



Research Paper

Designing an Interpretative Structural Model of the Antecedents of Employees' Morally Courageous Behaviors in Pervasive Crises (Case Study: Kerman University of Medical Sciences)



*Hamid Taboli¹ , Mahboobeh Askari Bagherabadi² , Elaheh Sheybani¹

1. Department of Public Administration, Faculty of Management, Tehran Branch, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaee University, Tehran, Iran.



Citation Taboli, H., Askari Bagherabadi, M., & Sheybani, E. (2024). [Designing an Interpretative Structural Model of the Antecedents of Employees' Morally Courageous Behaviors in Pervasive Crises (Case Study: Kerman University of Medical Sciences) (Persian)]. *Disaster Prevention and Management Knowledge*, 14(2):192-207. <https://doi.org/10.32598/DMKP.14.2.806.1>

doi <https://doi.org/10.32598/DMKP.14.2.806.1>

ABSTRACT

Background and objective Moral courage is necessary to observe moral behavior when dealing with moral challenges raised at the time of crisis. The purpose of this study is to present an interpretive structural model (ISM) of the antecedents of moral courage during crises among the staff of Kerman University of Medical Sciences, Iran.

Method This is a descriptive-analytical survey. After reviewing the literature and identifying the antecedents of moral courage, a questionnaire with semi-closed questions was designed and distributed among 18 managers and expert from the university, who were selected using non-probability purposive sampling method. The data were analyzed in MATLAB software, version 9 and MICMAC software, version 2.

Results Based on the findings, the antecedents included individual factors (self-esteem, personal values, moral model, personality type), managerial factors (leadership, criticism acceptance, honesty, leader-member exchange), organizational factors (organizational transparency, accountability, culture), and environmental factors (economic, cultural, political/legal).

Conclusion The results can help relevant authorities to plan and make appropriate decisions in this field.

Keywords Courageous behavior, Pervasive crisis, Interpretive structural modeling

Article Info:

Received: 04 Apr 2024

Accepted: 19 May 2024

Available Online: 01 Jul 2024

Tehran

* Corresponding Author:

Hamid Taboli, PhD.

Address: Department of Public Administration, Faculty of Management, Tehran Branch, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Tel: +98 (913) 3413107

E-mail: Ehtaboli@pnu.ac.ir



Copyright © 2024 The Author(s) by "authors retain the copyright and full publishing rights"

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC-BY-NC: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en>), which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

Extended Abstract

Introduction

Identifying the factors that lead to the courageous behaviors of employees at the time of crisis increases the knowledge of managers about the effective factors in creating courageous behaviors. Also, it allows managers to develop plans and strategies for better crisis management in the organization and increasing existing capabilities. Improving the capabilities of employees and their commitment and motivation in facing crises, as well as improving their morale and motivation in facing crises, are other achievements of knowing the antecedents of courageous behaviors among employees at the time of crisis. In this regard, the current research aims to identify the factors affecting the courageous behaviors of university staff during crises in Kerman, Iran.

Methods

This is descriptive-analytical survey study based on the positivist paradigm and interpretive structural modeling (ISM). The study population were the personnel of Kerman University of Medical Sciences, including managers, deputies, and experts. Of these, 18 people with at least 5 years of experience in the field of crisis management in hospitals were selected as the samples using a purposive sampling method. First, the factors affecting the moral courage of the employees were prepared by reviewing the literature. Then, a questionnaire was designed and distributed among the experts. The content validity of the questionnaire was more than 0.75, which is acceptable. To measure test-retest reliability, the questionnaire was sent to three experts with a two-week interval. The correlation between the scores in the first and second stages was equal to 0.789, 0.828, and 0.786. Since the coefficient is higher than 0.7, the reliability of the questionnaire was acceptable. Finally, the collected data were analyzed ISM in MATLAB software, version 9 and MICMAC software, version 2.

Results

The findings showed that the antecedents of moral courage among the employees of Kerman University of Medical Sciences included 14 variables at four individual, managerial, organizational and environmental levels. At the individual level, the factors included: Personal values, self-esteem, personality type, and moral model. At the managerial level, the factors included criticism acceptance, leadership, honesty, leader-member exchange.

At the organizational level, the factors included: Organizational transparency, culture, and accountability. The fourth level (environmental) was the most fundamental level according to the final matrix of ISM, and the most influential factors were located at this level, which included economic, cultural, political/legal factors.

Conclusion

The moral courage of university staff at the time of crisis can have a positive effect on the quality of services. When they show courage and self-confidence and do their work correctly and with motivation, they can help improve performance and service quality. Courageous behavior of a medical university staff can lead to increased patient trust in the hospital services and improving their satisfaction with medical care. In addition, this type of behavior can lead to increased motivation and self-confidence in the personnel and medical teams, and increased cooperation and coordination among team members. Therefore, encouraging and supporting this type of behavior in the hospitals is also very important.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

All ethical principles are considered in this article.

Funding

This research did not receive any grant from funding agencies in the public, commercial, or non-profit sectors.

Authors' contributions

Conceptualization, Methodology, and Research supervision: Hamid Taboli; Research and review, Editing, and Finalization written by: Mahboobeh Askari Bagherabadi; Data collection: Elaheh Sheybani.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest

Acknowledgments

We would like to thank the managers and experts of [Kerman University of Medical Sciences](#) who helped us in conducting this research.

This Page Intentionally Left Blank



مقاله پژوهشی

طراحی الگوی ساختاری تفسیری پیشایندهای رفتارهای شجاعانه اخلاقی کارکنان در بحران‌های فراگیر (مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی کرمان)

حمید تابلی^۱، محبوبه عسکری باقرآبادی^۲، الهه شبیانی^۱

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد تهران، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

Use your device to scan
and read the article online**Citation** Taboli H, Askari Bagherabadi M, Sheybani E. (2024). [Designing an Interpretative Structural Model of the Antecedents of Employees' Morally Courageous Behaviors in Pervasive Crises (Case Study: Kerman University of Medical Sciences) (Persian)]. *Disaster Prevention and Management Knowledge*, 14(2):192-207. <https://doi.org/10.32598/DMKP.14.2.806.1>doi <https://doi.org/10.32598/DMKP.14.2.806.1>

حکیده

زمینه و هدف: شجاعت اخلاقی لازمه بروز رفتار اخلاقی هنگام برخورد با چالش‌های اخلاقی مطرح‌شده در مواجهه با بحران است. هدف این پژوهش طراحی الگوی ساختاری تفسیری پیشایندهای رفتارهای شجاعانه اخلاقی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرستان کرمان در بحران‌های فراگیر است.

روش: این پژوهش از نظر جهت‌گیری پژوهش، کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی - تحلیلی و پیمایشی است. در این پژوهش پس از مطالعه ادبیات پژوهش و شناسایی پیشایندهای رفتارهای شجاعانه اخلاقی کارکنان و گنجاندن آن‌ها در پرسشنامه نیمه‌بسته، پرسش‌نامه میان ۱۸ نفر از مدیران و کارشناسان خبره دانشگاه علوم پزشکی کرمان توزیع شد که با استفاده از نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند شناسایی شدند. نتایج داده‌ها نیز از طریق نرم‌افزار متلب نسخه ۹ و نرم‌افزار میک‌مک نسخه ۲ مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها: براساس یافته‌های به‌دست‌آمده، پیشایندهای رفتارهای شجاعانه اخلاقی کارکنان، تحت عنوان عوامل فردی (عزت نفس، ارزش‌های فردی، مدل اخلاقی، تیپ شخصیتی)، عوامل مدیریتی (رهبری، انتقادپذیری، صداقت، تبادل رهبر - عضو)، عوامل سازمانی (شفافیت سازمانی، پاسخگویی، فرهنگ) و عوامل محیطی (اقتصادی، فرهنگی، سیاسی - حقوقی) معرفی شدند.

نتیجه‌گیری: شناخت عوامل اثرگذار بر رفتارهای شجاعانه اخلاقی کارکنان در سازمان‌های متولی امر بحران می‌تواند مسئولین مربوطه را جهت برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری‌های مناسب یاری رساند.

کلیدواژه‌ها: رفتار شجاعانه، بحران فراگیر، مدل‌سازی ساختاری تفسیری

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۶ فروردین ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۳۰ اردیبهشت ۱۴۰۳

تاریخ انتشار: ۱۱ تیر ۱۴۰۳

* نویسنده مسئول:

دکتر حمید تابلی

نشانی: تهران، دانشگاه پیام نور، واحد تهران، دانشکده مدیریت، گروه مدیریت دولتی.

