

Medical Ethics and Law
Research Center

Faṣlnāmah-i akhlāq-i pizishkī i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics

2022; 16(47): 15

Shahid Beheshti
University of Medical Sciences

The Effect of Ethical Climate on the Ethical Awareness of Health Administrative Workers: A Correlational Descriptive Study

Elnaz Pourghorbani¹, Hajieh Rajabi Farjad^{2*}, Nilofar Mirsepasi³

1. Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Department of Human Resource Management, Faculty of Organizational Resources, Amin Police University, Tehran, Iran.
3. Department of Business Management, Faculty of Management and Accounting, Islamshahr Branch Islamic Azad University, Islamshahr, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: Moral awareness is a necessary and inseparable part of moral behavior. The behavior of employees can affect the ethical climate of the organization. The existence of an ethical climate causes the management of ethical values in the work environment, the cohesion and balance of the organizational culture. The present study was conducted with the aim of determining the effect of ethical climate on the moral awareness of employees of Shahid Beheshti University of Medical Sciences.

Methods: This study was carried out by descriptive correlational method. A total of 278 administrative staff of Shahid Beheshti University of Medical Sciences was selected by stratified random method. The data were collected using the ethical climate and moral awareness questionnaires of Pusriadi et al. (2021). Data analysis was done using the structural equation model. Using Spearman correlation test for analysis by software SPSS 19.

Ethical Considerations: The objectives of the research were explained to the participants and they were assured about maintaining the confidentiality of the data.

Results: The results showed that the moral atmosphere has a positive and significant effect on the moral awareness of the administrative staff in the health field. In addition to the fact that the various components of the moral atmosphere (teamwork, friendship, organization's interests, rules and procedures, moral atmosphere and personal ethics have a positive and meaningful effect on the moral awareness of administrative employees), but the benefit itself has a negative and significant impact on the moral awareness of employees.

Conclusion: According to the results of this study, strengthening the moral atmosphere towards team and collaborative approaches and paying attention to laws and regulations can increase moral awareness and then moral performance ($r=0.801$, $P=0.001$). Therefore, planning to improve the moral environment is essential.

Keywords: Ethical Climate; Moral Awareness; Health System Employees

Corresponding Author: Hajieh Rajabi Farjad; **Email:** hajieh_rajabi@yahoo.com

Received: October 22, 2022; **Accepted:** December 19, 2022; **Published Online:** January 24, 2023

Please cite this article as:

Pourghorbani E, Rajabi Farjad H, Mirsepasi N. The Effect of Ethical Climate on the Ethical Awareness of Health Administrative Workers: A Correlational Descriptive Study. *Faṣlnāmah-i akhlāq-i pizishkī*, i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics. 2022; 16(47): e15.



مجله اخلاق پزشکی

دوره شانزدهم، شماره چهل و هفتم، ۱۴۰۱



مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی

تأثیر فضای اخلاقی بر آگاهی اخلاقی کارکنان اداری حوزه سلامت:

یک مطالعه توصیفی همبستگی

الناز پورقربانی^۱، حاجیه رجبی فرجاد^{۲*}، نیلوفر میرسپاسی^۲

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۲. گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.
۳. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: آگاهی اخلاقی، بخشی ضروری و جدایی‌ناپذیر از رفتار اخلاقی است. نحوه رفتار کارکنان می‌تواند سبب تأثیر بر فضای اخلاقی سازمان گردد. وجود فضای اخلاقی سبب مدیریت ارزش‌های اخلاقی در محیط کار انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی می‌شود پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر فضای اخلاقی بر آگاهی اخلاقی کارکنان اداری حوزه سلامت دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی انجام شد.

روش: این مطالعه به روش توصیفی - همبستگی انجام شده است. تعداد ۲۷۸ نفر از کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های فضای اخلاقی و آگاهی اخلاقی Pusriadi و همکاران (۲۰۲۱ م.) جمع‌آوری گردید. با استفاده از نرم‌افزار مورد استفاده SPSS 19، داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن تجزیه و تحلیل شدند.

ملاحظات اخلاقی: اهداف پژوهش برای مشارکت‌کنندگان توضیح و به آن‌ها در خصوص حفظ محرمانگی داده‌ها اطمینان داده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد فضای اخلاقی با آگاهی اخلاقی کارکنان اداری حوزه سلامت همبستگی مثبت و معناداری دارد. ($r=0.801, P=0.001$)

ضمن اینکه مؤلفه‌های مختلف فضای اخلاقی (کار تیمی، دوستی، قوانین و رویه‌ها، منافع سازمان، اخلاق شخصی و نادیده‌گرفتن منافع شخصی بر آگاهی اخلاقی کارکنان اداری تأثیر مثبت و معنی دارد)، اما منفعت خود بر آگاهی اخلاقی کارکنان تأثیر منفی و معنی دار دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج این مطالعه تقویت فضای اخلاقی به سمت رویکردهای تیمی و مشارکتی و توجه به قوانین و مقررات می‌تواند آگاهی اخلاقی و به دنبال آن عملکرد اخلاقی را افزایش دهد، لذا برنامه‌ریزی جهت بهبود فضای اخلاقی امری ضروری است.

