



مجله اخلاق پزشکی

دوره پانزدهم، شماره چهل و ششم، ۱۴۰۰

doi: <https://doi.org/10.22037/mej.v15i46.31514>

Journal Homepage: <http://journals.sbmu.ac.ir/me>



دسترسی آزاد

مقاله پژوهشی

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی سازمانی کارکنان با آزمون نقش میانجی اشتیاق شغلی و کار تیمی

ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی^۱، عادل زاهد بابلان^۲، مهدی معینی کیا^۳، سلیم کاظمی^{۴*}، خلیل مکلف^۵، افشین دیوبند^۶

۱. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

۲. استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۳. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۴. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۵. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۶. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: اخلاق حرفه‌ای می‌تواند شاخص مؤثر و یک ابزار مهم انگیزشی در موفقیت سازمان‌ها برای ایجاد تعالی، توسعه پایدار، رقابت مطلوب و سالم، کاهش تعارضات، افزایش اشتیاق شغلی، ایجاد تعهد و مسئولیت اجتماعی باشد. پژوهش حاضر با هدف تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی سازمانی کارکنان با آزمون نقش میانجی اشتیاق شغلی و کار تیمی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل انجام شد.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی است و بر اساس نوع روش، توصیفی - همبستگی و از لحاظ گردآوری اطلاعات پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل به تعداد ۲۹۰ نفر بود. بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده (بدون جایگذاری) تعداد ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه برای اندازه‌گیری متغیرها به ترتیب نوع یعنی مستقل، میانجی که شامل اخلاق حرفه‌ای (Cadozier)، پرسشنامه اشتیاق شغلی (Salonava and Shuffle)، کار تیمی (Linchoni) و پاسخگویی سازمانی (Bovens) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها از طریق روایی ظاهری با استناد به دیدگاه‌های صاحب‌نظران و متخصصان و روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأیید گردید. همچنین پایایی پرسشنامه‌ها نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS 24 و Amos 22 انجام گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر کار تیمی کارکنان (۰/۶۷)، پاسخگویی آنان (۰/۵۹) و بر اشتیاق شغلی آنان (۰/۴۶) اثر مستقیم مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). اثر مستقیم کار تیمی بر پاسخگویی کارکنان (۰/۵۲) مثبت و معنادار است. اثر مستقیم اشتیاق شغلی بر پاسخگویی کارکنان (۰/۳۷) مثبت و معنادار است. کار تیمی در تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی کارکنان (۰/۳۴) اثر غیر مستقیم دارد. همچنین اشتیاق شغلی در تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی کارکنان (۰/۱۷) اثر غیر مستقیم دارد.

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

نتیجه‌گیری: شواهد حاصل از پژوهش بیانگر این بود که توجه به اصول و موازین اخلاق حرفه‌ای از سوی کارکنان دانشگاه می‌تواند متغیرها و عوامل سازمانی همچون کار تیمی، اشتیاق شغلی و پاسخگویی سازمانی کارکنان را متأثر ساخته و باعث بهبود کیفیت خدمات‌رسانی و ارتقای جایگاه آنان در نظر ارباب رجوع گردد.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۰۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۰۳/۲۵

واژگان کلیدی:

اخلاق حرفه‌ای

پاسخگویی سازمانی

کار تیمی

اشتیاق شغلی

دانشگاه علوم پزشکی اردبیل

* نویسنده مسئول: سلیم کاظمی

آدرس پستی: ایران، اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم و تربیتی و روان‌شناسی.

کد پستی: ۵۶۱۹۹۱۳۱۳۱

پست الکترونیک:

Salim.kazami@yahoo.com

۱. مقدمه

اخلاق به عنوان یک فلسفه رهایی‌بخش همواره در مواجهه با چالش‌های روز شاخه‌های علمی و مباحث انسانی راهگشای مسائل بوده است. دانشمندان و صاحبان علم در همه عرصه‌های علمی هیچ وقت خود را از مباحث اخلاقی مبرا ندانسته‌اند و همواره اذعان دارند که اخلاق و موازین و ارزش‌های والا از دغدغه‌های همیشگی جوامع انسانی است. در دنیای پسامدرن، عدم قطعیت رو به رشدی در خصوص راه‌حل‌های درست برای مسائل اخلاقی وجود دارد. سازمان‌ها و کارمندان به طور فزاینده‌ای در موقعیت‌های متضاد اخلاقی تصمیم‌گیری قرار می‌گیرند که این امر منجر به افزایش عدم قطعیت و استرس می‌شود (۱). کمتر مواردی پیش می‌آید که کارکنان سازمان در فعالیت‌ها و تصمیمات روزمره با جوانب اخلاقی آن مواجه نشوند. این مهم نشان‌دهنده اهمیت روزافزون اصول و موازین اخلاقی بالاخص در حوزه مشاغل حرفه‌ای است. بر این اساس سازمان‌ها و ارکان اصلی آن توجه به ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای را در صدر الزامات سازمانی خود قرار داده‌اند. اخلاق حرفه‌ای یک فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن درک این است که چه ارزش‌هایی باید حفظ شود و در یک سازمان منتشر شود (۲). اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند، بدون آنکه الزام خارجی داشته و یا در صورت تخلف دچار مجازات قانونی گردند (۳).

تصمیمات شغلی افراد و رفتار حرفه‌ای آن‌ها نه تنها متأثر از دانش حرفه‌ای آنان است، بلکه اخلاق و ارزش‌های بنیادی و فطری نیز در اتخاذ و انتخاب آن‌ها نقش اساسی را ایفا می‌کند. اخلاق حرفه‌ای آن دسته از ارزش‌هایی است که در احساس، تفکر و عمل افراد رخنه کرده و به اصطلاح با سرشت شغلی فرد آغشته شده است. Pennino (۴) عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای را به سه جنبه تقسیم کرده است: ۱- جنبه

فردی: یعنی ویژگی‌ها و خصوصیات فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبه فردی هستند؛ ۲- جنبه سازمانی: عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و رویه‌ها، جو و فرهنگ سازمانی در حیطه عوامل سازمانی قرار می‌گیرند؛ ۳- جنبه محیطی: می‌توان به عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقدامات دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آن‌ها اشاره کرد. این عوامل در تعامل با هم تعیین می‌کنند که افراد با چالش‌های اخلاقی در حرفه خود چگونه برخورد نمایند و آن‌ها را به چه روش‌های حل و فصل نمایند. همه سازمان‌ها در تلاش‌اند تا بتوانند در مسیر فعالیت‌های خود به سمت سالم‌سازی محیط کار و سلامت اداری حرکت کنند، اگرچه گاه تحت شرایط فسادآلود ممکن است وسوسه عبور از خطوط قانونی و اخلاقی و زیر پا گذاشتن قوانین از سوی آن‌ها افزایش یابد (۵).

پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای می‌تواند کارکنان را از ارتکاب به رفتارهای غیر اخلاقی حفظ نماید. توجه‌نکردن به ارزش‌های اخلاقی موجود در سازمان ممکن است باعث کارایی ناکافی و راهبردهای نامناسب شود، به همین دلیل، ارزش‌های اخلاقی یک جز ضروری در راهبردهای بزرگ محسوب می‌شوند (۶). اخلاق فراتر از معیار تشخیص بایدها و نبایدها به عنوان یک عامل انگیزشی هم عمل می‌نماید یا دارای کارکرد انگیزشی است. مطابق شواهد پژوهشی یکی از آثار و پیامدهای مهم اخلاق حرفه‌ای تأثیر آن بر ایجاد نگرش‌های مثبت در کارکنان از جمله اشتیاق شغلی است (۷). اشتیاق شغلی یک مفهوم روان‌شناختی مثبت است که به عنوان شاخص بهزیستی و سلامت روان‌شناختی در محیط کار شناخته می‌شود و آن را میزان انرژی، دل‌بستگی به شغل و اثربخشی حرفه تعریف کرده‌اند (۸). اشتیاق شغلی نوعی تعهد شخصی و حرفه‌ای به

شغل و سازمان است (۹). مفهوم اشتیاق شغلی بیشتر با سه ویژگی توانایی، جذب و وقف خود شناخته شده است. توانایی: با سطوح بالایی از انرژی، انعطاف پذیری ذهنی در هنگام کار، استقامت در مواجهه با مشکلات و تمایل به سرمایه گذاری در کار خود مشخص می شود؛ جذب: با احساس خوشحالی، تمرکز بر روی کار، غوطه ور شدن در کار و به سختی از کار جدا شدن تعریف می شود؛ وقف خود: اشاره به احساس شهود، معناداری، شور و شوق و چالش در کار دارد (۱۰). اشتیاق شغلی به این معنا است که کارکنان به صورت فیزیکی درگیر هستند، به طور شناختی هوشیار و به صورت همدلانه با افراد دیگر در سازمان ارتباط برقرار می کنند (۱۱). اشتیاق شغلی بیشتر منبعث از بافتاری است که فرد در آن قرار می گیرد.

تحقیقات نشان داده اند که اشتیاق شغلی را می توان با استفاده از منابع شغلی و منابع شخصی افزایش داد. منابع شغلی به جنبه های فیزیکی، اجتماعی و سازمانی شغل اشاره می کنند، مانند تنوع مهارت، بازخورد عملکرد، حمایت اجتماعی سرپرست و همکاران، فرصت های یادگیری و رشد. در واقع منابع شغلی انگیزش درونی را با برآورده کردن نیازهای اجتماعی و شناختی کارمندان فراهم می کنند. منابع شخصی به ارزیابی مثبت توانایی فرد برای کنترل محیط اشاره می کنند. کارمندانی که به طور مثبت توانایی های خود را ارزیابی می کنند و علایق و ارزش های آنها با اهداف آنها مطابقت دارند، اشتیاق شغلی بیشتری دارند (۱۲). اشتیاق شغلی در سطوح سازمانی (پاسخگویی به مشتری، رفتار نوآورانه، اثربخشی)، شخصی (اعتماد به نفس، پیشرفت حرفه ای، سلامت روان) و اجتماعی (مشارکت اجتماعی، تعامل اجتماعی، رفتار محیطی مثبت) دارای پیامدهای مثبتی است (۱۳). کارکنان مشتاق: ۱- اغلب احساسات مثبتی از قبیل شادی، لذت و شور و شوق را تجربه می کنند؛ ۲- مراقب سلامتی خود هستند؛ ۳- ارتباط خود را با سایر همکاران حفظ می کنند؛ ۴- مسئولیت

پذیر هستند و ابتکار عمل بیشتری را در ارتباط با منابع شخصی کار از خود نشان می دهند (۱۴).

همچنین اخلاق حرفه ای زمینه های اعتماد را در سازمان ایجاد می کند و افراد را در کنار هم گرد می آورد. به عبارت دیگر اخلاق حرفه ای با کاستن از تنش ها و تعارضات گروهی می تواند زمینه را برای کارهای تیمی در سازمان فراهم کند. دنیای امروز، دنیای تشکیل تیم های کاری است و اگر در هر مؤسسه یا سازمان افراد موفق به کار تیمی نشوند، سازمان یکی از کلیدهای مهم موفقیت را از دست می دهد (۱۵). در تعریف کار تیمی باید گفت مجموعه ای از دو یا چند نفر که از نظر اجتماعی، ساختاری و فنی به یکدیگر وابسته و دارای ارتباطات فشرده، تعامل پویا و هماهنگ با یکدیگر و راهبردهای انطباقی برای واکنش به تغییرات در راستای اهداف و رویکرد مشترک سازمانی در قالب ارزش های تعریف شده پیوند خورده و به یکدیگر تکیه کرده و همکاری می کنند (۱۶). خصوصیتی که تیم را از گروه های کوچک متمایز می کند، شامل منابع چندگانه اطلاعاتی، وابستگی متقابل وظیفه ای، هماهنگی بین اعضا، اهداف مشترک و ارزشمند، نقش ها و مسؤولیت های تخصصی اعضا، دانش کاری مرتبط، ارتباطات فشرده و راهبردهای انطباقی برای واکنش به تغییر است (۱۷). در کارهای تیمی تمام تلاش ها و فعالیت های اعضا به سوی یک هدف مشخص معطوف است.

کار تیمی بیشتر بر رفتارهای مشترک (اعضای تیم چه کاری انجام می دهند)، نگرش ها (اعضای تیم چیزی که احساس می کنند یا باور دارند) و شناخت (اعضای تیم فکر می کنند یا می دانند) تمرکز می کند (۱۸). تیم شامل مکانیسم های شناختی، عاطفی و رفتاری است که اعضای تیم را قادر می سازد تا پتانسیل ویژگی ها و منابع خود را ترکیب کنند تا محدودیت ها را حل کنند و به موفقیت دست یابند (۱۹). موفقیت سازمان در عرصه های پیچیده منوط به میزان اهمیتی است که سازمان به کارهای تیمی اعضا می دهد.

در یک دیدگاه نوین اخلاق حرفه‌ای (به عنوان بخشی از کار اجتماعی) می‌تواند خودش را به پارادایم پاسخگویی تبدیل کند (۲۰). یکی از متغیرهای مهمی که می‌تواند مکمل اخلاق حرفه‌ای باشد احساس پاسخگویی در قبال رسالت شغلی است. از نظر پژوهشگران بهبود اخلاق برای ارتقای پاسخگویی بسیار مهم است (۲۱). پاسخگویی در عمل با جنبه‌های حقوقی و اخلاقی عمل و تأثیر بر مراقبت کیفی، تصمیم‌گیری، استانداردهای ایمنی و ارزش‌های کارکنان مرتبط است (۲۲). پاسخگویی مفهومی چندبعدی است و در جریان تعاملات اجتماعی، سیاسی یا فرهنگی افراد، سازمان‌ها و دولت‌ها ظاهر می‌شود. از این جنبه، مفهوم زمینه‌محور داشته و ارتباط تنگاتنگی با پیچیدگی‌ها و پویایی‌های موجود در سیستم‌های اجتماعی دارد (۲۳)، گرچه به طور گسترده‌ای اعتقاد بر این است که پاسخگویی یک چیز خوب است، این مفهوم بسیار انتزاعی است و اغلب به طور کلی به کار می‌رود و جای بسی شگفتی است که این مفهوم آنچنانکه بایسته است مورد توجه قرار نگرفته است (۲۴).

پاسخگویی به عنوان «انتظار ضمنی یا صریح» تعریف شده است که فرد می‌تواند عقاید، احساسات و اعمال خود را توجیه کند (۲۵). پاسخگویی به معنی پذیرفتن این است که ما نقش مهمی را در هر چیزی که تا به حال برای ما اتفاق افتاده یا می‌افتد را ایفا می‌کنیم (۲۶). پاسخگویی به این معناست که افراد حداقل در قبال بخشی از کار که در کنترل مستقیم و حیطه تخصصی آن‌ها است، مسؤول بوده و می‌بایست نسبت به رده‌های بالاتر سلسله مراتب سازمانی قادر به تبیین عواقب اقدامات و تصمیمات خود باشند. پاسخگویی زمانی به وجود می‌آید که اعمال، تصمیمات و کارکردهای فرد یا نهاد مورد نظر در معرض نظارت، راهنمایی و پاسخ‌خواهی دیگری باشد و اطلاعات کافی در خصوص این اعمال و تصمیمات فراهم آمده باشد. بنابراین مفهوم پاسخگویی دو مرحله مجزا را در برمی‌گیرد: ۱- پاسخ گفتن؛ ۲- جبران (۲۷). پاسخگویی یکی

از الزامات قانون جدید است که منجر به تحقق‌بخشیدن و تقویت روابط واقعی - بین شهروندان و وکلا و کارگزاران، افزایش اثربخشی و شفافیت در عملکرد سازمانی، کاهش فساد (مالی، اداری)، افزایش انسجام و مشروعیت نظام سیاسی می‌شود (۲۸). پاسخگویی سه هدف عمده دارد: نخست آنکه ابزاری است جهت نظارت بر قدرت و پیشگیری از سوءاستفاده از اختیارات عمومی؛ دوم تضمینی است برای کاربرد صحیح منافع ملی، تبعیت از قانون و صیانت از ارزش‌های خدمات عمومی؛ سوم ابزار مؤثری برای ارتقا و بهبود زمامداری و مدیریت خدمات عمومی است (۲۹).

