www.edcbmj.ir e-ISSN: 2345-5284

Education Strategies in Medical Sciences (ESMS)

Journal homepage: www.edcbmj.ir/en e-ISSN: 2345-5284

Baqiyatallah University of Medical Sciences

Designing a professional ethics institutionalization model with a responsibility approach in Mashhad University of Medical Sciences

Roohalah Gholami [1], Mahmoud Ghorbani [2*], Hamid Erfaniyan Khan Zadeh [3]

[1] *PhD Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.*

[2] *Associate Professor, Department of Educational Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran*

[3] *Assistant Professor, Department of governmental management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.*

**Corresponding author: Mahmoud Ghorbani, Associate Professor, Department of Educational Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran. E-mail: Mhgh2020@gmail.com*

Article Info

Keywords: *Ethic, Professional Ethics, Responsibility, Accountability.*

Abstract

Introduction: Currently, professional ethics and responsibility are important organizational capabilities and assets that can greatly help the organization in achieving its goals. Therefore, for today's organizations, it is very important to design measures and indicators related to professional ethics and responsibility and its development. Therefore, the current research was developed with the aim of designing a model of institutionalization of professional ethics with a responsibility approach in 1402..

Methods: The research is qualitative with an inductive approach and the research strategy is content analysis. The statistical population was university experts and specialists who were selected as the sample size using the principle of saturation and purposeful and judgmental sampling. In order to collect data, in-depth and semi-structured interviews were used. Data analysis was done using the qualitative data analysis method known as content analysis, using Max Kyoda software version 2018.

Results: Based on the findings of the research, the final model of the research includes 2 dimensions of professional ethics and responsibility with 12 components, of which 5 components are related to the dimension of professional ethics and 7 components are related to the dimension of responsibility.

Conclusion: Based on the findings of this research, by strengthening the responsibility and its dimensions in the organization's employees, it can be expected that professional ethics will be institutionalized in all dimensions in the organization.

Copyright © 2020, Education Strategies in Medical Sciences (ESMS). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
دوره ۱۹، شماره ۲، ۱۴۰۵
صفحات: ۱-۱۵

طراحی مدل نهادینه سازی اخلاق حرفه ای با رویکرد مسئولیت پذیری در دانشگاه علوم پزشکی مشهد

روح اله غلامی [۱]، محمود قربانی *[۲]، حمید عرفانیان خان زاده [۳]

[۱] دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد مشهد ، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد ، ایران.

[۲] دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد ، ایران

[۳] استادیار گروه مدیریت دولتی ، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد ، ایران.

* نویسنده مسوول: محمود قربانی ، دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد ، ایران ایمیل: Mhgh2020@gmail.com

چکیده

مقدمه: در حال حاضر اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری دارای قابلیت ها و دارایی های مهم سازمانی هستند که می توانند به سازمان در دستیابی به اهداف خود کمک بسیار کنند. از این رو برای سازمان های امروزی طراحی سنجه ها و شاخص های مرتبط با اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری و توسعه آن از اهمیت زیادی برخوردار است. بنابراین پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل نهادینه سازی اخلاق حرفه ای با رویکرد مسئولیت پذیری در سال ۱۴۰۲ تدوین گردیده است.

روش کار: پژوهش از نوع کیفی با رویکرد استقرایی می باشد و استراتژی تحقیق، تحلیل محتوا است. جامعه آماری خبرگان و متخصصان دانشگاهی بودند که با استفاده از اصل اشباع و روش نمونه گیری هدفمند و قضاوتی۱۲ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده ها از مصاحبه های عمیق و نیمه ساختاریافته بهره گرفته شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش تحلیل داده های کیفی موسوم از تحلیل محتوا از نرم افزار مکس کیودا نسخه ۲۰۱۸ استفاده شد.

یافته ها: براساس یافته های پژوهش، مدل نهایی پژوهش شامل ۲ بعد اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری با ۱۲ مولفه است که ۵ مولفه مربوط به بعد اخلاق حرفه ای و ۷ مولفه در ارتباط با بعد مسئولیت پذیری است.

نتیجه گیری: براساس یافته های این پژوهش، با تقویت مسئولیت پذیری و ابعاد آن در کارکنان سازمان می توان انتظار داشت اخلاق حرفه ای در تمام ابعاد در سازمان نهادینه شود.

واژگان کلیدی: اخلاق، اخلاق حرفه ای،مسئولیت، مسئولیت پذیری

مقدمه

سازمان نظام سلامت هر کشور به عنوان یک نظام یکپارچه، متولی بهداشت و درمان آن کشور می باشد. مدیران نظام سلامت کشور باید برای دستیابی به موفقیت بیشتر و رسیدن به اهداف بلند مدت نظام سلامت، مسئولیت پذیری کارکنان را افزایش دهند و به انتظارات موجود واکنش مثبت نشان داده و به بهترین شکل این گونه انتظارات را برآورده نمایند تا روند دستیابی به اهداف نظام سلامت بهبود یابد[۱]. گرچه این مفهوم (مسؤولیت پذیری) از مفاهیم جدید عصر حاضر شناخته می شود، سبب شده دانشگاه های علوم پزشکی به عنوان متولیان نظام سلامت توجه خود را به نیازهای محیطی، مراجعان و مصرف کنندگان خدمات خود، مبذول داشته[۲] و این هدف را در مأموریتها و راهبردهای سازمانی خود به بهترین شکل ممکن مورد توجه قرار دهند[۳]. بدون شک، دانشگاه های علوم پزشکی برای آنکه بتوانند جایگاه خود را در جامعه حفظ نموده یا بهبود بخشند، لازم است برای مسئولیت پذیری ، اهمیت ویژه ای قائل شوند[۴]. از سوی دیگر هیچ سازمانی نمی تواند موفق شود، مگر این که کارکنان سازمان نسبت به آن مسئول باشند و در جهت تحقق اهداف آن تلاش کنند[۵]. افرادی که مسئولیت اجتماعی کمتری دارند ترک خدمت وغیبت از کار در آنان بیشتر است[۶]. لذا دانشگاه های علوم پزشکی باوجود آگاهی در مورد اهمیت مسئولیت پذیری، اجرای موفقیت آمیز آن را بسیار چالش برانگیز و پیچیده می دانند[۷]. چرا که یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه ها این است که آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل خود را رعایت کنند[۸].اخلاق کاری یک هنجار اجتماعی است که طی آن انتظار می رود کارکنان، کارشان را خوب انجام دهند[۹]. امروزه پیچیده شدن روزافزون نظام سلامت و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط های کاری، توجه مدیران و رهبران دانشگاه های علوم پزشکی را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه ای و مسؤولیت پذیری ضروری کرده است[۱۰]. زیرا دانشگاه های علوم پزشکی در شرایط کنونی با توجه به عدم رعایت کامل معیارهای اخلاقی دچار مصائب و مشکلات متعددی شده اند که قانون گریزی،رابطه مداری،بی توجهی به حقوق دیگران و عدم مسئولیت پذیری فقط بخشی از آن محسوب می گردد[۱۱].

