



BRANDAFARIN JOURNAL OF MANAGEMENT

Volume No.: 2, Issue No.: 18, Sep 2021

Print ISSN: 2717-0683

Investigating the effective factors on promoting professional behavior among the staff of the University of Medical Sciences

Dr Seyed Mohammad Mohajer¹

Sara Jokar²

¹President of Tarjoman Oloom Higher Education Institute

²Post DBA graduate of Tarjoman Oloom Higher Education Institute

Abstract

Today, behavior is one of the most important issues that has been considered by researchers in various organizations and governments. By addressing the issue of behavior, they intend to explain it and improve the performance indicators of employees and government agencies. Therefore, the present study was conducted to investigate the factors affecting the promotion of professional behavior among the staff of the University of Medical Sciences. The statistical population of the study includes all employees of Shiraz University of Medical Sciences to 150 people and samples were selected from the staff of Shiraz University of Medical Sciences. The sample size was obtained using Cochran's formula equal to 108 people who were selected based on available non-random sampling method. Qualitative data collection tools in this study will include interviews and analysis of deep and in-depth discourse and recording observations and semi-structured interviews. Self-made questionnaires will also be used to collect quantitative data. In order to organize the research literature, the library method is used and to collect field information, the questionnaire and interview method are used. The research model was tested based on the method of structural equations and SPSS and Smart-PLS software. The results showed that economic problems, delegation, encouragement and communication of superiors have a positive and significant effect on professional ethics and also a significant relationship while serving and communication with professional behavior of employees was not confirmed.

Keywords: Professional Behavior, Professional Ethics, Staff of University of Medical Sciences

بررسی عوامل موثر بر ارتقای رفتار حرفه ای در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی

دکتر سید محمد مهاجر^۱

سارا جوکار^۲

^۱رئیس موسسه آموزش عالی ترجمان علوم

^۲دانش آموخته Post DBA موسسه آموزش عالی ترجمان علوم

چکیده

امروزه رفتار یکی از مباحث مهمی است که مورد توجه محققان سازمان‌ها و دولت‌های گوناگون قرار گرفته است. آنان با پرداختن به موضوع رفتار، قصد تشریح آن و ارتقای شاخص‌های عملکردی کارکنان و دستگاه‌های دولتی را دارند. لذا پژوهش حاضر باهدف بررسی عوامل موثر بر ارتقای رفتار حرفه ای در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر شیراز به تعداد 150 نفر می باشد و نمونه‌ها از بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر شیراز انتخاب شدند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برابر با 108 نفر به دست آمد که بر اساس روش نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده های کیفی در این پژوهش، شامل مصاحبه و تحلیل گفتمان ژرف و عمیق و یادداشت برداری مشاهدات و مصاحبه های نیمه ساختارمند خواهد بود. همچنین برای گردآوری داده های کمی از پرسشنامه های خود ساخته استفاده خواهد شد. به منظور تنظیم ادبیات تحقیق از روش کتابخانه ای و برای جمع آوری اطلاعات میدانی از روش پرسشنامه و مصاحبه استفاده می شود. آزمون مدل پژوهش بر اساس روش معادلات ساختاری و نرم افزار نرم افزار spss و Smart-PLS انجام گرفت. نتایج نشان داد که مشکلات اقتصادی، تفویض اختیار، تشویق و ارتباط بالادستان بر اخلاق حرفه ای تاثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین رابطه معنادار ضمن خدمت و ارتباط با رفتار حرفه ای کارکنان تایید نشد.

واژه‌های کلیدی: رفتار حرفه ای، اخلاق حرفه ای، کارکنان دانشگاه علوم پزشکی

امروزه رفتار یکی از مباحث مهمی است که مورد توجه محققان سازمان‌ها و دولت‌های گوناگون قرار گرفته است. آنان با پرداختن به موضوع رفتار، قصد تشریح آن و ارتقای شاخص‌های عملکردی کارکنان و دستگاه‌های دولتی را دارند. به عبارت دیگر، اهمیت بررسی رفتار در این است که در صورت درونی نشدن ارزش‌های رفتاری در یک جامعه و سازمان‌های آن، نه قانون و نه مساعی و تدابیر دولت و دیگر لوازم و ساز و کارها، کار کرد و کارایی نخواهند داشت. رفتار، یک ضرورت و لازمی یک جامعه سالم است و به علت کمک کار کردها و پی آمدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره توجه دانشمندان، مریبان و مدیران سازمان‌ها و جوامع را برانگیخته است تا برای حفظ و ارتقای سطح آن کوشش نمایند (رضایی منش، ۱۳۷۶).

رفتار حرفه‌ای شامل دستورالعمل‌ها، اصول و قواعدی است که اعضای هر سازمان برای پیشرفت آن سازمان باید به آن پایبند باشند. علم رفتار مربوط به سالها قبل از میلاد مسیح می‌باشد. اولین قانون تدوین شده در زمینه رفتار حرفه‌ای مربوط به سوگندنامه پزشکی بقراط می‌باشد که در آن وظایف و مسئولیتهای رفتاری پزشکان بیان شده است (حسینیان، ۱۳۹۷). رفتار در ایران ریشه قدیمی دارد. ایرانیان از دوران هخامنشیان رفتار را در حرفه و کار خود رعایت می‌کردند. محمد بن زکریای رازی نمونه بارز از دانشمندانی است که به رعایت رفتار حرفه‌ای توجه خاصی داشت (خیاط مقدم و طباطبایی نسب، ۱۳۹۵). رعایت رفتار حرفه‌ای یکی از مهم‌ترین مسائلی است که در سازمانها مورد توجه می‌باشد، حتی امروزه اصول رفتار حرفه‌ای به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ غیر رسمی سازمان‌ها در آمده است. اکثر سازمانها اصول رفتار حرفه‌ای را به صورت یک منشور رفتاری تنظیم کرده‌اند و بعضاً در ارزیابی عملکرد اعضا مورد توجه قرار می‌دهند (صالح نیا و توکلی، ۱۳۸۸).

