

بررسی مشکلات اقتصادی و تفویض اختیار بر اخلاق حرفه‌ای در میان

کارکنان دانشگاه علوم پزشکی

سارا جوکار^۱، سید محمد مهاجر^۲

تاریخ پذیرش ۱۴۰۰/۰۷/۰۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۱۷

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی مشکلات اقتصادی و تفویض اختیار بر اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر شیراز می‌باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی و ازلحاظ روش، توصیفی و از نوع پیمایشی و مبتنی بر معادلات ساختاری است. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر شیراز است که با استفاده از فرمول کوکران ۱۰۸ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب گردیده و به روش غیر احتمالی در دسترس تحت نمونه‌گیری قرار گرفتند. ابزار تحقیق، پرسشنامه استاندارد بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز به‌منظور کسب یافته‌های توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار spss و Smart-PLS انجام گردید. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که مشکلات اقتصادی بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ و همچنین رابطه مثبت و معنادار تفویض اختیار بر اخلاق حرفه‌ای تأیید شد.

کلمات کلیدی: مشکلات اقتصادی، تفویض اختیار، اخلاق حرفه‌ای، دانشجویان دانشگاه علوم

پزشکی

^۱ دکتری مدیریت کسب و کار (post dba) گرایش مدیریت منابع انسانی، شیراز، ایران.
^۲ دکتری مدیریت بازاریابی بین الملل، رییس مؤسسه آموزش عالی ترجمه . م.

۱- مقدمه

محیط اجتماعی دانشگاه به‌مثابه نهاد متولی تولید علم، نقش عمده‌ای را در انتقال فرهنگ، درونی کردن هنجارها و ارزش‌های دانشگاهی - حرفه‌ای و توسعه مفهوم «مبادله اجتماعی» ایفا می‌کند (باربور، ۱۳۶۲). دانشگاه دارای یک نظام هنجاری درونی و خاص است. این هنجارهای درونی جهان‌شمول، سبب می‌شوند تا زندگی دانشگاهی و به‌تبع آن زندگی اعضای دانشگاهی، از ویژگی هنجاری یا به‌زعم صاحب‌نظران حوزه آموزش عالی از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای برخوردار گردد (نورشاهی، ۱۳۸۲). توسعه و ارتقاء کارکردهای سه‌گانه دانشگاهی با اخلاق حرفه‌ای اعضای دانشگاهی در پیوندی تنگاتنگ قرار دارد. به‌طوری‌که امروزه اخلاق حرفه‌ای و مباحث مربوط به آن همچون مسئولیت علمی، باور به خود کارایی، حس تعلق به اجتماع علمی، باور به مسئولیت اجتماعی به ضرورتی انکارناپذیر در فعالیت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاهی تبدیل شده است. ماهیت نظام دانشگاهی و نقش ظریف و حیاتی آن در تولید و نشر علم، به گونه ایست که بیش از سرمایه فیزیکی و انسانی، متکی بر شبکه‌های روابط جمعی و گروهی، انسجام میان حرفه‌ای‌های دانشگاهی است. اهمیت حیاتی تولیدات علمی ناب و نشر اندیشه‌های علمی و آزمودنی‌های انسانی در پیوندی ناگسست با باندهای اخلاقی کنشگران عرصه علم قرار می‌گیرد. پوتنام عناصر سرمایه اجتماعی را عوامل انکارناپذیر در اثربخشی فعالیت‌های علمی و به‌ویژه مزین شدن آن با اخلاقیات حرفه‌ای قلمداد می‌کند (اندیشمند، ۱۳۸۸).

رفتار حرفه‌ای از علم رفتار گرفته شده است. علم رفتار به دو حوزه نظری و کاربردی تقسیم می‌شود. رفتار حرفه‌ای مهم‌ترین بخش رفتار کاربردی است. نظام‌نامه‌های رفتاری مانند راهنمایی برای تصمیم‌گیرندگان در سطوح مختلف سازمان‌ها هستند و در موقعیت‌هایی که افراد با تضاد روبرو می‌شوند، به آن‌ها کمک می‌کند تا بدانند چه واکنشی از خود بروز دهند (خیاط مقدم و طباطبایی نسب، ۱۳۹۵). نظام‌نامه‌های رفتاری مانند پنجره‌ای به داخل یک حرفه‌اند و مجموعه‌ای از دستورالعمل‌های مکتوب هستند که در راستای ارزش‌ها و استانداردهای سازمان نوشته می‌شوند و اعضای سازمان ملزم به رعایت آن‌ها می‌باشند. مهم‌ترین ارزش‌های رفتار حرفه‌ای در سازمان‌ها عبارت‌اند از: صداقت، انصاف، درستکاری، پاسخگویی، کارآمدی، تعهد،

وفاداری، رازداری، امانت‌داری، مشارکت در رفتار تیمی و ترجیح منافع جمعی بر منافع فردی (سانتوز و همکاران، ۲۰۱۷: کپیگین بریل، ۲۰۰۱: دهستانی، ۱۳۹۳).