بر اساس نتایج جست وجو در تحقیقات گذشته صرفاً می توان به پژوهش هایی اشاره کرد که نسبتاً با پژوهش حاضر مرتبط هستند. در مطالعات داخلی شکی و فضلی(۱۴۰۲) بیان کردند که اخلاق حرفه ای مدیران بر مسئولیت پذیری کارکنان تاثیر دارد[۱۳]. رضوانی و همکاران(۱۴۰۱)نیز بیان کردند که اخلاق حرفه‌ای تأثیر مستقیم مثبت و معناداری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی دارد[۱۴]. قموشی و همکاران(۱۴۰۱) بیان کردند که اخلاق حرفه ای به طور مستقیم بر مسئولیت پذیری اجتماعی تأثیرگذار بوده است[۱۵]. در مطالعات خارجی نیز Kurian و همکاران(۲۰۲۳) به این نتیجه رسیدند که اخلاق می تواند سبب تقویت مسئولیت پذیری گردد[۱۶]. همچنین Nguyen و همکاران(۲۰۲۲) بیان کردند که آگاهی از اخلاق کاری بر مسئولیت اجتماعی کارکنان تاثیر دارد[۱۷]. Alwagfi (۲۰۲۰) نیز به این نتیجه رسید که همبستگی بین مسئولیت اجتماعی و ابعاد اخلاقی از نظر آماری معنی دار است[۱۸].

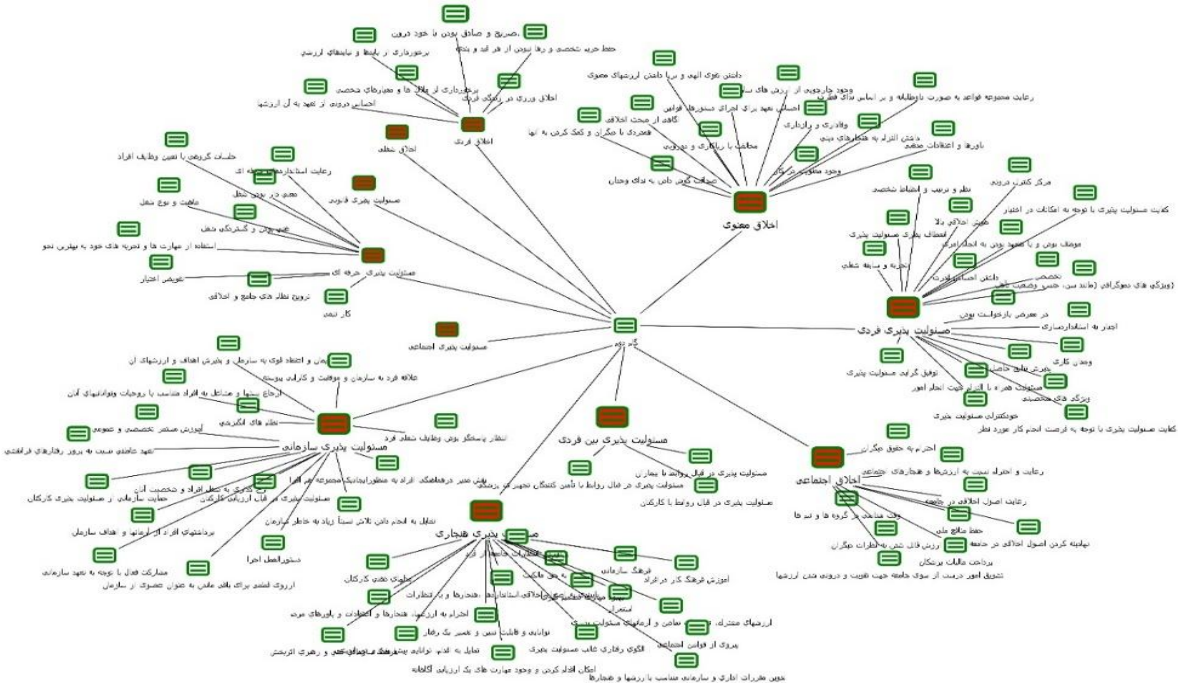
در نهایت دانشگاه ها به عنوان یکی از مهمترین پایگاه اجتماعی با مسأله اخلاق دست به گریبان اند. بسیاری از محققان چاره برون رفت از مشکلات سازمانی را اخلاق کار میدانند و بر این باورند که به واسطه رعایت اخلاق در محیط های سازمانی بسیاری از چالشهای پیشروی از بین می رود[۱۲]. بدون تردید، مسئولیت پذیری برای سازمانهای بهداشتی–درمانی، مزایای دوجانبه ای خواهد داشت. به طوریکه هم سازمان از رویکرد اخلاقی تر و منسجم تر خود نفع میبرد و هم جامعه و برخورداران نیز نظر و برداشت بهتری از عملکرد و نقاط قوت سازمان خواهند داشت. بنابراین لازم است سازمانهای بهداشتی–درمانی ویژگیهای اخلاق حرفه ای مانند اختیار، صداقت، نیکوکاری را تعریف و برای تحقق آن فرهنگ سازی کنند. در نهایت مسئله پژوهش حاضر، نبود الگوی مشخص و کاربردی در زمینه الگوی نهادینه سازی اخلاق حرفه ای با رویکرد مسئولیت پذیری میباشد. بنابراین با توجه به مسأله عنوان شده این تحقیق در پی پاسخ به این سوال است که مدل نهادینه سازی اخلاق حرفه ای با رویکرد مسئولیت پذیری در دانشگاه علوم پزشکی مشهد چیست؟

