

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

Behzad Abdollahi¹ , Rostam Gharehdaghi^{2*} , Kambiz Hamidi¹ , Behrouz Bayat³ ,
Seyyed Hamid Hosseini⁴ 

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

ABSTRACT

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)

Publisher: Ilam University of Medical Sciences

Journal of Ilam University of Medical Sciences, Volume 33, Issue 2, 2025

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 2023 in 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 DEMATEL 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

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.

تبیین الگوی مفهومی اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج البلاغه در نظام سلامت کشور

بهزاد عبداللّهی^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 دانش‌شناسی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران^۴ گروه معارف، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

چکیده

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 قره‌داغی

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

Email:

rostan_gharehdaghi@yahoo.com

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

مواد و روش‌ها: پژوهش از نظر روش آمیخته (کیفی-کمی) است و برای انجام این پژوهش علاوه بر مطالعه 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 استفاده شده است. در این پژوهش، جامعه آماری در بخش کیفی و کمی شامل همه خبرگان در حوزه 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 مصاحبه نیمه-ساختاریافته، اشباع نظری صورت گرفت. در نهایت مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر استخراج گردید و ۶ بُعد (مضامین فراگیر) و ۲۱ مؤلفه (مضامین سازمان‌دهنده) و ۸۲ شاخص (مضامین پایه) برای اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج البلاغه 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، زمینه اخلاقی با ۶۸ بار، زمینه رفتاری با ۵۵ بار، اخلاق کاری با ۵۴ بار، زمینه مالی با ۲۲ بار و زمینه اعتقادی ارزشی با ۲۱ بار، به ترتیب اهمیت ویژه‌ای نزد خبرگان داشتند و در بخش کمی با روش دیمتل مشخص گردید که زمینه رفتاری، زمینه مالی، زمینه اعتقادی و ارزشی، زمینه اخلاقی، اخلاق مدیریتی و اخلاق کاری به ترتیب تأثیرگذارترین ابعاد از نگاه خبرگان بودند.

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

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

مقدمه

دهه‌های اخیر، جنبه 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

توجه به اخلاق و اصول با توجه به فرهنگ جوامع، یکی از عوامل مهم موفقیت جامعه است (۱). همه محققان بر نقش رعایت اخلاق در سازمان‌ها و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان توافق دارند (۲). این در حالی است که در

اخلاق سازمانی و اصول اخلاقی را به عنوان 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 به عنوان 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 از جمله شیوه‌های مطلوب اخلاقی مورد تأکید اسلام در مدیریت سازمان‌ها به شمار 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 روحیه سازمانی و تعهد کارکنان، رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه خواهد شد (۷). کتاب نهج‌البلاغه به عنوان یکی از منابع اندیشه‌های علوی، دیدگاه‌های امام علی (ع) درباره موضوع‌ها و مباحث مختلف را بیان می‌کند. یکی از برتری‌های نهج‌البلاغه از منظر اخلاق آن است که این کتاب، همچون صاحب‌آن، از نوعی جامعیت برخوردار است؛ به این معنا که به همه ابعاد زندگی انسان توجه کرده و برای هریک از این عرصه‌ها و ابعاد، دستورهای اخلاقی و ویژه‌ای ارائه نموده است (۸).

درواقع پیشین، از وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی انتظارات متفاوتی داشتند که به واسطه تحولات علمی و فنی، به مرور دچار تغییر شده است و حال به نظام‌های آموزشی به‌ویژه در علوم پزشکی، به عنوان یکی از عوامل مؤثر در تحقیق سیاست‌های توسعه اقتصادی و فرهنگی و درمانی

نگاه می‌شود (۹). رسیدگی به سلامت روانی و جسمی انسان و حفظ کامل سلامت روانی و جسمانی او یکی از اهداف عمده 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 سردرگمی‌های 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 درجه 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 درباره اخلاق حرفه‌ای انجام شده است و محققان و صاحب‌نظران اخلاق سازمانی را از جنبه‌های مختلف بررسی کرده‌اند؛ از جمله 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 نامه 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). قیقان 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 طبقه ضعیف، اطاعت از مافوق،

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

از نتیجه پژوهش‌های پیشین درمی‌یابیم که درباره اخلاق سازمانی به‌ویژه در حیطه پژوهش‌های داخلی، تحقیقات محدودی انجام گرفته که بیشتر آن‌ها از نوع نظری است و علی‌رغم اهمیت فراوانی که وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی دارد، در زمینه شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه، پژوهش جامع و گسترده‌ای انجام نشده است. از آنجا که 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 اخلاقی مدار شروع کرد و داشتن وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی اخلاقی در گرو 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 مسئله 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 نشان‌دهنده اقبال به موضوع است؛ اما همچنان جای پرداختن به تنگنای اخلاقی خاص کارکنان خالی است. از آنجا که کشور ایران یک جامعه 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 همه‌جانبه اخلاق سازمانی در میان مدیران وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های

