

نقش فرهنگ و سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان

میثم غلامپور*، دکتر هادی پورشافعی، احمد واشقانی فراهانی
گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

(تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۶/۱، تاریخ پذیرش: ۹۶/۸/۳)

چکیده

زمینه: توجه به بهبود اخلاق حرفه‌ای معلمان از اهمیت ویژه‌ای در سازمان‌ها آموزشی برخوردار است. بنابراین هدف پژوهش حاضر تعیین نقش فرهنگ و سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان می‌باشد.

روش: روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود که بر روی ۱۸۷ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شهر قاین انجام گرفت. نمونه‌ها به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد؛ فرهنگ‌سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی استفاده شد و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS_18 و آزمون‌های آماری ضریب رگرسیون چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، فرهنگ‌سازمانی با میانگین $3/76 \pm 0/47$ ؛ سلامت سازمانی با میانگین $3/63 \pm 0/71$ و اخلاق حرفه‌ای با میانگین $4/65 \pm 0/51$ بالاتر از حد متوسط بود. فرهنگ‌سازمانی ۱۸ درصد از واریانس اخلاق حرفه‌ای و ۳۸ درصد از واریانس سلامت سازمانی معلمان را تبیین می‌کند؛ همچنین سلامت سازمانی ۱۴ درصد از تغییرات واریانس اخلاق حرفه‌ای معلمان را تبیین می‌کند.

نتیجه‌گیری: فرهنگ و سلامت سازمانی سبب بهبود اخلاق حرفه‌ای در معلمان می‌شود. از طرفی فرهنگ‌سازمانی زمینه بهبود سلامت سازمانی معلمان را فراهم می‌آورد. بنابراین می‌توان با بهبود فرهنگ و سلامت سازمان‌های آموزشی موجب بهبود اخلاق حرفه‌ای معلمان و در نتیجه بهبود کارایی نظام آموزشی را فراهم آورد.

کلیدواژه‌گان: اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ‌سازمانی، سلامت سازمانی

سرآغاز

اخلاق^۱ حافظ فعالیت‌های بشر از میل و گرایش به هرگونه کج‌روی است (۱). پژوهشگران اخلاق را به‌عنوان یکی از عوامل مزیت رقابتی سازمان‌ها یاد می‌کنند (۲). اخلاق حرفه‌ای^۲ یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد (۳). اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کارهای حرفه‌ای می‌پردازد (۴). اخلاق حرفه‌ای اصول، قوانین، استانداردها یا قوانین رفتاری تعیین شده توسط افراد در یک حرفه خاص می‌باشند که وظیفه آن؛ شناسایی استانداردهای اخلاقی و سنجش‌ها، قضاوت‌ها و مفاهیم، با توصیف افراد به‌صورت نمونه‌هایی از یک حرفه خاص می‌باشند (۵). برنامه‌های آموزش و پرورش^۳ بیش از هر چیزی به ملاحظات اخلاقی^۴ استوار است (۶). آموزش و تعلیم در جامعه به‌صورت یک وظیفه مقدس پذیرفته‌شده است، این تقدس معلمان را وادار می‌نماید نسبت به ارزش‌های اخلاقی معقول باشند (۷). اعتقادات ضمنی معلمان و اخلاقیات آن‌ها در آموزش بر دانش‌آموزان تأثیرگذار است (۸).

پایبندی اساتید و معلمان به اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای، هم از منظر توسعه فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر اخلاقیات و هم از منظر انتقال صفات متمایز و ویژگی‌های برجسته انسانی به فراگیران و در نتیجه آن اشاعه آن در جامعه، حائز اهمیت است (۹). ترویج اخلاق حرفه‌ای در مراکز آموزشی در گروه تصور انسان از فرهنگ^۵ سازمان است (۱۰) و فرهنگ سازمان نقش مهمی در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی سازمان ایفا می‌کند (۱۱).

فرهنگ‌سازمانی^۶ یکی از مسائل اساسی جوامع امروزی است که به‌تازگی در قلمرو رفتار سازمانی در سازمان‌ها راه یافته (۱۲) و به‌عنوان یکی از عوامل مهم پیشرفت یا شکست سازمان‌ها شناخته می‌شود (۱۳). فرهنگ‌سازمانی مجموعه‌ای از معانی و ارزش‌های مشترک می‌باشد که اعضای سازمان را به یکدیگر پیوند می‌دهد (۱۴) و راهنمایی است برای اندیشه‌ها و تصمیم‌گیری‌های افراد و مجموعه‌ای از منابع اطلاعاتی را برای اینکه افراد دانش مربوط به پروژه‌ها و یادگیری را بدانند (۱۵).

