

Presenting the model of professional values for government managers based on Islamic studied by managers

Akbar Karimzadeh^{ID}

PhD student in Public Administration - Human Resources Orientation, Department of Management, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.

Mohammad Feizi Zangir^{ID*}

Assistant Professor, Department of Management, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.

Majid Ahmad lo^{ID}

Assistant Professor, Department of Management, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.

Abstract

Background and Purpose: In today's world, the behavior of managers in public organizations plays a key role in promoting organizational and societal health. This study aims to develop a model of professional values for hospital managers in Tehran, based on Iranian-Islamic principles, to enhance organizational interactions and reduce tensions.

Methodology: This research is qualitatively oriented and follows an exploratory-survey approach. Data were collected through semi-structured interviews with three organizational experts and analyzed using grounded theory methodology. During the coding process, six core categories were identified: causal conditions, strategies, contextual factors, intervening factors, central phenomenon, and outcomes. The reliability of the coding was confirmed with a 91% agreement rate between two coders. In the quantitative phase, a researcher-made questionnaire was developed based on the qualitative findings and validated by experts.

Findings: The results indicated that attention to professional values rooted in Iranian-Islamic themes leads to increased responsibility, justice, honesty, transparency in regulations, and respect for others' rights. Recommended strategies include enhancing employee commitment, promoting ethical culture, adhering to Islamic ethics, and employing managers committed to law and morality.

Conclusion: Strengthening professional values among public sector managers can lead to improved organizational efficiency, professional development, reduced costs and tensions, enhanced organizational trust, and greater client satisfaction.

Keywords: Professional values, public sector managers, Iranian-Islamic principles, Tehran hospitals, professional ethics.

* Corresponding Author: m-feizi@yahoo.com

How to Cite: Karimzadeh, A., Feizi Zangir, M. & Ahmad lo, M. (2025). Presenting the model of professional values for government managers based on Islamic studied by managers. *Journal of Comparative Public Administration*, 3 (3), 20-44. doi: [10.22098/cpa.2025.18195.1099](https://doi.org/10.22098/cpa.2025.18195.1099).

Extended Abstract

Background and Objective: In the present era, the behavior of managers in government organizations plays a key role in promoting organizational and social health. This study aims to present a model of professional values for managers of Tehran hospitals, based on Iranian-Islamic themes, to help improve organizational interactions and reduce tensions. . With the entry into the 21st century and the tremendous developments in areas such as communications, information, and cyberspace, the importance of paying attention to professional values is felt more than ever. In health and medical organizations, the professional values of managers are of particular importance. These values not only help improve the quality of health and medical services, but also play a significant role in promoting the health of society. Unethical behaviors in organizations and hospitals have caused many concerns and have doubled the need to pay attention to the professional values of managers. Professional values such as altruism, equality, respect for human dignity, and justice are reflected in the attitudes and behaviors of hospital managers and affect their performance. In the religious society of Iran, the importance of paying attention to professional and ethical values in organizational management has received less attention. This study examines and presents a model of professional values for hospital managers in Tehran based on Iranian-Islamic themes, because these values can help improve organizational performance and reduce tensions.

Methodology: This study is qualitative in nature and exploratory-survey in method. Data were collected through semi-structured interviews with 30 organizational experts and analyzed using the grounded theory method. In the coding stage, 6 main categories were extracted, including causal conditions, strategies, contextual factors, intervening factors, pivotal phenomena, and consequences. The reliability of coding was confirmed with an agreement coefficient of 91% between the two coders. In the quantitative part, a researcher-made questionnaire was designed based on the qualitative results and validated by experts.

Findings: The results showed that paying attention to professional values based on Iranian-Islamic themes increases responsibility, justice, honesty, transparency of laws, and respect for the rights of others. Suggested solutions include increasing employee commitment, creating a culture, observing Islamic ethics, and employing managers committed to the law and ethics.

Conclusion: Strengthening professional values in government managers can lead to organizational productivity, professional development, reducing costs and tensions, enhancing organizational trust, and client satisfaction.

Keywords: Professional values, government managers, Iranian-Islamic themes, Tehran hospitals, professional ethics.

ارائه مدل ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران دولتی بر اساس مضامین ایرانی اسلامی

اکبر کریم زاده ^{ID}

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی مرحله دفاع از دانشگاه آزاد مرکز اردبیل، اردبیل، ایران.

محمد فیضی زنگیر ^{ID*}

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

مجید احمدلو ^{ID}

استادیار دانشگاه آزاد مرکز اردبیل، اردبیل، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۶/۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۷/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۰۳

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۴۴-۲۰

چکیده

زمینه و هدف: در عصر حاضر، رفتار مدیران در سازمان‌های دولتی نقش کلیدی در ارتقای سلامت سازمانی و اجتماعی دارد. این پژوهش با هدف ارائه مدل ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران بیمارستان‌های تهران، بر اساس مضامین ایرانی-اسلامی انجام شده است تا به بهبود تعاملات سازمانی و کاهش تنش‌ها کمک کند.

روش‌شناسی: این مطالعه از نظر ماهیت، ترکیبی کیفی و از نظر روش، اکتشافی-پیمایشی است. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۳ نفر از خبرگان سازمانی جمع‌آوری و با استفاده از روش نظریه داده بنیاد تحلیل شدند. در مرحله کدگذاری، ۶ مقوله اصلی شامل شرایط علی، راهبردها، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، پدیده محوری و پیامدها استخراج گردید. پایایی کدگذاری با ضریب توافق ۹۱٪ بین دو کدگذار تأیید شد. در بخش کمی، پرسشنامه‌ای محقق ساخته بر اساس نتایج کیفی طراحی و توسط خبرگان اعتبارسنجی شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که توجه به ارزش‌های حرفه‌ای مبتنی بر مضامین ایرانی-اسلامی موجب افزایش مسئولیت‌پذیری، عدالت، صداقت، شفاف‌سازی قوانین و احترام به حقوق دیگران می‌شود. راهکارهای پیشنهادی شامل افزایش تعهد کارکنان، فرهنگ‌سازی، رعایت اخلاق اسلامی و به کارگیری مدیران متعهد به قانون و اخلاق است.

نتیجه‌گیری: تقویت ارزش‌های حرفه‌ای در مدیران دولتی می‌تواند منجر به بهره‌وری سازمانی، توسعه حرفه‌ای، کاهش هزینه‌ها و تنش‌ها، ارتقای اعتماد سازمانی و رضایتمندی ارباب رجوع گردد.

کلیدواژه‌ها: ارزش‌های حرفه‌ای، مدیران دولتی، مضامین ایرانی اسلامی، بیمارستان‌های تهران، اخلاق حرفه‌ای.

* نویسنده مسئول: m-feizi@yahoo.com

نحوه ارجاع دهی: کریم زاده، اکبر، فیضی زنگیر، محمد، و احمدلو، مجید. (۱۴۰۴). ارائه مدل ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران دولتی بر اساس مضامین ایرانی

اسلامی. فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی، ۳ (۳)، ۴۴-۲۰. doi: [10.22098/cpa.2025.18195.1099](https://doi.org/10.22098/cpa.2025.18195.1099)

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. © ۱۴۰۴. ناشر این مقاله، دانشگاه محقق اردبیلی است.

این مقاله تحت گواهی زیر منتشر شده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است. Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)



عرضه خدمات مورد نیاز بهداشتی، مراقبتی، درمانی و توان بخشی در بالاترین سطح استاندارد جهت تامین، حفظ و ترویج ارتقای سلامت جامعه می‌باشد (یاربرو^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). از این روی روند نگران کننده‌ی رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان‌ها و بیمارستان توجه دانشمندان به این موضوع را بیشتر نموده است و آن‌ها در پی راه حل‌های مناسب با چالش‌های سازمانی برآمده‌اند که یکی از آن‌ها توجه به ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران بوده است (تهرانی‌شاتو همکاران، ۲۰۱۵). حاکمیت ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران، قادر است به میزان قابل ملاحظه‌ای سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اهداف و مأموریت سازمانی اثر بخش کند. در حقیقت امروزه داشتن ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران، یک مزیت رقابتی برای سازمان نیز به حساب می‌آید (پورچنگیزی^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). ارزش‌های موجود در حرفه مدیر بیمارستان، ارزش‌هایی هستند که با فعالیت‌های موجود در حرفه مرتبط است (دراکوپولو، ۲۰۰۶) ارزش‌هایی همچون نوع دوستی، برابری، آزادی، احترام به شان انسانی، عدالت و صداقت، جز ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران بیمارستان‌ها است (یاربلو و همکاران، ۲۰۱۷) این ارزش‌ها نیز به نوبه خود در نگرش‌های مدیران انعکاس پیدا می‌کند و بر انتخاب‌ها، رفتارها و اعمال آن‌ها موثر است عاملی برانگیزاننده به حساب می‌آید (عبدی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۰). لذا مدیران بیمارستان‌ها بایستی به طور جدی ارزش‌های شخصی خود را مورد بازبینی قرار دهد تا دریابد که آیا این ارزش‌ها با ارزش‌های حرفه‌ای و اخلاقی برابری می‌کند یا خیر، ارزیابی ارزش‌های حرفه‌ای از دیدگاه مدیران بیمارستان‌ها می‌تواند اطلاعات مفیدی در جهت ارائه راهکارهای موثر و یکسان در بکارگیری ارزش حرفه‌ای در انجام مراقبت‌ها و ارتقای عملکرد بالینی باشد. لذا به کار بستن ارزش‌های حرفه‌ای و اخلاقی برای مدیران بیمارستان‌ها، موضوع مهمی است که به دلایل بسیاری مورد غفلت قرار گرفته است (هارون‌اوررشید و ساکاموتو^۳، ۲۰۱۱). ارائه مدل ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران بیمارستان‌ها ضروری است، زیرا تفاوت بین ارزش‌های حرفه‌ای و اخلاقی نشان‌دهنده تفاوت جوامع در ارزش‌های حاکم بر اساس شرایط فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و مذهبی است. در ایران، دین نقش مهمی در اجتماع، سیاست و فرهنگ دارد. فقه اسلامی می‌تواند تصویری از مدیریت سالم و اسلامی ارائه دهد که مبتنی بر آموزه‌های قرآنی است. بررسی مدل ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران بر اساس مضامین ایرانی اسلامی اهمیت زیادی دارد، زیرا این ارزش‌ها هم بسترهای سازمانی دارند و هم نتایج فراسازمانی. متأسفانه در جامعه دینی ایران، به ارزش‌های حرفه‌ای در مدیریت سازمانی کمتر توجه شده است. این پژوهش به ارائه مدل ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران دولتی بر اساس مضامین ایرانی اسلامی، با تمرکز بر مدیران بیمارستان‌های تهران می‌پردازد.

