

رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی میان کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

الهام طاهری^۱، امیرحسین محمد داودی^{۲*}، پریوش جعفری^۳

چکیده

زمینه و هدف: نقش راهبردی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و ادارات دولتی مورد تاکید بسیاری از محققین می‌باشد. متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته را به عنوان یکی از پیش‌شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب دانسته‌اند. هدف از این مطالعه بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و جامعه‌پذیر شدن آن می‌باشد.

روش بررسی: تحقیق با هدف کاربردی، به شیوه گردآوری میدانی و به صورت توصیفی-همبستگی می‌باشد. حجم نمونه با توجه به جدول مورگان ۱۵۳ نفر تعیین و نمونه‌ها به صورت تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها؛ دو پرسشنامه استاندارد جامعه‌پذیری سازمانی Ralph cutz و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای Murray بود که روایی آن تایید شد و پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS صورت گرفت. این تحقیق گردآوری شده به کمک روش‌های آماری توصیفی و استنباطی همچون آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی ساده، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک از طریق نرم افزار آماری SPSS و PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌ها: یافته‌ها حکایت از وجود ارتباط معنی‌دار بین جامعه‌پذیری سازمانی با مسئولیت‌پذیری ($p < 0/01$) و صداقت ($r = 0/517$) و صفاقت ($r = 0/526$ و $p < 0/01$) داشت. بیشترین همبستگی جامعه‌پذیری با متغیر عدالت و انصاف ($r = 0/538$ و $p < 0/01$) و کمترین همبستگی با فروتنی ($r = 0/483$ و $p < 0/01$) بود.

نتیجه‌گیری: وجود رابطه معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی در میان کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بیانگر همبستگی نزدیک این دو متغیر با هم بود. نتایج حاکی از آن است که وجود ارتباط معنی‌دار می‌تواند در ارتقاء کیفیت عملکرد سازمان مؤثر و راهگشا باشد.

کلمات کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، جامعه‌پذیری سازمانی، معاونت آموزشی، وزارت بهداشت

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی واحد الکترونیکی دانشگاه آزاد اسلامی، کارشناس دبیرخانه شورای آموزش دندانپزشکی و تخصصی، تهران، ایران
۲. نویسنده مسئول، دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران Email : adavoudi838@yahoo.com
۳. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران

مقدمه:

جامعه‌پذیری^۱ یکی از نکات کلیدی و ضروری در هنگام‌گزینش نیروی انسانی در هر سازمان است، برای سازمان‌ها بسیار ضروری است که پس از گزینش، استخدام و ورود افراد جدید، برای آن‌ها تدابیری اتخاذ گردد تا آنان بتوانند خود را با فرهنگ حاکم بر سازمان تطبیق دهند (۱). جامعه‌پذیری یا اجتماعی شدن به معنای همسازی و هم‌نوایی فرد با ارزش‌ها، هنجارها و نگرش‌های گروهی و اجتماعی است (۲). کارکنان جدید، ارزش‌ها و منش‌های بیرون سازمان را با خودشان به داخل سازمان می‌آورند و در مقابل، سازمان‌ها تلاش می‌کنند آن‌ها را با ارزش‌ها و منش‌های درونی آشنا و سازگار نمایند. جامعه‌پذیری فرایندی است که طبق آن افراد نگرش‌ها، رفتارها و دانش مورد نیاز برای مشارکت به عنوان یک عضو سازمانی را بدست می‌آورند (۳). جامعه‌پذیری سازمانی، هم برای افراد و هم برای سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. اگر مورد کم‌توجهی یا بی‌توجهی قرار گیرد، احتمال بروز و تکرار رفتارهای بیرون از چارچوب و هنجارهای سازمانی توسط تازه‌واردها بیشتر می‌شود. استمرار این وضعیت موجب شکل‌گیری، نگرش‌ها و رفتارهای منفی، تعارضات و کشمکش‌ها، جابجایی و ترک کار می‌گردد. همچنین بالا بودن هزینه فرآیند استخدام و گزینش برای سازمان‌ها و نقش جامعه‌پذیری در موفقیت این فرآیند؛ دلیلی دیگری بر اهمیت جامعه‌پذیری سازمانی است. برای سازمان‌ها، همراهی (عجین شدن) تازه‌واردها با اعضای گروه و معیارهای عملکرد سازمانی، بسیار مهم است. تاثیر سریع عوامل سازمانی بر افراد و همچنین تاثیر ماندگار و درازمدت بر آن‌ها است. تازه‌واردها در چند ماه اول، خود را با شرایط سازمان تطبیق می‌دهند و تاثیرات پذیرفته شده در این ماه‌ها، بر رفتار و عملکرد کارکنان ماندگار و عمیق خواهد بود (۳).

عدم توجه به جامعه‌پذیری بر کارمند جدید تاثیر منفی حیاتی داشته است و کارمندان که به خوبی جامعه‌پذیر

نشده‌اند، سطوح بالایی از انتظارات برآورده نشده را از خود بروز داده‌اند و این به نوبه خود با نگرش‌های ضعیف و رفتارهای منفی و بالای ترک خدمت همراه می‌شود. یکی از مشکلات جامعه‌آموزی این است که اخلاق هیچ‌گاه در حوزه کسب و کار یا به طور کلی در حوزه اجتماعی و یا سیاسی مطرح نبوده، بلکه همواره موضوعی شخصی بوده است. انسان‌ها به اینکه راستی و درستی، خواست آنان است اذعان دارند، اما در عین حال مطالعات نشان می‌دهد که اکثریت مردم معمولاً کارها را به همان درستی که از دیگران انتظار دارند، انجام نمی‌دهند (۴).

سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی علی‌رغم نقش بی‌بدیلی که در رشد و توسعه و پیشرفت جوامع دارند، در شرایط کنونی با توجه به عدم رعایت کامل معیارهای اخلاقی، دچار مصائب و مشکلات متعددی شده‌اند که قانون‌گریزی، رابطه‌مداری، بی‌توجهی به حقوق دیگران و عدم مسئولیت‌پذیری فقط بخشی از آن محسوب می‌گردد. در واقع هر یک از جوامع به ویژه در سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی‌شان به نوعی درگیر مسائل و مشکلات ناشی از بروز ناهنجاری‌های اخلاقی هستند (۵). در مورد بررسی متغیر اخلاق حرفه‌ای با جامعه‌پذیری سازمانی تحقیق و پژوهشی در منابع فارسی وجود ندارد.

