



دسترسی آزاد

مقاله پژوهشی

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کارآفرینی سازمانی و کارآفرینی اجتماعی کارکنان با آزمون نقش میانجی تعهد سازمانی

مدینه محمودی^۱، بهناز مهاجران^۲، محمد رزاقی^{۳*}

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
۲. دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: اخلاق حرفه‌ای می‌تواند معیاری مؤثر در توسعه و موفقیت سازمان‌ها، برای ایجاد تعالی، توسعه پایدار، کارآفرینی و تعهد باشد. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کارآفرینی سازمانی و کارآفرینی اجتماعی کارکنان با آزمون نقش میانجی تعهد سازمانی انجام شده است.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی و بر اساس نوع روش توصیفی - همبستگی و از لحاظ گردآوری اطلاعات پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان بیمارستان نمازی شیراز به تعداد ۴۴۰ نفر بود. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و جدول مورگان ۲۰۵ نفر در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای (Cadozier)، کارآفرینی سازمانی (Margaret Hill)، کارآفرینی اجتماعی (Dees) و تعهد سازمانی (Allen & Mayer) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 25 و LISREL 8.8 انجام شد.

ملاحظات اخلاقی: درباره اهداف پژوهش و محرمانگی اطلاعات به شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و رضایت آگاهانه آن‌ها اخذ گردید.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر کارآفرینی سازمانی (۰/۵۶) و کارآفرینی اجتماعی (۰/۴۱)، اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی (۰/۲۲)، تعهد سازمانی بر کارآفرینی سازمانی (۰/۲۲) و کارآفرینی اجتماعی (۰/۲۵)، کارکنان بیمارستان نمازی شیراز تأثیر مستقیم، مثبت و معنی‌داری دارد. اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی تعهد سازمانی بر کارآفرینی سازمانی (۰/۰۵) و کارآفرینی اجتماعی (۰/۰۶) کارکنان بیمارستان نمازی تأثیر دارد. همچنین بیشترین اثر کل مربوط به اثر اخلاق حرفه‌ای بر کارآفرینی سازمانی (۰/۵۸) می‌باشد.

نتیجه‌گیری: این مطالعه نشان داد اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی نقش مؤثری بر کارآفرینی سازمانی و اجتماعی دارند و به منظور ارتقای کارآفرینی سازمانی و اجتماعی کارکنان در کنار آموزش کارآفرینی، این عوامل نیز باید مورد نظر قرار گیرند.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۰۵
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۰۵
تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۱۱/۲۷

واژگان کلیدی:

اخلاق حرفه‌ای
کارآفرینی سازمانی
کارآفرینی اجتماعی
تعهد سازمانی
کارکنان

* نویسنده مسئول: محمد رزاقی

آدرس پستی: ایران، ارومیه، دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه علوم تربیتی.

کد پستی: ۵۷۱۹۸۴۸۳۷۵

پست الکترونیک:

m.razzahi4673@gmail.com

۱. مقدمه

منزله دانش و آرمان عمده آن، حل مسائل اخلاقی سازمان‌ها و تبیین تعهدات اخلاقی خود در قبال دیگران و نیز تشخیص و حل مسائل اخلاقی در کسب و کار، محتاج دانش تخصصی معینی است و این دانش همان اخلاق حرفه‌ای است. هیچ اقدام، تصمیم و فعالیتی را در سازمان‌ها نمی‌توان سراغ داشت که همراه با مسائل اخلاقی نباشد. در هر تصمیم مدیریتی، مسائل مختلف اخلاقی ممکن است وجود داشته باشد، به همین دلیل پرداختن به اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها موجب مزیت راهبردی می‌شود (۷).

موج تغییرات و شتاب نوآوری، زندگی بشر را در تمام عرصه‌ها تحت تأثیر قرار داده است، جوامع کنونی در برابر سازش و همسوسدن با این تغییرات زمانی می‌توانند موفق باشند که از نیروی انسانی خلاق، خودباور، متخصص و یا در یک کلمه کارآفرین (Entrepreneurship) بهره‌مند باشند (۸). اهمیت کارآفرینی و نقش کلیدی آن در پیشرفت جوامع، موجب شده است تا بسیاری از کشورها بهره‌گیری از کارآفرینی را مورد توجه قرار دهند و در این مسیر با تدوین راهبردها، سیاست‌ها و برنامه‌های عملی در جهت بسط و تقویت روحیه و رفتار کارآفرینی بکوشند. پرورش ویژگی‌هایی نظیر خلاقیت، خوش بینی به آینده، خطرپذیری، آینده‌نگری، استقلال‌طلبی و کسب مهارت‌های مختلف می‌تواند فرصت‌های پیش روی کارکنان را افزایش دهد (۹). اهمیت این موضوع در بخش بهداشت و درمان نیز به لحاظ ارتباط با سلامت جامعه و رشد و پویایی آن قابل توجه است، به طوری که به کارگیری نیروهای مولد و کارآفرین در این بخش می‌تواند رشد و تعالی کل جامعه را دربر داشته باشد (۱۰). کارآفرینی از منابع مهم و پایان‌ناپذیر همه جوامع بشری است، از یکسو ارزان و از سوی دیگر بسیار ارزشمند و پایان‌ناپذیر است (۱۱). کارآفرینی سازمانی فرآیندی است که در آن، محصولات یا فرآیندهای نوآوری شده از طریق القا و ایجاد فرهنگ کارآفرینی در یک سازمان، به ظهور می‌رسد یا به عبارتی دیگر، مجموعه فعالیت‌هایی است

دنیای امروز در اندیشه بازگشت به عقلانیت و اخلاق است و بشریت پس از طی دوران مختلف بر آن است تا رویکردی اخلاقی در تأمین نیازهای مادی و معنوی خود داشته باشد. از این رو می‌توان اخلاق را مرکز و کانون تحولات دنیای آینده نیز دانست (۱). کمتر مواردی پیش می‌آید که کارکنان سازمان در فعالیت‌ها و تصمیمات روزمره با جوانب اخلاقی آن مواجه نشوند. این مهم نشان‌دهنده اهمیت روزافزون اصول و موازین اخلاقی بالاخص در حوزه مشاغل حرفه‌ای است. بر این اساس سازمان‌ها و ارکان اصلی آن توجه به ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای را در صدر اقدامات خود قرار داده‌اند. اخلاق حرفه‌ای یک فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن درک این است که چه ارزش‌هایی باید حفظ شود و در یک سازمان منتشر شود (۲). اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند، بدون آنکه الزام خارجی داشته و یا در صورت تخلف دچار مجازات قانونی گردند (۳). اخلاق حرفه‌ای مجموعه اصول و استانداردهای رفتاری ویژه و قابل قبول اخلاقی است که در مورد اعضای یک حرفه اعمال می‌شود و از یک حرفه به حرفه دیگر متفاوت است (۴). آشنایی با معیارهای اخلاقی و پایبندی به آن‌ها موجب افزایش کیفیت خدمت‌رسانی و ارتقای جایگاه آن سازمان و به تبع آن تعالی اخلاقی افراد شاغل می‌شود (۵)، به خصوص زمانی که از نیروهای موجود در بخش پزشکی صحبت به میان می‌آید، چراکه هدف اصلی علوم پزشکی ارتقای سلامت جسمی و روانی انسان است. بنابراین اهمیت اخلاق در آن نسبت به حرفه‌ها و مشاغل دیگر بسیار چشم‌گیر است (۶). بنابراین نقش‌آفرینی و فعالیت در شبکه‌های اجتماعی، اقتصادی یا به صورت کلی کارآفرینی، نیازمند رعایت مبانی و اصول ارزش‌های اخلاقی، هنجارهای اخلاقی و یا به طور کلی به کارگیری اخلاق حرفه‌ای در این زمینه است. رسالت اخلاق حرفه‌ای به

افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن افزایش سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد (۱۶). بنابراین با به کارگیری مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای امانداری، رازداری، صداقت، مسؤولیت‌پذیری، درستکاری و شفافیت در کار و... می‌توان مزیت رقابتی سازمان را افزایش داد و به شناسایی و خلق فرصت‌های کارآفرینانه در سازمان‌ها پرداخت. اگر اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، به عنوان نقش محوری پذیرفته شود، رونق و گسترش فعالیت‌های کارآفرینانه سازمانی، در دنیای فعلی با شیوه‌های اخلاقی موجب استمرار و ماندگاری آن شده و در دنیایی که سازمان‌ها، ماشینی شده و معنویت، انسان‌گرایی و رعایت اصول و مبانی اخلاقی کم‌رنگ شده است، کارآفرینی سازمانی و اجتماعی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای از جایگاه والایی برخوردار خواهد شد (۷).

اخلاق بر فعالیت انسان‌ها تأثیر قابل توجهی دارد و لازمه عملکرد مناسب، تعهد و مسؤولیت‌پذیری کارکنان است. یکی دیگر از فرآیندهای مؤثر در کارآفرینی، تعهد و پایبندی کارکنان است که می‌تواند به تلاش بیشتر و تمایل قوی‌تر برای حفظ سازمان منجر شود (۱۷). Rustomji و Parkinson بیان می‌کنند که نیروی انسانی کارآمد و متعهد به انجام وظایف و ارائه خدمات نتایج مطلوبی را برای سازمان‌ها به همراه دارد، به همین دلیل توجه به مفهوم تعهد به سازمان و انجام هرچه بهتر نقش‌های محوله به کارکنان و حتی انجام وظایف فرانقشی آن‌ها یکی از دغدغه‌های مهم مدیران سازمان‌ها شده است (۱۸). تعهد سازمانی (Organizational Commitment) شامل قدرت نسبی هویت فرد با حضور در یک سازمان ویژه است (۱۹). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد اشخاصی که دارای مسؤولیت‌پذیری و تعهد بیشتری هستند در مقابل افرادی که دارای تعهد کمتری هستند، بیشتر از آن‌ها برای سازمان خود اهمیت قائل می‌باشند و به انجام طرح‌ها و کارآفرینی در سازمان برای رسیدن به بهره‌وری و بقا و پیشرفت سازمان در تلاشند (۲۰).

که از منابع و حمایت سازمانی به منظور دستیابی به نتایج نوآورانه برخوردار است (۱۲).

به طور کلی ادبیات کارآفرینی نشان می‌دهد که کارآفرینی در دو قالب اجتماعی و سازمانی شکل می‌گیرد (۱۳).

مفهوم کارآفرینی اجتماعی و تمایز آن با دیگر اشکال کارآفرینی همواره مورد توجه محققین علوم انسانی بوده است. کارآفرینی اجتماعی اقدامات و فرآیندهای لازم برای شناسایی، آفرینش و استفاده از فرصت‌ها به منظور بالابردن ثروت اجتماعی می‌باشد. در این تعریف ثروت اجتماعی مفهومی است که همه جنبه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، اخلاقی، بهداشتی و روانی بشر را دربر می‌گیرد و برای رفاه و تعالی بشر حیاتی است و عاملی برای حل مشکلات اجتماعی و چالش‌های پیش روی جامعه و سازمان قلمداد می‌شود (۱۴). کارآفرینی اجتماعی یک رویکرد نوآورانه برای سروکارداشتن با مشکلات اجتماعی پیچیده است. همچنین کارآفرینان اجتماعی دارای نقش مرکزی بوده که در یک کارآفرینی موفقیت‌آمیز نقش کلیدی دارند (۱۵).

تمامی تصمیم‌ها، فعالیت‌ها و اقدام‌ها در سازمان‌ها که منجر به شناسایی و یا خلق فرصت‌های جدید و به تبع آن کارآفرینی می‌شوند اگر همراه با مسائل اخلاقی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در این زمینه نباشند، با هر تصمیم مدیریتی، منابع انسانی، مالی و اقتصادی که منجر به کارآفرینی می‌گردند را از دست داده و انبوهی از مشکلات و مسائل اخلاقی را می‌توان در سازمان مشاهده کرد. به همین دلیل پرداختن به اخلاق حرفه‌ای به عنوان شاخصی اثرگذار، موجب ایجاد مزیتی راهبردی در شناسایی و خلق فرصت‌های جدید شده و تغییرات اساسی در کارآفرینی ایجاد می‌کند (۷). حاکمیت اخلاق منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقای جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسؤولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسؤولیت اجتماعی نیز از راه

پژوهشی با عنوان «آزمون مدل ساختاری رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی: نقش میانجی تعهد سازمانی» نشان دادند که فرآیندهای رفتار شهروندی و کارآفرینی سازمانی رابطه علی مثبت و معنی‌داری با تعهد سازمانی دارند (۲۳).

با توجه به مسائل مطرح‌شده، در این پژوهش سعی شده است به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با کارآفرینی سازمانی و اجتماعی با آزمون نقش میانجی متغیر تعهد سازمانی پرداخته شود. متأسفانه علیرغم اینکه در سال‌های اخیر مقوله کارآفرینی و توسعه آن در سازمان‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته است، مسأله کارآفرینی برای بسیاری از افراد و کارکنان حوزه بهداشت و درمان ناآشنا است. عدم آشنایی در این زمینه می‌تواند از مسائلی باشد که مانع توسعه و نهادینه‌شدن کارآفرینی در بیمارستان‌ها باشد، همچنین در بخش بهداشت و درمان که متولی آن وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است علیرغم پتانسیل‌های بسیار زیاد، شاهد موانع و مشکلات فراوانی در زمینه‌های کارآفرینی هستیم، به نظر می‌رسد که یکی از راه‌های مؤثر برای مواجهه‌شدن با چالش مذکور توجه به اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی است. در بسیاری از تحقیقات انجام‌شده کارآفرینی به مثابه عامل اصلی و مؤثر بر افزایش بازدهی و عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است و مطالعات صورت‌گرفته در این خصوص به اهمیت بررسی عوامل اثرگذار بر این مفهوم تأکید کرده‌اند، به همین دلیل محققان بررسی رابطه اخلاق کاری با کارآفرینی سازمانی و اجتماعی با آزمون نقش میانجی متغیر تعهد سازمانی را موضوع این پژوهش قرار دادند، چراکه شناسایی عوامل اثرگذار بر کارآفرینی سازمانی و اجتماعی در راستای مطالعات سازمانی می‌تواند گامی مؤثر واقع شود تا شناخت و دانش نظری و تجربی در این خصوص فراهم گردد. بنابراین هدف اصلی پژوهش پاسخ به این سؤال است که آیا بین اخلاق حرفه‌ای و کارآفرینی سازمانی و اجتماعی با آزمون نقش میانجی تعهد