پیشرفت و تحول در علوم به اصلاح نگرش انسان‌ها بستگی دارد، و ارزش‌های حرفه‌ای نقشی حیاتی در این فرایند ایفا می‌کنند. این ارزش‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی در تعیین رفتارهای درست و نادرست افراد نسبت به خود، دیگران و جامعه تأثیرگذار هستند. حاکمیت ارزش‌های حرفه‌ای نه تنها به بهبود روابط و افزایش تعهد کارکنان کمک می‌کند، بلکه موجب افزایش مشروعیت سازمان و توجه به اهمیت ذینفعان نیز می‌شود.

در جامعه دینی ایران، دین اسلام نقش مهمی در تعیین ارزش‌های اخلاقی و حرفه‌ای ایفا می‌کند. بررسی و ارائه مدل ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران بر اساس مضامین ایرانی اسلامی ضرورت دارد، زیرا این ارزش‌ها به بهبود

¹ Yarbrough

² Poorchangizi

³ Harun-Or-Rashid & Sakamoto

شرایط بیماران و افزایش رضایت شغلی مدیران منجر می‌شود. ارزش‌های حرفه‌ای همچنین بهره‌وری را افزایش داده، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهند. در نهایت، مدیران بیمارستان‌ها به عنوان یکی از ارکان اصلی نظام سلامت باید با مفاهیم و ارزش‌های حرفه‌ای آشنا باشند تا بتوانند به درستی وظایف خود را انجام داده و نیاز بیماران را برطرف کنند. توجه به ارزش‌های حرفه‌ای در بخش درمان که به‌طور مستقیم با جان بیماران سروکار دارد، اهمیت ویژه‌ای دارد و قصور در این حوزه می‌تواند پیامدهای جبران‌ناپذیری داشته باشد. این تحقیق به ارائه مدل ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران بیمارستان‌های تهران بر اساس مضامین ایرانی اسلامی می‌پردازد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مباحث در خصوص ارزش‌ها

مفهوم ارزش از جمله مفاهیمی است که بسیاری از محققان در حوزه‌های مختلف از جمله دین، فلسفه، اقتصاد، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی و... بدان توجه نموده‌اند. البته این خود موجب ابهام در بکارگیری این مفهوم در هر رشته تخصصی شده است به طوری که تعریف واحدی از مفهوم ارزش در دست نمی‌باشد (چنگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). جامعه‌شناسان واژه ارزش را به عنوان یک مفهوم اجتماعی به کار می‌برند، در آن‌جا که آن‌ها از موضوعاتی از قبیل هنجارها، عادات، منش‌ها، ایدئولوژی‌ها و تعهدات سخن به میان می‌آورند. در اقتصاد نیز سنتی دیرینه در خصوص کاربرد ارزش‌ها وجود دارد. در ضمن مفاهیم بنیادین اقتصاد از قبیل: منفعت، مبادله و قیمت در همگی ارتباط با مفهوم ارزشند. مفهوم ارزش همچنین در بسیاری مطالعات مربوط به حوزه انسان‌شناسی و یا پژوهش‌های، فلسفی در معانی مختلفی به کار می‌رود. و لیکن این کاربردها از مفهوم ارزش، که کم و بیش مهم هستند، ما را همچنان وادار می‌سازد تا در این نکته به تعمق و تأمل بپردازیم که چگونه می‌توانیم ارزش را تعریف کنیم و یا روابط بین ارزش و نگرش رفتارها را مشخص سازیم (کوینلین^۲ و همکاران، ۲۰۲۰).

ارزش مفهومی کلیدی است که همه حوزه‌ها را در بر می‌گیرد، واژه ارزش به معنای عمومی، چیزی که مورد پذیرش است معنا شده و از مصدر "ارز" فعل "ارزیدن" و "ارج" است، این واژه در زبان فارسی اسم مصدر ارزیدن و دارای معانی از جمله قدر، مرتبه، استحقاق، لیاقت، شایستگی، زبندگی، برازندگی و قابلیت معنا شده است. از ارزش در زبان انگلیسی به "value" به معنای رتبه، قدر و گرمی داشتن، در زبان فرانسه به "velour" به معنای قیمت، مقدار و ارز، در زبان عربی از آن به "القیمه" و در اصطلاح جامعه‌شناسی "social norms" یا "social value" عبارت از چیزی است که مورد پذیرش همگان است، یاد می‌شود (دوس سانتوس فریره^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). ارزش در لغت به معنای اهمیت مادی یا معنوی چیزهاست. و از نظر مفهومی، ارزش به هر چیزی که به اعتبار اقتصادی، روانی، اجتماعی، اخلاقی یا زیبایی خود شایسته تشخیص داده شود و مورد توجه شخص قرار گیرد، اطلاق می‌گردد.

¹ Cheng

² Quinlan

³ dos Santos Freire

به عبارت دیگر، ارزش یک هدف اجتماعی است که دست یافتن به آن مطلوب می‌باشد. به نظر پیترسون^۱ ارزش‌ها مفاهیمی نظری و مطلوب‌اند که بر انتخاب افراد تأثیر می‌گذارند. تعریف ارائه شده به سه ویژگی ارزش‌ها توجه دارد: ۱- ارزش‌ها ساخت نظری دارند، ۲- ارزش‌ها اموری مطلوب‌اند و ۳- ارزش‌ها نیروی انگیزشی دارند، معیار انتخاب قرار می‌گیرند و انتخاب را ساده می‌کنند. ارزش‌ها مفاهیمی مطلوب، یاد گرفته شده و سازه‌های نظری هستند که انتخاب‌ها بر اساس آن‌ها صورت می‌گیرد و فرد را به عمل وادار می‌دارند. ارزش‌ها غالباً به ایده‌هایی اطلاق می‌شوند که انسان‌ها درباره خوب و بد، مطلوب و نامطلوب دارند و دایره‌المعارف روانشناسی اجتماعی ارزش‌ها را چنین تعریف می‌کند که ارزش‌ها اهداف فرا موقعیتی هستند که به عنوان اصول راهنما در زندگی یک شخص یا گروه عمل می‌کنند. این ارزش‌ها به عنوان استانداردهای مطلوب هنگام قضاوت کردن در مورد رفتار، حوادث، مردم، موقع شکل دادن نگرش‌ها به کار می‌رود (ویگنولز^۲ و همکاران، ۲۰۱۸).

ارزش‌ها را می‌توان شکل‌دهنده پایه‌های نظام رفتاری فرد دانست که دارای بیش‌ترین تأثیر در کنش‌ها و واکنش‌های اوست. این ارزش‌ها در بعد روان‌شناختی مهم‌ترین منبع برای جهت‌گیری و درک و شناخت از خود و در بعد اجتماعی مجموعه‌ای از عقاید و هدف‌ها و نگرش‌ها است که فرد، در جریان رشد و جامعه‌پذیری، آن‌ها را به دست می‌آورد و خود را با قواعد و هنجارهای جامعه هماهنگ می‌سازد. هر یک از ارزش‌ها می‌تواند عقاید پایدار فرد نسبت به شیوه‌ی خاصی از رفتار یا هدف نهایی زندگی دانست که از نظر فردی یا اجتماعی در مقابل شیوه‌ی دیگری از رفتار یا هدف دیگری از هستی قابل ترجیح است (شوارتز^۳ و همکاران، ۲۰۱۷).

همچنین می‌توان گفت هر آن‌چه که انسان حاضر باشد برای به دست آوردن آن چیزی را از دست بدهد یا برای آن کوشش کند ارزش دارد. با توجه به مطالبی که ارائه شد می‌توان گفت که نیازها انواع گوناگون دارند و می‌توانند معنوی یا مادی، عینی یا ذهنی باشند و آن‌چه نیاز مادی ما را برطرف می‌کند، ارزش مادی، آن‌چه نیاز ذوقی انسان را برطرف می‌کند، ارزش زیباشناختی و آن‌چه نیاز معرفتی را تأمین می‌نماید ارزش معرفتی دارد. همچنین می‌توان گفت کسانی که از ارزش برداشتی معنوی در ذهن دارند غالباً مدافع عینیت و واقعیت ارزش‌ها هستند و تأکید دارند ارزش‌ها ساخته و پرداخته ذهن انسان نیستند و مستقل از اراده به طور واقعیت وجود دارند:

نظریه عینی

بر طبق این نظریه در اشیاء موجود در محیط و یا اعمال و رفتارهای انسانی ویژگی‌ها یا خصوصیات ملموس، و عینی وجود دارد که آن‌ها را متصف به صفت ارزش می‌کند. و این ویژگی‌ها فی‌نفسه و بیرون از نظر فردی و شخصی قابل ارزش و ارجمند و عقل جمعی انسان بر مطلوب بودن آن‌ها گواهی می‌دهد. مثل یک اثر هنری که دارای ویژگی‌هایی چون تعادل، تناسب و هماهنگی و... است و باعث می‌شود که به نوعی قضاوت مثبت درباره ارزشمند بودن آن دست یافت (خرم‌آبادی و ملکی، ۱۳۹۵). همچنین در اعمال و رفتارهایی چون عدالت، توحید، آزادی، صلح، خدمت به خلق و مفاهیم مشابه آن، که آن‌ها را با ارزش می‌کند.

¹ Peterson

² Vignoles

³ Schwartz

نظریه ذهنی

در این نظریه، ارزش‌ها محصول و یا حاصل تمایلات و یا احساس‌های فردی و شخصی است و میزان ارزش‌گذاری را در فرد و شخص باید جستجو کرد تا در اثر بیرونی و خارجی، بر طبق این نظریه، یک منظره یا اثر هنری چیزی در خود ندارد که بتوان بر پایه آن به داوری نشست بلکه فرد ناظر است که با تأثیرپذیری و تمایلات و تجارب ذهنی خویش، تعیین ارزش می‌کند. به طور کلی می‌توان گفت که طرفداران این نظریه معتقدند که هر چه هست برداشت و قضاوت شخصی است و جزء آن چیزی نیست (همان، ۱۳۹۵).

نظریه نسبی

طرفداران این نظریه، که از لحاظ نظری پیرو مکتب عمل‌گرایی هستند، معتقدند که ارزش‌ها، و به خصوص قواعد و دستورات اخلاقی، فراتر از زمان و مکان نیستند، بلکه بر اساس شرایط جدید اجتماعی دستخوش تغییر و دگرگونی می‌شوند. این سخن به این معنی نیست که تغییر در نظام ارزشی بسیار سریع و ناگهانی صورت می‌گیرد، بلکه منظور آن است که اصولاً نظام ارزشی نمی‌تواند ثابت و بدون تغییر باشد. تغییر و دگرگونی در ذات نظام ارزشی نهفته است و بنابراین ارزش آن را نه در ماهیت که در عمل و یا نحوه کارکرد و سودمند بودن آن باید جستجو کرد، اگر نظام ارزشی مفروض بتواند به حل مشکلات و مسائل بشری کمک کند، در این صورت ارزشمند است و گرنه بی‌ارزش و غیر قابل اعتماد و اعتنا بوده است. از دیدگاه این نظریه هیچ مقام و نهادی حق تحمیل ارزش‌های اخلاقی را بر جامعه ندارد و تنها هر آن‌چه مورد پذیرش اکثریت قرار گیرد، معتبر و مقبول است. و این ارزش‌های پذیرفته شده همان هنجارهای اجتماعی هستند (پلیکی^۱ و همکاران، ۲۰۱۸).

