

Original Article

Human Resource Strategies Regarding Professional Ethics Staff of Mazandaran University of Medical Sciences

Mohammad Salehi^{1*}, S.Zahra Hoseini Dronkolaei², Shahrbanu Mohammadi³

1. Associate Professor, Department of Educational Management Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. (Corresponding Author) Email: drsalehi@iausari.ac.ir
2. Assistant Professor, Department of Educational Management Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran.
3. Master, Department of Educational Management Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Received: 25 Dec 2016 Accepted: 29 Apr 2017

Abstract

Background and Aim: This study examined the relationship of strategies human resources with professional ethics among staff of Mazandaran University of Medical Sciences.

Materials and Methods: this study was correctional research. To this end, 315 employees were selected as a sample from 1750 staff of Medical Sciences in university of Mazandaran by random sampling method and Cochran formula. Data was collected by human resources strategy research-made questionnaire and Oregon & Kavinsky professional ethics questionnaire and analyzed by SPSS software, Pearson correlation and Regression.

Findings: The finding showed that the performance management, compensation and labor relations strategy had relationship with professional ethics while the procurement, training and development strategy had not relationship with professional ethics. As well as 33 per cent influence on professional ethics by human resource strategies explained.

Conclusion: Given that performance management, compensation and labor strategies was related with professional ethics and it is an appropriate predictors for professional ethics so to enhance professional ethics recommended apply people based on the abilities needed in their jobs and expertise, activate education, development scientific and technical and circulation systems and offer bonuses to revive the team. All feedbacks is associated with the development of skills and organizational culture change to ensure a constructive function in the organizational structure.

Keywords: Strategy; Human Resources; Professional Ethics

Please cite this article as: Salehi M, Hoseini Dronkolaei SZ, Mohammadi SH. Human Resource Strategies Regarding Professional Ethics Staff of Mazandaran University of Medical Sciences. *Bioethics Journal* 2017; 7(24): 37-45.

رابطه استراتژی‌های منابع انسانی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران

محمد صالحی^{۱*}، سیده زهرا حسینی درونکلایی^۲، شهربانو محمدی^۳

۱. دانشیار، گروه مدیریت آموزشی واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (نویسنده مسؤول) Email: drsalehi@iausari.ac.ir

۲. استادیار، گروه مدیریت آموزشی واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.

۳. کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

دریافت: ۱۳۹۵/۱۰/۸ پذیرش: ۱۳۹۶/۲/۹

چکیده

زمینه و هدف: هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه استراتژی‌های منابع انسانی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان علوم پزشکی مازندران بوده است.

مواد و روش‌ها: روش تحقیق از نوع همبستگی است، جامعه آماری شامل کلیه کارکنان علوم پزشکی مازندران با ۱۷۵۰ نفر پرسنل می‌باشد که ۳۱۵ نفر بعنوان حجم نمونه با فرمول کوکران و به روش تصادفی ساده انتخاب گردید. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته استراتژی منابع انسانی، پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای اورگان و کونوسکی جمع‌آوری شد و با نرم‌افزار SPSS و آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد استراتژی‌های مدیریت عملکرد، جبران خدمات و روابط کار با اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه دارد، اما استراتژی تأمین و استراتژی آموزش و توسعه با اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه ندارد. همچنین ۳۳٪ تأثیرات بر اخلاق حرفه‌ای توسط استراتژی‌های منابع انسانی تبیین می‌شود.

نتیجه‌گیری: با توجه به این‌که استراتژی‌های مدیریت عملکرد، جبران خدمات و روابط کار با اخلاق حرفه‌ای کارکنان رابطه دارد و پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای افزایش اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. بنابراین جهت بالابردن اخلاق حرفه‌ای کارکنان پیشنهاد می‌گردد افراد را بر اساس توانایی‌های مورد نیاز مشاغل و تخصصشان به کار گیرند، سیستم آموزش و توسعه علمی و فنی را فعال کنند و سیستم‌های پیشنهاد و گردش به سوی پاداش‌های تیمی را احیا کنند. همچنین بازخوردهای کامل همراه با توسعه مهارت‌ها و تغییر فرهنگ سازمانی برای تضمین کارکرد سازنده را در سازمان ایجاد کنند.