روش کار

پژوهش حاضر به لحاظ روش، کیفی با رویکرد استقرایی است و راهبرد پژوهش، تحلیل محتوا است. این پژوهش در بازه زمانی ۱۴۰۰تا ۱۴۰۲ به انجام رسیده است. همچنین ۱۲ نفر از خبرگان شامل اساتید متخصص و مجرب حوزه مدیریت به ویژه مدیریت منابع انسانی و خبرگان با سوابق کاری در زمینه مدیریت آموزشی و اعضای هیات علمی در دانشگاه علوم پزشکی مشهد که دارای مدرک تحصیلی دکتری تخصصی یا دارای حداقل ۱۰ مقالات معتبر علمی و چاپ در ژورنال جی سی آر، تالیف کتاب و پژوهشگران برتر بودند به عنوان نمونه آماری تا رسیدن به اشباع نظری مورد مصاحبه قرار گرفتند. در پژوهش حاضر به منظور تبیین عوامل مرتبط با نهادینه سازی اخلاق حرفه ای با رویکرد مسئولیت پذیری در دانشگاه علوم پزشکی مشهد از ابزار مصاحبه به سبک عمیق و نیمه ساختار یافته استفاده شده است. مصاحبه های انفرادی با مصاحبه شوندگان انجام شده است. برای بررسی مقدماتی۱۲ سوال مصاحبه استفاده شده است.سئوالات مصاحبه بر اساس مطالعه ی دقیق ادبیات و پیشینه تحقیق و اشراف شدن محقق به مسئله ی تحقیق طراحی گردیده است. لازم به ذکر است که پروتکل مصاحبه با توضیح ابتدایی در خصوص ماهیت تحقیق طراحی گردید و در اختیار مشارکت کنندگان قرار گرفت. سپس پژوهشگر در فرایند تحقیق، هر مصاحبه ایی را که بدست آورده است از طریق نرم افزار مکس کیودا، تحلیل داده ها را انجام داده است و سپس سراغ مصاحبه بعدی رفته است. همچنین برای سنجش روایی و پایایی از قابلیت اعتبار و قابلیت تأیید بهره‌گیری شده، استفاده شده است به این صورت که با توجه به این‌که محقق با مشارکت کنندگان، ارتباط صحیح و مناسب درخصوص حوزه‌ی تحقیق بوده است، جهت سنجش پایایی ابزار از ضریب کاپای کوهن استفاده شده است که مقدار ۰/۶۸۲ بوده است. در این تحقیق، با توجه به این‌که از خبرگان مصاحبه صورت گرفته است، در آخر هر مصاحبه، برای جمع‌بندی، کلیه مطالب بازنگری شده و از مشارکت کننده سؤال گردیده که آیا مطلبی نیاز به ارائه‌ی توضیحات بیشتر بوده است یا خیر؟ بازبینی توسط مشارکت کنندگان به این شیوه، مصداق قابلیت اعتبار در داده‌های کیفی بوده است و برای افزایش قابلیت تأیید، محقق پس از تحلیل، داده‌های خود را به سه نفر از متخصصان حوزه‌ی منابع انسانی و رفتار سازمانی با مرتبه علمی دانشیار و استادیار و صاحب چاپ کتاب و انتشار مقاله‌ی معتبر ارائه داده است و با اندکی اصلاحات تأیید شده است. ضمن این‌که انتشار مقاله علمی مستخرج از این تحقیق، دلیلی دیگر بر تأیید داده‌های تحقیق بود. لازم به ذکر است که مدت زمان مصاحبه ، ۴۵ دقیقه به صورت حضوری بوده است. ضمن اینکه پروتکل مصاحبه و موضوع مصاحبه قبل از هر مصاحبه برای مشارکت کنندگان از طریق ایمیل ارسال شده است. معیار ورود به تحقیق، رضایت مشارکت کنندگان در انجام مصاحبه بوده است و معیار خروج آنها ، عدم رضایت از انجام یا ادامه ی مصاحبه لحاظ گردیده است. درنهایت برای تحلیل داده‌های این پژوهش از تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها با استفاده از روش کدگذاری با نرم افزار مکس کیودا استفاده شده است که در آن مقوله‌ها، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها به‌صورت کدگذاری باز، محوری و انتخابی استخراج گردیده اند. در واقع محقق ابتدا براساس ادبیات و مبانی نظری و سابقه مطالعات پیشین، ابعاد و مؤلفه‌های نهادینه سازی اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری را شناسایی کرده و سپس توسط مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته، دیدگاه‌ها و نظرات اعضای گروه خبرگان را نیز جویا شده و از نظرات آنها نیز آگاهی یافته است و پس از انجام هر مصاحبه، داده‌های گردآوری شده در قالب فایل ورد وارد نرم‌افزار مکس کیودا گردیده و برای انجام تحلیل محتوا کدگذاری باز شده‌اند.

نتایج

همان گونه که اشاره شد، در این تحقیق، با رویکرد استقرایی، با خبرگان مصاحبه انجام شده است. که حدود ۳۳.۳ درصد آنان استاد دانشگاه علوم پزشکی مشهد هستند. همچنین از دیگر ویژگی‌های اعضاء گروه خبره شرکت‌کننده در مصاحبه‌ها توجه به فعالیت دانشگاهی آنان می‌باشد، به‌طوری که ۱ نفر از اعضای گروه مصاحبه شونده عضو هیأت علمی، ۱نفر استادیار، ۴ نفر مشاور و ۲ نفر پزشک بوده اند. در این تحقیق با شروع انجام مصاحبه ها و در خلال آن گزاره های معنادار و سپس مفاهیم مربوط به آنها مشخص شد و بعد از آن، مفاهیم در ابعاد بسته شدند. از بین داده های مصاحبه بدست آمده ۱۳۹ کد باز یا شاخص اولیه مربوط به نهادینه سازی اخلاق حرفه ای با رویکرد مسئولیت پذیری استخراج شده است. در گام بعد به دسته بندی این گویه ها پرداخته شد . ۱۲ مولفه بوجود آمد . شکل ۱- خروجی نرم افزار را نشان می دهد . به علت ریز بودن تصویر در جدول ۱- مولفه ها و گویه های مرحله دوم آمده است .



شکل۱: تعیین مولفه ها

در جدول ۱- مولفه و زیر مولفه های آن بیان شده است:

جدول ۱: تعیین مولفه ها و زیر مولفه های آنها

مسئولیت پذیری فردی	موظف بودن و یا متعهد بودن به انجام امری
	مسئولیت همراه با التزام جهت انجام امور
	پذیرش نتایج حاصل
	در معرض بازخواست بودن
	داشتن احساس قدرت
	کفایت مسئولیت پذیری با توجه به امکانات در اختیار
	کفایت مسئولیت پذیری با توجه به فرصت انجام کار مورد نظر
	نظم و ترتیب و انظباط شخصی
	توفیق گرایی مسئولیت پذیری
	خودکنترلی مسئولیت پذیری
	تجربه و سابقه شغلی
	انعطاف پذیری مسئولیت پذیری
	هوش اخلاقی بالا
	مرکز کنترل درونی
	ویژگی های شخصیتی
	وجدان کاری
	اجبار به استانداردسازی
	ویژگی های دموگرافی (مانند سن، جنس، وضعیت تأهل)
	تخصص

مسئولیت پذیری بین فردی	مسئولیت پذیری در قبال روابط با بیماران
	مسئولیت پذیری در قبال روابط با کارکنان
	مسئولیت پذیری در قبال روابط با تأمین کنندگان تجهیزات پزشکی
مسئولیت پذیری هنجاری	توانایی و قابلیت تبیین و تفسیر یک رفتار
	تمایل به اقدام، توانایی پیش بینی و دوراندیشی
	امکان اقدام کردن و وجود مهارت های یک ارزیابی آگاهانه
	احترام به ارزشها، هنجارها و اعتقادات و باورهای مردم
	پایبندی به اصول اخلاقی،استانداردها ،هنجارها و یا انتظارات
	احترام به حق مالکیت
	استمرار
	فرهنگ سازمانی
	الگوی رفتاری غالب مسئولیت پذیری
	ارزشهای مشترک، تدبیرهای نمادین و آرمانهای مسئولیت پذیری
	مدلهای ذهنی کارکنان
	فرهنگ سازمانی غنی و رهبری اثربخش
	تدوین مقررات اداری و سازمانی متناسب باارزشها و هنجارها
	آموزش فرهنگ کار درافراد
مسئولیت پذیری سازمانی	انتظار پاسخگو بودن وظایف شغلی فرد
	تمایل فرد به در اختیار گذاشتن انرژی خویش به وظایف سازمان
	مشارکت فعال با توجه به تعهد سازمانی
	علاقه فرد به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته
	ایمان و اعتقاد قوی به سازمان و پذیرش اهداف و ارزشهای آن
	تمایل به انجام دادن تلاش نسبتاً زیاد به خاطر سازمان
	دستورالعمل اجرا
	آرزوی قطعی برای باقی ماندن به عنوان عضوی از سازمان
	تعهد عاطفی نسبت به بروز رفتارهای فرانقشی
	حمایت سازمانی از مسئولیت پذیری کارکنان
	برداشتهای افراد از آرمانها و اهداف سازمان
	نقش مدیر درهماهنگی افراد به منظورایجادیک مجموعه هم افزا
	ارجاع پستها و مشاغل به افراد متناسب با روحیات وتوانائیهای آنان
	ارج گذاری به شغل افراد و شخصیت آنان
	نظام های انگیزشی
	آموزش مستمر تخصصی و عمومی
	مسئولیت پذیری در قبال ارزیابی کارکنان
	استفاده از مهارت ها و تجربه های خود به بهترین نحو