نویسنده مسؤل: نشانی الکترونیکی: Meysam.gholampoor@birjand.ac.ir

پاسخگویی به صاحبان منافع در جهت تضمین کیفیت آن نیز افزایش می‌یابد (۳۶). پرداختن به اخلاق حرفه‌ای معلمان در دهه‌های اخیر در اغلب کشورهای جهان مورد توجه قرار گرفته است (۳۷). توجه به سلامت و فرهنگ سازمانی در مراکز آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. با توجه به جست‌وجوی انجام‌شده متأسفانه در خصوص نقش متغیرهای فرهنگ و سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کمتر توجه شده؛ یا به عبارت دیگر توجه نشده است. لذا پژوهش حاضر را باهدف تعیین نقش فرهنگ و سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان انجام شد.

روش

روش پژوهش حاضر با توجه به ماهیت، هدف‌ها و فرضیه‌های پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. این پژوهش از نظر هدف جزو پژوهش‌های کاربردی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل تمامی معلمان مقطع ابتدایی شهر قاین بودند که تعدادشان ۳۶۲ نفر برآورد شد. حجم نمونه با استفاده از جدول برآورد نمونه از جامعه گرجسی و مورگان تعداد ۱۸۷ نفر برآورد شد؛ که به منظور صرفه‌جویی در وقت، هزینه و جلوگیری از پراکندگی مدارس به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله انتخاب شدند، به این صورت که ابتدا از بین مناطق شهر چند منطقه به صورت تصادفی انتخاب و سپس از درون هر منطقه نمونه‌گیری تصادفی برای انتخاب معلمان انجام شد. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد پژوهش در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول ۱: اطلاعات دموگرافیک پژوهش

وضعیت	گروه‌بندی	تعداد (درصد)
جنس	زن	۱۰۱ (۵۴/۰)
	مرد	۸۶ (۴۶/۰)
تحصیلات	فوق‌دیپلم	۱۱ (۶/۰)
	لیسانس	۱۴۵ (۷۷/۵)
سابقه خدمت	فوق‌لیسانس و بالاتر	۲۸ (۱۵/۰)
	۱ تا ۱۰ سال سابقه	۲۹ (۱۵/۵)
	۱۱ تا ۲۰ سال سابقه	۸۴ (۵۰/۰)
	۲۱ سال سابقه به بالا	۷۴ (۳۹/۵)

برای انجام این پژوهش، اطلاعات موردنیاز از طریق سه پرسشنامه جمع‌آوری شده است. برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه استاندارد استفاده شد (۳۸)، این پرسشنامه دارای ۳۶ گویه می‌باشد که هدف آن بررسی فرهنگ سازمانی در ۴ بعد انعطاف‌پذیری، مأموریتی، مشارکتی و ثبات می‌باشد و بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت نمره دهی شده است. در مطالعه حاضر، همبستگی درونی سوالات ۰/۸۶ به دست آمد.

برای سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامه استاندارد استفاده شد (۳۹)، این پرسشنامه دارای ۴۴ گویه می‌باشد که در ۷ بعد؛ یگانگی نهادی،

فرهنگ سازمانی به منزله شخصیت هر سازمان شناخته می‌شود (۱۲). همچنین فرهنگ سازمانی را روح سازمان تعریف می‌کنند (۱۶) که شامل هنجارهایی می‌شود که نگرش و رفتار افراد را در سازمان تعریف می‌کند (۱۷). فرهنگ سازمانی عاملی مهم در موفقیت سازمان است (۱۸)؛ و شامل مجموعه‌ای از فرضیات اساسی می‌شود که افراد سازمان در روبه‌رو شدن با مسائل برای انطباق با محیط و دستیابی به وحدت و انسجام داخلی، ایجاد می‌کنند (۱۹). فرهنگ به افراد کمک می‌کند تا فعالیت‌های سازمان را دریابند؛ بنابراین هنجارهای رفتاری را برای آن‌ها مشخص می‌کند (۲۰). تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی موجب؛ تعهد سازمانی^۷؛ انگیزش^۸ و اشتیاق شغلی؛ رضایت شغلی؛ بهره‌وری سازمان، خلاقیت و نوآوری می‌شود (۲۱، ۲۲) و (۲۳). اگر قرار باشد در یک سازمان معین دگرگونی‌های اساسی پدید آید باید فرهنگ آن را دگرگون کرد. از دیدگاه سازمانی، فرهنگ را به‌عنوان یک زنجیره مستحکم تعبیر کرده‌اند که موجبات پایداری سازمان را فراهم می‌کند (۲۴). سلامت سازمانی نقش بسزایی در فرهنگ سازمان دارد.

