

بررسی ارتباط بین اخلاق مدیریت و تعهد سازمانی کارکنان

دانشگاه علوم پزشکی تهران

حسین درگاهی^{۱*}، سیده غزال سادات طهرانی^۲

مقاله ی پژوهشی

چکیده

رعایت اصول اخلاقی از سوی مدیران در سازمان های ارائه دهنده ی خدمات بهداشتی - درمانی باعث هدایت و رهبری و کنترل صحیح منابع انسانی می شود. از سوی دیگر، تعهد سازمانی، نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزش ها و اهداف یک سازمان است. هنگامی که اصول اخلاقی توسط مدیران رعایت شود، زمینه ی مناسبی برای افزایش تعهد سازمانی فراهم خواهد شد. لذا این پژوهش با هدف تعیین رابطه ی بین رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران با تعهد سازمانی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی تهران تهیه و تدوین شده است. این پژوهش از نوع توصیفی - تحلیلی است که به صورت مقطعی در طول سال ۱۳۹۱ انجام شد. جامعه ی پژوهش شامل کلیه ی کارکنان شاغل در حوزه های ستادی معاونت های دانشگاه بودند. تعداد ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه ی پژوهش با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شدند. از دو پرسشنامه ی استاندارد برای جمع آوری اطلاعات در مورد رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران و تعهد سازمانی کارکنان استفاده شد. ضریب پاسخ دهی برابر ۰/۸۶ به دست آمد. جهت جمع آوری و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS و آزمون Chi-square استفاده شد.

نتایج به دست آمده نشان داد اکثر مدیران ستادی اصول اخلاقی را در حیطه ی مدیریت خود رعایت می کنند و هم چنین، اکثر کارکنان نیز از تعهد سازمانی بالایی برخوردار هستند؛ اگرچه مشخص شد بین رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران با میزان تعهد سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی داری وجود ندارد. به نظر می رسد در دانشگاه علوم پزشکی تهران تعهد سازمانی کارکنان چندان تحت تأثیر رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران قرار ندارد و ممکن است عوامل دیگری مانند فرهنگ سازمانی یا سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان مرتبط باشد. لذا تهیه و تدوین منشور اخلاقی در سازمان و دوری گزینی از استفاده ی ابزاری از اصول و مبانی اخلاقی توسط مدیران به منظور تبعیت کارکنان از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی و ایجاد فرهنگی منسجم و قوی در این سازمان پیشنهاد می شود.

واژگان کلیدی: اخلاق سازمانی، مدیران، تعهد سازمانی

^۱ استاد، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده ی پیراپزشکی، مرکز تحقیقات مدیریت اطلاعات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران

^۲ گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده ی پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران

* نشانی: تهران، خیابان انقلاب، خیابان قدس، کوچه فر دانش، پلاک ۱۷، دانشکده ی پیراپزشکی، تلفن: ۸۸۹۸۲۹۹۷

مقدمه

امروزه، اخلاق یک ضرورت و لازمه‌ی جامعه‌ی سالم است که به‌علت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن همواره توجه مدیران سازمان‌ها را برانگیخته است. در واقع، در کنار دانش و علوم مدیریت و رهبری عنصر پراهمیت دیگری نقش‌آفرینی می‌کند که از آن به‌عنوان اخلاق یاد می‌کنند (۱). در واقع، وقتی صحبت از اخلاق می‌شود، هدف این است که بتوان تشخیص داد چه چیزی خوب و چه چیزی بد است (۲). به‌طور کلی، اخلاق عبارت است از اصول و قواعد بایدها و نبایدها مانند خوبی، راستگویی، بدی و دروغگویی که افراد آن‌ها را از والدین یا معلمان خود می‌آموزند. بنابراین، اخلاق به‌عنوان یک ابزار اجتماعی در اختیار افراد جامعه قرار دارد و به‌نوعی یک قانون اجتماعی به‌شمار می‌رود (۳). زیربنای همه‌ی ارزش‌ها در سازمان، ارزش‌های اخلاقی است. زمانی که استانداردهای اخلاقی توسط مدیر رعایت می‌شود، بدون شک موفقیت‌های سازمانی نیز افزایش خواهد داشت (۴). رعایت اصول اخلاقی از سوی مدیران در سازمان‌ها باعث حمایت و رهبری و کنترل صحیح منابع انسانی می‌شود (۵).