مفاهیم و دیدگاه‌های مهم درباره ارزش‌ها، اخلاق و مدیریت از منظر دینی و اسلامی

ارزش در دین: ارزش‌های دینی نقش مهمی در سلامت روان دارند. دین مجموعه‌ای از عقاید، ارزش‌ها و دستورالعمل‌های اخلاقی و اجتماعی است. دین‌های مختلف مانند مسیحیت و اسلام، رابطه دنیا و آخرت را مشخص کرده و ارزش‌های زشت و زیبا را بر اساس شرع تعریف می‌کنند (مکوندی و نامور، ۱۴۰۲).

ارزش‌شناسی در قرآن: قرآن کریم منبع اصلی شناخت ارزش‌های انسانی است. این کتاب وحیانی درباره ارزش‌های ذاتی و اکتسابی انسان سخن گفته است. انسان به خودی خود دارای ارزشمندی ذاتی است و خداوند او را خلیفه خود در زمین قرار داده است. ارزش‌های اکتسابی نیز ریشه در اخلاق و عمل اخلاقی دارند و انسان‌ها می‌توانند این ارزش‌ها را با تکیه بر عقل، فطرت و اراده خود کسب کنند (طباطبایی، ۱۳۷۸).

ارزش‌شناسی از دید بزرگان: بزرگان دینی مانند امام سجاد (ع)، امام علی (ع)، خواجه عبدالله انصاری، ملا احمد نراقی و امام خمینی (ره) بر اهمیت خودشناسی، خودسازی و اخلاق نیکو تأکید کرده‌اند. این بزرگان معتقدند که شناخت نفس و مبارزه با نفس اولین قدم در رسیدن به کمال انسانی است (موسوی خمینی، ۱۳۹۷).

ارزش‌شناسی از دید علامه حسن‌زاده آملی: علامه حسن‌زاده آملی بر اهمیت خودشناسی و شناخت نفس تأکید دارد. وی معتقد است که مدیریت موفق بر اساس خودسازی، اخلاق نیکو و توجه به ارزش‌های معنوی بنا می‌شود. ایشان دانش و عمل را دو بال انسان‌ساز می‌داند (حسن‌زاده آملی، ۱۳۹۳).

^۱ Blakey

مباحث نظری در خصوص مدیریت: مدیریت در اسلام امری عقلایی و ضروری است. قرآن کریم بر اهمیت مدیریت و رهبری معنوی تأکید دارد. امام علی (ع) نیز بر ویژگی‌های اخلاقی، تخصصی و ارزشی مدیران تأکید کرده و مدیریت را هدایت انسان‌ها به سوی اهداف والاتر می‌داند (ابن ابی‌الحدید، ۱۳۹۳).

جایگاه مدیریت در اسلام: مدیریت در اسلام امری عقلایی است که خداوند به آن توجه دارد. قرآن کریم مدیریت را ضروری دانسته و رهبری معنوی و اجتماعی را مطرح می‌کند.

مدیریت در نگاه امام علی (ع): امام علی (ع) بر اهمیت خودسازی، عدالت، اخلاق و توجه به مردم تأکید دارد. ایشان معتقد است که مدیریت بر مردم بدون توجه به خدا و نظام خدامحور امکان‌پذیر نیست. امام در نامه‌های خود به مالک اشتر به ابعاد مختلف مدیریت مانند عدالت، اخلاق و توجه به مردم اشاره کرده است (جواد آملی، ۱۳۸۵).

فضایل و اصول ارزشی و اخلاقی مدیران: مدیریت تنها به علم و تخصص محدود نمی‌شود؛ بلکه اخلاق و شایستگی‌های روحی و معنوی نیز از اهمیت بالایی برخوردارند. امام علی (ع) بر اصول اخلاقی مانند دانایی، توانایی، نظم، انضباط و انتقادپذیری تأکید دارد و معتقد است که مدیران باید این ویژگی‌ها را دارا باشند (مصباح یزدی، ۱۳۷۶).

جمالزاده و همکاران (۱۴۰۰) طی تحقیقی به بررسی "اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر مضامین ایرانی - اسلامی در نظام آموزش عالی" پرداختند و نتایج نشان داد: این پژوهش چهار بعد فرهنگی، سازمانی، فردی و اجتماعی و هشت مولفه شامل رویکرد اسلامی، ارزش‌های فرهنگی، اخلاق سازمانی، هدایت منابع انسانی، ویژگی‌های اخلاقی، ویژگی‌های فردی، شرایط اجتماعی و ارزش‌های اجتماعی را شناسایی کرد.

اکبرپور و همکاران (۱۴۰۰) طی تحقیقی به بررسی "شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی" پرداختند و نتایج نشان داد: مدل توسعه حرفه‌ای شامل ۲۹ مؤلفه و ۶ بعد (آموزشی، پژوهشی، اجرایی، فرهنگی، اخلاقی و خدماتی) می‌باشد. ابعاد آموزشی و اخلاقی بیشتر مورد تأکید مشارکت‌کنندگان بودند.

عبدی نژادی و همکاران (۱۴۰۰) طی تحقیقی به بررسی "ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در صنعت نفت" پرداختند و نتایج نشان داد: ارزش‌های اسلامی نقش مؤثری در صنعت نفت دارند و برای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان، راهکارهای متعددی ارائه شدند.

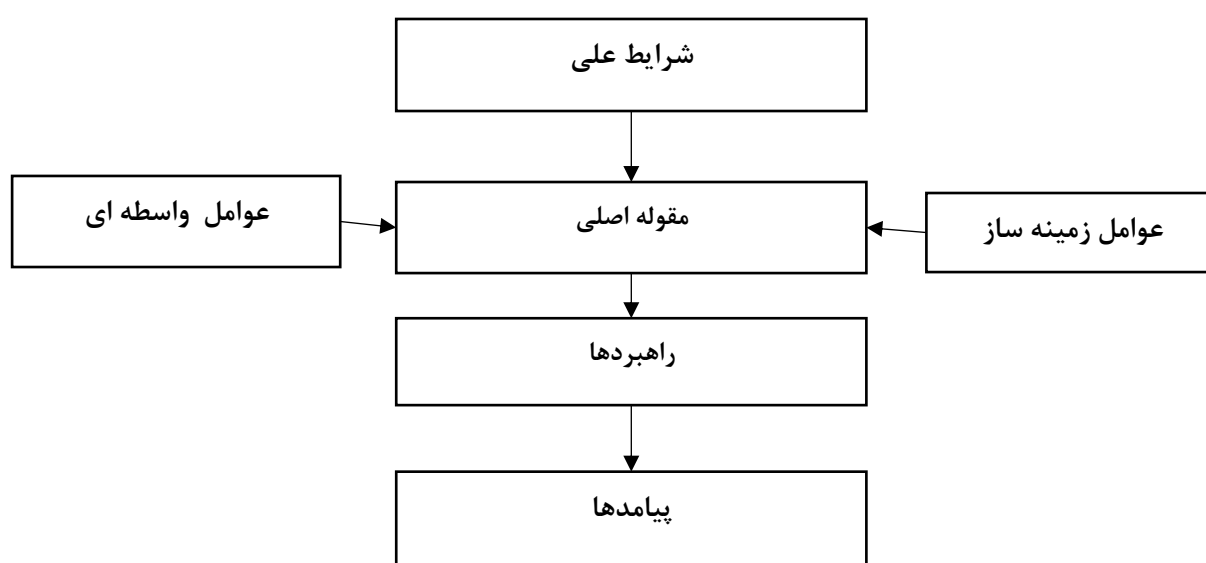
داوران و همکاران (۱۴۰۱) طی تحقیقی به بررسی "طراحی الگوی اخلاق سازمانی در پرتو نهج البلاغه (سازمان‌های دولتی اردبیل)" پرداختند و نتایج نشان داد: الگوی اخلاق سازمانی شامل مؤلفه‌های تخصصی و حرفه‌ای، ارزشی و معنوی، زمینه‌ساز و بنیادین و ایدئولوژیک است. مؤلفه زمینه‌ساز به عنوان ضعیف‌ترین مؤلفه شناسایی شد.

هونی (۱۴۰۱) طی تحقیقی به بررسی "ارائه مدل ساختاری ارزش‌های اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای مجریان برنامه‌های ورزشی سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران" پرداختند و نتایج نشان داد: ارزش‌های اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر اخلاق حرفه‌ای مجریان ورزشی دارند.

جمالزاده و همکاران (۱۴۰۱) طی تحقیقی به بررسی "ارائه الگو اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر مضامین ایرانی - اسلامی در نظام آموزش عالی" پرداختند و نتایج نشان داد: مؤلفه‌های شرایط اجتماعی بیشترین تأثیرگذاری را دارد و

متغیرهای فرهنگی، ویژگی‌های اخلاقی، هدایت منابع انسانی، اخلاق اسلامی، ویژگی‌های فردی، رویکرد اسلامی، ارزش‌های اجتماعی، اخلاق سازمانی و ارزش‌های فرهنگی در ناحیه پیوندی قرار دارند.

مدل مفهومی پژوهش



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

پژوهش حاضر با عنوان «ارائه مدل ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران دولتی بر اساس مضامین ایرانی اسلامی (مطالعه موردی: مدیران بیمارستان‌های تهران)» دارای نوآوری‌های قابل توجهی در حوزه اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دولتی است که آن را از مطالعات پیشین متمایز می‌سازد:

تمرکز بر مدیران دولتی در حوزه سلامت: برخلاف پژوهش‌های پیشین که عمدتاً به بررسی اخلاق حرفه‌ای در حوزه‌هایی نظیر آموزش عالی، صنعت نفت، رسانه و ورزش پرداخته‌اند، این پژوهش به‌طور اختصاصی به طراحی مدل ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران بیمارستان‌های دولتی تهران پرداخته است. این تمرکز بر یکی از حساس‌ترین نهادهای خدمات عمومی کشور، زمینه‌ساز ارائه راهکارهای عملیاتی و بومی برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای در نظام سلامت می‌باشد.

کاربست روش نظریه داده‌بنیاد در طراحی مدل بومی: پژوهش حاضر با بهره‌گیری از رویکرد کیفی و روش نظریه داده‌بنیاد، مدل مفهومی خود را مستقیماً از داده‌های میدانی و مصاحبه با خبرگان سازمانی استخراج کرده است. این روش برخلاف بسیاری از مطالعات پیشین که از روش‌های کمی یا تحلیل ثانویه استفاده کرده‌اند، موجب تولید مدلی مبتنی بر واقعیت‌های فرهنگی و سازمانی ایران شده است.