سلامت سازمانی^۹ یکی از جنبه‌های مهم جو سازمانی است (۲۵). سلامت سازمانی؛ به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای بقاء و سازش بیشتر اشاره می‌کند (۲۶). سلامت سازمانی یکی از شاخص‌های کامیابی مدیران شناخته می‌شود (۲۷). سازمان سالم سازمانی است که با محیط اطراف خود سازگار شده و سعی در توسعه قابلیت‌ها و توانمندی‌هایش دارد تا بتواند در این محیط دوام یابد (۲۸). به عقیده برخی از محققین ویژگی سازمان سالم شامل تأمین سه نیاز اصلی شامل؛ نیازهای وظیفه‌ای، نیازهای بقاء و نیازهای رشد و توسعه سازمان می‌باشد و بر این اساس، ابعاد سلامت سازمانی را شامل؛ تمرکز بر اهداف، کفایت ارتباطات، برابری بهینه قدرت، استفاده بهینه از منابع، انسجام و یکپارچگی، روحیه^{۱۰}، نوآوری، استقلال، سازگاری^{۱۱} با محیط و کفایت حل مسئله می‌دانند (۲۹). گروهی دیگر از محققین سه سطح موسسه‌ای^{۱۲}، مدیریتی و فنی و هفت بعد انسجام موسسه، نفوذ مدیر، مراعات کارکنان، ساختاردهی^{۱۳} و وظیفه‌گرایی^{۱۴}، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی را برای سلامت سازمانی یک موسسه آموزشی تعریف می‌کنند (۳۰). سلامت سازمانی را می‌توان سازگاری مطلوب جسمی، روحی و اجتماعی سازمان نسبت به محیط پیرامون آن تعریف کرد که به نحوی بر نحوه کارکرد سازمان تأثیر دارد (۳۱) سلامت اداری، صفتی کیفی^{۱۵} در سازمان است که میزان هم‌راستایی در تحقق منافع فردی، سازمانی و ملی را نشان می‌دهد (۳۲). سازمان سالم، سازمانی متشکل از نیروی انسانی خلاق، سازنده و متعهد است که از روحیه و عملکرد خوبی برخوردار باشند (۱۱). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سلامت سازمانی موجب تعهد سازمانی، رضایت شغلی، بهبود عملکرد، بهبود روحیه کارکنان و اعتماد سازمانی می‌شود (۳۳، ۳۴ و ۳۵).

هر چه آموزش و پرورش، بیشتر مورد توجه و تقاضا واقع می‌شود. به همان نسبت حساسیت نسبت به رعایت اخلاقیات در این سازمان و اطمینان از

از نرم‌افزار SPSS_18 و آزمون‌های آماری ضریب رگرسیون چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌ها

نتایج نشان داد، فرهنگ‌سازمانی با میانگین $3/76 \pm 0/47$ ؛ سلامت سازمانی با میانگین $3/63 \pm 0/71$ و اخلاق حرفه‌ای دارای میانگین $4/65 \pm 0/51$ بالاتر از حد متوسط بود.

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها کشفیدگی و چولگی داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت که در جدول ۲ گزارش شده است. از آنجاکه شاخص‌های کشفیدگی و چولگی برای تمام متغیرها بین $+2$ و -2 است، می‌توان نتیجه گرفت داده‌ها نرمال هستند.