در ادبیات مدیریت پاسخگویی به صورت رسمی و غیر رسمی در نظر گرفته می‌شود. کارمندان در تمام سطوح شرکت با سیستم‌های پاسخگویی کنترل می‌شوند؛ پاسخگویی رسمی بر اساس قوانین قضایی، قوانین عمومی یا مقررات سازمانی و سلسله مراتب است و پاسخگویی غیر رسمی بر اساس آداب و رسوم اجتماعی و نیز، فلسفه سیاسی اجتماعی و فرهنگ و فلسفه اداری مطرح می‌شود (۲۵). پاسخگویی مکانیسمی است که به عنوان یک هماهنگ‌کننده ارزش‌ها در سازمان عمل می‌کند. سازمان‌ها امروزه از کارکنان خود انتظار دارند، فعال باشند و ابتکار بیشتری از خود نشان دهند، با دیگران همکاری کنند، مسؤولیت توسعه حرفه‌ای خود را بپذیرند و متعهد به استانداردهای عملکردی با کیفیت بالا باشند (۳۰). هیچ حرفه‌ای وجود ندارد که اخلاق بر آن حاکم نباشد و هیچ سمتی در سازمان نیست که نسبت به رده‌های بالاتر پاسخگو نباشد و کمتر سازمانی می‌تواند وجود داشته باشد که ادعا کند بدون مساعدت و همکاری تیمی اعضا توانسته باشد هدف بزرگی را تحقق بخشد. دانشگاه‌های علوم پزشکی در حفظ و تأمین نیازهای ایمنی و بهداشتی افراد نقش مهمی را ایفا می‌نمایند. اخلاق حرفه‌ای در تضمین درست این نقش خطیر سهم بزرگی دارد. وجود یک جو اخلاقی در سازمان و پایبندی کارکنان و دست‌اندرکاران علوم پزشکی به موازین اخلاقی و

بود. در این پژوهش ۱۸۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده (بدون جایگذاری) با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شدند که بعد از حذف داده‌های مخدوش از جامعه آماری فوق ۱۷۰ پرسشنامه وارد تحلیل آماری شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه بسته پاسخ استفاده گردید که در ادامه شرح هریک از پرسشنامه‌ها آورده شده است:

برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد Cadoiz (۲۰۰۲ م.) (۳۱) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۶ سؤال و در ۸ بعد مسئولیت‌پذیری (۱-۲)، صادق بودن (۳-۴)، عدالت و انصاف (۵-۶)، وفاداری (۷-۸)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (۹-۱۰)، احترام به دیگران (۱۱-۱۲)، همدردی با دیگران (۱۳-۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (۱۵-۱۶) 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 امیریان زاده و محمدپور (۱۳۹۵ ش.) ۰/۷۷ گزارش شده است (۳۲). پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمده است.

پرسشنامه استاندارد کار تیمی Choi (۲۰۰۴ م.) (۳۳) این پرسشنامه شامل ۱۹ گویه و دارای پنج بعد تعهد (۱-۴)، اعتماد (۵-۸) مسئولیت‌پذیری (۹-۱۲)، برخورد سازنده (۱۳-۱۶) و هدفمندی (۱۷-۱۹) بود. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) درجه‌بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه در پژوهش پیرمحمدی (۱۳۹۲ ش.) ۰/۸۶ گزارش شده است (۳۴). همچنین پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمده است.

کارکردن با هم در قالب تیم‌های کاری افزون بر حس باهم‌بودن و خوشایندکردن محیط شغلی که ثمره آن اشتیاق شغلی است، باعث حس مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی در قبال وظایف محوله و نسبت به ارباب رجوع می‌گردد. بر همین اساس و با توجه به مطالب بیان‌شده، هدف اصلی پژوهش حاضر تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی سازمانی کارکنان با آزمون نقش میانجی اشتیاق شغلی و کار تیمی است.

۱-۱. فرضیات پژوهش: فرضیه اول: اخلاق حرفه‌ای بر کار تیمی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل اثر مستقیم دارد؛ فرضیه دوم: اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل اثر مستقیم دارد؛ فرضیه سوم: اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی کارکنان علوم پزشکی اردبیل اثر مستقیم دارد؛ فرضیه چهارم: کار تیمی بر پاسخگویی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل اثر مستقیم دارد؛ فرضیه پنجم: اشتیاق شغلی بر پاسخگویی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل اثر مستقیم دارد؛ فرضیه ششم: اخلاق حرفه‌ای با میانجی‌گری کار تیمی بر پاسخگویی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل اثر غیر مستقیم دارد؛ فرضیه هفتم: اخلاق حرفه‌ای با میانجی‌گری اشتیاق شغلی کارکنان بر پاسخگویی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل اثر غیر مستقیم دارد.

۲. 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.

۳. مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی است و بر اساس نوع روش، توصیفی - همبستگی و از لحاظ گردآوری اطلاعات نیز پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل به تعداد (N=۲۹۰) نفر

۴. یافته‌ها

نمونه این پژوهش شامل ۱۷۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل بود. 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 با سن ۳۵-۴۵ و کم‌ترین فراوانی مربوط به کارکنان با سن ۵۰-۴۵ سال بود.

داده‌های توصیفی آزمودنی‌ها بیانگر این بود که میانگین و انحراف معیار اخلاق حرفه‌ای به ترتیب برابر با ۴/۴۸ و ۰/۸۹، کار تیمی برابر ۴/۱۵ و ۰/۸۵، پاسخگویی کارکنان برابر با ۰/۵۸ و ۰/۳۶۱ و اشتیاق شغلی ۴/۰۳ و ۰/۶۲ می‌باشد. قبل از تحلیل داده‌ها و برای اطمینان از این که داده‌های این پژوهش مفروضه‌های زیربنایی مدل‌یابی معادلات ساختاری را برآورد می‌کنند، چند مفروضه اصلی معادلات ساختاری شامل داده‌های گمشده، نرمال بودن داده‌ها و هم‌خطی چندگانه مورد بررسی قرار گرفتند. در پژوهش حاضر، جهت نرمال بودن متغیرها از آزمون آماری Kolmogorov-Smirnov استفاده گردید که نتایج آن نشان داد که داده‌ها دارای توزیع نرمال بودند ($p > 0.05$) و هم‌خطی چندگانه بین متغیرها با استفاده از آماره تحمل و عامل تورم واریانس مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که ارزش‌های تحمل به دست‌آمده برای متغیرها بالای ۰/۱۰ هستند و نشان‌دهنده عدم وجود هم‌خطی چندگانه بین متغیرها است. همچنین مقدار عامل تورم واریانس به دست‌آمده برای متغیرها کوچک‌تر از ۱۰ بودند که نشان‌دهنده عدم هم‌خطی چندگانه بین متغیرها است در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و نتایج آزمون Kolmogorov-Smirnov گزارش شده است.

