



Investigating the Effect of Professional Ethics on the Organizational Commitment of Teachers and Administrators in the 3rd District of Qom Province

Mahdi Aghakarimi ^{*1}, Maryam Ali askari ², Masoumeh Keshavarz ³

1 Master's degree in educational management, University of Tehran, -Elementary Teacher

2 Master's degree in educational management, University of Tehran, -Primary School Principal

3 Masters degree in Educational Management, University of Tehran -Principal of the primary school

* **Corresponding author:** Skyfly2379@gmail.com

Received: 2024-03-18

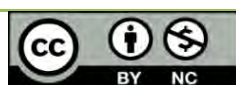
Accepted: 2024-05-04

Abstract

Professional ethics is one of the basic issues of all human societies. Currently, unfortunately, in our society, less attention is paid to professional ethics in the work environment. While in the secular West, in the knowledge related to management and organization, there is a branch called ethics of work and profession, but in our religious society, ethics has not been given enough attention in management. Based on this, the purpose of the current research is to investigate the power of professional ethics on the green behavior of teachers in District 3 of Qom province. In terms of nature and goals, this research is a descriptive-survey application; The statistical population of this research included 852 teachers and administrators of the 3rd district of Qom province in 2019, of which 119 people were estimated as the research sample based on Cochran's formula. To collect data, Grigori, Ebrahimi and Hasanpour's work ethics questionnaire was used for the green behavior of teachers and managers. In order to analyze the research hypotheses, the method of structural equation modeling was used using Smart PLS software. Based on the findings of this research and increasing the power of work ethics in order to access the green behavior of teachers and managers, it is suggested: 1: Based on the methods of modeling and Islamic modeling, the high-level managers of their organizations should be committed to complying with good work ethics in the organization in order to improve work ethics. It should not be considered as just a slogan. 2: Objective standards and practices of professional ethics and work ethics should be designed for the organization and made available to employees. Business and ethics should be considered to provide the ground for the internalization of green behavior of teachers and managers.

Keywords: Professional ethics, Organizational commitment, Education

© 2023 Journal of Mental Health in School (JMHS)



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

© 2023 The Authors.

How to Cite This Article: Aghakarimi, M. (2024). Investigating the Effect of Professional Ethics on the Organizational Commitment of Teachers and Administrators in the 3rd District of Qom Province. *JMHS*, 2(1): 59-70.





بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی معلمان و مدیران ناحیه ۳ استان قم

مهدی آقا کریمی^{۱*}، مریم علی عسکری^۲، معصومه کشاورز^۳

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران - معلم ابتدایی

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران - مدیر دبستان

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران - معلم ابتدایی

* نویسنده مسئول: Skyfly2379@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۱۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۲/۲۸

چکیده

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما، در محیط کار، کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق کار و حرفه وجود دارد، ولی در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است. بر همین اساس، هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی قدرت اخلاق حرفه‌ای بر رفتار سبز معلمان در ناحیه ۳ استان قم است. به لحاظ ماهیت و اهداف، این پژوهش کاربردی توصیفی-پیمایشی است؛ جامعه آماری این پژوهش شامل ۸۵۲ نفر از معلمان و مدیران ناحیه ۳ استان قم در سال ۱۳۹۹ بود که بر اساس فرمول کوکران، ۱۱۹ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش برآورد گردید. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه اخلاق کار گریگوری و ابراهیمی و حسن‌پور جهت رفتار سبز معلمان و مدیران استفاده شد. اطلاعات از طریق پرسشنامه‌ای که در بین ۱۱۹ نفر از معلمان و مدیران آموزش و پرورش ناحیه ۳ استان قم در سال ۱۳۹۹ توزیع شد، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای Smart PLS استفاده شد. بر اساس یافته‌های این پژوهش و افزایش قدرت اخلاق کاری به‌منظور دسترسی به رفتار سبز معلمان و مدیران، پیشنهاد می‌گردد: ۱) بر اساس روش‌های الگوبرداری و اسوه‌سازی اسلامی، مدیران رده‌بالای سازمان خود متعهد به رعایت اخلاق حسنه کاری در سازمان باشند تا بهبود اخلاق کاری صرفاً یک شعار قلمداد نگردد؛ ۲) معیارها و عملکردهای عینی اخلاق حرفه‌ای و اخلاق کاری مطلوب برای سازمان طراحی و در دسترس کارکنان قرار گیرد؛ ۳) در مراحل ابتدایی اجرای طرح، مزایا و تشویقات مادی و معنوی برانگیزاننده و مناسبی برای افرادی در سازمان که تعهد بالایی کاری و اخلاقی دارند در نظر گرفته شود تا زمینه درونی سازی رفتار سبز معلمان و مدیران فراهم گردد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی، آموزش و پرورش

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه سلامت روان در مدرسه محفوظ است.

شیوه استناد به این مقاله: آقا کریمی، مهدی (۱۴۰۳) بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی معلمان و مدیران ناحیه ۳ استان قم.

فصلنامه سلامت روان در مدرسه، ۲(۱): ۷۰-۵۹.

مقدمه

لغت‌نامه‌ها آورده‌اند، عبارت است از: عادت، رویه، سنجیه و امثال آن. اخلاق سازمانی عبارت از نظام ارزش‌ها و الگوهای اساسی رفتار در سازمان است که در طول زمان شکل گرفته و توسط اعضا مورد قبول واقع شده است. اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان

ریشه واژه اخلاق نشأت گرفته از واژه یونانی ethicos به معنی اقتدار رسوم و سنت است. اخلاق از نظر لغوی جمع خلق یا خُلُق است که در منابع دینی هم آمده است. واژه خُلُق چنان‌که

نشده است. ضعف در سیستم اخلاق کاری، به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان منجر می‌شود و در این صورت، انرژی سازمان به منفی تبدیل می‌شود و به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آنکه صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم‌کاری و غیره خواهد شد. نیروی انسانی متعهد به اخلاق کاری و ارزش‌های سازمانی نه تنها عاملی برای برتری سازمان نسبت به سازمان دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایداری برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود. در واقع امروزه سازمان‌هایی موفق هستند که کارکنان توانمند، متعهد و اخلاق مدار دارند (Dumont و همکاران ۲۰۱۷).