واژگان کلیدی: فضای اخلاقی؛ آگاهی اخلاقی؛ کارکنان نظام سلامت

نویسنده مسئول: حاجیه رجبی فرجاد؛ پست الکترونیک: hajieh_rajabi@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۳۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۸؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۱/۰۴

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Pourghorbani E, Rajabi Farjad H, Mirsepasi N. The Effect of Ethical Climate on the Ethical Awareness of Health Administrative Workers: A Correlational Descriptive Study. Faşlnāmah-i akhlāq-i pizishkī, i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics. 2022; 16(47): e15.

مقدمه

فضای اخلاقی یکی از جدیدترین موضوعات در پژوهش‌های فضای سازمانی می‌باشد (۱). ارزش‌های اخلاقی در هر فعالیت سازمانی حضور دارند، به طوری که بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آن‌ها می‌باشند (۲). اخلاقیات در سازمان به عنوان نظامی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود (۳). یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری ارتباطات درون سازمانی و شرایط کارکنان، فضای اخلاقی است که تأثیر قابل ملاحظه‌ای در بهره‌وری سازمانی دارد (۴). پژوهشگران معتقدند فضای اخلاقی بخشی از فرهنگ سازمانی است که می‌تواند پیش‌بینی‌کننده رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی کارکنان باشد. اخلاق خوب سازمانی تأثیر مثبت و شگرفی بر فعالیت و نتایج سازمانی دارد، به طوری که بهره‌وری بهبود می‌یابد و پویایی سازمان و ارتباطات افزایش می‌یابد (۳). آگاهی اخلاقی یکی از مقدمات رفتار اخلاقی است که تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد. شواهد حاصل از مطالعات نشان می‌دهد رابطه مستقیم بین فضای سازمانی و رفتارهای سازمانی وجود دارد. آگاهی اخلاقی، بخشی ضروری و جدایی‌ناپذیر از رفتار اخلاقی است (۵). برخی از محققان حتی به شناخت خاص مفهوم آگاهی اخلاقی نزدیک‌تر می‌شوند. به عنوان مثال، Cullen & Victor (۱۹۸۷ م.) خاطر نشان می‌کنند که «نوع غالب جو اخلاقی در یک سازمان ممکن است بر انواع تعارضات اخلاقی در نظر گرفته‌شده تأثیر بگذارد» (۶). Crisp & Taylor (۲۰۰۹ م.) بیان می‌کنند، فضای اخلاقی سازمان به تعیین اینکه اعضای سازمان چه موضوعاتی را از نظر اخلاقی مرتبط می‌دانند، اشاره دارد (۷).

فضای اخلاقی محیط کار نقش عمده‌ای در شکل‌دادن به نگرش کارکنان و روابط سازمانی دارد. فضای اخلاقی سازمان مستقیماً به رفتار مثبت کارکنان و همچنین رفتارهای کاری منفی از قبیل غیبت، تأخیر و اهمال کاری مرتبط می‌باشد (۸). رفتارهای کاری منفی با کاهش رضایت شغلی و تعهد

سازمانی، سطوح پایین خلاقیت، بهره‌وری، افزایش رفتارهای ضد اجتماعی ارتباط پیدا می‌کند. همچنین موجب افزایش خطاهای مالی کارکنان می‌شود (۹). هرگاه مؤلفه‌های فضای اخلاقی و رضایت شغلی به شکلی نامطلوب بر یکدیگر اثر کنند، اعتبار سازمان خدشه‌دار می‌شود (۱۰). از طرفی با توجه به اینکه جو اخلاقی با عوامل بسیاری از جمله عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی، سبک رهبری و تعهد سازمانی مرتبط است و جو سازمانی نامطلوب می‌تواند بخش عظیمی از سرمایه مؤسسات آموزش عالی و تلاش‌های شایسته اعضای هیأت علمی آن‌ها را جهت دستیابی به چشم‌انداز و رسالت مؤسسه ضایع نماید، بنابراین شناخت جو اخلاقی حاکم بر دانشگاه‌ها و تلاش برای بهبود آن در محیطی با شرایط ویژه و ذی‌نفعان خاص در حوزه آموزش و سلامت اهمیت ویژه‌ای دارد (۱۱).