واژگان کلیدی: استراتژی؛ منابع انسانی؛ اخلاق حرفه‌ای

مقدمه

در آستانه هزاره سوم (دهه چهارم انقلاب) در علم، فناوری و تمدن انسانی تغییراتی به وجود آمده است، به طوری که یکی از این روش‌های جدید به ویژه در سازمان‌ها داشتن و الزام به سفارش اصول اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی است. انجمن‌های حرفه‌ای، اصول اخلاق حرفه‌ای را مانند وجدان بیدار برای عملکرد و نتایج حاصل از نظارت و کنترل رفتار اعضای سازمان و ارائه یک تصویر روشنی از ماهیت دقیق حرفه و دامنه فعالیت‌های و مسؤولیت‌های حرفه‌ای می‌داند که رعایت و پایبندی به این اصول اخلاقی منجر به سلامت سازمانی می‌شود (۱)، به طوری که همه افراد خلاق در حرفه‌های مختلف، در کسب و کار، دولت، مؤسسات آموزشی و یا هر حرفه‌ای دیگر با اخلاق سر و کار دارند (۲). اخلاق حرفه‌ای که در رویکرد راهبردی به مسؤولیت‌های اخلاقی سازمان و بنگاه در قبال محیط مستقیم و غیر مستقیم معنا شده است (۳). از سال ۱۹۷۰ میلادی در دانش مدیریت، چیزی به نام (اخلاق حرفه‌ای) یک اصل دانسته شد. در واقع بخشی از اخلاق سازمان است، هنگام طرح اخلاق سازمانی، اخلاق شغلی و حرفه‌ای هم به دنبال آن مطرح می‌شود و شاخه‌ای از دانش اخلاق است که تکالیف اخلاقی یک حرفه و مسائل اخلاقی آن را واکاوی می‌کند (۴). از طرفی اصول اخلاق خوب از پیش‌شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب است (۵).

از طرفی با توجه به این‌که منابع انسانی با ارزش‌ترین و مهم‌ترین عامل توسعه هر کشوری محسوب می‌شود. اولین و مهم‌ترین مؤلفه توسعه در هر کشور انسان است. در واقع نیروی انسانی مهم‌ترین زیر ساخت هر مجموعه و یا سازمان و کشور است، چون اساس حرکت به سوی تعالی است (۶). بنابراین بایستی جهت ارتقای کارکنان از استراتژی‌های مناسبی استفاده نمود. استراتژی را می‌توان شیوه و روش‌های دستیابی به اهداف و آرمان‌های بلند مدت و اساسی یک سازمان تعریف کرد (۷). مدیریت منابع انسانی تخصص ویژه‌ای است که برای رضایت کارکنان و تأمین اهداف سازمانی برنامه‌ریزی می‌کند. (۸). وظایف مدیریت منابع انسانی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت شامل: استراتژی تأمین، استراتژی آموزش

و توسعه، استراتژی مدیریت عملکرد، استراتژی جبران خدمات و استراتژی روابط کار می‌باشد.

