

## بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان مراوه تپه

مهدی شیردل

کارشناس ارشد برنامه ریزی درسی، فرهنگی (راهبرد آموزشی و تربیتی) استان گلستان، شهرستان مراوه تپه

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان ابتدایی مراوه تپه است. روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، همبستگی بود. در تحقیق حاضر در تحقیق حاضر جامعه آماری مورد بررسی عبارت است از کلیه معلمان ابتدایی شهر مراوه تپه که در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ مشغول به تحصیل هستند و تعداد آنها ۹۰۰ نفر می باشد. نمونه آماری تحقیق تعداد ۲۷۰ نفر می باشد که با توجه به جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است. در این پژوهش برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه های استاندارد استفاده شد. برای سنجش هوش اجتماعی از پرسشنامه استاندارد پرسشنامه اخلاق حرفه ای کادویز (۲۰۰۲) و برای سنجش پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۲۰۰۰) و برای سنجش سلامت سازمانی (OHI) از پرسشنامه هوی وفیلدمن (۱۹۹۶) استفاده شد. هم چنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره با استفاده از نرم افزار SPSS۲۱ استفاده شده است. نتایج فرضیه اصلی نشان داد بین سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش واسطه ای اخلاق حرفه ای دانش آموزان ابتدایی مراوه تپه رابطه دارد. نتایج فرضیات فرعی نشان داد که بین سلامت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد. بین سلامت سازمانی با اخلاق حرفه ای رابطه وجود دارد. بین اخلاق حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد. **واژگان کلیدی:** اخلاق حرفه ای، سلامت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی

## ۱. مقدمه

شرایط کاملا متحول و حاکم بر سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آن‌ها در چنین شرایطی، نیاز سازمان‌ها را به نسل ارزشمندی از کارکنان، بیش از پیش آشکار نموده است. نسلی که از آن‌ها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود. این کارکنان بی تردید، وجه تمایز سازمان‌های اثر بخش از غیر اثربخش هستند چرا که سازمان را موطن خود می‌دانند و برای تحقق اهداف آن، بی هیچ چشم‌داشتی افزون بر نقش رسمی خود عمل نموده و از هیچ تلاشی دریغ نمی‌کنند. اکثر مدیران نیز خواهان کارکنانی هستند که بیش از وظایف شرح شغل فعالیت کنند. آن‌ها به دنبال کارکنانی هستند که فراسوی انتظارات می‌روند، به میل و خواست خود به رفتار‌هایی دست می‌زنند که جزو وظایف رسمی شغلشان نیست (زارع، ۱۳۹۸: ۱۲). رفتارهای غیر وظیفه‌ای، رفتارهای فرا نقش و خود جوش هستند که کارکنان را در وضعیتی قرار می‌دهند که به صورت فراتر از انتظارات وظیفه و شرح شغل خود عمل نمایند. با این وجود رفتار‌های غیر وظیفه‌ای یعنی هم رفتار انحرافی منفی در محیط کار و هم رفتار انحرافی مثبت در محیط کار بر سازمان اثر می‌گذارد (قهرمانی، ۱۳۹۹). بنابراین به آن دسته از رفتار‌های داوطلبانه که به صورت مستقیم در سیستم رسمی به آن پاداش رسمی داده نمی‌شود، اما باعث ارتقای کارکردها و اهداف سازمانی می‌شود رفتار شهروندی سازمانی گفته می‌شود. به صورت عمده کلیه سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های تولیدی نیازمند جهشی عمده در کارایی هستند. از اینرو باید زمینه را به گونه‌ای فراهم کرد که کارکنان و مدیرانشان با اطمینان خاطر، تجربیات، توانایی‌ها و ظرفیت‌های خود را در جهت اعتلای اهداف سازمانی به کار گیرند. این امر میسر نخواهد شد مگر آنکه اصول و قواعد مربوط به رفتار شهروندی سازمانی شناسایی و بستر‌های لازم برای پیاده‌سازی این گونه رفتار‌ها فراهم شود. رفتار شهروندی سازمانی پدیده نوظهوری است که می‌تواند در این راستا گامی بردارد. توصیه می‌شود که دست‌اندرکاران فولاد سنگان با حمایت سازمانی و قدردانی از زحمات کارکنان این سازمان، در راستای افزایش ارتقای رفتار شهروندی سازمانی کارکنان خود تلاش کنند تا از این طریق به کارایی و اثر بخشی مطلوب کمک کنند (نوروزی، ۱۴۰۰). اخلاق در سازمان‌ها، نکته‌کانونی رفتار سازمانی است و اخلاق‌گرایی به عنوان اصل مدیریت، لازمه‌ی مدیریت سازمان‌های به دور مانده از آن است. مدیران و کارگزاران سازمان‌ها برای به انجام رساندن امور سازمانی خود علاوه بر معیار‌های قانونی و سازمانی، نیاز به مجموعه‌ای از رهنمود‌های اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در اعمال و رفتار سازمانی‌شان یاری دهد.