اخلاق کاری باعث می‌شود بهره‌وری بیشتر شود، کیفیت محصول تولیدی بالاتر رود، رضایت شغلی بیشتر گردد، غیبت از کار کمتر شود و سرعت کار فزونی یابد که حاصل آن موفقیت سازمان در دستیابی به اهداف است. بر همین اساس، اخلاق کاری برای مسئولان سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد و یک عامل مهم در استخدام کارکنان به شمار می‌آید (Chaudhary، ۲۰۱۹).

تدوین منشور اخلاقی کارکنان که دربرگیرنده ارزش‌های فرهنگی جامعه و اخلاقیات موردنظر سازمان باشد یکی از زمینه‌های مهم محسوب می‌شود، که بر اساس آن، اعضای سازمان از یک سرمشق و رهنمود کلی اخلاقی و ارزشی تبعیت کرده و فرهنگی منسجم در سازمان به وجود می‌آید. ابعاد تبیین‌کننده اخلاق کار شامل موارد زیر است:

۱. روابط سالم و انسانی در محیط کار: روابط انسانی توان برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن وجود شخصیت و ویژگی‌های فردی و همه تفاوت‌هایی که با یک فرد دارند، در نظر گرفته می‌شود.

۲. دل‌بستگی و علاقه به کار: ویژگی‌های مربوط به برآوردن انتظارات و توقع‌های شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت‌های شغلی را توصیف می‌کند.

۳. پشتکار و جدیت در کار: سخت‌کوشی و تلاش که نشان دهند اعتقاد به انجام کارهای سخت است از ابعاد اخلاق کار است و از ویژگی‌های این بعد می‌توان، به میزان رغبت در کار، وظیفه‌شناسی در کار، سخت‌کوشی، سماجت و اصرار در کار و خیرگی در کار را نام برد.

۴. روح جمعی و مشارکت در کار: روح جمعی یکی از مهم‌ترین ملزومات فعالیت‌های جمعی در هر جامعه برشمرده و در تعریف جامعه‌شناختی دلگرمی جمعی، افراد باید همواره به گروه متعصب و تمامی تلاش خود را بکار گیرند تا بقا و دوام آن حفظ شود (فرهادی نژاد و همکاران، ۱۳۹۸).

سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. برای این منظور از پرسشنامه اخلاق کار استفاده می‌شود. بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کاری و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد. اخلاق کار ضعیف بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر است و می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. امروزه مبحث اخلاقیات سازمانی و حرفه‌ای نقش پراهمیتی در جهان یافته است، به گونه‌ای که دانشگاه‌های سراسر جهان را برای ایجاد و تدوین برنامه‌های آموزشی در راستای درک، بهبود و توسعه آن به تکاپو انداخته است. از سوی دیگر اخلاق کار در قسمت‌های مختلف آموزش و پرورش به دلیل رسالت و فلسفه وجودی آن‌ها که تأمین رضایتمندی افراد جامعه است، اهمیت بیشتری، نسبت به سایر سازمان‌ها دارد. انجام وظیفه در آموزش و پرورش دقت زیادی را می‌طلبد. چه بسا اهمال و کوچک‌ترین اشتباه در کار، شرایط کاری کارمندان را به خطر اندازد و موجب نارضایتی ارباب‌رجوع شود. نگرش‌های زیست‌محیطی به طرز قابل‌توجهی رفتارهای زیست‌محیطی را پیش‌بینی می‌نمایند. محافظین محیط‌زیست یک نگرش مثبت، مشتاقانه و مسئولانه نسبت به حفاظت از محیط‌زیست دارند. هنجارهای فردی و اجتماعی می‌تواند به‌عنوان یک بستر مهم برای بروز رفتارهای زیست‌محیطی باشد. هنجار، انتظارات دیگران از فرد یا انتظارات فرد از خود در خصوص چگونگی اقدامات او در یک شرایط خاص اجتماعی است. اگر برای یک رفتار مشخص هنجار اجتماعی وجود داشته باشد، افراد آن رفتار را از خود بروز خواهند داد. (مهدی آقاقریمی، ۱۴۰۲)

۲- بیان مسئله

بی‌تردید انسان‌ها از بعد ارزش‌های فردی دارای ویژگی‌های اخلاقی متفاوتی هستند که رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد، به طوری که اخلاقی بودن یا نبودن رفتار افراد می‌تواند منجر به پیامدهای مثبت و منفی در سطح سازمان شود. هدف اصلی پژوهش بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی معلمان و مدیران ناحیه ۳ استان قم است.

اخلاق کاری یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما، در محیط کار، کمتر به اخلاق کاری توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق کار وجود دارد، ولی در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی

هرچه مردم در خصوص محیط زیست بیشتر بدانند رفتارهای متناسب بیشتری نیز از خود بروز می‌دهند. آگاهی زیست محیطی یکی از مهم ترین متغیرهای پیش بین رفتار سبز است. دانش در مورد موارد قابل بازیافت، روش های بازیافت و فرایندهای دفع ضایعات بر رفتارهای کارکنان مؤثر است. افراد با سطح بالاتری از دغدغه مندی زیست محیطی بیشتر در رفتارهای سبز سازمانی مشارکت خواهند نمود. دغدغه زیست محیطی به عنوان آگاهی و نگرش فردی نسبت به خطرات زیست محیطی تعریف می‌شود که بشر با آن روبه‌رو است (حسن پور و ابراهیمی، ۱۳۹۹).

یکی از راه های انگیزش کارکنان به مشارکت در رفتارهای سبز، نشان دادن تعهد به این گونه رفتارها توسط خود رهبران است. همچنین ایفای نقش رهبری سبز و انتقال دادن سیاست های سبز توسط مدیران بر ارتقای رفتار سبز کارکنان مؤثر است. این امر برای مدیران میانی مهم تر است؛ چراکه با کارکنان در ارتباط مستمر و نزدیک بوده، بنابراین بیش تر می‌توانند بر رفتار سبز ایشان مؤثر باشند (فرخی و همکاران، ۱۳۹۹).