امروزه، دو عامل اساسی در اعمال مدیریت عبارت‌اند از: انسان و نظام‌های عملیاتی سازمان، از آنجایی که نظام‌های عملیاتی توسط انسان‌ها به اجرا در می‌آیند بنابراین مهم‌ترین سرمایه سازمان منابع انسانی آن است، و اکنون مدیران هوشمند آگاهند که هر قدر در زمینه توسعه و ارتقای منابع انسانی سرمایه گذاری کنند، موفقیت، کارایی و برتری رقابتی سازمان خود را تضمین کرده‌اند. محور هر استراتژی و سیاست سازمانی، و هر گونه بهره گیری 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 کانون توجه نگرش روابط انسانی در مدیریت قرار می‌گیرد. این نگرش به دو شاخه اصلی به نام‌های مدیریت رفتار سازمانی و دیگری مدیریت منابع انسانی تقسیم می‌شود. که این دو با هم 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 10، انسان را به عنوان یک عامل حیاتی و ممتاز برای بقا، رشد، رقابت و برتری سازمانی مد نظر قرار می‌دهد. منابع انسانی به عنوان یکی از منابع سازمانی، در قالب دارایی‌های با ارزش یک سازمان به شمار می‌روند، که از آنها جهت طراحی و استقرار استراتژی‌هایی با هدف افزایش بهره وری و کارایی و در نهایت رشد، قابلیت رقابت پذیری سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرند (ابوالقاسمیان، ۱۳۹۳).

رفتار حرفه‌ای کارکنان به عنوان یکی از موضوعات مطرح شده در سازمان‌ها، تحت تأثیر عواملی قرار دارد. شناسایی و به کنترل در آوردن این عوامل می‌تواند به ارتقای سطح رفتاری کارکنان کمک نماید (قربانی زاده و کریمان، ۱۳۸۸). هدف این تحقیق، شناسایی عوامل اثرگذار بر ارتقای رفتار حرفه‌ای کارکنان از میان شاخص‌های رفتار حرفه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی شهر شیراز است. سؤال اصلی تحقیق این است که آیا بین عوامل مؤثر بر رفتار حرفه‌ای و سطح رفتار کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد؟

مبانی نظری و توسعه فرضیه‌ها

اخلاق حرفه ای

اخلاق حرفه‌ای به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق، به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین شده همراه با اخلاق خاص است (قراملکی، 1380). اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی، در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو است (Cadozier, 2004). نظریه حرفه‌ای شدن^۱ و حرفه‌ای‌گرایی به عنوان زیر مجموعه‌ای از نظریه اجتماعی^۲ از منظری دیگر لزوم ارتباط بین افراد و نهادها با یکدیگر را برجسته می‌سازد. حرفه‌ای شدن به معنی بروز توانمندی در حل مسائل حرفه‌ای از طریق دانش عمیق و تجربه است و حرفه‌ای‌گرایی ضمن عطف توجه به حرفه‌ای‌ها و لزوم مهارت فنی، مهارت اجتماعی و تقلید بر ارزش‌ها و نکات اخلاقی از سوی آنها، به فرآیندی اطلاق می‌شود که از یک سو، از طریق ایجاد ارتباط مؤثر بین شاغلین یک حرفه با جامعه، اخلاق کاری مرتبط با آن حرفه را در بین اعضا تحکیم می‌بخشد و از سوی دیگر با تاکید بر عملکرد مثبت مورد انتظار، موجب ارتقا و منزلت اجتماعی آن حرفه در جامعه می‌گردد. حرفه‌ای شدن

مستلزم داشتن دانش عمیق، بصیرت، تعهد، مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی فردی به ویژه در تعاملات اجتماعی است و بیش از تاکید بر بهره‌های هوشی^۳ متکی بر هوش عاطفی^۴ است؛ زیرا حرفه‌ای‌ها می‌بایست در برقراری ارتباط با دیگران و تاثیرگذاری بر روی آنها از مهارت بالایی برخوردار باشند. پر واضح است که تحصیل این ویژگی‌ها به سادگی میسر نیست و مستلزم تعلیم و تربیت به ویژه یادگیری مستمر است. بر این اساس بین حرفه و شغل^۵ تفاوت وجود دارد هر شغلی یک حرفه نیست ولی هر حرفه یک شغل است. به همین دلیل است که از دارندگان مشاغل حرفه‌ای انتظار بیشتری در داشتن عملکرد با کیفیت بالا در مقایسه با سایر شاغلین وجود دارد که در صورت برآورده نشدن آن، جایگاه و منزلت آن حرفه مخدوش می‌شود و ترمیم آن به سادگی صورت نمی‌پذیرد (Berman, 1997).

اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه

یکی از عوامل مؤثر در توسعه و پیشرفت علمی، شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای در اجتماع علمی است. اجتماع علمی عبارت است از جمع دانشمندان و محققان و مؤسسات آموزش علمی و پژوهشی که در سطح یک جامعه علمی به فعالیت مشغول هستند و مطابق قواعد و هنجارهای رسمی و غیر رسمی عمل می‌کنند و ارتباط فعال علمی با اجتماعات علمی دیگر دارند (مرجایی، 1387). نیروی انسانی، مراکز آموزشی و پرورشی، سرمایه‌گذاری علمی، نهادها و انجمن‌های علمی، مدیریت نهادهای علمی، انتشارات، تشکلهای، مشارکت علمی مناسبات اعضاء جامعه علمی، نمادها، ژست‌ها و هنجارهای علمی و دانشگاهی از مهمترین اجزا و عناصر اجتماع علمی بشمار می‌رود. یکی از لوازم تولید علم در اجتماع علمی دانشگاه، تولید فرهنگ و هنجارهای دانشگاهی و در نتیجه اخلاق حرفه‌ای است. محیط اجتماعی دانشگاه و اجتماعات علمی چون هر محیط آموزشی بمتابه نهاد اجتماعی و عامل اجتماعی کننده، نقش عمده‌ای را در انتقال فرهنگ، درونی کردن هنجارها و ارزش‌های دانشگاهی و حرفه‌ای^۶ و توسعه مفهوم اجتماعی ایفا می‌کند (باربور، 1362). با نگاهی سیستمی به اخلاق حرفه‌ای اعضای دانشگاهی و اجزای آن که به نوبه خود متأثر از نظامی است که دانشگاه در آن تعریف می‌شود می‌توان اخلاق حرفه‌ای را در این مکان تعریف نمود. اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه، در مجموعه وسیعتر «جامعه ملی» و بر اساس نوع کارکردها و ماهیت وجودی، روابط آن با سایر اجزای نظام کنش اجتماعی تعریف می‌شود. بر این اساس اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و هنجارهای دانشگاهی از یکسو و نوع رابطه دانشگاه با نهادهایی و نقش آن در تحرک اجتماعی از سوی دیگر است که در پیوندی تنگاتنگ با فرایند یاددهی-یادگیری، پژوهش و تحقیق و ارائه خدمات به جامعه قرار دارد (رجب زاده، 1379).