مسئولیت پذیری حرفه ای	ماهیت و نوع شغل
	غنی بودن و گستردگی شغل
	رعایت استانداردهای حرفه ای
	معنی دار بودن شغل
	تفویض اختیار
	ترویج نظام های جامع و اخلاقی
	کار تیمی
	جلسات گروهی با تعیین وظایف افراد
مسئولیت پذیری اجتماعی	مراقب خود و دیگران بودن
	آلوده نکردن محیط زیست
	توجه به نیازهای جامعه و جلوگیری از بی عدالتی
	التزام عملی برای افزایش سطح رفاه در جامعه
	شفافیت در امور اجرایی و عملیاتی و در پایبندی به قانون
	برطرف کردن مشکلات جامعه
	تعهدات کارکنان یک سازمان نسبت به جامعه
	مسئولیت شهروندی و پاسخگویی اجتماعی
	پاسخگویی به نگرانی های اجتماعی
	پیروی از قوانین اجتماعی
	بهبود مهارت تصمیم گیری
	برآوردن انتظارات جامعه از فرد
	تعهد داوطلبانه کارکنان برای ایفای وظایف شفاف و غیر شفاف
	گردهم آوردن تمامی بخشها جهت تحقق اهداف سازمان
	تامین منافع گروههای درونی و گروههای بیرونی سازمان
	الزام به پاسخگویی و تعهد در قبال عملکرد خود در برابر اجتماع
	به رسمیت شناختن افراد به عنوان بخشی از جامعه
	مشارکت در آرمان ها و اهداف اجتماعی
	عدالت اجتماعی
	تعامل با سایرین و درک موضوعات گوناگون
	مسئولیت پذیری اجتماعی نوع دوستانه و اختیاری
	جهتگیری به سمت ذینفعان
	پذیرش مسئولیت فرد نسبت به نتیجه و پیامد های کاریش
	مسئولیت کمک کردن به دیگران
	تعهد و تکلیف مدیریت جهت ارتقای افراد جامعه
	پاسخگوتر بودن سازمانها نسبت به جامعه
	مشارکت در حفظ محیط زیست

	مسئولیت پزشکان در خصوص سلامت بیماران
	مسئولیت پزشکان در خصوص افراد جامعه
مسئولیت پذیری قانونی	مسئولیت کیفری در قبال اختلال نظم در جامعه
	مسئولیت مدنی در قبال اختلال امور عرفی در جامعه
	عمل در چارچوب قانون و مقررات عمومی
	مسئولیت سازمان نسبت به کارکنان و التزام به قوانین کشور
اخلاق فردی	حفظ حریم شخصی و رها نبودن از هر قید و بندی
	احساس درونی از تعهد به آن ارزشها
	اخلاق ورزی در زندگی فردی
	برخورداری از ملاک ها و معیارهای شخصی
	برخورداری از بایدها و نبایدهای ارزشی
	صریح و صادق بودن با خود درون.
اخلاق شغلی	عملکرد اخلاقی در رفتارهای ارتباطی شغلی
	مجموعه قوانین اخلاقی در حرفه یا شغل
	رعایت اصول حاکم بر رفتار درست
	رعایت قانون ها یا معیارهای رفتار و عملکرد مطلوب
	انجام کار بدون الزام خارجی
	بیان کنندۀ باورهای یک گروه حرفه ای در یک حرفه
	چگونگی رفتار شخص هنگام انجام کار حرفه ای
	جلوگیری از ضایع شدن حقوق بیماران هنگام قصور پزشکی
	مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل
	داوری درست مدیران در عملکرد کارکنان
	بی طرفی و عدم جانبداری بی مورد در امور
	تأثیر ندادن به حب و بغض‌های شخصی در رسیدگی به مراجعات
	رعایت ادب در برخورد با مراجعان
	عدالت کارکنان سازمان نسبت به مراجعان
	رسیدگی به کارهای مراجعان براساس عدالت و نوبت
	عدم تبعیض بین آشنا و غریبه
	متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد با گروه های شغلی
	رعایت اخلاقیات در پرداخت خسارت و هزینه هنگام قصور پزشکی
اخلاق سازمانی	عدالت نسبت به زیردستان
	رسیدگی مدیران سازمان به معیشت کارکنان
	رعایت اصول اخلاقی در نظام تشویق و تنبیه
	تأمین عدالت و بهبود رفاه اجتماعی
	عدم تبعیض مدیران بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی، اقتصادی، نژاد و قومیت

	عدالت در تصمیم ها و فرایندهای طراحی و پیاده سازی برنامه های سازمان
	کمک های بیمارستان به افراد کم درآمد بیمار
اخلاق اجتماعی	رعایت اصول اخلاقی در جامعه
	حفظ منافع ملی
	پرداخت مالیات پزشکان
	ارزش قائل شدن به نظرات دیگران
	وقت شناسی در گروه ها و تیم ها
	احترام به حقوق دیگران
	تشویق امور درست از سوی جامعه جهت تقویت و درونی شدن ارزشها
	نهادینه کردن اصول اخلاقی در جامعه
	رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی
اخلاق معنوی	داشتن تقوی الهی و برپا داشتن ارزشهای معنوی
	صداقت گوش دادن به ندای وجدان
	همدردی با دیگران و کمک کردن به آنها
	وفاداری و رازداری
	باورها و اعتقادات مذهبی
	رعایت مجموعه قواعد به صورت داوطلبانه و بر اساس ندای فطرت
	آگاهی از مبحث اخلاقی
	مخالفت با ریاکاری و دورویی
	احساس تعهد برای اجرای دستورها، قوانین، مقررات دینی و رعایت معیارها و هنجارهای اجتماعی مطابق
	داشتن التزام به هنجارهای دینی
	وجود چارچوبی از ارزش های سازمانی
	وجود معنویت در کار