با توجه به محیط کاری مدیران که در یک سازمان انسانی به فعالیت مشغولند، اخلاق حرفه‌ای کارکنان به صورت اساسی کارکرد و اثر بخشی سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (سبحانی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۰). اخلاق کار هم به تبع آن بنیان فکری، نگرشی و ذهنی بادوامی است که فرد را وادار به تصمیم‌گیری‌ها و اعمال خاصی در فعالیت‌های اقتصادی می‌نماید. به سخن دیگر وقتی از اخلاق کار یک جامعه سخن می‌گوییم مراد ما آن بخش از فرهنگ آن جامعه است که محرک رفتارها و فعالیت‌های اقتصادی و کسب و کار است. از اینرو اخلاق کار محدود به ساعات کار و شغل نمی‌گردد، بلکه تمامی رفتار‌های اقتصادی شامل مصرف، پس انداز، سرمایه‌گذاری و کارآفرینی و... را در برمی‌گیرد (سیدی، ۱۴۰۰). سازمان‌ها به منظور اثر بخشی در عملکرد و ایجاد محیط مناسب کاری که از عوامل مهم در جذب نیروهای زبده است، نیاز به انجام رفتار‌های شهروندی سازمانی از جانب کارکنان خود دارند. بنابراین ضروری است عوامل ایجاد کننده‌ی آنرا شناسایی نمایند تا بتوانند در جهت ارتقای اینگونه رفتار‌ها سعی باشند. با توجه به محوریت فرایند اخلاق حرفه‌ای در سازمان، مدیران اغلب به عنوان یک قدرت مولد مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در واحد کاری عمل میکنند. بدین ترتیب، مسلما رفتار شهروندی سازمانی، نشانگر مهمترین عوامل زمینه‌ای برای قدرتمند شدن کارکنان در جهت توسعه توانمندسازی است (احمد و همکاران، ۲۰۲۱).

اصطلاح سلامت سازمانی برای اولین بار به وسیله میلز جهت توضیح ویژگی‌های یک مدرسه سالم به کار برده شد. که به دوام مدرسه در محیط بیرونی و مطابقت و سازگاری با آن و همچنین گسترش تواناییها و ظرفیت‌های خود جهت سازگاری بیشتر اشاره دارد. او معتقد بود که توانایی یک سازمان برای مشارکت در هر گونه تلاش متکی بر سلامت کلی سازمان است. سلامت سازمانی

شامل ۳ بعد انسجام حفظ یکپارچگی همسویی و هماهنگی امور و فعالیت‌های سازمان برای تحقق مطلوبیت‌ها اثربخشی انجام دادن کار درست به شیوه‌ای که سازمان به اهداف و مطلوبیت‌های خود در سازمان دست یابد و پاسخگویی به توانایی رفع نیازها و مشکلات افراد و سازمان و توجه به، نیازها شرایط و مقتضیات محیطی است که این ابعاد زمینه ساز توسعه سازمانی بوده و برای پویایی موفق در محیط باید مورد توجه قرار گیرد. سلامت سازمانی به محیطی اشاره دارد که رشد و توسعه و بالندگی یک سازمان را تسهیل می‌کند و نیل به اهداف را مقدور می‌سازد.

چنین سازمانی دو دسته نیازهای عمده ابزاری (انطباق و تحقق هدف و بیانی یگانگی اجتماعی و یکپارچگی هنجاری) را برآورده می‌نماید و سطوح فنی، اداری و نهادی آن هماهنگ و همخوان عمل می‌کند یک سازمان سالم همزمان نوآور و سازگار است توانایی بالایی برای تحمل بحران‌های درونی و بیرونی دارد، قادر است به سطوح جدید فعالیت ورود کند می‌تواند در نیل به اهداف سازمان مؤثر واقع شود و به اثربخشی سازمان منجر شود و در نهایت در سوددهی و بازدهی سازمان و افزایش عملکرد شغلی کارکنان کارایی داشته باشد. در مطالعه خود نشان دادند که سازمان سالم موجبات انگیزش و علاقه مندی به کار را در کارکنان به وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا می‌برد (شفیعی سروستانی، ۱۴۰۱).

با توجه به پیامدهایی که سلامت سازمانی میتواند برای سازمان و کارکنان به دنبال داشته باشد تلاش در جهت سالم‌سازی سازمان ضروری می‌باشد توجه به این امر در سازمانی مانند آموزش و پرورش که تضمین کننده آینده کشور پرورش نیروهای تحصیل کرده، آگاه، خلاق و صادق است امری لازم و ضروری است. یکی از راه‌های سالم سازی محیط سازمانی احیای اخلاقیات در سازمان است. استفاده از مفهوم اخلاق در بخش عمومی در سال‌های اخیر افزایش چشمگیری داشته است و نظام‌های آموزشی نیز به عنوان یک خدمت دهنده در بخش عمومی با چنین موضوعی مواجه هستند (حیدری، ۱۴۰۰).

