

تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی شناختی (مورد مطالعه:

آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران)

منیره کشاورز^{*۱}

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی شناختی در آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران انجام شد. روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب زمان اجرای پژوهش، مقطعی؛ برحسب نوع داده، کمی؛ برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران به تعداد ۴۰۳ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای و از طریق فرمول کوکران، تعداد ۲۷۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲)، پرسشنامه چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) و پرسشنامه توانمندسازی شناختی اسپریتز (۱۹۹۵) استفاده شد. به‌منظور سنجش روایی از روایی محتوا و سازه و به‌منظور سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی استفاده شد که ضرایب به دست آمده نشان‌دهنده روایی و پایایی مناسب ابزار بودند. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در دو بخش توصیفی (میانگین، انحراف معیار، جدول، شکل و نمودار) و استنباطی (مدلسازی معادلات ساختاری) با استفاده از نرم‌افزار LISREL-v8.80 انجام گرفت. نتایج حاصل از پژوهش نشان دادند اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی (۰,۴۲) تأثیر دارد؛ اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی شناختی (۰,۸۸) تأثیر دارد؛ توانمندسازی شناختی بر چابکی سازمانی (۰,۵۷) تأثیر دارد؛ در تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی متغیر توانمندسازی شناختی نقش میانجی دارد (۰,۹۳).

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، چابکی سازمانی، توانمندسازی شناختی.

^۱ - کارشناسی ارشد مدیریت برنامه ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: Ahmad.keshavarz78@Gmail.Com

آموزش و پرورش به عنوان مراکز اندیشه ورزی و تولید علم در جامعه محسوب شده و با حضور و فعالیت متفکران، محققان و دانش پژوهان در راستای اعتلای علمی و جهت بخشیدن به حرکت‌های فکری، اعتقادی، فرهنگی و سیاسی جامعه نقشی اساسی دارند. در این سازمان‌ها، مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل رشد، توسعه و پیشرفت فراگیر، نیروی انسانی است. در این میان، کارکنان به‌عنوان شاخص‌ترین نیروی انسانی موجود در آموزش و پرورش (به لحاظ هزینه و زمان صرف شده جهت دستیابی به تخصص و همچنین دستمزد و هزینه‌های حفظ و نگهداری آن‌ها) از جایگاه ویژه‌ای برخوردار هستند. آموزش و پرورش هم در پیدایش تحولات و هم در پاسخگویی به نیازهای ناشی از تحولات گوناگون جامعه نقش اساسی برعهده دارد (نصیری ولیک بنی و نویدی، ۱۳۹۵). امروزه مبحث اخلاقیات سازمانی و حرفه‌ای^۱ نقش پراهمیتی را در جهان و حوزه سازمان یافته است (اوزر، سوکول و پتهاف^۲، ۲۰۱۸). به گونه‌ای که دانشگاه‌های سراسر جهان را به تکاپو برای ایجاد و تدوین برنامه‌های آموزشی در راستای درک، بهبود و توسعه آن انداخته است (زه‌دبابلان، غریب زاده، غریب زاده و مرتضی زاده‌گیری، ۱۳۹۶). اخلاق دانشی است که از اصول و ارزش‌ها صحبت می‌کند، ارزش‌هایی که ناظر بر رفتارها و صفات ارادی انسان و تمایز آن از حیث خوبی و بدی، شایستگی و ناشایستگی، نیکویی و زشتی هستند (آمراهی، سلطان زاده و حسینی^۳، ۲۰۱۴).

یکی از الزاماتی که امروزه برای سازمان‌ها حیاتی به نظر می‌رسد چابکی سازمانی است، که این مهم می‌تواند در پرتوی اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی شناختی توسعه یابد (خلیل نژاد و مهری، ۱۳۹۵). نظر به اینکه تغییر و عدم اطمینان ویژگی بارز محیط رقابتی امروز است، یکی از مهمترین فاکتورهای بقاء و پیشرفت سازمانها در محیط پویای امروزی، چابکی آنها می‌باشد (اسماعیلی، اکبری پشم و سلگی، ۱۳۹۶). همچنین، یکی از مهمترین چالش‌های مدیران عصر حاضر، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی موجود است که در اغلب سازمان‌ها از توانایی کارکنان استفاده بهینه نمی‌شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت بالقوه آنان را به کار گیرند (ربیعی^۴، ۲۰۱۶).

از عواملی که به‌طور بالقوه بر چابکی سازمانی می‌تواند اثرگذار باشد اخلاق حرفه‌ای (نصیری ولیک بنی و نویدی (۱۳۹۵)) و توانمندسازی شناختی^۵ (شهرکی پور (۱۳۹۶)، نصیری ولیک بنی و نویدی (۱۳۹۵)، عزیزی اصل و همکاران (۱۳۹۴)) می‌باشد.

1 Organizational and professional ethics

2 Ozar, Sokol & Patthoff

3 Amrahi, Soltanzadeh & Hoseeni

4 Rabiei

5 Cognitive Empowerment

برنامه‌های آموزش و پرورش برای ساختن انسان‌ها بیش از هر چیز بر ملاحظات اخلاقی استوار است با انسان‌های اخلاقی است که می‌توان جهانی امن برای زندگی کردن مهیا ساخت (قنبری و همکاران، ۱۳۹۴). در مقابل نیز چالش‌های پیش روی مدارس و دانشگاه‌ها باعث پیدایش این انگیزه در ذینفعان مختلف شده که به فکر توجه به موضوعات اخلاقی در مدیریت آموزش و پرورش و آموزش عالی باشند، زیرا شکل‌گیری اخلاق در مؤسسات، سازمان‌ها و آموزش عالی باعث کاهش سودگرایی و نزدیکی با مخاطبین و ذینفعان می‌شود، مسائل مربوط به ارتباط با کارکنان، ارتباط با دانش‌آموزان و دانشجویان، نگرانی‌های ذینفعان، ارتباط بین مدارس مختلف و مسئله تأمین منابع برای مدارس و دانشگاه، رویه‌های مربوط به پذیرش دانشجو، شرایط محیط، بازار کار و موضوعات اخلاقی پیش آمده در مدارس دانشگاه شامل فسادهای اخلاقی باعث می‌شود قوانین تدوین شده در آموزش و پرورش و آموزش عالی نتواند پاسخگوی مشکلات باشد. در این حالت راهنمای اخلاقی در این سازمان‌ها راه‌گشای عمل در برابر این تنش‌ها خواهد بود (کوجالا، لامسا و پنتیلا، ۲۰۱۱).

ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای در مفهوم امروزی آن عبارت است از هویت علم و دانش داشتن، نقشی کاربردی داشتن، ارایه صبغه‌ای حرفه‌ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارایه دانش انسانی و دارای زبان روشن انگیزشی است. اخلاق حرفه‌ای متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده‌ی جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است (تبرعی، فخری نژاد و محمدپور لیما، ۱۳۹۶). اخلاق حرفه‌ای به‌طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به‌عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند. بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه به‌عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند (ویلیامز^۲، ۲۰۱۸).

سرعت فزاینده تغییرات محیطی و شدت رقابت بین سازمان‌ها باعث شده که سازمان‌ها به دنبال کسب مزیت‌های رقابتی و تأمین بهتر نیازهای مشتریان باشند. بنابراین، به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن و پیچیده و پویا و ماندن در عرصه رقابت، تنها راهی که پیش روی مدیران سازمان‌ها قرار دارد، داشتن نیروی انسانی توانمند و کارآمد که بنیاد ثروت و دارایی‌های حیاتی سازمان به‌حساب می‌آیند، هست (عزیزی اصل و همکاران، ۱۳۹۵). در واقع مهمترین رکن هر سازمانی را نیروی انسانی تشکیل می‌دهد که می‌تواند کشور را به‌سوی اهداف توسعه هدایت کند. استفاده صحیح از نیروی انسانی به‌مثابه با ارزش‌ترین و بزرگترین ثروت هر جامعه به‌صورت مسئله حائز اهمیت همواره مورد توجه بوده است (اکسل، سرینکان، کیزیلوگلو و اکسوی^۳، ۲۰۱۵). در این راستا، توانمندسازی یکی از مهمترین رویکردهای توسعه منابع انسانی هست که منجر به بالندگی نیروی انسانی در سازمان می‌گردد (شهابی و امامی نژاد، ۱۳۹۶).

1 Kujala, Lamsa & Penttila

2 Williams

3 Aksel, Serinkan, Kiziloglu & Aksoy

امروزه مردم برای برآورده کردن بسیاری از نیازهای خود ناچار به مراجعه به سازمان‌های آموزشی هستند و اصلاح روند امور، تسریع در انجام کارها، برخورد مناسب کارمندان و افزایش بهره‌وری و اثربخشی را در این سازمان‌ها انتظار دارند. سازمان‌های آموزشی باید چابک باشد و یکی از مشخصات سازمان چابک این است که نسبت به تغییرات محیطی حساس بوده و از سرعت لازم جهت انطباق با تغییرات برخوردار باشد. به‌رحال آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران از جمله سازمان‌های آموزشی است که در راستای تحقق اهدافی گام برمی‌دارد که این اهداف به نوبه خود در راستای رفع نیاز جامعه تدوین شده‌اند. یکی از مقوله‌های مهم که به آموزش و پرورش در راستای رسیدن به اهداف از پیش تعیین‌شده کمک می‌کند، توانمندسازی کارمندان این سازمان است و همچنین ضرورت بهره‌گیری از رویکرد توانمندسازی روانشناختی در زمینه بهبود قابلیت چابکی سازمانی است که شامل قابلیت‌های کلیدی؛ پاسخگویی، شایستگی، انعطاف‌پذیری و قابلیت سازگاری و سرعت در ارائه خدمات هست. بنابراین این مقوله به آموزش و پرورش منطقه ۵ کمک می‌کند همگام و همسو با تغییرات محیطی روبه‌جلو گام بردارد.

لذا با توجه به کاهش میانگین رتبه و عملکرد کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران نسبت به ادوار گذشته، هدف پژوهش حاضر کمک به شناخت بیشتر و بررسی اخلاق حرفه‌ای علمی و نقش آن در توسعه چابکی سازمانی از طریق توانمندسازی شناختی در میان کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران است. در واقع این پژوهش به دنبال بررسی این مسئله است که اخلاق حرفه‌ای چه تأثیری بر چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی شناختی از دیدگاه کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران دارد؟

در جدول (۱) خلاصه‌ای از پژوهش‌های انجام شده آورده شده است:

جدول ۱. خلاصه‌ای از برخی پژوهش‌های انجام شده

پژوهشگران	عنوان پژوهش	نتایج به دست آمده
وینر و آلمانو (۲۰۱۷)	اخلاق و تأثیر آن بر توانمندی (مطالعه موردی: هتل‌های پنج ستاره در ترکیه)	در میان ابعاد ۵ گانه اخلاق، بعد مسئولیت اجتماعی به عنوان بهترین عامل پیش‌بینی‌کننده اخلاق حرفه‌ای در مراکز تفریحی خود را نشان داده است
هاکو و خان (۲۰۱۶)	بررسی عوامل مؤثر بر چابک‌سازی سازمان‌های مالی کشور کانادا	نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد: انعطاف‌پذیری، پاسخگویی و کیفیت خدمات یک رابطه مثبت با چابک بودن کارکنان در این سازمان‌ها دارد
علی و هویدی (۲۰۱۶)	بررسی اثر اخلاق کاری بر رضایت گردشگر با آزمون‌های نظری و تجربی بر روابط علی بین عناصر تولید گردشگری و رضایت کامل گردشگر	داده‌های تجربی از مقاصد عمده گردشگر جریش (یکی از استان‌های کشور کانادا) جمع‌آوری گردیده، نتایج حاکی از تأثیر مستقیم خودکارایی و مسئولیت بر رضایت گردشگر در مقصد است
شفیعی و همکاران (۱۳۹۷)	تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری در کار (مورد مطالعه: معلمان آموزش و پرورش)	اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد غلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری در کار تأثیر داشت.

