مقاله پژوهشی

ارائه مدل نظام اخلاقی خط مشی گذاران وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات

مسعود سایانی[1]، دکترزهرا شکوه[2]*، دکترامین نیک پور[2]، دکترمهدی محمد باقری[2]، دکترمسعود پورکیانی[2]
۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
۲. گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۲۲، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۴)

چکیده

زمینه: نهادینه سازی نظام اخلاقی خط مشی گذاری در خط مشی گذاران می تواند زمینه سازی توسعه ارزش های اخلاقی در سازمان باشد، با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف ارائه مدلی به منظور تبیین نظام اخلاقی خط مشی گذاران وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات مورد بررسی قرار گرفت.

روش: این پژوهش از نوع مطالعات کیفی است که از نظریه داده بنیاد استفاده شده است. مشارکت کنندگان در پژوهش خبرگان وزارت ارتباطات و فناوری (مدیران ارشد و کارشناسان) و اساتید دانشگاه بودندکه از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی قضاوتی ۱۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار مصاحبه بود و مفاهیم به روش کدگذاری باز استراس و کوربین استخراج شده اند.

یافته ها: مقوله های عمده و هسته ای در قالب ابعاد ۶ گانه شرایط علی از جمله (خدا ترسی و دینداری و برخوداری از مهارت ها و شایستگی ها)، شرایط زمینه ای(زیر ساخت های فرهنگی، اثربخشی و کارآمدی فرایندهای سازمانی، سرمایه گذاری آموزشی)، شرایط مداخله گر(مهارت های شناختی مدیران،رفق و مدارا)، مقوله محوری(حاکمیت قانون، پاسخگوی سریع، قابلیت اعتمادو اطمینان مدیران)، راهبردها(مقررات تنظیمی کارآمد، مدیریت مشارکتی، عدالت محوری) و پیامدها(کاهش فساد اداری، بهبود رضایتمندی جامعه، شایسته سالاری، تحول و بهبود نظام اداری، رضایتمندی منابع انسانی) به سطح انتزاعی بالاتر ارتقاء داده شد و در نهایت مدل پارادایمی پژوهش ارائه گردید.

نتیجه گیری: توسعه نظام اخلاقی در وزرات ارتباطات و فناوری اطلاعات می تواند زمینه ساز اخلاق مداری در خط مشی ها شود و می توان به منظور دسترسی به این مهم از مدل ارائه شده در پژوهش حاضر بهره گرفت.

کلیدواژگان: خط مشی، نظام اخلاقی، ارتباطات و فناوری اطلاعات.

سرآغاز

پر تلاطم ترین نظم درونی که بشر تاکنون به آن دست یافته است، «اخلاق[1]» است که به طور مشخص دستاورد جهان اجتماعی بوده است و کارآمدترین نظم بیرونی که بشر به آن رسیده، محصول «علوم تجربی» در جهان تجدد بوده است(۱). در جهان تجدد، نظم بیرونی برآمده از علوم تجربی با اخلاق هم نهاد نشد و به طور معمول رونق یکی به ترقی دیگری نیجامید. شایان توجه است، این ادعا بدین معنا نیست که در جهان تجدد، اخلاقیات و اخلاق‌ورزی وجود ندارند؛ زیرا در هر جهان اجتماعی، هر نظم بیرونی، نوعی نظم درونی متناسب با خود را به همراه دارد و مهم‌تر اینکه اخلاق، فطری انسان‌هاست که در هر جهان اجتماعی کم و بیش ظهـــــور و بروز می‌یابد و البته جهان‌های اجتماعی می‌توانند کم و بیش مانع شکوفایی و چه بسا باعث سرکوب این پدیده فطری شوند(۲). در این راستا اخلاق به ویژه در بیست سال اخیر،از جمله موضوعات مهم در حوزه سامان و مدیریت بوده است(۳). اخلاق می تواند به عنوان مکانیزم ارتباطی بین اجتماع و امور شخصی باشد. رفتار اخلاقی[2] عادت های کاری خوب، نگرش های کاری مثبت، هماهنگی با دیگر افراد و مهارت های مورد نیاز برای حفظ شغل است (۴). اخلاق کاری[3]، متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است(۵). حتی اخلاق کاری مهم ترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی محسوب می شود.

نویسندۀ مسئول: نشانی الکترونیکی: shokoh.azaduniversity@gmail.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.22.9]

به عبارت دیگر، اخلاق کاری هنجاری فرهنگی است که به انجام مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است. از طرفی؛ آن را هنجار فرهنگی[۴] می داند که در یک جامعه شکل می گیرد و انتظار دارد همه ی کارکنان، کار خود را خوب انجام دهند (۶). اخلاق کاری به مسائل و پرسش های اخلاقی و نیز اصول و روش های اخلاقی یک نظام حرفه ای می پردازد و ناظر بر افعال ارادی اعضای سازمان در حیطه فعالیت های حرفه ای آن هاست(۷). در مباحث مدیریت و سازمان، منظور از اخلاق کاری، مسئولیت های اخلاقی[۵] فرد از حیث شغل است. با این تفاسیر می توان گفت که اخلاق کاری در برگیرنده مجموعه ای از احکام ارزشی، تکالیف، رفتار و سلوک و دستور هائی برای انجام در سازمان و محل کار است(۸). بسیاری از رفتار ها و اقدامات اعضای سازمان، متأثر از ارزش های اخلاقی[۶] است و ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان ها می تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان ها به وجود آورد(۹). بی توجهی سازمان ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذینفعان بیرونی می تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد (۱۰).

