Journal of Ilam University of Medical Sciences

P-ISSN: 1563-4728
E-ISSN: 2588-3135

Explaining the conceptual model of organizational ethics based on Nahjul-Balagha in the country's health system

Behzad Abdollahi [1], Rostam Gharehdaghi [2*], Kambiz Hamidi [1], Behrouz Bayat [3], Seyyed Hamid Hosseini [4]

[1] Dept of Public Administration, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran
[2] Dept of Public Administration, Mianeh Branch, Islamic Azad University, Mianeh, Iran
[3] Dept of Information Science and Epistemology, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran
[4] Dept of Education, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran

Article Info

Article type:
Research article

Article History:
Received: May. 14, 2024
Received in revised form: Jul. 23, 2024
Accepted: Sep. 17, 2024
Published Online: May. 26, 2025

**** Correspondence to:***
Rostam Gharehdaghi
Dept of Public Administration, Mianeh Branch, Islamic Azad University, Mianeh, Iran

Email:
rostam_gharehdaghi@yahoo.com

A B S T R A C T

Introduction: Ethical principles are one of the important success factors of any society according to the culture of the society. The present article was compiled with the aim of analyzing the components of organizational ethics based on Nahjul-Balagha in the Ministry of Health, Treatment and Medical Education.

Materials & Methods: The research utilized both qualitative and quantitative methods, analyzing documents and themes using MAXQDA12 software. The quantitative part used the Dimetal technique to identify influence and key factors. The study included experts in educational and cultural management, senior officials from the Ministry of Health and Medical Education, with 21 experts participating in paired comparisons and 14 in interviews. The statistical population included 21 experts in paired comparisons and 14 participants in interviews.

Results: After conducting 14 semi-structured interviews, theoretical saturation was made. Finally, the basic, organizing and comprehensive themes were extracted; 6 dimensions (overarching themes), 21 components (organizing themes), and 82 indicators (basic themes) were extracted for organizational ethics based on Nahjul-Balagha, and in the quantitative part, 3 influential dimensions and 3 impressionable dimensions were extracted.

Conclusion: The qualitative study identified dimensions such as managerial ethics, ethical context, behavioral context, work ethics, financial context, and belief and value context as crucial to experts. The quantitative study determined that behavioral, financial, belief and value context, ethical context, management ethics, and work ethics were most influential.

Keywords: Organizational ethics, Nahjul-Balagha, Ministry of Health

How to cite this paper: Abdollahi B, Gharehdaghi R, Hamidi K, Bayat B, Hosseini SH. Explaining the conceptual model of organizational ethics based on Nahjul-Balagha in the country's health system. *Journal of Ilam University of Medical Sciences*. 2025;33(2):100-114.

Introduction

Organizational ethics is a crucial factor in the success of leading organizations, and many models and theories have been proposed to recognize and measure it (1). However, these models often lack comprehensiveness and are unable to fully measure factors related to internal organizations (5). The quantitative results showed that the behavioral field and ethical field dimensions have a greater influence on organizational ethics in the Ministry of Health and Treatment (3). This aligns with previous studies in which the liberal component received the most attention from experts and specialists, as well as the concepts mentioned in Nahjul-Balagha (2). This aligns with previous research on issues such as avoiding authoritarian behavior, negating excess, having self-esteem and self-control, courage and zeal, courage and avoiding grudges, patience and maintaining peace in adversity and hardship, generosity, and maintaining respect for individuals and subordinates (3).

© The Author(s)

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

However, some studies disagreed, arguing that ethical contexts do not necessarily affect the qualitative development of organizational ethics and should not be considered an axis (2-4). In the ethical context, others agree with this conclusion but note that religious culture may be a negative aspect in organizational ethics (1, 5). Thus, the present article was compiled with the aim of analyzing the components of organizational ethics based on Nahjul-Balagha in the Ministry of Health, Treatment and Medical Education.

Methods

This research is a mixed-methods study (qualitative and quantitative). In the qualitative stage, the primary components were identified using a semi-structured interview using the content analysis method. The participants in the research were experts in the fields of educational management and philosophy of education, human resources, and seminary with a relevant degree or with articles, books, authorship, and teaching in this field, as well as managers of the Ministry of Health and Medical Education. The inclusion criteria for the study were experts with at least three years of experience working at a university in the fields of educational management and philosophy of education, human resources, and seminary; specialists with at least a doctoral degree in the fields of educational management and philosophy of education, human resources, and seminary, and research-related titles; and managers of the Ministry of Health and Medical Education. The sampling method was also purposive. The data collection method for collecting quantitative data was a matrix questionnaire to examine the influential and influenced variables using the DEMATEL method from the statistical population of experts, which consisted of 21 experts. The sampling method in this method was snowball. Interviews were conducted in the summer and fall of 2023in three ways: face-to-face, by email, and by phone. The average interview time was 73 minutes. After the interviews were conducted, thematic analysis was used to analyze the data simultaneously with data collection. Thus, after the interviews were conducted, the transcripts of the tapes were first transcribed. After that, a copy of the extracted codes was sent to the interviewee and confirmed. In order to familiarize themselves with the data and immerse themselves, the data was reread several times. Thus, the initial themes were identified, and similar initial themes were placed together in one category, and the initial categories were formed. These categories were merged and formed the themes. Also, to ensure the accuracy of the collected data, there was a long-term and deep engagement with the data. From the initial interview, themes and subcategories were formed, and then data reduction continued in all units of analysis (themes) until themes emerged. Interviews continued until the theoretical saturation stage of data. Qualitative content analysis was conducted with MAXQDA12 software. In this study, in the quantitative part, after forming the matrix of paired comparisons in the dimensions section, the questionnaire was sent to 21 experts who had previously participated in the interview and were familiar with the topic, along with the components and indicators as attachments in the questionnaire. Finally, the questionnaires were converted to Excel and prepared for analysis using the DEMATEL method. In the first step, the average data was converted into an arithmetic mean in a matrix, and in the second step, the matrix was normalized, and in the third step, the obtained matrix was inverted, and finally, in the fifth step, the total relationship matrix was obtained.

Results

It was determined that dimensions such as managerial ethics with 89 references, ethical context with 68 times, behavioral context with 55 times, work ethics with 54 times, financial context with 22 times, and belief-value context with 21 times were of particular importance to the experts, respectively. In the quantitative part, it was determined with the DEMETL method that behavioral context, financial context, belief and value context, ethical context, managerial ethics, and work ethics were the most influential dimensions in the eyes of the experts, respectively. Finally, for organizational ethics based on Nahjul-Balagha in the Ministry of Health, Treatment and Medical Education, with the knowledge obtained from the components and the degree of effectiveness of each dimension, it can be suggested that managers should avoid authoritarian behaviors in dealing with employees, pay more attention to strengthening personal ethics such as courage and zeal, improve the characteristics of forgiveness and

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

compassion, focus on things such as self-control and anger control, and enhance organizational ethics. Managers should be encouraged to earn lawful wealth to avoid bribery and acquiring illicit wealth. For this purpose, organizations should also consider appropriate budgets for them.