در زمینه موضوعات مرتبط با فضای اخلاقی و آگاهی اخلاقی مطالعات محدودی انجام شده است. صادقی و علوی (۱۳۹۸ ش.) پژوهشی را با عنوان ارتباط بین آگاهی، حساسیت و عملکرد اخلاقی در پرستاران بخش‌های اورژانس انجام دادند. نتایج نشان داد ارتباط معناداری بین آگاهی و حساسیت اخلاقی، آگاهی و عملکرد اخلاقی و حساسیت و عملکرد اخلاقی پرستاران مشاهده شد. میزان آگاهی، حساسیت و عملکرد اخلاقی پرستاران در حد متوسط بود. آگاهی اخلاقی به میزان ۶/۸ درصد و حساسیت اخلاقی به میزان ۷/۲۸ درصد توانستند تغییرات متغیر عملکرد اخلاقی را پیش‌بینی نمایند (۱۲). Pusrjadi و همکاران (۲۰۲۱ م.) پژوهشی را با عنوان فضای اخلاقی و آگاهی اخلاقی در طول کووید-۱۹ انجام دادند. یافته‌های تجربی نشان داد که دوستی، کار تیمی، اخلاق شخصی و قوانین و رویه‌ها بر آگاهی اخلاقی تأثیر مثبت می‌گذارند، زیرا احتمال دستیابی به آن زیر ۵ درصد است. از یکسو، متغیر (نفع شخصی) تأثیر منفی داشتند (۱). این مطالعه بحث و مفاهیمی را برای هدایت مطالعات آینده ارائه می‌کند. التونتاس و همکاران (۲۰۲۱ م.) پژوهشی را با عنوان «تأثیر جو کار اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی پرستاران دانشگاهی» انجام دادند. این مطالعه نشان داد که بین ادراک پرستاران دانشگاهی از جو کاری اخلاقی و رفتار شهروندی

(کار تیمی، دوستی، قوانین و رویه‌ها، منافع سازمان، اخلاق شخصی و نادیده گرفتن منافع شخصی) است که هر بعد دارای ۴ سؤال می‌باشد که بر اساس امتیازدهی لیکرت آگاهی اخلاقی هم شامل ۶ سؤال می‌باشد.

روایی محتوای پرسشنامه‌ها با استفاده از نظر ده نفر از متخصصان حوزه اخلاق پزشکی بررسی گردید و پایایی پرسشنامه‌ها هم به روش تعیین همسانی درونی و از طریق محاسبه آلفای کرونباخ برای پرسشنامه فضای اخلاقی و پرسشنامه آگاهی اخلاقی به شرح زیر به دست آمد.

جدول ۱: مقادیر الفای کرونباخ پرسشنامه‌های فضای اخلاقی و

آگاهی اخلاقی

ابعاد	مؤلفه‌ها	مقادیر الفای کرونباخ
فضای اخلاقی	کار تیمی	۰/۷۵۱
	دوستی	۰/۷۳۲
	منافع سازمان	۰/۷۷۱
	قوانین و رویه‌ها	۰/۷۶۶
	اخلاق شخصی	۰/۷۱۷
	منافع شخص	۰/۷۱۲
آگاهی اخلاقی	-	۰/۷۳۲

بعد از تأیید روایی و پایایی، با رعایت ملاحظات اخلاق در پژوهش پرسشنامه‌ها در بین مشارکت‌کنندگان توزیع شد و به آن‌ها فرصت کافی برای پاسخگویی داده شد. سپس با استفاده از آمار توصیفی شامل شاخص‌هایی مانند جداول توزیع فراوانی، میانگین و واریانس جهت توصیف داده‌ها و در بخش آمار استنباطی برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی اسپیرمن در محیط نرم‌افزار SPSS 19 استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج حاصل از آزمون کولموگروف - اسیمتروف نشان داد که داده‌ها نرمال نیستند، لذا از آزمون غیر پارامتری اسپیرمن برای تحلیل استفاده شد. یافته‌های این مطالعه نشان داد که اساس اطلاعات جمع‌آوری شده از پرسشنامه، فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب سابقه کاری بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان

سازمانی آن‌ها رابطه معناداری وجود دارد. جو کاری اخلاقی مبتنی بر مسئولیت اجتماعی بیشترین تأثیر را بر رفتار شهروندی سازمانی داشت (۱۳).

مطالعات محدود صورت‌گرفته در زمینه همبستگی فضای اخلاقی و آگاهی اخلاقی برای رسیدن به نتایج قطعی کافی نمی‌باشد. اهمیت متغیرهای آگاهی اخلاقی و فضای اخلاقی نیازمند مطالعات بیشتر به خصوص در فضای اداری دارد. به نظر می‌رسد فضای اخلاقی دانشگاه‌های علوم پزشکی می‌تواند بر نحوه ارائه خدمات سلامت نیز تأثیر بگذارد، لذا بررسی آن در محیط دانشگاهی با وجود مشتریان خاص خود که دریافت‌کننده اصلی خدمات سلامت هستند، می‌تواند ارزشمند باشد. بسیاری از محققین از اهمیت تحقیق در زمینه فضای اخلاقی دفاع می‌کنند. همچنین Cullen & Victor اعتقاد دارند که فضای اخلاقی همانند یک ذره بین برای بررسی، تشخیص و حل موقعیت‌های مسأله‌ساز اخلاقی به کار می‌رود. زمانی که سازمان‌ها فضایشان اخلاقی باشد، کارمندان قادرند تا انواع معضلات اخلاقی را تشخیص و سپس حل نمایند (۶). بنابراین این مطالعه با هدف بررسی فضای اخلاقی حاکم بر دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران و ارتباط آن با آگاهی اخلاقی کارکنان اداری انجام شده است.

