

Investigating the Effect of Professional Ethics in Empowering the Official Staff of the Central Organization of Mashhad University of Medical Sciences

Seyedeh Samaneh Mahmoudzadeh Sistani^{1*}, Mohammad Raafate¹

¹ Department of Public Administration, Islamic Azad University, Mashhad Branch, Mashhad, Iran

Abstract

Introduction: Professional ethics has become a common feature of human capital. It is the most significant variable in the success of organization. Professional ethics has a great impact on employee empowerment and it increases the productivity of human resources. The aim of this study was to investigate the effect of professional ethics in empowering the official staff of the Central Organization of Mashhad University of Medical Sciences.

Methods and Materials: This descriptive-survey study includes 150 official employees of the Central Organization of Mashhad University of Medical Sciences that were selected by simple random sampling technique. Data were collected using demographic characteristics tools, professional ethics and staff empowerment. Data were analyzed using descriptive-inferential statistics.

Results: Professional ethics and employee empowerment are desirable whit the significant level of 0.061 and 0.072 respectively ($T > 0.05$). The other findings indicate that there is a positive relationship among employee's social responsibility (3.067), self-efficacy (3.217), and scientific responsibility to others (2.122). However, there is a negative significant relationship in belonging to scientific community.

Discussion and Conclusion: Since there is a positive relationship between professional ethics and the majority of areas of employee empowerment, managers should pay attention to employee empowerment that is affected by professional ethics.

Keywords: Professional ethics, Empowerment, Medical staff

*(Corresponding Author) Samaneh Mahmoudzadeh, Department of Public Administration, Mashhad Azad University, Mashhad, Iran.
E-mail:samanehmahmoudzs2@gmail.com Phone number: 09158802068

بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای در توانمندسازی کارکنان رسمی سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد سال ۱۳۹۹

سیده سمانه محمودزاده سیستانی^{۱*}، محمد رافتی^۱

^۱ گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مشهد، مشهد، ایران

چکیده

مقدمه: اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از ویژگی‌های سرمایه انسانی رایج شده است و مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی کارکنان تأثیر به‌سزایی داشته و مایه افزایش بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام شده است. **مواد و روش‌ها:** در این مطالعه توصیفی - پیمایشی نمونه‌ها شامل ۱۵۰ نفر کارکنان رسمی سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. داده‌ها با استفاده از ابزارهای مشخصات جمعیت‌شناسی و اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی کارکنان گردآوری شدند و با استفاده از آمار توصیفی - استنباطی تحلیل گردیدند.

یافته‌ها: اخلاق حرفه‌ای با سطح معناداری ۰/۰۶۱ و توانمندسازی کارکنان با سطح معناداری ۰/۰۷۲ مطلوب می‌باشند ($T > 0/05$) و دیگر یافته‌ها نشان داد بین مسئولیت اجتماعی کارکنان (۳/۰۶۷) و خودکارایی (۳/۲۱۷) مسئولیت علمی به دیگران (۲/۱۲۲) رابطه مثبت وجود دارد، اما در تعلق به اجتماع علمی (۰/۲۹۹) رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: از آنجایی که بین اخلاق حرفه‌ای و اکثریت حیطه‌های توانمندسازی کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد. مدیران باید به توانمندسازی کارکنان که از اخلاق حرفه‌ای اثر می‌پذیرد توجه کنند.

کلمات کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، توانمندسازی، کارکنان علوم پزشکی

مقدمه

اجتماعی، دستاوردهای فناوری و تقاضای محیط رقابتی است و سازمان‌ها نیازمند افرادی هستند که بتوانند بهترین استفاده از فناوری پیشرفته را ارائه دهند، نوآوری‌های را بیابند و بتوانند محصولات و خدمات خود را بهبود بخشند (۱). توانمندسازی فرایندی است که از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و گروه‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود به عبارت دیگر، توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است (۲). با ارزش‌ترین سرمایه‌های یک سازمان کارکنان آن است تحمل بقای هر سازمان بستگی به میزان توانا بودن منابع انسانی آن سازمان دارد، به همین دلیل در عصر حاضر سازمان‌هایی موفق هستند که

