



# Mediating Role of Professional Ethics in the Relationship between Organizational Culture and Social Responsibility of Middle School Principals in Mamsani City

Tahmineh Rahmani <sup>1\*</sup>, Ali Reza Rahmani <sup>2</sup>

1 Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities. Islamic Azad University, Noorabad Mamsani branch. Noorabad Iran

2 PhD student in Educational Management - Lecturer at Azad University, Noorabad branch, Noorabad, Iran

\* Corresponding author: Rahmani

Received: 2023-08-16

Accepted: 2023-12-17

## Abstract

The purpose of this research was the intermediate role of ethics in relationship between organizational culture & social responsibility among managers of high schools in Mamasani. Research method was correlational. Participants contained of all managers of high schools in Mamasani in 2023. 246 managers of high schools were selected via simple accessible method. Questionnaires contained ethics, organizational culture & social responsibility scales. All scales had optimal reliability & validity. Statistical analyses was done via structural equation with SPSS-26 and AMOS-24. Results showed there was a significant relationship between organizational culture & social responsibility among managers among managers. There was a significant relationship between organizational culture & ethics among managers among managers. There was a significant relationship between social responsibility & ethics among managers among managers. Also ethics had the intermediate role in relationship between organizational culture & social responsibility among managers.

**Keywords:** Ethics, Organizational culture, Social responsibility, Managers

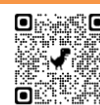
© 2019 Journal of New Approach to Children's Education (JNACE)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Rahmani, T. (2024). Mediating Role of Professional Ethics in the Relationship between Organizational Culture and Social Responsibility of Middle School Principals in Mamsani City. *JNACE*, 5(4): 123-131.





## نقش واسطه ای اخلاق حرفه ای در رابطه بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان ممسنی

تهمینه رحمانی<sup>۱\*</sup>، علیرضا رحمانی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی، نورآباد، ایران  
<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی - مدرس دانشگاه آزاد واحد نورآباد ممسنی - نورآباد - ایران  
\* نویسنده مسئول: رحمانی

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۲۶

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۲۵

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف نقش واسطه ای اخلاق حرفه ای در رابطه بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان ممسنی انجام شد. روش پژوهش توصیفی-علی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری شامل تمامی مدیران مقطع متوسطه شهرستان ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. افراد نمونه به تعداد ۲۴۶ نفر از بین مدیران مقطع متوسطه شهرستان نورآباد با استفاده از جدول مورگان به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه های اخلاق حرفه ای، فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی را پاسخ دادند. هر سه پرسشنامه از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار بودند. برای تجزیه و تحلیل داده های آماری پژوهش از معادلات ساختاری از طریق نرم افزارهای SPSS-26 و AMOS-24 استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی مدیران رابطه معناداری وجود دارد. بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای مدیران مدارس رابطه معناداری وجود دارد. بین اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری مدیران رابطه معناداری وجود دارد. همچنین اخلاق حرفه ای در رابطه بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی نقش میانجی را ایفا می کند.

**واژگان کلیدی:** اخلاق حرفه ای، فرهنگ سازمانی، مسئولیت اجتماعی، مدیران

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان محفوظ است.

شبهه استناد به این مقاله: رحمانی، ت (۱۴۰۲) نقش واسطه ای اخلاق حرفه ای در رابطه بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان ممسنی. فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۵(۴): ۱۳۱-۱۲۳.

### مقدمه

به جرات می توان گفت، پیشرفت هر جامعه در گرو توان نظام آموزشی آن جامعه است و کارایی هر نظام آموزشی را با سنجش میزان دستیابی دانش آموختگان آن نظام به هدف های آموزش می توان برآورد کرد. یکی از ارکان بسیار مهم در هر نظام آموزشی وجود معلمان و مدیرانی است که می توانند نقش پررنگی در موفقیت آن داشته باشند. لذا توجه ویژه به معلمان و مدیران و مسائل موجود در محیط کار ضرورت تام دارد [۱].

فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی از جمله عوامل مهم تاثیرگذار بر کارایی مدیران مدارس می باشد. فرهنگ سازمانی به مجموعه ای از ارزش ها، احساسات مشترک، اخلاق حرفه ای گفته می شود. این فرهنگ توسط اقدامات اجتماعی در شرایط خاص اجتماعی- اقتصادی صورت می گیرد که توسط اعضای سازمان پیروی می شود. فرهنگ سازمانی یک حالت منحصر به فرد از مدیریت فرهنگی است که

ارزش را به عنوان هسته در نظر می‌گیرد. این نوع فرهنگ در فرایند توسعه‌ی سازمان ایجاد شده است [۲].

امروزه مفهوم مسئولیت اجتماعی در سطح وسیعی پذیرفته شده و معنای آن حوزه‌هایی چون، ایمنی، محصول حقوق کارکنان، پایداری محیط زیست رفتار اخلاقی و مسئولیت‌های جهانی را در بر می‌گیرد و ذینفعان وسیعی از کارکنان مشتریان جوامع محیط زیست رقبا شرکای تجاری، سرمایه‌گذاران، سهامداران و دولت‌ها را شامل می‌شود.

