

Original Article

The Role of Professional Ethics in Individual and Organizational Outcomes

Mohammadali Zabani Shadbad^{1*}, Mohammad Hassani², Abolfazl Ghasemzadeh Alishahi³

1. PhD Student of Educational Management, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.
(Corresponding Author) Email: mohammadalizabani@yahoo.com

2. Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

3. Associate Professor, Faculty of Educational Science and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

Received: 24 Jun 2016 Accepted: 20 Apr 2017

Abstract

Background and Aim: Compliance with professional ethics standards at medical universities can be effective in quality of the process and outputs of the academic system. The present study has been carried out with the objective of determining the effect of professional ethics on individual and organizational outcomes.

Materials and Methods: The present study is a descriptive-analytic study based on structural equation modeling took on 290 employees working in Tabriz University of Medical Sciences in the academic year of 2015-2016. Sampling was done using proportional random - classified method. Four questionnaires including standard professional ethic, job engagement, quitting and increasing efforts were used to collect data. Confirmatory factor analysis and structural equation modeling were used to analyze the data.

Ethical Considerations: Oral consent of the participants was obtained and participants were reassured about the confidentiality of information.

Findings: There was a positive causal relationship between professional ethics with job involvement and incremental effort ($r=0.25$, $r=0.17$, $r=-0.01$). Also, a negative causal relationship was observed between professional ethics and quitting ($r=-0.32$). There was a positive causal relationship between job involvement and increasing effort ($r=0.28$) and there was also a negative causal relationship between job involvement and increasing effort and quitting ($r=-0.22$, $r=-0.22$).

Conclusion: Findings indicate that attention to professional ethics and its promotion among employees of the organization leads to job involvement and engagement of employees in their jobs as well as the increasing efforts of staff.

Keywords: Discretionary Effort; Employee Engagement; Intention to Quit; Professional Ethics

Please cite this article as: Zabani Shadbad MA, Hassani M, Ghasemzadeh Alishahi A. The Role of Professional Ethics in Individual and Organizational Outcomes. *Med Ethics J* 2017; 11(40): 53-62.

نقش اخلاق حرفه‌ای در پیامدهای فردی و سازمانی

محمدعلی زبانی شادباد^{۱*}، محمد حسینی^۲، ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. (نویسنده مسؤول)

Email: mohammadalizabani@yahoo.com

۲. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

۳. دانشیار، دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

دریافت: ۱۳۹۵/۵/۳ پذیرش: ۱۳۹۶/۱/۳۱

چکیده

زمینه و هدف: رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای از سوی کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی می‌تواند در کیفیت فرایند و برون‌داد سیستم دانشگاهی مؤثر واقع شود. مطالعه حاضر با هدف تعیین تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پیامدهای فردی و سازمانی انجام شده است.

مواد و روش‌ها: مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی - تحلیلی و مبتنی بر مدلیابی معادلات ساختاری است که بر روی ۲۹۰ نفر از کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی شهر تبریز در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ انجام شده است. نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای نسبی انجام و برای جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای، درگیری شغلی، ترک خدمت و تلاش افزایشده استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی: رضایت شفاهی مشارکت‌کنندگان اخذ و درباره محرمانگی اطلاعات به شرکت‌کنندگان اطمینان خاطر داده شد.

یافته‌ها: نتایج مدلیابی معادلات ساختاری نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای با درگیری شغلی و تلاش افزایشده ($r=0/17$ ، $r=0/25$)، رابطه علی مثبت وجود دارد. همچنین بین اخلاق حرفه‌ای با ترک خدمت ($r=-0/32$) رابطه علی منفی مشاهده شد. بین درگیری شغلی و تلاش افزایشده ($r=0/28$) رابطه علی مثبت و نیز بین درگیری شغلی و تلاش افزایشده با ترک خدمت ($r=-0/32$)، رابطه علی منفی وجود داشت.