Conclusion

The qualitative study identified dimensions such as managerial ethics, ethical context, behavioral context, work ethics, financial context, and belief and value context as crucial to experts. The quantitative study determined that behavioral, financial, belief and value context, ethical context, management ethics, and work ethics were most influential.

Authors' Contribution

Conceptualization, Methodology, Validation, Investigation, Resources: BA, RG, Formal Analysis, Writing– Review & Editing, Visualization, Software, Supervision: KH, BB, SH, Writing–Original Draft Preparation: BA, RG, Data Curation, Project Administration: BA, BB, KH.

Ethical Statement

Although this study did not receive an official ethical code from a formal ethics committee, all ethical principles of research, including obtaining informed consent, maintaining participants' confidentiality, voluntary participation, and avoiding any form of data fabrication or misconduct, were fully observed throughout the study. The authors avoided data fabrication, falsification, plagiarism, and misconduct.

Conflicts of Interest

The authors declare no conflict of interest.

Funding

This research received no financial support.

Acknowledgment

The present article was extracted from the Ph.D. thesis written by Behzad Abdollahi. The authors thank the all of participants and persons who help in this project.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

مجله دانشگاه علوم پزشکی ایلام

JIUMS

P-ISSN: ۱۵۶۳-۴۷۲۸

E-ISSN: ۲۵۸۸-۳۱۳۵

تبیین الگوی مفهومی اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه در نظام سلامت کشور

بهزاد عبداللهی [۱]، رستم قره‌داغی [۲*]، کامبیز حمیدی [۱]، بهروز بیات [۳]، سید حمید حسینی [۴]

[۱] گروه مدیریت دولتی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

[۲] گروه مدیریت دولتی، واحد میانه، دانشگاه آزاد اسلامی، میانه، ایران

[۳] گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

[۴] گروه معارف، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۲۵

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۰۵/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۳/۰۵

نویسنده مسئول:

رستم قره داغی

گروه مدیریت دولتی، واحد میانه، دانشگاه آزاد اسلامی، میانه، ایران

Email:
rostam_gharehdaghi@yahoo.com

چکیده

مقدمه: اصول اخلاقی با توجه به فرهنگ جوامع، یکی از عوامل مهم موفقیت هر جامعه‌ای است. مقالهٔ حاضر با هدف واکاوی مؤلفه‌های اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی انجام‌شده است.

مواد و روش‌ها: پژوهش از نظر روش آمیخته (کیفی-کمی) است و برای انجام این پژوهش علاوه بر مطالعهٔ اسنادی، در بخش کیفی از تکنیک تحلیل مضمون با نرم‌افزار MAXQDA vol.12 و در بخش کمی، برای تعیین میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری عوامل از تکنیک دیمتل استفاده‌شده است. در این پژوهش، جامعهٔ آماری در بخش کیفی و کمی شامل همهٔ خبرگان در حوزهٔ مدیریت آموزشی و مدیریت فرهنگی و همچنین مدیران عالی، معاونان و مدیران ارشد وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی بودند که در بخش کیفی، ۱۴ خبره در مصاحبه و در بخش کمی، برای پرسش‌نامه مقایسه‌های زوجی ۲۱ خبره شرکت کردند.

یافته‌های پژوهش: پس از انجام ۱۴ مصاحبهٔ نیمه¬ساختاریافته، اشباع نظری صورت گرفت. درنهایت مضامین پایه، سازمان¬دهنده و فراگیر استخراج گردید و ۶ بُعد (مضامین فراگیر) و ۲۱ مؤلفه (مضامین سازمان‌دهنده) و ۸۲ شاخص (مضامین پایه) برای اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه استخراج شد. در بخش کمی، ۳ بُعد تأثیرگذار و ۳ بُعد تأثیرپذیر بودند.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج یافته‌های بخش کیفی مشخص گردید، ابعادی چون اخلاق مدیریتی با ۸۹ بار ارجاع، زمینهٔ اخلاقی با ۶۸ بار، زمینهٔ رفتاری با ۵۵ بار، اخلاق کاری با ۵۴ بار، زمینهٔ مالی با ۲۲ بار و زمینهٔ اعتقادی ارزشی با ۲۱ بار، به‌ترتیب اهمیت ویژه‌ای نزد خبرگان داشتند و در بخش کمی با روش دیمتل مشخص گردید که زمینهٔ رفتاری، زمینهٔ مالی، زمینهٔ اعتقادی و ارزشی، زمینهٔ اخلاقی، اخلاق مدیریتی و اخلاق کاری به‌ترتیب تأثیرگذارترین ابعاد از نگاه خبرگان بودند.

واژه‌های کلیدی: اخلاق سازمانی، اخلاق در نهج‌البلاغه، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

استناد: عبداللهی بهزاد، قره‌داغی رستم، حمیدی کامبیز،بیات بهروز،حسینی سیدحمید. تبیین الگوی مفهومی اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه در نظام سلامت کشور. *مجله دانشگاه علوم پزشکی ایلام*، خرداد ۱۴۰۴؛ (۲)۳۳: ۱۱۴-۱۰۰.

مقدمه

توجه به اخلاق و اصول با توجه به فرهنگ جوامع، یکی از عوامل مهم موفقیت جامعه است (۱). همهٔ محققان بر نقش رعایت اخلاق در سازمان‌ها و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان توافق دارند (۲). این در حالی است که در دهه‌های اخیر، جنبهٔ دیگری از وظایف سازمانی نقش پراهمیتی یافته است و آن مسئولیت اجتماعی و اخلاقی سازمان است. اخلاق می‌تواند نقش مهمی در بهبود روند فعالیت‌های سازمان ایفا کند (۳).

امروزه بحث اخلاقیات در کار توجه فراوانی را به خود جلب کرده است و محققان و نویسندگان بسیاری بحث

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

CC BY NC

حق‌مؤلف © نویسندگان

اخلاق سازمانی و اصول اخلاقی را به‌عنوان ابزار ارتقای محیط اخلاقی در سازمان ضروری دانسته‌اند (۴)؛ همچنین در دوران کنونی، کمتر سازمانی هست که فهرست بلند و بالایی از ارزش‌های سازمانی را با عنوان منشور سازمانی بر دیوار اتاق‌ها یا راهروهای سازمان نصب نکرده باشد؛ اما مهم است که بررسی شود تا چه میزان به این منشورها عمل می‌شود؟