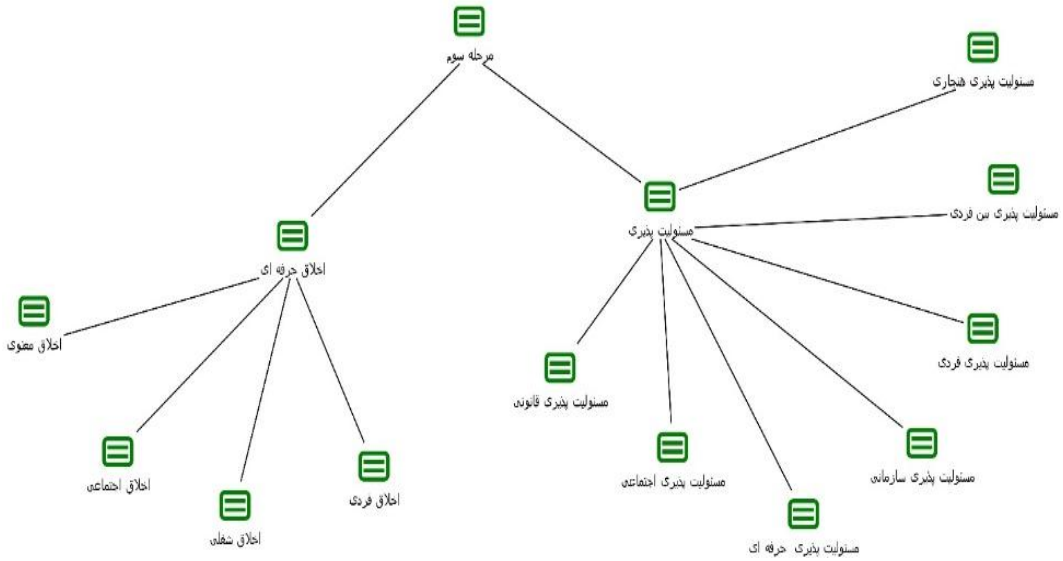
در ادامه نتایج نشان داد که بر اساس دیدگاه مشارکت کنندگان پژوهش شامل ۲ بعد اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری با ۱۲ مولفه است که ۵ مولفه مربوط به بعد اخلاق حرفه ای و ۷ مولفه در ارتباط با بعد مسئولیت پذیری است. بعد اخلاق حرفه ای شامل ۵ مولفه اخلاق فردی، اخلاق شغلی، اخلاق سازمانی، اخلاق اجتماعی و اخلاق معنوی است. بعد مسئولیت پذیری شامل ۷ مولفه مسئولیت پذیری فردی، مسئولیت پذیری بین فردی، مسئولیت پذیری هنجاری، مسئولیت پذیری سازمانی، مسئولیت پذیری حرفه ای، مسئولیت پذیری اجتماعی و مسئولیت پذیری قانونی می باشد که در جدول ۲- نشان داده شده است.

جدول۲: مقوله بندی ابعاد و مولفه های مدل کیفی ارتقاء سرمایه فکری با رویکرد سرمایه اجتماعی

بعد	مولفه
اخلاق حرفه ای	اخلاق فردی
	اخلاق شغلی
	اخلاق سازمانی
	اخلاق اجتماعی
	اخلاق معنوی
	مسئولیت پذیری فردی

مسئولیت پذیری	مسئولیت پذیری بین فردی
	مسئولیت پذیری هنجاری
	مسئولیت پذیری سازمانی
	مسئولیت پذیری حرفه ای
	مسئولیت پذیری اجتماعی
	مسئولیت پذیری قانونی

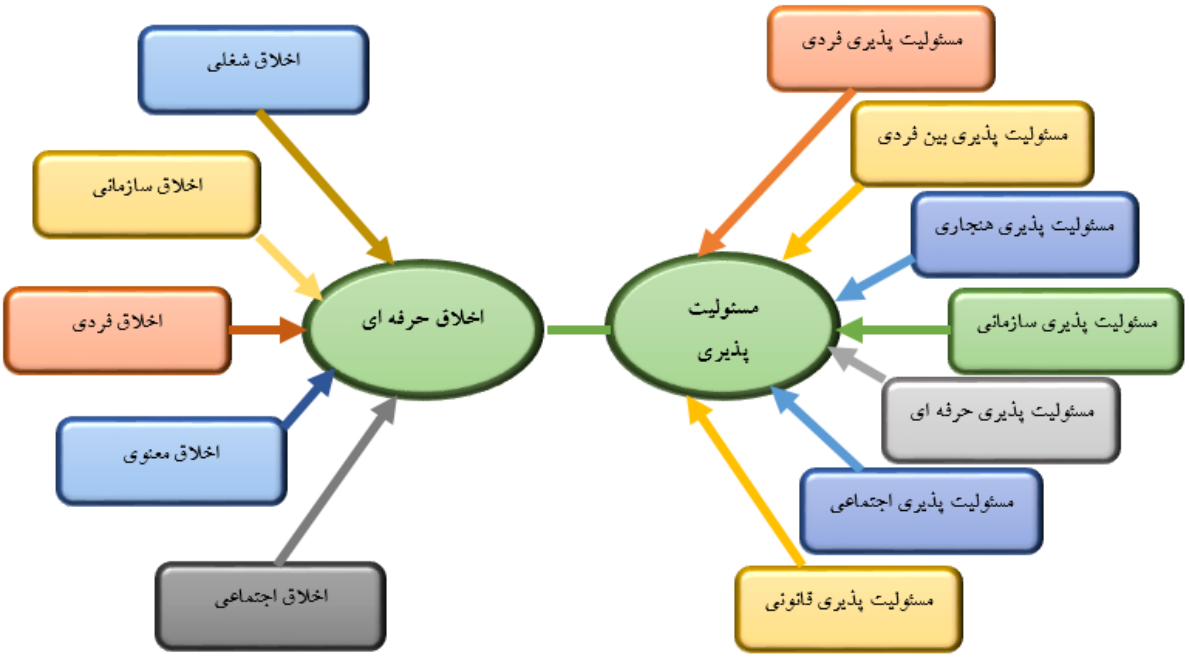
همچنین شکل ۲- مدل کیفی استخراج شده از ادبیات تحقیق و داده های مصاحبه با نرم افزار کیفی مکس کیودا را نشان می دهد.



شکل۲: مدل کیفی نهادینه سازی اخلاق حرفه ای با رویکرد مسئولیت پذیری در دانشگاه علوم پزشکی مشهد استخراج شده از ادبیات تحقیق و داده‌های مصاحبه با نرم افزار کیفی مکس کیودا

بحث

با توجه به اهمیت ادبیات موضوع این مطالعه با هدف طراحی مدل نهادینه سازی اخلاق حرفه ای با رویکرد مسئولیت پذیری در دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام شده است. مدل پیشنهادی نهادینه سازی اخلاق حرفه ای با رویکرد مسئولیت پذیری در ارتباط با ارائه اطلاعاتی که جهت ذی‌نفعان شان سودمند است کمک کرده و به شفافیت و روشنی بیشتر مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی و نهادینه سازی اخلاق در سازمانکمک می‌کند. در این تحقیق مسیر سودمند و ویژه جهت نهادینه سازی اخلاق حرفه ای با رویکرد مسئولیت پذیری در دانشگاه علوم پزشکی ارائه شده و با به وجود آوردن چارچوب ارزیابی نهادینه سازی اخلاق حرفه ای با رویکرد مسئولیت پذیری ، تجزیه و تحلیل مولفه ها و معیارها و مطالعات مقایسه ای را به خاطر کمک به فراگیری های تصمیم گیری اصلاح و اعلام خط مشی های عمومی و بهبود و ارتقاء شفافیت و روشنی در کل سیستم مراکز دانشگاه علوم پزشکی را آسان می کند. در نهایت با توجه به یافته های به دست آمده در فصول قبل مدل مورد نظر طراحی و تبیین گردید در شکل ۳- الگوی نهایی مستخرج شده از تحقیق ترسیم شده است:



شکل۳:الگوی مستخرج شده از تحقیق

بعد اخلاق حرفه ای در این پژوهش شامل مولفه های اخلاق فردی، اخلاق شغلی، اخلاق سازمانی، اخلاق اجتماعی و اخلاق معنوی می‌باشند.

