

## مطالعه‌ی رابطه‌ی بین تعهد گریزی با تمایل به رفتار غیر اخلاقی

### در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران

حسین درگاهی<sup>۱\*</sup>، گلسا شهام<sup>۲</sup>

#### مقاله‌ی پژوهشی

#### چکیده

تمرکز بر روی ارتقای تعهد کارکنان یکی از روش‌های مدیریت نرم در سازمان‌هاست تا بدین وسیله عملکرد و کارایی خود را افزایش دهند. از سوی دیگر، هرچه کارکنان از رفتارهای غیر اخلاقی بیش‌تر بدانند و به آن عمل کنند کم‌تر به تعهدات شغلی خود پایبند خواهند بود. در این پژوهش، هدف آن است تا ارتباط بین تعهد کارکنان با میزان تمایل آن‌ها به بروز رفتارهای غیر اخلاقی در واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران تعیین شود.

این مطالعه از نوع توصیفی - تحلیلی بود که به صورت مقطعی در سال ۹۳-۹۲ بر روی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و متناسب با تعداد کارکنان در هر یک از حوزه‌های ستادی دانشگاه به تعداد ۱۵۰ نفر تعیین شد و سپس به صورت طبقه‌ای و با تخصیص مناسب تعداد کارکنان در هر یک از حوزه‌ها به دست آمد. ابزار پژوهش در این مطالعه پرسشنامه‌ی محقق‌ساخته‌ی رفتار غیر اخلاقی و پرسشنامه‌ی تعهد شغلی Allen & Mayer بود که پس از ترجمه‌ی متون، روایی و پایایی آن‌ها به تأیید رسید و میزان پاسخ‌دهی برابر ۸۵ درصد به دست آمد. جهت تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از نرم‌افزار SPSS ویرایش ۱۹ استفاده شد، و نتایج توصیفی در قالب جدول، میانگین و درصد ارائه شد و به منظور دستیابی به نتایج تحلیلی از آزمون One Sample T-Test, K<sup>2</sup> و Parson بهره‌برداری لازم به عمل آمد.

میانگین تعهد کارکنان برابر ۶۲/۳۲ بود که نشان داد در حد متوسط قرار دارد. هم‌چنین، اکثر قریب به اتفاق کارکنان تمایل به بروز رفتار غیر اخلاقی نداشتند. بین تعهد شغلی کارکنان با ردیف سازمانی آن‌ها ارتباط معنی‌دار دیده شد ( $P=0.015$ ). علاوه بر این، بین تعهد شغلی کارکنان در کار و ابعاد آن نیز با بروز رفتار غیر اخلاقی و غیر ضروری آن‌ها ارتباط معنی‌داری دیده نشد. تعهد شغلی کارکنان واحدهای ستادی دانشگاه تحت تأثیر تمایل به بروز رفتارهای غیر اخلاقی نیز قرار ندارد. بنابراین، تعهد شغلی کارکنان می‌تواند تحت تأثیر دیگر عوامل سازمانی مانند اخلاق مدیران و رعایت عدالت سازمانی توسط سرپرستان و دیگر عوامل قرار داشته باشد که باید در پژوهش‌های بعدی مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد.

**واژگان کلیدی:** تعهد سازمانی، رفتار غیر اخلاقی، تعهد گریزی

<sup>۱</sup> استاد، گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده‌ی پیراپزشکی، مرکز تحقیقات مدیریت اطلاعات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

\* نشانی: تهران، خیابان قدس، کوچه فر دانش، پلاک ۱۷، دانشکده‌ی پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، تلفن: ۸۸۹۸۸۹۹۷-۰۲۱.

## مقدمه

سازمان‌های امروزی با هر نوع ساختار و وسعتی به مثابه‌ی یک نظام اجتماعی‌اند که شالوده‌های اصلی جوامع امروزی را شکل می‌دهند (۱). سازمان‌ها رابطه‌ای دوطرفه با کارکنان خود دارند؛ بدین معنی که در راستای برآورده کردن نیازهای کارکنان خود تلاش می‌کنند، و کارکنان نیز همت می‌گمارند تا سازمان‌ها به اهداف از پیش تعیین‌شده و پویای خود دست پیدا کنند (۲). نیروی انسانی بالاترین و با ارزش‌ترین سرمایه‌ی وجودی، و به عبارتی قلب هر سازمان است و حیات و بقای سازمان‌ها به سرمایه‌ی انسانی آن‌ها بستگی دارد (۳).

شکاف بین عملکرد و کارایی کارکنان سازمان‌ها، مدیران را وادار کرده است تا پیوسته در جست‌وجوی شیوه‌های جدیدی برای بیشینه‌کردن عملکرد و تلاش کارکنان باشند؛ به طوری که افرادی را برگزینند که بدون وجود الزامات و امکانات خاص برای موفقیت سازمان تلاش و مشارکت کنند (۴). علاوه بر این، سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر، نه تنها در به‌کارگیری فناوری جدید، بلکه بر توانمندسازی، ارتقا تعهد و وفاداری کارکنان به منظور تحقق اهداف خود تاکید دارند. بدین مفهوم که با بالا بودن میزان تعهد شغلی کارکنان، احتمال موفقیت، بقا و ارتقا سازمان بیش‌تر خواهد شد (۵).

مفهوم تعهد شغلی، دستیابی به ماهیت دل‌بستگی است که از طریق پیوند بین سازمان و کارکنان ایجاد می‌شود. در واقع، تمایل قوی به ماندن در سازمان، اعمال حداکثر تلاش در کار، و اعتقاد به پذیرش ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی، سه مؤلفه‌ی مهم در مفهوم تعهد شغلی کارکنان به‌شمار می‌آیند (۶). تعهد شغلی، نوعی نگرش مثبت به شغل است که در آن عضو سازمان، هدف‌های سازمان را معرف خود می‌داند؛ هویت، ارزش‌ها و باورهای خود را با سازمان تنظیم و هماهنگ می‌کند؛ از عضویت در سازمان لذت می‌برد؛ در راستای تحقق اهداف آن، تمام تلاش و سعی خود را مبذول می‌دارد و بر

عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد (۸، ۷).