رفتار سبز رهبری، یکی از روش های یادگیری افراد، مشاهده رفتارها و اقدام به عمل آمده توسط دیگران است. یکی از راه های انگیزش کارکنان به مشارکت در رفتارهای سبز، نشان دادن تعهد به این گونه رفتارها توسط خود رهبران است. همچنین ایفای نقش رهبری سبز و انتقال دادن سیاست های سبز توسط مدیران بر ارتقای رفتار سبز کارکنان مؤثر است. این امر برای مدیران میانی مهم تر است؛ چراکه با کارکنان در ارتباط مستمر و نزدیک بوده، بنابراین بیشتر می‌توانند بر رفتار سبز ایشان مؤثر باشند. نگرش و مشارکت فردی مدیریت ارشد و مدیران میانی و توانایی ایشان در سخن گفتن در خصوص پایداری محیط زیست برای سازمان بسیار حیاتی است. رهبرانی که نسبت به حفظ محیط زیست احساس مسئولیت نشان می‌دهند، اصلی ترین منبع الهام برای کارکنان هستند. نقش مدیران را در تقویت رفتار سبز کارکنان مؤثر می‌دانند؛ بنابراین، رفتار رهبران بر قصد کارکنان به اقدامات زیست محیطی اثرگذار است.

۳- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۳-۱- مبانی نظری

اخلاق

اخلاق یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است، مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است؟ امروزه سرمایه انسانی حیاتی ترین عنصر راهبردی و اساسی ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان است و پیشرفت و ترقی جامعه را نیز به دنبال خواهد داشت (Dumont و همکاران ۲۰۱۷).

از نظر کلی اخلاق کاری در ادیان یکتا پرست اشاره ای است به مجموعه آموزه های دینی که بر مبنای آن ها افراد نحوه کار و فعالیت خود را تنظیم نموده و به پیش می‌برند. بر این اساس اخلاق کاری، بخشی از اخلاق زندگی محسوب می‌شود.

پژوهشگران رفتار سبز کارکنان را تحت عنوان رفتار فرا نقشی مورد ملاحظه قرار داده اند. به گونه ای که کمک های افراد در محیط کار فراتر از الزامات نقشی است که برای آن ها تعیین شده است و به طور مستقیم و آشکار از طریق سیستم پاداش سازمان مورد تقدیر قرار نمی‌گیرد. رفتار سبز سازمانی به عنوان میل و انگیزه کارکنان در فراتر رفتن از الزامات رسمی شغل به منظور یاری کردن یکدیگر، همسو کردن منافع فردی با منافع سازمانی و داشتن علاقه ای واقعی نسبت به فعالیت ها و مأموریت سازمان است (حسن پور و ابراهیمی، ۱۳۹۹).

کارکنان بیش از یک سوم زمان خود را در محیط کار سپری می‌کنند. مدیریت منابع انسانی سبز باید با در نظر گرفتن تمهیدات لازم رفتارهای کارکنان را در راستای اهداف زیست محیطی هدایت کند. به این ترتیب انتظار می‌رود رفتار زیست محیطی کارکنان در محیط کار به طور قابل ملاحظه ای به کاهش یا حذف اثر منفی و مضر اقدامات کارکنان بر محیط طبیعی و بشر ساز یاری رساند. همچنین در سایه چنین رفتارهایی می‌توان رفتار مصرف سبز مشتریان را تقویت کرد (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۵).

اخلاق کار در کسب و کار امروز مهم است، زیرا رفتار افراد یک سازمان به شدت به موفقیت و حفظ موقعیت آن سازمان کمک می‌کند و باعث تحریک کارکنان برای وابستگی زیاد به وظایفشان می‌شود. اخلاق کار را می‌توان به عنوان یکی از عوامل اصلی که به عملکرد موفق در یک محیط رقابتی منجر می‌شود و بی توجهی به آن می‌تواند مشکلات درخور توجهی برای سازمان به وجود آورد در نظر گرفت. در همین راستا در نظر گرفتن اخلاق کار در سازمان ها اهمیت ویژه ای دارد در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان ها، پرداختن به اخلاق و ارزش های اخلاقی یکی از الزامات است، زیرا نماد و تصویر بیرونی سازمان ها را رفتار اخلاقی آن ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان ها وجود دارد. امروزه به منظور کاهش اثرات زیان بار سازمان ها، فشارهای روزافزونی برای استقرار نظام مدیریت سبز وجود دارد. (آقا کریمی و دیگران، ۱۴۰۲)

یک نظام مدیریت سبز در صورتی موفق عمل خواهد کرد که نقش حیاتی رفتارهای انسانی در فرایندهای "سبز" را نادیده نگرفته و در تقویت چنین رفتارهای زیست محیطی همت گمارد.

اخلاق کاری

مجموعه ارزش‌ها و هنجارهایی است که کارکنان در انجام کار مورد استفاده قرار می‌دهند. اخلاق کاری، متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو است. ارزش‌ها و باورهای مورد پذیرش بر رفتار اجتماعی افراد که به‌عنوان جزء مهمی از رفتارهای انسانی به شمار می‌رود تأثیر کامل دارد. بنابراین اخلاق کاری پایه اصلی سرمایه‌ملتها را تشکیل می‌دهد و اخلاق کاری مهم‌ترین عامل فرهنگی توسعه در سازمان‌های اداری محسوب می‌شود (Kura, 2016).

رفتار سبز معلمان

رفتار سبز معلم عبارت است از هرگونه رفتار فردی قابل اندازه‌گیری در بستر محیط کاری که به تحقق اهداف مرتبط با پایداری زیست‌محیطی کمک می‌کند. کارکنانی که چنین رفتاری دارند بزرگ‌ترین دارایی آموزش و پرورش برای دستیابی به پایداری و توسعه پایدار هستند. به همین خاطر در مدیریت رفتار سازمانی امروز بر این نوع رفتارها تمرکز بسیاری می‌شود (Luu و Vo, 2018).

۲-۳- مروری بر مطالعات گذشته

حسن‌پور و ابراهیمی (۱۳۹۹)، در تحقیقی با عنوان: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر رفتار سبز کارکنان با تکنیک به بررسی پرداختند. این پژوهش از جهت هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل مدیران ارشد صنعت با سابقه فعالیت در حوزه منابع انسانی بود. با بررسی ادبیات رفتار سبز کارکنان و با به‌کارگیری نظر خبرگان با استفاده از تکنیک دلفی فازی در غربالگری عوامل، ۱۵ عامل مؤثر بر رفتار سبز کارکنان شناسایی و در ۴ گروه عوامل هنجاری (ارزشی)، عوامل اطلاعاتی، عوامل مدیریتی و حمایتی و عوامل محیطی دسته‌بندی شد. نتایج نشان داد عوامل مدیریتی و حمایتی، عوامل هنجاری (ارزشی) و عوامل محیطی رتبه یک تا چهار را کسب نمودند.

