

رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

امیرحسین محمد داودی، مریم میلاد، شهرام شایان*

چکیده

مقدمه: با توجه به اهمیتی که اخلاق حرفه‌ای در تصمیم‌گیری‌های مدیران و ارتقای تعهد و عدالت در ارائه کیفیت خدمات در سازمان دارد، این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی انجام گردید.

روش‌ها: در این مطالعه توصیفی همبستگی جامعه مورد مطالعه تمامی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی تهران بودند. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک استفاده شد که با توجه به تعداد اعضای جامعه و با استفاده از جدول مورگان تعداد نمونه حدود ۲۶۰ نفر بود. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (Cadozier)، تعهد سازمانی می‌یر و آلن (Allen & Meyer) و عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (Nihof & mormen) بود که روایی و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از روش همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار ($F=0/69, P\leq 0/01$)، بین اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی رابطه مثبت و معنادار ($F=0/81, P\leq 0/01$) و بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار ($F=0/74, P\leq 0/01$) وجود دارد.

نتیجه‌گیری: بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌ها، مدل معادلات ساختاری روابط بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی با نقش میانجی عدالت ارائه شده در جامعه مورد مطالعه با توجه به شاخص‌های برازش دارای برازش مناسب است. بر همین اساس قابلیت به کارگیری را در جامعه مورد نظر دارا است.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، عدالت سازمانی، وفاداری، مسؤولیت‌پذیری

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / ۱۳۹۷؛ ۱۸(۶۰): ۵۴۱ تا ۵۵۰

مقدمه

حقوقی نسبت به دیگران دارد(۱). دانشمندان، مربیان و مدیران سازمان‌ها به دلیل نتایج و کاربردهای فردی، سازمانی و اجتماعی مثبت اخلاق، توجه زیادی به این مبحث دارند. تحولات در علم و فناوری قرن بیستم مازاد

اخلاق حرفه‌ای به معنای دانستن و عمل کردن به مسؤولیت‌های اخلاقی است که هر شخص حقیقی یا

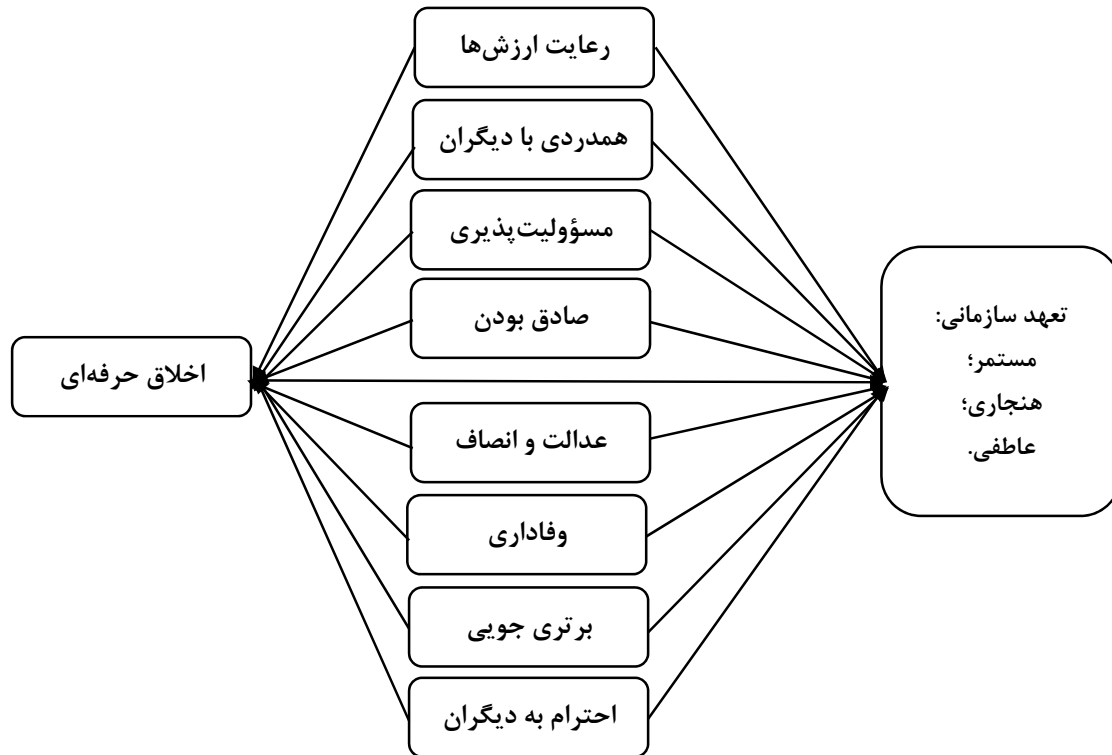
* نویسنده مسؤول: دکتر شهرام شایان، استادیار گروه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. shahram_shayan10@yahoo.com
دکتر امیر حسین محمد داودی (دانشیار)، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، تهران، ایران.
تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۱۱/۱۷، تاریخ اصلاحیه: ۹۷/۹/۱۲، تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۰/۲۳

