

تحلیل کانونی رابطه بین مولفه های اخلاق حرفه ای و ابعاد مسئولیت پذیری اجتماعی

سیما علی زاده*

گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران/ ایران

(تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۵/۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۷/۱۵)

چکیده

زمینه: امروزه اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی نقش بسیار مهمی را در سازمان ها ایفا می کنند. هدف پژوهش حاضر تحلیل کانونی رابطه بین مولفه های اخلاق حرفه ای و ابعاد مسئولیت پذیری اجتماعی در بین دبیران مقطع اول متوسطه شهرستان نقده بود.

روش: پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها، از نوع همبستگی بنیادی یا کانونی است. جامعه آماری شامل کلیه دبیران مقطع اول متوسطه شهرستان نقده بودند. حجم جامعه آماری ۲۳۵ نفر است که تعداد ۹۰ نفر آنها از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. داده های مورد نیاز با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی جمع آوری و به وسیله نرم افزار SPSS و با استفاده از آزمون های آماری ماتریس همبستگی پیرسون و تحلیل همبستگی کانونی فرضیه ی پژوهشی تجزیه و تحلیل شد.

یافته ها: رابطه متغیر کانونی اخلاق حرفه ای با متغیر کانونی مسئولیت پذیری اجتماعی ۰/۶۷ می باشد. شاخص لامبدای ویکلز برای این ارتباط ۰/۳۴ بدست آمد که آماره F مربوط به آن نیز ۱۱/۳۴ می باشد که در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. بنابراین این دو مجموعه ارتباط معنی داری با یکدیگر دارند. هم چنین ۰/۳۴ واریانس بین ابعاد مسئولیت پذیری اجتماعی با مولفه های اخلاق حرفه ای تبیین می شود.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج به دست آمده، تحلیل همبستگی کانونی با ۹۹ درصد احتمال وجود همبستگی بین دو مجموعه مولفه های اخلاق حرفه ای با ابعاد مسئولیت پذیری اجتماعی را تأیید می کند.

کلید واژگان: اخلاق، اخلاق حرفه ای، مسئولیت پذیری اجتماعی

سرآغاز

به عبارت دیگر اخلاق کاری، مجموعه ارزشها و هنجارهایی است که کارکنان در انجام کار مورد استفاده قرار می دهند (۷). اخلاق کاری پیشرفته، باعث می شود بهره وری بیشتر شود، رضایت شغلی بیشتر گردد، غیبت از کار کمتر شود و سرعت کار فزونی یابد (۶). که حاصل آن موفقیت سازمان در دستیابی به اهداف است. (۸). پس اخلاق حرفه ای، از مسئولیت سازمان یا بنگاه به عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می کند (۹). تدوین منشور اخلاقی کارکنان که در برگزیده ارزش های فرهنگی جامعه و اخلاقیات مورد نظر سازمان می باشد یکی از زمینه های مطرح شده در این خصوص است؛ (۱۰). مدیریت ارزش های اخلاقی در محیط کار انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروهها را بهبود می بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها،

یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل خود را رعایت کنند (۱). بنابراین توجه به اخلاق و اخلاقیات امروزه تبدیل به یکی از موضوعات پذیرفته شده در سازمانها و جوامع و یکی از موضوعات جالب و قابل توجه برای محققین است که تحت عناوین مختلفی مانند اخلاق کار، اخلاق حرفه ای، اخلاق تجاری و... به آن پرداخته می شود (۲ و ۳). اما ضعف اخلاق کاری و کم کاری یکی از مسائل مهم سازمان ها است (۴ و ۵). اخلاق کاری یک هنجار اجتماعی است که طی آن انتظار می رود کارکنان، کارشان را خوب انجام دهند (۶).

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Alizadeh221@pnu.ac.ir

موجب بهبود کیفیت محصولات و در نهایت افزایش سود خواهد شد (۱۱). ابعاد تبیین کننده اخلاق حرفه ای شامل موارد زیر می باشد:

۱- روابط سالم و انسانی در محیط کار : روابط انسانی توان برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن وجود شخصیت و ویژگی های فردی و همه تفاوت هایی که با یک فرد دارند، در نظر گرفته می شود. (۱۲).

۲- دلبستگی و علاقه به کار : ویژگی های مربوط به برآوردن انتظارات و توقع های شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت های شغلی را توصیف می کند. (۱۳).