روش

این مطالعه به روش توصیفی - همبستگی در سال ۱۴۰۰ انجام شده است. جامعه آماری تحقیق را کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به تعداد ۱۰۰۰ نفر تشکیل می‌داد که از این تعداد بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۷۸ نفر به روش تصادفی انتخاب شد.

ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه فضای اخلاقی Pusriadi و همکاران (۲۰۲۱ م.) که بر اساس نظریه‌های فضای اخلاقی Victor and Cullen سال ۱۹۹۸ و VanSandt و همکاران (۲۰۰۶ م.) طراحی شده است. همچنین برای سنجش آگاهی اخلاقی از پرسشنامه Pusriadi و همکاران (۲۰۲۱ م.) استفاده گردید. پرسشنامه فضای اخلاقی شامل ۲۶ سؤال در ۶ بعد

یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که بین فضای اخلاقی و آگاهی اخلاقی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد و بدین ترتیب فرضیه این پژوهش اثبات می‌گردد (جدول ۳).

جدول ۴: ارتباط بین ابعاد فضای اخلاقی و آگاهی اخلاقی

ابعاد فضای اخلاقی	آگاهی اخلاقی	p-value
کار تیمی	۰/۳۵۷	۰/۰۰۲
دوستی	۰/۲۸۵	۰/۰۱۳
منافع سازمان	۰/۱۵۰	۰/۰۰۸
قوانین و رویه‌ها	۰/۳۰۲	۰/۰۴۹
اخلاق شخصی	۰/۳۶۵	۰/۰۰۱
نادیده‌گرفتن منافع شخصی	۰/۲۶۱	۰/۰۰۵

جدول ۴ با استفاده از آزمون اسپیرمن ارتباط بین ابعاد فضای اخلاقی و آگاهی اخلاقی را نشان می‌دهد. تمام ابعاد فضای اخلاقی بر آگاهی اخلاقی همبستگی مثبت معنی‌دار دارد (جدول ۴).

بحث

نتایج به دست‌آمده نشان داد فضای اخلاقی بر آگاهی اخلاقی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تأثیر دارد. این نتیجه با مطالعات دیباکیا و همکاران (۱۴۰۰ ش)، پاسریادی و همکاران (۲۰۲۱ م)، نگ و همکاران (۲۰۱۶ م) همسویی دارد (۱، ۱۵-۱۴). بر اساس این یافته می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش شناسایی فضای سازمانی به عنوان جو اخلاقی آگاهی اخلاقی کارکنان به میزان معنی‌داری افزایش می‌یابد. هنگامی که فضای اخلاقی مناسبی در سازمان حکمفرما باشد، کارکنان به دنبال افزایش آگاهی اخلاقی و ارتقای استدلال اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی بوده و از این طریق رفتار اخلاقی آنان بهبود می‌یابد. توسعه فضای اخلاقی و ارتقای آگاهی اخلاقی کارکنان بر یکدیگر اثر متقابل داشته و برای بهبود کیفیت خدمات و تکریم مراجعین و دستیابی به اهداف سازمانی توجه به این مؤلفه‌ها می‌تواند مؤثر باشد. قضاوت اخلاقی افراد در فعالیت‌های سازمانی عموماً تحت تأثیر فلسفه اخلاق حاکم بر سازمان و میزان آگاهی کارکنان از اخلاق دارد.

دارای ۶ تا ۱۰ سال با ۳۷ درصد و کمترین فراوانی مربوط پاسخ‌دهندگان ۱۱ تا ۱۵ سال با ۱۷ درصد است. فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب سن پاسخ‌دهندگان بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان دارای سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سال با ۴۳ درصد و کمترین فراوانی مربوط به پاسخ‌دهندگان دارای سنی بالاتر از ۵۰ سال با ۸ درصد است. بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده از پرسشنامه، فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب عنوان شغلی پاسخ‌دهندگان بیشترین فراوانی مربوط به سایر کارکنان با ۴۳ درصد و کمترین فراوانی مربوط به مدیران عالی با ۹ درصد است (جدول ۲).

جدول ۲: توزیع فراوانی مشارکت‌کنندگان بر اساس برخی

ویژگی‌های دموگرافیک

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
یک تا پنج سال	۷۵	۲۷
شش تا ۱۰ سال	۱۰۳	۳۷
۱۱ تا ۱۵ سال	۴۷	۱۷
بالای ۱۶ سال	۵۳	۱۹
مجموع	۲۷۸	۱۰۰
کمتر از ۳۰ سال	۸۶	۳۱
بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۱۲۰	۴۳
بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۵۰	۱۸
بالای ۵۰ سال	۲۲	۸
مجموع	۲۷۸	۱۰۰
مدیران عالی	۲۵	۹
مدیران میانی	۵۵	۲۰
کارشناسان	۷۸	۲۸
سایر کارکنان	۱۲۰	۴۳
مجموع	۲۷۸	۱۰۰

جدول ۳: ارتباط بین فضای اخلاقی و آگاهی اخلاقی کارکنان

اداری حوزه سلامت

متغیر	متغیر وابسته	آزمون اسپیرمن	p
فضای اخلاقی	آگاهی اخلاقی	۰/۸۰۱	۰/۰۰۱

Jordan سال ۲۰۰۹ معتقد است زمانی که یک سازمان دارای فضای اخلاقی است کارکنان انگیزه بیشتری برای آگاهی از ارزش‌های اخلاقی حاکم بر سازمان دارند و به منشور اخلاقی سازمان بیشتر توجه می‌نمایند (۱۶).