در کنار این مهم نگاه گذرا به تعاریف خط مشی، پیشینه مباحث و اندوخته های علمی اندیشمندان این حوزه را یاد آوری می کند. البته در منابع علمی تعاریف خط مشی عمومی[۷] بیش از خط مشی به چشم می خورد و در بعضی مواقع خط مشی به جای خط مشی عمومی به کار برده شده است. در این خصوص دانشمندی معتقد است «مطالعه خط مشی عمومی بیش از آن که نوعی علم باشد ، نوعی شرب است. بیشتر هنر و فوت و فن است تا نوعی علم ناب» (۱۱). خط مشی به عنوان مجموعه تصمیمات متعامل بازیگر یا گروهی از بازیگران سیاسی[۸] در مورد انتخاب اهداف و ابزار دست یابی به آنها در شرایط مشخص،تعریف شده است. به شرط آن که این تصمیمات به صورت قانونی در چارچوب اختیارات بازیگران اتخاذ شده باشند. پژوهشگران در تعریف، خط مشی گذاری را عملی با حضور جمعی از بازیگران می دانند نه یک تصمیم انفرادی، البته این بازیگران قانونی می دانند، در حالی که خط مشی گذاری را عمل بازیگران سیاسی می دانند. در واقع ممکن است بازیگرانی در اتخاذ خط مشی به عنوان یک عمل سیاسی دخالت داشته باشند، اما به صورت قانونی و رسمی جزء بازیگران خط مشی عمومی به حساب نمی آیند. نکته مهم دیگر این که آنها خط مشی را یک فرآیند می‌دانند که راه خود را به جلو می-گشاید و زمانی به نتیجه می رسد که مجموعه فعل و انفعال ها صورت گرفته باشد. در همین راستا برخی پژوهشگران خط مشی گذاری را دولتی می داند، در حالی که پست مدرنیسم شرایط اداره داخلی کشورها را به صورتی توصیف می نماید که بر کثرت گرایی و مشارکت تاکید دارد، یا حداقل این که نتیجه این کثرت گرایی و مشارکت به فعالیت گسترده بازیگران غیردولتی خواهد انجامید(۱۲).

توجه به خط و مشی و اصول صحیح خط مشی گذاری برای موفقیت سازمان های دولتی بسیار مهم است؛ زیرا با ایجاد تنوع در بین نیروی کار، افزایش خلاقیت[۹] و بهبود تصمیم گیری، یک مزیت رقابتی ایجاد می کند(۱۳)، این مهم یکی از چالش های مدیران در طول زمان می باشد؛ زیرا آنان در طول ماموریت سازمانی خود با مسائل و موقعیت های روبه رو می شوند که نیازمند تصمیم گیری است(۱۴). تفکر در مورد توسعه نظام اخلاقی[۱۰] در زمینه خط مشی گذاری نیازمند درک از چهارچوب آن است، در مورد خط و مشی گذاری، ضروری است که سازمان ها به طور کامل در راستای توسعه مسائل اخلاقی اهتمام ورزند(۱۵)، یکی از چالش های پیش روی مدیران در سطح راهبردی سازمان شرایط محیطی با عدم اطمینان است، نا اطمینانی به طور معمول تصمیمات را دچار مشکل می کند و می تواند نظام اخلاقی را تحت تاثیر مثبت و یا حتی منفی قرار دهد(۱۶)، در مقابل افزایش حجم و تغییر کیفی نیازهای مشتریان، پیچیدگی روز افزون فناوری، شدید شدن رقابت در سطوح ملی و بین المللی و جهانی شدن اقتصاد که به عنوان ویژگی های بارز محیط صنعتی جاری شناخته می شوند موجب گردیده اند که مدیران عالی در اداره سازمان های تحت سرپرستی خود با چالش های عمده ای بویژه در حوزه رعایت مسائل اخلاقی مواجه گردند(۱۷، ۱۸). در چنین شرایطی مدیران روز آمد و مدبر برای تضمین بقا و پیشرفت سازمان یا شرکت تحت مدیریت خود و کسب فرصت های محیطی، سمت و سوی تلاش ها و خط مشی و گذاری را از سطح عملیاتی تا استراتژیک مبتنی بر توسعه نظام اخلاقی ارتقا می دهند و سعی می کنند تا ضمن توجه به شرایط متغیر جاری، عملکرد بلند مدت سازمان یا شرکت خود را از طریق خط مشی گذاری اثر بخش تضمین نمایند(۱۹).

بر اساس آنچه که مطرح شد جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق سازمانی مانند رعایت حقوق، وجدان کاری[۱۱] و ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف و برای تحقق آن فرهنگ سازی کند. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده اند که بی اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت ها می تواند منشأ بسیاری از چالش برانگیزترین مشکلات مدیران باشد و بهره وری را بشدت کاهش دهد (۲۰). از نگاهی تخصصی‌تر می توان گفت که رعایت اخلاق سازمانی توسط مدیران منابع انسانی در یک سازمان، امری ضروری می باشد زیرا آن ها با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلند مدت سازمان را تضمین می کنند، به خصوص در حوزه های تخصصی خود از جمله در جذب و استخدام منابع انسانی، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش، سیستم حقوق و دستمزد، برنامه ریزی های توسعه و ارتقاء شغلی، مدیریت روابط کار، برنامه ریزی های جبران خدمت و ترک خدمت و بازنشستگی و ... شناسایی و آگاهی از این مؤلفه ها برای حل مشکلات و موضوعات خاصی که افراد با آن مواجه می شوند مفید است هم چنین باعث بهبود باورها و رفتارهای اخلاقی آن ها شده و راهنمایی های لازم را برای افراد حرفه ای در تعیین اقدام مناسب فراهم می

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.22.9]

نمایند بگونه ای که بطور مستمر و پایدار در تصمیم گیری های راجع به موضوعات اخلاقی و تخصصی به آن ها کمک می کنند (۲۱).

زندگی بشر از عصر صنعتی با انقلاب چهارم و با محوریت فناوری ارتباطات و اطلاعات[12]به عصر فراصنعتی تغییر وضعیت داده و جوامع بشری در حال تکامل به سوی تشکیل جامعه اطلاعاتی می باشند. تکامل کلیه فرایندها، فعالیت های اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و روابط بین المللی جوامع را تحت تاثیر قرار داده است. ساختار تشکیل دهنده و مرکز ثقل جامعه اطلاعاتی را تولید، پردازش، انتقال و مدیریت اطلاعات تشکیل می دهد. ارتباطات و فناوری اطلاعات با تحولات نوظهور خود نقش برجسته ای در گسترش و شفافیت اطلاعات [13]ایفا نموده است و عامل موثری در بهبود سطح زندگی، رفاه عمومی و عدالت اجتماعی می باشد. با تصویب سند چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران و مشخص شدن تصویر آینده ایران زمین به عنوان کشوری توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه، با هویت اسلامی و انقلابی، الهام بخش در جهان اسلام و با تعامل سازنده و موثر در روابط بین الملل در سال های آینده و اهمیت فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان موتور محرک توسعه در قرن بیست و یکم نقش خطیر وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات قابل ملاحظه می باشد. فناوری اطلاعات توانسته است تمامی شیوه ها و مسیرهای انتقال،مبادله، نمایش، ذخیره سازی و مدیریت اطلاعات و متحول و دگرگون سازد. امروزه فن اوری نوین ارتباطی چنان سرعت و عمقی به تغییرات اجتماعی داده اند، که حتی پابرجاترین عرصه حیات بشری یعنی فرهنگ را نیز درنوردیده است و انسان را در میانه یک دگرگونی فرهنگی نوین در حال افزایش است (۲۲).

