

## ارزیابی الگوی شایستگی اخلاقی مدیران در حوزه سلامت

فاطمه رستمی، دکتر علی مهدی زاده اشرفی\*، دکتر فرشاد حاج علیان  
گروه مدیریت دولتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۰، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۳)

### چکیده

**زمینه:** شایستگی اخلاقی به عنوان هسته اصلی بین شایستگی و رفتارهای اخلاقی است و اهمیتی فراوان در رده های مدیریتی دارد. لذا هدف از انجام این پژوهش طراحی الگوی شایستگی اخلاقی مدیران در حوزه سلامت بوده است.

**روش:** این تحقیق با بهره گیری از رویکرد توسعه ای-کاربردی، استراتژی های پیمایشی را دنبال نموده و جهت ارزیابی مدل از روش توصیفی-همبستگی استفاده نموده است. جامعه آماری، کلیه کارکنان ستادی (اعم از سطوح مدیریتی و سرپرستی و کارشناسان و کمک کارشناسان) حوزه سلامت (دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی) بود. به منظور تعیین نمونه با روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۲۰ نفر انتخاب شدند. ابزار پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود و اعتبار سنجی مدل با روش معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل انجام شد.

**یافته ها:** نتایج شاخص های نیکویی برازش در الگوی مفهومی پژوهش نشان داد الگوی معرفی شده از برازش مناسبی برخوردار است

**نتیجه گیری:** مدل معرفی شده نخستین مدل دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بوده و به دلیل جامعیت عوامل آن از معرف قابلیت تعمیم پذیری بالایی برای سایر سازمان های نظارتی مشابه برخوردار است.

**کلیدواژگان:** شایستگی اخلاقی، شایسته سالاری، حوزه سلامت

### سر آغاز

امروزه شایسته سالاری<sup>۱</sup> از یک سو لازمه و رمز موفقیت و پیروزی حرکت های اصلاحی و شرط بقاء، دوام و تداوم نظام های سیاسی می باشد و بی تردید حکومت ها خود را بی نیاز از توجه به مفاهیم و آموزه های آن نمی دانند و از سوی دیگر یکی از عوامل اساسی توانمندی دولت ها، ارتقای سطح دانش و تخصص مدیران و گرداندگان هر کشور است (۱). مفهوم شایسته سالاری دارای تعاریف، برداشت ها و اهداف گوناگونی است و ادبیات موجود شایسته سالاری در زمینه ها و مقوله های سیاسی، اقتصادی، جامعه شناسی، قانونی، تاریخی، دینی و مانند آن نظریه های بسیاری را مطرح کرده است. شایسته سالاری در سازمان های دولتی<sup>۲</sup>، مقوله ای است که به عنوان یکی از مهمترین چالش های دولت ها و نظام های حاکم بر جامعه عنوان شده است و تحت تأثیر و تأثر زمینه های مذکور می باشد و بررسی و توجه به آن بسیاری از مشکلات سازمان های دولتی را حل خواهد نمود.

کمیته خبرگان مدیریت دولتی<sup>۳</sup> (UNCEPA) سازمان ملل - وابسته به شورای اقتصادی اجتماعی - نیز در گزارش خود در سال ۲۰۰۳ که حاصل مطالعات، بررسی ها و نشست های مکرر این کمیته بود، رویکرد نظام مندی را در در رابطه با کارکردهای شایسته سالاری، به شرح زیر اعلام نمود:

«کارکنان، خون حیات سازمان های دولتی و عامل اصلاحات و نوسازی مدیریت آنها هستند. دانش، مهارت ها، ارزشها و نگرش های مستخدمین دولت نیز به مثابه قلب عملکرد دولت است. تجدید حیات مدیریت دولتی باید براساس یک دیدگاه کل نگرانه مورد نظر قرار گیرد. برای نمونه آموزش افراد جدا از انتظارات عملکرد یک سازمان نیست. طرح های عملکرد و توسعه منابع انسانی<sup>۴</sup> کارکنان نیز جدا از اهداف و مقاصد استخدامی سازمان نبوده و اهداف و ساختار سازمانی<sup>۵</sup> نیز بی ارتباط با درک چارچوب خط مشی و توجه به شهروندان آن سازمان نیست. از سوی دیگر، اهداف یک سازمان نیز نمی تواند خارج از خط مشی های حکومت و ملت و چارچوب کلان اقتصادی اجتماعی تعیین شود» (۲).