اعضای هیأت علمی و اخلاق حرفه‌ای

با وجود تاثیرات رشته‌ای، دانشگاهی و نظام ملی، ارزش‌ها و عقایدی وجود دارد که اساتید همه رشته‌ها را سامان می‌دهد. دانشگاهیان علی‌رغم تنوع آموزش عالی به «اسطوره‌های متعالی» چندی متعهدند که معنا و ارزش کارشان را برای خود و دیگران با آن توضیح می‌دهند (Altbakh, 2001). همین ارزش‌ها بر خود پنداره اساتید و انتظارات آنها از دانشکده و فرآیندها و سیاست‌های نهادهای آموزش عالی تأثیر می‌گذارد. به عقیده شیلز، کلارک، رایس، کوه و ویت اولین ارزش آن است که هدف از آموزش عالی و حرفه استادی، دنبال کردن، کشف، خلق، اشاعه و انتقال حقیقت، دانش و فهم است. تحقیق، نوشتن و انتشار، ابزارهای تحقق این ارزش‌ها هستند. ارزش دیگر خدمت به جامعه است. دانشگاه نه تنها مولد دانش بلکه معلم و انتقال دهنده فرهنگ است. پایبندی به صداقت فکری، راستی و انصاف دیگر ارزش‌های حرفه دانشگاهی‌اند. بهره‌گیری از قضاوت عینی، وعدم سوء استفاده از فقدان توازن قدرت میان استاد و شاگرد، نیز از همین ارزش‌هایند.

آزادی در تدریس، آموختن و تحقیق سومین هنجار پذیرفته شده حرفه دانشگاهی است. دانشگاه به مقوله اجتماع، این که دانشگاه اجتماعی از اهل علم است، هم ارج می‌نهد (Clark, 1987). با چنین اجتماعی، دانشگاهی بودن چارچوبه ایده آلی است برای تعامل درون دانشگاهی علاوه بر این، اندیشه اجتماع اهل علم به سنتی دیرینه مرتبط می‌شود که در آن دانشگاه اقتدار صنفی را درون نهادهای خود اعمال می‌کرده است. همین اجتماع است که بر بسیاری از امور دانشکده‌ها، مدارس، کالج‌ها، دانشگاه و حتی نظام ملی نظارت و کنترل دارد. در تمام نظام‌های ملی، دانشگاه متعهد به یک سلسله مراتب و وجهه مبتنی بر درک کیفیت‌اند. دانشگاه‌ها معتقدند که کیفیت ارزشی ذاتی دارد، که وجهه بر مبنای بهره‌ای که دانشگاه‌ها از کیفیت دارند، مشخص می‌شود و بدین وسیله سلسله مراتب نهادی معتبری در نظام‌های ملی شکل می‌گیرد. نهادها و رشته‌هایی که از کیفیت بالایی برخوردارند سرمشقی برای دیگران می‌شوند (رجب زاده، 1379). حرفه استادی متأثر از سه جریان اشتغال در یک رشته، اشتغال در یک

3. Intelligence Quotient
4. Emotional Intelligence

1. Job or Occupation

دانشگاه، و اشتغال به کارهای خارج از دانشگاه است. دانشگاه محل خدمت ممکن است محل اندیشه (تعصب داشتن نسبت به دانشگاه) یا جهان اندیش (متعهد بودن به رشته و نه دانشگاه) باشد ولی در هر صورت حرفه استادی متأثر از فرهنگ نهادی دانشگاه است. هر دانشگاهی فرهنگ خاص خود را دارد که از تعامل مجموعه‌ای از عوامل کلیدی نتیجه گرفته شده است. این عوامل عبارتند از: مأموریت یا هدف نهادی، اندازه، پیچیدگی، قدمت، محل دانشگاه، شیوه اعمال اقتدار و ساخت اقتدار، سازمان کار، ساختار برنامه درسی، معیارهای آکادمیک، خصایص دانشجویان و دانشگاه (رجب زاده، 1379).

پیشینه پژوهش

در تحقیقی که امیر کبیری و داروئیان تحت عنوان " برداشت‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در کسب و کارهای کوچک و متوسط " انجام شد از میان فرضیه‌های مورد سنجش 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 کسب و کار مورد تأیید قرار نگرفت. در پایان با بهره گیری از سنجش فرضیات حاصل و تطابق با منشورهای سازمان‌های مشابه و نظریات موجود در این زمینه، پیشنهادهایی برای بهبود این شرایط با بهره گیری 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 (امیر کبیری و داروئیان، 1390).

در تحقیقی که علی زاده اقدام و همکاران تحت عنوان " بررسی تعیین کنندهای پایبندی به اخلاق علمی در بین اعضای هیأت علمی " که در سال 1390 با روش موردی در دانشگاه تبریز انجام دادند. پس از جمع آوری داده‌ها تجزیه و تحلیل آنها به روش ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه و با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد. نتایج حاصله نشان می‌دهد که متغیرهای سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی و انسجام گروهی و تولید علمی تأثیر مثبتی بر میزان پایبندی به اخلاق علمی در بین اساتید دانشگاه تبریز دارند. همچنین رابطه بین اخلاق علمی با سرمایه اجتماعی قوی‌تر از رابطه بین مشارکت و یا میزان تولید علمی با اخلاق علمی است (علی زاده اقدام و همکاران، 1390).

در تحقیقی که دهقان منشادی تحت عنوان " شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای " که در سال 1390 که با روش AHP و توجه به ابعاد سرمایه اجتماعی انجام داد به این نتیجه رسید که یافته‌های حاصل از بررسی فرضیات تحقیق نشان می‌دهد که هر چهار دسته از عوامل شناسایی شده که عبارتند از: دلستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان مؤثر می‌باشند (دهقان منشادی، 1390).