اخلاق حرفه‌ای به عنوان مجموعه‌ای از کنش و واکنش‌های اخلاقی است که از سوی افراد پذیرفته شده است و از سوی سازمان‌ها مقرر می‌شود تا بهترین روابط ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای خود فراهم آورد بر اساس دیدگاه گرگوری و همکاران (۱۹۹۰) اخلاق حرفه‌ای دارای ۴ بعد دلبستگی و علاقه به کار توصیف ویژگی‌های مربوط به برآوردن انتظارات و توقع‌های شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت‌های شغلی، پشتکار و جدیت در کار اعتقاد به کار و اهمیت دادن به کار روابط سالم و انسانی در محل کار (توان برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن وجود شخصیت و ویژگی‌های فردی و همه تفاوت‌هایی که با یک فرد دارند) و روح جمعی و مشارکت در کار سازگاری در محیط کار ملاحظه و توجه به دیگران، برخورداری از روحیه کار به صورت مشارکتی می‌باشد. امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار مدارس پرداختن به اخلاق حرفه‌ای مدیران و معلمان یکی از الزامات است که نماد بیرونی مدارس را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن مدرسه ظهور و بروز یافته است (سلیمانی و سیری، ۱۳۹۹). رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان روی طیف خطی که در یکسر آن سلامت سازمانی و در سر دیگر آن فساد سازمانی قرار دارد قابل تحلیل است. بر این اساس هنگامی که ارزشهای اخلاقی به طور گسترده‌ای میان کارکنان سازمان رایج شود و مدیریت منابع انسانی با رعایت اصول اخلاقی صورت پذیرد، بهبود مدیریت و به طور کلی موفقیت سازمان افزایش خواهد یافت. در مطالعه خود بیان داشتند که رعایت اخلاق حرفه‌ای در مدارس تضمین کننده سلامت فرآیند یاددهی یادگیری است و حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در مدارس قادر است به میزان چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنشها و موفقیت در تحقق اهداف یاری نماید و آنها را پاسخگو سازد.

وجود اخلاق حرفه‌ای در مراکز و سازمانها باعث موفقیت در تحقق اهداف سازمان کاهش تعارضات و زمینه ساز ایجاد محیط سازمانی سالم میگردد. به عبارتی نظام آموزشی برای اینکه از محیط سالم سازمانی برخوردار شود نیازمند ترویج مستمر و اثر

<sup>1</sup> . Gregory et al

بخشی اخلاق در همه ارکان سازمان است. در همین راستا شیروانی و اسماعیلی (۲۰۲۰) نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد همچنین مطالعات حاکی از آن است که اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌تواند اثر بخشی شغل و سلامت سازمانی را افزایش دهد (احسان بخش، ۱۳۹۸).

با توجه به این پیامدها اگر در سازمانی اخلاقیات حاکم، باشد کارکنان پایبند به ارزشهای سازمانی خواهند بود و میل به ماندگاری در سازمان را خواهند داشت و تمام تلاش خود را فراتر از وضعیت تعیین شده به کار خواهند گرفت و رفتار شهروندی سازمانی از خود بروز خواهند داد به عبارتی رفتارهای شهروندی سازمانی ظهور و نمود رفتار اخلاقی در محیط کار است و رفتار اخلاقی فرد می‌تواند به طور مثبتی با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه داشته رفتار شهروندی سازمانی به تمایل معلمان برای ارائه چیزهایی فراتر از محدودیت‌های شرح وظایف آنها به طور داوطلبانه به سود سازمان اشاره دارد و رفتارهایی را نشان می‌دهد که کارمندان با اشتیاق و بدون هیچ گونه انگیزه‌ای برای پاداش در محیط‌های کاری از خود به نمایش می‌گذارند (صلحه و سینق، ۲۰۲۰).

این واژه برای اولین بار توسط اورگان و همکاران در سال ۱۹۸۳ مورد استفاده قرار گرفت که شامل ۵ بعد نوع دوستی کمکهای داوطلبانه نسبت به دیگران، ایثار، صلح امید و روحیه دادن و جلوگیری از اتفاقات و مشکلات کاری وظیفه شناسی رفتارهایی که فرد را در انجام دادن وظایف خود، بالاتر از سطح مورد انتظار هدایت می‌کنند جوانمردی تحمل عوارض و مشکلات اجتناب ناپذیر کاری بدون اعتراض فضیلت مدنی، مشارکت مسئولانه و علاقه مند بودن به حیات سازمان و ادب و نزاکت رفتارهای مؤدبانه ای که از ایجاد مسئله و مشکل در محل کار جلوگیری می‌کنند می‌باشد.

