناوری‌های نوین به‌طور مسئولانه استفاده نمایند. به همین دلیل، شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق سازمانی در بستر جامعه پنجم، ضرورتی انکارناپذیر برای بهبود عملکرد و افزایش اعتماد عمومی به شهرداری‌هاست (Adel & Alani, 2024; Voitko et al., 2023).

تحقیقات اخیر نشان داده‌اند که رهبری اخلاقی یکی از اصلی‌ترین عوامل مؤثر در ارتقای نوآوری، تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی است (Albdareen et al., 2024; Chan & Barlis, 2023; Sun et al., 2024). رهبران اخلاقی می‌توانند با ایجاد الگوهای مثبت، کارکنان را به سمت رعایت ارزش‌ها و استانداردهای اخلاقی هدایت کنند (Park et al., 2023). در عین حال، فقدان چنین رهبری‌ای می‌تواند زمینه‌ساز انحرافات اخلاقی و کاهش اعتماد عمومی شود (Tang & Li, 2022; Zhang et al., 2023).

از سوی دیگر، توجه به مشارکت شهروندان و شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها از مؤلفه‌های کلیدی اخلاق سازمانی در شهرداری‌هاست. مشارکت فعالانه شهروندان در فرآیندهای تصمیم‌گیری می‌تواند به ارتقای مشروعیت تصمیمات شهری و کاهش فساد کمک کند (Gamasiwi et al., 2023; Phetsombat & Na-Nan, 2023; Savitri & Khairunnisa, 2023). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که شفافیت در جریان اطلاعاتی و گزارش‌دهی عمومی، عامل مهمی در تقویت اعتماد شهروندان به نهادهای شهری است (Czapran, 2023; Sun et al., 2024). با توجه به گستردگی تحولات دیجیتال، موضوع نوآوری اخلاق‌محور در فناوری نیز به دغدغه‌ای اساسی برای شهرداری‌ها تبدیل شده است. استفاده از داده‌های بزرگ، هوش مصنوعی و الگوریتم‌های تصمیم‌گیری می‌تواند کارایی خدمات شهری را افزایش دهد، اما در صورت عدم رعایت اصول اخلاقی، پیامدهایی چون نقض حریم خصوصی و تبعیض در تخصیص منابع به دنبال خواهد داشت (Mourtzis et al., 2022; Nameki et al., 2022; Patel et al., 2024). بنابراین، ضرورت دارد که شهرداری‌ها چارچوب‌های مشخصی برای حاکمیت داده‌ها و فناوری‌های دیجیتال تدوین کنند (Islam et al., 2024; Musenze & Mayende, 2023).

یکی دیگر از ابعاد مهم در اخلاق سازمانی شهرداری‌ها، مسئولیت اجتماعی سازمانی است. این مفهوم شامل توجه به مسائل زیست‌محیطی، حمایت از اقشار آسیب‌پذیر و بهبود کیفیت زندگی شهروندان می‌شود (de Paula et al., 2023; Torelli, 2021). با تکیه بر اصول جامعه پنجم، مسئولیت اجتماعی تنها یک اقدام داوطلبانه نیست بلکه بخشی از راهبردهای کلان شهرداری‌ها برای دستیابی به توسعه پایدار محسوب می‌شود (Aspan et al., 2023; Nofrizal et al., 2024).

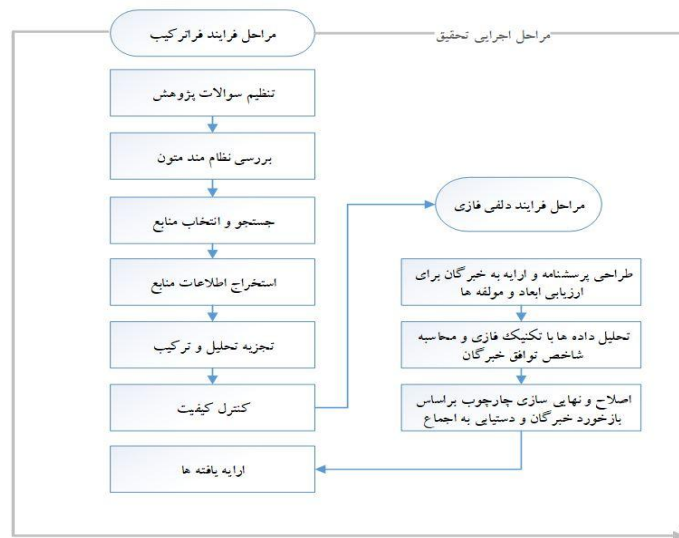
فرهنگ سازمانی نیز بستر مهمی برای پیاده‌سازی اصول اخلاقی در شهرداری‌ها به شمار می‌رود. یک فرهنگ سازمانی اخلاق‌محور می‌تواند رفتارهای کارکنان را تحت‌تأثیر قرار دهد و در بلندمدت به شکل‌گیری تصویری مثبت از شهرداری در ذهن شهروندان بینجامد (Bazrafshan et al., 2023; Ostad Rahimi et al., 2024). همچنین پژوهش‌ها نشان داده‌اند که فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی، رابطه مستقیمی با نوآوری، تعهد کارکنان و کیفیت خدمات شهری دارد (Riivari & Heikkinen, 2024; Yitmen et al., 2023). ادبیات پژوهشی حاکی از آن است که اجرای موفق اخلاق سازمانی در شهرداری‌ها با چالش‌هایی همچون کمبود زیرساخت‌های دیجیتال، ضعف مهارت‌های دیجیتال کارکنان و نگرانی‌های مربوط به امنیت داده‌ها همراه است (Graciello & Wibawa, 2022; Juwita & Handayani, 2022; Mhlanga, 2022). افزون بر این، تغییرات اجتماعی و فرهنگی می‌تواند مانعی برای پذیرش نوآوری‌های فناورانه و اخلاقی باشد (Harahap et al., 2023; Nuryadi & Widiatmaka, 2022). بااین‌حال، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که ترکیب اصول اخلاقی با فناوری‌های پیشرفته می‌تواند این موانع را به فرصت تبدیل کند و مسیر جدیدی برای حکمرانی هوشمندانه و اخلاق‌محور فراهم آورد (Adel & Alani, 2024; Voitko et al., 2023).

از منظر نظری، مفاهیم جامعه پنجم و اخلاق سازمانی هر دو در راستای تحقق اهداف توسعه پایدار عمل می‌کنند. جامعه پنجم بر کاهش نابرابری‌ها و ارتقای رفاه اجتماعی تأکید دارد و اخلاق سازمانی نیز ابزاری برای ایجاد شفافیت، عدالت و پاسخگویی در سازمان‌هاست (Riivari & Heikkinen, 2024; Straczowska-Luckey & Luckey, 2022). ادغام این دو رویکرد می‌تواند شهرداری‌ها را در مسیر دستیابی به اهداف کلان توسعه‌ای هدایت کند (Savitri & Khairunnisa, 2023; Voitko et al., 2023). بر همین اساس، پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق سازمانی مبتنی بر جامعه پنجم در شهرداری‌های ایران طراحی شده است.

روش‌شناسی

این تحقیق از نوع کاربردی و توسعه‌ای است که با رویکرد ترکیبی (کیفی-کمی) انجام شده است. ابتدا از روش کیفی فراترکیب بر اساس الگوی هفت‌مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌ها استفاده شده و سپس روش کمی دلفی فازی برای اجماع و نهایی‌سازی این ابعاد و مؤلفه‌ها به کار گرفته شده است. در ادامه، مجدداً از فراترکیب برای ارائه یافته‌ها استفاده شده است. رویکرد کلی تحقیق، استقرایی و مبتنی بر تحلیل نظرات خبرگان است. جامعه آماری در روش فراترکیب شامل مقالات علمی مرتبط با موضوع بوده و در روش دلفی فازی، جامعه آماری متشکل از خبرگان دانشگاهی (اساتید و پژوهشگران در حوزه‌های اخلاق سازمانی، مدیریت شهری و جامعه پنجم) و مدیران کارشناسان شهرداری (افراد با مسئولیت‌های مرتبط با شفافیت، عدالت اجتماعی، نوآوری دیجیتال و مسئولیت اجتماعی) است. تعداد خبرگان در مرحله دلفی فازی هشت نفر بوده که ترکیبی از متخصصان دانشگاهی و اجرایی را شامل می‌شود. برای گردآوری داده‌ها، از مطالعه کتابخانه‌ای و پرسشنامه دلفی فازی استفاده شده است؛ مطالعه کتابخانه‌ای به بررسی پیشینه نظری و پژوهشی، استخراج مفاهیم اولیه و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق سازمانی اختصاص داشته و پرسشنامه دلفی فازی برای تأیید و نهایی‌سازی این ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها به کار رفته است. در فرآیند اجرای دلفی فازی، ابتدا با مرور پیشینه و روش فراترکیب، ۱۴ بعد اصلی و ۴۷ مؤلفه برای اخلاق سازمانی مبتنی بر جامعه پنجم در شهرداری‌ها شناسایی شد. سپس پرسشنامه دلفی فازی بر اساس این یافته‌ها طراحی و در اختیار خبرگان قرار گرفت. از خبرگان خواسته شد اهمیت هر مؤلفه را در مقیاس لیکرت پنج‌گانه فازی (از اهمیت خیلی زیاد تا خیلی کم) ارزیابی کنند. داده‌های به‌دست‌آمده با روش تحلیل فازی پردازش شد و شاخص‌های مرکزی (میانگین وزنی فازی) و حد آستانه برای اجماع خبرگان محاسبه گردید. مؤلفه‌هایی که به اجماع نرسیدند، در دور دوم دلفی بررسی شدند. پس از تحلیل نهایی، ۱۳ بعد اصلی و ۴۶ مؤلفه مورد تأیید قرار گرفت. اعتبار ابزارهای تحقیق از

طریق نظرات خبرگان و مرور پیشینه تضمین شده و پایایی پرسشنامه دلفی فازی نیز با استفاده از ضریب توافق خبرگان در هر دور ارزیابی گردیده است.



شکل ۱. چارچوب پژوهش

این پژوهش از نوع کیفی - کمی بوده و با رویکردی ترکیبی به شناسایی و تبیین ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق سازمانی در شهرداری‌ها مبتنی بر الزامات جامعه پنجم می‌پردازد. در مرحله کیفی، با استفاده از روش فراترکیب (سندلوسکی و باروسو) تحلیل مبانی نظری و مرور پیشینه پژوهش، چارچوب اولیه ابعاد و مؤلفه‌ها طراحی شده است.

فرایند استخراج ابعاد با روش فراترکیب (Meta-Synthesis) بر اساس الگوی هفت مرحله‌ای سندلوسکی و باروسو:

۱. تدوین سؤال پژوهش: مشخص کردن هدف اصلی پژوهش و تعیین چارچوب پرسش‌های تحقیق.
۲. بررسی نظام مند متون: جمع‌آوری مقالات و منابع مرتبط از پایگاه‌های علمی معتبر.
۳. جستجو و انتخاب منابع: ارزیابی و غربالگری مطالعات برای انتخاب منابع مناسب و مرتبط با موضوع.
۴. استخراج اطلاعات مقالات: استخراج داده‌های کلیدی از مطالعات منتخب.
۵. تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌ها و شناسایی الگوها و مفاهیم مشترک.
۶. کنترل کیفیت: تفسیر یافته‌ها در قالب یک چارچوب نظری یا مدل مفهومی.
۷. ارائه نتایج نهایی: ارزیابی اعتبار پژوهش و تدوین گزارش نهایی.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار MAXQDA2020 استفاده شده است.