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۰۶، ۱۴۰۲

یکی از مهم ترین ابعاد شایستگی اخلاقی<sup>۱۱</sup> است. بر این اساس ابعاد اساسی شایستگی های اخلاقی مدیران شامل این سه مقوله است: ۱. شایستگی اخلاقی فردی (تقوا، اعتماد به نفس، شجاعت و جسارت، پاکدامنی و حیا، کظم غیظ، پرهیز از شخصی کردن امور، فروتنی و...)؛ ۲. شایستگی اخلاقی بین فردی (برقراری روابط حسنه، عدالت<sup>۱۲</sup> و انصاف، صبوری<sup>۱۳</sup>، امانتداری، حسن ظن، فداکاری<sup>۱۴</sup> و...)؛ ۳. شایستگی اخلاقی فرا فردی (پرهیز از پنهان کاری، قانون گرایی، مقدس شمردن خدمت رسانی، مصلحت اندیشی، مسئولیت پذیری سازمانی<sup>۱۵</sup>، مشارکت جویی، وجدان کاری و...) (۷).

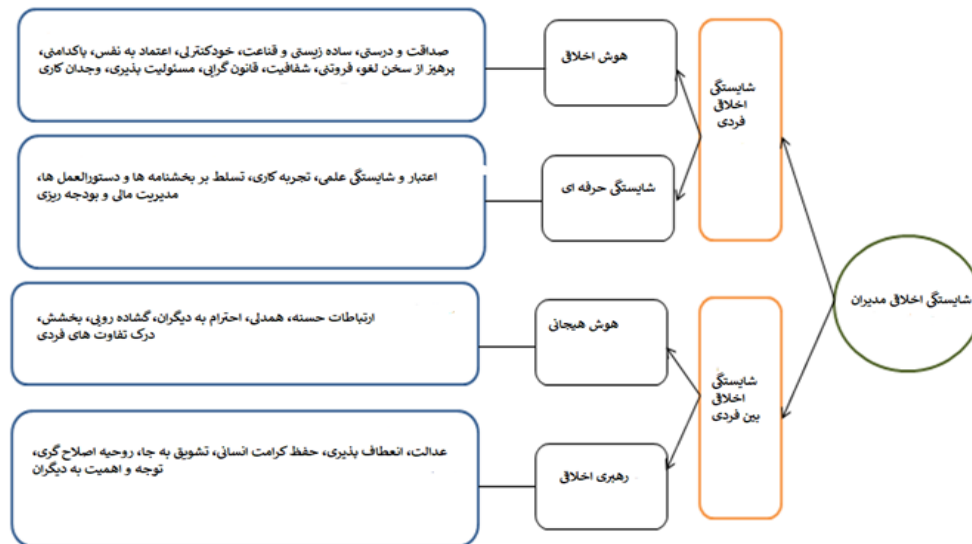
در واقع شایستگی اخلاقی نوعی نیاز سازمان های امروزی است که با عدم اطمینان محیطی بالا و پیچیدگی های وضعیتی روبرو هستند (۸). نداشتن شایستگی اخلاقی مدیران باعث ایجاد هزینه های هنگفت برای سازمان، رسوایی های مالی، ایجاد هزینه های زیست محیطی و به دنبال آن کاهش اعتماد نسبت به سازمان می شود.

با توجه به این امر پژوهشگران این مقاله با هدف ارزیابی الگوی شایستگی اخلاقی مدیران در حوزه سلامت (که در پژوهشی دیگر توسط نگارندگان این مقاله طراحی شده است) شکل گرفت. برای دستیابی به این هدف پژوهشگران به دنبال پاسخ این سوال هستند که اعتبار سنجی مدل شایستگی اخلاقی مدیران در حوزه سلامت چگونه است؟ مدل تحقیق در نگاره ۱ ترسیم شده است.