1 Wiener & Alemanno

2 Haque and Khan

3 Ali and Howaidee

استان همدان)

شهرکی پور
(۱۳۹۶)
بررسی تأثیر چابک سازی سازمانی بر هوش معنوی و توانمندسازی کارکنان دستگاه های اجرایی شهر زاهدان

بین دو متغیر و مؤلفه های چابک سازی سازمانی یعنی سرعت، شایستگی، پاسخگویی و انعطاف پذیری با دو متغیر هوش معنوی کارکنان و توانمندسازی کارکنان تأثیر معناداری در سطح خطای ۰,۰۱ وجود دارد. علاوه بر این در بخش تحلیل چند متغیره و در بخش تحلیل رگرسیونی نشان داده شده است که دو متغیر چابک سازی سازمانی و هوش معنوی کارکنان در مجموع ۵۳ درصد (بر اساس ضریب همبستگی چندگانه) و ۳۰ درصد (بر اساس ضریب تعیین واقعی) از واریانس و پراکندگی متغیر وابسته توانمندسازی کارکنان را تبیین می کنند که در این بین متغیر چابک سازی سازمانی با بتای ۰,۵۳ بیش از متغیر هوش معنوی با بتای ۰,۱۲ بر متغیر وابسته تأثیرگذار بوده اند.

زهد بابلان و همکاران (۱۳۹۶)
نقش توانمندی روانشناختی در ایجاد رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی پرستاران

اثر متغیر پنهان رعایت اخلاق حرفه‌ای بر معناداری برابر ۰,۹۴، شایستگی برابر ۰,۹۶، آزادی برابر ۰,۹۸ و مؤثر بودن برابر با ۰,۹۷ است. همچنین اثر سازه‌های توانمندی روان شناختی بر اشتیاق شغلی به این شرح است: معناداری برابر با ۰,۸۲، شایستگی برابر با ۰,۷۹، آزادی برابر با ۰,۹۶ و مؤثر بودن برابر با ۰,۸۱ می باشد. تحلیل یافته‌های بخش ساختاری مدل نشان می دهد، رعایت اخلاق حرفه‌ای با ضرایب مسیر بالایی که با توانمندی روانشناختی دارد، می تواند عاملی مؤثر و قدرتمند برای توانمندی پرستاران محسوب شود.

در این پژوهش با توجه به مرور ادبیات و پیشینه پژوهش‌های مرتبط ارتباط متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفت که بر این اساس مدل مفهومی و فرضیه های این پژوهش عبارت است از:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش: اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی شناختی در آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش: ۱- اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی در آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران تأثیر دارد. ۲- اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی شناختی در آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران تأثیر دارد. ۳- توانمندسازی شناختی بر چابکی سازمانی در آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران تأثیر دارد.

روش‌شناسی

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی شناختی در آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران می‌پردازد، روش پژوهش برحسب زمان وقوع پدیده، گذشته‌نگر؛ برحسب نتیجه، تصمیم‌گرا؛ برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب منطق اجرا، قیاسی و استقرایی؛ برحسب زمان اجرای پژوهش، مقطعی؛ برحسب نوع داده، کمی؛ برحسب محیط پژوهش، کتابخانه‌ای؛ برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی و برحسب میزان تمرکز بر پدیده مورد نظر پنهانگر بود.

جامعه آماری شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران می‌باشد که تعداد آنها ۴۰۳ نفر بود. نمونه پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به تعداد ۲۷۰ نفر انتخاب شد.

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه تحقیق از دو بخش تشکیل شده است. یک بخش شامل مشخصات عمومی آزمودنی‌ها نظیر جنسیت، تحصیلات، سن، سابقه کار و بخش دیگر برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) دارای ۱۶ گویه؛ چابکی سازمان شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) دارای ۲۳ گویه و توانمندی شناختی اسپریتز (۱۹۹۵) دارای ۱۵ گویه می‌باشد استفاده گردید.

آمار توصیفی و استنباطی به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. در بخش توصیفی در این مقاله میانگین و انحراف معیار هریک از متغیرها و همین‌طور بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی ارائه شده است که این فرآیند توسط نرم‌افزار SPSS انجام شد. در بخش استنباطی آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS و lisrel صورت گرفت.