تعادل اخلاقی مدیر نشانه‌ی شایستگی او محسوب می‌شود. از دیدگاه روان‌شناسی، برخورداری یک مدیر از اخلاق مدیریت، به‌طور چشم‌گیری در موفقیت یک سازمان تأثیرگذار است (۶). مدیرانی که به رعایت اصول اخلاقی در حوزه‌ی مدیریتی خود بی‌توجه‌اند، موفقیت مطلوب را کسب نمی‌کنند و در نتیجه با ناکامی‌رو به‌رو می‌شوند (۷). رعایت اصول اخلاقی برای رسیدن به کمال در حیطه‌ی مدیریت یک ضرورت محسوب می‌شود (۸). دامنه‌ی اخلاقیات در مدیریت بسیار گسترده است و مسائل متنوعی را در بر می‌گیرد (۹). دین اسلام نیز به‌عنوان اجتماعی‌ترین دین دنیای امروز با الهام از آیات قرآن کریم و احادیث و روایات ائمه اطهار (ع) به امر

مدیریت و رعایت قواعد و قوانین اخلاقی در آن توجه خاص مبذول داشته است. امام علی (ع) نیز در نهج‌البلاغه به چند شیوه از کاربردهای اخلاقی مدیران هم‌چون رایزنی یا مشورت، مشارکت، تواضع و فروتنی، وفای به عهد و احترام به سنت‌ها اشاره داشته‌اند (۱۰). اعتقاد مدیران به رهنمودهای اخلاقی و انجام آن در عمل، باعث خواهد شد تا مسؤولیت‌های اجتماعی و انسانی در سر لوحه‌ی عمل مدیران سازمان‌ها قرار گیرد (۱۱).

تولایی اعتقاد دارد اخلاقی عمل کردن مدیران یا برعکس می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمانی شود (۱۲). Smitt & Carrall اعتقاد دارند دانایی مدیر با آگاهی بالای او از اصول اخلاقی مرتبط است که این امر باعث ارتقا سازمانی می‌شود (۱۳). براساس مطالعه‌ای که بر روی ۲۳۷ مدیر در کشور سنگاپور انجام شد، نتایج نشان داد که مدیران می‌توانند با حمایت از اصول اخلاقی در سازمان و به‌کارگیری آن بر روی پیامدهای سازمانی تأثیر مثبت بگذارند (۱۴). به‌عبارتی، چنانچه بتوان اخلاقیات را به‌عنوان بخشی از یک سازمان به‌حساب آورد، این امر می‌تواند به حیات سازمان طراوت تازه‌ای بدهد (۱۵).

آموزش و درک اخلاق سازمانی توسط مدیران باعث افزایش درک و آگاهی بیشتر از اهداف سازمانی می‌شود (۱۶). در دانشگاه جورج واشنگتن نیز نتایج پژوهش‌های به‌عمل آمده نشان داد رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران موجب به‌وجود آمدن پدیده‌ی ناکارآمدی و بی‌اعتمادی در سازمان‌ها می‌شود (۱۷).

از سوی دیگر، تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی است که اخیراً مورد توجه مدیران سازمان‌ها قرار گرفته است (۱۸). به‌طور کلی، تعهد به معنی پای‌بندی به اصول و فلسفه یا قراردادهایی است که انسان به آن‌ها معتقد است و پایدار به آن است (۱۹). به‌عبارتی، تعهد نوعی وابستگی عاطفی و

لذا این پژوهش با هدف تعیین ارتباط بین اخلاق مدیریت و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران تدوین شده است. به عبارت دیگر، این پژوهش در پی پاسخ به سؤالاتی است که بیانگر تعیین میزان رعایت اصول اخلاقی ارتباط توسط مدیران، تعیین میزان تعهد سازمانی در میان کارکنان و در نهایت ارتباط بین رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران با تعهد سازمانی در میان کارکنان است که برای اولین بار در حوزه سلامت کشور و به طور خاص در دانشگاه علوم پزشکی تهران به عنوان قدیمی ترین، بهترین و بزرگ ترین سازمان ارائه دهنده مراقبت سلامت کشور انجام شده است.

روش کار

این پژوهش از نوع توصیفی - تحلیلی است که به صورت مقطعی در طول سال ۱۳۹۱ انجام شد. جامعه‌ی این پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در حوزه‌های ستادی معاونت‌های دانشگاه شامل آموزشی، پژوهشی، توسعه‌ی مدیریت و برنامه‌ریزی منابع، غذا و دارو، بهداشتی، درمان، دانشجویی و فرهنگی دانشگاه علوم پزشکی تهران شامل ۷۰۰ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه به تعداد ۱۵۰ نفر به دست آمد. نمونه‌گیری آماری این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با تخصیص متناسب صورت گرفت. در واقع، با توجه به حجم نمونه‌ی انتخاب شده، نمونه‌ی متناسب با تعداد کارکنان هر یک از معاونت‌ها به دست آمد.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش به صورت پرسشنامه بود که برای این کار از پرسشنامه‌ی رفتار اخلاقی مدیر در سازمان Lussier (۳۲) و پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی Mowday و همکاران (۳۳) استفاده شد.