این وضعیت در کشور ما نیز وجود دارد. در برخی از سازمان‌ها خواسته یا ناخواسته تبدیل به رفتارهای غیراخلاقی شده و بخشی از رویه کاری کارمندان آن سازمان شده است. اما سازمان‌ها چگونه می‌توانند اخلاق حرفه‌ای را به جامعه‌پذیری سازمانی تبدیل کنند؟ و چگونه سازمان‌ها می‌توانند اخلاق حرفه‌ای را نهادینه کرده و جزء ملزومات فرهنگ سازمانی درآورند؟ اخلاق حرفه‌ای در سطح سازمان‌ها امروزه یکی از مسائل تاثیرگذار روز می‌باشد و رعایت اخلاق حرفه‌ای موجب افزایش تعهد و پاسخگویی درست کارمندان یک سازمان نسبت به نیازهای آن سازمان می‌باشد (۶). ساده‌ترین انگاره در تعریف

1. Socialization

اخلاق حرفه‌ای این است که آن را «مسئولیت‌پذیری در زندگی شغلی» بدانیم (۷).

هر مجموعه‌ی سازمانی دارای کدهای اخلاقی متناسب با ساختار حرفه‌ای خود است که اخلاق حرفه‌ای نام دارد (۷). در سازمان‌ها اول باید اخلاق حرفه‌ای تدوین و سپس آموزش داده شود تا کارکنان آن سازمان بتوانند آن را اجرا نمایند. جامعه‌پذیری یکی از مهم‌ترین فرایندهای سازمانی است که در صورت اجرای صحیح آن، به ویژه در سازمان‌هایی که دارای مأموریت‌ها و وظایف متنوع هستند، می‌توان به نتایج مثبتی دست یافت. در نتیجه جامعه‌پذیری سازمانی پدیده قدرتمندی است که آثار متعددی بر کارکنان دارد (۸). علاوه بر این سازمان‌ها برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد و متعهد نیاز دارند. عدم دقت کافی برای انجام وظایف از معضله‌های بزرگ دستگاه‌های اجرایی است (۹).

به اعتقاد جوزفسون، اخلاق‌گرای آمریکایی قرن بیستم و بیست و یکم، دلیل توجه به اخلاق دو نشانه بارز است: اول نقش مهم و پر معنای رفتار اخلاقی در حفظ و بقای يك جامعه مدنی و دوم وجود تعداد پر شمار از نمونه‌های ضد اخلاقی (۱۰).

اخلاق حرفه‌ای می‌تواند در حوزه‌های مختلف سازمانی و شغلی افراد وارد گردد و بر روی ارتقای کیفیت خدمت و افزایش رضایت کارکنان تاثیر مثبت گذاشته و از طریق فرهنگ سازمانی آن را اشاعه داد.

این مطالعه با توجه به عدم وجود مستندات مناسب در مورد ارتباط جامعه‌پذیری و اخلاق حرفه‌ای با هدف تعیین رابطه بین این دو متغیر، میان کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی انجام گرفت. نتایج حاصل از این پژوهش این فرصت را در اختیار مدیران و برنامه‌ریزان وزارت بهداشت، درمان آموزش پزشکی و معاونت آموزشی این وزارتخانه قرار می‌دهد تا در صورت نیاز به اتخاذ راهکارهایی برای ایجاد زیرساخت‌ها در جهت عملیاتی شدن موفق اخلاق حرفه‌ای اهتمام ورزند.

روش بررسی

این پژوهش به صورت گردآوری میدانی و از لحاظ اجرا توصیفی- همبستگی می‌باشد که در نیمه اول سال ۱۳۹۶ انجام پذیرفت. جمعیت مورد مطالعه کلیه کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی شامل تعداد ۲۴۸ نفر از کارشناسان بود. روش نمونه‌گیری در این پژوهش از نوع تصادفی ساده، در دسترس بود. بدین ترتیب که کلیه افرادی که دارای ویژگی‌های مورد نظر پژوهشگر بوده و حاضر به همکاری با پژوهشگر بودند، وارد مطالعه شدند. لذا براساس جدول مورگان تعداد ۱۵۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه می‌باشد که از دو بخش استاندارد جامعه‌پذیری سازمانی و اخلاق حرفه‌ای به عنوان مهم‌ترین ابزار جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است.

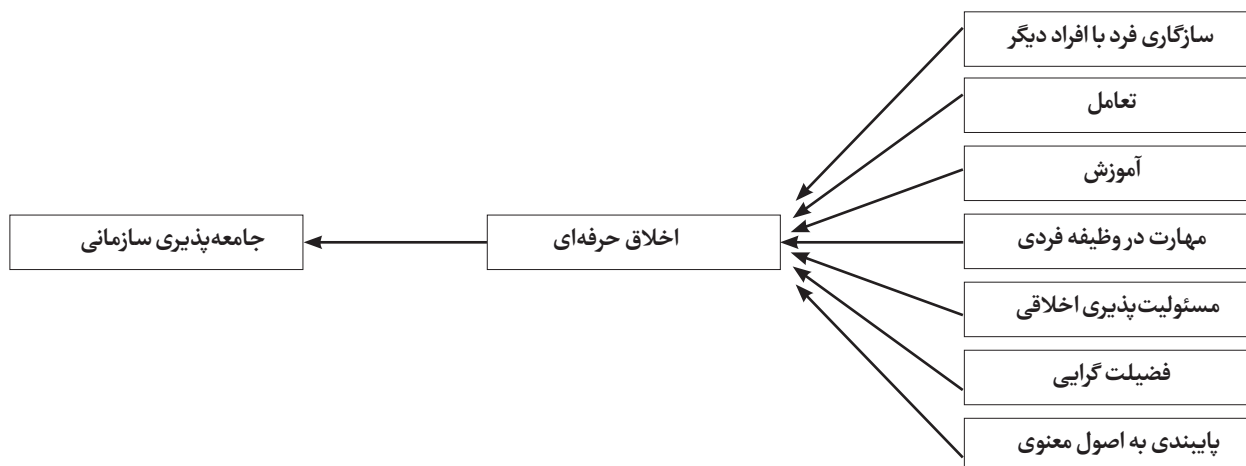
الف) پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی که توسط Ralph Cutz در سال ۱۹۸۸ ابداع گردیده و دارای ۱۶ گویه می‌باشد. این پرسشنامه دارای روایی و پایایی می‌باشد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه ۵ درجه‌ای است.

