

## بررسی رابطه اخلاق سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان ستادی جمعیت هلال احمر

نویسندگان: ایرج صالحی<sup>۱</sup>، اصغر مکارم<sup>۲\*</sup>، محمدعلی حسینی<sup>۳</sup>، وحید بختیاری<sup>۴</sup>

۱- کارشناس ارشد، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

۲- استادیار، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

۳- دانشیار، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

۴- کارشناس ارشد، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

Journal of Education and Ethics in Nursing, Vol.6, No.1&2, Spring & Summer 2017

### چکیده

**مقدمه:** اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی از مهم‌ترین متغیرهای سازمانی هستند که نقش بسزایی در عملکرد سازمان‌ها دارند. هدف از این پژوهش تعیین رابطه اخلاق سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان ستادی جمعیت هلال احمر بود.

**روش کار:** در این پژوهش توصیفی-تحلیلی که به روش مقطعی انجام گرفت، جامعه آماری، متشکل از ۹۳ نفر از تمام کارکنان ستادی جمعیت هلال احمر بودند که به صورت تمام شماری انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها علاوه بر پرسشنامه دموگرافیک، از پرسشنامه اخلاق سازمانی ویکتور و کالن و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر استفاده کردند. پس از رضایت گرفتن آگاهانه و تعهد محرمانگی اطلاعات، تکمیل پرسشنامه‌ها و گردآوری آنها، داده‌های به دست آمده به وسیله شاخص‌های آمار توصیفی و آزمون‌های آمار استنباطی شامل: کلموگروف اسمیرنوف، آزمون t تک نمونه‌ای، آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

**یافته‌ها:** در این تحقیق، ۹۳ نفر (۷۵ مرد و ۱۸ زن) از کارکنان ستادی جمعیت هلال احمر به عنوان نمونه حضور داشتند. یافته‌های پژوهش نشان داد که میانگین اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ستادی این سازمان به ترتیب  $93/35 \pm 16/69$  و  $99/27 \pm 19/24$  بود. از سوی دیگر نتایج نشان داد که اخلاق سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری دارد ( $p < 0/05$ ) و اخلاق سازمانی حدود ۷/۶ درصد از تعهد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند.

**نتیجه‌گیری:** نتایج این تحقیق نشان داد که کارکنان ستادی جمعیت هلال احمر از نظر اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی از درجه بالایی برخوردار هستند ( $p < 0/05$ ). به طوری که رابطه معنادار و مثبتی میان اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان در این سازمان به دست آمده است. به این معنی که با افزایش اخلاق سازمانی، تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد. به نظر می‌رسد در جمعیت هلال احمر، رعایت اصول اخلاقی بر تعهد سازمانی کارکنان اثرگذار است. در این رابطه می‌توان گفت: سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات سلامت، با افزایش اخلاق مدیری کارکنان خود می‌توانند، ضمن بالابردن تعهد سازمانی آنان، خدمات بهتری به مشتریان خود ارائه دهند.

**واژگان کلیدی:** اخلاق سازمانی، تعهد سازمانی، جمعیت هلال احمر.

J Educ Ethics Nurs 2017; 6(1&2):47-54

### مقدمه

تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است و زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان، ارزش‌های اخلاقی است. در سازمان‌ها، همراه با دانش و علوم مدیریت و رهبری، عنصر پر اهمیت دیگری نقش‌آفرینی می‌کند که از آن به عنوان «اخلاق سازمانی» یاد می‌کنند [۲].

سازمان‌ها، نظام‌های اجتماعی هستند که حیات و پایداری آنها وابسته به وجود پیوندهای محکم میان اجزا و عناصر تشکیل-

اخلاق عبارت است از مجموعه‌ای از اصول، قواعد و استانداردهای راه و روش بشری، که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. اخلاق یک نیاز، ضرورت و لازمه جامعه سالم است که به عنوان یک ابزار اجتماعی در اختیار افراد جامعه قرار دارد و به نوعی یک قانون اجتماعی به شمار می‌رود [۱]. اخلاق به علت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی همواره توجه مدیران سازمان‌ها را برانگیخته است. اخلاق فرآیند

\*نویسنده مسئول، نشانی: استادیار، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران. مدیرکل توانبخشی جمعیت هلال احمر.

