

Investigating the Effect of Professional Ethics on the Performance Management of the Official Staff of the Central Organization of Mashhad University of Medical Sciences in 1399

Samaneh Mahmoudzadeh Sistani¹, Mohammad Vasegh²

¹ Department of Governmental Administration, Faculty of Humanities, Islamic Azad University of Mashhad, Mashhad, Iran

² Department of Crisis Management, Faculty of Management, Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran

Abstract

Introduction: One of the topics in the field of human resources is the concept of performance management. Performance management is an activity that aims to optimize and integrate all facilities in line with employee performance. In fact, it is the transformation of raw human resource skills into performance. One of the factors of promoting performance management is the application of professional ethics in the organization. Professional ethics is a set of principles and standards that determine the behavior and performance of employees in an organizational structure and it actually deals with the way a person performs and behaves during the profession. Furthermore, professional ethics has a great impact on employee performance management and it increases the performance and efficiency of the organization. The aim of this study was to investigate the effect of professional ethics on the performance management of the official staff of the Central Organization of Mashhad University of Medical Sciences.

Methods and Materials: In this descriptive-survey study, the samples included 150 official employees of the Central Organization of Mashhad University of Medical Sciences, which were selected by simple random sampling technique. Data were collected using demographic and professional ethics tools and employee performance management. Data were analyzed using inferential statistics.

Results: Professional ethics and performance management are desirable with a significance level of 0.061 and 0.065 respectively ($T > 0.05$). Other findings showed that there is a positive relationship between employees social responsibility (4.220).

Discussion and Conclusion: Since there is a positive relationship between professional ethics and most areas of performance management and employees, managers should pay attention to the employees performance management that is affected by professional ethics.

Keywords: Professional Ethics, Performance management, Staff

*(Corresponding Author) Samaneh Mahmoudzadeh Sistani, Department of Governmental Administration, Faculty of Humanities, Islamic Azad University of Mashhad, Mashhad, Iran. Email: samanehmahmoudzs2@gmail.com

بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت عملکرد کارکنان رسمی سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد در سال ۱۳۹۹

سیده سمانه محمودزاده سیستانی^{۱*}، محمد واثق^۲

^۱ گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد مشهد، مشهد، ایران

^۲ گروه مدیریت بحران، دانشکده مدیریت، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران

چکیده

مقدمه: یکی از مباحث در حوزه منابع انسانی مفهوم مدیریت عملکرد است، مدیریت عملکرد فعالیتی است که هدفش بهینه و یک پارچه کردن تمام امکانات در راستای عملکرد کارکنان می‌باشد؛ در واقع تبدیل مهارت‌های خام منابع انسانی به عملکرد است. یکی از عوامل ارتقای مدیریت عملکرد به کار بردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهایی می‌باشد که رفتار و عملکرد کارکنان را در یک ساختار سازمانی تعیین می‌کند و در واقع به چگونگی عملکرد و رفتار فرد در حین انجام حرفه می‌پردازد. هم چنین اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت عملکرد کارکنان تاثیر به سزایی دارد و باعث افزایش عملکرد و کارایی سازمان می‌شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت عملکرد کارکنان رسمی 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 مدیریت عملکرد کارکنان گردآوری شدند و با استفاده از آمار استنباطی تحلیل گردیدند.

یافته‌ها: اخلاق حرفه‌ای با سطح معناداری ۰/۰۶۱ و مدیریت عملکرد با سطح معنی‌داری ۰/۰۶۵ مطلوب می‌باشند ($T > 0.05$)؛ و دیگر یافته‌ها نشان داد بین مسئولیت اجتماعی کارکنان (۴/۲۲۰) رابطه مثبت وجود دارد.

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

کلمات کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، مدیریت عملکرد، کارکنان

مقدمه

(وظایف کاری آن‌ها) و نحوه انجام آن (رفتار افراد) و آنچه محقق می‌شود (نتایج کار افراد) مربوط می‌شود (۱). (عبدالغنی، محمودیونس، ۲۰۱۶، ۴۶): سیستم با برنامه ریزی شروع شده و در آن مشخص می‌شود که کارکنان چه چیزی را چگونه باید تحقق دهند و از طریق نظارت و بازخوردهای غیر رسمی و مستمر در مورد پیشرفت‌ها در جهت اهداف تنظیم شده ادامه پیدا می‌کند.

مدیریت عملکرد رشته‌ای جامع می‌باشد که از راهبردها و استراتژی‌هایی تشکیل شده است که به کل ساختار نیازهای انگیزشی منابع انسانی مانند: نیازهای روان‌شناختی، امنیتی، اجتماعی، عزت نفس، احترام و خودشکوفایی از طریق مداخله‌ها و پیشران‌هایی مناسب می‌پردازد. مدیریت عملکرد به آنچه افراد انجام می‌دهند

(اسماعیلی، عباسی، ۲۰۱۲، ۱۱): اخلاق به معنی به کارگیری و ارزیابی ارزش‌ها و موقعیت‌های اخلاقی تعریف شده در داخل و خارج سازمان می‌باشد (۷).