نتیجه‌گیری: یافته‌ها حاکی از آن است که توجه به اخلاق حرفه‌ای و ارتقای آن در بین کارکنان سازمان، باعث تعلق شغلی و درگیرشدن آنان با شغلشان و نیز تلاش افزایشده آنان می‌شود.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای؛ درگیری شغلی؛ تمایل به ترک خدمت؛ تلاش افزایشده

مقدمه

دنیای امروز در اندیشه بازگشت به عقلانیت و اخلاق است و بشریت پس از طی دوران‌های مختلف بر آن است تا رویکرد عقلایی و اخلاقی در تأمین نیازهای مادی و معنوی خود داشته باشد. از این رو می‌توان اخلاق را مرکز و کانون تحولات دنیای آینده دانست (۱). اخلاق و ارزش‌های اخلاقی و چگونگی شکل‌گیری آن از مباحث اصلی و اساسی در روانشناسی است (۲). موضوعات اخلاقی به طور مستمر با فعالیتهای سازمانی، حرفه‌ای و زندگی روزمره افراد مرتبط و در مباحث مربوط به تصمیم‌گیری و تعیین خط مشی‌های سازمانی، همچون منابع انسانی، بازاریابی، مدیریت عملیات و تولید، امور مالی و... حائز اهمیت هستند (۳). اخلاق در سازمان به عنوان یک مفهوم علمی در غرب از نیمه دوم قرن بیستم ظهور نموده است (۴) و در سطوح فردی و سازمانی توجه پژوهشگران مختلف را در چهار دهه گذشته به خود جلب نموده به گونه‌ای که از آن به عنوان یک چالش اساسی فراروی سازمان‌های مختلف در سطح جهان یاد می‌شود (۵).

اخلاق به معنای بکارگیری و ارزیابی ارزش‌ها و موقعیتهای اخلاقی تعریف شده در داخل و خارج سازمان می‌باشد (۸). محققان معتقدند که موضوعاتی همچون انصاف، تصمیم‌گیری در این باره که چه چیزی درست یا غلط است و مشخص نمودن عملیات و مقرراتی که رفتار مسئولانه بین افراد و گروه‌ها را تأیید می‌کنند، در حوزه اخلاقیات قرار دارند (۶). Richard L. Daft، اخلاق را عبارت از قاعده اصول اخلاقی و ارزش‌هایی می‌داند که بر رفتار فردی یا جمعی تحت عنوان درست یا غلط حاکمیت دارد (۷). بر اساس نظر محققان، هر کاری که در محیط کار انجام می‌گیرد به نوعی بر باورهای اخلاقی مبتنی است. در واقع تصمیمات سازمانی با اخلاقیات درهم تنیده شده‌اند. بنابراین تدوین و توسعه یک مجموعه اخلاقیات مشترک در سازمان افراد را متعهد و به خلق یک فرهنگ سازمانی که پذیرای اخلاق باشد، کمک کرده و رفتارهای سازمانی مثبت را در سازمان تقویت می‌کند (۹).

اخلاق حرفه‌ای (Professional Ethics) به چگونگی رفتار و آداب شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این حرفه

می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد (۱۰). در واقع اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است، اخلاق حرفه‌ای نام دارد (۱۱).

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (۱۲). اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دولبه‌ای است که عدم رعایت آن و ضعف در نظام اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت در سازمان می‌گردد و مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته‌نگر تکیه خواهد کرد، زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت نرسانده و در این صورت انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود. به عبارت دیگر توان سازمان به جای آن که صرف اهداف سازمانی شود، صرف شایعه، غیبت، کم‌کاری و... خواهد شد. لبه دیگر، اخلاق حرفه‌ای فرصت است که رعایت آن تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد. هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان گردش اطلاعات به راحتی تسهیل گردیده و مدیر قبل از وقوع حادثه از آن مطلع می‌گردد (۱۳). بنابراین حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به طور چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و تحقق اثربخش اهداف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد.

درگیری شغلی (Employee Engagement) به چگونگی درک افراد از شغل و محیط کاری خود و هماهنگی بین شرایط شغلی و زندگی شخصی اشاره دارد و با اخلاق حرفه‌ای در ارتباط است (۱۴-۱۵). درگیری شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک

تمایل کارکنان به درگیری در تلاشی افزایشدهنده، نشانگر قصد انجام کاری است که نتیجه رفتار است (۲۱). تلاشی که با بهره‌وری رابطه دارد و به طور افزایشدهای به عنوان نقطه اهرمی برای فعالیتهای توسعه منابع انسانی به کار برده می‌شود. بنابراین مطالعه حاضر با هدف تعیین تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پیامدهای فردی و سازمانی انجام شده است.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی - تحلیلی و مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری (Structural Equation Modeling) می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را ۱۲۰۰ نفر از کارکنان زن و مرد شاغل در دانشگاه علوم پزشکی شهر تبریز در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ تشکیل می‌دادند. در این تحقیق حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۵۰ نفر تعیین گردید که با توجه به احتمال ریزش این تعداد به ۲۹۰ نفر افزایش یافت. کفایت حجم نمونه بر اساس توان آماری بالاتر از ۰/۸ و سطح معنی‌داری ۰/۵۰ در تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای نسبی در بین سطوح کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی انجام شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

۱- درگیری شغلی

برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه درگیری شغلی استاندارد Kanungo (۱۹۸۲ م.) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۱۰ سؤال با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد (۲۲). ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۹ گزارش شده است (۲۳).