امروزه، دو عامل اساسی در اعمال مدیریت عبارت‌اند از: انسان و نظام‌های عملیاتی سازمان، از آنجایی که نظام‌های عملیاتی توسط انسان‌ها به اجرا درمی‌آیند بنابراین مهم‌ترین سرمایه سازمان منابع انسانی آن است و اکنون مدیران هوشمند آگاه‌اند که هر قدر در زمینه توسعه و ارتقای منابع انسانی سرمایه‌گذاری کنند، موفقیت، کارایی و برتری رقابتی سازمان خود را تضمین کرده‌اند. محور هر استراتژی و سیاست سازمانی و هرگونه بهره‌گیری از منابع، افراد سازمان هستند. موفقیت یا شکست یک سازمان بستگی کاملی به چگونگی جذب و نگهداری منابع انسانی آن دارد؛ بنابراین انسان موضوعی است که در قانون توجه نگرش روابط انسانی در مدیریت قرار می‌گیرد. این نگرش به دوشاخه اصلی به نام‌های مدیریت رفتار سازمانی و دیگری مدیریت منابع انسانی تقسیم می‌شود؛ که این دو باهم مرتبط بوده و مکمل یکدیگر نیز می‌باشند. شناخت و تغییر رفتار فردی، گروهی و سازمانی، در حوزه مدیریت رفتار سازمانی قرار می‌گیرد که مدیریت منابع انسانی ۱۰، انسان را به‌عنوان یک عامل حیاتی و ممتاز برای بقا، رشد، رقابت و برتری سازمانی مدنظر قرار می‌دهد. منابع انسانی به‌عنوان یکی از منابع سازمانی، در قالب دارایی‌های باارزش یک سازمان به شمار می‌روند که از آن‌ها جهت طراحی و استقرار استراتژی‌هایی باهدف افزایش بهره‌وری و کارایی و درنهایت رشد، قابلیت رقابت‌پذیری سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرند (ابوالقاسمیان، ۱۳۹۳).

رفتار حرفه‌ای کارکنان به‌عنوان یکی از موضوعات مطرح‌شده در سازمان‌ها، تحت تأثیر عواملی قرار دارد. شناسایی و به کنترل درآوردن این عوامل می‌تواند به ارتقای سطح رفتاری کارکنان کمک نماید که در این پژوهش به دو عامل مشکلات اقتصادی و تفویض اختیار مورد بررسی قرار می‌گیرد (قربانی زاده و کریمان، ۱۳۸۸)؛ بنابراین مسئله اصلی پژوهش این است که مشکلات اقتصادی و تفویض اختیار چه تأثیری بر رفتار حرفه‌ای کارکنان دارد؟

۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاصی متصور شود (هارتوق و وین ایستانلی^۱، ۲۰۱۱). بر این اساس اخلاق حرفه‌ای قادر خواهد بود به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای بپردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای باشد. اخلاق حرفه‌ای را همچنین می‌توان مجموعه قواعدی تلقی نمود که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آن‌که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند. در بعد فردی، اخلاق فردی ناظر بر مسئولیت‌پذیری فرد در برابر رفتار فردی و رفتار حرفه‌ای است (موبیرق و سابریق^۲، ۱۹۹۴). به‌طور خلاصه اخلاق حرفه‌ای به مجموعه رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه؛ مدیریت رفتار و کردار آدمی حین انجام وظایف حرفه‌ای؛ و مجموعه‌ای از قوانین که از ماهیت حرفه و شغل استنباط می‌گردد اطلاق می‌گردد (حسینیان، ۱۳۸۲). تعهد به اخلاق حرفه‌ای از جمله جنبه‌های اساسی در مؤسسات علمی به‌ویژه دانشگاه‌ها محسوب می‌شود. برخی از دلایل ارتباط سازمان‌ها و مؤسسات از جمله مؤسسات تولیدی - تجاری با محیط‌های علمی با توجه به این بعد از اخلاق حرفه‌ای است. هدف آن‌ها از برقراری ارتباط ضمن یادگیری، کسب منزلت اجتماعی برای آن موسسه و ایجاد نوعی شهرت است که با اتکا به حرفه‌ای‌ها حاصل می‌گردد. چنین رویکردی به دانشگاه‌ها و چنین انتظاری به‌ویژه از اساتید، حرفه‌ای عمل کردن آن‌ها را با محیط بیش‌ازپیش مورد تأکید قرار می‌دهد.