جدول ۲: نرمال بودن داده‌ها

نرمال بودن شاخص‌های	انعطاف‌پذیری	مأموریتی	مشارکتی	ثبات	یگانگی نهادی	نمود مدیر	ملاحظه‌گری	ساخت‌دهی	پشتیبانی منابع	روحیه	تأیید علمی
چولگی	-۱/۱۲	-۰/۵۷	۰/۱۲	-۰/۳۳	-۱/۲۳	۰/۴۲۳	-۱/۴۶	-۰/۷۸	۰/۹۸	-۱/۳۶	-۰/۷۰
کشفیدگی	۱/۲۷	-۰/۸۱	-۰/۹۱	-۰/۸۷	۱/۰۹	-۰/۳۸	۰/۵۷	-۰/۳۹	-۰/۴۷	۰/۵۹	-۰/۶۹

جدول ۴: پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ارزش T	سطح معناداری
	B	خطای انحراف معیار		
مقدار ثابت	۱/۵۷	۰/۱۷	۱۶/۲۴	۰/۰۰۱
انعطاف‌پذیری	۰/۳۶	۰/۰۴	۷/۲۱	۰/۰۱
مأموریتی	۰/۵۲	۰/۰۷	۹/۱۷	۰/۰۱
مشارکتی	۰/۱۹	۰/۰۲	۴/۲۱	۰/۰۲
ثبات	۰/۰۸	۰/۰۳	۱/۳۲	۰/۱۳

پیش‌بینی کننده‌ها (ثابت): فرهنگ‌سازمانی

فرضیه دوم: مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی نقش پیش‌بینی کننده‌ای در سلامت سازمانی معلمان دارد.

در جدول ۵، ضریب همبستگی چند متغیره $0/61$ و مجذور ضریب همبستگی چند متغیری $0/38$ می‌باشد. بنابراین فرهنگ‌سازمانی 38 درصد از سلامت سازمانی معلمان را تبیین می‌کند. جدول نشان می‌دهد که F محاسبه شده برابر است با $49/72$ همراه با سطح معناداری کمتر از $0/01$. بنابراین فرضیه صفر که بیان می‌کرد رابطه خطی میان متغیر فرهنگ‌سازمانی و سلامت سازمانی وجود ندارد، رد می‌گردد.

نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی تهیه شده است و بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت نمره دهی شده است. در مطالعه حاضر، همبستگی درونی سوالات $0/91$ به دست آمد.

برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد با کمی تغییر استفاده شد (40)، این پرسشنامه دارای ۲۳ گویه می‌باشد که اخلاق حرفه‌ای را در ۴ بعد؛ علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی و مشارکت در کار، مورد سنجش قرار می‌دهد و بر اساس مقیاس لیکرت نمره دهی شده است. ضمن تأیید روایی پرسشنامه توسط اساتید، پایایی ابزار به روش آلفای کرونباخ در مطالعه حاضر $0/79$ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها

فرضیه اول: مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی نقش پیش‌بینی کننده‌ای در اخلاق حرفه‌ای معلمان دارند.

در جدول ۳، ضریب همبستگی چند متغیره ($0/42$) و مجذور ضریب همبستگی چند متغیری $0/18$ می‌باشد. بنابراین فرهنگ‌سازمانی 18 درصد از اخلاق حرفه‌ای معلمان را تبیین می‌کند. F محاسبه شده برابر است با $31/56$ همراه با سطح معناداری کمتر از $0/01$ می‌باشد، بنابراین فرضیه صفر که بیان می‌کرد رابطه خطی میان متغیر فرهنگ‌سازمانی و اخلاق حرفه‌ای وجود ندارد، رد می‌گردد.

جدول ۳: نتایج ضریب همبستگی و ضریب تعیین

مدل	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی (ضریب تعیین)	مجدور ضریب تعدیل شده	F
۱	۰/۴۲	۰/۱۸	۰/۱۷	۳۱/۵۶**

پیش‌بینی کننده‌ها (ثابت): فرهنگ‌سازمانی

در جدول ۴، نتایج تحلیل رگرسیون بیانگر ضرایب بتای استاندارد شده بین مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی با اخلاق حرفه‌ای معلمان می‌باشد. ضریب بتا در مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری، مأموریتی و مشارکتی، مثبت و از نظر آماری معنادار می‌باشد به عبارت دیگر معلمان با نمره بالاتر در ابعاد فرهنگ سازمانی چون؛ انعطاف‌پذیری، مأموریتی و مشارکتی نمره بالاتری در اخلاق حرفه‌ای کسب می‌کنند؛ اما همان‌طور که نتایج نشان داد بین مؤلفه ثبات با اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری مشاهده نشد $(T=1/32 P>0/05)$.