بنابراین حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به طور چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و تحقق اثر بخش اهداف یاری نماید و سازمان را پاسخ‌گو سازد و زمینه بهره‌وری و کارایی را از طریق مدیریت عملکرد موفق برای سازمان به ثمر رساند. مدیرانی که از اخلاق حرفه‌ای و معیارهای آن استفاده می‌کنند باعث ایجاد رابطه بهتر با کارکنان می‌شوند به طوری که رفتارها و نگرش مدیران در خصوص ارزش، هنجار به کارکنان منتقل می‌شود و در آن‌ها ایجاد مسئولیت و تعهد بیشتری نسبت به سازمان ایجاد می‌کند. بهاری‌فر و همکاران نیز در سال ۲۰۱۱ در مطالعه خود با عنوان رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که رفتارهای اخلاقی دارند بیشتر در رفتارها و فعالیت‌های داوطلبانه شرکت می‌کنند و رفتارهای اخلاقی می‌تواند جو سازمانی را مهیای بروز رفتارها و تلاش‌های فزاینده و داوطلبانه کند؛ در نتیجه عملکرد بهتری صورت می‌گیرد (۸). پژوهش حاضر در پی اهمیت اخلاق حرفه‌ای و تأثیر آن بر مدیریت عملکرد کارکنان رسمی سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد می‌باشد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش از حیث هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار 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. ابزارهای قابل استفاده در این پژوهش جمعیت‌شناسی و ابعاد اخلاق حرفه‌ای و مدیریت عملکرد کارکنان بوده است. ابزار جمعیت‌شناسی از این پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای هیوید و همکاران سال ۲۰۱۹ و پرسشنامه مدیریت عملکرد کارکنان محمود خدیوی ۱۳۹۳، شامل سن، جنس، وضعیت تاهل بود. برای این پرسشنامه از روایی محتوا و جهت بررسی پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است؛ بدین ترتیب آلفای کرونباخ اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۵۲ و برای مدیریت عملکرد کارکنان

عملکرد شغلی به عنوان مشارکت کارکنان در دستیابی به اهداف سازمان تعریف شده است. هم‌چنین عملکرد شغلی از دانش و مهارت‌هایی تشکیل شده است که کارکنان را در انجام فعالیت‌های مختلف قادر می‌سازد (۲).

محققان بر این باورند که ساز و کارهای اساسی که سیستم‌های کاری با عملکرد بالا از طریق آن‌ها بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد، به لحاظ نظری و تجربی در ادبیات مدیریت منابع انسانی استرژیک تثبیت نشده‌اند (۳).

سیستم‌های کاری با عملکرد بالا را مجموعه‌ای از اقدامات منابع انسانی می‌دانند که برای افزایش عملکرد سازمان از طریق خلق نگرش مثبت در کارکنان طراحی شده‌اند. سیستم‌های کاری با عملکرد بالا مجموعه خاصی از اقدامات و فرایندهای منابع انسانی است که به کارکنان جهت بهبود دانش، مهارت، تعهد و انعطاف‌پذیری کمک کرده و بر نتایج دارای اهمیت و قابل اندازه‌گیری تأکید دارد. که سیستم‌هایی که عملکرد بالا دارند بر رضایت شغلی کارکنان و کاهش غیبت کاری تأثیر بسزایی دارند. اخلاق حرفه‌ای مانند شمشیر دولبه‌ای است که عدم رعایت آن و ضعف در نظام اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت در سازمان می‌گردد.

(زبانی، حسنی، ۲۰۱۶، ۳۰): مدیریت بیشتر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت نرسانده و در این صورت انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود و به عبارت دیگر توان سازمان به جای آنکه صرف اهداف سازمانی شود، صرف شایعه، غیبت، کم‌کاری و غیره خواهد شد. بعد دیگر اخلاق حرفه‌ای فرصت است که رعایت آن تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد (۴).

(یقین لو، جواهردشتی، ۲۰۰۳، ۸۰): اخلاق حرفه‌ای بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد، هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمانی حاکم است، جریان گردش اطلاعات به راحتی تسهیل گردیده و مدیر قبل از وقوع حادثه از آن مطلع می‌گردد (۵).

(ایمانپور، ۲۰۱۲، ۲۵): اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار و آداب شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد؛ این حرفه می‌تواند مشاوره، تدریس، پژوهش، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد (۶).