تلفن: +۹۸ (۹۱۳) ۳۴۱۳۱۰۷

پست الکترونیکی: htaboli@pnu.ac.ir

Copyright © 2024 The Author(s) by "authors retain the copyright and full publishing rights"

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC-BY-NC: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode/en>), which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.



مقدمه

در شرایط بحرانی، کارکنان نیز مانند سایر ارائه‌دهندگان مراقبت‌های بهداشتی، ممکن است درمورد توانایی‌ها یا اولویت‌های خود تردید داشته باشند. گاهی ممکن است ترس از بیمار شدن بر آن‌ها غالب شود و منافع فردی را بر منافع عمومی ترجیح دهند و نتوانند تصمیم درستی بگیرند. آن‌ها همچنین برای از بین بردن استرس ناشی از بحران به وجود آمده و تقویت قدرت تصمیم‌گیری به شجاعت اخلاقی نیاز دارند. در خط مقدم سیستم درمانی و بهداشتی، اولین کسانی که با شرایط بحرانی مانند شیوع بیماری کووید-۱۹ مواجه می‌شوند، ممکن است استرس شدید جسمی، روحی و اخلاقی را تجربه کنند. در شرایط بحرانی، کارکنان درمان درمورد توانایی‌ها یا اولویت‌های خود تردید دارند. گاهی ممکن است ترس از بیمار شدن بر آن‌ها غالب شود و منافع فردی را بر منافع عمومی ترجیح دهند و نتوانند تصمیم درستی بگیرند. آن‌ها همچنین برای از بین بردن استرس ناشی از شرایط بحرانی و تقویت قدرت تصمیم‌گیری به شجاعت رفتاری نیاز دارند.

در محیط‌های بالینی، موقعیت‌هایی از قبیل اعلام خبر بد به بیماران و همراهان، تذکر دادن به همکاران دارای عملکرد ضعیف، رویارویی با خویشتن‌اندان عصبانی و آگاه شدن از اقدامات غیراخلاقی، بسیار پیش می‌آید که همه این موقعیت‌ها نیازمند برخوردار بودن از شجاعت و بسته به نوع عملکرد کارکنان پیامدهای متفاوتی را به دنبال دارد. باید توجه داشت عواملی مانند ترس از واکنش منفی همکاران یا از دست دادن شغل می‌تواند شخص را از اینکه اقدام درست انجام دهد باز دارد (آلجاندرو، ۲۰۱۶).

هدف از انجام پژوهش حاضر، شناسایی عوامل مؤثر بر رفتارهای شجاعانه کارکنان در زمان بحران است که بهبود عملکرد و خدمات ارائه‌شده توسط کارکنان بیمارستان و افزایش سطح ایمنی و بهبود کیفیت مراقبت‌های بهداشتی و درمانی را به دنبال دارند. شناسایی عواملی که به رفتارهای شجاعانه کارکنان در زمان بحران منجر می‌شوند، باعث افزایش آگاهی مدیران درباره عوامل مؤثر در ایجاد رفتارهای شجاعانه می‌شود. همچنین شناخت چنین عواملی به مدیران این امکان را می‌دهد تا برنامه‌ها و استراتژی‌هایی را برای مدیریت بهتر بحران‌ها و افزایش توانمندی‌های موجود ایجاد کنند. ارتقای توانمندی‌های کارکنان و افزایش تعهد، روحیه و انگیزه آن‌ها در مواجهه با بحران‌ها نیز از دیگر دستاوردهای شناخت پیشایندهای رفتارهای شجاعانه کارکنان است. محقق با توجه به اهمیت شجاعت رفتاری و تأثیراتی که کمبود ناشی از آن بر ایمنی بیمار در زمان شرایط بحرانی می‌گذارد و همچنین با بررسی ادبیات موجود و کشف خلأها از درون ادبیات نظری، شناخت پیشایندهای رفتارهای شجاعانه اخلاقی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان در بحران‌های فراگیر را ضروری می‌داند. از این رو موضوع مذکور دست‌مایه اصلی پژوهش قرار گرفته است تا از این طریق عواملی که بیشترین تأثیر را در افزایش رفتارهای شجاعانه کارکنان در این حوزه دارند مورد توجه مسئولین مربوطه

شجاعت اخلاقی یکی از مصادیق اخلاق سازمانی است که به بروز رفتاری که ممکن است با ناراحتی، مخالفت یا عدم پذیرش مواجه شود اشاره دارد و فرد را قادر می‌سازد با وجود ترس از عقاید دیگران، اخلاقی رفتار کند و مانند دیگر اشکال شجاعت، به عنوان یک فضیلت شخصیتی تلقی می‌شود (الوندی و محمدظاهری، ۱۳۹۸: ۴۲). در حقیقت، شجاعت یک ویژگی ضروری برای رفتار اخلاقی در محیط‌های سازمانی است که در نهایت افراد را به شجاعت اخلاقی در کار یا شجاعت اخلاقی حرفه‌ای، یعنی همان عاملی که باعث می‌شود افراد در حرفه خود در مسیر درست حرکت کرده و اخلاقی عمل کنند، رهنمون خواهد کرد.

هرچند امروزه اهمیت پرداختن به موضوع شجاعت اخلاقی کارکنان در سازمان‌ها اجتناب‌ناپذیر است، اما توجه به آن در سازمان‌های متولی امر بحران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این میان بیمارستان‌ها و کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی، مستقیماً تحت تأثیر حوادث و بحران‌های فراگیر قرار می‌گیرند (تابلی و همکاران، ۱۴۰۱). کادر درمانی بنا بر ماهیت حرفه‌ای خود به شجاعت اخلاقی نیاز دارند تا بتوانند برای انجام مراقبت انسانی پایداری کرده و در انجام موارد غیراخلاقی مقاومت کنند (عبادی و همکاران، ۱۳۹۹)؛ به عنوان مثال، یکی از بحران‌های فراگیر کنونی جامعه بشری، پاندمی ویروس کروناست که از سال ۲۰۲۰ شروع شده و تا کنون نیز ادامه داشته است. این همه‌گیری از جنبه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، زیست‌محیطی و فردی، تأثیرات زیادی بر جامعه بشری داشته است. کشور ما نیز از اثرات مخرب این ویروس در امان نبوده و صدها هزار نفر در ایران به این ویروس مبتلا شده و ده‌ها هزار نفر جان خود را از دست داده‌اند. گاهی مشاهده می‌شود در مواجهه با چنین بحران‌هایی مراکز بهداشتی و درمانی به دلیل نداشتن شجاعت رفتاری نتوانسته‌اند از حق و حقوق بیمار دفاع کنند و حتی زمان‌هایی که کارکنان به دلیل فقدان آموزش‌های لازم درمورد شجاعت‌های رفتاری با بیماران رفتار مناسبی نداشتند نیز قادر به عکس‌العمل مناسب در مواجهه با آن‌ها نبودند (اسدی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۳۲).

کارکنانی که از استدلال اخلاقی برخوردار هستند، در هنگام برخورد با مسائل اخلاقی از میان چندین راه‌حل، بدون به خطر انداختن وجدان اخلاقی خود، بهترین راه‌حل را انتخاب می‌کنند که به ایجاد احساس رضایت و اطمینان خاطر در کارکنان منجر می‌شود. همچنین فقدان برخورداری از این توانایی باعث کاهش اعتماد به نفس و از دست دادن انگیزه در آنان می‌شود (سیمولا، ۲۰۱۵: ۸). اگرچه توانایی تصمیم‌گیری براساس استدلال اخلاقی بسیار حائز اهمیت است، اما پاسخ درست به موقعیت‌ها و غلبه بر ترس، نیاز به شجاعت و همچنین تشویق و حمایت مدیران سازمان دارد. فردی که دارای شهامت اخلاقی است، آگاهانه و از روی اراده شخصی، بدون توجه به پیامدهای منفی، با اطمینان تصمیمی را می‌گیرد و به آن عمل می‌کند.