اخلاق حرفه‌ای از جمله متغیرهایی است که در رابطه بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی مدیران نقش واسطه‌ای را ایفا می‌کند. اخلاق مجموعه‌ای از اصول اخلاقی تعریف شده است که باید‌ها و نباید‌های ارتباط فروشنده و خریدار را از طریق ابزارهای اخلاقی تبیین می‌نماید. ممکن است از طریق اخلاق بعضی از مزیت‌ها و مزایا همچون کیفیت محصولات، تفاوت قیمت‌ها به مشتری مخابره شود و در نتیجه منجر به کسب قدرت انتخاب بیشتر شده و در رفع بعضی از نیازهای آن‌ها موثر افتد.

در جامعه‌ای که احساس مسوولیت وجود دارد رعایت اخلاق از مهم‌ترین ویژگی صنعت است. اخلاق علم است که صفات نفسانی خوب و بد و اعمال و رفتار اختیاری متناسب با آنها را معرفی می‌کند و شیوه تحصیل صفات نفسانی خوب و انجام اعمال پسندیده و دوری از صفات نفسانی بد و اعمال ناپسند را نشان می‌دهد. بر اساس تعریف ذکر شده علم اخلاق علاوه بر گفت و گو از صفات نفسانی خوب و بد از اعمال و رفتار متناسب با آنها نیز بحث می‌کند [۳]. براساس آنچه گفته شد می‌توان چنین نتیجه گرفت که توجه به فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای مدیران و پیشاپندهای آن می‌تواند نقش مؤثری در بهبود عملکرد آنان به دنبال داشته باشد. بنابراین هدف از پژوهش حاضر نقش واسطه‌ای اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان ممسنی می‌باشد. این مسئله که سازمان‌ها در محیط متغیر و پیش‌بینی‌ناپذیر امروزی چگونه رفتار کنند، یکی از موضوعات مورد علاقه پژوهشگران در صنعت و دانشگاه است [۴]. زیرا دوره کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی‌های شگفت‌انگیزی همراه است که سازمان‌ها به منزله زیرمجموعه‌ای از حیات انسانی، باید برای بقا و بالندگی، خود را در رویارویی با این تحولات عظیم آماده کنند، در غیر این صورت از گردونه دنیای رقابتی خارج می‌شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین زمان و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و وظایف

روزمه را به عهده کارکنان بگذارند و بدین وسیله بهره‌وری سازمانی را ارتقا دهند [۵].

این موارد تنها با ایجاد زیرساخت‌ها و تغییر و تحولات بنیادی از طریق شناخت، ارائه و حاکمیت فرهنگ سازمانی صحیح امکان پذیر است. زیرا فرهنگ سازمانی سراسر یک سازمان را احاطه کرده و بر همه چیز آن اثرگذار است و اهرمی قدرتمند در جهت تقویت ابعاد مختلف سازمان به شمار می‌رود [۶].

امروزه در جهت بهبود کارایی و بهره‌وری سازمان‌ها، تلاش می‌شود که روابط متغیرهای مختلف ارزیابی و متغیرهای سازمانی و آثار مختلف آن‌ها به خوبی شناسایی شوند. مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها غالباً به چهار زیرنظام تقسیم می‌شود که عبارت‌اند از اقتصادی، قانونی، اخلاقی و مسئولیت‌های عمومی (نوع دوستی و خیرخواهانه) که به صورت داوطلبانه انجام می‌شوند [۷]. این امور، تعهد سازمان‌ها، مدیران، کارکنان و سایر افراد برای به حداکثر رساندن منافع و به حداقل رساندن هزینه‌های اجتماعی را نشان می‌دهند. امروزه ابعاد اخلاقی، خیرخواهانه و دینی مرتبط با مسئولیت اجتماعی مورد توجه بیشتری قرار گرفته‌اند که این موارد رفتارهایی هستند که جامعه از سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها انتظار دارد و در قانون مدون نشده‌اند [۸]. درخصوص نحوه تعامل اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی، برخی از صاحب‌نظران بر این باورند که اخلاق، روی نحوه رفتار فرد در سازمان تأکید دارد، اما مسئولیت اجتماعی، نحوه برخورد سازمان و کارکنان با مشتریان و ذی‌نفعان را مدنظر قرار می‌دهد [۷]. اما آنچه مسلم است این است که از سازمان‌ها انتظار می‌رود که به ارزش‌ها، هنجارها، اعتقادات و باورهای مردم احترام بگذارند و در فعالیت‌های خود و در مواجهه با مردم به شئون اخلاقی توجه کنند که این امر امکان‌پذیر نیست جز آنکه اخلاق حرفه‌ای در سازمان نهادینه باشد. سازمان‌ها باید این مسئولیت را حس کنند که مشکلات جامعه بخشی از مشکلات آن‌ها به شمار می‌آید و باید نسبت به حل و فصل آن‌ها همت گمارند و بخشی از امکانات مالی و انسانی خود را در این راه به کار گیرند. موارد متعدد گویای این واقعیت است که اگر سازمان‌ها مهارت‌گسیخته به سوی اهداف خود یک‌تازی کنند، جامعه و مصالح آن‌ها را زیر پا خواهند گذاشت و خیر عامه فدای منفعت سازمان خواهد شد [۹].