جدول ۵. نتایج ضریب همبستگی و ضریب تعیین

مدل	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی (ضریب تعیین)	مجدور ضریب تعدیل شده	F
۱	۰/۶۱	۰/۳۸	۰/۳۷	**۴۹/۷۲

پیش‌بینی کننده‌ها (ثابت): فرهنگ سازمانی

در جدول ۶، نتایج تحلیل رگرسیون بیانگر ضرایب بتای استاندارد شده بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با سلامت سازمانی معلمان می‌باشد. ضریب بتا در مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری، مشارکتی و ثبات مثبت و از نظر آماری معنادار می‌باشد؛ بنابراین معلمان با نمره بالاتر در این مؤلفه‌ها، نمره بالاتری در سلامت سازمانی کسب می‌کنند. همان‌طور که نتایج نشان داد بین مؤلفه مأموریتی با سلامت سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد ($T= 1/81 P>0/05$).

جدول ۸. پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های سلامت سازمانی

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضریب استاندارد	ارزش T	سطح معناداری
	B	خطای انحراف معیار			
مقدار ثابت	۲/۱۱	۰/۲۰		۱۰/۲۱	۰/۰۰۱
یگانگی نهادی	۰/۲۷	۰/۰۸		۳/۱۷	۰/۰۳
نقوذ مدیر	۰/۲۳	۰/۰۴		۴/۲۷	۰/۰۱
ملاحظه‌گری	۰/۳۱	۰/۱۲		۳/۲۴	۰/۰۱
ساخت دهی	۰/۱۴	۰/۱۱		۱/۵۶	۰/۰۹
پشتیبانی منابع	۰/۳۷	۰/۱۴		۴/۶۱	۰/۰۰۱
روحیه	۰/۴۲	۰/۱۷		۴/۹۷	۰/۰۴
تأکید علمی	۰/۲۱	۰/۰۲		۳/۶۱	۰/۰۱

پیش‌بینی کننده‌ها (ثابت): سلامت سازمانی

جدول ۶. پیش‌بینی سلامت سازمانی بر اساس مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضریب استاندارد	ارزش T	سطح معناداری
	B	خطای انحراف معیار			
مقدار ثابت	۲/۵۲	۰/۱۹		۱۳/۷۱	۰/۰۰۰
انعطاف‌پذیری	۰/۳۱	۰/۱۲		۴/۳۷	۰/۰۰۱
مأموریتی	۰/۱۱	۰/۰۶۵		۱/۸۱	۰/۰۸
مشارکتی	۰/۳۷	۰/۲۳		۷/۲۳	۰/۰۳
ثبات	۰/۴۷	۰/۱۴		۶/۲۹	۰/۰۰۱

پیش‌بینی کننده‌ها (ثابت): فرهنگ سازمانی

بحث

این پژوهش باهدف بررسی نقش فرهنگ و سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان انجام گرفت، نتایج نشان داد که نمره فرهنگ سازمانی، سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای معلمان بالاتر از حد متوسط قرار دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های دیگر همخوانی دارد (۳۶،۴۱ و ۴۲).

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری با ضریب بتای استاندارد (۰/۲۳)، مأموریتی با ضریب بتای (۰/۳۱) و مشارکتی با ضریب بتای استاندارد (۰/۲۶) قادر به پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای معلمان بودند. به‌عبارت‌دیگر معلمانی که فرهنگ مدارس خود را منعطف، مشارکت محور و دارای هدایت راهبردی (مأموریتی) می‌دانند به رعایت اخلاق حرفه‌ای توجه بیشتری دارند. همچنین نتایج نشان داد که مؤلفه ثبات قادر به پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای معلمان نمی‌باشد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های دیگر همخوانی دارد (۱۰ و ۱۴). ترویج اخلاق حرفه‌ای در مراکز آموزشی، در گرو تصور از فرهنگ سازمانی است (۱۰).

فرضیه سوم: مؤلفه‌های سلامت سازمانی نقش پیش‌بینی کننده‌ای در اخلاق حرفه‌ای معلمان دارد.

