بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های شغلی با رفتارهای انحرافی سازمانی درکارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان اردل

دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۲۷ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۲۲

علیرضا رئیسی[۱]، زهره کریمیان کاکلکی[۲*]

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، گروه بهداشت، دانشکده علوم پزشکی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران ۲. استادیار، گروه بهداشت، دانشکده علوم پزشکی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: وجود رفتارهای انحرافی در سازمان‌ها باعث کاهش اثربخشی سازمان می‌شود. هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های شغلی با رفتارهای انحرافی سازمانی در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان اردل بود.

روش کار: در این مطالعه توصیفی تحلیلی، ۱۴۸ نفر از کارکنان مراکز بهداشتی–درمانی شهرستان اردل در استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۸ به‌طور تصادفی ساده وارد مطالعه شدند و پس از کسب رضایت آگاهانه، توزیع پرسشنامه‌ها بین آنها صورت گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای، ارزش‌های شغلی و رفتار انحرافی سازمانی بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ و آزمون‌های آماری توصیفی، همبستگی و رگرسیون چند متغیره مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: میانگین نمره اخلاق حرفه‌ای ۱۲/۸۵±۶۵/۰۲، نمره ارزش‌های شغلی۱۵/۴۴ ± ۷۲/۰۴ و نمره رفتارهای انحرافی سازمانی ۱۲/۰۳±۴۲/۰۲ بود. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چند متغیره نشان داد که متغیر اخلاق حرفه‌ای (p<۰/۰۵) و ارزش‌های شغلی(p<۰/۰۵) پیش‌بینی‌کننده‌های رفتارهای انحرافی سازمانی هستند و متغیر اخلاق حرفه‌ای پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری است. بین میانگین نمره اخلاق حرفه‌ای با ارزش‌های شغلی رابطه آماری معنی‌دار و مستقیم (r=۰/۱۸۳) و بین میانگین نمره رفتار انحرافی سازمانی با میانگین نمره اخلاق حرفه‌ای (r=-۰/۴۰۲) و میانگین نمره ارزش‌های شغلی (r=-۰/۰۹) رابطه معنی‌دار و معکوس وجود داشت (p<۰/۰۵).

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج انتظار می‌رود با ارتقاء اخلاق حرفه‌ای کارکنان و اهمیت دادن به ارزش‌های شغلی میزان رفتارهای انحرافی سازمانی در کارکنان کاهش یابد.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، ارزش‌های شغلی، رفتار انحرافی سازمانی

* **نویسنده مسئول:** استادیار، گروه بهداشت، دانشکده علوم پزشکی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

ایمیل: zohrehkarimian68@gmail.com **تلفن:** ۰۹۱۳۲۳۶۶۹۱۰ **نمابر:** ۰۳۸۳۳۳۶۱۰۳۱

مقدمه

مهم‌ترین فاکتور تعیین‌کننده در حرکت درست سازمان به سوی اهداف سازمانی، نیروی انسانی است و ایجاد بستر مناسب جهت مسئولیت‌پذیری و احساس تعهد در کارکنان در رسیدن به عملکرد بهینه از جمله دغدغه‌های هر سازمانی می‌باشد (۱). از موضوعات مهم در بروز مشکل برای سازمان‌ها، فساد و کارهای غیر اخلاقی می‌باشد (۲). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از استانداردها و اصول مربوط به رفتار بشری است که تعیین‌کننده رفتار افراد و گروه‌هاست (۳). مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای شامل دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار است (۴). همچنین فطرت انسانی تمایل به ارزش‌های مثبت دارد و این موجب وفاداری و تعهد بیشتر به کار و سازمان خواهد شد. در حقیقت، این ارزش‌ها هستند که پایه و اساس ایجاد انگیزه در افراد می‌شوند و بر ادراک افراد نیز تأثیر می‌گذارند (۵).

