

Original Article

The Impact of Professional Ethics on Organizational Accountability with Mediating Role of Teamwork

Mahdi Moeinikia^{1*}, Salim Kazemi², Azim Omidvar³, Afshin Divband⁴

1. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran. (Corresponding Author) Email: moeinikia@uma.ac.ir
2. PhD Student in Educational Management, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.
3. PhD Student in Educational Management, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.
4. MSc of Educational Management, Urmia University, Urmia, Iran.

Received: 27 Oct 2018 Accepted: 19 Jan 2019

Abstract

Background and Aim: Given the changing needs of organizations and society, productivity and competition require attention to professional ethics, teamwork and accountability. The purpose of this study was to determine the impact of professional ethics on organizational accountability with mediating role of teamwork.

Materials and Methods: In this descriptive-correlational study, the study population was the staff of Ardabil University of Medical Sciences in 2018. According to Cochran formula, 170 people were selected using simple random sampling. Qasemzadeh's Professional ethics (2014), Linchoni's Teamwork (2000) and Bovens's (2005) Public accountability questionnaires were used for data collection. Data were analyzed using SPSS24 and Amos22 statistical softwares.

Findings: Professional ethics had a direct and significant effect on teamwork (0.62) and staff accountability (0.58). The direct effect of teamwork on staff accountability was significant (0.43). Also, mediating role of teamwork in the impact of professional ethics on accountability (0.26) was confirmed. Among the components of professional ethics, empathy (0.95) had the highest and respect for others (0.43) had the lowest factor load. Among the components of teamwork, commitment (0.85) had the highest and the constructive approach (0.49) had the lowest factor load. Among the dimensions of accountability, the dimension of professional accountability (0.90) had the highest and the dimension of legal accountability (0.57) had the lowest factor load.

Conclusion: According to the findings, staff training for professional ethics and teamwork skills can provide the ground for unity and teamwork that results in increased organizational accountability.

Keywords: Professional Ethics; Organizational Accountability; Team Work; University of Medical Sciences

Please cite this article as: Moeinikia M, Kazemi S, Omidvar A, Divband A. The Impact of Professional Ethics on Organizational Accountability with Mediating Role of Teamwork. *Bioethics Journal* 2019; 9(31): 35-45.

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی سازمانی با نقش واسطه‌ای کار تیمی

مهدی معینی کیا^{۱*}، سلیم کاظمی^۲، عظیم امیدوار^۳، افشین دیوبند^۴

۱. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. (نویسنده مسؤول) Email: moeinikia@uma.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۴. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

دریافت: ۱۳۹۷/۸/۵ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۲۹

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به نیازهای متنوع و در حال تغییر سازمان‌ها و جامعه، بهره‌وری و رقابت مستلزم توجه به اخلاق حرفه‌ای، کار تیمی و پاسخگویی است. در این راستا پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی سازمانی با نقش واسطه‌ای کار تیمی انجام شده است.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه توصیفی - همبستگی، جامعه مورد مطالعه را کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل در سال ۱۳۹۷ تشکیل می‌دادند. بر اساس فرمول کوکران ۱۷۰ نفر، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای قاسم‌زاده (۲۰۱۴ م.)، کار تیمی Linchoni (۲۰۰۰ م.) و پاسخگویی عمومی Bovens (۲۰۰۵ م.) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS 24 و Amos 22 انجام گرفت.

یافته‌ها: اخلاق حرفه‌ای بر کار تیمی (۰/۶۲) و پاسخگویی کارکنان (۰/۵۸) اثر مستقیم و معناداری داشت. اثر مستقیم کار تیمی بر پاسخگویی کارکنان (۰/۴۳) معنادار بود. همچنین نقش واسطه‌ای کار تیمی در تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی (۰/۲۶) تأیید شد. در میان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، همدلی (۰/۹۵) دارای بیشترین بار عاملی و احترام به دیگران (۰/۴۳) دارای کم‌ترین بار عاملی بود. در میان مؤلفه‌های کار تیمی، مؤلفه تعهد (۰/۸۵) دارای بیشترین بار عاملی و مؤلفه برخورد سازنده (۰/۴۹) دارای کم‌ترین بار عاملی بود. از میان ابعاد پاسخگویی بعد پاسخگویی حرفه‌ای (۰/۹۰) بیشترین بار عاملی و بعد پاسخگویی قانونی (۰/۵۷) دارای کم‌ترین بار عاملی بود.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش، آراسته شدن به اخلاق حرفه‌ای می‌تواند زیرساخت‌های لازم برای وحدت و یکپارچگی کارکنان که نتیجه آن تشکیل تیم و کارهای تیمی است را فراهم کند و این دو به نوبه خود باعث افزایش حس پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری کارکنان سازمان می‌شود.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای؛ کار تیمی؛ پاسخگویی سازمانی؛ دانشگاه علوم پزشکی