مطالعات اخلاق در دنیای مدیریت و سازمان، در قالب عناوین مختلفی مانند اخلاق مدیریتی، اخلاق سازمانی و اخلاق کار قرار می‌گیرد (۵). اخلاقیات به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثربخشی سازمان‌ها ایفا کند. انضباط کاری، مهرورزی، دادورزی، معاشرت سازنده، مشورت، تواضع، وفای به عهد، خدمت‌گزاری و مدارا ازجمله شیوه‌های مطلوب اخلاقی مورد تأکید اسلام در مدیریت سازمان‌ها به‌شمار می‌رود که برای تحقق آن‌ها، تدوین منشور اخلاقی و عملی ساختن آن‌ها در سازمان‌ها ضروری است (۶). بدین منظور، با ایجاد ضمانت‌های اجرایی و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان می‌توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر، از یک‌سو، موجب کاهش تبعیض، بی‌عدالتی و نارضایتی و از سوی دیگر، موجب افزایش روحیهٔ سازمانی و تعهد کارکنان، رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه خواهد شد (۷). کتاب نهج‌البلاغه به‌عنوان یکی از منابع اندیشه‌های علوی، دیدگاه‌های امام علی (ع) دربارهٔ موضوع‌ها و مباحث مختلف را بیان می‌کند. یکی از برتری‌های نهج‌البلاغه از منظر اخلاق آن است که این کتاب، همچون صاحب آن، از نوعی جامعیت برخوردار است؛ به این معنا که به همهٔ ابعاد زندگی انسان توجه کرده و برای هریک از این عرصه‌ها و ابعاد، دستورهای اخلاقی ویژه‌ای ارائه نموده است (۸).

در قرون پیشین، از وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی انتظارات متفاوتی داشتند که به‌واسطهٔ تحولات علمی و فنی، به‌مرور دچار تغییر شده است و حال به نظام‌های آموزشی به‌ویژه در علوم پزشکی، به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در تحقیق سیاست‌های توسعهٔ اقتصادی و فرهنگی و درمانی نگاه می‌شود (۹). رسیدگی به‌سلامت روانی و جسمی انسان و حفظ کامل سلامت روانی و جسمانی او یکی از اهداف عمدهٔ وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است که دستیابی به این هدف بدون توجه به جنبه‌های اخلاقی میسر نخواهد شد؛ زیرا پیوند آموزش و اخلاق پیوندی استوار و ناگسستنی است (۱۰).

نبود الگوها و اصول مدون اخلاقی و ارزشی موجب می‌شود تا هر فردی در سازمان بر اساس وجدان خود دست به عمل زند که شاید از دیدگاه فردی او بهترین باشد؛ اما از نظر جامعه و سازمان و مصالح کلی، چندان خوشایند و مطلوب نباشد. الگوهای اخلاقی به فرد امکان می‌دهد تا تصمیمات صحیحی اتخاذ کند و از ابهام و سردرگمی رهایی یابد (۱۶). اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشمگیری بر فعالیت‌ها و نتایج حرفه و شغل دارد. اخلاق حرفه‌ای بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجهٔ ریسک را کاهش می‌دهد (۱۷). اخلاق این قدرت را برای فرد و یا در یک سازمان فراهم می‌کند که خودکنترل و خود بهبودگر باشد و این نظام آموزشی و سلامت است که این نوع وجدان را چه در فرد و چه در سازمان نهادینه می‌نماید (۱۱). در سال‌های اخیر، تحقیقات فراوانی دربارهٔ اخلاق حرفه‌ای انجام شده است و محققان و صاحب‌نظران اخلاق سازمانی را از جنبه‌های مختلف بررسی کرده‌اند؛ ازجملهٔ آن‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره نمود: رحیم‌پور و همکاران در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش تأثیر اخلاق در مدیریت از منظر نهج‌البلاغه با تأکید بر نامهٔ ۵۳ آن حضرت» بیان داشتند که با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها، شاهد افزایش میزان فعالیت‌های غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری هستیم؛ بنابراین، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است (۵). قیقیان بیدگلی و همکاران در پژوهشی با عنوان «شناسایی الگوی شاخصه‌های مدیریت اسلامی بر مبنای کلام امیرالمؤمنین (ع) با تحلیل محتوای کتاب نهج‌البلاغه» بیان کردند که شاخصه‌هایی همچون حق‌طلبی، نظارت بر اساس قرآن و سنت، ظلم‌ستیزی، توجه به طبقهٔ ضعیف، اطاعت از مافوق،

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

توجه به جمع‌آوری و مصرف مالیات، آخرت‌گرایی، شایسته‌سالاری و صبوری بیشترین اهمیت را در سخنان امام علی داشته‌اند (۱۲).

از نتیجهٔ پژوهش‌های پیشین درمی‌یابیم که دربارهٔ اخلاق سازمانی به‌ویژه در حیطهٔ پژوهش‌های داخلی، تحقیقات محدودی انجام‌گرفته که بیشتر آن‌ها از نوع نظری است و علی‌رغم اهمیت فراوانی که وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی دارد، در زمینهٔ شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه، پژوهش جامع و گسترده‌ای انجام‌نشده است. ازآنجاکه مدیران تأثیر بسزایی بر جو داخلی و خارجی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی دارند، اهمیت رعایت اخلاق سازمانی را برای آنان دوچندان می‌کند، هیچ پژوهشی عوامل تأثیرگذار بر اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی را بررسی نکرده است. اگر انتظار می‌رود که جامعه‌ای اخلاقی وجود داشته باشد، باید از سازمان‌های اخلاق‌مدار شروع کرد و داشتن وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی اخلاقی درگرو داشتن مدیران و کارکنان اخلاقی است. درواقع، نمی‌توان از جامعه انتظار اخلاقی بودن داشت، مگر اینکه بر وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی اخلاق سازمانی را حاکم کرد. علی‌رغم علم به مسئلهٔ یادشده، در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ما به منشور اخلاقی ارزش و بهای لازم داده نشده است. هرچند معدود همایش‌هایی با محوریت اخلاق در مدیریت نشان‌دهندهٔ اقبال به موضوع است؛ اما همچنان جای پرداختن به تنگناهای اخلاقی خاص کارکنان خالی است. ازآنجاکه کشور ایران یک جامعهٔ اسلامی است و شناخت اصول اخلاق حرفه‌ای در آن اهمیت بسزایی دارد، توجه به اصول اخلاق حرفه‌ای در نهج‌البلاغه، به‌عنوان دومین کتاب مهم شیعه الزامی است؛ زیرا یکی از امتیازات این کتاب جامعیت و کلیت آن است و همواره به اخلاق و اخلاقیات توجه داشته است. بر اساس همین، پژوهش حاضر سعی دارد، ضمن بررسی جامع و همه‌جانبهٔ اخلاق سازمانی در میان مدیران وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه، به ارائهٔ الگوی اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بپردازد و از این رهگذر، هرچند کوچک، گام مؤثری در بهبود کیفیت کار مدیران و ارتقای سطح اخلاق در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بردارد و بتواند به این پرسش پاسخ بگوید: «الگوی مناسب برای اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کدام است؟»