فرخی و همکاران (۱۳۹۹)، در تحقیقی با عنوان: تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار محیط‌زیست‌گرایانه کارکنان با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر ارزش‌های سبز فردی و فرهنگ خدمت به بررسی پرداختند. جامعه آماری شامل ۱۵۰ نفر از کارکنان شهرداری مرکزی اصفهان می‌باشند که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۸۰۱ نفر از طریق جدول مورگان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. روایی با استفاده از روش‌های روایی محتوا، واگرا و همگرا مورد بررسی قرار گرفت و پایایی نیز از طریق

آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد تأیید قرار گرفت. نتایج نشان داد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای محیطی کارکنان تأثیر دارد و ارزش‌های زیست‌محیطی رابطه بین آموزش و توسعه سبز بر رفتار طرفدار محیط‌زیست کارکنان و رابطه مدیریت عملکرد سبز بر رفتار طرفدار محیط‌زیست کارکنان را تعدیل می‌کند اما بر روی رابطه انتخاب استخدام سبز بر رفتار طرفدار محیط‌زیست کارکنان نقش تعدیلی ندارد. همچنین فرهنگ خدمت تنها رابطه بین استخدام سبز بر رفتار طرفدار محیط‌زیست کارکنان را تعدیل نموده است و بر سایر روابط تأثیر تعدیلی نداشته است.

معیدفر (۱۳۸۵) در مطالعه‌ای با عنوان « اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی » نتیجه‌گیری کرد که عواملی همچون بیگانگی اجتماعی و سیاسی، انتظارات برآورده نشده انزوای فردی و کناره‌گیری از محیط اجتماعی و ارزش‌های جمعی، احساس بی‌عدالتی اجتماعی و سازمانی و درنهایت مشارکت نکردن سازمانی و اجتماعی، مؤلفه‌هایی هستند که اعضای سازمان‌های دولتی را به میزانی که باسوادتر، شهروندتر و از نظر پایگاه اجتماعی بالاتر قرار می‌گیرند، تهدید می‌کند.

توکلی و همکاران (۱۳۹۷)، ارائه مدل ساختاری مدیریت منابع انسانی سبز بر مبنای نظام‌های مدیریت منابع انسانی نتیجه‌گیری کردند با توجه به ارتباط تمامی ابعاد سرمایه روان‌شناختی با ادراک از عملکرد شغلی و تعهد سازمانی و نقش پیش‌بینی‌کننده سرمایه روان‌شناختی می‌توان گفت که سرمایه‌گذاری برای افزایش سرمایه روان‌شناختی موجبات بهبود تعهد کارکنان و بهینه‌سازی عملکرد شغلی را فراهم می‌کند. به‌علاوه □ بعد مثبت اندیشی از سرمایه روان‌شناختی به دلیل قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بیشتر، قابلیت تأمل بیشتری دارد.

Andam و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی درباره ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان به این نتیجه رسیدند که " اخلاق کاری اثر مثبت و مستقیمی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد "

Nezam ben Salahedden و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان « رابطه بین اخلاق کاری و عملکرد شغلی » که روی ۷۵۱ نفر از کارکنان ادارات مالزی انجام دادند، دریافتند اخلاق کار به‌طور درخور توجهی بر عملکرد شغل تأثیر می‌گذارد. این پژوهش اهمیت اخلاق کاری در بهبود عملکرد شغلی را نشان داد.

۴- هدف پژوهش هدف اصلی پژوهش:

بررسی تأثیر قدرت اخلاق کاری بر رفتار سبز معلمان و مدیران آموزش و پرورش ناحیه ۳ استان قم

اجرا گردید، تأیید شد و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۸۱ درصد به دست آمده است. با استفاده از آمار توصیفی شامل جنسیت، سنی پاسخگویان، سابقه کاری، مدرک به همراه جدول و نمودارها و با استفاده از آمار استنباطی شامل: پایایی متغیرها و تحلیل عاملی تأییدی شامل بار عاملی، ضرایب و معناداری مسیر بین متغیرها به بررسی ارتباط بین مقوله‌های رفتاری پرداخته شد. همچنین داده‌ها با استفاده از نرم افزار Smart PLS در سطح خطاب ۵ درصد مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

۶-۲ - جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری در این پژوهش، معلمان و مدیران آموزش و پرورش ناحیه ۳ استان قم است. انتخاب این گروه برای این پژوهش به دو دلیل است. بدیهی است که اگر جامعه مورد نظر بزرگ و حجم و تعداد افراد آن زیاد باشد مطالعه کل جامعه مشکل است.

بنابراین جهت سهولت و صرفه جویی در وقت، انرژی و بودجه می‌توان از روش نمونه‌گیری استفاده کرد و نتایج را به جامعه تعمیم داد. انتخاب نمونه به صورت نمونه در دسترس صورت گرفت و پرسشنامه بین معلمان و مدیران آموزش و پرورش ناحیه ۳ قم توزیع گردید. حجم نمونه با استفاده از فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$N = \left(\frac{Z_{\alpha}^2 \cdot \sigma}{\varepsilon} \right)$$

$$\sigma = \left(\frac{\text{Max}(xi) - \text{Min}(xi)}{6} \right)$$

از آنجایی که پرسشنامه با طیف لیکرت پنج درجه‌ای استفاده شده است، بزرگ‌ترین مقدار پنج و کوچک‌ترین مقدار یک خواهد بود؛ بنابراین انحراف معیار ۰.۶۶ می‌گردد. این مقدار بیشینه انحراف معیار است (آذر و مؤمنی، ۱۳۸۶). با سطح اطمینان ۹۰٪ و دقت برآورد ۱۰٪ حجم نمونه برابر است با ۱۱۹ نفر. با در نظر گرفتن پرسشنامه‌هایی که امکان برگشت آن‌ها وجود نداشت ۲۵۸ پرسشنامه بین اعضای جامعه توزیع شد؛ که نهایتاً ۱۱۹ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

۷- یافته‌ها

۷-۱ - نتایج آزمون مدل

فراوانی جنسیت

در جدول زیر اطلاعات مربوط به افراد برحسب جنسیت نشان داده می‌شود. بیشترین فراوانی مربوط به مردان با فراوانی ۹۶ نفر و درصد فراوانی ۸۰/۷۶٪ و گروه زنان با ۳۲ نفر و درصد فراوانی ۱۹/۳۳٪ در رتبه دوم قرار می‌گیرند.

