

Relationship between Professional Ethics and Administrative Integrity among Medical University Staff

Ghobad Ramezani ^{1,*}, Adel mohamadi ², Jamal Salimi ³, Hamid Tebyanian ⁴

¹ Department of Educational Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran

² International Branch of Gheshm Azad University, Hormozgan, Iran

³ Department of Educational Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran

⁴ Applied Biotechnology Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

* **Corresponding Author:** Ghobad Ramezani, MSc of Educational Sciences, Department of Educational Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran. Tel: +98-9195619802; E-mail: ramezanighobad@gmail.com

Received: 2016/08/11

Accepted: 2017/02/17

Online published: 2017/3/6

Abstract

Introduction: Professional ethics as a branch of ethic knowledge, evaluates the moral duties in any occupation and attempts to provide guidelines that specify the duties for individuals and professional groups. Also; the second indicator of health support in universities is the professional ethics. The aim of this study was to investigate the relationship between ethics and administrative integrity of workers office.

Materials and Methods: The current study was applied- descriptive. The samples were the staff of two University of Medical Sciences. The data collected by Full census method via a questionnaire which was designed by author (0.86 reliability was determined by Cronbach's alpha test). Finally; structural equation modeling was used to analyzing the data.

Results: The results showed that professional ethics have relationship with some administrative health components (responsibility, honesty and loyalty to the covenant, respect for social values, Justice and fairness). But has no relation by some other components (for excellence and competitiveness, respect and reverence for others, etc).

Conclusions: Professional ethic is a rational thought process that aims to ascertain the fact that which values must preserve and promote by organization. If staff moral be guided can prepare important opportunities to achieve administrative health.

Keywords: Professional ethics, Health Administrative, Kadouzer

©2017 Deputy of Research and Technology of Baqiyatallah Hospital

ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی

قباد رضانی^{۱*}، عادل محمدی^۲، جمال سلیمی^۳، حمیدتبیانیان^۴

^۱ کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

^۲ دانشگاه آزاد واحد بین الملل قشم، هرمزگان؛ ایران

^۳ گروه علوم تربیتی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

^۴ مرکز بیوتکنولوژی کاربردی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج) تهران، ایران

* نویسنده مسئول: قباد رضانی، کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.

ایمیل: ramezanighobad@gmail.com؛ تلفن: ۰۹۱۹۵۶۱۹۸۰۲

دریافت: ۱۳۹۵/۵/۲۱ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۲۹ انتشار آنلاین: ۱۳۹۵/۱۲/۱۶

چکیده

مقدمه: اخلاق حرفه‌ای به عنوان شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و درصدد ارائه شیوه‌ها و دستورالعملهایی است که این تکالیف را برای افراد و گروههای حرفه‌ای مشخص نماید. از طرفی دومین پشتوانه سلامت اداری در دانشگاه‌ها، اخلاق حرفه‌ای است. هدف این پژوهش بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری در بین کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کرمانشاه و کردستان بود.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی و برحسب هدف از نوع کاربردی بود. جامعه آماری این پژوهش کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی نفر بودند. در جمع آوری داده‌ها از جامعه آماری از روش سرشماری کامل استفاده گردید. ابزار مطالعه پرسشنامه محقق ساخته بود که پایایی آن بوسیله آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ تعیین شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که سلامت اداری با برخی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای شامل مسولیت‌پذیری، صداقت و وفاداری به عهد، احترام به ارزش‌های اجتماعی و عدالت و انصاف ارتباط معناداری دارد. اما با برخی دیگر از مولفه‌ها (برتری جویی و رقابت طلبی، احترام و تکریم دیگران و...) ارتباط معناداری در این مطالعه نداشت.

نتیجه‌گیری: اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود. اخلاق کارکنان اگر هدایت شود می‌تواند فرصت‌های مهمی را برای تحقق سلامت اداری هر سازمانی فراهم نماید.

کلمات کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، سلامت اداری، کادوزیر

تمامی حقوق نشر برای معاونت پژوهش بیمارستان بقیه الله محفوظ است.

مقدمه

یکی از عوامل رشد و توسعه همه جانبه جامعه، وجود دانشگاه به عنوان یک سازمان سالم و پویاست. سازمان سالم، سازمانی متشکل از نیروی انسانی خلاق، سازنده و متعهد است که از روحیه و عملکرد خوبی برخوردار است و سازمان را قادر می‌سازد نه تنها به اهداف خود برسد بلکه موجبات رشد و شکوفایی جامعه را نیز فراهم آورد. نقش اخلاق در عملکرد، رفتار، تصمیم‌گیری‌ها، انتخاب‌ها، برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است به همین دلیل امروزه بحث اخلاقیات یکی از مباحث مهم در تمام حوزه‌ها است [۱]. هیچ نهاد یا حرفه‌ای نیست که قادر باشد فارغ از اخلاق که نشانگر مرزهای سلوک و رفتار بهنجار است، به حیات مشروع خود ادامه دهد. اخلاق هر جامعه، معیار بایدها و نبایدهای آن را تعیین می‌کند و انسان اجتماعی را در مسیر زندگی آینده خود به سمت کمال، فضیلت و سعادت هدایت می‌کند. اخلاق، هم خاستگاه دینی دارد و هم متأثر از عرف، فرهنگ، تاریخ و سایر پدیده‌های اجتماعی است. در واقع، بین پدیده‌های اجتماعی و اخلاق، تعامل دایمی وجود دارد که باعث می‌شود در طول زمان، اصول، ارزش‌ها و هنجارهای جامعه صیقل بخورد و الگوهای موجه و مقبول رفتار فردی و جمعی را شکل گیرد [۲].

