

ارتباط بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای معلمان

سیداحمد حسینی^۱، سیده بهاره امامی (نویسنده مسئول)^۲، حسن شمس آبادی^۳

^۱ دانشیار دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد، تهران Sa_hosseini951@yahoo.com
^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه شاهد، تهران bemami32@gmail.com
^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه شاهد، تهران 21hshams@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر به ارتباط بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای معلمان پرداخته است. روش اجرای این پژوهش، توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری این پژوهش را معلمان مقطع ابتدایی مدارس شهر دماوند تشکیل دادند که تعداد ۱۸۵ نفر بودند. از این تعداد برابر جدول مورگان، ۱۱۹ نفر به عنوان نمونه به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش، پرسشنامه اخلاق حرفه ای سلیمی (۱۳۹۵) (در ۵ بعد ارتباط با دانش آموز، ارزشیابی، ویژگی های شخصیتی، داشتن برنامه و به روز بودن، رشد و ارتقای دانش آموز) و پرسش نامه سلامت سازمانی ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹) (در هفت بعد روحیه، تاکید علمی، رعایت (ملاحظه گری)، ساختاردهی، حمایت منافع (پشتیبانی منابع)، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی) بوده است. نتایج نشان داد که بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای معلمان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. اما مولفه های سلامت سازمانی نتوانستند تغییرات اخلاق حرفه ای معلمان را پیش بینی کنند. همچنین نتایج نشان داد بین جنسیت، سطح تحصیلات، سن و سابقه معلمان و نگرش آنان به اخلاق حرفه ای تفاوت معناداری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، اخلاق حرفه ای، معلمان مقطع ابتدایی، شهر دماوند.

۱. مقدمه

امروزه در کنار مسائلی مانند کمبود سرمایه انسانی و رقابت جهانی، بحث اخلاق حرفه ای نیز به عنوان یکی از چالش های آتی برای برتری سازمان ها برشمرده شده است. طبق تعریف، منظور از رعایت اخلاق، رعایت هنجارهای رفتاری است که بین رفتار قابل قبول و غیر قابل قبول تمایز ایجاد می کند. زمانی که رفتار سازمانی از نظر اخلاقی ضعیف باشد، هزینه های عملکرد به صورت آشکار و پنهان افزایش می یابد. این هزینه ها را می توان در حوزه های مختلف سازمان مانند پایین بودن بهره وری، کندی پویایی سازمان، عدم شفافیت و بهم ریختگی ارتباطات سازمانی شناسایی کرد (صالح نیا و الله

توکلی، ۲۰۱۰). اخلاق حرفه ای یکی از شعبه های جدید اخلاق است که می کوشد به مسائل اخلاقی حرفه های گوناگون پاسخ دهد (هارتوگ^۱، ۲۰۰۷).