اهداف فرعی:

- ۱- بررسی قدرت اخلاقی و عملکرد پایدار معلمان و مدیران آموزش و پرورش ناحیه ۳ استان قم
- ۲- بررسی قدرت اخلاقی و اجتناب از آسیب معلمان و مدیران آموزش و پرورش ناحیه ۳ استان قم
- ۳- بررسی قدرت اخلاقی و مراقبت معلمان و مدیران آموزش و پرورش ناحیه ۳ استان قم
- ۴- بررسی قدرت اخلاقی و نفوذ بر دیگران معلمان و مدیران آموزش و پرورش ناحیه ۳ استان قم
- ۵- بررسی قدرت اخلاقی و ابتکار عمل معلمان و مدیران آموزش و پرورش ناحیه ۳ استان قم

۵- فرضیه‌های پژوهش فرضیه اصلی:

قدرت اخلاق کاری بر رفتار سبز معلمان و مدیران آموزش و پرورش ناحیه ۳ استان قم مؤثر است.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱- قدرت اخلاقی معلمان و مدیران بر عمل پایدار تأثیر دارد.
- ۲- قدرت اخلاقی معلمان و مدیران بر اجتناب از آسیب تأثیر دارد.
- ۳- قدرت اخلاقی معلمان و مدیران بر مراقبت تأثیر دارد.
- ۴- قدرت اخلاقی معلمان و مدیران بر نفوذ بر دانش آموزان تأثیر دارد.
- ۵- قدرت اخلاقی معلمان و مدیران بر ابتکار عمل تأثیر دارد.

۶- روش تحقیق

۶-۱ - نوع پژوهش

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات رفتاری است. که در سطح آموزش و پرورش ناحیه ۳ استان قم طی ۶ ماهه اول سال ۱۳۹۹ انجام گردید. جامعه آماری شامل ۱۱۹ نفر از بین ۸۵۲ نفر معلمان و مدیران آموزش و پرورش ناحیه ۳ استان قم است. جهت ورود به مطالعه انتخاب شد به این شکل که تمام معلمان و مدیران شناس یکسان را برای ورود به مطالعه داشتند و حجم نمونه مورد نیاز از طریق مراجعه به کارگزینی آموزش و پرورش و انتخاب تصادفی از بین لیست ارائه شده فراهم شد. سابقه کاری کمتر از ۵ سال در آموزش و پرورش به دلیل احتمال عدم آشنایی کامل با فضای آموزش به عنوان معیار خروج در نظر گرفته شد. در تحقیق حاضر از افراد مورد مطالعه قبل از ورود به مطالعه رضایت آگاهانه اخذ گردید. پرسشنامه اخلاق کار گریگوری که شامل ۳۲ سؤال پرسشنامه و رفتار سبز کارکنان شامل ۱۸ سؤال بود. روایی این پرسشنامه توسط ابراهیمی و حسن پور (۱۳۹۹)

فراوانی میزان تحصیلات

در جدول زیر اطلاعات مربوط به افراد برحسب میزان تحصیلات نشان داده می‌شود. بیشترین فراوانی مربوط به دارندگان مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس با فراوانی ۵۶ نفر (۵۴/۲۶ درصد) است. دسته بعدی لیسانس‌ها هستند با فراوانی ۵۰ نفر (۴۲/۰۲) و در رده‌های بعدی دکتری‌ها (۲/۲۵ درصد) و کمتر از لیسانس‌ها (۰/۴۸ درصد) قرار دارند.

جدول ۴: جدول فراوانی میزان تحصیلات در بین پاسخگویان

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از لیسانس	۱	۸۴/۰%
لیسانس	۵۰	۰۲/۴۲%
فوق لیسانس	۶۵	۶۲/۵۴%
دکتری	۳	۵۲/۲%
مجموع	۱۱۹	۱۰۰%

فراوانی میزان سابقه شغلی در جدول زیر اطلاعات مربوط به افراد برحسب سابقه‌ی شغلی نشان داده می‌شود. بیشترین فراوانی مربوط به گروه ۵ تا ۱۰ سال با فراوانی ۵۶ نفر (۵۴/۲۶ درصد) است. دسته بعدی پاسخگویان با سابقه‌ی بیشتر از ۲۰ سال هستند با فراوانی ۷۳ نفر (۳۱/۹۰ درصد) و در رتبه‌های بعدی گروه پاسخگویان با تجربه‌ی کاری ۱۰ تا ۱۵ سال با فراوانی ۱۰ نفر (۴/۸ درصد) و ۱۵ تا ۲۰ سال با فراوانی ۵/۸۸ درصد) قرار دارند.

جدول ۵: جدول فراوانی میزان سابقه شغلی در بین پاسخگویان

میزان سابقه شغلی	فراوانی	درصد فراوانی
۵ تا ۱۰ سال	۶۵	۶۲/۵۴%
۱۰ تا ۱۵ سال	۱۰	۴/۸%
۱۵ تا ۲۰ سال	۷	۸۸/۵%
بیشتر از ۲۰ سال	۳۷	۰۹/۳۱%
مجموع	۱۱۹	۱۰۰%

جدول ۱: فراوانی متغیر جنسیت

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۹۶	۶۷/۸۰%
زن	۲۳	۳۳/۱۹%
مجموع	۱۱۹	۱۰۰%

فراوانی سن

در جدول زیر اطلاعات مربوط به افراد برحسب سن نشان داده می‌شود. بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۳۰-۴۵ سال (۶۶/۹۳ درصد) است بعد از آن گروه سنی بالاتر از ۵۰ سال (۲۲/۹۶ درصد) قرار دارد و کمترین فراوانی نیز مربوط به گروه سنی ۴۵ تا ۰۵ سال با درصد فراوانی ۱۰/۲۹٪ است.