پرسشنامه‌ی مربوط به اخلاق سازمانی شامل سؤالات مربوط به اطلاعات دموگرافیک، ۸ سؤال در ارتباط با رعایت اصول اخلاقی و ۸ سؤال نیز مربوط به انجام عوامل غیر اخلاقی میان مدیران است. منظور از عوامل غیر اخلاقی

تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف یک سازمان است (۲۰)، به شکلی که کارکنان، هویت خود را با سازمان تعیین می‌کند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند (۲۱). با نبود تعهد در سازمان نزد کارکنان، احساس مسؤلیت به اهداف سازمانی از میان می‌رود و بی‌اخلاقی حاکم می‌شود (۲۲). تعهد سازمانی یک مفهوم جدید است که با رضایت شغلی تفاوت دارد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل عملکرد شغلی و تمایل به ترک شغل رابطه‌ی معنی‌داری دارد (۲۳). امروزه، مشخص شده است که تعهد سازمانی با متغیرهایی مانند سنوات شغلی، سن، جنس و سطح تحصیلات نیز رابطه دارد (۲۴). اگرچه Samad نشان داد بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مثبت وجود دارد (۲۵)؛ Liou & chaeng در طی مطالعه‌ای در کشور تایلند اعلام کردند بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت ارتباط منفی وجود دارد (۲۶).

Wu & Norman در کشور چین نشان دادند ارتباط مثبتی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد (۲۷) که با نتایج مصدقی راد و همکاران که در سال ۲۰۰۸ در بین کارکنان بیمارستان‌های شهر اصفهان انجام شد منطبق است (۲۸). اگرچه Hung Weng و همکاران نیز در سال ۲۰۱۰ این نوع ارتباط را میان پرستاران در کشور چین نشان دادند (۲۹). هم‌چنین، Mankanjee در سال ۲۰۰۴ گزارش کرد بین سطح پایین تعهد سازمانی و سطح بالای استرس شغلی میان کارکنان بخش رادیولوژی رابطه‌ی مثبتی دیده نمی‌شود (۳۰).

در شرایط کنونی، رعایت نشدن معیارهای اخلاقی توسط مدیران، نگرانی‌های زیادی را در سازمان به وجود آورده است؛ زیرا مدیران هستند که با رعایت اصول اخلاقی، زمینه‌ی مناسبی را برای افزایش تعهد سازمانی به وجود می‌آورند (۱۲). هنگامی که استانداردهای اخلاقی توسط مدیر رعایت شود، تعهد سازمانی افزایش می‌یابد، زیرا تعهد سازمانی کارکنان برگرفته از رعایت اصول اخلاقی مدیران سازمان‌هاست (۳۱).

عواملی است که مدیران نباید در سازمان به آن عمل کنند و عمل به آن غیر اخلاقی محسوب می‌شود. پرسشنامه‌ی مربوط به تعهد سازمانی شامل سؤالات مربوط به اطلاعات دموگرافیک، و ۱۴ سؤال اصلی در ارتباط با میزان تعهد سازمانی کارکنان است. هر دو پرسشنامه از زبان انگلیسی به زبان فارسی ترجمه شد و به منظور بررسی روایی محتوایی و صوری با استفاده از روش دلفی پرسشنامه‌ی مذکور در اختیار تعداد یازده نفر از استادان و متخصصان رشته‌های اخلاق پزشکی و مدیریت خدمات بهداشتی - درمانی قرار گرفت و در نوبت اول نظرات اعمال شد و جهت تأیید مجدد به آن‌ها بازگردانده شد (میزان پاسخگویی ۱۰۰ درصد).

به منظور بررسی پایایی از روش آزمون - بازآزمون و ضریب همبستگی درون طبقه‌ای استفاده شد. از آنجا که فاصله‌ی زمانی توصیه‌شده بین اجرای مجدد آزمون باید به اندازه‌ی کافی طولانی باشد تا از خطای یادآوری اجتناب شود و فاصله‌ی زمانی مطلوب برگزاری آزمون اول و آزمون اصلی ۱-۲ هفته باشد، لذا پرسشنامه‌ها بین تعداد ۲۰ نفر از کارکنان توزیع شده و پس از جمع‌آوری آن‌ها در مرحله‌ی اول، در مرحله‌ی دوم بین همان افراد توزیع و پس از تکمیل جمع‌آوری شد که در نهایت نمرات به‌دست آمده از ۲ آزمون تعیین شد و ضریب همبستگی برابر ۰/۷ به‌دست آمد.