اخلاق حرفه‌ای کارکنان نیز می‌تواند به منزله کلیدی‌ترین متغیرهای سازمانی در محیط داخلی و در قبال خود سازمان اشاره کرد که نقش واسطه‌ای در رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی کارکنان ایفا می‌کند. بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی

## ۲. اهمیت و ضرورت پژوهش

امروزه، تقریباً تمام کسانی که به دنبال توسعه و اصلاحات هستند در همه جای دنیا از آموزش و پرورش شروع می کنند و رویکردهای برآمده از عصر جدید ارتباطات و فناوری ها در تعلیم و تربیت موجب حرکت تدریجی در باز تعریف مفاهیم اساسی تعلیم و تربیت شده است. جهانی شدن موجب شده تا در بسیاری از موارد مرزهای سنتی آموزش و فناوری ها از بین رفته و نیازمند آن است که دوباره تعریف شود. برای مثال از بین رفتن مرز بین دولت های ملی و جامعه جهانی، بین فرهنگ ملی و خرده فرهنگ های تشکیل دهنده آن، بین مدرسه و جامعه محلی، بین خانه و مدرسه، بین آموزش و کار، بین دنیای کار و مؤسسات یادگیری، بین آموزش رسمی و غیررسمی، بین برنامه درسی از قبل تنظیم شده و انتخاب های افراد، بین شاگرد و معلم، بین والدین و فرزندان آنها، بین انسان و ماشین و حتی بین رشته های مختلف، موجب شده تا چالش های عمده ای در آموزش ایجاد شود که به منظور برخورد با آنها و انطباق با تغییرات پی آمده، برنامه ریزان و مربیان آموزشی بایستی گام هایی فوری و متهورانه برای تجدید سازمان آموزشی در تمامی جنبه ها و ابعاد بردارند [۱۳].

با توجه به اینکه احساس می شود که مدیران مدارس خصوصاً مدیران شهرستان ممسنی بایستی از احساس مسوولیت بیشتری برخوردار باشند تا بتوانند عملکرد و کارآمدی بیشتری از خودشان در جهت پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانش آموزان نشان دهند. بنابراین شناسایی عوامل تاثیرگذار بر احساس مسوولیت اجتماعی آنان از قبیل اخلاق حرفه ای آنان و فرهنگ سازمانی مدارس ضرورت دارد.

با وجود نقش بسیار سازنده و موثر این متغیرها بر بهبود کیفی عملکرد مدیران، متأسفانه این عنصر در نظام آموزشی ما مغفول مانده است. بر همین اساس انجام مطالعاتی که بتواند ابهامات موجود در این زمینه را برطرف نموده و متغیرهای اثرگذار بر فرهنگ سازمانی و مسوولیت اجتماعی را شناسایی نماید از اهمیت بسیاری برخوردار است. از جمله مسائل مهمی که نظام آموزش و پرورش جدید جهانی به آن اهمیت می دهد بهره وری و مدیریت صحیح و مناسب، نیروی انسانی است، با جمع بندی پیشینه تحقیق می توان دریافت که اگرچه به صورت ارتباط دوگانه متغیرهای فرهنگ سازمانی و مسوولیت اجتماعی مطالعه شده اند، اما میزان اثرگذاری اخلاق حرفه ای به منزله میانجی در این ارتباطات دوگانه بر روی مدیران مدارس به صورت اندکی بررسی شده است. همچنین، خلأ بررسی رابطه علی بین متغیرهای پژوهش حتی به صورت دوگانه به میزان بسیار زیادی در سازمان های آموزشی احساس می شود. بنابراین، با توجه به

را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد [۱۰]. کارکنان ترجیح می دهند در سازمان های حرفه ای فعالیت کنند، زیرا محیط اخلاقی، ناشی از حرفه ای بودن، سبب کاهش عوامل ناخوشایند در کار گروهی و افزایش رضایت شغلی و روابط مناسب بین همکاران می شود [۳].

حاکمیت اخلاق حرفه ای در سازمان های دولتی، قادر است به میزان بسیار چشمگیری آنان را در جهت کاهش تنش ها و موفقیت در تحقق اثربخش اهداف، یاری و سازمان را پاسخگو کند، لذا امروزه داشتن اخلاق حرفه ای، به منزله مزیت رقابتی محسوب می شود. اما برای رسیدن به تعالی و اثربخشی اخلاق حرفه ای در سازمان ها باید به فرهنگ سازمانی توجه ویژه ای داشت، زیرا فرهنگ به روش درک انسان از محیطی که در آن زندگی می کند اشاره دارد و معرف دیدگاه ها و رفتار آن است. اگر قوانین و مقررات موجود در سازمان ها رفتار رسمی کارکنان را شکل می دهد، فرهنگ سازمانی نیز رفتار غیررسمی کارکنان را دیکته می کند [۱۱] و مبنای اخلاق حرفه ای آنان محسوب می شود.

در شرایط متحول امروزی بیشترین تأکید مدیران سازمان های دولتی، بر تلاش و کوششی است تا سازمان خود را برای انجام تغییرات مناسب به منظور پاسخگویی به فعل و انفعالات محیطی آماده کنند، زیرا تداوم حیات سازمان ها در گرو هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز و اصلاح بهبود روش های حصول این اهداف است [۱۲].