در راستای اخلاق فردی می توان چنین بیان کرد که افرادی که از نظر شخصیتی و فردی تکامل یافته اند در رفتار با مراجعان به سازمان و همکران خود در حیطه شغل و حرفه بر اصول اخلاقی حرفه تعهد و پایبندی قویتری دارند . نتایج حاصل از این سوال پژوهش با تحقیقات قریب و همکاران(۱۴۰۱)[۱۹]، شیخی مبارک و همکاران(۱۴۰۰)[۲۰]، علایی و همکاران(۱۳۹۸)[۲۱]. همچنین Ribeiro-Silva & Amorim(2020) [۲۲] و (Daniel& Sap (2020 [۲۳]همسو است.

در رابطه با مولفه اخلاق شغلی نتایج خاصل با نتایج تحقیقات رضوی الهاشم و همکاران(۱۴۰۲)[۲۴]، ملک نیا و همکاران(۱۴۰۰)[۲۵]، De Bakker et al(2019) [۲۶] همسو بود.

در راستای مقوله اخلاق سازمانی نتایج حاصل با نتایج مطالعات بذرافشان و همکاران(۱۴۰۲) [۲۷]، دهقانی و همکاران (۱۴۰۱) [۲۸]، Kuenzi et al(2020)[۲۹] و Teng et al(2020)[۳۰] همسو می باشد.

در باب مولفه های اخلاق اجتماعی به پژوهش های سواعد قاسم و همکاران (۱۴۰۱)[۳۱] ، محمد اسماعیل و باقری(۱۴۰۱)[۳۲] اشاره کرد.

در ارتباط با مولفه اخلاق معنوی نتایج حاصل با مطالعات شجاعی و همکاران(۱۴۰۱)[۳۳]، پژوهش کبیری و همکاران(۱۳۹۸)[۳۴] و مطالعه ی Mulang & Putra(2023) [۳۵] و De Diego et al(2022) [۳۶] همسو می باشد.

بعد مسئولیت پذیری در این پژوهش شامل مولفه های مسئولیت پذیری فردی، مسئولیت پذیری بین فردی، مسئولیت پذیری هنجاری، مسئولیت پذیری سازمانی، مسئولیت پذیری حرفه ای، مسئولیت پذیری اجتماعی و مسئولیت پذیری قانونی می‌باشد.

در تبیین بعد مسئولیت پذیری فردی و بین فردی می توان چنین بیان کرد که مسئولیت پذیری فردی به معنای این است که فرد خود را نسبت به خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته و همچنین نیازهای دیگران نیز مسئول بداند[۳۷].

نتایج حاصل با نتایج پژوهشهای موسوی و همکاران(۱۴۰۲)[۳۸]، جمیری و همکاران(۱۴۰۱)[۳۹]،مهری و همکاران(۱۴۰۱)[۴۰] همسو است.

در باب بعد مسئولیت پذیری بین فردی می توان چنین بیان کرد که مسئولیت پذیری بین فردی به معنای متعهد بودن افراد نسبت به یکدیگر در محیط کاری است و نشان دهنده پاسخگویی در قبال خود و همکاران می باشد. نتایج حاصل از این مولفه با نتایج پژوهش ضرابیان و منصوری نصرآباد(۱۴۰۲)[۴۱] همسو بود.

در ارتباط با بعد مسئولیت پذیری هنجاری می توان چنین گفت که هنجارها مدل‌های فکری یا خطوط راهنمایی هستند که بوسیله آن، فرد اعمال خود و دیگران را از لحاظ فکری، کنترل و ارزشیابی می‌کند. در مسئولیت پذیری هنجاری کارمند احساس می‌کند که موظف است در سازمان بماند، یعنی احساس می‌کند که ماندن در آن جا کار صحیحی است و خود را نسبت به سازمان مسئول می داند. نتایج حاصل از این مولفه با نتایج پژوهشهای

کشاورز و همکاران (۱۴۰۲)[۴۲]، رسولی و همکاران(۱۴۰۱)[۴۳]،اندام و طاهری(۱۳۹۸)[۴۴] نیز همسو بود. در ارتباط با بعد مسئولیت پذیری سازمانی می توان چنین گفت که مسئولیت پذیری در سازمان، به تعهدی می‌گویند سازمان و کارکنان آن در قبال وظایف، اقدامات و نتایج تصمیمات در نقش شغلی خود دارند. این اصل مستلزم مالکیت کار و نتایج، در نظر گرفتن پیامدهای اخلاقی اقدامات خود، پذیرش عواقب تصمیمات و تصمیم‌گیری‌های آگاهانه است[۴۵].

در ارتباط با بعد مسئولیت پذیری حرفه ای می توان چنین گفت که مسئولیت پذیری حرفه ای ناظر بر مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است[۴۶].

نتایج حاصل با نتایج برخی از پژوهشهای بیدآبادی امین و همکاران(۱۴۰۲)[۴۷]،جمیری و همکاران(۱۴۰۱)[۳۹] همسو بود.

در ارتباط با بعد مسئولیت پذیری اجتماعی می توان چنین گفت که افراد در هر نقشی که به عنوان عضوی از جامعه آنها را تعریف می‌کند، مسئول هستند و باید به قوانین آن پایبند باشند و لازم است به بایدها و نبایدهای سازمان و جامعه مقید باشند[۴۸]. نتایج حاصل با نتایج پژوهشهای یوسفی و همکاران(۱۴۰۱)[۱]، میر و همکاران(۱۴۰۰)[۴۹]،الهی نژاد و همکاران(۱۴۰۰)[۵۰] و همچنین González-Rodríguez et al(2019) [۵۱]همراستا می باشد.

در ارتباط با بعد مسئولیت پذیری قانونی می توان چنین گفت که در این حالت کارکنان از سازمان انتظار دارند که ماموریت های خود را در چارچوب قانون پیگیری کند و قوانینی برای کنترل کارها مورد تصویب قرار گیرد. نتایج حاصل با نتایج پژوهشهای بید آبادی امین و همکاران(۱۴۰۲)[۴۷]،نجار آذری و کیهان(۱۴۰۰) [۴۵] همسو است.

بنابراین بر مبنای یافته های تحقیق پیشنهادات زیر ارائه می شود:

– پیشنهاد می شود از طریق شناسایی علل ناکارآمدی سازمانی و تلاش برای کاهش هرچه بیشتر آن به خصوص در بین کارکنان سازمان باعث افزایش مسؤولیت پذیری در بین کارکنان سازمان گردد.

–طراحی برنامه هایی برای تبیین و آموزش اصول اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری با هدف بهبود فراورده های سازمانی پیشنهاد مناسبی است.