۲- تلاش افزایشده

تلاش داوطلبانه با استفاده از مقیاس تلاش افزایشده ۷ گویه‌ای Lloyd (۲۰۰۸ م.) اندازه‌گیری شده است که آلفای کرونباخ آن ۰/۸۷ برآورد شده است (۲۱).

می‌کند، هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت به منظور افزایش سطح درگیری شغلی، باید به تعیین‌کننده‌های آن نگاهی واقع‌گرایانه و همه‌جانبه داشته باشیم (۱۶). کارکنانی که درگیر حرفه خود می‌باشند، در محل کار عملکرد بهتری دارند، همچنین شاداب و پرانرژی بوده و تمایل زیادی برای تلاش از خود نشان می‌دهند. مطالعات نشان داده‌اند که درگیری شغلی رابطه مهمی با متغیرهای پیامد سازمانی از جمله بهره‌وری، رفتارهای تبعیت سازمانی و عملکرد شغلی داشته است (۱۴، ۱۷). در سال‌های اخیر، توجه خاصی به درگیری شغلی معطوف شده است. سازمان‌ها بر درگیری شغلی کارکنان به عنوان یک راهبرد موفق تمرکز می‌کنند تا کارکنانشان را در محیط کار نگه داشته و مانع ترک کار آن‌ها شوند و بدین طریق بهره‌وری را بالا ببرند (۱۸). Kahn (۱۹۹۰ م.) ادعا نمود که درگیری شغلی، در راستای فعالیتهای مرتبط با کار آشکار شده و بیان همزمان شناخت خویشتن و افزایش ارتباط با دیگران است. لزوماً اکثر مفهوم‌سازی‌های معاصر درگیری شغلی با توجه به تحقیقات اولیه وی ایجاد شده‌اند که چارچوبی آزمون شده برای شناخت موقعیت درگیری شغلی کارکنان است (۱۹).

همچنین مسأله ترک خدمت کارکنان (Intention to Quit)، نیروهای متخصص و برخی از مدیران یکی از معضلات سازمانی است که ضربه‌ای بر روند حرکت سازمان بوده و برای مدیران سازمان‌ها که در پی حفظ، نگهداری، بهبود و بهره‌وری نیروی انسانی خود می‌باشند، توجه خاصی را می‌طلبد، لذا سازمان‌هایی که بتوانند دلایل و عوامل مؤثر در ترک خدمت کارکنان را درک کنند، می‌توانند با به کارگیری اطلاعات صحیح و پیش‌بینی‌های لازم و به موقع، قبل از کناره‌گیری کارکنان با آگاهی از میزان تمایلات به ترک خدمت و با استفاده از سیاست‌ها و روش‌های مطمئن، مدیریت مؤثری را در فرایند حفظ و نگهداری نیروی انسانی کارا، به کار گیرند (۲۰).

نهایتاً تلاش افزایشده (Discretionary Effort) رابطه معنی‌داری با عملکرد دارد و به عنوان تمایل کارکنان به سمت حرکت به سوی مسؤولیت‌پذیری‌های شغلی تعریف می‌شود.

۳- تمایل به ترک خدمت

تمایل به ترک خدمت با استفاده از مقیاس تمایل به ترک خدمت ۳ گویه‌ای (Colarelli, ۱۹۸۴ م.) سنجیده می‌شود که آلفای کرونباخ آن ۰/۷۵ برآورد شده است (۲۴).

۴- اخلاق حرفه‌ای

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای به وسیله Gregory و Hill (۱۹۹۰ م.) ساخته شده است. این ابزار در ابعاد چهارگانه اخلاق حرفه‌ای (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار ساخته شده و به دلیل زیربنای نظری مناسب و تأیید خبرگان با تخصص موضوعی از روایی لازم برخوردار است. این ابزار بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) پاسخ داده می‌شود. Gregory و Hill (۱۹۹۰ م.) ضریب آلفای کرونباخ برای این مقیاس را ۰/۸۱ گزارش کرده‌اند (۲۵). آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۷۱، درگیری شغلی ۰/۷۵، ترک خدمت ۰/۸۴ و تلاش افزاینده ۰/۷۸ محاسبه گردید.