قرار گیرند. بنابراین می‌توان سؤالات پژوهش را بدین شرح در نظر گرفت:

۱- کلیدی‌ترین عوامل مؤثر بر رفتارهای شجاعانه اخلاقی کارکنان چه هستند؟

۲- روابط علی و ارتباطی که میان این عوامل برقرار است چگونه خواهد بود؟

۳- وابسته‌ترین عامل و مستقل‌ترین عامل کدام‌اند؟

مبانی نظری

واژه شجاعت در فرهنگ لغت آکسفورد، نشان‌دهنده وضعیت یا شرایط ذهنی و روحی است که به فرد کمک می‌کند در مواجهه با خطرات، ترس‌ها و فرازونشیب‌ها، رفتاری با اعتمادبه‌نفس و با متانت برای حل مسئله داشته باشد. رفتار شجاعانه علی‌رغم ترس از عواقب اجتماعی یا اقتصادی، فرد را مجبور می‌کند یا اجازه می‌دهد آنچه را که اعتقاد به درست بودن آن دارد انجام دهد. در واقع، رفتارهای شجاعانه و شجاعت جسمی لزوماً با هم وجود ندارند. رفتارهای شجاعانه فرد را قادر می‌سازد با وجود ترس از عقاید دیگران، اخلاقی رفتار کند. این نوع شجاعت از اعمال قهرمانانه بدنی فراتر می‌رود و در تکامل احترام به نفس واقعی بوده و ارزش‌های بالاتری را نشان می‌دهد. اگرچه شجاعت اخلاقی توسط بسیاری از محققان مورد مطالعه قرار گرفته است، اما بیشتر این مطالعات در چارچوب بخش مراقبت‌های بهداشتی است (هاتچینسون و همکاران، ۲۰۱۵). با مطالعه مدل‌های متعدد رفتار اخلاقی، عوامل متعددی به‌عنوان فاکتورهای اثرگذار بر رفتار اخلاقی در سازمان شناسایی شده‌اند. در اکثر مدل‌های اخلاقی، فاکتورهای مشابهی به‌عنوان عوامل اثرگذار بر رفتار اخلاقی سازمان‌ها معرفی شده‌اند که می‌توان این فاکتورها را در سه دسته کلان، میانی و خرد دسته‌بندی کرد که در نهایت می‌تواند به سلامت اداری سازمان منجر شود (گیسون، ۲۰۱۹).

شجاعت اخلاقی

شجاعت اخلاقی فضیلتی است که با وجود موانع، توانایی انجام رفتار اخلاقی و داشتن عملکرد اخلاقی را ایجاد می‌کند. به عبارت دیگر، شجاعت اخلاقی به‌معنای عمل براساس ارزش‌های اخلاقی با وجود دشواری‌ها و خطرات هم‌زمان به‌عنوان چالش‌ها و معضلات اخلاقی است (اوگونفوروا، ۲۰۱۳). شجاعت اخلاقی یک شایستگی است که در محیط کاری، به کار می‌رود، زیرا مدیران برای چالش‌های اخلاقی، با یک پاسخ اخلاقی مواجه می‌شوند (سکرکا و باگوزی، ۲۰۱۷). کسانی که شجاعت اخلاقی دارند تصمیم می‌گیرند «کار درست را انجام دهند»، حتی اگر این کار آن‌ها را در معرض خطر شخصی از دست دادن شغل، انزوا از همسالان و سایر پیامدهای منفی قرار دهد (مایر و همکاران، ۲۰۱۵).

این شکل از شجاعت یک قابلیت کاربردی از قدرت اخلاقی است و به‌عنوان قصد شرکت در عمل اخلاقی در مسیر انجام کار توصیف شده است. نشان دادن شجاعت اخلاقی حرفه‌ای به این معناست که علی‌رغم احتمال پیامدهای شخصی نامطلوب (از جمله احساسات منفی، خطر، دشواری یا تهدید برای خود)، یک کارمند در صورت مواجهه با یک معضل، برای دنبال کردن یک مسیر اخلاقی استقامت نشان می‌دهد (کومر و سکرکا، ۲۰۱۷).

بحران فراگیر

بحران‌ها یکی از مشکلات پیچیده جامعه به شمار می‌روند. بحران‌های فراگیر به بحران‌هایی گفته می‌شود که تأثیر گسترده‌ای بر جوامع و سازمان‌ها دارند و منطقه یا جهانی را فرا می‌گیرند. این نوع بحران‌ها معمولاً از نظر مکانی و زمانی گسترده هستند و می‌توانند به‌صورت ناگهانی و پیش‌بینی نشده رخ دهند. بحران‌های فراگیر معمولاً شامل بحران‌هایی نظیر بیماری‌های واگیر، زلزله، سیل، جنگ، بحران‌های اقتصادی و غیره می‌شوند. این بحران‌ها می‌توانند تأثیرات جدی بر جوامع و اقتصادها داشته باشند و نیازمند هماهنگی و همکاری بین افراد، سازمان‌ها و جوامع برای مدیریت آن‌ها هستند. به‌طور کلی، بحران‌های فراگیر در مقیاس بزرگی اتفاق می‌افتند و مقابله با آن‌ها نیازمند تدابیر و برنامه‌های خاص است (تابلی و همکاران، ۱۴۰۱).

پیشینه پژوهش

اسدی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی الگوی اثربخشی کارکردهای شجاعت اخلاقی حسابرسان داخلی» نشان دادند تأثیرگذارترین عامل شجاعت اخلاقی در اثربخشی حسابرسی داخلی، ادراک مثبت، خودکارآمدی و منبع کنترل درونی است.

در بررسی یافته‌های پژوهش آذرباهمان و همکاران (۱۴۰۱) تعیین شد که سطح بالایی از شجاعت اخلاقی در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتار مجاز اخلاقی مرتبط است. در نهایت مشخص شد سطح پایینی از شجاعت اخلاقی مؤثر در بروز رفتارهای اخلاقی با الگوی رفتاری سازگاری اخلاقی است.

منتظری و همکاران (۱۴۰۱) نیز در تحقیق خود با عنوان «بررسی ارتباط شایستگی بالینی با شجاعت اخلاقی پرستاران بخش‌های مراقبت‌های ویژه بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران» نشان دادند با افزایش شایستگی بالینی پرستاران، شجاعت اخلاقی آن‌ها افزایش می‌یابد.

پاک‌نژاد و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «ارائه الگوی توسعه شجاعت اخلاقی کارکنان» مدلی را به‌منظور توسعه شجاعت اخلاقی کارکنان ارائه کردند که این مدل دارای دو سطح است؛ سطح اول شامل بعد محیطی و سطح دوم شامل ابعاد



فردی، مدیریتی، سازمانی و شغلی است.

خواجهدوندی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیق خود با عنوان «بررسی شجاعت اخلاقی و عوامل پیشگویی کننده آن در پرستاران بیمارستان بقیه‌الله (عج)» در سال ۱۳۹۸ بیان کردند که توجه هرچه بیشتر به مقوله شجاعت اخلاقی و عوامل مرتبط با آن و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن، باید در رأس توجه سازمان بهداشتی و مدیران پرستاری قرار گیرد.

نتایج مطالعه **پالانسی و همکاران (۲۰۱۵)** نشان داد جلوه‌های رفتاری رهبر و سختی موقعیتی، هر دو اثرات مهم مستقیمی بر جلوه‌های رفتاری شجاعت رهبر دارند.

نومین و همکاران (۲۰۱۷) در یافته‌های خود نشان دادند افزایش سابقه کار، سن و وضعیت شغلی باعث افزایش شجاعت اخلاقی می‌شود. در این راستا، تجارب قبلی فرد و کسب شایستگی‌های علمی و حرفه‌ای نقش مهمی در شکل‌گیری رفتار شجاعانه ایفا می‌کنند؛ به طوری که با افزایش سن و تجربه کاری، تجربه فرد از سمت‌های حرفه‌ای افزایش می‌یابد.

اوگونفورا (۲۰۱۳) نیز در تحقیقات خود نشان داد الگوسازی اخلاقی رهبر با پرورش مالکیت اخلاقی کارکنان و احساس تعهد نسبت به سازمان، بر شجاعت اخلاقی تأثیر می‌گذارد.

با مشاهده نتایج مطالعات اخیر، خلأ تحقیقاتی موجود به خوبی قابل درک است. مشاهده می‌شود که مطالعات اخیر به بررسی رفتارهای شجاعانه کارکنان در بخش‌های مختلف پرداخته‌اند. از نقاط قوت تحقیقات اخیر، پرداختن به جوانب مختلف شجاعت اخلاقی به صورت پراکنده بود، اما این تحقیقات به صورت منسجم عوامل مهم و اثرگذار بر شجاعت اخلاقی را مورد بررسی قرار نداده‌اند. بنابراین محقق وجه تمایز تحقیق حاضر با سایر تحقیقات را در توجه عمیق به عوامل مؤثر و پیشایندهای رفتارهای شجاعانه کارکنان در شرایط بحرانی و تحلیل روابط علت و معلولی میان چنین عواملی می‌داند.

بنابراین با مطالعه تمامی تحقیقات اخیر در حوزه شجاعت اخلاقی، می‌توان عوامل مؤثر بر رفتارهای شجاعانه اخلاقی کارکنان را در **جدول شماره ۱** جمع‌بندی کرد.