تلفیق مضامین ایرانی-اسلامی با ساختارهای مدیریتی نوین: مدل ارائه‌شده در این پژوهش با تلفیق اصول اخلاقی اسلامی و ایرانی با مفاهیم مدیریتی نظیر شایسته‌سالاری، رضایت ارباب‌رجوع، شفافیت، صداقت و پاسخگویی، مدلی

جامع و قابل اجرا در ساختارهای اداری مدرن ارائه می‌دهد. این تلفیق در مطالعات پیشین کمتر به صورت مدل‌سازی ساختاری و کاربردی دیده شده است.

شناسایی و دسته‌بندی دقیق مؤلفه‌ها در قالب ابعاد تحلیلی شش‌گانه: پژوهش حاضر با بهره‌گیری از کدگذاری سه‌مرحله‌ای (باز، محوری، انتخابی)، مؤلفه‌های ارزش‌های حرفه‌ای را در قالب شش بعد اصلی شامل شرایط علی، راهبردها، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، پدیده محوری و پیامدها دسته‌بندی کرده است. این ساختار تحلیلی موجب انسجام نظری و افزایش قابلیت کاربرد مدل در محیط‌های سازمانی شده است.

اعتبارسنجی مدل از طریق محاسبه پایایی کدگذاری و طراحی پرسشنامه محقق‌ساخته: برخلاف برخی مطالعات که صرفاً به تحلیل کیفی بسنده کرده‌اند، پژوهش حاضر با محاسبه پایایی ۹۱٪ در کدگذاری و طراحی پرسشنامه‌ای مبتنی بر نتایج کیفی، گامی فراتر در اعتبارسنجی مدل برداشته است. این ترکیب روش‌شناسی کیفی و کمی، نوآوری مهمی در طراحی مدل‌های اخلاق حرفه‌ای محسوب می‌شود.

در مجموع، پژوهش حاضر با تمرکز بر مدیران دولتی در حوزه سلامت، بهره‌گیری از روش داده‌بنیاد، تلفیق مضامین ایرانی-اسلامی با اصول مدیریتی نوین، و اعتبارسنجی علمی مدل، گامی نوآورانه در توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های دولتی ایران برداشته است.

روش شناسی تحقیق^۱

روش شناسی این پژوهش از نظر ماهیت ترکیبی کیفی است و از نظر روش اکتشافی - پیمایشی است. از آنجا که هدف از این پژوهش، کشف مقوله‌های مهم و تعیین روابط میان آن‌ها ارائه مدل ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران دولتی بر اساس مضامین ایرانی اسلامی (مورد مطالعه مدیران بیمارستانهای تهران) می‌باشد، لذا از نظر هدف، کاربردی می‌باشد. این مدل را از طریق مصاحبه با خبرگان سازمانی استخراج شد. بنابراین برای انجام این مطالعه رهیافت کیفی و روش داده بنیاد انتخاب شده است تا بتوان به نتایج کاربردی‌تر در این زمینه دست پیدا نمود. به طور کلی این استراتژی، داده‌های به دست آمده از منابع اطلاعاتی را به مجموعه‌ای از کدها، کدهای مشترک را به مقوله‌ها و گاهی مقوله‌ها را به نظریه تبدیل می‌کند. اجرای عملی استراتژی نظریه داده بنیاد با فرایند کدگذاری آغاز می‌شود. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه-های نیمه ساختاریافته است، مصاحبه‌ها نیز تا اطمینان از اشباع نظری ادامه پیدا خواهند کرد. به‌همین منظور از طریق سوالات نیمه ساختار یافته از مطلعین و خبرگان، چالش‌های مورد نظر شناسایی شده است و با سوالاتی که از قبل تهیه شده‌اند و یا سوالاتی که ممکن است در طول پژوهش ایجاد شوند، جمع‌آوری شده است. در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته که از نتایج بخش کیفی بدست آمد استفاده شده است. به‌همین منظور با استفاده از روش تحقیق پیمایشی یک پرسشنامه محقق ساخته، طبق الگوی طراحی شده از مصاحبه‌های صاحب‌نظران آماده شده است. سپس این پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار داده شده است تا پرسشنامه طبق نظر و عقیده آنان، بررسی و صحت سنجی گردد.

جامعه‌آماري در بخش کیفی: در بخش کیفی این پژوهش، جامعه آماری شامل کلیه مدیران بیمارستان‌های دولتی شهر تهران می‌باشد که به‌عنوان خبرگان سازمانی در حوزه مدیریت سلامت شناخته می‌شوند. این افراد به دلیل

^۱ Methodology

تجربه مدیریتی، آشنایی با ساختارهای اداری و شناخت از ارزش‌های حرفه‌ای در محیط‌های دولتی، واجد شرایط مشارکت در مطالعه بوده‌اند.

روش نمونه‌گیری در این بخش به صورت هدفمند^۱ انجام شده است. در این روش، افراد بر اساس معیارهایی نظیر سابقه مدیریتی، آشنایی با اصول اخلاق حرفه‌ای، و تجربه در محیط‌های دولتی انتخاب شده‌اند تا بتوانند اطلاعات غنی و مرتبط با موضوع پژوهش ارائه دهند.

مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافتند؛ به این معنا که پس از چند مصاحبه، داده‌های جدیدی به مفاهیم قبلی اضافه نشد و الگوهای مفهومی تکرار شدند. در مجموع، تعداد ۱۲ نفر از مدیران بیمارستان‌های دولتی تهران به عنوان نمونه نهایی انتخاب و با آن‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام شد. ویژگی‌های نمونه‌ها عبارتند از:

- حداقل ۵ سال سابقه مدیریت در مراکز درمانی دولتی
- آشنایی با اصول اخلاق حرفه‌ای و مضامین ایرانی-اسلامی
- تحصیلات مرتبط با مدیریت، سلامت یا علوم انسانی
- مشارکت فعال در فرآیندهای تصمیم‌گیری سازمانی

این ترکیب نمونه‌ها موجب شد تا داده‌های گردآوری شده از تنوع تجربی و غنای مفهومی لازم برای تحلیل کیفی برخوردار باشند.

یافته‌های تحقیق

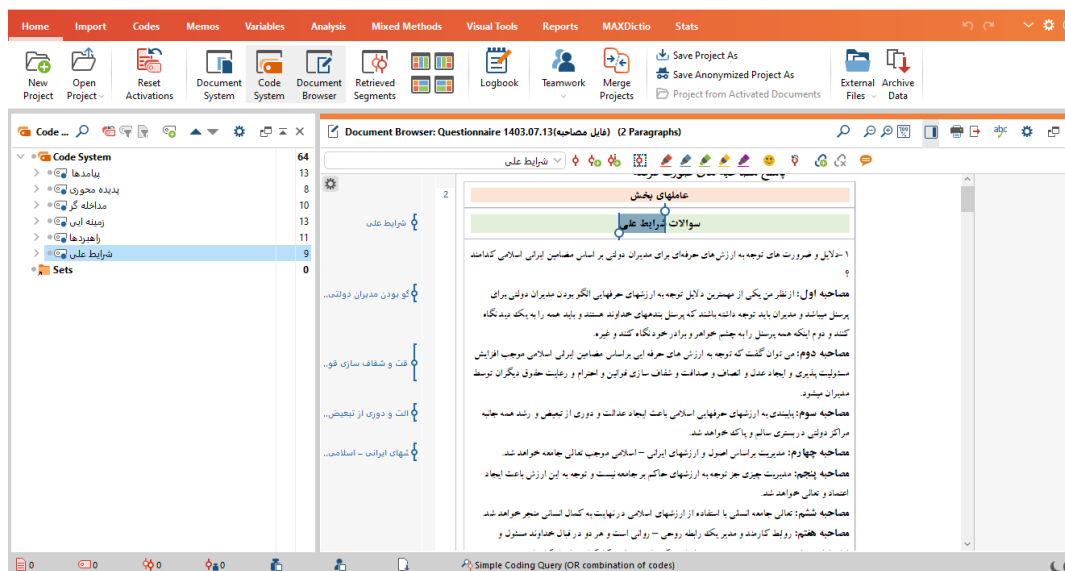
کدگذاری: هدف اصلی تحلیل داده‌های این بخش پاسخ به سوال "ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران دولتی بر اساس مضامین ایرانی اسلامی مورد مطالعه مدیران بیمارستان‌های تهران چگونه است؟" می‌باشد. تحلیل پاسخ-های جمع‌آوری شده از پرسشنامه کارکنان و بخش دوم تحلیل کیفی به این سوال جواب داده شد. بخش دوم یافته‌های کیفی که براساس مصاحبه‌ها انجام شده از طریق کدگذاری انجام گرفته است که این کدگذاری شامل چهار مرحله است:

مرحله استناد سازی روایت‌ها: برای تحلیل داده‌ها، ابتدا سوالات در برگه‌هایی نوشته شدند و در اختیار افراد مورد نظر برای مصاحبه قرار گرفتند و افراد نظرات خود را برای هر سوال به صورت باز ذکر کردند. کدگذاری اولیه: برای این مرحله از پژوهش پاسخ افراد به صورت مکتوب وارد نرم‌افزار مکس کیو دی ای شد و کدگذاری اولیه بر اساس شناسایی و دسته بندی شواهد در روایت‌ها صورت گرفت.