مواد و روش‌ها

این پژوهش مطالعه‌ای به روش آمیخته (کیفی و کمی) است. در مرحلهٔ کیفی، با استفاده از مصاحبهٔ نیمه‌ساختاریافته، مؤلفه‌های اولیه از روش تحلیل مضمون شناسایی شد. مشارکت‌کنندگان در پژوهش را افراد خبره در زمینهٔ رشته‌های مدیریت آموزشی و فلسفهٔ تعلیم و تربیت، منابع انسانی و حوزهٔ علمیه با مدرک تحصیلی مرتبط و یا دارای مقاله، کتاب، تألیف و همچنین تدریس در این زمینه و نیز مدیران وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تشکیل داده‌اند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از: خبرگان با حداقل سه سال تجربهٔ فعالیت در دانشگاه در زمینهٔ مدیریت آموزشی و فلسفهٔ تعلیم و تربیت، منابع انسانی و حوزهٔ علمیه، متخصصان با حداقل تحصیلات دکتری در زمینه‌های مدیریت آموزشی و فلسفهٔ تعلیم و تربیت، منابع انسانی و حوزهٔ علمیه و عناوین مرتبط با پژوهش و مدیران وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. روش نمونه‌گیری نیز به‌صورت هدفمند بود. روش گردآوری داده‌ها برای جمع‌آوری داده‌های کمی، پرسش‌نامهٔ ماتریسی برای بررسی متغیرهای تأثیرگذار و تأثیرپذیر به روش دیمتل از جامعهٔ آماری خبرگان صورت گرفت که شامل ۲۱ خبره بود. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به‌صورت گلوله‌برفی است. مصاحبه‌ها در فواصل زمانی تابستان و پائیز ۱۴۰۲ به سه شکل حضوری، ایمیل و تلفنی انجام شد. میانگین زمانی مصاحبه‌ها ۷۳ دقیقه بود. پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، به‌منظور تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون و هم‌زمان با جمع‌آوری داده‌ها استفاده گردید، بدین ترتیب که پس از انجام مصاحبه‌ها، ابتدا متن نوارها پیاده

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

شد. پس از آن، یک نسخه از کدهای استخراج‌شده برای مصاحبه‌شونده ارسال و تأیید گردید. برای آشنایی بیشتر با داده‌ها، داده‌ها چندین مرتبه بازخوانی گردید و بدین ترتیب، مضامین اولیه شناسایی شد و مضامین اولیهٔ مشابه در یک طبقه کنار هم قرار گرفتند و طبقات اولیه شکل گرفت. این طبقات در هم ادغام گردید و درون‌مایه‌ها را تشکیل دادند. از همان مصاحبهٔ اولیه مضامین و طبقات فرعی شکل گرفتند و سپس کاهش داده‌ها در همهٔ واحدهای تحلیل (مضامین) ادامه یافت تا درون‌مایه‌ها ظهور یافتند. مصاحبه‌ها تا مرحلهٔ اشباع نظری داده‌ها ادامه یافت. تحلیل محتوای کیفی با نرم‌افزار MAXQDA vol.12 انجام شد. در این پژوهش، در بخش کمی، پس از تشکیل ماتریس مقایسه‌های زوجی در بخش ابعاد، پرسش‌نامه به ۲۱ خبره ارسال گردید که پیش‌تر در مصاحبه نیز شرکت کرده و با موضوع آشنا بودند. درنهایت، پرسش‌نامه‌ها به‌صورت اکسل درآمد و برای تحلیل به روش دیمتل آماده‌سازی شدند که در گام نخست، میانگین داده‌ها به‌صورت میانگین حسابی در یک ماتریس درآمد و در گام دوم، ماتریس نرمال‌سازی گردید و در گام سوم، ماتریس به‌دست‌آمده معکوس شد و درنهایت، در گام نهایی، ماتریس روابط کل به‌دست آمد. در این پژوهش، اخذ رضایت‌نامهٔ آگاهانه، حفظ اطلاعات هویتی و رعایت امانت‌داری در پیاده‌سازی محتوای مصاحبه‌ها به‌عنوان ملاحظات اخلاقی مدنظر قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

پرسش اول: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کدام‌اند؟

برای پاسخ به این پرسش، مصاحبه‌هایی با سؤالات نیمه¬ساختاریافته طراحی شد و در اختیار خبرگان امر و همچنین مدیران وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی قرار گرفت که از مجموع ۱۴ نفر خبرهٔ مشارکت‌کننده در این تحقیق، ۸ نفر عضو هیئت‌علمی و عضو حوزهٔ علمیه و ۶ نفر از مدیران وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بودند.

با بازبینی متعدد و ادغام کدها بر اساس تشابه و طی چندین مرحله، درنهایت ۸۲ شاخص و ۲۱ مؤلفه برای اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه و ۶ مضمون فراگیر (ابعاد اصلی) (مطابق جدول شمارهٔ ۱) استخراج گردید.

جدول شمارهٔ ۱. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	کد مصاحبه‌شونده
زمینهٔ رفتاری ۵۵	آزادمنشی	پرهیز از رفتارهای آمرانه	I3, I9, I5, I4, I2
		نفی و پرهیز از زیاده‌طلبی	I4, I8, I7, I6, I5
		وارستگی از مظاهر دنیایی	I10, I6, I5, I1, I7
		داشتن عزت‌نفس و مناعت طبع	I3, I9, I5, I4, I2
		شجاعت و غیرتمندی	I4, I8, I12, I6, I2
	بخشش و عطوفت	خویشتن‌داری و کنترل خشم در مواجهه با دیگران	I3, I4, I11, I5
		عفو و بخشش	I10, I8, I3
		پرهیز از کینه و انتقام‌جویی	I4, I8, I7
		شکیبایی و حفظ آرامش در ناملایمات و سختی‌ها	I7, I6, I5–