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده‌ای است که از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد [۳]. مبانی اخلاق حرفه‌ای و انتظارات اجتماعی عبارتند از صداقت و راستگویی، انصاف و برابری، امانت داری، وفاداری و احساس مسئولیت اجتماعی. به تعبیری اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع حرفه، وظیفه و مسئولیت است [۴]. ابعاد چهارگانه اخلاق حرفه‌ای شامل دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روح جمعی و مشارکت در کار و روابط سالم انسانی در محل کار است [۵]. اخلاقی بودن در حرفه حاصل آگاهی، تمایل، نگرش و مهارت است. اخلاق حرفه‌ای، این قدرت را برای فرد فراهم می‌نماید که خودکنترل و خودبهبودگر باشد. ترویج اخلاق در دانشگاه‌ها، نه تنها محیط با نشاط و مساعدی برای افزایش بهره‌وری می‌آفریند، بلکه نقش موثری در جامعه داشته و بهداشت، سلامتی و فزونی از آنها تعالی اخلاقی جامعه را متأثر می‌نماید [۶]. در تحقیقی یافته‌های مک کاسکر (۲۰۰۶) در مورد ارزیابی سلامت سازمانی دانشکده آموزش عالی نشان داده است سلامت سازمانی دارای ۱۱ مؤلفه جداگانه اما مرتبط به هم است. این مؤلفه‌ها عبارت است از: ارتباط، مشارکت و درگیر بودن در سازمان، وفاداری و تعهد، روحیه، اخلاقیات، مسیر هدف،

رهبری، بهبود یا توسعه کارایی کارکنان و کاربرد منابع [۷]. در پژوهشی طی سال ۲۰۱۰ معلوم شد که با وجود فرهنگ‌های اخلاقی، کارکنان کمتر احساس فشار می‌کنند و نسبت بروز بد رفتاری‌ها در این کارکنان بسیار کمتر از کارکنانی است که این فرهنگ در میان آنها جا نیافتاده است. آن‌ها کمتر به تلافی کردن و انجام عمل متقابل اشتباه رغبت نشان دادند. طبق بررسی‌های انجام شده، فرهنگ سازمان نقش مهمی را در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی افراد ایفا می‌کند [۸]. نتایج پژوهش میلر و واهر در سال ۲۰۰۷، هفت بعد اخلاق حرفه‌ای را شناسایی کرده است که عبارتند از:

(۱) کارمحوری: باور به اهمیت کار؛ (۲) خوداتکایی: تلاش برای استقلال در کارهای روزمره؛ (۳) سخت‌کوشی و سخت‌کاری: باور داشتن به فضیلت کار کردن؛ (۴) فراغت: تمایل داشتن به فراغت و باور به اهمیت فعالیت‌های غیرکاری؛ (۵) اخلاق: باور داشتن به زندگی اخلاقی و منصفانه؛ (۶) به تأخیر انداختن لذات: تمایل به آینده‌محوری، به تأخیر انداختن پاداش‌ها؛ (۷) زمان تلف شده: باورها و نگرش‌ها منعکس‌کننده استفاده مولد و غیرمولد از زمان هستند [۹].

مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران، وفاداری از ویژگی‌های بارز افرادی است که اخلاق حرفه‌ای دارند. در سازمانی که جو سالمی دارد، مبادله اطلاعات قابل اعتماد است؛ دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم برحسب اطلاعات به دست آمده است؛ نسبت به اهداف سازمان دارای یگانگی و تعهد است؛ جو امن و سالم عاری از تهدید را فراهم می‌آورد [۱۰].

ضعف اخلاق حرفه‌ای می‌تواند انرژی مجموعه را به انرژی منفی تبدیل و توان سازمان به جای صرف هدف به سمت و سوهای دیگر منحرف کند. رعایت اخلاق حرفه‌ای، تأثیر شگرفی بر نتایج سازمان و مجموعه داشته، بهره‌وری را افزایش می‌دهد [۱۱]. سلامت اداری، صفتی کیفی در سازمان است که میزان هم‌راستایی در تحقق منافع فردی، سازمانی و ملی را نشان می‌دهد. لذا کسب شناخت نسبت به آستانه و میزان سلامت اداری و گستردگی ابعاد آن، موضوعی است که می‌تواند منجر به شناخت علمی و مبارزه جدی و عمیق با ریشه‌ها، مصادیق و مظاهر فساد اداری و تلاش همه جانبه برای صیانت و ارتقای سلامت نظام اداری به ویژه در نظامی منبعث از ارزشهای اسلامی شود [۱۲].