به منظور محاسبه‌ی هماهنگی درونی پرسشنامه‌ها نیز از فرمول کرونباخ و جهت بررسی پایایی بین ارزیاب‌ها از همبستگی درون طبقه‌ای استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ی اخلاق سازمانی ۸۳ درصد و برای پرسشنامه تعهد سازمانی برابر ۸۵ درصد به‌دست آمد.

هر دو پرسشنامه میان تعداد ۱۵۰ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه به‌صورت حضوری توزیع و پس از یک‌هفته جمع‌آوری شد (ضریب پاسخ‌دهی برابر ۸۶ درصد). نحوه‌ی پاسخ‌دهی به سؤالات اصلی هر دو پرسشنامه براساس مقیاس

پنج گزینه‌ای لیکرت شامل کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم صورت گرفت که برای گزینه‌ی کاملاً موافقم امتیاز ۵ و کاملاً مخالفم امتیاز ۱ در نظر گرفته شد و در نهایت تعداد ۱۳۰ پرسشنامه عودت داده شد. سپس برای سنجش میزان رعایت اخلاق مدیران و میزان تعهد سازمانی کارکنان معیار ۴/۷ تا ۵ خیلی زیاد، ۴ تا ۴/۷ زیاد، ۳ تا ۴ متوسط، ۲ تا ۳ کم و کم‌تر از ۲ خیلی کم در نظر گرفته شد.

جهت تحلیل مناسب و دقیق از میان نرم‌افزارهای آماری، نرم‌افزار تخصصی SPSS version 19 انتخاب و برای تهیه‌ی جداول توصیفی نیز از همین نرم‌افزار استفاده شد. برای تعیین رابطه‌ی بین اخلاق مدیر و تعهد سازمانی کارکنان نیز آزمون Chi-square مورد استفاده قرار گرفت.

نتایج

با توجه به نتایج به‌دست آمده از اطلاعات دموگرافیک، ۳۰ نفر (۲۳ درصد) از کارکنان مرد و ۱۰۰ نفر (۷۰ درصد) زن بودند. نیمی از کارکنان در گروه سنی ۲۵ تا ۳۵ سال قرار داشتند و (۲۷ درصد) ۳۴ نفر مجرد و (۷۳ درصد) ۹۶ نفر متأهل بودند. اکثر کارکنان از نظر وضعیت استخدامی رسمی بودند و از نظر سابقه‌ی کاری اکثر آن‌ها در محدوده‌ی ۱۰-۵ سال قرار داشتند. نتایج به‌دست آمده از این پژوهش نشان داد اکثر مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران اصول اخلاقی را در حیطه‌ی مدیریت خود رعایت می‌کنند. در حالی که فقط حدود یک چهارم این مدیران عوامل غیر اخلاقی را به‌طور متوسط و زیاد به انجام می‌رسانند (جدول شماره ۱).

نتایج بعدی مشخص کرد بیش‌ترین عوامل غیر اخلاقی در میان مدیران ستادی مربوط به «ملامت کردن همکاران خود هنگام بروز اشتباه از سوی مدیران» و همچنین، «کسب اعتبار از فعالیت‌ها و تلاش‌های همکاران خود» است. نتایج مربوط به تعهد سازمانی کارکنان نشان داد حدود دو سوم از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران از تعهد سازمانی بالنسبه

پس از بررسی‌های انجام شده توسط آزمون Chi-square مشخص شد که بین رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران از دیدگاه کارکنان و تعهد سازمانی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی تهران، ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود ندارد ($P=0.23$) و فقط رابطه‌ی معکوسی بین این متغیرها در حد ضعیف دیده می‌شود ($r=-0.15$).

این در حالی است که مشخص شد بین انجام عوامل غیراخلاقی توسط مدیران از دیدگاه کارکنان با میزان تعهد سازمانی کارکنان نیز رابطه‌ی معنی‌دار و معکوس در حد ضعیف وجود دارد ($P=0.04$, $r=-0.09$).

بحث

پژوهش حاضر یکی از معدود پژوهش‌هایی است که در حوزه‌ی سلامت و در سازمان‌های ارائه‌دهنده‌ی خدمات بهداشتی - درمانی به بررسی رابطه‌ی بین رعایت اصول اخلاقی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان پرداخته است. اگرچه این پژوهش در واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران به‌عنوان بزرگ‌ترین دانشگاه ارائه‌دهنده‌ی خدمات بهداشتی - درمانی انجام شده است، نتایج آن می‌تواند نقش پشتیبان و حمایت‌کننده از واحدهای صف در ارائه‌ی خدمات یعنی بیمارستان‌ها داشته باشد.

