

رابطه بین اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در مدارس^۱

فاطمه مرادی^۲، اسماعیل توسلی^۳

چکیده

پرداختن به اخلاق حرفه ای در تمام برنامه های مدارس دارای اولویت خاصی است و غفلت از آن آثار زیان بار فراوانی به بار می آورد. مدارس برای نهادینه سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق حرفه ای در همه ارکان خود می باشد. با توجه به اهمیتی که اخلاق حرفه ای در تصمیم گیری های معلمان و ارتقای تعهد و فرهنگ در ارائه کیفیت خدمات در مدارس دارد، لذا هدف این پژوهش بررسی نقش اخلاق حرفه ای بر تعهد سازمانی با توجه به اثر میانجی گر فرهنگ سازمانی شکل گرفت. شیوه انجام پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری آن، معلمان مدارس استان اصفهان می باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان مشتمل بر ۳۸۴ نفر است که به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه بندی انتخاب شده است. ابزار مورد استفاده پرسش نامه استاندارد بوده است. برای اطمینان از کسب محتوای روایی از نظر اساتید و صاحب نظران و برای اطمینان از پایایی ابزار اندازه گیری، از روش های آلفای کرونباخ و بازآزمایی استفاده شد. جهت توصیف داده ها از آمار توصیفی و به منظور ارزیابی روابط، داده ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی دارای رابطه مثبت و معنی دار است. همچنین نتایج نشان داد که بر اساس تجزیه و تحلیل داده ها، مدل معادلات ساختاری روابط بین اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی ارائه شده در جامعه مورد مطالعه با توجه به شاخص های برازش دارای برازش مناسب است. لذا قابلیت به کارگیری را در جامعه مورد نظر دارا است.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه ای، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی.

^۱ تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۸/۱ - تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۱۰/۲۲

^۲ کارشناسی علوم تربیتی از دانشگاه فرهنگیان فاطمه الزهرا، moradi_2020@yahoo.com

^۳ کارشناسی ارشد از دانشگاه شهید بهشتی تهران، tavassoli_es@yahoo.com

۱. مقدمه

تخطی از هنجارهای اخلاقی در آموزش می تواند به توانائی دانش آموزان در رفع چالش های روزمره زندگی فردی و اجتماعی آسیب های جدی وارد سازد. امروزه رعایت اخلاق آموزشی و علمی به عنوان یکی از اهداف متعالی آموزش در مدارس تعریف می شود. در دنیای معاصر انتظار می رود علم، مشکلات پیش رو و آینده انسان ها و جوامع را حل و فصل نماید. اجتماعات علمی با داوری در مورد هنجارهای حرفه ای و اخلاق علمی در بین اعضای خود تلاش می کنند تا علم را در مسیر خدمت رسانی به بشریت تقویت نمایند. لذا در محیط های علمی، اصول اخلاقی زندگی علمی مورد توجه قرار گرفته و رعایت فضائل اخلاقی به عنوان معیار کنش علمی بیش از پیش مورد تاکید قرار می گیرد. تهیه و تدوین وظایف اخلاقی افراد در مدارس، از یک طرف با هدف تحقق بخشیدن به اهداف مدارس و از طرف دیگر با هدف پاسخ دادن به ابهامات و رفع دغدغه های اخلاقی دانش آموزان و معلمان تهیه و تدوین می شود (کریمی خوزانی، ۲۰۰۷).

اخلاق حرفه ای^۱ در مدارس، صرفاً مجموعه ای از اعتقادات ذهنی و باورها و زندگی سازمانی محدود و شیوهی معینی از زیستن است. به همین علت اخلاق در مدارس، به باورها و ارزش های موجود در منشور اخلاقی سازمانی محدود نمی شود. منظور از اخلاق حرفه ای، مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه ای رعایت کنند؛ بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات های قانونی دچار شوند. دیدگاه اخلاقی در شکل نظری آن، زیربنای باورها، مفروضات، اصول و ارزش هایی است که زندگی اخلاقی را حمایت و اولویت ها را مشخص می کند و سبب نوعی پویایی منطقی برای فرد می شود، اما اخلاقی عملی، اموری خارج از باورها و تعهدات است؛ بیشتر مربوط به فعالیت ها و رفتارهایی است که فرد آن را انجام می دهد (استرات، ۱۹۵: ۲۰۴). اخلاق حرفه ای در مدارس به نوعی تعهد و انتظار متقابل و وظیفه دو سویه بین فرد و سازمان مبدل شده است. در چارچوب این تعهد و انتظار متقابل، معلمان باید ضمن نشان دادن التزام عملی به انجام وظایف سازمانی و رفتار در چارچوب نظامنامه آن، حقوق متقابلی را نیز برای خود تعریف کنند. اعتقاد به ارزش ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، التزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان، تعهد سازمانی نام دارد (آراسته و

¹ Professional Ethics

دیگران، ۲۰۱۱). تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند (عزیزی، ۲۰۱۰). بر اساس مدل سه جزئی تعهد آلن و مایر^۱ (۱۹۹۱)، سه ذهنیت تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری وجود دارد که هر کدام از آن‌ها مشخصه تعهد کارکنان به سازمان می‌باشد. تعهد عاطفی به درک کارکنان از دل‌بستگی عاطفی به سازمان یا شناخته شدن با آن، تعهد متناوب به ادراک کارکنان از هزینه ترک سازمان و رفتن به جای دیگر و تعهد هنجاری به ادراک کارکنان از وظایف طبیعی آنها اشاره دارد.