روایی: به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری^۱، محتوایی^۲ و سازه^۳ استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و سازمانی (مسئولین آموزش و پرورش) مورد بررسی قرار گرفت. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVI و CVR و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه‌شونده، خبرگان دانشگاهی، چند نفر از آزمودنی‌ها و .. محتوای پرسشنامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سوال‌های اخلاق حرفه‌ای، توانمندسازی شناختی و چابکی سازمانی از نقطه نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سوال‌ها بالاتر از ۰,۷۹ بود)؛ هم‌چنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سوال‌ها بالای ۰,۶۲ به دست آمد هیچ سوالی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان

1 - Faced Validity
2 - Content Validity
3 - Construct Validity

داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۲,۵۸ بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ مقادیر تمام بارهای عاملی نیز بالای ۰,۵ بود (رابطه متغیر آشکار و پنهان)؛ میانگین واریانس استخراج شده^۱ (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰,۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرایی سازه‌های مدل تأیید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان می‌سنجد) و آزمون بار عرضی^۲ (این آزمون روایی واگرا را در سطح متغیرهای مشاهده پذیر می‌سنجد) استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود؛ هم‌چنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هرکدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰,۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود (در فصل چهار به‌طور کامل قابل مشاهده است). بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود.

پایایی: در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۳ محاسبه شد. مقادیر این دو ضریب برای همه سازه‌های پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود.

جدول ۲. اطلاعات پرسشنامه و محاسبه روایی و پایایی ابزار

بعد	آلفای کرونباخ	CR	AVE	MSV	ASV	۱	۲	۳
اخلاق حرفه‌ای	۰,۸۱۲	۰,۸۳۵	۰,۵۵	۰,۴۵۶	۰,۳۲۰	۰,۷۴۱	---	---
چابکی سازمانی	۰,۸۶۲	۰,۸۸۳	۰,۵۲	۰,۱۶۹	۰,۰۱۲	۰,۴۲۱	۰,۷۲۱	---
توانمندسازی شناختی	۰,۸۵۸	۰,۸۸۲	۰,۵۶	۰,۴۵۶	۰,۲۴۸	۰,۶۸۲	۰,۳۸۱	۰,۷۴۸

یافته‌ها

برای تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه و متناسب با سوالات تحقیق، برای توصیف وضعیت موجود و دسته‌بندی نمونه‌ها از نظر صفات مختلف و توصیف متغیرهای تحقیق از روش‌های آمار توصیفی همچون فراوانی، درصد، نمودار، شاخص‌های گرایش مرکزی (میانگین، میانه، مد)، شاخص‌های گرایش پراکندگی (انحراف استاندارد، واریانس، دامنه تغییرات، کمینه، بیشینه، ضریب کجی، ضریب کشیدگی) استفاده شد. از آزمون K-S نیز برای انتخاب نوع آزمون‌ها (پارامتریک یا ناپارامتریک) استفاده شد. برای استنباط از داده‌ها و پاسخ به فرضیات تحقیق از معادلات ساختاری با بهره‌گیری از نرم‌افزار آماری lisrel استفاده شد.

1 -Average Variance Extracted

2 -Cross Loadings

3 -Composite Reliability (CR)

در این بخش و در جدول زیر به توصیف اطلاعات جمعیت شناختی و همین‌طور توصیف متغیرهای پژوهش از منظر شاخص‌های گرایش به مرکز، شاخص‌های پراکندگی و شاخص‌های شکل توزیع پرداخته می‌شود.

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه تحقیق در نمونه آماری تحقیق

متغیرهای تحقیق	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی	k-s
اخلاق حرفه‌ای	۲۷۰	۳,۵۵	۰,۸۶	۰,۸۵۵	-۰,۴۲۳	-۰,۸۹۶	۰,۰۵۸
توانمندسازی شناختی	۲۷۰	۳,۳۱	۰,۸۲	۰,۴۳۳	۰,۳۸۰	-۰,۴۳۰	۰,۰۶۷
چابکی سازمانی	۲۷۰	۳,۵۰	۰,۹۰۵	۰,۵۸۳	-۰,۳۵۰	-۰,۸۴۰	۰,۰۶۵

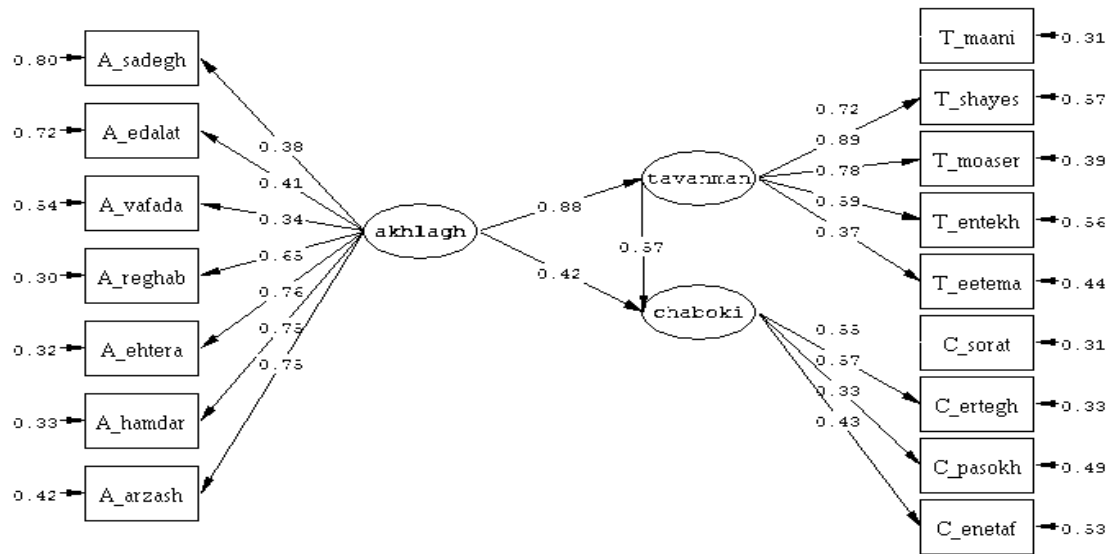
یافته‌های حاصل از جدول قبل نشان داد، آماره کشیدگی در تمامی مولفه‌ها بین ۵، -۵ می‌باشد؛ یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و شکل توزیع خیلی تخت یا بلند نمی‌باشد؛ همین‌طور آماره چولگی در تمامی مولفه‌ها بین ۳، -۳ و حتی بین ۲، -۲ قرار دارد، یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و می‌توان گفت شکل توزیع دارای چولگی مثبت یا منفی نیست.