پست الکترونیک: amakarem2001@yahoo.com

تلفن تماس: ۰۹۱۲۱۳۷۰۸۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۵/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱/۲۰

رابطه احتمالی این دو متغیر در این سازمان، صورت نگرفته است. بنابراین در این تحقیق سعی بر آن است تا وضعیت اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان این سازمان و رابطه آنها را بررسی کنیم تا در صورت تأیید وجود این رابطه بتوان با ارائه پیشنهادات و یا اجرای برنامه‌هایی که زمینه ارتقاء اخلاق سازمانی کارکنان و به دنبال آن بهبود تعهد سازمانی ایشان و در نهایت خدمت‌رسانی بهتر به مشتریان سازمانی را فراهم آوریم و با انتشار نتایج این پژوهش اطلاعات مفیدی را در اختیار سازمان‌ها دیگر به ویژه سازمان‌های حوزه سلامت قرار دهیم. بنابراین این مقاله با هدف اصلی تعیین رابطه اخلاق سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان جمعیت هلال احمر تدوین شده است.

### روش کار

این پژوهش همبستگی و از نوع توصیفی-تحلیلی بود که به روش مقطعی انجام شد. جامعه پژوهش شامل همه کارمندان ستادی جمعیت هلال احمر بود. با توجه به کم بودن تعداد کارمندان این سازمان از روش نمونه‌گیری تمام شماری استفاده شد. برای گردآوری داده‌ها به غیر از پرسشنامه دموگرافیک، دو پرسشنامه دیگر مورد استفاده قرار گرفتند که عبارتند از:

۱- پرسشنامه اخلاق سازمانی ویکتور و کالن (Victor & Cullen): این پرسشنامه دارای ۲۶ سؤال می‌باشد که بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. کم‌ترین و بیشترین نمرات آن ۲۶ و ۱۳۰ است که نمره بیشتر آن به معنی اخلاق سازمانی بهتر می‌باشد [۱۵]. روایی و پایایی آن در تحقیقات گوناگون تأیید شده است. نجفی و همکاران [۱۶] و قدیری و همکاران [۱۷] آلفای کرونباخ این پرسشنامه را به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۸۶ به دست آورده‌اند.

۲- پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (Allen & Mayer): این پرسشنامه ۲۴ گویه‌ای [۱۸] در گروه ۵ گزینه‌ای لیکرت با برآورد امتیازی ۲۴ تا ۱۲۰ است که امتیاز بیشتر به معنی تعهد سازمانی بالاتر می‌باشد [۱۹]. روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیق جهانگیر [۲۰] و در پژوهش اسکندری [۲۱] تأیید شده در حالی که آلفای کرونباخ آن به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۸۳ گزارش شده است.

برای اجرای پژوهش پس از گرفتن مجوزهای لازم و هماهنگی با جمعیت هلال احمر، به سازمان مذکور مراجعه شد و ضمن ارائه توضیحات لازم در زمینه پژوهش و رضایت گرفتن آگاهانه و تعهد محرمانگی اطلاعات، پرسشنامه‌های تحقیق در اختیار کارکنان سازمان قرار گرفت و پس از تکمیل، گردآوری شد. سپس داده‌ها وارد نرم‌افزار SPSS شد و به وسیله شاخص‌های مرکزی و پراکنندگی آمار توصیفی که شامل: فراوانی، میانگین و

دهنده آنها است. کارایی و بهره‌وری هر سازمانی تا حد بسیار زیادی در ارتباط با عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است [۳]. به سختی می‌توان سازمانی را نام برد که به درجه‌ای از موفقیت رسیده باشد، بدون آنکه دارای اهداف، ارزش‌ها و آرمان‌هایی باشد که به طور عمیق در سطح مؤسسه پذیرفته شده باشد. زمانی که استانداردهای اخلاقی توسط کارکنان رعایت می‌شوند، بدون شک موفقیت‌های سازمانی نیز افزایش خواهند یافت [۴]. در همین زمینه برخی پژوهشگران اعتقاد دارند، اخلاقی عمل کردن یا نکردن کارکنان می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمانی شود [۵]. مثلاً نتایج تحقیقی که در کشور سنگاپور انجام شد نشان داد که کارکنان می‌توانند با حمایت از اصول اخلاقی در سازمان و به کارگیری آن، بر روی پیامدهای سازمانی تأثیر مثبت بگذارند [۶].

از سوی دیگر اخلاق، نیز در نگرش افراد نسبت به شغل تأثیر دارد [۷]. در منابع علمی، از «تعهد سازمانی» به عنوان یکی از مهم‌ترین نگرش‌های شغلی نام برده می‌شود که مورد توجه ویژه مدیران سازمان‌ها قرار دارد [۸]. اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان، تعهد سازمانی نام دارد [۹]. نتایج پژوهش‌ها تأییدکننده آن است که تعهد سازمانی با بسیاری از رفتارهای شغلی کارکنان مرتبط است. از دیگر دلایل اهمیت تعهد سازمانی این است که سازمان‌هایی که اعضای با سطوح بالای تعهد دارند معمولاً از عملکرد بهتری برخوردار هستند. همچنین توجه زیاد به تعهد سازمانی از این موضوع گرفته می‌شود که رابطه آن با ترک خدمت منفی است [۴]. با نبود تعهد در سازمان نزد کارکنان، احساس مسئولیت به اهداف سازمانی از میان می‌رود و بی‌اخلاقی حاکم می‌شود [۱۰].

