

## بررسی فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با اخلاق حرفه‌ای (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرستان زاهدان)

طاهره سرگزى جهانتيغ<sup>۱</sup>، عزيزاله اربابى سرجو<sup>۲</sup>، حسن شهركى پور<sup>۳</sup>

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان

Email: taherehsargazi.sb@gmail.com

۲- استادیار، دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، زاهدان، ایران (نویسنده مسئول)

Email: arbabisarjou2007@gmail.com

۳- دانشیار، دکترای مدیریت آموزشی عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان

**چکیده-** هدف از پژوهش حاضر بررسی فرهنگ سازمانی و رابطه آن با اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرستان زاهدان نیز می‌باشد. روش تحقیق توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان می‌باشد. نمونه آماری براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران، شامل ۲۰۲ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. در این پژوهش ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه ۷۶ گویه‌ای با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت محقق ساخته می‌باشد. به منظور بررسی شاخص روایی محتوا از روش والتز و باسل استفاده شد. مقدار شاخص CVI برای همه گویه‌های پرسشنامه بیشتر ۰/۷۹ بدست آمد. همچنین پس از جمع‌آوری پرسشنامه و ورود داده‌ها به نرم‌افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۵ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد که نتایج نشان می‌دهد. بین فرهنگ سازمانی و رابطه آن با اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرستان زاهدان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

**کلید واژه:** فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، دانشگاه علوم پزشکی زاهدان

### ۱- مقدمه

فرهنگ<sup>۱</sup> عامل تعیین‌کننده رفتار و ابزارهای لازم برای درک فراگرد مدیریت است. به طور کلی، «فرهنگ» به روش درک انسان از جهانی که در آن زندگی می‌کند، اشاره دارد. فرهنگ معرف دیدگاه‌ها و رفتارهاست. به

عبارت دیگر، فرهنگ نشان دهنده داشتن روش مشترک در ارزیابی و عمل است که از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌شود. فرهنگ فصل مشترک همه اعضای یک گروه است و بنیان اساسی زندگی اجتماعی و گروهی به شمار می‌آید. فرهنگ بر ساختار و طرح سازمان اثر می‌گذارد. یکی از مسائل اساسی که پژوهشگران مدیریت به آن توجه کرده‌اند چگونگی اثرگذاری فرهنگ بر رفتار کارکنان است (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸).

از طرفی دیگر هر حرفه رفتار و تعهدات مربوط به خود را دارد که برگرفته از اساس‌نامه آن حرفه است. اخلاق حرفه‌ای نیز برحسب دانش وسیع و یک نمونه ایده‌آل از خدمت به جامعه تعریف شده و می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد اخلاق حرفه‌ای را مسئولیت‌های اخلاقی سازمان، مشتمل بر همه ابعاد سازمان و اخلاقیات شغلی، مبتنی بر اصل حق مردم تعریف می‌کند و اعتقاد دارد «محیط حق دارد و سازمان وظیفه» رسالت اخلاق حرفه‌ای به منزله دانش و آرمان عمده آن، حل مسایل اخلاقی سازمانهاست. سازمان‌ها در شناخت تعهدات اخلاقی خود در قبال محیط و نیز تشخیص و حل مسایل اخلاقی در کسب و کار محتاج دانش تخصصی معینی هستند و این دانش همان اخلاق حرفه‌ای است (انصاری، ۱۳۹۱). ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه، در گرو تصور انسان از فرهنگ سازمانی دانشگاه است. دانشگاه برای نهادینه‌سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه کارکنان سازمان (استادان، مدیران، دانشجویان، کارکنان، شرح وظایف، آیین‌نامه‌ها) است. توجه به نقش راهبردی دانشگاه در ترویج اخلاق حرفه‌ای در مشاغل و سازمان‌ها، ضرورت اخلاقی بودن سازمان دانشگاه را بیشتر نشان می‌دهد (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۲). همچنین فرهنگ سازمانی بالاخص در دانشگاه‌ها و محیط‌های آموزشی، نوعی احساس هویت را به کارکنان دانشگاه اعطاء می‌کند و باعث می‌شود که در کارکنان، تعهداتی فراتر از منافع و علائق شخصی به وجود بیاید. مدیران دانشگاه‌ها می‌توانند از طریق فرهنگ سازمانی (قوی)، با قوانین نانوشته، به وسیله هنجارهای گروهی و مراقبت‌های ناشی از آن، اعمال و رفتار شغلی و اجتماعی کارکنان را کنترل کنند. یافته‌های صاحب‌نظران، مؤید این مطلب است که موفقیت سازمان‌ها در کنار سخت‌افزارهایی مانند ساختار، راهبرد و سیستم‌ها مستلزم نرم‌افزارهایی مانند کارکنان، مهارت‌ها، سبک‌ها و ارزش‌های کارکنان (فرهنگ سازمانی) نیز هست. همچنین اجرای موفقیت‌آمیز راهبرد در دانشگاه‌ها و محیط‌های آموزشی، در گرو ایجاد تمهیدات فرهنگی لازم در آنها است و بدون موافقت و همراهی فرهنگ سازمانی نمی‌توان تحولی در سازمان ایجاد کرد.