یکی از مهم‌ترین چالش‌های سازمان‌ها عدم استفاده کافی و درست از توان و خلاقیت‌های کارکنان می‌باشد. کارکنان مهم‌ترین دارایی‌های یک سازمان هستند. چرا که بیشترین هزینه‌های سازمان مربوط به این حوزه می‌باشد و بدون آن‌ها دستیابی به اهداف سازمان امکان پذیر نیست. در واقع دارایی هر سازمان نیروی انسانی بوده و کیفیت و توانمندسازی نیروی انسانی، مهم‌ترین عامل بقا و حیات سازمان است. کارمندان توانمند سازمان را توانمند می‌کنند. توانمندسازی یک حرکت دائمی است و اهمیت آن همواره رو به افزایش است چرا که اساس توسعه در کسب و کار امروز، همگام بودن با تغییرات

دارد و روش پژوهش از نوع روش تحقیق توصیفی - پیمایشی می‌باشد. در این مطالعه به منظور دستیابی اطلاعات مورد نیاز تحقیق با استفاده از پرسشنامه نسبت به جمع‌آوری اطلاعات لازم جهت دستیابی به اهداف تحقیق اقدام لازم به عمل آمد. منظور از کارکنان، تمامی کارکنان رسمی و مدرک کارشناسی به بالا بودن ابزارهای قابل استفاده در این پژوهش جمعیت‌شناسی و ابعاد اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی کارکنان بوده است. ابزار جمعیت‌شناسی شامل: سن، جنس و وضعیت تاهل بود از که پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای هیوید و همکاران (۲۰۰۹) و پرسشنامه توانمندسازی کارکنان، اسپریتزر و میشرای روایی و پایایی ابزار مذکور توسط طراحان مذکور اخذ شده است و از شیوه روایی محتوا و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. پایایی اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۵۲ و توانمندسازی کارکنان ۰/۷۴۶ می‌باشد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی و نرم‌افزار SPSS استفاده شده است که Tvalue از نظر آماری (کمتر ۰/۰۵) اهداف تحقیق برای شرکت‌کنندگان شرح داده شد و به آن‌ها اجازه داد شد هرزمانی بخواهند انصراف از شرکت بدهند و اطمینان داده شد که این اطلاعات محرمانه می‌ماند، نیازی به ثبت نام در پاسخ‌گویی نیست. معیارهای ورود شرکت‌کنندگان به مطالعه داشتن تمایل و توانایی انتقال تجارب و داشتن قدرت بیان با حداکثر تنوع از نظر (سن، جنس، تحصیلات (مدرک کارشناسی به بالا) شغل، مجرد و متأهل بودن بود.

یافته‌ها

در این مطالعه به تمامی کارکنان رسمی سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد (۲۰۰ نفر) ذکر گردید، پرسشنامه‌ها تحویل داده شد، اما به دلیل تکمیل نبودن و همچنین پرسشنامه‌ها به پژوهشگر تحویل داده نشده بود. ۴۹ عدد آن‌ها از مطالعه حذف شدن و تحلیل داده‌ها با تعداد ۱۵۱ نفر صورت گرفت. برای شناخت بیشتر متغیرهای مورد بررسی و تلخیص داده‌های جمع‌آوری شده، یافته‌های توصیفی حاصل از بررسی مانند جداول فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی، میانگین، انحراف معیار می‌باشد.