سازمان‌های متولی امور سلامت انسان‌ها، با موضوعات اخلاقی پیوندهایی عمیق دارند [۱۱]. همچنین همراهی نظام سلامت با اصول اخلاقی دارای سابقه طولانی است [۱۲] و پیشرفت‌های روز افزون این نظام در دهه‌های اخیر، موجب شده است تا پژوهشگران به جنبه‌های مختلف اخلاق کارکنان این نوع سازمان‌ها و رابطه آن با متغیرهای مختلف بپردازند به گونه‌ای که در این زمینه به نتایج خوبی نیز رسیده‌اند [۱۳]. به عنوان مثال مشخص شده است که در سازمان‌های مرتبط با سلامت اگر کارکنان از اخلاق مناسبی برخوردار باشند خدمات بهتر و جامع‌تری برای مددجویان فراهم می‌کنند [۱۴]. با وجود اینکه جمعیت هلال احمر یکی از مسئولیت‌های امر سلامت در کشور است و علیرغم اهمیتی که این موضوع در مقوله‌های اخلاق و تعهد سازمانی در سازمان‌های سلامت محور دارد، تاکنون پژوهشی برای بررسی اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان آن و

مثبت فاصله اطمینان می‌توان گفت: میانگین‌های اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان مورد تحقیق بیشتر از مقدار آزمون بوده است. به گونه‌ای که وضعیت اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ستادی جمعیت هلال احمر در حد بالا و مطلوبی قرار دارد.

نتایج [جدول ۴] نشان می‌دهد که اخلاق سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان ستادی جمعیت هلال احمر رابطه معناداری دارد ( $p < 0.05$ ). به عبارتی با توجه به مقدار مثبت ضرایب همبستگی ( $r = 0.223$ ) می‌توان نتیجه گرفت؛ که با افزایش نمره اخلاق سازمانی کارکنان، نمره تعهد سازمانی آنان نیز افزایش می‌یابد. حال جهت بررسی و ارائه مدل رگرسیونی متغیر ملاک (وابسته) تعهد سازمانی (Y) و متغیر پیش‌بین (مستقل) اخلاق سازمانی (X)، پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل، که در [جدول‌های ۵ تا ۷] آمده است، به ارائه مدل پردازش یافته پرداخته شد.

در [جدول ۵] ضریب تعیین برای تعهد سازمانی  $0.076$  به دست آمد که این مقدار نشان می‌دهد متغیر اخلاق سازمانی نزدیک به  $7.6$  درصد تعهد سازمانی کارکنان را تبیین می‌کند. در [جدول ۶] معنادار بودن رگرسیون به وسیله آزمون F محاسبه شده است. در [جدول ۶] مقدار p کمتر از سطح معناداری  $0.05$  شده که نشان دهنده معنادار بودن مدل رگرسیونی است. ضرایب رگرسیونی و مقادیر p در [جدول ۷] نشان می‌دهد که اخلاق سازمانی می‌تواند تعهد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کند. به عبارتی اخلاق سازمانی بر روی تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد ( $p < 0.05$ ).

انحراف معیار و آزمون‌های آمار استنباطی شامل: آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف، آزمون t تک نمونه‌ای، همبستگی پیرسون، آنالیز واریانس و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

### یافته‌ها

در این پژوهش ۹۳ نفر از کارکنان شرکت کردند که بیشتر آنها مرد، متأهل و دارای مدرک لیسانس بودند. سایر مشخصات جمعیت‌شناختی آنها در [جدول ۱] آمده است. پیش از تحلیل داده‌ها، ابتدا به بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد تحقیق پرداخته شد تا معلوم شود که از چه روشی (پارامتری یا ناپارامتری) باید برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده کرد. بنابراین برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای اصلی پژوهش از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده کردند. نتایج آزمون نرمالیتی در [جدول ۲] آمده است.

همان‌طور که نتایج خروجی [جدول ۲] نشان می‌دهد، مقدار p مربوط به آزمون کلموگروف اسمیرنوف در نمرات هر دو متغیر بیشتر از  $0.05$  بود. بنابراین نتیجه می‌گیریم که توزیع متغیرها نرمال است. بنابراین برای بررسی وضعیت متغیرهای اصلی پژوهش (اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ستادی جمعیت هلال احمر) از آزمون t تک نمونه‌ای و برای بررسی رابطه متغیر «اخلاق سازمانی» با «تعهد سازمانی» کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که یافته‌های آن به ترتیب در [جدول‌های ۳ و ۴] آمده است.