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

	بردباری و شکیبایی	شکیبایی در مواجهه با نیازمندان و حاجتمندان	I6, I8, I10, I3, I4
		شکیبایی در انجام امور	I10, I8, I1, I13, I14
		سعه‌صدر	I3, I9, I5, I4, I2
	رعایت حقوق دیگران	حفظ احترام افراد و زیردستان	I4, I8, I6, I11
		رعایت حریم خصوصی افراد	I11, I12, I10, I4
زمینهٔ مالی ۲۲	کسب مال حلال	نگرش غیرمادی به پست و مقام	I11, I9, I14, I4
		توجه به حلال بودن مال	I6, I1, I2
	تخصیص متناسب اموال عمومی	صرفه‌جویی در مصرف اموال عمومی	I11, I7, I10, I3, I1
		خودداری از مصرف شخصی بیت‌المال	I3, I9, I5, I4, I2
		امانت‌داری در امور بیت‌المال	I4, I8, I10, I6, I9
زمینهٔ اخلاقی ۶۸	اخلاق کاربردی	عملکرد اخلاقی	I5, I11, I4, I3
		تعهد اخلاقی	I1, I2, I9, I7, I5
		حسن خلق	I8, I7, I11, I15
		خوش‌رویی	I11, I9, I14, I4
		درس‌آموزی از قرآن	–
		جلب محبت	I11, I13, I14, I2, I9
		مهربانی و تکریم زیردستان	I3, I11, I5
		نپرداختن به ریاکاری	I7, I3, I9, I10, I11
		پرهیز از عیب‌جویی	I1, I9, I13
		خوش‌بینی و سلامت دین	–
	صفات اخلاقی	تواضع و خشوع و دوری از کبر و تفاخر	I6, I7, I5, I4
		صداقت در گفتار و رفتار	I7, I5, I1, I12
	تعاملات اخلاقی	بحث دربارهٔ نحوهٔ تصمیم‌گیری	I11, I8, I4, I9
		توضیح روش دربارهٔ مفهوم تصمیم/ اقدام و موقعیت اخلاقی	I4, I2, I6
		تشریح هنجارها، انتظارات و مسئولیت‌ها	I10, I9, I1, I6, I11
		تنظیم انتظارات اخلاقی مثبت	I6, I8, I10, I3, I4
		توضیح وظایف افراد برای مشارکت در اهداف مسئولانهٔ اجتماعی	I10, I8, I1, I3, I4
		اخلاقی‌بازخوردهای اخلاقی در مواجهه با چالش‌های	I7, I5, I1, I8
		بیان صریح و شفاف دربارهٔ ارزش‌ها و هنجارهای گروه	I3, I1, I5, I4, I6
زمینهٔ اعتقادی و ارزشی ۲۱	زهد و تقوا	توکل	I11, I1, I3, I8, I6
		جلب روزی از طریق جلب رضایت خدا	–
		تقوا و پاک‌دامنی	I3, I11, I5
		التزام به‌حق	–
	ایمان عملی	فریفته نشدن به ظواهر	I8, I2, I9, I1

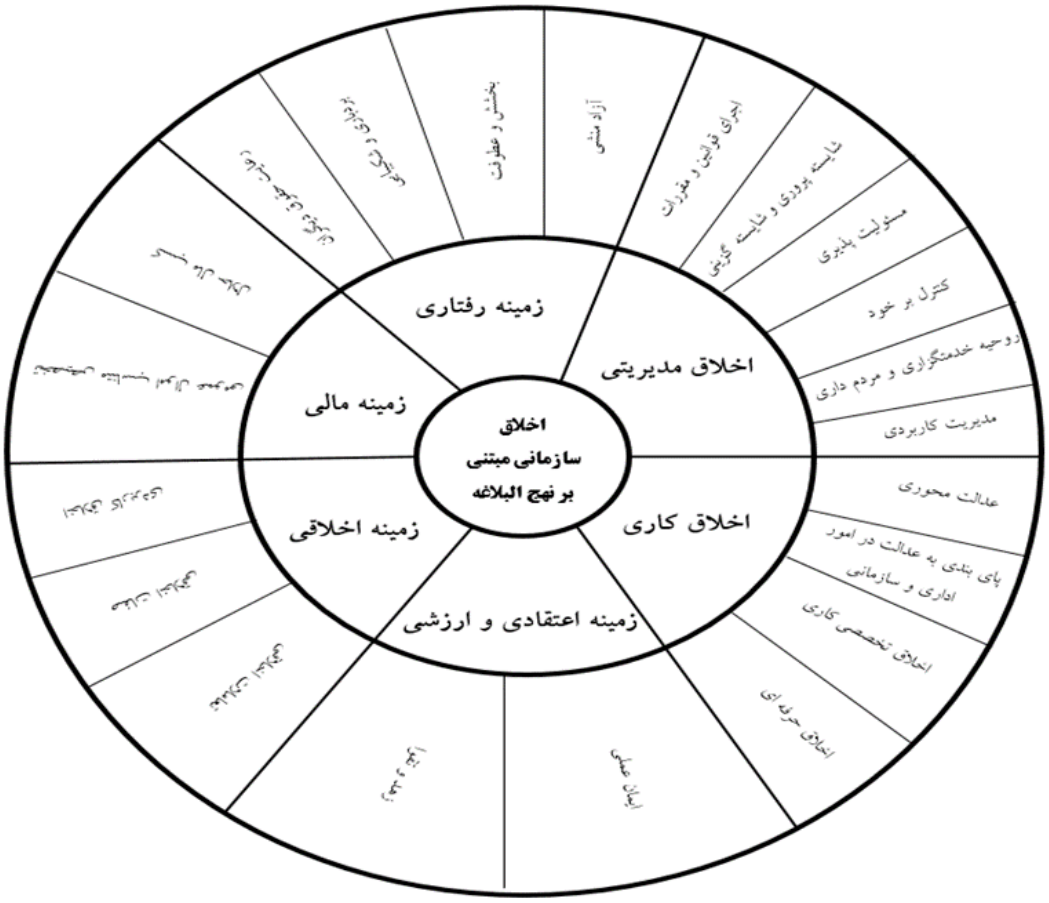
[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

		ساده‌زیستی مدیر	I11, I1, I3, I8, I6
		شرح صدر	I6, I9, I3, I21
		تربیت و تأکید بر رازداری	–
اخلاق کاری ۵۴	عدالت‌محوری	رعایت عدالت در امور جزئی	I4, I2, I8, I5, I9
		بخشش ظلم‌های شخصی	I11, I12, I10, I4
	پایبندی به عدالت در امور اداری و سازمانی	رعایت عدالت توزیعی	I11, I9, I14, I4
		رعایت عدالت رویه‌ای	I5, I6, I4, I13
		رعایت عدالت مراوده‌ای	I1, I2, I11, I7, I10
		رعایت عدالت فضایی، اطلاعاتی	I2, I6, I10, I9
		رعایت عدالت استخدامی	I11, I9, I10, I4, I5
	اخلاق تخصصی کاری	خودشناسی سازمانی	I11, I12, I10, I4
		فکری‌مشورت و هم	I11, I9, I14, I4
		انضباط کاری	I6, I1, I2
	اخلاق حرفه‌ای	استفادهٔ اخلاقی از امتیازات شغلی	I6, I1, I2
		وفای به عهد	I11, I7, I10, I3, I8
		درستکاری	–
		عزتمندی در برابر مافوق	I8, I3, I5, I14, I2
اخلاق مدیریتی ۸۹	مدیریت کاربردی	پایبندی به تعهدات	I8, I3, I5, I4, I2
		خیرخواهی در سازمان	I4, I3, I2, I8, I6
		حسن تدبیر	I3, I9, I5, I4, I2
		فهم و ادراک صحیح	I5, I8, I7, I6, I4
		آگاهی از آینده و تربیت	–
	روحیهٔ خدمتگزاری و مردم‌داری	جلب رضایت مردم	I3, I9, I5, I4, I2
		کمک و احسان به عناصر سازمانی	I4, I8, I7ه I6, I
		محوریت منافع عامه	I2, I6, I7, I9
		اولویت عوام به خواص	I11, I9, I3, I4, I5
		سخاوت نسبت به مردم	–
	کنترل بر خود	کنترل درونی بر اساس تقوا	I6, I7, I5, I4
		رسی نفس‌حساب	I6, I5, I2
	مسئولیت‌پذیری	مسئولیت‌پذیری در برابر مردم	I9, I7, I10, I3, I8