باید دانست که ملاک قضاوت درباره فرهنگ سازمان‌ها نیز میزان همخوانی و هماهنگی آن با مأموریت‌ها و رسالت سازمان است (محسنی، ۱۳۸۹).

## ۲- فرهنگ سازمانی

### ۲-۱- تعاریف فرهنگ سازمانی

گرچه اصطلاحاتی نظیر «فرهنگ سازمانی» و «فرهنگ یک کارخانه» را در تعدادی از کتاب‌هایی که در اوایل دهه ۱۹۵۰ نوشته شده است، می‌توان یافت؛ مثل کتاب تغییر فرهنگ یک خانه<sup>۱</sup>، نوشته الیوت ژاک<sup>۲</sup> و کتاب انسان سازمانی<sup>۳</sup>، نوشته ویلیام وایت<sup>۴</sup> در سال ۱۹۵۶؛ اما تا اواخر دهه ۱۹۷۰ تعداد کمی از محققان مدیریت و سازمان، توجه درخوری به ماهیت و محتوای فرهنگ سازمانی کردند. طی دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ کتاب‌های بسیاری در زمینه فرایندهای جامعه‌پذیری سازمانی و شغلی نوشته شدند و مورد توجه گسترده‌ای نیز قرار گرفتند. مطالعه هربرت کافمن<sup>۵</sup> در سال ۱۹۶۰ درباره این‌که چگونه سازمان خدمات جنگل ایالات متحده آمریکا «تمایل و پیروی و هم‌رنگی با دیگران» را در میان همه جنگلبانان، حتی آنها که در دورافتاده‌ترین نقاط مستقر شده بودند، ایجاد می‌کرد. در طول این دوره، ادگار شاین با نوشتن برخی مطالب، مشارکت‌های مهمی در این دانش، در هر دو زمینه فرایندهای جامعه‌پذیری سازمانی و جامعه‌پذیری شغلی ارائه کرد که برخی از آنها عبارتند از: چگونه فارغ‌التحصیلان دانشکده‌ها را داخل کنیم؟<sup>۶</sup> (۱۹۶۴)، جامعه‌پذیری سازمانی و حرفه مدیریت<sup>۷</sup> (۱۹۶۸) و پویایی شغلی: انطباق دادن اشخاص با نیازهای سازمانی<sup>۸</sup> (۱۹۷۸) (به نقل از کورت و چرمک<sup>۹</sup>، ۲۰۱۲).

نظریه «فرهنگ سازمانی و مدیریت نمادین»، در طول دهه ۱۹۷۰ توجه محدودی را به خود جلب کرد و تا اوایل دهه ۱۹۸۰ به نقطه عطف خود نرسید. پس از آن تقریباً به طور ناگهانی و یکباره فرهنگ سازمانی به

- 
- 1- The Changing Culture of a Factory
  - 2- Elliott Jaques
  - 3- The Organization Man
  - 4- William H. Whyte
  - 5- Herbert Kaufman
  - 6- How to break in the college graduate?
  - 7- Organizational socialization and the Profession of Management
  - 8- Matching Individual and Organizational Needs
  - 9- Korte and Chermack

موضوعی داغ در کتاب‌ها، مجله‌ها و فصل‌نامه‌های مربوط به مدیریت تبدیل گردید که از جمله آنها می‌توان به این موارد اشاره کرد: در جستجوی کمال، نوشته توماس پیترز<sup>۱</sup> و رابرت واترمن<sup>۲</sup>، که پرفروش‌ترین کتاب سال ۱۹۸۲ بود؛ فرهنگ شرکت‌ها، نوشته ترنس دیل<sup>۳</sup> و آلن کندی؛<sup>۴</sup> نظریه Z، نوشته ویلیام اوچی<sup>۵</sup>؛ و هنر مدیریت ژاپنی، نوشته ریچارد پاسکال<sup>۶</sup>، کوئین در سال ۱۹۸۸ به ارائه مدلی از فرهنگ سازمانی بر پایه دو بعد فرایندهای سازمانی (ارگانیکی در مقابل مکانیکی) و جهت‌گیری سازمانی (درونی در مقابل بیرونی) پرداخت. دانیل دنیسون و انیل میسرا در سال ۱۹۹۵ چهار ویژگی برای فرهنگ سازمانی قائل شده‌اند. این ویژگی‌ها عبارتند از: مشارکت، هماهنگی، انطباق<sup>۷</sup> و مأموریت (فانی و حسین‌نژاد، ۱۳۹۲) رایبیز<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۱۲) مطرح کرد که ۱۰ ویژگی وجود دارد که «در مجموع معرف و نمایانگر عصاره فرهنگ سازمانی است» این ویژگی‌ها عبارتند از: خلاقیت فردی، ریسک‌پذیری، رهبری، یکپارچگی، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، سیستم پاداش، سازش با پدیده تعارض و الگوهای ارتباطی.

واتسون<sup>۹</sup> (۲۰۰۶) فرهنگ سازمانی را به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشتری بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید.