شایسته سالاری به عنوان نظامی از دولت یا سازمان است که در آن توانایی، شایستگی و استعداد، به جای ثروت، فامیل بازی، امتیازات طبقاتی، رفیق بازی، شهرت یا دیگر عوامل تاریخی، موقعیت اجتماعی<sup>۶</sup> و یا قدرت سیاسی<sup>۷</sup> قرار می گیرد. در این رابطه نظام شایستگی نیز مطرح است، که عبارت است از فرآیند ارتقا و به کارگیری کارکنان دولت بر مبنای توانایی شغلی آنها، بجای ارتباطات سیاسی (۳).

در تعریفی دیگر، شایسته سالاری فرآیندی معرفی شده است که شامل محورهای گامهای شایسته خواهی، شایسته یابی، شایسته گزینی، شایسته گماری، شایسته پروری و شایسته داری می شود (۴). براساس تعریفی دیگر، شایسته سالاری به مجموعه ای از فنون و روشهای ساختارمند در سازمان اشاره دارد که به استقرار افراد در جایگاه سازمانی مناسب کمک کرده و به توسعه فضای یادگیری و یاددهی در سازمان، ایجاد و خلق مزیت های رقابتی، اشتیاق به کار و حرفه، رضایت کارکنان و مشتری و توسعه ابتکار و خلاقیت در سازمان منجر می شود (۵).

- شایسته سالاری دیدگاه یا مفهومی تداعی کننده یک نظام (دولت<sup>۸</sup>، جامعه<sup>۹</sup>، سازمان<sup>۱۰</sup>) است. نظامی مهیا کننده فرصت های برابر، که در آن افراد براساس شایستگی، صلاحیت، دانش و تلاش و بدون ملاحظات سیاسی، اجتماعی و اقتصادی شناسایی می شوند، بدون ملاحظات فوق به کار گرفته می شوند و بدون ملاحظات مذکور، پاداش می بینند و میسر رشد و ترقی را طی می کنند (۶).



نگاره ۱: مدل اولیه تحقیق

نیز است. از نظر طبقه بندی بر اساس ماهیت و روش، پژوهشی توصیفی پیمایشی و اکتشافی است، زیرا نه تنها به توصیف شرایط، پدیده ها و متغیرها می پردازد، بلکه منجر به شناخت بیشتر شرایط موجود شده و متغیرهای جدیدی را نیز شناسایی میکند. جامعه آماری، کلیه کارکنان ستادی (اعم از سطوح مدیریتی و سرپرستی و کارشناسان و کمک کارشناسان) حوزه سلامت (دانشگاه علوم پزشکی شهید

## روش

این پژوهش از لحاظ طبقه بندی براساس هدف، پژوهشی توسعه ای و کاربردی است، زیرا نه تنها هدف آن ارائه مدلی از مدیریت منابع انسانی است که میتوان ادعا نمود رویکردی جامعتر نسبت به دیگر رویکردها است، بلکه با هدف کاربرد در اقدامات و فعالیتهای مربوط به منابع انسانی، با توجه به شرایط حال حاضر نظام سلامت در کشور

## یافته‌ها

### بررسی نرمال بودن داده‌ها

جهت بررسی نرمال بودن داده‌های تحقیق باید از یک آزمون مناسب و معتبر استفاده کرد که در این تحقیق آزمون اسمیرنوف کولموگروف استفاده شد.

با توجه به نتایج آزمون سطح معنی داری همه متغیرها بزرگتر از سطح آزمون یا خطا ( ۰.۰۵ ) می باشد بنابراین توزیع همه متغیرها نرمال است لذا می توان از آزمون های پارامتریک و معادلات ساختاری استفاده نمود.