مسئولیت های اجتماعی ادارات و سازمان ها به موارد مذکور ختم نمی شوند و آن ها علاوه بر مسوولیت هایی که در قبال کل قشرهای جامعه دارند، مسوولیت های اجتماعی دیگری در بخش های کوچکتری از جامعه نیز بر عهده خود احساس می کنند. از طرفی از آنجا که کارکنان ادارات و سازمان ها با طیف های مختلفی از مردم و دیگر سازمان ها سروکار دارند و وجود فاکتورهای متعدد می توانند در به انحراف کشاندن کارکنان و سازمان ها، ایفای نقش کنند؛ لذا نظر به اهمیت نقش مسوولیت اجتماعی بر بهره وری سازمانی ادارات و سازمان ها، اثرگذاری متغیرهای فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای در بسیاری از متغیرهای سازمانی، همچنین خلأ مطالعاتی موجود در زمینه ارتباط بین این متغیرها در سازمان های آموزشی و پرورشی، پژوهش حاضر سعی دارد به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مسوولیت اجتماعی مدیران آموزش و پرورش با توجه به نقش میانجی گر اخلاق حرفه ای بپردازد. بنابراین پژوهشگر به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا اخلاق حرفه ای در رابطه بین فرهنگ سازمانی و مسوولیت اجتماعی مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان ممسنی نقش میانجی را ایفا می کند؟

پیرسون و برای بررسی هر یک از فرضیه های پژوهش از تحلیل مسیر استفاده شد.

#### ۴. یافته ها

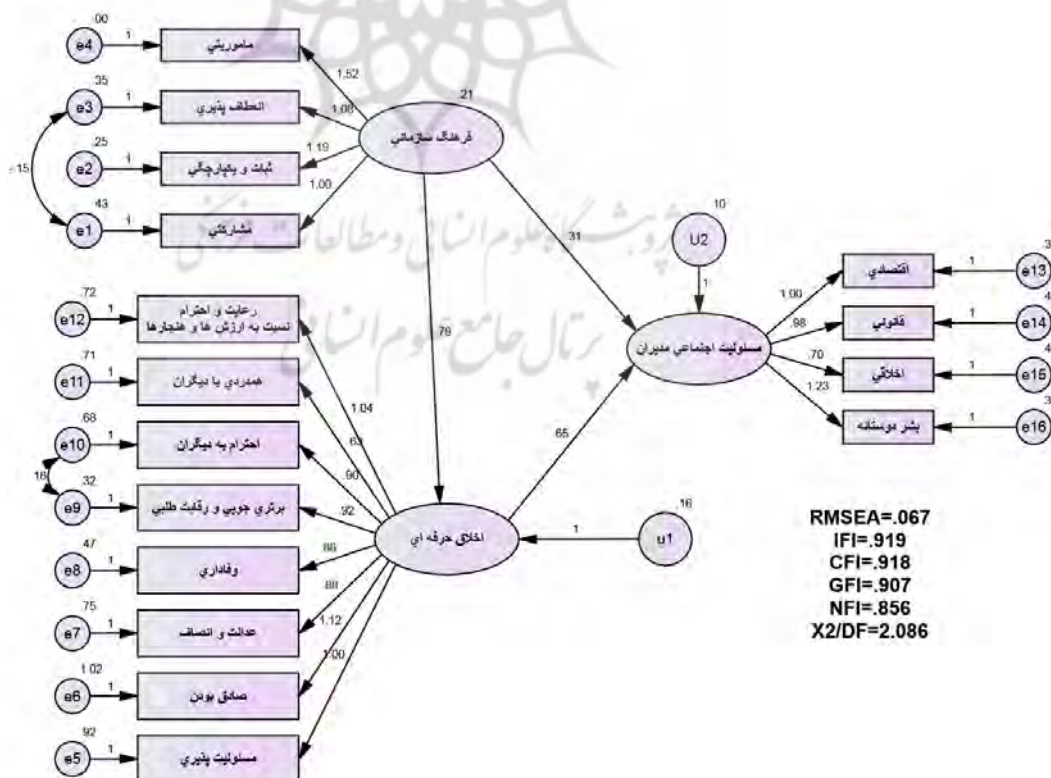
تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی پرداخته شده است. در آمار استنباطی برای پاسخگویی به سوالات پژوهش و نتیجه گیری از روش-های آماری و آزمونهای متفاوت با استفاده از نرم افزارهای AMOS24 و SPSS-26 به نحوی که ذکر می شود، استفاده گردید: جهت بررسی ارتباط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون، جهت بررسی مناسبت ابزار اندازه گیری (پرسشنامه) از تحلیل عاملی تاییدی (CFA) با رویکرد کوواریانس محور استفاده شده است. همچنین جهت بررسی سوالات و فرضیات پژوهش از تحلیل مسیر استفاده شده است.

**فرضیه:** اخلاق حرفه ای در رابطه بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی مدیران مدارس مقطع متوسطه شهرستان ممسنی نقش میانجی را ایفا می کند. نمودار زیر مدل تحقیق بر اساس ضرایب مسیر استاندارد نشده را نشان می دهد.