طبق بررسی‌های نویسندگان این پژوهش، مطالعه‌ای که ارتباط تمام این متغیرها را با هم بررسی کرده باشد، یافت نشد. اما بصورت پراکنده در ارتباط با این موضوعات، به مواردی اشاره می‌شود: سبحانی و نخعی در پژوهش خود با موضوع «اخلاق حرفه‌ای شاخصی اثرگذار بر الگوی کارآفرینی سازمانی» دریافتند که اجرای الگوی کارآفرینی سازمانی بدون توجه به مباحث اخلاقی در سازمان مفهومی ندارد، چراکه الزام به انجام اصول اخلاق حرفه‌ای یک ضرورت محوری است و کارآفرینی سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای معنی می‌یابد. اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به عنوان شاخصی اثرگذار بر کارآفرینی سازمانی، یک ابزار انگیزشی مهم در سازمان باشد (۷). فتاحی و محرمزاده در پژوهش خود با عنوان «رابطه اخلاق کاری و کارآفرینی سازمانی» نشان دادند که رابطه دلبستگی و علاقه به کار، روابط انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار با کارآفرینی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد (۱۶). حسنی و مقیمی خراسانی در پژوهشی به «بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی» پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای شامل صادق‌بودن، عدالت و انصاف، وفاداری کارکنان، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد (۲۱). عزیزی‌نژاد در پژوهشی با موضوع «تحلیل رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی با توجه به اثر میانجی عدالت سازمانی» نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی، رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی از طریق عدالت سازمانی میانجی‌گری می‌شود. به عبارتی اخلاق حرفه‌ای از طریق عدالت سازمانی موجب تقویت تعهد می‌شود. با توجه به نتایج، سازمان‌ها با توجه بیشتر به اخلاق کاری که ارتقای عدالت سازمانی را در پی خواهد داشت، گامی مؤثر در خلق، نگهداری و توسعه تعهد سازمانی برخواهند برداشت (۲۲). امین‌بیدختی و همکاران در

سازمانی در بین کارکنان بیمارستان نمازی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

۲. ملاحظات اخلاقی

پس از توضیح در باره اهداف مطالعه و اطمینان‌بخشی به شرکت‌کنندگان در باره محرمانگی اطلاعات و کسب رضایت شفاهی آنان، پرسشنامه‌ها بین شرکت‌کنندگان توزیع گردید.

۳. مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی است و بر اساس نوع روش، توصیفی - همبستگی و از لحاظ گردآوری اطلاعات نیز پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان بیمارستان نمازی شهر شیراز در استان فارس به تعداد ۴۴۰ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و با توجه به جامعه آماری و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۰۵ نفر در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌ها ابتدا پرسشنامه جمعیت‌شناختی شامل سؤالاتی در مورد جنس، میزان تحصیلات، سابقه کار و وضعیت تأهل استفاده شد.

۳-۱. مقیاس اخلاق حرفه‌ای: برای سنجش اخلاق حرفه‌ای در سازمان از پرسشنامه استاندارد Cadozier (۲۰۰۲ م، ۲۴) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۳ سؤال و در ۸ بعد مسؤولیت‌پذیری (۱-۲)، صادق بودن (۳-۴)، عدالت و انصاف (۵-۶)، وفاداری (۷-۸)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (۹-۱۰)، احترام به دیگران (۱۱-۱۲)، همدردی با دیگران (۱۳-۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (۱۵-۱۶) می‌باشد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف ۵ درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه بندی شده است. روایی منطقی (صوری و محتوایی) این پرسشنامه مورد تأیید متخصصان و کارشناسان قرار گرفت. از طریق تحلیل عاملی تأییدی، اعتبار سازه تأیید شد. پایایی این پرسشنامه توسط امیریان‌زاده و محمدپور (۱۳۹۵ ش.) ۰/۷۷

گزارش شده است (۲۵). پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمده است.

۳-۲. مقیاس کارآفرینی سازمانی: برای سنجش کارآفرینی سازمانی از پرسشنامه استاندارد Hill Margaret (۲۰۰۳ م) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۴۸ سؤال می‌باشد و ابعاد افعال سازمانی، نگرش فردی، انعطاف‌پذیری، وضعیت پاداش، رهبری کارآفرین و فرهنگ کارآفرین را می‌سنجد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف ۵ درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه بندی شده است. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه با استفاده از نظر خبرگان مورد تأیید قرار گرفته است. از طریق تحلیل عاملی تأییدی، اعتبار سازه تأیید شد. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ به دست آمده است.

۳-۳. مقیاس کارآفرینی اجتماعی: برای سنجش کارآفرینی اجتماعی از پرسشنامه استاندارد Dees (۱۹۹۸ م) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۴۳ گویه می‌باشد و مؤلفه‌های عاملان تغییر در بخش اجتماعی، شناخت و پیگیری فرصت‌های جدید در جهت ایجاد و حفظ ارزش‌های اجتماعی، انتخاب مأموریت در راستای ایجاد و حفظ ارزش‌های اجتماعی، حضور در فرایند مستمر نوآوری، تطابق و یادگیری، فعالیت جسورانه بدون توجه به محدودیت منابع موجود، ایجاد حس مسؤولیت‌پذیری در قبال نهادهای مؤثر در ایجاد نتایج، خلق سازوکارهای شبه‌بازاری جهت افزایش مسؤولیت‌پذیری را می‌سنجد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف ۵ درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه بندی شده است. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه با استفاده از نظر خبرگان مورد تأیید قرار گرفته است. از طریق تحلیل عاملی تأییدی، اعتبار سازه تأیید شد. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا اطلاعات توصیفی نمونه مورد بررسی قرار گرفت. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان به شرح زیر است:

بر اساس جنسیت ۱۱۷ نفر (۵۷ درصد) زن و ۸۸ نفر (۴۳ درصد) را مردان تشکیل می‌دادند. بیشترین فراوانی تحصیلی مربوط به مقطع کارشناسی به تعداد ۹۰ نفر (۴۴ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به مقطع کاردانی به تعداد ۴ نفر (۲ درصد) بود. بیشترین فراوانی سنی مربوط به کارکنان با سن ۴۰-۳۵ سال به تعداد ۸۵ نفر (۴۲ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به کارکنان با سن ۵۰-۴۵ سال به تعداد ۱۸ نفر (۸ درصد) بود.