مقصود از اخلاق حرفه ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار رعایت کنند؛ بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات های قانونی دچار شوند (موبرگ و سیرایت^۲، ۲۰۰۰). در واقع هنگامی که صحبت از علم اخلاق به میان می آید منظور، اصول حاکم بر رفتار درست و همچنین قانون ها یا معیارهایی است که رفتار و عملکرد مطلوب افراد درون یک حرفه را تبیین می کند (هو^۳، ۲۰۱۱). به می رسد مباحث اخلاقی در حرفه معلمی به دلیل ماهیت و جایگاه خاص آن، ملموس تر باشد؛ در عصر حاضر، دغدغه و نگرانی بسیار از مدیران و سازمان های امروزی همچون آموزش و پرورش، بروز مسائل و مشکلاتی است که به واسطه ی رعایت نکردن اصول اخلاقی توسط کارکنان (دبیران) رخ می دهد. براساس نتایج تحقیقات انجام گرفته و شواهد میدانی، دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و اثربخش، مسؤولیت پذیر و پاسخگو به چالش های محیطی و درون سازمانی، با به کارگیری اصول اخلاقی از جانب مدیران و دبیران میسر و عملی است. آموزش و پرورش برای انجام امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه ای از ارزش ها و رهنمودهای اخلاقی نیاز دارد که آنان را در انجام اعمال و رفتارها یاری داده و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه های مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. از عوامل مهم و تأثیرگذار در شکل گیری مطلوب ارتباطات درون سازمانی و ایجاد شرایط مثبت ادراکی در دبیران، جو اخلاقی و ارزشی حاکم بر سازمان است که در فرایند تصمیم گیری فردی و گروهی مؤثر بوده و به بهبود بهره وری سازمان منجر خواهد شد (السی و آلکان^۴، ۲۰۰۹). از طرفی نقش با اهمیت آموزش در تعالی انسان ها و نیز شکل گیری تمدن های بشری، بر کسی پوشیده نیست. در این بین، مراکز آموزشی با توجه به اینکه تربیت یافتگان آن ها خود متولی آموزش نسل های بعدی می شوند، از نقش ویژه ای در جوامع مختلف برخوردار هستند. سلامت سازمانی و جلوگیری از فساد از جمله مهم ترین آثار اخلاق حرفه ای است (عرفانی خواه، ۲۰۱۴). توسعه و رشد هر جامعه در گرو داشتن سازمان های سالم است، سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند در آن کار کرده و افتخار می کنند که بخشی از آن هستند. مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده یا موجب پویایی ها در سازمان باشد. اصطلاح سلامت سازمانی را نخستین بار در سال ۱۹۶۹، مایلز در مطالعه جوسازمانی مدارس به کار برده است (کورکمرز^۵، ۲۰۰۷).

سلامت سازمانی اشاره دارد به سازمان سالمی که با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به طور اثربخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند (هوئی و میسکل^۶، ۲۰۱۳). مطالعه وضعیت سلامت سازمانی واحدهای آموزشی از جمله مدارس، نه تنها از لحاظ فهم شرایط کار و پویایی های آن اهمیت دارد، بلکه پیش بینی کننده ی اثربخشی مدرسه، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، تعهدات سازمانی کارکنان، گرایش های انسانی معلمان، اعتماد معلمان به همکاران و مدیر مدرسه است (علاقه بند، ۲۰۰۰). اردلان و عزیزی (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان «رابطه سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای دبیران؛ نقش میانجی تناسب فرد-سازمان» انجام دادند. نتایج بررسی نشان داد که رابطه سلامت

¹ Hartog

² Moberg & Seabright

³ Hoew

⁴ Elci & Alpan

⁵ Korkmrz

⁶ Hoy & Miskel

سازمانی و اخلاق حرفه ای با نقش میانجی تناسب فرد-سازمان مثبت و معنی دار است. آنها نتیجه گرفتند که بی شک برای داشتن سلامت سازمانی نیازمند اعتدالی اخلاق حرفه ای در سازمان هستیم که با افزایش تناسب میان فرد - سازمان این ارتباط مستحکم تر می شود. در نتیجه برای توسعه اخلاق حرفه ای در میان دبیران می بایست مدیران به سلامت سازمانی و تناسب فرد-سازمان توجه کنند. غلامپور و همکاران (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان «نقش فرهنگ و سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان» به انجام رساندند. آنها چنین نتیجه گرفتند که 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. تحقیقی با عنوان « رابطه سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شاهرود در سال ۲۰۱۷» توسط محمدپوری و همکاران (۲۰۱۸) انجام گردید. نتایج نشان داد ضریب همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی و اخلاق کاری و ابعاد علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در محل کار، مشارکت در کار و در سطح معناداری رابطه مثبت و معنی‌دار نشان داد. لی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود به بررسی تاثیر سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی بر وضعیت خودپنداره معلمان پرداختند. نمونه پژوهش شامل ۵۶۰ معلم از ۳۴ مدرسه ابتدایی در تایوان بود. یافته ها پس از کنترل متغیرهای شخصی نشان داد، سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان می تواند وضعیت خودپنداره مثبت را تحت تاثیر قرار دهد.