دانشگاه‌ها به عنوان یکی از مهمترین پایگاه اجتماعی با مسأله اخلاق دست به‌گریبان‌اند. بسیاری از محققان چاره‌برون‌رفت از

سوالات تحقیق

آیا بین اصل صداقت و سلامت اداری در بین کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد؟

آیا بین اصل درستی و سلامت اداری در بین کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی رابطه معنی داری وجود دارد؟

آیا بین اصل وفای به عهد و سلامت اداری در بین کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد؟

آیا بین اصل انصاف و سلامت اداری در بین کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد؟

آیا بین اصل احترام و تکریم دیگران و سلامت اداری در بین کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد؟

آیا بین اصل پاسخگویی و مسولیت پذیری و سلامت اداری در بین کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد؟

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر، از نوع توصیفی-همبستگی و روش گردآوری داده‌ها در این پژوهش از نوع پیمایشی و هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان رده‌های مختلف سازمانی (اداری، خدماتی و...) دانشگاه‌های علوم پزشکی کرمانشاه و کردستان که مطابق با آمار اداره معاونت سازمانی در دو دانشگاه مذکور به تعداد ۲۳۴ نفر بود که در جمع آوری داده‌ها از جامعه آماری از روش سرشماری کامل استفاده گردید. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردیده است. در این تحقیق برای تأیید روایی پرسشنامه از شیوه روایی محتوایی استفاده شده است. بدین صورت که پرسشنامه تحقیق در اختیار اساتید و تعدادی از صاحب‌نظران (معیار انتخاب افراد شرکت‌کنندگان برای تأیید روایی، برخوردار از دانش و تخصص لازم در زمینه آشنایی با قوانین نظام سلامت اداری و اخلاق حرفه‌ای و کاری بوده است) قرار گرفته و روایی محتوایی آن تأیید گردید. جهت بررسی شاخص روایی محتوا از روش والتز و باسل (Waltz & Bausell) استفاده شد [۱۰]. بدین صورت که متخصصان «مربوط بودن»، «واضح بودن» و «ساده بودن» هر گویه را بر اساس یک طیف لیکرتی ۴ قسمتی مشخص کردند. شاخص CVI برابر ۰/۹۰ شد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ تعیین شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با مدل‌یابی معادلات‌ساختاری (SEM) با نرم‌افزار لیزرل (Lizrel) انجام شد.

مشکلات سازمانی را اخلاق کار می‌دانند و بر این باورند که به واسطه رعایت اخلاق در محیط‌های سازمانی بسیاری از چالش‌های پیش‌روی از بین می‌رود [۱۰]. بروز رفتارهای مطلوب شغلی بدون پشتوانه‌های اخلاقی امکان‌پذیر نخواهد بود. از طرفی باتوجه به آثار مثبتی که اخلاق حرفه‌ای دارد، می‌توان گفت که یکی از مهمترین عوامل کلیدی موفقیت سازمانها، توجه به اخلاق حرفه‌ای است [۱۰]. نیوال (۱۹۹۵) سلامت سازمانی را یک موضوع کلی می‌داند که با سه مجموعه فشار روانی، بهداشت روانی و اخلاق در سازمان‌ها در ارتباط است. از دیدگاه کارشناسان علوم رفتاری مدیریت مانند وارن بنیس، سلامت سازمان و اداره را معیار عملکرد سازمانی و یا اداری شمرده‌اند. شبیه اندام سالم، سازمان سالم، تطبیق‌پذیر و در حال رشد است. عده‌ای نیز سلامت سازمانی را وضعیتی می‌دانند که کلیه عوامل سازمان قابلیت تأمین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته باشند و بتوانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به‌هنگام را برای رفع آنها لحاظ نمایند. برخی نیز سلامت سازمانی را به معنای تبعیت از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد سازمانی و شغلی دانسته‌اند، که در مقابل آن، فساد اداری است و به معنای هنجارشکنی و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی و سوء استفاده از موقعیت و جایگاه شغلی و اداری برای مقاصد غیر از خاستگاه اصلی و قانونی برای منفعت شخصی یا گروهی است [۱۰].

سلامت اداری می‌تواند به عنوان پیامد مثبت و فساد اداری به عنوان پیامد منفی انگاشته شود. اندک تأملی در قانون طلایی و چگونگی بکارگیری آن در فرایندهای حرفه‌ای و شغلی می‌تواند عمق رابطه موجود بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری (پیش‌گیری از فساد اداری) را به تصویر بکشد [۱۰]. با عنایت به موارد مذکور و ارتباط نظری بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری، لذا این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کردستان و کرمانشاه با میزان سلامت اداری، انجام شده است. در این راستا سوالات تحقیق بر اساس مدل مفهومی که در شکل ۱ آورده شده است در ادامه ارائه شده‌اند. مدل مفهومی پژوهش از تحقیقات انجام شده در حوزه ابعاد اخلاق حرفه‌ای اخذ گردیده است. در این راستا محققان تلاش داشته‌اند تا با بررسی کارها و فعالیت‌های پژوهشی که به مفهوم اخلاق حرفه‌ای پرداخته‌اند (از جمله مطالعات؛ پنینو؛ ۲۰۱۴)؛ فیلیپ (۲۰۰۶)؛ لئو (۲۰۰۴)؛ میلر و واهر (۲۰۰۷)؛ جوزفسون (۲۰۰۵) و خلاصه کردن آنها، در نهایت مدل پیش رو را تدوین نمایند.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای با سلامت اداری