مرحله اول: تنظیم سؤال در فراترکیب

پژوهشگر با طرح سؤال پژوهشی مشخص ("ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق سازمانی در شهرداری‌ها که منطبق بر اصول جامعه ۵.۰ باشند، کدامند؟") هدف فراترکیب را که شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق سازمانی مبتنی بر جامعه پنجم در شهرداری‌ها است، تعیین کرده است. این سؤال پژوهشی، علاوه بر وضوح و دقت، با مطالعات کیفی موجود در زمینه اخلاق سازمانی و نوآوری‌های فناوری جامعه ۵.۰ هماهنگ بوده و به دنبال توسعه یک روش مناسب برای تطبیق ارزش‌های اخلاقی سنتی با نیازهای جدید جامعه هوشمند است. محقق به دنبال اثبات این هست که: ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق سازمانی در شهرداری‌ها می‌توانند با مفهوم جامعه ۵.۰ (که ترکیبی از فناوری پیشرفته و ارزش‌های انسانی است) همسو شوند. مدل‌های موجود اخلاق سازمانی باید برای بهبود عملکرد و خدمت‌رسانی بهتر شهرداری‌ها و افزایش رضایت شهروندان بر اساس الزامات

جامعه ۵۰، اصلاح و بهینه شوند. پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق سازمانی مبتنی بر جامعه ۵۰ در شهرداری‌های استان‌های آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی، اردبیل و زنجان انجام شده است.

مرحله دوم: مرور ادبیات به شکل سیستماتیک

در این مرحله کلیدواژه‌های مرتبط با موضوع تحقیق در پایگاه‌های اطلاعاتی مد نظر شناسایی شده‌اند.

جدول ۱. جدول کلمات کلیدی و پایگاه‌های اطلاعاتی

موتور جستجو	پایگاه اطلاعاتی	کلیدواژه انگلیسی	معادل فارسی کلیدواژه
Google scholar	ProQuest	Organizational Ethics	اخلاق سازمانی
Semantic Scholar	ScienceDirect	Society ۵۰	جامعه پنجم
	SID	Super Smart Society	جامعه فوق هوشمند
		Human-centered society	جامعه انسان‌محور
		Business Ethics	اخلاق کسب و کار
		municipality	شهرداری
		moral theories	نظریه‌های اخلاقی
		organizational ethics models	مدل‌های اخلاق سازمانی
		Local organizations	سازمان‌های محلی

مرحله سوم: جستجو و بررسی مقاله‌های مرتبط

جامعه آماری این مرحله کل پژوهش‌های انجام شده درباره اخلاق سازمانی، جامعه پنجم و شهرداریها بود و نمونه‌ها موارد انتخاب شده بر اساس ملاک‌های ورود و روش نمونه گیری به صورت هدفمند و چارچوب نمونه گیری آن بر اساس ملاک‌های ورود و خروج تعیین شد. بر اساس ملاک‌های ورود و خروج به تعداد حجم نمونه رسیدیم. بعبارتی بر اساس نمودار چارت روندنا اقدام به تعیین حجم نمونه کرده ایم. معیارهای ورود و خروج برای کاهش حجم داده‌ها، افزایش کیفیت نتایج، افزایش تمرکز استفاده شده است.

جامعه آماری منابع علمی شامل مجموعه مقالات علمی و پایان نامه‌ها و منابع مرتبط با موضوع اخلاق سازمانی مبتنی بر جامعه پنجم است. جامعه آماری در این قسمت پژوهش شامل پژوهشهای انجام گرفته (مقالات) در حوزه اخلاق سازمانی در پایگاه‌های اطلاعاتی خارجی و داخلی می‌باشد و برای جستجوی مقالات از کلیدواژه‌های اخلاق سازمانی، اخلاق کسب و کار، جامعه انسان محور، شهرداری، سازمان‌های محلی در بازه زمانی ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۴ استفاده شده است. مقالات نمونه براساس معیارهای پذیرش از قبیل عناوین مرتبط با موضوع مورد مطالعه، چکیده‌های مرتبط با موضوع و محتوای مرتبط با موضوع مطالعه از بین مقالات در دسترس از منابع ذکر شده بوده است.

جامعه ۵۰ (Society ۵۰) یا جامعه فوق هوشمند، به عنوان یک تحول بنیادین در نحوه تعامل انسان‌ها با فناوری‌های پیشرفته، برای اولین بار در سال ۲۰۱۵ (علت انتخاب این بازه زمانی) توسط دولت ژاپن معرفی شد. این مفهوم در سند "پنجمین طرح اساسی علم و فناوری" ژاپن معرفی شد و توسط شورای علم، فناوری و نوآوری دولت این کشور تدوین شد. سپس در ماه ژانویه ۲۰۱۶ توسط هیئت وزرای ژاپن به تصویب رسید. این مفهوم به دنبال ترکیب جهان فیزیکی و دیجیتال با هدف ایجاد جامعه‌ای هوشمندتر، پایدارتر و انسان‌محورتر است. از آن زمان تاکنون، توجه بسیاری از پژوهشگران، متخصصان و سیاست‌گذاران در سراسر جهان به این مفهوم جلب شده و تحقیقات متعددی در این حوزه به نگارش درآمده است. جامعه آماری در این قسمت پژوهش شامل پژوهشهای انجام گرفته (مقالات) در حوزه جامعه ۵۰، در پایگاه‌های اطلاعاتی خارجی و داخلی می‌باشد و برای جستجوی مقالات از کلیدواژه‌های جامعه ۵۰، اخلاق سازمانی در جامعه ۵۰، جامعه انسان محور، جامعه فوق هوشمند، شهرداری، سازمان‌های محلی در بازه زمانی ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۴ استفاده شده است.

معیارهای ورود در فراترکیب به عنوان یک فیلتر عمل کرده اند که تعیین می‌کند کدام مطالعات وارد تحلیل شوند. تمام پژوهش‌های مرتبط با سه حوزه (اخلاق سازمانی، جامعه پنجم و شهرداری‌ها) وارد تحلیل شده اند. مطالعاتی که به طور مستقیم یا غیر مستقیم به اخلاق سازمانی در

سازمان‌ها، به ویژه در شهرداری‌ها مرتبط بوده اند. مقالات و پژوهش‌های علمی چاپ‌شده که در حوزه مرتبط با پژوهش مورد نظر منتشر شده بودند. این معیارها تضمین می‌کنند که تنها پژوهش‌های مرتبط، معتبر و باکیفیت وارد فراترکیب شده و به ارائه یک چارچوب جامع برای شناسایی ابعاد اخلاق سازمانی در شهرداری‌ها منجر شوند.

معیارهای خروج در فراترکیب، معیارهایی هستند که مطالعات را از فرایند تحلیل حذف می‌کنند. این معیارها مکمل معیارهای ورود هستند و به اطمینان از کیفیت و مرتبط بودن مطالعاتی که وارد تحلیل می‌شوند کمک می‌کنند. مطالعاتی که ارتباط مستقیم یا غیرمستقیم با اخلاق سازمانی در سازمان‌های دولتی به‌ویژه شهرداری‌ها نداشتند و پژوهش‌هایی که به حوزه‌هایی مانند اخلاق پزشکی پرداخته بودند، مطالعاتی که به ابعاد اخلاقی سازمانی نظیر عدالت، شفافیت، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی نپرداخته بودند، پژوهش‌هایی که فاقد الگوی روش‌شناختی مناسب بوده یا اطلاعات کافی درباره اهداف تحقیق ارائه نکرده بودند و همچنین مقالاتی را به علت عدم دسترسی به متن کامل و تکرار یا مشابهت پژوهش، از روند تحقیق حذف کردیم و مقالات مربوط به اخلاق سازمانی که بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۴ و مقالات مرتبط با جامعه پنجم که بین سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۴ منتشر شده بودند در روند تحقیق ماندند. محقق در گام سوم ابتدا به جستجوی مقالات پرداخته و سپس با در نظر گرفتن ویژگیهای مختلف، مقالاتی را که با سوالها و اهداف پژوهش متناسب نبوده را حذف نموده است. ابتدا تعداد پژوهشهای یافت شده برای انجام فراترکیب ۱۶۷۲ مقاله با موضوع‌های نسبتاً مرتبط شناسایی شد که از این میان پس از بررسی عنوان مقاله‌های نمایه شده با توجه به موضوع و هدف پژوهش و زمان انجام پژوهش و موارد تکراری با توجه به موضوع صرفاً ۵۰۸ مقاله باقی ماند حال باید تحقیقات واجد شرایط را انتخاب کرد که در این پژوهش معیار پذیرش و رد شامل موضوع و ماهیت مطالعه بوده است. لذا پس از بررسی دوباره عناوین و مرور چکیده مقاله‌های یافت شده و با توجه به موضوع و هدف پژوهش مقالات دیگری نیز حذف شدند و ۱۱۸ مقاله باقی ماندند. این فرایند در چارت روندنما در زیر آمده است:



شکل ۲. نمودار تصویری ورود و خروج مطالعات

مرحله چهارم: استخراج داده‌ها

در این قسمت فراترکیب برای گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای با بررسی منابع علمی (مقالات) استفاده شده است و ابزار گردآوری داده‌ها، فیش از مقالات تحقیق بوده است. در مرحله استخراج داده‌ها، اطلاعات و مفاهیم کلیدی مرتبط از هر یک از مطالعات انتخاب‌شده در مرحله غربالگری شناسایی و جمع‌آوری شده اند. هدف این مرحله، شناسایی و استخراج داده‌های مرتبط با ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق سازمانی مبتنی بر جامعه ۵۰ شهرداری‌ها است. این داده‌ها به‌گونه‌ای سازماندهی شده اند که بتوان از آن‌ها برای تحلیل و توسعه الگوی نهایی استفاده کرد.

شناسایی مؤلفه‌های کلیدی اخلاق سازمانی در شهرداری‌ها، استخراج اصول و ارزش‌های اخلاقی که عملکرد سازمانی شهرداری‌ها را تحت‌تأثیر قرار می‌دهند، از جمله (عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای، تعاملی)، شفافیت و پاسخگویی، صداقت و درستکاری، تعهد سازمانی، احترام به حقوق کارکنان و شهروندان، مسئولیت اجتماعی). شناسایی ابعاد و ویژگی‌های جامعه ۵۰، استخراج ویژگی‌ها و ابعاد جامعه ۵۰ که می‌تواند بر اخلاق سازمانی در شهرداری‌ها تأثیر بگذارد از جمله (فناوری‌های نوین)، نوآوری‌های انسان‌محور برای بهبود کیفیت زندگی شهروندان، ارتباطات هوشمند برای تعامل بهتر بین شهرداری و شهروندان، خدمات شهری هوشمند و چگونگی افزایش کارایی آن‌ها). بررسی ارتباط بین فناوری‌های هوشمند و اخلاق سازمانی، استخراج داده‌هایی که نشان می‌دهند چگونه فناوری‌های جامعه ۵۰ می‌توانند به بهبود یا ایجاد چالش در حوزه اخلاق سازمانی کمک کنند از جمله (افزایش شفافیت از طریق استفاده از داده‌های بزرگ و داشبوردهای مدیریتی، افزایش عدالت توزیعی از طریق تحلیل داده‌ها و الگوریتم‌های تصمیم‌گیری هوشمند، تسهیل در پاسخگویی به شکایات شهروندان با استفاده از هوش مصنوعی، چالش‌های اخلاقی مانند حریم خصوصی و امنیت داده‌ها). شناسایی چالش‌های اخلاقی مرتبط با جامعه ۵۰ در شهرداری‌ها، استخراج چالش‌های اخلاقی که ممکن است در شهرداری‌ها با اجرای فناوری‌های جامعه ۵۰ به وجود آید، مانند (نقض حریم خصوصی شهروندان به دلیل جمع‌آوری و تحلیل حجم زیادی از داده‌ها، تبعیض یا بی‌عدالتی در تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر الگوریتم، کاهش تعامل انسانی و تأثیر آن بر اعتماد شهروندان به شهرداری، مسائل امنیت سایبری و حفاظت از داده‌های شهروندان، شناسایی عوامل تأثیرگذار بر پذیرش الگوی اخلاق سازمانی در شهرداری‌ها). استخراج عواملی که می‌توانند بر پذیرش یا عدم‌پذیرش الگوی اخلاق سازمانی مبتنی بر جامعه ۵۰ تأثیر بگذارند مانند (فرهنگ سازمانی شهرداری‌ها و آمادگی آن‌ها برای تغییرات فناورانه، سطح دانش و مهارت کارکنان در استفاده از فناوری‌های نوین، زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات در شهرداری‌ها، میزان اعتماد شهروندان به خدمات هوشمند و اخلاقی بودن آن‌ها). استخراج نمونه‌های موفق شهرداری‌ها یا سازمان‌های عمومی در سایر کشورها که از فناوری‌های جامعه ۵۰ برای بهبود اخلاق سازمانی استفاده کرده‌اند مانند (مواردی از شهرهای هوشمند مانند توکیو، سنگاپور یا آمستردام که توانسته‌اند با استفاده از فناوری‌های پیشرفته، خدمات شفاف‌تر و عادلانه‌تری ارائه دهند، الگوهای مدیریتی که در این شهرها برای ارتقای اخلاق سازمانی به کار گرفته شده‌اند). شناسایی راهکارهای بهبود اخلاق سازمانی در شهرداری‌ها، استخراج پیشنهادها و راهکارهای ارائه‌شده در مقالات و تحقیقات برای بهبود اخلاق سازمانی در شهرداری‌ها با استفاده از فناوری‌های جامعه ۵۰ مانند (استفاده از داشبوردهای شفافیت برای ارائه اطلاعات لحظه‌ای به شهروندان، طراحی پلتفرم‌های آنلاین برای دریافت و پاسخگویی به شکایات و نظرات شهروندان، پیاده‌سازی سیستم‌های نظارت هوشمند برای ارزیابی عملکرد کارکنان و مدیران شهرداری). بررسی تأثیر اخلاق سازمانی بر عملکرد شهرداری‌ها، استخراج شواهدی که نشان می‌دهند بهبود اخلاق سازمانی چگونه می‌تواند بر افزایش اعتماد عمومی، بهبود عملکرد سازمانی و افزایش رضایت شهروندان تأثیر بگذارد مانند (بهبود اعتماد عمومی به شهرداری‌ها از طریق شفافیت و عدالت، افزایش بهره‌وری کارکنان به دلیل ارتقای فرهنگ اخلاقی، افزایش رضایت شهروندان از خدمات شهری به دلیل پاسخگویی و عدالت).