متغیرهای اصلی تحقیق، مشاهده طی جداول مربوطه ارائه می‌شود. نتایج مربوط به متغیرهای کارکنان رسمی سازمان مرکزی نشان داده اکثریت با فراوانی ۵۲/۹، ۸۰/۸ و متأهل (۱۲۰، ۷۹/۴) سن (۳۰ تا ۴۰

همه کارکنان برای بالابردن توانایی آن بکوشند (۷). توانمندسازی در کارکنان باعث می‌شود که آنان زندگی کاری خود را در پرتو آن کنترل کنند و به رشد کافی برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر در آینده دسترسی داشته باشند (۳). بلانچارد، کارلوس، رندولف و گرو توانمندسازی را اعطای اختیار تصمیم‌گیری به کارکنان به منظور افزایش کارایی و ایفای نقش مفید در سازمان می‌دانند (۴). توانمندسازی ایجاد ظرفیت‌های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آن‌ها برای ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیت در سازمان، عوام با کارایی و اثربخشی است (۹). که یکی از عواملی که در توانمندسازی کارکنان تاثیر به سزایی دارد و عملکرد آنان در سازمان را افزایش می‌دهد، اخلاق سازمانی می‌باشد. اخلاق سازمانی به عنوان مفهوم علمی، در غرب از نیمه دوم قرن ۲۰ میلادی مطرح شده است. اخلاق شاخه‌ای از فلسفه است که به رفتار انسان، درست و خطا بودن کارها نیک و بدی، نیت و عواقب چنین اقدام‌هایی می‌پردازد (۸). اخلاق و ارزش‌های اخلاقی چگونگی تعامل افراد با خود، یکدیگر و محیطی که در آن زندگی می‌کنند را تنظیم می‌کند بدیهی است که در تعامل با یکدیگر می‌تواند از طرق مختلفی انجام شود. یکی از شیوه‌های آن از طرق مشاغل و حرفه‌های آن است (۱۰). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول، استانداردها و کنش و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده‌ای است که از سوی سازمان‌ها به مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را در اجرای وظایف حرفه‌ای برای اعضای خود فراهم کنند (۵). غریب زاده، شیما غریب زاده، محمد جاهدی، سلیم کاظمی، (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی روان‌شناختی و نوآوری سازمانی کارکنان (آموزش و پرورش اردبیل) مورد بررسی قرار دادند که نتایج تحلیل‌های آماری تحقیق نشان نشان داد که رابطه بین اخلاق حرفه‌ای مدیران با توانمندسازی روان‌شناختی و نوآوری سازمانی کارکنان مثبت و معنادار وجود دارد. پژوهش حاضر در پی اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان و تاثیر آن بر توانمندسازی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد می‌باشد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش از حیث هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار

جدول ۳- آماره‌های توصیفی زیر شاخص‌های متغیر اثر توانمندسازی کارکنان

تعداد میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
۱۵۱	۳/۷۹	۰/۴۱	۲/۳۳
۱۵۱	۳/۶۹	۰/۳۴	۳/۰
۱۵۱	۲/۹۱	۰/۸۴	۱/۰
۱۵۱	۲/۹۱	۰/۹۱	۱/۰

جدول ۴- نتایج آزمون فرضیات

اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد	تائید فرضیه
مسئولیت اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد	تائید فرضیه
تعلق به اجتماع علمی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد	رد فرضیه
خود کارایی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد	تائید فرضیه
مسئولیت علمی با دیگران بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد	تائید فرضیه

شاخص معنی دار بودن دارای میانگین ۲/۹۱ و شاخص اعتماد دارای میانگین ۲/۷۸ می‌باشد و شاخص شایستگی دارای بالاترین میانگین در بین شاخصه‌های مربوطه می‌باشد که از نظر آماری از طریق آزمون تی معنادار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی این پژوهش بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی کارکنان رسمی سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد می‌باشد. یافته‌های این مطالعه نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی کارکنان سطح معناداری وجود دارد. نتایج پردازش مدل معادلات ساختاری نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مستقیم دارد، شدت این تأثیر برابر با ۰/۳۱۸ می‌باشد. در نتیجه اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد تحقیقات همسو با این نتیجه از تحقیق عبارتند از: امین غریب زاده، شیما غریب زاده، محمد جاهدی، سلیم کاظمی، (۱۳۹۶) گزارش کرده‌اند، رابطه بین اخلاق حرفه‌ای