در جدول ۷، ضریب همبستگی چند متغیره ۰/۳۷ و مجدور ضریب همبستگی چند متغیره ۰/۱۴ می‌باشد. بنابراین سلامت سازمانی ۱۴ درصد از اخلاق حرفه‌ای معلمان را تبیین می‌کند. جدول نشان می‌دهد که F محاسبه‌شده برابر است با ۱۲/۶۳ همراه با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد، بنابراین فرضیه صفر که بیان می‌کرد رابطه خطی میان متغیر سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای وجود ندارد، رد می‌گردد.

جدول ۷. نتایج ضریب همبستگی و ضریب تعیین

مدل	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی (ضریب تعیین)	مجدور ضریب تعدیل شده	F
۱	۰/۳۷	۰/۱۴	۰/۱۳	**۱۲/۶۳

پیش‌بینی کننده‌ها (ثابت): سلامت سازمانی

ملاحظه های اخلاقی

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، مشارکت کنندگان در تحقیق می‌توانستند در هر مرحله از ادامه همکاری انصراف دهند و برای فاش نشدن اطلاعات شخصی آن‌ها پرسشنامه‌ها فاقد نام و نام خانوادگی بود. همچنین پژوهشگر در ابتدای مطالعه هدف مطالعه را برای مشارکت کنندگان ذکر نموده و از ایشان درخواست شد در صورت تمایل در مطالعه شرکت کنند.

سپاسگزاری

بدین وسیله از تمامی معلمان مقطع ابتدایی شهر قاین که در جمع‌آوری اطلاعات مربوط به این پژوهش همکاری کردند، تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه نامه

1. Ethics	اخلاق
2. Professional Ethics	اخلاق حرفه‌ای
3. Education	آموزش
4. Ethical Consideration	ملاحظه های اخلاقی
5. Culture	فرهنگ
6. Organizational Culture	فرهنگ سازمانی
7. Organizational Commitment	تعهد سازمانی
8. Motivation	انگیزش
9. Organizational Health	سلامت سازمانی
10. Morale	روحیه
11. Adaptation	سازگاری
12. Insititute	موسسه ای
13. Structuring	ساختاردهی
14. Task Oriented	وظیفه گرا
15. Qualitative	کیفی

References

- Morris L, Wood G. (2013). A model of organizational ethics education. *Journal of European Business Review*; 23(3): 274-286.
- Manroop L. (2015). Human resource systems and competitive advantage: an ethical climate perspective. *Business Ethics: A European Review*; 24 (2): 186-204.
- Hartog M. (2007). Ethics and human resource management: *Professional J Bus Prof Ethics*; 21(2):14-25.
- Imanipour M. (2012). Principles of professional ethics in education. *Ethics and Medical History*; 5(6): 27-41. (In Persian).
- Yıldız M L, Eti Icli & Ercan Gegez A. (2013). Perceived academic code of ethics: A research on Turkish academics. *Procedia Social and Behavioral Sciences*; 99: 282 – 293.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری با ضریب بتای استاندارد (۰/۲۱)، مشارکتی با ضریب بتای (۰/۵۱) و ثبات با ضریب بتای استاندارد (۰/۲۳) قادر به پیش بینی سلامت سازمانی معلمان بودند. به عبارت دیگر معلمانی که فرهنگ مدارس خود را منعطف، مشارکت محور و دارای ثبات می‌دانند، سلامت سازمان خود را بیشتر ارزیابی می‌کنند. همچنین نتایج نشان داد که مؤلفه مأموریتی قادر به پیش بینی سلامت سازمانی معلمان نمی‌باشد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش دیگر همخوانی دارد (۴۲). برخورداری سازمان از یک سیستم مدیریت و ساختار و فرهنگ سازمانی مطلوب بیانگر سالم بودن جسم و روان سازمان است.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های یگانگی نهادی با ضریب بتای استاندارد (۰/۲۳)، نفوذ مدیر با ضریب بتای (۰/۱۷)، ملاحظه‌گری با ضریب بتای (۰/۴۱)، پشتیبانی منابع با ضریب بتای (۰/۲۰)، روحیه با ضریب بتای (۰/۳۵) و تأکید علمی با ضریب بتای استاندارد (۰/۱۱) قادر به پیش بینی اخلاق حرفه‌ای معلمان بوده و معلمان با نمره بالاتر در این مؤلفه‌ها بیشتر در کار خود به ملاحظات اخلاقی توجه می‌کنند، همچنین نتایج نشان داد که مؤلفه ساخت دهی، قادر به پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای معلمان نمی‌باشد. نتایج به دست آمده از این فرضیه با نتایج پژوهشی دیگر که به بررسی رابطه این متغیرهای می‌پردازد، همخوانی دارد (۲۶). در مورد پژوهش حاضر باید توجه داشت که همه محدودیت‌هایی که شامل تحقیقات عرصه علوم انسانی و اجتماعی می‌شود؛ نیز وجود دارد. از جمله این که پرسشنامه‌ها تنها ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش بود؛ که جنبه خود گزارشی دارد و امکان سوگیری در پاسخ دادن به سوالات وجود دارد. موقعیت‌های ویژه فردی مانند؛ خستگی، اضطراب، وضعیت روحی و روانی و شلوغی مدارس در نحوه پاسخگویی افراد تأثیر خواهد داشت؛ بنابراین توصیه می‌شود از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته در کنار پرسشنامه استفاده شود. به عنوان مثال با استفاده از روش کیفی - پدیدارشناسانه عوامل سازمانی مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای کارمندان بررسی شود.