در درون سازمان‌ها برای پیاده سازی اخلاق حرفه‌ای در گام نخست باید برای نیروهای سازمان، آموزش‌ها و فرهنگ مناسبی را در پایه‌گذاری کرد. طی دهه‌ها پژوهشگران تأیید کرده‌اند که فرهنگ و هنجارهای غیررسمی روی شیوه‌هایی که کارکنان رفتار می‌کنند تأثیرگذار می‌باشد. همچنین فرهنگ و هنجارهای غیر رسمی و انتظارات، تحت بسیاری از شرایط محیط کار حتی بیشتر از قوانین و مقررات رسمی، رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار خواهند داد (هال و فریس، ۲۰۱۰). از دیدگاه رایینز فرهنگ سازمانی عبارت است از سیستمی از استنباط مشترک که اعضا نسبت به سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود (کشاورزی و رضانی، ۱۳۸۹: ۲۷).

در شرایط متحول امروزی بیشترین تأکید مدارس، بر تلاش و کوششی است تا سازمان خود را برای انجام تغییرات مناسب به منظور پاسخگویی به فعل و انفعالات محیطی آماده کند، زیرا تداوم حیات مدارس در گرو هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز و اصلاح بهبود روشهای حصول این اهداف است. از آنجا که مدارس به طور مستقیم و غیرمستقیم باید به طیف وسیعی از دانش‌آموزان با فرهنگ‌های مختلف پاسخگو باشند، اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی (رایبی، ۲۰۱۵) را بر عهده خود احساس می‌کنند.

۲. بیان مساله

از آنجا که محیط مدرسه چندوجهی است و معلمان با طیف‌های مختلفی از دانش‌آموزان سروکار دارند و وجود عوامل مختلف می‌تواند در به انحراف کشاندن معلمان ایفای نقش کند، لذا به دلیل اهمیت به سزایی که مدارس و رعایت اخلاق حرفه‌ای در پیشرفت کشور

¹ Allen & Meyer

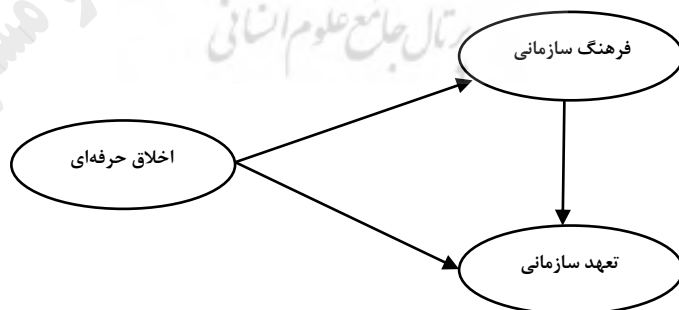
دارند، ضروری است که پژوهش‌هایی در راستای این مهم صورت گیرد و به بررسی آن پرداخته شود. متأسفانه در مورد اخلاق حرفه‌ای در مدارس، پژوهش‌های بسیار کمی در داخل ایران انجام گرفته است و این مسأله به ویژه در مورد موضوع اخلاق حرفه‌ای مرتبط با تعهد سازمانی صادق‌تر می‌باشد. در اکثر موارد، اخلاق در ایران از منظر اخلاق پژوهشی مورد بررسی قرار گرفته است که قدرت ارتباط، توجه به بیان اهداف در ابتدای دوره آموزشی، توجه به یادگیری انفرادی و گروهی، ارتباط توأم با احترام، مدیریت کلاس، رابطه معلم با دانش آموز، روابط بین فردی، رازداری، مهارت‌های آموزشی، ویژگی‌های شخصیتی، فراهم کردن فرصت مناسب برای اصلاح ابهامات، مسئولیت در قبال دانش آموزان، مشاوره، روش‌های مناسب تدریس، انتقال مناسب مطالب و ارزشیابی از عوامل مهم می‌باشند (رختی، ۲۰۰۷). لذا بر اساس بررسی‌های صورت گرفته و پژوهش‌های انجام شده می‌توان گفت که آموزش اخلاق حرفه‌ای یکی از مهم‌ترین نیازهای آموزشی در حیطه مدارس است که در سال‌های اخیر با افزایش موارد مشکل اخلاقی؛ ترویج اخلاق حرفه‌ای در میان معلمان و دانش‌آموزان اهمیت خاصی یافته است و شکی نیست که نیاز به آموزش اخلاقی، با توجه به اهمیتی که اخلاق حرفه‌ای در تصمیم‌گیری‌های معلمان و ارتقای تعهد و فرهنگ در ارائه کیفیت خدمات در مدارس دارد، در رشد صلاحیت‌های اخلاقی معلمان و مجموعه مدارس به صورت روزافزون احساس می‌شود. لذا بر اساس این واقعیت و با عنایت به اهمیت تربیت صحیح دانش‌آموزان و سوق دادن مدارس به سوی مدارس متری و پیشرفته توسط دانش‌آموزانی که آینده‌سازان این مملکت می‌باشند، می‌بایست این مسأله مهم را مورد بررسی قرار داد.

۳- پیشینه پژوهش

ضیایی و شاه‌بخش (۲۰۱۵) مشخص کردند که بین تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج این مطالعه نشان داد که بین تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با توجه به تخصص افراد کتابدار و غیرکتابدار، تفاوت مثبت و معناداری وجود دارد و بین افراد از لحاظ سن، جنسیت و سابقه کار تفاوت مثبت و معناداری دیده می‌شود.