جدید بودن نسبی موضوع پژوهش و عدم پژوهش در جامعه مورد نظر نتایج حاصل از پژوهش می تواند مورد استفاده مسئولین امر قرار گیرد. علاوه بر اداره آموزش و پرورش، مربیان، معلمان، مدیران، دانش آموزان، خانواده ها، روانشناسان و مشاوران شغلی می توانند از نتایج پژوهش بهره ببرند.

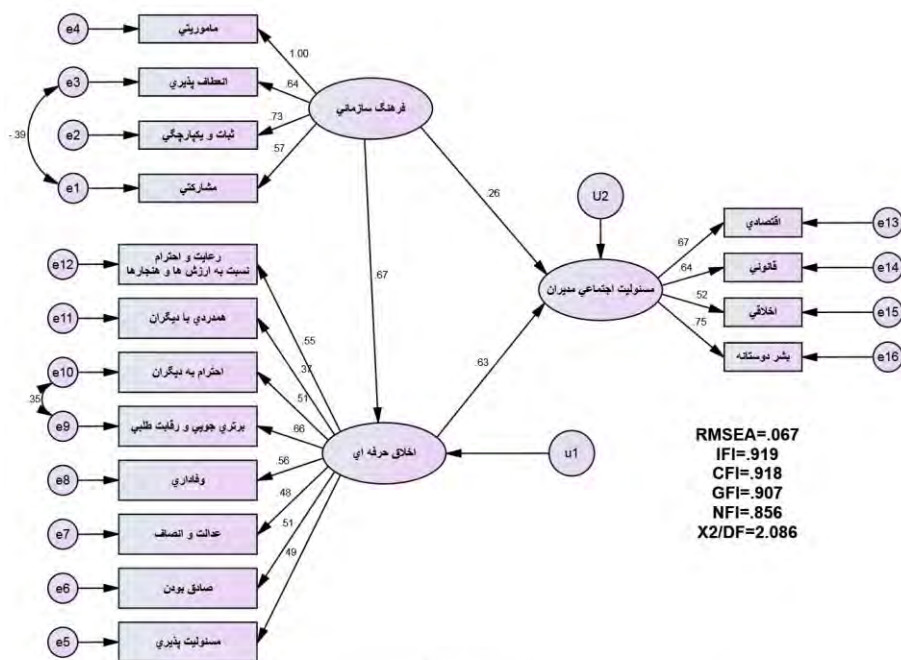
#### ۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی، به لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات، پیمایشی و به لحاظ نوع، توصیفی- علی است که به طور مشخص مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> است. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران مدارس متوسطه شهرستان ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۲۴۶ نفر بود. حجم نمونه با توجه به محدود بودن جامعه آماری به روش نمونه گیری کل شمار شامل تمامی مدیران مدارس متوسطه شهرستان ممسنی به تعداد ۲۴۶ نفر انتخاب شد. ابزار این پژوهش سه پرسشنامه اخلاق حرفه ای کادزویر<sup>۲</sup> (۲۰۰۴)، فرهنگ سازمانی استاندارد دنیسون<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) و مسئولیت اجتماعی نامه کارول<sup>۴</sup> (۱۹۹۱) برای تجزیه و تحلیل داده های حاصل از جمع آوری پرسش نامه ها از مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای AMOS-24 و SPSS-26 استفاده شد. برای بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی



شکل ۱. مدل تحقیق در حالت ضرایب مسیر استاندارد نشده

نمودار زیر مدل تحقیق بر اساس ضرایب استاندارد شده را نشان می دهد.



شکل ۲. مدل تحقیق در حالت ضرایب مسیر استاندارد شده

جدول ۱. نتایج شاخص‌های برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص نیکویی برازش	شاخص برازندگی افزایش	شاخص برازندگی تطبیقی	خطای تقریبی	$\chi^2/df < 3$
$>0.8$	$>0.9$	$>0.9$	$<0.08$	
۰/۹۰۷	۰/۹۱۹	۰/۹۱۸	۰/۰۶۷	۲/۰۸۶

جهت بررسی فرضیه اصلی دو مسیر تاثیرگذاری فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه ای و مسیر اثرگذاری اخلاق حرفه ای بر مسئولیت اجتماعی مورد آزمون قرار گرفت. نحوه داوری بدین صورت است که اگر تاثیر متغیر مستقل بر میانجی و تاثیر متغیر میانجی بر وابسته همزمان معنادار شود، نقش میانجیگری تایید شده و تاثیر غیر مستقیم را تایید خواهیم کرد. نتایج مربوط به فرضیه اصلی تحقیق در جدول زیر آمده است.

همانطور که در جدول (۱) مشاهده می کنید، در مدل پژوهش مقدار کای دو به درجه آزادی ۲۰۰۸۶ و کوچکتر از ۳ است. همچنین مقدار جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) برابر ۰/۰۶۷ و کمتر از ۰/۰۸ است. همچنین شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص برازندگی افزایشی (IFI) بترتیب برابر با ۰/۹۱۸ ، ۰/۹۰۷ و ۰/۹۱۹ بوده و همگی در حد بسیار مطلوب قرار دارند، پس مدل برازش خوبی را نشان داده و مورد تایید است.