با توجه به نتایج جدول ۳ می‌توان گفت که از روی گمان پاسخ-دهندگان، با احتمال ۹۵ درصد بین میانگین‌های متغیرهای اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی با مقدار آزمون هر متغیر تفاوت معناداری وجود دارد ( $p < 0.05$ ). با توجه به علامت دو طرف

جدول ۱: مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه‌ها

جنسیت	زنان	مردان	درصد
وضعیت تأهل	متأهل	مجرد	
گروه سنی	کمتر از ۳۰ سال	۳۰ تا ۴۰ سال	۴۱ تا ۵۰ سال
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۵ تا ۱۰ سال	۱۱ تا ۱۶ سال
سطح تحصیلات	دیپلم	لیسانس	تحصیلات تکمیلی

۱۳/۹	۱۳	۱۶ تا ۲۰ سال
۸/۷	۸	بالای ۲۰ سال
۱۰۰/۰	۹۳	جمع

جدول ۲: آزمون تعیین نرمال بودن متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	آماره کلموگروف-اسمیرنوف	مقدار P*
اخلاق سازمانی کارکنان	۱/۳۴۱	۰/۱۱۳
تعهد سازمانی کارکنان	۰/۹۸۶	۰/۲۱۵

\* P-value (significance)

جدول ۳: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان

متغیر	مقدار آزمون	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه‌ی آزادی	مقدار p	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪
								پایین بالا
اخلاق سازمانی	۷۸	۹۳/۳۵	۱۶/۶۹	۵/۴۲	۹۲	۰/۰۰۰	۱۵/۳۵	۱۲/۴۱ ۱۷/۲۲
تعهد سازمانی	۷۲	۹۹/۲۷	۱۹/۲۴	۹/۲۲	۹۲	۰/۰۰۰	۲۷/۲۱	۲۳/۴۲ ۲۹/۶۸

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان

متغیر	اخلاق سازمانی
	ضریب همبستگی
تعهد سازمانی	۰/۲۲۳
	مقدار p
	۰/۰۳۱

جدول ۵: شاخص کفایت مدل رابطه‌ی اخلاق سازمانی با تعهد سازمانی

متغیر	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا
تعهد سازمانی	۰/۰۷۶	۰/۰۶۸	۱۵/۳۲

جدول ۶: جدول آزمون تحلیل واریانس جهت معناداری مدل رگرسیونی

متغیر	مدل	مجموع مربعات	درجه‌ی آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	مقدار p
تعهد سازمانی	رگرسیون	۱۲۲۹/۰۶۴	۱	۱۲۲۹/۰۶۴	۴/۳۴۹	۰/۰۳۱
	باقیمانده	۲۹۶۷۱/۹۳۶	۹۲	۲۸۲/۵۸۹		
	کل	۳۰۹۰۱/۰۰۰	۹۳			

جدول ۷: رگرسیون ساده به منظور پیش‌بینی تعهد سازمانی از طریق اخلاق سازمانی

متغیر پیش‌بین	متغیرهای ملاک	$\beta$	SE	t	مقدار p
اخلاق سازمانی	تعهد سازمانی	۰/۴۲۵	۰/۲۱۱	۲/۰۱۵	۰/۰۳۱

## بحث و نتیجه‌گیری

هلال احمر در حد بالایی قرار داشت. این یافته، با نتایج پژوهش نیازآذری و همکاران در پژوهش کارکنان مراقبتی و اداری بیمارستان امام رضا(ع) در شهرستان آمل که شامل پرستاران، منشی بخش‌ها، پرسنل امور اداری و کارکنان بخش مدارک پزشکی بود هماهنگی داشت [۲۲]. در تفسیر این یافته‌ها می‌توان

هدف اصلی این پژوهش تعیین رابطه‌ی اخلاق سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان ستادی جمعیت هلال احمر بود. اهداف فرعی این پژوهش نیز تعیین وضعیت اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان سازمان فوق‌الذکر بودند. یکی از یافته‌های این پژوهش نشان داد که وضعیت اخلاق سازمانی کارکنان ستادی جمعیت