عابدزاده (۱۳۹۳ ش.) در تحقیقی با عنوان «تدوین استراتژی منابع انسانی با استفاده از تئوری نقاط مرجع استراتژیک (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی شهر زنجان)» نشان داد که وضعیت موجود در ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، تکنولوژی سازمانی و استراتژی سازمانی در حوزه منابع انسانی پلیس زنجان، امکان تدوین و استقرار رویکرد برنامه‌ریزی منابع انسانی استراتژیک (Strategic Resources Planning (SRP)) را فراهم کرده است. همچنین ۱- هرچه هویت سازمان پلیس زنجان منسجم‌تر باشد روند پیاده رویکرد برنامه ریزی منابع انسانی استراتژیک نیز بهبود پیدا خواهد کرد؛ ۲- هرچه محیط سازمانی پلیس زنجان از سلامت بیشتری پیاده‌سازی رویکرد برنامه‌ریزی منابع انسانی استراتژیک نیز بهبود پیدا خواهد؛ ۳- هرچه به ارزش‌های کاری پلیس زنجان بیشتر احترام گذاشته شود، روند پیاده‌سازی رویکرد برنامه‌ریزی منابع انسانی استراتژیک نیز بهبود پیدا خواهد کرد (۹). زینلی و همکاران (۱۳۹۱ ش.) در تحقیقی با عنوان اخلاق حرفه‌ای و نقش ضوابط اخلاقی در مدیریت منابع انسانی به این نتیجه رسید که یکی از اساسی‌ترین اصول ایجاد ارتباطات سالم و اثرگذار در میان کارکنان سازمان‌ها، رعایت و اهمیت به اصول اخلاقی انسانی است (۱۰). امیری و همکاران (۱۳۸۹ ش.) در مقاله‌ای با عنوان «اخلاق حرفه‌ای، ضرورتی برای سازمان» به این نتیجه رسید که یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسؤولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. در این مقاله به مفهوم اخلاق حرفه‌ای و اهمیت و ابعاد گوناگون آن و نیاز جوامع امروز به اخلاق پرداخته شده است. همچنین ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای مانند احساس مسؤولیت، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام و تکریم دیگران، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفادار اشاره شد و عوامل پایه‌ای اخلاق حرفه‌ای،

چگونگی اشاعه و ترویج آن در جهت توسعه سازمانی بیان شد (۵). ورمرن (Vermeeren) در سال ۲۰۱۱ میلادی در تحقیقی با عنوان «مدیریت منابع انسانی و تأثیر آن بر منابع مالی، سازمانی و کارکنان در مراقبت‌های بهداشتی سازمان‌ها» بیان می‌کند که یکی از اهداف اصلی مدیریت منابع انسانی این است که به افزایش عملکرد سازمان‌های منجر می‌شود. این پژوهش به مطالعه منابع انسانی، منابع مالی، سازمانی و کارکنان و علاوه بر این به تجزیه و تحلیل چگونگی تحت تأثیر قرارگرفتن اعمال منابع انسانی، با تمرکز بر نقش واسطه‌ای رضایت شغلی پرداخته است. نتایج به دست آمده بیان می‌کند که استفاده از شیوه‌های منابع انسانی باعث بهبود یافتن منابع مالی با استفاده از اندازه‌گیری سود خالص، نتایج سازمانی با استفاده از اندازه‌گیری رضایت مشتری و نتایج منابع انسانی با استفاده از اندازه‌گیری عدم وجود بیماری می‌شود. همچنین نتایج اهمیت مدیریت منابع انسانی در بخش بهداشت و درمان، به ویژه برای منابع انسانی و سازمانی را نشان می‌دهد (۱۱). پژوهش حاضر علاوه بر این که نظر به مطالعات گذشته داشته، به یافته‌ها و داده‌های جدیدی در زمینه استراتژی‌های منابع انسانی دست یافته است. این تحقیق با توجه به نقش مهمی که منابع انسانی در سازمان‌ها دارند و رعایت اخلاق و اخلاق حرفه‌ای از جانب آنان در سازمان مهم تلقی می‌شود، به دنبال آن است که سازمان‌ها باید شرایط لازم را برای نیروی انسانی فراهم کنند تا این مهم تحقق یابد. با توجه به مباحث مطرح‌شده پژوهش حاضر به بررسی رابطه استراتژی‌های منابع انسانی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان علوم پزشکی مازندران می‌پردازد و استراتژی منابع انسانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان (استراتژی‌های تأمین، استراتژی‌های آموزش و توسعه، استراتژی‌های مدیریت عملکرد، استراتژی‌های جبران خدمات و استراتژی‌های روابط کار) را مورد بررسی قرار می‌دهد.