ارزش‌ها به‌طور عمومی دسته‌ای از عقاید، نظریات و نگرش‌ها در مورد آنچه درست و ارزشمند است می‌باشد و غالباً به ایده‌هایی اطلاق می‌شوند که انسان‌ها درباره خوب و بد، مطلوب و نامطلوب دارند (۶). در یک محیط سرشار از حاکمیت ارزش‌های اخلاقی است که مدیران و کارکنان نیروی لازم را برای حرکت به‌سوی اهداف سازمانی بر پایه ارزش‌های اخلاقی و انسانی به دست می‌آورند (۷). از طرفی در سازمان‌های کنونی توجه بسیاری به رفتارها، دیدگاه‌ها و احساسات افراد برای موفقیت سازمان در عرصه رقابت می‌شود، توجه به رفتار انحرافی هم از این قاعده مستثنی نیست، چرا که بروز رفتارهای انحرافی همچون دروغ‌گویی، تهمت و افترا، شایعه‌پراکنی و رفتارهای ضد تولید، سلامت سازمان را به خطر می‌اندازد و طی آن فرد یا گروه قواعد، سیاست‌ها، ارزش‌ها سازمان را در محل کار خود از روی قصد نقض می‌کند (۸).

رفتارهای انحرافی، آگاهانه صورت می‌گیرد، هنجارهای سازمان را بر هم می‌زنند، سلامت افراد یا سازمان را تهدید می‌کنند و این رفتارها هزینه‌های زیادی را برای سازمان‌ها به بار می‌آورند (۹). ماهیت رفتار انحرافی پنهانی و موذیانه است. بر خلاف رفتارهای مدنی- سازمانی که زمینه اثربخشی فعالیت‌ها و تلاش‌های سازمانی را فراهم می‌کنند، می‌توانند به سادگی سلامتی کارکنان و سازمان را به مخاطره افکنده و از این طریق باعث تضعیف اثربخشی سازمانی شوند (۱۰).

نتایج مطالعه گل‌پرور و همکاران در خصوص نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتار انحرافی در محیط کار در کارکنان شرکت وزارت نفت در اصفهان نشان داد که بین اخلاق کاری اسلامی و وفاداری سازمانی با رفتار انحرافی در محیط کار رابطه منفی و معناداری وجود دارد (۱۱). مطالعه غلامرضایی و همکاران با عنوان نقش تفکر، ارزش‌های اخلاقی و انحراف رفتاری در میزان تردید حرفه‌ای حسابرسان نیز به رابطه معکوس بین ارزش‌های اخلاقی و انحراف رفتاری اشاره داشت (۱۲). در مطالعه قاسم‌زاده و همکاران در خصوص نقش میانجی هویت سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کار در کارکنان و متخصصان درمانی بیمارستان‌های شهرستان‌های ماکو، شوط و پلدشت نتایج نشان داد اخلاق حرفه‌ای در تقویت هویت سازمانی نقش دارد و هویت سازمانی موجب ارتقاء رفتار شهروندی و کاهش رفتار انحرافی کار می‌شود (۱۳). بنابراین متغیرهای ارزشی و اخلاقی، نگرش افراد را نسبت به پدیده‌های مختلف تحت‌تأثیر قرار می‌دهند و سپس نگرش مذکور است که رفتار افراد را در موقعیت جهت‌دهی می‌کند و می‌توان گفت که سپس باعث کاهش رفتارهای منفی و انحرافی در محیط کار می‌شود (۱۴). توجه به اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های شغلی در برخی مشاغل از جمله علوم پزشکی و رشته‌های وابسته که به طور مستقیم یا غیرمستقیم با جان انسان مرتبط هستند، دارای اهمیت بسزایی است، نظام بهداشت و درمان به عنوان سازمانی است که به نیازهای بهداشتی افراد پاسخ می‌دهد، بنابراین تأکید بر مبانی اخلاقی در این مشاغل نقش مهمی در ارتقاء ارزش‌های انسانی دارد (۱۵). با توجه به اهمیت شغلی و خدمات ارائه‌شده توسط کارکنان در بخش بهداشت و درمان و با توجه به پیامدهای منفی رفتارهای انحرافی برای فرد و سازمان و نیز نقشی که اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های شغلی در کاهش این گونه رفتارها و بهبود عملکرد کارکنان دارند، پژوهش حاضر با هدف سنجش ارتباط اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های شغلی با رفتارهای انحرافی سازمانی در کارکنان شبکه بهداشت شهرستان اردل صورت گرفت.