در تحقیقی که مهدوی خو و خوتنلو (2112) تحت عنوان " رویکرد جدید به آموزش اخلاق حرفه‌ای در حسابداری، اخلاق اسلامی در آموزش حسابداری " با روش پیمایشی به بررسی نظریه‌ها و روش‌های مختلف مورد استفاده برای آموزش اخلاق در حسابداری پرداختند. نتایج نشان می‌داد استانداردهای حسابداری و قوانین فی نفسه، گزارش مالی مناسب را تضمین نمی‌کند، و فقدان اخلاق حرفه‌ای می‌توانید یک تصویر غیر واقعی از گزارش‌های مالی را بدهد. با وجود استانداردهای حسابداری و قوانین، بدون ارزش‌ها و مسئولیت، حسابداران می‌توانند گزارش‌های مالی را دستکاری کنند. آن‌ها نتیجه گرفتند که نیاز به یک برنامه ریزی اجتماعی را برای دانشجویان حسابداری در دانشگاه‌ها و سازمان‌های دولتی یا خصوصی را لازم دانسته تا از رفتار اخلاقی حسابداری آگاه شوند (Mahdavi & Khotanlou, 2012).

در تحقیقی جبلاهان (2009) تحت عنوان " بررسی اخلاق دانشگاهی " به جمع آوری داده از طریق پرسشنامه در بین 450 دانشجوی کارشناسی مدیریت بازرگانی دانشگاه هایبوتسوانا 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، 1388).

بنابراین سوال‌های پژوهش بصورت زیر قابل بیان است؛

1- عوامل مؤثر بر ارتقای رفتار حرفه‌ای در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کدامند؟

1- 1- عوامل مؤثر بر ارتقای رفتار حرفه‌ای کدامند؟

1-2- اولویت بندی عوامل مؤثر بر ارتقای رفتار حرفه‌ای به چه صورت است؟

1-3- هر یک عوامل شناسایی شده چه میزان بر ارتقای رفتار حرفه‌ای تأثیر دارد؟

روش پژوهش

با توجه به ماهیت این طرح پژوهشی، مدل‌های آمیخته (Mixed Model) از نوع طرح‌های تحقیق آمیخته به هم تنیده (Triangulation) ترجیح داده شده است. در این نوع طرح‌ها، پژوهشگر به هر دو مجموعه‌ی داده‌های کمی و کیفی وزن یکسان می‌دهد (بازرگان، 1391). در واقع همزمان ترکیبی از داده‌های کیفی از طریق مصاحبه و مشاهده و داده‌های کمی از طریق کاربرد پرسشنامه‌ها گردآوری می‌شوند. لذا 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 پژوهش ابتدا از طریق مطالعات آرشویی، 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، سازمان‌دهنده 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 سوالات مصاحبه کیفی جمع‌آوری دقیق در حین مصاحبه، مطالعه چند مرحله‌ای و اقدام پژوهی تلاش می‌شود تا پژوهش معتبر بماند و همچنین جهت محاسبه پایایی پژوهش از روش بازآزمون 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 مصاحبه شونده و کدگذاری مصاحبه‌های اولیه و پیداکردن سرنخ‌های بیشتر برای سوالات بعدی، شکل سوالات تا حدی تغییر خواهد کرد، هر چند تمام سوالات مرتبط با موضوع و در چارچوب پی‌بردن به سوالات 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 تایید می‌گردد. در عین حال برای اعتبارسنجی تحقیق، کدگذاری توسط دو نفر از افراد (استاد راهنما و یک محقق دیگر) بطور 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 براساس 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 به صورت ارائه نظریه و مدل کاربردی توسط محقق صورت می‌گیرد. شکل ذیل مراحل انجام پژوهش را نمایش می‌دهد.

جامعه پژوهش شامل تمامی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز است. تعداد این افراد 150 نفر می‌باشد. برای انتخاب مصاحبه شونده‌گان 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 108 نفر محاسبه می‌شود.

ابزارهای گردآوری داده‌های کیفی در این پژوهش، شامل مصاحبه و تحلیل گفتمان ژرف و عمیق و یادداشت برداری مشاهدات و مصاحبه‌های نیمه ساختارمند خواهد بود. همچنین برای گردآوری داده‌های کمی از پرسشنامه‌های خود ساخته استفاده خواهد شد. به منظور تنظیم ادبیات تحقیق از روش کتابخانه‌ای و برای جمع‌آوری اطلاعات میدانی از روش پرسشنامه و مصاحبه استفاده می‌شود.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق برای تحلیل داده‌های کیفی از روش زمینه‌ای (بنیادی) استفاده شده است. در روش تحلیل زمینه‌ای، ساخت مفاهیم از داده‌ها، ساخت مقوله‌ها و بررسی ارتباط مقوله‌ها با یکدیگر و بیان تحلیل‌هایی درباره مقولات انجام می‌شود. در واقع، در این روش، مقوله‌ها از طریق مطالعه و بازخوانی دقیق داده‌ها شناسایی می‌شود (فردی و کوکران^۷، 2006: 4). این فرایند شامل رفت و برگشت مداوم بین مجموعه داده‌ها، مفاهیم، مقولات و تحلیل آنها است. محقق به جمع‌آوری داده‌ها و پیاده کردن آنها می‌پردازد و ایده‌های اولیه را مورد توجه قرار می‌دهد. سپس کدهای اولیه (یا همان مفاهیم) را از داده‌ها استخراج می‌کند. در مرحله بعد، تحلیل داده‌ها در سطح مقولات، فراتر از کدها انجام می‌شود که شامل مرتب‌سازی مفاهیم مختلف و تلفیق همه مفاهیم مرتبط در مقولات شناسایی شده است. در مرحله بعد محقق توضیحاتی درباره مقولات بیان می‌کند (براون و کلارک^۸، 2006: 86-93). در بخش کمی 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 بکارگیری از نرم افزارهای SPSS, pls انجام خواهد شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

تجزیه و تحلیل ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان در جدول 1 نشان داده شده است.