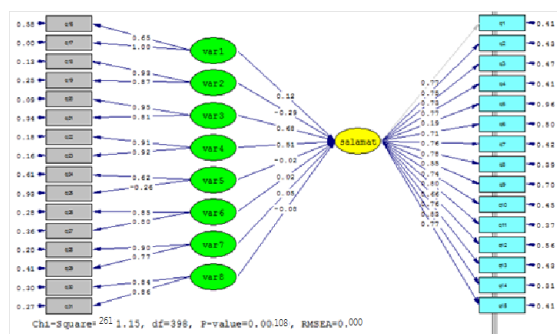
| متغیرها | سلامت اداری |
|--------------------------------|-------------|
| اخلاق حرفه‌ای | **۰/۴۱۲ |
| صداقت | **۰/۳۸۶ |
| پاسخگویی و مسولیت پذیری | **۰/۵۱۴ |
| وفاداری (وفای به عهد) | **۰/۴۶۰ |
| برتری جویی و رقابت طلبی | **۰/۰۱۶ |
| عدالت و انصاف | **۰/۳۳۴ |
| احترام و تکریم دیگران | **۰/۰۰۸ |
| همدردی با دیگران | **۰/۰۱۲ |
| رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها | **۰/۴۰۲ |
| وهنجارهای اجتماعی | |

رابطه * در سطح $p < 0.05$ معنی دار است. رابطه ** در سطح $p < 0.01$ معنی دار است.

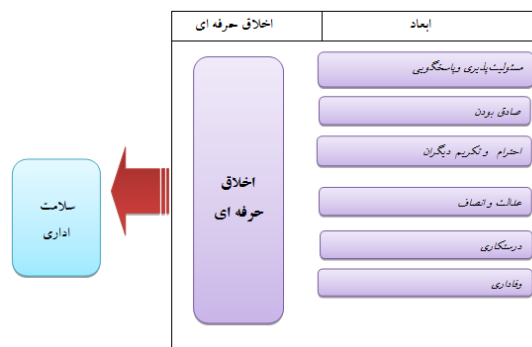
جدول بالا بیانگر همبستگی بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با میزان سلامت اداری می‌باشد. طبق این جدول رابطه مثبت و معناداری بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و میزان سلامت اداری (۰/۴۱۲) وجود دارد. همچنین رابطه زیر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با سلامت اداری در جدول فوق نمایان است.

برآورد مدل معادله ساختاری و آزمون فرضیات تحقیق

این بخش با استفاده از نرم افزار لیزرل به برآورد مدل و آزمون فرضیه‌های تحقیق می‌پردازد. در شکل (۲)، خروجی نرم افزار لیزرل در رابطه با برآورد پارامترهای غیر استاندارد مدل ساختاری تحقیق ارائه گردیده است. در جدول (۲) مقادیر شاخص‌های برازش مدل ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌گردد مدل از نظر اکثر شاخص‌ها دارای برازش مناسبی بوده و به عبارت دیگر داده‌های گردآوری شده حمایت‌کننده مدلی است که به لحاظ نظری تدوین شده است.



شکل ۲: برآورد اثرات غیر مستقیم



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

یافته‌ها

معرفی جامعه و نمونه تحقیق:

قبل از پرداختن به ارائه نتایج و داده‌های پژوهش ابتدا ترسیم نمای کلی از جامعه آماری لازم است. مشخصات و ویژگیهای جمعیت شناختی پژوهش در جدول زیر آمده است.

جدول ۱. متغیرهای جمعیت شناختی افراد حاضر در نمونه پژوهش

| جنسیت | فراوانی | درصد فراوانی |
|-------------------|---------|--------------|
| مرد | ۱۵۵ | ۰/۶۶ |
| زن | ۷۹ | ۰/۳۴ |
| وضعیت تأهل | | |
| مجرد | ۱۸ | ۰/۷ |
| متاهل | ۲۱۳ | ۰/۹۰ |
| بیوه / مطلقه | ۳ | ۰/۳ |
| سن | | |
| ۲۰-۳۰ سال | ۱۸ | ۰/۷ |
| ۳۰-۳۵ سال | ۱۱۰ | ۰/۴۸ |
| ۳۵-۴۵ سال | ۷۰ | ۰/۳۰ |
| ۴۵ به بالا | ۳۶ | ۰/۱۵ |
| تحصیلات | | |
| دیپلم / فوق دیپلم | ۱۶۳ | ۰/۲۹ |
| لیسانس / فوق | ۶۸ | ۰/۲۹ |
| لیسانس | | |
| دکتری | ۳ | ۰/۲ |
| سابقه خدمت | | |
| ۱-۱۰ سال | ۳۲ | ۰/۱۳ |
| ۱۰-۱۵ سال | ۹۸ | ۰/۴۲ |
| ۱۵-۲۰ سال | ۶۳ | ۰/۲۷ |
| بالای ۲۰ سال | ۴۱ | ۰/۱۸ |