روش کار

در این پژوهش توصیفی تحلیلی، جامعه آماری کلیه کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان اردل در استان

چهارمحال و بختیاری (۲۴۰ نفر) شامل ۳۰ نفر پزشک، ۶۰ نفر ماما، ۱۱۰ نفر مراقب سلامت، ۴۰ نفر کارشناس بهداشت محیط و بهداشت حرفه‌ای بودند. حجم نمونه با اطمینان ۹۵٪، انحراف استاندارد ۰/۵ و خطای ۵٪ تعداد ۱۴۸ نفر برآورد شد. شرکت‌کنندگان به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و سپس به‌طور تصادفی ساده بر اساس قرعه‌کشی وارد مطالعه شدند. معیار ورود به مطالعه شامل شاغل‌بودن در شبکه بهداشت و درمان اردل و تمایل برای شرکت در مطالعه و معیار خروج از مطالعه عدم تمایل جهت ادامه شرکت در مطالعه و تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها بود.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های مشخصات دموگرافیک، اخلاق حرفه‌ای، ارزش‌های شغلی و رفتار انحرافی بود. مشخصات دموگرافیک شامل سن، جنس، مدت خدمت و تحصیلات بود. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای توسط قاسم‌زاده و همکاران طراحی شده‌است (۱۶). این ابزار شامل ۱۶ گویه و ۸ مؤلفه مسئولیت‌پذیری، صادق‌بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی را بررسی می‌کند. روش نمره‌گذاری آن به صورت طیف لیکرت (۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد) و نمره‌ای که آزمودنی می‌تواند اخذ نماید، حداقل ۱ و حداکثر نمره برابر با ۸۰ بود. همچنین به دلیل زیربنای نظری مناسب و تأیید خبرگان با تخصص موضوعی از روایی لازم برخوردار است و پایایی آن در مطالعه قاسم‌زاده و همکاران با ضریب آلفاکرونباخ ۰/۸۰ به دست آمده‌است (۱۶). میزان ارزش کاری توسط پرسشنامه ارزش‌های شغلی سنجیده شد که برگرفته از مطالعه شهری و همکاران شامل ۱۵ سؤال است. مقیاس نمره‌گذاری آن، به صورت طیف لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۷=کاملاً موافقم) بود. هدف آن ارزیابی ارزش‌های کاری در سازمان از ابعاد مختلف (ارزش‌های فردی، ارزش‌های سازمانی، ارزش‌های فرهنگی) بود و حداقل نمره ۱۵ و حداکثر نمره برابر با ۱۰۵ می‌باشد. در مطالعه شهری و همکاران روایی صوری این ابزار به تأیید دو تن از اساتید گروه مدیریت دولتی رسیده و پایایی با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ محاسبه شد (۱۷). رفتار انحرافی شغلی به وسیله پرسشنامه ۱۲ سؤالی بنت و رابینسون (۲۰۰۰)، ارزیابی شد که رفتارهای انحرافی معطوف به افراد و رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان را مورد سنجش قرار می‌دهد. طیف پاسخگویی مورداستفاده برای آن، شش درجه‌ای (هرگز=۱ تا همیشه=۶) می‌باشد. دامنه امتیازات کل از ۱۲ تا ۷۲ می‌باشد که نمره بالاتر نشانگر رفتارهای انحرافی بالاتر است (۱۰)، در مطالعه گل پرور و همکاران تأیید روایی آن صورت گرفته و پایایی آن با آلفا کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شد (۱۰). پایایی هر سه ابزار در مطالعه پایلوت صورت گرفته پیش از اجرای پژوهش حاضر با آلفا کرونباخ بالای ۰/۸۰ مورد تأیید قرار گرفتند.