### برآزش مدل مفهومی

برای آزمون کردن میزان تاثیرگذاری عوامل بر یکدیگر و برآزش مدل مفهومی از معادلات ساختاری استفاده شد. مدل سازی معادله ساختاری یک تکنیک تحلیل چندمتغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چندمتغیری و به بیان دقیق تر بسط مدل خطی کلی است که به پژوهشگر امکان می دهد مجموعه ای از معادلات رگرسیونی را به طور هم زمان مورد آزمون قرار دهد .

### نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای هوش اخلاقی

تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای هوش اخلاقی در نگاره ۲ ارائه شده است . بارعاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش قدرت رابطه بین متغیرهای هوش اخلاقی (متغیر پنهان) با متغیرهای قابل مشاهده آن (گویه‌های پرسشنامه) در تمامی موارد بزرگتر از ۰/۳ بدست آمده است . بنابراین ساختار عاملی پرسشنامه برای متغیرهای هوش اخلاقی قابل تأیید است.

بهشتی) بود که تعداد تقریبی آنها ۳۴۰ نفر می باشد. تعداد کارکنان یک امر قطعی نبوده و به گونه مداوم در گردش است. از این رو و با توجه به بررسیهای به عمل آمده و براساس نرخ روند، میانگین تقریبی پستهای با تصدی واحدهای سازمانی اشاره شده در پژوهش به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شده است که تعداد آنها در حدود ۳۴۰ می باشد.

به منظور تعیین نمونه با روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۲۰ نفر انتخاب شدند. از مجموع نمونه های آماری، ۸۱/۴ درصد پاسخگویان مرد و بقیه (۱۹/۶ درصد) زن بودند که درصدهای مذکور تا حدود زیادی از تعداد و درصد واقعی کارکنان زن و مرد واحدهای سازمانی مختلف حوزه سلامت و تصادفی و نرمال بودن چگونگی توزیع نمونه ها تبعیت می کند.

با توجه به ترکیب درصد بالایی از نمونه های آماری با مدرک تحصیلی کارشناسی (۵۹/۹) و کارشناسی ارشد و بالاتر (۱۴/۸ درصد) نشان از منطقی بودن نمونه های انتخاب شده و تا حدودی توانایی و دانش پاسخگویان دارد.

ترکیب سنی ۲۶/۸ درصدی بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۶۴ درصدی بین ۴۰ تا ۵۰ سال پاسخگویان، در کنار سابقه کار بیش از ۱۰ سال حدود ۹۱/۱ درصد از نمونه های آماری نیز گویای تجربه نسبتاً مناسب اکثریت پاسخگویان و قضاوت آگاهانه آنها نسبت به مسائل سازمانی است.

در این تحقیق پرسشنامه ای که توسط نگارندگان به پشتوانه ادبیات تحقیق و بر اساس مصاحبه نیمه ساختار یافته در تحقیقی دیگر تهیه شده بود استفاده شد که برای اعتبار سنجی آن و مدل در پژوهش حاضر از روش معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل استفاده شد.



نگاره ۲: بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی متغیرهای هوش اخلاقی

سنجش هر یک از ابعاد مورد در سطح اطمینان ۵٪ مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد . بنابراین همبستگی های مشاهده شده معنادار است ..

بعد از محاسبه بار عاملی استاندارد باید آزمون معناداری صورت گیرد . براساس نتایج مشاهده شده در نگاره ۳ بارعاملی آماره t شاخص های



نگاره ۳: آماره معناداری تحلیل عاملی متغیرهای هوش مدیریتی

قابل مشاهده آن (گویه‌های پرسشنامه) در تمامی موارد بزرگتر از ۰/۳ بدست آمده است. بنابراین ساختار عاملی پرسشنامه برای متغیرهای شایستگی حرفه ای قابل تأیید است.