روش

پژوهش حاضر از آن جهت که بر واقعیت‌های قابل مشاهده و آزمون پذیر استوار است بر مبنای پارادایم اثبات‌گرایی^۱ است و از نظر جهت‌گیری پژوهش نیز باتوجه به اینکه تحقیقات کاربردی تحقیقاتی هستند که گروهی از افراد یا حتی کل جامعه از نتایج آن سود می‌برند، از جمله تحقیقات کاربردی به شمار می‌رود. همچنین از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی - تحلیلی و

پیمایشی است. مهم‌ترین عوامل با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری^۲ سطح‌بندی شدند. روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری ایجاب می‌کند که اطلاعات از خبرگان و متخصصین دریافت و تحلیل شود. در این روش، مجموعه‌ای از عناصر مختلف و مرتبط با هم در یک مدل نظام‌مند جامع ساختار بندی می‌شوند. جامعه آماری مورد مطالعه در تحقیق حاضر، دانشگاه علوم پزشکی کرمان بود. در ادامه، جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نظر، از میان کلیه خبرگان مشغول به فعالیت در حوزه‌های ریاست، معاونت و کارشناسی این دانشگاه، ۱۸ نفر که بیشترین تجربه کاری و پژوهشی (حداقل ۵ ساله) در حوزه مدیریت بحران در مراکز خدمات درمانی را داشتند، از طریق نمونه‌گیری غیراحتمالی (هدفمند) و در دسترس به‌عنوان نمونه انتخاب شد (**جدول شماره ۲**).

در این تحقیق، روش گردآوری اطلاعات در تدوین مبانی، تعاریف و مفاهیم نظری، به صورت کتابخانه‌ای (مقالات، کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها و غیره) است. ابتدا پیشایندهای رفتارهای شجاعانه اخلاقی کارکنان به وسیله مرور ادبیات پیشین تهیه شد و سپس پرسش‌نامه نهایی تهیه و در میان نمونه مورد بررسی توزیع شد. در نهایت داده‌ها، از طریق مدل‌سازی ساختاری تفسیری و با استفاده از نرم‌افزار متلب نسخه ۹ و نرم‌افزار میک‌مک نسخه ۲ مورد بررسی قرار گرفت. روایی و پایایی پرسش‌نامه نیز بدین شرح است:

روایی محتوا

روایی محتوا به میزانی اشاره دارد که یک ابزار، منعکس‌کننده محتوای مشخص مورد نظر است. بر اساس روش لاوشه، برای ایجاد روایی محتوایی در پرسش‌نامه پس از مرور ادبیات، دامنه محتوا و آیتم‌های ساخت پرسش‌نامه تدوین می‌شود، سپس از اعضای پانل محتوا خواسته می‌شود به میزان مناسب بودن هر آیتم، با انتخاب یکی از سه گزینه «ضروری»، «مفید اما نه ضروری» و «غیر لازم» پاسخ دهند.

باتوجه به **فرمول شماره ۱** ذیل نسبت روایی محتوا^۳ محاسبه شده و باتوجه به سطح مورد نیاز برای معنی‌داری آماری ($P < 0/05$) باید حداقل مقدار $CVR = 0/75$ برای هر آیتم جهت پذیرش آن آیتم به دست آید.

$$1. CVR = \frac{N_e - N/2}{N/2}$$

که N_e = تعداد اعضایی است که گزینه «ضروری» را برای آیتم مورد نظر انتخاب کرده‌اند و N = تعداد کل اعضای پانل است.

CVR پس از تکمیل پرسش‌نامه بیشتر از $0/75$ به دست آمد.

2. Interpretive structural modeling (ISM)

3. Content validity ratio (CVR)

1. Positivism



جدول ۱. عوامل پیشایندی رفتارهای شجاعانه اخلاقی کارکنان براساس ادبیات تحقیق

عوامل فردی	عزت نفس (بوستانی، ۱۳۹۱) ارزش‌های فردی (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰) مدل اخلاقی (اشمیتوبر و همکاران، ۲۰۱۹؛ قربانی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰) تیپ شخصیتی (سکرکا و باگوزی، ۲۰۱۷)
عوامل سازمانی	شفافیت سازمانی (اینگرامز، ۲۰۲۰؛ رویجر و میجر، ۲۰۲۰؛ قربانی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰) پاسخگویی (پروانتو و همکاران، ۲۰۲۰؛ رویجر و میجر، ۲۰۲۰؛ اشمیتوبر و همکاران، ۲۰۱۹؛ قربانی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰) فرهنگ (لیانو و همکاران، ۲۰۱۵؛ اینگرامز، ۲۰۲۰؛ ثنائی و همکاران، ۱۳۹۷)
عوامل مدیریتی	رهبری (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰) انتقادپذیری (پروانتو و همکاران، ۲۰۲۰؛ رویجر و میجر، ۲۰۲۰؛ اشمیتوبر و همکاران، ۲۰۱۹) صداقت (اینگرامز، ۲۰۲۰؛ رویجر و میجر، ۲۰۲۰؛ قربانی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰) تبادل رهبر - عضو (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰؛ جزینی و همکاران، ۱۳۹۵)
عوامل محیطی	اقتصادی (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰؛ رودساز و همکاران، ۱۳۹۷؛ دانشپور و همکاران، ۱۳۹۶) فرهنگی (پروانتو و همکاران، ۲۰۲۰؛ قربانی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰؛ بوذرجمهری و همکاران، ۱۳۹۸) سیاسی - حقوقی (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰؛ پروانتو و همکاران، ۲۰۲۰؛ بوذرجمهری و همکاران، ۱۳۹۸؛ دانشپور و همکاران، ۱۳۹۶)

ذیل مشخص می‌شود:

- V: عامل سطر A می‌تواند زمینه‌ساز رسیدن به عامل ستون Z باشد.
- A: عامل ستون Z می‌تواند زمینه‌ساز رسیدن به عامل سطر A باشد.
- X: بین عامل سطر A و عامل ستون Z رابطه دوطرفه وجود دارد.
- O: هیچ نوع ارتباطی بین دو عنصر وجود ندارد.

گام دوم

ماتریس دست‌یابی^۵

نمادهای روابط ماتریس ساختاری روابط درونی متغیرها بر حسب قواعد زیر به اعداد صفر و ۱ تبدیل می‌شوند:

اگر خانه Z_A در ماتریس SSIM نماد V گرفته است، خانه مربوط در ماتریس دست‌یابی عدد ۱ و خانه قرینه آن صفر می‌گیرد.

اگر نماد A گرفته است خانه مربوط در ماتریس دست‌یابی عدد

5. Reachability matrix

پایایی

برای سنجش پایایی از روش آزمون مجدد استفاده شد؛ بدین‌گونه که پرسش‌نامه مزبور برای ۳ نفر از خبرگان در دسترس به فاصله ۲ هفته زمانی و دوبار ارسال شد و همبستگی بین پاسخ‌ها در مرحله اول و دوم برابر با ۰/۷۸۹، ۰/۸۲۸ و ۰/۷۸۶ به دست آمد و از آنجایی که همبستگی پاسخ‌ها بالاتر از ۰/۷ بود، پس پایایی پرسش‌نامه قابل قبول است.

یافته‌ها

پس از تعیین پیشایندهای نهایی، برای استخراج روابط بین آن‌ها، مدل‌سازی ساختاری تفسیری در گام‌هایی به شرح ذیل انجام شد:

گام اول

ماتریس ساختاری روابط درونی متغیرها^۴

متغیرهای مربوط به پدیده مورد مطالعه در سطر و ستون ماتریس قرار می‌گیرد و روابط دوطرفه‌ی متغیرها توسط نمادهای

4. Structural self-interaction matrix (SSIM)

جدول ۲. مشخصات خبرگان

تعداد	حوزه فعالیت	میانگین سن (سال)	میانگین سابقه خدمت (سال)	مدرک کارشناسی	مدرک کارشناسی ارشد	مدرک دکتری
۱۰	ریاست	۴۲	۸	۰	۸	۲
۲	معاونت	۴۰	۵	۱	۱	۰
۶	کارشناسی	۴۱	۱۰	۴	۲	۰