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

		مسئولیت‌پذیری در برابر محیط‌زیست	I8, I3, I5, I4, I2
		مسئولیت‌پذیری در برابر سازمان‌های دیگر	I4, I3, I5, I9, I6
		مسئولیت‌پذیری اجرایی در سازمان	I6, I5, I2
	شایسته‌پروری و شایسته‌گزینی	توجه به پتانسیل و توان علمی افراد در انتخاب و استخدام	I2, I6, I10, I9
		تجدیدنظر در شیوه‌های جذب افراد	I4, I2, I8, I5, I9
		استخدام نیروهای جدید و مسلط به روش‌های جدید آموزش و پژوهش	I3, I11, I5
	اجرای قوانین و مقررات	ارائهٔ خدمات رفاهی به کارکنان	I10, I9, I1, I6, I11
		رصد رفتارها و قوانین و مقررات	I3, I4, I11, I5
		تدوین منشور اخلاقی در وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی	I10, I8, I3

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول بالا، برای اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه ۶ بُعد و ۲۱ مؤلفه و ۸۲ شاخص مطابق شکل شمارهٔ ۱ استخراج گردید



شکل شماره ۱. الگوی مفهومی اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

پرسش دوم: ابعاد تأثیرگذار و تأثیرپذیر اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کدام‌اند؟
فرایند تکنیک DEMATEL؛ گام نخست، محاسبهٔ

ماتریس ارتباط مستقیم (D)

در این گام، میانگین آرای خبرگان تحقیق در جدول شمارهٔ ۲ قابل‌مشاهده است.

جدول شمارهٔ ۲. ماتریس ارتباط مستقیم (D) (میانگین نظر ۲۱ نفر از خبرگان)

۰ = بدون تأثیر ۱ = تأثیر بسیار کم ۲ = تأثیر کم ۳ = تأثیر زیاد ۴ = تأثیر خیلی زیاد	زمینهٔ رفتاری	زمینهٔ مالی	زمینهٔ اخلاقی	زمینهٔ اعتقادی و ارزشی	اخلاق کاری	اخلاق مدیریتی
زمینهٔ رفتاری	۰/۰۰۰	۲/۱۴۳	۲/۸۵۷	۲/۵۷۱	۳/۴۲۹	۲/۴۲۹
زمینهٔ مالی	۱/۵۷۱	۰/۰۰۰	۲/۵۷۱	۲/۷۱۴	۳/۴۲۹	۲/۷۱۴
زمینهٔ اخلاقی	۱/۸۵۷	۲/۰۰۰	۰/۰۰۰	۲/۲۸۶	۲/۸۵۷	۳/۰۰۰
زمینهٔ اعتقادی و ارزشی	۲/۵۷۱	۱/۸۵۷	۲/۵۷۱	۰/۰۰۰	۲/۵۷۱	۲/۸۵۷
اخلاق کاری	۲/۲۸۶	۱/۸۵۷	۲/۱۴۳	۲/۰۰۰	۰/۰۰۰	۲/۷۱۴
اخلاق مدیریتی	۱/۷۱۴	۲/۲۸۶	۳/۱۴۳	۲/۰۰۰	۲/۲۸۶	۰/۰۰۰

گام دوم، محاسبهٔ ماتریس روابط کل (T)

برای محاسبهٔ ماتریس ارتباط کامل بر اساس فرمول‌نویسی در نرم‌افزار اکسل، ابتدا ماتریس همانی (I_(6*6)) تشکیل می‌شود؛ سپس ماتریس همانی را منهای ماتریس طبیعی می‌کنند و ماتریس حاصل را معکوس می‌نمایند. درنهایت، ماتریس طبیعی را در ماتریس معکوس ضرب می‌کنند. ماتریس روابط کل در جدول شمارهٔ ۳ آورده شده است.

جدول شمارهٔ ۳. ماتریس روابط کل دیمتل معیارها

ماتریس روابط ابعاد اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه در وزارت بهداشت (T)	زمینهٔ رفتاری	زمینهٔ مالی	زمینهٔ اخلاقی	زمینهٔ اعتقادی و ارزشی	اخلاق کاری	اخلاق مدیریتی
زمینهٔ رفتاری	۰/۶۵۳	۰/۷۸۶	۰/۹۹۳	۰/۸۷۹	۱/۰۸۱	۱
زمینهٔ مالی	۰/۷۳۱	۰/۶۳۷	۰/۹۵۲	۰/۸۶۳	۱/۰۵۱	۰/۹۸۸
زمینهٔ اخلاقی	۰/۷۰۴	۰/۷۱۷	۰/۷۵۱	۰/۷۹۵	۰/۹۶۶	۰/۹۴۷

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

زمینهٔ اعتقادی و ارزشی	۰/۷۶۲	۰/۷۳۱	۰/۹۲۹	۰/۶۸۴	۰/۹۸۲	۰/۹۶۷
اخلاق کاری	۰/۶۸۶	۰/۶۷۰	۰/۸۳۰	۰/۷۳۷	۰/۷۵۰	۰/۸۸۰
اخلاق مدیریتی	۰/۶۷۳	۰/۷۰۹	۰/۹۰۱	۰/۷۵۷	۰/۹۱۰	۰/۷۴۸

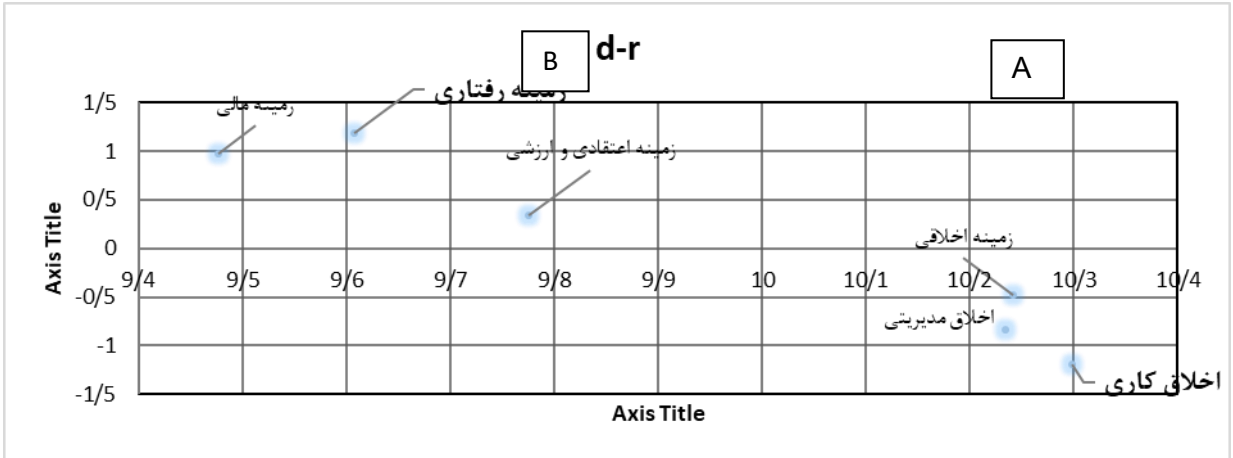
گام سوم، تشکیل نمودار علی

برای تشکیل نمودار علی، مجموع سطرها (D) و مجموع ستون¬ها (R) ماتریس روابط کل را به‌دست می¬آوریم و سپس D+R و D-R را محاسبه می کنیم.