با توجه به این که در طبیعت انسان و تفکر انتزاعی و ایده آل بشر، مبانی اخلاقی یافت می شود که می توان آن ها را چهارچوب اصلی اخلاق کاری و اخلاق حرفه ای[۱۴] در سازمان ها قرار داد، بنابراین مشکلات اخلاقی که در صورت نادیده گرفتن اصول اخلاقی می تواند گریبان گیر مدیران منابع انسانی شود عبارتند از رعایت نکردن استانداردهای سازمانی و اداری، سوء رفتارها از طرف کارکنان، به خطر افتادن امنیت کارکنان و کاهش ایمنی کار، افزایش فریب کاری و رشوه خواری[۱۵]، دروغ گوی به کارفرما و ارایه‌ی گزارشات نادرست و ساختگی، سوء استفاده از اطلاعات داخلی سازمان و دزدی، خویشاوند گرایی و... که نهایتاً منجر به اتخاذ سیاست های مخرب توسط مدیران منابع انسانی و ایجاد خشونت در محل کار می شود. از این رو، ضعف اخلاقی بر عملکرد سازمان تاثیر منفی دارد. وقتی رفتار سازمانی از نظر اخلاقی ضعیف باشد به صورت آشکار و پنهان هزینه عملکرد، بالا می رود. این هزینه را می توان در حوزه های مختلف سازمانی شناسایی کرد مانند پایین بودن بهره وری، کندی پویایی سازمان، عدم شفافیت و به هم ریختگی ارتباطات سازمانی. بنابراین با توجه به موارد بیان شده؛ در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سوال می باشد که مدل نظام اخلاقی خطمشی گذاران وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات ضروری دارای چه ویژگی ها و عناصری می باشد؟

روش

روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی می باشد و از نظر رویکرد گردآوری داده‌ها کیفی و با به کار گیری روش نظریه داده بنیاد است. مشارکت کنندگان در پژوهش شامل خبرگان وزارت ارتباطات و فناوری (مدیران ارشد و کارشناسان) و اساتید دانشگاه تا اشباع نظری مورد استفاده قرار می‌گیرد (خبرگان افرادی هستند که در این زمینه حتما تجربه زیسته داشته‌اند). برای مطلع شدن از دیدگاه‌ها و نظرات متخصصان و صاحب نظران از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع نظری با ۱۴ نفر استفاده شد. برآورد حجم نمونه مورد نظر بر مبنای اشباع نظری داده ها انجام شد. بر این اساس مصاحبه با تعداد ۱۳ نفر به اشباع نظری رسید و برای اطمینان بیشتر یک مصاحبه دیگر انجام شد. پس از نهایی شدن مکان و انجام هماهنگی‌های لازم، به نظر می رسید سئوالات تحقیق باید از کسانی پرسیده شود که به موضوعات، اشراف کامل داشته و در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های سازمان، شرکت دارند. در نتیجه، کلیه مدیران ارشد در کانون توجه قرار گرفتند.

به منظور گردآوری داده‌های پژوهش در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. در مصاحبه نیمه‌ساختار یافته، اجازه پرداختن به ایده‌های جدید داده می‌شود تا در طول مصاحبه به عنوان یک نتیجه از آنچه مصاحبه‌شونده می‌گوید مورد استفاده قرار گیرد. باید تاکید کرد که برای درک مسئله نظام اخلاقی خط مشی گذاری می بایست دیدگاه مشارکت کننده‌ها را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد و از دل داده‌های به دست آمده از نظرات آنها، الگوی مورد نظر را استخراج کرد در این میان و برای رعایت اصول اخلاق پژوهش، در جریان مصاحبه‌ها از مشارکت کننده ها اجازه خواسته شد تا صحبت های آنها ضبط و ثبت شود و پس از پایان مصاحبه به صورت دقیق مصاحبه ها بررسی و به روی کاغذ برگردانده شد. به منظور تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل تم که مبتنی بر کدگذاری باز و کدگذاری محوریو کدگذاری انتخابی (گزینشی) است استفاده شد، در مرحله کدگذاری باز مفاهیم شناسایی شد و از زوایایی مختلف از دورن به بیرون و یا وارونه ای مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت تا دیدگاه کاملی نسبت به اهمیت و جایگاه مفاهیم کسب شود، در کدگذاری محوری یکی از مقوله ها محور فرایند پدیده اصلی قرار گرفته شد و سپس مقوله های دیگر به آن ارتباط داده شد، این کار با استفاده از یک پارادایم مشخص انجام شد تا روابط بین شرایط علی، پدیده محوری، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر، راهبردها و پیامدها نشان داده شود، در نهایت در کد گذاری انتخابی با تکیه بر روابط درونی مقوله ها مستخرج شده از مرحله کدگذاری محوری نظریه پژوهشی خود را از طریق نگارش داستان گونه رابطه بین مقوله ها و با توجه به یادداشت های شخصی پژوهشگر به رشته تحریر درآورده شد.

پس از انجام پژوهش لازم بود که مشخص شود آیا تبیین نظری پژوهشگران مقاله از نظر شرکت کنندگان معنی دار است یا نه، و نیز صحت وقایع و توالی آنها در فرایند نظریه اطمینان حاصل شود، به منظور رسیدن به این هدف نتایج تحلیل به ۲ نفر از مشارکت ارائه شد و

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.22.9]

مقاله پژوهشی

فرایند رسیدن به دیاگرام برای آنها تشریح گردید، یافته هـای حاصـل از این کار، یافته های کلی پژوهش را تایید کرد. همچنین از تکنیک زاویه بندی کریستینسن هم برای ارزیابی اعتبار و کیفیت یافته ها استفاده شد. بر این معنا سعی شده است با درگیری مداوم و مستمر ذهنی با داده ها، وسعت اطلاعات و عمق دادن اطلاعات امکان پذیر شود. برای نیـل بـه این هدف پس از کد گذاری داده ها توسط پژوهشگر، از دو نفر خواسـته شد که برخی از مصاحبه هـا را کـد گـذاری کننـد تـا صـحت و اعتبـار کدگذاری و مقوله های به دست آمده را ارزیابی کنند و نتایج این بخش مشابهت داشت با کد گذاری که در مرحله قبل صورت گرفته بود.