عدم تعهد شغلی نزد کارکنان، احساس مسئولیت به اهداف سازمانی از میان می‌رود و بی‌اخلاقی حاکم می‌شود (۹). WU و Norman نشان دادند که بین تعهد شغلی با رضایت شغلی ارتباط مثبتی وجود دارد (۱۰)؛ اگرچه حمیدی و کشتی‌دار اعلام کردند تعهد شغلی یک مفهوم جدید است که با رضایت شغلی تفاوت دارد (۱۱). Arumugam و Ooi اعتقاد دارند به‌منظور ارتقا تعهد شغلی کارکنان، لازم است تا مدیران به ارزش‌های اخلاقی احترام بگذارند (۱۲). اگرچه درگاهی و طهرانی نیز مشخص کردند همیشه و در همه‌ی شرایط، بین رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران با تعهد شغلی یا سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی‌داری دیده نمی‌شود، بلکه تعهد شغلی می‌تواند تحت تأثیر عوامل دیگری مانند فرهنگ یا سلامت سازمانی و بروز رفتارهای غیر اخلاقی توسط کارکنان قرار داشته باشد (۱۳).

از سوی دیگر، رفتار غیر اخلاقی، آن گروه از رفتارهایی است که انجام آن در سازمان به‌طور رسمی ضرورت ندارد، اما برای کسب قدرت توسط یک فرد یا گروه به‌کار می‌رود. به‌عبارت ساده‌تر، رفتارهای غیر اخلاقی، رفتارهایی غیر رسمی، تنگ‌نظرانه و غیر قانونی هستند که مدیریت سازمان آن را مجاز نمی‌داند؛ مانند سهل‌انگاری، کارگریزی، کش‌دادن کارها، تقصیر را به گردن دیگران انداختن، جلوگیری از تغییر و تحول، حاشیه‌سازی، خود را به هالوبازی زدن، طفره‌رفتن، دیگران را سپر بلا قرار دادن، مته به خشخاش گذاشتن، تحریف واقعیت‌ها، پلایش و مخدوش کردن اطلاعات و پافشاری بر تصمیمات و اشتباهات گذشته (۱۴). به‌عبارتی، مجموعه‌ی فعالیت‌های اثرگذار کارکنان بر محیط کار به منظور رسیدن به خواسته‌ها و اهداف شخصی، و رفع نیازها و خواسته‌های فردی را رفتار غیر اخلاقی می‌گویند که معمولاً دیگران باید هزینه‌ی آن را بدهند (۱۵). بروز رفتار غیر

اخلاقی در سازمان توسط کارکنان، بیانگر به‌کارگیری یک ابزار غیر اخلاقی برای رسیدن به قدرت و اثرگذاری بر دیگران است (۱۶).

نتایج بعضی پژوهش‌های پیشین در ایران و دیگر کشورها دلالت بر این دارد که بروز رفتار غیر اخلاقی در سازمان‌ها باعث کاهش تعهدگریزی، کم‌کاری، کارگریزی و ارتباط‌گریزی کارکنان می‌شود و به‌نوعی بر روی عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر منفی دارد (۱۷-۱۹). Ferris و همکاران نیز اعتقاد دارند تمایل کارکنان به بروز رفتارهای غیر اخلاقی می‌تواند باعث افزایش محدودیت‌های کاری و کاهش رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی شود (۲۰).

از آن‌جا که تعهد شغلی کارکنان با عملکرد، ارزش‌ها و باورهای آن‌ها در سازمان ارتباط دارد (۲۱)، و افراد متعهدتر، پای‌بندی بیشتری به اهداف و رعایت ارزش‌های اخلاقی در سازمان دارند، و نقش خود را کارآمدتر به اجرا در می‌آورند (۲۲)، لذا این پژوهش با هدف تعیین ارتباط بین میزان تمایل کارکنان به بروز رفتارهای غیر اخلاقی با تعهد شغلی آن‌ها در دانشگاه علوم پزشکی تهران تهیه و تدوین شده است.

### روش کار

این مطالعه‌ی مقعظی به‌صورت توصیفی - تحلیلی بر روی کارکنان ستادی شاغل در حوزه‌های ریاست، معاونت‌های آموزشی، پژوهشی، دانشجویی، توسعه‌ی مدیریت و برنامه‌ریزی منابع، امور بین‌الملل، بهداشت، درمان، غذا و دارو، فرهنگی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی تهران به تعداد ۷۰۰ نفر در سال ۱۳۹۲ انجام گرفت. حجم نمونه با استفاده از فرمول Cochran متناسب با تعداد کارکنان هر یک از حوزه‌های ستادی به تعداد ۱۵۰ نفر تعیین شد، و سپس به‌صورت طبقه‌ای با تخصیص متناسب، تعداد کارکنان در هر یک از حوزه‌ها به‌دست آمد و به‌طور تصادفی تعدادی از کارکنان جهت توزیع پرسشنامه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه، پرسشنامه‌ی

پژوهشگر ساخته‌ی «رفتار غیر اخلاقی» شامل ۲۸ سؤال، و پرسشنامه‌ی تعهد شغلی Allen & Mayer شامل ۱۴ سؤال در سه بخش تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری بود (۲۳) که همراه این دو پرسشنامه، اطلاعات دموگرافیک نیز از کارکنان ستادی دانشگاه جمع‌آوری شد. جهت رتبه‌بندی پرسشنامه‌ها از مقیاس Likert شامل ۵ گزینه‌ی کاملاً مخالفم، مخالفم، تا حدودی موافقم، موافقم و کاملاً موافقم با تخصیص نمرات ۱ تا ۵ استفاده شد. میزان تعهد شغلی و سازمانی و تمایل به رفتار غیر اخلاقی کارکنان با استفاده از مشخصه‌های آماری مانند میانگین، فراوانی مطلق، فراوانی نسبی و درصد معتبر نشان داده شد. با توجه به امتیازدهی به سؤالات پرسشنامه‌ی تعهد شغلی، درجه‌بندی تعهد عاطفی به میزان ۸-۱۸/۹ = پایین، ۱۹-۲۹/۹ = متوسط، ۳۰-۴۰ = بالا، تعهد مستمر شامل ۶-۱۳/۴ = پایین، ۱۴/۵-۲۲/۹ = متوسط، ۲۳-۳۰ = بالا، و تعهد هنجاری ۶-۱۳/۴ = پایین، ۱۴/۵-۲۲/۹ = متوسط، ۳۰-۲۳ = بالا به‌دست آمد، و سرانجام تعهد سازمانی ۲۰-۴۷ = پایین، ۴۰-۷۴ = متوسط و ۷۵-۱۰۰ = بالا محاسبه شد.