۳- پشتکار و جدیت در کار : سخت کوشی و تلاش که نشان دهنده اعتقاد به انجام کارهای سخت است از ابعاد اخلاق کار می باشد (۱۴).

۴- روح جمعی و مشارکت در کار : افراد باید همواره به گروه متعصب و تمامی تلاش خود را بکار گیرند تا بقا و دوام آن حفظ شود. (۱۵). در ادامه به معرفی متغیر دیگر پژوهش حاضر پرداخته می شود. بدون شک، سازمان ها برای آنکه بتوانند جایگاه خود را در جامعه حفظ نموده یا بهبود بخشند، لازم است برای مسئولیت پذیری اجتماعی، اهمیت ویژه ای قائل شوند (۱۶).

ظهور مسئولیت پذیری اجتماعی در دهه هفتاد در ادبیات علمی برای اولین بار با ضرورت توجه و مسئولیت مدیران نسبت به سهامداران مورد بحث قرار گرفت و با تغییرات مداوم جامعه اقتصادی به ضرورت به گسترش تعاریف و رویکردهای مختلف در این زمینه منجر شد (۱۷).

مسئولیت پذیری اجتماعی که با نامهایی همچون، وجدان سازمان، عملکرد اجتماعی، مسئولیت شهروندی و پاسخگویی اجتماعی سازمان شناخته می شود به معنای مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه ای که در آن فعالیت می کند انجام دهد (۱۸).

پیچیدگی عوامل و متغیرهای تأثیرگذار بر پدیده هایی که به نوعی به اجتماع باز می گردند، ارائه تعریف واحدی از آنها را غیر ممکن ساخته است. مسئولیت اجتماعی نیز از این امر مستثنی نیست، اما در اینجا از چند صاحب نظر مدیریت تعاریفی ارائه می گردد: « مسئولیت اجتماعی، وظیفه ای است بر عهده مؤسسات خصوصی، به این معنی که تأثیری سوء بر زندگی اجتماعی که در آن کار می کنند، نگذارند. میزان این وظیفه به طور روشن تعریف نشده است، ولی به طور عمومی مشتمل است بر وظایفی چون: آلوده نکردن، تبعیض قائل نشدن در استخدام، نپرداختن به فعالیت های غیر اخلاقی و مطلع کردن مصرف کننده از کیفیت محصولات ارائه شده. » (۱۹).

پژوهشگر دیگری در مورد مسئولیت اجتماعی می گوید: « مسئولیت اجتماعی، تعهد تصمیم گیران برای اقداماتی است که به طور کلی علاوه بر تأمین منابع خودشان، موجبات بهبود رفاه جامعه را نیز فراهم می آورد

« (۲۰). محققان زمینه های مختلفی مسئولیت اجتماعی هر سازمان را در چهار بعد مطرح کرد که عبارتند از:

۱- بعد اخلاقی : به عنوان انتظارات جامعه از سازمان مبنی بر اینکه ارزش ها و هنجارهای جامعه را مدنظر داشته باشد و به آن احترام بگذارد توصیف می کند.

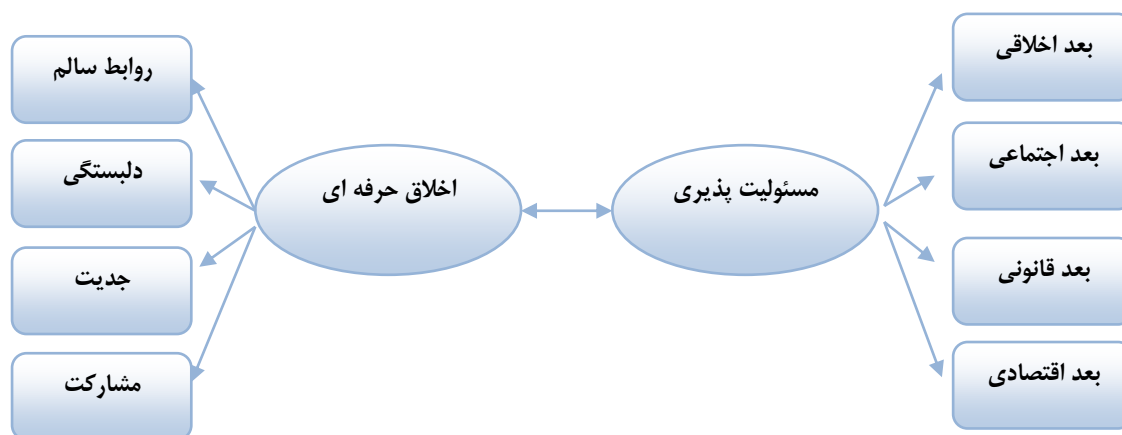
۲- بعد اجتماعی : مجموعه وظایف و تعهداتی را شامل می شود که سازمان باید در جهت حفظ و کمک به جامعه با نگرش همه جانبه و رعایت حفظ وحدت و مصالح عمومی کشور انجام دهد.