یافته‌ها

نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه‌های انجام شده نشان می‌دهد که عوامل تجربی زیادی بر نظام اخلاقی خط مشی های وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعـات تأثیرگذارهسـتند، بـه طـوری کـه نقـش مـدیران و وظـایف کارکردی آنها را یک عامل بسیار تأثیر گذار برای خط مشی های وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعـات مـی‌داننـد. مصـاحبه شـوندگان بارهـا در مصاحبه‌ها به عامل‌های بسیاری در ارتباط با توسعه نظام اخلاقی خـط مشی های وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات تأکید می‌کردند. مصاحبه شوندگان معتقد بودند که مدیران می بایستی با ورود به جامعه به سرعت احساس امنیت و آرامش نموده و خود را با هنجارهای موجود در محـیط وفق دهند. مصاحبه‌ها گویای این موضوع‌اند که مـدیران را یـک عامـل بسیار مهم و تأثیرگذار بر عملکرد سازمان‌ها و تعیین نوع خط مشی های مبتنی بر نظام اخلاقی وزارت ارتباطات و فنـاوری اطلاعـات مـی‌داننـد. کدگذاری محوری مرحلهٔ دوم تجزیه و تحلیـل در نظریـه‌پـردازی داده بنیاد است. هدف این مرحله برقراری رابطه بین مقوله‌های تولید شده در مرحله کدگذاری باز است. کدگذاری محوری بر تمرکز و تعیین یک مقوله به عنوان مقوله هسته‌ای یا مرکزی قرار داشته و سـپس سـایر مقولات به عنوان مقولات فرعی به آن ارتباط داده می‌شوند. پـس از تعریف مقوله محوری، با کدگذاری مجدد داده‌ها انواع شرایط تاثیرگذار بر مقوله محوری شامل شرایط علی، زمینه‌ای و بستر، شرایط مداخله-گر، کنش‌ها و واکنش‌هایی که برای اداره، کنترل یا پاسخ بـه مقولـه محوری به وجود می‌آیند(راهبردها) و پیامـدهای ناشـی از آن‌هـا نیـز مشخص می شوند.

مدل پارادایمی پژوهش بر اساس الگـوی داده بنیـاد بـر اسـاس تحلیـل مصاحبه‌های انجام شده، مفاهیم اصلی و مقوله های شرایط علی، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر، تأثیر گذار بر مقوله محـوری و رهبردهـای و پیامدی نظام اخلاقی خط مشی گذاری در وزارت ارتباطات و فنـاوری اطلاعات مطابق با جدول (۱) می‌باشد.

جدول ۱. کدگذاری داده‌ها

مقوله کلی	مقوله های فرعی	مفاهیم اصلی
شرایط علّی	خدا ترسی و دینداری	صداقت؛ پرهیز از طمع؛ رسیدگی به امور؛ قناعت و خویشتن‌داری؛ پرهیز از افراط؛ حسن ظن؛ ذکر؛ متانت؛ پرهیز ازغرور و کبر؛ دوری از غضب؛ ایمان به خدا؛ تمسک به قرآن؛ تأسّی به پیامبر؛ ساختن نفس(تهذیب نفس)؛ دوری ازجهل؛ پرهیز از بدعت؛ انفاق(احسان)؛ زهد؛ حجاب‌های مادّی؛ عدم بدعت گذاری در دین؛ عدم دنیاطلبی؛ پایبندی به سنّت پیامبر اکرم؛ رعایت تقوای الهی؛ تقوامحوری وپرهیزگاری؛ اهمیت دادن به جهاد؛ فراموش نکردن قیامت؛ اطاعت فرمان الهی؛ امر به معروف و نهی از منکر؛ توبه؛ پرهیز از دنیاطلبی؛ تمسک به اهل‌بیت(علیهم‌السلام)؛ پایبندی به اخلاق؛ حفاظت از بیت المال
	برخورداری از مهارت و شایستگی‌ها	علم و دانش؛ احتیاط و هوشیاری؛ موعظه و پند؛ تعقل؛ حکمت؛ ایجاد وحدت و اتحاد؛ شجاعت و خطرپذیری؛ هدایت؛ بصیرت؛ انتقادپذیری؛ تشخیص فتنه های اجتماعی؛ مبارزه با مشکلات؛ عدم برتری جویی و ریاست طلبی؛ پایداری در برابر مشکلات؛ قدرت هدایت؛ حلم؛ ادب؛ عفت؛ عمل(تلاش)؛ قناعت؛ پرهیز ازبخل(خساست)؛ پرهیز ازعجب؛ پرهیزازتفاخر؛ زیرکی و هوشمندی؛ پرهیز از ریاست طلبی؛ مهار رعب و وحشت؛ آگاهی از شرایط فتنه؛ سیاست‌مداری؛ وحدت؛ فرماندهی؛ تواضع و فروتنی؛ برخورداری از مهارت-های مدیریتی؛ برخورداری مدیران از مهارت‌های تخصصی؛ مثبت اندیشی و توسعه ذهنی؛ وفاداری به سازمان؛ تعهد عاطفی به سازمان؛ خدوم بودن
شرایط زمینه ای	زیرساخت‌های فرهنگی	ظرفیت‌سازی؛ جو رقابتی سازنده؛ تفکرگرایی؛ فرهنگ پاسخگویی؛ ارزش محوری؛ مسئولیت‌پذیری اجتماعی؛ فرهنگ خدمت‌گذاری؛ عشق به کار؛ بهبودگرایی؛ پایبندی به اخلاق کار؛ قابلیت تغییرپذیری
	اثربخشی و کارآمدی فرایندهای سازمانی	تقسیم وظایف و رسیدگی به امورات؛ ارتباطات موثر برون سازمانی؛ حفاظت اطلاعات؛ تسهیل ارتباطی؛ قابلیت ارتباطی؛ ارزش آفرینی؛ منبع‌محوری منابع انسانی؛ مزیت محوری؛ حداقل سازی اتلاف مهارت‌ها؛ انسجام‌گرایی؛ تشکیل و حفظ زنجیره ارزش؛ تناسب روابط اداری
	سرمایه‌گذاری آموزشی	استمرار برنامه‌های آموزشی؛ زمینه‌سازی خلاقیت و مهارت افزایی؛ یادگیری مستمر؛ نیازسنجی و هدفمندسازی آموزش؛ توانمندسازی منابع انسانی؛ کشف استعداد؛ بها دادن به خلاقیت و نوآوری؛ تقویت مهارت‌های مدیریتی؛ اطمینان از ارزش آفرینی دوره‌های آموزشی
شرایط مداخله گر	مهارت‌های شناختی مدیران	سکوت به جا؛ بصیرت سیاسی؛ درک انتظارات؛ تشخیص حق و باطل؛ توانایی حل مسئله؛ توانایی انگیزش کارکنان؛ بصیرت و افق دید؛ پیش بینی ذهنی؛ حساسیت ذهنی؛ پویایی ذهنی؛ شناخت ذهنی؛ قابلیت تاثیرگذاری
	رفق و مدارا	منش‌گرایی؛ عفو و گذشت؛ رضا؛ صبر و بردباری ؛ بهبود فضای سازمان؛ جو صمیمی سازمان؛ خوش‌رویی؛ همراهی و همدلی؛ اخلاق-مداری
	حاکمیت قانون	عدم وابستگی‌ها وسمت‌گیری‌های عاطفی؛ پرهیز از خواسته‌های نفسانی؛ رشوه ستیزی؛ پایبندی به قانون(قانون‌گرایی)