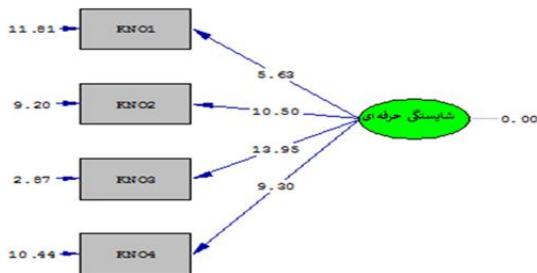
**نتایج تحلیل عاملی تائیدی متغیرهای شایستگی علمی**  
تحلیل عاملی تائیدی متغیرهای شایستگی حرفه ای در نگاره ۴ ارائه شده است. بارعاملی استاندارد تحلیل عاملی تائیدی برای سنجش قدرت رابطه بین متغیرهای شایستگی حرفه ای (متغیر پنهان) با متغیرهای



نگاره ۴: بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی متغیرهای شایستگی حرفه ای

سنجش هر یک از ابعاد مورد در سطح اطمینان ۵٪ مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است.

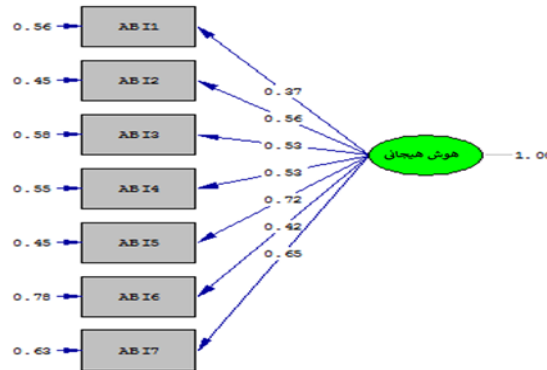
بعد از محاسبه بار عاملی استاندارد باید آزمون معناداری صورت گیرد. براساس نتایج مشاهده شده در نگاره ۵ بارعاملی آماره t شاخص‌های



نگاره ۵: آماره معناداری تحلیل عاملی متغیرهای شایستگی حرفه ای

مشاهده آن (گویه‌های پرسشنامه) در تمامی موارد بزرگتر از ۰/۳ بالاتر بدست آمده است. بنابراین ساختار عاملی پرسشنامه برای متغیرهای هوش هیجانی قابل تأیید است.

**نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای هوش هیجانی**  
تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای هوش هیجانی در نگاره ۶ ارائه شده است. بارعاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش قدرت رابطه بین متغیرهای هوش هیجانی (متغیر پنهان) با متغیرهای قابل

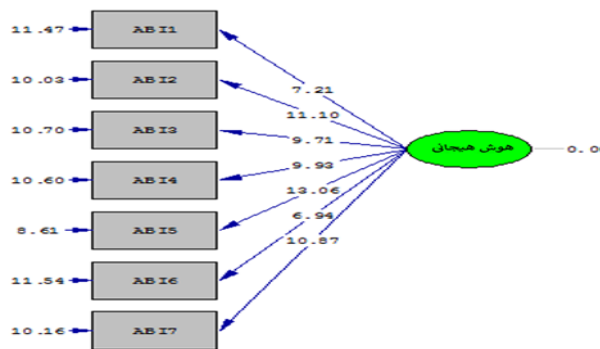


نگاره ۶: بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی متغیرهای هوش هیجانی

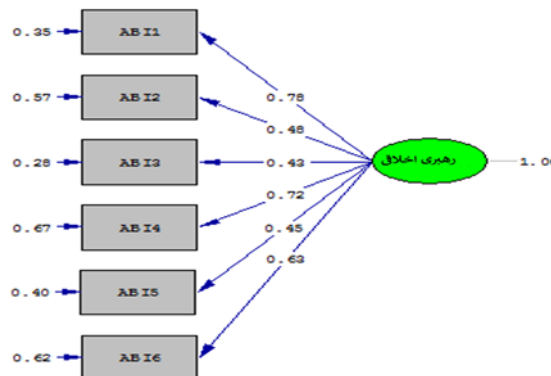
تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای رهبری اخلاقی در نگاره ۸ ارائه شده است. بارعاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش قدرت رابطه بین متغیرهای رهبری اخلاقی (متغیر پنهان) با متغیرهای قابل مشاهده آن (گویه‌های پرسشنامه) در تمامی موارد بزرگتر از ۰/۳ بالاتر بدست آمده است. بنابراین ساختار عاملی پرسشنامه برای متغیرهای رهبری اخلاقی قابل تأیید است