مواد و روش‌ها

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نوع همبستگی می‌باشد و جامعه آماری، کلیه کارکنان علوم پزشکی مازندران با ۱۷۵۰ نفر پرسنل می‌باشد. برای انتخاب حجم نمونه از

فرمول کوکران استفاده گردیده که ۳۱۵ نفر از کارکنان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات ابزار گردآوری پرسشنامه بوده است، در تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از SPSS و آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاد شده است. از پرسشنامه محقق‌ساخته استراتژی منابع انسانی، پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای اورگان و کونوسکی ۱۹۹۶ استفاده گردید. این پرسشنامه شامل سه بخش به شرح زیر می‌باشد:

بخش اول پرسشنامه سنجش متغیر زمینه‌ای، مشخصات عمومی از جمله سن، وضعیت اشتغال، درآمد و تحصیلات است؛

بخش دوم پرسشنامه متغیر مستقل، یکی از متغیرهای بررسی این تحقیق متغیر استراتژی منابع انسانی است که شامل ۳۳ سؤال می‌باشد. پاسخ به سؤالات در طیف ۵ درجه‌ای (کاملاً موافق: نمره ۵)، (موافق: نمره ۴)، (بی‌نظر: نمره ۳)، (مخالف: نمره ۲)، (کاملاً مخالف: نمره ۱) قرار داده شده است؛ بخش سوم پرسشنامه متغیر وابسته، شامل ۲۰ سؤال در زمینه اخلاق حرفه‌ای است، مقیاس این قسمت واحد اندازه‌گیری مقیاس ترتیبی است، به این صورت که یک طیف پنج گزینه‌ای (خیلی زیاد: نمره ۵)، (زیاد: نمره ۴)، (متوسط: نمره ۳)، (کم: نمره ۲)، (خیلی کم: نمره ۱) استفاده شده است. برای محاسبه اعتبار پرسشنامه، از روش اعتبار محتوایی و محاسبه پایایی سنجش شاخص، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. در جدول ۱ نتایج حاصل از محاسبه میزان آلفای کرونباخ آمده است.

جدول ۱: مشخص‌کننده‌های آماری پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیر	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
استراتژی‌های منابع انسانی	۳۳	۰/۹۴
اخلاق حرفه‌ای	۲۰	۰/۸۰

یافته‌ها

داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شده است. نتایج ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ دهندگان همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود نیز به شرح زیر بوده است. از مجموع ۳۱۵ نفر پاسخ‌دهنده ۱۰۰ نفر از افراد زن که برابر با ۳۱/۷۵ درصد و ۲۱۵ نفر مرد که برابر با ۶۸/۲۵ درصد است. توزیع سنی پاسخگویان بیشترین افراد ۴۲/۵۴ درصد در گروه سنی ۴۱-۵۰ سال، سپس ۲۹/۲۱ درصد در گروه سنی ۳۱-۴۰ سال قرار دارند. به عبارت دیگر، ۷۱/۷۵ درصد از افراد در فاصله سنی ۳۱-۵۰ هستند. کم‌ترین بازده گروه سنی با ۱۰/۷۹ درصد پاسخگویان در گروه سنی ۵۱-۶۰ سال و بعد از آن ۱۷/۴۶ درصد در گروه سنی ۲۵-۳۰ قرار می‌گیرند. از حیث تحصیلات گروه کارشناسی با ۵۱/۷۵ درصد بیشترین تعداد را به خود اختصاص داده است و گروه دارای مدرک کارشناسی ارشد با ۴۲/۵۴ درصد در رده بعدی قرار دارد. وجود ۵/۷۱ درصد از افراد با تحصیلات دیپلم، فوق دیپلم و دکتری کم‌ترین میزان پاسخگویان با این سطح مدارک می‌باشد. از نظر سابقه خدمت تقریباً ۵۰/۲ درصد از پاسخگویان سابقه خدمتشان بالاتر از ۱۶ سال می‌باشد، ۲۹/۸ درصد ۱۶-۱۱ سال و ۲۰ درصد سابقه خدمتشان ۱-۱۰ سال است.