جدول ۳: بررسی شاخص‌های مناسب بودن مدل

| نام شاخص | مقدار شاخص در مدل مورد نظر | نتیجه گیری |
|----------------------------------|----------------------------|---------------------|
| کای اسکوئر نسبی | ۲/۳ | برازش مدل مناسب است |
| P-value | ۰/۱۰۸ | برازش مدل مناسب است |
| RMSE | ۰/۰۰۰ | برازش مدل مناسب است |
| بونت- بنتلر (شاخص برازش نرم شده) | ۰/۹۲ | برازش مدل مناسب است |
| هول تر | ۰/۷۹ | برازش مدل مناسب است |
| GFI | ۰/۹۱ | برازش مدل مناسب است |
| AGFI | ۰/۹۲ | برازش مدل مناسب است |

باتوجه به اینکه میزان استاندارد شاخص برای کای اسکوئر نسبی بین ۲ و ۳ است و همچنین مقدار P-value باید بیشتر از ۰/۰۵ باشد و نیز مقدار RMSE باید کمتر از ۰/۰۱ باشد می‌توان گفت مدل دارای برازش مناسبی است [۱۳]. همچنین سایر شاخص‌های برازش مدل در جدول فوق نمایان است و نشان از برازش خوب مدل دارد.

الف) شاخص χ^2 (کای اسکوئر) بهنجار یا نسبی: برای ارزیابی این شاخص از تقسیم ساده مقدار کای اسکوئر در درجه آزادی مدل (df) استفاده می‌شود و حداکثر مقادیر بین (۲ تا ۳) را برای این شاخص قابل قبول می‌دانند. مقدار این شاخص برای مدل مذکور (۲/۳) می‌باشد که مناسب بودن مدل را تأیید می‌کند [۱۳].

جدول ۴: نتیجه بررسی فرضیه های فرعی

| شماره فرضیه | میزان اثر | معناداری | نتیجه فرضیه | سطح معناداری |
|-------------|-----------|----------|---------------|--------------|
| ۱ | ۰/۶۵ | ۰/۴۵ | تأیید می‌شود | ۰/۰۰۰ |
| ۲ | ۰/۵۵ | ۱/۹۶ | تأیید می‌شود | ۰/۰۰۱ |
| ۳ | ۰/۵۱ | ۰/۳۳ | تأیید می‌شود | ۰/۰۰۰ |
| ۴ | ۰/۰۳ | ۰/۰۴ | تأیید نمی‌شود | ۰/۴۱۶ |
| ۵ | ۰/۲۹ | ۰/۰۴۱ | تأیید می‌شود | ۰/۰۰۰ |
| ۶ | ۰/۰۲۵ | ۰/۱۴ | تأیید نمی‌شود | ۰/۳۷۸ |
| ۷ | ۰/۰۵۰ | ۰/۲۰ | تأیید نمی‌شود | ۰/۵۷۱ |
| ۸ | ۰/۵۴ | ۰/۲۱ | تأیید می‌شود | ۰/۰۰۱ |

ب) مقدار p-value بزرگ‌تر از (۰/۰۵) باشد، می‌توان نتیجه گرفت که ساختار کوواریانس مدل به طور معناداری از ساختار کوواریانس مشاهده شده متفاوت نبوده و مدل تدوین شده به طور کلی تأیید می‌شود. بر این اساس، مقدار p-value به دست آمده برابر با (۰/۱۰۸) که تقریباً خوب بوده و مدل تدوین شده تأیید می‌گردد [۱۳].

ج) شاخص RMSEA یا ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد- با توجه به اینکه مقدار این شاخص در مدل مورد بررسی (۰/۰۰۰) می‌باشد و مقداری کمتر از (۰/۵) است، می‌توان گفت که مدل مورد نظر معنی دار می‌باشد [۱۰].

د) شاخص NFI یا شاخص برازش تعدیل شده (Normal Fit Index) بنتلر- بونت - مقدار این شاخص برای مدل بایستی بزرگتر از (۰/۹۱) باشد [۱۳].

ه) شاخص CFI یا شاخص برازندگی تطبیقی- مقدار این شاخص برای مدل مذکور (۱) می‌باشد که بیشتر از (۰/۹) بوده و بنابراین مناسب بودن مدل تأیید می‌شود [۱۰].

بررسی مقادیر تی- ویلو: در جدول (۴)، کلیه پارامترهای برآورد شده استاندارد مدل ساختاری تحقیق مربوط به فرضیه‌ها در راستای اهداف فرعی به همراه تخمین‌های t-value آن‌ها ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌گردد.

نتایج جدول فوق و سطح معناداری این آزمون‌ها نشان‌دهنده آن است که متغیر اول، دوم، سوم، پنجم و هشتم که مربوط به (اصل مسولیت پذیری، صداقت و وفاداری به عهد، عدالت و انصاف و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها) می‌باشد با سلامت اداری رابطه معنی‌دار و مثبتی دارد، و در متغیرهای دیگر (احترام و تکریم دیگران، همدردی با دیگران، رقابت طلبی) رابطه معنی‌داری با سلامت اداری در جامعه تحت بررسی برقرار نیست.

در واقع می‌توان در مورد فرضیه‌ها این نتایج را بیان کرد. بین اصل صداقت و سلامت اداری در بین کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۲- بین اصل پاسخگویی و مسولیت پذیری و سلامت اداری در بین کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بهبود در سلامت اداری می‌گردد که با تحقیق گل پرور؛ جوادیان؛ مصاحبی و علی مردانی (۱۳۹۱) همسویی دارد. همچنین رابطه بین برتری جویی و رقابت طلبی و سلامت اداری مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. به عبارت دیگر برتری جویی و رقابت طلبی با مؤلفه مورد بررسی در این مدل رابطه مستقیم نداشته و موجب بهبود در سلامت اداری نمی‌گردد. این نتایج با پژوهش ربیعی و بیگدلی (۱۳۹۱) در مورد اول همسو و در مورد دوم با این تحقیق و پژوهش باربوته و کپ، (۲۰۰۸) ناهمسو است.

از طرف دیگر، رابطه بین احترام به دیگران و سلامت اداری مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. به عبارت دیگر احترام به دیگران با مؤلفه مورد بررسی در این مدل رابطه مستقیم نداشته و موجب بهبود در سلامت اداری نمی‌گردد. همچنین، رابطه بین همدردی با دیگران و سلامت اداری مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. به عبارت دیگر همدردی با دیگران با مؤلفه مورد بررسی در این مدل رابطه مستقیم نداشته و موجب بهبود در سلامت اداری نمی‌گردد. در نهایت اینکه رابطه بین رعایت احترام نسبت به ارزش‌ها و سلامت اداری مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر رعایت احترام نسبت به ارزش‌ها با مؤلفه مورد بررسی در این مدل رابطه مستقیم داشته و موجب بهبود در سلامت اداری می‌گردد. این نتایج در مورد اول و دوم با پژوهش رحمان سرشت و حبیبی بدرآبادی (۱۳۹۱) و کوه و بوو [۱۴] همسو اما در مورد سوم با این پژوهش و پژوهش گل پرور و همکاران (۱۳۹۱) همسو نیست. از نتایج فرعی تحقیق این بود که بین جنسیت، مدرک تحصیلی، نوع استخدام، سابقه خدمت و سن کارکنان با میزان سلامت اداری رابطه وجود ندارد؛ که با یافته‌های آینه بیگی و همکاران (۱۳۹۳) مطابقت داشت. در ادامه بر اساس نتایج حاصل از مدل موادی مباحثه‌ای ارائه خواهد شد.

می‌توان نتیجه گرفت که سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، از یک سو تحت تأثیر مبانی هستی‌شناختی و انسان‌شناسی حاکم بر باورهای افراد سازمانی است و از سوی دیگر تحت تأثیر عوامل سه گانه ارزشی، درون سازمانی و برون سازمانی است. از این رو، اعمال سه نوع اصلاحات بینشی و اعتقادی، درون سازمانی و برون سازمانی ضروری است.

تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که سلامت سازمانی وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت داشته و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند یا سازمان سالم به این معنا نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده و توانایی لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد.

بین اصل وفاداری (وفای به عهد) و سلامت اداری در بین کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بین اصل برتری جویی و رقابت طلبی و سلامت اداری در بین کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

بین اصل عدالت و انصاف و سلامت اداری در بین کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بین اصل احترام و تکریم دیگران و سلامت اداری در بین کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

بین اصل همدردی با دیگران و سلامت اداری در بین کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

بین اصل رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و سلامت اداری در بین کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