اهمیت رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان سازمانهای مختلف غیر قابل انکار است اما هنگامی که صحبت از مدارس می‌شود نگاه‌ها به آن موشکافانه تر و حساس تر می‌شود. نقش مدارس در تربیت نیروی انسانی آینده و توسعه همه جانبه کشورها، دلیل غیر قابل انکار بر لزوم بهره مندی از کارکنان برخوردار از رفتار شهروندی سازمانی بالا می‌باشد. رفتار شهروندی سازمانی موقعیت و وضعیت مناسب و مطلوبی است که باعث کاهش مکانیزم‌های کنترل رسمی و پرهزینه می‌گردد و همچنین منابع در دسترس و موجود را ارتقاء می‌دهد. بنابراین رفتار شهروندی سازمانی میتواند باعث ایجاد محیط کاری بهتر گردد و همچنین ارتقاء عملکرد مؤثر سازمانی را در پی داشته باشد. تمامی این شرایط سبب می‌گردد که سازمانی مانند آموزش و پرورش از طریق رفتار شهروندی سازمانی به اهداف خود سریع تر دست یابد. همچنین برخوردار بودن از رفتار شهروندی سازمانی باعث میشود که کارمندان به دیگر همکاران در محیط کار خود کمک کنند، بیشتر از حد معمول کار کنند ناملازمات و سختی‌های شغل خود را تحمل کنند و در امور سازمان فعالانه درگیر شوند تمامی این موارد رفتارهای مطلوبی هستند که میتوانند برای سازمان و افراد مفید باشند و به بقای سازمان و در نتیجه سلامت سازمانی کمک کند.

آصفی و عطاپور (۱۳۹۵) در مطالعه خود نشان دادند که بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد همچنین مداسیر (۲۰۱۳) در مطالعه خود نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد در همین راستا نتایج مطالعه اکبری (۱۳۹۷) حاکی از آن است که رفتارهای اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی داری دارد. با توجه به اینکه نظام‌های آموزشی از جمله مدارس رکن اصلی تحولات جوامع بوده و عامل اساسی برای ارتقاء سرمایه انسانی شناخته می‌شوند و مؤثرترین نهاد برای ارتقاء همه جانبه اندیشه و روش زندگی، امروز در ابعاد مختلف آن و همچنین رویارویی با چالش‌های دنیای فردا است. بنابراین سالم سازی مدارس امری مهم تلقی می‌گردد. به عبارتی می‌توان بیان نمود که اهمیت سلامت سازمانی در توسعه سازمانی تلاش در جهت سالم سازی سازمان را ضروری ساخته

2. Shirvani & Ismaili

3. Solkhe & Singh

4. Modassir

است، بنابراین توجه به سلامت سازمانی و عوامل اثر گذار بر آن ضروری می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای و اصول حاکم بر آن در هر حرفه‌ای از ضرورت‌های زندگی در جوامع جدید است. در همین راستا، یکی از مهمترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف سازمانی، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی است تا اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. با نگاه به رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یکی از مباحث جدید در رفتار سازمانی و نگرش بهبود کارآمدی کلی در سازمان، نمی‌توان تاثیر مثبت اخلاق را روی این مفهوم و شاخص‌های مطرح آن نادیده گرفت. از آنجا که نیروی انسانی، مهمترین سرمایه سازمان است و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوب‌تری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و توسعه سازمان بیشتر است. نیروهای انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و متمایل به عضویت سازمانی که حاضرند فراتر از وظایف تعیین شده فعالیت کنند، میتوانند عامل مهمی در اثر بخشی سازمان باشند. وجود چنین نیروهایی در سازمان علاوه بر افزایش سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت و ترک خدمت کارکنان، وجهی سازمان را در اجتماع مناسب جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌آورند. در مقابل، نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعهد سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان نه تنها در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی‌کنند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران موثر هستند. با توجه به مطالب بیان شده و مبانی نظری مطرح شده این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش تعدیلگری اخلاق حرفه‌ای معلمان ابتدایی مراوه تپه رابطه دارد؟