– پیشنهاد می شود مدیران دانشگاه علوم پزشکی با بررسی ارزش های اخلاقی در هر بخش و با ایجاد ارتباط نزدیک و مشارکت با کارکنان و حل و فصل امور اخلاقی میان کارکنان نقش به سزایی در ایجاد مسئولیت پذیری در آنها داشته باشند.

– به مدیران دانشگاه علوم پزشکی پیشنهاد می شود که پیشنهاد می شود که با شناسایی کارکنان با اخلاق حرفه ای و خوش برخورد باعث افزایش مسئولیت پذیری در بین آنها شوند تا ناکارآمدی سازمانی کاهش یابد.

همچنین این پژوهش در اجرا با محدودیت هایی مواجه بوده است:

۱–ارائه مدل نهادینه سازی اخلاق حرفه ای با رویکرد مسئولیت پذیری فرآیند پیچیده ای دارد که به دلیل ماهیت پیچیده، نیاز به بسترهای فرهنگی و اجتماعی است که باید محدودیت‌های فرهنگی، اجتماعی مورد لحاظ قرار گیرد.

۲–متغیرهای مزاحم نظیر فرهنگ جامعه و سازمانهای دخیل موجود شاید اعتبار و روایی نتایج این پژوهش را با مخاطره مواجه کرده باشند.

نتیجه گیری

با توجه به نتایج حاصل از این مطالعه می توان نتیجه گرفت که اخلاق حرفه ای قابلیت دانشگاه های علوم پزشکی را در کسب و کار از طریق ایجاد مسئولیت پذیری افزایش داده و هزینه های جامعه و سازمان راکاهش می دهد.

ملاحظات اخلاقی

مقاله حاضر مستخرج از رساله دکتری نویسنده اول با کد اخلاق IR.IAU.MSHD.REC.1400.016می باشد که از ملاحظات اخلاقی رعایت شده در انجام پژوهش می توان به محرمانه ماندن مشخصات شرکت کنندگان، توضیح اهداف انجام پژوهش به آنها و جلب رضایت آگاهانه ی آنها برای شرکت در پژوهش بود.

تضاد منافع

هیچگونه تضاد منافعی وجود ندارد.

تقدیر و تشکر

محققان بر خود لازم می دانند از همکاری و مشارکت کلیه ی شرکت کنندگان در پژوهش کمال تشکر و قدردانی خود را اعلام بدارند.

منابع

1- Yousfi M, seidi J, salehi K. The relationship between nurses' social responsibility and organizational structure in teaching hospitals of Kurdistan University of Medical Sciences. SJNMP 2023; 8 (3) :64-75[Persian]

2- Coelho, R., Jayantilal, S., & Ferreira, J. J. The impact of social responsibility on corporate financial performance: A systematic literature review. Corporate Social Responsibility and Environmental Management.2023.

3- McCullough, L. B., Coverdale, J., & Chervenak, F. A. Professional virtue of civility and the responsibilities of medical educators and academic leaders. Journal of Medical Ethics.2023.
4-. Soheili Najafabadi, S, Sohrabi, T, Bayat Turk, A. Designing a model of academic social responsibility with an emphasis on the components of entrepreneurial orientation (case study: Islamic Azad University - Central Tehran branch). Entrepreneurship Knowledge, 2023;3(2):87-95[Persian]
5- Zamanian, A., Bahmani, A., Barani, S., Rohi, R. Explaining the role of employee responsibility in the relationship between servant leadership and self-efficacy and innovative behaviors in line with the general policies of the administrative system.. Quarterly Journal of The Macro and Strategic Policies, 2023;8 (12):121 -146[Persian]
6- Moosavi Rashedi, S. H., Makizadeh, V., Hasanpour Qorughchi, E. Investigating the Impact of Ethical Leadership, Accountability, and Fair Behaviors on Attracting and Retaining Customers in Shared Businesses. Journal of Business Management, 2023; 15(3): 577-601[Persian]
7- Hafiz Kamal M. The relationship between the organizational culture governing the school and the professional ethics of managers with teachers' responsibility in boys' primary schools in Khonjin city. Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting, 2021 ;6(21): 609-630[Persian]
8-Cronqvist, M. Professional ethics as experienced by student teachers: A neoliberal view. Phenomenology & Practice,2020; 14(1): 89-104
9-Decker, D. M., Wolfe, J. L., & Belcher, C. K. A 30-year systematic review of professional ethics and teacher preparation. The Journal of Special Education,2022; 55(4): 201-212.
10- Pourmohammad, R., Shouri Bidgoli, A., asayesh, H., Farzan, R. Professional and Educational Ethics of Faculty Members & Its Relationship with Students' Satisfaction and motivation with Education. Horizon of Medical Education Development, 2023; 14(15): 254-271[Persian]
11- Zamandi, A. A., Hassani, M., Galavandi,, H. The Identification of the Components of Professional Ethics in University Education. Journal of research in instructional methods, 2023; 1(2): 95-114[Persian]
12- karimi yarandi H, komlakh K, komlakh K. Investigation of the Status of Professional Ethics of Professors of the University of Medical Sciences from Students' Perspective: A Systematic Review. Journal title 2023; 1 (1) :7-12[Persian]
13-Sheki M., Fazli Alaviklai M. The role of professional ethics of managers on the responsibility of employees according to the mediating role of work commitment. Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting,2023; 7(25): 1721-1729[Persian]
14- Rezvani, N, Mokhtari Dinani, M, Nowrozi Seyed Hosseini, R. Modeling linear relationships of professional ethics with professional qualifications and social responsibility of sports federations employees. Journal of Sports Management, 2023; 7(3): 44-67[Persian]
15- Qamoshi, Z, Mir Kamali ,S M, Ehtsham, Z. The relationship between locus of control and social responsibility with the mediation of professional ethics among elementary school teachers in Shahrari. Research in the teaching of educational sciences and counseling [Internet]. 2022;8(16):69-91[Persian]
16-Kurian, D., Qiu, S. and Dirani, K.M. (2023), "Ethics, corporate social responsibility and the role of human resource development: the academic experts' view", European Journal of Training and Development, 2023;47(1): 223-239.
17- Nguyen, T. H. N., Yeh, Q. J. Enhancing employee's work ethics and social responsibility awareness in Chinese organisations: the roles of Confucian diligence tradition, western values and participative leadership. International Journal of Business Governance and Ethics, 2022;16(1): 54-87.
18- Alwagfi, Ali Awad(2020). Work Ethics and Social Responsibility: Actual and Aspiration, Journal of Management Research. ISSN 1941-899X. 2020; 12(1):254-287.
19- Gharib, M, Qashqaizadeh ,N, Omidian ,F. Designing a model of the antecedents of the development of nurses' professional ethics. Islamic lifestyle based on health [Internet]. 2022;6(4):208-218. [Persian]
20- Sheikhi Mobarakeh, B., Salimi, M., zahedi, H. Designing a professional ethics model for physical education teachers. Quarterly Scientific Journal of Applied Ethics Studies, 2021; 17(41): 97-126. [Persian]
21- Alai, M, Mokhtari Dinani, M, Rezaei Pendari, A. Designing an Interpretative Structural Model for Factors Influencing Professional Ethics in Female National Team Coaches. Ethics in Science and Technology 2020; 14 :87-92. [Persian]
22- Ribeiro-Silva, E., Amorim, C. Physical Education Cooperating Teachers' perspectives on professional ethics, Journal of Sport Pedagogy and Research ,2020: 6(1), 46-50.
23- Daniel, W , Sap,S. Teachers' Perception of Professional Ethics and Its Impact on Their Professionalism. American Journal of Educational Research.2020, 8(6). 400-410.
24- Razavi Al-Hashem, S B, Payrond, H, & Mirzaei, M. Designing a contingent professional ethics model, a step towards organizational citizenship behavior. Cultural Management, 2023;17(60), 1-16. [Persian]
25- Maleknia, H, Khosrovizadeh, E, Foroghipour, H, & Hemti, J. Designing the model of professional