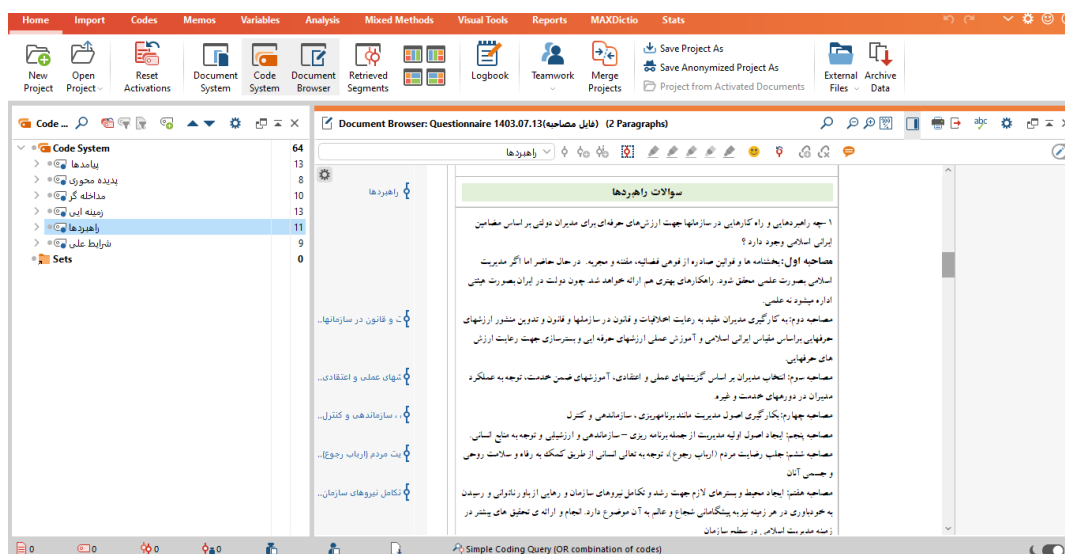
^۱ Purposeful Sampling



فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | ۱۴۰۴ | دوره ۳ | شماره ۳

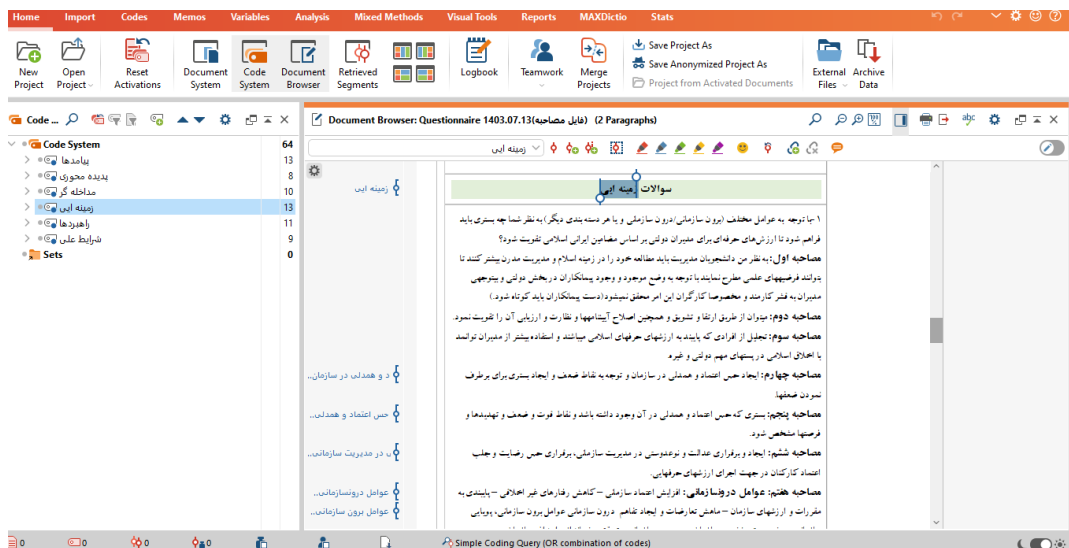


شکل ۱: کدگذاری اولیه بر اساس شناسایی و دسته بندی معیار (شرایط علی)

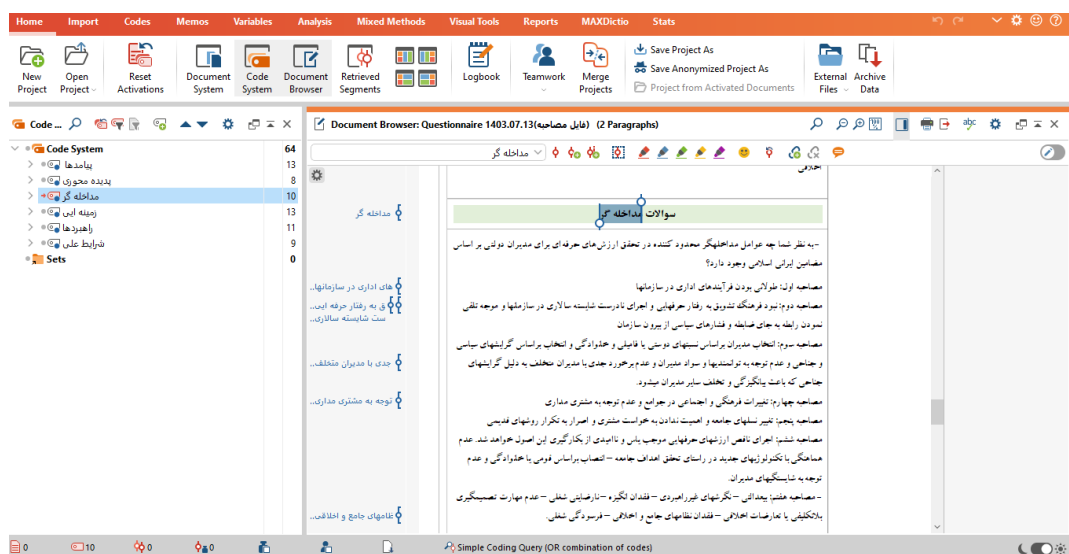


شکل ۲: کدگذاری اولیه بر اساس شناسایی و دسته بندی معیار (راهبردها)

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | ۱۴۰۴ | دوره ۳ | شماره ۳

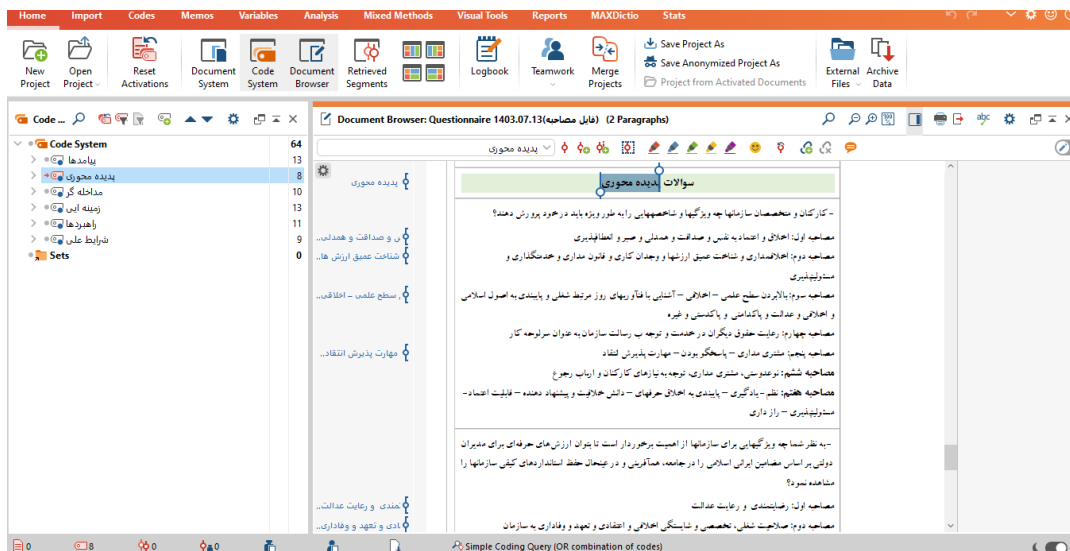


شکل ۳: کدگذاری اولیه بر اساس شناسایی و دسته بندی معیار (زمینه ای)

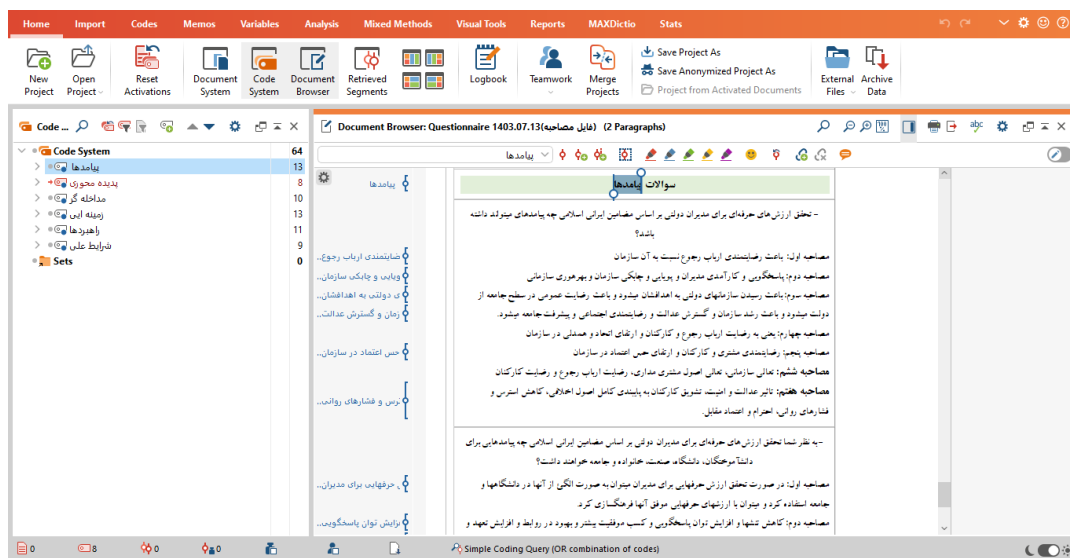


شکل ۴: کدگذاری اولیه بر اساس شناسایی و دسته بندی معیار (مدخله گر)

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | ۱۴۰۴ | دوره ۳ | شماره ۳



شکل ۵: کدگذاری اولیه بر اساس شناسایی و دسته بندی معیار (پدیده محوری)



شکل ۶: کدگذاری اولیه بر اساس شناسایی و دسته بندی معیار (پایانده)

در این مرحله با توجه به مصاحبه عمیق صورت گرفته در مجموع ۶ کد شناسایی شده است.

کدگذاری متمرکز

در این مرحله کدهای اولیه بر مبنای میزان مشابهت دسته بندی و با حذف موارد تکراری، مفاهیم مورد نظر شناسایی شدند. همچنین بعضی از کدهای به عنوان زیر عامل‌های مجموعه کدهای اولیه قرار گرفتند. در این مرحله نیز مجدداً ۶ کد ثانویه و نهایی شناسایی شده است در جدول شماره ۴-۳ نمونه‌ای از این مفاهیم و کدهای اولیه مربوطه ارائه شده است.

جدول ۱- نمونه‌ای از کدگذاری ثانویه

ردیف	مولفه‌ها
	شرایط علی
۱	توجه به نظام ارزشی اسلام
۲	رعایت عدل و عدالت در برخورد با انسان‌ها
۳	ارائه بهتر به مشتریان و برنامه‌ریزی جهت بهبود روش‌های اجرایی
۴	ضرورت توجه به ارزش‌های حرفه‌ای
۵	مدیریت براساس اصول و ارزش‌های ایرانی - اسلامی
۶	ایجاد عدالت و دوری از تبعیض
۷	افزایش مسئولیت پذیری و ایجاد عدل و انصاف و صداقت و شفاف سازی قو
۸	الگو بودن مدیران دولتی
	راهبردها
۹	افزایش میزان تعهد و وفاداری کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی
۱۰	ارزیابی و ارزشیابی مداوم و ارتقا و اصلاح روش‌ها
۱۱	فرهنگسازی و الگوسازی
۱۲	رعایت اخلاق اسلامی
۱۳	توجه به اصول اسلامی
۱۴	ایجاد محیط و بسترهای لازم جهت رشد و تکامل نیروهای سازمان
۱۵	جلب رضایت مردم (ارباب رجوع)
۱۶	بکارگیری اصول مدیریت مانند برنامه‌ریزی ، سازماندهی و کنترل
۱۷	انتخاب مدیران بر اساس گزینش‌های عملی و اعتقادی،
۱۸	به کارگیری مدیران مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها
	عامل زمینه ایی
۱۹	تقویت ارزش‌های سازمانی
۲۰	حفظ ارزش‌ها - رفتارها اخلاقی مدارانه رهبری