غلامشاهی و احمدی (۲۰۱۲) در مطالعه‌ی خود با موضوع "رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان شرکت پترشیمی بوعلی سینا" به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌

ای رابطه ی مثبت و معنادار با تعهد سازمانی و سه ابعاد آن دارد؛ به گونه ای که با افزایش تعهد سازمانی می توان اخلاق حرفه ای را بهبود بخشید و افزایش داد. نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی انجام دادند. نمونه آماری در این پژوهش ۲۲۶ نفر از کارکنان مراقبتی و اداری بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان آمل بود. نتایج نشان داد که اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه گانه آن (عاطفی، مستمر و هنجاری) همبستگی مثبت و معناداری دارد. نصرآبادی و سلیمانی (۱۳۹۲) در پژوهش خود نقش فرهنگ سازمانی در تعالی اخلاق حرفه ای در سازمان ها را بررسی کردند. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و کیفیت اخلاق حرفه ای همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. افخمی اردکانی و فرحی (۱۳۹۱) پژوهشی با هدف بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشی انجام دادند. این پژوهش با نمونه ۱۷۹ نفر از اعضای هیئت علمی پژوهشگاه صنعت نفت انجام شد. نتایج نشان داد که فرهنگ سازمانی روی تعهد سازمانی اثر مثبت مستقیم و معناداری دارد. با جمع بندی پیشینه پژوهش می توان دریافت که اگرچه به صورت ارتباط دوگانه متغیرهای اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی مطالعه شده اند، با این وجود هیچ گاه میزان اثرگذاری فرهنگ سازمانی به منزله میانجی در هیچ یک از این ارتباطات دوگانه بررسی نشده است. از این رو بر اساس آنچه که بیان گردید، الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین متغیرهای اخلاق حرفه ای با پیامد احتمالی تعهد سازمانی و نقش میانجی فرهنگ سازمانی در شکل ۱ آمده است. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در مدارس می باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

۴- مبانی و چارچوب نظری

۴-۱- اخلاق حرفه ای

اخلاق حرفه ای مجموعه ای از کنشها و واکنشهای پذیرفته شده هستند که از سوی سازمانها و جوامع حرفه ای مقرر می شود تا مطلوب ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضا در اجرای وظایف حرفه ای فراهم آورند (پرسلی و همکاران، ۲۰۱۳) و به پذیرفتن مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل ختم می شود. اخلاق حرفه ای قواعدی است که افراد در حرفه خود باید رعایت کنند، بدین ترتیب اخلاق حرفه ای چارچوبی بر تدوین کدهای اخلاقی ایجاد می کند که می تواند راهنمایی جهت پاسخگویی به سوال های مربوط به اخلاق باشد (سولتانا، ۲۰۱۴).

۴-۲- تعهد سازمانی

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال های گذشته مورد علاقه ی بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی به خصوص روانشناسی اجتماعی بوده است (فراهانی و همکاران، ۲۰۰۵) این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده ترین این تغییرات مربوط به نگرش چند بعدی به این مفهوم بوده است. تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به یک سازمان خاص است که به وسیله عواملی چون درونی سازی اهداف و ارزش ها؛ نقش های سازمانی و احساس تعلق به سازمان در نگرش افراد مشخص می شود (اورلی و همکاران، ۲۰۰۹). تعهد سازمانی از سه بعد تشکیل شده است:

الف- تعهد عاطفی: به معنای دلبستگی هیجانی و احساس هویت و درگیری کارمندان در سازمان است که در این شکل از تعهد، کارکنان در سازمان باقی می مانند (عباسی و همکاران، ۲۰۱۲).

ب- تعهد مستمر: هزینه های متصور ناشی از ترک سازمان است (هارتمن و همکاران، ۲۰۰۰)

ج- تعهد هنجاری: احساس تکلیف باقی ماندن به عنوان کسی که جزیی از سازمان می باشد، همچنین ماندن فرد در سازمان عمل درستی است از سوی دیگر، بعضی از پژوهشگران اعتقاد دارند که تعهد سازمانی دو بعد دارد. آن ها این دو بعد را تعهد مستمر (میل به ماندن در سازمان) و تعهد ارزشی (تمایل به تلاش مضاعف) نامیدند (آقای و همکاران).

۳-۴- فرهنگ سازمانی

از جمله تعاریفی که توسط صاحب نظران مدیریت برای فرهنگ سازمانی عنوان شده است از این قرار است: ارزش‌های محوری قوی که مورد پذیرش گسترده قرار گرفته اند (ریلی^۱، ۱۹۹۱). در یک جمع بندی کلی و با توجه به آنچه صاحب‌نظران و محققان مباحث رفتار سازمانی در این زمینه ابراز کرده اند، فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه ای از باورها و ارزش های همگانی و مشترک که به صورت الگوهای غالب و جاری رفتاری، بر اندیشه و رفتار کارکنان، راهبردها، تاکتیک ها، فناوری، روش های جاری و هنجارهای سازمان اثر می گذارد و به منزله سرچشمه همه توانایی ها و ناتوانی های سازمان تلقی می شود و به عنوان راهی برای پی بردن به رفتار و زندگی سازمانی خود را نشان می دهد (احمدی، ۱۳۸۴).