جدول 1: ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

ویژگی‌های جمعیت شناختی	طبقات	تعداد	درصد
جنسیت	زن	119	75/3
	مرد	39	24/7
سن	بالاتر از 40 سال	20	13
	35 تا 40 سال	30	19
	30 تا 35 سال	51	32
	25 تا 30 سال	57	36
تحصیلات	فوق دیپلم	27	15/82
	کارشناسی	100	61/39
	کارشناسی ارشد	24	13/92
	دکترای	6	2/55
سابقه	کمتر از 5 سال	54	34.17
	5 تا 10 سال	43	27.21
	10 تا 15 سال	61	38.6

همان‌طور که در جدول 1 نشان داده شده است، 24/7 درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و 75/3 درصد از آن‌ها زن می‌باشند. از طرفی افراد 25 تا 30 سال با 36 درصد بیشترین و همچنین افراد باسن بالاتر از 40 سال با 13 درصد کمترین بخش پاسخ‌دهندگان را تشکیل داده‌اند. افراد با مدرک تحصیلی کارشناسی با 61/39 درصد بیشترین و افراد با مدرک تحصیلی دکتری با 2/55 درصد کمترین بخش پاسخ‌دهندگان را تشکیل داده‌اند. بیشترین درآمد ماهانه افراد بین یک تا سه میلیون با 54/1 درصد و کمترین درآمد بیشتر از 5 میلیون با 2 درصد می‌باشد. نهایتاً سابقه بین 10 تا 15 سال با 38/6 درصد و بین 5 تا 10 سال با 27/21 درصد کمترین بخش از پاسخ‌دهندگان را به خود اختصاص داده‌اند. در ابتدا با مصاحبه با برخی کارکنان و کارشناسان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی از مولفه‌های موثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان سوال شد که با تحلیل پاسخ‌های آنها و استفاده از روش طوفان فکری در جمع بندی مولفه‌ها در نهایت به نتایجی که در واقع عوامل موثر نهایی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان بودند طبق جدول 2 رسیدیم.

جدول 2 عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای

مولفه	فراوانی انتخاب
مشکلات اقتصادی	15
تفویض اختیار	13
کلاس‌های آموزش ضمن خدمت	11
تشویق	18
ارتباط میان کارکنان و بالادستان	17
مشارکت کارکنان در اطلاعات و ارتباطات	16

3-4. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

در این قسمت، آمار توصیفی متغیرهای پژوهش اعم از میانگین و انحراف معیار آنها، جهت شناخت وضعیت پاسخگویی آزمون شوندگان به گویه‌های پرسشنامه مربوط به هر یک از متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول 2: مطالعه توصیفی متغیرهای مستقل و میانجی تحقیق

متغیرهای تحقیق	تعداد	میانگین	میانگین	مد	انحراف از معیار	کمترین	بیشترین
مشکلات اقتصادی	158	2/95	3/00	3/00	0/82	1/00	5/00
تفویض اختیار	158	2/88	3/00	3/00	0/90	1/00	5/00
کلاس‌های آموزش ضمن خدمت	158	3/32	3/33	3/83	0/76	1/00	5/00
تشویق	158	3/05	3/05	2/95	0/58	1/05	4/89

5/00	1/25	0/70	3/00	3/00	2/89	158	ارتباط میان کارکنان و بالادستان
5.00	1.28	0.73	3.00	3.00	3.20	158	مشارکت کارکنان در اطلاعات و ارتباطات

همانطور که در جدول (2) ملاحظه می‌گردد، متغیر مشکلات اقتصادی دارای میانگین 2/95، میانه 3، مد 3، انحراف از معیار 0/82، کمترین 1 و بیشترین 5 است. متغیر تفویض اختیار رابطه‌ای دارای میانگین 2/88، میانه 3، مد 3، انحراف از معیار 0/90، کمترین 1 و بیشترین 5 است. متغیر کلاس‌های آموزش ضمن خدمت دارای میانگین 3/32، میانه 3/33، مد 3/83، انحراف از معیار 0/76، کمترین 1 و بیشترین 5 است. متغیر تشویق دارای میانگین 3/05، میانه 3/05، مد 2/95، انحراف از معیار 0/58، کمترین 1/05 و بیشترین 4/89 است. متغیر ارتباط میان کارکنان و بالادستان دارای میانگین 2/89، میانه 3، مد 3، انحراف از معیار 0/70، کمترین 1/25 و بیشترین 5 است.

آزمون کولموگروف-اسمیرنف

قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش به نرمال و غیر نرمال بودن متغیرها با استفاده از آزمون آزمون کولموگروف-اسمیرنف می‌پردازیم. نحوه نتیجه‌گیری در این آزمون بدین صورت است که اگر میزان **P-Value** کمتر از 0/05 باشد داده غیرنرمال و اگر بیشتر از 0/05 باشد داده‌ها نرمالند، که نتیجه بررسی نرمال بودن داده‌ها در جدول شماره 3 درج شده است.

جدول (3): آزمون نرمال بودن مربوط به متغیرهای پژوهش

نتیجه آزمون	P-Value	اماره کولموگروف-اسمیرنف	متغیرهای پژوهش
نرمال نیست.	0/0009	0/13	مشکلات اقتصادی
نرمال نیست.	0/002	0/16	تفویض اختیار
نرمال نیست.	0/007	0/08	کلاس‌های آموزش ضمن خدمت
نرمال نیست.	0/0009	0/16	تشویق
نرمال نیست.	0/0009	0/11	ارتباط میان کارکنان و بالادستان
نرمال نیست.	0/0009	0.14	مشارکت کارکنان در اطلاعات و ارتباطات

همانطور که از جدول 3 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-SEM⁹)، در دو مرحله اصلی «بررسی برازش مدل» و سپس «آزمون فرضیه‌های پژوهش» انجام می‌گیرد.

