



The Relationship between Professional Ethics of Teachers and Organizational Virtue and Organizational Commitment of Teachers (Case Study: Primary Teachers of Education in Tehran District 5)

Amir Hossein Mohammad Davoudi^{1*} Aida Akbari Olaghi²

- 1 Associate Professor, Islamic Azad University, Saveh Branch. Faculty of Humanities, Department of Educational Management, Saveh, Iran
- 2 PhD student in Educational Management, Science and Research branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

* **Corresponding author:** Associate Professor, Islamic Azad University, Saveh Branch. Faculty of Humanities, Department of Educational Management, Saveh, Iran

Email: adavoudi838@yahoo.com

Received: 2020-12-21

Accepted: 2020-12-24

Abstract

The purpose of this research was to investigate the relationship between teachers' professional ethics with organizational virtue and teachers' organizational commitment (Case study: Primary Teachers of Education in Tehran District 5). This research was "applied" in terms of the purpose and in terms of "field" gathering and "descriptive" implementation of "solidarity" type. The research community consists of all teachers in the elementary education area of Tehran's 5th district, whose number is 755. The sample size was considered to be 254 people based on Krejcy and Morgan's tables. The data gathering method was library and field studies. Data gathering tool In this research, three standard questionnaires of professional ethics (1992), Cameron et al. Organizational virtue (2004) and organizational commitment of Allen and Meyer (1991) were used. Its reliability coefficient for variables was 0.76, 0.83 and 0.89 respectively. Data analysis was done by descriptive and inferential methods through software. In the descriptive statistics section (mean, standard deviation, frequency, and graphs), the research variables were shown. Inferential statistics included the Kolmogorov-Smirnov test to verify the variables of the research and SPSS-22 software in order to investigate Relationship between variables. There is a direct relationship between the professional ethics and the organizational virtue of teachers. The higher the professional ethics of teachers are, the higher their organizational virtue, and there is a direct relationship between professional ethics and teacher commitment. The higher the professional ethos among teachers, the higher the organizational commitment, the direct relationship between organizational virtue and teacher commitment.

Keywords: Professional Ethics, Organizational Virtue, Organizational Commitment



رابطه اخلاق حرفه‌ای با فضیلت و تعهد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی (مورد مطالعه معلمان آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران)

امیر حسین محمد داودی^{۱*} آیدا اکبری اولقی^۲

^۱دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت آموزشی، ساوه، ایران
^۲دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات
 * نویسنده مسئول: دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت آموزشی، ساوه، ایران
 adavoudi838@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۰/۰۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۰/۰۱

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با فضیلت و تعهد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی بود. این پژوهش از نظر هدف «کاربردی» و از نظر گردآوری «میدانی» و از نظر اجرا «توصیفی» از نوع «همبستگی» بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران بود (N=755). حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۵۴ نفر در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای کادوژیر (۲۰۰۲)، فضیلت سازمانی کامرون (۲۰۰۴) و تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱) بود که ضریب پایایی آنها به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۸۳ و ۰/۸۹ برآورد شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، همبستگی پیرسون و رگرسیون به کمک نرم‌افزار آماری SPSS-22 استفاده شد. نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای با فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد و تعهد سازمانی سهم بیشتری در پیش بینی اخلاق حرفه‌ای معلمان دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، فضیلت سازمانی، تعهد سازمانی.

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی محفوظ است.

مقدمه

سازمانی عبارت از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی (نه شغل) که در آن مشغول به کار هستند و نیروی انسانی، در صورتی می‌تواند کار مفید و موثر داشته باشد که دارای انگیزه مناسب، روحیه مناسب و رضایت و تعهد حرفه‌ای بالایی باشد [۲].