جهت پاسخ به فرضیات پژوهش ابتدا از ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش استفاده شد. نتایج ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش نشان داد رابطه اخلاق حرفه‌ای با کار تیمی (۰/۷۹) مثبت و معنادار است، رابطه اخلاق حرفه‌ای با

برای سنجش متغیر پاسخگویی سازمانی کارکنان از پرسشنامه پاسخگویی سازمانی Bovens (۲۰۰۵ م.) استفاده گردید (۳۵). 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) بود. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) درجه‌بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه در پژوهش گلی (۱۳۹۵ ش.) ۰/۹۴ گزارش شده است (۳۶). پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمده است.

برای سنجش اشتیاق شغلی کارکنان از پرسشنامه اشتیاق Salonava and Shuffle در سال (۲۰۰۱ م.) (۳۷) استفاده گردید. این پرسشنامه ۱۷ گویه و مشتمل بر سه مؤلفه انرژی حرفه‌ای (۶-۱)، فداکاری حرفه‌ای (۱۱-۷) و شیفتگی حرفه‌ای (۱۷-۱۲) می‌باشد. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید افراد صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه در پژوهش کاظمی و همکاران ۰/۸۸ محاسبه گردیده است (۳۸). پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمده است.

داده‌های جمع‌آوری شده در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS 22 و نرم‌افزار Amos 22 و با روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون‌های همبستگی Pearson) و مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شد.

پاسخگویی (۰/۷۹) مثبت و معنادار است، رابطه بین کار تیمی و پاسخگویی کارکنان (۰/۸۷) مثبت و معنادار است. همچنین همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای با اشتیاق شغلی (۰/۷۱) مثبت و معنادار است، لذا روابط دو به دوی هر چهار متغیر اخلاق حرفه‌ای، کار تیمی، پاسخگویی سازمانی و اشتیاق شغلی در سطح خطای کمتر از $p < 0.01$ مثبت و معنادار است. در جدول ۲ ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

به منظور بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، اشتیاق شغلی و کار تیمی بر پاسخگویی کارکنان از الگوی مدلیابی معادلات ساختاری استفاده گردید. مهم‌ترین مزیتی که استفاده از روش تحلیل مسیر نسبت به روش تحلیل رگرسیون دارد، این است که در 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 (۳۹). به عبارت دیگر این روش به پژوهشگران این امکان را می‌دهد که روابط همبستگی بین متغیرها را به طور هم‌زمان مورد سنجش قرار دهد. در شکل ۲ الگوی آزمون شده پژوهش آورده شده است.

با توجه به الگوی آزمون شده پژوهش (شکل ۲) اخلاق حرفه‌ای بر کار تیمی کارکنان (۰/۶۷) اثر مستقیم مثبت و معناداری دارد. اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی کارکنان (۰/۵۹) اثر مستقیم مثبت و معناداری دارد. اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی (۰/۴۶) اثر مستقیم مثبت و معناداری وجود دارد. اثر مستقیم کار تیمی بر پاسخگویی کارکنان (۰/۵۲) مثبت و معنادار است. اثر مستقیم اشتیاق شغلی بر پاسخگویی کارکنان (۰/۳۷) مثبت و معنادار است. کار تیمی در تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی کارکنان (۰/۳۴) اثر غیر مستقیم دارد. همچنین اشتیاق شغلی در تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی

کارکنان (۰/۱۷) اثر غیر مستقیم دارد. همچنین نتایج نشان دهنده این هستند که در میان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای برتری‌جویی با ضریب (۰/۸۰) دارای بیشترین بار عاملی و احترام به دیگران با ضریب (۰/۴۸) دارای کمترین بار عاملی است. در میان مؤلفه‌های کار تیمی مؤلفه هدفمندی با ضریب (۰/۹۲) دارای بیشترین بار عاملی و مؤلفه اعتماد (۰/۷۱) دارای کمترین بار عاملی است. از میان ابعاد پاسخگویی بعد پاسخگویی قانونی با ضریب (۰/۸۲) بیشترین بار عاملی و بعد پاسخگویی حرفه‌ای با ضریب (۰/۷۴) دارای کمترین بار عاملی است. از میان ابعاد اشتیاق شغلی بعد جذب (۰/۶۵) بیشترین بار عاملی و بعد توانایی (۰/۵۸) کمترین بار عاملی را دارد. در جدول ۳، خلاصه نتایج تحلیل فرضیه‌های پژوهش به همراه سطوح معناداری آورده شده است.

به منظور بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شده است. این شاخص‌ها شامل موارد زیر هستند. شاخص نسبت مجذور خی به درجه آزادی ($X^2/d.f$) که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب مدل هستند و شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸۰ نشانگر برازش مناسب مدل هستند، مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب مدل هستند. مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است. در جدول ۴ شاخص‌های برازش مدل آورده شده است.

۵. بحث

با توجه به اهمیت مفاهیم اخلاق حرفه‌ای، کار تیمی، اشتیاق شغلی و پاسخگویی سازمانی در موفقیت سازمان‌ها و شواهد ارائه‌شده مبنی بر حساسیت مفاهیم مطرح‌شده پژوهش حاضر به بررسی روابط ساختاری بین این متغیرها در میان کارکنان

دانشگاه علوم پزشکی اردبیل پرداخت. یافته‌های به دست آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات پژوهشی نتایج ذیل را به دست داد. اخلاق حرفه‌ای تأثیر مستقیم بر کار تیمی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل دارد. نتایج این مطالعه نشان داد که اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری بر کار تیمی کارکنان دارد. این یافته در راستای پژوهش‌های کشمیری و همکاران (۱۳۹۲ ش.) مبنی بر آموزش اخلاق بین حرفه‌ای در رویکرد تیم‌محور (۴۰)، گنجی و همکاران (۱۳۹۶ ش.) مبنی بر نقش اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی کار تیمی کارکنان (۴۱) و علیزاده (۱۳۹۸ ش.) مبنی بر تحلیل قانونی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای بر ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی دبیران (۴۲) 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 معیارهای اخلاقی می‌تواند بر توانمندسازی کار تیمی افراد کمک کند و تعهد به این اصول پیامدهای مفیدی از جمله اثربخشی و کارکرد بهتر تیم را به دنبال خواهد داشت. به عبارتی دیگر توجه و بحث و گفتگوی مداوم درباره ارزش‌ها باعث افزایش روحیه کار گروهی، صداقت و صراحت در محیط کار می‌شود؛ کارکنان احساس می‌کنند بین ارزش‌های آنان و ارزش‌های مورد نظر سازمان همخوانی و هماهنگی وجود دارد، لذا با انگیزه و عملکرد قوی کار می‌کنند.