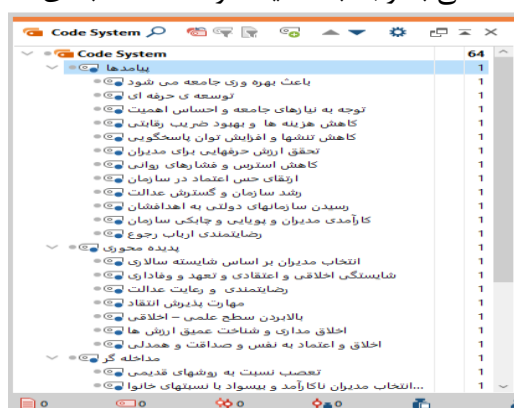
فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | ۱۴۰۴ | دوره ۳ | شماره ۳

تدوین منشور اخلاق حرفه‌ایی	۲۱
سازوکارهای مدیریتی	۲۲
سازوکارهای ساختاری	۲۳
ارزشیابی جهت اصلاح فرآیندها	۲۴
تحقق ارزش‌های حرفه‌ایی	۲۵
عوامل برون سازمانی	۲۶
عوامل درون سازمانی	۲۷
برقراری عدالت و نوع‌دوستی در مدیریت سازمانی	۲۸
حس اعتماد و همدلی	۲۹
ایجاد حس اعتماد و همدلی در سازمان	۳۰
مداخله‌گر	
تعصب نسبت به روش‌های قدیمی	۳۱
انتخاب مدیران ناکارآمد و بی‌سواد با نسبت‌های خانوادگی و دوستی	۳۲
اصول و قوانین دست و پاگیر سازمان‌ها	۳۳
فقدان نظام‌های جامع و اخلاقی	۳۴
عدم توجه به مشتری مداری	۳۵
عدم برخورد جدی با مدیران متخلف	۳۶
اجرای نادرست شایسته سالاری	۳۷
نبود فرهنگ تشویق به رفتار حرفه‌ایی	۳۸
طولانی بودن فرآیندهای اداری در سازمان‌ها	۳۹
پدیده محوری	
انتخاب مدیران بر اساس شایسته سالاری	۴۰
شایستگی اخلاقی و اعتقادی و تعهد و وفاداری	۴۱
رضایتمندی و رعایت عدالت	۴۲
مهارت پذیرش انتقاد	۴۳

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | ۱۴۰۴ | دوره ۳ | شماره ۳

۴۴	بالا بردن سطح علمی - اخلاقی
۴۵	اخلاق مداری و شناخت عمیق ارزش ها
۴۶	اخلاق و اعتماد به نفس و صداقت و همدلی
	پیامدها
۴۷	باعث بهره وری جامعه می شود
۴۸	توسعه ی حرفه ای
۴۹	توجه به نیازهای جامعه و احساس اهمیت
۵۰	کاهش هزینه ها و بهبود ضریب رقابتی
۵۱	کاهش تنش ها و افزایش توان پاسخگویی
۵۲	تحقق ارزش حرفه ایی برای مدیران
۵۳	کاهش استرس و فشارهای روانی
۵۴	ارتقای حس اعتماد در سازمان
۵۵	رشد سازمان و گسترش عدالت
۵۶	رسیدن سازمان های دولتی به اهدافشان
۵۷	کارآمدی مدیران و پویایی و چابکی سازمان
۵۸	رضایتمندی ارباب رجوع

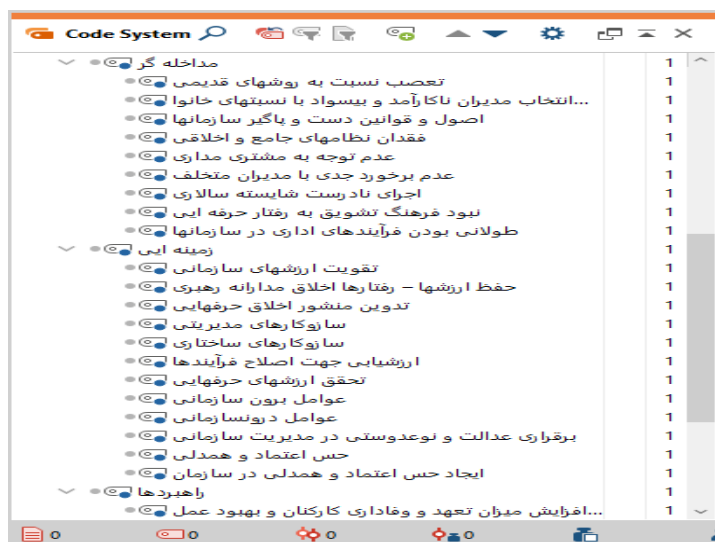
کدگذاری محوری: در این مرحله پژوهش مولفه هایی که در الگوی مطالعه (واکاوی) مفهوم پژوهش نقش دارند، شناسایی شده است و در قالب ۶ بعد اصلی با توجه به ماهیت مولفه ها دسته بندی شده اند.



Code System	64
پیامدها	1
باعث بهره وری جامعه می شود	1
توسعه ی حرفه ای	1
توجه به نیازهای جامعه و احساس اهمیت	1
کاهش هزینه ها و بهبود ضریب رقابتی	1
کاهش تنش ها و افزایش توان پاسخگویی	1
تحقق ارزش حرفه ایی برای مدیران	1
کاهش استرس و فشارهای روانی	1
ارتقای حس اعتماد در سازمان	1
رشد سازمان و گسترش عدالت	1
رسیدن سازمان های دولتی به اهدافشان	1
کارآمدی مدیران و پویایی و چابکی سازمان	1
رضایتمندی ارباب رجوع	1
پدیده محوری	1
انتخاب مدیران بر اساس شایسته سالاری	1
شایستگی اخلاقی و اعتقادی و تعهد و وفاداری	1
رضایتمندی و رعایت عدالت	1
مهارت پذیری انتقاد	1
بالا بردن سطح علمی - اخلاقی	1
اخلاق مداری و شناخت عمیق ارزش ها	1
اخلاق و اعتماد به نفس و صداقت و همدلی	1
مداخله گر	1
تعصب نسبت به روشهای قدیمی	1
...انتخاب مدیران ناکارآمد و بیسواد یا نسیتهای خانوادگی	1

شکل ۷: مولفه ها و ابعاد در (واکاوی) مفاهیم

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | ۱۴۰۴ | دوره ۳ | شماره ۳



مداخله گر	1
تعصب نسبت به روشهای قدیمی	1
...انتخاب مدیران ناکارآمد و بیسواد یا نسیتهای خانوا	1
اصول و قوانین دست و پاگیر سازمانها	1
فقدان نظامهای جامع و اخلاقی	1
عدم توجه به مشتری مداری	1
عدم برخورد جدی با مدیران متخلف	1
اجرای نادرست شایسته سالاری	1
نبود فرهنگ تشویق به رفتار حرفه ایی	1
طولانی بودن فرآیندهای اداری در سازمانها	1
زمینه ایی	1
تقویت ارزشهای سازمانی	1
حفظ ارزشها - رفتارها اخلاق مدارانه رهبری	1
تدوین منشور اخلاقی حرفه ایی	1
سازوکارهای مدیریتی	1
سازوکارهای ساختاری	1
ارزشیابی جهت اصلاح فرآیندها	1
تحقق ارزشهای حرفه ایی	1
عوامل برون سازمانی	1
عوامل دیونسازمانی	1
برقراری عدالت و نعدوستی در مدیریت سازمانی	1
حس اعتماد و همدلی	1
ایجاد حس اعتماد و همدلی در سازمان	1
راهبردها	1
...افزایش میزان تعهد و وفاداری کارکنان و بهبود عمل	1

شکل ۸: ادامه مولفه ها و ابعاد در (واکاوی) مفاهیم



عوامل دیونسازمانی	1
برقراری عدالت و نعدوستی در مدیریت سازمانی	1
حس اعتماد و همدلی	1
ایجاد حس اعتماد و همدلی در سازمان	1
راهبردها	1
...افزایش میزان تعهد و وفاداری کارکنان و بهبود عمل	1
ارزشیابی و ارزشیابی مداوم و ارتقا و اصلاح روشها	1
فرهنگسازی و الگوسازی	1
رعایت اخلاق اسلامی	1
توجه به اصول اسلامی	1
...ایجاد محیط و بستری لازم جهت رشد و تکامل نیرو	1
جلب رضایت مردم (ارتاب رجوع)	1
...بکارگیری اصول مدیریت مانند برنامه ریزی ، سازمان	1
...انتخاب مدیران بر اساس گزینشهای عملی و اعتقا	1
...ه کارگیری مدیران مقید به رعایت اخلاقیات و قانون	1
شرایط علی	1
توجه به نظام ارزشی اسلام	1
رعایت عدل و عدالت در برخورد با انسانها	1
...ارائه بهتر به مشتریان و برنامه ریزی جهت بهبود رو	1
ضرورت توجه به ارزشهای حرفه ایی	1
مدیریت براساس اصول و ارزشهای ایرانی - اسلامی	1
ایجاد عدالت و دوری از تبعیض	1
... افزایش مسئولیت پذیری و ایجاد عدل و انصاف و	1
الگو بودن مدیران دولتی	1
Sets	0

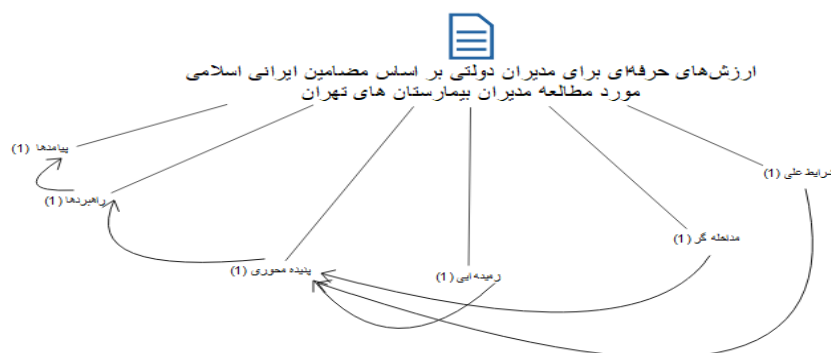
شکل ۹: ادامه مولفه ها و ابعاد در (واکاوی) مفاهیم

در اشکال فوق، مفاهیم نهایی که از تحلیل محتوا حاصل شده، ارائه شده است. شاخصهای شناسایی شده همان گزاره های کلامی هستند که از پاسخ به سوالات به دست آمده و بعد از استخراج کلیه این گزاره های کلامی، برخی دارای اشتراک بودند که بر اساس ادبیات و مبانی نظری موجود دسته بندی شدند و براساس آن مفاهیم ثانویه شکل گرفتند. در نهایت شاخص ها از مصاحبه با خبرگان استخراج شد.