ب) پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای که توسط Murray در سال ۱۹۹۳ ابداع گردیده و دارای ۲۲ سوال و دارای روایی و پایایی می‌باشد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه ۵ درجه‌ای است. (۱۱)

روایی و پایایی:

میزان ضریب آلفای بدست آمده برای متغیر «اخلاق حرفه‌ای» برابر ۰/۸۴۶ برآورد شده که بیشتر از ۰/۷۰ است. این موضوع نشان دهنده همبستگی درونی بین متغیرها برای سنجش مفهوم مورد نظر بوده و می‌توان گفت که گویه‌های مورد نظر همگی يك متغیر را اندازه‌گیری می‌کنند. بنابراین پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای از پایایی لازم برخوردار است.

میزان ضریب آلفای بدست آمده برای متغیر «اخلاق



جدول ۱: میزان آلفای بدست آمده برای هر یک از متغیرهای تحقیق

اولویت	اولویت	راهکارها
۰/۸۴۶	۱-۲۵	اخلاق حرفه‌ای
۰/۸۷۰	۲۶-۴۰	جامعه‌پذیری سازمانی

صورت گرفته و گویه‌های شماره ۲۶، ۲۸، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴ و ۳۵ حذف شدند. بدین منظور بررسی مدل از مدل سازی معادله ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی از طریق نرم افزار Smart-PLS نسخه ۲ انجام شده است. (جدول ۲ و ۳)

طبق مقادیر مندرج در جدول ۲، مقادیر جذر AVE برای متغیرهای پنهان اخلاق حرفه‌ای (۰/۷۹۴) و جامعه پذیری (۰/۷۰۷) از همبستگی بین آن متغیرها با یکدیگر (۰/۶۷۰) بیشتر می‌باشد که این امر حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرایی متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و جامعه پذیری می‌باشد.

برای بررسی پایایی ابزار اندازه‌گیری از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شده است که نتایج بدست آمده در جدول ۴ ارائه شده است.

حرفه‌ای» برابر ۰/۸۴۶ برآورد شده که بیشتر از ۰/۷۰ است. این موضوع نشان دهنده همبستگی درونی بین متغیرها برای سنجش مفهوم مورد نظر بوده و می‌توان گفت که گویه‌های مورد نظر همگی یک متغیر را اندازه‌گیری می‌کنند. بنابراین پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای از پایایی لازم برخوردار است.

میزان ضریب آلفای بدست آمده برای متغیر «جامعه‌پذیری سازمانی» برابر ۰/۸۷۰ برآورد شده که بیشتر از ۰/۷۰ است. این موضوع نشان دهنده همبستگی درونی بین متغیرها برای سنجش مفهوم مورد نظر بوده و می‌توان گفت که گویه‌های مورد نظر همگی یک متغیر را اندازه‌گیری می‌کنند. بنابراین پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی از پایایی لازم برخوردار است.

ابتدا مدل یابی معادله ساختاری انجام شد و جامعه‌پذیری سازمانی از روایی مناسبی برخوردار نبوده و اصلاحاتی در آن

جدول ۲: نتایج آزمون بارهای عرضی و شاخص AVE برای اخلاق حرفه‌ای و جامعه‌پذیری

نتیجه	سطح قابل قبول	میزان واریانس استخراج شده (AVE)	همبستگی بین متغیرهای پنهان	بارهای عرضی		متغیرهای مشاهده شده	متغیرهای پنهان
				جامعه‌پذیری	اخلاق حرفه‌ای		
تایید روایی همگرا	بار عاملی بالاتراز ۰/۴، AVE بالاتراز ۰/۵، بارهای عرضی حداقل ۰/۱ بیشتر	۰/۶۳	۰/۶۷۶	۰/۵۴۷	۰/۷۹۲	مسئولیت‌پذیری	اخلاق حرفه‌ای
				۰/۵۵۸	۰/۸۵۴	صداقت	
				۰/۴۸۰	۰/۷۵۲	فروتنی	
				۰/۵۶۰	۰/۷۷۹	عدالت و انصاف	
روایی همگرا تایید نمی‌شود	بار عاملی بالاتراز ۰/۴، AVE پایینتر از ۰/۵، بارهای عرضی حداقل ۰/۱ بیشتر	۰/۳۶	۰/۶۷۶	۰/۵۳۰	۰/۳۳۹	گویه ۲۶ = آموزش فشرده و متمرکز	جامعه‌پذیری
				۰/۷۱۷	۰/۵۱۳	گویه ۲۷ = رفتار حیاتی و کلیدی	
				۰/۶۳۴	۰/۳۷۹	گویه ۲۸ = چهار مصاحبه عمده	
				۰/۶۹۸	۰/۵۴۵	گویه ۲۹ = روشن ساختن نکات مثبت و منفی	
				۰/۴۸۷	۰/۱۹۳	گویه ۳۰ = آموزش‌های فشرده و انجام کارهای نسبتاً سطح پایین	
				۰/۶۶۵	۰/۴۶۶	گویه ۳۱ = میزان تجربه یکسان افراد	
				۰/۴۵۷	۰/۲۶۳	گویه ۳۲ = شرکت کارکنان در پست‌های هم سطح، در یک دوره خاص آموزشی	
				۰/۴۴۴	۰/۲۰۱	گویه ۳۳ = سیستم‌های پاداش و معیار ترقی	
				۰/۳۹۲	۰/۲۵۳	گویه ۳۴ = ثابت بودن مسیر ترقی کارکنان حرفه‌ای در ۶ تا ۱۰ سال اولیه	
				۰/۵۵۳	۰/۴۰۴	گویه ۳۵ = همسو بودن سیستم‌های پاداش و معیار ارتقاء و سایر معیارهای موفقیت بایکدیگر	
				۰/۶۱۴	۰/۴۷۳	گویه ۳۶ = مشخص بودن ارزش‌های مشترک سازمان برای تمام کارکنان حرفه‌ای	
				۰/۶۳۲	۰/۴۲۴	گویه ۳۷ = به ندرت نادیده شدن ارزش‌های حمایت‌شده سازمان توسط مدیریت	
				۰/۶۲۰	۰/۴۱۱	گویه ۳۸ = ترجیح سازمان به نتایج بلند مدت نسبت به نتایج کوتاه مدت	
				۰/۷۰۳	۰/۴۶۴	گویه ۳۹ = بهبود رابطه بین مشاوران با افراد تحت آموزش	
۰/۶۷۲	۰/۴۴۳	گویه ۴۰ - وجود شباهت قابل ملاحظه در بین کاندیداهای بالقوه برای برنامه‌های آموزشی					

در این بخش روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۳: نتایج نتایج آزمون بارهای عرضی و شاخص AVE برای اخلاق حرفه‌ای و جامعه‌پذیری