۵- روش شناسی پژوهش

۵-۱- روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی- همبستگی و برای اطمینان از پایایی ابزار اندازه گیری، از روش های آلفای کرونباخ و بازآزمایی استفاده شد. جهت توصیف داده ها از آمار توصیفی و به منظور ارزیابی روابط، داده ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. از سوی دیگر متغیرهای مورد بررسی در مدل مفهومی تحقیق از نظر تعداد سوال های مطرح شده، منبع استخراج و آلفای کرونباخ آن به تفکیک در جدول شماره ۳ آمده است.

¹ Reilly

۵-۲- جامعه آماری

جامعه ی آماری پژوهش حاضر را کلیه معلمان مدارس سال تحصیلی ۹۹-۹۸ استان اصفهان تشکیل می دهند که تعداد دقیق آن ها در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲: تعداد کل معلمان استان اصفهان در سال تحصیلی ۹۷-۹۸

تعداد مدارس	تعداد کلاس درس	تعداد کل دانش آموزان	تعداد کل معلمان
۷,۳۲۹	۳۶,۵۷۹	۸۴۰,۱۸۹	۲۹۸۵۰

۵-۳- حجم نمونه

کوکران فرمول اساس بر نمونه حجم است، زیاد آماری جامعه ی آنکه دلیل به پژوهش، این در محاسبه نفر ۳۸۴ گردید.

$$n = \frac{N * t^2 * p(1 - p)}{(N - 1) * d^2 + t^2 p(1 - p)}$$

$$n = \frac{26580(1.96^2) * 0.5(0.5)}{(26580 - 1) * .55^2 + (1.96)^2 * 0.5(1 - 0.5)}$$

تعداد کل نمونه = N، حجم نمونه = n، t=1.96، p=0.5، d=0.55

با توجه به اینکه مدارس استان اصفهان پراکندگی مکانی گسترده ای دارند، برای نمونه گیری از روش تصادفی طبقه ای متناسب با پراکنش جغرافیای محل خدمت استفاده شده است. ابزار مورد استفاده پرسش نامه استاندارد بوده است. در پرسش نامه این پژوهش، از سوالاتی استفاده شده است که معلمان با مطالعه ی آن ها، پاسخ لازم را در مورد فرضیات ارائه می دهد.

۵-۴- رویی و پایایی پژوهش

به منظور بررسی رویی پرسشنامه و اینکه آیا سوالات مطرح شده، اهداف مورد نظر را پوشش می دهد و مانعی از نظر نگارش و ابهامات در جملات ندارد، پرسشنامه در اختیار استادان و صاحب نظران قرار داده شد. پس از بررسی دقیق، پرسش نامه به کارگرفته در این پژوهش بومی سازی شده و تعدادی از سوالات که با فرهنگ ما تناسب نداشتند و یا دارای هم پوشانی باهم بودند، حذف شدند.

همچنین به منظور سنجش پایایی سوالات پرسش نامه، نمونه اولیه ای شامل ۲۰ پرسش نامه پیش آزمون شد و با استفاده از دو روش بازآزمایی و محاسبه ی ضریب آلفای کرونباخ مقدار پایایی محاسبه شد. پرسش نامه به کار رفته در این پژوهش، پرسش نامه ای استاندارد بوده و منابع آن در جدول شماره ۳ ذکر شده است.

جدول ۳: متغیرهای مورد بررسی در پژوهش

متغیرهای موجود در مدل مفهومی	تعداد گویه	شماره سوالات در پرسشنامه	منبع	پایایی (کرونباخ)	پایایی (بازآزمایی)
اخلاق حرفه ای	۸	۲۳ و ۳۰ و ۳۷ و ۴۵ و ۴۳ و ۳۱ و ۱	پتی (۱۹۹۱)	۷۸,۴ درصد	۸۱,۸ درصد
فرهنگ سازمانی	۸	۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۰ و ۹	کامران و کوبین (۱۹۹۹)	۷۳ درصد	۷۶,۴ درصد
تعهد سازمانی	۳	۱۷ و ۱۸ و ۱۹	آلن و مایر (۱۹۹۰)	۷۰,۱ درصد	۷۴,۲ درصد
کل متغیرها	۱۹		پتی (۱۹۹۱)، آلن و مایر (۱۹۹۰)، کامران و کوبین (۱۹۹۹)	۸۶,۱ درصد	۹۰,۱ درصد

۵-۵- ابزار گردآوری داده ها

در این پژوهش، از شیوه پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است. در این پژوهش، سوالهای پرسشنامه از نوع بسته و پنج گزینه ای است. همچنین، به دلیل سهولت بررسی های آماری و صرفه جویی در وقت، از پرسش نامه با سوالات بسته پاسخ استفاده می شود. از جمله ابزار سنجش داده در پژوهش های علوم انسانی، مقیاس های اندازه گیری نگرش است. مقیاس اندازه گیری نگرش این پژوهش، از نوع طیف لیکرت است. پرسش نامه در این پژوهش