#### پیشینه تحقیق

- شفیع سروستانی (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در سلامت سازمانی با واسطه‌گری رفتار شهروندی سازمانی: مطالعه موردی آموزش و پرورش یاسوج پرداخته‌اند. جامعه آماری کلیه کارکنان آموزش و پرورش یاسوج شامل ۵۵۰ نفر بود که از این تعداد با استفاده از جدول مورگان، ۲۳۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای گریگوری و همکاران (۱۹۹۰)، سلامت سازمانی ترک‌زاده و بصیری (۱۳۹۴) و رفتار شهروندی سازمانی پادساکف و همکاران (۱۹۹۰) بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS24 و Smart-PLS تجزیه و تحلیل شد. برای بررسی وضعیت متغیرهای مورد بررسی از آزمون t تک متغیره، برای بررسی همبستگی بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون و برای بررسی نقش واسطه‌ای از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج t تک نمونه‌ای نشان داد که میانگین نمره اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت سازمانی در کل و مؤلفه‌های آن (به جز مؤلفه پشتکار و جدیت در کار از اخلاق حرفه‌ای) در سازمان آموزش و پرورش از میانگین نمره نظری (۰/۳) به‌طور معناداری بیشتر می‌باشد. نتایج همبستگی پیرسون نشان داد بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کل ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ( $p < 0.01$ ). نتایج مدلیابی معادلات ساختاری نشان داد اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد ( $p = 0.05$ ) ولی اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی از طریق رفتار شهروندی سازمانی اثر معناداری ندارد. بنابراین رفتار شهروندی سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی نقش واسطه‌گری ندارد.

- حیدری (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی معلمان با سلامت سازمانی پرداخته‌اند. لذا با توجه به ماهیت این پژوهش که به دنبال بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی معلمان با سلامت سازمانی می‌باشد، از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه مورد مطالعه پژوهش را معلمان شهر مریوان تشکیل داد. که ۹۸ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. در این پژوهش، برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف (۲۰۰۰) و پرسشنامه سلامت سازمانی OHI هوی و همکاران (۱۹۹۸)، استفاده شد و پایایی آن از طریق از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۷۴ بود و روایی آن از طریق نظرخواهی از اساتید و متخصصان تایید گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری از شاخصهای آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (کولموگروف اسمیرونوف، ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شد. نتایج نشان داد، میزان ضریب همبستگی پیرسون رفتار

شهروندی سازمانی با سلامت سازمانی مقدار قوی و مثبت و دارای جهت مستقیم می‌باشد، یعنی با افزایش میزان رفتار شهروندی سازمانی معلمان، سلامت سازمانی آنان افزایش می‌یابد و بالعکس.

- نصیری و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی نقش و جایگاه اخلاق حرفه‌ای و اثرات آن بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان پرداخته‌اند. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش و جایگاه اخلاق حرفه‌ای و اثرات آن بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان است. روش جمع‌آوری داده‌ها از طریق کتابخانه‌ای و بررسی مطالعات تجربی پیشین می‌باشد. نتایج بررسی‌ها حاکی از آن است که اخلاق حرفه‌ای به صورت متمایز کننده‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مثبت دارد. کارکنان سازمانی با پیروی از اخلاقیات در سطوح سازمانی و بکارگیری همزمان رفتار شهروندی سازمانی موجب ارتقای عملکرد سازمانی و کسب مزیت رقابتی برای سازمان می‌گردند.

- سلیمانی و سیری (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان پرداخته‌اند. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی سلامت روانی معلمان با رفتار شهروندی سازمانی ۱ آنان در مدارس شهرستان پاکدشت بود. تحقیق به شیوه‌ی توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی معلمان مدارس به تعداد ۲۲۹۷ نفر بود. حجم نمونه‌ی پژوهش مطابق با - پاکدشت (دوره‌های سه‌گانه) مورگان ۳۳۰ نفر برآورد گردید که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ی GHQ- (ها از پرسشنامه‌ی رفتار شهروندی سازمانی (پود ساکف و همکاران، ۱۹۹۷) و پرسشنامه‌ی سلامت روانی ۲۸) استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین مؤلفه‌های سلامت روانی معلمان یعنی علایم جسمانی، اضطراب و بی‌خوابی، کارکرد اجتماعی، افسردگی و سطح رفتار شهروندی سازمانی آنان رابطه وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیونی مشخص کرده است که دو مؤلفه‌ی افسردگی و کارکردهای اجتماعی می‌توانند به عنوان پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی معلمان عمل نمایند.

- احسان بخش (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت در سال ۱۳۹۸ پرداخته‌اند. هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت بود. این پژوهش به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام گرفته است. جامعه آماری، تعداد ۷۵۰ از معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت در سال ۱۳۹۷ بود. بر اساس نمونه‌گیری جدول مورگان، تعداد ۲۵۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۲۰۰۰) پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی هوی و فیلمدن (۱۹۶۶) استفاده شد. در این پژوهش جهت تحلیل داده‌ها علاوه بر روش آمار توصیفی نظیر بیشترین و کمترین نمره، میانگین، انحراف استاندارد، از همبستگی ساده و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج به دست آمده در این پژوهش نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی با سلامت سازمانی ( $p, r = 0/553 < 0/05$ ) رابطه مثبت و معنیداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که از بین ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، بعد بر اساس ضرایب  $\beta$ ، بعد جوانمردی ( $p, \beta = 0/553 > 0/05$ ) بیشترین و بعد درک دیگران ( $p, \beta = 0/116 > 0/05$ ) کمترین قدرت پیش‌بینی سلامت سازمانی را داشتند. هم چنین متغیر رفتار شهروندی سازمانی ( $p, \beta = 0/404 > 0/05$ ) پیش‌بین کننده‌های سلامت سازمانی محسوب شدند.