پیشینه پژوهش

در تحقیقی که شیرمحمدی و اصغری زاده تحت عنوان «اخلاق حرفه‌ای در شرکت‌های مشاور» که در سال ۱۳۸۹ انجام گرفت، نشان داده شد که درصد بالای موافقت پاسخ‌دهندگان با موارد نقض اخلاق حرفه‌ای توسط شرکت‌های مشاور فناوری اطلاعات به‌ویژه در مراحل آغازین و پس از اجرای طرح‌ها می‌باشد. نتایج نشان داد که مبنای اصلی تصمیمات و رفتارهای شرکت‌های مشاور، بیش از آنکه مبتنی بر حل مشکل سازمان‌ها باشد، معطوف به تأمین منافع

^۱ Hartog & Winstanley

^۲ Moberg & Seabright, 1994

اقتصادی خودشان است. بیشترین موارد رفتارهای غیراخلاقی مربوط به موقعیت‌هایی است که منجر به کاهش هزینه‌ها و یا افزایش درآمد شده و نتایج اقتصادی برای مشاوران به همراه دارد. شرکت‌های مشاور، منافع کوتاه‌مدت حاصل از طرح‌ها را به منافع بلندمدت ارتباط با مشتریان و حسن شهرت در میان شرکت‌های مشاور و مشتریان ترجیح می‌دهند (شیرمحمدی و اصغری زاده، ۱۳۸۹).

در تحقیق که نکویی زاده و حمیدی زاده تحت عنوان «اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن در کارکنان خدمات پس از فروش صنعت خودروسازی در ایران خودرو و سایپا» که در سال ۱۳۸۹ انجام گرفت نشان داده شد که سیستم پاداش و تنبیه، جو اخلاقی سازمانی و ترک خدمت تعیین‌کننده‌های مهم رفتار حرفه‌ای اخلاقی هستند. به‌علاوه رفتار حرفه‌ای منجر به سطوح پایین‌تر تعارض نقش و سطوح بالاتر رضایت شغلی می‌شود (نکویی زاده و حمیدی زاده، ۱۳۸۹).

در تحقیقی که رضاییان و قاضی نوری تحت عنوان «مدل یابی نقش اخلاق در موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش» که در سال ۱۳۹۹ انجام گرفته نشان دادند یکی از اساسی‌ترین عناصر موفقیت سیستم مدیریت دانش توجه به مسائل فرهنگی می‌باشد که سرمایه اجتماعی و اخلاقیات در ارتباط با این موضوع می‌توانند مطرح باشند. سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای از خصایص و مفاهیم از سازمان اجتماعی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌هاست که تسهیل‌کننده همکاری اعضاء برای رسیدن به منافع مشترک است. از نشانه‌های قوت سرمایه اجتماعی، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، هزینه‌های پایین‌تر معاملات، نرخ پایین جابجایی، تسهیم دانش و نوآوری بهبود کیفیت محصولات است و از نشانه‌های ضعف سرمایه اجتماعی در سازمان، عدم تمایل کارکنان به یادگیری دانش روز و تسهیم دانش و اطلاعات می‌باشد. بنابراین داشتن اصول اخلاقی خود از سرمایه‌های اجتماعی و سرمایه‌های انسانی به حساب می‌آید (رضاییان و قاضی نوری، ۱۳۹۹).

در تحقیقی که امیرکبیری و داروئیان تحت عنوان «برداشت‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط» که در سال ۱۳۹۰ انجام گرفته نشان داده شده که این پژوهش با استفاده از دو روش کتابخانه‌ای جهت جمع‌آوری پیشینه تحقیق و پرسشنامه به مرحله اجرا

درآمده است. جامعه آماری پژوهش را مدیران کسب‌وکارهای کوچک و متوسط در شهرک صنعتی شمس‌آباد تهران تشکیل دادند که تعداد آن‌ها ۱۵۰ نفر تعیین گردید که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، این نمونه‌گیری صورت پذیرفت. پرسشنامه مورداستفاده یک پرسشنامه معیارین با حدود بیست سؤال در مورد متغیرهای تحقیق است. همچنین داده‌های حاصل از پرسشنامه پژوهش با استفاده از تحلیل واریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. از میان فرضیه‌های موردسنجش در این تحقیق جز یک فرضیه که تفاوت معناداری را بین ادراکات اخلاقی حرفه‌ای مدیران در گروه‌های سنی به دست داد؛ بقیه فرضیات یعنی تفاوت ادراکات اخلاقی حرفه‌ای مدیران با سطح تحصیلات، تعداد کارکنان، سابقه کاری مدیران، سطوح مدیریت و نوع فعالیت کسب‌وکار مورد تأیید قرار نگرفت. در پایان با بهره‌گیری از سنجش فرضیات حاصل و تطابق با منشورهای سازمان‌های مشابه و نظریات موجود در این زمینه، پیشنهادهایی برای بهبود این شرایط با بهره‌گیری از نظر متخصصان و مدیران بیان گردید. به این امید که این تحقیق و نتایج حاصل از آن موجب ارتقاء سطح ادراکات و رعایت اصول اخلاقیات در سازمان‌های ایران باشد (امیرکبیری و داروئیان، ۱۳۹۰).