کد گذاری انتخابی (تبدیل مقولات به مضامین): در آخرین مرحله از کدگذاری، کدهای محوری یا مقولات بدست آمده در مرحله قبل به منظور شناسایی مضامین اصلی (کدهای انتخابی) پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. پس از انجام این مرحله، پژوهشگر ۶ کد انتخابی یا تم در مورد عوامل موثر را از درون کدهای محوری شناسایی نمود که

فصلنامه مدیریت دولتی تطبیقی | ۱۴۰۴ | دوره ۳ | شماره ۳

در شکل‌ها و نمودارهای بالا به تفکیک کدهای محوری متناظر با خود آورده شده‌اند. این مضامین در واقع همان مولفه‌ها و ابعاد در (واکاوی) ارائه مدل ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران دولتی بر اساس مضامین ایرانی اسلامی مورد مطالعه مدیران بیمارستان‌های تهران می‌باشند.



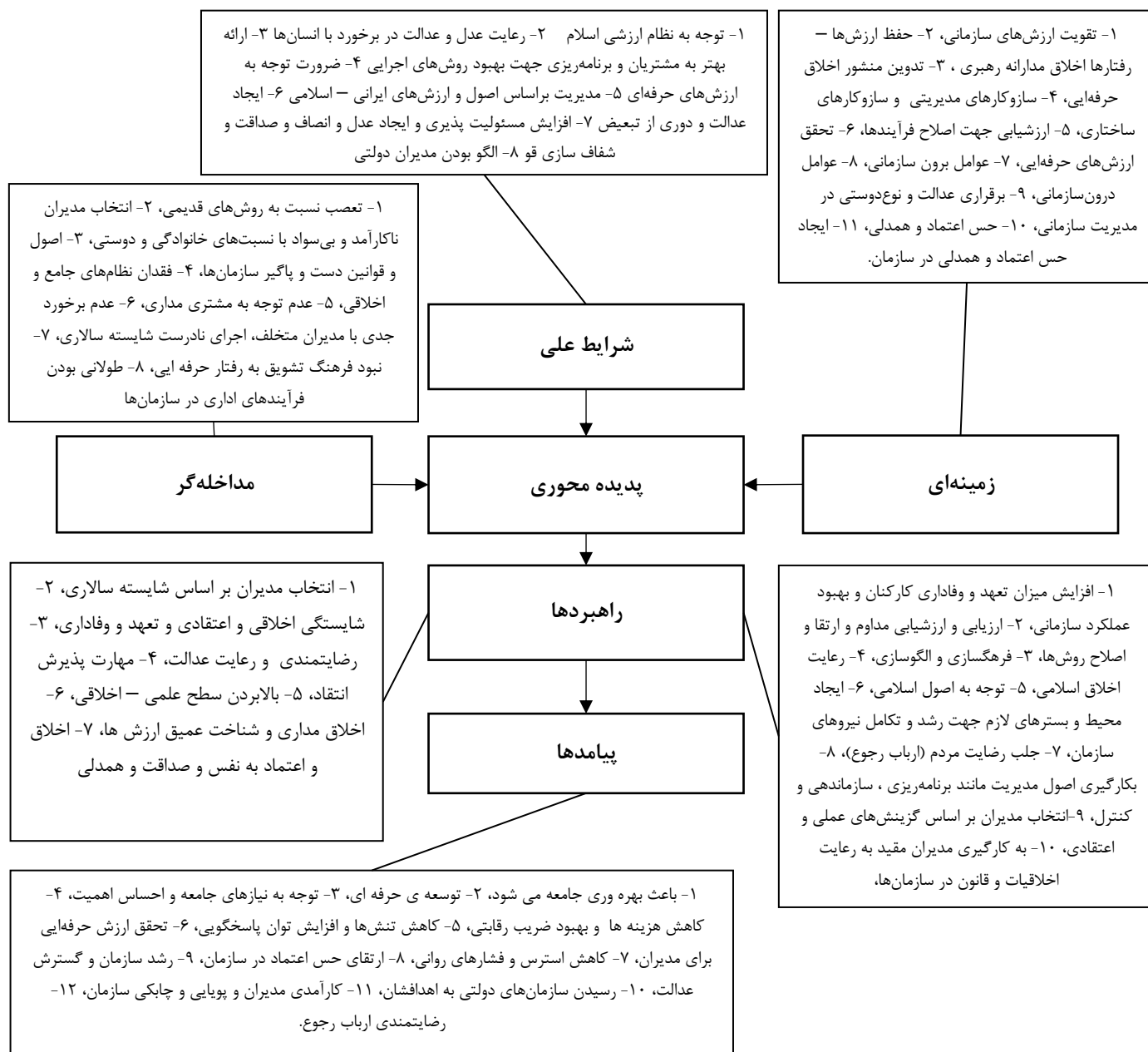
شکل ۱۰: مدل ارائه شده بر اساس مولفه‌ها و ابعاد در (واکاوی) مفاهیم

روش محاسبه درصد پایایی بازآزمون

جدول ۲: محاسبه پایایی

ردیف	مصاحبه	کل داده‌ها	توافقات	عدم توافقات	پایایی (درصد)
۱	۱	۸۲	۳۷	۷	۹۱٪
۲	۲	۷۷	۳۵	۶	۹۳٪
۳	۳	۹۵	۴۳	۸	۹۱٪
۴	کل	۲۵۴	۱۱۵	۲۱	۹۱٪

همانطور که جدول نشان می‌دهد، کدهای ثبت شده توسط هر دو محقق ۲۵۴، تعداد کل توافقات بین این کدها ۱۱۵ و تعداد عدم توافقات ۲۱ است. پایایی بین دو کدگذار نیز ۹۱ درصد (بالتر از ۶۰ درصد) بود. بنابراین قابلیت اعتماد کدگذاری مورد تایید است.



نمودار ۲: مدل مفهومی استخراج شده

بحث و نتیجه‌گیری

شناسایی شاخص‌ها: در مرحله‌ی کیفی پژوهش، شاخص‌های شناسایی شده از مصاحبه‌ها دسته‌بندی و مفاهیم ثانویه شکل گرفتند. در نهایت، ۶ مضمون اصلی در مورد عوامل مؤثر بر ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران دولتی از مصاحبه‌ها استخراج شد.

عوامل موثر بر ارزش‌های حرفه‌ای: نتایج نشان داد که توجه به ارزش‌های حرفه‌ای بر اساس مضامین ایرانی-اسلامی موجب افزایش مسئولیت‌پذیری، عدالت، صداقت، شفاف‌سازی قوانین و احترام به حقوق دیگران می‌شود. این ارزش‌ها باعث ایجاد عدالت و رشد مراکز دولتی در بستری سالم و پاک خواهند شد. مولفه‌های اصلی: مولفه‌های اصلی ارزش‌های حرفه‌ای شامل شرایط علی، راهبردها، عامل زمینه‌ای، مداخله‌گر، پدیده محوری و پیامد می‌باشند.

عوامل مداخله‌گر: عوامل مداخله‌گر شامل تعصب به روش‌های قدیمی، انتخاب مدیران ناکارآمد، قوانین دست و پاگیر، فقدان نظام‌های جامع اخلاقی، عدم توجه به مشتری‌مداری، اجرای نادرست شایسته‌سالاری و نبود فرهنگ تشویق به رفتار حرفه‌ای است.

عوامل زمینه‌ای: عوامل زمینه‌ای شامل تقویت ارزش‌های سازمانی، تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای، سازوکارهای مدیریتی و ساختاری، ارزشیابی جهت اصلاح فرآیندها، تحقق ارزش‌های حرفه‌ای، عوامل درون و برون سازمانی، برقراری عدالت و نوع‌دوستی و ایجاد حس اعتماد و همدلی در سازمان می‌باشند.

راهکارهای ارتقا: راهکارهای پیشنهادی شامل افزایش تعهد و وفاداری کارکنان، ارزیابی مداوم، فرهنگ‌سازی، رعایت اخلاق اسلامی، ایجاد محیط مناسب برای رشد نیروها، جلب رضایت مردم، به‌کارگیری اصول مدیریت، انتخاب مدیران براساس گزینش‌های عملی و اعتقادی و به‌کارگیری مدیران مقید به اخلاق و قانون می‌باشد.

پیامدها: پیامدهای ارزش‌های حرفه‌ای شامل بهره‌وری جامعه، توسعه حرفه‌ای، کاهش هزینه‌ها، کاهش تنش‌ها، تحقق ارزش حرفه‌ای، کاهش استرس، ارتقای حس اعتماد، رشد سازمان، رسیدن به اهداف، کارآمدی مدیران، پویایی سازمان و رضایتمندی ارباب رجوع می‌باشد.

نتیجه‌گیری، پیشنهادات و محدودیت‌ها

- تقویت روحیه حل مشکلات و گشاده‌رویی توسط مدیران.
 - برنامه‌ریزی برای جدیت در کار و داشتن نظم و انضباط کاری.
 - آموزش فرمان الهی به کارکنان و ارتقای شاخص‌های مدیریتی.
 - ارتقای آگاهی مدیران به امورات جاری و رعایت شعارهای اسلامی.
 - اهتمام به امور مردم و داشتن ظاهر آراسته مطابق با ارزش‌های اسلامی.
 - تقویت روحیه ایثار، پذیرش مسئولیت اجتماعی و ناظر دانستن خداوند در تمامی احوال.
 - داشتن تقوای دینی و سیاسی، مدارک علمی مرتبط و روابط صمیمانه با کارمندان.
 - شجاعت، قدرت تصمیم‌گیری و بیان مشکلات بر اساس ملاک‌های اسلامی.
 - ارتقا شاخص‌های فنی و مدیریتی، خویشتن‌داری، سازمان‌دهی مناسب نیروها و آرامش در بحران‌ها.
- در انجام هر پژوهشی، محدودیت‌های خاصی وجود دارد. پژوهش حاضر نیز همانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی همراه بود. در ادامه به تعدادی از محدودیت‌ها و موانعی که پژوهشگر در طی انجام پژوهش با آن مواجه بوده، بیان می‌شود.

اولین محدودیت پژوهش، استفاده از رویکرد کیفی در تدوین مدل پارادایمی بوده است. با توجه به اینکه استفاده از رویکرد کیفی در پژوهش می‌تواند روایی و پایایی نتایج را تحت تاثیر قرار دهد، لذا در تحلیل نتایج تحقیق بایستی به این محدودیت تحقیق توجه نمود.

اصلی‌ترین محدودیت پژوهش مربوط به رویکرد تحقیق در بعد کیفی است. با توجه به اینکه در رویکرد روش، پدیده مورد نظر در سازمانی که مورد مطالعه قرار می‌گیرد انجام می‌شود، لذا امکان تعمیم‌پذیری نتایج و یافته‌های تحقیق به دیگر شرایط و موقعیت‌ها محدود می‌باشد.

محدودیت دیگر مربوط به متغیرهای در نظر گرفته شده برای سنجش اثربخشی متغیرهای دیگری از جمله عملکرد کارکنان نیز جهت بررسی تاثیر اثر بخشی گروه‌های کاری ضروری است.

تعارض منافع

نویسنده مسئول اعلام می‌دارد که هیچ تضاد منافعی در رابطه با نویسندگی و یا انتشار این مقاله ندارد.