مریم میلاد، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، تهران، ایران. (adavoudi838@yahoo.com)
(maryam_milad@yahoo.com)

بر این که موجب پیشرفت مراقبت‌های بهداشتی و پزشکی گردیده، حرف پزشکی را با پرسش‌ها و معضلات اخلاقی بسیاری مواجه نموده که همین ویژگی‌ها، نیاز به رویکرد اخلاق را در حرف مرتبط با پزشکی ضرورتی انکارناپذیر ساخته است (۳ و ۲). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است. بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد (۴).

اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان، تعهد سازمانی نام دارد (۴). تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند (۵). بر اساس مدل سه جزئی تعهد آلن و مایر (Meyer & Allen)، سه ذهنیت وجود دارد که هر کدام از آن‌ها مشخصه تعهد کارکنان به سازمان است: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری. تعهد عاطفی به درک کارکنان از دل‌بستگی عاطفی به سازمان یا شناخته شدن با آن، تعهد متناوب به ادراک کارکنان از هزینه ترک سازمان و رفتن به جای دیگر و تعهد هنجاری به ادراک کارکنان از وظایف طبیعی آن‌ها اشاره دارد (۶). تعهد سازمانی نگرشی است که انعکاس احساساتی همانند دل‌بستگی و وفاداری نسبت به اهداف سازمان است و کمبود آن باعث غیبت کارکنان، جابجایی، ایجاد هزینه‌های کاری، سرقت و ناراضی‌های شغلی می‌شود (۷). در ادبیات دو رویکرد برای تعریف تعهد سازمانی یافت می‌شود. در تعریف اول، تعهد به عنوان هدف کارمندان برای کار مداوم در سازمان است. دومین تعریف نیز آن را به عنوان دل‌بستگی که بین افراد و

سازمان وجود دارد تعریف می‌کند (۸). نتایج پژوهش مایر و آلن (Meyer & Allen) نشان داد که اقدامات آموزشی که توسط سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود می‌تواند اثر مستقیم یا غیرمستقیم بر روی انگیزش کارمندان و تعهد سازمانی آنها داشته باشد (۶). بالفور و وکسلر (Balfour & Whechler) در طبقه‌بندی خود سه نوع تعهد را با عنوان تعهد مبادله‌ای، تعهد همانندسازی شده و تعهد پیوستگی معرفی کرده‌اند. تعهد همانندسازی شده را تعهد پدیدآمده بر مبنای عضویت در سازمان معرفی کرده‌اند. در تعهد پیوستگی احساس نوعی تعهد بر مبنای پیوند و رابطه، به دلایل عقلانی و عاطفی مطرح می‌شود. تعهد مبادله‌ای نوعی پیوند هیجانی و دل‌بستگی عاطفی کارکنان به سازمان است (۹). رودن و کونین (Rowden & Conine) پیشنهاد کردند که آموزش سازمانی به عنوان ابزاری برای افزایش خشنودی شغلی قابل استفاده است (۱۰). زانب و سید عمر (Zanb & seyed omar) دریافتند که رابطه مثبتی بین اخلاق اسلامی و ابعاد سه‌گانه تعهد وجود دارد (۱۱). نتایج پژوهش کلنداور و دلر (Klendauer & Deller) نشان داد که بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؛ همچنین بین ابعاد عدالت سازمانی با ابعاد تعهد سازمانی نیز رابطه معناداری وجود دارد (۱۲). نتایج پژوهش تسای (Tsai) و همکاران نشان داد که متعهد کردن کارمندان به یادگیری، سطوح بالای خشنودی شغلی به همراه اثر مثبت در عملکرد را به همراه دارد (۱۳). نتایج پژوهش الوواینیو (Elovainio) نشان داد که اجرای عدالت در سازمان با سلامت کارکنان و کاهش غیبت از کار به علت بیماری رابطه معناداری دارد (۱۴). تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است که به چه میزان بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی رابطه وجود دارد؟