پایایی و روایی

بر طبق نظر فورنل و لارکر (1981) پایایی در روش PLS با استفاده از ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR¹⁰) سنجیده می شود. ملاک مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، 0/4 می باشد (هالند¹¹، 1999)

در پژوهش حاضر همانگونه که از جدول (4) مشخص است تمامی ضرایب بالاتر از 0/4 می باشد و نشان از مناسب بودن این معیار دارد. پایایی ترکیبی بر خلاف آلفای کرونباخ، که به طور ضمنی فرض می کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی حقیقی هر سازه است و معیار بهتری را برای پایایی ارائه می دهد. پایایی ترکیبی باید مقداری بیش از 0/5 را بدست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد (فورنر و لارکر، 1981). در ادامه نتایج این بخش به همراه نتایج روایی همگرا در جدول (5) ارائه می گردد. علاوه بر اینکه روایی پرسشنامه بصورت محتوایی مورد بررسی قرار گرفت، با استفاده از مدل معادلات ساختاری PLS، بصورت روایی همگرا و واگرا نیز مورد بررسی قرار گرفته است. روایی همگرا به این اصل بر می گردد که شاخص های هر سازه با یکدیگر همبستگی میانه ای داشته باشند. طبق نظر مگنر و همکاران¹² (1996)، معیار همگرا بودن روایی این است که میانگین واریانس های استخراجی (AVE) بیشتر از 0/4 باشد. نتایج مربوط در جدول (4) و (5) نشان داده شده است.

جدول (4): روایی همگرا و پایایی ترکیبی در برازش مدل های اندازه گیری

متغیرهای تحقیق	میانگین واریانس استخراجی (AVE)	ضریب پایایی ترکیبی (CR)	ضریب آلفای کرونباخ
مشکلات اقتصادی	0/46	0/87	0/83
تفویض اختیار	0/60	0/81	0/66
کلاس های آموزش ضمن خدمت	0/46	0/81	0/71
تشویق	0/59	0/88	0/83
ارتباط میان کارکنان و بالادستان	0/54	0/87	0/82
مشارکت کارکنان در اطلاعات و ارتباطات	0/46	0/81	0/71

همانطور که مشاهده می شود، مدل از لحاظ هر سه معیار فوق الذکر با توجه به اینکه میانگین واریانس استخراجی بیشتر از 0/4 و ضریب پایایی ترکیبی بیشتر از 0/7 و ضریب پایایی آلفای کرونباخ بیشتر از 0/6 شده اند در سطح بسیار خوبی قرار دارد. روایی واگرا سومین معیار بررسی برازش مدل های اندازه گیری است که دو موضوع را پوشش می دهد: الف) مقایسه میزان همبستگی بین شاخص های یک سازه با آن سازه در مقابل همبستگی آن شاخص ها با سازه های دیگر و ب) مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه ها (داوری و رضازاده، 1392). روایی واگرا از طریق مقایسه جذر AVE (میانگین واریانس استخراجی) با همبستگی بین متغیرهای مکنون سنجیده شده و برای هر کدام از سازه های انعکاسی، جذر AVE (میانگین واریانس استخراجی) باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه ها در مدل باشد (چو و چن¹³، 2009). بررسی روایی واگرا از طریق مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص هایش در مقابل همبستگی آن شاخص ها با سایر سازه ها (روش فورنل و لارکر)، که نتایج آن در جدول (5) آمده است، نشان از تأیید روایی واگرا به روش

Composite Reliability¹

¹¹ Hulland

¹² Magner et al

دوم دارد. قطر اصلی این ماتریس حاوی جذر مقادیر AVE (میانگین واریانس استخراجی) سازه های تحقیق می باشد. اگر میزان جذر مقادیر AVE (میانگین واریانس استخراجی) هر سازه از میزان همبستگی آن سازه با سایر سازه ها بیشتر باشد، از نظر فورنل و لارکر دارای روایی واگرا خواهد بود.

جدول (5): ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا به روش فورنل و لارکر (1981)

مشکلات اقتصادی	تفویض اختیار	کلاس آموزش خدمت	های ضمن	تشویق	ارتباط کارکنان و بالادستان	میان کارکنان و بالادستان	مشارکت کارکنان در اطلاعات و ارتباطات
مشکلات اقتصادی	0/676						
تفویض اختیار	0/452	0/774					
کلاس های آموزش ضمن خدمت	0/329	0/539	0/681				
تشویق	0/238	0/465	0/371	0/766			
ارتباط کارکنان و بالادستان	0/317	0/474	0/475	0/214	0/733		
مشارکت کارکنان در اطلاعات و ارتباطات	0/239	0/210	0/18	0/283	0/2	0/183	

باتوجه به جدول 5 اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر بوده و این موضوع در مورد تمام سازه های پژوهش صدق می کند و این نشان از تأیید روایی واگرا دارد.

بر اساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی نرم افزار Smart PLS در جداول فوق، نشان دهنده این است که مدل های اندازه گیری از روایی (همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ) مناسب برخوردار می باشد.

برازش مدل ساختاری

در بخش مدل ساختاری برخلاف مدل اندازه گیری، به سوالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها متغیرهای پنهان و روابط میان آنها بررسی می شوند. همچنین اعداد روی پیکان ها نشان از ضریب بار عاملی (بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه را طی فرآیند تحلیل مسیر مشخص می کند) مسیر های مدل دارد که به معنی میزان سهم یک متغیر در تبیین متغیر دیگر است. اگر ضرایب مسیر بالای 0/6 باشد، بدین معناست که ارتباطی قوی میان دو متغیر وجود دارد؛ اگر بین 0/3 تا 0/6 باشد، ارتباط متوسط و اگر زیر 0/3 باشد، ارتباط ضعیفی وجود دارد (چین، 2003).

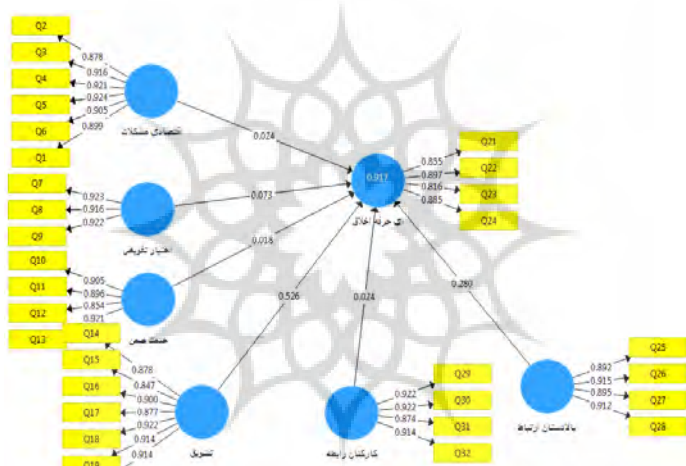
برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می شود که اولین و اساسی ترین معیار ضرایب معناداری یا همان مقادیر T-value است (داوری و رضازاده، 1392). برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب T به این صورت است که این ضرایب باید از 1/96 بیشتر باشد یا بطور معادل مقادیر p-value مربوطه برای آنها کمتر از 0/05 باشد، تا بتوان در سطح اطمینان 95% معنادار بودن آنها را تأیید نمود.