نتایج به دست آمده نشان داد بُعد کار تیمی فضای اخلاقی بر آگاهی اخلاقی کارکنان اداری حوزه سلامت تأثیر دارد. این نتیجه با مطالعات بیژن‌زاده و همکاران (۱۴۰۰ ش.)، پاسریادی و همکاران (۲۰۲۱ م.)، الهلباسی و همکاران (۲۰۲۱ م.) همسویی دارد (۱، ۱۷-۱۸). در تبیین این یافته می‌توان اظهار داشت زمانی که اخلاقیات در فضای سازمانی حکمفرما شود و کارکنان با انجام کارهای تیمی به هم کمک کنند، انتظار می‌رود جو صمیمی در سازمان ایجاد گردد و در نتیجه اعتماد کارکنان به یکدیگر افزایش یابد. کار تیمی موجب درک متقابل کارکنان از یکدیگر و همسویی اهداف فردی و گروهی می‌شود. از این طریق فضای سازمان به جای رقابت ناسالم و تقابل به سمت همکاری و مساعدت پیش رفته و در نهایت به بهبود فضای اخلاقی منجر می‌شود (۱۹).

نتایج به دست آمده نشان داد بُعد دوستی فضای اخلاقی بر آگاهی اخلاقی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. این نتیجه با مطالعات Ratnasari و همکاران (۲۰۲۱ م.)، پاسریادی و همکاران (۲۰۲۱ م.)، کوک و همکاران (۲۰۱۹ م.) همسویی دارد (۱، ۲۰). در تبیین یافته‌های تحقیق می‌توان اظهار داشت که روابط دوستانه و حمایتگرانه کارکنان از یکدیگر در ایجاد فضای اخلاقی و اعتماد به یکدیگر نقش به‌سزایی دارد. در این فضا روابط کارکنان بهبود یافته و علاقه به کار و یافتن راه‌هایی برای حل معضلات اخلاقی در سازمان منجر به تلاش برای یادگیری و ارتقای آگاهی اخلاقی می‌گردد (۲۰). در این بین، می‌توان انتظار داشت در این فضا، قواعد و هنجارهای اخلاقی در سازمان توسعه یافته و میزان تحقیق اقتدار گروهی توسعه یابد. از این رو به نظر می‌رسد که با این اقدام، سطح اشتراک‌گذاری و اخلاقیات خوب و نیک می‌تواند علاوه بر ایجاد جوی مثبت در کارکنان، روحیه کاری بهبود یابد و ایجاد دوستی می‌تواند

کارکنان را نسبت اخلاقیات حساس‌تر نماید و در جهت ارتقای عملکرد فردی و سازمانی تلاش نمایند. نکته بااهمیت در این قسمت، وجود رهبری اخلاقی است که بتواند این حلقه را به درستی مدیریت نمایند. زمانی که دوستی‌ها در بین کارکنان افزایش می‌یابد تمایل به یادگیری هم بیشتر شده و آگاهی‌های اخلاقی هم می‌تواند افزایش یابد (۲۱).

از دیگر نتایج این تحقیق می‌توان چنین بیان کرد که بُعد منافع مؤسسه فضای اخلاقی بر آگاهی اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. این نتیجه با مطالعات Ratnasari و همکاران (۲۰۲۱ م.)، پاسریادی و همکاران (۲۰۲۱ م.)، کریت و اوزورین (۲۰۲۰ م.) همسویی دارد (۱، ۲۰، ۲۲). ایجاد فضایی همراه با اخلاقیات در سازمان، کارکنان را به سمتی هدایت می‌نمایند که به منافع سازمانی نیز توجه نمایند. چنین شرایطی افراد منفعت سازمان را در نظر می‌گیرند. شخصی که پیشرفت و ارتقای شغلی را مهم می‌داند، عموماً بر بهبود فضای کار خود تمرکز می‌کند. شاه و همکاران (۲۰۰۴ م.) معتقدند کسانی که به سازمان علاقه دارند برای کشف اطلاعات و تمرکز بر اهداف آینده بیشتر تمرکز خواهند کرد (۲۳). هیگینز و همکاران (۲۰۰۱ م.) و برایانت (۲۰۰۸ م.) معتقدند کارکنانی که به منافع سازمانشان توجه می‌کنند، خود را متعلق به سازمان دانسته و سعی می‌کنند با آگاهی‌های اخلاقی به گونه‌ای عمل کنند تا وجهه اخلاقی سازمانشان را حفظ نمایند (۲۴-۲۵).