به منظور تعیین روایی یا اعتبار علمی پرسشنامه‌های مربوطه از روش اعتبار محتوا استفاده شد. بنابراین، نسخه‌ی اصلی پرسشنامه‌ی تعهد شغلی توسط دو مترجم زبان انگلیسی به زبان مادری فارسی به‌صورت جداگانه برگردانده شدند. سپس دو مترجم دیگر نسخه‌ی فارسی تهیه شده را از نظر کیفیت ترجمه شامل وضوح، کاربرد زبان مشترک و معادل‌سازی مفهومی مورد ارزیابی قرار دادند. در مرحله‌ی بعد، نسخه‌ی فارسی توسط مترجم دیگری به زبان انگلیسی برگردانده شد و در نهایت ترجمه‌ها با یکدیگر مقایسه شدند. برای تهیه‌ی پرسشنامه‌ی رفتار غیر اخلاقی نیز از منابع در دسترس استفاده شد. سپس پرسشنامه‌ها در اختیار ۱۲ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران مدیریت خدمات بهداشتی - درمانی و مدیریت رفتار سازمانی قرار گرفتند و نقطه‌نظرات و

به دست آمد. داده‌های جمع‌آوری شده در برنامه‌ی Excel ثبت شد و سپس جهت تهیه‌ی جداول توصیفی از نرم‌افزار SPSS ویرایش ۱۹ استفاده شد، و برای تعیین رابطه‌ی بین عوامل دموگرافیک با متغیرهای تعهد شغلی و رفتار غیر اخلاقی از آزمون Chi-square، و برای تعیین بین تعهد شغلی و ابعاد آن با تمایل به رفتار غیر اخلاقی از آزمون One Sample T-test و Pearson بهره‌برداری لازم به عمل آمد.

### نتایج

در این پژوهش، بیش‌تر کارکنان شامل ۱۰۱ نفر (۷۹٪) زن، ۵۱ نفر (۴۰٪) بین دامنه‌ی سنی ۲۵ تا ۳۵ سال، ۴۹ نفر (۳۸٪) رسمی - قطعی، ۷۱ نفر (۵۵٪) دارای مدرک کارشناسی، ۴۰ نفر (۳۱٪) دارای سابقه‌ی کاری ۲۰-۱۰ سال و ۶۹ نفر (۵۴٪) دارای ردیف سازمانی کارشناسی بودند.

جدول شماره‌ی ۱ - میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی

#### و ابعاد آن

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
تعهد مستمر	۱۷/۸۸	۰/۰۳۵
تعهد عاطفی	۲۶/۶۲	۰/۰۴۷
تعهد هنجاری	۱۷/۸۲	۰/۰۳۵
تعهد سازمانی	۶۲/۳۲	۰/۰۸۴

با توجه به جدول شماره‌ی ۱ و نحوه‌ی امتیازدهی به سؤالات پرسشنامه‌ی تعهد شغلی، نتایج به دست آمده نشان داد میزان تعهد سازمانی و هر یک از ابعاد آن در میان کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران در حد متوسط قرار دارد. نتایج جدول شماره‌ی ۲ نشان می‌دهد ۷۲ نفر (۵۶٪) از کارکنان دارای تعهد سازمانی در سطح متوسط، ۴۳ نفر (۳۴٪) کم و خیلی کم، ۱۳ نفر (۱۰ درصد) دارای تعهد سازمانی زیاد و خیلی زیاد هستند. بنابراین، حدود نیمی از کارکنان دارای تعهد سازمانی متوسط و حدود یک‌سوم کارکنان نیز دارای تعهد سازمانی کم و خیلی کم هستند.

پیشنهادات لازم دریافت شد. در ادامه، در بررسی اعتبار علمی پرسشنامه‌ها با استفاده از شاخص اعتبار محتوا<sup>۱</sup>، این شاخص برای پرسشنامه‌ی تعهد شغلی برابر ۰/۸۳ و برای پرسشنامه‌ی رفتار غیر اخلاقی برابر ۰/۸۵ به دست آمد که حاکی از اعتماد و اعتبار علمی پرسشنامه‌های مزبور بود.

به منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌ها، ابتدا با استفاده از روش آزمون - بازآزمون هر یک از پرسش نامه‌ها بین تعداد ۲۰ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران که در نمونه‌ی پژوهش قرار نداشتند، توزیع شدند و پس از تکمیل، جمع‌آوری شدند. سپس این پرسشنامه‌ها به فاصله‌ی دو هفته بعد به منظور اجتناب از خطای یادآوری در اختیار همان افراد قرار گرفتند و مجدداً پس از تکمیل جمع‌آوری شدند، و پس از بررسی و تحلیل نتایج از دو مرحله، ضریب همبستگی برابر ۰/۸۰ به دست آمد. به منظور محاسبه‌ی هماهنگی و انسجام درونی ابزارهای این پژوهش از فرمول کرونباخ استفاده شد. در نتیجه، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ی تعهد شغلی برابر ۰/۸۲ و برای هر یک از ابعاد آن، شامل تعهد عاطفی برابر ۰/۷۵، تعهد مستمر برابر ۰/۸۰، تعهد هنجاری برابر ۰/۸۴، و سرانجام برای پرسشنامه‌ی تمایل به رفتار غیر اخلاقی برابر ۰/۷۱ حاصل شد.

پژوهشگران شخصاً و به صورت حضوری پرسشنامه‌ها را به کارکنان ستادی که در نمونه‌ی پژوهش قرار داشتند، ارائه کردند و پس از دو بار مراجعه‌ی مجدد و پی‌گیری، آن‌ها را از پاسخ‌دهندگان تحویل گرفتند. به منظور رعایت موازین اخلاقی پژوهش نیز قبل از تحویل پرسشنامه‌ها، مجوز لازم از مدیران واحدهای ستادی دانشگاه اخذ شد و اهداف پژوهش برای کارکنان تشریح شد و به این ترتیب رضایت پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌ها اخذ شد.