جدول ۲. جدول ضرایب تاثیر متغیرها

مسیر	ضریب مسیر استاندارد	آماره بحرانی	سطح معناداری	نتیجه
فرهنگ سازمانی ← اخلاق حرفه ای	۰/۶۸	۵/۶۴۵	۰/۰۰۰	تایید شد
اخلاق حرفه ای ← مسئولیت اجتماعی	۰/۶۳	۴/۶۷۷	۰/۰۰۰	تایید شد
فرهنگ سازمانی ← مسئولیت اجتماعی	۰/۲۶	۲/۷۷۷	۰/۰۰۵	تایید شد
تاثیرات فرهنگ سازمانی بر مسئولیت اجتماعی				
تاثیر مستقیم	تاثیر غیر مستقیم	تاثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰/۲۶	۰/۴۲۲	۰/۱۰۹	۵/۷۹۳	۰/۰۰۰

نخست در سطوح عالی سازمان، در روابط درون سازمانی مدیران ارشد، مدیران میانی و کارکنان، روابط سازمان با محیط پیرامون و احساس مسئولیت سازمان در قبال مسئولیت های اجتماعی خود نمودار شود.

به نظر می رسد مدیران زمانی که اخلاق حرفه ای را در کارشان رعایت کنند، این رعایت اخلاقیات به نوعی باعث می شود که آنها خود را در قبال مراجعان و به طور کلی تمام افراد جامعه مسئول بدانند و انجام وظایف خود را صرفاً منوط به داخل مدرسه در نظر نگیرند، بدون تردید، اصول اخلاقی حرفه ای، اصول جهان شمولی به حساب می آیند که افرادی که در حرفه خاصی مشغول به فعالیت هستند را مقید به رعایت الزاماتی نمایند و در حرفه های خدماتی و انسانی، بخش عظیمی از این اصول به روابط با دیگران (همکاران، بالادستان، زیردستان و ...) مربوط می باشد و در اینجاست که مبحث مسئولیت پذیری در مقابل جامعه مطرح می گردد. مدیران در قبال ارائه بهترین خدمات به جامعه و هواداران مسئولیت عظیمی دارند و ناگفته پیداست در این میان، افرادی مسئولیت پذیرتر هستند، که جدای از الزامات خارجی به نوعی، ارزش های اخلاق حرفه ای در آنها نهادینه شده باشد. بنابراین مشخص شد که اخلاق حرفه ای نقش میانجی را در رابطه بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی ایفا می کند. از نظر بارون و گرینبرگ، تاثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می توان با بررسی زوایای آن، نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنها را در قبال تحولات مورد نظر ارزیابی، پیش بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی، به سادگی می توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت گیری های جدید را در سازمان پایدار کرد. بر این اساس، می توان استدلال نمود که سازمان ها برای مشارکت در برنامه های مسئولیت پذیری اجتماعی از داخل و خارج از سازمان براساس فرهنگ سازمانی که برای کارمندان و مصرف کنندگان وجود دارد، تحت فشار قرار می گیرند چرا که از نظر داکر<sup>۶</sup> فلسفه وجودی سازمان ها و موسسات اقتصادی، نه تنها سود، بلکه تامین انتظارات ذینفعان اعم از داخل و خارج سازمان می باشد. از طرف دیگر فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمان را به احتمال زیاد افزایش خواهد داد زیرا کارکنان، یک سازمان اجتماعی مسئول را بعنوان یک سازمان عادلانه می بینند و از طریق تعهد، وفاداری و افزایش بهره وری، این عملکرد را بهبود می بخشند. این همان نظریه عدالت توزیعی هومنز است که اگر احساس عدالت در سازمان نباشد نارضایتی هم بیشتر خواهد بود.

همانطور که در جدول (۲) مشاهده می گردد، تاثیر متغیر فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه ای با ضریب مسیر ۰/۶۷ و مقدار آماره ۵/۶۴۵ مورد قبول واقع شد. همچنین تاثیر اخلاق حرفه ای بر مسئولیت اجتماعی نیز با ضریب مسیر ۰/۶۳ و مقدار آماره ۴/۶۷۷ تایید گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل میتوان استنباط کرد که متغیر اخلاق حرفه ای نقش واسطه ای را در تاثیر گذاری فرهنگ سازمانی بر مسئولیت اجتماعی ایفا می نماید. از طرفی با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره سوبل<sup>۵</sup> برابر با ۵/۷۹۳ و از ۱/۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰/۰۰۰) کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ بدست آمده است، می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر میانجی گری اخلاق حرفه ای را در رابطه بین فرهنگ سازمانی و مسئولیت اجتماعی را بار دیگر تایید کرد.