## ۲-۲- ضرورت توجه به فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی

دانشگاه‌ها به‌خصوص دانشگاه‌های علوم پزشکی به‌عنوان اصلی‌ترین و کلیدی‌ترین مرکز تربیت انسانی همچون دیگر سازمان‌ها فرهنگ به خصوصی دارند که می‌تواند در تربیت افراد توانمند، متخصص و کارآفرین اثرات بسزایی داشته باشند، که این امر مهم در گروه موجود بودن فرهنگ سازمانی مناسب در دانشگاه‌های کشور است (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹).

- 
- 1- Tomas J. Peters
  - 2- Robert H. Waterman
  - 3- Transe E. Deal
  - 4- William G. Ouchi
  - 5- Richard T. Pascal
  - 6- Adaptability
  - 7- Robbins
  - 8- Watson

دانشگاه‌ها منابعی پر ارزش برای پیشرفت جوامع به حساب می‌آیند این مراکز به لحاظ دارا بودن دانش و فن، در سطح جهان از اعتبار زیادی برخوردارند و عامل مهمی در تحولات اجتماعی نیز محسوب می‌شوند. این مراکز جوانان را برای تغییرات مداوم در جامعه و نیز جهان آماده می‌نمایند. بنابراین تنها توجه و تاکید بر صلاحیت فنی و علمی در دانشگاه‌ها مورد توجه قرار نمی‌گیرد بلکه دانشگاه به عنوان یک نهاد فرهنگی و فرهنگ‌ساز، رسالت فرهنگی عظیمی بر دوش خود احساس می‌نماید. دانشگاه فرهنگ‌ساز توانسته است در برهه‌های حساسی از حیات اجتماعی کشورها، تاثیر خود را بر تحولات اجتماعی، سیاسی و فرهنگی به طرز موثری نشان دهند (دونل و بویل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹).

فرهنگ سازمانی دانشگاه‌ها یکی از مهمترین نیروهای اساسی است که می‌تواند نهاد آموزش عالی را بازسازی و توانمند سازد و از طریق فرهنگ سازمانی مناسب است که مدرسان و کارکنان شایسته و کارآمد در دانشگاه‌ها انگیزه پیدا کرده و وظایف خود را به نحو موثرتری انجام می‌دهند (مکنل<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

### ۲-۳- راهکارهای نهادینه کردن فرهنگ سازمانی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی

نظریه‌پردازان سازمانی بر این باورند که فرهنگ، نخست مرز سازمانی را تعیین می‌کند، دوم نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق کرده و سوم نوعی تعهد در افراد نسبت به چیزی به وجود می‌آورد که بیش از منافع شخصی فرد است و به بیان دیگر فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید که از طریق ارائه معیارهای مناسب سازمان موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان می‌شود که ممکن است سازمان را به جلو ببرد و یا از حرکت باز دارد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۴).

بر این اساس با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی به خصوص در محیط‌های دانشگاهی حسینی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی راهکارهایی را جهت نهادینه کردن فرهنگ سازمانی در دانشگاه‌ها را چنین بر می‌شمارند:

- ایجاد خلاقیت فردی بین کارکنان، اساتید و دانشجویان دانشگاه‌ها از طریق دادن آزادی عمل و استقلال به کارکنان، اساتید و دانشجویان
- تشویق کارکنان، اساتید و دانشجویان دانشگاه‌ها به ریسک‌پذیری
- واحدهای درون دانشگاه‌ها به روشی هماهنگ عمل کنند.

1- Donnell O, Boyle

2- McNeal

- حمایت بالای مدیران دانشگاه‌ها از کارکنان، اساتید و دانشجویان
- شیوه تخصیص پاداش (یعنی افزایش حقوق و ارتقای مقام) براساس شاخص‌های عملکرد کارکنان قرار بگیرد و نه براساس سابقه خدمت، پارتی‌بازی و از این قبیل شاخص‌ها.
- مدیران دانشگاه‌ها پذیرای انتقاد کارکنان خود باشند.
- بر یکپارچگی اهداف و نیازهای کارکنان با اهداف و نیازهای دانشگاه تاکید شود.

### ۳- اخلاق حرفه‌ای

موضوع اخلاق حرفه‌ای از اواخر قرن نوزدهم تا اوایل دهه ۱۹۹۰ در شکل‌گیری و بسط یک رشته مطالعاتی تمام عیار در درون حوزه مدیریت دولتی نقش آفرین بوده‌اند. گودنا (۱۹۰۰) مستقیماً از اخلاق مدیریت بحث نمی‌کند و در نمایه کتاب او هیچ مدخلی با عنوان «فلسفه اخلاق»، «اخلاق»، «منافع عمومی» یا «مصلحت عمومی» به چشم نمی‌خورد. «مسئولیت» تنها مفهوم به کار رفته در کتاب او بود که می‌شد از آن نوعی اخلاق حرفه‌ای را استنتاج کرد. ویلویی در درسنامه خود با عنوان اصول مدیریت دولتی: با ارجاع ویژه به دولت‌های ایالتی و ملی ایالات متحده (۱۹۲۷) مسیر مشابهی را می‌پیماید. در این کتاب نیز تمرکز نویسنده بر بازدهی و جست‌وجوی اصول علمی و کلی مدیریت به عنوان راه نیل به بازدهی است. اعتقاد بر این بود که نظام اداری شایسته سالار، ساختاری اخلاقی است که به مدیریت دولتی اخلاقی تحقق خواهد بخشید. اخلاق، نوعی مهارت حرفه‌ای فردی شامل مجموعه‌ای نامرتبط و از هم گسسته از دانش‌ها و فنون تحلیلی قلمداد نمی‌شد، بلکه ذیل عنوان نظریه کارگزینی و سازمان قرار می‌گرفت و حاصل پاره‌ای تمهیدات، روال‌ها و مقررات بود که بر پایه روش علمی استوار شده بودند (امیری و همکاران، ۱۳۸۹).