نتیجه	سطح قابل قبول	میزان واریانس استخراج شده (AVE)	همبستگی بین متغیرهای پنهان	بارهای عرضی		متغیرهای مشاهده شده	متغیرهای پنهان
				جامعه‌پذیری	اخلاق حرفه‌ای		
تایید روایی همگرا	بار عاملی بالاتر از ۰/۴ بالاتر از ۰/۵، بارهای AVE عرضی حداقل ۰/۱ بیشتر	۰/۶۳	۰/۶۷۰	۰/۵۴۵	۰/۷۹۳	مسئولیت‌پذیری	اخلاق حرفه‌ای
				۰/۵۴۸	۰/۸۵۴	صداقت	
				۰/۴۱۶	۰/۷۴۸	فروتنی	
				۰/۵۴۵	۰/۷۹۳	عدالت و انصاف	
تایید روایی همگرا	بار عاملی بالاتر از ۰/۴ بالاتر از ۰/۵، بارهای AVE عرضی حداقل ۰/۱ بیشتر	۰/۵۰		۰/۶۹۹	۰/۵۱۴	گویه ۲۷ = رفتار حیاتی و کلیدی	جامعه‌پذیری

جدول ۴: پایایی ابزار اندازه‌گیری

پایایی مرکب	آلفای کرونباخ	متغیر
۰/۸۷۳	۰/۸۰۵	اخلاق حرفه‌ای
۰/۸۷۴	۰/۸۳۳	جامعه‌پذیری سازمانی

یافته‌ها و نتایج پژوهش در قالب دو بخش ارائه شده است. بخش اول، آمار توصیفی که در این تحقیق در سطح نمودارها، جداول و خلاصه‌های آماری می‌باشد. بخش دوم، آمار استنباطی شامل آماره‌ها، بیان و آزمون کردن فرض‌ها و در نهایت نتیجه‌گیری در مورد صحت فرض‌ها می‌باشد. آمار استنباطی این تحقیق شامل آزمون‌های پارامتری است. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی و خرده مقیاس‌های آن‌ها محاسبه شد، که نشان دهنده پایایی متغیرها می‌باشد.

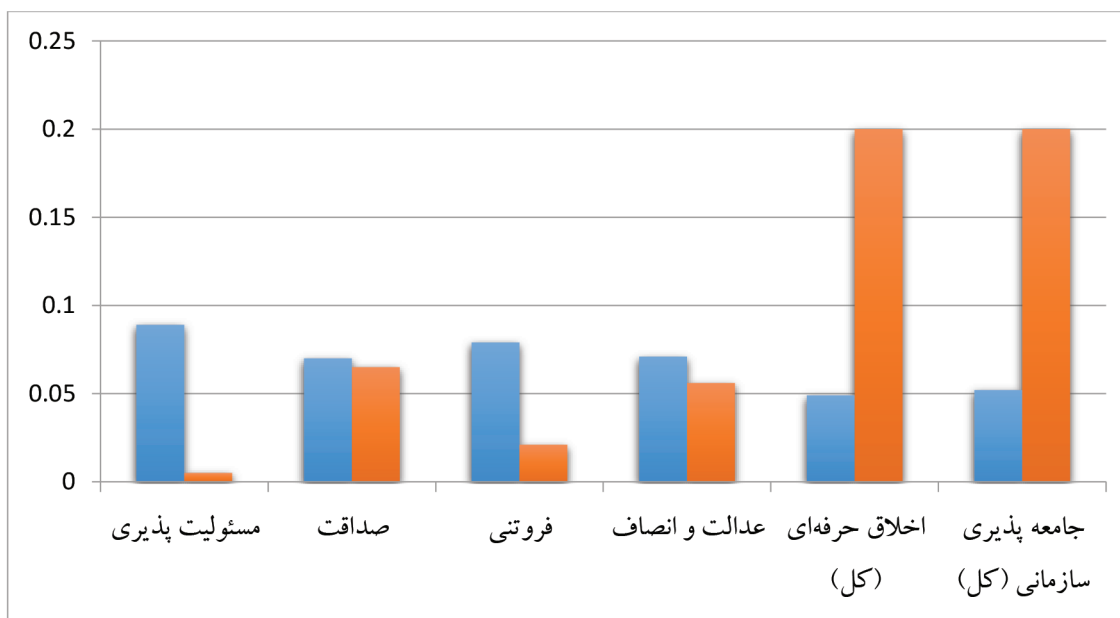
پس از توصیف کلیه داده‌ها به تحلیل و استنباط در مورد فرضیات پژوهش می‌پردازیم. قبل از هر گونه تحلیل روی متغیرهای مطرح شده از لحاظ نرمال بودن بررسی شد. برای اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن (مسئولیت‌پذیری، عدالت و انصاف، صداقت، فروتنی) و جامعه‌پذیری سازمانی با توجه به نرمالیتی و عدم نرمالیتی متغیرهای مورد پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک استفاده شد (نمودار ۱).

میزان ضریب آلفا و مقادیر پایایی مرکب برای هر دو متغیر بالاتر از ۰/۷۰ برآورد شده است. این موضوع نشان دهنده همسانی درونی بین متغیرهای مشاهده شده در هر مدل اندازه‌گیری است.

یافته‌ها

تحقیق حاضر به رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی میان کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ر در سال ۱۳۹۶ پرداخت. برای این منظور، متغیرهای مورد نظر با استفاده از پرسشنامه به دست آمد. کلیه اطلاعات با استفاده از رایانه و از طریق نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ و PLS در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت.

نمودار ۱: نتایج آزمون نرمال بودن متغیرها (n=۱۵۳)



مدل مفهومی اولیه، متغیر اخلاق حرفه‌ای که شامل چهار متغیر مشاهده شده و متغیر جامعه‌پذیری سازمانی شامل ۱۵ متغیر مشاهده شده می‌باشد. این مدل برای پاسخ به فرضیه

با توجه به نرمال نبودن توزیع ابعاد متغیر اخلاق حرفه‌ای، ماتریس همبستگی پیرسون برای بررسی وجود رابطه بین متغیرهای تحقیق در جدول ۵ ارائه می‌شود.