حرفه و شغل معلمی آن‌هم در مدارس که در آن دانش‌موزان در حساس‌ترین سن (رشد و بلوغ) هستند و نیازمند به افرادی که سکان این مهم را در اینگونه مکان‌ها در دست گیرند، دارای اهمیت حیاتی است. در این راستا، معلمان و کارکنان مدارس باید از توانایی عديده‌ای برخوردار باشند و از این مهمتر اعتقاد معلمان و کارکنان مدارس به منشور اخلاقی‌شان است که با عملشان به اجرا درمی آید. به وجود آمدن محیط سازمانی سالم در هر مجموعه‌ای، محصول استقرار و نهادینه شدن اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آن مجموعه است. بنابراین با توجه به مطالب بیان شده فوق، سوال اصلی تحقیق اینگونه مطرح می‌شود که چه رابطه ای بین اخلاق حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی با سلامت سازمانی آنان در مدارس شهر دماوند وجود دارد؟

۲. روش شناسی پژوهش

روش پژوهش با توجه به نوع پژوهش از دسته پژوهش‌های توصیفی، به لحاظ ارتباط بین متغیرها از نوع همبستگی و با توجه به اهداف پژوهش از دسته پژوهش‌های کاربردی می‌باشد که روش اجرای آن به صورت میدانی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر دماوند به تعداد ۱۸۵ نفر تشکیل دادند که از این تعداد برابر جدول مورگان، ۱۱۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری نیز در این پژوهش بر اساس روش تصادفی ساده بود. به منظور جمع آوری داده ها از ابزار پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای سلیمی (۱۳۹۵) که اخلاق حرفه‌ای را در ۵ بعد ارتباط با دانش آموز، ارزشیابی، ویژگی‌های شخصیتی، داشتن برنامه و به‌روزرودن، رشد و ارتقای دانش آموز اندازه‌گیری می‌کند و جهت سنجش سلامت سازمانی، از پرسش نامه سلامت سازمانی ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹) در هفت بعد روحیه، تاکید علمی، رعایت (ملاحظه‌گری)، ساختاردهی، حمایت منافع (پشتیبانی منابع)، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات آماری یافته ها از روش های آماری توصیفی و استنباطی در دو بخش مجزا استفاده شد. در بخش نخست از آمار توصیفی به منظور تعیین فراوانی، میانگین، انحراف معیار استفاده شد در بخش دوم از روش های آماری استنباطی آزمون کولموگروف اسمیرنوف به منظور تعیین نرمال بودن داده‌ها و آزمون‌های تی تک نمونه‌ای، فریدمن، ضریب همبستگی پیرسون و

آزمون رگرسیون به روش همزمان به منظور آزمون فرضیه‌ها استفاده شد در انتها از آزمون بوتسترپ به منظور بررسی مدل رابطه متغیرهای اصلی پژوهش استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل استنباطی از نرم افزار اس پی اس استفاده شد. با استفاده از آمار توصیفی داده ها تنظیم و تلخیص و به کمک جداول اطلاعات توصیف شده اند و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده های تحقیق از روش اماری آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، همبستگی اسپیرمن و تحلیل رگرسیون توسط نرم افزار SPSS 24 استفاده شده است.

۳. یافته ها

جدول ۱. پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی

پایایی (ضریب آلفای کرونباخ)	تعداد سئوالات	پرسشنامه سلامت سازمانی
۰/۸۴۸	۷	روحیه
۰/۹۵۸	۸	تأکید علمی
۰/۹۰۴	۴	رعایت (ملاحظه گری)
۰/۶۳۷	۵	ساختاردهی (ساخت دهی)
۰/۹۵۵	۵	حمایت منافع (پشتیبانی منابع)
۰/۹۳۵	۵	نفوذ مدیر
۰/۶۴۲	۸	یگانگی نهادی
۰/۸۹۶	۴۲	پایایی کل پرسشنامه

جدول ۲. پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای

پایایی (ضریب آلفای کرونباخ)	تعداد سئوالات	پرسشنامه اخلاق حرفه ای
۰/۳۱۹	۶	ارتباط با دانش آموز
۰/۸۸۶	۲	ارزشیابی
۰/۸۰۱	۸	ویژگی های شخصیتی

۰/۶۹۵	۶	داشتن برنامه و به روز بودن
۰/۳۲۵	۴	رشد و ارتقای دانش آموز
۰/۸۶۴	۲	پایایی کل پرسشنامه