مقدمه

با وجود کهن‌بودن واژه اخلاق چه در نظر عموم و چه در نظر خواص هر روز ابعاد جدیدی از این مفهوم شناسایی شده و تأثیر آن بر جنبه‌های مختلف زندگی فردی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و حتی سیاسی بارزتر می‌شود. در سال‌های اخیر مفهوم اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک پارادایم نوین اهمیت قابل توجهی را در ادبیات مدیریت و رفتار سازمانی به خود جلب کرده است؛ دانشمندان و محققان در هر حوزه‌ای به اهمیت اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک سازه اثربخش اذعان نموده‌اند. اخلاق حرفه‌ای شامل استانداردهای رفتار شخصی، سازمانی و گروهی است که انتظار می‌رود، حرفه‌مندان به آن عمل نمایند (۱). اخلاق حرفه‌ای به این معنا است که صاحبان حرفه‌ها و مشاغل می‌بایست به ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی و اجتماعی سازمان احترام گذاشته و شؤونات اخلاقی را رعایت نمایند.

تصمیم‌گیری اخلاقی بخشی از زندگی هر فرد (۲) و هدف اخلاق حرفه‌ای، ارتقای ظرفیت‌های حرفه‌ای است (۳). افراد با رعایت اصول و ارزش‌های اخلاقی در سازمان در واقع به تعهدات حرفه‌ای خود عمل می‌کنند. فرد در سازمان تلاش می‌کند که یک شخص خوب به لحاظ اخلاقی و مسؤول اقدامات اخلاقی و غیر اخلاقی خود باشد (۴). تداوم حیات سازمان‌ها از یکسو منوط به ارائه کیفیت خدمات بهتر و از سوی دیگر کسب اعتماد و اعتباری است که در گروی پایداری کارکنان به اصول و موازین اخلاقی است. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش اهداف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد (۵). به عبارتی اخلاق حرفه‌ای اقتضای آن را دارد که افراد در قبال وظایف حرفه‌ای و تخصصی خود مسؤول و پاسخگو باشند (۶). پاسخگویی یک موضوع ظریف و حساسیت‌برانگیز است. تمامی سازمان‌ها از کارکنان خود انتظار دارند که در قبال تعهدات شغلی خود پاسخگو باشند. در عصر حاضر، پاسخگویی یکی از الزامات قانون جدید است که منجر به تحقق و تقویت روابط واقعی بین شهروندان و وکلا و کارگزاران، افزایش اثربخشی و شفافیت در عملکرد سازمانی، کاهش فساد (مالی،

اداری و...)، افزایش انسجام و مشروعیت نظام سیاسی می‌شود (۷). پاسخگویی به این معناست که افراد در قبال بخشی از کار که در کنترل مستقیم و حیطه تخصصی آن‌ها است، مسؤول بوده و برای آن به رده‌های بالاتر سلسله مراتب سازمانی جوابگو باشند. بنابراین پاسخگویی یک عنصر اصلی در محل کار است (۸) که از یکسو با برآوردن خواسته‌ها و ارزش‌های اصیل پذیرفته‌شده اجتماعی، نیازهای درونی افراد را پوشش می‌دهد و از سوی دیگر در ارزیابی عملکرد افراد مؤثر است، بدون پاسخگویی حفظ یک نظام اجتماعی غیر ممکن است (۹). پاسخگویی مکانیسمی است که جوامع از طریق آن رفتار اعضای خود را کنترل می‌کنند (۲) و از طریق آن، مسؤولیت اقدامات افراد به رسمیت شناخته شده و در نتیجه نظم اجتماعی حفظ می‌شود (۱۰).

در این دوران مدرن، تمام دارایی‌های یک سازمان می‌تواند توسط رقبا و یا سازمان‌های دیگر به سرقت رفته، خریداری شده یا تکرار شود؛ تنها چیزی که نمی‌تواند تکرار شود سرمایه فکری و انسانی یک سازمان است (۱۱)، لذا سازمان‌ها باید به دنبال هم‌افزایی کارکنان خود باشند. یکی از روش‌های کارآمد چنین تحولی، ایجاد سازمان‌هایی است که ساختار آن‌ها با اتکالی به تیم به جای اتکالی به افراد و با پی‌ریزی کار تیمی شکل می‌گیرد (۱۲). کار گروهی در سال‌های اخیر به عنوان یکی از مهم‌ترین روش‌هایی است که در آن کارها از نو سازماندهی می‌شوند (۱۳). با افزایش مهارت کار تیمی می‌توان تعداد کم‌تری نیروی انسانی را به کار گرفته و نتایجی را عاید سازمان کرد که در صورت عدم استفاده از کار تیمی دستیابی به همان میزان بازدهی نیازمند تعداد بیشتر نیروی انسانی است (۱۴). به عبارتی کار تیمی با متمرکز کردن تمام توانایی‌ها و استعداد‌های افراد در یک جهت مشترک، توفیق رسیدن به مقاصد و آرمان‌های مشترک سازمان را نزدیک می‌سازد.