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.22.9]

مقوله محوری	پاسخگویی صریح	ظرفیت پذیرش خطا؛ دقت و اهمیت در کار؛ درک حساسیت جایگاه؛ تعهد به انجام وظایف؛توجه به خواسته‌های زیردستان؛ رفع ابهامات عملکردی؛ تمرکز بر پویایی محیطی؛ وظیفه‌شناسی؛ ارتباط و آگاه سازی؛ درک و انتظارات
	قابلیت اعتماد و اطمینان مدیران	جلب اعتماد زیردستان؛ وفای به عهد؛ پرهیز از حسد؛ پرهیز از خصومت ودشمنی بی‌جا؛ اخلاص(دوری از ریا)؛ پرهیزازسبّ(دشنام)؛ پرهیز ازنفاق؛ پرهیز از دروغ؛ داشتن حرکت سنجیده؛ امانت‌داری؛ دفاع از حق؛ پذیرش قلبی و عملی دستورات مدیر؛ اعتماد زیردستان به مدیر؛ عدالت در رفتار؛امانت و درستکاری؛ انصاف؛ رفتار عادلانه متقابل
راهبردها	مقررات تنظیمی کارآمد	بستر سازی انگیزش کارکنان؛ تسهیل ارتباط درون سازمانی؛ حمایت و جانبداری از منابع انسانی؛ تناسب کار با حقوق و مزایا؛ همپوشانی اهداف فردی و سازمانی؛ تقسیم وظایف؛ هماهنگ‌سازی منابع
	مدیریت مشارکتی	استفاده از تجربیات دیگران؛ رشد تجربه گرایی؛ مشورت با دیگران؛ تفویض اختیار؛ مدیریت حمایت‌گرا؛ همراهی زیردستان؛ عدم بوروکراسی؛ دیدمنبع محوری به منابع انسانی؛ ارتباط و اطلاع رسانی؛حمایت سازمانی؛ پویایی نظام پیشنهادات؛ تاکید بر مشارکت همگانی
	عدالت محوری	انس با حق و گریز از باطل؛ پرهیز از ظلم؛ معیار قرار دادن افراد، برای تشخیص حق وباطل؛ عدالت در رفتار؛ عدالت درون سازمانی در نظام پرداخت؛ عدالت برون سازمانی در نظام پرداخت؛ عدالت اجتماعی؛ عدالت در جذب و استخدام
پیامدها	کاهش فساد اداری	پرهیزازآرزوی‌غیرمنطقی(هوا و هوس)؛ بازگرداندن اموال عمومی؛ داوری صحیح و عادلانه؛ نظارت مستمر بر زیردستان؛ سیاست‌های تنبیهی شفاف؛ وضوح قوانین و مقررات؛ مبارزه با فساد اداری
	بهبود رضایتمندی جامعه	حمایت از مردم؛ توجه به امورات مردمی؛ نرمش ومدارا با مردم؛ کیفیت خدمات؛ تکریم ارباب رجوع؛ خدمت رسانی به شهروندان؛ ارتباط عاطفی با ارباب‌رجوع؛ رعایت حقوق مردم
	شایسته سالاری	تحویل ماموریت به افراد توانمند؛ ارتقا و ترفیع بر اساس شایستگی؛ ترفیع در سلسله مراتب اداری؛ مدیریت استعداد؛ استفاده حداکثری از مهارت‌های منابع انسانی؛ تعیین استانداردهای ترفیع؛عدم خویشاوندسالاری
	تحول و بهبود نظام اداری	کارآمدی و اثربخشی نظام اداری؛ ارتقای سلامت نظام اداری نظام اداری؛ سلامت اداری و پاکسازی سیستم؛ ترویج گرایشات سالم؛ هوشمندی سازمانی؛ تحول و سازندگی؛ تقویت مقبولیت و اعتماد به کل نظام؛ تناسب سیستم اداری با ارزش های فرهنگی؛ نوسازی همگام با تحولات؛ بهره‌گیری از الگوهای نوین مدیریتی
	رضایتمندی منابع انسانی	توجه به وضعیت معیشت منابع انسانی؛ تعادل کار–زندگی منابع انسانی؛ ارزش افزایی؛ پایداری خدمات رفاهی؛ توجه به نیازهای کارکنان؛ ارتقاء سطح کیفی زندگی کاری ؛ ادراک عدالت در سازمان؛ درک نیازهای کارکنان؛ مشارکت در تصمیم‌گیری

درجه دینداری و مدیران را یک عامل بسیار تأثیر گذار برای نظام اخلاقی خط مشی گذاری وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات می‌دانند. مصاحبه شوندگان بارها در مصاحبه‌ها به عامل‌های خداترسی، پرهیز از طمع، تقوامحوری و پرهیزگاری و عدم فراموشی یاد قیامت تأکید می‌کردند. مصاحبه شوندگان معتقد بودند که مدیران می‌بایست علاوه بر دینداری و خداترسی جهت اداره هر چه بهتر سازمان از مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم برخوردار باشند که از جمله مهارت‌ها می توان به برخورداری از دانش و تخصص در زمینه فعالیت، مهارت‌های مدیریتی اشاره کرد. سازمان‌ها برای موفق شدن و ایجاد نظام اخلاقی خط مشی گذاری نیازمند افزایش ارتباط داخلی کارکنان خود، آموزش‌های لازم به آنها، ایجاد انگیزه در آنها و اصلاح ساختار داخلی کارکنان خود هستند و مدیران مثبت اندیشی را ابتدا باید در سازمان ایجاد نمایند و روش‌های کاری را در درون خود اصلاح نمایند. نیروی کار خلاق، آگاه و با انگیزه در جهت رسیدن به تعالی در ارائه خدمات از مفاهیم مورد نظر محقق در این بخش می باشد.