۳- بعد قانونی : از سازمان انتظار دارد که مأموریت های اقتصادی خود را در چهار چوب قانون پی گیری کند و قوانینی برای کنترل کسب و کارها مورد تصویب قرار می گیرد.

۴- بعد اقتصادی : مسئولیت اقتصادی این است که از طریق تولید با کیفیت خوب و قیمت منصفانه برای مصرف کننده، سودآوری را نیز در پی داشته باشد (۲۱).

در ادامه به بررسی پژوهش های انجام گرفته در زمینه پژوهش حاضر پرداخته می شود: پژوهشگرانی مقاله ای تحت عنوان (مدل یابی ارتباط بین اخلاق حرفه ای و معنویت در کار با مسؤولیت اجتماعی در میان پرستاران بیمارستان های دولتی شهر کرمانشاه) انجام دادند نتایج نشان دادند که بین اخلاق حرفه ای و معنویت در کار و بین معنویت در کار و مسؤولیت اجتماعی رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. (۲۲).

پژوهشگرانی در مقاله ای تحت عنوان (مدل یابی روابط بین اخلاق حرفه ای و مسؤولیت اجتماعی با پاسخگویی سازمانی) به این نتیجه دست یافتند که بین اخلاق حرفه ای و مسؤولیت اجتماعی و همچنین، بین مسؤولیت اجتماعی و پاسخگویی رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. (۲۳). هم چنین در نهایت باید چنین گفت از آنجا که سازمان ها بر اساس نیازهای اجتماعی ایجاد و به عنوان پدیده های قدرتمند تأثیرات مثبت و منفی زیادی بر جامعه و نهادها، فعالیت ها و فرایندهای آن گذاشته و می گذارند، ضروری است که نسبت به این تصمیمات و اقدامات اثرگذار خود بر جامعه مسؤولیت پذیر بوده و ملاحظات اخلاقی را رعایت کنند. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی و تبیین رابطه بین مولفه های اخلاق حرفه ای و ابعاد مسؤولیت پذیری اجتماعی بود. و این که مولفه های اخلاق حرفه ای قادر به پیش ابعاد مسؤولیت پذیری اجتماعی در بین دبیران هستند؟ و چند بعد به منظور روشن کردن رابطه احتمالی بین دو مجموعه از متغیرهای پژوهش لازم است؟



نگاره ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

پشتکار و جدیت در کار (۱۴-۸)، روابط سالم انسانی در محل کار (۱۸-۱۵)، روح جمعی و مشارکت (۲۳-۱۹)، در کار می باشد و دارای ۲۳ گویه است. پرسشنامه اخلاق حرفه ای در مقیاس لیکرت ۵ گزینه ای از کاملا مخالفم تا کاملا موافقم به سنجش و بررسی ابعاد مختلف اخلاق حرفه ای می پردازد. پایایی این پرسشنامه $\alpha = 0/84$ به دست آمد. نتایج تحلیل عاملی اخلاق حرفه ای را به دست آورد که در آن $0/77$ واریانس سوالات استخراج شده بود. آزمون $KMO = 0/911$ و بارتلت ($P < 0/000$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از $0/3$ با چرخش متعامد، چهار مولفه مورد نظر را به دست آورد.

ب- پرسشنامه استاندارد مسئولیت پذیری اجتماعی بر پایه مدل پژوهشگران در قالب ۲۰ گویه به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت با کمی تغییرات برای کارکنان طراحی شده است. نتایج تحلیل عاملی پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی (چهار مولفه مسئولیت اقتصادی، مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی و مسئولیت اجتماعی) را به دست آورد. که در آن $0/74$ واریانس سوالات استخراج شده بود. آزمون $KMO = 0/891$ و بارتلت ($P < 0/000$) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از $0/3$ با چرخش متعامد، چهار مولفه مورد نظر را به دست آورد.