قبل از بحث در مورد تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها با استفاده از مدل ساختاری، ابتدا نرمال‌بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفته است، چراکه نرمال‌بودن توزیع متغیرها از پیش‌فرض‌های روش مدل‌یابی معادلات ساختاری است. با توجه به اطلاعات به دست آمده از نتایج تحلیل داده‌ها، مشخص شد که هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری بین کارکنان در ارتباط با متغیرهای پژوهش دیده نشد. مقدار p-value برای اخلاق حرفه‌ای (۰/۷۳)، کارآفرینی سازمانی (۰/۲۵)، کارآفرینی اجتماعی (۰/۱۵) و تعهد سازمانی (۰/۳۰) به دست آمد. با توجه به اینکه مقدار p-value تمام متغیرها بزرگ‌تر از $p > 0.01$ می‌باشد، پس مقادیر Zها از نظر آماری در سطح آلفای یک‌صدم معنی‌دار نمی‌باشد. این بیانگر این است که توزیع تمام متغیرها نرمال می‌باشد. نتایج جدول ۱ نشان داد، ضریب همبستگی بین متغیر اخلاق حرفه‌ای با کارآفرینی سازمانی و کارآفرینی اجتماعی و تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار هستند. شدت این همبستگی به ترتیب ۰/۵۶، ۰/۴۱ و ۰/۲۲ است. همچنین ضریب همبستگی بین متغیر تعهد سازمانی با کارآفرینی سازمانی و کارآفرینی اجتماعی مثبت و معنی‌دار هستند. شدت این همبستگی به ترتیب ۰/۲۲ و ۰/۲۵ است. اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی

۳-۴. **مقیاس تعهد سازمانی:** برای سنجش این متغیر از پرسشنامه استاندارد Allen و Mayer (۱۹۹۰ م.) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه می‌باشد و ۳ مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را می‌سنجد. سوالات این پرسشنامه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف ۵ درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه با استفاده از نظر خبرگان مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ به دست آمده است.

۳-۵. **روش تحلیل داده‌ها:** به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، در بخش بررسی اطلاعات توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون، از نرم‌افزار SPSS 25 استفاده شد. برای نرمال‌بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به اطلاعات به دست‌آمده از نتایج تحلیل و ارزیابی الگوی پیشنهادی پژوهش به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) با به کارگیری نرم‌افزار LISREL 8.8 انجام شد. برای بررسی میزان برازش مدل آزمون‌شده از شاخص‌های معرفی‌شده توسط Clynne استفاده شد. این شاخص‌ها شامل $X^2/d.f$ که مقادیر کمتر از ۹ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگو هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز (PNFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) از ۰/۰۳ تا ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند.

۴. یافته‌ها

کارآفرینی اجتماعی با $(\beta=0/41, t=5/13)$ در سطح $P<0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه دوم (رابطه اخلاق حرفه‌ای با کارآفرینی اجتماعی کارکنان) تأیید می‌شود. بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی با $(\beta=0/22, t=2/76)$ در سطح $P<0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه سوم (رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی کارکنان) تأیید می‌شود. بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین تعهد سازمانی و کارآفرینی سازمانی با $(\beta=0/22, t=3/33)$ در سطح $P<0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه چهارم (رابطه تعهد سازمانی با کارآفرینی سازمانی کارکنان) تأیید می‌شود. بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین تعهد سازمانی و کارآفرینی اجتماعی با $(\beta=0/25, t=3/37)$ در سطح $P<0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه پنجم (رابطه تعهد سازمانی با کارآفرینی اجتماعی کارکنان) تأیید می‌شود. اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر تعهد سازمانی با ضریب $0/22$ می‌باشد. همچنین تعهد سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر کارآفرینی سازمانی با ضریب $0/22$ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و کارآفرینی سازمانی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی تعهد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر کارآفرینی سازمانی با ضریب $0/05$ می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر تعهد سازمانی با ضریب $0/22$ می‌باشد. همچنین تعهد سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر کارآفرینی اجتماعی با ضریب $0/25$ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و کارآفرینی اجتماعی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی تعهد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر کارآفرینی اجتماعی با ضریب $0/06$ می‌باشد.

۵. بحث

تعهد سازمانی بر کارآفرینی سازمانی $(0/05)$ و کارآفرینی اجتماعی $(0/06)$ کارکنان بیمارستان نمازی تأثیر دارد. همچنین بیشترین اثر کل مربوط به اثر اخلاق حرفه‌ای بر کارآفرینی سازمانی $(0/58)$ می‌باشد. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای تحقیق می‌توان نتیجه‌گیری کرد که افزایش در میزان اخلاق حرفه‌ای، افزایش در تعهد سازمانی را به دنبال خواهد داشت و افزایش در میزان تعهد سازمانی همراه با افزایش در میزان کارآفرینی سازمانی و کارآفرینی اجتماعی خواهد بود. برای بررسی میزان برازش مدل آزمون‌شده از شاخص‌های معرفی‌شده توسط Clyne استفاده شد. این شاخص‌ها شامل $X^2/d.f$ که مقادیر کمتر از ۹ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از $0/9$ نشانگر برازش مناسب الگو هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) که مقادیر بیشتر از $0/8$ قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز (PNFI) که مقادیر بیشتر از $0/6$ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) از $0/03$ تا $0/08$ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند. در جدول ۲ شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده گزارش شده‌اند که با توجه به معیارهای مطرح شده، الگوی آزمون‌شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد. در مدل ساختاری معنی‌داری ضریب مسیر با استفاده از t (t-value) مشخص می‌شود. چنانچه مقدار t بین $1/96$ الی $2/57$ باشد، ارتباط دو سازه در سطح $p<0.05$ معنی‌دار است. اگر مقدار t بیشتر از $2/57$ باشد، معنی‌داری ارتباط در سطح $p<0.01$ می‌باشد.

طبق جدول ۳ بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین اخلاق حرفه‌ای با کارآفرینی سازمانی با $(\beta=0/56, t=7/47)$ در سطح $P<0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه اول (رابطه اخلاق حرفه‌ای با کارآفرینی سازمانی کارکنان) تأیید می‌شود. بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین اخلاق حرفه‌ای با

هدف پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های امیرکبیری و داروئیان (۱۳۹۰ ش.) تحت عنوان «برداشت‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در کسب و کارهای کوچک و متوسط» (۲۶) و حمزه پور (۱۳۹۸ ش.) مبنی بر «الگوی توسعه کارآفرینی اخلاق گرایانه کسب و کارهای کوچک و متوسط» همسو می‌باشد (۲۷). با توجه به نتایج پژوهش‌های پیشین، می‌توان بیان کرد که یکی از عوامل مهم مرتبط با کارآفرینی اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن است. ابعاد مختلف کارآفرینی با توجه به ملاحظات اخلاقی، بر عمل و تصمیم کارآفرینان تأثیر می‌گذارد. از طرفی صاحبان کسب و کار یا سازمان‌ها با یک نوع عدم همگنی بین ویژگی‌های کارآفرینان و مشخصه‌های اجتماعی آن‌ها رو به رو هستند، یعنی افراد مختلف میزان تعلق متفاوتی نسبت به ملاحظات اخلاقی دارند که این تفاوت بسته به نوع مشخصه‌های اجتماعی افراد تغییر می‌کند. بنابراین بایستی ارتباط پیچیده‌ای بین پویایی شناخت‌های اجتماعی و میزان حساسیت به مقوله‌های اخلاقی را درک کرده و نسبت به تعدیل این رابطه در مواردی که نیاز است اقدام کرد. توجه به رشد اخلاقی کارکنان و بالابردن سطح اخلاقی آن‌ها با تدابیری از قبیل آموزش آنان، ارتقای معنویت فردی و سازمانی، از بین بردن رقابت‌های ناسالم و تقویت همبستگی و مشارکت در بین کارکنان و تقویت روابط بین فردی از جمله اقداماتی است که در جهت ایجاد جو کاری اخلاقی می‌توان به کار برد.