ethics of Premier League football clubs with the foundation's data theory approach. Sports Science Quarterly,2020; 13(41), 140-155.
26- De Bakker, F. G., Rasche, A., & Ponte, S. Multi-stakeholder initiatives on sustainability: A cross-disciplinary review and research agenda for business ethics. Business Ethics Quarterly, 2019;29(3), 343-383.
27- Bazarafshan, A, Amirianzadeh, M, Zarei, R, & Ahmadi, E. Evaluating and fitting the model of the components of managers' professional ethics. Human Resources Education and Improvement Quarterly, 10 (4th year, 1st issue, 2023, 64-82. [Persian]
28- Dehghani ,H, Selajge, S, Sayadi ,S. Designing a Model of Professional Ethics in the Organization of Natural Resources, Forests, Pastures and Watershed Management. Ethics in Science and Technology 2023; 17 (4) :131-139. [Persian]
29- Kuenzi, M., Mayer, D. M., & Greenbaum, R. L. Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. Personnel Psychology,2020; 73(1), 43-71.
30- Teng, C. C., Lu, A. C. C., Huang, Z. Y., & Fang, C. H. Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB) A study of three star hotels in Taiwan. International Journal of Contemporary Hospitality Management,2020; 32(1), 212-229.
31- Savaed G, Ehteshamzadeh P, Bruna M R. Model of Structural Equations for the Development of Social Ethics and Sense of Security with the Mediating Role of Social Capital in Students' Parents. JHPM 2022; 11 (4) :24-35. [Persian]
32- Mohammadesmaeil S, Bagheri Z. Relationship between Social Adjustment and Professional Ethics among Librarians in Libraries of Tehran Universities of Medical Sciences. CJS 2022; 9 (2) :37-47. [Persian]
33- Shojaei A A, Zebardast J, Kiasalar M, Isisazadeh N. The Strategy of Spiritual Growth and Islamic Ethics in University Hospitals. Iran J Cult Health Promot 2022; 6 (3) :394-402. [Persian]
34- Kabiri ,A, Qalei ,A, Talebi ,M, Sheikhlou, M. Relationship between Dimensions of Spirituality (as ethics) in the Workplace with Organizational Health and Organizational Trust. Ethics in Science and Technology 2019; 14 (2) :83-91. [Persian]
35- Mulang, H., & Putra, A. H. P. K. Exploring the implementation of ethical and spiritual values in high school education: A case study in Makassar, Indonesia. Golden Ratio of Social Science and Education, 2023;3(1), 01-13.
36- De Diego-Cordero, R., Suárez-Reina, P., Badanta, B., Lucchetti, G., & Vega-Escano, J. The efficacy of religious and spiritual interventions in nursing care to promote mental, physical and spiritual health: A systematic review and meta-analysis. Applied Nursing Research, 151618.2022.
37- Huang, Y. F., & Do, M. H. Review of empirical research on university social responsibility. International Journal of Educational Management. 2021;35(3), 549-563.
38- Mousavi S F, Benisi P, Shahrakipour H. Development of a responsibility model based on identity styles with the mediating role of self-concept for the students of Tehran Universities. Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry 2023; 10 (1) :90-102. [Persian]
39- Jamiri, F., zamani moghaddam, A., Jamalee, A. Providing a model for promoting individual, social, professional responsibility of graduate students (Case study: Tehran University of Science and Research). Political Sociology of Iran, 2021; 3(4): 2433-2454. [Persian]
40- Mehri, A., Afroozeh, M. S., safari, H. R. Relationship between Mental models and Psychological needs with Personal and Social Responsibility in Women's Futsal. Sport Psychology Studies, 2023; 12(44): 125-158. [Persian]
41- Zarabian, F., mansry, M. The communication model of religious orientation, moral intelligence, responsibility, empathy, altruism and interpersonal forgiveness of virtual students in military-occupied areas of Tehran.. Military Psychology, 2023; 14(1): 51-76. [Persian]
42- Keshavarz, L. Designing Relationship Model of Self-efficacy and Organizational Commitment at the employees' ministry of youth and sports. Sport Management Studies, 2023; 1(4),221-257. [Persian]
43- Rasouli, Z., Hassani, F., KHosravi, A., Zare, M. Designing a structural model for predicting job burnout based on organizational commitment Mediated by Psychological Capital in Female Nurses of Military Hospitals in Tehran. Psychological Models and Methods, 2022; 13(47): 69-80. [Persian]
44- Andam, R., taheri, H. Modelling of Predictive Organizational Indifference Based on Organizational Justice, Organizational Commitment and Job Satisfaction (The Case: Women Teachers of Physical Education in Alborz Province). Educational and Scholastic studies, 2020; 8(2): 193-215. [Persian]
45- Najjaraziri, Z, & Kayhan, J. Clarifying the relationship between Islamic work ethics and professional ethics with the mediating role of responsibility (case study: General Directorate of Education of West Azerbaijan). Human Resources Education and Improvement Quarterly, 5 (2nd year, 4th issue, 2021;38-52. [Persian]
46- Trynchuk, V., Khovrak, I., Dankiewicz, R., Ostrowska-Dankiewicz, A., & Chushak-Holoborodko, A. The role of universities in disseminating the social responsibility practices of insurance companies. Problems and Perspectives in Management, 2019;17(2), 449-461.

47- Bidabadi Amin, R, Ahmadi, K, Salvati, A. Professional behavior accountability scheme of government department employees with emphasis on the 20th paragraph of the general policies of the administrative system, Journal of Behavioral Studies in Management, 2023;14(34), 169-193. [Persian]
48- Fatima, T & Elbanna, S. Corporate social responsibility (CSR) implementation: A review and a research agenda towards an integrative framework. Journal of Business Ethics, 2023;183(1), 105-121.
49- Mir, A, Namamian, F, Maroufi, Fa, & Moradi, . Design and evaluation of the corporate social responsibility model in the field of marketing of national and national banks with a hybrid approach. Journal of Economics and Business, 2021;12(23),17 -34. [Persian]
50- Elahinezhad, Z., shojaei, S., cheraghali, M. R., mostaghimi, M. R. Designing the Social Responsibility Model of the Intellectual Development Center for Children and Teenagers. Sociology of Education, 2022; 7(2): 406-430. [Persian]
51- González-Rodríguez, M. R., Martín-Samper, R. C., Köseoglu, M. A., & Okumus, F. Hotels' corporate social responsibility practices, organizational culture, firm reputation, and performance. Journal of sustainable tourism, 2019;27(3), 398-419.