جدول ۳. ماتریس همبستگی اسپیرمن بین متغیرها و مؤلفه‌های تحقیق

رشد و ارتقای دانش آموز	داشتن برنامه و به روز بودن	ویژگی های شخصیتی	ارزشیابی	ارتباط با دانش آموز	اخلاق حرفه‌ای	
۰/۵۰۳ **	۰/۴۶۸ **	۰/۲۸۵ **	۰/۳۵۴ **	۰/۳۴۷ **	۰/۴۵۲ **	سلامت سازمانی
۰/۴۸۹ **	۰/۴۴۷ **	۰/۲۸۹ **	۰/۴۰۴ **	۰/۴۰۷ **	۰/۴۸۹ **	روحیه
۰/۴۸۰ **	۰/۴۳۴ **	۰/۲۲۲ *	۰/۳۲۷ **	۰/۴۳۴ **	۰/۴۶۹ **	تأکید علمی
۰/۳۸۵ **	۰/۴۳۵ **	۰/۲۷۱ **	۰/۲۹۲ **	۰/۳۱۷ **	۰/۴۰۱ **	رعایت (ملاحظه گری)
۰/۴۳۶ **	۰/۴۸۷ **	۰/۳۵۰ **	۰/۳۶۳ **	۰/۳۸۹ **	۰/۴۸۱ **	ساختاردهی (ساخت دهی)
۰/۴۴۵ **	۰/۴۲۹ **	۰/۲۹۵ **	۰/۳۳۸ **	۰/۳۶۷ **	۰/۴۵۲ **	حمایت منافع (پشتیبانی منابع)
۰/۳۸۹ **	۰/۴۲۸ **	۰/۲۶۱ **	۰/۲۷۳ **	۰/۳۳۲ **	۰/۳۸۹ **	نفوذ مدیر
۰/۳۵۲ **	۰/۳۸۰ **	۰/۲۷۹ **	۰/۴۰۴ **	۰/۴۲۴ **	۰/۴۸۵ **	یگانگی نهادی

جدول ۴. نتایج رگرسیون خطی ساده جهت پیش بینی اخلاق حرفه ای از طریق سلامت سازمانی و مؤلفه های آن

VIF	تلرانس	R ² تعدیل شده	R ²	R	دوربین واتسون
۱	۱	۰/۳۲۶	۰/۳۳۱	۰/۵۷۶	۱/۴۱

جدول ۵. نتایج آزمون معناداری مدل رگرسیون چندگانه جهت پیش بینی اخلاق حرفه ای از طریق سلامت سازمانی و مؤلفه های آن

Sig.	F	میانگین مربعات	Df	مجموع مربعات	منبع تغییرات
۰/۰۰۰	۵۷/۹۷۰	۱۲/۹۱۵	۱	۱۲/۹۱۵	پیش بین
		۰/۲۲۳	۱۱۷	۲۶/۰۶۶	باقی مانده

	۱۱۸	۳۸/۹۸۱	کل
--	-----	--------	----

جدول ۶. ضرایب رگرسیونی استاندارد شده سلامت سازمانی و مؤلفه های آن

متغیرها	B ضریب	ضریب بتا (β)	T	Sig.
مقادیر ثابت	۲/۷۷۹	-	۱۵/۹۲	۰/۰۰۰
سلامت سازمانی	۰/۴۶۳	۰/۵۷۶	۵۷/۹۷	۰/۰۰۰
روحیه	۰/۲۳۸	۰/۰۷۲	۰/۴۶۰	۰/۶۴۶
تأکید علمی	۰/۲۰۳	۰/۲۰۷	۱/۲۳۸	۰/۲۱۸
رعایت (ملاحظه گری)	۰/۳۳۵	-۰/۰۰۲	-۰/۰۱۲	۰/۹۹۰
ساختاردهی (ساخت دهی)	۰/۳۴۸	-۰/۰۰۷	-۰/۰۵۲	۰/۹۵۹
حمایت منافع (پشتیبانی منابع)	۰/۲۰۸	۰/۰۱۵	۰/۰۹۰	۰/۹۲۹
نفوذ مدیر	۰/۲۰۴	-۰/۱۵۱	-۰/۸۹۹	۰/۳۷۱
یگانگی نهادی	۰/۲۳۸	-۰/۰۶۶	-۰/۵۴۱	۰/۵۹۰