نتایج نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد. نتیجه این فرضیه با یافته‌های حسنی و مقیمی خراسانی (۱۳۹۹ ش.) مبنی بر «رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی» (۲۱)، کولیوند (۱۳۹۹ ش.) مبنی بر «بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی» (۲۸)، شیخ ذکریایی و آتش‌زاده شوریده (۱۳۹۴ ش.) مبنی بر «رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان» (۲۹). Irfan و Bin Ajmal (۲۰۱۴ م.)

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کارآفرینی سازمانی و کارآفرینی اجتماعی با آزمون نقش میانجی تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان نمازی شیراز انجام شده است.

یافته‌ها نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای با کارآفرینی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های محرم‌زاده و فتحی (۱۳۹۷ ش.) مبنی بر «رابطه اخلاق کاری و کارآفرینی سازمانی» (۱۶) و نعیمی و سبحانی (۱۳۹۸ ش.) مبنی بر «اخلاق حرفه‌ای شاخصی اثرگذار بر الگوی کارآفرینی سازمانی» همسو می‌باشد (۷). نتایج تحقیقات انجام‌شده حاکی از آن است که بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. تمامی ابعاد اخلاق حرفه‌ای (مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی) می‌توانند بر ارتقای کارآفرینی کارکنان تأثیرگذار باشند. رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری حیاتی است تا سازمان از یک طرف جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با گرفتن تصمیمات منطقی و هوشمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. از نتایج بهبود اخلاق حرفه‌ای در سازمان، تنظیم بهتر روابط در سازمان است که این به نوبه خود باعث افزایش جو تفاهم در سازمان و کاهش تعارضات بین افراد و گروه‌ها شده و عملکرد تیمی را بهبود می‌بخشد. در سازمانی که در آن تفاهم و جو صمیمی حاکم باشد کارکنان می‌توانند نظرات و آرای خود را به راحتی و بدون هیچ استرسی از مقاومت و انتقادات همکاران بیان کنند، لذا با ایجاد ارتباطات رسمی و شناخت ارتباطات غیر رسمی موجود می‌توان به توسعه و گسترش کارآفرینی سازمانی کمک کرد (۷).

یافته دیگر پژوهش حاکی از آن بود که بین اخلاق حرفه‌ای و کارآفرینی اجتماعی کارکنان رابطه وجود دارد. نتایج حاصل از

از طریق تعهد سازمانی، محیط کسب و کار خوب ایجاد می‌شود و این می‌تواند بر کارکنان تأثیر بگذارد و از نوآوری و ایده‌های آنان حمایت کند، آن‌ها نیز در مقابل سازمانی که ارزش برایشان قائل است، احساس تعهد و مسؤلیت می‌کنند و درصدد عمل متقابل برمی‌آیند و تلاش خواهند کرد رفتاری که به سازمان کمک می‌کند، انجام دهند و آشکارا به کارآفرینی بپردازند. وجود چنین ارتباطی بین این دو متغیر بر اساس نظریه‌های مدیریت رفتار سازمانی مستدل و منطقی است، زیرا این نظریه‌ها شرایطی را شرح می‌دهد که سازمانی که با کارکنان خود رابطه‌ای انسانی دارد، این احساس را به کارکنان القا می‌کند که سازمان از ایده‌ها و نظریه‌های خلاقانه آن‌ها حمایت می‌کند، آن‌ها در مقابل سازمانی که ارزش برایشان قائل است، احساس تعهد و مسؤلیت می‌کنند و درصدد عمل متقابل برمی‌آیند. به همین دلیل ممکن است کارکنان تعهد سازمانی را به دلیل دریافت پاداش و حمایت از سرپرستان خود انجام دهند تا تعادل یا برابری با سازمان خود را حفظ کنند. در چنین شرایطی که سازمان نشان می‌دهد قدرتان افکار و ایده‌های نوآورانه کارمند است، کارمند احساس می‌کند که سازمان از او حمایت می‌کند و زمانی که کارمند احساس کند سازمان از او حمایت می‌کند تلاش خواهد کرد رفتاری که به سازمان کمک می‌کند را انجام دهد.

نتیجه دیگر پژوهش حاکی از آن بود که بین تعهد سازمانی و کارآفرینی اجتماعی کارکنان رابطه وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت که تعهد سازمانی بر کارآفرینی اجتماعی تأثیر مستقیم دارد. نتیجه این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های مالکی و همکاران (۱۳۹۴ ش.) مبنی بر «بررسی ویژگی‌های کارآفرینی اجتماعی در سازمان‌های دولتی» (۳۵) همسو می‌باشد. توجه به تعهد سازمانی توسط کارکنان و سازمان، از جمله متغیرهایی بوده است که در بهبود کارآفرینی اجتماعی مؤثر بوده است. در خصوص تعهد سازمانی بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان شاهد بود که افراد با بهره‌گیری از

مبنی بر «درک نقش تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی بین استرس شغلی و نتایج آن» (۳۰) همسو و با نتایج پژوهش صالحی و دادگر (۱۳۹۵ ش.) مبنی بر «رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی از دیدگاه پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) ساری» ناهمسو می‌باشد (۳۱). اگرچه هر دو پژوهش در محیطی مشابه (یعنی دو بیمارستان) و در فرهنگی مشابه (یعنی دو سازمان ایرانی) صورت گرفته‌اند، تحت تأثیر متغیرهای خارج از کنترل و مشاهده پژوهشگر بوده‌اند که به نتایج متفاوتی دست یافته‌اند، لذا چنین به دست می‌آید که در مطالعه صالحی و دادگر (۳۱) متغیر مهمی به عنوان عامل میانجی رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی را تحت تأثیر قرار داده است. اخلاق حرفه‌ای نقش مثبت و معناداری در هر سه مؤلفه تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) دارد. اخلاق حرفه‌ای به الزام و تمایل کارکنان به باقی‌ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌هایی که در اثر ترک بیمارستان متحمل خواهند شد، حکم می‌کند و بدین صورت آن‌ها را نسبت به سازمان متعهد می‌کند. همچنین اخلاق حرفه‌ای نقش مثبتی در تعیین هویت کارکنان از طریق درگیر شدن در سازمان (بیمارستان) و وابستگی احساسی به آن دارد. بدین ترتیب کارکنان با تعهدی قوی‌تر و به دلیل وجود تمایل به آنچه انجام می‌دهند، در بیمارستان باقی می‌مانند (۳۲).