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش، ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درونزای (وابسته) مدل است. ضریب R^2 معیاری است که نشان از تأثیر متغیرهای برون زا بر یک متغیر درون زا دارد و سه مقدار 0/19، 0/33 و

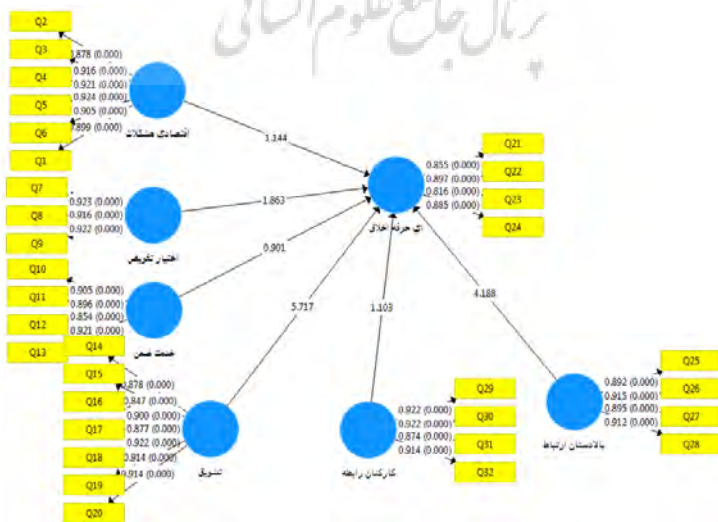
0/67 برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می شود و در صورتی که در یک مدل، یک سازه ی درون زا توسط تنها یک یا دو سازه ی برون زا تحت تاثیر قرار گیرد، مقدار R^2 از 0/33 به بالا نشان از قوت رابطه ی بین آن سازه و سازه ی درون زاست (داوری و رضازاده، 1392). معیار مذکور درون دواير مربوط به مدل ساختاری پژوهش نشان داده می شوند و برای مدل های ساختاری این پژوهش با توجه به اینکه 6 متغیر مکنون درون زا موجود می باشد، مقدار R^2 آن ها در مدل اصلی، برابر با 0/361 و 0/405 و 0/43 و 0/375 و 0/428 و 0/387 نشان از قوت رابطه ی بین متغیرهای مستقل شش گانه با یک متغیر وابسته اخلاق حرفه ای می باشند.

برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از 1/96 بیشتر باشد یا بطور معادل مقادیر p-value مربوطه برای آنها کمتر از 0/05 باشد، تا بتوان در سطح اطمینان 95٪ معنادار بودن رابطه ی بین متغیرها را تأیید نمود. لذا اعداد معناداری t بیانگر تأیید مناسب مدل ساختاری و صحت رابطه ی بین آنها است.

تمامی مسیرهای میان متغیرها دارای مقادیر t بیشتر از 1/96 بوده (به استثناء مسیرهای: 1- ضمن خدمت بر اخلاق حرفه ای 2- رابطه کارکنان بر اخلاق حرفه ای) که نشان از صحت رابطه ی بین متغیرها و در نتیجه تأیید فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان 95٪ است.



شکل 1-4 مدل در حالت ضرایب استاندارد



نتایج فرضیه های پژوهش

مدلسازی معادلات ساختاری یک ابزار پژوهشی رایج در علوم مدیریت، پزشکی و علوم اجتماعی در دو سه 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 می شود و در ادامه، شاخص های سنجش عوامل و ضریب تعیین عوامل مورد بررسی قرار می گیرند.

در جداول 4-10 و 4-11، ضرایب مسیر و اعداد معناداری مربوط به روابط متغیرهای مکنون مدل نشان داده شده اند.

جدول (4-10): ضرایب مسیر مستقیم متغیرهای مکنون پژوهش

ضرایب مسیر	مسیر میان متغیرها
0/342	مشکلات اقتصادی -> اخلاق حرفه ای
0/322	تفویض اختیار -> اخلاق حرفه ای
0/636	تشویق -> اخلاق حرفه ای
0/066	ضمن خدمت -> اخلاق حرفه ای
0/154	ارتباط کارکنان -> اخلاق حرفه ای
0/276	ارتباط بالادستان -> اخلاق حرفه ای

جدول (4-11): اعداد معناداری مسیرهای مستقیم متغیرهای مکنون پژوهش

نتیجه	p-value	مقادیر t	مسیر میان متغیرها
معنی دار است.	0/0009	4/574	مشکلات اقتصادی -> اخلاق حرفه ای
معنی دار است.	0/0009	4/559	تفویض اختیار -> اخلاق حرفه ای
معنی دار است.	0/0009	13/954	تشویق -> اخلاق حرفه ای
معنی دار نیست.	0/468	0/726	ضمن خدمت -> اخلاق حرفه ای
معنی دار نیست.	0/083	1/739	ارتباط کارکنان -> اخلاق حرفه ای
معنی دار است.	0/0009	4/231	ارتباط بالادستان -> اخلاق حرفه ای

قابل ذکر است که آماره t (t-value) معنی دار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان می دهد. اگر مقدار t بیشتر از 1/96 باشد یا بطور معادل مقدار p-value کمتر از 0/05 باشد؛ یعنی اثر معنی دار است. همچنین ضرایب مسیر اگر بالای 0/6 باشد، بدین معناست که ارتباطی قوی میان دو متغیر وجود دارد؛ اگر بین 0/3 تا 0/6 باشد، ارتباط متوسط و اگر زیر 0/3 باشد، ارتباط ضعیفی وجود دارد (چین، 2003). داده های بدست آمده از تحقیق میدانی در نرم افزار SMART-PLS اجرا گردید