معنادار وجود دارد. در همین زمینه تحقیقات متعدد داخلی و خارجی وجود دارند که یافته‌های این فرضیه را تأیید می‌کنند و نیز پژوهش‌هایی وجود دارند که این یافته را تأیید نمی‌کنند. در بین تحقیقات خارجی تی‌سای و هوآنگ (Tsai & Huang) توانستند رابطه‌ی اخلاق سازمانی با تعهد سازمانی را در میان پرستاران تایوانی گزارش کنند [۲۵]. علاوه بر این، الیور (Oliver) دریافت که رعایت اصول اخلاقی توسط کارکنان، رابطه‌ی معناداری با تعهد سازمانی آنان دارد [۲۶]. همچنین در سازمان‌های غیرسلامت‌محور، یافته‌های اکپارا و واین (Okpara & Wynn) در نیجریه [۲۷]، سالم و عاجل (Salem & Agil) در میان کارکنان بانک دولتی لیبی [۲۸]، کُ و آلفرد (Koh & El'fred) در سنگاپور [۲۹] و نیز تحقیقات شوپکر (Schwepker) [۳۰] و پتیجان و همکاران (Pettijohn et al) [۳۱] همه‌ی آنها از رابطه‌ی مثبت بین رعایت اصول اخلاقی با تعهد سازمانی کارکنان را گزارش کردند. در بین پژوهش‌های داخلی انصاری و اردکانی رابطه‌ی بین رعایت اصول اخلاقی با تعهد سازمانی در میان کارکنان پزشکی و غیر پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان را بیان کردند [۳۲]. در پژوهش دیگری رضاییان گزارش کرد که اقدام کردن کارکنان به انجام عوامل غیراخلاقی در سازمان‌ها باعث کاهش تعهد سازمانی خواهد شد [۳۳]. ناد و حادقی در پژوهش خود در بین کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهر شیراز دریافتند که اخلاق با تعهد سازمانی، رابطه‌ی مثبت و معنادار و با ترک خدمت رابطه‌ی منفی دارد [۳۴]. همچنین یافته‌های تحقیقات رهگذر و همکاران در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز [۳۵]، احمدی در پانزده کارخانه‌ی صنایع غذایی در کردستان [۳۶] و نیازآذری و همکاران در کارکنان مراقبتی و اداری بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان آمل [۲۲] همه‌ی این افراد از رابطه‌ی مثبت بین رعایت اصول اخلاقی با تعهد سازمانی کارکنان گزارش کردند. از سوی دیگر در پژوهش درگاهی و طهرانی [۲۴] مشخص شد بین رعایت اصول اخلاقی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. همچنین جفری (Jeffry) و همکاران در تحقیقی که در کشور تایوان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که اخلاق سازمانی رابطه‌ی معناداری با تعهد سازمانی کارکنان ندارد [۳۷] که دو یافته‌ی اخیر با یافته‌های این پژوهش هم‌هنگی ندارد. برای توضیح بیشتر و مفصل‌تر این رابطه می‌توان به نظریه‌ی عدالت سازمانی گرینبرگ (Greenberg) اشاره کرد. بر اساس نظریه‌ی عدالت اجتماعی گرینبرگ که یکی از اهداف اخلاق است، ایجاد فضای مناسب و حمایت کافی از رفتارهای اخلاقی و پاداش دادن به رفتار اخلاقی و دخالت دادن نظر کارکنان از عوامل بالا رفتن اثربخشی سازمانی است. مطابق این نظریه، هنگامی که

به این موضوع اشاره کرد که اخلاق سازمانی، موضوعی بسیار مهم و با ارزش است؛ بدین معنا که دستورالعمل‌های اخلاقی در حرفه‌ها و سازمان‌های گوناگون به نحوی می‌باشند که باعث تکامل و سعادت انسانی می‌گردند به گونه‌ای که با خواسته‌های متعالی انسان مرتبط می‌باشند. اخلاق سازمانی مطلوب در یک سازمان علاوه بر نتایج مثبت مادی و اجتماعی که به دنبال دارد به منظور حفظ حرمت و هویت انسانی و تقویت آن جهت تکامل بشر به کار گرفته می‌شود و از سوی دیگر ارزشی بودن اخلاق سازمانی، موجب تعادل و توافق در دو بعد مادی و غیرمادی انسان می‌گردد. بنابراین اخلاق سازمانی علاوه بر بایدها و نبایدهای ارتباطی که مطرح می‌سازد و اهداف سازمانی را دنبال می‌کند، به ایجاد حریم امن انسانی و تقویت انسانیت و اخلاق متعالی انسانی همت می‌گمارد [۲۳]. از این جهت کارکنان سازمان‌ها از جنبه‌های گوناگون، تمایل به داشتن اخلاق مطلوب سازمانی را دارند.