جدول ۳. تعیین سطوح رفتارهای شجاعانه اخلاقی کارکنان

ردیف	پیشابند	مجموعه خروجی	مجموعه ورودی	مشترک	سطح
۱	اقتصادی	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c13,c14	پنجم
۲	فرهنگی	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c13,c14	پنجم
۳	سیاسی-حقوقی	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c13,c14	پنجم
۴	شفافیت سازمانی	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c10,c11,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c10,c11,c12,c13,c14	چهارم
۵	پاسخگویی	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c9,c10,c11,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c12,c13,c14	چهارم
۶	فرهنگ سازمانی	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c9,c10,c11,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c13	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c9,c10,c11,c12,c13	چهارم
۷	رهبری اصیل	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c11,c12,c13,c14	سوم
۸	صداقت	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c8,c9,c10,c11,c12,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c9,c10,c11,c12,c14	سوم
۹	تبادل رهبر-عضو	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c13,c14	دوم
۱۰	انتقادپذیری مدیران	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c11,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c11,c14	دوم
۱۱	عزت نفس	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c11,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c11,c14	اول
۱۲	ارزش‌های فردی	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c13,c14	اول
۱۳	مدل اخلاقی	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c13,c14	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12	c1,c2,c3,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12,c14	اول
۱۴	تیپ شخصیتی	c1,c3,c4,c5,c7,c8,c9,c10,c11,c13,c14	c1,c2,c4,c5,c6,c7,c8,c9,c10,c11,c12	c1,c3,c4,c5,c7,c9,c10,c11	اول

گام چهارم

سطح‌بندی و اولویت‌بندی متغیرها

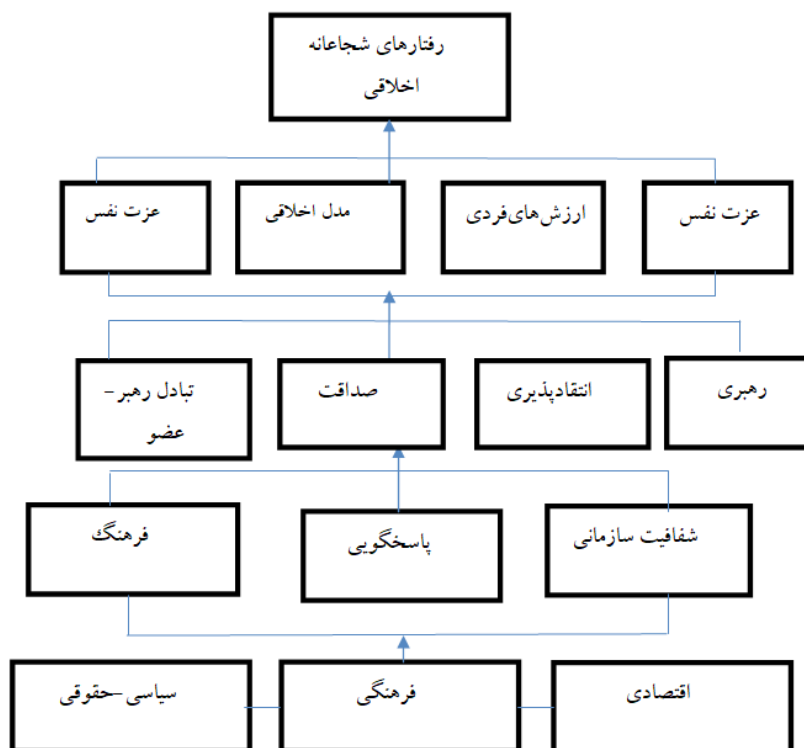
برای تعیین سطح و اولویت متغیرها، مجموعه دست‌یابی و مجموعه پیش‌نیاز برای هر متغیر تعیین شد. مجموعه دست‌یابی هر متغیر شامل متغیرهایی است که از طریق این متغیر می‌توان به آن رسید و مجموعه پیش‌نیاز متغیرهایی را شامل می‌شود که می‌توان توسط آن‌ها به این متغیر رسید. این کار با استفاده از ماتریس دست‌یابی انجام شد. پس از تعیین مجموعه دست‌یابی و پیش‌نیاز برای هر متغیر، به سطح‌بندی متغیرها پرداخته شد. برای تعیین بالاترین سطح باید مجموعه دست‌یابی و عناصر مشترک یکسان باشند. پس از تعیین سطح، متغیر یا متغیرها از جدول حذف شدند و با بقیه متغیرهای باقی‌مانده سطوح پنج‌بعدی تعیین شدند. نتایج این مرحله در جدول شماره ۳ آمده است.

صفر و خانه قرینه آن عدد ۱ می‌گیرد. اگر نماد X گرفته است، خانه مربوط در ماتریس دست‌یابی عدد ۱ و خانه قرینه آن عدد ۱ می‌گیرد و اگر نماد O گرفته است، خانه مربوط در ماتریس دست‌یابی عدد صفر و خانه قرینه آن هم صفر می‌گیرد.

گام سوم

به دست آوردن ماتریس دست‌یابی سازگار شده

برای اطمینان از سازگاری درونی ماتریس دست‌یابی از قوانین ریاضی استفاده شد. به‌عنوان نمونه، اگر در ماتریس دست‌یابی متغیر ۱ به ۲ و متغیر ۲ به ۳ منجر می‌شوند طبق خاصیت تعدی در ریاضی باید متغیر ۱ به متغیر ۳ منجر شود و در غیر این صورت باید ماتریس اصلاح شود و روابط از قلم‌افتاده جایگزین شوند. بنابراین ماتریس دست‌یابی به توان $K+1$ رسید ($K>1$) عملیات به توان رساندن ماتریس طبق قاعده بولن انجام شد. طبق این قاعده $1 \times 1 = 1$ و $1 + 1 = 1$ می‌شود.



تصویر ۱. الگوی ساختاری تفسیری پیشایندهای رفتارهای شجاعانه اخلاقی کارکنان

گام پنجم

متغیرهای وابسته^۹

متغیرهای دارای قدرت هدایت کم و وابستگی زیاد. این متغیرها به‌طور عمده نتایج مبانی دینی و اعتقادی و نگرش جامعه‌محور هستند که برای ایجاد آن‌ها عوامل زیادی دخالت دارند و خود آن‌ها کمتر می‌توانند زمینه‌ساز متغیرهای دیگر شوند. متغیرهای شفافیت سازمانی و فرهنگ در این دسته قرار می‌گیرند.

متغیرهای متصل^{۱۰} (پیوندی)

متغیرهای غیرایستا و دارای قدرت هدایت و وابستگی زیاد که هر نوع تغییری در آن‌ها در سیستم اثر می‌گذارد. متغیرهای سیاسی - حقوقی، عزت نفس و پاسخگویی در این دسته قرار می‌گیرند.

متغیرهای مستقل^{۱۱}

متغیرهای زیربنا در مدل که قدرت هدایت زیاد و وابستگی کمی دارند. متغیرهای تبادل رهبر - عضو، عزت نفس و تیپ شخصیتی در این دسته قرار می‌گیرند (جدول شماره ۴ و تصویر شماره ۲).

ترسیم شبکه تعاملات

پس از تعیین سطح متغیرها، مدل ترسیم شد و روابط میان متغیرها براساس ماتریس دست‌یابی سازگار شده ترسیم شد (تصویر شماره ۱).

در پایان، از تحلیل نرم‌افزار میک‌مک نسخه ۲ استفاده شد. در این تحلیل متغیرهای نخستین براساس قدرت هدایت^۶ (تعداد عناصر مجموعه دست‌یابی) و قدرت وابستگی^۷ (تعداد عناصر مجموعه پیش‌نیاز) به ۴ دسته تقسیم می‌شوند:

متغیرهای خودمختار^۸

متغیرهای دارای قدرت هدایت و وابستگی ضعیف که به‌سبب ارتباطات کم و ضعیف با سیستم، نسبتاً به آن نامتصل هستند. در این تحقیق هیچ‌یک از عوامل در این دسته قرار نگرفتند.

9. Dependent variables

10. Linkage variables

11. Independent variables

6. Driving power

7. Dependence power

8. Autonomous variables

جدول ۴. درجه قدرت هدایت و وابستگی پیشایندهای رفتارهای شجاعانه اخلاقی کارکنان

پیشایندها	۱۴	۱۹	۳	۹	۱۱	۵	۱۱	۴	۲
قدرت نفوذ	۱۳	۱۳	۱۲	۱۱	۱۱	۱۱	۱۰	۵	۴
قدرت وابستگی	۵	۱۳	۱۰	۵	۳	۱۳	۱۲	۱۰	۱۲