نتیجه‌گیری، پیشنهادها و محدودیت‌ها

در این پژوهش تلاش گردید تا عوامل موثر بر ارتقای رفتار حرفه‌ای در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مورد بررسی قرار گیرد. جامعه آماری این تحقیق 260 نفر از کارکنان دانشگاه بوده که با استفاده از فرمول کوکران، نمونه‌ای با حجم 156 نفر برآورد شده است. همچنین محقق برای حصول اطمینان از جمع‌آوری تعداد پرسشنامه‌های تکمیل شده به میزان نمونه برآورد شده، تعداد 175 پرسشنامه را (12٪ بیشتر) در شرکت‌های مورد مطالعه، به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای توزیع نمود که تعداد 166 پرسشنامه جمع‌آوری شد، که تعداد 8 عدد از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده ناقص بود و محقق تعداد 158 پرسشنامه را برای تجزیه و تحلیل آماری مد نظر قرار داد. 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 نرم افزار Smart-PLS استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که مشکلات اقتصادی، تفویض اختیار، تشویق و ارتباط بالادستان بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین رابطه معنادار ضمن خدمت و ارتباط با رفتار حرفه‌ای کارکنان تأیید نشد.

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 بعنوان آموزش ضمن خدمت، سعی در ارتقا سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان داشته باشند. و همچنین تسهیل و ایجاد شیوه‌های جدید ارتباطی با کارکنان ویدیو کنفرانس، پرسش و پاسخ Online، ایجاد Chat room سازمانی و... و پیشنهاد میشود که گردآوری، سازماندهی، پردازش و انجام سریع ایده‌های جدید کارکنان ایجاد اتاق فکر، تالار گفت و گو با مدیران و ... برگزاری کلاس‌های آموزشی، علمی، متنوع و اصولی مرتبط با ترویج اخلاق حرفه‌ای کارکنان. و همچنین پیشنهاد میشود 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. تأمین نیازهای مانی کارکنان با توجه به صلاحیت‌هایشان. ارائه خدماتی مانند مهد کودک برای فرزندان، تخصیص وام‌های بدون بهره و ضروری به نظر می‌رسد و نهایتاً 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.

هر تحقیق و پژوهشی در بطن خود یکسری محدودیت‌ها خواهد داشت که در مسیر تحقق آن ظاهر شده و امر پژوهش را با مشکلاتی روبرو می‌نماید که تعمیم نتایج را با دشواری همراه می‌سازد. پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنی نبوده و دارای محدودیت‌هایی به شرح زیر است:

1. محدود کردن جامعه آماری به دانشگاه‌های علوم پزشکی. لذا برای افزایش تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش ضرورت دارد چنین پژوهشی در سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌های آموزشی استان‌های دیگر نیز انجام شود. تنها نتایج چنین پژوهش‌ها و مقایسه آنها با یکدیگر است که می‌تواند ما را به شناخت بیشتری از وضعیت متغیرهای مورد مطالعه در سطح دانشگاه‌ها هدایت کند.
2. با توجه به شرایط حال حاضر و وجود بیماری منحوسی به نام کرونا و جمع‌آوری و اجرای دقیق این تحقیق با کمی سختی قابل توجه رو به رو شد

منابع و مراجع:

- حسینیان، سعید (1392) «اخلاق در مشاوره و روانشناسی» انتشارات اندیشه گوهربار، تهران ص 27.
- خیاط مقدم، سعید؛ طباطبایی نسب، سیده مهديه، (1395)، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت، اخلاق در علوم و فناوری. ۱۱؛ ۱۳۹۵ (۱): ۱۳۶-۱۲۷.
- ابوالقاسمیان، میلاد، (1393)، برنامه ریزی های مدیریت منابع انسانی HRM در سازمان ها، نخستین کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه
- قربانی زاده، وجه الله؛ کریمان. مریم، (1388)، عوامل درون سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان، پژوهش های مدیریت منابع انسانی دوره 1، شماره 4 (پیاپی 4)؛ از صفحه 47 تا صفحه 65.
- قراملکی، احد فرامرز (1390) «روش شناسی مسئولیت پذیری در سازمان» انتشارات اندیشه حوزه، تهران.
- بارپور، ایان (1362) «علم و دین» ترجمه بهاءالدین خرمشاهی، مرکز نشر دانشگاهی، چاپ اول، تهران.
- بی‌هدای (1397) «مسئله‌یابی درونی شدن هنجارهای دانشگاهی و حرفه‌ای» مجله علمی ایران «موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، شماره 15، صص 1-29.
- رجب زاده، احمد (1379) «دانشگاه، دین و سیاست، سنجش گرایش های فکری و فرهنگی دانشجویان» وزارت علوم و تحقیقات دفتر مطالعات و برنامه ریزی فرهنگی دانشجویان، تهران، صص 3-94.
- امیرکبیری، علی رضا و داروئیان، سهیلا (1390) «برداشت های اخلاق حرفه ای مدیران در کسب و کارهای کوچک و متوسط» فصلنامه اخلاق در علوم فناوری، شماره 1، صص 93-94.
- علیزاده اقدام، محمد باقر و عباس زاده، محمد و شیشوائی، عسل و تجویدی، مینا (1390) «بررسی تعیین کننده‌های پایبندی بر اخلاق علمی در بین اعضای هیأت علمی» پژوهشی سیاست علم و فن آوری، سال 3، صص 59-57.
- دهقان شهیدم (1390) «ای ورتبه بندی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای» منش
- صص 62-60
- عباس زاده، محمد و مقتدایی، لیلیا (1399) «بررسی جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر دانش آفرینی» مجله جامعه شناسی ایران، 10(1)، صص 3-29.

Cadozier, V. (2014) The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest. com, p.137.

Berman, S. (1997). "Civil Society and the Collapse of the Weimar Republic." World Politics (3) 40-49.

Clarc, B R (1997) The academic Profession: Disciplinary and Institutional setting. University of California Press .Berkeley .California.

Mahdavikhou, Mahdi. Khotanlou, Mohsen (2012). " New approach to teaching of ethics in accounting" Procedia - Social and Behavioral Sciences, VOL 46, PP1319 – 1322.nc.