یافته ها

برای بررسی رابطه مجموعه اخلاق حرفه ای (روابط سالم و انسانی در محیط کار، دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روح جمعی و مشارکت در کار) با مجموعه مسئولیت پذیری اجتماعی (بعد اخلاقی، بعد اجتماعی، بعد قانونی و بعد اقتصادی) از تحلیل همبستگی بنیادی استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد که رابطه متغیر کانونی اخلاق حرفه ای با متغیر کانونی مسئولیت پذیری اجتماعی $0/67$ می باشد. شاخص لامبدای ویکلز برای این ارتباط $0/34$ بدست آمد که آماره F

روش

روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی از نوع پژوهش همبستگی از نوع همبستگی بنیادی یا کانونی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران مرد و زن مقطع اول متوسطه شهرستان نقده بود. حجم جامعه آماری ۲۳۵ نفر (شامل ۱۲۵ نفر دبیر زن و ۱۱۰ نفر دبیر مرد) بود. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. و روش نمونه گیری بکار گرفته شده روش تصادفی طبقه ای است. این فرمول در زیر عنوان شده است:

$$n = \frac{Nt^2s^2}{Nd^2 + t^2s^2}$$

که در این فرمول:

t = در صد خطای معیار ضریب اطمینان قابل قبول

d = درجه اطمینان یا دقت احتمالی مطلوب

S = نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین

N = تعداد افراد جامعه

با استفاده از این فرمول حجم نمونه ۹۰ نفر برآورد شد که از این تعداد ۴۹ نفر دبیر زن و ۴۱ نفر دبیر مرد بودند. یافته های توصیفی پژوهش حاضر نشان دهنده آن است که در مورد جنسیت پاسخگویان از ۹۰ نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ گفته اند، میانگین سن نمونه آماری $41/81$ سال و انحراف استاندارد $6/53$ سال می باشد. هم چنین میانگین سابقه خدمت نمونه آماری $21/19$ سال و انحراف استاندارد $5/7$ سال است و در نهایت مشاهده گردید که بیشترین درصد مدرک تحصیلی مربوط به لیسانس با $0/77$ و کمترین درصد مدرک تحصیلی مربوط به فوق دیپلم با $0/8$ می باشد. در پژوهش حاضر از پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است که در ادامه به معرفی آن ها پرداخته می شود:

الف- پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه ای که توسط پژوهشگران طراحی گردید و دارای چهار بعد دلبستگی و علاقه به کار (۷-۱)،

مربوط به آن نیز ۱۱/۳۴ می باشد که در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار است. بنابراین این دو مجموعه ارتباط معنی داری با یکدیگر دارند.

جدول ۱. ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیرها	بعد اخلاقی	بعد اجتماعی	بعد قانونی	بعد اقتصادی
روابط سالم	۰/۵۴**	۰/۴۵**	۰/۴۶**	۰/۴۲**
دلبستگی	۰/۵۵**	۰/۵۲**	۰/۵۳**	۰/۵۱**
جدیت	۰/۴۸**	۰/۵۲**	۰/۵۱**	۰/۴۷**
مشارکت	۰/۵۸**	۰/۵۶**	۰/۵۷**	۰/۵۷**

جدول ۲. نتایج تحلیل همبستگی بنیادی رابطه اخلاق حرفه ای با مسئولیت پذیری اجتماعی

متغیر	ضرایب کانونی	ضرایب ساختاری	ضریب اشتراک کانونی
مجموعه اخلاق حرفه ای			
روابط سالم	۰/۳۴	۰/۸۰	۰/۷۸
دلبستگی به کار	۰/۳۸	۰/۸۸	۰/۸۳
جدیت در کار	۰/۴۷	۰/۸۷	۰/۷۶
مشارکت در کار	۰/۴۲	۰/۶۳	۰/۳۵
اشتراک همپوشی	۰/۴۸	۰/۲۷	
مجموعه مسئولیت پذیری اجتماعی			
مسئولیت اقتصادی	۰/۲۲	۰/۷۷	۰/۵۵
مسئولیت قانونی	۰/۱۴	۰/۷۵	۰/۵۸
مسئولیت اخلاقی	۰/۰۹	۰/۶۸	۰/۴۹
مسئولیت اجتماعی	۰/۱۶		۰/۶۴
اشتراک همپوشی			۰/۷۳ ۰/۵۹ ۰/۳۴