کار تیمی با وحدت‌بخشیدن به مهارت‌های کارکنان، حس تعهد و مسؤولیت‌پذیری کارکنان را تقویت نموده و رسیدن به اهداف مشترک سازمان را تسهیل می‌نماید. کار تیمی بیشتر روی رفتارهای مشترک (اعضای تیم چه کاری انجام می‌دهند)، نگرش‌ها (اعضای تیم چیزی که احساس می‌کنند یا باور دارند)

تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه بسته پاسخ زیر استفاده گردید:

برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد قاسم‌زاده (۱۳۹۳ ش.) استفاده شد (۲۰). این پرسشنامه شامل ۱۶ سؤال و در ۸ بعد مسؤلیت‌پذیری (۲-۱)، صداقت (۴-۳)، عدالت و انصاف (۶-۵)، وفاداری (۸-۷)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (۱۰-۹)، احترام به دیگران (۱۲-۱۱)، همدلی (۱۴-۱۳) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (۱۶-۱۵) می‌باشد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده و پایایی آن توسط امیربان‌زاده و محمدپور (۱۳۹۵ ش.) ۰/۷۷ گزارش شده است (۲۱). پایایی پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد.

برای سنجش کار تیمی از پرسشنامه استاندارد کار تیمی Linchoni (۲۰۰۰ م.) استفاده شد (۲۲). این پرسشنامه شامل ۱۹ گویه و دارای پنج بعد تعهد (۴-۱)، اعتماد (۸-۵) مسؤلیت‌پذیری (۱۲-۹)، برخورد سازنده (۱۶-۱۳) و همدفندی (۱۹-۱۷) است. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) درجه‌بندی شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش پیرمحمدی (۱۳۹۲ ش.) برابر با ۰/۸۶ گزارش شده است (۲۳). پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد.

برای سنجش متغیر پاسخگویی سازمانی کارکنان، از پرسشنامه پاسخگویی سازمانی Bovens (۲۰۰۵ م.) استفاده گردید (۲۴). این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه و مشتمل بر چهار مؤلفه پاسخگویی سازمانی (۷-۱)، پاسخگویی قانونی (۱۴-۸)، پاسخگویی حرفه‌ای (۲۰-۱۵) و پاسخگویی سیاسی (۲۴-۲۱) است. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) درجه‌بندی شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش گلی (۱۳۹۵ ش.) ۰/۹۴ گزارش گردیده است (۲۵). پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد.

و شناخت (اعضای تیم درباره چه چیزی فکر می‌کنند یا می‌دانند) تمرکز می‌کند (۱۵). هر تیم دارای مکانیسم‌های شناختی، عاطفی و رفتاری است که اعضای تیم را قادر می‌سازد تا ظرفیت‌های خود را ترکیب و محدودیت‌ها را رفع کنند و به موفقیت دست یابند (۱۶). کار تیمی هنگامی که پیچیدگی وظیفه‌ها بیش از ظرفیت یک فرد است، محیط کاری نامطلوب، مبهم و استرس‌زا است، تصمیمات چندگانه و سریع مورد نیاز است، اثربخش می‌باشد (۱۷).

کار گروهی به سادگی با قراردادن افراد در کنار یکدیگر حاصل نخواهد آمد، بلکه کارکنان نیاز به انگیزه و آموزش دارند تا یاد بگیرند چگونه با هم کار کنند و نقش و مسؤلیت‌های خود را درک کنند (۱۸). اثربخشی تیمی یک عامل چندوجهی است که توسط درجه خروجی تولیدی تیم، رضایت از نیازهای اعضای تیم و تمایل اعضا به هم‌کاری با یکدیگر تعریف می‌شود (۱۶). دانشمندان بر این باورند که کاری که یک تیم می‌تواند انجام دهد، از عهده یک شخص به تنهایی بر نمی‌آید، چراکه در همکاری افراد، توان نیروها در هم ضرب می‌شود و حاصل کار از برآیند توان تک به تک افراد بیشتر است (۱۹). این باور و نگرش ضرورت و اهمیت روی آوردن به کار تیمی را برای سازمان محرز می‌نماید. تاکنون در خصوص اخلاق حرفه‌ای، کار تیمی و پاسخگویی سازمانی تحقیقات متعددی به صورت پراکنده روابط دو به دوی آن‌ها را به صورت مجزا مورد بررسی قرار داده‌اند، اما سؤال اساسی پژوهش حاضر این است که آیا کار تیمی می‌تواند به عنوان یک متغیر میانجی، ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی کارکنان را تبیین نماید؟ به منظور نیل به هدف پژوهش، چارچوب مفهومی پژوهش ترسیم و در شکل ۱ آورده شده است.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی و بر اساس نوع روش، توصیفی - همبستگی است. جامعه مورد مطالعه شامل تمامی کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۲۹۰ نفر بودند. با استفاده از فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۱۷۰ نفر برآورد و به شیوه نمونه‌گیری