بحث

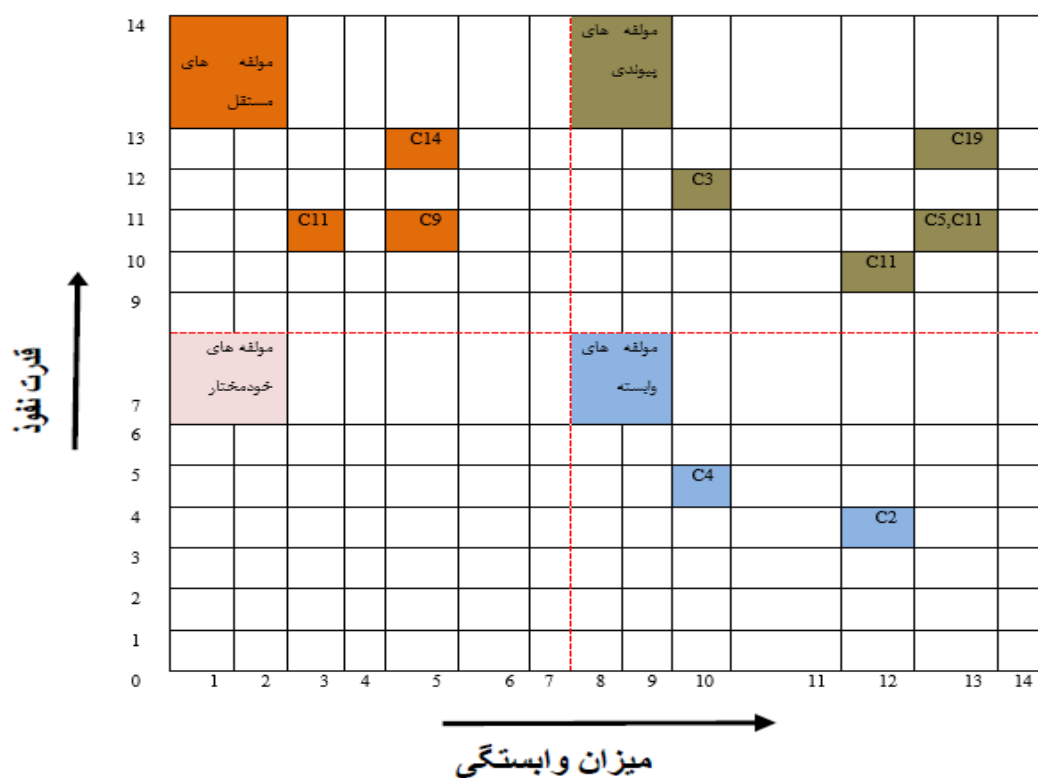
سطح اول

شامل ارزش‌های فردی، عزت نفس، تیپ شخصیتی و مدل اخلاقی است.

ارزش‌های فردی در هر سازمان می‌توانند موجب پیشرفت رفتارهای شجاعانه شوند. براساس مطالعات، زمانی که ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی تجانس بیشتری دارند، رفتارهای اخلاقی و شجاعانه در آن سازمان افزایش می‌یابد. این نتیجه در پژوهش‌های لی و همکاران، ۲۰۱۷ مورد تأیید قرار گرفته است. این محققان اذعان می‌کنند که ارزش‌های فردی هستند که افراد را به سوی اهداف پیشرفت سازمان سوق می‌دهند و آنچه موجب بروز یک رفتار و پایداری آن می‌شود، پاداش حاصل از انجام آن است. در همین راستا نیز عزت نفس، مدل اخلاقی و تیپ شخصیتی در قالب یک معیار واحد و به‌عنوان یکی از محرک‌های اصلی برای رفتارهای شجاعانه، با میزان وابستگی و قدرت نفوذ بالا، جزء عوامل تأثیرپذیر در این سطح شناسایی می‌شوند.

هدف اصلی این پژوهش، ارائه پیشایندهای رفتارهای شجاعانه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرستان کرمان در بحران‌های فراگیر در قالب مدل‌سازی ساختاری تفسیری بود.

مدل‌سازی ساختاری تفسیری با مهم‌ترین معیارهای موضوعی تأثیرگذار، آغاز و به ایجاد شبکه‌ای جامع از تعاملات میان این معیارها به صورت سلسله‌مراتبی منتهی شد، در صورتی که در ابتدا و پیش از آغاز پژوهش درک قابل‌قبولی از موضوع و متغیرهای آن و روابط میان آن‌ها وجود نداشت. پس از بررسی پیشایندها طبق ادبیات پژوهش و تأیید صحت یافته‌ها براساس مدل‌سازی ساختاری تفسیری، در مجموع ۱۴ متغیر در قالب ۴ سطح به‌عنوان پیشایندهای رفتارهای شجاعانه کارکنان شناسایی شدند که به عوامل فردی، عوامل مدیریتی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی تقسیم می‌شوند.



تصویر ۲. ماتریس قدرت هدایت و وابستگی رفتارهای شجاعانه اخلاقی کارکنان



از رفتارهای شجاعانه و اخلاقی عمل کنند تا الهام‌بخش کارکنان بوده و آن‌ها را به تقلید از این رفتارها تشویق نمایند. همچنین رهبران با ارتباط فعال با کارکنان می‌توانند اعتماد و تعامل را تقویت کرده و به دنبال این ارتباطات به تشویق کارکنان به انجام رفتارهای شجاعانه نیز کمک کنند.

صداقت نیز عامل دیگری است که در ایجاد رفتارهای شجاعانه اخلاقی کارکنان مؤثر است. صداقت و صراحت در برقراری ارتباط با کارکنان، اعتماد و احترام را تقویت می‌کند. افرادی که احساس می‌کنند مورد احترام و اعتماد هستند، بیشتر به تصمیم‌گیری‌های شجاعانه می‌پردازند. وجود صداقت در محیط کار همچنین باعث ایجاد محیطی ایمن و حمایت‌کننده برای کارکنان می‌شود. کارکنانی که صداقت دارند بدون شک بهترین تلاش خود را در مواقع بحرانی به کار می‌گیرند. از طرفی، صداقت ارتباطات کاری، همبستگی و همکاری بین اعضای تیم را تقویت می‌کند. این ارتباطات قوی‌تر به مدیریت بحران‌ها و مواجهه با مشکلات پیچیده کمک می‌کند. به‌طور کلی، صداقت و شفافیت در محیط کار می‌تواند به افزایش رفتارهای شجاعانه کارکنان منجر شود و به بهبود عملکرد و ایجاد محیط کاری مؤثرتر کمک کند. تبادل رهبر - عضو نیز به ارتباط میان فردی رهبران و پیروان آن‌ها در سازمان اشاره دارد که به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در ایجاد رفتارهای شجاعانه کارکنان در این سطح قرار گرفته است. فرض این نظریه چنین است که ارتباط بین مدیر و کارمند می‌تواند به ایجاد تبادلات کاری بین این دو نفر منجر شود. حال اگر این روابط دارای کیفیت بالا باشند، کارکنان حمایت‌های همه‌جانبه بیشتری از سرپرست خود دریافت می‌کنند (صابری و ملک‌زاده، ۱۳۹۹). پرواضح است که در چنین شرایطی فضا برای بروز رفتارهای شجاعانه کارکنان فراهم می‌شود و کارکنان تمایل دارند تا نسبت به آن توجه داشته باشند.

سطح سوم

شامل شفافیت سازمانی، فرهنگ و پاسخگویی است.

شفافیت سازمانی از جمله عوامل سازمانی مؤثر بر خلق رفتارهای شجاعانه در کارکنان به شمار می‌رود. این عامل باعث ایجاد اعتماد در هر سطحی از عملیات و ارتباطات می‌شود. از دیگر عناصر سازمانی بیان‌شده در سطح سوم مدل، فرهنگ سازمانی است که هدف اصلی آن کمک به توجیه کردن و آماده‌سازی اعضای سازمان برای هم‌راستایی در عمل به اهداف سازمان است. فرهنگ سازمانی نیز مجموع باورها و آداب و رسومی است که اعضای سازمان را با هم یکپارچه می‌سازد. یافته‌ها نشان داد این عامل نیز در ایجاد رفتارهای شجاعانه کارکنان در زمان بحران اثرگذار است که با نتایج پژوهش‌های لیائو و همکاران (۲۰۱۵)، هم‌خوانی دارد. طبق یافته‌های به‌دست‌آمده، هر چند هیچ‌یک از عوامل پیشاینده مطرح‌شده در دسته عوامل مستقل قرار نگرفتند، اما دو عامل شفافیت سازمانی و فرهنگ به‌عنوان وابسته‌ترین عوامل در ایجاد

عزت نفس در محیط کار باعث می‌شود فرد به توانایی‌های خود اعتماد داشته باشد و از قابلیت تصمیم‌گیری بیشتری برخوردار باشد. این افراد روابط بین‌فردی بهتری دارند و در محیط کار پویا، کمک‌های مؤثری می‌کنند.