- باظهوری (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با سلامت سازمانی که به روش مروری و از نوع تشریحی انجام شده و نتایج حاصل از آن با بررسی و مطالعه کتب، پژوهشهای انجام شده و مقالات تخصصی بدست آمده است. برابر بررسی‌های موجود در این زمینه نتایج بیان گر این است که اخلاق حرفه‌ای در سازمان، کلید سلامت سازمانی است. و امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌شود و سازمانهای که اعضای با اخلاق حرفه‌ای دارند معمولاً از عملکرد بهتری برخوردارند. بنابراین جهت حفظ سلامت سازمان باید افرادی که دارای سوابق خوب و متصف به اخلاق شایسته هستند

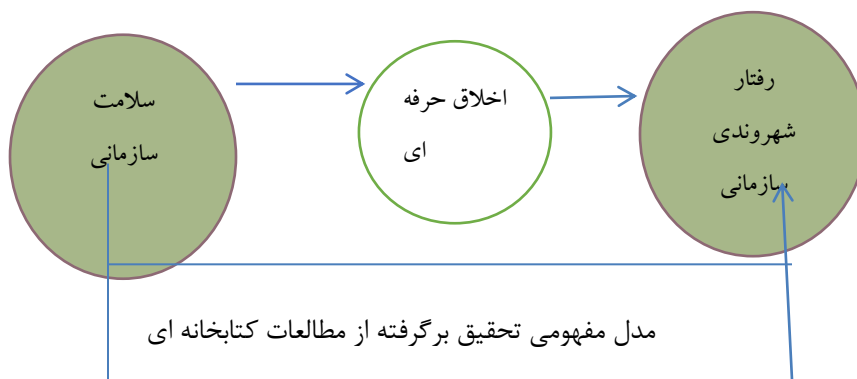
درپست مدیریت جایگزین گردند و منشوری اخلاقی مبتنی بر قوانین و کدهای اخلاقی که بیانگر باید و نبایدهای موجود در سازمان<sup>۵</sup> هستند، تدوین گردد و به اطلاع همه کارکنان برسد.

- جونز (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر اخلاق حرفه ای بر فرهنگ سازمانی پرداخته است. در این مطالعه از روش توصیفی-پیمایشی و رویکرد همبستگی استفاده شده است. ابزار جمع آوری داده‌های این مطالعه، پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بوده است. و دیگر اینکه، اعتبار پرسشنامه از نوع محتوایی بود که مورد تایید محققان و متخصصان قرار گرفت. به منظور ارزیابی قابلیت اطمینان پرسشنامه ها، آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت. همچنین لازم به ذکر است که در این مطالعه از روش های تحلیل استنباطی آزمون رگرسیون غیرخطی با استفاده از نرم افزار SPSS و روش مدل ساختاری با استفاده از لیزرل برای تحلیل داده ها استفاده شده است. یافته های بدست آمده حاکی از آن است که رابطه مثبت و معناداری بین متغیر مستقل اخلاق حرفه ای و متغیر وابسته فرهنگ سازمانی وجود دارد.

- ساموئل (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی است. پس از بررسی پیشینه تحقیق و یکپارچه سازی نتایج آنها، از مدل ابعاد فرهنگ سازمانی دنیسون و مدل ابعاد رفتار شهروندی سازمانی اورگان جهت بررسی متغیرها استفاده شده است. پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران و معاونین شرکت کشتیرانی جمهوری اسلامی ایران تشکیل می دهند که کلیه افراد (۲۲۰ نفر) جهت پیمایش انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه ابعاد فرهنگ سازمانی دنیسون و پرسشنامه ابعاد شهروندی سازمانی ویلیامز و اندرسون استفاده شده است که پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ تایید شد. نتایج تکنیک آماری مدل معادلات ساختاری نشان داد که فرهنگ سازمانی و تمامی ابعاد آن بر رفتار شهروندی سازمانی موثر می باشد.

#### چارچوب نظری پژوهش:

در این پژوهش به بررسی و شناخت نقش اخلاق حرفه ای در رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان ابتدایی مراوه تپه می پردازیم.



#### روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی است و در پی یک مسئله خاص است و از نظر جمع آوری داده‌ها میدانی می باشد. هدف اصلی تحقیق بررسی نقش اخلاق حرفه ای در رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان ابتدایی مراوه تپه است. به

<sup>5</sup>.Jonz

<sup>6</sup>.samoel

منظور جمع آوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و پرسشنامه استفاده خواهد شد. از نظر ماهیت و محتوایی توصیفی - همبستگی است. در تحقیق حاضر جامعه آماری مورد بررسی عبارت است از کلیه معلمان ابتدایی شهر مراوه تپه که در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ مشغول به تحصیل هستند و تعداد آنها ۹۰۰ نفر می باشد. نمونه آماری تحقیق تعداد ۲۷۰ نفر می باشند که با توجه به جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند.

### ابزار گردآوری اطلاعات

در این تحقیق با توجه به موضوع مورد بررسی و روش تحقیقی که پیمایشی است از پرسشنامه به عنوان ابزار تحقیق استفاده می شود. در این پژوهش برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد.

### الف. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای:

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای دارای ۱۶ سوال می باشد که توسط کادویر در سال ۲۰۰۲ طراحی و تهیه شده است، و دارای ۸ بعد (مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی) می باشد و نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ گانه می-باشد.

### ب. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران:

این مقیاس بر اساس الگوی پنجگانه ارگان (۱۹۸۸) یعنی: نعدوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت، و آداب اجتماعی تدوین شده است. این ابزار شامل ۲۴ سؤال است. نمره گذاری پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای می باشد. بر اساس این روش از تحلیل شما نمره-های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت کنید. توجه داشته باشید میزان امتیازهای زیر برای یک پرسشنامه است در صورتی که به طور مثال شما ۱۰ پرسشنامه داشته باشید باید امتیازهای زیر را ضربدر ۱۰ کنید. از آنجا که ابزار مورد استفاده، ابزاری استاندارد می باشد بنابراین روایی این ابزار قبلاً توسط صاحب‌نظران مورد تایید قرار گرفته است. روایی این ابزار مورد تایید برخی از صاحب‌نظران داخلی نیز قرار گرفت. همچنین پایایی آن نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید. آلفای این پرسشنامه ۰/۸۸ بدست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبول این پرسشنامه می‌باشد.

### ج. پرسشنامه سلامت سازمانی :

پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI) هوی وفیلدمن (۱۹۹۶) می‌باشد. پرسشنامه مذکور نخستین بار توسط هوی و همکاران تهیه گردیده و دارای سه سطح (فنی و اداری و نهادی) در ۷ بعد روحیه، تاکید علمی، رعایت (ملاحظه‌گری)، ساخت‌دهی، حمایت منابع، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی و شامل ۴۴ گویه در قالب ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. پرسشنامه مذکور شامل ۴۴ سوال می باشد که به بررسی مولفه‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت (همیشه، غالباً، گاهی، بندرت، هرگز) می‌پردازد.

### روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات در این تحقیق به روش‌های زیر می‌باشد:

۱. از آمار توصیفی جهت برآورد مشخصه‌های مرکزی و تنظیم جداول توزیع فراوانی آماری و رسم نموداری استفاده شد.
۲. تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار استنباطی با استفاده از مدل معادلات ساختاری و نرم افزارهای SPSS 25 محاسبه شد.

### تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

آزمون کولموگروف، اسمیرنوف متغیرهای تحقیق



برای انتخاب آزمون درست برای تحلیل فرضیه‌ها ابتدا باید از توزیع آماری متغیرهایی که مورد آزمون قرار می‌گیرند اطمینان حاصل کرد. برای نمونه آماری، پیش‌نیاز گرفتن آزمون‌های پارامتری نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می‌توان گفت که آزمون‌های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج داشت. به همین جهت از آزمون کلموگوروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد آزمون استفاده می‌کنیم.

$H_0$ : داده‌ها دارای توزیع نرمال می‌باشند.  $H_1$ : داده‌ها دارای توزیع نرمال نمی‌باشند.

| جدول (۱) نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق |                |                         |
|---|----------------|-------------------------|
| متغیر   | (سطح معناداری) | نتیجه آزمون             |
| سلامت سازمانی   | ۰/۱۰۳          | توزیع داده‌ها نرمال است |
| رفتار شهروندی سازمانی                                     | ۰/۰۶۹          | توزیع داده‌ها نرمال است |
| اخلاق حرفه‌ای   | ۰/۰۸۴          | توزیع داده‌ها نرمال است |

با توجه به جدول (۱) سطح معنی داری آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین فرضیه  $H_0$  تایید می‌شود یعنی توزیع داده‌ها در این نمونه آماری نرمال است، به همین علت برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود.