در تحقیقی که قانعی راد و همکاران تحت عنوان «عوامل، انگیزش و چالش‌های تولید دانش در بین نخبگان علمی» که در سال ۱۳۸۵ انجام داده‌اند به این نتیجه رسیده‌اند که تولید دانش با چالش فقدان شکل‌گیری اجتماعات علمی پایدار همراه می‌باشد، طوری که ارتباطات درون‌سازمانی با میزان تولید علم همبستگی ضعیفی دارد (گدازگر و علی زاده اقدام، ۱۳۸۷).

در تحقیقی که میگوئز و همکاران (۲۰۰۸) با عنوان «نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد و تقویت دانش‌آفرینی» در اسپانیا انجام دادند به این نتیجه رسیدن که مقوله‌هایی چون اعتماد، همکاری بین افراد و با سازمان‌های عمومی، در نوآوری‌های فناورانه تأثیر به‌سزای دارد در واقع نتایج یافته‌های ایشان نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی همبستگی مثبت با دانش‌آفرینی و نوآوری دارد و تأثیر سرمایه اجتماعی در تولید دانش دارد (میگوئز^۱ و همکاران، ۲۰۱۹).

در تحقیقی که اندرسن و همکارانش (۲۰۰۰) در مؤسسه پژوهشی آکادیا، دانشگاه مینه‌سوتا، با الهام از آراء مرتن و یان میتروف، پژوهشی را با عنوان «بررسی ارزش‌های حرفه‌ای و مسائل

^۱ Miguelez

اخلاقی در تحصیلات تکمیلی دانشمندان و مهندسی» با مشارکت ۲۰۰۰ نفر از دانشجویان دوره دکتری چهار رشته شیمی، میکروبیولوژی، عمران و جامعه‌شناسی دانشگاه‌های آمریکا انجام دادند. از نظر آن‌ها، جامعه‌پذیری دانشگاهی در دوره‌های تحصیلات تکمیلی قبل از هر چیزی با زمینه گروه علمی یعنی با عواملی همچون جو گروه آموزشی، ساختار گروه آموزشی و تجربیات دانشجویی مرتبط است. در چنین شرایطی، هنجارهای حرفه‌ای در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی، عموماً به شکل غیررسمی و عمدتاً از طریق مشاهده و بحث‌های گروهی، منتقل می‌شود. به نظر آن‌ها، در دانشگاه‌های آمریکا تمایل به هنجارهای علم بیش از ضد هنجارهای علم است (علی زاده اقدام و همکاران، ۱۳۹۰).

در تحقیقی اسچلجمیلچ و روبرسون (۱۹۹۵) تحت عنوان «بررسی تأثیر فرهنگ‌ها در پذیرش و رعایت اخلاق حرفه‌ای» در بین دانشجویان آمریکایی و اروپایی پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ فردی تأثیر زیادی برای پذیرفتن مسائل اخلاق کاری دارد (ایسچلیقیلیچ و روبرسون،^۱ ۱۹۹۵).

در تحقیقی جبلاهان (۲۰۰۹) تحت عنوان «بررسی اخلاق دانشگاهی» به جمع‌آوری داده از طریق پرسشنامه در بین ۴۵۰ دانشجوی کارشناسی مدیریت بازرگانی دانشگاه هایپوتسونان و سوازیلند پرداخت. نتایج مطالعه وی نشان می‌دهد که سه عامل تقلب رفتار، مداخله و ناامیدی در اخلاق حرفه‌ای و علمی تأثیر زیادی دارند (عباس زاده و مقتدایی، ۱۳۸۸).