شرایط مداخله گر: شرایط مداخله گر، اثر شرایط علّی را بر مقوله محوری و راهبرد خط مشی های فرهنگی را تحت تأثیر قرار داده و اجرای راهبرد را تسهیل و تسریع و یا دچار تأخیر و یا مانع می سازد. یکی از شرایط مداخله‌گر در تحقق نظام اخلاقی خط مشی گذاری؛ برخورداری مدیران از مهارت‌های شناختی چون سکوت به جا، بصیرت سیاسی، درک انتظارات، تشخیص حق و باطل، توانایی حل مسئله و توانایی انگیزش کارکنان می‌باشد.

مقوله محوری: با توجه به نشان ها و تم‌های استخراج شده به عنوان مقوله محوری در نظر گرفته شده است. اساس نظام اخلاقی خط مشی گذاری مبتنی بر تجربه، ادراک و انتظار مراجعه کنندگان از خدماتی است که به وی ارائه می‌شود. منظور این است که ارباب رجوع براساس تجربیاتی که کسب می‌کند، از تعاملاتی که با سازمان دارد، نسبت به خدمات و کیفیت و کمیت آنها، درک و فهم جدیدی از سازمان و کارکنان آن پیدا می‌کند و یک نگرش عمیق از سازمان در فکر و ذهن او ایجاد می شود.

راهبردها: راهبردها در واقع طرح‌ها وکنش‌هایی هستند که خروجی مقوله محوری مدل بوده و به پیامدها ختم می شوند. امروزه هر کدام از کارکنان، ویژگی‌ها و مهارت‌ها و معیار های خاص خود را دارند به خصوص زمانی که ویژگی‌های بارز و شاخص آنها بتواند در رفع نیازهای سازمان و انجام بهتر فعالیت‌های سازمانی نقش آفرینی نماید. سازمان‌ها برای داشتن محیطی سالم و کارآ در گام اول نیازمند داشتن قوانینی کارامد و اثربخش هستند؛ قوانینی که بستر ساز انگیزش کارکنان، تسهیل‌گر ارتباط درون سازمانی و حامی منابع انسانی باشند.

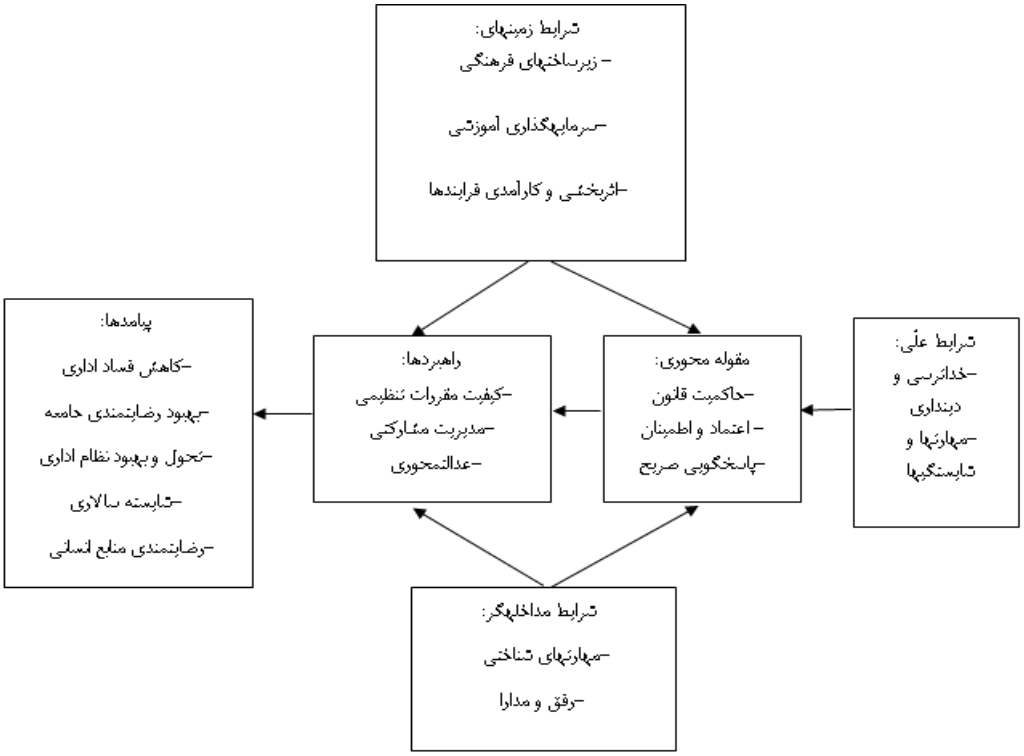
پیامدها: بخش آخر مدل شامل پیامدهای مشهود و نامشهودی می شود که به سازمان و کارکنان مرتبط می‌باشد. با توجه به کدگذاری، مفاهیم مربوط به پیامدهای مدل استخراج شده اند، سپس با توجه به حرکت

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.22.9]

رفت و برگشت میان تم ها و مفاهیم مقوله های اصلی استخراج و نام گذاری شده‌اند.

اجزای مدل در طی این فرآیند منجر به پیامد های سه گانه‌ای می شود که نظام اخلاقی خط مشی گذاری را به همراه داشته باشد. مدل مفهومی این تحقیق بر اساس الگوی پارادایمی استراوس و کوربین مطابق با نگاره (۱) طراحی گردید.