تأثیرگذار بر اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه، به ارائه 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 مرحله کیفی، با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته، مؤلفه‌های اولیه از روش تحلیل مضمون شناسایی شد. مشارکت کنندگان در پژوهش را افراد خبره در زمینه رشته‌های مدیریت آموزشی و فلسفه تعلیم و تربیت، منابع انسانی و حوزه 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 تجربه فعالیت در دانشگاه در زمینه مدیریت آموزشی و فلسفه تعلیم و تربیت، منابع انسانی و حوزه علمیه، متخصصان با حداقل تحصیلات دکتری در زمینه‌های مدیریت آموزشی و فلسفه تعلیم و تربیت، منابع انسانی و حوزه علمیه و عناوین مرتبط با پژوهش و مدیران وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. روش نمونه‌گیری نیز به صورت هدفمند بود. روش گردآوری داده‌ها برای جمع‌آوری داده‌های کمی، پرسش‌نامه ماتریسی برای بررسی متغیرهای تأثیرگذار و تأثیرپذیر به روش دیمتل از جامعه آماری خبرگان صورت گرفت که شامل ۲۱ خبره بود. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت 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

روابط کل به دست آمد. در این پژوهش، اخذ رضایت‌نامه آگاهانه، حفظ اطلاعات هویتی و رعایت امانت‌داری در پیاده‌سازی محتوای مصاحبه‌ها به عنوان 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 خبره مشارکت‌کننده در این تحقیق، ۸ نفر عضو هیئت علمی و عضو حوزه 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، در نهایت ۸۲ شاخص و ۲۱ مؤلفه برای اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج‌البلاغه و ۶ مضمون فراگیر (ابعاد اصلی) (مطابق جدول شماره ۱) استخراج گردید.

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 اولیه 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 مصاحبه اولیه مضامین و طبقات فرعی شکل گرفتند و سپس کاهش داده‌ها در همه واحدهای تحلیل (مضامین) ادامه یافت تا درون‌مایه‌ها ظهور یافتند. مصاحبه‌ها تا مرحله 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. در نهایت، پرسش‌نامه‌ها به صورت اکسل درآمد و برای تحلیل به روش دیمتل آماده‌سازی شدند که در گام نخست، میانگین داده‌ها به صورت میانگین حسابی در یک ماتریس درآمد و در گام دوم، ماتریس نرمال‌سازی گردید و در گام سوم، ماتریس به دست آمده معکوس شد و در نهایت، در گام نهایی، ماتریس