یافته‌ها

در این پژوهش فرآیند کدگذاری به سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تقسیم بندی شده است.

۱. کدگذاری باز: در این مرحله، محتوای مقالات مرتبط پس از فیلترینگ و استخراج داده‌های کلیدی، در نرم‌افزار MaxQDA ۲۰۲۰ وارد شد. سپس، کدگذاری باز با تمرکز بر دو محور اصلی «ابعاد اخلاق سازمانی» و «شاخص‌های جامعه پنجم» انجام گرفت. در این فرآیند، جملات و گزاره‌های خبری مرتبط با این دو حوزه به‌صورت جداگانه استخراج شدند و به کدهای اولیه تبدیل گردیدند. در نهایت، در این مرحله ۲۳۵ کد اولیه شناسایی شد.

۲. کدگذاری محوری: در مرحله کدگذاری محوری، کدهای باز به دست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و روابط معنادار بین مفاهیم استخراج شد. مفاهیم مشابه در قالب دسته‌بندی‌های مفهومی سازماندهی شدند و سلسله‌مراتب میان آن‌ها تعیین گردید. هدف از این مرحله، مرتب‌سازی روابط بین مفاهیم و شناسایی کدهایی بود که دارای اهمیت و مرکزیت بیشتری هستند.

۳. کدگذاری انتخابی: در مرحله کدگذاری انتخابی، با اتکا به چارچوب نظری جامعه پنجم و اخلاق سازمانی، یکپارچه‌سازی و انسجام‌بخشی بین دسته‌های مفهومی انجام شد. دسته‌های اصلی بر اساس مرکزیت مفهومی و فراوانی تکرار در داده‌ها انتخاب شدند. در نهایت، پس از ادغام ابعاد استخراج‌شده از دو حوزه اخلاق سازمانی و جامعه پنجم، ۱۴ بعد کلیدی و ۴۷ مولفه شناسایی گردید.

جدول ۲. ابعاد اخلاق سازمانی

ابعاد	ابعاد
ارزش‌های بنیادی اخلاقی	رهبری اخلاقی
ارزیابی تأثیر اجتماعی پروژه‌ها	شفافیت و پاسخگویی
قوانین و مقررات اخلاقی	عدالت در ارائه خدمات شهری.
شهروندمداری و مشارکت اجتماعی	تعهد و مسئولیت‌پذیری
رفتار کارکنان و تعاملات سازمانی	مسئولیت اجتماعی شهرداری.
فرهنگ سازمانی	

جدول ۳. ابعاد جامعه پنجم

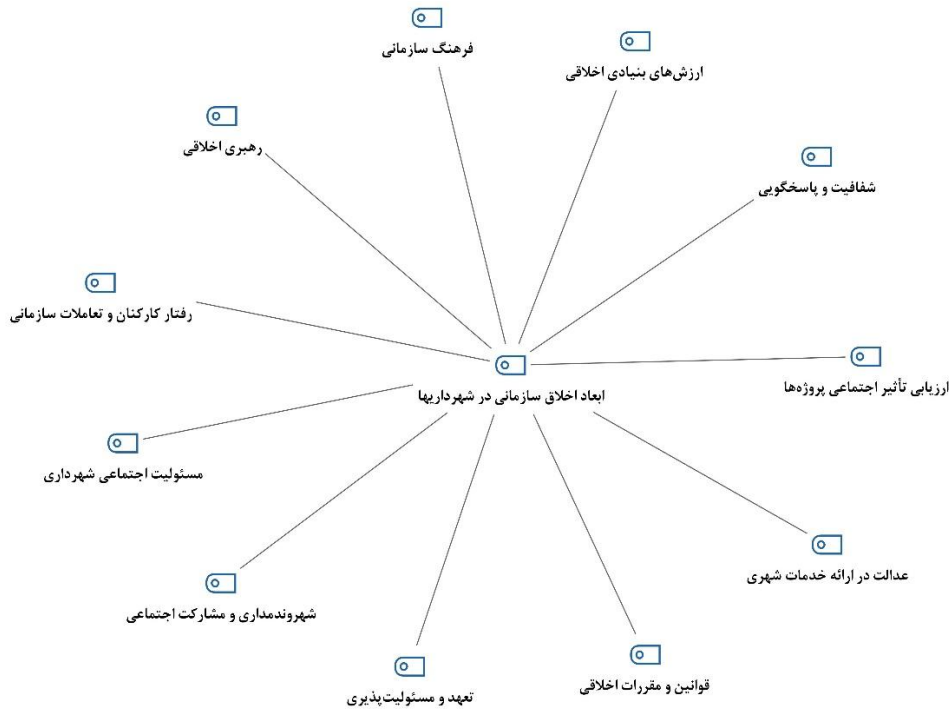
ابعاد	ابعاد
۱- انسانی	۲- اجتماعی
۳- اقتصادی	۴- فناورانه
۵- زیست محیطی و پایداری	۶- حکمرانی و سیاست گذاری
۷- فرهنگی	۸- اخلاقی و حقوقی
۹- آموزشی و یادگیری	۱۰- سلامت و بهداشت

ابعاد و مولفه‌های نهایی پس از تجزیه و تحلیل کامل داده‌ها و ادغام نتایج به صورت زیر شناسایی شدند:

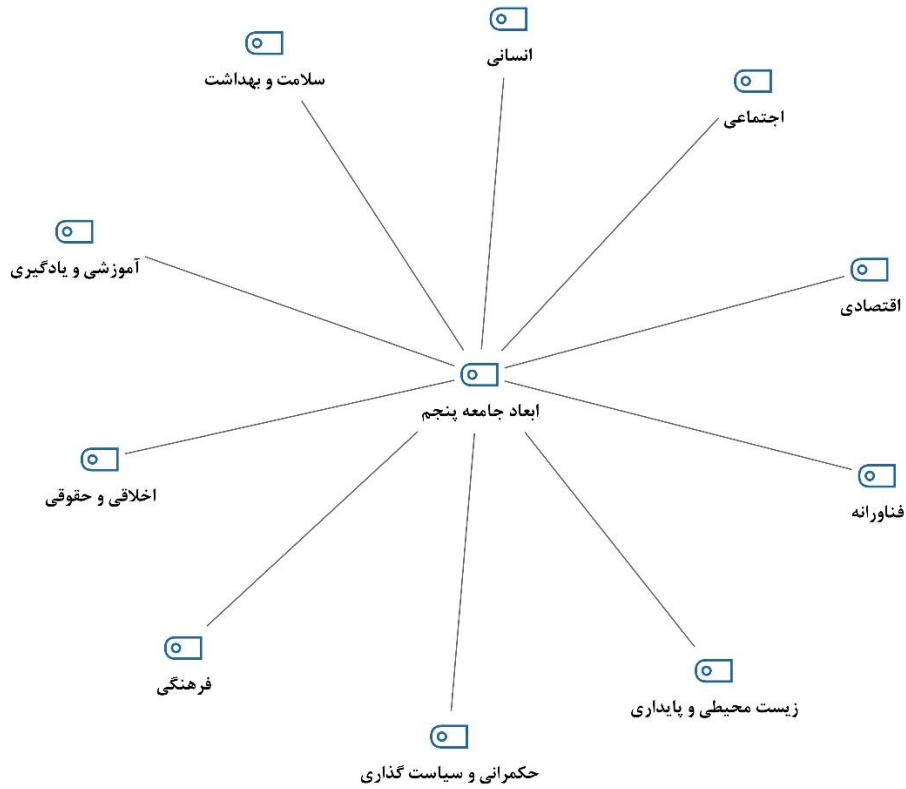
جدول ۴. ابعاد اخلاق سازمانی مبتنی بر جامعه پنجم در شهرداری‌ها

ابعاد	ابعاد
رهبری اخلاقی	شفافیت و پاسخگویی
عدالت اجتماعی و شمول‌پذیری	حاکمیت داده‌ها و رعایت حقوق دیجیتال
نوآوری دیجیتال و فناوری اخلاقی	مسئولیت اجتماعی سازمانی
مشارکت شهروندی	همکاری بین سازمانی
مدیریت بحران اخلاقی	توسعه پایدار و حفظ محیط زیست
توسعه منابع انسانی و سلامت کارکنان	حفاظت از فرهنگ و میراث شهری
پشتیبانی از نوآوری و کارآفرینی اجتماعی	مدیریت شفافیت مالی

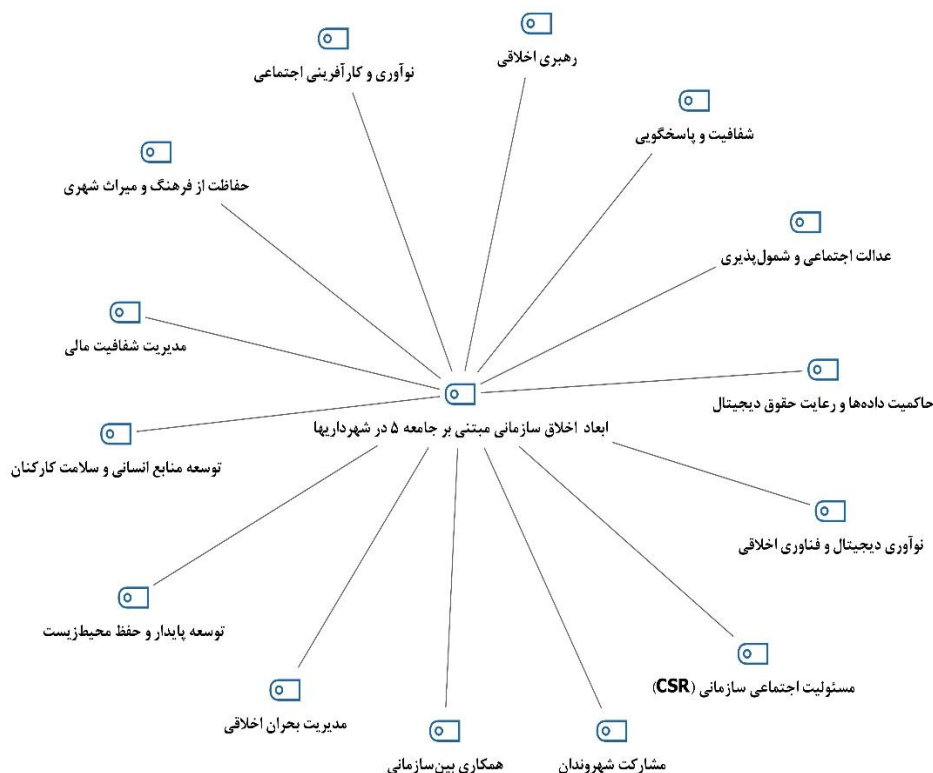
در این قسمت با تحلیل مطالعات و مفاهیم به دست آمده از مطالعات، ابعاد اخلاق سازمانی و جامعه پنجم بصورت جداگانه از متغیرهای تحقیق با کدگذاری باز و محوری با استفاده از نرم افزار MAXQDA۲۰۲۰ استخراج شده است. سپس از ترکیب و تلفیق ابعاد این دو محور ابعاد اخلاق سازمانی مبتنی بر جامعه پنجم در شهرداری‌ها به صورت پیشنهاد ارائه شده است. پس از این مرحله این ابعاد پیشنهادی با استفاده از روش دلفی فازی به تایید خبرگان رسیده اند.