نتایج رگرسیون چندگانه جدول ۶ نشان می دهد که با توجه به سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱، تنها سلامت سازمانی می تواند اخلاق حرفه ای را به خوبی تبیین نمایند. همچنین ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (β) (جدول ۴-۷) نشان می دهد که "سلامت سازمانی" با میزان (۰/۵۷۶) بهترین پیشگویی متغیر وابسته (اخلاق حرفه ای) است. سطوح معنی داری نیز حاکی از آن است که مؤلفه های سلامت سازمانی پیش بینی کننده مناسبی برای اخلاق حرفه ای نمی باشند.

معادله پیش بینی رگرسیون

براساس ضرایب موجود در جدول شماره ۶ فرمول مربوطه به قرار ذیل است: $Y = 2.779 + 0.463X$ در فرمول بالا، Y متغیر اخلاق حرفه ای، X متغیر سلامت سازمانی می باشد.

۴. بحث و نتیجه گیری

نتایج به دست آمده این پژوهش نشان می دهد بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهر دماوند ارتباط معنی داری وجود دارد. این نتیجه بیانگر قدرت اخلاق و رفتارهای اخلاقی معلمان تربیت بدنی و میزان ارتباط آن با سلامت سازمانی است. در واقع امروزه در دانش مدیریت این نکته مطرح است که اساس مدیریت مبتنی بر توجه و عنایت به ارزش های اخلاقی است؛ یعنی مدیریت را بدون این مفاهیم اساسی نمی توان در نظر گرفت. سازمان های سالم، خواهان افرادی هستند که اخلاق حرفه ای مناسبی را در سطح سازمان داشته باشند. علاوه بر این افراد سازمان ها لازم است با ویژگی های

سازمان سالم آشنایی کامل داشته باشند و خود افرادی متخصص و رهبر در زمینه کاری‌شان باشند. لایدن و کلینگل (۲۰۰۲) در مورد سلامت سازمانی می‌گویند، سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه‌ای است و تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می‌گردد. سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده نیروی آن را به طور اثر بخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند. البته عملکرد سازمان در یک روز مشخص، ممکن است دارای درجه‌ای از سلامت سازمانی باشد، اما علائم دراز مدت در سازمان‌های سالم، مساعد است. همچنین سازمان‌ها هنگامی به بلندی و رشد نزدیک می‌شوند که به فضای سالم و دلپذیر آن بسیار توجه شود (تیبوداکس و فاویلا^۱، ۲۰۱۴). از طرفی اشاره به این نکته کلیدی ضروری به نظر می‌رسد که به طور کلی ساده ترین انگاره در تعریف اخلاق حرفه‌ای این است که آن را مسئولیت‌پذیری در زندگی شغلی بدانیم. اخلاق حرفه‌ای مربوط به رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای است. مثلاً یکی از ابعاد اخلاق حرفه‌ای ویژگی‌های شخصیتی است. در بعد ویژگی‌های شخصیتی، فرد در سازمان پاسخگوست و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای شخصیتی را می‌پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاق‌مند است؛ به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد؛ برای ادای تمام ویژگی‌های شخصیتی مثبت خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می‌گیرد، باتمام توان و خلوص نیت انجامی دهد (لیکاتا و هارپر^۲، ۲۰۰۱). ضعف در سیستم اخلاقیات، به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌انجامد و بر اثر آن، مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته‌نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت، نمی‌رسانند و در این صورت، انرژی سازمان منفی می‌شود. به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آنکه صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم‌کاری و... خواهد شد (وست^۳، ۲۰۱۴). نتایج حاصل از پژوهش حاضر با نتایج پژوهش تیبوداکس و فاویلا (۲۰۱۴) همخوانی داشته و این نتیجه را تأیید می‌کند. در تحقیقات آنها به این نکته اشاره شده که همواره با سالم‌سازی محیط سازمانی، در سازمان‌ها حرفه‌ای‌تر رفتار کنند. همچنین بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان و سلامت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر دماوند رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. از بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی بیشترین رابطه بین رشد و ارتقای دانش آموز و سلامت سازمانی وجود دارد (۰/۵۰۳) و همچنین از بین مؤلفه‌های متغیر سلامت سازمانی و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای بیشترین رابطه بین روحیه و ارتقای دانش آموز وجود دارد (۰/۴۸۹). این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های اردلان و عزیزی (۱۳۹۹) در مؤلفه‌های ارتباط با دانش آموز، ارزشیابی و ویژگی‌های شخصیتی و رابطه آن با سلامت سازمانی، هماهنگ و همسو است و با نتایج پژوهش‌های غلامپور و همکاران (۱۳۹۸) در مؤلفه‌های رشد و ارتقای دانش آموز و داشتن برنامه و به‌روز بودن با سلامت سازمانی هماهنگ است ولی در دیگر مؤلفه‌ها با یکدیگر متفاوت است. محمدپوری و همکاران (۲۰۱۷) در مؤلفه‌های نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، حمایت منابع، روحیه و تأکید علمی با اخلاق کار اسلامی هماهنگ و همسو اما با مؤلفه ساخت‌دهی متفاوت و ناهماهنگ است. رابطه بین مؤلفه‌های دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی در پژوهش حاضر بیانگر این است که سلامت سازمانی می‌تواند اخلاق حرفه‌ای معلمان را تحت‌الشعاع قرار دهد. در این باره می‌توان گفت با توجه به مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، هراندازه اخلاق حرفه‌ای معلمان بیشتر باشد از نظر سلامت سازمانی در وضعیت بهتری قرار خواهد گرفت. در واقع به‌طور کلی هراندازه سلامت