نتیجه گیری

وزارت آموزش و پرورش مانند دیگر سازمان‌های دولتی، نیازمند آن است که کمیت و کیفیت کار معلمان را بالا ببرد. در این میان توجه به اخلاق حرفه‌ای معلمان با توجه به تأثیراتی که بر فراگیران دارد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (۹). یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر، همبستگی معناداری را بین فرهنگ و سلامت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای معلمان را نشان داد. به عبارتی دیگر می‌توان با بهبود فرهنگ و سلامت سازمانی در مراکز آموزشی، زمینه بهبود اخلاق حرفه‌ای در معلمان را فراهم ساخت و موجب افزایش کارایی آن‌ها شد.

17. Mosadeghrad AM. (2015). Essentials of healthcare organization and management. Tehran: Dibagran.
18. Warrick D. (2017). What leaders need to know about Organizational culture. Business Horizon; 60(3): 1-10.
19. Young D. (2000). The six levers for managing organizational culture. Bus Horiz; 43(5):19-25.
20. Beugelsdijk S. (2009). A approach to the impact of differences in organizational culture on relationship performance. Ind Mark Manag; 38: 312-23.
21. Neami A. (2010). The relationship between organizational culture with job motivation and innovation behaviors. Behav Sci J; 5(4):70-7. (In Persian).
22. Maleki N. (2008). The relationship between organizational culture and organizational commitment. Tehran: Human Resource Empowerment Conference. (In Persian).
23. Kanok I, Somprach T, Prasertcharoensuk TKN. (2015). The impact of organizational culture on teacher learning. Journal Procedia Social and Behavioral Sciences; 186: 1038- 1044.
24. Hassani D, Ahmadi A. (2013). The relationship between organizational culture and professional development of teachers. Educational Management Innovations; 10(4): 7-18.. (In Persian).
16. Azizi Moghadam A. (2009). A Survey of the relationship between organizational health of schools and teachers' burn out in secondary schools. Daneshvar Raftar; 16(36):1-22. (In Persian).
25. Iranzadeh S, Zemestani Gh, pakdelbonab M, Babaieheravi S. (2013). Investigating the relationship between organizational health and productivity of staff working in Islamic Azad University of Tabriz Branch. Productivity Management; 6(24): 49-70. (In Persian).
26. Jahed HA. (2005). Organizational health. Tadbir; 16(159): 16-21. (In Persian).
27. Porter LW, Lawler EE. (1968). Managerial attitudes and performance. Homewood, IL: Irwin.
28. Miles MB. (1969). Planned change and organizational health: figure and g round. NewYork: McGraw-Hill.
29. Hoy WK, Fedman JA. (1987). Organizational health: the concept and its measure. Journal of Research and Development in Education; 20(4): 30-38
30. Mosadeghrad A M, Akbari sari A, Esmaeili M. (2017). A Survey of organizational health in University hospitals of Isfahan. Health-Oriented Research; 2(4): 329-344. (In Persian).
6. Sepahand R., Vahdati H., Esmaeili MR, Rahimi Aghdam S,. (2016). Talent management relationships by promoting professional ethics. Ethics in Science and Technology; 11 (4): 1-8. (In Persian).
7. ÜNLÜ M. (2018). An evaluation of occupational ethical values of geography teacher candidates in Turkey. Educational Research and Reviews; 13(2): 68-73.
8. Rissanen I, Kuusisto E, Hanhimäki E & Tirri K(2018). The implications of teachers' implicit theories for moral education: A case study from Finland. Journal of Moral Education; 47(1): 63-77.
9. Ardalán, M, & Beheshti-rad, R,. (2016). The relationship between the organization's ethical environment and ethics; the role of mediating professional development. Ethics in Science and Technology; 11(4): 1-12. (In Persian).
10. Rahimi H, Agha Babayi R. (2013). Relationship between organizational culture and professional ethic. Quarterly of Education Strategies in Medical Sciences; 6(2): 61-67. (In Persian).
11. Ramezani GH, Mohamadi A, Salimi J, Tebyanian H. (2017). Relationship between professional ethics and administrative integrity among medical University staff. Health Research Journal; 2(2): 99-107. (In Persian).
12. Soleimanzadeh R, Rad F. (2015). Professional ethics and its relationship with organizational culture among the employees of the directorate of culture and islamic guidance of the west Azarbaijan. Journal of Sociology Studies; 7(27): 7-23. (In Persian).
13. Bennett J. (2006). A study of the effectiveness of a diverse workforce within nonprofit organizations serving older adults: An analysis of the impact of leadership styles and organizational culture. Minnesota, USA: Capella University Publication.
14. Tavakoli Ghouchani H, Lashkardoost H, esmaielzadeh Kavaki M, Hokmabadi R A. (2018). The relationship between organizational culture and professional ethics from the viewpoint of faculty members. North Khorasan Journal of Medical Sciences; 9(4): 9-14. (In Persian)
15. Wei Y, Miraglia S. (2017). Organizational culture and knowledge transfer in project-based organizations: Theoretical insights from a Chinese. International Journal of Project Management; 35(4): 571-585.
16. Wanfleet D. (1992). Behavior in organizations. Boston: Houghton Miff Inc.