جان گاوس<sup>۱</sup> در سال ۱۹۳۶ در [فصل] «مسئولیت مدیریت دولتی» اظهار می‌کند که کارکنان دولتی تا حد زیادی صلاح‌دید و تصمیم‌گیری شخصی خود را [در کار] اعمال می‌کنند، و این پرسش را مطرح می‌کند که آنها در قبال این تصمیم‌گیری شخصی در برابر چه کسی یا چه چیزی مسئول هستند. گاوس، در پاسخ به پرسش خود، اصطلاح «سنجه درونی» را مطرح کرد، اصطلاحی که آن را از بحث‌های جاری در نشریات ادبی روزگار خود وام گرفته بود. او استدلال‌هایی در دفاع از «سنجه درونی» - که شامل تکلیف پذیرفته‌شده از سوی تک تک کارکنان دستگاه‌های دولتی «به واسطه معیارها و آرمان‌های» حرفه‌شان بود - می‌آورد و آن را شکلی

1- Gaus

از مسئولیت می‌داند که در مقایسه با [مفهوم] پاسخگویی نسبت به مقامات منتخب، مناسبت بیشتری با دولت مدرن دارد. با چنین استدلالی، به نظر می‌رسد تا رسیدن به تأمل اخلاقی و داوری هنجاری تنها یک گام باقی است (امینی و همکاران، ۱۳۹۲).

مانی‌پنی<sup>۱</sup> در سال ۱۹۵۳ بحثی در دفاع از تدوین آیین‌نامه اخلاقی برای کارکنان دولتی مطرح کرد و به تلاش‌هایی اشاره کرد که یکی از کمیته‌های سنای آمریکا در دست اقدام داشت. رُز در سال ۱۹۷۶ در باب اخلاق در برنامه آموزشی کارکنان دولتی نخستین متن از این قبیل در مجله پی‌ای آر بود که یکسره به موضوع آموزش اخلاق مدیریت اختصاص یافته بود، و از این جهت نشانه‌ای بود دال بر اینکه مطالعه اخلاق مدیریت به مرحله جدیدی از تکامل رسیده است. کتاب «فلایشمن»، «لیبمن» و «مور» با عنوان وظایف دولتی: تکالیف اخلاقی دولت‌مردان در سال ۱۹۸۱ محصول کار همایش‌هایی بود که طی دوره‌ای دوساله از سوی گروه مطالعاتی دانشکده با موضوع «تعهدات اخلاقی مقامات دولتی» و با پشتیبانی مالی مؤسسه سیاست مدرسه کندی در «هاروارد» برگزار شده بود. «منزل» و «کارسون» در سال ۲۰۰۰ با مرور مقالاتی که در ده نشریه اخلاق کارکنان در بازه زمانی ۱۹۹۸-۱۹۷۰ منتشر شده‌اند، و با تقسیم‌بندی آنها به مقالات تجربی و مقالات مفهومی، چشم‌انداز گسترده‌ای از این جریان در نشریات مربوط به اخلاق کارکنان به دست داده‌اند (به نقل از ناظریان<sup>۲</sup> و همکاران، ۱۳۹۵).

مکنال<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) اخلاق حرفه‌ای را به طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند، بلکه مسئولیت سازمان یا بنگاه به عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند.

### ۳-۱- ضرورت توجه به اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌های علوم پزشکی

یکی از مهم‌ترین مسئولیت‌های مدیریت سازمان‌های آموزشی و پژوهشی ترویج اخلاق در سازمان‌هاست. دانشگاه به عنوان یک مرکز پژوهشی و آموزشی در تعامل با دانشجو، استاد، کارکنان و محیط بیرونی باید اخلاقی باشد. فراتر از این، توجه به نقش راهبردی دانشگاه در ترویج اخلاق حرفه‌ای در مشاغل و سازمان‌ها ضرورت اخلاقی بودن سازمان دانشگاه را بیشتر نشان می‌دهد. پرداختن به اخلاق دانشگاهی در برنامه‌های کلان

1- Mani pani

2- Nazerian,

3- McNeal

جامعه دارای اولویت خاصی است و غفلت از آن آثار زیانبار فراوانی به بار می‌آورد. این اصل اهمیت و تقدم سلامت سازمانی دانشگاه بر سایر سازمان‌ها را نشان می‌دهد (دنسون، ۲۰۱۱).