بنابراین فرضیه پژوهش به صورت زیر قابل بیان است:

H₁: مشکلات اقتصادی بر رفتار حرفه‌ای کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

H₂: تفویض اختیار بر رفتار حرفه‌ای کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

۳- روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و توسعه‌ای محسوب می‌شود، مبتنی بر پارادایم تفسیری و با رویکردی استقرایی است و از استراتژی پژوهش کیفی تحلیل مضمون بهره می‌برد. در این

^۱ Schlegemilch & Roberson

پژوهش ابتدا از طریق مطالعات آرشیوی، عوامل مؤثر بر رفتار حرفه‌ای و خصایص آن‌ها شناسایی خواهد شد. در ادامه، با توجه به ماهیت اکتشافی و خبره‌گرا بودن سؤال‌های پژوهش، برای کشف مفاهیم پایه، سازمان دهنده و فراگیر از استراتژی تحلیل مضمون، استفاده خواهد شد. برای جمع‌آوری داده‌ها نیز ابزار بررسی اسناد و مصاحبه به کار می‌رود. برای گردآوری اطلاعات از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی در کنار هم استفاده می‌شود. در روش کتابخانه‌ای از شیوه‌های بررسی و مدارک و مطالعه مقالات و کتب و در مجموعه‌های روش‌های میدانی از ابزار مصاحبه‌های نیم ساختاریافته و نظرسنجی از خبرگان استفاده می‌شود. جهت بررسی روایی پژوهش با استفاده از مبانی نظری پژوهش و پیشینه مرتبط و عمیق درباره موضوعات رساله در مرحله انتخاب موضوع، مطالعه و بررسی کتاب‌ها و مقالات متنوع جهت طراحی سؤالات مصاحبه کیفی جمع‌آوری دقیق در حین مصاحبه، مطالعه چندمرحله‌ای و اقدام پژوهی تلاش می‌شود تا پژوهش معتبر بماند و همچنین جهت محاسبه پایایی پژوهش از روش باز آزمون استفاده می‌شود. روش جمع‌آوری اطلاعات در تحقیق حاضر، روش مصاحبه و همچنین مصاحبه نیم ساختاریافته با برخی از خبرگان سازمان مورد مطالعه می‌باشد. مصاحبه‌های اولیه به صورت نیم ساختاریافته انجام می‌گیرد و با توجه به گزاره‌های کلامی مصاحبه‌شونده و کدگذاری مصاحبه‌های اولیه و پیدا کردن سرخ‌های بیشتر برای سؤالات بعدی، شکل سؤالات تا حدی تغییر خواهد کرد، هرچند تمام سؤالات مرتبط با موضوع و در چارچوب پی بردن به سؤالات اصلی تحقیق خواهد بود و نهایتاً مصاحبه‌ها تا حد اشباع نظری ارائه خواهد یافت. برای بررسی روایی نتایج پژوهش در اختیار خبرگان و محققان جامعه آماری قرار گرفته و توسط آن‌ها تأیید می‌گردد. در عین حال برای اعتبارسنجی تحقیق، کدگذاری توسط دو نفر از افراد (استاد راهنما و یک محقق دیگر) به طور مجزا انجام و نتایج مقایسه می‌گردند. فعالیت‌های لازم برای پژوهش حاضر را در سه مرحله مطالعات مقدماتی، مطالعات اصلی و اقدامات تکمیلی می‌توان طبقه‌بندی کرد. در مرحله مقدماتی تأکید بر مسئله پژوهش و بیان سؤال پژوهش است و پژوهشگر بر اساس دغدغه‌های پژوهشی و حوزه تخصصی و مطالعاتی خویش به دنبال کشف و انتخاب مشکلات و انتخاب آن‌ها در قالب مسائل پژوهشی است. سؤال پژوهشگر با انعطاف‌پذیری لازم، مهم‌ترین راهنمای پژوهشگر است که او را به بررسی رفتارهای شخص،

شرایطی که حوادث در ضمن آن‌ها رخ می‌دهد، اسناد، حوزه پژوهش و اسنادی که مصاحبه با آن‌ها مفید است رهنمون می‌شود. در مرحله مطالعات اصلی داده‌ها کدگذاری می‌شوند و سپس به دنبال تحلیل داده‌های کدگذاری شده و ادامه روند تا رسیدن به نقطه اشباع می‌باشد. در مرحله اقدامات تکمیلی، بعد از رسیدن به نقطه اشباع، سعی در جمع‌بندی و اعتباربخشی به نتایج به‌دست‌آمده به‌صورت ارائه نظریه و مدل کاربردی توسط محقق صورت می‌گیرد.