¹ Thibodeaux & Favilla² Licata & Harper³ West

سازمانی افزایش یابد معلمان از اخلاق حرفه‌ای بیشتری برخوردار خواهند بود. معلمان از شغل خود رضایت خواهند داشت و احساس تعلق بیشتری به محیط کار خود خواهند کرد.

از یافته‌های دیگر این پژوهش این است که بین سلامت سازمانی و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی شهر دماوند ارتباط معنی داری وجود دارد. در تبیین ارتباط بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان می‌توان گفت برخورداری معلمان از مهارت، منش و اخلاق حرفه‌ای بستر لازم را برای موفقیت برنامه‌های سلامت سازمانی به وجود می‌آورد، در واقع برخورداری از منش و مهارت مورد نیاز برای انجام وظایف اخلاقی در حرفه، منجر به ایجاد حس خودارزشی و احساس مسئولیت در معلمان و در نتیجه سلامت سازمانی مدرسه می‌گردد. یکی از راه‌های پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای، سالم‌سازی محیط سازمانی در سازمان است. سلامت سازمان، ارتباطات اثربخش را به وجود می‌آورد و موجب بهره‌وری سازمانی، رضایت شغلی کارکنان و تعالی و پیشرفت سازمان می‌شود. به تبع آن، اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اهدافش یاری نماید. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به ویژه برای معلمان به منزله یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. این یافته با نتایج پژوهش‌های صادقی‌فر و بهشتی‌راد (۱۳۹۳) در مؤلفه‌های ساخت‌دهی، روحیه، ملاحظه‌گری و تأکید علمی هماهنگ اما با مؤلفه‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر و حمایت متفوت است و سالارزهی و همکاران (۱۳۹۱) در مؤلفه‌های تأکید علمی، ساخت‌دهی، روحیه و ملاحظه‌گری هماهنگ و همسو است، اما در مؤلفه‌های حمایت متفوت و نفوذ مدیر متفوت و ناهماهنگ است. همچنین با نتایج پژوهش عرفانی‌خواه (۱۳۹۳) هماهنگ و همسو است. در مورد ساختاردهی نیز می‌توان گفت ساختاردهی، شرایطی است که مدیران، معلمان را در مقابل درخواست‌ها، انتظارات غیرمنطقی دانش‌آموزان و والدین مورد حمایت قرار می‌دهند. خواسته‌ها و نیازهای دانش‌آموزان و والدین حتی اگر با برنامه‌های آموزشی - ورزشی مدرسه تطبیق نداشته باشند مورد توجه و پذیرش قرار می‌گیرند؛ بنابراین، باتوجه به موارد ذکر شده، می‌توان نتیجه گرفت که در مدارس روشن‌نمودن وظایف و مسئولیت‌های هر یک از کادر نظام مدرسه و کمک به آنها در رفع مشکلاتشان به‌وسیله مدیران مدرسه و مسئولین نظام آموزشی منجر به شرایطی می‌شود که معلمان خود را در محیطی ببینند که از آنها در مقابل درخواست‌ها، نیازهای غیرمنطقی و نامعقول دانش‌آموزان، والدین، سایر اعضا و کارکنان موجود در مدرسه حمایت می‌شوند و این امر به تقویت ساختاردهی مدرسه کمک می‌کند. حمایت منابع نیز به‌عنوان در اختیار گذاشتن امکانات و وسایل لازم برای معلمان است؛ بنابراین باتوجه به نتایج، می‌توان گفت که سهیم‌نمودن معلمان در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد هماهنگی و همکاری بین آنها و در اختیار قراردادن وسایل و تجهیزاتی مورد نیاز برای فعالیت‌های علمی و پژوهشی آنها، منجر به دستیابی به هدف‌های مدرسه خواهد شد.