شکل ۳. ابعاد اخلاق سازمانی مستخرج از مقالات با مکس کودا



شکل ۴. ابعاد جامعه ۵.۰ مستخرج از مقالات با مکس کودا



شکل ۵. ابعاد اخلاق سازمانی در جامعه پنجم مستخرج از تلفیق و تحلیل مقالات

جدول ۵. ابعاد و مؤلفه‌های پیشنهادی اخلاق سازمانی مبتنی بر جامعه پنجم در شهرداری‌ها

کدهای باز	کد محوری
هدایت رفتار سازمانی به سمت اصول اخلاقی (Riivari & Heikkinen, 2024) B۱، مبارزه با فساد (Harahap) B۲ (et al., 2023)، ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر صداقت (Chan & Barlis, 2023) B۳، توانمندسازی کارکنان (Sun et al., 2024) B۴	C۱: رهبری اخلاقی
دسترسی آزاد به اطلاعات (Tang & Li, 2022) B۵، ارائه گزارش‌های منظم (Sun et al., 2024) B۶، ایجاد سامانه‌های نظارتی (Sun et al., 2024) B۷، پاسخگویی به شکایات (Park et al., 2023) B۸	C۲: شفافیت و پاسخگویی
توزیع عادلانه منابع (Gamasiwi et al., 2023) B۹، کاهش نابرابری‌ها (Torelli, 2021) B۱۰، مقابله با تبعیض (Zhang et al., 2023) B۱۱، توجه به نیازهای اقشار آسیب‌پذیر (Torelli, 2021) B۱۲	C۳: عدالت اجتماعی و شمول‌پذیری
ادغام داده‌های شهری با خدمات دیجیتال (Aspan et al., 2023) B۱۳، حفاظت از حریم خصوصی (Tang & Li, 2022) B۱۴، تضمین استفاده اخلاقی از داده‌ها (Mhlanga, 2022) B۱۵	C۴: حاکمیت داده‌ها و رعایت حقوق دیجیتال
توسعه فناوری‌های هوشمند (Mhlanga, 2022) B۱۶، طراحی الگوریتم‌های عادلانه (Islam et al., 2024) B۱۷، ارزیابی تأثیرات اجتماعی فناوری‌ها (Patel et al., 2024) B۱۸	C۵: نوآوری دیجیتال و فناوری اخلاقی
تعامل با جامعه (Zhang et al., 2023) B۱۹، اجرای پروژه‌های اجتماعی (Torelli, 2021) B۲۰، بهبود رفاه اجتماعی (Sun et al., 2024) B۲۱، ترویج رفتار مسئولانه (Musenze & Mayende, 2023) B۲۲	C۶: مسئولیت اجتماعی سازمانی (CSR)
ایجاد پلتفرم‌های دیجیتال (Zhang et al., 2023) B۲۳، برگزاری جلسات عمومی (Nabatchi & Amsler, 2014) B۲۴، ترویج مشارکت مدنی (Aspan et al., 2023) B۲۵، اطلاع‌رسانی به شهروندان (Mhlanga, 2022) B۲۶	C۷: مشارکت شهروندان
ایجاد همکاری‌های مؤثر (Aspan et al., 2023) B۲۷، اجرای پروژه‌های مشترک (Mhlanga, 2022) B۲۸، استفاده از ظرفیت‌های دولتی و خصوصی (de Paula et al., 2023) B۲۹	C۸: همکاری بین سازمانی
ایجاد برنامه‌های مدیریت بحران (Sun et al., 2024) B۳۰، شفاف‌سازی تصمیمات (Savitri & Khairunnisa, 2023) B۳۱، تضمین دسترسی گروه‌های آسیب‌پذیر (Adel & Alani, 2024) B۳۲	C۹: مدیریت بحران اخلاقی

C10: توسعه پایدار و حفظ محیط زیست	مدیریت منابع پایدار (Tang & Li, 2022) B33، کاهش اثرات زیست محیطی (Rhodes, 2022) B34، تشویق به استفاده از انرژی های تجدیدپذیر (Yohe, 2010) B35
C11: توسعه منابع انسانی و سلامت کارکنان	آموزش مستمر کارکنان (Mhlanga, 2022) B36، ایجاد فرصت های برابر (Mhlanga, 2022) B37، ارائه خدمات بهداشتی و روان شناختی (Gamasiwi et al., 2023) B38
C12: مدیریت شفافیت مالی	رایه گزارش های مالی شفاف (Nabatchi & Ansler, 2014) B39، ایجاد سیستم های نظارتی (Nabatchi & Ansler, 2014) B40، تخصیص منابع به پروژه های موثر (Nabatchi & Ansler, 2014) B41
C13: حفاظت از فرهنگ و میراث شهری	حفظ آثار تاریخی (Graciello & Wibawa, 2022) B42، ترویج فرهنگ بومی (Zhang et al., 2023) B43، آموزش درباره میراث فرهنگی (Nofrizal et al., 2024) B44
C14: پشتیبانی از نوآوری و کارآفرینی اجتماعی	حمایت از استارت آپ ها (Albdareen et al., 2024) B45، ایجاد مراکز نوآوری (Holroyd, 2022) B46، تشویق به کارآفرینی اجتماعی (Gamasiwi et al., 2023) B47

مراحل روش دلفی فازی برای ارزیابی و تایید ابعاد مستخرج از روش فراترکیب:

در مرحله قبل فراترکیب، ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های مرتبط با اخلاق سازمانی با توجه به مبانی نظری جامعه پنجم در چارچوب شهرداری ها شناسایی و استخراج شده اند. این فرآیند مبتنی بر مرور ادبیات و مطالعات پیشین در حوزه اخلاق سازمانی و ویژگی های جامعه پنجم انجام صورت گرفته است.

مرحله یک فازی: تهیه و توزیع پرسشنامه دلفی فازی و تکمیل آن توسط خبرگان

در این مرحله، پرسشنامه دلفی فازی طراحی و در اختیار گروهی از خبرگان و متخصصان حوزه اخلاق سازمانی و مدیریت شهری قرار می گیرد. هدف از این مرحله، جمع آوری نظرات و دیدگاه های تخصصی خبرگان در مورد ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های شناسایی شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل خبرگان حوزه های مدیریت شهری، جامعه پنجم، فناوری، و اخلاق سازمانی است که دارای سابقه علمی یا اجرایی در این حوزه ها هستند. ۸ نفر از این خبرگان برای مشارکت در فرآیند دلفی فازی انتخاب شده اند. برای گردآوری داده ها، یک پرسش نامه مبتنی بر مقیاس فازی طراحی شد. ساختار پرسش نامه شامل دو بخش است:

۱. بخش اول: معرفی موضوع پژوهش و شرح مفاهیم اصلی.

۲. بخش دوم: مجموعه ای از سؤالات برای ارزیابی اهمیت شاخص های شناسایی شده.

روایی محتوا: با استفاده از نظر خبرگان درباره تناسب سؤالات با اهداف پژوهش.

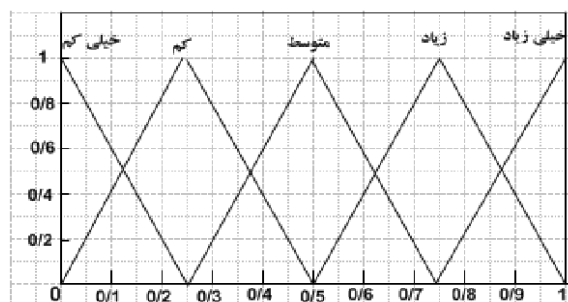
اعضای پنل در روش دلفی فازی با توجه به دسترسی پژوهشگر به خبرگان، محدودیت های زمانی و ماهیت پژوهش به صورت غیرتصادفی و هدفمند انتخاب شده اند. در این پژوهش، فرآیند نمونه گیری بر مبنای نمونه گیری هدفمند صورت گرفته است که یکی از روش های متداول در مطالعات دلفی محسوب می شود. انتخاب خبرگان بر اساس تخصص، تجربه و آگاهی عمیق در حوزه مورد بررسی انجام شده است تا اطمینان حاصل شود که نظرات ارائه شده از اعتبار علمی و کاربردی بالایی برخوردارند. با توجه به این معیارها، تعداد نمونه در این پژوهش ۸ نفر تعیین شده است که این میزان متناسب با استانداردهای مطالعات دلفی بوده و امکان تحلیل دقیق و استخراج اجماع از دیدگاه خبرگان را فراهم می کند.

پس از جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه دلفی فازی، ابعاد و مؤلفه ها با استفاده از روش های تحلیل فازی مورد ارزیابی و غربالگری قرار گرفته اند. این مرحله به منظور انتخاب مهم ترین و مرتبط ترین ابعاد و مؤلفه ها انجام شده است.

فرآیند تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش دلفی فازی شامل چندین مرحله است که به ترتیب زیر ارائه می شود:

۱- در این مرحله، نظرات خبرگان گردآوری شده و به منظور طراحی پرسشنامه و جمع آوری داده ها، از متغیرهای زبانی استفاده شده است تا دیدگاه های خبرگان به صورت دقیق و ساختارمند ثبت گردد. تعریف متغیرهای زبانی: پرسشنامه این پژوهش با هدف کسب نظرات خبرگان در مورد میزان موافقت آن ها با ابعاد و مؤلفه های الگو طراحی شده است. در این پرسشنامه، خبرگان میزان موافقت خود را با استفاده از متغیرهای

زبانی مانند خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد ابراز کرده‌اند. از آنجایی که تفاوت‌های فردی بر تفسیر ذهنی متغیرهای کیفی تأثیر می‌گذارد، دامنه این متغیرها به‌طور دقیق تعریف شده است تا پاسخ‌دهندگان با درک یکسان به سؤالات پاسخ دهند. متغیرها بر اساس شکل ۸ و ۹ به‌صورت اعداد فازی مثلثی تعیین شده‌اند.



شکل ۶. تعریف متغیرهای زبانی

جدول ۶. اعداد فازی مثلثی طیف لیکرت ۵ درجه

عبارات زبانی	اعداد فازی مثلثی
خیلی کم	(۰, ۰, ۰.۲۵)
کم	(۰, ۰.۲۵, ۰.۵)
متوسط	(۰.۲۵, ۰.۵, ۰.۷۵)
زیاد	(۰.۵, ۰.۷۵, ۱)
خیلی زیاد	(۰.۷۵, ۱, ۱)

پس از گردآوری پاسخ خبره‌ها، ارزش فازی هر یک از شاخص‌ها محاسبه شده است. مراحل محاسبه ارزش فازی هر سؤال مطابق مراحل زیر انجام می‌گیرد.