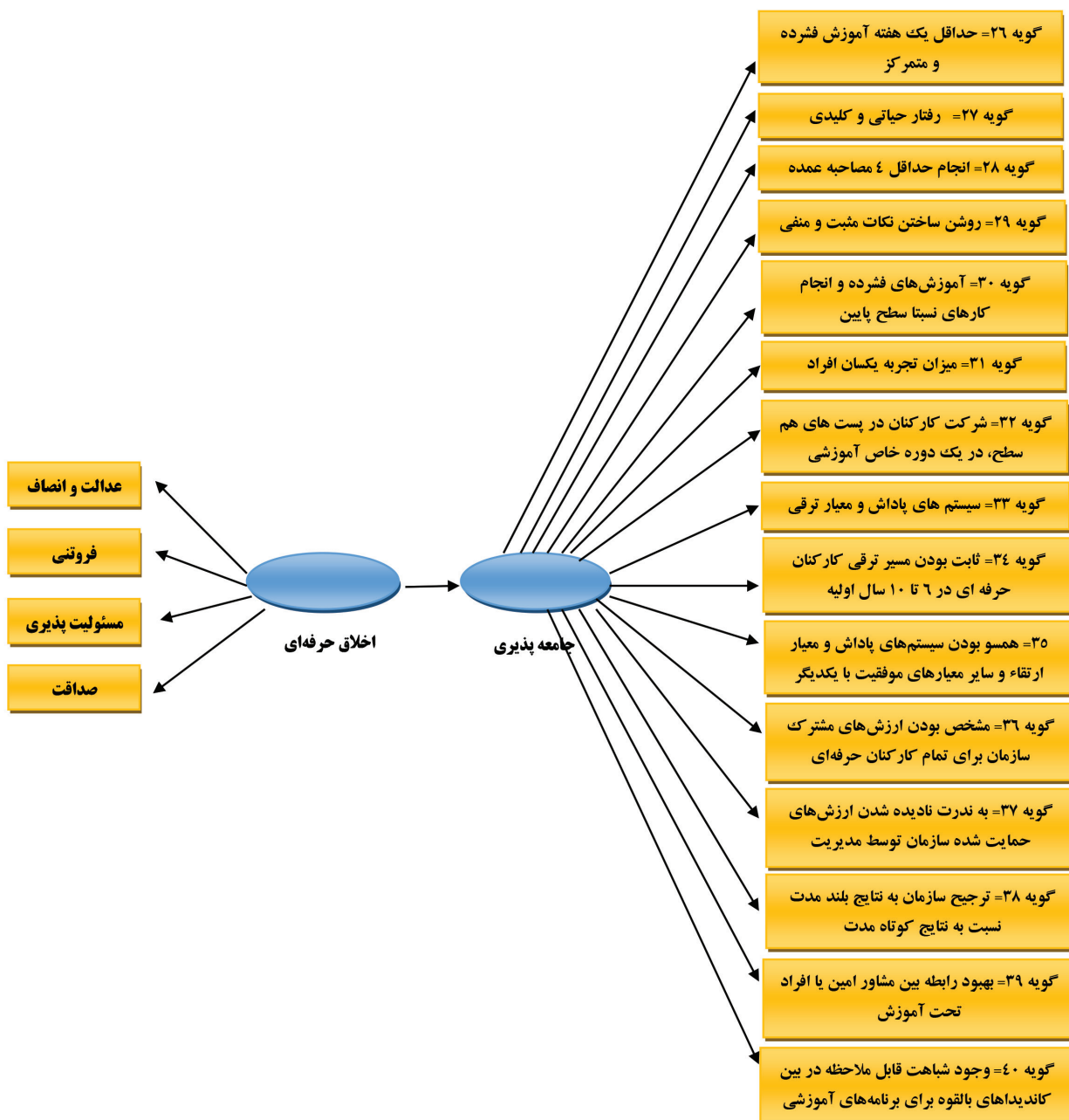
جدول ۵: ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق (n=۱۵۳)

متغیرها	مسئولیت پذیری	صداقت	فروتنی	عدالت و انصاف	اخلاق حرفه‌ای	جامعه‌پذیری سازمانی
مسئولیت پذیری	۱					
صداقت	۰/۶۸۵**	۱				
فروتنی	۰/۴۰۹**	۰/۴۹۳**	۱			
عدالت و انصاف	۰/۴۰۴**	۰/۵۱۵**	۰/۵۴۵**	۱		
اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۸۸**	۰/۸۵۳**	۰/۷۵۸**	۰/۷۸۱**	۱	
جامعه‌پذیری سازمانی	۰/۵۱۷**	۰/۵۲۶**	۰/۴۸۳**	۰/۵۳۸**	۰/۶۵۰**	۱

**معنادار در سطح ۰/۰۱ (آزمون دو دامنه)

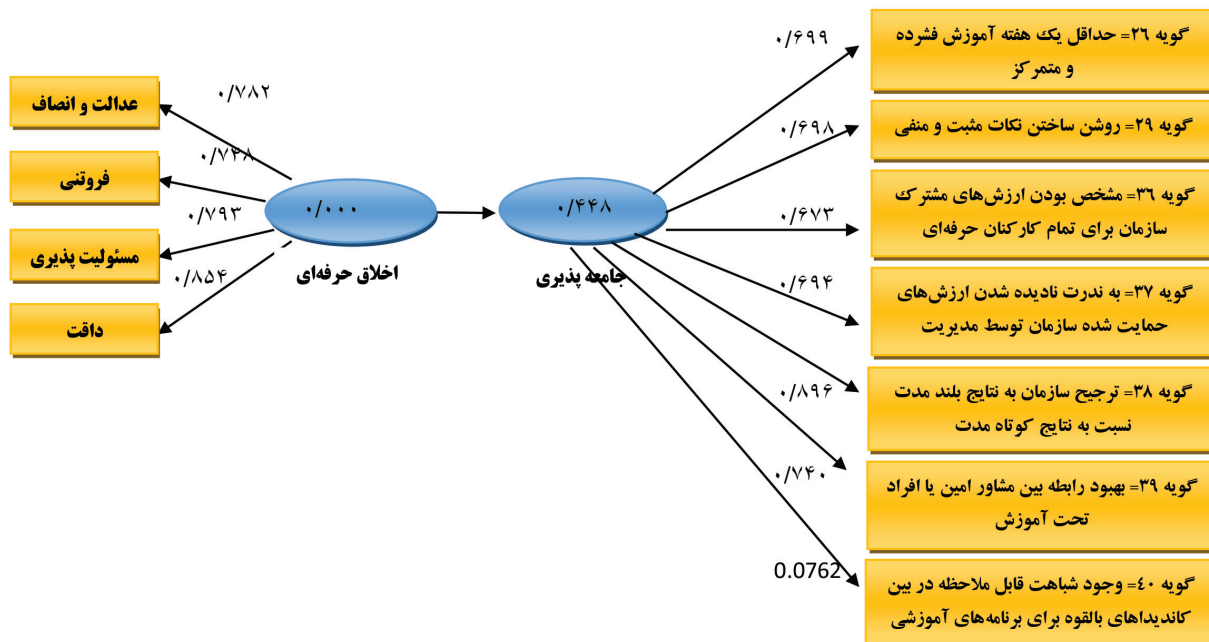
*معنادار در سطح ۰/۰۵ (آزمون دو دامنه)

اصلی که بین اخلاق حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه وجود دارد، به کار رفته است.