منابع

- اردلان محمدرضا، عزیزی احمد. رابطه سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای دبیران؛ نقش میانجی تناسب فرد-سازمان. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳۹۹؛ ۱۵ (۱): ۷۹-۸۵
- غلامپور میثم، پورشافعی هادی، واشقانی فراهانی احمد. نقش فرهنگ و سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۳۹۸؛ ۱۴ (۱): ۷۵-۸۱
- محمدرزوی زکیه، شیراژن شیما، حسینی محمدعلی، عباسی علی و عبدالرضا قره‌باغ زهرا. "رابطه سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شاهرود در سال ۱۳۹۶". مجله اخلاق پزشکی - علمی پژوهشی، ج ۱۲، ش ۴۳، فوریه ۲۰۱۹، صص ۱-۷.

- Alagheband,A.(2000). Organizational health school. Journal of Management in education.(21).pp:14-33. (Persian)
- Elci, M., & Alpan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction, *Journal of business ethics*, 84: 297 -311.
- Erfanykhah,M.(2014). Examine the relationship Components comply with professional ethics and administrative health organization(Case Study: cultural and religious centers in Qom). master thesis. Faculty of Management. Tehran University.(persian)
- Hartog, M. Ethics and human resource management: Professional, Journal of Business and Professional Ethics, 2007,21: 2.
- Ho C.M. Ethics management for the construction industry. Engineering, Construction and Architectural Management,2011, 18:5: 516-537.
- Korkmaz. M (2007). The effect of leadership style on organizational health. Educational Research Quarterly. V30 N2 P23-55.
- Lee, J. C. Chen, C. L. Xie, S. H. (2014) The influence of school organizational health and occupational burnout on self-perceived health status of primary school teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, pp: 985 – 989.
- Lyden, J. A. & Klingele, W. E. (2000). Supervising organizational health. *Supervision*, 61(12), 3-6.
- Moberg, D. J.; Seabright, m. A. The development of moral imagination, *Business Ethics Quarterly*, 2000, 10 (4): 845- 851.7.
- Sadeghifar, M. Beheshtirad,R.(2014). Explain the relationship between organizational culture and organizational health from the perspective of Urmia University faculty members. *Journal of Leadership and Educational Management*, Islamic Azad University of Garmsar.8(2).pp: 67-87. (persian).
- Salarzehi,H,Moradzade,A,Arab,A.(2012). The role of components knowledge management in predicting organizational health components. *Public management research*.5(18).pp 85-108. (persian)
- Salehniya, M.; Allah-tavakoli, Z. Organizational ethics with an emphasis on ethical charter, *Ethics in Science & Technology*, 2010, 4 (1, 2): 66-78 .[Persian]
- Thibodeaux, M.S. and Favilla,(2014) E: Organizational effectiveness and commitmentthrough strategic management, *Industrial Management & Data Systems*, 2014, Vol. 96, p.21.
- West.M.A (2014).The. Sccail psychohogy of innovation in groups. In M.A West&J.L.