در یافته‌ی پژوهشی دیگر چنین استنباط شد که وضعیت تعهد سازمانی کارکنان ستادی جمعیت هلال احمر در حد بالایی می‌باشند. درگاهی و طهرانی نیز در پژوهش خود وضعیت تعهد سازمانی کارکنان شاغل در حوزه‌های ستادی معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران را بالا گزارش کردند [۲۴]. همچنین این یافته، با نتایج پژوهش نیازآذری و همکاران در تحقیق کارکنان مراقبتی و اداری بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان آمل که شامل: پرستاران، منشی بخش‌ها، پرسنل امور اداری و کارکنان بخش مدارک پزشکی بود، هم‌هنگی داشت [۲۲]. تعهد سازمانی در سازمان‌ها منجر به این خواهد شد که کارکنان از لحاظ عاطفی با سازمان ارتباط برقرار کنند به نحوی که سازمان را معرف خود بدانند و از عضویت در آن خوشحال باشند و نهایت تلاش خود را برای دستیابی سازمان به اهدافش انجام دهند. از طرفی افزایش تعهد سازمانی باعث خواهد شد تا هزینه‌های ترک کار از نظر کارکنان، بالاتر از حد معمول به نظر برسد. بدین ترتیب تعهد سازمانی بالا در سازمان‌ها از طریق تأثیر بر بعد حسابگرانه خود منجر به کاهش ترک کار توسط کارکنان خواهد شد. نتیجه‌ی این امر برای سازمان، کاهش هزینه‌های مربوط به ترک کار کارمندان با تجربه‌تر و جذب نیروی کار جدید و آموزش آنان خواهد بود. همچنین سطوح بالای تعهد سازمانی در سازمان‌ها باعث خواهد شد تا کارکنان نسبت به درستی ادامه‌ی حضورشان در سازمان اطمینان پیدا کرده و از انتخاب و تصمیم خود راضی باشند که این رضایت منجر به تلاش برای حفظ و بهبود موقعیت فعلی خواهد شد.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد بین اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ستادی جمعیت هلال احمر رابطه‌ی مثبت و

کارکنان پرداخته است. اگرچه این تحقیق در ستاد جمعیت هلال احمر به عنوان یکی از بزرگ‌ترین مراکز ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی-درمانی و توانبخشی انجام شده است؛ اما نتایج آن می‌تواند نقش پشتیبان و حمایت‌کننده‌ای از واحدهای صرف در ارائه خدمات یعنی سایر مراکز سلامت در سطح کشور داشته باشد. با توجه به اهمیت اخلاق سازمانی و تأثیر آن بر بُعدهای مختلف سازمان، پیشنهاد می‌شود تا مدیران، زمینه‌های عمومی اخلاق و همچنین اختصاصی آن را، بر اساس مشاغل مختلف در هنگام کار مورد تأکید قرار داده و خود به عنوان الگوی دیگران پیش قدم رعایت اصول اخلاقی باشند. همچنین آموزش‌های ضمن خدمت نیز می‌تواند جهت آشنایی کارکنان با اصول و مبانی اخلاقی در محیط کاری و گسترش اخلاق در سازمان مد نظر قرار گیرند. یکی از محدودیت‌های تحقیق حاضر انجام آن در یک مقطع زمانی خاص بود. دوم آنکه از کارکنان ستادی جمعیت هلال احمر از طریق پرسشنامه اطلاعات لازم گردآوری شد که این امر می‌توانست بر روی نتایج نهایی 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 محدودیت‌ها، پژوهشگر پرسشنامه‌ها را به طور حضوری و شخصی به کارکنان تحویل می‌داد و در زمینه اهداف پژوهش نیز توضیحات لازم را ارائه و پس از گذشت مدتی مجدداً به صورت حضوری مراجعه و پرسشنامه‌های تکمیل شده را دریافت می‌کرد. همچنین استفاده از شیوه خودگزارشی و محدود شدن جامعه آماری به یک سازمان و اثبات نکردن علیت در طرح‌های همبستگی، از دیگر محدودیت‌های این پژوهش بود.

### تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه رشته مدیریت توانبخشی است. بدین‌وسیله از همه کارکنان ستادی جمعیت هلال احمر که در این طرح و پژوهش ما را یاری کردند؛ نهایت تشکر و قدردانی می‌گردد.

بینش کارکنان یک سازمان از فضای موجود در سازمان بینشی مبتنی بر اخلاق، عدالت و انصاف باشد این امر منجر به افزایش اثربخشی در آنها می‌شود. به بیان دیگر، گرایش انسان بیشتر به سوی کمال است و فطرت سالم و پاک عدالت را می‌پسندد و با دیدن آن نتایج خوشنود خواهد شد و در محیط کار این مسأله جلوه‌ای آشکار و روشنی دارد. بنابراین پایبندی کارکنان به اصول اخلاقی در سازمان، فضای حاکم بر آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در صورتی که فضای حاکم در سازمان بر اثر پایبندی کارکنان به اصول اخلاقی و ایجاد یک فضای اخلاقی باشد، وجود چنین جوئی برای کارکنان موجب توافق و سازگاری آنها گشته و به نوبه خود اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد. به بیان دیگر، بر پایه این نظریه، درک عدالت بر نگرش‌های شغلی و رفتاری کارکنان تأثیر می‌گذارد و به احتمال بیشتری با نگرش‌های شغلی مثبت به سازمان، مانند سطوح بالاتر، در زمینه خشنودی شغلی و تعهد سازمانی همراه خواهد شد.