مسئولیت پذیری اجتماعی نیز ۲۷ درصد از واریانس اخلاق حرفه ای را تبیین می کنند. میزان واریانس استخراج شده متغیر کانونی مسئولیت پذیری اجتماعی ۵۹ درصد و اخلاق حرفه ای نیز ۳۴ درصد از تغییرات مسئولیت پذیری اجتماعی را تبیین می کند. برای شناسایی متغیرهای معنی دار محققان پیشنهاد می کنند که ضرایب ساختاری ۰/۳۰ و بیشتر هر متغیر نشانگر معنی دار بودن آن در مجموعه خودش است. بنابراین متغیرهای معنی دار در مجموعه اخلاق حرفه ای، روابط سالم ۰/۸۰، دلبستگی به کار ۰/۸۸، جدیت در کار ۰/۸۷ و مشارکت در کار ۰/۶۳ می باشند. در مجموعه مسئولیت پذیری اجتماعی نیز، متغیرهای معنی دار شامل مسئولیت اقتصادی ۰/۷۷، مسئولیت قانونی ۰/۷۵، مسئولیت اخلاقی ۰/۶۸ و مسئولیت اجتماعی ۰/۷۳ می باشند. با توجه به این یافته نتیجه می گیریم که هر چه میزان روابط سالم، دلبستگی به کار، جدیت در کار و مشارکت در کار در سازمانی بالا باشد به همان نسبت میزان مسئولیت اقتصادی، مسئولیت قانونی، مسئولیت اخلاقی و مسئولیت اجتماعی در آن سازمان بالا خواهد بود.

بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مولفه های اخلاق حرفه ای و ابعاد مسئولیت پذیری اجتماعی در بین دبیران مقطع اول متوسطه شهرستان نقده بود. نتایج بررسی همبستگی متغیرها نشان داد که تمامی مولفه های اخلاق حرفه ای (روابط سالم، دلبستگی به کار، جدیت در کار و مشارکت در کار) رابطه مثبت و معناداری با ابعاد مسئولیت پذیری اجتماعی (بعد اخلاقی، بعد اجتماعی، بعد قانونی و بعد اقتصادی) دارند که با نتایج حاصل از تحقیق برخی صاحب نظران همسو است (۲۲، ۲۳). هم چنین نتایج همبستگی کانونی نشان داد که مولفه های اخلاق حرفه ای قادر به پیش بینی ابعاد مسئولیت پذیری اجتماعی هستند. که با نتایج حاصل از تحقیق برخی صاحب نظران همسو است (۲۲، ۲۳). رابطه مثبت روابط سالم و انسانی در محیط کار با مسئولیت پذیری اجتماعی نشانه آن است که هر چه در محیط آموزشی میزان قدر شناس بودن، خوشرویی، ملاحظه کاری و مراعات دیگران، مؤدب بودن، رفتار دوستانه داشتن، آراستگی در محل کار، سازگار بودن، پیروی از مقررات در محل کار و با انضباط بودن در محل کار بیشتر باشد دبیران را به کارکنان فعال تبدیل نموده، رضایت شغلی و بهره وری را افزایش می دهد. و در ادامه به استمرار توسعه سازمان انجامیده و فرصت های مناسب را برای افزایش رقابت فراهم می آورد. رابطه مثبت بین دلبستگی و علاقه به کار با مسئولیت پذیری اجتماعی نشانه آن است که هر چه قدر رواج ویژگی های مربوط به برآوردن انتظارات و توقع های شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت های شغلی در سازمان بیشتر باشد، بسیاری از مشکلات دبیران کاسته می شود و محیط سازمانی سالم و آرام به وجود خواهد آمد. به عبارت دیگر، دبیران به نحوی عمل می کنند تا عملکرد مثبتشان بر روی سازمان و جامعه دانش آموزی تأثیر بگذارد. بنابراین، دبیران باید به کارهایی دست بزنند