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

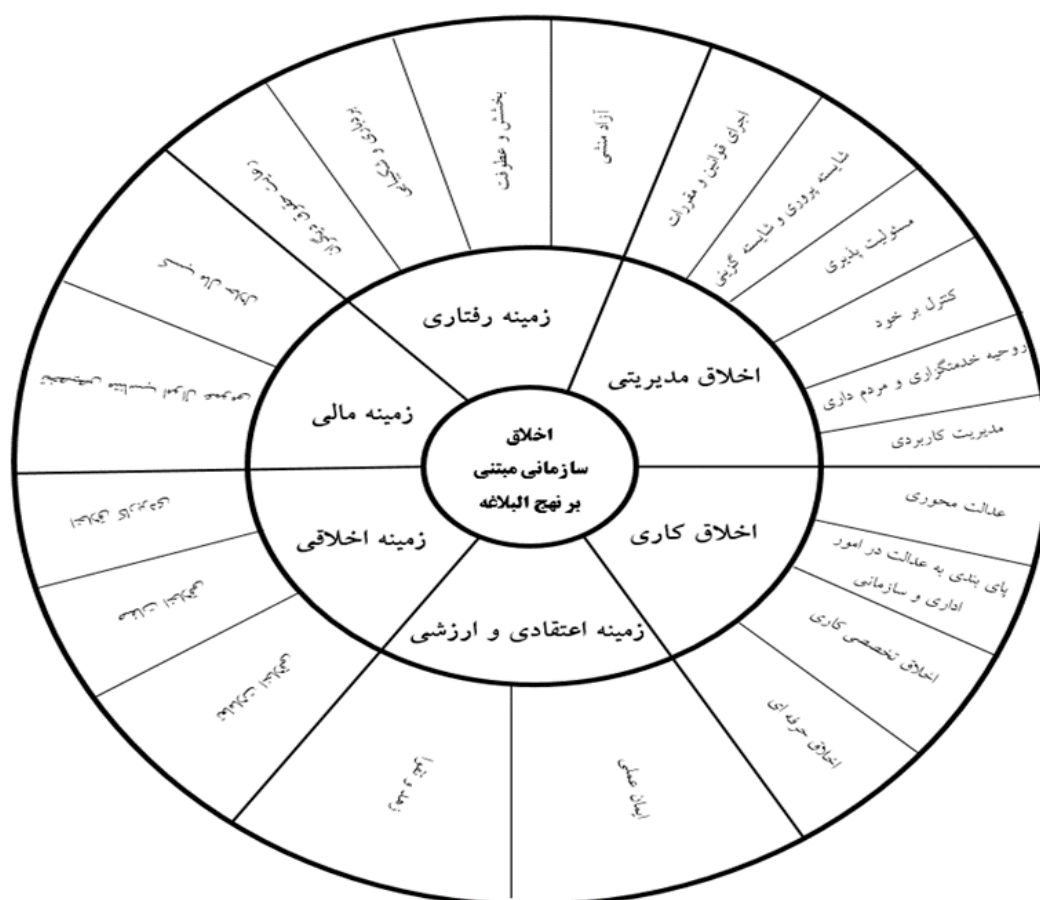
مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	کد مصاحبه‌شونده
زمینه رفتاری ۵۵	آزادمنشی	پرهیز از رفتارهای آمرانه	I3, I9, I5, I4, I2
		نفی و پرهیز از زیاده‌طلبی	I4, I8, I7, I6, I5
		وارستگی از مظاهر دنیایی	I10, I6, I5, I1, I7
		داشتن عزت نفس و مناعت طبع	I3, I9, I5, I4, I2
		شجاعت و غیرتمندی	I4, I8, I12, I6, I2
بخشش و عطف	بخشش و عطف	خویش‌داری 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-

I6, I8, I10, I3, I4	شکبیایی در مواجهه با نیازمندان و حاجتمندان	بررداری و شکبیایی	زمینه مالی ۲۲
I10, I8, I1, I13, I14	شکبیایی در انجام امور		
I3, I9, I5, I4, I2	سعه صدر		
I4, I8, I6, I11	حفظ احترام افراد و زیردستان	رعایت حقوق دیگران	
I11, I12, I10, I4	رعایت حریم خصوصی افراد		
I11, I9, I14, I4	نگرش غیرمادی به پست و مقام	کسب مال	
I6, I1, I2	توجه به حلال بودن مال	حلال	
I11, I7, I10, I3, I1	صرفه جویی در مصرف اموال عمومی	تخصیص	
I3, I9, I5, I4, I2	خودداری از مصرف شخصی بیت المال	متناسب اموال	
I4, I8, I10, I6, I9	امانت داری در امور بیت المال	عمومی	
I5, I11, I4, I3	عملکرد اخلاقی	اخلاق کاربردی	زمینه اخلاقی ۶۸
I1, I2, I9, I7, I5	تعهد اخلاقی		
I8, I7, I11, I15	حسن خلق		
I11, I9, I14, I4	خوش رویی		
-	درس آموزی از قرآن		
I11, I13, I14, I2, I9	جلب محبت		
I3, I11, I5	مهربانی و تکریم زیردستان		
I7, I3, I9, I10, I11	نپرداختن به ریاکاری		
I1, I9, I13	پرهیز از عیب جویی		
-	خوش بینی و سلامت دین		
I6, I7, I5, I4	تواضع و خشوع و دوری از کبر و تفاخر	صفات اخلاقی	
I7, I5, I1, I12	صداقت در گفتار و رفتار		
I11, I8, I4, I9	بحث درباره نحوه تصمیم گیری	تعاملات اخلاقی	
I4, I2, I6	توضیح روش درباره مفهوم تصمیم/ اقدام و موقعیت اخلاقی		
I10, I9, I1, I6, I11	تشریح هنجارها، انتظارات و مسئولیت ها		
I6, I8, I10, I3, I4	تنظیم انتظارات اخلاقی مثبت		
I10, I8, I1, I3, I4	توضیح وظایف افراد برای مشارکت در اهداف مسئولانه اجتماعی		
I7, I5, I1, I8	اخلاقی بازخوردهای اخلاقی در مواجهه با چالش های		
I3, I1, I5, I4, I6	بیان صریح و شفاف درباره ارزش ها و هنجارهای گروه		
I11, I1, I3, I8, I6	توکل	زهد و تقوا	زمینه اعتقادی و ارزشی ۲۱
-	جلب روزی از طریق جلب رضایت خدا		
I3, I11, I5	تقوا و پاک دامنی		
-	التزام به حق		
I8, I2, I9, I1	فریفته نشدن به ظواهر	ایمان عملی	