نتایج این پژوهش نشان داد کارکنان ستادی جمعیت هلال احمر از اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی بالایی برخوردار هستند. به طوری که رابطه معنادار و مثبتی بین اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان به دست آمد. به نظر می‌رسد در جمعیت هلال احمر، رعایت اصول اخلاقی کارکنان، بر تعهد سازمانی آنها اثرگذار است. حاکمیت اخلاق در سازمان می‌تواند به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش استرس‌ها و موفقیت در تحقق اثربخشی اهداف یاری کند و سازمان را پاسخگو سازد. امروزه اخلاق مداری، به عنوان یک مزیت حرفه‌ای در سازمان‌ها مطرح می‌شود. اهمیت اخلاق در سازمان تا آنجا می‌باشد که برخی از صاحب نظران نقش راهبردی اخلاق در موفقیت را وابسته به آینده سازمان می‌دانند و این میحث را غیرقابل انکار دانسته و بیان داشته‌اند که دوری از آن، سازمان‌ها را بسیار آسیب‌پذیر و متضرر می‌سازد. آنان اعتقاد دارند دستیابی به اخلاق موجب مزیت راهبردی می‌شود [۱].

پژوهش حاضر یکی از موضوع‌هایی است که در حوزه سلامت و در سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی-درمانی و توانبخشی به بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی

### References:

1. Arasteh H, Jahed H. [Observing ethics in universities and higher education centers: an alternative for improving behaviors]. Science Cultivation 2011; 1(2): 31-40. Persian
2. Mirsepassi N. [Strategic Human Resource Management & Job Relations]. Tehran: Ketabsara; 2015. Persian
3. Qramlky A F. [Effective strategies for professional ethics]. Tehran: Publication of Upon; 2003. Persian
4. Taravian M. [A study of the relationship between organizational climate of Isfahan high schools and teachers' organizational commitment]. Curriculum Planning Knowledge & Research in Educational Sciences 2006; (10&11): 105-20. Persian
5. Tavalae R. [Factors influencing the ethical behavior of employees in organizations]. Toseye Polise Ensan 2009; 6(25):43-8. Persian



6. 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.
7. Behravan H, Saeedi R. [Factors affecting organizational commitment of the gas company's staff: the case of the central office in Khorasan Razavi, Mashhad]. *Journal of Social Sciences* 2010; 6(2):181-99. Persian
8. Porter LW, Biglog GA, Steers RM. *Motivation and work behavior*. London: McGrawHill; 2003.
9. Sharifi-Samaneh SG, Ahmadi SA. [A study of the relationship between the personality characteristics and the organizational commitment of the principals and teachers of elementary, secondary and high schools of Khansar]. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Administration* 2011; 1(4): 81-105. Persian.
10. Hendi J. [Rouh-e-Teshneh]. Tehran: Fara; 2001. Persian
11. Abzry M. [Management of organizational behavior]. Isfahan: Components of the publication; 2004. Persian
12. Hydrnya MA. [Medical Ethics in military medicine, the four prosodic Samarkand paper]. *Journal of Medical Ethics* 2008; 2(4): 147-58. Persian
13. Azizi M, Mahroozadeh S, Nik-Ravan N. [Ethical considerations in cosmetic surgery]. *Journal of Medical Ethics and History* 2008; 25-33. Persian
14. Schultz GS, Fry ST. *Ethics issues knowledge and need for ethics education among psychiatric/mental health and substance abuse RNs: clinical of nursing ethics research projects: School of Nursing, Boston College; 1999.*
15. Victor B, Cullen B. A theory and measure of ethical climate in organizations. *Administrative Science Quarterly* 1988; 33: 101-25.
16. Najafi M, Karimi M, Qahremani-Fard A, Rezvani SM. [The relationship between ethical climate and job satisfaction among employees of educational organization of Isfahan]. *New Educational Approaches* 1389; 5(2): 1-22. Persian
17. Qadiri M, Boshli K, Hashemi-Sheikh-Shabani SA, Moshkelani F. [The relationship between ethical climate, job satisfaction, organizational commitment among employees of a governmental organization]. *Ethics in Science and Technology Quarterly* 1392; 8(2). Persian
18. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 1990; 63(1): 1-18.
19. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1991; 1(1): 61-89.
20. Jahangir F. [Organizational commitment among nurses in of educational hospitals affiliated to Hamedan university of medical sciences]. Tehran, Iran,: Faculty of Nursing & Midwifery, Shaheed Beheshti University Of Medical Sciences; 2005. Persian
21. Eskandari F. [Assessment of correlation between structural and psychological empowerment and organization commitment among nurses]. Tehran, Iran,: Faculty of Nursing & Midwifery, Shaheed Beheshti University Of Medical Sciences; 2010. Persian
22. Niaazari K, Enayati T, Behnamfar R, Kahroodi Z. [Relationship between professional ethics and job commitment]. *Iran Journal of Nursing (IJN)* 2014; 27(87): 34-42. Persian
23. Ameli M. [A theoretical approach to the knowledge of professional ethic]. *Pazhuohesh Nameh-e Akhlag* 2009; 1(4): 113-48. Persian
24. Dargahi H, Tehrani G. [The relationship between management ethics and organizational commitment among employees of the Tehran university of medical sciences]. *Iranian Journal of Ethics and Medical History* 2014; 7(1): 43-52. Persian
25. 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.
26. 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.
27. 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.
28. Salem ZO, Agil SOS. The effects of islamic individuals' ethics on organizational commitment of employees in Libyan public banks. *British Journal of Arts & Social Sciences* 2012; 9(1): 64-78.
29. Koh HC, El'fred H. Organisational ethics and employee satisfaction and commitment. *Management Decision* 2004; 42(5): 677-93.
30. Schwepker Jr CH. Ethical climates relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turn over intention in the sales force. *J Bus Res* 2008 ;54(1): 39-62.
31. 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.
32. 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. Persian
33. Rezaeian A. [Modiri-At-e-Raftar Sazmani]. Tehran: Samt; 2006. Persian
34. Nadi MA, Hazeqhy F. [Structural equation modeling of the relationship between the intention to quit and ethical climate, job satisfaction, and organizational commitment among the staff of Shiraz private hospitals]. *Health Information Management* 2011; 8(5): 699-708. Persian
35. Rahgozar H, Samimi T, Molaei S. [Study of relation between professional ethics and organizational commitment]. *Spectrum: A Journal of Multidisciplinary Research* 2014; 3(2): 231-9. Persian
36. Ahmadi F. [Relationship between professional ethics and organizational commitment]. *International Journal of Learning & Development* 2011; 1(1): 178-90. Persian
37. 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.