نتایج به دست آمده نشان داد بُعد قوانین و رویه‌های فضای اخلاقی بر آگاهی اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. این نتیجه با مطالعات صادقی و علوی (۱۳۹۸ ش.)، پاسریادی و همکاران (۲۰۲۱ م.)، رینولدز و میلر (۲۰۱۸ م.) همسویی دارد (۱، ۱۲، ۲۶). به نظر می‌رسد بعد غیر مادی فضای اخلاقی سازمان حاصل قوانین و رویه‌هایی است که چنانچه حمایتگر اخلاقیات باشند، فضای اخلاقی را توسعه می‌دهند. برای هماهنگی در این فضای اخلاقی نیاز به یادگیری قوانین و مقررات و ارتقای آگاهی اخلاقی می‌باشد. بر این اساس به نظر می‌رسد که اعمال قوانین و مقررات در جو مناسب اخلاقی

خودکار به موضوعات اخلاقی توجه و حساسیت بیشتری می‌نمایند (۲۹).

نتایج به دست‌آمده نشان داد بُعد نادیده‌گرفتن منافع شخصی فضای اخلاقی بر آگاهی اخلاقی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تأثیری مثبت و معنادار دارد. این نتیجه با مطالعات مرادی و محمدی‌فر (۱۳۹۹ ش.)، پاسریادی و همکاران (۲۰۲۱ م.)، کریت و اوزورین (۲۰۲۰ م.) همسویی دارد. در تبیین یافته‌های تحقیق می‌توان اظهار داشت با ایجاد فضای اخلاقی و نادیده‌گرفتن منافع شخصی و ارتقای سطح همکاری و تعاون در کارکنان می‌توان انتظار داشت که تصمیم‌گیری‌های اخلاقی نیز بهبود یابد و این تصمیمات بر مبنای ترجیح منافع سازمانی بر منافع فردی و توسعه هدف‌های متعالی سازمان اتخاذ می‌گردد.

در حقیقت زمانی که سازمان پیشرفت می‌کند، افراد منافع شخصی خود را در گرو توسعه سازمان می‌دانند. در این فرایند گاهی برای دستیابی به هدف توسعه سازمان نیاز به نادیده گرفتن منافع شخصی می‌باشد (۳۲-۳۰).

با توجه به اینکه به دست‌آوردن آگاهی اخلاقی باید بر اساس یک فرآیند خود راهبر صورت گیرد، لذا افرادی که فقط به منافع خود در سازمان فکر می‌کنند ممکن است به دنبال کسب آگاهی‌های اخلاقی نباشند. نتیجه مطالعه Pagliaro و همکاران در سال ۲۰۱۸ نشان می‌دهد که فضای اخلاقی مبتنی بر منفعت شخصی بر روی رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد و تعهدگریزی اخلاقی کارکنان را افزایش می‌دهد و افراد به جای فکرکردن به جنبه‌های غیر اخلاقی کار خود درصدد توجیه این رفتارها هستند (۳۳).

در سال‌های اخیر، مدیریت دانش به عنوان یک راهبرد ضروری برای تقویت ایجاد سرمایه فکری سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است. سرمایه فکری سازمانی را می‌توان به صورت فردی و جمعی در فرآیند ایجاد، ذخیره، اشتراک، کسب و به کارگیری دانش شخصی و سازمانی به دست آورد. هرچه افراد رویکرد تیمی و مشارکتی در سیستم داشته باشند و به نفع جمع توجه داشته باشند، مدیریت دانش بهتر صورت می‌گیرد.

گامی می‌تواند باشد در ارتقای سطح آگاهی اخلاقی کارکنان باشد. بر این اساس به نظر می‌رسد که اعمال قوانین و مقررات در جو مناسب اخلاقی می‌تواند گامی مناسب در ارتقای سطح آگاهی اخلاقی کارکنان باشد. با توجه به اینکه عمده قوانین و مقررات مبتنی بر اخلاقی بنا گذاشته شده‌اند، لذا پابندی به قوانین و مقررات در سازمان می‌تواند سبب شود که کارکنان به بنیان‌های اخلاقی قوانین و مقررات بیشتر توجه کرده و در زمینه آن‌ها آگاهی کسب نمایند (۲۶).