پس از کسب مجوز و کد اخلاق، پرسشنامه‌ها و رضایت‌نامه کتبی و آگاهانه توسط محقق بین کارکنان شبکه بهداشت و درمان توزیع و به آنها اطمینان داده شد که نیازی به ذکر نام و اطلاعات شخصی نمی‌باشد. تکمیل پرسشنامه‌ها به‌صورت خود گزارشی انجام گرفت. به این صورت که پرسشنامه در زمان استراحت کارکنان در اختیار آنها قرار داده شد و بعد از تکمیل، توسط محقق جمع‌آوری شد. بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS24 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و جهت توصیف خصوصیات دموگرافیک و میانگین نمره متغیرهای اصلی واحدهای پژوهش از آمار توصیفی (میانگین نمره، فراوانی و درصد) استفاده شد. جهت تعیین ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های شغلی با رفتار انحرافی سازمان از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

نتایج

در مطالعه حاضر ۴۱/۲ درصد از شرکت‌کنندگان مرد بودند. ۶۸ نفر (۴۵/۹ درصد) در رده سنی ۴۰-۳۶سال قرار داشتند، ۵۶ نفر (۲۷/۸درصد) مدت ۱۰-۶ سال سابقه خدمت داشتند و ۶۰ نفر (۴۰/۵ درصد) دارای تحصیلات لیسانس بودند. مشخصات دموگرافیک شرکت‌کنندگان در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی مشخصات دموگرافیک در کارکنان شبکه بهداشت و درمان

متغیر		فراوانی (درصد)
جنسیت	مرد	۶۱ (۴۱/۲)
	زن	۸۷ (۵۸/۸)
سن (سال)	۲۵-۳۰	۲۱ (۱۴/۳)
	۳۱-۳۵	۳۶ (۲۴/۳)
	۳۶-۴۰	۴۸ (۴۵/۹)
	بالای ۴۰	۲۳ (۱۵/۵)
مدت خدمت (سال)	۱-۵	۳۸ (۲۵/۷)
	۶-۱۰	۵۶ (۳۷/۸)
	۱۱-۱۵	۳۹ (۲۶/۴)
	بیشتر از ۱۵	۱۵ (۱۰/۱)
تحصیلات	کاردان	۴۸ (۳۲/۵)
	کارشناس	۶۰ (۴۰/۵)
	پزشک	۴۰ (۲۷)

نرمال‌بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای اخلاق حرفه‌ای (p=۱/۹۶۵)، ارزش‌های شغلی (p=۱/۴۶۱) و رفتار انحرافی سازمانی (p=۰/۲۷۳) مورد تأیید قرار گرفت. میانگین نمره اخلاق حرفه‌ای ۱۲/۸۵±۶۵/۰۲، میانگین نمره ارزش‌های شغلی ۱۵/۴۴±۷۲/۰۴ و میانگین نمره رفتارهای انحرافی سازمانی ۱۲/۰۳±۴۲/۰۲ بود. میانگین و انحراف معیار نمره اخلاق حرفه‌ای، ارزش‌های شغلی و رفتار انحرافی سازمانی در جدول (۲) گزارش شده‌است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار نمره اخلاق حرفه‌ای، ارزش‌های شغلی و رفتار انحرافی سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان

متغیر	انحراف معیار± میانگین	حداقل نمره کسب‌شده	حداکثر نمره کسب‌شده
اخلاق حرفه‌ای	۱۲/۸۵±۶۵/۰۲	۳۰	۸۰
ارزش‌های شغلی	۱۵/۴۴±۷۲/۰۴	۳۵	۹۹
رفتار انحرافی سازمانی	۱۲/۰۳±۴۲/۰۲	۱۵	۷۰

نتایج نشان داد بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های شغلی با رفتار انحرافی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون رگرسیون چند متغیره، دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های شغلی توانستند حدود ۵۴ درصد از واریانس رفتارهای انحرافی سازمانی را پیش‌بینی کنند که متغیر اخلاق حرفه‌ای قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده می‌باشد (جدول۳).