جدول ۷. محاسبه ارزش فازی بعد هفتم با چهار شاخص برای نمونه

شاخص‌ها	خبره ۱	خبره ۲	خبره ۳	خبره ۴	خبره ۵	خبره ۶	خبره ۷	خبره ۸
۲۳	۴	۵	۴	۵	۴	۳	۴	۴
۲۴	۱	۲	۲	۳	۱	۲	۱	۳
۲۵	۴	۵	۵	۵	۴	۴	۴	۲
۲۶	۵	۳	۵	۳	۴	۵	۳	۳

جدول ۸. محاسبه فراوانی ارزش فازی خبرگان به بعد هفتم با چهار شاخص برای نمونه

سوال‌ها	شاخص‌ها	خیلی زیاد (۵)	زیاد (۴)	متوسط (۳)	کم (۲)	خیلی کم (۱)	تعداد خبرگان
۲۳	ایجاد پلتفرم‌های دیجیتال	۲	۵	۱	۰	۰	۸
۲۴	برگزاری جلسات عمومی	۰	۰	۲	۳	۳	۸
۲۵	ترویج مشارکت مدنی	۳	۴	۰	۱	۰	۸
۲۶	اطلاع‌رسانی به شهروندان	۳	۱	۴	۰	۰	۸

با فرض اینکه ارزش فازی هر یک از سؤالات به صورت $\tilde{A}_j = (L_j \cdot M_j \cdot U_j)$ نمایش داده شود، که در L_j حد پایین، M_j حد میانی و U_j حد بالای این عدد فازی است، مقدار فازی هر سؤال به صورت زیر تعریف می شود:

$$L_j = \min(x_{ij}) \quad i = 1.2. \dots n \quad j = 1.2. \dots m$$

$$M_j = \left(\prod_{i=1}^{n.m} x_{ij} \right)^{\frac{1}{n}} \quad i = 1.2. \dots n \quad j = 1.2. \dots m$$

$$U_j = \max(x_{ij}) \quad i = 1.2. \dots n \quad j = 1.2. \dots m$$

مفاهیم مرتبط با متغیرها و پارامترهای ارائه شده در روابط فوق به صورت زیر تعریف می شوند:

L_j حد پایین ارزش فازی سؤال (شاخص) j ام پرسشنامه، که برابر است با کمترین مقداری که خبرگان به سؤال موردنظر تخصیص داده اند.

M_j حد میانی ارزش فازی سؤال (شاخص) j ام پرسشنامه، که برابر است با میانگین هندسی کلیه نظرات خبرگان برای آن سؤال.

U_j حد بالای ارزش فازی سؤال (شاخص) j ام پرسشنامه، که برابر است با بیشترین مقداری که توسط خبرگان به آن اختصاص داده شده است.

x_{ij} مقدار تخصیص یافته توسط خبره i ام به شاخص j ام.

$\tilde{A}_j$ ارزش فازی مثلثی سؤال (شاخص) j ام.

همان طور که مشاهده می شود، در روش فازی تمامی نظرات خبرگان در محاسبه ارزش فازی هر سؤال مورد استفاده قرار می گیرد.

۳- تبدیل ارزش فازی به مقدار دی فازی شده S_j

پس از محاسبه ارزش فازی هر یک از سؤالات پژوهش، به منظور امکان قضاوت و مقایسه آن ها، لازم است این مقادیر دی فازی شوند. برای این منظور، از فرمول شماره (۳) استفاده می شود:

$$S_j = \frac{L_j + M_j + U_j}{3} \quad (۳)$$

۴- ارزیابی سؤالات بر اساس حد آستانه ای (۲)

پس از محاسبه مقدار دی فازی شده (قطعی) هر یک از سؤالات یا شاخص ها، باید میزان اهمیت آن ها ارزیابی شود. برای انجام این ارزیابی، قاعده مشخص و ثابتی وجود ندارد، اما معمولاً از یک مقدار حد آستانه ای (۲) استفاده می شود.

بر این اساس، دو حالت زیر قابل تصور است:

اگر $r \leq S_j$ باشد، سؤال یا شاخص j ام دارای اهمیت بالایی است.

اگر $r > S_j$ باشد، سؤال یا شاخص j ام از اهمیت کمتری برخوردار بوده و می تواند حذف شود.

در این مرحله محقق مقدار آستانه ۳ (حد متوسط) را برای تحقیق در نظر گرفته است.

این روش شناسی امکان شناسایی دقیق و جامع ابعاد و مؤلفه های اخلاق سازمانی مبتنی بر جامعه پنجم را فراهم می آورد و ابزار مناسبی برای تصمیم گیری های مدیریتی در شهرداری ها ارائه می دهد.

جدول ۹. محاسبه ارزش فازی و مقدار دی فازی شده سؤالات بعد هفتم با چهار شاخص برای نمونه

شاخص ها	ارزش فازی هر یک از سوالات		مقدار دی فازی شده هر سوال		وضعیت سوال
ایجاد پلتفرم‌های دیجیتال	۳	۴/۰۸	۵	۴/۰۳	تایید
برگزاری جلسات عمومی	۱	۱/۷۱	۳	۱/۹۰	رد
ترویج مشارکت مدنی	۲	۳/۹۹	۵	۳/۶۶	تایید
اطلاع‌رسانی به شهروندان	۳	۳/۷۷	۵	۳/۹۲	تایید

جدول ۱۰. نتیجه غربالگری بعد هفتم با چهار شاخص برای نمونه

Status	Consensus	DE-FUZZY	U	M	L	R۵	R۴	R۳	R۲	R۱	Q
Approved	۶۲/۵	۴/۰۳	۵	۴/۰۸	۳	۲	۵	۱	۰	۰	۲۳
Rejected	۳۷/۵	۱/۹۰	۳	۱/۷۱	۱	۰	۰	۲	۳	۳	۲۴
Approved	۵۰	۳/۶۶	۵	۳/۹۹	۲	۳	۴	۰	۱	۰	۲۵
Approved	۵۰	۳/۹۲	۵	۳/۷۷	۳	۳	۱	۴	۰	۰	۲۶

ابعاد یا مؤلفه‌های تکراری یا مشابه حذف شدند. ابعادی که از نظر ماهیت به هم نزدیک بودند یا همپوشانی داشتند در قالب یک بعد ترکیب یا ادغام شدند. ابعادی که بخشی از مؤلفه‌ها بودند به آن مؤلفه انتقال داده شدند. ابعاد پیشنهادی جدیدی به الگو اضافه شدند (مانند اخلاق محیط کار و فرهنگ‌سازمانی و اخلاق در سیاست‌گذاری عمومی و اصلاح فرایندها و چابکی دیجیتال)

تعیین نهایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها با استفاده از تکنیک دلفی فازی

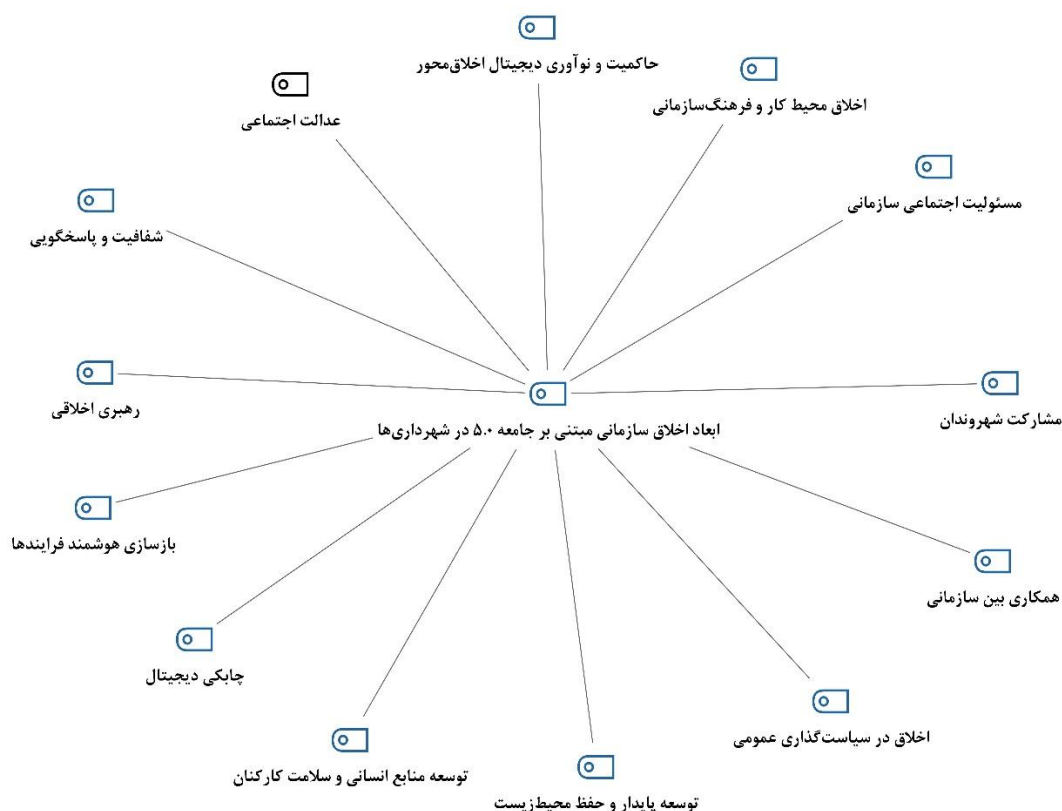
در نهایت، با استفاده از نتایج حاصل از تکنیک دلفی فازی، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های نهایی اخلاق سازمانی مبتنی بر جامعه پنجم در شهرداری‌ها تعیین و تثبیت شده‌اند. این مرحله به ارائه چارچوبی جامع و کاربردی برای ارتقای اخلاق سازمانی در شهرداری‌ها منجر شده است.

نتیجه اجرای دلفی فازی منجر به استخراج و تأیید نهایی ابعاد و مؤلفه‌های زیر شد:

جدول ۱۱. ابعاد نهایی و تأیید شده

کد	بعد اخلاقی	مؤلفه‌ها
C۱	رهبری اخلاقی	۱ هدایت رفتار سازمانی به سمت اصول اخلاقی
		۲ مبارزه با فساد
		۳ ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر صداقت
		۴ مسئولیت‌پذیری مدیران در قبال تصمیمات
C۲	شفافیت و پاسخگویی	۵ دسترسی آزاد به اطلاعات
		۶ ارائه گزارش‌های منظم
		۷ ایجاد سامانه‌های نظارتی
		۸ پاسخگویی به شکایات
C۳	عدالت اجتماعی	۹ توزیع عادلانه منابع
		۱۰ کاهش نابرابری‌ها
		۱۱ مقابله با تبعیض
		۱۲ توجه به نیازهای اقشار آسیب‌پذیر
C۴	حاکمیت و نوآوری دیجیتال	۱۳ ادغام داده‌های شهری با خدمات دیجیتال
	اخلاق محور	۱۴ حفاظت از حریم خصوصی
		۱۵ تضمین استفاده اخلاقی از داده‌ها و فناوری‌ها
		۱۶ ارزیابی تأثیرات اجتماعی فناوری‌ها
C۵	اخلاق محیط کار و فرهنگ سازمانی	۱۷ ترویج رفتارهای اخلاقی در محیط کار
		۱۸ مدیریت تنوع و تعارضات
		۱۹ شفافیت در سیاست‌های منابع انسانی
		۲۰ ایجاد فرهنگ یادگیری مستمر
C۶	مسئولیت اجتماعی سازمانی	۲۱ تعامل با جامعه
		۲۲ اجرای پروژه‌های اجتماعی
		۲۳ بهبود رفاه اجتماعی
		۲۴ ترویج رفتار مسئولانه
		۲۵ حفاظت از فرهنگ و میراث شهری