اخلاق حرفه‌ای تأثیر مستقیم بر پاسخگویی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل دارد. نتایج این مطالعه فرضیه مذکور را تایید نمود. در جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های طالب‌نیا و همکاران (۱۳۹۸ ش.) مبنی بر پیش‌بینی مسئولیت‌حسابداران رسمی در مورد افزایش اخلاق حرفه‌ای (۴۳)، آرغده (۱۳۹۴ ش.) مبنی بر رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری اعضای هیأت‌علمی (۴۴) و معینی‌کیا و همکاران (۱۳۹۸ ش.) مبنی بر تأثیر اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی کار تیمی بر پاسخگویی کارکنان (۴۵) همخوانی دارد

و با یافته‌های حسنی و همکاران (۱۳۹۴ ش.) مبنی بر مدل یابی روابط بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی با پاسخگویی سازمانی (۴۶) ناهمسو می‌باشد، چراکه اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی کارکنان تأثیر نداشت. هرچه افراد از سطح اخلاق حرفه‌ای بالاتری برخوردار باشند، به همان میزان بر احساس پاسخگویی آنان در قبال وظایف محوله افزوده می‌شود؛ این نشان‌دهنده این است که یک رابطه خطی مستقیمی بین اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی کارکنان برقرار است. اخلاق حرفه‌ای نشان از اهمیت کار در زندگی فردی و جمعی، تجلی خدمت به هم‌نوع، توجه به رفاه و توسعه جامعه و در یک دیدگاه کلی احساس مسئولیت‌پذیری است. پاسخگویی زمانی می‌تواند جنبه عملی به خود بگیرد که کارکنان با ماهیت اخلاق حرفه خود آشنا باشند و مشتاق و علاقمند به اجرای وظایف و مسئولیت‌های خود باشند. همچنین در تبیین تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی سازمانی می‌توان گفت هرگونه بهبود در اخلاق حرفه‌ای همراه با افزایش پاسخگویی سازمانی است. اخلاق از آن جهت با پاسخگویی در ارتباط است که هر فرد نسبت به رفتارهای خود دارای مسئولیت است. به عبارت دیگر فرد در قبال اعمال و رفتارهای اخلاقی و چه غیر اخلاقی خود را پاسخگو می‌داند.

اخلاق حرفه‌ای تأثیر مستقیم بر اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل دارد. نتایج مطالعه حاضر این فرضیه را تایید نمود. این یافته‌ها در راستای پژوهش‌های زاهد بابلان و همکاران (۱۳۹۶ ش.) مبنی بر تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی معلمان با نقش میانجی اشتیاق شغلی (۴۷)، رضایی شریف و همکاران (۱۳۹۷ ش.) مبنی بر نقش واسطه‌ای انگیزه شغلی در رابطه بین اخلاق کار و تعهد به تغییر در بین معلمان دبستان (۸) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که رعایت ارزش‌های اخلاقی توسط کارکنان در سازمان یک محیط گرم و صمیمی ایجاد می‌کند که باعث گسترش حس اعتماد در میان کارکنان می‌شود و آنان را به

ادامه کار در سازمان مشتاق و راغب می‌کند. همچنین برای ترویج و تقویت اشتیاق شغلی در کارکنان نیاز است که فعالیت‌ها از بیرون به درون منتقل شود و یکی از زمینه‌ها و سازوکارهای درونی کردن انگیزه و اشتیاق شغلی قراردادن کارکنان بر بستر معنویت و اخلاق حرفه‌ای است که باعث اشتیاق شغلی می‌شود.

نتایج این مطالعه نشان داد که کار تیمی تأثیر مستقیم و معناداری بر پاسخگویی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل دارد. این نتیجه با پژوهش‌های رضایی، شریفی‌فر (۱۳۹۴ ش.)، مبنی بر ارتباط بین کار تیمی کارکنان فعال ورزشی با چابکی سازمانی در سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران (۴۸) در این زمینه سازگار و همسو می‌باشد. در تبیین تأثیر کار تیمی بر پاسخگویی سازمانی می‌توان گفت زمانی که کارکنان به تشریک مساعی علاقه نشان می‌دهند، در نتیجه فرد با تلاش بیشتری وظایف محوله را انجام می‌دهد و خود را نسبت به سازمان پاسخگو می‌داند.

اشتیاق شغلی تأثیر مستقیم بر پاسخگویی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل دارد. نتایج این مطالعه نشان داد که اشتیاق شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر پاسخگویی کارکنان دارد. این نتیجه با پژوهش‌های Banks (۲۰۱۳ م.)، مبنی بر مذاکره و مشارکت در پاسخگویی حرفه‌ای (۲۰) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت زمانی که شخص به کار خود علاقه نشان می‌دهد این به معنای آشکارسازی هویت شخصی، آمال و آرزوهای درونی و احساسات اوست این علاقه به کار و حرفه خویش مانع از بی‌تفاوتی او نسبت به مسائل و نگرانی‌های سازمان می‌شود، در نتیجه فرد با تلاش بیشتری وظایف محوله را انجام می‌دهد و خود را در قبال اعمال و رفتارهای حرفه‌ای مسؤول می‌داند. بنابراین برای ایجاد و استمرار رفتارهای مسؤولانه از جانب کارکنان نباید فقط به مکانیسم‌های درونی متوسل شد، بلکه توسل به انگیزه‌های

درونی و ذاتی، مانند خلیقات، تعهد، اشتیاق، احترام و اعتماد به نفس می‌تواند بسیار مؤثر واقع شود.

یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که اخلاق حرفه‌ای به واسطه کار تیمی بر پاسخگویی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه با پژوهش‌های طالب نیا و همکاران (۱۳۹۸ ش.) مبنی بر پیش‌بینی مسؤولیت حسابداران رسمی در مورد افزایش اخلاق حرفه‌ای (۴۳)، آرغده (۱۳۹۴ ش.) مبنی بر رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسؤولیت‌پذیری اعضای هیأت‌علمی (۴۴)، معینی‌کیا و همکاران (۱۳۹۸ ش.) در رابطه با تأثیر اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی کار تیمی بر پاسخگویی کارکنان (۴۵)، کشمیری و همکاران (۱۳۹۲ ش.) مبنی بر آموزش اخلاق بین حرفه‌ای در رویکرد تیم‌محور (۴۰)، گنجی و همکاران (۱۳۹۵ ش.) در خصوص نقش اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی کار تیمی کارکنان (۴۱) و علیزاده (۱۳۹۸ ش.) در رابطه با تحلیل کانونی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای بر ابعاد مسؤولیت‌پذیری اجتماعی دبیران همخوانی دارد (۴۲). در تبیین تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی با نقش میانجی کار تیمی می‌توان گفت که دانشگاه‌های علوم پزشکی در حفظ و تأمین نیازهای ایمنی و بهداشتی افراد نقش مهمی را ایفا می‌نمایند. اخلاق حرفه‌ای به تضمین درست این نقش خطیر سهم مهمی دارد. وجود یک جو اخلاقی در سازمان و پایبندی کارکنان و دست‌اندرکاران علوم پزشکی به موازین اخلاقی و کارکردن با هم در قالب تیم‌های کاری افزون بر حس با هم‌بودن 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

مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی افراد در قبال وظایف شخصی و سازمانی می‌شود.

نتایج این مطالعه نشان داد که اخلاق حرفه‌ای به واسطه اشتیاق شغلی بر پاسخگویی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه با یافته‌های زاهد بابلان و همکاران (۱۳۹۶ ش.) مبنی بر تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی معلمان با نقش میانجی اشتیاق شغلی (۴۷) و حسنی و حیدرزاده (۱۳۹۳ ش.) مبنی بر برآزش روابط علی - ساختاری اخلاق اسلامی بر مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی با توجه به تأثیرات واسطه‌ای فرهنگ خدمات (مطالعه موردی: شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاجاری) همسو می‌باشد (۴۹). در تبیین این یافته می‌توان گفت لازمه شکل‌گیری یک سیستم پاسخگویی صحیح و کارآمد توجه به استانداردهای اخلاقی مشاغل از یکسو و شور و شوق شاغلان به کار از سوی دیگر است. زمانی که بر یک عنصر اخلاقی به عنوان هسته مشترک رفتار تأکید می‌شود یک محیط غنی ایجاد می‌شود و زمینه برای احساس پاسخگویی و رفتارهای مسئولانه از جانب کارکنان فراهم می‌شود. همچنین یافته حاضر را بر اساس آموزه‌های اسلامی می‌توان این‌گونه تبیین کرد در اسلام، کار را می‌توان از نظر مسئولیت درک کرد؛ انگیزه برای کار و معاش در اسلام بخشی از عبادت است کارکنان شغل خود را با این ایده که کارکردن یکی از بهترین عبادت‌ها است انجام می‌دهند و خداوند متعال حاضر و ناظر بر کار آنان است (۵۰). این نگرش یک اشتیاق و تعهدی خاص را در کارکنان ایجاد می‌کند تا با تلاش بیشتری مسئولیت خود را ایفا نمایند.