در دو بخش تدوین شده است. بخش اول، حاوی داده‌های جمعیت‌شناختی و بخش دوم، حاوی سوالات تخصصی در ارتباط با ابعاد مدل می‌باشد. پرسش‌نامه پژوهش متناسب با ابعاد "اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی" تدوین شد. ترتیب مقیاس لیکرت در این پژوهش، از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم مرتب گردید. در این طیف، کاملاً موافقم، امتیاز پنج و کاملاً مخالفم، امتیاز یک را به خود اختصاص می‌دهد. پرسشنامه ی این پژوهش، از نوع منظم و بسته است که به سهولت استخراج نتایج و تسهیل در پاسخ‌گویی منجر می‌شود. در این پرسشنامه، علاوه بر سوال های اطلاعات عمومی که شامل 4 سوال می باشد، متغیرهای اصلی پژوهش نیز با 27 سوال، با استفاده از طیف لیکرت ۵ درجه ای، به صورت حضوری مورد سنجش قرار گرفته است. شایان ذکر است که به دلیل مشکل پر نشدن برخی پرسش نامه ها، ۴۸۰ پرسش نامه توزیع گردید که ۳۸۴ پرسش نامه جمع آوری و قابلیت استفاده داشت. در جدول ۴ متغیرها به همراه میانگین، واریانس، انحراف معیار و شماره سوالات آن ها نشان داده شده است.

جدول ۴- متغیرها و شاخص های آماری تحقیق

متغیر آماری	شاخص آماری	شماره سوال	میانگین	واریانس	انحراف معیار
اخلاق حرفه ای	مسئولیت پذیری	۱	۳,۷۹۶	۰,۷۸۴	۰,۸۸۵
	صداقت	۲	۳,۷۱۶	۱,۰۳۳	۱,۰۱۷
	فروتنی	۳	۳,۳۴۴	۱,۶۲	۱,۲۷۳
	عدالت و انصاف	۴	۴,۱۰۶	۰,۸۷۵	۰,۹۳۶
	یکسانی و انطباق	۵	۴,۲۴۲	۰,۶۰۴	۰,۷۷۷
	فاصله و رخنه	۶	۴,۱۵۱	۰,۷۳۸	۰,۸۵۹
	تعارض و ناسازی	۷	۴,۰۶۱	۰,۵	۰,۷۰۷
	احترام به دیگران	۸	۳,۷۱۶	۱,۶۲	۱,۲۷۳
فرهنگ سازمانی	شایسته سالاری در سازمان	۹	۴,۰۲۷	۰,۷۸۳	۰,۸۸۵
	ارتقاء شاخص های عملکرد	۱۰	۴,۱۳۴	۰,۸۵۱	۰,۹۲۳
	ارزش مداری	۱۱	۴,۱۰۸	۰,۹۲۶	۰,۹۶۲
	توجه به نیازهای کارکنان	۱۲	۳,۹۹۱	۱,۱۴۶	۱,۰۷
	تصمیم گیری مشارکتی	۱۳	۴,۰۲۳	۰,۹۱۲	۰,۹۵۵

۰,۸۵۹	۰,۷۳۸	۴,۱۵۱	۱۴	روابط کاری سالم در سازمان	
۰,۷۰۷	۰,۵	۴,۰۶۱	۱۵	تاکیر بر اجرای قوانین و مقررات	
۰,۸۳۲	۰,۶۹۲	۴,۱۶۱	۱۶	تصمیم گیری متمرکز و سلسله مراتبی	
۰,۸۱۶	۰,۶۵۵	۴,۱۵۵	۱۷	تمایل به ماندگاری در سازمان	تعهد سازمانی
۰,۷۴۳	۰,۵۵۲	۳,۸۷۲	۱۸	عاطفی بودن محیط کار	
۰,۸۸۶	۰,۷۷۴	۳,۹۴۴	۱۹	قبول ارزش‌های سازمانی	

۶- یافته های پژوهش

یافته های مهم پژوهش به شرح زیر است:

۶-۱- آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

در این پژوهش، ۴ سوال عمومی شامل: سن، سطح تحصیلات، وضعیت تاهل و میزان سنوات از پاسخ‌دهندگان پرسیده شده است. نتایج بدست آمده از آمار جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان در زمینه رده سنی نشان می‌دهد که ۴۸,۸ درصد از پاسخ‌دهندگان ۲۵-۳۰ سال، ۲۲,۴ درصد سنین ۳۰-۳۵ سال، ۲۱,۷ درصد سنین ۳۵-۴۰ سال و ۷,۱ درصد سنین بیشتر از ۴۵ سال می‌باشند. در زمینه سطح تحصیلات، ۷۰,۸ درصد کارشناسی، ۲۶,۹ درصد کارشناسی ارشد، ۲,۳ درصد بالای دکترا را تشکیل می‌دهد. در زمینه وضیه تاهل پاسخ‌دهندگان، ۶۶,۸ درصد متاهل می‌باشند، ۲۰,۴ درصد مجرد و ۱۲,۸ درصد سایر موارد می‌باشد. بر اساس میزان سنوات، ۱۳,۶ درصد کمتر از ۱۰ سال، ۳۵,۳ درصد ۱۰-۱۵ سال، ۲۶,۲ درصد ۱۵-۲۰ سال و ۲۴,۹ درصد برای بالاتر از ۲۰ سال می‌باشد.

۶-۲- آمار استنباطی پژوهش

به منظور آزمون فرضیه های پژوهش از جزء ساختاری الگوی معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل نسخه 8.80 استفاده شده است. همچنین برای بررسی مناسب داده‌ها جهت تحلیل عاملی از ضریب KMO و آماره بارتلت استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شد.