نیرومند از خانواده رگرسیون چندمتغیری و به بیان دقیق‌تر بسط مدل خطی کلی است که به پژوهشگر امکان می‌دهد تا مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه هم‌زمان مورد آزمون قرار دهد (۲۶). مهم‌ترین مزیتی که استفاده از روش تحلیل مسیر نسبت به روش تحلیل رگرسیون دارد، این است که روش تحلیل رگرسیون، تنها قادر به شناسایی تأثیر مستقیم هر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است، اما در روش تحلیل مسیر، علاوه بر تأثیر مستقیم، امکان شناسایی تأثیرات غیر مستقیم هر یک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته نیز وجود دارد (۱۴). در شکل ۲ الگوی آزمون شده پژوهش آورده شده است.

با توجه به الگوی آزمون شده پژوهش (شکل شماره ۲) اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر کار تیمی (۰/۶۲) مثبت و پاسخگویی کارکنان (۰/۵۸) مثبت و معنی‌دار بود. همچنین، کار تیمی بر پاسخگویی کارکنان (۰/۴۳) اثر مستقیم مثبت و معناداری داشت و اثر غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی کارکنان با نقش میانجی کار تیمی (۰/۲۶) در مدل تأیید شد. در میان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای همدلی با ضریب (۰/۹۵) دارای بیشترین بار عاملی و احترام به دیگران با ضریب (۰/۴۳) دارای کم‌ترین بار عاملی بود. در میان مؤلفه‌های کار تیمی، مؤلفه تعهد با ضریب (۰/۸۵) دارای بیشترین بار عاملی و مؤلفه برخورد سازنده (۰/۴۹) دارای کم‌ترین بار عاملی بود. از میان ابعاد پاسخگویی بعد پاسخگویی حرفه‌ای با ضریب (۰/۹۰) بیشترین بار عاملی و بعد پاسخگویی قانونی با ضریب (۰/۵۷) دارای کم‌ترین بار عاملی بود (جدول ۱).

به منظور بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شد. مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل پژوهش است (جدول شماره ۲).

بحث

با توجه به اهمیت مفاهیم اخلاق حرفه‌ای، کار تیمی و پاسخگویی سازمانی در موفقیت سازمان‌ها و شواهد ارائه شده مبنی بر حساسیت مفاهیم مطرح شده، پژوهش حاضر به بررسی روابط علی بین این متغیرها در میان کارکنان دانشگاه

پرسشنامه‌ها به روش خوداظهاری تکمیل گردیده و داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار SPSS 24 تحلیل گردید.

ملاحظات اخلاقی

پس از توضیح درباره اهداف مطالعه و اطمینان‌بخشی به شرکت‌کنندگان درباره محرمانگی اطلاعات و کسب رضایت شفاهی آنان، پرسشنامه‌ها بین شرکت‌کنندگان توزیع گردید.

یافته‌ها

از میان پاسخ‌دهندگان ۶۳/۲ درصد مرد و ۳۶/۸ زن بودند. بیشترین فراوانی تحصیلی مربوط به مقطع کارشناسی و بیشترین فراوانی سنی مربوط به کارکنان گروه سنی ۲۵-۳۵ و کم‌ترین فراوانی مربوط به کارکنان سنین ۴۵-۵۰ سال بود. همچنین اکثریت کارکنان دارای سابقه کاری ۱۰ تا ۱۵ سال بودند. میانگین و انحراف استاندارد اخلاق حرفه‌ای برابر با 0.89 ± 0.48 ، میانگین و انحراف استاندارد کار تیمی برابر با 0.85 ± 0.15 و میانگین و انحراف استاندارد پاسخگویی کارکنان برابر با 0.61 ± 0.58 بود. با توجه به این‌که نرمال بودن متغیرهای پژوهش از پیش‌فرض‌های اساسی استفاده از آزمون‌های پارامتریک و به کارگیری مدلیابی معادلات ساختاری است، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای تأیید نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده گردید. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان داد که مقدار Z برای تمام متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از ۰/۰۵ و معنی‌دار نمی‌باشد.

نتایج آزمون همبستگی نشان‌دهنده این بود که اخلاق حرفه‌ای با کار تیمی و پاسخگویی کارکنان به ترتیب $r=0.64$ ، $r=0.71$ ($p<0.01$) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نشان رابطه کار تیمی با پاسخگویی کارکنان در سطح $r=0.52$ ($p<0.01$) مثبت و معنادار بود.