بالا بودن عزت نفس کارکنان در یک سازمان، یکی از عواملی است که باعث می‌شود رفتارهای شجاعانه افزایش یابند. نتایج مطالعات پروانتو و همکاران (۲۰۲۰) این موضوع را تأیید کرده است. این محققان معتقدند عزت نفس و تیپ شخصیتی در افزایش انگیزه رفتارهای اخلاقی مؤثر هستند. مدل اخلاقی نیز عامل دیگری است که اصول و ارزش‌های اخلاقی را تعیین می‌کند و می‌تواند در بروز رفتارهای شجاعانه در شرایط بحرانی کمک کند. این مدل می‌تواند افراد را در تصمیم‌گیری‌های پیچیده و مواجهه با موقعیت‌های بحرانی راهنمایی کند. مدل‌های اخلاقی معمولاً ارزش‌ها و اصول اخلاقی را ترویج می‌دهند که شامل صداقت، اعتماد، احترام، عدالت و مسئولیت می‌شوند. این ارزش‌ها می‌توانند به تقویت رفتارهای شجاعانه و انجام اعمال صحیح و اخلاقی در شرایط بحرانی کمک کنند. مدل‌های اخلاقی همچنین به افراد کمک می‌کنند تا در مواجهه با تصمیم‌های پیچیده در شرایط بحرانی، ارزیابی اخلاقی صحیحی انجام دهند و به تصمیم‌گیری‌های شجاعانه و اخلاقی برسند.

سطح دوم

شامل انتقادپذیری، رهبری، صداقت و تبادل رهبر - عضو است.

یکی از ابعاد مدیریتی که به آن اشاره شده است، انتقادپذیری است. محیط و شرایط حاکم بر جامعه در پرورش مسئولین انتقادناپذیر سهم بسزایی دارد و اگر این محیط نامناسب باشد و خود در مسیر عدم انتقاد حرکت کند، حتی اگر انتقادپذیرترین افراد را در جایگاه‌های مختلف این سیستم انتقادناپذیر قرار دهیم، می‌بینیم که آن فرد نیز بعد از مدتی تبدیل به شخصی انتقادناپذیر می‌شود. برخی از مدیران فکر می‌کنند برای اینکه مسئولیت و جایگاه قدرت آن‌ها اعتبار داشته باشد، باید به‌عنوان شخصیتی استثنایی و غیرقابل تکرار شناخته شوند. همین امر آن‌ها را نسبت به انتقاد حساس می‌کند. حفظ آرامش و یادآوری منافع دریافت بازخورد هنگام ارائه انتقاد سازنده بر عمل یا رفتار، انتقادپذیری را افزایش می‌دهد. این نتیجه در تحقیقات لی و همکاران (۲۰۱۷)، مورد تأیید قرار گرفته است. دومین عامل مؤثر بر بروز رفتارهای شجاعانه کارکنان در سازمان رهبری است که با یافته‌های پژوهش پالاتسکی و همکاران (۲۰۱۵) هم‌راستاست. بدون شک، رهبری در سازمان نقش بسیار مهمی در تشویق و ترویج رفتارهای شجاعانه کارکنان در شرایط بحرانی دارد. رهبران می‌توانند با ایجاد محیطی حمایت‌کننده، انگیزش‌دهنده و ایجاد ارزش‌های اخلاقی، تأثیرگذاری قابل توجهی بر رفتارهای شجاعانه کارکنان داشته باشند. رهبران می‌توانند به‌عنوان الگویی



هماهنگی بین اعضای تیم شود. بنابراین، رفتار شجاعانه کارکنان در شرایط بحرانی می‌تواند بهبود کیفیت و اثربخشی خدمات ارائه‌شده و بهبود محیط کار و ارتقای اعتماد اعضای تیم و بیماران را به دنبال داشته باشد. از این رو، تشویق و حمایت از این نوع رفتار در محیط کار بیمارستان‌ها بسیار حیاتی است.

باتوجه به نتایج حاصل از پژوهش، پیشنهاد می‌شود جهت تقویت رفتارهای شجاعانه در کارکنان سازمان‌های متولی بحران، از روش‌های زیر استفاده شود:

- برگزاری دوره‌های آموزشی و آگاهی‌بخشی در مورد اهمیت رفتارهای شجاعانه و تأثیر آن بر بهبود کیفیت خدمات و ارتقای محیط کار

- اطلاع‌رسانی در مورد رفتارهای مثبت و موفقیت‌آمیز در شرایط بحرانی

- ارتقای اعتماد به نفس با ایجاد محیط کاری که اعضای تیم احساس اعتماد به نفس و امنیت کنند و همچنین تشویق به ارائه فرصت‌های آزمایشی و توسعه مهارت‌های جدید

- ارزش‌گذاری و تشویق به رفتارهای شجاعانه و مثبت کارکنان از طریق اعطای پاداش‌ها و تقدیر و تشکر از تلاش‌ها و عملکرد موفق

- ترویج و تقویت فرهنگ شجاعت و رفتارهای مثبت در سازمان به صورت پیوسته و مداوم و ایجاد محیطی که به تشویق و حمایت از رفتارهای شجاعانه توجه کند.

بنابراین با اعمال این راهکارها و توجه به ایجاد محیطی محافظتی و حامی، سازمان‌ها می‌توانند به تقویت رفتارهای شجاعانه در کارکنان خود کمک کنند و بهبود کیفیت خدمات ارائه‌شده و ارتقای محیط کار خود را تضمین نمایند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این پژوهش با رعایت تمامی اصول اخلاق پژوهش انجام شده است.

حامی مالی

این پژوهش هیچ گونه کمک مالی از سازمان‌های دولتی، خصوصی و غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان

مفهوم‌سازی، روش‌شناسی و نظارت بر تحقیق: حمید تابلی؛ تحقیق و بررسی، ویراستاری و نهایی‌سازی نوشته: محبوبه عسکری باقرآبادی؛ جمع‌آوری داده: الهه شیبانی.

رفتارهای شجاعانه کارکنان معرفی شدند. این بدان معناست که برای ایجاد آن‌ها عوامل زیادی دخالت دارند و خود آن‌ها کمتر می‌توانند زمینه‌ساز متغیرهای دیگر شوند.

پاسخگویی، عامل دیگری است که در این سطح مطرح شده است. پاسخگویی کارکنان در شرایط بحران می‌تواند باعث افزایش همبستگی و همکاری بین اعضای تیم شود. این ارتباطات قوی‌تر می‌توانند به تقویت روحیه افراد و تشویق آن‌ها به انجام رفتارهای شجاعانه کمک کند. همچنین پاسخگویی به درخواست‌ها و نیازهای محیط کار در شرایط بحران، به افراد کمک می‌کند تا بهتر واکنش نشان دهند و وظایف خود را به‌طور مؤثر انجام دهند. این موضوع می‌تواند به افزایش اطمینان و اعتماد به نفس کارکنان و در نتیجه به تقویت رفتارهای شجاعانه آن‌ها منجر شود. به‌طور کلی، پاسخگویی کارکنان در شرایط بحران می‌تواند به ارتقای رفتارهای شجاعانه و مؤثرتر افراد و در نتیجه بهبود عملکرد و ایجاد محیط کاری مثبت‌تر کمک کند.

سطح چهارم

شامل عوامل اقتصادی، فرهنگی و سیاسی - حقوقی است.

سطح چهارم، آخرین و زیربنایی‌ترین سطح مدل ساختاری این تحقیق طبق ماتریس نهایی مدل‌سازی ساختاری تفسیری است که تأثیرگذارترین عوامل در این سطح قرار می‌گیرند. یافته‌ها نشان داد عوامل اقتصادی، فرهنگی و سیاسی - حقوقی از عوامل مهم در جهت افزایش رفتارهای شجاعانه در افراد هستند. این نتیجه با پژوهش **اشمیتوبر و همکاران (۲۰۱۹)** هم‌خوانی دارد. مدیریت در عصر جهانی شدن باید پاسخگویی نیازهای جدیدی باشد که قبلاً به این صورت مطرح نبوده‌اند. مدیریت سازمان‌ها باید از این پدیده نوظهور فرصت‌های تازه‌ای خلق کند و قبل از آنکه آن را تهدید به شمار آورد، به ثمربخشی‌های آن بیاندیشد و از آن بهره‌گیرد. مدیران سازمان‌ها می‌توانند در جهت افزایش عوامل اقتصادی، فرهنگی و سیاسی - حقوقی، وجدان کاری، نگرش دینی، قانون‌مداری، اخلاق و آگاهی‌های عمومی در زمینه علم و فناوری را در کارکنان خود افزایش دهند.

نتیجه‌گیری

در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که رفتار شجاعانه کارکنان در شرایط بحرانی می‌تواند تأثیر بسیار مثبتی بر کیفیت خدمات ارائه‌شده داشته باشد. زمانی که کارکنان شجاعت و اعتماد به نفس نشان دهند و به‌درستی و با انگیزه به کار خود بپردازند، می‌توانند به بهبود عملکرد و کیفیت خدمات کمک کنند. رفتار شجاعانه کارکنان می‌تواند به افزایش اعتماد بیماران به خدمات ارائه‌شده و بهبود رضایت آن‌ها از مراقبت‌های پزشکی منجر شود. علاوه بر این، این نوع رفتار می‌تواند به افزایش انگیزه و اعتماد به نفس کارکنان و تیم‌های درمانی منجر شود و باعث افزایش همکاری و



تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

از مدیران و کارکنان محترم دانشگاه علوم پزشکی کرمان که ما را در انجام این پژوهش یاری کردند، قدردانی می‌شود.