نگاره ۱: مدل پارادایمی پژوهش

بحث

نتایج حاصل از مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که سازمان‌ها برای موفق شدن و ایجاد نظام اخلاقی در خط مشی های نیازمند افزایش ارتباط داخلی کارکنان خود، آموزش‌های لازم به آنها، ایجاد انگیزه در آنها و اصلاح ساختار داخلی کارکنان خود هستند و مدیران مثبت اندیشی را ابتدا باید در سازمان ایجاد نمایند و روش‌های کاری را در درون خود اصلاح نمایند. نیروی کار خلاق، آگاه و با انگیزه در جهت رسیدن به تعالی در ارائه خدمات از مفاهیم مورد نظر محقق در این بخش می باشد. ارتباطات بلند مدت و مناسب و سازنده کارکنان با یکدیگر و مدیریت و همچنین ارباب رجوع به معنی راهبردی جهت حفظ و نگهداری خط مشی های فرهنگی است. نباید فراموش کرد که تجربه ارزشمند باعث تغییر فکر و احساس و ادراک کارکنان می شود، کارکنان امروزی و سازمان‌ها نیازمند توسعه ارزش‌های رفتاری، عاطفی و شناختی هستند. یکی از شرایط مداخله‌گر در تحقق پدیده خط مشی های فرهنگی؛ برخورداری مدیران از مهارت‌های شناختی چون سکوت به جا، بصیرت سیاسی، درک انتظارات، تشخیص حق و باطل، توانایی حل مسئله و توانایی انگیزش کارکنان می‌باشد. امروزه هر کدام از کارکنان، ویژگی‌ها و مهارت‌ها و معیار های خاص خود را دارند به خصوص زمانی که ویژگی‌های بارز و شاخص آنها بتواند در رفع نیازهای سازمان و انجام بهتر فعالیت‌های سازمانی نقش آفرینی نماید. سازمان‌ها برای داشتن محیطی سالم و کارآ در گام اول نیازمند داشتن قوانینی کارامد و اثربخش هستند؛ قوانینی که بستر ساز انگیزش کارکنان، تسهیل‌گر ارتباط درون سازمانی و حامی منابع انسانی باشند. همچنین عدالت-محوری در سازمان و مدیریت مشارکتی دو مقوله استخراج شده از داده-ها به عنوان راهبردهای تحقق خط مشی های فرهنگی در راستای نظام اخلاقی خط مشی گذاری شناسایی شدند. شرایط علّی ناشی از تجربه مدیران می‌تواند در بستر شرایط زمینه‌ای و درک و استنباط از خدمات و ارائه دهندگان آن منجر به ارزش آفرینی شود که پیامدهای آن به مراجعه‌کنندگان، سازمان و کارکنان مرتبط گردد. بهبود رضایتمندی جامعه نسبت به سازمان و تحول، کاهش فساد اداری و بهبود نظام اداری را می‌توان پیامدهای نظام اخلاقی خط مشی گذاری در سطح جامعه برشمرد. در مطالعه ای مشخص شد که از شاخص های کلیدی در نظام تصمیم گیری توزیع نظام اخلاقی می باشد که می تواند زمینه ساز تصمیمی شود مسائل انسانی و اخلاقی در آن مورد توجه قرار گیرد(۲۳). در مطالعه ای دیگر مشخص شد که نهادینه سازی نظام اخلاقی می تواند به درک مشارکت بیشتر و امکان تاثیرگذاری بر خط

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.22.9]

مشی گذاری و همچنین مسیولیت رسمی/مشترک برای تصمیمات اخلاقی اثرات چشم گیری داشته باشد(۲۴). ای نتایج می تواند همسو با یافته های پژوهش حاضر باشد.

از مهمترین محدودیت‌های پیش‌روی می‌توان به محدودیت منابع علمی اشاره کرد، منابع علمی، به خصوص فارسی که به موضوع تحقیق پرداخته باشد بسیار ناچیز بود. محدودیت منابع کتابخانه ای و پژوهش های مرتبط در این زمینه، ممکن است ناشی از جدید بودن پژوهش و محدود بودن تعداد پژوهش ها در زمینه پژوهش حاضر در کشور باشد. همچنین شیوع بیماری کووید-۱۹ فرایند گردآوری داده های میدانی پژوهش را با محدودیت های زمانی مواجهه کرد. در راستای نتایج به دست آمده پیشنهاد می شود با ایجاد فرهنگی که مشارکت در خط مشی گذاری در سازمان را رواج داده، بر روی آن ارزش گذاشته و به آن پاداش دهد. مدیریت باید برای مشارکت در خط مشی گذاری، از طریق ایجاد انگیزش ساز و کارهایی لازم را ایجاد کند تا اعضای آن را برای شغل خود مفید پنداشته و با استفاده از آن نگرش خود را در فرآیند تصمیم گیری بهبود بخشند. همچنین با توسعه ارزش های اخلاقی در سازمان به صورت عام و در خط مشی گذاری به صورت خاص زمینه ای فراهم تا در خط مشی های گذاری ها روح اخلاق دمیده شود و بتوان انتظار توسعه ارزش های اخلاقی را در تمامی سطوح سازمان داشت. آموزش و توسعه منابع انسانی و تناسب شغل با شاغل، ارتقا آگاهی و مهارت مدیران و کارشناسان در مورد فرآیند اجرای خط‌مشی‌ها، ایجاد فضای تعاملی مناسب بین کاربران و خط‌مشی‌گذاران، ایجاد مکانیسم بهره‌وری مناسب از منابع مالی و انسانی و سازمانی با توجه به تجربیات جهانی، برنامه‌ریزی استراتژیک برای سازمان در بازه‌های زمانی چندساله و تخصیص بودجه مربوط به هر سال در برنامه‌ها و شفاف‌سازی صورت‌های مالی از دیگر پیشنهاداتی است که در راستای بهتر شدن وضع موجود می‌توان ارائه نمود. همچنین؛ مدیران از طریق رویکردهای درگیر کردن کارکنان در سطوح بالای سازمان، توجه به کار گروهی و جمع‌گرایی؛ آنان را از نزدیک با مشکلات، ضعف‌ها و قوت‌های سازمان آشنا نموده تا از این طریق فرهنگ مبتنی بر اعتماد در بین کارکنان ایجاد گردد و در نهایت سبب افزایش تعهد سازمانی در بین کارکنان می‌شود.

نتیجه گیری

نتیجه کلی پژوهش نشان که مدل نظام اخلاقی خط مشی گذاری در وزرات ارتباطات و اطلاعات فناوری می تواند مورد استفاده قرار بگیرد، بنابراین جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق سازمانی مانند رعایت حقوق، وجدان کاری و ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف و برای تحقق آن فرهنگ سازی کند. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده اند که بی اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت ها می تواند منشأ بسیاری از چالش برانگیزترین مشکلات مدیران باشد و بهره وری را بشدت کاهش دهد. از نگاهی تخصصی‌تر می توان گفت که رعایت اخلاق سازمانی توسط مدیران منابع انسانی در یک سازمان، امری ضروری می باشد زیرا آن ها با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلند مدت سازمان را تضمین می کنند، به خصوص در حوزه های تخصصی خود از جمله در جذب و استخدام منابع انسانی، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش، سیستم حقوق و دستمزد، برنامه ریزی های توسعه و ارتقاء شغلی، مدیریت روابط کار، برنامه ریزی های جبران خدمت و ترک خدمت و بازنشستگی و ... شناسایی و آگاهی از این مؤلفه ها برای حل مشکلات و موضوعات خاصی که افراد با آن مواجه می شوند مفید است هم چنین باعث بهبود باورها و رفتارهای اخلاقی آن ها شده و راهنمایی های لازم را برای افراد حرفه ای در تعیین اقدام مناسب فراهم می نمایند بگونه ای که بطور مستمر و پایدار در تصمیم گیری های راجع به موضوعات اخلاقی و تخصصی به آن ها کمک می کنند بر پایه نتایج در میان متغیرهای عامل منابع و امکانات متغیرهای فقدان منابع مالی لازم، عدم تخصیص صحیح منابع مالی و عدم بهره‌وری لازم از منابع مالی، انسانی و سازمانی بیشترین اثرگذاری را بر مدل خط‌مشی گذاری فرهنگی داشته‌اند. در این زمینه پیشنهاد می‌شود در هنگام گزینش کارکنان و مدیران، نیروهایی جذب شوند که از نظر شایستگی و تخصص مناسب باشند تا انگیزه و باور کافی برخوردار بوده و بتوانند برای اجرایی شدن بهتر سیاست‌گذاری و خط‌مشی‌ها تلاش کنند. ضمن آن که سطح مهارت و تخصص خط‌مشی گذاران در حوزه فرهنگی باید ارتقاء یابد تا از تخصیص نامناسب و حیف‌ومیل کردن منابع مالی جلوگیری شود.