به منظور بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و کار تیمی بر پاسخگویی کارکنان از الگوی مدلیابی معادلات ساختاری استفاده گردید. مدلیابی معادلات ساختاری یک تکنیک تحلیل چندمتغیری بسیار کلی و

علوم پزشکی اردبیل پرداخت. براساس الگوی آزمون شده پژوهش، تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل معنی‌دار بود. این نتیجه با یافته‌های طالب‌نیا و همکاران (۱۳۹۸ ش. (۲۷)، آرغده (۱۳۹۴ ش. (۲۸)، قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۲ ش. (۲۰) و همخوانی دارد و با یافته‌های حسنی و همکاران (۱۳۹۴ ش. (۲۹) ناهمسو می‌باشد. در تبیین تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی سازمانی می‌توان گفت هرگونه بهبود در اخلاق حرفه‌ای همراه با افزایش پاسخگویی سازمانی است و اخلاق از آن جهت با پاسخگویی در ارتباط است که هر فرد نسبت به رفتارهای خود احساس مسؤولیت می‌کند.

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کار تیمی نیز تأیید شد. این یافته در راستای نتایج پژوهش‌های کشمیری و همکاران (۱۳۹۲ ش. (۳۰)، گنجی و همکاران (۱۳۹۶ ش. (۳۱) و علیزاده (۱۳۹۸ ش. (۳۲) می‌باشد. در تبیین تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کار تیمی می‌توان گفت ایجاد نگرش مثبت به اخلاق حرفه‌ای می‌تواند در بهبود کارکرد تیمی افراد تأثیر مثبتی داشته باشد. همچنین تعهد به رعایت اصول اخلاقی می‌تواند بر توانمندسازی افراد برای کار تیمی کمک کند و تعهد به این اصول پیامدهای مفیدی از جمله اثربخشی و کارکرد بهتر تیم را به دنبال خواهد داشت. به عبارت دیگر توجه و بحث و گفتگوی مداوم درباره ارزش‌ها باعث ارتقای روحیه کار گروهی، صداقت و صراحت در محیط کار می‌شود؛ کارکنان احساس می‌کنند بین ارزش‌های آنان و ارزش‌های سازمان همخوانی و هماهنگی وجود دارد، لذا با انگیزه بیشتر و عملکرد بهتر کار می‌کنند (۵).

از دیگر یافته‌های پژوهش معنی‌دار بودن مسیر بین کار تیمی و پاسخگویی سازمانی بود. این نتیجه با نتایج رضایی و شریفی‌فر (۱۳۹۴ ش. (۳۳) همسو می‌باشد. در تبیین تأثیر کار تیمی بر پاسخگویی سازمانی می‌توان گفت زمانی که کارکنان به تشریک مساعی علاقه نشان می‌دهند، با تلاش بیشتری وظایف محوله را انجام داده و خود را نسبت به سازمان مسؤول می‌دانند.

در این پژوهش نقش میانجی کار تیمی در تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل تأیید گردید. این نتیجه با پژوهش‌های طالب‌نیا و همکاران (۱۳۹۸ ش. (۲۷)، آرغده (۱۳۹۴ ش. (۲۸)، قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۲ ش. (۲۰)، کشمیری و همکاران (۱۳۹۲ ش. (۳۰)، گنجی و همکاران (۱۳۹۵ ش. (۳۱) و علیزاده (۱۳۹۸ ش. (۳۲) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که دانشگاه‌های علوم پزشکی در حفظ و تأمین نیازهای ایمنی و بهداشتی افراد نقش مهمی را ایفا می‌نمایند. وجود یک جو اخلاقی در سازمان و پایبندی کارکنان و دست اندرکاران علوم پزشکی به موازین اخلاقی و کارکردن قالب تیم‌های کاری افزون بر حس باهم‌بودن و خوشایندکردن محیط شغلی، باعث حس مسؤولیت‌پذیری و پاسخگویی در قبال وظایف محوله و نسبت به همکاران می‌گردد. به عبارت دیگر اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اصیل و انسان دوستانه و همچنین وجه تشابهات و مشترکات وظایف و مسؤولیت‌های تخصصی و شغلی، زمینه را برای تشکیل تیم و کارهای تیمی فراهم کرده و باعث افزایش حس مسؤولیت‌پذیری و پاسخگویی افراد در قبال وظایف شخصی و سازمانی می‌شود.

از محدودیت‌های مطالعه می‌توان به وجود عوامل و متغیرهای مداخله‌گر همچون ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل و دیدگاه‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی آنان که از کنترل محقق خارج بوده است و عدم انجام مصاحبه‌های تخصصی با کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اشاره نمود.

نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داد که تمامی مسیرهای روابط علی بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، کار تیمی و پاسخگویی سازمانی معنی‌دار است. همچنین نقش میانجی کار تیمی در تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل تأیید شد. افزون بر این شاخص‌های برآزندگی مدل بیانگر مطلوبیت و برازش الگوی آزمون شده پژوهش بود.

بنابراین توجه به اخلاق حرفه‌ای در انجام وظایف تخصصی و تدبیر ساز و کارهایی همچون تشکیل تیم‌های تخصصی در انجام وظایف سازمانی، بهادادن به کار تیمی، نظرخواهی از اعضا و قائل‌شدن حق انتخاب برای آنان در تشکیل تیم و در نهایت قدردانی از تیم‌های فعال و موفق حرفه‌ای توصیه می‌گردد. همچنین بر تسهیل فرآیند تصمیم‌گیری و کاهش تعارض منافع، از طریق آموزش و ترویج اخلاق حرفه‌ای، همدلی، احترام و برخورد سازنده، کار تیمی و تفویض اختیار به تیم‌های تخصصی در حوزه فعالیت حرفه‌ای، با توجه به ابعاد مختلف پاسخگویی در جنبه‌های سازمانی، قانونی، حرفه‌ای و سیاسی برای بقا و ماندگاری سازمان تأکید می‌گردد.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل طرح پژوهشی مصوب، دانشگاه محقق اردبیلی می‌باشد. بدین‌وسیله نویسندگان از همکاری مسؤولان و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل برای هماهنگی و جمع‌آوری اطلاعات و نیز شرکت‌کنندگان در مطالعه قدردانی می‌کنند.

تعارض منافع وجود ندارد.

جدول ۱: ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی کار تیمی

نتیجه	سطح معنی‌داری	آماره تی	ضریب مسیر	فرضیه
تأیید	۰/۰۱	۳/۴۱	۰/۶۲	اخلاق حرفه‌ای ← کار تیمی
تأیید	۰/۰۱	۳/۱۷	۰/۵۸	اخلاق حرفه‌ای ← پاسخگویی سازمانی
تأیید	۰/۰۱	۲/۷۹	۰/۴۳	کار تیمی ← پاسخگویی سازمانی
تأیید	-	-	۰/۲۶	اخلاق حرفه‌ای ← کار تیمی ← پاسخگویی سازمانی

جدول ۲: شاخص‌های نیکویی برازش مدل آزمون شده پژوهش

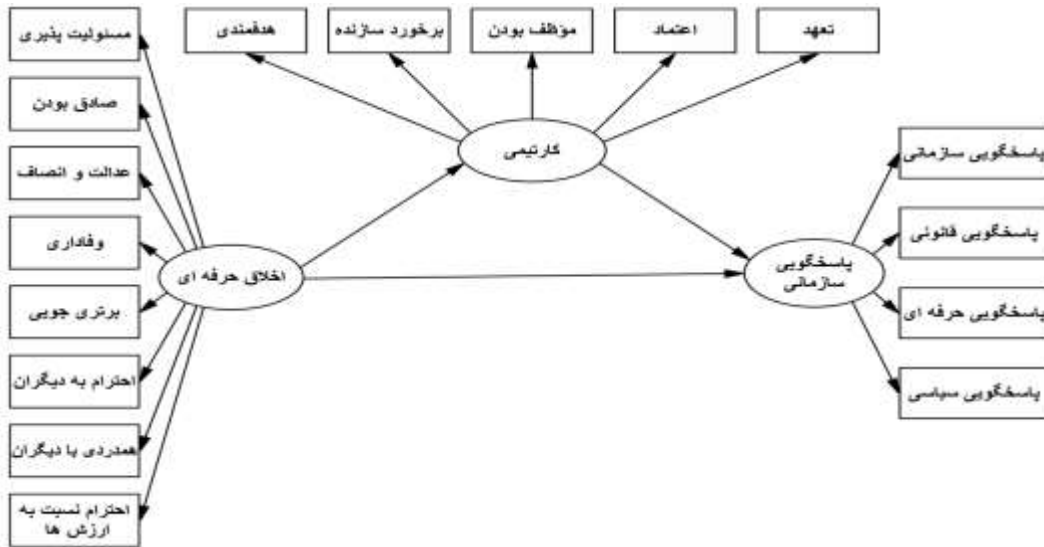
شاخص‌های برازش مطلق			
SRMR	AGFI	GFI	شاخص
۰/۰۳	۰/۸۹	۰/۹۳	مقدار به دست‌آمده
کم‌تر از ۰/۰۵	بیشتر از ۰/۸۰	بیشتر از ۰/۹۰	حد قابل پذیرش
شاخص‌های برازش تطبیقی			
NNFI	NFI	CFI	شاخص
۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۵	مقدار به دست‌آمده
بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	حد قابل پذیرش
شاخص‌های برازش تعدیل‌یافته			
RMSEA	PNFI	X2/df	شاخص
۰/۰۶۸	۰/۶۲	۱/۷۸	مقدار به دست‌آمده
کم‌تر از ۰/۰۸	بیشتر از ۰/۶۰	کم‌تر از ۳	حد قابل پذیرش