همچنین برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) استفاده شد. برای این که نشان دهیم سازه‌های اخلاق حرفه‌ای، ترک شغل، تلاش، درگیری شغلی سازه‌های متفاوتی هستند، ابتدا آن‌ها را با هم وارد معادله کردیم. آماره مجذور خی مدل‌ها به نسبت X^2/df نشان می‌دهد که مقدار به دست آمده برای مدل چهار عاملی ۲/۳۸ می‌باشد که برای این مدل کوچک‌تر از حد مورد نظر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که احتمالاً مدل چهار عاملی برازش بهتری با داده‌ها داشته و با مدل نظری اصلی هماهنگی بیشتری دارد. بررسی سایر آماره‌های برازش مربوط به مدل‌ها نیز نشان می‌دهد که در تمام موارد بهترین مقادیر بر اساس ملاک‌های پیش گفت به مدل شش عاملی اختصاص دارد. آماره‌های X^2 , df, GFI, AGFI, CFI و NFI که در مدل چهار عاملی به ترتیب برابر ۲۶۹/۱۵، ۱۱۳، ۰/۹۰، ۰/۸۷، ۰/۹۳ و ۰/۸۹ هستند، به یک نزدیک‌تر بوده و نشان‌دهنده برازش بهتر مدل هستند. شاخص (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) نیز در مدل چهار عاملی برابر ۰/۰۶۸ است که

مقدار مناسبی به حساب می‌آید. در نتیجه بر اساس داده‌های به دست آمده، مدل چهار عاملی نسبت به دیگر مدل‌ها متناسب‌تر بوده و مورد تأیید است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی روابط بین متغیرها و ارائه مدل ساختاری از روش‌های تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی

پس از کسب کد تأییدیه دانشگاه به شماره ۶-۱۸۳۰-۲۴۱ و توضیح اهداف مطالعه رضایت شفاهی مشارکت‌کنندگان اخذ گردید. درباره محرمانگی اطلاعات به شرکت‌کنندگان اطمینان خاطر داده شد.

یافته‌ها

۱۷۰ نفر از شرکت‌کنندگان مرد (۶۸٪) و ۸۰ نفر زن (۳۲٪) بودند. میانگین و انحراف استاندارد نمرات کارکنان برای هر یک از متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد مطالعه

شاخص‌ها	درگیری	ترک	تلاش	اخلاق
میانگین	۳/۰۸	۲/۰۲	۳/۹۶	۲/۹۷
انحراف استاندارد	۰/۷۱۱	۰/۹۸۷	۰/۶۵۷	۰/۹۹۰

آزمون همبستگی ارتباط معنی‌داری را بین متغیرهای پژوهش نشان داد (جدول ۲). بیشترین همبستگی بین درگیری شغلی و ترک خدمت مشاهده شد. تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا نشان داد که هر گونه افزایش در نمرات اخلاق حرفه‌ای همراه با افزایش در میزان تلاش و درگیری شغلی و کاهش ترک شغل در بین کارکنان همراه است.

جدول ۳: ضرایب تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر درگیری شغلی،

ترک خدمت و تلاش افزایشده			
مسیر فرضیه	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه آزمون فرضیه
اخلاق ← درگیری شغلی	۰/۵۰	۵/۵۵	اثر مستقیم دارد
اخلاق ← ترک	-۰/۴۲	-۵/۴۳	اثر مستقیم دارد
اخلاق ← تلاش	۰/۳۹	۴/۳۹	اثر مستقیم دارد
$X^2=309/19, df=116, X^2/df=2/66$ $RMSEA=0/075, CFI=0/92, GFI=0/89$			