در جدول فوق ضرایب ساختاری، نشانگر همبستگی هر متغیر با متغیر کانونی مجموعه خودش می باشد، ضرایب کانونی نیز همانند ضرایب رگرسیون استاندارد شده در تحلیل رگرسیون می باشند. ضریب اشتراک کانونی نیز نشانگر سهم هر متغیر در تبیین متغیر کانونی خودش می باشد. مثلاً روابط سالم ۷۸ درصد، دلبستگی به کار ۸۳ درصد، جدیت در کار ۷۶ درصد، و مشارکت در کار ۳۵ درصد در تبیین متغیر کانونی اخلاق حرفه ای سهم دارند. در متغیر کانونی مسئولیت پذیری اجتماعی نیز، مسئولیت اقتصادی ۵۵ درصد، مسئولیت قانونی ۵۸ درصد، مسئولیت اخلاقی ۴۹ درصد و مسئولیت اجتماعی ۶۴ درصد در تبیین این متغیر سهم دارند. همپوشی نشانگر میزان واریانس است که مجموعه مقابل، متغیر کانونی مقابل را تبیین می کند. به طور مثال میزان واریانس استخراج شده متغیر کانونی اخلاق حرفه ای ۴۸ درصد می باشد.

• محدود کردن جامعه آماری به دبیران مقطع اول متوسطه

نتیجه گیری

در نهایت باید چنین گفت که یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. رعایت اخلاق حرفه ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. بنابراین با توجه به اهمیت اخلاق حرفه ای در توسعه سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع (از جمله منابع انسانی) به میزان آموزش اخلاق حرفه ای در سازمان توجه شود. با توجه به این که منشور اخلاقی در هر سازمان طی فرایند گفت و گو و مشارکت تمامی کارکنان و رؤسایان به وجود آمده است، به منزله یک میثاق عمومی سازمان پذیرفته شده است. به تدریج سازمان گسترش این اصول را جزو اهداف خود می پذیرد لازم به ذکر است منشور اخلاقی هر سازمانی، از اشتراک عمومی همه اعضای سازمان در مورد اصول و قواعد اخلاقی خاصی که در جهت بهبود و توسعه فعالیت های سازمانی است، به دست می آید. از سوی دیگر علت اهمیت مسئولیت پذیری اجتماعی در سازمان به این دلیل است که نوعی شایستگی به حساب می آید که افراد را قادر می سازد مراقب تلاش های کاری خود بوده و در راه علائق دیگران و گروه هایی خدمت کنند که خارج از حیطه نیازهای فردی، اهداف، و نگرانی های آن ها قرار دارند. هرچه حس مسئولیت پذیری در مدیران و کارکنان بالاتر باشد احساس امنیت افزایش پیدا کرده و امکان شکل گیری هم افزایی در سازمان بیشتر شده، پیشرفت بیشتری حاصل می شود و احتمال نیل به هدف در سازمان فزونی می یابد. بنابراین در عصر حاضر، سازمان ها برای دستیابی به موفقیت در همه زمینه ها، باید به انتظارات اجتماعی و احکام اخلاقی واکنش مناسب نشان دهند و با رعایت اخلاق کار و مسئولیت اجتماعی، به بهترین نحو این گونه انتظارات را با هدف اقتصادی سازمان تلفیق کنند تا دستیابی به اهداف بالاتر و والاتری را امکان پذیر سازند. پس از آنجا که سازمان ها بر اساس نیازهای اجتماعی ایجاد و به عنوان پدیده های قدرتمند تاثیرات مثبت و منفی زیادی بر جامعه و نهادها، فعالیت ها و فرایندهای آن گذاشته و می گذارند، ضروری است که نسبت به این تصمیمات و اقدامات اثرگذار خود بر جامعه مسئولیت پذیر بوده و ملاحظات اخلاقی را رعایت کنند. لذا ضرورت داشت تا روابط بین اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی در میان دبیران مقطع اول متوسطه مورد تحلیل قرار گیرد تا با ایجاد مدلی بتوان به اهداف مورد نظر و ایجاد نظام آموزشی مطلوب با کادری مجرب و متعهد رسید.