C۷	مشارکت شهروندان	۲۶	ایجاد پلتفرم‌های دیجیتال
		۲۷	ترویج مشارکت مدنی
		۲۸	اطلاع‌رسانی به شهروندان
		۲۹	ایجاد ابزارهای مشارکت مستقیم در تصمیم‌گیری
C۸	همکاری بین سازمانی	۳۰	ایجاد همکاری‌های مؤثر
		۳۱	اجرای پروژه‌های مشترک
		۳۲	استفاده از ظرفیت‌های دولتی و خصوصی
C۹	اخلاق در سیاست‌گذاری عمومی	۳۳	تصمیم‌گیری اخلاق محور
		۳۴	تضمین مشارکت عادلانه ذی‌نفعان
		۳۵	ارزیابی تأثیرات اخلاقی سیاست‌ها
C۱۰	توسعه پایدار و حفظ محیط‌زیست	۳۶	مدیریت منابع پایدار
		۳۷	کاهش اثرات زیست‌محیطی
		۳۸	تشویق به استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر
C۱۱	توسعه منابع انسانی و سلامت کارکنان	۳۹	آموزش مستمر کارکنان
		۴۰	ایجاد فرصت‌های برابر
		۴۱	ارائه خدمات بهداشتی و روان‌شناختی
C۱۲	چابکی دیجیتال	۴۲	افزایش سرعت واکنش به تغییرات و نیازهای
		۴۳	انطباق سریع با فناوری‌های نوین با پایبندی به اصول اخلاق سازمانی
C۱۳	بازسازی هوشمند فرایندها	۴۴	شناسایی فرایندهای ناکارآمد در شهرداری‌ها
		۴۵	کاهش زمان اجرای فرایندها از طریق بازطراحی مؤثر
		۴۶	انتقال فرایندهای سنتی به سیستم‌های دیجیتال



شکل ۷. مدل ابعاد و مولفه‌های نهایی شده

این پژوهش با استفاده از روش‌های فراترکیب و دلفی فازی، ابعاد و مؤلفه‌های کلیدی اخلاق سازمانی در شهرداری‌ها را در چارچوب جامعه ۵۰۰ بررسی کرده است. هدف اصلی این مطالعه، ارائه راهکارهایی برای بهبود عملکرد شهرداری‌ها از طریق تقویت اخلاق سازمانی، شفافیت، عدالت اجتماعی، و استفاده مسئولانه از فناوری‌های نوین است. یافته‌های تحقیق در قالب ۱۳ بعد اصلی و ۴۶ مؤلفه کلیدی دسته‌بندی شده‌اند که هر یک به جنبه‌های مختلف مدیریت شهری اخلاق‌محور می‌پردازند.

ابعاد کلیدی:

۱. رهبری اخلاقی (C۱): رهبران شهرداری‌ها باید با رعایت اصول اخلاقی مانند عدالت، صداقت و شفافیت، الگوهای رفتاری مثبت را در سازمان نهادینه کنند. مبارزه با فساد، ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر صداقت، و مسئولیت‌پذیری مدیران از جمله مؤلفه‌های این بعد هستند.
۲. شفافیت و پاسخگویی (C۲): شفافیت در تصمیم‌گیری و دسترسی آزاد به اطلاعات، همراه با ارائه گزارش‌های منظم و ایجاد سامانه‌های نظارتی، از عوامل کلیدی در افزایش اعتماد عمومی و کاهش فساد اداری است.
۳. عدالت اجتماعی (C۳): توزیع عادلانه منابع، کاهش نابرابری‌ها، مقابله با تبعیض، و توجه به نیازهای اقشار آسیب‌پذیر از جمله اقدامات ضروری برای تحقق عدالت اجتماعی در مدیریت شهری است.
۴. حاکمیت و نوآوری دیجیتال اخلاق‌محور (C۴): استفاده از فناوری‌های دیجیتال مانند هوش مصنوعی و کلان‌داده باید با رعایت اصول اخلاقی، حفظ حریم خصوصی، و ارزیابی تأثیرات اجتماعی همراه باشد.
۵. اخلاق محیط کار و فرهنگ سازمانی (C۵): ایجاد محیط کاری مبتنی بر احترام، تنوع، و یادگیری مستمر، همراه با شفافیت در سیاست‌های منابع انسانی، از عوامل مؤثر در بهبود عملکرد سازمانی است.
۶. مسئولیت اجتماعی سازمانی (C۶): شهرداری‌ها باید با اجرای پروژه‌های اجتماعی، بهبود رفاه عمومی، و حفاظت از فرهنگ و میراث شهری، نقش فعالی در ارتقای کیفیت زندگی شهروندان ایفا کنند.
۷. مشارکت شهروندان (C۷): ایجاد پلتفرم‌های دیجیتال برای مشارکت شهروندان در تصمیم‌گیری‌های شهری و افزایش آگاهی عمومی از سیاست‌ها، از جمله راهکارهای کلیدی برای تقویت تعامل بین شهرداری و شهروندان است.
۸. همکاری بین‌سازمانی (C۸): همکاری مؤثر با نهادهای دولتی، خصوصی و دانشگاهی برای اجرای پروژه‌های مشترک و بهینه‌سازی خدمات شهری ضروری است.
۹. اخلاق در سیاست‌گذاری عمومی (C۹): سیاست‌گذاری‌های شهری باید مبتنی بر اصول اخلاقی، مشارکت عادلانه ذی‌نفعان، و ارزیابی تأثیرات اجتماعی باشد.
۱۰. توسعه پایدار و حفظ محیط‌زیست (C۱۰): مدیریت پایدار منابع، کاهش اثرات زیست‌محیطی، و تشویق به استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر از جمله اقدامات ضروری برای توسعه پایدار شهری است.
۱۱. توسعه منابع انسانی و سلامت کارکنان (C۱۱): آموزش مستمر کارکنان، ایجاد فرصت‌های برابر، و ارائه خدمات بهداشتی و روان‌شناختی از عوامل کلیدی در بهبود عملکرد سازمانی است.
۱۲. چابکی دیجیتال (C۱۲): توانایی شهرداری‌ها در انطباق سریع با تغییرات و استفاده از فناوری‌های نوین با رعایت اصول اخلاقی، از جمله ویژگی‌های ضروری در جامعه ۵۰۰ است.
- بازسازی هوشمند فرایندها (C۱۳): دیجیتالی‌سازی فرایندهای شهرداری و بازطراحی ساختارهای اجرایی برای افزایش بهره‌وری و کاهش زمان انجام امور، از جمله اقدامات مؤثر در بهبود خدمات شهری است.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که ابعاد اخلاق سازمانی در شهرداری‌ها، هنگامی که با مؤلفه‌های جامعه پنجم ادغام می‌شوند، به ۱۳ بعد و ۴۶ مؤلفه کلیدی قابل دسته‌بندی هستند. این ابعاد شامل رهبری اخلاقی، شفافیت و پاسخگویی، عدالت اجتماعی و شمول‌پذیری، حاکمیت داده‌ها و رعایت حقوق دیجیتال، نوآوری دیجیتال و فناوری اخلاقی، مسئولیت اجتماعی سازمانی، مشارکت شهروندان، همکاری بین‌سازمانی، مدیریت بحران اخلاقی، توسعه پایدار، توسعه منابع انسانی و سلامت کارکنان، حفاظت از فرهنگ و میراث شهری، و بازسازی هوشمند فرآیندها می‌باشند. این نتایج نشان می‌دهد که شهرداری‌ها به‌عنوان نهادهای عمومی، باید ترکیبی از اصول اخلاقی سنتی و الزامات فناورانه نوین را در ساختار مدیریتی خود وارد سازند تا بتوانند در مسیر تحقق جامعه ۵.۰ حرکت کنند.

نتایج به‌وضوح نشان داد که رهبری اخلاقی (C1) یکی از کلیدی‌ترین ابعاد در اخلاق سازمانی شهرداری‌هاست. این یافته با مطالعات پیشین همسو است که تأکید دارند رهبران اخلاقی با ارائه الگوهای مثبت، ارزش‌های اخلاقی را در سازمان نهادینه کرده و فرهنگ اعتماد و پاسخگویی ایجاد می‌کنند (Albdareen et al., 2024; Sun et al., 2024). در پژوهش‌های مشابه، نشان داده شده است که رهبری اخلاقی رابطه مستقیمی با نوآوری و رفتارهای شهروندی سازمانی دارد و می‌تواند تعهد سازمانی را تقویت کند (Chan & Barlis, 2023; Park et al., 2023). یافته‌های تحقیق حاضر تأکید می‌کند که در شهرداری‌ها، رهبران اخلاقی علاوه بر ایجاد فضای اعتماد، باید با چالش‌های فناوری مانند تصمیم‌گیری الگوریتمی نیز مواجه شوند و اصول اخلاقی را در این زمینه‌ها به کار گیرند (Patel et al., 2024; Tang & Li, 2022). یافته‌ها نشان دادند که شفافیت و پاسخگویی (C2) نقشی حیاتی در افزایش اعتماد عمومی و کاهش فساد در شهرداری‌ها دارند. این نتیجه با تحقیقات قبلی که شفافیت را به‌عنوان یکی از پایه‌های حکمرانی خوب معرفی می‌کنند هم‌راستاست (Czapran, 2023; Voitko et al., 2023). در جامعه پنجم که اطلاعات به‌سرعت و در مقیاس وسیع تبادل می‌شود، شهروندان انتظار دارند دسترسی آزاد به اطلاعات داشته باشند و بتوانند عملکرد شهرداری را به‌طور شفاف ارزیابی کنند. پژوهش‌های Sun و همکاران نیز نشان داده‌اند که شفافیت سازمانی باعث ارتقای رفتارهای شهروندی کارکنان می‌شود (Sun et al., 2024). بنابراین، شفافیت نه تنها ابزاری برای پاسخگویی بلکه وسیله‌ای برای ارتقای تعامل اجتماعی و اعتماد شهروندان است.

بعد عدالت اجتماعی (C3) از دیگر یافته‌های مهم تحقیق بود. عدالت در ارائه خدمات شهری، کاهش نابرابری‌ها و توجه به اقشار آسیب‌پذیر، از جمله عناصر کلیدی شناسایی شدند. این یافته با دیدگاه‌های پیشین درباره نقش اخلاق سازمانی در کاهش تبعیض و ارتقای عدالت همخوانی دارد (Gamasiwi et al., 2023; Savitri & Khairunnisa, 2023; Zhang et al., 2023). همچنین، نتایج تحقیق حاضر بر هم‌سویی با اصول جامعه پنجم تأکید دارد که هدف آن ایجاد جامعه‌ای فراگیر و انسان‌محور است (Adel & Alani, 2024; Strackowska, 2024). (Luckey & Luckey, 2022).

در دنیای دیجیتال امروز، یکی از دغدغه‌های اصلی مربوط به حاکمیت داده‌ها و رعایت حقوق دیجیتال است (C4). یافته‌های پژوهش نشان داد که حفاظت از حریم خصوصی و استفاده اخلاقی از داده‌ها به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی مطرح است. این موضوع با مطالعاتی که بر پیامدهای منفی هوش مصنوعی و کلان‌داده‌ها بر عدالت و شفافیت تأکید دارند هم‌راستاست (Mourtzis et al., 2022; Patel et al., 2024). همچنین، تحقیقات بین‌المللی نشان داده‌اند که نبود چارچوب اخلاقی در استفاده از داده‌های بزرگ می‌تواند منجر به نقض حقوق شهروندان شود (Islam et al., 2024; Musenze & Mayende, 2023). یافته‌های این پژوهش تأکید می‌کند که شهرداری‌ها باید در کنار توسعه زیرساخت‌های دیجیتال، چارچوب‌های اخلاقی مشخصی را برای مدیریت داده‌ها و فناوری‌های نوین تدوین کنند.