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

I8, I3, I5, I4, I2	مسئولیت پذیری در برابر محیط زیست		
I4, I3, I5, I9, I6	مسئولیت پذیری در برابر سازمان های دیگر		
I6, I5, I2	مسئولیت پذیری اجرایی در سازمان		
I2, I6, I10, I9	توجه به پتانسیل و توان علمی افراد در انتخاب و استخدام	شایسته پروری و شایسته گزینی	
I4, I2, I8, I5, I9	تجدیدنظر در شیوه های جذب افراد		
I3, I11, I5	استخدام نیروهای جدید و مسلط به روش های جدید آموزش و پژوهش		
I10, I9, I1, I6, I11	ارائه خدمات رفاهی به کارکنان	اجرای قوانین و مقررات	
I3, I4, I11, I5	رصد رفتارها و قوانین و مقررات		
I10, I8, I3	تدوین منشور اخلاقی در وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی		

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول بالا، برای اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج البلاغه ۶ بُعد و ۲۱ مؤلفه و ۸۲ شاخص مطابق شکل شماره ۱ استخراج گردید



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

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

ماتریس ارتباط مستقیم (D)

در این گام، میانگین آرای خبرگان تحقیق در جدول شماره ۲ قابل مشاهده است.

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

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

ماتریس طبیعی می‌کنند و ماتریس حاصل را معکوس می‌نمایند. در نهایت، ماتریس طبیعی را در ماتریس معکوس ضرب می‌کنند. ماتریس روابط کل در جدول شماره ۳ آورده شده است.

گام دوم، محاسبه ماتریس روابط کل (T)

برای محاسبه ماتریس ارتباط کامل بر اساس فرمول‌نویسی در نرم‌افزار اکسل، ابتدا ماتریس همانی $(I_{(6 \times 6)})$ تشکیل می‌شود؛ سپس ماتریس همانی را منهای

جدول شماره ۳. ماتریس روابط کل دیمتل معیارها

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

زمینه 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

مجموع ستون‌ها (R) ماتریس روابط کل را به دست می‌آوریم و سپس D+R و D-R را محاسبه می‌کنیم.

گام سوم، تشکیل نمودار علی

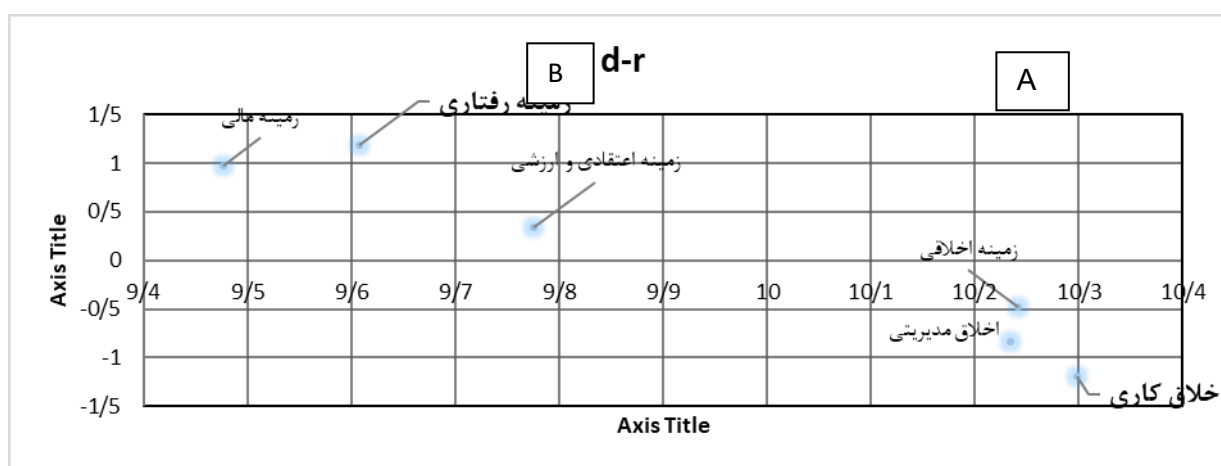
برای تشکیل نمودار علی، مجموع سطرها (D) و

جدول شماره ۴. اهمیت تأثیرگذاری معیارها

		D	R	D-R	D+R
زمینه رفتاری	C1	۵/۳۹۵	۴/۲۱۲	۱/۱۸۳	۹/۶۰۷
زمینه مالی	C2	۵/۲۲۵	۴/۲۵۲	۰/۹۷۳	۹/۴۷۷
زمینه اخلاقی	C3	۴/۸۸۲	۵/۳۵۸	-۰/۴۷۵	۱۰/۲۴۱
زمینه 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 مقادیر بالا در ستون D بیان‌کننده تأثیرگذاری و متغیرهای با عدد بالاتر در ستون R بیان‌کننده تأثیرپذیری است. در نهایت، جمع و تفریق هریک از هم بیان‌کننده میزان تأثیرگذاری نهایی هر مؤلفه است که در نمودار شماره ۱ نشان داده شده است.