در بررسی تعهد سازمانی معلمان و عوامل مورد بررسی مشخص شد که بهترین مدل برای پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان شامل متغیرهای چهارگانه رضایت شغلی، حمایت سازمانی، جنس و مقطع تحصیلی تدریس است [۳]. تعهد، در دهه گذشته جایگاه مهمی در تحقیقات رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است و آن عبارت است از حالتی که فرد سازمان را معرف خود می‌داند

در زمانی نه چندان دور، سازمان‌ها در محیطی پایدار و باثبات به سر می‌بردند. به تدریج تغییرات مربوط به فناوری، اقتصاد، فرهنگ و سیاست به سرعت سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار داد اما امروزه مدیران و رهبران سازمان‌ها دریافته‌اند که به یادگیری، به عنوان پدیده‌ای ارزشمند بنگرند و برای موفقیت در ایجاد آینده‌ای بهتر، سازمانی را پرورش دهند که به خوبی و به طور اثربخش و پایدار در پی فراگیری باشد و برای حفظ بقای خود با دگرگونی‌ها هماهنگ گردد [۱]. بنابراین متعهد بودن و تعهد به سازمان در این مورد نقش بسزایی دارد. چرا که یکی از نیازهای کارکنان در سازمان، تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد. تعهد

و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند. واژه تعهد سازمانی همچنان که وایت تعریف کرده است، معین کننده سه عنصر مهم از احساس یا رفتار مربوط به فردی است که در سازمان مشغول به کار است. این سه عرصه مهم رفتاری عبارتند از: اعتقاد به سازمان و پذیرش اهداف و ارزشهایش، تمایل به عضویت در سازمان و تمایل به انجام سعی و تلاش برای سازمان و برای آنچه که در قراردادش با سازمان درج شده است [۴]. بر اساس مطالعات صورت گرفته، کارکنانی که دارای تعهد بالایی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر و بهتر از سایرین کار می‌کنند [۲].

هر رفتاری که در موقعیتی خاص در قبال دیگری صورت می‌گیرد، نشانگر تعهدی است که فرد در قبال دیگران دارد. تفکر عقلانی و منطقی نیز همان است که انسان باید حقوق خویش را بشناسد و حقوق دیگران را نیز رعایت نماید. از آنجایی که تعهد سازمانی دارای ابعاد سه گانه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد بنابراین تعهد یکی از ویژگی‌های انسان است که در همه وجود دارد، اما همه به یک اندازه به آن پای بند نیستند. یکی از عمده ترین نمونه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسؤلیت و تعهد کامل به حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند [۵].

در عصر حاضر، دغدغه و نگرانی بسیاری از مدیران و سازمان‌های امروزی، بروز مسائل و مشکلاتی است که به واسطه رعایت نکردن اصول اخلاقی توسط کارکنان رخ می‌دهد. بر اساس نتایج تحقیقات انجام گرفته و شواهد میدانی، دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و اثربخش، متعهد و پاسخگو به چالشهای محیطی و درون سازمانی، با به کارگیری اصول اخلاقی از جانب مدیران و کارکنان سازمانها میسر و عملی است. سازمان‌ها برای انجام امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از ارزشها و رهنمودهای اخلاقی نیاز دارند که آنان را در انجام اعمال و رفتارها یاری داده و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه‌های مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد [۶].

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. بنظر می‌رسد موضوع اخلاق و رفتارهای اخلاقی در دنیای امروز و در حوزه کار در سازمان‌ها بسیار مورد توجه قرار گرفته است و این نگرش روشن وجود دارد و جامعه درصدد کسب آن است که مسؤولان دولتی، مدیران، کارکنان و سازمان‌ها طبق اخلاق و ضوابط پسندیده رفتار نمایند، زیرا یکی از مهمترین

موضوع‌هایی که زمینه ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمانها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است. در جامعه ما، با وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ ملی و دینی (که در آن به کار ارزش بسیار نهاد می‌شود) در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کار و در پی آن وجدان کاری را تضعیف می‌کنند [۷].