بحث

با توجه به نتایج پژوهش، رابطه بین مسئولیت‌پذیری و سلامت اداری مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر مسئولیت‌پذیری با مؤلفه مورد بررسی در این مدل رابطه مستقیم داشته و موجب بهبود در سلامت اداری می‌گردد. از طرف دیگر، رابطه بین صادق بودن و سلامت اداری مورد تأیید قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر صادق بودن با مؤلفه مورد بررسی در این مدل رابطه مستقیم داشته و موجب بهبود در سلامت اداری می‌گردد. اخلاق حرفه‌ای نه تنها بر سلامت اداری سازمان تاثیرگذار است بلکه الگوی فکری سازمان را دگرگون می‌کند. سلامت اداری و سازمانی، مزایای قابل ملاحظه‌ای در زمینه تحلیل کارآمدی و اثربخشی نظام اداری دارد. یکی از عوامل اصلی مؤثر بر سلامت نظام اداری، اخلاق حرفه‌ای کارکنان هر سازمان است. اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رود. بنابراین اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و عملکرد فردی و گروهی و نتایج سازمان دارد. این نتایج با پژوهش پورعزت؛ قلی‌پور؛ حیدری؛ ندیرخانلو و سعیدی نژاد (۱۳۹۱) همخوانی دارد. همچنین رابطه بین عدالت و انصاف و سلامت اداری مورد تأیید قرار می‌گیرد. این نتیجه هم با پژوهش ربیعی و بیگدلی (۱۳۹۱) و باربوته و کپ همسو و با پژوهش بیگ زاده و همکاران (۱۳۹۱) ناهمسو دارد. به عبارت دیگر عدالت و انصاف با مؤلفه مورد بررسی در این مدل رابطه مستقیم داشته و موجب بهبود در سلامت اداری می‌گردد. این نتایج همچنین با پژوهش مهرانی؛ ثقفی؛ موسی خانی و سپاسی (۱۳۹۰) همسو است.

بر اساس بخشی دیگر از نتایج پژوهش، رابطه بین وفاداری و سلامت اداری مورد تأیید قرار می‌گیرد. این نکته که وفاداری با مؤلفه مورد بررسی در این مدل رابطه مستقیم داشته و موجب

ارزشمند اخلاق حرفه‌ای بعنوان متغیری اثرگذار بر سلامت سازمانی، تاکنون تحقیقی منسجم به این موضوع نپرداخته است و این پژوهش می‌تواند راهگشای مطالعات آتی نیز گردد.

با توجه به اهمیت نقش دانشگاهها، تدوین معیارهای اخلاقی مشخص برای آنها ضروری است تا راهنمایی در جهت رسیدن به اهداف باشد و عملکرد را بهبود بخشد. سلامت اداری در هر مجموعه‌ای محصول استقرار و نهادینه شدن اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آن مجموعه است که با ورود قانون طلایی در زندگی افراد و تصمیم‌گیری‌های فردی بر اساس آن می‌توان زمینه‌های بروز هرگونه فساد اداری را تا حدودی از بین برد. اما برای این که زمینه‌های دست‌یابی به فرصت‌های طلایی در چارچوب قانون طلایی گسترش داده شود باید با برنامه ریزی و پیش‌بینی و اجرای آموزش‌های مبتنی بر معنویت‌های مورد احترام و پذیرش جامعه به پرورش شخصیت‌های قوی پرداخت که آمادگی رویارویی با چالش‌های اخلاقی و مقاومت در برابر وسوسه‌های پیمودن ره صد ساله در یک آن، یک لحظه و ... را در افراد فراهم نمود. وقتی افراد را به این واقعیت‌ها آگاه می‌کنیم در واقع یادآور می‌شویم که:

این تصمیمات هستند که تعیین‌کننده اخلاق هستند و نه شرایط، آثار تصمیمات غلط همواره باقی می‌ماند، سکون هم یک نوع تصمیم است، باید در مقابل اعمال باید پاسخگو بود (در هر زمان و هر مکان)، باید برای مردم ارزش قائل بود چرا که خود نیز جزیی از مردم هستیم. کوچک‌ترین سوء استفاده مالی منجر به نابودی بزرگترین سرمایه‌بشر یعنی حیثیت و اخلاق حرفه‌ای می‌شود، هر تصمیم غلط زیربنای تصمیمات غلط بعدی است، و فساد اداری می‌تواند گریبانگیر همه شود و دیر یا زود همه قربانی آن شوند، انسانیت را نباید فدای منافع دنیوی و زودگذر نمود، حیثیت و اعتبار و آبروی حرفه‌ای در هر شغلی سرمایه جمعی است که نباید با غیراخلاقی‌های فردی آن را تهدید نموده و از بین برد.

از آنجایی که رعایت اخلاق حرفه‌ای بخصوص در دانشگاه می‌تواند به بهبود سلامت اداری منجر و کارایی و اثربخشی سازمان مطبوع را بالا ببرد. همچنین باعث رضایت شغلی بیشتر کارکنان گردد، توصیه می‌شود مسئولین دانشگاه به این امر مهم توجه نمایند.

سپاسگزاری

نویسندگان این پژوهش بر خود لازم می‌دانند که از زحمات و همکاری صمیمانه کلیه افراد شرکت‌کننده تشکر و قدردانی نمایند. همچنین از داوران محترم و مسئولین ارجمند مجله بابت زحماتشان در راستای پیشنهادات، اصلاحات و پیگیری‌های ارزشمندشان صمیمانه سپاسگزاریم.

با توجه به نقش بسزای نیروی انسانی بر سلامت سازمانی و نگرش دو بعدی به انسان، ضروری است اولاً با اصلاح نظام حقوق و دستمزد نیازهای مادی و معیشتی کارکنان را برطرف ساخت؛ ثانیاً با برنامه‌های آموزشی- تربیتی زمینه تحول درونی و پیشرفت معنوی کارکنان را فراهم آورد. و از آنجا که از دیدگاه بسیاری از صاحب نظران رفتار سازمانی مدیریت رفتارهای افراد تحت تأثیر باورها و ارزشهای آن شکل می‌گیرد، برای اصلاح رفتارهای آنان و سلامت نظام اداری در گام اول باید نگرشها و باورهای فرهنگی و ارزشی، از جمله خدامحوری، آخرت‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، صداقت، امانت‌داری را در آنها تقویت کرد.