References

- Alejandro, H. (2016). What motivates a whistleblower? Retrieved from: [\[Link\]](#)
- Alvandi, H., & Zaheri, M. (2019). [Validating the model of moral courage of senior managers in Iran's government organizations (Persian)]. *Journal of Cultural Management*, 12(46), 41-57. [\[Link\]](#)
- Asadi, A. H., Darabi, R., & Nouri, M. (2022). [Evaluating the effectiveness model of internal auditors' ethical courage functions (Persian)]. *Accounting and Auditing Studies*, 11(44), 5-26. [\[Link\]](#)
- Azarberahman, J., Pakdelan, S., Azarberahman, A., & Ramzani Karashk, M. (2022). [Investigating the role of spiritual intelligence and moral courage in the occurrence of moral behaviors of government accountants (Persian)]. *Journal of Financial and Behavioral Researches in Accounting*, 2(1), 73-89. [\[Link\]](#)
- boostani, D. (2012). [Social capital and risky Behavior: Case study of High School Students of Kerman (Persian)]. *Ferdowsi University of Mashhad Journal of Social Sciences*, 9(1), 1-31. [\[DOI:10.22067/jss.v0i0.16879\]](#)
- Bouzarjomehri, H., Rajaie, S., Sanaei, M., & Herandi, Y. (2020). [Transparency, E-Participation, and open government new methods for government rightsizing and agility (Persian)]. *Science and Technology Policy Letters*, 09(4), 5-14. [\[Link\]](#)
- Comer, D., & Sekerka, L. E. (2017). Keep calm and carry on (ethically): Durable moral courage in the workplace. *Human Resource Management Review*, 28(2), 116-130. [\[DOI:10.1016/j.hrmr.2017.05.011\]](#)
- Daneshpour, S. A., Behzadfar, M., Barakpour, N., & Sharafi, M. (2017). [Participatory planning environment: A conceptual model for analysis of effective factors in citizen participation in planning (Persian)]. *Journal of Architecture and Urban Planning*, 9(18), 23-42. [\[Link\]](#)
- Ebadi, A., Sadooghiasl, A., & Parvizy, S. (2020). [Moral courage of nurses and related factors (Persian)]. *Iranian Journal of Nursing Research*, 15(2), 24-34. [\[Link\]](#)
- Ghorbanizadeh, V., Motazedian, R., Hosseinpour, D., & Rahbar, A. A. (2021). [Designing a public participation pattern in policy making with a multi-method approach (Persian)]. *Strategic Studies of public policy*, 11(39), 68-92. [\[Link\]](#)
- Gibson, E. (2019). Longitudinal learning plan for developing moral courage. *Teaching and Learning in Nursing*, 14(2), 122-124. [\[DOI:10.1016/j.teln.2018.12.012\]](#)
- Hutchinson, M., Jackson, D., Daly, J., & Usher, K. (2015). Distilling the antecedents and enabling dynamics of leader moral courage: A framework to guide action. *Issues in Mental Health Nursing*, 36(5), 326-335. [\[DOI:10.3109/01612840.2015.1017627\]](#) [\[PMID\]](#)
- Ingrams, A. (2020). Organizational design in open government: Two cases from the United Kingdom and the United States. *Public Performance & Management Review*, 43(3), 636-661. [\[Link\]](#)
- Jazini, A., Mansoor, T., & Norouzi, E. (2017). [The effect of information and communication technology in promoting the social participation of citizens (Persian)]. *Urban Management*, 16(46), 445-458. [\[Link\]](#)
- Khajevandi, H., Ebadi, A., Aghaiani Chavoshi, A., & khaghanizade, M. (2020). [Investigation of moral courage and its predictive factors in nurses of Baqiyatallah Hospital in 2019 (Persian)]. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 13, 131-141. [\[Link\]](#)
- Lee, D., Choi, Y., Youn, S., & Chun, J. U. (2017). Ethical leadership and employee moral voice: The mediating role of moral efficacy and the moderating role of leader-follower value congruence. *Journal of Business Ethics*, 141, 47-57. [\[Link\]](#)
- Liao, S., Liu, J., & Wei, H. (2015). Authentic leadership and whistleblowing: Mediating roles of psychological safety and personal identification. *Journal of Business Ethics*, 131, 107-119. [\[DOI:10.1007/s10551-014-2271-z\]](#)
- Montazeri, M., Rahgoi, A., Fallahi, M., & Vahedi, M. (2022). [The relationship between clinical competence and moral courage of nurses in intensive care units of hospitals affiliated to Tehran University of Medical Sciences: A multicenter cross-sectional study (Persian)]. *Journal of Critical Care Nursing*, 15(4), 11-19. [\[Link\]](#)
- Numminen, O., Repo, H., & Leino-Kilpi, H. (2017). Moral courage in nursing: A concept analysis. *Nursing Ethics*, 24(8), 878-891. [\[DOI:10.1177/09697330166634155\]](#) [\[PMID\]](#)
- Mayer, D. M., Nurmohamed, S., Treviño, L. K., Shapiro, D. L., & Schminke, M. (2015). Encouraging employees to report unethical conduct internally: It takes a village. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121(1), 89-103. [\[DOI:10.1016/j.obhdp.2013.01.002\]](#)
- Ogunfowora, B. (2013). When the abuse is unevenly distributed: The effects of abusive supervision variability on work attitudes and behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(8), 1105-1123. [\[DOI:10.1002/job.1841\]](#)
- Paknejad, N., Chenari, V., Agha Davood, S. R., & Ahmadi, S. A. A. (2021). [Provide a model for the development of employees' ethical courage (Persian)]. *The Journal of Ethics in Science and Technology*, 16(2), 92-98. [\[Link\]](#)
- Palanski, M. E., Cullen, K. L., Gentry, W. A., & Nichols, C. M. (2015). Virtuous leadership: Exploring the effects of leader courage and behavioral integrity on leader performance and image. *Journal of Business Ethics*, 132(2), 297-310. [\[DOI:10.1007/s10551-014-2317-2\]](#)
- Purwanto, A., Zuiderwijk, A., & Janssen, M. (2020). Citizen engagement with open government data: A systematic literature review of drivers and inhibitors. *International Journal of Electronic Government Research (IJEGR)*, 16(3), 1-25. [\[Link\]](#)
- Roodsaz, H., Ghorbanizadeh, V., Shadmehri, N., & Seyed Moosavi, S. H. (2018). [Explanation of indigenized model for E-Participation in public policy making in Iran, using grounded theory (Persian)]. *Iranian Journal of Public Policy*, 4(2), 81-104. [\[Link\]](#)
- Ruijter, E., & Meijer, A. (2020). Open government data as an innovation process: Lessons from a living lab experiment. *Public Performance & Management Review*, 43(3), 613-635. [\[DOI:10.1080/15309576.2019.1568884\]](#)
- Saberi, E., & Malekzade, Gh. (2020). [Investigating the effect of leader-follower exchange on employees' organizational health through the mediating role of psychological capital (Persian)]. Paper presented at: 5th International Conference on New Research in Accounting, Management and Humanities in the Third Millennium, Alborz, Iran, 20 September 2020. [\[Link\]](#)
- Sanaei, M., Taslimi, M. S., Abdolhoseinzadeh, M., & Khani, M. H. (2019). [A study and analysis of the open government data ecosystem models (Persian)]. *Iranian Journal of Information Processing and Management*, 34(2), 609-636. [\[DOI:10.35050/JIPM010.2019.050\]](#)

Schmidhuber, L., Piller, F., Bogers, M., & Hilgers, D. (2019). Citizen participation in public administration: investigating open government for social innovation. *R&D Management*, 49(3), 343-355. [DOI:10.1111/radm.12365]

Sekerka, L. E., & Bagozzi, R. P. (2007). Moral courage in the workplace: Moving to and from the desire and decision to act. *Business Ethics: A European Review*, 16(2), 132-149. [Link]

Simola, S. (2015). Understanding moral courage through a feminist and developmental ethic of care. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 29-44. [DOI:10.1007/s10551-014-2203-y]

Tabeli, H., Askari Bagharabadi, M., & r Safa, B. (2022). [Investigating the involvement of grassroots groups in coronavirus crisis management (Persian)]. *Journal of Crisis Management and Emergency Situations*, 14(2), 11-41. [Link]