اخلاق موضوعی است که هرگز در قاموس زندگی فردی و اجتماعی انسان‌ها فراموش نشده و نخواهد شد و به عنوان یک عنصر مهم زندگی اجتماعی را شکل می‌دهد، ولی همین موضوع قدیمی، همیشه تازه است، به طوری که روان آدمی و خرد جمعی با آن همیشه درگیر بوده و میزان مطرح شدگی آن در مقاطعی از عمر یک فرد، یک جامعه، نمود متفاوتی پیدا کرده است. به عبارتی می‌توان گفت هیچ فردی یا جامعه‌ای، هرگز بی اخلاق نیست و آن را می‌توان به عنوان یک مفهوم مشکل و جدال برانگیز مطرح نمود و تقریباً تمامی سازمان‌ها و حرفه‌ها دارای یک سری کدهای اخلاقی می‌باشند، سخن بر سر معیارهای خوبی و بدی است [۸]. محققان ادعان داشتند که اگر اصول یا ارزش‌های اخلاقی به طور گسترده‌ای میان کارمندان سازمان رایج شود و مدیریت بر منابع انسانی با رعایت اصول اخلاقی صورت پذیرد، موفقیت سازمانی افزایش خواهد یافت.

محققان بر این نکته تاکید دارند که سازمان‌ها برای دستیابی به کارایی بهتر، نیازمند اجرایی کردن اصول اخلاقی در محیط سازمانی خود هستند [۹]. ارزش اخلاق حرفه‌ای در معلمان به اندازه‌ای است که مطالعات گسترده‌ای در این زمینه انجام شده است نظیر محمدی مهر، خانی و هاشمی (۱۳۹۲) [۱۰] نشان دادند بین ادراک معلمان از اخلاق حرفه‌ای سازمانی در مدرسه برحسب متغیرهای سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کاری تفاوت معناداری وجود دارد. اسلیمیه و محمداودی (۲۰۱۶) [۱۱] نیز طی مطالعه خود خاطر نشان ساختند که بین سبک رهبری اخلاقی مدیران با تعهد سازمانی معلمان رابطه مثبت وجود دارد. مقتدایی (۱۳۹۶) [۱۲] در بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضد شهروندی در کارکنان دانشگاه اصفهان به این نتیجه دست یافت که بین رعایت اخلاق حرفه‌ای و گرایش به رفتارهای ضد شهروندی، رابطه معنادار وجود دارد. طهماسبی پور و طاهری (۱۳۹۶) [۱۳] پژوهشی با هدف نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه با جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان شهرداری شیراز انجام دادند، نتایج نشان داد که بین ابعاد تحول و تکامل اخلاق حرفه‌ای با جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار وجود دارد. خشوعی (۱۳۹۳) [۱۴] در

دنبال دارد. تحقیقات نشان داده است؛ کارکنان با تعهد عاطفی بالا نسبت به سازمان در شغل مورد تصدیقشان به شدت مشغول بوده و آن را به نحو احسن انجام می دهند [۱۹]. کارکنانی که ارتباط عمیقی با سازمان و کار خود دارند، سعی می کنند برای بهبود انجام کار از زوایایی مختلف به آن بنگرند و به کارهای خلاقانه و نوآوری در سازمان می پردازند و این موجبات بالاتر رفتن میزان فضیلت در سازمان می شود [۲۰]. حال با توجه به مطالب مطرح شده، محقق در پی پاسخگویی به این سوال است که آیا بین اخلاق حرفه‌ای با فضیلت و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف «کاربردی» و از نظر گردآوری «میدانی» و از نظر اجرا «توصیفی» از نوع «همبستگی» می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران است (N=755). حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۵۴ نفر برآورد شد. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای-نسبی بود که طبق این روش، از جامعه ۲۶۴ نفره مردان و ۴۹۱ نفره زنان، تعداد ۸۹ مرد و ۱۶۵ زن به عنوان نمونه مناسب در پژوهش شرکت نمودند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های زیر بود:

۱- پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای که توسط کادوزیر^۳ (۲۰۰۲) طراحی شده و دارای ۱۶ سوال در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت است. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۸۷ بدست آمد.