CFI: شاخص برازش تطبیقی

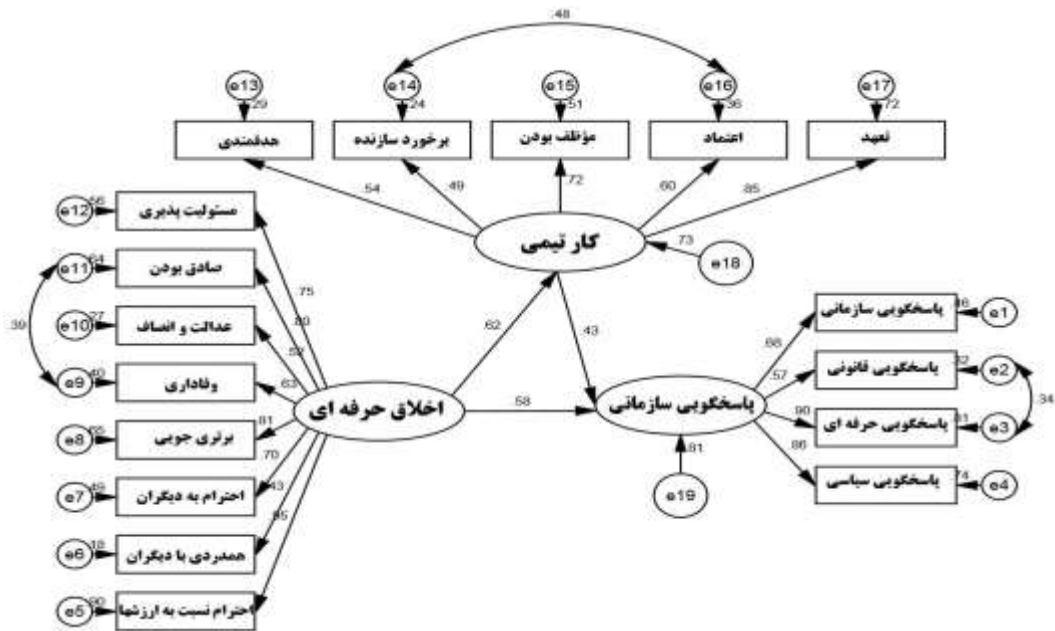
GFI: شاخص نیکویی برازش

AGFI: شاخص تعدیل شده نیکویی برازش

RMSEA: مجذور میانگین مربعات خطای تقریب



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش



شکل ۲: مدل پژوهش در حالت استاندارد

References

1. Mondal P, Roy R. Professional ethics and Accountability of Teaching. *Journal of Review of Research* 2013; 2(10): 1-8.
2. Beu D, Buckley R. The Hypothesized Relationship between Accountability and Ethical Behavior. *Journal of Business Ethics* 2001; 34(1): 57-73.
3. Collste G. Applied and Professional Ethics. *The Asian Journal of Humanities* 2012; 19(1): 17-33.
4. Brummelman R. Accountability and ethics in Dutch accountancy organization. MA Thesis. Netherlands: Netherlands Radboud Universiteit Nijmegen; 2017. p.1-46.
5. Safarzadeh H, Ahmadi Sharif M, Zakeri A. Advanced Human Resources Management (concepts, theories and applications). Tehran: Shahid Rajaei Teacher Training University; 2011. p.334-1. [Persian]
6. Sonko D. Enhancing Professionalization of Human Resource Management in the Public Service in Africa. Cotonou, Republic of Benin; 2010. p.1-18.
7. Sarihi Sfestani R, Hadi Peykani M. Providing a professional ethics model for improving public accountability in the Iranian governmental organizations. *Journal of International Review of Management and Marketing* 2017;7(2): 415-420.
8. Ghasemzadeh A, Parsa SH, Radmanesh M. Interactive role of organizational learning and informal norms in accountability and job performance in 2014. *Journal of Education Research Medical Sciences* 2015; 4(2): 7-14.
9. Wikhamn W, Hall A.T. Accountability and satisfaction: Organizational support as a moderator. *Journal of Managerial Psychology* 2014; 29(5): 458-471.
10. Halla AT, Blassb FR, Ferrisa GR, Massengale R. Leader reputation and accountability in organizations: Implications for dysfunctional leader behavior. *Journal of The Leadership Quarterly* 2004; 15(4): 515-536.
11. Yener M, Yaldiran M, Ergun S. The Effect Of Ethical Climate On Work Engagement. *Procedia Journal of Social and Behavioral Sciences* 2012; 58(2012): 724-733.
12. Raznhahan F, Malekpour SS. Measuring the organization's capacity to perform cardiomyogy. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies* 2016; 5(3): 84-51. [Persian]
13. Delarue A, Hootegeem GV, Procter S, Burridge M. Teamworking and organizational performance: A review of survey-based research. *International Journal of Management Reviews* 2008; 10(2): 127-148.
14. Saif Panahi H, Shahshane M, Maleki H, Zandi KH, Salehi M. The model of communication structure between spiritual leadership, cardiology and organizational trust in nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management* 2015; 4(3): 77-88. [Persian]
15. Salas E, Shuffler ML, Thayer A, Bedwell WL, Lazzara E. Understanding and improving teamwork in organizations: a scientifically based practical guide. *Journal of Human Resource Management* 2014; 54(4): 1-24.
16. Kozlowski SWJ, Bell BS. Work teams. *Journal of Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology* 2017; 6(2): 1-6.
17. Salas E, Cooke NJ, Rosen MA. On Teams, teamwork and team performance: Discoveries and developments. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society* 2008; 50(3): 540-547.
18. Logan ED-D, Todd R. Influence of teamwork behaviors on workplace incivility as it applies to nurses. *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership* 2016; 2(1): 47-53.