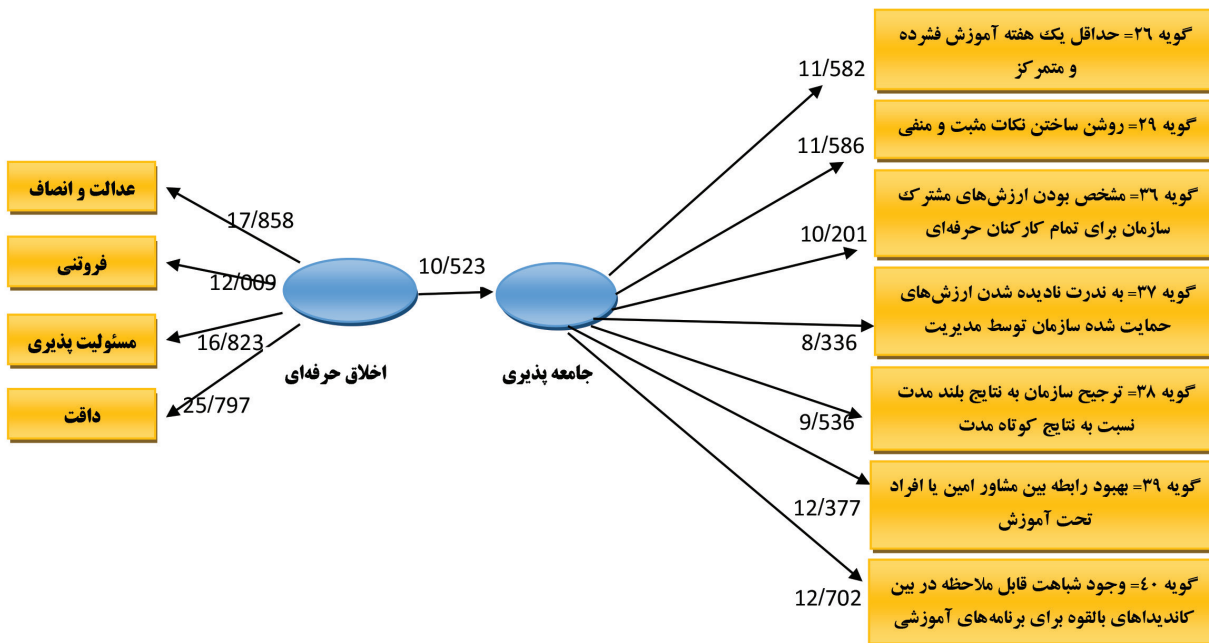


شکل ۱: مدل مفهومی برای رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی

رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی ...



شکل ۲: مدل عمومی تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر جامعه‌پذیری در حالت برآورد ضرایب مسیر و بارهای عاملی



شکل ۳: مدل عمومی تاثیر اخلاق حرفه‌ای و مدیریت مشارکتی بر جامعه‌پذیری در حالت برآورد ضرایب معناداری



جدول ۶: نتایج بخش ساختاری مدل تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر جامعه‌پذیری

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب مسیر	مقدار t	t بحرانی	جهت رابطه	نتیجه آزمون	ضریب تعیین (R ²)
جامعه‌پذیری	اخلاق حرفه‌ای	۰/۶۷۰	۱۰/۵۲۳	۱/۹۶	مستقیم	تایید	۰/۴۸۸

جدول ۷ نشان می‌دهد که آماره t برای ضریب مسیر بین «اخلاق حرفه‌ای» و «جامعه‌پذیری» برابر ۱۰/۵۲۳ برآورد شده که از ۱/۹۶ بزرگتر و در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است. بنابراین «اخلاق حرفه‌ای» با ضریب ۰/۶۷۰ بر «جامعه‌پذیری» تاثیر دارد. یعنی با تقویت اخلاق حرفه‌ای، جامعه‌پذیری کارکنان افزایش می‌یابد.

نتایج ارزیابی مدل عمومی:

ارزیابی مدل عمومی با استفاده از شاخص نیکویی برازش (GOF) صورت می‌گیرد. فرمول محاسبه GOF به صورت زیر است که در آن ($\overline{R^2}$) میانگین ضرایب تعدیل و ($\overline{communality}$) متوسط مقادیر اشتراکی است:

$$GOF = \sqrt{\overline{communality} \times \overline{R^2}}$$

$$\overline{communality} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n communality_i$$

جدول ۵: مقادیر اشتراکی مربوط به متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و جامعه‌پذیری

مقادیر اشتراکی	متغیرها
۰/۶۳۲	اخلاق حرفه‌ای
۰/۴۹۹	جامعه‌پذیری سازمانی

$$GOF = \sqrt{\overline{communality} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0/566 \times 0/488} = 0/526$$

شاخص GOF این مدل تقریباً برابر ۰/۵۳ به دست آمده که از مطلوبیت قوی مدل عمومی حکایت دارد.

به اختصار نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های مطرح شده در این پژوهش عبارت بودند از:

۱- بین مسئولیت‌پذیری و جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه وجود دارد. همبستگی متوسط، مثبت و معنی‌داری بین متغیرهای «مسئولیت‌پذیری» و «جامعه‌پذیری سازمانی» در سطح ۰/۰۱ وجود دارد ($p < 0/01$ و $F = 0/517$). بنابراین فرض صفر رد می‌شود و با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت بین «مسئولیت‌پذیری» و «جامعه‌پذیری سازمانی» کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه وجود دارد. یعنی با افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان در سازمان، جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد.

۲- بین فروتنی و جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه وجود دارد. همبستگی متوسط، مثبت و معنی‌داری بین متغیرهای «فروتنی» و «جامعه‌پذیری سازمانی» در سطح ۰/۰۱ وجود دارد ($p < 0/01$ و $F = 0/483$). بنابراین فرض صفر رد می‌شود و با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت بین «فروتنی» و «جامعه‌پذیری

Robertson & Barking (2013)، Bowman & Sketta (2000)، Takala & Paleab (2009)، Hokmolocyst (2012) که مسئولیت‌پذیری را عامل مهمی بر جامعه‌پذیری سازمانی عنوان می‌کنند، همسو بوده است. همچنین این نتایج همسو با مطالعات نیاز آذری و همکاران (۱۳۹۳)، سلیمیان (۱۳۹۲)، سلطان‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)، اعتباریان و خلیلی (۱۳۸۷) همخوانی داشت. این پژوهش با یافته‌های صالحی و دادگر (۱۳۹۵) که خلاف ارتباط را بر حسب جنسیت و سنوات خدمت مشخص می‌نمود، همسو نمی‌باشد. (۱۸-۱۲)