از تعداد ۱۵۰ پرسشنامه، تعداد ۱۲۸ عدد پس از تکمیل شدن عودت داده شد و در نتیجه ضریب پاسخ‌دهی برابر ۰/۸۵

<sup>۱</sup> CVI: Content Validity Index

جدول شماره ۲- توزیع فراوانی مطلق و نسبی میزان تعهد

سازمانی کارکنان

رتبه	فراوانی	مطلق (تعداد)	نسبی (درصد)	درصد معتبر
خیلی کم	۱	۱	۱	۱
کم	۴۲	۴۲	۳۳	۳۳
متوسط	۷۲	۷۲	۵۶	۵۶
زیاد	۱۲	۱۲	۹	۹
خیلی زیاد	۱	۱	۱	۱
جمع	۱۲۸	۱۲۸	۱۰۰	۱۰۰

جدول شماره ۳ بیانگر این است که ۱۱۲ نفر (۸۸٪) و به عبارتی اکثر قریب به اتفاق کارکنان ستادی دانشگاه تمایل خیلی کم و کم به بروز رفتار غیر اخلاقی در محل کار خود دارند.

جدول شماره ۳ - توزیع فراوانی مطلق و نسبی میزان

بروز رفتار غیر اخلاقی

رتبه	فراوانی	مطلق (تعداد)	نسبی (درصد)	درصد معتبر
خیلی کم	۲	۲	۲	۲
کم	۱۱۰	۱۱۰	۸۶	۸۶
متوسط	۶	۶	۱۲	۱۲
زیاد	۰	۰	۰	۰
خیلی زیاد	۰	۰	۰	۰
جمع	۱۲۸	۱۲۸	۱۰۰	۱۰۰

همان‌گونه که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، در این پژوهش فقط بین ردیف سازمانی کارکنان و تعهد سازمانی

آن‌ها رابطه‌ی معنی‌داری مشاهده شد ( $P=۰/۰۱۵$ ). به عبارتی، کارکنانی که دارای ردیف سازمانی کارشناس بودند، در مقایسه با افرادی که دارای این نوع ردیف سازمانی نیستند، تعهد سازمانی بیش‌تری دارند. هم‌چنین، بین تعهد شغلی و تمایل به بروز رفتار غیر اخلاقی با سایر عوامل دموگرافیک کارکنان ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد.

جدول شماره ۴ - رابطه‌ی عوامل دموگرافیک کارکنان با

تعهد سازمانی و تمایل به بروز رفتار غیر اخلاقی

عامل دموگرافیک	مؤلفه	P	df	X <sup>2</sup>
جنس	تعهد سازمانی	۰/۶۴۷	۴	۲/۴۸
	رفتار سیاسی	۰/۱۸۴	۲	۳/۳۸
سن	تعهد سازمانی	۰/۸۱۷	۱۲	۷/۵۸
	رفتار سیاسی	۰/۱۷۹	۶	۸/۹۰
نوع استخدام	تعهد سازمانی	۰/۲۷۳	۱۶	۱۸/۹۱
	رفتار سیاسی	۰/۲۰	۸	۱۰/۹۸
مدرک تحصیلی	تعهد سازمانی	۰/۱۲۸	۱۶	۲۲/۵۰
	رفتار سیاسی	۰/۵۵	۸	۶/۸۷
سابقه‌ی کاری	تعهد سازمانی	۰/۳۳۹	۱۶	۱۷/۷۴
	رفتار سیاسی	۰/۱۵۷	۸	۱۱/۸۶
ردیف سازمانی	تعهد سازمانی	۰/۰۱۵	۴	۱۲/۳۴
	رفتار سیاسی	۰/۵۱	۲	۱/۳۶

با توجه به جدول شماره ۵، در این پژوهش بین تعهد شغلی و هر یک از ابعاد آن با تمایل به بروز رفتار غیر اخلاقی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران ارتباط معنی‌داری به‌دست نیامد.

جدول شماره ۵ - رابطه‌ی بین تمایل به بروز رفتار غیر اخلاقی با تعهد شغلی و ابعاد آن

تعهد سازمانی				تعهد هنجاری				تعهد مستمر				تعهد عاطفی				ابعاد تعهد
P	df	X <sup>2</sup>	r	P	df	X <sup>2</sup>	r	P	df	X <sup>2</sup>	r	P	df	X <sup>2</sup>	r	
۰/۸۳	۸	۴/۲۵۷	۰/۸۸	۰/۷۹	۶	۳/۳۱۵	۰/۰۶۲	۰/۷۰	۶/۲۵	۳/۹۵۰	۰/۰۷۸	۰/۷۵	۷/۳۲	۴/۱۵۲	۰/۰۸۲	رفتار سیاسی

## بحث

در قرن اخیر، با رشد قابل ملاحظه‌ی بروز رفتار غیر اخلاقی در اداره‌ی سازمان‌ها، بیش‌ترین تلاش پژوهشگران علوم رفتار سازمانی بر روی مطالعه‌ی ادراک کارکنان از رفتارهای غیر اخلاقی بنا شده است. بسیاری از پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، در صدد تعیین ارتباط بین رفتارهای غیر اخلاقی کارکنان با اخلاق سازمانی مدیران، با تعهد شغلی و رضامندی کارکنان و کارایی سازمانی هستند (۲۴). پژوهش حاضر نیز برای اولین بار در حیطه‌ی نظام سلامت به رابطه‌ی بین تمایل به بروز رفتار غیر اخلاقی با تعهد شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران به‌عنوان بزرگ‌ترین و قدیمی‌ترین دانشگاه علوم پزشکی کشور که سال‌هاست در رتبه‌ی اول علمی کشور قرار گرفته است می‌پردازد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران از نظر داشتن تعهد سازمانی و همه‌ی ابعاد سه‌گانه‌ی آن در سطح متوسط قرار دارند. این نتایج با نتایج دیگر پژوهش‌ها شامل مطالعه‌ی اسکندری (۲۵) و کوهی رستم کلایی (۲۶) در کشور ایران هم‌خوانی دارد، اگرچه با مطالعه‌ی Liou و Chenge در کشور تایلند انطباق ندارد (۲۷). علاوه بر این، دلگشایی و کرمانی در مطالعه‌ی خود تعهد عاطفی را تعهد غالب در میان کارکنان بیمارستان‌های آموزشی شهر همدان اعلام کردند (۲۸) و همچنین، یعقوبی و همکاران نیز در کارکنان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران (۲۹) و Han و همکاران در پرستاران کشور کره این امر را به اثبات رساندند (۳۰) که همگی با نتایج مطالعه‌ی حاضر که تعهد عاطفی را به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های تعهد