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (کادوزیر، ۲۰۰۲ و آلن و مایر، ۱۹۹۶)

روش‌ها

این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی تهران، بود. بر اساس اطلاعات کسب شده، تعداد پرسنل این سازمان در زمان انجام این پژوهش حدود ۸۰۰ نفر بود. با توجه به تعداد اعضای جامعه و با استفاده از جدول مورگان تعداد نمونه حدود ۲۶۰ نفر بر آورد شد. برای انتخاب نمونه با توجه به محدود بودن و در دسترس بودن جامعه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک استفاده شد. که با مراجعه به سازمان مورد نظر، پس از توجیه و صحبت کردن با اعضای نمونه و کسب رضایت آنان، تعداد ۲۸۰ پرسشنامه در اختیار

اعضای نمونه قرار گرفت. در نهایت ۲۶۰ پرسشنامه صحیح عودت داده شد که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای شامل ۲۵ سؤال، تعهد سازمانی ۲۴ سؤال و عدالت سازمانی ۲۰ سؤال بود. همه سؤالات پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، بی‌نظم، کم، بسیار کم) طراحی شد. به گونه‌ای که به گزینه کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم به ترتیب امتیازات بین ۵ تا ۱ تعلق گرفت. پایایی این پرسشنامه‌ها در یک جمعیت ۳۰ نفره از کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی مورد بررسی قرار گرفت و با استفاده از روش آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. پرسشنامه اخلاق سازمانی دارای ۹ زیر مقیاس، پرسشنامه عدالت سازمانی شامل ۳ زیر مقیاس و

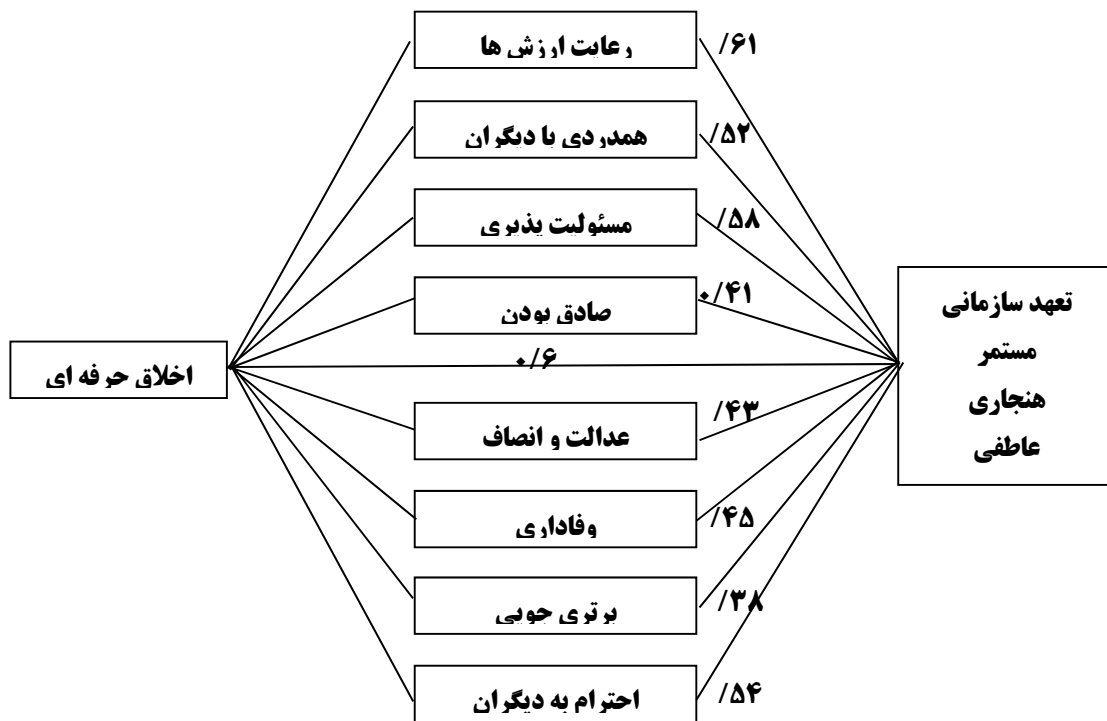
t و معناداری و همچنین مقادیر ضرایب استاندارد (معادلات ساختاری) انجام شد. در بخش تجزیه و تحلیل اطلاعات، داده‌هایی که از اجرای پرسشنامه‌ها به دست آمد، با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-22 و Smart-Pls در دو بخش توصیفی (درصد، فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج

در این پژوهش از ۲۸۰ پرسشنامه ارسال شده، تحلیل بر روی ۲۶۰ آزمودنی صورت گرفت و نرخ پاسخ‌دهی آزمودنی‌ها ۹۲٪ بود. از نظر متغیر جمعیت شناختی جنسیت، ۲۲۹ نفر کارکنان زن (۸۸٪) و ۳۱ نفر (۱۲٪) کارمندان نیز مرد بودند. از نظر متغیر سن ۴۸ نفر (۱۸/۵٪) از پاسخ‌گویان دارای سن کم‌تر از ۲۵ سال و ۱۱۸ نفر (۴۵/۴٪) بین ۲۵-۳۵ سال، ۸۰ نفر (۳۰/۷٪) بین ۳۵ تا ۴۵ سال و ۱۴ نفر (۵/۴٪) از پاسخ‌گویان نیز بالاتر از ۴۵ سال سن داشتند. از نظر متغیر تجربه کاری ۱۲۷ نفر (۴۸/۸٪) از پاسخ‌گویان دارای تجربه کاری کم‌تر از ده سال، ۴۲ نفر (۱۶/۲٪) نیز بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۸ نفر (۶/۹٪) بین ۱۵ تا ۲۰ سال، ۳۱ نفر (۱۱/۹٪) بین ۲۰ تا ۲۵ سال و ۴۲ نفر (۱۶/۲٪) بین ۲۵ تا ۳۰ سال تجربه کاری داشتند. برای بررسی روابط بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی از تجزیه و تحلیل چند متغیره و مدل‌های تحلیل مسیر استفاده شد.

در این مرحله رابطه علت و معلولی بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی در قالب بخش مدل ساختاری سنجیده شد. همان طور که در شکل زیر نمایان است، تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی معنادار و مثبت است. در شکل ۲ ضرایب مسیر آورده شده است.

پرسشنامه تعهد سازمانی نیز دارای ۳ زیر مقیاس است. اولین ابزار، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای بود که یک پرسشنامه ۲۵ سؤالی تعدیل شده است و توسط کادوزیر (Cadozier) ساخته شده است (۱۵). این پرسشنامه دارای ابعاد رعایت ارزش‌ها، صادق بودن، همدردی با دیگران، مسئولیت‌پذیری، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و احترام به دیگران بود. ضریب پایایی این پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت و سپس مقادیر آلفای کرونباخ محاسبه شد که این مقدار ۰/۹۱۴ بود. دومین ابزار، پرسشنامه تعهد سازمانی بود که یک پرسشنامه ۲۴ سؤالی تعدیل شده است و توسط می‌یر و آلن (Allen & Meyer) ساخته شده است (۶). این پرسشنامه دارای ابعاد تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد عاطفی بود. ضریب پایایی این پرسشنامه توسط آلفای کرونباخ ۰/۹۳۱ محاسبه شد. سومین ابزار، پرسشنامه عدالت سازمانی بود که یک پرسشنامه ۲۰ سؤالی تعدیل شده است و به نقل از وان دن هون (van den Hoven) توسط نیهوف و همکاران (Nihof & others) ساخته شده است (۱۶). این پرسشنامه دارای ابعاد عدالت مروده‌ای، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی بود. ضریب پایایی این پرسشنامه توسط آلفای کرونباخ ۰/۸۹۱ محاسبه شد. روایی تمامی ابزارهای پژوهش به تأیید صاحب‌نظران مدیریتی و خبرگان سازمان رسید. جهت بومی‌سازی ابزارها از نظر مدیران حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی استفاده شد. بدین صورت که ابتدا پرسشنامه‌های مورد استفاده توسط افراد خبره ترجمه و سپس در اختیار مدیران و صاحب‌نظران قرار گرفت و متغیرهای مناسب شناسایی و متناسب با جامعه‌ی پژوهش بومی‌سازی شد و در این پژوهش به کار گرفته شد. اطلاعاتی که از اجرای پرسشنامه‌ها به دست آمده بود، با استفاده از نرم‌افزار SPSS-22 در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. علاوه بر این، در بخش استنباطی، نیز آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از آزمون معادلات ساختاری با نرم‌افزار Amos، یعنی مقادیر



شکل ۲: ضرایب تأثیر علی مدل پژوهش

فرض اصلی و هم چنین فرضیه‌های فرعی پژوهش است که در جدول ۱ نمایان است؛ از آنجایی که تمامی مقادیر t بالای ۵۸/۲ هستند، تمامی فرضیه‌ها تأیید می‌شوند.