ملاحظه های اخلاقی

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی ها کد داشتند و محرمانه ماندن اطلاعات و اصل راز داری رعایت شد. همچنین موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می داند که از کلیه افرادی که صمیمانه گروه پژوهش را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

واژه نامه

1. Ethics	اخلاق
2. Ethical behavior	رفتار اخلاقی
3. Work ethics	اخلاق کاری
4. Cultural norms	هنجار فرهنگی
5. Ethical responsibilities	مسئولیت اخلاقی
6. Moral values	ارزش های اخلاقی
7. Public policy	خط مشی عمومی
8. Political actors	بازیگران سیاسی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.22.9]

of human resource managers in Thailand. Journal of Business Research; 63(1): 20–26.
11. Gkorezis P, Petridou E, Xanthiakos P. (2016). Leader positive humor and organizational cynicism: LMX as a mediator. Leadership & Organization Development Journal; 35: 305-315 .
12. Čmelíková Z. (2019). Managing ethics in organization – focusing innovation in creating ethical organizational culture. Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej;14: 1-10.
13. Godarzi F, Hamidi K, Islambolochi A. (2021). Develop a model of comprehensive banking policies with an ethical-Islamic approach. Ethics in science and Technology; 16: 44-52. (In Persian).
14. EslamPanah M, Shabazi Sh, Bagheli J. (2020). Relationship between ethical climate of organization and manager's decision making: mediating role of personal knowledge management. Ethics in science and Technology; 15 (2) :86-92. (In Persian).
15. Oboh CS, Ajibolade SO. (2017). Strategic management accounting and decision making: A survey of the Nigerian Banks. Future Business Journal; 3(2): 119-137.
16. Birollo G, Teerikangas S. (2019). Integration projects as relational spaces: A closer look at acquired managers' strategic role recovery in cross-border acquisitions. International Journal of Project Management; 37(8): 1003-1016.
17. Bol D, Matakos K, Xefteris D. (2019). Electoral rules, strategic entry and polarization. Journal of Public Economics; 178: 104-116.
18. Elbanna S. (2018). The constructive aspect of political behavior in strategic decision-making: The role of diversity. European Management Journal; 36(5): 616-626.
19. Marques CM, Moniz S, Sousa JP. (2018). Strategic decision-making in the pharmaceutical industry: A unified decision-making framework. Computers & Chemical Engineering; 119:171-189 .
20. Mazaherirad A. (2014). A review of ethical concepts in organizations. Management Scientific Articles Database; 132: 1-15.
21. Moghimi SM, Majid R. (2014). Organizational behavior management (organizational level). 1st ed. Tehran: Rahdan. (In Persian).
22. Daneshfar K. (2013). Fundamentals of general policy. 1st ed. Tehran: Niaz Danesh. (In Persian).
23. Chervenak FA, McCullough LB.(2021). Professional ethics and decision making in perinatology. Seminars in Perinatology; 151: 546-551.
24. Bartholdson C, Sandeberg M, Pergert P. (2021). Does participation in ethics discussions have an impact on ethics decision-making? A cross-sectional study among healthcare professionals in paediatric oncology. European Journal of Oncology Nursing; 52: 178-188.

9. Creativity خلاقیت
10. Moral system نظام اخلاقی
11. Work conscience وجدان کاری
12. Communication and Information Technology فناوری اطلاعات و ارتباطات
13. Information transparency شفافیت اطلاعات
14. Profesional ethics اخلاق حرفه ای
15. Bribery رشوه خواری

References

1. Martínez C, Skeet AG, Sasia PM. (2020). Managing organizational ethics: How ethics becomes pervasive within organizations. Business Horizons; 64(1): 83-92.
2. Vijayasingham L, Jogulu U, Allotey P. (2020). Ethics of care and selective organizational caregiving by private employers for employees with chronic illness in a middle-income country. Social Science & Medicine; 269:113-126 .
3. Ghomiyan MM, Pourezat AA, Vaezi S. (2020). Designing a model for evaluation of urban management performance with an approach of observing ethical principles. Ethics in science and Technology; 15 (1) :38-46. (In Persian).
4. Kegans M. (2014). Professional ethics levels; Health education research. Theory Practice; 19:125-137.
5. Petty P. (2002). A study of fundamental moral characteristics among that undergraduate student. Hawaii International Conference on Education 9th Annual Conference January;15: 4-7.
6. Shafighi F, Kalantari M, Zolfaghari Zaferani R. (2018). The effect of ethics on job performance with regard to the mediating role of religiosity in work (Case study: education teachers in Hamadan province). Research in Educational Systems; 1 (1): 1-25. (In Persian).
7. Ghasemzadeh A, Zavar T, Mahdion R, Rezaee A. (2013). The relationship between professional ethics and social responsibility and individual accountability: the mediating role of service culture. Ethics in Science and Technology; 9 (2):1-8. (In Persian).
8. Naseer S, Raja U, Syed F, Donia MB, Darr W. (2020). Perils of being close to a bad leader in a bad environment: Exploring the combined effects of despotic leadership, leader member exchange, and perceived organizational politics on behaviors. The Leadership Quarterly; 27(1): 14–33.
9. Heidarizadeh Z, Zarezadeh P, Ghasemzadeh A. (2016). The role of islamic work ethics and service culture on citizenship behavior, accountability and social responsibility. Journal of Ethical Research; 6 (3): 47-23. (In Persian).
10. Koonmee K, Singhapakdi A, Virakul B, Lee DJ. (2015). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.22.9]

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.22.9]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.22.9] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]