جدول۳. پیش‌بینی رفتارهای انحرافی سازمانی توسط اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های شغلی در کارکنان شبکه بهداشت و درمان

متغیر	β استانداردنشده	β استاندارد شده	انحراف استاندارد	آماره T	P-value	R2
اخلاق حرفه‌ای	-۰/۳۷۳	-۰/۳۹۹	۰/۰۷۲	-۵/۱۵۷	۰/۰۰۶	۰/۴۰۳
ارزش‌های شغلی	-۰/۰۱۵	-۰/۰۱۹	۰/۰۶۰	-۰/۲۴۳	۰/۰۰۸	

نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای اخلاقی حرفه‌ای، ارزش‌های شغلی و رفتار انحرافی سازمانی نشان داد که بین میانگین نمره اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های شغلی ارتباط مستقیم و معنی‌دار ($p<۰/۰۰۱$) و رابطه میانگین نمره رفتار انحرافی سازمانی با اخلاق حرفه‌ای ($p<۰/۰۰۱$) و ارزش‌های شغلی ($p<۰/۰۰۱$) معکوس و معنی‌دار است (جدول ۴).

جدول ٤. ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای، ارزش‌های شغلی و رفتار انحرافی سازمانی کارکنان شبکه بهداشت و درمان

متغیر	رفتار انحرافی سازمانی	ارزش‌های شغلی
اخلاق حرفه‌ای	r= -۰/۴۰	r=۰/۱۸
	p<۰/۰۰۱	p<۰/۰۰۱
ارزش‌های شغلی	r= -۰/۰۹	-
	p<۰/۰۰۱	

بحث

پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های شغلی با رفتارهای انحرافی سازمانی در کارکنان شبکه بهداشت شهرستان اردل صورت گرفت. نتایج مطالعه نشان داد که اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های شغلی به‌طور معنی‌داری پیش‌بینی کننده‌های رفتار انحرافی سازمانی هستند و متغیر اخلاق حرفه‌ای دارای ارتباط بیشتر و پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری است. نتایج مطالعه روشن‌ضمیر و همکاران با هدف شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر بروز رفتار انحرافی کارکنان شاغل در ستاد مرکزی دانشگاه تهران نشان داد، افرادی که از شغل خود راضی هستند و کارکنان با حمایت سازمانی بیشتر و استرس شغلی کمتر، رفتارهای انحرافی کمتری انجام می‌دهند (۱۸). همچنین نتایج مطالعه حیدری و محمدی‌مقدم نشان داد که بین ارزش‌های کاری و رفتار شهروندی سازمانی، رابطه وجود دارد و ارزش‌های کاری، قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی هستند (۶). بیرجندی و همکاران به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای در جامعه حساب‌رسان سازمان حساب‌رسی و مؤسسات حسابداری پرداختند و دریافتند که مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای اثرگذار است و بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای می‌باشد (۱۹). نتیجه مطالعه نیری و همکاران نشان داد که رعایت معیارهای ارزشی و اخلاقی در قالب رهبری اخلاق‌مدار، زمینه کاهش تنش شغلی را فراهم می‌کند و در یک محیط سرشار از حاکمیت ارزش‌های اخلاقی است که اهداف سازمان محقق می‌شود (۷). مطالعات فوق هم‌راستا با مطالعه حاضر بودند و مطالعه غیر همسو مشاهده نشد. ارزش‌های شغلی و اخلاق حرفه‌ای در سازمان به‌عنوان راهنمای فرد در رسیدن به نتایج مطلوب است، در محیط کارگاهی کارکنان با مشاهده موفقیت دیگران دچار احساس حسادت می‌شوند و این ممکن است مانع از پیشرفت فرد و سازمان شود. بنابراین با توجه به ارتباط سه متغیر اصلی مطالعه به نظر می‌رسد ارتقاء اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های شغلی در کارکنان، منجر به کاهش رفتارهای انحرافی در کارکنان می‌شود.

نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای با ارزش‌های شغلی ارتباط وجود دارد. در مطالعه سرمدی و همکاران که مدل علّی اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی و ارزش‌های شغلی در اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور را ارائه نمودند نشان‌دهنده رابطه معنی‌دار بین اخلاق کاری و ارزش‌های شغلی بود (۲۰). همچنین نتایج مطالعه رحمانی و رجب دری با هدف تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی کارکنان تأثیرگذار است و عوامل توانایی، وضوح، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط از اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گیرد (۲۱). می‌توان چنین بیان کرد توجه به ارزش‌های شغلی می‌تواند تا حدی انتظارات سازمان را در دستیابی به اخلاق حرفه‌ای برآورده سازد.