جدول ۵- مقدار ضریب KMO و آزمون بارتلت

معناداری	آماره بارتلت	ضریب KMO
.۰۰۰۱	۴۹۵۲,۶۲۱	۸۶۰,

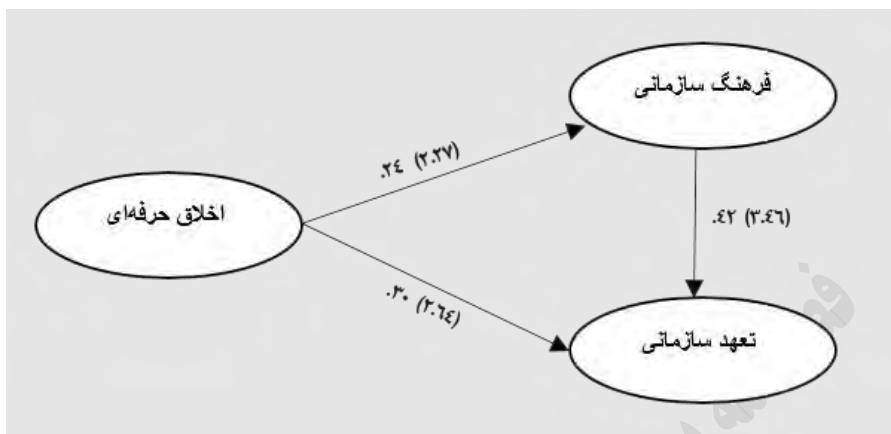
براساس نتایج جدول ۵، ضریب KMO برابر ۰.۸۶۰ و مقدار آماره بارتلت برابر با ۴۹۵۲,۶۲۱ است که در سطح ۰.۰۰۰۱ معنادار می باشد. لذا داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب هستند.

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۶ ارائه شده است. چنانچه در جدول مشاهده می شود، همه ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنادار هستند. بیشترین میزان همبستگی معنادار به رابطه بین فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی مربوط می شود. از تحلیل همبستگی بین متغیرهای درون زا و برون زا می توان نتیجه گرفت که هر گونه افزایش در نمرات اخلاق حرفه ای، همراه با افزایش فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در بین معلمان نمونه مورد پژوهش بود. همچنین هرگونه افزایش در نمرات فرهنگ سازمانی، همراه با افزایش تعهد سازمانی بود.

جدول ۶- همبستگی بین متغیرهای پژوهش

سازه	اخلاق حرفه‌ای	فرهنگ سازمانی	تعهد سازمانی
اخلاق حرفه‌ای	۱		
فرهنگ سازمانی	۰۰/۲۷	۱	
تعهد سازمانی	۰۰/۲۴	۰۰/۳۸	۱

$\dots < 0/01$



شکل ۲: الگوی تابع ساختاری پس از برازش داده ها با الگوی مفروض

به منظور شناخت هر چه بهتر رابطه اخلاق حرفه ای بر فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی، الگوی تحلیل مسیر صورت گرفت. یافته های حاصل از تحلیل مسیر در الگوی ساختاری مربوط به فرضیه های پژوهش را نشان می دهد. همانطور که در خروجی نرم افزار از تخمین های معیارین (شکل ۱) و نیز اعداد معنی داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه های پژوهش (جدول ۷) مشاهده می شود، مقادیر شاخص های تناسب حاکی از برازش مناسب الگویی است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با $1/92$ و کوچکتر از مقدار مجاز ۳، مقدار RMSEA برابر با $0/068$ و کوچکتر از $0/08$ می باشد. همه ضرایب بر تعهد سازمانی معنی دار دیده می شوند. اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معنی داری بر فرهنگ سازمانی با ضریب $0/24$ دارد. اخلاق حرفه ای دارای رابطه مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی با ضریب $0/30$ می باشد. همچنین فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی با ضریب $0/42$ رابطه مثبت و معنی داری دارند. لذا علاوه بر رابطه مستقیم و معنی دار اخلاق حرفه ای بر تعهد سازمانی، نقش میانجی فرهنگ سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی در الگو تایید می شود. مقدار معنی داری، اصلی ترین معیار برای بررسی روابط بین متغیرها در مدل است که باید مقداری بزرگتر از $1,96$ یا کوچکتر از $-1,96$ باشد. لذا با توجه به این آماره تمام فرضیه ها تایید می گردند.

جدول ۷: رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر	t	نتیجه
اخلاق حرفه‌ای ← فرهنگ سازمانی	۲۴٫	۲٫۲۷	رابطه مستقیم دارد
اخلاق حرفه‌ای ← تعهد سازمانی	۳۰٫	۲٫۶۴	رابطه مستقیم دارد
فرهنگ سازمانی ← تعهد سازمانی	۴۲٫	۳٫۴۶	رابطه مستقیم دارد

۷- پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آینده

پیشنهاد‌های پژوهشی مختلفی وجود دارند که می‌توانند به شرح زیر در پژوهش‌های بعدی در نظر گرفته شوند:

- ۱- در این پژوهش از ابزار اندازه‌گیری پرسش‌نامه، استفاده شده بود. پیشنهاد می‌شود که طی پژوهشی مشابه از روش دلفی و مصاحبه با متخصصان این حوزه برای بررسی عشق به مدرسه در میزان یادگیری استفاده شود.
- ۲- به بررسی دیگر متغیرهای موجود به عنوان متغیر میانجی، با توجه به مدل پژوهش حاضر پردازند.
- ۳- با توجه به این که این پژوهش صرفاً برای معلمان استان اصفهان انجام شده است، پیشنهاد می‌شود این پژوهش برای سایر حوزه‌ها نیز انجام شود.