19. Nadi M, Aqchiyan MR, Noghani Dakht Bahmani M, Shoja K. Qualitative Analysis of the Viewpoints of Khorasan Higher Education Directors towards Team Building and Academic Cardiology Case Study: Ferdowsi University of Mashhad. *Journal of the Promotion of Socio-Cultural Studies of Khorasan* 2016; 11(2): 161-133. [Persian]
20. Ghasemzadeh A, Zavar T, Mahdioun R, Rezaee A. The relationship between professional ethics and social responsibility and individual accountability: the mediating role of serving culture. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2014; 9(2): 1-8. [Persian]
21. Amiranzadeh M, Mohammadpour H. The Relationship between Professional Ethics and Organizational Health with the Effectiveness of Employees of the General Directorate of Education in Fars. *Journal of Educational Management Innovations* 2016; 11(3): 7-24. [Persian]
22. Lencioni P. Minority influence in work teams: The impact of newcomers. *Journal of Experimental Social Psychology* 2000; 40(2): 273-280.
23. Piremohammadi S. The Ali Model of the Relationship between Value-Based Leadership and Ethical Decision-Making with Teamyard's Work Among Male and Female Secretaries in District 2 of

- Urumia in Master's Degree. Urumia: Faculty of Literature & Humanities, Urmia University; 2013. [Persian]
24. Bovens M. Public Accountability. Edited by Ferlie E, Lynn Jr LE, Lynn LE, Pollitt C, Lynn LE. The Oxford handbook of public management. Utrecht: Oxford University Press; 2005.
25. Goli M. Investigating the Effect of Organizational Responsiveness on Organizational Trust through the Intermediate Variable of Organizational Culture. Master Thesis. Shahrood: Faculty of Humanities, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Shahrood Branch; 2016 [Persian].
26. Heidar Ali H. Structural Equation Modeling Using LaserL Software. 5th ed. Tehran: Organization for the Study and Compilation of Academic Humanities; 2012. [Persian]
27. Taliban Nia G, Rajab Dorie H, Khane Delan AR. Forecasting the Accountability of Official Accountants on the Enhancement of Professional Ethics. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2019; 14(1): 103-107. [Persian]
28. Argoghand F. The relationship between professional integration and individual responsibility of faculty members with the role of mediator of organizational identity. Master's Thesis. Azar Bajjan: Faculty of Education and Psychology, Department of Educational Sciences, Shahid Madani University; 2015. [Persian]
29. Hassani M, Shahin Mehr B. Modeling the Relationship Between Professional Ethics and Social Responsibility with Organizational Accountability. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2015; 10(1): 29-39. [Persian]
30. Kashmiri F, Sohrabpour A, Farahmand SH, Soltani Arabshahi K, Shahi F, Salehi N, et al. Interpersonal Ethics Training in a Team-Oriented Approach: Formulating Values and Principles of Co-operation Ethics Between Professionals. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicin* 2013; 6(4): 42-56. [Persian]
31. Ganji P, Imani Fard M. The role of professional ethics in the effectiveness of teamwork of educational staff of Mohaghegh Ardebili University. Tehran: Third International Management and Engineering Conference; 2017. [Persian]
32. Alizadeh S. The Focused Analysis of the Relationship Between the Components of Professional Ethics and the Dimensions of Social Responsibility. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2019; 14(1): 117-118. [Persian]
33. Banks S. Negotiating personal engagement and professional accountability: Professional wisdom and ethics work. *European Journal of Social Work* 2013; 16(5): 587-604.