۲- پرسشنامه فضیلت سازمانی که توسط کامرون^۴ (۲۰۰۴) طراحی شده و دارای ۱۵ گویه در مقیاس شش درجه‌ای لیکرت است. در پژوهش خشوعی و نوری (۱۳۹۲) ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۹۳ و در پژوهش حاضر ۰/۸۹ بدست آمد.

۳- پرسشنامه تعهد سازمانی که توسط آلن و مایر^۵ (۱۹۹۱) طراحی شده و دارای ۲۴ سوال می باشد و طیف پاسخدهی به سوالات هفت گزینه‌ای است. در پژوهش امامی (۱۳۹۱) ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۸۸ و در پژوهش حاضر ۰/۹۱ بدست آمد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک آزمون‌های کولموگوروف اسمیرنوف، همبستگی پیرسون و رگرسیون صورت گرفت.

تحقیق خود با عنوان نقش فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شجاعت اخلاقی حرفه‌ای به این نتیجه دست یافت که فضیلت سازمانی، اخلاق را پیش بینی می کند.

رگو^۱ (۲۰۱۶) [۱۵] در پاسخ به اینکه چگونه شادی باعث ایجاد فضیلت سازمانی و روابط تعهد عاطفی در کارمندان سازمانهای مرتبط با معدن می شود؛ نشان داده است که فضیلت در سازمان باعث ایجاد عشق و همدلی در کارکنان سازمان می شود. همچنین اضافه کردند که فضیلت سازمانی در ایجاد توان اخلاقی در برابر دشواری‌ها نقش به‌سزایی دارد.

سوزان و ادماند^۲ (۲۰۱۵) [۱۶] در پژوهشی تحت عنوان بررسی اخلاق حرفه‌ای به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌ای در محیط آموزشی موجب می شود تا اعضای علمی بتوانند به توانایی‌های دانشجویان دسترسی پیدا کنند و تضادها را در محیط کار بهتر کشف نموده و حل نمایند.

برخورداری از اخلاق حرفه‌ای در سازمان فضیلت و تعهدمندی کارکنان سازمان را افزایش می دهد چرا که تعهد کارکنان به سازمان یا فقدان آن پیامدهای متفاوتی به دنبال دارد. در مطالعات سازمانی نیز از تعهد سازمانی به عنوان عامل بنیادی برای سازمان‌های اثربخش نام برده می شود و متخصصین رهبری و محققان به اهمیت ایجاد تعهد سازمانی در بین نیروی کار اذعان دارند. مطالعه ادبیات سازمانی نشان می دهد که تعهد سازمانی یک عامل حیاتی و ضروری برای موفقیت فردی و سازمانی می باشد، که بالا بودن تعهد سازمانی، ضعف در سایر منابع لازم برای ارتقاء بهره‌وری را تا حدی جبران می کند [۱۷]. نظام آموزشی برای اینکه از محیط سازمانی سالم برخوردار شود، محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان (معلم، مدیران، دانش‌آموزان و غیره) است [۱۸]. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد، زیرا اخلاق حرفه‌ای بر نگرش افراد به شغل تأثیر می گذارد، البته در همین زمینه از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمانی، جهل و عدم آشنایی کارکنان نسبت به اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است و با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد. بنابراین لازم است که در سازمان‌ها علاوه بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، آموزش اخلاقی اداری و حرفه‌ای، فضیلت سازمانی و تعهد انجام کار را جز برنامه‌های آموزشی در سازمان قرار گیرد. برخورداری از اخلاق حرفه‌ای در سازمان، تعهدمندی کارکنان سازمان را افزایش می دهد چرا که تعهد کارکنان به سازمان یا فقدان آن پیامدهای متفاوتی به

یافته‌ها

جدول ۱: آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیرها	مقدار Z	α	Sig (2-tailed)	وضعیت نرمال بودن
اخلاق حرفه ای	۰/۶۷	۰/۰۵	۰/۳۱۱	نرمال
فضیلت سازمانی	۰/۹۵۸	۰/۰۵	۰/۲۱۰	نرمال
تعهد سازمانی	۰/۹۸۱	۰/۰۵	۰/۱۹۲	نرمال

لذا مجاز به استفاده از آزمون رگرسیون در تحلیل فرضیه های تحقیق می باشیم.