جدول ۲: مشخصات فردی جامعه آماری

متغیر	توزیع		طبقات
	درصد	فراوانی	
جنسیت	۳۱/۷۵	۱۰۰	زن
	۶۸/۲۵	۲۱۵	مرد
سن	۱۷/۴۶	۵۵	۲۵-۳۰
	۲۹/۲۱	۹۲	۳۱-۴۰
	۴۲/۵۴	۱۳۴	۴۱-۵۰
	۱۰/۷۹	۳۴	۵۱-۶۰
تحصیلات	۰/۶۳	۲	دیپلم
	۲/۲۲	۷	فوق دیپلم
	۵۱/۷۵	۱۶۳	کارشناسی
	۴۲/۵۴	۱۳۴	کارشناسی ارشد
	۲/۸۶	۹	دکتری

۱۰/۲	۳۲	۱-۵	سابقه خدمت
۹/۸	۳۱	۱۰-۶	
۲۹/۸	۹۴	۱۱-۱۶	
۵۰/۲	۱۵۸	بالاتر از ۱۶ سال	
۱۰۰	۳۱۵	کل نهایی	

متغیرها مقادیر به دست‌آمده از انجام آزمون کولموگروف - اسمیرنوف $P > 0.05$ سطح معناداری را نشان می‌دهد (جدول ۳)، یعنی تمام متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. بنابراین برای به دست‌آوردن رابطه استراتژی‌های منابع انسانی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان علوم پزشکی از ضریب همبستگی پیرسون و تأثیرپذیری این دو متغیر از یکدیگر از رگرسیون با نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

جدول ۳: آزمون نرمال بودن متغیرها

متغیر	آماره کولموگروف - اسمیرنوف	Sig	نتیجه آزمون
استراتژی تأمین	۱/۴۰۷	۰/۲۲۳	نرمال
استراتژی آموزش و توسعه	۱/۱۶۲	۰/۱۳۶	نرمال
استراتژی مدیریت و عملکرد	۱/۱۰۵	۰/۱۷۴	نرمال
استراتژی جبران خدمات	۱/۰۳۹	۰/۲۰۲	نرمال
استراتژی روابط کار	۱/۱۳۵	۰/۱۶۲	نرمال
اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۶۷	۰/۶۱۹	نرمال

مطابق جدول ۴ نتایج نشان داد بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و استراتژی تأمین با توجه به سطح معناداری ۰/۰۹۱ رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین آزمون رابطه اخلاق حرفه‌ای و استراتژی آموزش و توسعه نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون بین اخلاق حرفه‌ای و استراتژی آموزش و توسعه برابر با ۰/۱۱۴ می‌باشد، یعنی با افزایش استراتژی آموزش و توسعه در سازمان اخلاق حرفه‌ای کارکنان نیز افزایش پیدا می‌کند، ولی شدت این رابطه ضعیف است. همچنین با توجه به سطح معناداری ۰/۰۸۶ بین متغیر اخلاق حرفه‌ای و

استراتژی آموزش و توسعه نیز رابطه معنی داری وجود ندارد، اما نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین اخلاق حرفه‌ای و استراتژی مدیریت عملکرد با توجه به سطح معناداری $0/003$ معنادار و برابر با $0/208$ می‌باشد، یعنی با افزایش استراتژی مدیریت عملکرد در سازمان اخلاق حرفه‌ای کارکنان نیز افزایش پیدا می‌کند، ولی شدت این رابطه ضعیف است. همچنین یافته‌های جدول ۳ نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای و استراتژی جبران خدمات با توجه به سطح معناداری $0/001$ رابطه معناداری و با شدت $0/412$ وجود دارد، یعنی با افزایش استراتژی جبران خدمات در سازمان اخلاق حرفه‌ای کارکنان نیز افزایش پیدا می‌کند، ولی شدت این رابطه متوسط است. همچنین ضریب همبستگی پیرسون بین اخلاق حرفه‌ای و استراتژی روابط کار برابر با $0/473$ می‌باشد، یعنی با افزایش استراتژی روابط کار در سازمان اخلاق حرفه‌ای کارکنان نیز افزایش پیدا می‌کند و شدت این رابطه متوسط است. همچنین با توجه به سطح معناداری $0/000$ بین متغیر اخلاق حرفه‌ای و استراتژی روابط کار رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴: شاخص آماری ضریب همبستگی پیرسون