نتایج نشان داد بین تعهد سازمانی و کارآفرینی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت که تعهد سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تأثیر مستقیم دارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های امین‌بیدختی و همکاران (۱۳۹۵ ش.) مبنی بر «آزمون مدل ساختاری رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی: نقش میانجی تعهد سازمانی» (۲۳)، Mahoney و همکاران (۲۰۱۰ م.) تحت عنوان «عدالت سازمانی در ورزش» (۳۳) همسو می‌باشد. تعهد نیرویی است که فرد را به یک دسته از اعمالی که مربوط به هدف خاصی است، متعهد و ملزم می‌سازد (۳۴).

صورت مستقیم باعث افزایش کارآفرینی سازمانی می‌شود، می‌تواند به واسطه افزایش تعهد سازمانی کارکنان به صورت غیر مستقیم نقش مؤثری در افزایش کارآفرینی سازمانی کارکنان داشته باشد. بر این اساس مشخص گردید که هرچه افراد، دارای اخلاق حرفه‌ای بیشتری باشند، تعهد بیشتری نسبت به سازمان و اهداف سازمانی خواهند داشت. بسیار با اهمیت است که فرد نیز برای سازمان و اهدافش اهمیت قائل شود و برای رسیدن سازمان به اهداف از پیش تعیین شده حداکثر تلاش خود را می‌کند و اهداف خود را با اهداف سازمانی هم‌راستا کرده و خود را با سازمان یک کل و عضوی از یک خانواده در نظر می‌گیرد و درصدد عمل متقابل برمی‌آیند و تلاش خواهند کرد رفتاری که به سازمان کمک می‌کند، انجام دهند و آشکارا اقدام به کارآفرینی، نوآوری و خلاقیت در سازمان می‌کنند.

در نهایت نتایج نشان داد اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر تعهد سازمانی با ضریب $0/22$ می‌باشد. همچنین تعهد سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر کارآفرینی اجتماعی با ضریب $0/25$ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و کارآفرینی اجتماعی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی تعهد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر کارآفرینی اجتماعی با ضریب $0/06$ می‌باشد. نتایج حاصل با نتایج پژوهش‌های شیخ‌ذکریایی و آتش‌زاده شوریده (۱۳۹۴ ش.)، مبنی بر «رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان» (۲۸)، Irfan و Bin Ajmal (۲۰۱۴ م.) مبنی بر «درک نقش تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی بین استرس شغلی و نتایج آن» (۳۰) و مالکی و همکاران (۱۳۹۴ ش.) مبنی بر «بررسی ویژگی‌های کارآفرینی اجتماعی در سازمان‌های دولتی» (۳۵) همسو می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای، از جمله مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی و کارآفرینی اجتماعی به شمار می‌روند. از

استعدادها، توانایی و مهارت‌های خود، با علاقه و وفاداری در سازمان برای نیل به اهداف از قبل تعیین‌شده تلاش می‌کنند؛ افراد با منافع و اهداف سازمان سازگاری بالایی پیدا خواهند کرد و وفاداری به سازمان را به عنوان ارزش در درون خود می‌پذیرند و این خود بستری برای بروز و بهبود کارآفرینی اجتماعی در سازمان (بیمارستان) است. رهبران اثربخش هسته مرکزی تعهد در سازمان هستند. اساساً تعهد از طریق خدمت و پایبندی حاصل می‌شود. هنگامی که رهبران، مدیران و سازمان برای کارکنان ارزش قائل هستند و خدمات زیادی به آن‌ها ارائه می‌دهند، آنان نیز نسبت به کارهایشان تعهد و وفاداری نشان می‌دهند. زمانی که کارکنان در شرایط کاری مساعدی باشند، بیشتر و بهتر ذهنشان معطوف به ایده‌های خلاق جهت نوآوری و حل مشکلات سازمان معطوف خواهد شد و این نیز نتیجه تعهد کارکنان نسبت به سازمان خود است. بنابراین تعهد و مسؤولیت‌پذیری در سازمان، کارآفرینی اجتماعی را در پی خواهد داشت.

اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر تعهد سازمانی با ضریب $0/22$ می‌باشد. همچنین تعهد سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر کارآفرینی سازمانی با ضریب $0/22$ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و کارآفرینی سازمانی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی تعهد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر کارآفرینی سازمانی با ضریب $0/05$ می‌باشد. نتایج حاصل با نتایج پژوهش‌های حسنی و مقیمی‌خراسانی (۱۳۹۹ ش.) مبنی بر «رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی» (۲۱)، کولیوند (۱۳۹۹ ش.) مبنی بر «بررسی رابطه معنویت با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی» (۲۸) و امین‌بیدختی و همکاران (۱۳۹۵ ش.) مبنی بر «آزمون مدل ساختاری رفتار شهروندی سازمانی و کارآفرینی سازمانی با چابکی سازمانی: نقش میانجی تعهد سازمانی» (۲۳) همسو می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد اخلاق حرفه‌ای علاوه بر اینکه به

باید توجه لازم و کافی در تفسیر و تعمیم نتایج بشود. بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی همه مؤلفه‌های متغیرها جداگانه بررسی شوند و همچنین از روش‌های کیفی و آمیخته نیز استفاده شود.

۷. تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از تمام کارکنان بیمارستان نمازی شهر شیراز که داوطلبانه در این پژوهش شرکت داشتند، تشکر و قدردانی نمایند.

۸. سهم نویسندگان

کلیه موارد مقاله از جمله نگارش، جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر داده‌ها، آماده‌سازی مقاله توسط نویسندگان به صورت مشترک انجام شده است. تمامی نویسندگان در نگارش مقاله سهمیم بوده و مقاله نهایی را مطالعه کرده‌اند.

۹. تضاد منافع

نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

طرفی کارآفرینی سازمانی و اجتماعی و تعهد سازمانی به عنوان پدیده‌هایی نه‌تنها در بهبود زندگی تک‌تک افراد نقش دارد، بلکه نوعی زندگی سالم و مثبت را برای افراد و سازمان فراهم می‌آورد. سازمان‌هایی که سطوح بالایی از اخلاق حرفه‌ای دارند، با القای دانش و ایده‌های جدید و افزایش توانایی فهم و به کارگیری آن‌ها مزیت رقابتی پایدار را ایجاد می‌کنند. به بیان دیگر تعامل ابعاد اخلاق حرفه‌ای با کارآفرینی اجتماعی، سازمان را قادر به خلق ارزش و نوآوری می‌سازد و این خود منجر به تعهد و در نهایت بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود.

۶. نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت مفاهیم اخلاق حرفه‌ای، کارآفرینی سازمانی، کارآفرینی اجتماعی و تعهد سازمانی، یافته‌ها نشان داد که تمامی مسیرهای روابط ساختاری بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، کارآفرینی سازمانی، کارآفرینی اجتماعی و تعهد سازمانی مثبت و معنی‌دار است. همچنین نقش میانجی تعهد سازمانی در تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کارآفرینی سازمانی و اجتماعی کارکنان بیمارستان نمازی شیراز مورد تأیید است. افزون بر این شاخص‌های برزندگی مدل بیانگر مطلوبیت الگوی آزمون‌شده پژوهش است، لذا الگوی پیشنهادشده پژوهش تأیید گردید.