که مورد قبول سازمان متبوع خودشان و منطبق با ارزش های آن باشد. دبیرانی که نتوانند خود را با این مهم تطبیق دهند، در عرصه عمل موفق نخواهند بود. وجود رابطه مثبت بین پشتکار و جدیت در کار با مسئولیت پذیری اجتماعی نشان می دهد که هر چه قدر رواج اعمالی مانند میزان رغبت در کار، وظیفه شناسی در کار، سخت کوشی، سماجت و اصرار در کار و خبرگی در کار در سازمان بیشتر باشد سبب ارتباط اصولی و نظام مند کارکنان یک سازمان با ارزش های اخلاقی، شفافیت اقدامات، بهبود روابط کارمندان، پیروی از ملزومات قانونی و محترم شمردن جامعه ای که در آن فعالیت دارند می شود یعنی تعیین کردن استانداردهایی، مبنی بر اینکه از نظر رفتار و تصمیم گیری چه چیزی خوب یا بد است. و رابطه مثبت بین بعد روح جمعی و مشارکت در کار با مسئولیت پذیری اجتماعی در بین دبیران مقطع اول متوسطه نشان می دهد که هر چه قدر انسجام، همبستگی، اتحاد و پیوستگی که از جمله ویژگی های روح گروهی است در افراد نهادینه شده باشد، به طور معمول باعث التزام اخلاقی دبیران و محیط سازمانی و اجتماعی بهتر، ممانعت از گسترش قوانین و مقررات دست و پاگیر دولتی، وابستگی های متقابل نظام مند، کمک در حل مشکلات اجتماعی، بهبود چهره عمومی کارکنان و سازمان و جلب منابع ارزشمند سازمان ها می گردد و باعث می شود تا سازمان در بلندمدت به منافع خود دست یابد. در نهایت نتایج تحلیل همبستگی کانونی وجود دو مجموعه معنادار از روابط بین اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی را تشخیص داد. و نتایج آماری به دست آمده نشان داد که رابطه متغیر کانونی اخلاق حرفه ای با متغیر کانونی مسئولیت پذیری اجتماعی $0/67$ می باشد. شاخص لامبدای ویکلز برای این ارتباط $0/34$ بدست آمد که آماره F مربوط به آن نیز $11/34$ می باشد که در سطح $0/001$ معنی دار است. بنابراین این دو مجموعه ارتباط معنی داری با یکدیگر دارند. هم چنین $0/34$ واریانس بین ابعاد مسئولیت پذیری اجتماعی با مولفه های اخلاق حرفه ای تبیین می شود که با نتایج حاصل از تحقیق برخی صاحب نظران همسو است (۲۳، ۲۲). بررسی های انجام شده در این پژوهش پیشنهادهایی را برای برنامه ریزان و دست اندرکاران جامعه آماری پژوهش حاضر دارد که در ذیل عنوان شده است:

- با برگزاری جلسات دوره ای کارکنان و تجلیل از کارمندان نمونه اخلاقی موجبات افزایش انگیزش کارکنان در ارتباط با افزایش سطح اخلاق کاری ایشان فراهم گردد
- ابعاد مسئولیت پذیری اجتماعی در سازمان ها گسترش یابد تا از این طریق علاوه بر افزایش مسئولیت پذیری دبیران، گرایش به فعالیت های تیمی در آنها افزایش یابد
- محیط نظام آموزشی پذیرای روابط و تعاملات سازنده کارکنان با یکدیگر باشد. که در نتیجه آن، روابط صمیمانه و شبکه های دوستی در میان کارکنان شکل گیرد.
- محدودیت های پژوهش حاضر عبارتند از:
- محدود کردن ابزار سنجش و جمع آوری اطلاعات به پرسشنامه و عدم استفاده از سایر روش های جمع آوری اطلاعات

ملاحظه های اخلاقی

در پژوهش حاضر اصول اخلاقی امانتداری و رضایت آگاهانه مورد توجه قرار گرفته است.

سپاسگزاری

از زحمات تمامی افرادی که در پالایش داده ها و اصلاح فرایند پژوهش حاضر شرکت نمودند تشکر و قدردانی می شود.