بحث

یافته‌های مطالعه حاضر نشان می‌دهد که بین اخلاق حرفه‌ای با درگیری شغلی و تلاش افزایشده کارکنان رابطه مثبت، و بین اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه منفی وجود دارد. با توجه به معنی‌داری ضریب مسیر بین اخلاق حرفه‌ای و درگیری شغلی کارکنان ($\beta=0/50$ ، $t=5/55$) در سطح $P<0/05$ ، فرضیه اول (بین اخلاق حرفه‌ای و درگیری شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد) تأیید می‌شود. Saks (۲۰۰۶ م.) نشان داد که باور قوی به اخلاق حرفه‌ای به طور مستقیم با رضایت شغلی و تعهد سازمانی و به طور غیر مستقیم با تمایل کم‌تر به ترک شغل رابطه دارد (۱۴). Harter و همکاران (۲۰۰۲ م.) ارتباط درگیری شغلی را با مفاهیم مهمی همچون ترک خدمت، مشارکت، رضایت، وفاداری مشتریان و امنیت شغلی تبیین کردند (۱۷). اخلاق یکی از پیامدهای درگیری شغلی می‌باشد (۱۴).

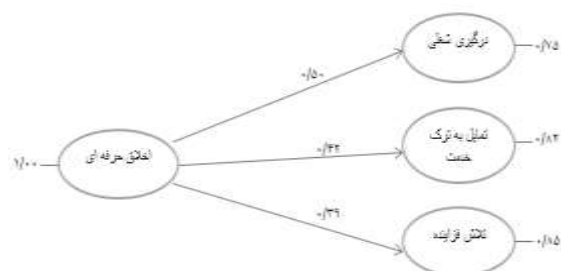
اردلان و همکاران (۱۳۹۳ ش.) نیز در مطالعه خود با عنوان رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کار اسلامی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد (۲۶). در واقع اگر کارکنان نگرش مثبتی نسبت به حرفه خود داشته، از آن لذت ببرند و

جدول ۲: همبستگی بین متغیرهای مورد مطالعه

سازه	درگیری	ترک	تلاش	اخلاق
درگیری	۱			
ترک	-۰/۳۲**	۱		
تلاش	۰/۲۸**	-۰/۲۷**	۱	
اخلاق	۰/۲۵**	-۰/۲۴**	۰/۱۷**	۱

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تأثیرگذاری اخلاق حرفه‌ای بر سه پیامد احتمالی آن مدل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. همانطور که در خروجی نرم‌افزار از تخمین‌های استاندارد (تصویر ۱) و نیز اعداد معنی‌داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش (جدول ۳) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با $2/66$ و کوچک‌تر از مقدار مجاز ۳، مقدار RMSEA برابر با $0/07$ و کوچک‌تر از $0/08$ و همه ضرایب معنی‌دار می‌باشند.

درباره پیامدهای اخلاق حرفه‌ای، مسیر علی بین اخلاق حرفه‌ای و درگیری شغلی با ضریب $0/50$ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. در مورد پیامد تلاش نیز رابطه معنی‌داری با ضریب $0/39$ مشاهده شد. مسیر علی بین اخلاق حرفه‌ای با ترک خدمت حرفه‌ای با ضریب $0/42$ منفی و معنی‌دار می‌باشد.



تصویر ۱: الگوی تابع ساختاری پس از برازش داده‌ها با الگوی مفروض

یک نوع رفتار و تلاش داوطلبانه و اختیاری در سازمان است، ارتباط وجود دارد. همچنین آنان دریافتند که با تقویت اخلاق کاری، رفتار شهروندی سازمانی نیز ارتقا می‌یابد (۲۹).

بهاری‌فر و همکاران (۱۳۹۰ ش.) نیز در مطالعه خود با عنوان رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که رفتارهای اخلاقی دارند، بیشتر در رفتارها و فعالیت‌های داوطلبانه شرکت می‌کنند و رفتارهای اخلاقی می‌تواند جو عمومی سازمان را مهیای بروز رفتارها و تلاش‌های افزایشنده و داوطلبانه کند. زمانی که محیط سازمان به عنوان یک محیط اخلاقی سالم شناخته شود، انتظار بروز رفتارها و تلاش‌های داوطلبانه نیز بیشتر می‌شود (۳۰).

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی از جمله عدم امکان کنترل همه متغیرهای ناخواسته و عدم دسترسی به مبانی نظری گسترده، همراه بود. با این وجود، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و در حال رشد گشوده شد، بنابراین پیشنهاد می‌شود این تحقیق در دانشگاه‌های دیگر به خصوص دانشگاه‌های صنعتی و کلیه دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی تکرار گردد تا با مقایسه نتایج آن‌ها به تفاوت‌ها و شباهت‌های بین این دانشگاه‌ها از حیث اخلاق حرفه‌ای و بهبود آن پی ببریم.