پژوهش فوق با محدودیت‌هایی مواجه بود که می‌توان به مواردی همچون جامعه آماری این پژوهش تنها شامل کارکنان بیمارستان نمازی شهر شیراز در استان فارس بوده است، لذا در تعمیم نتایج به سازمان‌های دیگر رعایت جانب احتیاط ضروری است. در این پژوهش، سایر عوامل مانند شاخص‌های اجتماعی، فرهنگی، امکانات مالی و... کنترل نشده است. همچنین یکی از محدودیت‌های پژوهش تعداد زیاد ابزار جمع‌آوری اطلاعات و کمبود زمان کارکنان و گستردگی کار آنان می‌باشد که می‌تواند نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرار دهند که

جدول ۱: ماتریس کواریانس متغیرهای مکنون

متغیرها	اخلاق حرفه‌ای	تعهد سازمانی	کارآفرینی سازمانی	کارآفرینی اجتماعی
اخلاق حرفه‌ای	۱			
تعهد سازمانی	۰/۳۰**	۱		
کارآفرینی سازمانی	۰/۵۸**	۰/۳۶**	۱	
کارآفرینی اجتماعی	۰/۳۵**	۰/۴۰**	۰/۵۶**	۱

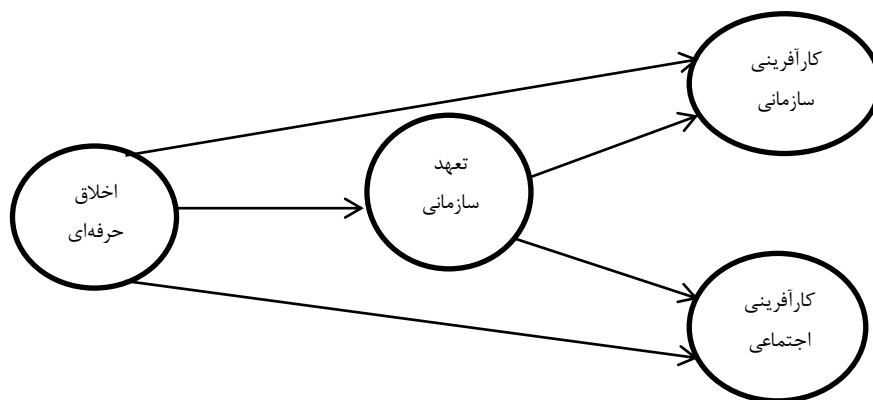
<۰/۰۱**

جدول ۲: شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری کلی

شاخص‌ها	.X2/d.f	GFI	CFI	AGFI	PNFI	RMSEA
مدل‌های نهایی	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۸۵	۰/۶۳	۰/۰۶	۰/۹۲

جدول ۳: ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
اخلاق حرفه‌ای ⇨ کارآفرینی سازمانی	۰/۵۶	۷/۴۷	اثر مستقیم دارد
اخلاق حرفه‌ای ⇨ کارآفرینی اجتماعی	۰/۴۱	۵/۱۳	اثر مستقیم دارد
اخلاق حرفه‌ای ⇨ تعهد سازمانی	۰/۲۲	۲/۷۶	اثر مستقیم دارد
تعهد سازمانی ⇨ کارآفرینی سازمانی	۰/۲۲	۳/۳۳	اثر مستقیم دارد
تعهد سازمانی ⇨ کارآفرینی اجتماعی	۰/۲۵	۳/۳۷	اثر مستقیم دارد
اخلاق حرفه‌ای ⇨ کارآفرینی سازمانی (از طریق تعهد سازمانی)	۰/۰۵	-	اثر غیر مستقیم دارد
اخلاق حرفه‌ای ⇨ کارآفرینی اجتماعی (از طریق تعهد سازمانی)	۰/۰۶	-	اثر غیر مستقیم دارد



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

References

1. Aminbeidokhti A, Mardani E. Relationship between mental health and professional ethics among nursing staff. *Medical Ethics Journal*. 2015; 9(31): 49-73. [Persian]
2. Dehghani A. Factors affecting professional ethics development in students: A qualitative study. *Nurs Ethics*. 2020; 27(2): 461-469.
3. Ghasemzadeh Alishahi A, Zahed Babalan A, Moeyni Kia M, Kazemi S, Mokalaf K, Divband A. The Effect of Professional Ethics on Organizational Responsibility of Employees by Testing the Mediating Role of Job Enthusiasm and Team Work. *Med Ethics J*. 2021; 15(46): e3. [Persian]
4. Davis M. Professional ethics without moral theory: A practical guide for the perplexed non-philosopher. *Journal of Applied Ethics and Philosophy*. 2014; 6: 1-9.
5. Rezae Sharif A, Karimianpour G, Moradi G, Karimianpour E. Investigating the mediating role of job motivation in the relationship between work ethic and commitment to change among elementary school teachers. *Job and Organizational Counseling Quarterly*. 2018; 10(34): 64-79. [Persian]
6. Sheikhi A, Tanabande M, Reyhany Yasavi A. The Explanation of the Relationship between Organizational Justice with the mediation of job stress on the job ethic of nurses (A Case Study). *Journal of North Khorasan University of Medical sciences*. 2015; 8(4): 693-699. [Persian]
7. Nakhaei G, Sobhani A. Professional ethics as an effective indicator on organizational entrepreneurship pattern. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2019; 14(2): 16-22. [Persian]
8. Ardalan M, Soltanzadeh V, Beheshtirad R. Evaluating the Role of Organizational Culture on Entrepreneurship. *Journal of Higher Education Letter*. 2015; 7(27): 11-37. [Persian]
9. Ardalan M, Afzali A, Majouni H, Abdolmaleki J. The Role of knowledge management in Organizational Entrepreneurship Through organizational intelligence mediation. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2020; 11(43): 235-260. [Persian]
10. Raeissi P, Nasiripour A, Rostami L, Khalesi N. The relation between manager's personality traits and entrepreneurship in health care organizations affiliated with Tabriz university of medical sciences 2007. *Health Management*. 2008; 11(33): 57-62. [Persian]
11. Vilcov N, Dimitrescu M. Management of entrepreneurship education: A challenge for a performant educational system in Romania. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2015; 203: 173-179.
12. Khodayari-Zarnaq R, Ravaghi H, Fadayi Dehcheshme N, Sanadgol A, Mobasseri K. The Relationship between Organizational Entrepreneurship and Communications Network in Health Deputy of Ahvaz University of Medical Sciences. *Journal of Health Based Research*. 2017; 3(1): 39-49. [Persian]
13. Ardalan M, Soltanzadeh V, Beheshti Rad R. Assessment the role of organizational culture on entrepreneurship. *Journal of Higher Education*. 2014; 6(23): 68-79. [Persian]
14. Putnam RD. The Prosperous community: Social Capital and Public in Life. *The American Prospect*. 2020; 13(4): 11-18.
15. Basu S. Social capital and social entrepreneurship: Analysing links. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 2012; 4(3): 386-405.
16. Moharramzadeh M, Fattahi H. Relationship between Work Ethics and Organizational Entrepreneurship. *Ethics in Science and Technology*. 2018; 13(3): 116-122. [Persian]
17. Norouzi S, Kalateh Seyfari M. The Effect of Organizational Entrepreneurship on Organizational Socialization and Organizational Commitment in the Employees of Physical Education Departments of Mazandaran Province. *Journal of Sport Management (HARAKAT)*. 2014; 6(1): 89-108. [Persian]
18. Tajallayee F. Investigating the Impact of Perceived Authentic Leadership on Organizational Commitment through the Mediating Role of Organizational Trust. Varamin: Payame Noor Varamin University; 2017. [Persian]
19. Relationship among Transformational and Transactional leadership behavior, Job Satisfaction and Organizational Commitment on the IT Department. Research and Development in Shanghai China 2005. Thesis for Degree of Business Administration. 2005. p.8-33.
20. Yazdanpanah L, Hekmat F. Study of effective factors on social responsibility between students of Shahid Bahonar University of Kerman. *Journal of Iranian Social Studies*. 2014; 8(2): 128-152. [Persian]