بر اساس نتایج بین اخلاق حرفه‌ای با رفتارهای انحرافی سازمانی ارتباط معکوس وجود دارد. نتایج مطالعه زبانی شاد و همکاران روی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز نیز حاکی از آن است که توجه به اخلاق حرفه‌ای و ارتقاء آن در بین کارکنان سازمان، باعث تعلق شغلی و تلاش فزاینده می‌شود (۲۲). شاقوزایی و همکاران رابطه اخلاق حرفه‌ای با کفایت

اجتماعی و عملکرد شغلی را در کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای زاهدان بررسی نمودند و دریافتند که کارکنان با اخلاق حرفه‌ای بالاتر به همان نسبت از احساس کفایت اجتماعی و عملکرد شغلی بالاتر نیز برخوردارند (۲۳). مطالعات فوق همسو با نتایج مطالعه حاضر بودند. احتمال می‌رود پرورش اخلاق حرفه‌ای در کارکنان سازمان‌ها نتیجه مطلوبی در کاهش رفتارهای انحرافی سازمانی داشته باشد.

بین ارزش‌های شغلی با رفتارهای انحرافی سازمانی ارتباط معکوس وجود دارد. همسو با نتایج حاضر، مطالعه پولادی خراشا و اسماعیلی رابطه گران‌باری و رفتار انحرافی سازمانی با نقش میانجی فرسودگی هیجانی را بررسی نموده و دریافتند رابطه معکوسی بین متغیرها وجود دارد (۲۴). همچنین حیدری و یوسف‌مقدم به بررسی نقش واسطه‌گری فرسودگی شغلی در ارتباط بین ارزش‌های کاری و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان پلیس راهور تهران پرداخته و دریافتند که بین ارزش‌های کاری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد و ارزش‌های کاری، قادر به پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی هستند (۶). رفتار انحرافی در محیط کار، هنجارهای سازمانی را نقض کرده و به نوعی سلامت سازمان و کارکنان شاغل در آن را تهدید می‌کند (۶)، به نظر می‌رسد برقراری ارزش‌های شغلی در سازمان‌ها نتیجه مطلوبی در کاهش هزینه‌های ناشی از رفتارهای انحرافی سازمانی داشته باشد.

همانطور که محیط سرشار از اخلاق و ارزش‌های شغلی زمینه را برای بروز رفتارهای اخلاقی در سازمان فراهم می‌کند، محیط دور از ارزش‌ها و اخلاق نیز نقش مهمی در عدم رعایت رفتارهای اخلاقی و بروز رفتارهای انحرافی در سازمان دارد و ممکن است در نهایت به این منجر شود که منافع فردی به منافع جمعی اولویت یابد. از جمله محدودیت‌های مطالعه حاضر محدودیت مکانی و زمانی می‌باشد که در صورت انجام مطالعه در زمان یا جامعه دیگر نتایج متفاوت خواهد بود. همچنین خود گزارشی‌بودن پرسشنامه‌ها که ممکن بود منجر به تفسیر متفاوت افراد شود، از دیگر محدودیت‌ها مطالعه حاضر است.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج مطالعه، ارزش‌های شغلی و اخلاق حرفه‌ای با رفتارهای انحرافی سازمانی ارتباط دارند و اخلاق حرفه‌ای بیشترین تأثیر را داشته‌است. در رفتارهای انحرافی افراد قواعد و هنجارهای سازمان محل کار خود را زیر پا می‌گذارند و هزینه‌هایی را به سازمان و افراد مرتبط با آن تحمیل می‌کنند. بنابراین احتمال می‌رود ارتقاء و پرورش اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های شغلی در کارکنان با برگزاری جلسات آموزشی ضمن خدمت و مداخلات اجرایی می‌تواند بار هزینه‌های ناشی از رفتار انحرافی سازمانی را تا حد زیادی بکاهد. پیشنهاد می‌شود در مطالعات بعدی، جهت برقراری ارزش‌های شغلی و اخلاق حرفه‌ای در سازمان، برنامه‌های مداخله‌ای مختلف تشویقی و انگیزشی برای کارکنانی که کارشان را دقیق و نوع‌دوستانه انجام می‌دهند و مداخلات توبیخی و تذکر در صورت وجود رفتار غیر صحیح صورت گیرد و تأثیر آن بر بروز رفتارهای انحرافی سنجیده شود. همچنین در زمینه بررسی تأثیر آموزش در این خصوص بر میزان کاهش رفتار انحرافی سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد و بهره‌وری کارکنان پژوهش‌هایی صورت پذیرد.