۸- محدودیت‌های پژوهش

- در انجام هر پژوهشی، عواملی وجود دارند که خارج از حیطه کنترل محقق می‌باشند و بر یافته‌های پژوهش تأثیر می‌گذارند. از آن جمله می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:
- ۱- با توجه به اینکه جامعه مورد نظر پژوهش حاضر را کلیه معلمان سال تحصیلی ۹۸-۹۷ استان اصفهان تشکیل می‌دهند، تعمیم‌پذیری یافته‌های این پژوهش به دیگر مدارس و سایر مقاطع باید با احتیاط صورت گیرد.
 - ۲- عدم تمایل برخی از معلمان به همکاری و تکمیل پرسشنامه و ترس از ابراز عقیده.

۹- بحث و نتیجه‌گیری

نقش اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی با در نظر گرفتن فرهنگ سازمانی از جمله مفاهیم نوین در عرصه‌ی مباحث رفتار سازمانی است. با این وجود تاکنون براساس جستجوهای محقق در

کشور، پژوهشی به بررسی رابطه این مفاهیم نپرداخته است. در این پژوهش به بررسی رابطه این دو متغیر با در نظر گرفتن نقش میانجی فرهنگ سازمانی پرداخته شد. همانگونه که در بخش یافته ها بیان گردید، تمامی معیارهای برازش الگو مطلوبیت دارد، لذا الگوی پیشنهادی مورد تایید می باشد. از سوی دیگر تحلیل مسیر الگوی پژوهش نشان دهنده معنی دار بودن تمامی مسیرهای الگو بوده و همبستگی بین متغیرها نیز معنی دار دیده شد.

نتیجه حاصل شده از فرضیه اول پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای، اثر مثبت و معناداری بر فرهنگ سازمانی دارد. بدین معنا که ترویج اخلاق حرفه ای در مدارس، در گرو تصور اعضای این نهادها از فرهنگ سازمانی است و این عامل، یکی از مهمترین عوامل پیشرفت یا شکست سازمانی شناخته می‌شود (رحیمی و آقابابایی، ۲۰۱۳). فرهنگ سازمانی از عوامل مختلفی همچون جامعه، فناوری، بازار، محیط رقابت و دیگر عوامل شکل می‌گیرد؛ بنابراین هر سازمان و حتی واحد سازمانی، فرهنگ سازمانی خاص خود را دارد (امیدی، تندویس و مظفری، ۲۰۱۲). شایان ذکر است که نتایج بدست آمده از فرضیه اول پژوهش، با تحقیقات انجام شده توسط نصرآبادی و سلیمانی (۱۳۹۲)، رحیمی و آقابابایی (۲۰۱۳) و امیدی، تندویس و مظفری (۲۰۱۲) نیز قابل تایید است.

نتیجه حاصل شده از فرضیه دوم پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای، اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. بدین معنا که در مدرسی که اخلاق حرفه‌ای بالا است، میزان تعهد سازمانی معلمان آن مدارس نیز در سطح بالایی قرار دارد. اخلاق حرفه ای در مدارس به نوعی تعهد و انتظار متقابل و وظیفه دو سویه بین فرد و سازمان مبدل شده است. لذا در چارچوب این تعهد و انتظار متقابل، معلمان می‌بایست ضمن نشان دادن التزام عملی به انجام وظایف سازمانی و تعهد سازمانی، حقوق متقابلی را نیز برای خود تعریف کنند. شایان ذکر است که نتایج بدست آمده از فرضیه اول پژوهش، با تحقیقات انجام شده توسط ضیایی و شاه بخش (۲۰۱۵)، غلامشاهی و احمدی (۲۰۱۲) و نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳) نیز قابل تایید است.

نتیجه حاصل شده از فرضیه سوم پژوهش نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. فرهنگ سازمانی، در حقیقت تصویر کلی و مشترک اعضای سازمان است و منبع پیدایش آن اندیشه‌های مؤسسه‌ها، مراکز علمی و پژوهشی، بنیان‌گذاران و مدیران سطوح بالای سازمانی است که به تدریج به اعضای سازمان آموخته می‌شود تا ضمن

ارائه تعاریف، مفاهیم و ویژگی های فرهنگ سازمان در عمل به آن پایبند باشند. در سازمان هایی که دارای فرهنگ قوی هستند، ارزش ها و باورهای مشترک آفریننده محیطی هستند که در آن محیط، افراد نسبت به یکدیگر و نسبت به مأموریت ها احساس تعهد می کنند و این تعهد می تواند موج افزایش بهره وری در سازمان شود؛ لذا مدیریت فرهنگ سازمانی برای معلمان یک نیاز مبرم است. نتایج بدست آمده از فرضیه دوم پژوهش، با تحقیقات انجام شده توسط راهی و همکاران (۱۳۹۲)، چن و همکاران (۲۰۱۲) و مانتجی و مارتینز (۲۰۰۹) نیز قابل تایید است که هر یک به نوعی اشاره کرده اند که با داشتن سازمان هایی که از فرهنگ قوی برخوردار هستند، این امر باعث می شود اعضای آن ها از رسالت ها و اهداف سازمان آگاهی کامل داشته و به آن ها تعهد داشته باشند و در نتیجه، تمایل به جدایی از سازمان کاهش می یابد.