21. Hassani M, Moghimi Khorasani E. Relationship between Professional Ethics and Organizational Commitment. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2020; 15(2): 176-179. [Persian]
22. Azizinejad B. Analyzing of the relationships between Work Ethics and organizational commitment by meditating organizational justice. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2019; 14(2): 144-148. [Persian]
23. Amin Bidokhti A, Mohammadi Hosseini SA, Hoseinpour O. Testing the structural model of organizational citizenship behavior and entrepreneurship through organizational agility: The mediating role of organizational commitment. *Journal of Managing Education in Organazations*. 2017; 5(2): 45-74. [Persian]
24. Ghasemzadeh A. The relationship between professional ethics and social responsibility and individual accountability: The role of mediating serving culture. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2014; 9(2): 69-76. [Persian]
25. Amirianzadeh M, Mohamadpoor H. The Relationship Professional Ethies and Organizational Health with Effectiveness Staffs in Fars Central Education and Training Organization. *The Journal of Modern Thoughts in Education*. 2017; 11(3): 7-24. [Persian]
26. Amirkabiri A, Darouian S. Managers Perceptions From Professional Ethics in Small and Medium Size Businesses. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2011; 6(1): 84-93. [Persian]
27. Hamzhepour M. The Pattern of Ethical Entrepreneurship Development for Small and Medium Businesses. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2019; 14(1): 96-102. [Persian]
28. Koolivand AR. Investigating the Relationship between Spirituality and Professional Ethics and Organizational Commitment (Case Study: IRI Police Headquarters). *Police Knowledge Journal*. 2020; 22(3): 77-101.
29. Sheikhzakaryaie N, Atashzadeh-Shoorideh F. The relationship between professional ethics and organizational commitment of faculty members in Kurdistan University of Medical Sciences. *Advances in Nursing and Midwifery*. 2015; 25(91): 21-30.
30. Ajmal M, Irfan S. Understanding the moderating role of Islamic work ethics between job stress and work outcomes. *Journal of Business and Management*. 2014; 16(1): 62-67.
31. Salehi M, Dadgar Z. The relationship between professional ethics and organizational Commitment From the viewpoint of nurses in Imam Khomeini hospital in Sari. *Journal of Bioethics*. 2016; 6(20): 33-46. [Persian]
32. Bahmani Chobbasti A, Davoudi SMM, Khalilpoor MR. The Role of Work Ethics in Organizational Commitment of Nurses. *Bioethics*. 2018; 8(29): 77-85. [Persian]
33. Mahony DF, Hums MA, Andrew DP, Dittmore SW. Organizational justice in sport. *Sport Management Review*. 2010; 13(2): 91-105.
34. Meyer JP, Becker TE, Vandenberghe C. Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*. 2004; 89(6): 991.
35. Maleki R, Yelaghchehghikhor H, Ahmadvand M. An Investigation into the Features of Social Entrepreneurship in Governmental Organizations: A Case Study of the Organization for Nomadic Peoples Affairs, Kohgiluyeh & Boyer-Ahmad Province. *Social Development & Welfare Planning*. 2006; 7(25): 41-62. [Persian]



Faṣḥnāmah-i akhlāq-i pizishkī i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics

2021; 15(46): e26

<https://doi.org/10.22037/mej.v15i46.35618>

Journal Homepage: <http://journals.sbmu.ac.ir/me>



ORIGINAL ARTICLE

Open Access

The Effect of Professional Ethics on Organizational Entrepreneurship and Social Entrepreneurship of Employees by Testing the Mediating Role of Organizational Commitment

Madineh Mahmoodi¹, Behnaz Mohajeran², Mohammad Razzaghi^{3*}

1. Ph.D Student Higher Education Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

2. Associate Professor of Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

3. Ph.D Student in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received: 07 July 2021

Accepted: 25 January 2022

Published online: 16 February 2021

Keywords:

Professional Ethics

Organizational Entrepreneurship

Social Entrepreneurship

Organizational Commitment

Employees

ABSTRACT

Background and Aim: Professional ethics can be an effective measure of the development and success of organizations, excellence creation, sustainable development, entrepreneurship and commitment. Therefore, the present study aimed to investigate the effect of professional ethics on organizational entrepreneurship and the social entrepreneurship of employees by examining the mediating role of organizational commitment.

Materials and Methods: The present research is of applied type in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of the strategy used. Data was collected through the survey method. The statistical population of the study was made up of all 440 employees of Shiraz Namazi Hospital. Out of these employees, 205 people were selected as the sample size of the study using simple random sampling and Morgan's table. Questionnaires of professional ethics (Cadozier), organizational entrepreneurship (Margaret Hill), social entrepreneurship (Dees) and organizational commitment (Allen & Mayer) were used to collect data. Data were analyzed by Pearson correlation coefficient and Structural Equation Modeling using SPSS 24 and LISREL 8.8 software.

Ethical Considerations: The objectives of the research and the confidentiality of information were explained to the participants and their informed consent was obtained.

Findings: The results showed the direct, positive and significant effect of professional ethics on organizational entrepreneurship ($P=0.56$) and social entrepreneurship ($P=0.41$), professional ethics on organizational commitment ($P=0.22$), organizational commitment on organizational entrepreneurship ($P=0.22$) and Social entrepreneurship ($P=0.25$) of the staff of Shiraz Namazi Hospital. Results also manifested that professional ethics with the mediating role of organizational commitment impacts organizational entrepreneurship ($P=0.05$) and social entrepreneurship ($P=0.06$) of Namazi Hospital staff. Furthermore, it was found that the largest total effect is related to the effect of professional ethics on organizational entrepreneurship ($P=0.58$).

Conclusion: This study showed that professional ethics and organizational commitment have an effective role in organizational and social entrepreneurship and to promote organizational and social entrepreneurship of employees along with entrepreneurship training, these factors should also be considered.

* Corresponding Author: Mohammad Razzaghi

Address: Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

Postal Box: 5719848375

Email: m.razzaghi4673@gmail.com

Cite this article as:

Mahmoodi M, Mohajeran B, Razzaghi M. The Effect of Professional Ethics on Organizational Entrepreneurship and Social Entrepreneurship of Employees by Testing the Mediating Role of Organizational Commitment. *Faṣḥnāmah-i akhlāq-i pizishkī*, i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics. 2021; 15(46): e26.