کلیدی کارکنان شاغل در سازمان‌های ارائه‌دهنده‌ی خدمات بهداشتی - درمانی شامل کارکنان پزشکی و غیر پزشکی خود را متعهد به رعایت اصول اخلاقی می‌دانند. تعهدات اخلاقی در این سازمان‌ها تحت عنوان کدهای اخلاقی و منشور اخلاقی انعکاس پیدا می‌کند که همگی دلیلی برای ارائه‌ی خدمات کارآمد اثر بخش است (۳۴). تأکید بر این است که رعایت اصول و قوانین اخلاق پزشکی در سازمان‌های ارائه‌دهنده‌ی خدمات بهداشتی - درمانی یکی از شاخص‌هایی است که می‌تواند به اعتمادپذیری مصرف‌کنندگان خدمات در این سازمان‌ها کمک کند (۳۵). این‌گونه سازمان‌ها دارای حیات اخلاقی و کارکنان آن‌ها دارای جایگاه اخلاقی در

زیاد، زیاد و خیلی زیاد برخوردار هستند (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۱ - توزیع فراوانی میزان رعایت اصول اخلاقی و عوامل غیر اخلاقی در میان مدیران ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران

رتبه	اصول اخلاقی		عوامل غیر اخلاقی	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
خیلی کم	۱	۰/۸	۴۷	۳۶/۲
کم	۱۳	۱۰	۵۲	۴۰
متوسط	۴۱	۳۱/۵	۲۷	۲۰/۸
زیاد	۵۸	۴۴/۶	۴	۳
خیلی زیاد	۱۷	۱۳/۱	۰	۰
جمع	۱۳۰	۱۰۰	۱۳۰	۱۰۰

جدول شماره ۲ - توزیع فراوانی میزان تعهد سازمانی در

کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران

گزینه	فراوانی	درصد فراوانی
خیلی کم	۰	۰
کم	۷	۵/۴
متوسط	۷۶	۵۸/۵
زیاد	۴۶	۳۵/۴
خیلی زیاد	۱	۰/۸
مجموع	۱۳۰	۱۰۰

نتایج تحلیلی مربوط به این پژوهش مشخص کرد که بین رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران از دیدگاه کارکنان با جنسیت ($P=۰/۰۱$) و میزان تحصیلات ($P=۰/۰۰۱$) کارکنان رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. به‌عبارتی، هرچه سطح تحصیلات کارکنان پایین‌تر باشد این اعتقاد وجود دارد که مدیران آن‌ها بیش‌تر اصول اخلاقی را رعایت می‌کنند و همچنین کارکنان مذکور در مقایسه با کارکنان مونث عقیده دارند که مدیران آن‌ها اصول اخلاقی را بیش‌تر رعایت می‌کنند.

می‌کنند ثابت است (۴۱). علاوه بر این، رضائیان در تحقیق خود گزارش کرد چنانچه مدیران مبادرت به انجام عوامل غیر اخلاقی در سازمان‌ها کنند باعث کاهش تعهد سازمانی در کارکنان خواهد شد (۴۲).

در پژوهش حاضر نیز گزارش شد که بین رعایت عوامل غیر اخلاقی توسط مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معنی‌دار و معکوس وجود دارد. با این وجود، نتایج مطالعات Okpara & Wynn, Petti & Charles, Schwepker همگی ارتباط مثبت بین رعایت اصول اخلاقی با تعهد سازمانی کارکنان را گزارش کردند (۴۵ - ۳).

یکی از محدودیت‌های اصلی مطالعه حاضر انجام آن در یک مقطع زمانی خاص بود. ثانیاً از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران از طریق پرسشنامه اطلاعات لازم جمع‌آوری شد. باتوجه به این‌که ماهیت این نوع پژوهش به صورت پرسشنامه‌ای است، لذا این امر می‌توانست بر روی نتایج نهایی آن تأثیر بگذارد. به عبارتی، این احتمال وجود داشت تا بعضی از محدودیت‌ها و موانع سازمانی و فردی باعث شود تا کارکنان از تکمیل پرسشنامه‌ها خودداری کنند یا آن را با تمرکز کامل تکمیل نکنند. برای کاهش این محدودیت، پژوهشگر پرسشنامه‌ها را به‌طور حضوری و شخصاً به کارکنان تحویل می‌داد و در خصوص اهداف پژوهش نیز توضیحات لازم را ارائه می‌کرد و پس از گذشت یک هفته مجدداً به‌صورت حضوری مراجعه و پرسشنامه‌های تکمیل‌شده را دریافت می‌کرد.

نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه نشان داد اکثر مدیران در حوزه‌های ستادی معاونت‌های دانشگاه اصول و مبانی اخلاقی را از دیدگاه کارکنان خود رعایت می‌کنند و فقط تعداد اندکی از آن‌ها عوامل غیر اخلاقی را به‌طور متوسط و زیاد انجام می‌دهند. هم‌چنین، مشخص شد اکثر کارکنان از تعهد سازمانی بالایی در دانشگاه علوم پزشکی تهران برخوردارند، اما رابطه‌ی

جامعه‌ی اطراف خود هستند که می‌تواند به درک و آگاهی افراد جامعه از ارزش‌های اخلاقی سازمان‌های مربوطه کمک کند (۳۶). کارکنان سازمان‌های ارائه‌دهنده‌ی خدمات بهداشتی - درمانی ترجیح می‌دهند در محیطی کار کنند که از فضای اخلاقی برخوردار باشد، به‌طوری که ارزش‌های اخلاقی مدیر بر تعهد سازمانی آن‌ها بیفزاید (۳۷).

مطالعه‌ی اخلاق در سازمان‌ها ارزش‌های بسیاری را در سال‌های اخیر به‌دنبال داشته است. انصاری و اردکانی توانستند ارتباط بین رعایت اصول اخلاقی را با تعهد سازمانی در میان کارکنان پزشکی و غیر پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به‌دست آورند. نتایج این پژوهش حاکی از ارتباط مستقیم بین اخلاق و تعهد سازمانی بود (۳۸). Huang & Tsai توانستند ارتباط جو اخلاقی در سازمان و رضایت شغلی و تعهد سازمانی را در میان پرستاران در شهر تایوان به‌دست آورند؛ اگرچه آن‌ها اعلام کردند استفاده‌ی ابزاری از اخلاق توسط مدیران می‌تواند باعث کاهش تعهد سازمانی پرستاران شود (۳۹). علاوه بر این، Oliver دریافت که رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران رابطه‌ی معنی‌داری با تعهد سازمانی کارکنان دارد. اگرچه این اعتقاد نیز به اثبات رسید که درک و آگاهی از رعایت اصول و ارزش‌های اخلاقی توسط مدیران به‌صورت واقعی باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود و بالعکس چنانچه کارکنان احساس کنند که رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران حالت ابزاری دارد، تعهد سازمانی کم‌تری از خود نشان می‌دهند (۴۰). در پژوهش حاضر نیز مشخص شد بین رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود ندارد که با نتایج پژوهش‌های Huang & Tsai و Oliver هم‌خوانی دارد. اگرچه Jeffry و همکاران در کشور تایوان اعلام کردند میزان تعهد سازمانی کارکنانی که مدیران آن‌ها اصول اخلاقی را بیش‌تر رعایت می‌کنند در مقایسه با میزان تعهد سازمانی کارکنانی که مدیران آن‌ها اصول اخلاقی کم‌تری را رعایت

منابع

- 1- Mirsepasi N. [Modiriat Manabe Ensani va Ravabete Kar], 12th ed. Tehran: Moalef; 1372, p. 527, 16-17. [In Persian]
- 2- Ahmadi M. [Modiriat Rafter Sazmani]. Tehran: Koohsar; 1386, p. 82-90. [In Persian]
- 3- Frankena WK. Ethics. Translated by Sadeqi H. Qom: Taha; 1383, p. 28. [In Persian]
- 4- Hunt SD, Wood VR, Chonko LB. Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. J Market 1989; 53(3): 79-90.
- 5- Yaghin Loo M, Javaher Dashti F, Khalil Araghi M. [Professional ethics principles: from codification to action]. Tadbeer 1382; (135): 80-8. [In Persian]
- 6- Ghadiri Moghaddam A, Shahrestani M, Hamrah Z, Tahereh Mehranbanklou S. The relationship between managers ethical values and conflict management strategies: evidence from Tehran stock exchange. Interdisciplin J Contemporary Res Bus 2013; 4(12): 35-42.
- 7- Abbas Zadeh H. [Ethics in organizations with emphasis on the Islamic perspective]. Tadbeer 1384; (157): 14-16. [In Persian]
- 8- Mesbah Yazdi MT. [Pishniyazhaye Modiriate Eslami]. Qom: Imam Khomeini Publishers; 1376, p. 18-22. [In Persian]
- 9- [Akhlagh dar Modiriat]. Translated by Arabi SM, Izadi D. Tehran: Daftare Pajouheshhaye Farhangi; 1382, p. 13-39.
- 10- [Nahj-al-Balaghe]. Translated by Dashti A. Qom: Moasseh Tahghighati Amir-al-Momenin; 1382, p. 509-510.
- 11- Kia M. [Management Theories]. Tehran: Makaze Amoozesh Modiriat Dolati; 1373, p. 103-10. [In Persian]
- 12- Tavalae R. [Factors influencing the ethical behavior of employees in organizations]. Toseye Polise Ensani 1388; 6(25): 43-8.
- 13- Smith HR, Carroll AB. Organizational ethics: a stacked deck. J Bus Ethics 1984; 3(2): 95-100.
- 14- Koh HC, Boo EHY. The link between organizational ethics and job satisfaction: a study of managers in Singapore. J Bus Ethics 2001; 29(4): 309-24.
- 15- Freeman RE. Stakeholder theory and organizational ethics. California: Berret – Koehler