تشکر و قدردانی

این مطالعه حاصل پایان‌نامه تحقیقاتی کارشناسی ارشد است که با حمایت مالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد با کد اخلاق IR.IAU.SHK.REC.1399.019 به ثبت رسیده است. بدینوسیله از ریاست محترم دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد و کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان اردل کمال تشکر و قدردانی را داریم.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافعی بین نویسندگان وجود ندارد.

References

1. Barati H, Arizi H, Noori A. The simple and multiple relationship of organizational justice with job performance in Isfahan Steel Company. Journal of Business Management. 2009;9(33):9-28. (in Persian)

2. Arshadi N, Piryaei S. The relationship of Islamic work ethics with job performance, job satisfaction and turnover intention. Islamic Management Journal. 2014;22(1):213-34. (in Persian)

3. Eskandari E, Irandust M. The relationship between job ethics and organizational citizenship behavior with organizational performance. Ethics

in Science and Technology. 2016;10(4):107-14. (in Persian)
4. Faghahi Farahmand N, Zanjani S. Investigating the relationship between employees perceptions of work ethics and job satisfaction and employee stress. The Journal of Sociology Studies. 2013;5(18):103-18. (in Persian)
5. Rabinz A. Organizational behavior management. Translated by Parsaieyan A & Arabi SM. 3rd ed. Tehran: Institute of Business Studies and Research; 2004: 127-34.
6. Heidari H, Mohamadi Moghadam Y. Investigating the role of mediation of burnout in the relationship between work values and organizational citizenship behavior. Resource Management in Police Journal of the Management Department. 2017;5(1):153-85. (in Persian)
7. Niri S, Golparvar M, Mahdad A. The role of ethical values and moral leadership in reducing job stress of employees. Ethics in Science and Technology. 2010;5(3):67-76. (in Persian)
8. Abdullah A, Marican S. The effects of big-five personality traits on deviant behavior. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2016;219:19-25.
9. Nasr Esfahani A, Heidari P. The effect of work envy on employees deviant behavior. Journal Of Management Studies In Development and Evaluation. 2019;28(91):118-38. (in Persian)
10. Golparvar M, Ghorayshi Rs. Prediction of organizational citizenship behaviors and deviant behaviors through impression management components. Quarterly Journal of Social Work. 2015;4(1):3-15. (in Persian)
11. Golparvar M, Nadi MA. The mediating role of organizational loyalty in the relationship between work ethics with deviant behaviors in the workplace. Journal of Ethics in Science and Technology. 2012;6(1):43-
53. (in Persian)
12. Gholamrezaei M, Hasani M. The role of thinking, ethical values and behavioral deviations in auditors' professional skepticism. Appleid Research in Financial Reporting. 2017;6(11):47-86. (in Persian)
13. Ghasemzadeh A, Maleki S, Milan SB. Mediating role of organizational identification in the relationship between professional ethics, organizational citizenship behavior, and job deviation behavior. Journal of Medical Ethics & History of Medicine. 2014;7(4):66-79. (in Persian)
14. Andishmand V, Asadi Khanooki A, Asadi Khanooki M. Investigating the relationship between organizational loyalty and deviant behaviors in the workplace due to the role of organizational virtue among the staff of the University of Marine Sciences. Journal of Teaching in Marine Sciences. 2019;7(20):109-18. (in Persian)
15.Kalatesadati A, Salehzadeh H, Hemmati S, Darvish M, lonKashkouli R. Comparing the attitude of freshman nursing students with that of seniors ones in nursing faculty of Hazrate Fatemeh. Journal Education Ethics in Nursing. 2011;2(3):34-40. (in Persian)
16. Ghasemzadeh A. Relation between professional ethics with social responsibility and individual accountability: mediating role of serving culture. Ethics in science and Technology. 2014;9(2):1-8. (in Persian)
17. Shahri K. Evaluating the value of work in the employees of the branches of the Kurdistan Social Security Organization and its relationship with customer satisfaction. Kordestan: Islamic Azad University Kordestan; 2013: 114-20. (in Persian)
18. Roshanzamir S, Irani H, Yazdani H. Identifying organizational factors affecting the occurrence of deviant behavior of employees. Irainian Journal of Culture in The Islamic University. 2017;7(2):183-204. (in Persian)
19. Birjandi H, Khodamipoor A, Poorheidari O. Investigating the effect of professional ethics on the auditor's professional skepticism. Management Accounting. 2019;12(42):15-26. (in Persian)
20. Sarmadi M. Presenting a causal model of Islamic work ethic and organizational commitment with the mediating role of organizational justice and job values. Journal of New Approaches in Educational Administration. 2014;7(3):61-74. (in Persian)
21. Rahmani H, Rjab Dori H. Investigating the effect of professional ethics on organizational performance in industrial managers of Fars province. Iranian Journal of Behavioral and Valued Accounting. 2016;1(1):53-76. (in Persian)
22. ZabaniShadbad M, Hasani M, Alishahi A. The role of professional ethics in individual and organizational outcomes. Medical Ethics Journal. 2017;11(40):53-62. (in Persian)
23. Shaghozaii F, Marzieh A, Nastizaii N. The relationship between professional ethics and social competence and job performance in employees of Zahedan Technical and Vocational Organization. The Journal of Public Management Research. 2018;11:117-34. (in Persian)
24. Pooladi Kharasha T, Esmaeili Shad B. The relationship between role overload and organization deviant behaviors with intermediary role of emotional exhaustion in staff of hospital. occupational hygene and health promotion journal. 2019;2(4):320-33. (in Persian)