نتیجه‌گیری

با توجه به چالش‌های متعددی که امروزه نظام آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی با آن‌ها مواجه است، بهبود و تضمین کیفیت الزامی می‌باشد. یکی از حوزه‌هایی که دانشگاه علوم پزشکی باید به آن توجه ویژه داشته باشد، حوزه اخلاق است. با توجه به ارتباط اخلاق حرفه‌ای با درگیری شغلی، تلاش افزایشنده و ترک خدمت، دانشگاه‌ها می‌توانند با توجه به اخلاق حرفه‌ای باعث افزایش درگیری شغلی و تلاش افزایشنده و کاهش ترک خدمت کارکنان و در نتیجه افزایش بهره‌وری دانشگاه شوند.

آن را ابزاری در جهت رشد شخصی و توسعه اجتماعی تلقی نمایند، بیش از پیش در فعالیت‌های مرتبط با شغل خود درگیر می‌شوند. به بیان دیگر، اگر حرفه به عنوان ابزاری جهت کمک به هم‌نوعان و همکاران نگریسته شود، می‌تواند در ایجاد فضای دوستانه و قدرشناسانه در محیط کار نقش داشته و به نوبه خود موجبات افزایش اشتیاق و درگیری شغلی کارکنان را فراهم آورد.

نتایج بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت حاکی از آن است که با توجه به معنی‌داری ضریب مسیر بین اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت کارکنان ($t=-5/43$, $\beta=-0/42$)، فرضیه سوم (بین اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه منفی وجود دارد) مورد تأیید است. رحیم‌نیا و فرخانی (۱۳۹۰ ش.) و نیک‌خواه و همکاران (۲۰۱۳ م.) به نتایج مشابهی دست یافتند (۲۸-۲۷). رحیم‌نیا و فرخانی نتیجه گرفتند که اخلاق از طریق هویت سازمانی باعث کاهش میل ترک به خدمت خواهد شد (۲۷). نیک‌خواه و همکارانش نیز گزارش کردند که فضای اخلاقی سازمان، اثرات مثبت در نمایندگی فروش و اثرات منفی در تمایل به ترک شغل کارکنان دارد (۲۸). می‌توان نتیجه گرفت که مستندسازی و شفاف‌نمودن روش‌های ارتقای سازمانی کارکنان، نحوه پرداخت حقوق و دستمزد، شرایط پرداخت پاداش و اضافه کار و اطلاع‌رسانی به کارکنان در این‌باره سبب اخلاقی‌شدن کار و کاهش میل ترک به خدمت می‌شود. همچنین وجود جو سازمانی مشوق اعمال قوانین در تصمیمات کارکنان (جو قانونی و جو حقوقی، اصولی و جو اخلاقی) سبب از بین رفتن ابهام در هنگام کنترل موقعیت‌های اخلاقی می‌شود. این امر باعث کاهش فشارهای روانی و استرس ناشی از کار و به تبع آن تمایل کم‌تر به ترک خدمت می‌گردد.

معنی‌داری ضریب مسیر بین اخلاق حرفه‌ای و تلاش افزایشنده کارکنان ($t=4/39$, $\beta=0/39$) در سطح $P<0/05$ مؤید فرضیه سوم (بین اخلاق حرفه‌ای و تلاش افزایشنده کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد) می‌باشد.

طاهری‌دمنه و همکارانش (۱۳۹۰ ش.) نیز به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی که

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از همکاری مسئولین دانشگاه علوم پزشکی
تبریز و تمامی افرادی که در انجام این مطالعه همکاری
نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.
تعارض منافع وجود ندارد.