۶. نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت مفاهیم اخلاق حرفه‌ای، کار تیمی، اشتیاق یافته‌ها نشان داد که تمامی مسیرهای روابط ساختاری بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، کار تیمی، اشتیاق شغلی و پاسخگویی سازمانی معنی‌دار و مثبت است. همچنین نقش

میانجی کار تیمی و اشتیاق شغلی در تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل مورد تأیید است. افزون بر این شاخص‌های برآزندگی مدل بیانگر مطلوبیت الگوی آزمون‌شده پژوهش است، لذا الگوی پیشنهادشده پژوهش تأیید گردید.

در اجرای این پژوهش محدودیت‌هایی همچون عوامل و متغیرهای مزاحم و مداخله‌گر همچون ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل و دیدگاه‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی آنان که از اختیار محقق خارج بوده و کنترل نشده است، عدم انجام مصاحبه‌های تخصصی با کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بنا به دلیل پرمشغله‌بودن مسئولیت شغلی آنان، ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده که این ابزار دارای محدودیت‌های خاص خود می‌باشد و عدم امکان مطالعه طولی برای سنجش متغیرهای پژوهش مترتب بوده است. بنابراین لازم است در تعمیم نتایج آن به سایر ارگان‌ها جانب احتیاط را رعایت کرد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی همه مؤلفه‌های متغیرها جداگانه بررسی شوند و همچنین از روش کیفی هم استفاده شود.

۷. تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل طرح پژوهشی در رشته تحصیلی مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی می‌باشد. بدین‌وسیله نویسندگان از همکاری مسئولان و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل برای هماهنگی و جمع‌آوری اطلاعات و نیز شرکت‌کنندگان در مطالعه تشکر و قدردانی می‌کنند (کد طرح مصوب دانشگاه محقق اردبیلی: ۱۷۵۷).

۸. سهم نویسندگان

همه نویسندگان در طراحی مطالعه و در تحلیل و تفسیر داده‌های نقش کلیدی داشتند و از مرحله تهیه پیش‌نویس پژوهش تا اصلاح‌نمودن آن همکاری لازم را داشتند.

۹. تضاد منافع

هیچ‌گونه تضاد منافی در این مطالعه وجود ندارد.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و آماره کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	آماره آزمون	مقدار P
اخلاق حرفه‌ای	۱۷۰	۴/۴۸	۰/۸۹	۰/۹۱	۰/۷۳
کار تیمی	۱۷۰	۴/۱۵	۰/۸۵	۱/۱۶	۰/۵۴
پاسخگویی سازمانی	۱۷۰	۳/۵۸	۰/۶۱	۱/۳۳	۰/۲۵
اشتتیاق شغلی		۴/۰۳	۰/۶۲	۱/۱۱	۰/۳۰

جدول ۲: همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	اخلاق حرفه‌ای	کار تیمی	اشتتیاق شغلی	پاسخگویی سازمانی
اخلاق حرفه‌ای	۱			
کار تیمی	۰/۷۹**	۱		
اشتتیاق شغلی	۰/۷۱**	۰/۴۱**	۱	
پاسخگویی سازمانی	۰/۷۹**	۰/۸۷**	۰/۴۹**	۱

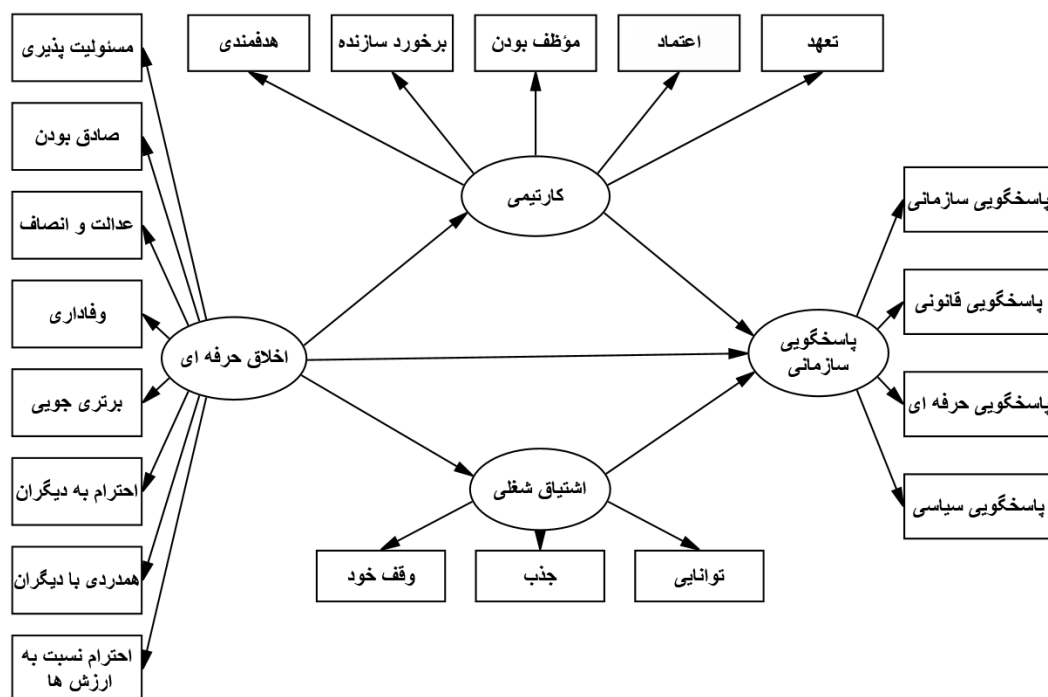
**0/01

جدول ۳: ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی کار تیمی و اشتتیاق شغلی