سال ۸، ۳۶/۲۳٪، ۴۰-۵۰ سال، ۷۰، ۴۶/۳٪) آن‌ها (زن سن بیشتر از ۵۰ سال، ۲۹/۹٪) بوده در این مطالعه آماره اخلاق حرفه‌ای ۱/۹۷ و سطح معناداری ۰/۰۶۱ می‌باشد و همچنین توانمندسازی کارکنان با آماره آزمون ۱/۴۴ و سطح معناداری ۰/۰۶۵ می‌باشد بنابراین با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون در تمام متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد فرضیه نرمال بودن مشاهدات (فرض ۰) رد می‌شود. در نتیجه از آزمون‌های پارامتریک به منظور بررسی فرضیات استفاده می‌شود، بر اساس نتایج به دست آمده از جدول اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مستقیم دارد. (سطح معنی داری کمتر از ۰/۵ می‌باشد و مقدار آماره تی بیشتر از ۱/۹۶) و شدت این تأثیر برابر با ۰/۳۱۸ می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد. (جدول ۱) در میان ابعاد اخلاق حرفه‌ای شاخص مسئولیت اجتماعی دارای میانگین ۳/۴۸، شاخص تعلق به اجتماع علمی دارای میانگین ۳/۲۸، شاخص خود کارایی دارای میانگین ۳/۴۶ و شاخص مسئولیت علمی دارای بالاترین میانگین در بین شاخصه‌های مربوطه می‌باشد، در میان ابعاد توانمندسازی کارکنان شاخص شایستگی دارای میانگین ۳/۷۹، شاخص خود مختاری دارای میانگین ۳/۶۹، شاخص تأثیرگذاری دارای میانگین ۲/۹۱،

جدول ۱- نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنف

نام متغیر	تعداد	آماره آزمون	سطح معناداری
توانمندسازی کارکنان	۱۵۱	۱/۴۴	۰/۰۷۲
اخلاق حرفه‌ای	۱۵۱	۱/۹۷	۰/۰۶۱

جدول ۲- آماره‌های توصیفی زیر شاخص‌های متغیر اخلاق حرفه‌ای

تعداد میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
۱۵۱	۳/۴۸	۰/۷۵	۱/۴
۱۵۱	۳/۲۸	۰/۸۴	۱/۳۳
۱۵۱	۳/۴۶	۰/۶۶	۲/۶
۱۵۱	۳/۸۱	۰/۶	۲/۶۷

دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است. مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی کارکنان می‌باشد. (سونسون ۲۰۱۱) در پژوهشی باهدف چارچوبی مفهومی از سازمان و اخلاق کسب و کار، طراحی کردند که راهی برای توسعه و پالایش ارتباط‌های اخلاق در سازمان فراهم می‌آورد و می‌تواند باعث همکاری و اتحاد در ارتباط‌های اخلاق شود. بنابراین، اجرای چارچوب مطرح شده، باعث اصلاح ساختارها و فرایندهای سازمان شده و در نتیجه موجب می‌شود که توانایی‌ها افزایش یافته و عملکرد سازمانی نیز ارتقا یابد توانمندی منابع انسانی یک رویکرد انگیزشی به معنی آزاد کردن نیروی درونی کارکنان و فراهم کردن بستر برای کمک به توانمندسازی آنان و به وجود آوردن فرصت برای شکوفایی استعدادها و شایستگی افراد می‌باشد توانمندسازی در واقع درک و برداشت افراد از خود و نقش خود در شغلش و سازمان می‌باشد. با توجه نتایج آماری پژوهش که مشخص شد اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی کارکنان تاثیر به سزایی دارد و مدیران باید زمینه‌های توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران میانی از طریق کارگاه‌های آموزشی و فعالیت‌های دانشگاهی را افزایش دهند و آیین‌نامه و منشور اخلاق حرفه‌ای برای مدیران و کارکنان تدوین کنند. معیارهای اخلاق حرفه‌ای در جذب، گزینش، پرورش و ارتقای علمی و فنی کارکنان در جهت افزایش توانمندی‌های آن‌ها در نظر بگیرند. به منظور صیانت از حقوق انسانی، مدیران به طور حتم در تصمیم‌گیری‌های سازمانی خود، منافع کارکنان زیرمجموعه را در نظر بگیرند و کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی شرکت دهند، تا زمینه افزایش مسئولیت اجتماعی کارکنان را فراهم گردد و همچنین کارگاه‌های آموزشی برای تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان برگزار کنند، قضاوت عادلانه در ارزیابی عملکرد کارکنان واحدهای تحت نظارت خویش داشته باشند و سعی کنند با رعایت اخلاق حرفه‌ای در سطح سازمان و صداقت رفتار و احترام به دیگران و احساس مسئولیت‌پذیری بالا در حفظ حقوق دیگران داشته باشند.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله مراتب سپاس و قدردانی خود را از کارکنان رسمی سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد که صمیمانه در انجام این پژوهش همکاری نمودند، اعلام می‌نماید.