واژه نامه

1. Professional ethics	اخلاق حرفه ای
2. Job satisfaction	رضایت شغلی
3. Code of Ethics	منشور اخلاقی
4. standards	استانداردها
5. Health and human relations	روابط سالم و انسانی
6. Devotion to work	دلبستگی و علاقه به کار
7. Perseverance and seriousness	پشتکار و جدیت
8. Collective spirit	روح جمعی
9. Social Responsibility	مسئولیت پذیری اجتماعی
10. Conscience of Organisation	وجدان سازمان
11. The responsibility of citizenship	مسئولیت شهروندی
12. Social accountability	پاسخگویی اجتماعی
13. Ethical dimension	بعد اخلاقی
14. social dimension	بعد اجتماعی
15. Law dimension	بعد قانونی
16. Economic dimension	بعد اقتصادی
17. Spirituality at work	معنویت در کار
18. Corporate Accountability	پاسخگویی سازمانی

References

- Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*; 78: 538-551.
- Ahmadi S. (2013). Study the effect of national development goals knowledge in the work ethics of government employees (Case study: the organizations staff, general offices and companies in Yasouj). *Two Journals of Economic Sociology and Development*; 2(1): 1-27. (In Persian)
- Melendez RM. (2001) Bodies at work: women: The work ethic and the body. [Ph.D dissertation] USA: Yale University.
- Ruebusch P. (2003). Going from good to great. *Canadian Transportation and Logistics*; 106(10): 14-25.
- Hoseinian S. (2006). Ethics in counseling and psychology (Foundations and principles). Tehran: Kamal Tarbiat Publications. (In Persian)
- Mosa-Doost S, Fanudi H. (2010). Scientific and literary fraud and theft. *Journals of Science Transplantation*; 1(1): 21-29. (In Persian)
- Tabarsa GA, Rezaeian A, Azar A, Alikhani, H. (2011). Define and design the mission of corporate social responsibility. *Journals of Strategic Management Studies*; 3(8). (In Persian)
- Khoneifar H. (2010). Code of ethics and loyalty to the professional ethics. *Technological-Philosophical Research Journal*; 11(1): 235-260. (In Persian)
- Etebarian A, Salehi Zadeh S, Saeedi P. (2010). Determining the gap between oral work ethics and practical work ethics in Isfahan organizations. Tehran: International Conference of Management & Innovation. (In Persian).
- Galavandi H. (2016). Anticipated work ethic based on spirituality in the workplace. *Ethics in Science & Technology*; 11(1): 77. (In Persian)
- Ali AJ, Al-Owaihian A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*; 15(1): 5-19.
- Rouyie R, Mehrdoost H. (2009). Examine the role of cultural managers, in promoting social responsibility (Case study: single post managers IRIB). *Social Science Research*; 3(3): 44. (In Persian)
- Ardalan MR, Ghanbari S, Beheshti Rad R, Navidi P. (2015). The impact of social capital and social responsibility on organizational commitment (Case study: staff of Razi University in Kermanshah). *Journal of Educational Measurement and Evaluation*; 5(10): 114-116. (In Persian).
- Fleming, M. (2002). What is safety culture? Rail way safety ever green House. Available at: www.google.com \ rwf. Accessed: 2 May 2015.
- French D, and Saverd H. (1982). Management culture. Translated by Mohammad Saeb, Tehran: State Mangement Training Center.
- Irannejad Parizi M. (1982). Ethical and social responsibility of management. *Knowledge Management*; (18):23-34. (In Persian)
- Moshabaki A, & KhaliliShojaee V. (2010). Relationship between organizational culture and corporate social responsibility: A case study of the
- Amiri AN, Hemmati M, Moboni M. (2010). Professional ethics; a necessity for organizations. *Journals of ethical knowledge*; (14): 137. (In Persian).
- Ferasatkah M. (2006). Code of ethics promotes higher education. *Ethics in Science & Technology*; 1: 13-27. (In Persian)
- Saki R. (2011). Ethics in educational research and its components. *Ethics in Science & Technology*; 6(2). (In Persian)
- Highhouse S, Zickar M, Yankelevich M. (2010). Would you work if you won the lottery? Tracking vhanages in the American work ethic. *Journal of Applied Psychology*; 95: 349-357.

- department of energy. Journal of Applied Sociology; 21(4): 37-56. (In Persian)
22. Mohajeran B, Shohoodi M. (2014). Modeling the relationship between professional ethics and spirituality at work with social responsibility among nurses in public hospitals in Kermanshah. Journal of Nursing Management; 3(2): 20-29. (In Persian)
23. Shahinmehr B, Hassani M. (2015). Modeling the relationship between professional ethics and social responsibility with corporate accountability. Ethics in Science & Technology; 10(1): 1-11. (In Persian)