جدول ۴. فراوانی و درصد فراوانی ویژگی‌های فردی و جمعیت شناختی نمونه آماری تحقیق

ویژگی فردی و اجتماعی	زیر گروه	تعداد	درصد	مد یا نما
جنسیت	زن	۸۹	۳۳	مرد
	مرد	۱۸۱	۶۷	
گروه سنی	کمتر از ۲۲	۱۶	۶	بین ۳۱ تا ۳۴ سال
	۲۳ تا ۲۶	۱۹	۷	
	۲۷ تا ۳۰	۴۱	۱۵	
	۳۱ تا ۳۴	۱۰۵	۳۹	
	بالتر از ۳۵	۸۹	۳۳	
تحصیلات	دیپلم و پایین‌تر	۸	۳	کاردانی و لیسانس
	کاردانی و لیسانس	۱۸۴	۶۸	
	فوق لیسانس و بالاتر	۷۸	۲۹	
سابقه کاری	کمتر از ۱۰	۶۴	۲۳,۵	بین ۱۰ تا ۱۵ سال
	۱۰ تا ۱۵	۱۰۰	۳۷,۱	
	۱۶ تا ۲۰	۵۵	۲۰,۳	
	۲۱ تا ۲۵	۲۷	۱۰	
	بالتر از ۲۵	۲۴	۸,۸	

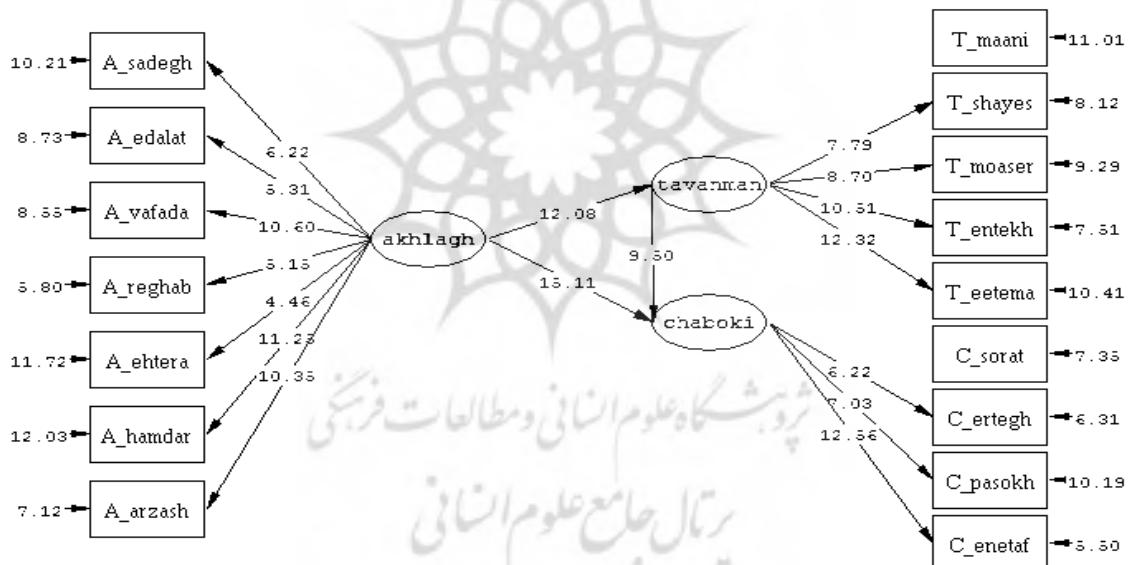
یافته‌های پژوهش در بخش آمار توصیفی (ویژگی‌های شرکت‌کنندگان) که در جدول فوق قابل مشاهده است، نشان داد، بیشترین درصد افراد مورد مطالعه مرد (۶۷ درصد)؛ بیشترین رده سنی بین ۳۱-۳۴ سال (۳۹ درصد)؛ بیشترین مدرک تحصیلی مربوط به کاردانی و کارشناسی (۶۸ درصد) و بیشترین سابقه کاری (بین ۱۰ تا ۱۵ سال) بود. میانگین و انحراف استاندارد همه مولفه‌ها آورده شد؛ در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که شکل توزیع داده‌ها برای تمام مولفه‌ها نرمال می‌باشد.

در اینجا به بررسی فرضیه‌ها یعنی آزمون مدل پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی (شیوه تحلیل مسیر) و نرم‌افزار lisrel می‌پردازیم. در شکل زیر مدل پژوهش بر اساس ضرایب استاندارد آورده شده است:



Chi-Square=597.50, df=151, P-value=0.00000, RMSEA=0.065

شکل ۲. مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد



Chi-Square=597.50, df=151, P-value=0.00000, RMSEA=0.065

شکل ۳. مدل پژوهش در حالت معناداری

با توجه به معیارهای خنثی-دو و RMSEA این مدل برازش مناسبی به داده‌ها ارائه می‌کند. در جدول (۲)، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول زیر دیده می‌شود، همه‌ی شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش نسبتاً کاملی دست یافته است.

جدول ۵. گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوئر)	-	۵۹۷,۵۰	
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰,۸۸	بزرگتر از ۰,۸
	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰,۸۴	بزرگتر از ۰,۸
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰,۹۹	بزرگتر از ۰,۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰,۰۶۵	کمتر از ۰,۱

در جدول (۶)، ضرایب مسیر به همراه مقادیر t برای فرضیه‌ی اصلی آورده شده است. همان‌طور که مشخص است، مسیرهای مورد آزمون، پذیرفته می‌شوند. به عبارتی دیگر، اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی از طریق متغیر میانجی توانمندسازی شناختی تأثیر دارد.