با توجه به اینکه در جدول ۱ مقدار Sig بزرگتر از سطح خطای ۰/۰۵ می باشد، لذا با ۹۵ درصد اطمینان این نتیجه حاصل می گردد که متغیرهای تحقیق همگی دارای توزیع نرمال می باشند.

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون

فرضیه	ضریب پیرسون	p
بین اخلاق حرفه‌ای و فضیلت سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.	۰/۳۳۷	۰/۰۰۰
بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.	۰/۶۱۷	۰/۰۰۰
بین فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.	۰/۳۰۹	۰/۰۰۰

می باشد. همچنین با توجه به مقدار ضریب تعیین، این نتیجه حاصل می گردد که متغیرهای مستقل ۰/۴۱ از تغییرات متغیر وابسته (اخلاق حرفه ای) را به خود اختصاص می دهند.

با توجه به اینکه در جدول ۲ مقدار p (سطح معنی داری) در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد ($p < ۰/۰۵$) بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه تحقیق تایید می شود و این نتیجه حاصل شد که بین اخلاق حرفه‌ای و فضیلت سازمانی (۰/۳۳۷)، بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی (۰/۶۱۷) و بین فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی (۰/۳۰۹) معلمان رابطه مستقیم وجود دارد.

جدول ۴: آنالیز واریانس

F	درجه آزادی	Sig (سطح معنی داری)
۷۱/۴۵	(۲،۲۵۲)	۰/۰۰۰

مطابق جدول ۴ با توجه به اینکه مقدار Sig (سطح معنی داری) معنی دار می باشد این نتیجه حاصل می گردد که معادلات رگرسیون معنی دار می باشد و در واقع مجاز به استفاده از معادلات رگرسیون می باشیم.

جدول ۳: خلاصه مدل رگرسیون

R (همبستگی بین متغیرها)	R ² (ضریب تعیین)
۰/۶۴۰	۰/۴۱۰

مطابق جدول ۳ همبستگی بین متغیرهای تحقیق برابر با ۰/۶۴ می باشد که نشان دهنده همبستگی قوی بین متغیرهای تحقیق

جدول ۵: ضرایب رگرسیون

مدل	ضرایب غیر استاندارد شده		ضرایب استاندارد	t	Sig
	B	خطای استاندارد	Beta		
مقدار ثابت	۱/۰۴۵	۰/۱۲۵		۳/۴۱	۰/۰۰۰
تعهد عاطفی	۰/۴۲۵	۰/۰۸۲	۰/۹۲۵	۶/۲۱	۰/۰۰۰
تعهد هنجاری	۰/۰۲۱	۰/۰۲۳	۰/۱۲۵	۲۱/۰۲	۰/۲۱۵
تعهد مستمر	۱/۱۲۳	۰/۱۴۵	۰/۶۶۴	۴/۶۲	۰/۰۰۲
خوش بینی	۰/۸۷۵	۰/۰۸۵	۰/۸۰۱	۵/۸۲	۰/۰۰۰
بخشش	۱/۳۲۲	۰/۱۱۳	۰/۵۲۲	۴/۲۱	۰/۰۰۱
یکپارچگی	۰/۵۵۳	۰/۰۵۸	۰/۵۶۱	۳/۹۳	۰/۰۰۰

برخورد نمایند و از توصیه ها و تذکرات غیرصحيح خودداری نمایند.

- در بین معلمان، همیشه صحبت از دلسوزی و علاقه‌مندی باشد و سطوح بالایی از همبستگی و یکپارچگی وجود داشته باشد و این سازمان، به عنوان یک سازمان نیکنام و سربلند شناخته می‌شود.