۱۰- منابع و مآخذ

- احمدی، محمدرضا. (۱۳۸۴)، نگاهی به وجدان کاری و فرهنگ سازمانی با رویکرد دینی. قم: زمزم هدایت.
- راهی، فاطمه، احمدی، عباداله و برزگر (۱۳۹۲)، رابطه جو و فرهنگ سازمانی با میانجی گری نقش توانمندسازی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان فارس، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۴، شماره ۲، صفحات ۲۱۰-۱۹۹
- کشاورزی، علی حسین و رضانی، یوسف (۱۳۸۹)، "بررسی رابطه بین فرایند مدیریت دانش و شاخصهای فرهنگ سازمانی از دیدگاه رایینز"، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۳ ۴-۲۵.
- Abbassi T, Hassanpour SH & Hassanali Haris R. The relationship between employee empowerment and organizational commitment. *Journal of Management Development and Transformation* 2012; 91(11): 17-23[Article in Persian].
- Arasteh H, Jahed H. Observing ethics in universities and higher education centers: An alternative for improving behaviors. *Science Cultivation*. 2011; 1(2): 31-40.
- Allen N J and Meyer J P (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1) 1-18.

- Azizi NA. Professional ethics in higher education: Reflection on strategies to improve ethical standards in university education. *Journal of Strategy for Culture*. 2010; 3 (8, 9):173-201.
- Cameron, K. S. and Quinn, R. E (1999), *Diagnosing and changing organizational culture: based on competing values framework*. Reading, MA, AddisonWesley .
- Farhangi A & Hosseinzadeh A. New ideas about commitment. *Monthly Management* 2005; 16(157): 14-8[Article in Persian].
- Fasihi Harandi T, Soltani Arab Shahi K, Tahami A, Mohamad Alizade S. (2004). The quality of clinical training from the view of Tehran medical university students. *The Scientific Journal of Qazvin Medical University*; 8 (30). (In Persian).
- Chen, Shiuann - Shuoh a, Yu-Wei Chuang a, Pei-Yi Chen. (2012). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of KMS quality, KMS selfefficacy, and organizational climate. *Knowledge-Based Systems journal*. 31 (2012) 106–118
- Gholamshahi E & Ahmadi SA. The study of relationship between professional ethics and personnel's organizational commitment of Bu Ali Sina Petro Chemistry Company. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 2012; 10(3): 771-87.
- Hall AT, Ferris GR. (2010). Accountability and extra-role behavior. *Employ Response Rights Journal*; 23: 131-144.
- Hartman LC & Bambacas M. Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects. *The International Journal of Organizational Analysis* 2000; 8(1): 89-108.
- Karimi khoozani A. (2007). *Establishing ethical standards of police employees*. 1st ed. Tehran: Discipline knowledge. (In Persian).
- Manetje, O. & Martins, N. (2009). The relationship between organizational culture and organizational commitment. *Southern African Business Review*, 13(1), 87-111.
- Meyer JP, Allen NJ. A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1991; 1(1): 61-89.
- Omid, A., Tondnevis, F., Mozaffari, A (2012). Relation of organizational culture and knowledge management effectiveness and organizational effectiveness in some Iranian sport organizations,

- research in sport management and motion behavior, 2 (4): 1-18. (In Persian).
- Orly M, Deborah C & Pnina P. Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management* 2009; 3(23): 266-88.
 - Sultana M (2014) Ethics in Teaching Profession. *ABC Journal of Advanced Research*. 3 (1) 44-50.
 - Starrat, R.J. (2004), Ethical leadership. San Francisco: Jossey-Bass.
 - Mark, K.D., Tetlock, P.E. (2000), Accountability and close call counterfactuals, the loser who nearly won and the winner who nearly lost, *Social Bulletin*, 26: 1213-1224.
 - Shabani vareki B, Hossein Gholi Zade R. (2006). Evaluation of the quality of teaching in university. *Research and Planning in Higher Education*; 12: 1 – 22. (In Persian).
 - Payne D and Pressley M (2013) A transcendent code of ethics for marketing professionals. *International Journal of Law and Management*. 55 (1) 55-73.
 - Petty G C, Lim D H, Yoon S W and Fontan J (2008) The effect of self-directed work teams on work ethic. *Performance Improvement Quarterly*. 21 (2) 49-63.
 - Rai, S. (2015). "Organizational justice and employee mental health's moderating roles in organizational identification", *South Asian Journal of Global Business Research*, 4(1), 68-84.
 - Rakhti T. (2007). Investigation of student's satisfaction of agricultural college of Tehran and Tarbiyat Modares from teaching tools and methods in higher education. [MA thesis]. Tehran: Tarbiyat Modares University. (In Persian).
 - Rahimi, H., Aghababaei, R (2013). Relation of organizational culture and professional ethics, faculty members of Kashan university, *Education Strategies in Medical Sciences*, 6 (2), 61-67. (In Persian).
 - Tabe Bordbar F & Aghaei M. The role of self-assessment in anticipation of empowerment and organizational commitment. *A New Approach in Educational Management* 2014; 2(5): 59-72 [Article in Persian].

- Ziaei S & Shahbakhsh J. Relationship between organizational commitment and professional ethics in academic librarians. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management* 2015; 3(2): 63-79.
- Zolfaghar M, Mehrmohamadi M. (2004). Evaluation and analysis of teaching quality of human science faculty member teachers in Tehran universities. *Journal of Shahed University*; 6. (In Persian).