جدول ۲: جدول فراوانی سنی پاسخگویان

گروه‌های سنی	فراوانی	درصد فراوانی
۳۰ تا ۵۴ سال	۷۹	۳۹/۶۶%
۴۵ تا ۵۰ سال	۱۳	۹۲/۱۰%
بالاتر از ۵۰ سال	۲۷	۶۹/۲۲%
مجموع	۱۱۹	۱۰۰%

فراوانی رشته‌ی تحصیلی

در جدول زیر اطلاعات مربوط به افراد برحسب رشته تحصیلی نشان داده می‌شود. بیشترین فراوانی مربوط به گروه دانش‌آموختگان مدیریت آموزشی و روان‌شناسی (۸۷/۳۹ درصد) است بعد از آن کامپیوتر و بازرگانی (۹/۲۴ درصد) قرار دارد و کمترین فراوانی نیز مربوط به فارغ‌التحصیلان رشته حسابداری و سایر رشته‌ها با درصد فراوانی ۱/۸۶ است.

جدول ۳: جدول فراوانی رشته تحصیلی پاسخگویان

گروه‌های تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی
علوم تربیتی، مدیریت آموزشی و روانشناسی	۱۰۴	۳۹/۸۷%
کامپیوتر و بازرگانی	۱۱	۲۴/۹%
حسابداری	۲	۶۸/۱%
غیره	۲	۶۸/۱%
مجموع	۱۱۹	۱۰۰%

توصیف متغیرهای پژوهش:
بررسی وضعیت متغیر وابسته

جدول ۶: توصیف متغیرهای وابسته

متغیر	مینیمم	ماکزیمم	میانگین	انحراف معیار
رفتار سبز معلم و مدیر	۶/۲	۸/۴	۸۶/۳	۴۶/۰
عملکرد پایدار	۴/۱	۵	۸۷/۳	۵۱/۰
اجتناب از آسیب	۴/۲	۶/۴	۶۳/۳	۴/۰
مراقبت	۱	۶/۴	۷۸/۲	۵۱/۰
نفوذ بر دانش آموزان	۶۷/۱	۳۳/۴	۵۹/۳	۴۳/۰

جدول ۸: نتایج تحلیل عاملی تأییدی شامل بار عاملی متغیرهای مشاهده‌پذیر

متغیر	گویه ها	بار عاملی
عملکرد پایدار	IU	۰/۶۷۴
	QM	۷۴۸/۰
	SC	۷۰۵/۰
	SD	۷۷۵/۰
	SJ	۷۵۴/۰
	sk	۷۴۵/۰
اجتناب از آسیب	C1	۸۳۷/۰
	C2	۸۸۲/۰
	C3	۸۸۲/۰
	C4	۱۶۴/۰
	I1	۶۲۴/۰
مراقبت	I2	۰۱۷/۰
	I3	۸۶۰/۰
	I4	۲۴۹/۰
	I5	۵۲۵/۰
	نفوذ بر دانش آموزان	P1
P2		۶۷۴/۰
P3		۶۳۶/۰
P4		۷۶۲/۰
P5		۷۰۰/۰
P6		۷۲/۰
P7		۷۷۰/۰
P8		۷۵۳/۰
P9		۷۵۶/۰
ابتکار عمل معلم و مدیر	QC1	۶۰۷/۰
	QC2	۲۹۴/۰
	QC3	۶۶۳/۰
	QC4	۶۶۲/۰

نتایج به دست آمده نشان می‌دهند: میانگین نمره‌های متغیر رفتار سبز معلم ۳/۸۶ است. کمترین مقدار آن ۲/۶ و بیشترین مقدار ۴/۸ است. با توجه به نزدیک بودن مقدار میانگین متغیر مذکور به میانگین مورد انتظار (به دلیل استفاده از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت)، می‌توان نتیجه گرفت، پاسخگویان وضعیت این متغیر را در حد متوسط ارزیابی نموده‌اند.

آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی:

جدول ۷: ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
رفتار سبز معلم و مدیر	۸۱۱/۰	۷۳۴/۰
عملکرد پایدار	۸۱۹/۰	۸۳۹/۰
اجتناب از آسیب	۸۲۱/۰	۸۶۹/۰
مراقبت	۸۴۱/۰	۷۸۷/۰
نفوذ بر دانش آموزان	۸۱۵/۰	۷۷۹/۰

پایایی متغیرهای مشاهده‌پذیر (بار عاملی)
برای اندازه‌گیری روایی سازه از تحلیل عاملی استفاده می‌شود. در این روش؛ بار عاملی گویه‌ها (مؤلفه‌ها) اندازه‌گیری می‌شود. اگر بار عاملی استاندارد ۰/۷۰۷ باشد، توان دوم R ۰/۵ خواهد بود که نشان می‌دهد حداقل نیمی از واریانس نشانگر توسط متغیر پنهان توضیح داده می‌شود؛ اما در حالت کلی رسیدن به مدلی که تمامی بارهای تعاملی استانداردش بیش از ۰/۷۰۷ باشد، مشکل است، بنابراین تمامی بارهای بیش از ۰/۵ در مدل حفظ می‌شوند و بارهای کمتر، گام‌به‌گام حذف می‌شوند تا بالاخره تمامی بارها بیش از ۰/۵ باشند. در زیر به بررسی بار عاملی سازه‌های مدل پرداخته می‌شود:

همچنین برای چک کردن معنی‌داری روابط می‌توان از p -value استفاده کرد. اگر این مقدار کوچک‌تر از $0/50$ بود رابطه‌ی بین دو متغیر معنی‌دار است در غیر این صورت نتوانسته‌ایم رابطه‌ی معنی‌داری با 59% اطمینان پیدا کنیم. همچنین از شکل فوق، مقدار ضریب مسیر بین متغیرها استخراج شده است. ضریب مسیر شدت رابطه بین دو متغیر را نشان می‌دهد؛ بنابراین هرچه مقدار ضریب مسیر بزرگ‌تر باشد شدت رابطه بین دو متغیر بیشتر است.

50/0	QC5
009/0	QC6
030/0	QC7
720/0	QC8
639/0	QC9

۸- نتایج کلی

در بررسی فرضیه‌ها چنانچه مقدار آماره t بزرگ‌تر از $1/69$ باشد، رابطه‌ی بین دو متغیر با 59% اطمینان معنی‌دار است.