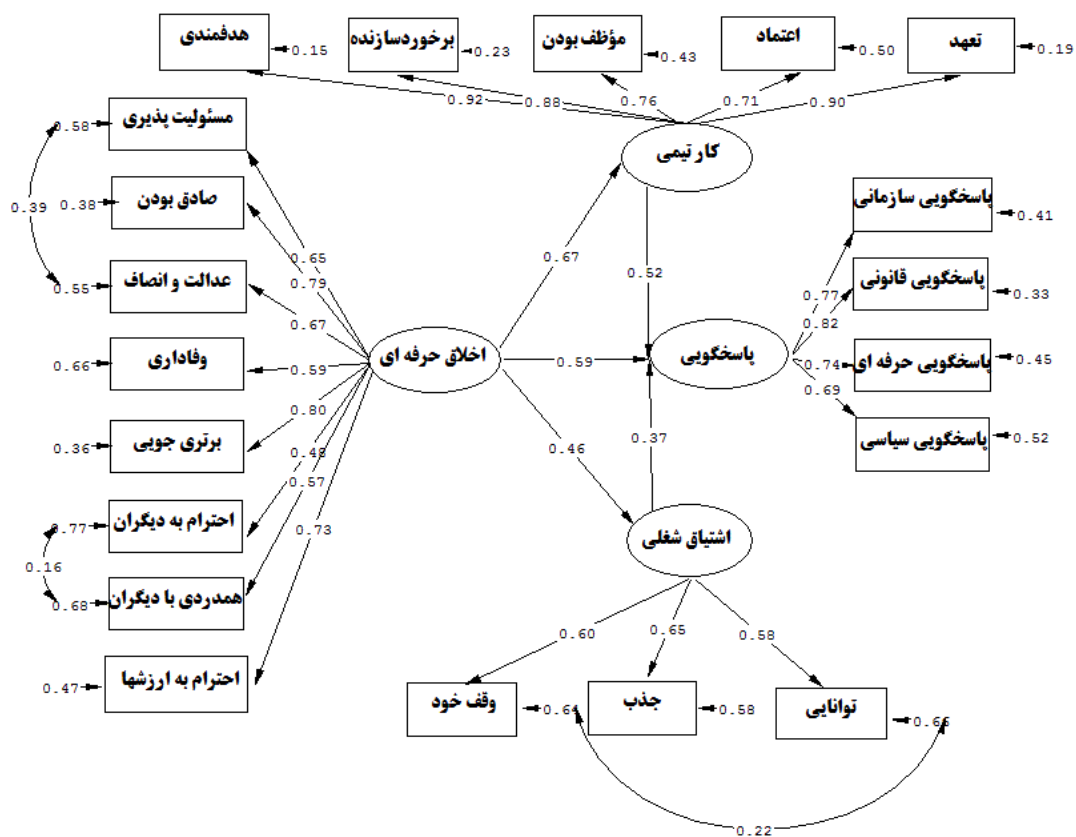
فرضیه	Beta	t	p	نتیجه
اخلاق حرفه‌ای تأثیر مستقیم بر کار تیمی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل دارد.	۰/۶۷	۵/۸۲	۰/۰۰۱	حمایت شد
اخلاق حرفه‌ای تأثیر مستقیم بر پاسخگویی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل دارد.	۰/۵۹	۵/۷۳	۰/۰۰۱	حمایت شد
اخلاق حرفه‌ای تأثیر مستقیم بر اشتتیاق شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل دارد.	۰/۴۶	۴/۶۳	۰/۰۰۱	حمایت شد
کار تیمی تأثیر مستقیم بر پاسخگویی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل دارد.	۰/۵۲	۵/۴۸	۰/۰۰۱	حمایت شد
اشتتیاق شغلی تأثیر مستقیم بر پاسخگویی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل دارد.	۰/۳۷	۳/۹۴	۰/۰۰۱	حمایت شد
کار تیمی در تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل نقش میانجی دارد.	۰/۳۴	-	-	حمایت شد
اشتتیاق شغلی در تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر پاسخگویی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل نقش میانجی دارد.	۰/۱۷	-	-	حمایت شد

جدول ۴: شاخص‌های نیکویی برازش مدل آزمون شده پژوهش

شاخص‌های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار به دست‌آمده	۰/۹۱	۰/۸۸	۰/۰۳
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۵
شاخص‌های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار به دست‌آمده	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۳
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص‌های برازش تعدیل‌یافته			
شاخص	X2/df	PNFI	RMSEA
مقدار به دست‌آمده	۱/۷۵	۰/۷۱	۰/۰۶
حد قابل پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۰۸



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش



Chi-Square=195.64, df=112, P-value=0.00000, RMSEA=0.066

شکل ۲: مدل پژوهش در حالت استاندارد

References

1. Pourkarimi J, Ghomushi Z, Ehtesham Z, Mohsenifar Z. *A Comparative Approach to the Professional Ethics of Scientific Board Members from the Viewpoint of Faculty Members and Students*. *Journal of Culture in The Islamic University* 2019; 9(2): 151-186. [Persian]
2. Dehghani A. Factors affecting professional ethics development in students: A qualitative study. *Nursing Ethics* 2020; 27(2): 461-469.
3. Mohammadi N, Siadat A, Rajaipour S. Determining and designing a structural model of the relationship between organizational virtue and organizational justice with the mediating role of professional ethics among faculty members and staff of Payame Noor universities in Khuzestan province. *Job and Organizational Counseling Quarterly* 2017; 11(41): 79-108.
4. Pennino M. Managers and professional ethics. *Journal of Business Ethics* 2004; 7(4): 337-347.
5. Sepahvand R, Nazarpour A, Razieh F. The effect of power distance on employees' intention to expose themselves with the mediating role of moral courage. *Journal of Organizational Culture Management* 2021; 19(1): 46-71.
6. Baghi Nasrabadi A, Behzadnia M. The relationship between strategic human resource management and job performance: the mediating role of ethical climate. *Journal of Organizational Culture Management* 2020; 18(4): 751-771.
7. Mousavi F, Vashni A, Saeedipoor Z. Investigating the level of observance of professional ethics standards of managers and its relationship with the job motivation of secondary school teachers in the city of Songor. *Journal of Educational Leadership and Management, Islamic Azad University, Garmsar Branch* 2016; 10(2): 97-122. [Persian]
8. Rezaei Sharif A, Karimianpour G, Moradi G, karimianpour E. The mediating role of job motivation in the relationship between work ethic and commitment to change among primary school teachers. *Quarterly Journal of Career and Organizational Counseling* 2018; 10(4): 5-14.
9. Benisi P. The relationship between organizational silence and organizational justice with job motivation mediated by mental health in education staff. *Journal of Educational Leadership and Management* 2018; 12(2): 41-57.
10. Strom DL, Sears KL, Kelly KM. Work engagement: The roles of organizational justice and leadership style in predicting engagement among employees. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 2014; 21(1): 71-82.
11. Decuyper A, Schaufeli W. Leadership and work engagement: Exploring explanatory mechanisms. *German Journal of Human Resource Management* 2020; 34(1): 69-95.
12. Singh J, Chopra VG. Workplace spirituality, grit and work engagement. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation* 2018; 14(1-2): 51-59.
13. Eldor L. Work engagement: Toward a general theoretical enriching model. *Human Resource Development Review* 2016; 15(3): 317-339.
14. Blomme RJ, Kodden B, Beasley-Suffolk A. Leadership theories and the concept of work engagement: Creating a conceptual framework for management implications and research. *Journal of Management & Organization* 2015; 21(2): 125-244.
15. Nadi M, Aqchiyan M, Noghani Dakht B, Kolsuma M. 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): 133-161.
16. Ghanbari S, Beheshti Rad R. Investigating the Effect of Organizational Silence on Reducing Teamwork and Organizational Performance Based on Balanced Scorecard (BSC (Case Study: Razi University of Kermanshah Staff). *Quarterly Journal of Applied Sociology* 2016; 27(4): 47-60.
17. Razhnahan F, Malekpour S. Measuring the organization's capacity to perform cardiomyogy. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies* 2016; 5(3): 84-51.
18. Salas E, Shuffler ML, Thayer AL, Bedwell WL, Lazzara EH. Understanding and improving teamwork in organizations: A scientifically based practical guide. *Human Resource Management* 2015; 54(4): 599-622.
19. Kozlowski S, Bell B. Work teams. *Journal of Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology* 2017; 6(2): 1-6.
20. Banks S. Negotiating personal engagement and professional accountability: Professional wisdom and