جدول شمارهٔ ٤. اهمیت تأثیرگذاری معیارها

		D	R	D-R	D+R
زمینهٔ رفتاری	C1	۵/۳۹۵	۴/۲۱۲	۱/۱۸۳	۹/۶۰۷
زمینهٔ مالی	C2	۵/۲۲۵	۴/۲۵۲	۰/۹۷۳	۹/۴۷۷
زمینهٔ اخلاقی	C3	۴/۸۸۲	۵/۳۵۸	-۰/۴۷۵	۱۰/۲۴۱
زمینهٔ اعتقادی و ارزشی	C4	۵/۰۵۸	۴/۷۱۷	۰/۳۴۰	۹/۷۷۵
اخلاق کاری	C5	۴/۵۵۵	۵/۷۴۲	-۱/۱۸۷	۱۰/۲۹۷
اخلاق مدیریتی	C6	۴/۷	۵/۵۳۳	-۰/۸۳۲	۱۰/۲۳۳

با توجه به جدول شمارهٔ ۴، هرچه مقدار D یک معیار بیشتر باشد؛ یعنی آن معیار از تأثیرگذاری بالایی برخوردار است و هرچه مقدار R یک معیار بیشتر باشد؛ یعنی آن معیار تأثیرپذیری بالایی دارد. با توجه به جدول شمارهٔ ۴، متغیرهای با مقادیر بالا در ستون D بیان‌کنندهٔ تأثیرگذاری و متغیرهای با عدد بالاتر در ستون R بیان‌کنندهٔ تأثیرپذیری است. درنهایت، جمع و تفریق هریک از هم بیان‌کنندهٔ میزان تأثیرگذاری نهایی هر مؤلفه است گه در نمودار شمارهٔ ۱ نشان داده‌شده است.



نمودار شمارهٔ ۱. موقعیت معیارها بر اساس D+R و D-R

معیارهای زیر محور y با d-r مثبت هستند و تأثیرگذاری بیشتری دارند که ابعاد زمینهٔ رفتاری، زمینهٔ مالی، زمینهٔ اعتقادی و ارزشی ابعاد اثرگذارند. معیارهایی که در پایین محور y هستند، D-R منفی دارند. این معیارها در پژوهش معلول هستند؛ یعنی تأثیرپذیری بالاتری دارند که به‌ترتیب شامل معیارهای اخلاق کاری، اخلاق مدیریتی و زمینهٔ اخلاقی هستند که بیشترین تأثیرپذیری را دارند

B

A

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه پاسخ به این پرسش بود که الگوی مناسب برای اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کدام است. بر اساس نتایج این تحقیق، اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ۶ بعد کلی ۱. زمینه رفتاری، ۲. اخلاق مدیریتی، ۳. اخلاق کاری، ۴. زمینهٔ اعتقادی و ارزشی، ۵. زمینهٔ اخلاقی و ۶. زمینهٔ مالی دارد که در دو بخش به ارزیابی پرسش‌های پژوهش پرداخته‌شده است: اول آنکه «ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کدام‌اند»؛ که این پرسش به رویش نظریهٔ جدید از ۱۴ مصاحبه برای استخراج مضامین در این زمینه منجر شد و همین‌طور ۸۲ شاخص و ۲۱ مؤلفه برای ۶ بعد استخراج گردید؛ همچنین برای پاسخ به پرسش «چه ابعادی تأثیرگذار و چه ابعادی تأثیرپذیر هستند»، در زمینهٔ اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، از تکنیک دیمتل استفاده شد و تقریباً ۳ بُعد تأثیرگذار و ۳ بُعد تأثیرپذیر بود. گفتنی است، بر اساس یافته‌های روش دیمتل در بخش کمی، از میان آن‌ها، ابعاد زمینهٔ رفتاری، زمینهٔ مالی، زمینهٔ اعتقادی و ارزشی، زمینهٔ اخلاقی، اخلاق مدیریتی و اخلاق کاری، به‌ترتیب تأثیرگذارترین بوده‌اند و ابعاد اخلاق کاری، اخلاق مدیریتی، زمینهٔ اخلاقی، زمینهٔ اعتقادی و ارزشی، زمینهٔ مالی و زمینهٔ رفتاری به‌ترتیب از تأثیرپذیرترین ابعاد محسوب می‌شوند. نتایج در دو بخش کیفی و کمی نشان داد که بُعد زمینهٔ رفتاری و زمینهٔ اخلاقی از تأثیرگذاری بیشتری در این پژوهش بر اخلاق سازمانی در وزارت بهداشت و درمان برخوردار هستند که این بخش با یافته‌های پژوهش‌های ویسه و همکاران (۱۴۰۰) و قنبری و عبدالملکی (۱۴۰۰) و لیسیک (۲۰۲۰) و زنگ و خو (۲۰۲۰) همسو بود. در بررسی زمینهٔ رفتاری مشاهده شد که مؤلفهٔ آزادمنشی بیشترین توجه را از جانب خبرگان و متخصصان و مفاهیم آمده در نهج‌البلاغه به خود اختصاص داد و این بخش با پژوهش‌ها و تحقیقات کاظمی و حیدری (۱۴۰۰)، ایمانی و همکاران (۱۴۰۰)، طیبی و همکاران (۱۴۰۰)، کالشون و همکاران (۲۰۱۱)، حضرتی و معمارزاده (۱۳۹۳) و خدایی و همکاران (۱۴۰۰) همسو بود. آنان نیز در تحقیقات مشابه در جامعه‌های آماری دیگری، به مواردی همچون پرهیز از رفتارهای آمرانه، نفی و پرهیز از زیاده‌طلبی، داشتن عزت‌نفس و مناعت طبع، شجاعت و غیرتمندی، پرهیز از کینه و انتقام‌جویی، شکیبایی و حفظ آرامش در ناملایمات و سختی‌ها، سعه‌صدر، حفظ احترام افراد و زیردستان اشاره داشتند. از سوی دیگر، محققانی همچون شیمانسکی و اولشوسکا (۲۰۲۱) و زنگ و خو (۲۰۲۰) بر این باور بودند که داشتن زمینه‌های اخلاقی الزاماً در رشد کیفی اخلاق سازمانی تأثیری ندارد و نباید به‌عنوان یک محور موردتوجه قرار گیرد و از این نظر با نتایج این پژوهش ناهمسو بودند؛ همچنین در زمینهٔ اخلاقی که مؤلفه‌هایی همچون اخلاق کاربردی، صفات اخلاقی و تعاملات اخلاقی را در خود جای‌داده است، می‌توان دریافت که محققانی همچون شیمانسکی و اولشوسکا (۲۰۲۱)، قنبری و عبدالملکی (۱۴۰۰)، علی‌محمدی و همکاران (۱۴۰۰)، تاجدار و صفر محمدلو (۱۳۹۸)، رجب دری و همکاران (۱۴۰۰)، کرمی و همکاران (۱۳۹۶) و توسلی و همکاران (۱۳۹۸) با نتایج این بخش همسو هستند. آنان در تحقیقات خود به این نکته اشاره کردند که فرهنگ دینی هر شخص بخش مهمی از اخلاق سازمانی را به خود اختصاص می‌دهد؛ اما در تحقیق کالشون و همکاران (۲۰۱۱)، به‌عنوان یک وجه منفی و بازدارنده در اخلاق سازمانی یادشده است که از این منظر باز با این پژوهش ناهمسو بودند.