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری	جهت رابطه	تأیید یا عدم تأیید
استراتژی تأمین	$0/127$	$0/091$	مثبت	عدم تأیید
استراتژی آموزش و توسعه	$0/114$	$0/086$	مثبت	عدم تأیید
استراتژی مدیریت و عملکرد	$0/208$	$0/003$	مثبت	تأیید
استراتژی جبران خدمات	$0/412$	$0/001$	مثبت	تأیید
استراتژی روابط کار	$0/473$	$0/000$	مثبت	تأیید

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد ضریب همبستگی چندگانه متغیرهای مستقل (استراتژی‌های تأمین، آموزش و توسعه، مدیریت و عملکرد، جبران خدمات و روابط کار) با متغیر وابسته اخلاق حرفه‌ای $0/571$ و ضریب تعیین

$0/326$ می‌باشد که نشان‌دهنده آن است تقریباً 33% تأثیرات بر اخلاق حرفه‌ای توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود و باقی‌مانده مربوط به عواملی می‌باشد که در این تحقیق سنجیده نشده است ($P\text{-Value}=0/000$).

با توجه به مقدار انحراف استاندارد (Beta)، با افزایش یک واحد از استراتژی تأمین، میزان اخلاق حرفه‌ای به اندازه $0/082$ واحد کاهش می‌یابد، اما با توجه به سطح معناداری رابطه بین دو متغیر معنادار نبوده است ($P\text{-Value}=0/255$).

همچنین با افزایش یک واحد در استراتژی آموزش و توسعه، شاهد کاهش $0/361$ واحد در اخلاق حرفه‌ای هستیم، اما رابطه معناداری بین اخلاق حرفه‌ای و استراتژی‌های آموزش و توسعه وجود ندارد ($P\text{-Value}=0/052$).

همچنین نتایج رگرسیون نشان داد با افزایش یک واحد انحراف استاندارد استراتژی مدیریت عملکرد، اخلاق حرفه‌ای $0/009$ واحد انحراف استاندارد کاهش می‌یابد و این رابطه معنادار بوده است ($P\text{-Value}=0/000$).

ضریب همبستگی چندگانه متغیر استراتژی جبران خدمات با اخلاق حرفه‌ای برابر با $0/396$ می‌باشد، یعنی با افزایش یک واحد استاندارد استراتژی جبران خدمات، اخلاق حرفه‌ای $0/396$ واحد انحراف استاندارد افزایش می‌یابد و رابطه معناداری بین دو متغیر وجود دارد ($P\text{-Value}=0/000$)، یعنی کارکنانی که تحت تأثیر جبران خدمات بوده‌اند، اخلاق حرفه‌ای بالاتری داشتند. در بررسی رابطه بین استراتژی روابط کار و اخلاق حرفه‌ای، با افزایش یک واحد انحراف استاندارد استراتژی روابط کار، اخلاق حرفه‌ای $0/462$ واحد انحراف استاندارد افزایش می‌یابد.

با توجه به سطح معناداری ($P\text{-Value}=0/000$)، رابطه معناداری بین دو متغیر وجود دارد، به طوری که افرادی که روابط کار بین کارمندان بالاتر باشد، اخلاق حرفه‌ای بالاتری دارند، اما در مورد جنسیت و اخلاق حرفه‌ای، رابطه معناداری بین دو متغیر نشان نداد، به عبارتی جنسیت افراد رابطه‌ای با میزان اخلاق حرفه‌ای آن‌ها در سازمان ندارد.