Investigating the relationship between professional ethics and job values with deviant organizational behaviors in Ardal Health Network Employees

Received: 18 Jul 2021 Accepted: 13 Dec 2021

Alireza Reisi[1], Zohreh Karimiankakolaki [2*]

1. MSc. Student Health Services Management, Department of Health, Faculty of Medical Sciences, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran 2. Assistant Professor, Department of Health, Faculty of Medical Sciences, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran.

Abstract

Introduction: The existence of deviant behaviors in organizations reduces the effectiveness of the organization. The purpose of this study was to investigate the relationship between professional ethics and job values with deviant organizational behaviors in health care network employees in Ardal.

Materials and Methods: In this descriptive-analytical study, 148 employees of health centers in Ardal city in Chaharmahal and Bakhtiari province in 2017 were randomly entered into the study and after obtaining informed consent, questionnaires were distributed among them. Data collection tools were three standard questionnaires of professional ethics, job values and deviant organizational behavior. Data were analyzed using IBM SPSS 24 software and descriptive statistics, correlation and multivariate regression tests**.**

Results: The mean score of professional ethics was 65.02 ±12.85, the mean score of job values was 72.04 ±15.44 and the mean score of deviant organizational behaviors was 42.02 ±12.02. The results of multivariate regression test showed that the variables of professional ethics ($p = 0.006$) and job values ($p = 0.008$) are predictors of deviant organizational behaviors and the variable of professional ethics is a stronger predictor. There was a strong and consistent relationship between the mean score of professional ethics and job values ($r = 0.183$) ($p < 0.05$). There is a strong and inverse relationship between the mean score of organizational deviant behavior with professional ethics ($r = -0.402$) and job values ($r = -0.09$) ($p < 0.05$).

Conclusion: The results showed that it is expected to reduce the amount of deviant organizational behaviors in employees by promoting the professional ethics of employees and giving importance to job values.

Keywords: Professional ethics, Job values, Organizational deviant behavior

***Corresponding Author:** Assistant Professor, Department of Health, Faculty of Medical Sciences, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran.

Email: zohrehkarimian68@gmail.com **Tel:** +9891332366910 **Fax:** +983833361031