بر اساس یافته‌های پژوهش بُعد اخلاق شخصی بر آگاهی اخلاقی کارکنان اداری حوزه سلامت تأثیری مثبت و معنادار دارد. این نتیجه با مطالعات رستگار و همکاران (۱۳۹۸ ش.)، پاسریادی و همکاران (۲۰۲۱ م.)، ایسهدا و همکاران (۲۰۱۷ م.) همخوانی دارد (۱، ۲۸-۲۷). سازمان متشکل از افراد است، مجموع اخلاقیات شخصی تشکیل‌دهنده اخلاق سازمانی و فضای اخلاقی حاکم بر سازمان می‌گردد. در فضای اخلاقی سازمانی تک‌تک افراد درصدد بهبود اخلاق شخصی می‌باشند. این امر منجر به یافتن راهکارهایی برای افزایش قدرت استدلال و حل مشکلات اخلاقی است. بنابراین در فضای اخلاقی، آگاهی اخلاقی کارکنان ارتقا می‌یابد. اخلاق شخصی به اصول و قواعدی اطلاق می‌شود که افراد شخصاً بر اساس آن زندگی می‌کنند و معتقدند که از نظر اخلاقی درست و صحیح هستند. هر کدام از انسان‌ها کدهای اخلاقی شخصی دارند که بر اساس ارزش‌های اخلاقی فردی بنا گذاشته شده است. در صورتی که اخلاق شخصی افراد به سمت ارتقای عزت نفس، خودشکوفایی و همدلی و مهربانی باشد، می‌تواند سبب جو اخلاقی مثبت شود، اما شواهد نشان می‌دهد در صورتی که مدیران و کارکنان سازمان تمایل داشته باشند که اعتقادات و ارزش‌های شخصی خود را به دیگران تحمیل کنند، سبب کاهش رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک حرفه در دیگران می‌شوند، زیرا اخلاق شخصی می‌تواند از فردی به فرد دیگر متفاوت باشد، آنچه که یک فرد از نظر اخلاقی درست می‌داند ممکن است با دیگری متفاوت باشد، اما اگر افراد در ارتقای خودمفهومی اخلاقی مشارکت کنند، می‌تواند به طور

تشکر و قدردانی

ابراز نشده است.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

فضای مبتنی بر خودبینی سبب کاهش تمایل افراد به مشارکت در مدیریت دانش و به خصوص دانش اخلاقی می‌گردد (۳۴).

نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که تقویت فضای اخلاقی مبتنی بر کار تیمی، دوستی، قوانین و رویه‌ها، منافع سازمان، اخلاق شخصی و نادیده‌گرفتن منافع شخصی سبب می‌شود که تمایل افراد برای افزایش آگاهی‌های اخلاقی افزایش یابد. در سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات سلامت که نیازمند کار گروهی است این موضوع از اهمیت بیشتری برخوردار است. هنگامی که منفعت دیگران و سازمان مطرح است کارکنان به سمت کسب آگاهی اخلاقی جهت خدمت رسانی متمایل می‌شوند و در چنین شرایطی مدیران و سیاستگذاران خدمات سلامت می‌توانند تصمیمات و برنامه‌ریزی‌هایی جهت تقویت روحیه دیگر خواهی و همچنین جهت‌دهی آموزش‌ها به سمت موضوعات اخلاقی را اتخاذ نمایند. بر اساس یافته‌های این مطالعه می‌توان استنباط نمود هر چقدر که فردگرایی و تمایل افراد به سمت منفعت شخصی افزایش یابد، میزان آگاهی اخلاقی کاهش می‌یابد، لذا راهبردهایی جهت کاهش فضای اخلاقی ابزاری ضروری است. با توجه به اینکه مطالعه حاضر در یک دانشگاه علوم پزشکی کشور انجام شده است، لذا قابلیت تعمیم‌پذیری یافته‌ها محدود می‌گردد. پیشنهاد می‌شود در مطالعات بعدی دانشگاه‌های علوم پزشکی دیگر در کشور مورد بررسی قرار گیرند.

مشارکت نویسندگان

الناز پورقربانی: طراحی ایده، جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها. حاجیه رجبی فرجاد: نظارت بر انجام پژوهش، مشاوره در جهت‌دهی ایده تحقیق و تفسیر داده‌ها.

نیلوفر میرسپاسی: کمک در تحلیل داده‌ها و نگارش تفسیر یافته‌ها.

نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

References

1. Pusriadi T, Kadarusman K, Ilmi Z, Kurniawan E, Darma DC. Ethical Work Climate and Moral Awareness during Covid-19: A case study. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR)*. 2021; 3(1): 11-23.
2. Borhani F, Atashzadeh Shoorideh F, Pour Hossein Gholi MA, Maani S. The Correlation between Ethical Climate and Job Satisfaction of the Nurses in Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Medical Ethics Journal*. 2015; 10(38): 51-58. [Persian]
3. Jones GR. *Organization Theory, Design and Change*. 5th ed. New Jersey: Person Education; 2017.
4. Najafi M, Karimi M, Ghahramani Fard A, Rezvani S. Study of the relation between ethical climate dimensions and Job satisfaction among employees at Isfahan office of Education. *Journal of New Educational Approaches*. 2019; 5(2): 1-22. [Persian]
5. Blum L. *Moral Perception and Particularity*. Cambridge: Cambridge University Press; 2018. p.142-162.
6. Victor B, Cullen JB. The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*. 1988; 33(1): 101-125.
7. Crisp J, Taylor C, Douglas C, Rebeiro G. Potter & Perry's fundamentals of nursing. 3rd ed. Sydney: Elsevier Australia; 2009.
8. Lincoln SH, Holmes EK. Ethical decision making: A process influenced by moral intensity. *Journal of Healthcare, Science and the Humanities*. 2011; 1(1): 55-69.
9. Appelbaum D. An investigation of student moral awareness and associated factors in two cohorts of an undergraduate business degree in a British University: Implications for business ethics curriculum design. *Journal of Business Ethics*. 2007; 48(1): 117-125.
10. Lambert A. What friendship tells us about morality: A Confucian ethics of personal relationships. Ph.D. Dissertation. Honolulu: University of Hawaii; 2010.
11. Moore HL. *Ethical climate, organizational commitment and job satisfaction of full-time faculty members*. Tennessee: East Tennessee State University; 2012.
12. Sadeghi K, Alavi A. The Relationship between Moral Knowledge, Sensitivity and Performance of Nurses Working in Emergency Units. *Bioethics Journal*. 2018; 8(30): 35-44. [Persian]
13. Altuntaş S, Seren İntepeler Ş, Sökmen S, Kantek F, Öztürk H, Baykal Ü. The effect of ethical work climate on the organizational citizenship behavior of academic nurses. *International Nursing Review*. 2021; 68(1): 15-23.
14. Dibakia P, Shokri Cheshmeh Sabzi A, Moradzadeh Fard M. Effect of accountants' moral awareness and moral judgement on whistleblowing intention: The moderating role of perceived moral intensity. *AAPC*. 2022; 6(12): 168-212. [Persian]
15. Ng D, James Jr HS, Klein PG. *Moral Awareness in Family Business: An Issue-Contingent, Socio-Cognitive Explanation*. Missouri: University of Missouri at Columbia; 2016.
16. Jordan J. A social cognition framework for examining moral awareness in managers and academics. *Journal of Business Ethics*. 2009; 84(2): 237-258.
17. Almasi H, Bijanzadeh M, Jamshidi F. Evaluation of medical externship students' awareness about the charter of patient rights based on the Medical Ethics course in 2019. *Quarterly Journal of Medical Sciences Education and Development Center*. 2021; 12(4): 1025-1033. [Persian]
18. Al-Halbusi H, Ruiz-Palomino P, Morales-Sánchez R, Abdel Fattah FAM. Managerial ethical leadership, ethical climate and employee ethical behavior: Does moral attentiveness matter? *Ethics & Behavior*. 2021; 31(8): 604-627.
19. Clark RE. Fostering the work motivation of individuals and teams. *Performance Improvement*. 2003; 42(3): 21-29.
20. Langgeng Ratnasari S, Ismanto W, Rahmawati R, Ramadania R, Caisar Darma D, Sutjahjo G. Ethical Work Climate in Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by the Covid-19 Crisis?. *Journal of Business Ethics*. 2021; 20(4): 534-546.
21. Zhu W, Riggio RE, Avolio BJ, Sosik JJ. The effect of leadership on follower moral identity: Does transformational/ transactional style make a difference? *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2011; 18(2): 150-163.
22. Cerit B, Özveren H. Effect of hospital ethical climate on the nurses' moral sensitivity. *The European Research Journal*. 2019; 5(2): 282-290.
23. Shah JY, Brazy PC, Higgins ET. Promoting us or preventing them: Regulatory focus and manifestations of intergroup bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2004; 30(4): 433-446.

24. Higgins ET, Friedman RS, Harlow RE, Idson LC, Ayduk ON, Taylor A. Achievement orientations from subjective histories of success: Promotion pride versus prevention pride. *European Journal of Social Psychology*. 2001; 31(1): 3-23.
25. Bryant P. Self-regulation and moral awareness among entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*. 2008; 24(5): 505-518.
26. Reynolds SJ, Miller JA. The recognition of moral issues: Moral awareness, moral sensitivity and moral attentiveness. *Current Opinion in Psychology*. 2015; 6: 114-117.
27. Rastgar A, EinAli M, Bagheri Gharebagh H, Hemmati A. Analyzing the role of Islamic work ethics on the desire to leave the service of employees with an emphasis on the mediation of occupational conflict. *Quarterly Of Organizational Behavior Studies*. 2019; 8(2): 189-211. [Persian]
28. Ishida C, Chang W, Taylor S. Moral intensity, moral awareness and ethical predispositions: The case of insurance fraud. *Journal of Financial Services Marketing*. 2017; 21(1): 4-18.
29. Borhani F, Keshtgar M, Abbaszadeh A. Moral self-concept and moral sensitivity in Iranian nurses. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 2015; 8: 4. [Persian]
30. Christian JS, Ellis AP. The crucial role of turnover intentions in transforming moral disengagement into deviant behavior at work. *Journal of Business Ethics*. 2014; 119(2): 193-208.
31. Baron RA, Zhao H, Miao Q. Personal motives, moral disengagement and unethical decisions by entrepreneurs: Cognitive mechanisms on the "slippery slope". *Journal of Business Ethics*. 2015; 128(1): 107-118.
32. Greenhalgh EM, Watt SE, Schutte NS. Mechanisms of moral disengagement in the endorsement of asylum seeker policies in Australia. *Ethics & Behavior*. 2015; 25(6): 482-499.
33. Pagliaro S, Lo Presti A, Barattucci M, Giannella VA, Barreto M. On the effects of ethical climate (s) on employees' behavior: A social identity approach. *Frontiers in Psychology*. 2018; 5(9): 960-972.
34. Tseng FC, Fan YJ. Exploring the influence of organizational ethical climate on knowledge management. *Journal of Business Ethics*. 2011; 101(2): 325-342.