یافته‌ها نشان داد که مسئولیت اجتماعی سازمانی (C6) و توسعه پایدار (C10) ابعادی جدانشدنی از اخلاق سازمانی در شهرداری‌ها هستند. نتایج با مطالعاتی همسوست که تأکید دارند مسئولیت اجتماعی به‌عنوان بخشی از استراتژی سازمانی، نقش مهمی در ارتقای رفاه عمومی و حفاظت از محیط‌زیست دارد (de Paula et al., 2023; Torelli, 2021). همچنین، توجه به توسعه پایدار شهری همسو با اهداف جهانی

توسعه پایدار است که در چارچوب جامعه پنجم نیز جایگاه ویژه‌ای دارد (Aspan et al., 2023; Nofrizal et al., 2024). این یافته‌ها نشان می‌دهند که شهرداری‌ها باید فراتر از ارائه خدمات روزمره عمل کنند و نقش فعالی در ارتقای کیفیت زندگی شهروندان و حفاظت از منابع طبیعی ایفا نمایند.

یکی دیگر از نتایج کلیدی تحقیق، اهمیت مشارکت شهروندی (C7) و همکاری بین‌سازمانی (C8) بود. یافته‌ها نشان دادند که بدون جلب مشارکت شهروندان و همکاری مؤثر بین نهادها، تحقق اصول جامعه پنجم امکان‌پذیر نخواهد بود. این موضوع با پژوهش‌هایی که بر اهمیت تعامل شهروندان در تصمیم‌گیری‌های شهری تأکید دارند همخوانی دارد (Phetsombat & Na-Nan, 2023; Savitri & Khairunnisa, 2023). همچنین، همکاری بین نهادهای دولتی و خصوصی، بستر مناسبی برای اجرای پروژه‌های شهری مبتنی بر فناوری‌های نوین فراهم می‌آورد (de Paula et al., 2023; Yitmen et al., 2023).

یکی از یافته‌های نوآورانه تحقیق، تأکید بر بازسازی هوشمند فرایندها (C13) و چابکی دیجیتال (C12) در شهرداری‌ها بود. این ابعاد بیانگر آن است که شهرداری‌ها باید در برابر تغییرات فناورانه انعطاف‌پذیر باشند و فرایندهای سنتی خود را با ابزارهای دیجیتال بازطراحی کنند. این یافته با پژوهش‌هایی همسو است که تأکید می‌کنند دیجیتال‌سازی نه تنها کارایی را افزایش می‌دهد بلکه می‌تواند از طریق شفافیت و سرعت پاسخگویی، اعتماد عمومی را تقویت کند (Graciello & Wibawa, 2022; Mhlanga, 2022).

یافته‌های این پژوهش با مجموعه‌ای از تحقیقات بین‌المللی و داخلی همسو است. به عنوان نمونه، Amol و همکاران نشان دادند که اخلاق سازمانی نباید به عنوان ابزاری نمایشی بلکه به عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از فرهنگ سازمانی در نظر گرفته شود (Amol et al., 2023). همچنین، پژوهش Ostad Rahimi و همکاران بر اهمیت اخلاق سازمانی در ایجاد تصویر ذهنی مطلوب برای سازمان‌ها تأکید داشته است (Ostad Rahimi et al., 2024). در سطح بین‌المللی، Mourtzis و همکاران به چالش‌ها و فرصت‌های گذار از صنعت ۴.۰ به جامعه ۵.۰ اشاره کرده‌اند و بر ضرورت همگام‌سازی اصول اخلاقی با فناوری تأکید کرده‌اند (Mourtzis et al., 2022). نتایج تحقیق حاضر نیز این هم‌سویی را تأیید می‌کند.

این پژوهش با وجود دستاوردهای ارزشمند، محدودیت‌هایی نیز دارد. نخست آنکه جامعه آماری در بخش دلفی فازی محدود به تعداد اندکی از خبرگان دانشگاهی و اجرایی بود و این امر ممکن است بر جامعیت نتایج تأثیر گذاشته باشد. دوم، پژوهش به طور خاص بر شهرداری‌های چهار استان تمرکز داشت و تعمیم نتایج به سایر شهرداری‌ها نیازمند احتیاط است. سوم، به دلیل ماهیت کیفی روش فراترکیب، امکان بروز سوگیری در انتخاب و تفسیر مقالات وجود دارد. همچنین، تحولات سریع در حوزه فناوری ممکن است بخشی از یافته‌ها را در آینده با چالش روبه‌رو کند.

پژوهش‌های آینده می‌توانند با گسترش دامنه نمونه‌گیری و مشارکت خبرگان از مناطق و کشورهای مختلف، چارچوبی جامع‌تر از ابعاد اخلاق سازمانی در جامعه پنجم ارائه دهند. همچنین، مطالعات کمی با بهره‌گیری از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) می‌توانند روابط میان ابعاد شناسایی‌شده را به صورت تجربی آزمون کنند. علاوه بر این، بررسی تطبیقی بین شهرداری‌های کشورهای مختلف می‌تواند به درک بهتر تفاوت‌های فرهنگی و نهادی در پیاده‌سازی اخلاق سازمانی در جامعه پنجم کمک کند.

برای کاربردی‌سازی نتایج این تحقیق، شهرداری‌ها باید نظام‌های شفافیت و پاسخگویی خود را تقویت کرده و از فناوری‌های نوین برای ارتقای عدالت اجتماعی و خدمات هوشمند بهره گیرند. همچنین، توسعه چارچوب‌های اخلاقی برای مدیریت داده‌ها، آموزش مستمر کارکنان، و تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی می‌تواند در مسیر تحقق جامعه ۵.۰ نقش کلیدی ایفا کند. ایجاد پلتفرم‌های مشارکتی برای شهروندان، حمایت از نوآوری و کارآفرینی اجتماعی، و همکاری بین‌سازمانی نیز از دیگر اقدامات ضروری است که می‌تواند عملکرد شهرداری‌ها را در راستای تحقق اهداف جامعه پنجم بهبود بخشد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و مآخذ پژوهش حاضر در صورت درخواست از نویسنده مسئول و ضمن رعایت اصول کپی رایت ارسال خواهد شد.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

Extended Abstract

Introduction

In recent decades, the dynamic interplay of technological transformation and societal expectations has dramatically reshaped the framework of organizational ethics, particularly within the realm of urban governance. Municipalities, as frontline institutions in the provision of public services, are increasingly expected to integrate ethical values into their management systems while simultaneously embracing digital innovations to meet the evolving needs of citizens. The emergence of Society 5.0—a Japanese-originated concept envisioning a “super smart” society that leverages advanced technologies such as artificial intelligence, big data, and the Internet of Things to improve quality of life—has amplified the urgency for municipalities to re-examine their ethical responsibilities in tandem with technological adaptation (Holroyd, 2022; Straczewska-Luckey & Luckey, 2022).

Organizational ethics, in this context, extends beyond compliance with regulations and codes of conduct; it encompasses fairness, transparency, accountability, and social responsibility as mechanisms to sustain trust between citizens and institutions (Boroujerdi et al., 2023; Rhodes, 2022). In an era where technology permeates decision-making processes, ethics also serves as a safeguard against risks such as privacy breaches, algorithmic bias, and unequal access to resources (Patel et al., 2024; Tang & Li, 2022). Previous studies have established that ethical leadership plays a pivotal role in fostering organizational citizenship behaviors, employee commitment, and innovative performance, making it indispensable for institutions like municipalities that directly interact with diverse stakeholder groups (Albdareen et al., 2024; Chan & Barlis, 2023; Sun et al., 2024).

Equally, transparency and accountability are foundational dimensions of public governance that enhance legitimacy and reduce corruption. In municipal settings, these practices contribute to the optimization of service delivery and to building resilient governance systems aligned with societal expectations (Czapran,

2023; Voitko et al., 2023). Complementary to this, social justice and inclusivity stand as ethical imperatives for ensuring equitable access to urban resources and reducing disparities, aligning directly with the human-centric philosophy of Society 5.0 (Adel & Alani, 2024; Savitri & Khairunnisa, 2023).

Moreover, the integration of organizational ethics with technological innovation provides municipalities with an opportunity to strengthen sustainable development initiatives and corporate social responsibility. Scholars have highlighted that embedding ethics into digitalization strategies promotes not only operational efficiency but also social equity and environmental responsibility (de Paula et al., 2023; Nofrizal et al., 2024; Torelli, 2021). This dual emphasis on ethical standards and technological agility reflects a paradigm shift from traditional management models to frameworks that are more adaptive, inclusive, and accountable (Riivari & Heikkinen, 2024; Yitmen et al., 2023).

Despite the growing literature on organizational ethics and Society 5.0 separately, there remains a gap in synthesizing these two dimensions within municipal governance. Research has largely examined ethics in private corporations (Amol et al., 2023; Ostad Rahimi et al., 2024) or the broader challenges of digital transformation (Islam et al., 2024; Mourtzis et al., 2022), while the specific intersection of municipal ethics and the Society 5.0 framework is underexplored. Addressing this gap is crucial, as municipalities are both ethical stewards of public trust and key implementers of technological solutions for smart cities (Inaba et al., 2023; Sumiyatun & Setiawati, 2023).

Against this backdrop, the present study was conducted to identify and validate the key dimensions and components of organizational ethics within municipalities under the paradigm of Society 5.0. By employing meta-synthesis and fuzzy Delphi techniques, the research provides a comprehensive framework of ethical components that can serve as guiding principles for municipal leaders striving to reconcile technological innovation with ethical imperatives.

Methods and Materials

This study adopted a qualitative meta-synthesis approach following the Sandelowski and Barroso method. An initial pool of 1,164 articles published in both national and international journals was systematically reviewed. Screening for relevance, duplication, and methodological rigor led to the inclusion of 118 articles for the final synthesis. These articles represented a diverse array of studies addressing organizational ethics, ethical leadership, governance, digital transformation, and Society 5.0 frameworks.

The analysis proceeded through a three-stage coding process: (1) extraction of ethical concepts and dimensions, (2) categorization of similar codes into broader themes, and (3) refinement of themes into a consolidated framework of dimensions and components. To validate the conceptual framework and ensure contextual applicability, a fuzzy Delphi method was employed with the participation of academic experts in management and public administration as well as executive professionals from municipalities across four provinces: West Azerbaijan, East Azerbaijan, Ardabil, and Zanjan. The iterative Delphi rounds allowed the panel to reach consensus on the most critical dimensions and components of organizational ethics in the context of Society 5.0.

Findings

The results of the meta-synthesis and fuzzy Delphi analysis revealed 13 main dimensions and 46 sub-components of organizational ethics relevant to municipalities operating under the Society 5.0 framework. The key dimensions identified include:

1. **Ethical Leadership** – promoting integrity, fairness, and role modeling at the managerial level.
2. **Transparency and Accountability** – mechanisms for open decision-making and responsibility in governance.
3. **Social Justice and Inclusivity** – ensuring equity in service delivery and safeguarding minority rights.

4. **Ethical Governance and Digital Innovation** – responsible use of data and technology in decision-making.
5. **Workplace Ethics** – fostering fairness, respect, and dignity within organizational culture.
6. **Social Responsibility** – organizational commitments to environmental protection and community welfare.
7. **Citizen Participation** – engaging citizens in policymaking, planning, and service delivery.
8. **Inter-Organizational Collaboration** – partnerships across public and private sectors to enhance ethical practices.
9. **Public Policy Ethics** – incorporating ethical considerations into the design and implementation of municipal policies.
10. **Sustainable Development** – aligning municipal strategies with ecological and long-term urban sustainability goals.
11. **Human Resource Development** – ethical recruitment, training, and well-being programs for employees.
12. **Digital Agility** – adaptability in incorporating digital solutions while adhering to ethical standards.
13. **Smart Process Reengineering** – redesigning municipal processes to optimize efficiency, transparency, and citizen satisfaction.

Among these, the most emphasized components were ethical leadership, transparency and accountability, social justice, digital governance, and sustainable development. These were consistently rated as the highest-priority dimensions by both academic and practitioner experts during the Delphi validation process.