شغلی به‌صورت غالب معرفی کرده است، انطباق دارد. این تشابه می‌تواند به‌دلیل شیوه‌ی رهبری و نظام مدیریت منابع انسانی یکسان، فرهنگ سازمانی، و نوع رابطه‌ی مشابه بین کارکنان با مدیران در سازمان‌های مربوطه باشد. در بررسی رابطه‌ی بین عوامل دموگرافیک کارکنان ستادی با تعهد شغلی آن‌ها، مشخص شد که به‌جز معنی‌دار بودن ردیف سازمانی با تعهد شغلی ( $P=۰/۰۱۵$ )، دیگر عوامل مانند سن، جنس، نوع استخدام، مدرک تحصیلی و سابقه‌ی کاری با تعهد شغلی این افراد بی‌ارتباط است. Steers و Porter در سال ۱۹۸۳ (۳۱) و تحریر و همکاران در سال ۱۳۸۹ (۳۲) اعلام کردند که تعهد شغلی با سن و سابقه‌ی خدمت کارکنان ارتباط معنی‌دار و معکوس دارد. همچنین، Allen و Mayer گزارش کردند بین ویژگی‌های دموگرافیک و تعهد شغلی کارکنان هنگامی که ارزش کاری آن‌ها تحت کنترل قرار می‌گیرد، رابطه‌ی معنی‌دار و مستقیم وجود دارد (۳۳) که یافته‌های همگی این مطالعات با نتایج به‌دست آمده از مطالعه‌ی حاضر سازگاری ندارد. اگرچه در بسیاری از پژوهش‌ها، تعهد شغلی کارکنان با سن و سابقه‌ی خدمت آن‌ها ارتباط دارد (۳۵-۳۱)، اما نتایج به‌دست آمده از این پژوهش‌ها با مطالعه‌ی حاضر هم‌سو نیست. این امر شاید به‌دلیل تحت تأثیر قرار گرفتن تعهد شغلی کارکنان در تعامل با مدیران و سرپرستان، و انصاف و عدالت سازمانی ادراک شده از این تعامل باشد. به همین دلیل، تعهد شغلی ممکن است بیش‌تر تحت تأثیر عادلانه بودن فرایندهایی در سازمان‌ها قرار بگیرد که توسط کارکنان ادراک می‌شود (۳۸-۳۶). در همین راستا، حسن‌پور توانست در سال ۱۳۹۱ این ارتباط را در کارکنان

ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران به اثبات برساند (۳۹). با وجود این، Porter و Steers، محریر و همکاران، Allen و Mayer، و Grant Vallone و Ensher اذعان کردند که ویژگی‌های شغلی مانند نوع استخدام، غنی کردن شغل، و وابستگی وظیفه‌ای می‌تواند با تعهد شغلی کارکنان ارتباط مثبت و معنی‌دار داشته باشد (۳۴-۳۱) که با نتایج به‌دست آمده از مطالعه‌ی حاضر هم‌خوانی دارد.

از سوی دیگر، بروز رفتار غیر اخلاقی در سازمان‌ها، منبع فشار عصبی و تضاد، عملکرد ضعیف، ترک فیزیکی و روانی کار، ارتباط ضعیف با مدیر یا سرپرست، و در نهایت کاهش تعهد شغلی در کارکنان قلمداد می‌شود (۲۴). نتایج بعضی از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بین بروز رفتار غیر اخلاقی توسط کارکنان در سازمان‌ها با تعهد شغلی، عملکرد و رضایت شغلی آن‌ها ارتباط منفی وجود دارد و بالعکس با کم‌کاری کارکنان و تمایل به خروج این افراد از سازمان رابطه‌ی مثبت دارد (۱۹-۱۷).

نتایج به‌دست آمده از پژوهش حاضر نشان داد که اکثر قریب به اتفاق کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران تمایل کم و بسیار کم نسبت به بروز رفتار غیر اخلاقی در سازمان خود را دارند. این یافته توانست نتایج به‌دست آمده از پژوهش Weber و همکاران (۴۰) و پژوهش مشابهی را که در سال ۲۰۱۲ در دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شده بود (۴۱)، تأیید کند. در این پژوهش‌ها مشخص شد که کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران تأکید دارند ارتقای عملکرد فردی و سازمانی بستگی به وجود جو اخلاقی در سازمان‌ها دارد، و به استفاده از رفتارهای غیر اخلاقی به‌عنوان یک ابزار جهت ارتقای عملکرد و پیشرفت در محیط کاری خود اعتقاد ندارند. اگرچه نتایج دیگر پژوهش‌ها در خارج از کشور، دلالت بر این دارد که استفاده‌ی مؤثر از رفتارهای غیر اخلاقی و غیرضروری ابزار مناسبی برای ارتقای عملکرد سازمانی کارکنان محسوب می‌شود، و بالطبع در تصمیم‌گیری‌ها و بروز تمایلات و

احساسات و افکار کارکنان تأثیرگذار است (۴۳، ۴۲). هم‌چنین، پژوهش حاضر نشان داد که بین تمایل به بروز رفتارهای غیر اخلاقی توسط کارکنان با عوامل دموگرافیک آن‌ها ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. اگرچه دیگر پژوهش‌ها گزارش کردند که بروز رفتارهای غیر اخلاقی توسط کارکنان در سازمان‌ها با سن (۴۴)، جنس (۴۶-۴۵)، تجربه‌ی کاری (۴۷) و جایگاه سازمانی (۴۸) آن‌ها مرتبط است. اگرچه Dubrin نیز گزارش کرد بروز رفتارهای غیر اخلاقی با جنس کارکنان ارتباط معنی‌داری را نشان نمی‌دهد (۴۹).

در رابطه با هدف اصلی پژوهش حاضر یعنی ارتباط بین تعهد شغلی و بروز رفتار غیر اخلاقی توسط کارکنان، نتایج به‌دست آمده مشخص کرد که بین این دو متغیر در واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران ارتباط معنی‌داری وجود ندارد ( $P=0/83$ ). علاوه بر این، بروز رفتار غیر اخلاقی با ابعاد تعهد شغلی یعنی تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری نیز ارتباط معنی‌داری را نشان نداد. Witt و همکاران و Cropanzano و همکاران گزارش کردند بین تعهد شغلی کارکنان در یک گروه یا سازمان با انجام رفتارهای غیر اخلاقی آن‌ها ارتباط معنی‌دار منفی مشاهده می‌شود (۵۱، ۵۰). Vigoda نیز اعلام کرد تمایل کارکنان به انجام رفتارهای غیر اخلاقی با تعهد سازمانی آن‌ها رابطه منفی دارد (۵۲). به عقیده‌ی Xie و Elangovan و تمایل کارکنان به بروز رفتارهای غیر اخلاقی جهت دستیابی به قدرت در سازمان و به‌عبارتی، اعمال نفوذ و تحمیل خواسته‌های غیر ضروری و غیراخلاقی بر سایر کارکنان و حتی مدیران در یک سازمان، باعث کاهش تعهد شغلی آن‌ها می‌شود (۵۳).