- ethics work. *European Journal of Social Work* 2013; 16(5): 587-604.
21. Sonko D. Enhancing Professionalization of Human Resource Management in the Public Service in Africa. Cotonou: Republic of Benin; 2010. p.1-18.
 22. Rubio-Navarro A, Garcia-Capilla DJ, Torralba-Madrid MJ, Ruty J. Ethical, legal and professional accountability in emergency nursing practice: An ethnographic observational study. *International Emergency Nursing* 2019; 46: 100777.
 23. Mirzamani A, Rahmati MH, Yazdani HR, Moradi M. Understanding Informal Accountability of Governmental Managers in Inter-Organizational Networks: A Case Study in Planning and Development Council of Zanjan Province. *Journal of Public Administration* 2019; 11(1): 99-122.
 24. Schillemans T. Does horizontal accountability work? Evaluating potential remedies for the accountability deficit of agencies. *Administration & Society* 2011; 43(4): 387-416.
 25. Wang D, Waldman DA, Ashforth BE. Building relationships through accountability: An expanded idea of accountability. *Organizational Psychology Review* 2019; 9(2-3): 184-206.
 26. Millar G. Employee engagement - a new paradigm. *Human Resource Management International Digest* 2019; 20(2): 3-5.
 27. Hashemian S, Rahmati MH, Hamidizadeh A, Moradi P. Extract a comprehensive model for evaluating government accountability performance by the hybrid method. *Journal of Public Policy* 2019; 5(4): 241-260.
 28. Sfestani RS, Peykani MH. Providing a professional ethics model for improving public accountability in the Iranian governmental organizations. *International Review of Management and Marketing* 2017; 7(2): 415-420.
 29. Rangriz H. Investigating the Accountability Discourse of Governments in the Administrative System of Iran Using Critical Discourse Analysis. *Journal of Public Policy* 2020; 6(1): 241-260.
 30. Kim W, Kolb JA, Kim T. The relationship between work engagement and performance: A review of empirical literature and a proposed research agenda. *Human Resource Development Review* 2013; 12(3): 248-276.
 31. Ghasemzadeh A, Zavar T, Mahdioun R, Rezaee A. The relationship between professional ethics and sociaresponsibility and individual accountability: the mediating role of serving culture. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2014; 9(2): 1-8. [Persian]
 32. Amirianzadeh 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.
 33. Choi HS, Levine JM. Minority influence in work teams: The impact of newcomers. *Journal of Experimental Social Psychology* 2004; 40(2): 273-280.
 34. 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. Urumia: Urmia University; 2013.
 35. Bovens M, Schillemans T, Goodin RE. Public accountability. *The Oxford Handbook of Public Accountability* 2014; 1(1): 1-22.
 36. Goli M. Investigating the Effect of Organizational Responsiveness on Organizational Trust through the Intermediate Variable of Organizational Culture. Shahrood: Islamic Azad University Shahrood; 2016.
 37. Chaudhary R, Rangnekar S, Tanlamai U, Rajkulchai S, Asawasakulsor A. Work Engagement in India and Thailand: a comparative analysis. *Global Business Review* 2018; 19(1): 162-174.
 38. Zahed Babalan A, galeyi A, Deoband A, Kazemi S. Mediating Role of Job Engagement in the Relationship of Professional Ethics and Organizational Accountability. *Ethics in science and Technology* 2020; 15(1): 123-129.
 39. Saif Panahi H, Shahshane M, Maleki H, Zandi K, 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.
 40. Kashmiri F, Sohrabpour A, Farahmand S, Soltani Arabshahi K, Shahi F, Salehi N. 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 Medicine* 2013; 6(4): 42-56.
 41. 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.

42. 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.

43. Taliban Nia G, Rajab Dorie H, Khane Delan A. Forecasting the Accountability of Official Accountantson the Enhancement of Professional Ethics. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2019; 14(1): 103-117.

44. Argoghand F. The relationship between professional integration and individual responsibility of faculty members with the role of mediator of organizational identity. Azar Bajjan: Shahid Madani University; 2015.

45. 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.

46. Hassani M, ShahinMehar 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.

47. Zahed Babalan A, Gharibzadeh R, Morteza Zadeh A, Dadjoo A. The role of managers' professional ethics in organizational excellence, with the mediation of job engagement. *Iran Journal Bioethics* 2017; 6(22): 59-70. [Persian]

48. Rezaei S, Sharififar F. The Relationship between Teamwork of Active Sports Employees and Organizational Agility in Tehran Municipality Fire and Safety Services Organization. Tehran: Second National Conference and First International Conference on Sports Science; 2018. p.1-8.

49. Hassani M, Heidarizade G. The fitting of causal-structural relations of Islamic ethics on social responsibility and individual accountability with respect to the mediating effects of service culture (Case Study: Oil and gas operating company Aghajari). *Journal of Research in Resource Management in Oil Industry* 2014; 4(15): 121-138.

50. Tufail U, ShakilAhmad M, Ramayah T, Ali Jan F, Iqtidar A. Impact of Islamic work ethics on organisational citizenship behaviours among female academic staff: The mediating role of employee

engagement. *Applied Research in Quality of Life* 2017; 12(3): 693-717.



Faşnāmah-i akhlāq-i pizishkī i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics

2021; 15(46): e3

doi: <https://doi.org/10.22037/mej.v15i46.31514>

Journal Homepage: <http://journals.sbm.ac.ir/me>



ORIGINAL ARTICLE

Open Access

The Effect of Professional Ethics on Organizational Responsibility of Employees by Testing the Mediating Role of Job Enthusiasm and Team Work

Abolfazl Ghasemzadeh Alishahi¹, Adel Zahed Babalan², Mehdi Moeini Kia³, Salim Kazemi⁴, Khalil Mokala⁵, Afshin Divband⁶

1. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Azerbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

2. Professor, Department of Educational Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

4. Ph.D. Student in Educational Administration, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

5. Ph.D. Student in Educational Administration, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

6. Graduated from Urmia University with a Master's Degree in Educational Administration, Urmia, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received: 01 May 2021

Accepted: 26 May 2021

Published online: 15 June 2021

Keywords:

Professional Ethics

Organizational Accountability

Team Work

Job Enthusiasm

Ardabil University of Medical Sciences

ABSTRACT

Background and Aim: Professional ethics can be an effective indicator and an important motivational tool in the success of organizations to create excellence, sustainable development, good and healthy competition, reduce conflicts, increase job motivation, create commitment and social responsibility. The aim of this study was to investigate the effect of professional ethics on organizational accountability of employees by testing the mediating role of job enthusiasm and team work among employees of Ardabil University of Medical Sciences

Materials and Methods: The present study is applied based on the purpose and based on the type of method, it is descriptive-correlational and in terms of data collection is a survey. The statistical population of this study included all the staff of Ardabil University of Medical Sciences, 290 people. Based on Cochran's formula and using simple random sampling method (without placement), 170 people were selected as the statistical sample of the research to collect data. To collect the data, questionnaires of variables were used, respectively, independent, mediator, which includes professional ethics (Cadozier), job enthusiasm questionnaire (Salonava and Shuffle), team work (Linchoni) and organizational accountability (Bovens). The validity of the questionnaires was confirmed through apparent validity based on the views of experts and specialists and the construct validity was confirmed through factor analysis; The reliability of the questionnaires was also calculated based on Cronbach's alpha coefficient. Data were analyzed using SPSS 24 and Amos 22 statistical software.

Findings: The results showed that professional ethics has a positive and significant direct effect on Staff team work (0.67), their accountability (0.59) and on their enthusiasm (0.46) ($p < 0.01$). The direct effect of team work on employee accountability (0.52) is positive and significant. The direct effect of job enthusiasm on employee accountability (0.37) is positive and significant. Team work has an indirect effect on the impact of professional ethics on employee accountability (0.34). Also, job enthusiasm has an indirect effect on the effect of professional ethics on employee accountability (0.17).

Ethical Considerations: After explaining the objectives of the study and reassuring the participants about the confidentiality of information and their verbal satisfaction, questionnaires were distributed among the participants.

Conclusion: The evidence showed that paying attention to the principles and standards of professional ethics by university staff can affect organizational variables and items such as carte blanche, job enthusiasm and organizational responsiveness of employees and improve the quality of service and improve their position in the eyes of the client to be.

* Corresponding Author: Salim Kazemi

Address: Faculty of Science, Education and Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardebil, Iran.

Postal Box: 5619913131

Email: Salim.kazami@yahoo.com

Cite this article as:

Ghasemzadeh Alishahi A, Zahed Babalan A, Moeini Kia M, Kazemi S, Mokala KH, Divband A. The Effect of Professional Ethics on Organizational Responsibility of Employees by Testing the Mediating Role of Job Enthusiasm and Team Work. Faşnāmah-i akhlāq-i pizishkī i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics. 2021; 15(46): e3.