با توجه به وجود ارتباط صداقت با جامعه‌پذیری سازمانی، پژوهش حاضر با مطالعات Jurissi & Rodigas (۲۰۱۷)، Jozgarta & Gungormez (۲۰۱۵)، Taormina (۲۰۰۹) همسو بوده است. همچنین تحقیق با مطالعات عزیز نژاد (۱۳۹۵)، اعتباریان و همکاران (۱۳۹۴)، نیاز آذری و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی و عباسی (۱۳۹۱)، ریسی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد. اما پژوهش اعتباریان و همکاران (۱۳۹۴) در رابطه با الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران که اختلاف نظر معنی‌داری بین اعضاء جامعه آماری نسبت به عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایرانی وجود داشت، همسو با نتایج تحقیق حاضر نمی‌باشد که به نظر می‌رسد می‌تواند به عنوان دلایل اختلاف نتایج این تحقیقات با تحقیق حاضر تلقی شود. (۲۴-۱۹ و ۱۴ و ۱۲)

با توجه به وجود ارتباط فروتنی با جامعه‌پذیری سازمانی بررسی حاضر با نتایج مطالعات Jurissi & Rodigas (۲۰۱۷)، Juzgarte & Gangormaz (۲۰۱۵)، Taormina (۲۰۰۹) همسو بوده است. نتایج مطالعات عزیز نژاد (۱۳۹۵)، اعتباریان و همکاران (۱۳۹۴)، نیاز آذری و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی و عباسی (۱۳۹۱)، ریسی و همکاران (۱۳۹۰)، سلیمیان (۱۳۹۲) با یافته‌های این پژوهش همخوانی دارد. (۲۴-۱۹ و ۱۵ و ۱۴ و ۱۲) همچنین وجود ارتباط عدالت و انصاف با جامعه‌پذیری

سازمانی» کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه وجود دارد. یعنی با افزایش فروتنی کارکنان در سازمان، جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد.

۳- بین عدالت و انصاف و جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه وجود دارد. همبستگی متوسط، مثبت و معنی‌داری بین متغیرهای «عدالت و انصاف» و «جامعه‌پذیری سازمانی» در سطح $0/01 < p$ و $t = 0/538$. بنابراین فرض صفر رد می‌شود و با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت بین «عدالت و انصاف» و «جامعه‌پذیری سازمانی» کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه وجود دارد. یعنی با افزایش عدالت و انصاف در سازمان، جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد.

۴- بین صداقت و جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه وجود دارد. همبستگی متوسط، مثبت و معنی‌داری بین متغیرهای «صداقت» و «جامعه‌پذیری سازمانی» در سطح $0/01 < p$ و $t = 0/526$. بنابراین فرض صفر رد می‌شود و با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت بین «صداقت» و «جامعه‌پذیری سازمانی» کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی رابطه وجود دارد. یعنی با افزایش صداقت کارکنان در سازمان، جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد.

بحث

نتایج این پژوهش حاکی از آن است که ۴۱/۸ درصد کارکنان بین ۴۶ تا ۵۵ ساله هستند و و بیشتر پاسخگویان زن هستند با ۵۲/۹ درصد و ۵۱/۶ درصد آنان دارای سابقه بیشتر از ۲۰ سال بوده و ۲۹/۴ درصد آنان دارای تحصیلات فوق لیسانس هستند. با توجه به وجود ارتباط مسئولیت‌پذیری با جامعه‌پذیری سازمانی مطالعه حاضر با نتایج بررسی‌هایی

و قابلیت سازمان‌ها را در کسب و تحقق اهدافشان افزایش دهد. همچنین به مدیران توصیه می‌شود جهت بهبود و ترویج اخلاق حرفه‌ای کارکنان نسبت به تدوین آداب‌نامه، آیین‌نامه و منشور در این زمینه اهتمام ورزند و جهت ایجاد انگیزه بیشتر در بین کارکنان سازمان، کارکنانی را که دارای ویژگی مثبتی در خصوص ارتقاء اخلاق حرفه‌ای در سازمان هستند، شناسایی و مورد تمجید و تشویق قرار گیرند. همچنین ارزش‌های مورد قبول سازمان و کارشناسان و مدیران در هر سازمانی مشخص و معرفی گردند تا بتوان از آن‌ها برای افزایش اخلاق حرفه‌ای بهره جست.

تشکر و قدردانی

این مقاله قسمتی از پایان‌نامه با عنوان رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در سال ۱۳۹۶ در مقطع کارشناسی ارشد است که با حمایت واحد الکترونیکی دانشگاه آزاد اجرا شده است.

سازمانی در مطالعه حاضر در مقایسه با نتایج مطالعات Jurissi & Rodigas (۲۰۱۷)، Juzgarte & Gangormaz (۲۰۱۵)، Taormina (۲۰۰۹)، Cardatas (۲۰۱۴) نشان دهنده همسویی این نتایج می‌باشد. نتایج تحقیقات عزیزی نژاد (۱۳۹۵)، اعتباریان و همکاران (۱۳۹۴)، نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳)، حسینی و عباسی (۱۳۹۱)، ریسی و همکاران (۱۳۹۰) با یافته‌های این پژوهش همخوانی دارد. (۲۴-۱۹ و ۱۴ و ۱۲)

نتیجه‌گیری

با در نظر گرفتن وجود رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و جامعه‌پذیری سازمانی که در این پژوهش به صورت رابطه خطی است، اگر اخلاق حرفه‌ای را متغیر «پیش‌بین» بنامیم و جامعه‌پذیری سازمانی را به عنوان متغیر «ملاک» در نظر بگیریم؛ متغیر پیش‌بین قادر است تغییرات متغیر ملاک را تبیین کند. بنابراین نقش اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از زیرشاخه‌های اخلاقی می‌کوشد به مسائل گوناگون اخلاق حرفه‌ای پاسخ دهد، در این بخش تثبیت می‌گردد

منابع

۱. سلطان‌زاده، و، فلاوندی، ح، سید عباس‌زاده، م. م. روابط ساده و ترکیبی بین جامعه‌پذیری سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان دانشگاه ارومیه، فصلنامه علمی-پژوهشی، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، (۱) ۱۳۹۳.
۲. علاقه‌بند، ع. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، چاپ نوزدهم، تهران: انتشارات روان، ۱۳۷۶.
3. Maanen JV, Schein EH. Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior* 1979. 1(1): 209-64.
۴. قناعتی، ر. بررسی اخلاق فردی و اجتماعی در سیره علوی، دانشگاه بین‌المللی قزوین، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. ۱۳۸۸.
۵. رجبی، ح. ارزیابی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس با تکیه بر آموزه‌های اخلاقی و مدیریتی سعدی در بوستان و گلستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. ۱۳۹۲.
۶. فرامرز قراملکی، ا. پژوهش‌نامه اخلاق، (۳) ۱۳۸۳.
۷. ایمانی پور، م. اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش، مجله ایرانی و تاریخ پزشکی، ۲۵-۳۸، (۶) ۱۳۹۱.