در تبیین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی معلمان می‌توان گفت که سازمان فضیلت محور روی فعالیتهای شرافتمندانه و وارسته تمرکز دارد. ایجاد یک سازمان فضیلت محور مستلزم این است که مدیران و کارکنان به یکدیگر احترام بگذارند، با کارکنان به خوبی رفتار شود و عدالت رعایت شود.

این امور همه باعث تعهد و مسئولیت پذیری و انعطاف پذیری بیشتر کارکنان می‌شود. سازمان فضیلت محور از منابعی که از محیط می‌گیرد به صورت بهینه استفاده می‌کند. سازمان فضیلت محور باید ویژگی‌هایی داشته باشد و رفتارهایی ماورای اخلاقیات و ارزش‌ها از خود نشان دهد، در همین راستا می‌توان گفت هر چقدر تعهد سازمانی در سطح بالاتری در سازمان باشد، اخلاق حرفه‌ای کارکنان نیز بهبود می‌یابد و برعکس. در واقع کارکنانی که از تعهد سازمانی رضایت دارند. در واقع کارکنان اظهار داشته‌اند که قادر به بیان نگرشها و احساسات خود در طول رويه های سازمانی می‌باشند و بر بسته های حقوق و مزایا که از طرف سازمان ایجاد شده تاثیر گذار می‌باشند. همچنین سرپرست باشیوه ای مودبانه با کارکنان برخورد می‌کنند و شیوه برقراری ارتباط توسط سرپرست متناسب با نیازهای شخصی کارکنان می‌باشد که این عوامل در ارتباط مستقیم با اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود:

- معلمان از اینکه مشکلات را بزرگتر از آنچه هست نشان دهند خودداری نمایند و از تجاوز به حقوق دیگران برای بدست آوردن منابعی که با آنها مشترک و سهیم هستند اجتناب نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود به هماهنگی و برقراری ارتباط با همکاران تمایل نشان دهند و در دوره های آموزشی دعوت شده در سازمان حضور به عمل آورند.

- در تصمیم گیری های سازمانی به تمام معلمان توجه و تا حتی الامکان همه معلمان در این امر مهم مشارکت داده شوند.

- قواعد و هنجارهای سازمانی برای همه معلمان واضح و شفاف مطرح شود و جریان اطلاعات در سازمان بین معلمان و مدیریت شفاف و روشن باشد.

در تبیین رابطه بین فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان می‌توان گفت تحلیل رفتگی شغلی، عدم کارایی و فضیلت سازمانی، همگی ارتباط معناداری با همدیگر دارند. به طوریکه ارتباط منفی بین فضیلت سازمانی و عدم کارایی وجود دارد. رفتار

همانطوریکه در جدول ۵ مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار sig این نتیجه حاصل می‌گردد که مولفه های فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی در مدل رگرسیون باقی می‌مانند (به غیر از تعهد هنجاری) و با ۹۵٪ اطمینان فرضیه تحقیق تایید می‌گردد و این نتیجه حاصل می‌گردد که بین اخلاق حرفه‌ای معلمان با فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان (مورد مطالعه : معلمان ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران) رابطه وجود دارد که از این بین مولفه تعهد عاطفی با توجه به بزرگتر بودن مقدار Beta سهم بیشتری در پیش بینی اخلاق حرفه‌ای معلمان دارد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