جدول ۶. ضرایب مسیر و مقادیر t برای فرضیه اصلی

مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	وضعیت
اخلاق حرفه‌ای --> چابکی سازمانی	۰,۴۲	۱۵,۱۱	پذیرفته شد
اخلاق حرفه‌ای --> توانمندسازی شناختی	۰,۸۸	۱۲,۰۸	پذیرفته شد
توانمندسازی شناختی --> چابکی سازمانی	۰,۵۷	۹,۵۰	پذیرفته شد

برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جداول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۷. تفکیک اثرات، مستقیم، غیر مستقیم و کل اخلاق حرفه‌ای در مدل پژوهش

متغیر وابسته	متغیر مستقل	اثر
توانمندسازی شناختی	اخلاق حرفه‌ای	مستقیم ۰,۸۸ غیر مستقیم ---- کل ۰,۸۸
چابکی سازمانی	اخلاق حرفه‌ای	مستقیم ۰,۴۲ غیر مستقیم ---- کل ۰,۴۲
چابکی سازمانی	توانمندسازی شناختی	مستقیم ۰,۵۷ غیر مستقیم ۰,۳۶ = ۰,۴۲ * ۰,۸۸ کل ۰,۹۳ = ۰,۵۷ + ۰,۳۶

همان‌طور که در جدول قابل مشاهده است، تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی از طریق توانمندسازی شناختی به میزان ۰,۹۳ است.

بنابراین، چنین استنباط می‌شود که فرضیه تأثیرگذاری اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی از طریق میانجی‌گری توانمندسازی شناختی پذیرفته می‌شود.

نتیجه‌گیری

داده‌های تحقیق از جامعه آماری کلیه کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده و برای استنباط از داده‌ها و پاسخ به فرضیات تحقیق از معادلات ساختاری استفاده شد. بنابراین با توجه به شواهد گردآوری شده از جامعه آماری مورد نظر مطابق با پایه نظری و انتظار تحقیق مشاهده شده و نتایج زیر به دست آمد.

نتایج نشان داد همه فرضیات این پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند. بر این اساس فرضیه اول (اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی در آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران تأثیر دارد)، نشان داد که اخلاق حرفه‌ای، همبستگی مثبت با چابکی سازمانی دارد. اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی به میزان ۰,۴۲ تأثیر داشت. بنابراین بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. به این معنا که در سازمانی که به اخلاق حرفه‌ای بیش‌تر اهمیت داده می‌شود، میزان چابکی کارکنان نیز در سطح بالایی قرار دارد. به عبارتی دیگر فرضیه پژوهش‌گر مبنی بر تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی در آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران تأیید می‌شود. یافته این فرضیه یعنی تأثیر اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی با یافته‌های پژوهش‌گران دیگر از جمله نصیری و لیک بنی و نویدی (۱۳۹۵) همسو است. باید عنوان کرد که احترام به سازمان آموزش و پرورش از سوی کارکنان به تقویت اعتماد و پایداری به ارزش‌ها و قوانین سازمان می‌انجامد، کارکنان در این خصوص باید با ارزش‌های، قوانین و مقررات حاکم بر محیط سازمان آگاهی داشته باشند و خود را ملزم به رعایت آنها بدانند و در هنگام کار به سازمانی که در آن فعالیت می‌کنند احترام گذارند. احترام به همکاران به همکاری و تعامل دو طرفه بین کارکنان می‌پردازد تا فعالیت‌های افراد در راستای بهبود وضعیت سازمان و رشد کارکنان قرار گیرد. افزایش روح صمیمیت و همکاری با همکاران، عدم بدگویی و احترام قائل شدن به همکاران در محیط سازمان از مواردی است که باید در این خصوص رعایت اخلاق حرفه‌ای مورد توجه قرار دارد. در نتیجه می‌توان شاهد افزایش توانمندسازی شناختی و چابکی سازمانی بود. بنابراین پیشنهاد می‌شود که زمینه‌های توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان آموزش و پرورش از طریق کارگاه‌های آموزشی و فعالیت‌های سازمان افزایش یابد. همچنین کارکنان در مقابل کارها و وظایف خود پاسخ‌گو باشند. به عبارتی همواره مسئولیت کارهای خود را به عهده بگیرند، فارغ از این که کارهایشان مثبت است یا منفی.

فرضیه دوم اخلاق حرفه‌ای بر توانمندسازی شناختی به میزان ۰,۸۸ تأثیر داشت. یافته این فرضیه یعنی تأثیر اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی شناختی با یافته‌های پژوهش‌گران دیگر از جمله زهد بابلان و همکاران (۱۳۹۶)، شهابی و امامی نژاد (۱۳۹۶)، نصیری و لیک بنی و نویدی (۱۳۹۵)، وینر و آلمانو (۲۰۱۷) و ... همسو است. بر اساس بستری که توانمندسازی شناختی در راستای تأثیرگذاری اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی ایجاد می‌کند می‌توان شاهد بود توانایی شناسایی تغییرات و واکنش سریع و بهره‌گیری از آن؛ توانایی بهره‌وری فعالیت‌ها در جهت اهداف و مقاصد سازمان؛ توانایی تولید و ارائه محصولات متنوع و دستیابی به اهداف مختلف با منابع و تجهیزات یکسان و در نهایت توانایی انجام دادن عملیات در کوتاه‌ترین زمان در سازمان‌ها افزایش یابد. از این رو رعایت اخلاق حرفه‌ای با ضریب مسیر بالایی که با توانمندی روان شناختی دارد، می‌تواند عاملی مؤثر و قدرتمند برای توانمندی کارکنان آموزش و پرورش شود. بنابراین پیشنهاد می‌شود که به منظور توسعه توانمندی‌های کارکنان سازمان آموزش و پرورش بهتر است،

مسئولان امکان دسترسی به اطلاعات زمینه طراحی و برنامه‌ریزی و اختیار تصمیم‌گیری از حوزه عملیاتی مربوط را برای آنان فراهم سازند تا آنها بتوانند قابلیت‌های خود را توسعه دهند.