سپاسگزاری



دانشگاه آزاد اسلامی - واحد اردبیل

مصوبه کارگروه/کمیته اخلاق در پژوهش

شماره:	IR.IAU.ARDABIL.REC.1404.001
محل بررسی:	کارگروه/کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی - واحد اردبیل
تاریخ تصویب:	۱۴۰۳/۱۲/۱۴
تصمیم صادره:	مصوب
موضوع کمیته تخصصی:	پروپوزال طرح تحقیقاتی/پایان نامه/گزارش مورد، مورد تصویب کارگروه/کمیته اخلاق در پژوهش قرار گرفت. توجه: ۱. علیرغم تصویب مطالعه در کارگروه/کمیته اخلاق در پژوهش، تمامی مسئولیت‌های حقوقی و حرفه‌ای اجرای طرح به عهده مجری ارشد و همکاران مطالعه می‌باشد. ۲. تمامی مستندات مطروحه در این مصوبه، بر اساس موارد دریافت شده در تاریخ ۱۴۰۳/۱۲/۱۴ می‌باشد و ضروری است هرگونه تغییرات و اصلاحات اعمال شده در این مستندات، توسط مجری محترم مطالعه فوراً به کارگروه/کمیته اخلاق مربوطه اطلاع داده شود.
عنوان پایان نامه (فارسی):	ارایه مدل ارزش‌های حرفه‌ای برای مدیران دولتی بر اساس مضامین ایرانی اسلامی (مورد مطالعه مدیران بیمارستان‌های تهران)
عنوان پایان نامه (انگلیسی):	Presenting the model of professional values for government managers based on Islamic Iranian themes [studied by managers of Tehran hospitals]
مشخصات استاد راهنما (محقق اصلی):	نام و نام خانوادگی: دکتر محمد فیضی زنگیر آدرس الکترونیک: m-feizi@yahoo.com
مشخصات دانشجو:	نام و نام خانوادگی: اکبر کریم زاده آدرس الکترونیک: akbarkarimzadeh1390@gmail.com

دکتر فاطمه میرزاشادی
دبیر کمیته
دانشگاه آزاد اسلامی - واحد اردبیل

دکتر حمید دادزاده مقدم
رئیس کمیته
دانشگاه آزاد اسلامی - واحد اردبیل

منابع و مآخذ

کتاب‌ها

- ابن ابی‌الحدید، عبدالحمید بن هبه‌الله. (۱۳۹۳). شرح نهج‌البلاغه (ترجمه غلامرضا لایقی، جلد‌های ۶، ۹، ۱۰). تهران: انتشارات کتاب نیستان.
- انصاری، خواجه عبدالله. (۱۳۹۳). شرح منازل السائرین (ترجمه اسماعیل منصوری لاریجانی). تهران: چاپ و نشر بین‌الملل.
- حرانی، شیخ ابومحمد. (۱۳۹۳). تحف العقول. قم: انتشارات آل علی (ع).
- حسن‌زاده آملی، حسن. (۱۳۹۳). صد کلمه در معرفت نفس. قم: انتشارات الف. لام. میم.
- دشتی، محمد. (۱۳۸۳). پیام‌های عاشورا و جایگاه آن در نهج‌البلاغه. قم: مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین (ع).
- دشتی، محمد. (۱۳۸۶). امام علی و مدیریت اسلامی. قم: مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین (ع).
- شریف‌الرضی، محمد بن حسین. (۱۳۷۹). نهج‌البلاغه (ترجمه محمد دشتی). قم: مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین (ع).
- صدوق، محمد بن علی بن حسین. (۱۳۹۰). عیون اخبار الرضا. نجف: انتشارات المطبعة الحیدریه.
- طباطبایی، سید محمدحسین. (۱۳۷۸). تفسیر المیزان (ترجمه سید محمدباقر موسوی همدانی، چاپ پنجم). قم: بنیاد علمی فکری طباطبایی.
- مصباح یزدی، محمدتقی. (۱۳۷۶). دروس فلسفه اخلاق (چاپ ششم). تهران: انتشارات اطلاعات.
- مصباح یزدی، محمدتقی. (۱۳۹۴). اخلاق در قرآن (چاپ هشتم). قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۷۸). مجموعه آثار. قم: انتشارات صدرا.
- ملکی تبریزی، میرزا جواد. (۱۳۹۳). رساله لقاءالله. قم: انتشارات آل علی (ع).
- موسوی خمینی، روح‌الله. (۱۳۹۷). شرح چهل حدیث (چاپ پنجم). قم: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
- نراقی، احمد بن محمد مهدی. (۱۳۹۰). جامع‌السعادات (ترجمه کریم فیضی). قم: انتشارات قائم آل محمد.

مقالات

- اکبرپور، مریم، شهامت، نادر، احمدی، عبادالله، و زارعی، رضا. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۵(۳)، ۱۶۵-۱۹۸.
- برخوردار، شریف‌آباد، معصومه، و مهدوی، مه‌طهر. (۱۴۰۲). بررسی نقش ارزش‌های حرفه‌ای بر کیفیت زندگی حرفه‌ای پرستاران. جمالزاده یزدان، مختاری بایع‌کلایی، مهران، تقی‌پوریان، محمدجواد، و اسلامی، سعید. (۱۴۰۰). اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر مضامین ایرانی-اسلامی در نظام آموزش عالی: واکاوی مؤلفه‌ها با رویکرد کیفی. سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۵(۴)، ۹۹-۱۰۶.
- جمالزاده، یزدان، مختاری بایع‌کلایی، مهران، تقی‌پوریان، محمدجواد، و اسلامی، سعید. (۱۴۰۱). ارائه الگو اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر مضامین ایرانی-اسلامی در نظام آموزش عالی. آموزش علوم دریایی. <https://doi.org/10.22034/rmt.2022.543685.202>
- خرم‌آبادی، یدالله، و ملکی، سکینه. (۱۳۹۵). ارزش‌شناسی و تأثیر تربیتی آن از دیدگاه شهید مطهری (ره). فصلنامه ارزش‌شناسی در آموزش، شماره اول، ۲۸-۳۲.
- داوران، توحید، خیراندیش، محمد، میرزائی دریانی، شهرام، ابراهیم‌پور، حبیب، و روحی، محمد. (۱۴۰۱). طراحی الگوی اخلاق سازمانی در پرتو نهج‌البلاغه (سازمان‌های دولتی اردبیل). مطالعات راهبردی بسیج، ۲۵(۹۷)، ۲.
- دانایی‌فرد، حسن، سپهوند، محمدرضا، و قربانی اورنجی، سمیه. (۱۳۹۴). مقایسه ارزش‌ها و شایستگی‌های مدیران دولتی و خصوصی در ایران: پژوهشی تطبیقی بر مبنای پیمایش MVP. سومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت. تهران.
- صمدی میارکلائی، حمزه، فقیهی، ابوالحسن، و دانش‌فرد، کرم‌الله. (۱۳۹۷). درک نقش ارزش‌های فردی و اجتماعی مدیران در اجرای خط‌مشی‌های مصوب در سازمان‌های دولتی ایران. مدیریت دولتی، ۱۰(۴)، ۵۲۹-۵۶۲. <https://sid.ir/paper/139880/f562-529>.
- عبدی‌نژادی، زهرا، مجیدی، مریم، امینی‌سابق، زین‌العابدین، و ساد، احسان. (۱۴۰۰). ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش اسلامی در صنعت نفت. فصلنامه حقوق اداری، ۲۸(۱)، ۱۶۳-۱۸۹.

مکوندی، فواد، و نامور، احسان. (۱۴۰۲). تأثیر برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر بر رشد حرفه‌ای کارکنان با نقش واسطه‌ای ارزش‌های سازمانی. فصلنامه نظارت و بازرسی، شماره ۶۳.

وفادار، زهره، رحمتی نجارکلایی، فاطمه، و پرنده، اکرم. (۱۳۹۹). ارزش‌های حرفه‌ای از دیدگاه دانشجویان پرستاری در دانشگاه منتخب نظامی شهر تهران سال ۱۳۹۷. مجله طب نظامی، ۲۲(۴).

- Deshpande, S. P., Joseph, J., & Prasad, R. (2006). Factors impacting ethical behavior in hospitals. *Journal of Business Ethics*, 69, 207-216.
- Dracopolou, S. (2006). *Ethics and values in healthcare management*. Routledge.
- Harun-Or-Rashid, M., & Sakamoto, J. (2011). Nurse managers' experience with ethical issues in six government hospitals in Malaysia: A cross-sectional study. *BMC Medical Ethics*, 12(1), 1-7.
- Kossaify, A., Hleihel, W., & Lahoud, J. C. (2017). Team-based efforts to improve quality of care, the fundamental role of ethics, and the responsibility of health managers: monitoring and management strategies to enhance teamwork. *Public Health*, 153, 91-98.
- Mishra, B., & Tikoria, J. (2021). Impact of ethical leadership on organizational climate and its subsequent influence on job commitment: a study in hospital context. *Journal of Management Development*, 40(5), 438-452.
- Poorchangizi, B., Farokhzadian, J., Abbaszadeh, A., Mirzaee, M., & Borhani, F. (2017). The importance of professional values from clinical nurses' perspective in hospitals of a medical university in Iran. *BMC medical ethics*, 18(1), 1-7.
- Suhonen, R., Stolt, M., Virtanen, H., & Leino-Kilpi, H. (2011). Organizational ethics: a literature review. *Nursing ethics*, 18(3), 285-303.
- Tehranneshat, B., Torabizadeh, C., & Bijani, M. (2020). A study of the relationship between professional values and ethical climate and nurses' professional quality of life in Iran. *International journal of nursing sciences*, 7(3), 313-319.
- Yarbrough, S., Martin, P., Alfred, D., & McNeill, C. (2017). Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay. *Nursing Ethics*, 24(6), 675-685.
- Cheng, E.W.L. Revisiting the Concept of Values Taught in Education through Carroll's Corporate Social Responsibility. *Sustainability* 2022-11-14 <https://doi.org/10.3390/su141811280>
- Quinlan, K.M. Teaching values: Ethical and emotional attunement through an educational humanities approach. *Educ. Dev.* 2020^{۲۱}, 11.
- De Holanda, C.; Lins, G.; Hanel, P.H.P.; Johansen, M.K.; Maio, G.R. Mapping the structure of human values through conceptual representations. *Eur. J. Personal.* 201934-51.
- dos Santos Freire, E.; Marques, B.G.; de Jesus Miranda, M.L. Teaching values in physical education classes: The perception of Brazilian teachers. *Sport Educ. Soc.* 2018449-461.
- Vignoles, V.L.; Smith, P.B.; Becker, M.; Easterbrook, M.J. In search of a pan-European culture: European values, beliefs, and models of selfhood in global perspective. *J. Cross-Cult. Psychol.* 2018^{۴۸}, 887.
- Schwartz, S.H. The refined theory of basic values. In *Values and Behavior*; Roccas, S.S., Sagiv, L. (Eds.); Springer: Cham, Switzerland, 2017; pp. 51-72.