جامعه پژوهش شامل تمامی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز است. تعداد این افراد ۱۵۰ نفر می‌باشد. برای انتخاب مصاحبه‌شوندگان از روش نمونه‌گیری نیمه ساختارمند استفاده می‌شود. در گزینش خبرگان سعی خواهد شد همگی حائز معیارهای لازم برای انتخاب، از جمله تجربه زیاد (برخورداری از سابقه اجرایی در سطوح عالی)، تناسب رشته تحصیلی، تحصیلات عالی (کارشناسی ارشد یا دکتری) و آشنایی عمیق به حوزه رفتار و مدیریت، باشند. جهت برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده می‌شود که با توجه به حجم جامعه، اندازه نمونه ۱۰۸ نفر محاسبه می‌شود.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و شاخص‌های گرایش مرکزی و در صورت لزوم از آمار استنباطی استفاده می‌شود و در صورت نیاز به نمونه‌گیری در صورت نرمال و یا نرمال نبودن از روش مناسب آماری و همچنین از معادلات ساختاری و به‌کارگیری از نرم‌افزارهای SPSS,pls انجام خواهد شد.

۴- یافته‌ها

۴-۱- ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

تجزیه و تحلیل ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

درصد	تعداد	طبقات	ویژگی‌های جمعیت شناختی
۷۵/۳	۱۱۹	زن	جنسیت
۲۴/۷	۳۹	مرد	

۱۳	۲۰	بالتر از ۴۰ سال	سن
۱۹	۳۰	۳۵ تا ۴۰ سال	
۳۲	۵۱	۳۰ تا ۳۵ سال	
۳۶	۵۷	۲۵ تا ۳۰ سال	
۱۵/۸۲	۲۷	فوق دیپلم	تحصیلات
۶۱/۳۹	۱۰۰	کارشناسی	
۱۳/۹۲	۲۴	کارشناسی ارشد	
۲/۵۵	۶	دکتر	
۳۴,۱۷	۵۴	کمتر از ۵ سال	سابقه
۲۷,۲۱	۴۳	۵ تا ۱۰ سال	
۳۸,۶	۶۱	۱۰ تا ۱۵ سال	

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، ۲۴/۷ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۷۵/۳ درصد از آن‌ها زن می‌باشند. از طرفی افراد ۲۵ تا ۳۰ سال با ۳۶ درصد بیشترین و همچنین افراد باسن بالاتر از ۴۰ سال با ۱۳ درصد کمترین بخش پاسخ‌دهندگان را تشکیل داده‌اند. افراد با مدرک تحصیلی کارشناسی با ۶۱/۳۹ درصد بیشترین و افراد با مدرک تحصیلی دکتری با ۲/۵۵ درصد کمترین بخش پاسخ‌دهندگان را تشکیل داده‌اند. بیشترین درآمد ماهانه افراد بین یکتا سه میلیون با ۵۴/۱ درصد و کمترین درآمد بیشتر از ۵ میلیون با ۲ درصد می‌باشد. نهایتاً سابقه بین ۱۰ تا ۱۵ سال با ۳۸/۶ درصد و بین ۵ تا ۱۰ سال با ۲۷/۲۱ درصد کمترین بخش از پاسخ‌دهندگان را به خود اختصاص داده‌اند.

۵- آمار استنباطی

۱-۵- تجزیه و تحلیل استنباطی مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی

در این تحقیق در تعیین بررسی رفتار حرفه‌ای بر سطح رفتار کارکنان می‌باشد. برای این منظور پس از جمع‌آوری اطلاعات مربوط به متغیرهای تحقیق، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف را انجام می‌دهیم که مشخص نماییم آیا داده‌های (متغیرهای بیان شده) حاصله از پرسشنامه، نرمال‌اند یا خیر؟ در صورت نرمال بودن داده‌ها از آزمون‌های پارامتری جهت بررسی و آزمون

فرضیه‌ها استفاده می‌کنیم، در غیر این صورت از آمار ناپارامتری استفاده خواهیم کرد. نحوه نتیجه‌گیری در این آزمون بدین صورت است که اگر میزان P-Value کمتر از ۰/۰۵ باشد داده غیرنرمال و اگر بیشتر از ۰/۰۵ باشد داده‌ها نرمال‌اند که نتیجه بررسی نرمال بودن داده‌ها در جدول شماره ۲ درج شده است.

جدول ۲: آزمون نرمال بودن مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	آماره کولموگروف-اسمیرنف	P-Value	نتیجه آزمون
مشکلات اقتصادی	۰/۱۳	۰/۰۰۰۹	نرمال نیست.
تفویض اختیار	۰/۱۶	۰/۰۰۲	نرمال نیست.

همان‌طور که از جدول ۳ ملاحظه می‌شود، تمامی متغیرهای پژوهش غیرنرمال می‌باشند، در نتیجه جهت آزمون برای این متغیرها از آزمون ناپارامتری استفاده می‌کنیم. انجام تحلیل استنباطی به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM)^۱، در دو مرحله اصلی «بررسی برازش مدل» و سپس «آزمون فرضیه‌های پژوهش» انجام می‌گیرد که در ادامه به بررسی آن‌ها می‌پردازیم.