در شکل فوق ضریب تأثیر علی مدل پژوهش و تأثیر بعد اصلی (اخلاق حرفه‌ای) و مؤلفه‌های آن بر تعهد سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی را نمایش می‌دهد. خروجی PLS تأییدکننده

جدول ۱: بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و مؤلفه های اخلاق حرفه ای

آماره t-value	ضرایب استاندارد شده	فرضیه‌ها
۱۷/۰۳	۰/۶۰	اخلاق حرفه ای ← تعهد سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی
۱۶/۶۳	۰/۶۱	رعایت ارزش‌ها ← تعهد سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی
۱۵/۵۴	۰/۵۲	همدردی با دیگران ← تعهد سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی
۱۶/۰۶	۰/۵۸	مسئولیت‌پذیری ← تعهد سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی
۱۳/۸۴	۰/۴۱	صادق بودن ← تعهد سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی
۱۴/۰۱	۰/۴۳	عدالت و انصاف ← تعهد سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی
۱۴/۴۹	۰/۴۵	وفاداری ← تعهد سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی
۱۶/۹۰	۰/۳۸	برتری جویی ← تعهد سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی
۱۵/۸۴	۰/۵۴	احترام به دیگران ← تعهد سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی

برای تمام مسیرها ضریب اطمینان ۹۵٪ و سطح خطا ۵٪ لحاظ گردید. نتایج حاصل نشان می‌دهد رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و عدالت سازمانی و همچنین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی معنادار و دارای اثر مستقیم است. نتایج حاصل نشان می‌دهد رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی معنادار و دارای اثر مستقیم است. رابطه بین اخلاق

حرفه‌ای و عدالت سازمانی معنادار و دارای اثر مستقیم است و همچنین رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی معنادار و دارای اثر مستقیم است. مقدار مسیرهای ارتباطی با استفاده از مدل‌های ساختاری به دست آمده در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲: آزمون میانگین یک نمونه مربوط به متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی

متغیر	با اطمینان ۹۵٪		اختلاف میانگین	سطح معناداری (دو دامنه)	درجه آزادی	آزمون t
	حد بالا	حد پایین				
اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۹۰۸	۰/۴۸۷۰	۰/۵۳۸۹۴	۰/۰۰۰۱	۲۵۹	۲۰/۴۵۱
تعهد سازمانی	۰/۵۵۲۸	۰/۴۸۱۸	۰/۵۱۷۳۱	۰/۰۰۰۱	۲۵۹	۲۸/۶۸۷
عدالت سازمانی	۰/۵۶۷۹	۰/۴۸۰۸	۰/۵۲۴۳	۰/۰۰۰۱	۲۵۹	۲۳/۷۳۱

بر اساس آنچه که در جدول ۲ ملاحظه می‌گردد در سطح اطمینان ۹۹٪ از نظر متوسط نمره ادراکی داده شده به این عامل تفاوت معناداری بین اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با نمره متوسط ۳ وجود دارد. این موضوع از حدود بالا و پایین به دست آمده و سطح معناداری نیز مشخص است.

تطبیقی گزارش می‌شود که مقادیر آن‌ها بین صفر تا یک است و هرچه مقدار آن‌ها به یک نزدیکتر باشد حاکی از قابل قبول‌تر بودن مدل است. مقادیر بالاتر از ۰/۹۰ به عنوان قابل قبول بودن مدل تفسیر می‌شوند. از این رو برازش مدل حاضر، با شاخص‌های شاخص برازش هنجار شده بنتلر-بونت (NFI)، شاخص برازش نسبی (RFI)، شاخص برازش افزایشی (IFI)، شاخص برازش توکر لویس (TLI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) بررسی شدند. در جدول ۳ بار عاملی و سطح معناداری فرضیه‌های اصلی پژوهش نشان داده شده است.