جدول ۱۰: جدول خلاصه ضرایب و معناداری مسیر بین متغیرها

تأثیر	ضریب مسیر (β)	آماره t	p -value	نتیجه آزمون
عمل پایدار -> قدرت اخلاقی	319/0	242/2	010/0	تأیید
اجتناب از آسیب -> قدرت اخلاقی	219/0	756/3	000/0	تأیید
مراقبت -> قدرت اخلاقی	123/0	234/2	039/0	تأیید
نفوذ بر دیگران -> قدرت اخلاقی	135/0	216/2	036/0	تأیید
ابتکار عمل -> قدرت اخلاقی	284/0	927/2	002/0	تأیید

دارد. همچنین با توجه به اینکه ضریب مسیر $0/123$ است شدت رابطه بین دو متغیر ضعیف است.

• **فرضیه چهارم:** قدرت اخلاقی بر نفوذ روی دیگران تأثیر دارد.

با توجه به مقدار آماره t بزرگ‌تر از $1/69$ است، همچنین مقدار p -value کوچک‌تر از $0/50$ است، لذا بین دو متغیر قدرت اخلاقی و نفوذ روی دیگران با اطمینان 59% رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه چهارم تحقیق تأیید می‌شود. قدرت اخلاقی بر نفوذ روی دیگران تأثیر دارد. همچنین با توجه به اینکه ضریب مسیر $0/135$ است شدت رابطه بین دو متغیر متوسط است.

• **فرضیه پنجم:** قدرت اخلاقی بر ابتکار عمل تأثیر دارد. با توجه به مقدار آماره t بزرگ‌تر از $1/69$ است، همچنین مقدار p -value کوچک‌تر از $0/50$ است، لذا بین دو متغیر قدرت اخلاقی و ابتکار عمل کارمندان با اطمینان 59% رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه پنجم تحقیق تأیید می‌شود. قدرت اخلاقی بر ابتکار عمل تأثیر دارد. همچنین با توجه به اینکه ضریب مسیر $0/284$ است شدت رابطه بین دو متغیر قوی است.

۹- نتیجه‌گیری

رفتارهای زیست‌محیطی و رفتار سبز کارکنان، نوعی از رفتار است که به‌طور مستمر به دنبال حداقل نمودن اثر منفی اقدامات افراد بر محیط طبیعی و بشر ساز است. مطالعات تجربی نشان داده است افرادی که به اخلاقیات و مسائل اخلاقی اعتقاد زیادی

فرضیه اول: قدرت اخلاقی بر عمل پایدار تأثیر دارد.

با توجه به مقدار آماره t کوچک‌تر از $1/69$ است، همچنین مقدار p -value بزرگ‌تر از $0/50$ است، لذا بین دو متغیر قدرت اخلاقی و عمل پایدار، با اطمینان 59% رابطه معناداری وجود ندارد؛ بنابراین فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود؛ یعنی قدرت اخلاقی بر عمل پایدار تأثیر دارد. همچنین با توجه به اینکه ضریب مسیر $0/19$ است شدت رابطه بین دو متغیر بسیار قوی است.

• **فرضیه دوم:** قدرت اخلاقی بر اجتناب از آسیب تأثیر دارد.

با توجه به مقدار آماره t بزرگ‌تر از $1/69$ است، همچنین مقدار p -value کوچک‌تر از $0/50$ است، لذا بین دو متغیر قدرت اخلاقی و اجتناب از آسیب با اطمینان 59% رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌شود؛ که می‌توان گفت: قدرت اخلاقی بر اجتناب از آسیب تأثیر دارد. همچنین با توجه به اینکه ضریب مسیر $0/912$ است شدت رابطه بین دو متغیر متوسط است.

• **فرضیه سوم:** قدرت اخلاقی بر مراقبت تأثیر دارد.

توجه به مقدار آماره t کوچک‌تر از $1/69$ است، همچنین مقدار p -value بزرگ‌تر از $0/50$ است، لذا بین دو قدرت اخلاقی و مراقبت با اطمینان 59% رابطه معناداری وجود ندارد؛ بنابراین فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌شود. قدرت اخلاقی بر مراقبت تأثیر

دارند، تمایل بیشتری به مورد ملاحظه قرار دادن زندگی خوب افراد دارند. از آنجاکه افرادی که مسائل اخلاقی را مورد توجه قرار می‌دهند تمایل به ارزش نهادن به رفاه دیگران دارند، لذا رفتار شهروندی سبز راهی ممکن برای تحقق انگیزه‌های اخلاقی ایشان به منظور پایداری محیط‌زیست و جامعه‌ای مطلوب است داشتن دغدغه زیست‌محیطی به عنوان یک محرک درونی بر خواسته از آگاهی فرد نسبت به خطرات و عواقب فعالیت‌هایش است. این باعث می‌شود، فرد الزامات رفتار سبز را رعایت کند. همچنین مدیران نیز می‌توانند از طریق عوامل معینی این رفتار را تقویت نمایند. درک و تقویت رفتار زیست‌محیطی کارکنان مانند بازیافت، مدیریت ضایعات، کاهش مصرف انرژی امکان کاهش اثر منفی اقدامات افراد بر محیط و افزایش اثر مثبت آن را میسر می‌سازد. برای سنجش این عوامل می‌توان از پرسشنامه رفتار سبز کارکنان استفاده کرد. هنجارهای اجتماعی و فردی می‌تواند بدون وجود دغدغه زیست‌محیطی در فرد و یا پابندی افراد به اخلاقیات، فرد را وادار به بروز رفتار نماید. این امکان وجود دارد که جامعه هنجاری را برای رعایت رفتاری نداشته باشد. حتی فرد نیز از عواقب پیامدهای زیست‌محیطی فعالیت‌هایش اطلاعی نداشته باشد، اما صرفاً با اتکا به ارزش‌های اخلاقی مطابق با الگوهای رفتار سبز عمل نماید تا ایجاد فضایی بهتر برای زندگی دیگران را مهیا کند. نگرش و مشارکت فردی مدیریت ارشد و توانایی ایشان در سخن گفتن در خصوص پایداری محیط‌زیست برای سازمان بسیار حیاتی است. رهبرانی که نسبت به حفظ محیط‌زیست احساس مسئولیت نشان می‌دهند، اصلی‌ترین منبع الهام برای کارکنان هستند. نقش مدیران را در تقویت رفتار سبز کارکنان مؤثر می‌دانند. بنابراین، رفتار رهبران بر قصد کارکنان به اقدامات زیست‌محیطی اثرگذار است.