به علاوه امروزه اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی را در سازمان‌ها به‌خصوص دانشگاه‌ها دارد. رعایت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها از سوی کارکنان بسیار مهم است زیرا تربیت نیروی انسانی را بر عهده دارند. بسیاری از رفتارها و اقدامات کارکنان در سازمان‌ها به‌خصوص دانشگاه‌ها متأثر از ارزش‌های اخلاقی بوده و ریشه در اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه دارد. بی‌توجهی به اخلاق کار در دانشگاه‌ها در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزش‌های اخلاقی غنی بوده و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای دانشگاه بوجود آورد. اخلاق حرفه‌ای ضعیف بر نگرش کارکنان نسبت به شغل، دانشگاه و مدیران موثر بوده و می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی، سازمانی کارکنان اثرگذار باشد (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۲).

### ۲-۳- ضرورت توجه به اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌های علوم پزشکی

یکی از مهم‌ترین مسئولیت‌های مدیریت سازمان‌های آموزشی و پژوهشی ترویج اخلاق در سازمان‌هاست. دانشگاه به عنوان یک مرکز پژوهشی و آموزشی در تعامل با دانشجو، استاد، کارکنان و محیط بیرونی باید اخلاقی باشد. فراتر از این، توجه به نقش راهبردی دانشگاه در ترویج اخلاق حرفه‌ای در مشاغل و سازمان‌ها ضرورت اخلاقی بودن سازمان دانشگاه را بیشتر نشان می‌دهد. پرداختن به اخلاق دانشگاهی در برنامه‌های کلان جامعه دارای اولویت خاصی است و غفلت از آن آثار زیانبار فراوانی به بار می‌آورد. این اصل اهمیت و تقدم سلامت سازمانی دانشگاه بر سایر سازمان‌ها را نشان می‌دهد (دنسون، ۲۰۱۱).

به علاوه امروزه اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی را در سازمان‌ها به‌خصوص دانشگاه‌ها دارد. رعایت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها از سوی کارکنان بسیار مهم است زیرا تربیت نیروی انسانی را بر عهده دارند. بسیاری از رفتارها و اقدامات کارکنان در سازمان‌ها به‌خصوص دانشگاه‌ها متأثر از ارزش‌های اخلاقی بوده و ریشه در اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه دارد. بی‌توجهی به اخلاق کار در دانشگاه‌ها در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزش‌های اخلاقی غنی بوده و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای دانشگاه بوجود آورد. اخلاق حرفه‌ای ضعیف بر نگرش کارکنان نسبت به شغل، دانشگاه و مدیران موثر بوده و می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی، سازمانی کارکنان اثرگذار باشد (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۲).

#### ۴- روش پژوهش

این تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی است. از پرسش‌نامه برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز استفاده شده است؛ و به منظور جمع‌آوری داده‌ها از تلفیق روش کتابخانه‌ای و پیمایشی بهره گرفته شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان در حال خدمت در سال ۱۳۹۵ به حجم ۶۰۰ نفر (۲۶۰ نفر مرد و ۳۴۰ نفر زن) نیز بوده است. نمونه آماری پژوهش اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران، شامل ۲۰۲ نفر (۱۰۰ نفر مرد و ۱۰۲ نفر زن) از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان در حال خدمت در سال ۱۳۹۵ که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. در پژوهش حاضر از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. پرسشنامه دارای ۱۲۴ گویه و ۳ مولفه می‌باشد. که پاسخ هر گویه روی یک مقیاس پنج درجه‌ای از بسیار کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) مشخص می‌شود. مولفه‌های پرسشنامه به شرح جدول (۳-۱) می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو آمار توصیفی و استنباطی استفاده خواهد شد در آمار توصیفی از شاخص‌هایی همچون میانگین، نما، مد، جداول فراوانی، نمودارها، انحراف معیار، واریانس و در آمار استنباطی در آزمون متناسب با داده‌ها همچون آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

#### ۵- تجزیه و تحلیل اطلاعات

##### الف- آمار توصیفی

در این قسمت به توصیف داده‌های بدست آمده در دو بخش ابتدا دموگرافیک و سپس توصیف گویه‌های پرسشنامه پرداخته خواهد شد.

جدول ۱ توزیع فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها با توجه به «سن»

درصد	فراوانی	سن
۳	۶	۲۵ سال و کمتر از آن
۵۵/۹	۱۱۳	۲۶ تا ۳۵ سال
۲۵/۲	۵۱	۳۶ تا ۴۵ سال
۱۳/۹	۲۸	۴۶ تا ۵۵ سال
۲	۴	۵۶ سال و بالاتر

جدول ۲ توزیع فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها با توجه به «جنسیت»

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۰۰	۴۹/۵
زن	۱۰۲	۵۰/۵

نتایج جدول و نمودار ۲ نشان می‌دهد که جنسیت اکثریت نمونه تحقیق (۱۰۰ نفر) یعنی ۴۹/۵ درصد مرد و (۱۰۲ نفر) یعنی ۵۰/۵ درصد زن نیز می‌باشند.

جدول ۳ توزیع فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها با توجه به «وضعیت تاهل»

تاهل	فراوانی	درصد
مجرد	۴۹	۲۴/۳
متاهل	۱۵۳	۷۵/۷

نتایج جدول و نمودار ۳ حاکی از آن است که اکثریت نمونه تحقیق (۱۵۳ نفر) یعنی ۷۵/۷ متاهل و پس از آن (۴۹ نفر) یعنی ۲۴/۳ درصد مجرد می‌باشند.