جدول ۱- نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

نام متغیر	تعداد	آماره آزمون	سطح معناداری
مدیریت عملکرد	۱۵۱	۱/۳۰	۰/۰۶۵
اخلاق حرفه‌ای	۱۵۱	۱/۹۷	۰/۰۶۱

مقدار آماره تی بیشتر از ۱/۹۶) اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت عملکرد کارکنان تأثیر دارد (جدول ۲). 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 میانگین ۳/۸۱ می‌باشد. شاخص مسئولیت علمی دارای بالاترین میانگین در بین شاخصه‌های مربوطه می‌باشد. در میان ابعاد در متغیر مدیریت عملکرد شاخص دستیابی به کیفیت دارای میانگین ۳/۳۱، شاخص نیازهای آموزشی دارای میانگین ۳/۰۷، شاخص پیشنهادهای آموزشی دارای میانگین ۳/۲۲ و شاخص وضعیت داده‌ها و اطلاعات دارای میانگین ۳/۴۰ هست. شاخص وضعیت داده‌ها و اطلاعات دارای بالاترین میانگین در بین شاخصه‌های مربوطه می‌باشد که از نظر آماری از طریق آزمون تی معنادار می‌باشد (جدول ۳).

بحث و نتیجه‌گیری

هدف کلی این پژوهش بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت

جدول ۳- نتایج آزمون فرضیات

اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت عملکرد تأثیر دارد	تأیید فرضیه
اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد	تأیید فرضیه
مسئولیت اجتماعی بر مدیریت عملکرد تأثیر دارد	تأیید فرضیه
تعلق به اجتماع علمی بر مدیریت عملکرد تأثیر دارد	تأیید فرضیه
خود کارایی بر مدیریت عملکرد تأثیر دارد	تأیید فرضیه
مسئولیت علمی با دیگران بر مدیریت عملکرد تأثیر دارد	تأیید فرضیه

۰/۷۱۵ می‌باشد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی و از طریق نرم‌افزار SPSS تحلیل شده است؛ (T value) از نظر آماری کمتر از ۰/۰۵ است.

اهداف تحقیق برای شرکت کنندگان شرح داده شد و به آن‌ها اجازه داده شد هر زمانی که بخواهند انصراف از شرکت بدهند؛ و اطمینان داده شد که این اطلاعات محرمانه می‌ماند و نیازی به ثبت نام در پاسخ‌گویی نیست. معیارهای ورود شرکت کنندگان به مطالعه داشتن، تمایل و توانایی انتقال تجارب و داشتن قدرت بیان با حداکثر تنوع از نظر سن، جنس، تحصیلات (مدرک کارشناسی به بالا) و وضعیت تاهل است. نمونه آماری انتخاب شده تعداد ۱۵۱ نفر می‌باشد که پژوهش بر این نمونه صورت گرفت؛ و برای شناخت بیشتر متغیرهای مورد بررسی و تلخیص داده‌های جمع‌آوری شده، یافته‌های توصیفی حاصل از بررسی مانند: جداول فراوانی متغیرها جمعیت شناختی، میانگین، انحراف معیار می‌باشد.

متغیرهای اصلی تحقیق، مشاهده طی جداول مربوطه ارائه می‌شود.

یافته‌ها

نتایج مربوط به متغیرهای کارکنان رسمی سازمان مرکزی نشان داده اکثریت آن‌ها (زن با فراوانی ۵۲/۹، ۸۰٪) و متأهل (۱۲۰، ۷۹/۴٪) سن (۳۰ تا ۴۰ سال ۳۶/۸، ۲۳/۸٪)، (۴۰-۵۰ سال ۷۰، ۴۶/۳٪) سن (بیشتر از ۵۰ سال، ۴۹، ۲۹٪) بوده است. در این مطالعه آمار اخلاق حرفه‌ای ۱/۹۷ و سطح معنادار ۰/۰۶۱ می‌باشد و هم چنین مدیریت عملکرد کارکنان با آمار آزمون ۱/۳۰ سطح معناداری ۰/۰۶۵ می‌باشد. بنابراین با توجه به این که سطح معناداری آزمون در تمام متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد فرضیه نرمال بودن مشاهدات (فرض ۰) رد می‌شود (جدول ۱). در نتیجه از آزمون‌های پارامتریک به منظور بررسی فرضیات استفاده می‌شود بر اساس نتایج به دست آمده از اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت عملکرد کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مستقیم دارد (سطح معنی داری کمتر از ۰/۵ می‌باشد و

جدول ۲- آمار توصیفی متغیرهای اصلی

تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
۱۵۱	۳/۲۵	۰/۳۱	۲/۴۵	۴/۰۸
۱۵۱	۳/۵۱	۰/۴۷	۲/۵۴	۴/۵۵

خود کارایی بر مدیریت عملکرد در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر عکس دارد، شدت این تأثیر برابر با $0/407$ - می باشد. (حریری و همکاران، ۱۳۹۳، ۲۲) گزارش کرده‌اند، میان انگیزش شغل و اخلاق کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مسئولیت علمی با دیگران بر مدیریت عملکرد تأثیر دارد (۹).