بعد از محاسبه بار عاملی استاندارد باید آزمون معناداری صورت گیرد. براساس نتایج مشاهده شده در نگاره ۷ بارعاملی آماره  $t$  شاخص‌های سنجش هر یک از ابعاد مورد از ۱.۹۶ بالاتر بدست آمده است بنابراین همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است.

**نتایج تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای رهبری اخلاقی**



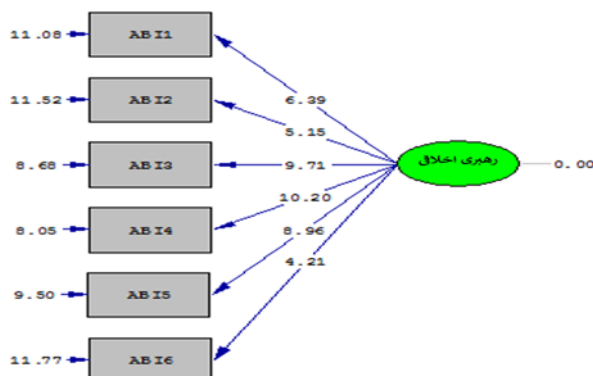
نگاره ۷: آماره معناداری تحلیل عاملی متغیرهای هوش هیجانی



نگاره ۸: بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی متغیرهای رهبری اخلاقی

سنجش هر یک از ابعاد مورد از ۱.۹۶ بالاتر بدست آمده است بنابراین همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است.

بعد از محاسبه بار عاملی استاندارد باید آزمون معناداری صورت گیرد. براساس نتایج مشاهده شده در نگاره ۹ بارعاملی آماره t شاخص‌های



نگاره ۹: آماره معناداری تحلیل عاملی متغیرهای رهبری اخلاقی

بیانگر مهمترین شاخص‌های برازش می باشد. جدول زیر نشان می دهد که الگوی مفهومی پژوهش جهت تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است.

**نیکویی برازش مدل**  
در نهایت جهت برازش مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق نیز از تعدادی از شاخص‌های نیکویی برازش استفاده شده است. جدول زیر

جدول ۱: شاخص‌های برازش مدل مفهومی

$\chi^2/df$	P-Value	RMSE	GFI	RMR	IFI	CFI	NFI
۰/۲۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۱۲	۰/۹۲	۰/۰۱۱	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۷۸

سازمانهای دولتی مرسوم و معمول است و نتیجه این پژوهش نیز مؤید این مطلب بوده است. از اینرو پیشنهاد می‌گردد با رعایت و کنترل کامل ضوابط و مقررات استخدام و جذب، به‌ویژه توسط متولیان منابع انسانی شرکتها، از این شرایط - هرچه بیشتر - کاسته شود. توجه و تأکید بر این موضوع که توسعه فرهنگی و توسعه شایسته‌سالاری در سازمانها یک فعالیت بلندمدت است و نیاز به زمان دارد.

بر اساس تحقیقات علوم تربیتی زمانی یک امر به فرهنگ عمومی تبدیل می‌شود که نظام اخلاقی و ارزشی افراد به آن امر تغییر و تحول یابد، به عبارت دیگر برای نهادینه کردن اخلاق در سازمان باید طرز تفکر و نظام‌ارزشی افراد نسبت به شایستگی اخلاقی متحول شود و تغییرات عمیقی در رفتار آنها ایجاد شود.