بحث

اما در جهان امروز به دلیل گسترش روز افزون تکنولوژی و برقراری وسیع ارتباطات در محیط مجازی و عدم توجه به ابعاد معنوی و روحی انسان، بسیاری از اصول اخلاقی در میان کارکنان سازمان‌ها مورد غفلت واقع شده است و عدم توجه به ضوابط اخلاقی از سوی مدیران منابع انسانی در سازمان‌ها باعث بروز بسیاری از مشکلات موجود در سیستم‌های اداری از قبیل اختلاس، کلاهبرداری، غیبت، ارتشا و... شده است. به طور ویژه، هنگامی که اصول یا ارزش‌های اخلاقی به طور گسترده‌ای میان کارمندان سازمان رایج شود و مدیریت بر منابع انسانی با رعایت اصول اخلاقی صورت پذیرد، موفقیت سازمانی افزایش خواهد یافت (۱۲)، در نتیجه یکی از مهم‌ترین راه‌های ایجاد ارتباطات سالم و مؤثر در میان کارکنان سازمان رعایت اخلاق است، رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان بتواند به تعهدات خود در جامعه پاسخگو باشد و به منافع و اهداف خود دست پیدا کند و همچنین نیاز و خواسته‌های کارکنانش را نیز جوابگو باشد. اخلاق حرفه‌ای شامل اخلاق فردی و اخلاق شغلی می‌باشد و امروزه هم رویکرد استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای راه پیدا کرده است و نقش مدیریت استراتژی منابع انسانی را پر رنگ تر از گذشته ساخته است (۱۰).

بر اساس نتایج تحقیق بین اخلاق حرفه‌ای و استراتژی تأمین رابطه معنی‌داری وجود ندارد و تأثیر استراتژی تأمین بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان تأیید نمی‌شود. همچنین در بررسی رابطه بین مؤلفه‌های استراتژی منابع انسانی، بین متغیر اخلاق حرفه‌ای و استراتژی آموزش و توسعه رابطه معنی‌داری وجود ندارد و تأثیر استراتژی آموزش و توسعه بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان تأیید نمی‌شود، اما بین متغیر استراتژی مدیریت عملکرد، استراتژی جبران خدمات و استراتژی روابط کار خدمات و اخلاق حرفه‌ای رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج به دست‌آمده از رگرسیون چندگانه اخلاق حرفه‌ای بر اساس متغیرهای مستقل و زمینه‌ای نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چندگانه متغیرهای مستقل با وابسته ۰/۴۸۶ می‌باشد. ضریب تعیین ۰/۲۳۶ نشان‌دهنده آن است که حدود ۲۴٪ تأثیرات بر

اخلاق حرفه‌ای توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود و بین اخلاق حرفه‌ای و متغیرهای مستقل و زمینه‌ای رابطه معناداری وجود دارد ($P\text{-Value}=0/000$).

یافته‌های این پژوهش با یافته‌های زینلی و همکاران در تحقیقی با عنوان «اخلاق حرفه‌ای و نقش ضوابط اخلاقی در مدیریت منابع انسانی» به این نتیجه رسید هنگامی که اصول یا ارزش‌های اخلاقی به طور گسترده‌ای میان کارمندان سازمان رایج می‌شود و مدیریت بر منابع انسانی با رعایت اصول اخلاقی صورت پذیرد، آنگاه موفقیت سازمانی افزایش خواهد یافت، به نوعی همخوانی دارد (۱۰). همچنین با نتایج تحقیق امیری و همکاران با عنوان «اخلاق حرفه‌ای، ضرورتی برای سازمان‌ها» که نشان دادند یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسؤولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند نیز به نوعی همخوانی دارد، زیرا در تحقیق حاضر نیز به اهمیت رابطه اخلاق حرفه‌ای و منابع انسانی پرداخته است (۵). همچنین عابدزاده در تحقیقی با عنوان «تدوین استراتژی منابع انسانی با استفاده از تئوری نقاط مرجع استراتژیک (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی شهر زنجان)» نشان داد که وضعیت موجود در ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، تکنولوژی سازمانی و استراتژی سازمانی در حوزه منابع انسانی پلیس زنجان، امکان تدوین و استقرار رویکرد برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی را فراهم کرده است (۹). عباس‌پور نیز در تحقیقی با عنوان «تأملی بر مسائل جذب و به کارگماری منابع انسانی: رویکردی راهبردی» انجام داده است نشان داد که کارکرد منابع انسانی نیز باید همانند سایر وظایف مدیریت منابع انسانی همسو با استراتژی کلان سازمان باشد (۱۳). ورم‌ن نیز در تحقیقی با عنوان «مدیریت منابع انسانی و تأثیر آن بر منابع مالی، سازمانی و کارکنان در مراقبت‌های بهداشتی سازمان‌ها» بیان می‌کند که یکی از اهداف اصلی مدیریت منابع انسانی این است که به افزایش عملکرد سازمان‌های منجر می‌شود (۱۱). همه تحقیقات فوق به اهمیت استراتژی‌های منابع انسانی