## The Relationship between Organizational Ethics and Organizational Commitment among the Employees of the Red Crescent Society

Iraj Salehi<sup>1</sup>, Asqar Makarem<sup>\*2</sup>, MohammadAli Hoseini<sup>3</sup>, Vahid Bakhtyari<sup>4</sup>

Received: 2017/04/19

Accepted: 2017/08/14

1. MSc, Rehabilitation Management Department, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran
2. Assistant Professor, Rehabilitation Management Department, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran
3. Associate Professor, Rehabilitation Management Department, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran
4. MSc, Rehabilitation Management Department, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

Journal of Education and Ethics in Nursing, Vol.6, No.1&2, Spring & Summer 2017

J Educ Ethics Nurs 2017;6(1&2):47-54

### Abstract:

#### Introduction:

The main purpose of this study was to determine the relationship between organizational ethics and organizational commitment among Red Crescent Society employees (RCS).

#### Methods & Materials:

In this descriptive-analytic study, 93 (75 male and 18 female) employees participated in a research in a census sampling method. Three tools including demographic questionnaire, Victor & Cullen questionnaire and Allen & Mayer questionnaire were used to measure the variables. After sampling and collecting questionnaires, the collected data were entered into SPSS and analyzed with descriptive indexes and analytical tests including Kolmogorov-Smirnov test, one sample t-test, Pearson test, variance analysis and regression.

#### Results:

Descriptive findings showed that the mean of organizational ethics and organizational commitment were  $93.35 \pm 16.69$  and  $99.27 \pm 19.24$  respectively. In addition, organizational ethics had a positive significant relationship with organizational commitment ( $p < 0/05$ ) and organizational ethics could predict 7.6 percent of organizational commitment.

#### Conclusion:

According to the results of the study, organizational ethics and organizational commitment were both high and in preferred situation among RCS employees ( $p < 0/05$ ). It seems that in the Red Crescent society, the employees' compliance with ethics affects their organizational commitment. In this regard, it can be said that by increasing the morale of their employees, health service provider organizations can upgrade their organizational commitment, as well as providing better services to their clients.

**Keywords:** Organizational Ethics, Organizational Commitment, Red Crescent Society

\*نویسنده مسئول، نشانی: استادیار، گروه مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران. مدیرکل توانبخشی جمعیت هلال احمر.

پست الکترونیک: amakarem2001@yahoo.com

تلفن تماس: ۰۹۱۲۱۳۷۰۸۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۵/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱/۲۰