برازش (مناسب بودن) مدل:

پس از معین شدن مدل، طرق متعددی برای برآورد نیکویی برازش کلی مدل با داده‌های مشاهده شده وجود دارد. معمولاً برای تأیید مدل، در Amos پنج شاخص برازش

جدول ۳: بار عاملی و سطح معناداری فرضیه اصلی پژوهش

مسیر	بار عاملی	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معناداری
اخلاق حرفه‌ای ~ عدالت سازمانی	0/578	0/038	15/318	0/000
اخلاق حرفه‌ای ~ تعهد سازمانی	0/178	0/040	4/471	0/000
عدالت سازمانی ~ تعهد سازمانی	0/432	0/048	9/070	0/000

بر اساس نتایج نشان داده شده می‌توان نتیجه آزمون فرضیه را این‌گونه بیان کرد که با توجه به سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ و مقدار نسبت بحرانی که بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است، می‌توان ادعا کرد که فرضیه‌ی پژوهش مورد

تأیید قرار می‌گیرد. در جدول ۴ نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای فرضیه‌های اصلی پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای فرضیه اصلی پژوهش

شاخص	مقدار	برازش قابل قبول
سطح تحت پوشش کای اسکور (X^2)	۵۱	بزرگتر از ۵٪
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۰۲	بزرگتر از ۹۰٪
نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۰	بزرگتر از ۹۰٪
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹۱۳	بزرگتر از ۹۰٪
میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۲۱	کمتر از ۱۰٪
کای اسکور بهنجار شده	۱/۱۰۶	بین ۱ تا ۵

سازمانی و تعهد سازمانی بود مطابقت دارد. یافته‌های حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش‌های ذکر شده و پیشینه پژوهش هماهنگ است. نتیجه این پژوهش و پژوهش‌های دیگری که در مورد اخلاق کار انجام شده است، اهمیت و نقش آن را به عنوان عاملی که باعث بهبود اثربخشی عملکرد شغلی افراد در نهایت بهبود اثربخشی سازمان می‌شود نشان می‌دهد و جا دارد که مدیران مسئولان سازمان‌ها آن را مدنظر قرار دهند.

مدیر باید با شناخت نقاط قوت افراد و ابراز علاقه به آنان از طریق دادن پاداش که همچون قهرمانان در خود احساس قهرمانی کرده و همانند آنان عمل کنند را در کارکنان به وجود آورد، از سوی دیگر محیطی را فراهم کند که افراد به یکدیگر احترام گذارند و متواضعانه برخورد نمایند مدیر باید تلاش کند که عملکرد خوب کارکنان را منصفانه و با استفاده از انواع برنامه‌های انگیزشی پاداش دهد.

در هر پژوهش متغیرهایی وجود دارد که عملاً از کنترل محقق خارج بوده و پژوهشگران را با محدودیت‌هایی روبرو می‌کند، پژوهش حاضر هم از این قاعده مستثنی نبود، دو مورد از آنها عبارتند از: معمولاً بین آن چه افراد باور دارند و آنچه که ابراز می‌کنند تفاوت‌هایی وجود دارد و در برخی مواقع افراد به دلیل محافظه کاری از اظهار نظر واقعی خودداری می‌کنند و این مسأله می‌تواند موجب کاهش دقت نتایج پژوهش شود؛ به دلیل زیاد بودن تعداد سؤالات پرسشنامه این امکان وجود داشته است که آزمودنی‌ها به دلیل خستگی به طور دقیق به سؤالات پاسخ نداده باشند. در پژوهش‌های پیشین در سایر کشورها رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد در سازمان‌های مختلف بررسی شده بود. وجه برتری این پژوهش نسبت به

آنچه از محاسبات انجام شده می‌توان نتیجه گرفت آن است که هر چند مدل تدوین شده باعث شده است که تا حد زیادی از مقدار کای اسکور مدل استقلال فاصله بگیرد اما به دلیل معنادار شدن مقدار کای دو مدل ($p=0/0001$) می‌توان نتیجه گرفت که مدل قابل قبول تلقی می‌شود.

بحث

در این پژوهش به بررسی روابط بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی تهران پرداخته شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که در سازمانی که اخلاق حرفه‌ای بالا است، میزان تعهد سازمانی کارکنان آن سازمان نیز در سطح بالایی قرار دارد. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های سازمانی دیگری همچون وطن خواه و همکاران (۱۷)، حسنی و کریمی (۱۸)، مردانی حموله و همکاران (۱۹) هم‌سو بوده است.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های سیمولا (Simola) و همکاران (۲۰) و (Schweigert) (۲۱) که حاکی از وجود ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی بود، مطابقت دارد. نتایج پژوهش نشان داد که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که در شرکتی که به عدالت سازمانی اهمیت می‌دهد، میزان تعهد سازمانی نیز در سطح بالایی قرار دارد. نتایج دیگر این پژوهش با نتایج پژوهش (SiegerKlendaue & Deller) (۲۲ و ۲۳) که حاکی از وجود ارتباط بین عدالت

نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار، بین اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی رابطه مثبت و معنادار و بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. با توجه به اهمیتی که اخلاق حرفه‌ای در تصمیم‌گیری‌های مدیران و ارتقای تعهد و عدالت در ارائه کیفیت خدمات به وسیله آموزشگاه‌ها در سازمان ایفا می‌کند بررسی وجود ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی از طریق عدالت سازمانی کارکنان اهمیت پیدا می‌کند. تبیین اهمیت آموزش ضمن خدمت کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی می‌تواند به مدیران، برنامه‌ریزان و مجریان آموزش در طراحی و اجرای آموزش ضمن خدمت اثربخش کمک نماید و دستیابی بیشتر و سهل‌تر اهداف آموزش را که بهبود و ارتقای عملکرد کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی است، فراهم آورد.

قدردانی

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند تا از کلیه مسئولین و پرسنل محترم وزارت بهداشت که در اجرای این پژوهش مساعدت‌های لازم را مبذول داشتند، صمیمانه تشکر و قدردانی نمایند.

تحقیقات مشابه در نظر گرفتن متغیر عدالت سازمانی با نقش میانجی در این رابطه است که پژوهشگر در تحقیقات داخلی و خارجی، پژوهشی که به طور هم‌زمان سه متغیر را در کارکنان حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی سنجیده باشد را نیافت.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود، با در نظر گرفتن نمونه‌های متفاوت، عوامل مؤثر بر کاهش رعایت عدالت تحلیل گردد و حتی‌المقدور برای توسعه عدالت و در نتیجه آن تعهد سازمانی تلاش شود. همچنین با توجه به اهمیت زیادی که تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای برای هر سازمانی دارد پیشنهاد می‌شود، دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی در زمینه تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای برای کارمندان برگزار شود.

براساس نظریه دیدگاه اسلامی می‌توان اخلاق کار و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد و رضایت را در کارکنان از یکسو، رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش ابزار اندازه‌گیری متغیرها بود که فقط از پرسشنامه استفاده گردید و از مصاحبه، مشاهده و سایر روش‌های اندازه‌گیری استفاده نشد. برخی کارکنان انگیزه بسیار پایینی در همکاری با پژوهشگر داشتند و متأسفانه ارزش زیادی برای کار پژوهشی قایل نبودند و حتی برخی به همکاری رضایت نمی‌دادند.

منابع

1. Shojaei A, Faramarz Gharamaleki A. [Students' rights in teaching system]. Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine. 2010; 4(1): 71-77. [Persian]
2. Elsayed DEM, Ahmed REB. Medical Ethics: what is it? Why is it important?. Sudanese Journal of Public Health (SJPH) . 2009; 4(2): 284-87.
3. Borhani F, Alhani F, Mohammadi I, Abbaszadeh A. [Professional nursing ethics: it's development and challenges]. Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine. 2009; 2(3): 27-38. [Persian].
4. Arasteh H , Jahed H. Observing ethics in universities and higher education centers: An alternative for improving behaviors. Science Cultivation. 2011; 1(2): 31-40.
5. Azizi NA. Professional ethics in higher education: Reflection on strategies to improve ethical standards in university education. Journal of Strategy for Culture. 2010; 3 (8, 9):173-201.
6. Meyer JP, Allen NJ. A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review. 1991; 1(1): 61-89.
7. Cohen A, Freuned A. A longitudinal analysis of the relationship between multiple commitments and