فرضیه سوم توانمندسازی شناختی بر چابکی سازمانی به میزان ۰,۵۷ تأثیر داشت. یافته این فرضیه یعنی تأثیر توانمندسازی شناختی و چابکی سازمانی با یافته‌های پژوهش‌گران دیگر از جمله شهرکی پور (۱۳۹۶)، نصیری ولیک بنی و نویدی (۱۳۹۵)، عزیزی اصل و همکاران (۱۳۹۴) و ... همسو است. یکی از مقوله‌های مهم که به آموزش و پرورش در راستای رسیدن به اهداف از پیش تعیین‌شده کمک می‌کند، توانمندسازی کارمندان این سازمان است و همچنین ضرورت بهره‌گیری از رویکرد توانمندسازی روانشناختی در زمینه بهبود قابلیت چابکی سازمانی است که شامل قابلیت‌های کلیدی؛ پاسخگویی، شایستگی، انعطاف‌پذیری و قابلیت سازگاری و سرعت در ارائه خدمات است. لذا این مقوله از این جهت ضرورت دارد که به آموزش و پرورش منطقه ۵ کمک می‌کند همگام و همسو با تغییرات محیطی روبه‌جلو گام بردارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان آموزش و پرورش باید توانمندسازی روانشناختی را یکی از راهبردهای اساسی به منظور چابکی سازمانی تلقی نموده و برای رسیدن به سطوح بالای توانمندسازی کارمندان برنامه‌ریزی کنند. از سوی دیگر با توجه به نتایج به دست آمده، مدیریت سازمان باید توجه بیشتری به کارمندان داشته باشد و با مشارکت دادن هر چه بیشتر آنها در جریان امور و ایجاد حس خودمختاری در حیطه کاری، سطح بالایی از توانمندسازی روانشناختی را در آنها ایجاد کند.

فرضیه اصلی پژوهش توانمندسازی شناختی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی شناختی به میزان ۰,۹۳ تأثیر داشت. سازمان آموزش و پرورش به عنوان سازمانی که نقش اساسی را در توسعه انسانی جوامع برخوردار است و بیش از هر سازمانی با تغییرات و چالش‌های محیطی مواجه می‌باشد، ضرورت دارد کارکنانی توانمند در آن بیش از پیش احساس می‌شود. بدین لحاظ ارتقای سطح توانمندی کارکنان اداری این سازمان از الزامات اجتناب‌ناپذیر است. همچنین، با عنایت به این مسأله که آموزش و پرورش سازمان اجتماعی پیچیده‌ای است با مسؤلیت‌های متنوع و ارتباطات وسیع و همچنین با توجه به این که این سازمان رسالت خطیر آموزش و پژوهش را برعهده دارد و از عوامل محرکه توسعه اقتصادی و درعین حال مرکز ثقل آموزش جامعه، محل تولید و انباشت دانش و ابزار اصلی انتقال میراث دانش و فرهنگ بشری به شمار می‌آید و این رسالت از طریق کارکنان تحقق می‌یابد و معیارهای اخلاقی به مثابه نقشه راهنمایی هستند که به اعضای یک سازمان کمک می‌کنند تا نقش خود را به خوبی و روشنی ایفا نمایند. نظر به اینکه تغییر و عدم اطمینان ویژگی بارز محیط رقابتی امروز از جمله سازمان‌های آموزشی است، یکی از مهمترین فاکتورهای بقا و پیشرفت سازمان‌ها در محیط پویای امروزی، چابکی آنها می‌باشد. چابکی، توانایی سازمان را برای عرضه محصولات و خدمات با کیفیت بالا ارتقا داده و در نتیجه عامل مهمی برای بهره‌وری سازمان می‌باشد.

به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌گردد که در پژوهش حاضر تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر چابکی سازمانی با توجه به نقش میانجی توانمندسازی شناختی مورد بررسی قرار گرفته است. می‌توان اثر توانمندسازی شناختی را بر چابکی سازمانی با متغیرهای تعدیل‌کننده سن و سابقه کار مورد سنجش قرار داد.