مدیران با توانمندسازی روان‌شناختی و نوآوری سازمانی کارکنان مثبت و معنادار است. به عبارت دیگر، اخلاق حرفه‌ای مدیران تاثیر چشمگیری بر توانمندسازی و نوآوری سازمانی دارد. مسئولیت اجتماعی بر توانمندی سازی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر مستقیم دارد، شدت این تاثیر برابر با ۰/۳۵۰ می‌باشد. در نتیجه مسئولیت اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان تاثیر دارد. در مطالعه رضوانی، حمیدرضا؛ منوریان، عباس؛ هاشمی، میترا (۱۳۹۷) گزارش کرده‌اند، بین توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان با عملکرد سازمانی و مسئولیت اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. تعلق به اجتماع علمی بر توانمندسازی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر مستقیم ندارد، در نتیجه تعلق به اجتماع علمی بر توانمندسازی کارکنان تاثیر ندارد؛ مسئولیت علمی با دیگران بر توانمندسازی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر عکس دارد، شدت این تاثیر برابر با ۰/۱۴۶ - می‌باشد. مسئولیت علمی با دیگران بر توانمندسازی کارکنان تاثیر دارد. تحقیقات همسو با این نتیجه از تحقیق عبارتند از: قربانی، زهره (۱۳۹۲) گزارش کرده است، مسئولیت‌پذیری یعنی قابلیت پذیرش، پاسخ‌گویی و به عهده گرفتن کاری که از کسی درخواست می‌شود و شخص حق دارد که آن را بپذیرد یا رد کند. وقتی فردی می‌خواهد مسئولیت را بپذیرد، باید برای او کاملاً مشخص شود که موضوع درخواست چیست و در برابر به عهده گرفتن چه چیزی به دست می‌آورد. در واقع مسئولیت انتخابی آگاهانه است، درست مثل قراردادی نانوشته که تمام اجزای آن برای فرد مشخص است. هنگامی که فردی احساس مسئولیت کند، دیگر لزومی ندارد که دیگران به او بگویند که در هر موقعیتی چگونه عمل نماید. یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. آنچه که باید در رویارویی مفهوم اخلاق حرفه‌ای قرار گیرد این است که اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه

References

- 1- Mirzaei, Khadem H, Rahmati M. The effect of leadership empowerment behavior on behavioral goals and employees' attitudes mediated by psychological empowerment. *Organizational Behavior Studies*. 2015; 4 (1): 75-95.
- 2- Naderi N, Jamshidian A, Salimi A, Ghorban A. Empowerment of employees through in-service training (case study of Isfahan Oil Refining Company). *Journal of Executive Management*. 2008; 7 (27): 40-121.
- 3- Mortazavi S, Nazemi SH, Parishani H, forooshani. Investigating the mediating role of creativity in the relationship between psychological competence and employee commitment. *Management studies (improvement and transformation)*. 2016; 25: 21-101
- 4- Blanchard, Randolph Koo. *Employee Empowerment Management*. 2020. Mehdi Irannejad Parizi, Managers Publishing
- 5- Fakharian A. Empowerment of Irreplaceable Investment Employees. 2002; 129: 86-97.
- 6- Smith L.M. A Freesh Lock at Accounting Ethics, *Accounting Horizons*. 2003; 17(3):.47-49.