## ۵. بحث و نتیجه گیری

اخلاق حرفه ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است و می توان آن را از سرمایه های اجتماعی برشمرد؛ هر جامعه ای نیازمند آن است تا ویژگی های اخلاق حرفه ای مانند دلبستگی به کار و انجام آن با بالاترین کیفیت، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و کار و برای تحقق آن فرهنگ سازی کنند. اخلاق حرفه ای هم در درون سازمان و هم در بیرون سازمان می تواند جلوه گر شود. در درون سازمان ها برای پیاده سازی اخلاق حرفه ای در گام نخست باید از رفتارهای سیاسی پرهیز نمود و برای نیروهای سازمان، آموزش ها و فرهنگ مناسبی را پایه گذاری کرد. رفتار سیاسی را می توان این گونه تعریف کرد رفتاری است که براساس سلايق و منافع شخصی انجام می گیرد و در نقطه مقابل رفتار اصولی و ضابطه مند قرار دارد. رفتار سیاسی بیشتر در سازمان هایی رخ می دهد که کارکنان از سطح تخصص پایین تری برخوردار هستند یا قاعدتاً رقابت درون سازمانی دیگر صلاحیت ها و عملکردهای کارکنان نیست بلکه برتری ها و دست آوردها از راه دسته بندی ها و جناح بندی های درون سازمان بدست می آیند. در این رفتار همواره منافع فردی نسبت به منافع جمعی و سازمانی در اولویت قرار می گیرد. از سوی دیگر کیفیت اخلاق حرفه ای می تواند به افزایش بهره وری سازمان ها، بهبود کیفیت کار و احساس لذت بیشتر کارکنان از محیط کاری نیز کمک شایانی نماید. از دیدگاه جذب نیروی انسانی، سازمان های اخلاق مدار از توانایی بیشتر در جذب نیروهای توانمند و پرورش نیروهای خلاق نسبت به دیگر سازمان ها برخوردارند. وجود اخلاق و اخلاق حرفه ای می تواند نقش بسزایی را در ارتقای سازمان بازی کند. اخلاق حرفه ای در صورتی می تواند در یک سازمان نهادینه شود که

ذی ربطذ، برنامه های آموزشی توسط مشاورین مجرب برای مدیران در جهت بهبود اخلاق حرفه ای و در نتیجه افزایش مسئولیت اجتماعی مدیران، تدارک ببینند.

۴- برگزاری برنامه مقدماتی فرهنگ سازمانی (که اغلب دوره توجیهی نامیده می شود) گسترده تر گردد و اطلاعات بیشتری درباره شغل و سرپرستان جدید در آن ارائه شود. این عامل سبب می شود از درجه اضطراب افراد تازه وارد به سازمان کاسته شود.

۵- تدوین آیین نامه و منشور اخلاق حرفه ای برای مدیران.

۶- گنجاندن معیارهای اخلاق حرفه ای در جذب، گزینش، پرورش و ارتقای مدیران و معلمان.

۷- برگزاری کارگاه های آموزشی برای تقویت اخلاق حرفه ای مدیران و معلمان (امروزه علاوه بر آموزش تخصص ها و مهارت های مورد نیاز هر شغل، باید به آموزش اخلاق حرفه ای نیز توجه گردد).

۸- بررسی میزان تبعیت و التزام مدیران مدارس به استانداردهای اخلاق حرفه ای در حوزه های مختلف آموزش، پژوهش، رفتار با معلمان و دانش آموزان و دیگر موارد از دیدگاه دانش آموزان، معلمان و ... (تا نقاط قوت و ضعف این زمینه مشخص شود و برای تقویت یا رفع آنها راهکارهای لازم ارائه گردد).

۹- بررسی هر یک از شاخص های فرهنگ سازمانی مدارس به منظور حفظ و تقویت عوامل مفید و موثر بر آن و تغییر و اصلاح ارزش های نامطلوب.

۱۰- توجه به دیگر ابعاد و عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای و عملکرد شغلی مدیران و انجام پژوهش های نظری و کاربردی بیشتر در این خصوص.

۱۱- پیشنهاد می شود که روانشناسان و مشاوران شغلی به رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت پذیری با میانجی گری اخلاق حرفه ای توجه نموده و آن را در مشاوره هایشان مدنظر قرار دهند.

### موازین اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

### تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می دارند.

کارمندی که دارای تعهد هنجاری است برای جبران مزایایی که از سازمان به او می رسد در سازمان می ماند و متعهدانه کار می کند، می توان گفت هر چقدر فرهنگ سازمانی در سازمان بیشتر باشد، به تعبیری به فرهنگ سازمانی ارج داده شود، آسیب های سازمانی کاهش خواهد یافت و به طور طبیعی مسئولیت پذیری افراد افزایش و بی تفاوتی کاهش خواهد یافت. فرهنگ سازمانی نه تنها قابلیت فرآیندها را تضمین می کند بلکه به نوآوری فرهنگی کمک می کند، مدیریت سازمان را تسهیل کرده و بهبود می بخشد، هزینه فرآیندهای مدیریتی را کاهش می دهد، دقت و ثبات کار را تعیین می کند، انضباط کار را افزایش می دهد، احساس هویت و تعهد را در اعضا ایجاد می کند. همچنین فرهنگ سازمانی عامل کلیدی در فرهنگ کلی سازمان است که مستقیماً بر عملکرد سازمان تاثیر می گذارد. علاوه بر این، فرهنگ سازمانی، بعنوان راهی برای تحقق نیروهای حیاتی انسانی در فعالیت های مدیریتی، تلاش برای اهداف مدیریتی را تعیین می کند، خلاقیت را گسترش می دهد، گسترش و تعمیق دانش موجود، کسب دانش جدید در طول ارتباط، جستجوی راه های جدید و روش ها در فعالیت های مدیریتی را تشویق می کند، فعالیت، ابتکار و مسئولیت پذیری مدیریت کارکنان را برای اقدامات و عواقب آن تحریک می کند. این امر دستیابی به اهداف پیش بینی شده در مدت زمان کوتاه تر را با کارایی بهتر میسر می سازد. علاوه بر این، به منظور شناخت فرآیندهای مدیریت مداوم و تغییر فرهنگ مدیریت در دنیای مدرن، مناسب است که شرایط محیطی که مدیریت مدرن را تحت تاثیر قرار می دهد، مورد بررسی قرار گیرد، که منعکس کننده اثرات سبک زندگی تاریخی و کلیشه ای در فعالیت های مدیریتی می شود. نتایج این یافته پژوهش با مطالعه بهمنی [۹] همسو می باشد.