- اسماعیلی، محمود رضا؛ اکبری پشم، فاطمه؛ سلگی، زهرا. (۱۳۹۶). تأثیر چابکی سازمانی بر ویژگی‌های توانمند شناختی کارکنان با توجه به نقش فراموشی و سکوت سازمانی (مورد مطالعه: پرسنل بیمارستان شفا شهر خرم آباد). راهبردهای مڈیزیت در نظام سلامت، سال دوم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۶، شماره پیاپی ۵.
- خلیل نژاد، شهرام؛ مهري، امير. (۱۳۹۵). نقش مدیریت دانش در توسعه منابع انسانی (مورد مطالعه: شهرداری منطقه ۴ تهران). فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال سوم، شماره ۹، تابستان ۹۵، ۸۸-۶۷.
- زهد بابلان، عادل؛ غریب زاده، رامین؛ غریب زاده، شیما؛ مرتضی زاده گیری، علی اکبر. (۱۳۹۶). نقش توانمندی روان شناختی در ایجاد رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی پرستاران. فصلنامه آموزش و اخلاق در پرستاری، دوره پنجم، شماره دو، تابستان ۹۵.
- شفیعی، فاطمه؛ کلانتری، مهدی؛ ذولفقاری زعفرانی، رشید. (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری در کار (مورد مطالعه: معلمان آموزش و پرورش استان همدان). فصلنامه پژوهش در نظام آموزشی، دوره ۲۲، ویژه‌نامه بهار ۱۳۹۷.
- شهبایی، سکینه؛ امامی نژاد، مسعود. (۱۳۹۶). رابطه اخلاق حرفه‌ای با توانمندسازی روان شناختی کارکنان دانشگاه. کنفرانس سالانه پارادایم‌های نوین مدیریت در حوزه هوشمندی.
- شهرکی پور، حسن. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر چابک سازی سازمانی بر هوش معنوی و توانمندسازی کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهر زاهدان. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال دوازدهم، شماره سوم (مسلسل ۴۷)، تابستان ۱۳۹۶، صص ۱۱۷-۱۴۰.
- عزیزی اصل، شمس‌اله؛ مرزوقی، رحمت‌اله؛ جهانی، جعفر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین توانمندسازی روان شناختی منابع انسانی و چابکی سازمانی در دانشگاه شیراز. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۴.
- قراملکی، فرامرز. (۱۳۸۸). اخلاق حرفه‌ای. تهران: انتشارات سرآمد.
- قنبری، سیروس؛ اردلان، محمدرضا؛ نصیری، فخرالسادات؛ کریمی، ایمان. (۱۳۹۴). تبیین نقش میانجی توانمندسازی روان شناختی کارکنان در رابطه میان مدیریت اثربخش و تعالی سازمانی. مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۲، تابستان ۹۴، صص ۴۷۸-۵۱۴.
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات؛ نویدی، پرویز. (۱۳۹۵). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی: نقش میانجی توانمندسازی شناختی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۲، ۱۳۹۵.
- Aksel I, Serinkan C, Kiziloglu M, Aksoy B. (2015). Assessment of teachers' perceptions of organizational citizenship behaviors and psychological empowerment: an empirical analysis in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 89: 69-73.
- Ali J A, Howaidee M. (2016). "The Impact of Service Quality on Tourist Satisfaction in Jerash".
- Amrahi A, Soltanzadeh V, Hoseeni E. (2014). Ethics education faculty members: viewpoints of nursing students. *Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences*; 7(4): 235-240. (In Persian).
- Haque A, Khan H A. (2016). Factors Influencing of Tourist Loyalty: a Study on Tourist destinations in Malaysia. *Proceeding of 3rd Asia-Pacific Business Research Conference*. Kuala Lumpur, Malaysia. ISBN: 987-1-922069-19-1.
- Kujala J, Lamsa A M, Penttila K. (2011). Managers' moral decision-making patterns over time: a multidimensional approach. *Journal of Business Ethics*; 100(2): 191-207.
- Ozar D T, Sokol D J, Patthoff D E. (2018). *Dental Ethics at Chairside: Professional Obligations and Practical Applications*. Georgetown University Press.

- Rabiei M R, GhodsAghcheKand Z. (2016). Investigate the relationship between psychological empowerment and improve performance in District 18. *Journal of Urban Management* 2016; 15(44): 549-59.
- Sharifi H, Zhang Z. (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations: an introduction. *International Journal of Production Economics*, pp: 7–22.
- Sharifi H, Zhang Z. (2001). Agile Manufacturing in Practice. Application of a Methodology. *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 21(5), Pages 772-794.
- Wiener J B, Alemanno A. (2017). 20. Comparing regulatory oversight bodies: the US Office of Information and Regulatory Affairs and the EU Regulatory Scrutiny Board. *Comparative Administrative Law*, 333.
- Williams J. (2018). The National Association of State Boards of Geology (ASBOG): Involvement in geoscience professional ethics. *Scientific integrity and ethics in the geosciences*.



The Impact of Professional Ethics on Organizational Agility with the Intermediate role of Cognitive Empowerment (Case Study: Education in 5th area of Tehran)

Monireh Keshavarz¹

Abstract

The present study aimed to investigate The Impact of Professional Ethics on Organizational Agility with the Intermediate role of Cognitive Empowerment (Case Study: Education in 5th area of Tehran). The methodology of the research was applied in terms of the purpose; also, according to the time of the research, it was a cross-sectional study; and in terms of data collection, it was among quantitative studies. The method of the research was descriptive-correlational. The statistical population in this research included all employees of the Education in 5th area of Tehran (403 employees). Using random-stratified sampling method, 270 employees were selected as the sample size using the Cochran formula. In this research, three standard questionnaires of Professional Ethics of Kadosier (2002), Organizational Agility Questionnaire Sharifi and Zhang (1999) and Spritz's Cognitive Empowerment Questionnaire (1995) have been used. In order to assess the validity of content and structure validity, for reliability purposes, Cronbach's alpha coefficient and combined reliability coefficient were used. The obtained coefficients indicated the validity and reliability of the tool. Data analysis was done in two descriptive sections (mean, standard deviation, table, shape, and graph) and inferential (structural equation modeling) using LISREL-v8.80 software. The results of the research showed that Professional Ethics affects organizational Agility (0.42); Professional Ethics affects Cognitive Empowerment (0.88); Cognitive Empowerment affects organizational Agility (0.57). In the relationship between Professional Ethics and organizational Agility, Cognitive Empowerment has mediating role (0.93).

Key Words: Professional Ethics, Organizational Agility, Cognitive Empowerment.

¹ Master of Educational Planning Management, Faculty of Psychology, Educational Sciences, Islamic Azad University, Tehran Branch, Tehran, Iran.

Corresponding Author: Ahmad.keshavarz78@Gmail.Com