References

1. Bidokhti A, Mardani E. Relationship between mental health and professional ethics among nursing staff. *Med Ethics J* 2015; 9(31): 49-73. [Persian]
2. Ashoori J. The relationship of ethical argument, ethical behavior and health of nurses with their metacognitive ethics. *Med Ethics J* 2015; 9(34): 55-76. [Persian]
3. Hasani M, Abbasi Khaljiri S, Galavandi H. Perceived Human Resource Practices and Its Relation with Positive Attitudes toward Work & Organizational Ethics. *J Ethics Sci Technol* 2017; 11(4): 90-100. [Persian]
4. Svensson G, Wood G. Codes of ethics best practice in the Swedish public sector. *J Pub Sec Manag* 2004; 7(2): 178-195.
5. Cardy R, Selvarajan T. Assessing ethical behavior: the impact of outcomes on judgment bias. *J Manag Psychol* 2006; 21(1): 52-72.
6. Orme G, Ashton C. Ethics a foundation competency. *Ind Commer Train* 2003; 35(5): 184-190.
7. Mirkamali M. Ethics and social responsibility in educational management. *J Psycho Educ* 2003; 201-221. [Persian]
8. Esmaeili A, Abbasi M. Excellence of organizational ethics in the realm of health system. *Bioethics J* 2012; 2(4): 11-38. [Persian]
9. Karamdokht R. Investigating the relationship between organizational ethics of managers and organizational efficiency of high schools in Babolsar. *J Educ Lead Admin* 2011; 5(1): 115-126. [Persian]
10. Imanipoor M. Principals of professional ethics in education. *Iran J Med Ethics Hist Med* 2012; 5(6): 25-38. [Persian]
11. Araste H, Jahed H. Observing Ethics in Universities and Higher Education Centers: An alternative for improving behaviors. *Sci Cultiv J* 2011; 1(2): 31-40. [Persian]
12. Beikzad J, Sadeghi M, Ebrahimipoor D. The effect of organizational factors on the growth of professional ethics of employees. *J Ethics Sci Technol* 2012; 7(2): 1-9. [Persian]
13. Yaghinloo M, Javaherdashti F, Khalili Aragi M. Codes of professional ethics from formulation to practice. *Tadbir J* 2003; 135: 80-88. [Persian]
14. Saks AM. Antecedents and consequences of employee engagement. *J Manage Psychol* 2006; 21(7): 600-619.
15. Raymond T, Mjoli TQ. The relationship between job involvements, job satisfaction and organizational commitment among lower level employees at a motor-car manufacturing company in Eastern London, South Africa. *J Bus Econ Manag* 2013; 6: 25-35.
16. Elankumaran S. Personality organizational climate and job involvement; an empirical study. *J Hum Val* 2004; 10(2): 25-31.
17. Harter JK, Schmidt FL, Hayes TL. Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes: A meta-analysis. *J Appl Psychol* 2002; 87(2): 268-279.
18. Lockwood NR. Leveraging employee engagement for a competitive advantage. Alexandria, VA: SHRM foundation; 2007. Available at: <https://pdfs.semanticscholar.org/acc4/4ab3d4cb3c648cb2993fe705129984440ffe.pdf>
19. Kahn W. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Acad Manage J* 1990; 33(4): 692-724.
20. Tanaomi M. Intent to quit job and exercising job quit. *Management Knowledge J* 1993; 21: 50-55. [Persian]
21. Lloyd R. Discretionary effort and the performance domain. *Aust N Z J Org Psychol J* 2008; 1: 22-34.
22. Kanungo RN. Measurement of job and work involvement. *J Appl Psychol* 1982; 67(3): 341-349.
23. Mirhashemi M. Predictors of Job Involvement among Faculty Members of Islamic Azad University. *Develop Psychol J* 2008; 4(15): 235-245. [Persian]
24. Colarelli SM. Methods of communication and mediating processes in realistic job previews. *J Appl Psychol* 1984; 69(4): 633-642.
25. Gregory CP, Hill RB. Are men and women different? A study of the occupational work ethic. *J Vocat Educ Res* 1994; 19(1): 71-89.
26. Ardalan M, Eskandari A, Gilani M, Ataei N. Investigating the relationship between character features and organizational intelligence of employees with managing intellectual capital. *J Res Plan High Educ* 2015. 71: 123-148. [Persian]
27. Rahimnia F, Nikkhah Z. The effect of ethical organizational climate on organizational identity and intent to quit of salespeople. *J Ethics Sci Technol J* 2011; 6(4): 1-11. [Persian]
28. Nikkhah-Farkhani Z, Armoun Z, Javidnia M. The impact of ethical climate on turnover intentions and

organizational performance. *Manag Sci Letter* 2013; 3(6): 1575-1582.

29. Taheri Demne M, Zanjirchi M, Nejatian M. The role of work ethics in improving organizational citizenship behavior. *J Ethics Sci Technol* 2011; 6(2): 9. [Persian]

30. Baharifar A, Johari Kamel M, Ahmadi A. Ethical behavior and organizational citizenship behavior: The effect of ethical values, justice and organizational commitment. *Res Man Organ Resour* 2011; 1(1): 23-42. [Persian]