Discussion and Conclusion

The findings highlight the convergence of ethical principles and technological imperatives as a critical pathway for municipalities to align with the Society 5.0 paradigm. The identification of 13 dimensions and 46 components underscores the complexity of integrating ethics into municipal governance, where decision-making increasingly relies on digital technologies and data-driven solutions. Ethical leadership emerged as a cornerstone dimension, reinforcing the importance of managerial integrity and accountability in guiding organizations through the challenges of digital transformation.

Transparency and accountability were found to be indispensable for cultivating public trust, particularly as municipalities manage sensitive data and deliver essential services. Similarly, the emphasis on social justice and inclusivity demonstrates the ethical responsibility of municipalities to mitigate inequalities and ensure equitable access to urban resources. These findings collectively suggest that organizational ethics in municipalities is not merely a compliance-driven framework but a dynamic, multidimensional construct that shapes citizen trust, service efficiency, and sustainable development outcomes.

The integration of ethical governance with digital innovation also points to a critical shift in how municipalities should approach technological transformation. Rather than adopting technology in isolation, municipalities must embed ethical safeguards into digital systems to prevent misuse of data, protect privacy, and ensure fairness in automated decision-making. This aligns with global discourses emphasizing human-centric approaches to artificial intelligence and smart city development.

In conclusion, the proposed framework of 13 dimensions and 46 components offers a comprehensive model for embedding organizational ethics in municipal governance within the Society 5.0 paradigm. By combining ethical values with smart technologies, municipalities can enhance transparency, reduce corruption, and deliver citizen-centered services that promote trust and sustainable urban development. The findings of this study thus provide both theoretical contributions to the literature on organizational ethics and practical insights for policymakers and municipal managers aiming to navigate the ethical complexities of the digital era.

References

- Adel, A., & Alani, N. H. (2024). Human-Centric Collaboration and Industry 5.0 Framework in Smart Cities and Communities: Fostering Sustainable Development Goals 3, 4, 9, and 11 in Society 5.0. *Smart Cities*, 7(4), 1723. <https://doi.org/10.3390/smartcities7040068>
- Albdareen, R., Al-Gharaibeh, S., Alraqqad, R., & Maswadeh, S. (2024). The impact of ethical leadership on employees' innovative behavior: The mediating role of organizational commitment. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 521-532. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.8.019>
- Amol, F., Halawa, F., Iswanto, D., & Yunarni, B. R. (2023). ETHICAL ORGANIZATIONAL: IS IT JUST A DISPLAY? *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 16(3), 495-501. <https://doi.org/10.35508/jom.v16i3.11412>
- Aspan, Z., Widodo, E., Jurdi, F., & Jundiani, J. (2023). Local Wisdom-Based Water Resources Conservation: Enhancing Local Wisdom in Society 5.0. *Hasanuddin Law Review*, 9(2), 233-248. <https://doi.org/10.20956/halrev.v9i2.4298>
- Bazrafshan, A. A., Zadeh, E., Zarei, A., & Ebadollah. (2023). Evaluation and Fit of the Professional Ethics Components Model for Managers. *Quarterly Journal of Human Resource Education and Improvement*, 10(4th Year, No. 1, Spring 1402), 64-82. <https://doi.org/10.1001.1.22517634.1399.15.3.24.4>
- Boroujerdi, K., Fard, J., Mahdizadeh, H., & Farshad. (2023). Validation of the Organizational Ethics Model Pattern from the Perspective of Positive Organizational Behavior. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 18, 109-116. http://ethicsjournal.ir/files/site1/user_files_afa0ea/jahangirfard-A-10-2799-2-b14bd56.pdf
- Chan, P. B. E., & Barlis, M. J. P. (2023). Relationship Among Ethical Leadership, Ethical Climate, and Service-Oriented Organizational Citizenship Behavior in the Hospitality Industry. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 5(2), 85-99. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v5i2.9976>
- Czapran, T. (2023). Management and Society 5.0. *Social Development and Security*, 13(4), 81-90. <https://doi.org/10.33445/sds.2023.13.4.7>
- de Paula, P. V., Marques, R. C., & Gonçalves, J. M. (2023). Public-private partnerships in urban regeneration projects: A review. *Journal of Urban Planning and Development*, 149(1), 04022056. <https://doi.org/10.1061/jupddm.upeng-4144>
- Gamasiwi, R. J., Bagis, F., Endratno, H., & Widyaningtyas, D. (2023). How to Reduce Workplace Deviant Behavior: Through Ethical Leadership and Workplace Spirituality with Organizational Commitment as Mediation. *Valley International Journal Digital Library*, 5596-5613. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v11i12.em10>
- Graciello, M., & Wibawa, A. (2022). Indonesia Dalam Pertumbuhan Digital Society 5.0. *Jurnal Inovasi Teknologi dan Edukasi Teknik*, 2(2), 50-55. <https://doi.org/10.17977/um068v2i22022p50-55>
- Harahap, N. J., Limbong, C. H., & Simanjorang, E. F. S. (2023). The Education in Era Society 5.0. *Jurnal Eduscience (JES)*, 10(1), 237-250. <https://doi.org/10.36987/jes.v10i1.3959>
- Holroyd, C. (2022). Technological innovation and building a 'super smart' society: Japan's vision of society 5.0. *Journal of Asian Public Policy*, 15(1), 18-31. <https://doi.org/10.1080/17516234.2020.1749340>
- Inaba, T., Yamazaki, K., & Hiratsuka, S. (2023). Visioning design for making the law familiar-Four utilization models of the law. *Design for Inclusion*, 75(75). <https://doi.org/10.54941/ahfe1003345>
- Islam, T., Zulfiqar, I., Aftab, H., Alkharabsheh, O. H. M., & Shahid, M. K. (2024). Testing the waters! The role of ethical leadership towards innovative work behavior through psychosocial well-being and perceived organizational support. *Journal of Organizational Change Management*. <https://doi.org/10.1108/jocm-09-2023-0382>
- Juwita, D., & Handayani, A. N. (2022). Peluang dan Tantangan Digitalisasi UMKM Terhadap Pelaku Ekonomi di Era Society 5.0. *Jurnal Inovasi Teknologi dan Edukasi Teknik*, 2(5), 249-255. <https://doi.org/10.17977/um068v2i52022p249-255>
- Mhlanga, D. (2022). Human-centered artificial intelligence: The superlative approach to achieve sustainable development goals in the fourth industrial revolution. *Sustainability*, 14(13), 7804. <https://doi.org/10.3390/su14137804>
- Mourtzis, D., Angelopoulos, J., & Panopoulos, N. (2022). A Literature Review of the Challenges and Opportunities of the Transition from Industry 4.0 to Society 5.0. *Energies*, 15(17), 6276. <https://doi.org/10.3390/en15176276>
- Musenze, I. A., & Mayende, T. S. (2023). Ethical leadership (EL) and innovative work behavior (IWB) in public universities: examining the moderating role of perceived organizational support (POS). *Management Research Review*, 46(5), 682-701. <https://doi.org/10.1108/MRR-12-2021-0858>
- Nabatchi, T., & Amsler, L. B. (2014). Direct public engagement in local government. *The American Review of Public Administration*, 44(4_suppl), 63S-88S. <https://doi.org/10.1177/0275074013519702>
- Nameki, Y., Kurashima, N., & Chin, K. (2022). Digital communities for older adults deploying human-centric technologies for super-smart society. *Gerontechnology*, 21. <https://doi.org/10.4017/gt.2022.21.s.729.pp4>

- Nofrizal, D., Sari, L. P., Purba, P. H., Utaminingsih, E. S., Nata, A. D., Winata, D. C., & Lisman, N. J. (2024). The role of traditional sports in maintaining and preserving regional culture facing the era of society 5.0. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*(60), 352-361. <https://doi.org/10.47197/retos.v60.108181>
- Nuryadi, M. H., & Widiatmaka, P. (2022). Harmonisasi antar etnis dan implikasinya terhadap ketahanan wilayah di Kalimantan Barat pada era society 5.0. *Jurnal Ketahanan Nasional*, 28(1), 101-119. <https://doi.org/10.22146/jkn.73046>
- Ostad Rahimi, M., Shirkes, S., & Kazemi. (2024). Organizational Ethics: Presenting a Model of the Desired Mental Image. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 19(1), 129-138. <https://doi.org/10.22034/ethicsjournal.19.1.129>
- Park, J. G., Zhu, W., Kwon, B., & Bang, H. (2023). Ethical leadership and follower unethical pro-organizational behavior: examining the dual influence mechanisms of affective and continuance commitments. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(22), 4313-4343. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2191209>
- Patel, M. B., Patel, R. B., Parikh, S. M., & Prajapati, J. (2024). Artificial Intelligence and Ethics: Challenges and Opportunities. In *Ethical Issues in AI for Bioinformatics and Chemoinformatics* (pp. 1-11). <https://doi.org/10.1201/9781003353751-1>
- Phetsombat, P., & Na-Nan, K. (2023). A causal model of ethical leadership affecting the organizational citizenship behavior of teachers in the office of the basic education commission. *Sustainability*, 15(8), 6656. <https://doi.org/10.3390/su15086656>
- Rhodes, C. (2022). The Ethics of Organizational Ethics. *Organization Studies*, 44, 497-514. <https://doi.org/10.1177/01708406221082055>
- Riivari, E., & Heikkinen, S. (2024). Virtuousness in sports organizations: Examination of ethical organizational culture and its virtues. *Journal of Global Sport Management*, 9(1), 132-158. <https://doi.org/10.1080/24704067.2022.2066556>
- Savitri, A. D., & Khairunnisa, E. V. (2023). The Effect of Ethical Leadership on Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention with Intrinsic Motivation as a Mediating Variable A Study of Companies in the Trade and Services Sector. *Valley International Journal Digital Library*, 5352-5364. <https://doi.org/10.18535/ijdsrm/v11i11.em08>
- Straczowska-Luckey, U., & Luckey, H. (2022). Humanists in Society 5.0: The Need for an Interdisciplinary Approach in Building a Super Smart Society. *Proceedings of the Society*, 84, 231-240. <https://doi.org/10.29007/k3j8>
- Sumiyatun, S., & Setiawati, E. (2023). Learning History in Facing the Era of Society 5.0. *Iarjset*. <https://doi.org/10.17148/iarjset.2023.10133>
- Sun, U. Y., Park, H., & Yun, S. (2024). Ethically treated yet closely monitored: Ethical leadership, leaders' close monitoring, employees' uncertainty, and employees' organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.2760>
- Tang, Y., & Li, Y. (2022). Ethicality neutralization and amplification: a multilevel study of ethical leadership and unethical pro-organizational behavior. *Journal of managerial psychology*, 37(2), 111-124. <https://doi.org/10.1108/jmp-06-2020-0342>
- Torelli, R. (2021). Sustainability, responsibility and ethics: different concepts for a single path. *Social Responsibility Journal*, 17(5), 719-739. <https://doi.org/10.1108/srj-03-2020-0081>
- Voitko, S., Skorobogatova, N., & Konovalova, N. S. (2023). EVOLUTIONARY PREREQUISITES OF SMART CITY DEVELOPMENT BASED ON SOCIETY 5.0. *Economic Bulletin of National Technical University of Ukraine "Kyiv Polytechnic Institute"*. <https://doi.org/10.32782/2307-5651.26.2023.5>
- Yitmen, I., Almusaed, A., & Alizadehsalehi, S. (2023). Investigating the Causal Relationships among Enablers of the Construction 5.0 Paradigm: Integration of Operator 5.0 and Society 5.0 with Human-Centricity, Sustainability, and Resilience. *Sustainability*, 15(11), 9105. <https://doi.org/10.3390/su15119105>
- Yohe, G. (2010). *The Global Deal: Climate Change and the Creation of a New Era of Progress and Prosperity*. <https://www.jstor.org/stable/20778775>
- Zhang, L., Liu, Z., & Li, X. (2023). Impact of Co-worker ostracism on organizational citizenship behavior through employee self-identity: the moderating role of ethical leadership. *Psychology research and behavior management*, 3279-3302. <https://doi.org/10.2147/prbm.s415036>