با توجه به جدول شماره ۴، هر چه مقدار D یک معیار بیشتر باشد؛ یعنی آن معیار از تأثیرگذاری بالایی برخوردار است و هر چه مقدار R یک معیار بیشتر باشد؛ یعنی آن معیار تأثیرپذیری بالایی دارد. با توجه به جدول شماره ۴، متغیرهای



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

معلول هستند؛ یعنی تأثیرپذیری بالاتری دارند که به ترتیب شامل معیارهای اخلاق کاری، اخلاق مدیریتی و زمینه اخلاقی هستند که بیشترین تأثیرپذیری را دارند

معیارهای زیر محور y با d-r مثبت هستند و تأثیرگذاری بیشتری دارند که ابعاد زمینه رفتاری، زمینه مالی، زمینه اعتقادی و ارزشی ابعاد اثرگذارند. معیارهایی که در پایین محور y هستند، D-R منفی دارند. این معیارها در پژوهش

بحث و نتیجه گیری

هدف این مطالعه پاسخ به این پرسش بود که الگوی مناسب برای اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کدام است. بر اساس نتایج این تحقیق، اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ۶ بعد کلی ۱. زمینه رفتاری، ۲. اخلاق مدیریتی، ۳. اخلاق کاری، ۴. زمینه اعتقادی و ارزشی، ۵. زمینه اخلاقی و ۶. زمینه مالی دارد که در دو بخش به ارزیابی پرسش‌های پژوهش پرداخته شده است: اول آنکه «ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کدام‌اند؟» که این پرسش به رویش نظریه 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 زمینه اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، از تکنیک دیمتل استفاده شد و تقریباً ۳ بعد تأثیرگذار و ۳ بعد تأثیرپذیر بود. گفتنی است، بر اساس یافته‌های روش دیمتل در بخش کمی، از میان آن‌ها، ابعاد زمینه رفتاری، زمینه مالی، زمینه اعتقادی و ارزشی، زمینه اخلاقی، اخلاق مدیریتی و اخلاق کاری، به ترتیب تأثیرگذارترین بوده‌اند و ابعاد اخلاق کاری، اخلاق مدیریتی، زمینه اخلاقی، زمینه اعتقادی و ارزشی، زمینه مالی و زمینه رفتاری به ترتیب از تأثیرپذیرترین ابعاد محسوب می‌شوند. نتایج در دو بخش کیفی و کمی نشان داد که بعد زمینه رفتاری و زمینه 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 زمینه رفتاری مشاهده شد که مؤلفه آزادمنشی بیشترین توجه را از جانب خبرگان و متخصصان و مفاهیم آمده در نهج البلاغه 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 به عنوان یک محور مورد توجه قرار گیرد و از این نظر با نتایج این پژوهش ناهمسو بودند؛ همچنین در زمینه اخلاقی که مؤلفه‌هایی همچون اخلاق کاربردی، صفات اخلاقی و تعاملات اخلاقی را در خود جای داده 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)، به عنوان یک وجه منفی و بازدارنده در اخلاق سازمانی یاد شده است که از این منظر باز با این پژوهش ناهمسو بودند.

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

در نهایت، برای اخلاق سازمانی مبتنی بر نهج البلاغه در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، با شناخت به دست آمده 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 پردازند.

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 می‌باشد. از اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مدیران ارشد نظام سلامت که در انجام این پژوهش نویسندگان را یاری رساندند، تشکر و قدرانی بعمل می‌آید.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌دارند که در انجام این پژوهش، هیچگونه تعارض منافی گزارش نشده است.

کد اخلاق

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

حمایت مالی

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

مشارکت نویسندگان

بهزاد عبداللهی طراحی پژوهش، توزیع سوال‌ها و انجام مصاحبه، تحلیل کمی داده‌ها و نگارش مقاله
اساتید محترم: نظارت بر تمامی مراحل اجرای پژوهش و ارائه راهکارهای لازم.

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, ghodrati 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. *AI 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.