- withdrawal cognitions. *Scandinavian Journal of Management*. 2005; 21(3): 329-351.
8. Juramillo F, Mulki JP, Marshall GW. A meta-analysis of the relationship between organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of search organizational commitment. *Journal of Business research*. 2005; 58(6): 705-714.
 9. Balfour DL, Whechler B. Organizational commitment: Antecedents and outcomes in of public organization. *Public productivity management review*. 1996; 19(3): 256-277.
 10. Rowden RW, Conine CT. The impact of workplace learning and job satisfaction in small US commercial banks. *Journal of workplace Learning*. 2005; 17(4): 215-30.
 11. Omer Salem Z, Syed Agil SO. The Effects of Islamic Individuals' Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks. *British Journal of Arts and Social Sciences*. 2012; 9(1): 2046-9578.
 12. Klendauer, R, Deller J. Organizational justice and managerial commitment in corporate mergers. *Journal of Managerial Psychology*. 2009; 24(1): 29 – 45.
 13. Tsai PCF, Yen YF, Huang LC, Huang IC. A study on motivating employee's learning commitment in the post-downsizing era: job satisfaction perspective. *Journal of World Business*. 2007; 42(2): 157-69.
 14. Elovainio M, MikaKivimäki M, Steen N, Vahterac J. Job decision attitude, Organizational Justice and Health: Multilevel covariance structure analysis. *Social Science and Medicine*. 2004; 58(9): 59-69.
 15. Vargas C, Antonio R. The moral profession: a study of moral development and professional ethics of faculty. [citd 2017 Nov 13]. available from: <https://repositories.lib.utexas.edu/handle/2152/10560>
 16. van den Hoven MA, Schiks E, Nienke N. A student exploration of applied ethics in the Netherlands. *International Journal of Ethics Education*. 2016; 1(1): 69-80.
 17. Vatankhah S, Yegane S, Nasiri T, Shams L, Atighechian G, Vazirinasab H. [The Relation Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behavior In Hospitals Of Tehran University Of Medical Sciences]. *payavard*. 2014; 7(6): 544-555. [Persian]
 18. Hasani M, Karimi H. [A study on the relationship between monitoring with perceived organizational justice and organizational citizenship behavior among medical staff of Urmia Imam Reza Hospital]. *Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty*. 2014; 11(9): 814-822. [Persian].
 19. Mardani Hamooleh M, Ebrahimi E, Mostaghani M, Taghavi Larijani T. [Relationship between organizational justice and job stress among hospital personnel]. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 2013; 6(3): 64-71. [Persian]
 20. Simola SK, Barling J, Turner N. Transformational leadership and leader moral orientation: Contrasting an ethic of justice and an ethic of care. *The Leadership Quarterly*. 2010; 21(1): 179–188.
 21. Schweigert FJ. The priority of justice: A framework approach to ethics in program evaluation. *Eval Program Plann*. 2007; 30(4): 394-9.
 22. Sieger Ph, Bernhard F, Frey U. Affective commitment and job satisfaction among non-family employees: Investigating the roles of justice perceptions and psychological ownership. *Journal of Family Business Strategy*. 2011; 2(12): 78–89.
 23. Klendauer R, Deller J. Organizational justice and managerial commitment in corporate mergers. *Journal of Managerial Psychology*. 2009; 24(1):29 – 45.

The Relationship between Professional Ethics and Organizational Commitment Mediated by Organizational Justice in Ministry of Health and Medical Education, Deputy of Education

Amir Hossein Mohammad Davoudi¹, Maryam Milad², Shahram Shayan³

Abstract

Introduction: Considering the importance of professional ethics in managerial decision-making and promotion of organizational commitment and justice in providing high-quality services, the purpose of this study was to explore the relationship between professional ethics and organizational commitment mediated by organizational justice in Ministry of Health and Medical Education, Deputy of Education.

Methods: The research population of this descriptive, correlational study included all the staff of Ministry of Health and Medical Education, Deputy of Education in Tehran. A sample of 260 individuals was selected by means of systematic random sampling and Morgan's table. Research instruments were Cadozier's professional ethics questionnaire, Meyer and Allen's organizational commitment scale, and Niehoff and Moorman's organizational justice scale. Reliability and validity of the instruments were verified using Cronbach's alpha. The data were analyzed by means of Pearson correlation coefficient and structural equation modeling.

Results: There were positive and significant relationships between professional ethics and organizational commitment ($r=0.69$, $p\leq 0.01$), professional ethics and organizational justice ($r=0.81$, $p\leq 0.01$), and organizational justice and organizational commitment ($r=0.74$, $p\leq 0.01$).

Conclusion: The structural equation model for the relationships between professional ethics and organizational commitment mediated by organizational justice showed a good fit for the population in question. Accordingly, it is applicable to this selected population.

Keywords: Organizational commitment, professional ethics, organizational justice, loyalty, accountability

Addresses:

1. Associate Professor, Educational Administration Department, Faculty of Human Sciences, Saveh Azad University, Saveh, Iran. Email: adavoudi838@yahoo.com
2. MSc Student of Educational administration, Faculty of Human Sciences, Saveh azad University, Saveh, Iran. Email: maryam_milad@yahoo.com
3. (✉) Assistant professor, Department of Medical Education, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. Email: shahram_shayan10@yahoo.com