Yilmaz و همکاران در سال ۲۰۱۴ در پژوهش خود که بر روی ۴۸۶ مدیر سازمان‌های دولتی در کشور ترکیه انجام شد اعلام کردند که بروز رفتارهای غیر اخلاقی تأثیر منفی و معنی‌داری بر روی تعهد شغلی کارکنان دارد (۵۴). Olsen و همکاران نیز در سال ۲۰۱۴ با مطالعه بر روی ۲۴۹ نفر از

با توجه به پیشرفت و توسعه‌ی سازمان‌های امروزی، تمرکز بر سرمایه‌ی انسانی توانمند و کارآمد که وفادار، سازگار، متعهد و پای‌بند به اهداف و آرمان‌های سازمانی باشند، عامل مهمی در اثربخشی سازمان به‌شمار می‌رود. از سوی دیگر، به‌منظور ارتقا تعهد شغلی، مدیریت سازمان‌ها در تلاش هستند محیطی مناسب و مؤثر به‌وجود آورند تا به دور از تنش‌ها و رفتارهای غیر اخلاقی باشد.

اگرچه تعهد شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران با توجه به نتایج این پژوهش در حد متوسط قرار دارد، بالا نبودن تعهد شغلی بستگی به تمایل آن‌ها به بروز رفتار غیر اخلاقی ندارد. بنابراین، بالا نبودن تعهد سازمانی کارکنان ممکن است با دیگر عوامل سازمانی مانند اخلاق مدیران، رعایت عدالت سازمانی توسط سرپرستان و دیگر عوامل در ارتباط باشد که باید در پژوهش‌های بعدی مورد ارزشیابی قرار گیرد و به‌درستی علت یا علت‌های آن تحلیل شود تا بتوان راه‌حل‌ها و پیشنهادهای لازم را درخصوص افزایش تعهد سازمانی ارائه داد.

#### تقدیر و تشکر

مقاله‌ی حاضر در چهارچوب طرح پژوهشی با کد ۹۱-۰۱-۳۱-۱۶۸۵۴ و با حمایت مالی معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی تهران تهیه و تدوین شده است. نویسندگان وظیفه‌ی خود می‌دانند تا از کارکنان گرامی و ارزشمند ستادی معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران که در تکمیل پرسشنامه‌های مربوطه صادقانه با پژوهشگران همکاری داشتند و هم‌چنین، از مدیران محترم ستادی دانشگاه که مجوز اجرای این طرح پژوهشی را صادر کردند، تشکر و قدردانی کنند.

کارکنان در کشور چین گزارش کردند که بروز رفتارهای غیر اخلاقی در کارکنان می‌تواند بر روی رضایت شغلی، تعهد شغلی عاطفی، و تعهد شغلی هنجاری این افراد تأثیر بگذارد. اگرچه این افراد اعتقاد دارند که این رابطه در بیش‌تر سازمان‌ها، و نه در همه‌ی آن‌ها، در کشور چین صادق است (۵۵). Islam و همکاران در مطالعه‌ی خود در سال ۲۰۱۲ که در دانشگاه پنجاب در لاهور پاکستان انجام شد نشان دادند که از دیدگاه کارکنان این دانشگاه، تمایل کارکنان به بروز رفتارهای غیر اخلاقی ارتباط معنی‌دار و منفی بر روی عملکرد شغلی کارکنان از جمله تعهد شغلی آن‌ها می‌گذارد (۵۶).

به‌نظر می‌رسد در سال‌های اخیر، موج جدید پژوهش‌ها در مورد انجام رفتارهای غیر اخلاقی کارکنان و مدیران در سازمان‌ها و بررسی ارتباط آن با سایر متغیرها مانند تعهد شغلی، رضایت شغلی، عدالت سازمانی و رعایت موازین اخلاقی توسط مدیران در راه است که در اکثر آن‌ها به پیامدهای منفی ناشی از بروز رفتار غیر اخلاقی در کارایی سازمان‌ها و از بین رفتن جو اعتماد بین مدیران و کارکنان اشاره دارد و بروز رفتارهای غیر اخلاقی توسط کارکنان را به‌عنوان وسیله و ابزاری جهت رسیدن به پایگاه قدرت در سازمان قلمداد می‌کنند (۵۷).

یکی از محدودیت‌های اصلی مطالعه‌ی حاضر این است که این مطالعه در یک مقطع زمانی خاص و توسط پرسشنامه و با روش خود ارزیابی انجام شده است. اگرچه این نوع مطالعات مفید است، تغییر منابع و شرایط درونی و بیرونی و به‌عبارتی جو سازمانی می‌تواند بر روی یافته‌های به‌دست آمده تأثیر بگذارد. ثانیاً در این پژوهش فقط ارتباط بین تمایل به بروز رفتارهای غیر اخلاقی بر تعهد شغلی آن‌ها مورد مطالعه قرار گرفته است؛ اگرچه دیگر عوامل سازمانی و رفتاری می‌تواند بر تعهد شغلی کارکنان تأثیرگذار باشد که در این مطالعه مشخص نشده است.