معنی‌دار و مثبت بین رعایت عوامل اخلاقی و غیر اخلاقی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان به‌دست نیامد. به‌نظر می‌رسد در دانشگاه علوم پزشکی تهران تعهد سازمانی کارکنان چندان تحت تأثیر رعایت اصول اخلاقی مدیران قرار ندارد و عوامل دیگری در شکل‌گیری و افزایش تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارند. نتایج بعضی مطالعات انجام شده در دیگر کشورها نیز توانست نتایج پژوهش حاضر را تأیید کند.

بعضی از نظریه‌های استاندارد اخلاقی مدیران موید این مطلب است که دیدگاه کارکنان نسبت به اصول اخلاقی با یکدیگر متفاوت است؛ در نتیجه، ممکن است نتایج متفاوتی از رابطه‌ی استانداردهای اخلاقی با تعهد سازمانی و دیگر متغیرهای مرتبط با آن به‌دست آید. استفاده‌های ابزاری از اصول اخلاقی در مدیران یا اعمال قوانین اخلاقی به‌طور غیر منصفانه در سازمان‌ها می‌تواند عواقب مثبت و منفی را به‌دنبال داشته باشد. لذا پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های دیگری در زمینه‌ی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی با تعهد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شود. هم‌چنین، تهیه و تدوین منشور اخلاقی در سازمان که می‌تواند در برگیرنده‌ی ارزش‌های فرهنگی مورد نظر مدیران و کارکنان باشد، باعث می‌شود تا اعضای سازمان از سرمشق و رهنمود کلی اخلاقی و ارزشی تبعیت کرده و فرهنگی منسجم و قوی در سازمان به‌وجود آید.

تشکر و قدردانی

نویسندگان این مقاله وظیفه‌ی خود می‌دانند از همکاری بی‌شائبه مدیران و کارکنان ستادی حوزه‌ی معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران در تهیه‌ی این مقاله تشکر و قدردانی کنند. این مقاله حاصل طرح شماره‌ی ۱۶۸۵۸ است که تحت حمایت معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۹۲-۱۳۹۱ به اجرا در آمد.