۱۰- پیشنهادهایی در زمینه تحقیقات آتی

در این پژوهش، تأثیر قدرت اخلاق کاری بر رفتار سبز معلمان و مدیران آموزش و پرورش ناحیه ۳ قم مورد بررسی قرار گرفت. به نظر پژوهشگر، هنوز موضوعات مختلفی در این زمینه وجود دارد که برای انجام پژوهش‌های آینده می‌تواند حائز اهمیت باشد. برخی از این موضوعات به شرح زیر است:

- ۱- شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر رفتار سبز معلمان و مدیران آموزش و پرورش کلیه نواحی قم
- ۲- تأثیر رهبری تحول‌آفرین سبز بر رفتار سبز معلمان و مدیران آموزش و پرورش کلیه نواحی قم
- ۳- بررسی اثرات چند سطحی بر رفتار سبز داوطلبانه معلمان آموزش و پرورش کلیه نواحی قم
- ۴- تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتار محیط‌زیست گرایانه معلمان آموزش و پرورش کلیه نواحی قم
- ۵- تبیین رفتار سبز کارمندان از طریق سیاست‌های پایدار زیست‌محیطی آموزش و پرورش

همچنین به منظور گسترش اخلاق کاری معلمان و مدیران پیشنهاد می‌گردد:

- ۱- بر اساس روش‌های الگوبرداری و اسوه سازی اسلامی، مدیران رده‌بالای سازمان خود متعهد به رعایت اخلاق حسنه کاری در سازمان باشند تا بهبود اخلاق کاری صرفاً یک شعار قلمداد نگردد
- ۲- معیارها و عملکردهای عینی اخلاق حرفه‌ای و اخلاق کاری مطلوب برای سازمان طراحی و در دسترس کارکنان قرار گیرد.
- ۳- در مراحل ابتدایی اجرای طرح، مزایا و تشویقات مادی و معنوی برانگیزاننده و مناسبی برای افرادی در سازمان که تعهد بالایی کاری و اخلاقی دارند در نظر گرفته شود تا زمینه درونی سازی رفتار سبز معلمان و مدیران فراهم گردد.

به منظور اعتباربخشی بیشتر به این پژوهش، نتایج این پژوهش با چند پژوهش دیگر مورد مقایسه و مشابهت یابی قرار گرفت است:

در پژوهش رابطه اخلاق کاری و کارآفرینی سازمانی (محرّم زاده و فتاحی، ۱۳۹۷) یافته‌های نتایج نشان داد که رابطه دل‌بستگی و علاقه به کار، روابط انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار با کارآفرینی سازمانی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ مثبت و معنادار است. در نتیجه مدیران برای توسعه کارآفرینی سازمانی می‌بایست به اخلاق کاری توجه کنند. در پژوهش حاضر نیز تأثیر عامل اخلاق کاری بر متغیر رفتار سبز معلمان مورد تأیید قرار گرفت، در نتیجه توجه به اخلاق کاری و گسترش آن متناسب با فرهنگ سازمانی، به منظور تعالی سازمان در بعد منظور یا در حالت تعالی مطلوب (گسترش همه‌جانبه و متوازن سازمان

- Human Resource Management, 2017; 56(4): 613-627.
- Farhadinejad M, Ali Karami S, Abdi M. Investigating the effect of green transformational leadership on green behaviors in the workplace: the mediating role of employees' environmental attitudes. Change management research paper, 2019; 11(22). [Persian]
- Farrokhi M, Amiri Z, Delavi Esfahani M. Scientific Quarterly Journal of Sustainable Human Resource Management. 2020; 2(2): 137-157. [Persian]
- Ghalavandi H, Ashrafi F, Alizadeh M. predicting work ethics based on the components of perceived organizational justice. The Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology, 2016; 12(1). [Persian]
- Gholampour M, Pourshafei H, Vasheghani Farahani A. The role of organizational culture and health on teachers' professional ethics. Ethics in Science and Technology, 2018; 14(1): 75-81. [Persian]
- Hassanpour A, Ebrahimi S. Identification and ranking of factors affecting the behavior of green workers with the DANP technique. Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies. 2020; 9(1): 702-177. [Persian]
- Kura KM. Linking Environmentally Specific Transformational Leadership and Environmental Concern to Green Behaviour at Work. *Global, Business Review*, 2016; 17(3): 1S-14S.
- Luu TT. Charismatic leadership and public service recovery performance, *Marketing Intelligence & Planning*, 2018; 36(1): 108-123.
- Moharramzadeh M, Fatahi H. The relationship between work ethics and organizational entrepreneurship. *Ethics in Science and Technology*, 2017; 13(3): 116-122. [Persian]
- Moidfar S. Work ethics and factors affecting it in government department employees. *Social welfare*. 1385; 6(23). [Persian]
- موازن 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 می‌دارند.
- تعارض منافع**
نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.
- فهرست منابع**
Agha Karimi M, Ali Asgari M, Ganji M. the future of education productivity research, the second international conference on management studies, culture and art, Tehran. 2022. [Persian]
Agha Karimi M. A Comparative-interactive study of the psychological empowerment of Iranian education workers based on the normative models implemented in Malaysia, the 7th International Conference on Management, Tourism and Technology, Penang, Malaysia. 2023. [Persian]
Andam J, Poling T L, Woehr DJ. Are there gender differences in work ethic? An examination of measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile. 2021.
Azar, A, Momeni M. statistics and its application in management (statistical analysis), second volume, fifth edition, Tehran, Semit printing. 2007. [Persian]
Chaudhary, C-J. Htt el'' evvirmmttt al policies and employee personal environmental beliefs: Interactions and outcomes, *Tourism Management*, 2019; 40: 436-446
Dumont J, Shen J, Deng X. Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values.

human resource management based on human resource management systems. Journal of Human Resource Management Research, 1397; (31):107-331. [Persian]

Nezam ben Salahedden SB, Paine JB, Bachrach DG Organization citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of management. 2019; 26(3): 513-563.

Tavakoli A, Hashemi A, Sabet A, Razeghi S. Presenting the structural model of green