۸. کریمی، ف. جامعه‌پذیری و نگهداشت نیروی انسانی در سازمان. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی، فرهنگی، (۱۰۷) و (۱۰۶) ۱۳۸۸.
۹. شائمی برزکی، ع و اصغری، ژ. رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز کردستان، پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۱-۱۳۷ (۳) ۱۳۸۹.
۱۰. اسفندیاری مقدم، ع. اخلاق حرفه‌ای کتابداران و اطلاع رسانی، تهران: انتشارات کتابدار، ۱۳۸۶.
۱۱. سرمد، ز، حجازی، او بازرگان، ع. روش تحقیق در علوم رفتاری، ویرایش تهران: انتشارات آگاه، ۱۳۹۰.
۱۲. مرتضوی، س، پورآزاد، ن، امیررضوی، پ و صادقی مقدم، م. بررسی نقش تعدیل‌گری متغیر اهمیت مسئولیت اجتماعی بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی شرکت‌های صنایع غذایی شهر مشهد. مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد. ۲۱۷-۱۹۳-۱۳۸۹.
13. Takala, T. and Pallab, P. (2000): "Individual, Collective and Social Responsibility of the Firm", *Business Ethics: A European Review*, Vol. 9, No.2, pp: 109-118.
۱۴. نیاز آذری، ک، عنایتی، ت، بهنام فر، ر و کهرودی، ز. رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران، نشریه پرستاری ایران، ۴۲-۳۴ (۸۷) ۱۳۹۰.
۱۵. سلیمیان، م ع. رابطه اخلاق کاری و مسئولیت اجتماعی، پایان نامه ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت تحول. ۱۳۹۲.
۱۶. سلطان‌زاده، و، قنبری، س و بهشتی‌راد، ر. تاثیرپذیری روانشناختی محیط کار از آموزش ضمن خدمت؛ آموزش نقش میانجی جامعه‌پذیری کارکنان. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۱۲۳-۱۰۳ (۶) ۱۳۹۴.
۱۷. اعتباریان، ع ا و خلیلی، م. رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی: مطالعه موردی کارکنان سازمان تامین اجتماعی اصفهان. نشریه: دانش و پژوهش در روانشناسی، ۱۰۶-۸۱ (۳۶ و ۳۵) ۱۳۸۷.
۱۸. صالحی، م و دادگر، ز. رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی از دیدگاه پرستاران بیمارستان امام خمینی^(۵) ساری، نشریه اخلاق زیستی، ۴۶-۳۳ (۲۰) ۱۳۹۵.
19. Yozgata, U., Güngörmez, D. (2015). The Mediating Role of Social Integration on the Effect of Proactive Socialization Tactics Applied by Newcomers on Their Organizational Commitment *Social and Behavioral Sciences* 207, 462 – 471.
20. Taormina, R. J. (2009). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture, *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 650-676
۲۱. عزیزی نژاد، ب. الگویابی ساختاری روابط بین کیفیت زندگی کاری، جامعه‌پذیری کارکنان و تعهد سازمانی، نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۹۴-۷۵ (۳) ۱۳۹۵.
۲۲. اعتباریان، ع ا، رشیدپور، ع، شاه علی، م و کاووسی ا. الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران، نشریه: مدیریت شهری، ۶-۳۹۳ (۳۹) ۱۳۹۴.
۲۳. حسینی، ن و عباسی، ع. ارائه راهکارهایی جهت نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی، نشریه: اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱۵۴-۱۲۹ (۱) ۱۳۹۴.
۲۴. ریسی، ز، سلیمیان، ف، نجاری، ر و امیرخانی، اح. رابطه بین جامعه‌پذیری و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان شریعتی اصفهان، مدیریت اطلاعات سلامت، ویژه‌نامه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، ۱۰۴-۱۱۱ (۱۳۹۰).

The Relationship Between Professional Ethics And Organizational Socialization Staff Deputy of Education Ministry of Health And Medical Education

Elham Taheri¹, Amir Hossein Mohammad Davodi^{2*}, Parivash Jafari³

Abstract:

Background and objective: The strategic role of professional ethics in government agencies and organizations has been emphasized by many scholars. Strategic management professionals consider good ethics to be a prerequisite for good strategic management. The purpose of this study was to investigate the status of professional ethics among the staff of the Ministry of Health, Medical Education and Education, and its socialization.

Methods and Materials: The research is applied in a descriptive-correlative way. According to the Morgan table, the sample size was determined 153 people and samples were selected randomly. Data were collected by two questionnaires: Ralph Cutz standard socialization questionnaire and Murray's professional ethics questionnaire, whose validity was confirmed and Their reliability was measured using Cronbach's alpha coefficient and SPSS software. The collected data were analyzed using descriptive and inferential statistical methods such as Pearson correlation test, simple linear regression, Kolmogorov-Smirnov test and Shyprov-Wilk test using SPSS and PLS software.

Results: Findings indicate a significant relationship between organizational socialization and accountability ($r=0.517$, $P<0.01$) And honesty ($r=0.526$, $P<0.01$). The most correlation of socialization was with the variable of justice and fairness ($r=0.538$, $P<0.01$) And the least solidarity with modesty ($r=0.538$, $P<0.01$).

Conclusion: There is a significant relationship between professional ethics and organizational socialization among employees of the Ministry of Health and Medical Education Expresses the close correlation of these two variables together. The results indicate that a meaningful relationship can be effective in promoting the quality of organization's performance.

Keywords: Professional Ethics, Organizational Socialization, Medical Education, Ministry of health

1. Master Student Education Management Islamic Azad University E- Campus, Expert of the Secretariat of the Council for Dentistry and Specialist Education, Ministry of Health, Tehran, Iran.
2. Corresponding Author, Associate Professor, Department of Educational Management, Faculty of Humanities Islamic Azad University, Saveh unit, Saveh, Iran. adavoudi838@yahoo.com
3. Associate Professor, Faculty of Economics and management, Islamic Azad University, Science and Research Unit of Tehran, Tehran, Iran.