جدول ۴ توزیع فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها با توجه به «میزان تحصیلات»

تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم و زیردیپلم	۱۸	۸/۹
کاردانی	۲۸	۱۳/۹
کارشناسی	۱۰۴	۵۱/۵
کارشناسی ارشد	۵۰	۲۴/۸
دکتری	۲	۱/۱

نتایج جدول و نمودار ۴ بیانگر آن است که اکثریت نمونه تحقیق (۱۰۴ نفر) یعنی ۵۱/۵ درصد کارشناسی و پس از آن (۵۰ نفر) یعنی ۲۴/۸ درصد کارشناسی ارشد و کمترین آن (۲ نفر) یعنی ۱/۱ درصد دارای مدرک دکتری می‌باشند.

جدول ۵ توزیع فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی‌ها با توجه به «سابقه خدمت»

درصد	فراوانی	تحصیلات
۲۶/۷	۵۴	۵ سال و کمتر
۳۱/۷	۶۴	۶ تا ۱۰ سال
۱۵/۸	۳۲	۱۱ تا ۱۵ سال
۷/۴	۱۵	۱۶ تا ۲۰ سال
۱۸/۳	۳۷	۲۰ سال و بالاتر

نتایج جدول و نمودار ۵ نشان می‌دهد که اکثریت نمونه تحقیق (۶۴ نفر) یعنی ۳۱/۷ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال پس از آن (۵۴ نفر) یعنی ۲۶/۷ درصد ۵ سال و کمتر و کمترین آن (۱۵ نفر) یعنی ۷/۴ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال می‌باشند.

#### ب- آمار استنباطی

جهت تعیین مسیر تحلیل‌های آماری بایستی نخست، نرمال بودن داده‌ها مورد بررسی قرار گیرد. لذا از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها استفاده شده است. نتایج حاصل در جدول ۶ نشان می‌دهد که فرض نرمال بودن داده‌ها پذیرفته می‌شود و می‌توان گفت شاخص‌های بدست آمده در تحقیق نرمال می‌باشند.

جدول ۶ بررسی آزمون نرمال‌پذیری

متغیر	کلموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
فرهنگ سازمانی	۰/۸۱	۰/۱۴
اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۷	۰/۱۵

#### • بررسی شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی متغیر فرهنگ سازمانی

ارقام جدول ۷ نشان می‌دهد که در مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بیشترین میانگین را ۳/۵۸ یکپارچگی و کمترین میانگین را ۳/۲۴ مؤلفه ماموریت کسب کرده است.

جدول ۷- شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی متغیر «فرهنگ سازمانی»

مد	میان‌ه	دامنه	واریانس	انحراف معیار	میانگین	تعداد پاسخگویان	شاخص‌ها گویه‌ها
۴/۰۰	۴/۰۰۰۰	۳/۰۰	۱/۱۹۱	۰/۴۵	۳/۳۱	۲۰۲	درگیر شدن
۳/۰۰	۳/۵۰۰۰	۴/۰۰	۱/۱۶۴	۰/۶۸	۳/۵۸	۲۰۲	یک پارچگی
۵/۰۰	۴/۰۰۰۰	۴/۰۰	۱/۰۶۳	۰/۶۳	۳/۵۱	۲۰۲	سازگاری
۴/۰۰	۴/۰۰۰۰	۴/۰۰	۱/۱۳۳	۰/۶۶	۳/۲۴	۲۰۲	ماموریت
۴/۰۰	۴/۰۰۰۰	۳/۰۰	۱/۱۹۱	۰/۳۳	۳/۴۱	۲۰۲	فرهنگ سازمانی

• بررسی شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی متغیر اخلاق حرفه‌ای

جدول ۸- شاخص‌های آماری مرتبط با بررسی متغیر «اخلاق حرفه‌ای»

مد	میان‌ه	دامنه	واریانس	انحراف معیار	میانگین	تعداد پاسخگویان	شاخص‌ها گویه‌ها
۴/۰۰	۴/۰۰۰۰	۴/۰۰	۲/۰۷	۰/۱۰	۴/۱۵	۲۰۲	مسئولیت‌پذیری
۵/۰۰	۴/۰۰۰۰	۳/۰۰	۲/۵۵	۰/۱۱	۴/۲۹	۲۰۲	صادق بودن
۵/۰۰	۴/۰۰۰۰	۴/۰۰	۴/۰۰	۰/۱۴	۳/۱۶	۲۰۲	عدالت و انصاف
۵/۰۰	۵/۰۰۰۰	۳/۰۰	۲/۵۲	۰/۱۱	۳/۹۴	۲۰۲	وفاداری
۴/۰۰	۴/۰۰۰۰	۴/۰۰	۳/۹۷	۰/۱۴	۳/۷۳	۲۰۲	برتری‌جویی و رقابت‌طلبی
۴/۰۰	۴/۰۰۰۰	۳/۰۰	۲/۳۳	۰/۱۱	۴/۵۹	۲۰۲	احترام به دیگران
۵/۰۰	۴/۰۰۰۰	۴/۰۰	۲/۴۴	۰/۱۱	۴/۱۷	۲۰۲	همدردی با دیگران
۵/۰۰	۴/۰۰۰۰	۳/۰۰	۲/۱۶	۰/۱۰	۴/۰۸	۲۰۲	احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی

ارقام جدول ۸ نشان می‌دهد که در مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای بیشترین میانگین ۴/۵۹ را احترام به دیگران و کمترین میانگین ۳/۱۶ را مؤلفه عدالت و انصاف کسب کرده است.