نتایج نشان می‌دهد که بین اخلاق حرفه‌ای معلمان با فضیلت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد که این نتیجه با نتایج تحقیقات مقتدایی (۱۳۹۶) [۱۲]، طهماسی‌پور (۱۳۹۶) [۱۳]، خشوعی (۱۳۹۳) [۱۴]، اسلامیه و محمدداودی (۲۰۱۶) [۱۱]، رگو (۲۰۱۶) [۱۵] و سوزان (۲۰۱۵) [۱۶] همسو می‌باشد. در تبیین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و فضیلت سازمانی معلمان که بیانگر آن است هر چقدر اخلاق حرفه‌ای در معلمان بالاتر باشد، از فضیلت سازمانی بیشتری برخوردار خواهند بود می‌توان گفت که فضیلت سازمانی بدین معنی است که سازمان جهت گیری مثبتی در خصوص فضیلت دارد و فضیلت سازمانی انگیزه اصلی این سازمانهای مثبت‌نگر می‌باشد که این به نوبه خود منجر به افزایش رفاه و سلامتی کارکنان و متعاقباً تسهیل بهبود سازمانی و اخلاق حرفه‌ای می‌شود، در همین راستا می‌توان گفت هر چقدر رفتار فضیلت سازمانی در سطح بالاتری در سازمان باشد، اخلاق حرفه‌ای کارکنان نیز بهبود می‌یابد و برعکس. در واقع نتایج نشان داد که فضیلت سازمانی در کارکنان در سطح بالاتر از متوسط می‌باشد. در واقع کارکنان اظهار داشته‌اند که درخواست مراجعین را به نحوی پیگیری می‌کنند که از مراجعه مجدد آنها جلوگیری شود و در زمان و محل تعیین شده جهت ارائه خدمات مناسب حضور پیدا می‌کنند. همچنین از اینکه مشکلات را بزرگتر از آنچه هست نشان دهند خودداری می‌کنند و از تجاوز به حقوق دیگران برای بدست آوردن منابعی که با آنها مشترک و سهیم هستند اجتناب می‌کنند که این عوامل در ارتباط مستقیم با اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود:

- کارکنان قادر به بیان نگرشها و احساسات خود در طول رويه های سازمانی باشند و این اجازه به آنها داده شود. همچنین رويه های سازمان به صورت سازگارترین تمام کارکنان به کاربرده شود و رويه های سازمان به دور از تعصب باشند. پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان آموزش و پرورش با بزرگی و وقار با کارکنان

- [3] Zaki MA. Teachers' organizational commitment and examining the factors affecting it. *Journal of Humanities, Imam Hussein University (AS) - Islamic Education*, 1394; 17, 77: 124-97. [Persian]
- [4] Salehi M, Dadgar Z. The relationship between professional ethics and organizational commitment from the perspective of nurses at Imam Khomeini Hospital in Sari. *Bioethics Quarterly*, 2015; 6, 20: 46-34. [Persian]
- [5] Fakhraei M, Imami R, Manuchehri S. Effects of organizational support on organizational commitment. *Inter Journal Econ Bus Manage*, 2015; 3, 1: 1-5.
- [6] Karami M, Qalavandi H, Qale'i A. The Relationship between Professional Ethics, Ethical Leadership and Social Responsibility in Schools, *Journal of School Management*, 1396; 5, 1: 112-93. [Persian]
- [7] Soleymani N, Abaszadeh N, Niazazari B. The relationship between work ethic with job satisfaction and job stress in Technical and professional educational organization in Tehran. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 2012;1, 219: 21-38.
- [8] Rukiye S, Safak O, Mehmet U. Professional ethics and moral values in Akhi institution. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2009; 1: 800-804.
- [9] Khaled H. Professional Ethics and Organizational Commitment. *Res Dev Med Edu*, 2017; 6, 1: 51-55.
- [10] Mohammadi Mehr M, Khani H, Hashemi M. A study of professional-organizational ethics from the perspective of teachers in high schools in Sanandaj. *Journal of Nama Educational Studies*, 1392; 2, 2: 9-1. [Persian]
- [11] Eslamieh F, MohamadDavodi AH. An Analysis of the Relationship between Managers' Ethical Leadership Style with Teachers' Organizational Commitment and Job Burnout. *International Journal of Organizational Leadership*, 2016; 5, 4: 380-392.
- [12] Muqtada'i L. Study of the relationship between professional ethics and anti-citizenship behavior: Case study: Isfahan University staff. *Journal of Applied Sociology*, 1396; 28, 1:158-145. [Persian]