هدف این مطالعه این بود که الگوی مناسب برای اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کدام است؟ با توجه به نتایج مشخص گردید، ابعادی چون اخلاق مدیریتی با ۸۹ بار ارجاع، زمینهٔ اخلاقی با ۶۸ بار، زمینهٔ رفتاری با ۵۵ بار، اخلاق کاری با ۵۴ بار، زمینهٔ مالی با ۲۲ بار و زمینهٔ اعتقادی ارزشی با ۲۱ بار، به‌ترتیب اهمیت ویژه‌ای نزد خبرگان داشتند و در بخش کمی با روش دیمتل مشخص شد که زمینهٔ رفتاری، زمینهٔ مالی، زمینهٔ اعتقادی و ارزشی، زمینهٔ اخلاقی، اخلاق مدیریتی و اخلاق کاری به‌ترتیب تأثیرگذارترین ابعاد از نگاه خبرگان بودند.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

درنهایت، برای اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، با شناخت به‌دست‌آمده از مؤلفه‌ها و میزان اثرگذاری و اثرپذیری هر یک از ابعاد می‌توان پیشنهاد کرد که:

۱.مدیران از رفتارهای آمرانه در برخورد با کارکنان پرهیز کنند.

۲.مدیران به تقویت زمینه‌های اخلاق فردی مانند شجاعت و غیرتمندی بیشتر توجه نمایند.

۳.برای بهبود شاخصه‌های بخشش و عطوفت، به مواردی همچون خویشتن‌داری و کنترل خشم بپردازند.

۴.برای بهبود اخلاق سازمانی، مدیران را به کسب مال حلال ترغیب کنند تا از رشوه گرفتن و کسب مال نامشروع دوری نمایند. برای این امر نیز باید سازمان‌ها بودجه مناسبی برای آنان در نظر بگیرند.

سپاس‌گزاری

این مقاله برگرفته از رساله دکتری در رشته مدیریت دولتی می باشد. از اعضای هئیت علمی دانشگاهها و مدیران ارشد نظام سلامت که در انجام این پژوهش نویسندگان را یاری رساندند، تشکر و قدرانی بعمل می آید.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می دارند که در انجام این پژوهش، هیچگونه تعارض منافعی گزارش نشده است.

کد اخلاق

با توجه به ماهیت علوم انسانی پژوهش، نیازی به اخذ کد اخلاق نمی باشد.

حمایت مالی

در جهت انجام این مطالعه از هیچ سازمانی حمایت مالی دریافت نشده است.

مشارکت نویسندگان

بهزاد عبداللهی طراحی پژوهش، توزیع سوال ها و انجام مصاحبه، تحلیل کمی داده ها و نگارش مقاله

اساتید محترم: نظارت بر تمامی مراحل اجرای پژوهش و ارائه راهکارهای لازم.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]

References

1. Semradova I, Hubackova S. Teacher responsibility in distance education. Procedia Soc Behav Sci. 2016; 217:544-50. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.02.042.
2. Warnick BR, Silverman SK. A framework for professional ethics courses in teacher education. J Teach Educ. 2011; 62: 273-85. doi: 10.1177/0022487110398002.
3. Tajdar S, Safar Mohammadlou Sh. Examining the relationship between moral leadership and psychological empowerment with regard to the moderating role of organizational citizenship behavior. J New Achiev Human Stud. 2018; 2: 61-76. doi: 10.22051/jera.2021.31891.2698. (in persian)
4. Suebvises P. The Effects of Decentralized Organizational Structure and an Ethical Work Climate on the Work Engagement of Local Public Officials in Thailand. State Local Gov Rev. 2024; 56:26-41. doi: 10.1177/0160323X231206574.
5. Rahimpour M; Akbari S; Mohebi M, Afrazi M. Investigating the role of ethics in management from the perspective of Nahj al-Balagha with the emphasis of program 53. J Human Islamic Strategic Stud. 2023;4: 99-116.
6. Haghighian Bidgoli M, ghodratian kashan A. Identifying the Framework of Islamic management characteristics based on the words of Amir al-Mu'minin (AS) by content Analysis of the book Nahj al-Balaghah. Islamic Manag. 2022; 30: 11-51. (in persian)
7. Schultz MD, Seele P. Towards AI ethics' institutionalization: knowledge bridges from business ethics to advance organizational AI ethics. Al Ethics. 2023; 3:99-111. doi: 10.1007/s43681-022-00150-y.
8. Musavi S, MohammadJafari R. The Moral Duties of People in the Society in Health System from the Perspective of Islamic Traditions. Iran J Cult Health Promot. 2023; 7:418-24.
9. Spalding AD, Lawrie GR. A critical examination of the AICPA's new "conceptual framework" ethics protocol. J Bus Ethics. 2019; 155:1135-52. doi: 10.1007/s10551-017-3528-0.
10. Gamayunova O, Vatin N. BIM-technology in architectural design. Adv Mater Res. 2015; 1065:2611-14. doi: 10.4028/www.scientific.net/AMR.1065-1069.2611.
11. Aires FT, Lin CS, Matos LL, Kulcsar MAV, Cernea CR. Risk Factors for Distant Metastasis in Patients with Oral Cavity Squamous Cell Carcinoma Undergoing Surgical Treatment. ORL J Otorhinolaryngol Relat Spec. 2017; 79:347-55. doi: 10.1159/000485627.
12. Alipour O, Azizi B. The Relationship between Islamic Work Ethic and Job Satisfaction, Organizational Commitment and Desertion in Iran Ministry of Sport and Youth Experts. Sport Manag J. 2016; 8: 681-93. doi: 10.22059/jsm.2016.60242.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-09]