مسئولیت علمی با دیگران بر مدیریت عملکرد در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مستقیم دارد (سطح معنی داری کمتر از $0/05$ می باشد و مقدار آمار تی بیشتر از $1/96$) و شدت این تأثیر برابر با $0/465$ می باشد. مسئولیت علمی با دیگران بر مدیریت عملکرد تأثیر دارد. با توجه نتایج آماری پژوهش که مشخص شد اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت عملکرد کارکنان تأثیر به سزایی دارد 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، 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

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.

عملکرد کارکنان رسمی سازمان مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد می‌باشد. یافته‌های این مطالعه نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و مدیریت عملکرد کارکنان سطح معناداری وجود دارد. نتایج پردازش مدل معادلات ساختاری نشان داد فرضیه اصلی اول تحقیق مبنی بر تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت عملکرد در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مستقیم دارد، شدت این تأثیر برابر با $0/403$ می باشد. در نتیجه اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت عملکرد تأثیر دارد. تحقیقات همسو با این نتیجه از تحقیق عبارتند از: (رجب دری و رجمانی، ۲۰۱۶، ۵۳) گزارش کرده، میان انگیزش شغل و اخلاق کار، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مسئولیت اجتماعی بر مدیریت عملکرد تأثیر دارد (۱۰).

مسئولیت اجتماعی بر مدیریت عملکرد در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مستقیم دارد، شدت این تأثیر برابر با $0/107$ می باشد. در نتیجه مسئولیت اجتماعی بر مدیریت عملکرد تأثیر دارد، تحقیقات همسو با این نتیجه از تحقیق عبارتند از: (امیری، خراسانی، ۲۰۱۹، ۹۱) که گزارش کرده‌اند، بین توانمندسازی کارکنان و مؤلفه‌های (احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس معناداری و احساس اعتماد) با ظرفیت خلق دانش رابطه معناداری وجود دارد و هم چنین نتایج حاکی از آن است که به جز دو مؤلفه احساس مؤثر بودن و احساس اعتماد، احساس شایستگی بیشترین تأثیر و احساس خودمختاری کمترین تأثیر را بر ظرفیت خلق دانش دارد. تعلق به اجتماع علمی بر مدیریت عملکرد تأثیر دارد (۱۱).

تعلق به اجتماع علمی بر مدیریت عملکرد در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر مستقیم ندارد. خود کارایی بر مدیریت عملکرد تأثیر دارد.

References

- 1- Armstrong 2012, Performance Management (Individual, Team, Organization), (B. Qelich Lee and D. Gholamzadeh, Translator), Tehran: Tehran Industrial Training and Research Center. 2012.
- 2- Ghani NM, Yunus NS, Bahry NS. Leader's personality traits and employees job performance in public sector, Putrajaya. Procedia Economics and Finance. 2016 Jan 1; 37:46-51.
- 3- Paauwe J, Guest d, & Wright p. HRU & performance 2013, achievement, challenges. New york. Wiley. 2013.
- 4- Shadbad MZ, Hasani M, Alishahi AG. The Role of Professional Ethics in Individual and Organizational Outcomes. Medical Ethics Journal. 2017 Jul 18;11(40):53-62.
- 5- Yaghinloo M, Javaherdashti F, Khalili Aragi M. Codes of professional ethics from formulation to practice. Tadbir J. 2003; 135:80-8.
- 6- Imanipour M. Principles of professional ethics in education. Medical Ethics and History. 2012;5(6):27-41.
- 7- Esmaeili A, Abbasi M. Excellence of organizational ethics in the realm of health system. Bioethics J. 2012; 2(4): 11-38.
- 8- Bahari-Far A, Javaheri Kamel M, Ahmadi SA. Ethical behavior and organizational citizenship behavior: The effects of ethical values, justice and organizational commitment.

- Organizational Resources Management Researchs. 2011 May 10; 1(1):0-.
- 9- Hariri B, Najla N, Mohammadpour V. Investigating the job characteristics of librarians with the motivation of student participation in libraries Case study: Libraries of Tehran University of Medical Sciences, Medical Treatment and Education based in Tehran. Library Research and Information. 2013; 3 (1): 22-26.
- 10- Rajmani H, Dori R. Investigating the effect of professional ethics on organizational performance in industrial managers of Fars province. Quarterly Journal of Value and Behavioral Accounting. 2016 Sep 10; 1 (1): 53-75.
- 11- Amiri S, Khorasani Ajbar Kalaei M. Functions of social responsibility on improving the level of performance of businesses. Business Management Explorations. 2019 Jan 21; 10 (20):91-114.