- Lin SN, Lee MY. Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses. *BMC Health Serv Res* 2010; 10: 240.
- 30- Makanjee CR, Hartzel YF, Uys IL. "Determining the effect of occupational stress and organizational commitment on diagnostic imaging radiographers in rendering quality services. <http://repository.up.ac.za/handle/2263/1823> (accessed in 2013).
- 31- Valentine S, Barnett T. Ethics code awareness, perceived ethical values, and organizational commitment. *J Person Selling Sales Manag* 2003; 23(4): 327-68.
- 32- Lussier RN. *Human Relations in Organizations: a Skill Building Approach*, 2nd ed. Homewood: Irvin; 1996: 297.
- 33- Mowday RT, Steers RM. Measure of organizational commitment. *J Vocation Behav* 1979; 14(2): 224-47.
- 34- Chen DT, Milles AE. Addressing ethical commitment when professional partner with organizations. *McGeorge Law Review* 2008; 39: 719-35.
- 35- Mechanic D. Changing medical organizations and the erosion of trust. *Milbank Q* 1996; 74(2): 141-89.
- 36- Reiser SJ. The ethical life of health care organizations. *The Hastings Center Report* 1994; 24(6): 28-35.
- 37- Valentine S, Godkin L, Lucero M. Ethical context, organizational commitment and person organization fit. *J Bus Ethics* 2002; 41: 349-60.
- 38- Ansari ME, Ardehali MS. "Islamic work ethics and organizational commitment among employees of Isfahan University of Medical Sciences". *Iran J Med Ethics Hist Med* 2013; 6(2): 86-98. [In Persian]
- 39- Tsai MT, Huang CC. The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three component of organizational commitment: a study of nurses in Taiwan". *J Bus Ethics* 2008; 80: 565-81.
- 40- Oliver N. Work reward, work value and organizational commitment in an employee – owned firm: evidence from the UK. *Hum Relations* 1990; 43(6): 513-26.
- Publishers; 2010: p. 6-7.
- 16- Valentine S, Fleischman G. Ethics training and business persons' perceptions of organizational ethics. *J Bus Ethics* 2004; 52(4): 391-400.
- 17- Jaques E. Ethics for management. *Manag Communicat Q* 2003; 17(1): 136-42.
- 18- Porter LW, Biglog GA, Steers RM. *Motivation and work behavior*. London: McGraw-Hill; 2003, p. 26-35.
- 19- Esmaeeli K. [Organizational commitment]. *Tadbeer* 1380; (112): 66-9. [In Persian]
- 20- Abtahi H, Molae N. [The relationship between professional and organizational commitment]. *Tadbeer* 1385; (137): 56-8. [In Persian]
- 21- Poorkiani M, Zamani fard MH. [Organizational commitment in light of organizational justice]. *Misaqe Modiran* 1387; (63): 63-8. [In Persian]
- 22- Hendi J. [Rouh-e-Teshneh]. Translated by Rezaeinejad AR. Tehran: Fara; 1380, p. 97.
- 23- Hamidi M, Kashti dar M. [The Review of organizational structure and organizational commitment in colleges of Physical Education in Iran]. *Harekat* 1382; (54): 43-54. [In Persian]
- 24- Zaki M. [The effect of job satisfaction dimensions on organizational commitment of high school teachers]. *Mesbah* 1384; (51): 47-74. [In Persian]
- 25- Samad S. Procedural and distributive justice: differential effects on employees' work outcomes. *Bus Rev* 2006; 5(2): 78-86.
- 26- Liou SR, Cheng CY. Organizational climate, organizational commitment and intention to leave amongst hospitals nurses in Taiwan. *J Clin Nurs* 2010; 19(11-12): 1635-44.
- 27- Wu L, Norman IJ. An investigation of Job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students. *Nurs Educ Today* 2006; 26(4): 304-14.
- 28- Mosadeghirad AL, Ferilie E, Rosanberg D. A study of the organizational job satisfaction, organizational commitment, and turn-over intention among hospital employees. *Health Serv Manag Res* 2008; 21(4): 211-27.
- 29- Weng RH, Huang CY, Tsai WC, Chang LY,

- 44- Pettijohn C, Pettijohn L, Taylor AJ. Sales person perceptions of ethical behaviors and their influence of job satisfaction and turn over intention. *J Bus Ethics* 2008; 78(4): 547-57.
- 45- Okpara Jo, Wynn P. The impact of ethical climate of job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development. *J Manag Develop* 2008; 27(9): 935-50.
- 41- Jeffry C, Weatherholt N, Lo S. Ethical development, professional commitment and rule observance attitudes: a study of auditors in Taiwan. *Intern J Accounting* 1996; 31(3): 365- 79.
- 42- Rezaeian A. [Modiriat-e-Raftar Sazmani]. Tehran: Samt; 1385, p. 215.
- 43- Schwepker Jr CH. Ethical climates relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the sales force. *J Bus Res* 2008; 54(1): 39-62.

The relationship between management ethics and organizational commitment among employees of the Tehran University of Medical Sciences

Hossein Dargahi^{*1}, Seyedeh Ghazaleh Sadat Tehrani²

¹Professor, Department of Health Services Management, Health Information Management Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran;

²Department of Health Services Management, School of Allied Medical Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Abstract

Observation of ethical principles by health care organizations managers can direct and control human resources. Moreover, organizational commitment is a type of emotional and fanatical dependence on the values and goals of an organization that can help preparing an appropriate background for employee development. Therefore, this research is aimed to determine the relationship between management ethics and organizational commitment among employees of the Tehran University of Medical Sciences.

This is a cross-sectional, descriptive and analytical research conducted among the headquarters employees of the Tehran University of Medical Sciences. One hundred and fifty employees were selected as a research sample using the Cochran formula. The research tools were two types of standard questionnaires including organizational commitment and principles of ethics questionnaires that were completed by the employees. The response rate was 86%. The collection and analysis of data were performed by SPSS software.

The results of this research showed that most managers of TUMS headquarters observed the principles of ethics and also most of the employees had a high level of organizational commitment. However, organizational commitment of TUMS employees does not appear to be influenced by managers' observance of ethical principles, and it seems that other factors like organizational culture or organizational health could be correlated with employees' organizational commitment. The authors recommend preparation of ethical charters and avoidance of instrumental usage of ethical principles by the managers in order to direct the employees to follow ethical guidelines and create a unified culture within the organization.

Keywords: organizational ethics, managers, organizational commitment

*Email: hdargahi@sina.tums.ac.ir