#### نتیجه‌گیری



## منابع

- 1- Haji Amini Z, Vafadar Z, Khaghanizadeh M, Daneshmandi M. [Tasire Ejraye Nezame Pishnahadat bar Mizane taahod Sazmani Personel Shaghel dar bakhsh Moraghebathaye Vijeh]. Iran J Crit Nurs 2009; 2(1): 21-26. [in Persian]
- 2- Hoseinian SH, Majidi A, Habibi S. [Avamel Daroon Sazmani Moaser bar Erteghaye Taahode Sazmani Karkonane Kalantariyahe Tehran Bozorg]. Disciplinary knowledge 2007; 9(2): 9-25. [in Persian]
- 3- Imani R, Asefzadeh S, Mamikhani J. Comparative study on health human resources composition in the Eastern. J Qazvin Univ Med Sci 2012; 15(4): 5-12. [in Persian]
- 4- Baharlu M, Bashlideh K, Hashemi Sheikhshabani SA, Naami A. [Barresiye rabeteye olgooye tabadol rahbar-ozv va raftare shahrivandi sazmani: naghsh vasetee tavanmandsazi ravanshenakhti va taahode sazmani]. J Organizational Culture Management 2014; 12(1): 1-19. [in Persian]
- 5- Yaghubi M, Karimi S, Raeesi AR, Javadi M, Sherbafchi N. [Barresiye rabeteye bein taahode sazmani va mizane karbaste moalefehaye sazmani yadgirande dar bein modiran bimarestanhaye amuzeshi daneshgahe olum pezeshti Isfahan]. Health Information Administration 2010; 7(2): 225-34. [in Persian]
- 6- Yang FH, Chang CC. Emotional labor, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: a questionnaire survey. Int J Nurs Stud 2008; 45(6): 879-87.
- 7- Saatchi M, Ghasemi N, Namazi S. [Barresiye rabeteye miane angizeye shoghlie modiran, rezayate shoghli va taahode sazmani karkonan (dabiran) maghtae motevasete shahrestan marvdasht]. Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration 2008; 1(2): 153-74. [in Persian]
- 8- Pourkiani M, Zamanifard MH. [Taahode sazmani dar patove edalate sazmani]. Misagh Modiran 2008; 4(34): 63-8. [in Persian]
- 9- Hendi CH. Thirsty Soul. Translated by Rezaenejad A. Tehran: Nashre Farda; 2001, p. 97. [in Persian]
- 10- Wu L, Norman IJ. An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students. Nurse Educ Today 2006; 26(4): 304-14.
- 11- Hamidi M, Keshtidar M. [Barresiye sakhtar sazmani va taahode sazmani dar daneshkadehaye tarbiyat badanie daneshgahe keshvar]. Harakat 2003; 1(15): 44-54. [in Persian]
- 12- Keng Boon O, Arumugam V. The influence of corporate culture on organizational commitment: case study of semiconductor organizations in Malaysia. Sunway Acad J 2006; 3(1): 99-115.
- 13- Dargahi H, Sadat Tehrani GH. The relationship between management ethics and organizational commitment among employees of the Tehran University of Medical Sciences. Iran J Med Ethics Hist Med 2014; 7(1): 43-52. [in Persian]
- 14- Dargahi H. Organizational behavior: ethical or unethical. Iran J Med Ethics Hist Med 2012; 5(7): 1-14. [in Persian]
- 15- Ferris GR, Adams G, Kolodinsky RW, Hochwarter WA, Ammeter AP. Perceptions of organizational politics: theory and research directions. UK: Elsevier; 2002: 179-254.
- 16- Hadavandinejad M, Alizade Sani M, Khaefi Elahi M. [Siyasat pishegi modiran, edrake siyasi karkonan va moghavemat dar barabar tagheer]. Iran J Manag Sci 2009; 4(16): 119-37. [in Persian]
- 17- Rahman Seresht H, Fayazi M. [Rabeteye bein engashte ghodrat va siyasat shenasi sazmani ba taahod va amalkarde karkonan]. Bulletin of Executive Management 2008; 1(29): 73-91. [in Persian]
- 18- Weber MR, Doun Finley DA, Crawford A, Rivera D. An explanatory study indentifying soft skill competencies in entry- level managers. Tourism Hospital Res 2009; 9(4): 353-61.
- 19- Rahimnia F, Hasanzade ZHF. [Barresiye naghsh taedil konandegiye edalate sazmani bar edrake afrad az fazaye siyasi sazmani va erteбат girizi afrad]. Bulletin of Evolution Management 2010; 1(2): 21-46. [in Persian]
- 20- Ferris GR, Rogers Laci M, Blass Fred R, Hochwarter Wayne A. Interaction of job limiting pain and political skill on job satisfaction and organizational citizenship behavior. J Manage Psychol 2009; 24(7): 504-608.