عدالانه، عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و فضیلت سازمانی فراتر از آنها می شود از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می کنند یا سطوح پایین تری از تعهد سازمانی را از خود نشان می دهند. فضیلت سازمانی منجر به موفقیت در زندگی شخصی و روابط کاری می شود که تمام روابط سازمانی بر مبنای فضیلت سازمانی ایجاد می شود. پس نتیجه میگیریم فضیلت سازمانی در سازمان، منجر به رضایت و دلگرمی معلمان شده و در نهایت تغییر بینش و نگرش فرد نسبت به وظایف و شغل خود را به دنبال خواهد داشت. این امر خود منجر به تعهد سازمانی فرد و فعالیت او در جهت تحقق اهداف فردی و سازمانی در معلمان خواهد شد. بنابراین پیشنهاد می شود:

- معلمان به منظور بالا بردن کیفیت نتایج کارشان در مدرسه، مطالعات مرتبط داشته باشند و در صیانت از مدرسه و تلاش در جهت بهره برداری بهینه از آنها کوشا باشند. همچنین پیشنهاد می شود مدیران سازمان آموزش و پرورش در برقراری ارتباط با کارکنان انصاف در نظر داشته باشد و مدیران رویه های حقوق و دستمزد را صادقانه و به طور کامل برای معلمان تشریح نمایند تا معلمان تعهد بیشتری از خود نشان دهند.

- رفتار مدیران اداره آموزش و پرورش به گونه ای باشد که معلمان در صورت بروز مشکل به راحتی بتوانند آن را با مدیران در میان بگذارند.

واژه نامه

1. Rego	رگو
2. Susand & edmand	سوزان و ادماند
3. Kadozir	کادوزیر
4. Cameron	کامرون
5. Allen and Meyer	آلن و مایر

فهرست منابع

- [1] Naseri A, Hussein Hassani N. The effect of managers' specialized skills on learning of education staff. *Proceedings of the Fourth National Conference on Iranian Islamic Economics, Management and Culture, Ardabil, Ardabil Institute of Modern Higher Education*. 2017. [Persian]
- [2] Eslamieh F, Darabeigi M. The Rule of Organizational Citizenship Behavior in the University and Its Relationship with Organizational Commitment and Trust (Case Study: Iran University of Medical Sciences). *Proceedings of the National* [Persian]

- Approach in Educational Management, Year, 1396; 8, 1: 261-231. [Persian]
- [18] Lee JC, Chen CL, Xie SH. The Influence of School Organizational Health and Occupational Burnout on Self-perceived Health Status of Primary School Teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2014; 116: 985-989.
- [19] Akroyd D, Legg J, Jackowski MB, Adams RD. The impact of selected organizational variables and managerial leadership on radiation therapists' organizational commitment. Available at: www.elsevier.com/locate/radi. Accessed: 20 Sep 2013. 2013.
- [20] Mathieu JE, Zajac DM. A review and Metaanalysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychology Bulletin*, 2011; 108: 171-194.
- [13] Tahmasebipour N, Taheri Abdul M. The mediating role of professional ethics in relation to the organizational climate and quality of work life of Shiraz District 2 municipal employees. *Urban Management Quarterly*, 1396; 48: 421-434. [Persian]
- [14] Khoshoei MS. The Role of Organizational Virtue and Organizational Citizenship Behavior in Professional Ethical Courage, *Management and Development Process Quarterly*, 1393; 27, 2:98-81. [Persian]
- [15] Rego A, Riberiro N, Cunha MP, Jesunio JC. How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of business research*. 2016; 64: 524- 532.
- [16] Susan C, Edmund O. Assessing professional ethics in tax: A case on uncertain tax positions. *Journal of Accounting Education*, 2015; 30, 1:80-99.
- [17] Mirkamali SM, Haj Khuzimeh M. Explaining organizational health based on the role of professional ethics components of public boys' primary school teachers in Tehran. *Quarterly Journal of New*