### ۶. پیشنهادهای کاربردی

۱- با توجه به نتایج فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه فرهنگ سازمانی و مسئولیت پذیری مدیران، پیشنهاد می شود که در مدارس، فرهنگ تشویق تقویت شود، چرا که یک مدیر در مقابل تشویقی که از طرف سازمان برای وی در نظر گرفته می شود، سعی می کند با تعهد و مسئولیت کاری خود جبران کند.

۲- با توجه به نتایج فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه ای مدیران، پیشنهاد می شود که مسئولان ذی ربطذ، برنامه های آموزشی توسط متخصصین مجرب برای مدیران در جهت افزایش فرهنگ سازمانی مدیران و در نتیجه بهبود اخلاق حرفه ای آنان، تدارک ببینند.

۳- با توجه به نتایج فرضیه پژوهش مبنی بر رابطه اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری مدیران، پیشنهاد می شود که مسئولان



### تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

### واژه نامه

1. Structural Equation Modeling	۱. معادلات ساختاری
2. Kadvezier	۲. کادزویر
3. Denison	۳. دنیسون
4. Carol	۴. کارول
5. Sobel	۵. سوبل
6. Docker	۶. داکر

### فهرست منابع

- and changes in corporate social responsibility in an economic downturn? *Baltic Journal of Management, developing country context. Journal of Business Ethics*, 2022; 72(3): 243-262.
- [7] Fallah J. Investigating professional ethics on the organizational culture studied by the employees of the academic jihad organization of Gilan province. Master's thesis, Qadeer-Langrod Institute of Higher Education, Department of Management. 2022. [Persian]
- [8] Pourhaider R, Hosni M, Morteza Nejad N, Samari M. Structural relationships of organizational trust, professional ethics and organizational structure with school effectiveness with the mediating role of teacher performance evaluation, *Education and Evaluation*, 2018; (47):93-116 [Persian]
- [9] Bahmani S. The role of organizational culture in professional ethics with the mediation of ethical leadership of elementary teachers in Khosuf city. Master's thesis, Birjand University, Faculty of Educational Sciences and Psychology. 2019. [Persian]
- [10] Kurzman PA. Workplace ethics: Issues for human service professionals in the new millennium. 2018.
- [11] Nazari Z. Investigating the impact of organizational culture on the professional ethics of the employees of the cultural and artistic organization of Tehran municipality. Master's thesis, Payam Noor University of Tehran Province, Payam Noor Center, West Tehran. 2018. [Persian]
- [12] Yousefi Y, Nasr Esfahani AS, Kazemi Y. The state of compliance with the human dimension of professional ethics in the judicial system, *Ethics in Science and Technology*, 2018; (2): 51-39. [Persian]
- [13] Khaledian M, Ismailpour A. Investigating the relationship between job satisfaction, professional ethics and conflict management of public library librarians in Tehran province, *Information Management and Science*, 2018; (2): 35-45. [Persian]
- [1] Benisi P. Predicting organizational memory based on organizational silence and professional ethics in school principals in Tehran, *Leadership and Educational Management*, 2018; (47):59-73. [Persian]
- [2] Moradi A, Amiri M. The relationship between organizational culture and organizational responsibility of employees: the case study of Kermanshah city. *Two quarterly journals of economic sociology and development*, 2019; 9(1): 261-282. [Persian]
- [3] Kia A, Sapi A. The position of the principles and values of professional ethics in commercial advertising, *News Sciences*, 2018; (29): 137-155. [Persian]
- [4] Allameh SM, Asgari N, Khazaei-Poul J. Investigating the effect of organizational culture on performance: emphasizing the role of knowledge sharing and organizational agility with a balanced scorecard approach, *Organizational Culture Management*, 2015; 14(2): 453-474. [Persian]
- [5] Karimi Zarchi R. Solutions to strengthen the social responsibility of the university by emphasizing the professional ethics of the employees. Master's thesis, Yazd University, Campus, Department of Humanities and Social Sciences, Faculty of Social Sciences. 2022. [Persian]
- [6] Jaakson K, Reino A, Mõtsmees P. Is there a coherence between organizational culture