- 21- Dwyer S, Richard OC, Chadwick K. Gender diversity in management and firm performance: the influence of growth orientation and organizational culture. *J Bus Res* 2003; 56(12): 1009-19.
- 22- Maurer TJ, Lippstreu M. Who will be committed to an organization that provides support for employee development? *J Manag Dev* 2008; 27(3): 328-47.
- 23- Abdul Karim NH, Nizan Mohammad Noor NH. Evaluating the psychometric properties of Allen and Meyer's organizational commitment scale: a cross - cultural application among Malaysian academic librarians. *Malays J Libr Info Sci* 2006; 11(1): 89-101.
- 24- Vigoda-Gadot E. Citizens' perceptions of politics and ethics in public administration: a five year national study of their relationship to satisfaction with services, trust in governance and voice orientations. *J Public Admin Res Theory* 2007; 17(2): 285-305.
- 25- Eskandari F. [Barresiye ertebate bein tavanmandsazi ravanshenakhti va taahode sazmani parastarane shaghel dar bimarestanhaye zanzan] [Dissertation in Persian]. Tehran. Shahid Beheshti University of Medical Sciences; 2010.
- 26- Kohi Rostam Kolahi Z. [Barresiye abade taahode sazmani dar bimarestanhaye daneshgahe olum pezeskhiye Tehran] [Dissertation in Persian]. Tehran. Tehran University of Medical Sciences; 2012.
- 27- Liou SR, Cheng CY. Organizational climate, organizational commitment and intention to leave amongst hospital nurses in Taiwan. *J Clin Nurs* 2010; 139(11-12): 1635-44.
- 28- Delgoshae B, Tofighi S, Kermani B. Relationship between organizational climate and organizational commitment in teaching Hospital of the Hamedan University of Medical Sciences. *Horizon Med Sci* 2008; 14(4): 60-8. [in Persian]
- 29- Yaghubi M, Saghaiyannejad Esfehiani S, Gorji AH, Noruzi M, Rezaee F. [Rabeteye edalate sazmani ba rezayate shoghli va taahode sazmani dar karkonane bimarestanhaye montakhabe daneshgahe olum pezeskhiye Isfahan]. *Health Administration* 2009; 12(35): 25-32. [in Persian]
- 30- Han SS, Moon SJ, Yun EK. Empowerment, Job satisfaction, and organizational commitment: comparison of permanent and temporary nurses in Korea. *Appl Nurs Res* 2009; 22(4): 15-20.
- 31- Steers RM, Porter LW. *Motivation and Work Behavior*. London: McGraw-Hill; 1983, 12-44.
- 32- Tahrir B, Ebadi A, Tofighi SH, Karimi Zarchi AA, Honarvar H. [Ertebate Rezayate shoghli va taahode sazmani parastaran shaghel dar bimarestanha]. *J Mil Med* 2010; 12(1): 23-6.
- 33- Allen GN, Mayer JP. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *J Vocat Behav Relation* 1996; 49(3): 252-76.
- 34- Grant-Vallone EJ, Ensher EA. An examination of work and personal life conflict, organizational support, and employee health among international expatriates. *Int J Intercultur Relations* 2001; 25(3): 261-78.
- 35- Allahverdi A. [Rabeteye bein farhange sazmani va taahode sazmani dar miyane personele gomroke forudgahe Mehrabad] [Dissertation in Persian]. Tehran. Shahid Beheshti University; 2002.
- 36- Yaghoubi M, Afshar M, Javadi M. A study of relationship between the organizational justice and organizational citizenship behavior among nurses in selected hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. *Iran J Nurs Midwifery Res* 2012; 17(6): 456-60.
- 37- Naami AZ, Shokrkon H. [Barresiye sadeh va chand ganeye edalate sazmani ba raftare madaniye sazmani dar karkonane 1 sazmane sanati dar shahre Ahvaz]. *Educational and Psychology Journal of Shahid Chamran University of Ahvaz* 2005; 3(1): 79-92. [in Persian]
- 38- Till RE, Karren R. Organizational Justice and pay level satisfaction. *J Manage Psychol* 2001; 26(1): 35-45.
- 39- Hasanpoor F. [Rabeteye edalate sazmani va taahode sazmani dar miyane karkonane daneshgahe olum pezeskhiye Tehran] [Dissertation in Persian]. Tehran. Tehran University of Medical Sciences; 2013.
- 40- Dargahi H. Organizational behavior of employees of Tehran University of Medical Sciences. *J Med Ethics Hist Med* 2012; 5: 7.
- 41- Fritsch J. Toward theory of personal politics. *Human Res Develop* 2010; 9(3): 236-48.
- 42- Comer DR. Preparing students to determine personally appropriate political behavior. *J Manage Educ* 1992; 16(3): 327-40.
- 43- Ferris GR, Kacmer KM. Perceptions of organizational politics. *J Manage* 1992; 18(4): 93-

- 116.
- 44- Larimer CW, Hannagan RJ. Gender differences in follower behavior. *Politics Life Sci* 2010; 29(2): 40-54.
- 45- Steel G. Gender and political behavior in Japan. *Soc Sci Japan J* 2004; 7(2): 223-44.
- 46- Conner DS. Human resource professionals' perceptions of organizational politics as a function of experience, organizational size, and perceived independence. *J Soc Psychol* 2006; 146(6): 717-32.
- 47- Muhammad AH. Antecedents of organizational politics perceptions in Kuwait business organizations. *Competitiveness Review* 2006; 17(4): 234-47.
- 48- DuBrin AJ. Sex differences in endorsement of influence tactics and political behavior tendencies. *J Bus Psychol* 1989; 4(1): 3-14.
- 49- With LA, Hilton TF, Hochwarter WA. Addressing politics in matrix team. *Group Organiz Manage* 2001; 26(2): 230-47.
- 50- Cropanzano R, Howes JC, Grandey AA, Toth P. The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes and stress. *J Organiz Behav* 1997; 18(2): 159-80.
- 51- Vigoda E. Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: exploration and implications for the public sector. *J Vocation Behav* 2000; 57(3): 326-47.
- 52- Elangovan AR, Xie JL. Effects of perceived power of supervisor on subordinate work attitudes. *Leadership Organiz Develop J* 2000; 21(6): 319-28.
- 53- Yilmaz E, Ozer G, Gunluk M. Do organizational politics and organizational commitment affect budgetary slack creation in public organizations? *Procedia – Soc Behav Sci* 2014; 150(1): 241-50.
- 54- Olsen B, Bao Y, Parayitam S. Political behavior, trustworthiness, job satisfaction, and commitment. *Chinese Manage Stud* 2014; 8(3): 354-74.
- 55- Islam T, ur Rahman Khan S, Shafiq A, Ungku Ahmad UN. Leadership, citizenship behavior, performance and organizational commitment: the mediating role of organizational politics. *World Applied Sci J* 2012; 19(11): 1540-52.
- 56- Dargahi H. Organizational behavior: ethical or unethical. *Iran J Med Ethics Hist Med* 2013; 5(7): 1-14. [in Persain]

## The relationship between organizational commitments and non-ethical behavior tendency among the employees of Tehran University of Medical Science: an overview

Hossein Dargahi<sup>\*1</sup>, Golsa Shaham<sup>2</sup>

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

<sup>2</sup>MSc in Health Services Management, Islamic Azad University, Unit of Science and Research, Tehran, Iran.

### Abstract

Emphasis on the organizational commitment of employees is a soft management technique to enhance performance and efficiency. This study aimed to determine the relationship between organizational commitment in the employees of Tehran University of Medical Sciences (TUMS) and their tendency to display non-ethical behavior.

This study was a descriptive analytical and cross-sectional research conducted on the headquarters employees of Tehran University of Medical Sciences during 2013 and 2014. A sample size of 150 employees was determined using the Cochran formula. Research tools consisted of a researcher-made questionnaire measuring non-ethical behavior, and Allen & Meyer's Organizational Commitment Scale. The validity and reliability of both questionnaires were confirmed. The response rate was 85%. Data were collected using the SPSS software, and Pearson's statistical methods were applied.

The average organizational commitment of the employees in this study was 62.32, which is considered as moderate. It should be added that the majority of the employees did not demonstrate a tendency for non-ethical behavior.

Although the average organizational commitment was not high in TUMS employees, it was not correlated to their non-ethical behavior tendency. It seems that the organizational commitment of TUMS employees is influenced by other factors such as supervisor and organizational ethics, which can be the subject of future studies.

**Keywords:** organizational commitment, non-ethical behavior, Tehran University of Medical Sciences

---

\*Email: [hdargahi@sina.tums.ac.ir](mailto:hdargahi@sina.tums.ac.ir)