**سوال اول:** چه ارتباطی بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رابطه معناداری وجود دارد؟  
برای بررسی این سوال از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج آن در جدول ۹ ارائه شده است.

جدول ۹ ضرایب همبستگی بین فرهنگ سازمانی با اخلاق حرفه‌ای

متغیر	فرهنگ	کارآفرینی	اخلاق حرفه‌ای
فرهنگ	ضریب همبستگی	-	-
	سطح معناداری	-	-
اخلاق حرفه‌ای	ضریب همبستگی	۰/۴۱	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰	-

نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای ( $r=0/38$ ) در سطح ۹۹ درصد رابطه معناداری وجود دارد ( $P < 0/01$ ). بنابراین ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق گزارش شده در جدول (۳) نشان می‌دهد که متغیرهای تحقیق از همبستگی نسبتاً بالا و معناداری برخوردار هستند.

**سوال دوم:** چه رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی با ابعاد اخلاق حرفه‌ای سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی سوال فوق نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج در جدول ۱۰ ارائه گردید. نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد که بین درگیر شدن با هیچکدام از متغیرهای اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری وجود ندارد ( $P > 0/05$ ). بین یکپارچگی با برتری جویی و رقابت‌طلبی رابطه معنادار وجود دارد ( $P < 0/05$ ) اما با سایر متغیرهای اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری مشاهده نشد ( $P > 0/05$ ). بین سازگاری با عدالت و انصاف، برتری جویی و رقابت‌طلبی و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد ( $P < 0/05$ ) اما با سایر متغیرهای اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری وجود ندارد ( $P > 0/05$ ). بین ماموریت با مسئولیت‌پذیری، وفاداری، برتری جویی و رقابت‌طلبی و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد ( $P < 0/05$ )، اما با سایر متغیرهای اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری مشاهده نگردید ( $P > 0/05$ ).

جدول ۱۰ ضرایب همبستگی بین متغیرها فرهنگ سازمانی با اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای								فرهنگ سازمانی	
احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	همدردی با دیگران	احترام به دیگران	برتری‌جویی و رقابت‌طلبی	وفاداری	عدالت و انصاف	صادق بودن	مسئولیت-پذیری		
۰/۰۷۲	۰/۰۳۴	۰/۰۳۴	۰/۱۲۹	۰/۱۰۰	۰/۱۰۱	۰/۰۵۵	۰/۰۷۹	R	Sig
۰/۳۱۱	۰/۶۳۳	۰/۶۳۰	۰/۰۶۸	۰/۱۵۶	۰/۱۵۲	۰/۴۴۰	۰/۲۶۰	Sig	
۰/۰۹۶	۰/۱۱۱	۰/۰۲۵	۰/۱۴۰	۰/۱۳۷	۰/۱۰۴	۰/۰۹۲	۰/۱۳۷	R	یکپارچگی
۰/۱۷۴	۰/۱۱۷	۰/۷۳۲	۰/۰۴۷	۰/۰۵۲	۰/۱۴۱	۰/۱۹۵	۰/۰۵۲	Sig	
۰/۱۵۷	۰/۱۱۰	۰/۰۵۸	۰/۱۹۰	۰/۱۰۵	۰/۱۶۸	۰/۰۸۱	۰/۱۳۶	R	سازگاری
۰/۰۲۵	۰/۱۲۱	۰/۴۱۵	۰/۰۰۷	۰/۱۳۶	۰/۰۱۷	۰/۲۵۰	۰/۰۵۴	Sig	
۰/۱۳۹	۰/۱۱۲	۰/۰۸۸	۰/۱۶۵	۰/۱۴۲	۰/۰۵۷	۰/۰۵۳	۰/۱۶۰	R	ماموریت
۰/۰۴۸	۰/۱۱۳	۰/۲۱۲	۰/۰۱۹	۰/۰۴۴	۰/۴۲۳	۰/۴۵۳	۰/۰۲۳	Sig	

## ۶- نتیجه‌گیری و پیشنهادات

نتایج به دست آمده نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری مشاهده شد. بنابراین می‌توان گفت از آنجایی که فرهنگ سازمانی شامل عناصر متعددی است که عناصر شناختی نهفته همچون مفروضات، ارزش‌ها و باورها تا عناصر آشکارتر همچون مصنوعات و الگوها، ارزش‌ها عملیات و رفتارها را دربر می‌گیرد. از طرف دیگر اخلاق حرفه‌ای جوهره فرهنگ سازمانی می‌باشد که شالوده فرهنگ بر پایه آن بنیاد نهاده شده است. همچنین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای افزایش اثربخشی در سازمان و ایجاد نوآوری و کارآفرینی در سازمان را به همراه دارد. همچنین مشاهده گردید که بین درگیر شدن با هیچکدام از متغیرهای اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری وجود ندارد و بین یکپارچگی با برتری‌جویی و رقابت‌طلبی رابطه معنادار مستقیمی وجود دارد، اما با سایر متغیرهای اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری وجود ندارد همچنین بین سازگاری با عدالت و انصاف، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد، اما با سایر متغیرهای اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری وجود ندارد و بین ماموریت با مسئولیت-پذیری، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد، اما با سایر متغیرهای اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری وجود ندارد. لذا می‌توان گفت با افزایش یکپارچگی، حس برتری‌جویی و رقابت‌طلبی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیشتر خواهد شد و با بیشتر