یکی از اساسی‌ترین زیربناهای ایجاد ارتباطات سالم و اثرگذار در میان کارکنان سازمانها، رعایت اصول اخلاقی انسانی است، اما امروزه به دلیل گسترش روزافزون تکنولوژی و برقراری وسیع ارتباطات در محیط مجازی و عدم توجه به ابعاد معنوی انسان، بسیاری از اصول اخلاقی در میان کارکنان سازمانها مورد غفلت واقع شده است و عدم توجه به ضوابط اخلاقی از سوی مدیران در سازمانها باعث بروز مشکلات موجود در سازمانها از قبیل بروز انواع فساد شامل اختلاس، کلاهبرداری، غیبت، ارتشاء و ... شده است. به همین علت نقش اخلاق در سازمان بسیار اساسی است. بروز و رواج رفتارهای غیراخلاقی در حوزه‌های مختلف از مهمترین معضلات سازمان‌های امروزی است. پیشگیری از این رفتارها و حل معضلات و کاهش رفتارهای مخرب سازمانی مستلزم اخلاق‌گرایی مدیران و کارکنان بوده تا در پرتو جاری شدن اخلاق و رعایت ارزشها، توفیقات سازمانی کسب گردد. هنگامی که ارزش‌های اخلاقی به طور گسترده‌ای میان کارکنان سازمان رایج شود و مدیریت منابع انسانی با رعایت اصول اخلاقی صورت پذیرد، بهبود مدیریت و به طور کلی موفقیت سازمان افزایش خواهد یافت.

لایدن و کلینگل در تحقیقات خود، یازده مؤلفه برای سلامت سازمانی نام می‌برند که یکی از آنها، اخلاقیات بود [۱۴]. امروزه بسیاری از محققان مطالعات سازمانها معتقدند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیتها و تعهدات اجتماعی به نابودی سازمان می‌انجامد. تحقیقات نشان می‌دهد که اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد، می‌تواند موجب بروز پدیده‌های مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. رفتارهای متفاوت اخلاقی کارکنان در یک طیف خطی، که یک سر آن سلامت و سر دیگر فساد اداری است قابل تحلیل است [۱۴].

نوآوری تحقیق حاضر را می‌توان در این دانست که با توجه به اهمیت بسیار بالای دانشگاه‌های علوم پزشکی در توسعه همه جانبه کشور و نیز خلاء تحقیقاتی و تجربی در ارتباط با مقوله

References

1. Beik Zadeh J, Sadeghi M, Pvrдавvd E. The impact of organizational factors on the growth of professional ethics staff. *Ethic Sci Technol*. 2012;7(2):55-63.
2. Kayani NA, Nabavinejad G, Ahmadi Shoots K. Personality characteristics and professional ethics counselors and psychologists. *Thought Behav Clin Psychol*. 2008;2(8):78-90.
3. Moeedfar S. Work ethic and its influencing factors in public office. *J Soc Welfare*. 2005;6(23):321-40.
4. Gharamaleki AF. Corporate ethics. Tehran: Saramad; 2008.
5. Jos PH. Social Contract Theory Implications for Professional Ethics. *American Rev Pub Admin*. 2006;36(2):139-55. DOI: [10.1177/0275074005282860](https://doi.org/10.1177/0275074005282860)
6. Gharamaleki AF. Promoting the fundamental principles of professional ethics at the University J Res Ethic. 2009;1(3):265-79.
7. Schwartz MS. Developing and sustaining an ethical corporate culture: The core elements. *Business Horizons*. 2013;56(1):39-50. DOI: [10.1016/j.bushor.2012.09.002](https://doi.org/10.1016/j.bushor.2012.09.002)
8. Pennino CM. Managers and professional ethics. *J Business Ethics*. 2004;41(2):341-47.
9. Rabii A, Bigdeli M. Cultural Pathology Health Promotion Office in governmental and nongovernmental organizations. *Relig Commun*. 2013;18(39):187-205.
10. Abolhassan F, Rezaeemanesh B. Administrative Ethics: A journey to the past and present: Management studies in Iran; 2005.
11. Javad A. External factors affecting commercializing research results. *J Res Plan High Edu*. 2013;19(1):45-68.
12. Sheikh MH. Factors affecting the health and growth of the administrative system of moral values. *Manag Res*. 2011;1(2):99-126.
13. Hooman H. Structural equation modeling using LISREL software (with modification). Tehran: The study, designing books Humanities University; 2013.
14. Chye Koh H, Boo EfHY. Organisational ethics and employee satisfaction and commitment. *Manag Decis*. 2004;42(5):677-93. DOI: [10.1108/00251740410538514](https://doi.org/10.1108/00251740410538514)