38. Sharifi A, Aghasi S. (2010). The relationship between managers' performance and organizational health. *Quarterly Journal of Research in the New Approach in Educational Management*; 4: 149-168. (In Persian).
39. C-Petty G. (2000). Industrialization: the new economy and the occupational work ethic. Hong Kong: International Vocational Education and Training Association (IVETA) Conference.
40. Hassani D, Ahmadi, A. (2015). The relationship between organizational culture and professional development of teachers. *Innovations in Educational Management*; 10(4): 7-18. (In Persian).
41. Suleimani N. (2010). Investigating the organizational health of schools in Tehran province based on hoy and phildman patterns. *New Approach in Educational Management*; 1(4): 23-43. (In Persian).
42. Sohrabi Timurloo M, Habi Gharatapa S, Faramarz M, Abbas Zadeh M. (2011). The relationship between organizational health and organizational culture in schools. Tehran: 1st Pathology Conference on Organizational Education, Afagh Industrial Co.
31. Sheikh MH. (2011). Factors affecting the health and growth of the administrative system of moral values. *Manag Res*; 1(2):99-126.
32. Ho J. (2000). Managing organizational health and performance in junior colleges. *International Journal of Educational Management*; 14(2): 62-73.
33. Hoy WK, Hannum JW. (1997). Middle school climate: An empirical assessment of organizational health and student achievement. *Educational Administration Quarterly*; 33(3):290-311.
34. Tuan LT. (2013). Underneath organizational health and knowledge sharing. *Journal of Organizational Change Management*; 26(1):139-68.
35. Rahmanizadeh D, Jafari Sani H, Davoodnia S. (2015). The role of the organizational ethics space in assessing job satisfaction of Teachers. *Ethics in Science and Technology*; 10 (3): 57-66. (In Persian).
36. Davenport M, Thompson JR., Templeton NR. (2015). The teaching of the code of ethics and standard practices for Texas educator preparation programs. *NCPEA International Journal of Educational Leadership Preparation*; 10(2): 82-95
37. Denison D.(2000). Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational chang? Available at: [www. denisonconsulting. com](http://www.denisonconsulting.com). Accessed: 2 May 2016.