شدن سازگاری در بین کارکنان منجر به افزایش میزان عدالت و انصاف، برتری‌جویی و حس رقابت‌طلبی و همچنین احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی خواهد شد و مأموریت‌ها رابطه مستقیمی با مسئولیت-پذیری، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی در بین کارکنان دارد. با توجه به نتیجه حاصله پژوهش مبنی بر این که بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری مشاهده شد. موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- در دانشگاه‌ها اختیارات کارکنان در حیطه مسئولیت‌شان باشد.
- توجه به کاهش مدیریت متمرکز و افزایش تدوین برنامه استراتژیک
- تاکید بر نظارت و ارزیابی مستمر از عملکرد کارکنان به منظور بازخورد مداوم و مستمر
- مدیران دانشگاه‌ها به منظور رعایت اخلاق حرفه‌ای در محیط کار در بعد حفظ و کرامت انسانی اظهارنظر دانشجویان و کارکنان را بشنوند.
- در بعد برقراری عدالت مدیران دانشگاه عملکرد خود کارکنان را بدون جانبداری ارزشیابی کنند.
- در بعد مسئولیت‌پذیری نیز تاکید می‌شود که کارکنان در قبال اشتباه‌های فردی خود پاسخگو و به اهداف و خط‌مشی‌های سازمان پایبند باشند.
- ایجاد سیستم پاداش مناسب که براساس شایستگی و قابلیت افراد تنظیم شده باشد و در آن به عملکرد کارکنان توجه شود.
- تاکید بر هماهنگی بین کارکنان در تمامی سطوح و مدیران دانشگاه از تصمیم‌گیری‌های عجولانه و انفرادی پرهیزند.
- مدیران دانشگاه در تعاملات با کارکنان دارای انعطاف باشند.

### تقدیر و تشکر

این پژوهش از پایان‌نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زاهدان انجام شده است. از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرستان زاهدان که در پژوهش حاضر شرکت کردند همچنین از استادانی که نویسنده را در انجام پژوهش یاری کردند متشکرم.

-کدپایان‌نامه ۱۰۹۲۱۲۱۲۹۴۱۰۰۵

تاریخ تصویب ۱۳۹۴/۱۲/۰۴

## منابع

- ۱- امیری جاوید شبنم (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر توانمندسازی کارکنان در صندوق بازنشستگی کشوری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران
- ۲- امینی محمد، رحیمی حمید، صالحی معصومه، موسوی سمیه (۱۳۹۲)، ارزیابی میزان مسئولیت‌پذیری دانشجویان دانشگاه کاشان، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، شماره ۷، ۲۷۰-۲۷۱
- ۳- انصاری منوچهر، حسینی احد، رحمانی‌یوشانلوئی حسین، سیفی سارا (۱۳۹۰)، تأثیر رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر وفاداری مشتریان بانک‌ها، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره ۳، ۱-۱۳
- ۴- حسینی سیدحیدر، باددست بنیامین (۱۳۹۴)، بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی با کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی بانک ملت استان گلستان - گرگان)، مدیریت فرهنگی، دوره ۵، شماره ۴، ۱۰۰-۱۱۴
- ۵- رحیمی حمید، آقابابایی راضیه. (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای؛ اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان، راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره ۶، شماره ۲، ۶۱-۶۷
- ۶- محسنی منوچهر (۱۳۸۹)، بررسی در جامعه‌شناسی فرهنگی ایران، تهران: انتشارات پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات.
- ۷- احمدی غلامرضا، سعادت‌مند زهره، لیث‌صفا زهرا (۱۳۸۹)، ارتباط ادراکات دانشجویان از فرهنگ سازمانی دانشگاه با پیشرفت تحصیلی آنان در دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۱۲، ۹-۲۱
- 8- Denison ,D (2011). Organizational culture: Can it be a Key Lever for Driving Organizational Change? Reprinted in S. Cartwright and C. Cooper. The Handbook of Organizational Culture. London: John Wiley & Sons
- 9- Donnell O , Boyle R, (2008), Understanding and Managing Organisational Culture, Institute of Public Administration Lansdowne Road
- 10- McNeal GS,(2010), Organizational Culture, Professional Ethics and
- 11- Nazerian S, Rahim G, Soltani I, Nazerian I.(2016), Examine the relationship between organizational culture and professional ethics among employees of the city clubs of Isfahan, Academie Royale des Sciences doutre – mer bulletin des seanCADEMIE ROYALces , 4(3), 171-176.