۲-۵- آزمون فرضیه‌های تحقیق

مدل‌سازی معادلات ساختاری یک ابزار پژوهشی رایج در علوم مدیریت، پزشکی و علوم اجتماعی در دو دهه اخیر بوده است. با توجه به مطالب مطروحه در این قسمت، با استفاده از SMART-PLS به بررسی اثرگذاری یا عدم اثرگذاری عوامل یادشده پرداخته می‌شود و در ادامه، شاخص‌های سنجش عوامل و ضریب تعیین عوامل موردبررسی قرار می‌گیرند. در جداول ۳ و ۴، ضرایب مسیر و اعداد معناداری مربوط به روابط متغیرهای مکنون مدل نشان داده شده‌اند.

^۱ Partial Least Squares-Structural Equation Modeling

جدول (۳): ضرایب مسیر مستقیم متغیرهای مکنون پژوهش

ضرایب مسیر	مسیر میان متغیرها
۰/۳۴۲	مشکلات اقتصادی -> اخلاق حرفه‌ای
۰/۳۲۲	تفویض اختیار -> اخلاق حرفه‌ای

جدول (۴): اعداد معناداری مسیرهای مستقیم متغیرهای مکنون پژوهش

نتیجه	p-value	مقادیر t	مسیر میان متغیرها
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۴/۵۷۴	مشکلات اقتصادی -> اخلاق حرفه‌ای
معنی دار است.	۰/۰۰۰۹	۴/۵۵۹	تفویض اختیار -> اخلاق حرفه‌ای

قابل ذکر است که آماره t (t-value) معنی دار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان می‌دهد. اگر مقدار t بیشتر از ۱/۹۶ باشد یا به‌طور معادل مقدار p-value کمتر از ۰/۰۵ باشد؛ یعنی اثر معنی دار است. همچنین ضرایب مسیر اگر بالای ۰/۶ باشد، بدین معناست که ارتباطی قوی میان دو متغیر وجود دارد؛ اگر بین ۰/۳ تا ۰/۶ باشد، ارتباط متوسط و اگر زیر ۰/۳ باشد، ارتباط ضعیفی وجود دارد (چین، ۲۰۰۳). داده‌های به‌دست آمده از تحقیق میدانی در نرم‌افزار SMART-PLS اجرا گردید.

۶- بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به دنبال آن است که تأثیر مؤلفه‌های مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی را بررسی و تبیین نماید. جامعه آماری این تحقیق ۲۶۰ نفر از کارکنان دانشگاه بوده که با استفاده از فرمول کوکران، نمونه‌ای با حجم ۱۵۶ نفر برآورد شده است. همچنین محقق برای حصول اطمینان از جمع‌آوری تعداد پرسشنامه‌های تکمیل شده به میزان نمونه برآورد شده، تعداد ۱۷۵ پرسشنامه را (۱۲٪ بیشتر) در شرکت‌های مورد مطالعه، به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای توزیع نمود که تعداد ۱۶۶ پرسشنامه جمع‌آوری شد که تعداد ۸ عدد از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده ناقص بود و محقق تعداد ۱۵۸ پرسشنامه را برای تجزیه و تحلیل آماری مدنظر قرارداد. سپس جمع‌آوری داده‌ها انجام شد. با توجه به اینکه

پرسشنامه‌ها استاندارد بوده و توسط محققین خارجی تنظیم شده است، از این رو در تحقیق حاضر پس از ترجمه سؤالات، پرسشنامه در اختیار اساتید راهنما به منظور تعیین روایی آن قرار گرفت. پس از اعمال اصلاحات وارده و تدوین دوباره گویه‌ها، سرانجام سؤالات از نظر اساتید روایی لازم را داشتند. برای تعیین پایایی داده‌های پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که با توجه به مقدار به دست آمده پایایی آن تأیید شد؛ که توضیحات لازم در فصل سه ارائه گردیده است. داده‌های جمع‌آوری شده به دو شیوه توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش حداقل مربعات جزئی و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین مشکلات اقتصادی و رفتار حرفه‌ای کارکنان تأثیر معنی‌داری وجود دارد و همچنین بین تفویض اختیار و اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد. یا توجه به نتایج تحقیق پیشنهادهایی به صورت زیر بیان می‌گردد:

- ۱- با توجه به یافته‌های این پژوهش؛ سازمان‌ها به ویژه سازمان‌ها آموزشی به دلیل ارتباط با نسل جوان و پرجوش کشور، اخلاق حرفه‌ای کارکنان را در صدر امور منابع انسانی قرار داده و با برگزاری دوره‌هایی به عنوان آموزش ضمن خدمت، سعی در ارتقا سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان داشته باشند.
- ۲- تسهیل و ایجاد شیوه‌های جدید ارتباطی با کارکنان ویدیو کنفرانس، پرسش و پاسخ Online، ایجاد Chat room سازمانی و...
- ۳- توجه به تقویت اخلاق حرفه‌ای به منظور یک مزیت و برتری رقابتی رعایت عدالت در ارزیابی عملکرد کارکنان و پرداخت پاداش مادی و معنوی، از طریق معیارهای روشن و مشخص.
- ۴- برای کاهش فشارهای ناشی از مشکلات اقتصادی برای کارکنان ایجاد فرصت‌های کاری بالاتر از جانب بالادستان برای کارکنان در جهت نشان دادن توانمندی‌هایشان در سازمان ایجاد گردد.

منابع

۱. ابوالقاسمیان، میلاد، (۱۳۹۳)، برنامه‌ریزی‌های مدیریت منابع انسانی HRM در سازمان‌ها، نخستین کنفرانس ملی آینده‌پژوهی، مدیریت و توسعه
۲. امیرکبیری، علی‌رضا و داروئیان، سهیلا (۱۳۹۰) «برداشت‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط» فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، شماره ۱، صص ۹۳-۹۴.
۳. گدازگر، حسین و علیزاده اقدم، محمد باقر (۱۳۹۷) «بررسی سوگیری‌های هنجاری نسبت به علم در بین اعضای هیأت علمی و نقش آن در تولید علم، مطالعه موردی: اعضای هیأت علمی دانشگاه تبریز» مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان (علوم انسانی)، ۲۹ (۱)، صص ۱-۲۲.
۴. قربانی زاده، وجه الله؛ کریمان. مریم، (۱۳۸۸)، عوامل درون سازمانی موثر بر اخلاق کاری کارکنان، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دوره ۱، شماره ۴ (پیاپی ۴)؛ از صفحه ۴۷ تا صفحه ۶۵.
۵. بارپور، ایان (۱۳۶۲) «علم و دین» ترجمه بهاء‌الدین خرمشاهی، مرکز نشر دانشگاهی، چاپ اول، تهران.
۶. نورشاهی، نسرين (۱۳۹۲) «جایگاه آموزش عالی ایران در مقایسه با ۲۶ کشور جهان» همایش آموزش عالی و توسعه پایدار، موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
۷. نکویی زاده، مریم و حمیدی زاده، محمدرضا (۱۳۹۹) «اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن در کارکنان خدمات پس از فروش صنعت خودرو سازی در ایران خودرو و سایپا» نشریه علمی پژوهشی Sid، شماره ۲۲.
۸. رضاییان فردویی، صدیقه و قاضی نوری، سید سپهر (۱۳۹۹) «مدل یابی نقش اخلاق در موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش» فصلنامه سیاست علم و فناوری، سال سوم، شماره پنجم، صص ۶۵-۷۹.
۹. خیاط مقدم، سعید؛ طباطبایی نسب، سیده مهدیه، (۱۳۹۵)، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت، اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳۹۵؛ ۱۱ (۱): ۱۲۷-۱۳۶.
۱۰. شیرمحمدی، مهدی و اصغری زاده، عزت الله (۱۳۹۹) «آسیب‌شناسی اخلاق حرفه‌ای در شرکت‌های مشاور (معماری سازمانی)» فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پنجم شماره‌های ۱ و ۲.

۱۱. عباس زاده، محمد و مقتدایی، لیلا (۱۳۹۹) «بررسی جامعه شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر دانش آفرینی» مجله جامعه شناسی ایران، ۱۰(۱)، صص ۲۹-۳.
12. Moberg, Dennis J. and Mark A. Seabright(1994), The development of moral imagination, p.945.
13. Hartog, mary and Winstanley, Diana(2011), Ethics and Human Resource, Management:5.
14. Miguelez, E. ،Moreno, R. ،and Artis, M. ،(2019), "Does social capital reinforce technological inputs in the reaction of knowledge? Evidence from the Spanish regions", Research Institute of Applied Economics, pp. 13-41, Available from:<http://www.ub.edu/irea/working-papers/2019>.
15. Schlegemilch, B. and Roberson, D.,1995, "The influence of country and industry on ethical perceptions of senior executives in the U.S. and Europe", Journal. of International Business Studies, 4th quarter, pp. 959-991.