اشاره می‌کنند که به نوعی با تحقیق حاضر که به اهمیت استراتژی‌های منابع انسانی و ارتباط آن با اخلاق حرفه‌ای پرداخته است، همخوانی دارد. همچنین در مورد جنسیت و اخلاق حرفه‌ای، رابطه معناداری بین دو متغیر وجود ندارد که این نتیجه به نوعی با نتایج تحقیقات صالحی و دادگر که نشان دادند بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی بر حسب جنسیت رابطه معنادار وجود نداشت، همخوانی دارد (۱۴).

نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق نشان داد بین استراتژی‌های تأمین و آموزش و توسعه با اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری وجود ندارد، اما با افزایش استراتژی مدیریت عملکرد در سازمان اخلاق حرفه‌ای کارکنان نیز افزایش پیدا می‌کند. همچنین کارکنانی که تحت تأثیر جبران خدمات بوده‌اند اخلاق حرفه‌ای بالاتری داشتند، هرچه روابط کار بین کارمندان بالاتر باشد اخلاق حرفه‌ای بالاتری نیز وجود دارد، از طرفی اخلاق حرفه‌ای در سازمان مرتبط با جنس خاصی نمی‌گردد و همه افراد در سازمان بایستی اخلاقیات را رعایت نمایند.

References

1. Hoseynimanesh SA, Sadeghian A, Eslami H. Analysis of the relationship between professional ethics and organizational commitment (Case Study: County staff Yazd). *Journal of Novel Applied Sciences* 2015; 4(2): 163-167.
2. Sirswal DR. Professional ethics and morality. Haryana: Society for Positive Philosophy and Interdisciplinary Studies; 2011.
3. Beikzadeh H, Sadeghi M, Ebrahimpour D. The impact of organizational factors on moral development staff. *Journal of Ethics in Science Technology* 2012; 7(2): 55-63. [Persian]
4. Alvani SM. General Management. Tehran: Nashre Ney; 2004. [Persian]
5. Amiri AN, Hemmati M, Mobini M. Ethics: the necessity for the organization. *Journal of Marefate Akhlagi* 2011; 1(4): 137-159. [Persian]
6. Pedram M. Enhance the productivity of human resources. *Monthly Development of Human Capital* 2011; 181: 25-28. [Persian]
7. Amiri I, Ranjbar M, Amiri N. Strategic Human Resource Management (organizational knowledge creation approach). Lamr: Azad University; 2014. [Persian]
8. Asghari J. Human Resource Management Publication. Tehran: Saffar printing; 2007. [Persian]
9. Abedzadeh H. Develop human resources strategies using the theory of Strategic Reference Points (Case Study: Zanzan city police commander). *Journal of Human Resources of Police* 2014; 9(36): 77-94. [Persian]
10. Zeinali S, Safarnia H, Akbar S. Professional ethics and the role of ethical standards in Human Resource Management, Human Resource Development Conference. Tehran: Center for the Study of productivity and human resources; 2012. [Persian]
11. Vermeeren B, Steijn B, Tummers L, Lankhaar M, Poerstamper JR, Beek V. Sandra HRM and its effect on employee, rganizational and financial outcomes in health care organizations. *Hum Resour Health* 2014; 12: 35-43.
12. Baharifar A, Javaherikamel M. The consequences of organizational moral values (Studying: Organizational Justice, Organizational Commitment and OCB). *Journal of Police Human Development* 2011; 7(28): 95-118. [Persian]
13. Abbaspour A. Tamly on issues of recruitment and placement of human resources: Strategic approach. *Journal of Human Resources of NAJA* 2010; 5(19): 109-128. [Persian]
14. Salehi M, Dadgar Z. The relationship between ethics and organizational commitment among nurses in Imam Khomeini (RA) in Sari. *Bioethics Journal* 2017; 6(20): 33-46. [Persian]