براساس تعریف، تعهدسازمانی (اعم از عاطفی و هنجاری) نوعی نگرش، احساس و وابستگی و تعلق خاطر به سازمان و مسائل مرتبط با آن می‌باشد. از اینرو و به منظور رعایت شایسته‌سالاری در سازمانها پیشنهاد می‌گردد از طریق انجام اقدامات و سازوکارهای فردی (ایجاد تعهدات اولیه از طریق مکانیزم جذب مناسب و ...) و سازمانی (حیطه شغل، بازخورد، مشارکت، استقلال و ...) نسبت به مقوله شایسته‌سالاری - به‌ویژه شایستگی اخلاقی برای مدیران - زمینه‌های تعهد ایجاد گردد. مدیران و کارکنان به گونه مداوم توانایی‌ها و مهارت‌های خود را ارتقاء بخشند.

## بحث

فرهنگ سازمانی به مفهوم باورها، اعتقادات، برداشتها و طرز عملکرد درباره مقوله‌های سازمانی است که به عنوان یکی از ارکان اصلی مشکلات و چالشهای سازمانی به نوعی خود را نشان می‌دهد و این موضوع گویای اهمیت و ضرورت بررسی هرچه بیشتر این مهم و پرداختن به‌طور ریشه‌ای به آن می‌باشد. در این پژوهش نیز سعی بر آن بوده است تا از طریق برخی از شاخصهای فرهنگی مرتبط با مقوله شایسته‌سالاری اخلاقی به این مهم پرداخته شود و برای آن راهکارهایی توصیه گردد.

بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر مشخص شد که ۴ شاخص اصلی هوش اخلاقی، شایستگی حرفه‌ای، هوش هیجانی و رهبری اخلاقی در دو بعد اصلی شایستگی اخلاقی فردی و بین فردی شکل دهنده شایستگی اخلاقی مدیران در نظام سلامت است. مولفه‌های یاد شده در تحقیق حاضر در برخی پژوهش‌ها مورد تأکید قرار گرفته اند لذا تحقیقات مذکور می‌توانند به عنوان پشتیبان تحقیق حاضر محسوب شوند (۹-۱۳).

بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهادات زیر ارایه می‌گردد: برغم آنکه در سالهای اخیر بر اساس ضوابط و مقررات مربوط به شرایط جذب، از میزان فامیل‌بازی و رفیق‌بازی تا حدودی کاسته شده است اما در بسیاری موارد فامیل‌بازی، خویش‌استخدامی و روابط همپنجان در

15. Organizational liability مسئولیت پذیری سازمانی

مقوله‌هایی چون فرهنگ مدیرسالاری، تصمیم‌گیری انفرادی، روحیه محافظه‌کاری و بی‌مسئولیتی مورد نفی قرار گیرد.

به منظور بهره‌مندی مناسب از روابط غیررسمی در سازمان و عدم سوق دادن آن به سوی حاکمیت روابط بانندی و به نفع افرادی خاص، بررسی و سازوکارهای لازم ارائه گردد.

باورها و تصورات کارکنان به پاداش دهی منصفانه در سازمان و بر اساس عملکرد و شایستگی، از طریق برنامه‌ریزی و ارائه طرح‌های مناسب تقویت گردد.

عملکردهای مؤثر و سازنده کارکنان به گونه مدام مورد تشویق و تأیید قرار گیرد.

رفتار و اقدامات تبعیض‌آمیز میان کارکنان از سوی مسؤولان و مقامات سازمانی (به‌خصوص در زمینه‌های جذب و استخدام، احراز مناصب مدیریتی، پرورش و توسعه کارکنان و ارائه پاداشها و جبران خدمات) مورد نکوهش و سرزنش قرار گرفته و با آنها برخورد شود.

### نتیجه‌گیری

مراکز سلامت از جمله سازمان‌های عمومی هستند که عملکرد آن‌ها به طور مستقیم در افزایش اعتماد مشتریان نقش کلیدی ایفا می‌کند. شایستگی اخلاقی مدیران در حوزه سلامت و پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری آنها حائز اهمیت فراوان است. مدل معرفی شده نخستین مدل دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بوده و به دلیل جامعیت عوامل آن از معرف قابلیت‌تعمیم‌پذیری بالایی برای سایر سازمان‌های نظارتی مشابه برخوردار است.

### ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون: سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندانگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

### واژه‌نامه

- |   |                           |
|---|---------------------------|
| 1. Meritocracy                                | شایسته‌سالاری             |
| 2. Public organizations                       | سازمانهای دولتی           |
| 3. Committee of Public Administration Experts | کمیته خبرگان مدیریت دولتی |
| 4. Human resources                            | منابع انسانی              |
| 5. Organizational structure                   | ساختار سازمانی            |
| 6. Social circumstances                       | موقعیت اجتماعی            |
| 7. Political power                            | قدرت سیاسی                |
| 8. Government                                 | دولت                      |
| 9. Society                                    | جامعه                     |
| 10. Organization                              | سازمان                    |
| 11. Ethical competency                        | شایستگی اخلاقی            |
| 12. Justice                                   | عدالت                     |
| 13. Patience                                  | صبوری                     |
| 14. Sacrifice                                 | فداکاری                   |

## References

- Shams K, Gholami A, Daneshfard K, Pirzad A. (2021). ethical pathology of career path planning with a high-performance approach & providing a suitable model. *Ethics in Science and Technology*; 16 (2): 82-91. (In Persian). DOR: 20.1001.1.22517634.1400.16.2.11.6
- Nemati H, Sohrabi R, Eslambolchi A, Asghari Sarem A. (2022). Designing a model of ethical diplomatic leadership in Iranian public organizations. *Ethics in Science and Technology*; 17 (3): 164-168. (In Persian). DOR: 20.1001.1.22517634.1401.17.3.23.7
- Karmi F, Mokhtari Bayekolaei M, Kiakajoori D, Agha Ahmadi G. (2022). Factors affecting the success of women entrepreneurship with regard to the moderating role of social justice as a moral virtue. *Ethics in Science and Technology*; 17: 133-142. (In Persian).
- Barker JR. (2013). Tighting the iron cage: Conective control in self managing teams. *Administrative Science*; 48: 408-437. DOI: 10.2307/2393374
- Wies D. (2016). The process of empowerment. *Journal of Holistic Nursing*; 24(1):17-24. DOI: 10.1177/0898010105282522
- Rafiq M. Ahmad K. (1998). A contingency model for empowering customer-contact services employee. *Management Decision*; 36(10): 686-693. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/00251749810245345>
- Ehsani S, Zamani F, Salehi M. (2018). The impact of ethical competence on training of human resources from perspective of Islamic Azad University Teachers in West Mazandaran. *Social Science Quarterly*; 12(42): 29-46. (in Persian).
- Ghamooshi Z, Pourkarimi J, Ezati M. (2021). Ethical competencies of academic managers: A Study Meta-Synthesis. *Starategic of Culture*; 14(54): 161-190. doi: <http://dx.doi.org/10.22034/jsfc.2021.107379>
- Danaee fard H, Rajabzadeh A, Darvishi A. (2010). The role of Islamic-ethical competence in increasing public hospitals accountability. *IJMEHM*; 3(4): 57-70. (In Persian).
- Spreitzer GM. (2011). Psychological empowerment in the workplace dimension, measurement & validation. *Academy of Management Journal*; 3(1): 1372-1445. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/256865>
- White L. (2017). Changing the whole system in the public sector. *Journal of Organizational Change Management*; 13(2): 162-177. DOI: 10.1108/09534810010321481
- Talebnia G, Rajab Dorri H, Khani zalan A. (2022). The Relationship between Ethical Leadership and Self-Efficacy, Respect and the Relationship between Managers and Employees. *Ethics in*

ethical leadership in the performance of the employees of Melli bank in Guilan province. Ethics in Science and Technology; 15 (3) :144-150. (In Persian). DOR: 20.1001.1.22517634.1399.15.3.20.0

Science and Technology; 16 (4) :90-96. (In Persian).  
DOR:  
20.1001.1.22517634.1400.16.4.12.1  
13. Goudarzvand M, Afarin Abadeh S, Pourkazemi Astaneh V, Ramazani Pour H. (2020). The role of