#### آزمون فرضیه‌ها

**آزمون فرضیه فرعی اول:** بین سلامت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

| جدول (۲) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی |              |                     |                       |
|--|--------------|---------------------|-----------------------|
| رفتار شهروندی سازمانی  |              |                     | متغیر مستقل<br>وابسته |
| حجم نمونه  | سطح معناداری | ضریب همبستگی پیرسون | سلامت سازمانی         |
| ۲۷۰  | ۰/۰۰۰        | *۰/۵۲۳              |                       |

\*.همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۲)، بین سلامت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در سطح ۹۵٪ اطمینان (۰/۰۵ < سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی (۰ > ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  پذیرفته می‌شود. یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تایید می‌شود. بین متغیر سلامت سازمانی و متغیر وابسته (رفتار شهروندی سازمانی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

**آزمون فرضیه فرعی دوم:** بین سلامت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد.

| جدول (۳) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای |              |                     |                       |
|--|--------------|---------------------|-----------------------|
| اخلاق حرفه‌ای  |              |                     | متغیر مستقل<br>وابسته |
| حجم نمونه  | سطح معناداری | ضریب همبستگی پیرسون | سلامت سازمانی         |
| ۲۷۰  | ۰/۰۰۰        | ۰/۶۳۲               |                       |

\*.همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۳)، بین سلامت سازمانی با اخلاق حرفه ای در سطح ۹۵٪ اطمینان ( $0.05 <$  سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی ( $0 >$  ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی دوم تحقیق تایید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (سلامت سازمانی) و متغیر وابسته (اخلاق حرفه ای) ( $0.632$ ) می باشد.

**آزمون فرضیه فرعی سوم:** بین اخلاق حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

| جدول (۴) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین اخلاق حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی |              |                            |
|--|--------------|----------------------------|
| رفتار شهروندی سازمانی  |              | متغیر مستقل / متغیر وابسته |
| ضریب همبستگی پیرسون  | سطح معناداری | اخلاق حرفه ای              |
| ۰/۵۴۶  | ۰/۰۰۰        |                            |
| حجم نمونه  | ۲۷۰          |                            |

\*. همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۴)، بین اخلاق حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی در سطح ۹۵٪ اطمینان ( $0.05 <$  سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی ( $0 >$  ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی سوم تحقیق تایید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (اخلاق حرفه ای) و متغیر وابسته (رفتار شهروندی سازمانی) ( $0.546$ ) می باشد.

**آزمون فرضیه اصلی:** بین سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان با نقش تعدیلگری اخلاق حرفه ای رابطه وجود دارد.

#### جدول ۵- خلاصه مدل

| ضریب همبستگی چندگانه | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل شده | خطای معیار برآورد | دوربین-واتسن | سطح معنی داری |
|----------------------|------------|----------------------|-------------------|--------------|---------------|
| ۰/۶۵۸                | ۰/۳۱۴      | ۰/۳۳۰                | ۱/۶۹۲             | ۱/۸۹۵        | ۰/۰۰۰         |

برای سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان با نقش تعدیلگری اخلاق حرفه ای از رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شده است. ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۶۵۸ و ضریب تعیین برابر ۰/۳۱۴ است. ضریب تعیین مقدار واریانس تبیین شده توسط مدل را نشان می دهد مقدار عددی ضریب تعیین بین صفر تا ۱ است. هر چه این مقدار به یک نزدیکتر باشد نشان دهنده قوی تر بودن رابطه مدل است. یکی از پیش شرطهای رگرسیون این است که متغیر ملاک دارای خود همبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم باشند. این شرط با آزمون دوربین-واتسن مورد آزمون قرار می گیرد. مقدار دوربین-واتسن برابر ۱/۸۹۵ است. چون این مقدار بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد نتیجه می گیریم که متغیر ملاک دارای خود همبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم می باشند. باتوجه به نتایج بدست آمده فرضیه اصلی تایید می گردد.

#### بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش بررسی نقش اخلاق حرفه ای در رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان ابتدایی مراوه تپه بود. روش تحقیق مورد استفاده از نوع توصیفی، همبستگی بود. در تحقیق حاضر در تحقیق حاضر جامعه آماری مورد بررسی عبارت است از کلیه معلمان ابتدایی شهر مراوه تپه که در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ مشغول به تحصیل هستند و تعداد آنها ۹۰۰ نفر می باشد. نمونه آماری تحقیق تعداد ۲۷۰ نفر می باشند که با توجه به جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی

ساده انتخاب شده اند. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است. در این پژوهش برای سنجش متغیر های پژوهش از پرسشنامه های استاندارد استفاده شد. برای سنجش هوش اجتماعی از پرسشنامه استاندارد پرسشنامه اخلاق حرفه ای کادویز (۲۰۰۲) و برای سنجش پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۲۰۰۰) و برای سنجش سلامت سازمانی (OHI) از پرسشنامه هوی وفیلدمن (۱۹۹۶) استفاده شد. هم چنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره با استفاده از نرم افزار SPSS۲۱ استفاده شده است. نتایج فرضیه اصلی نشان داد بین سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با نقش واسطه ای اخلاق حرفه ای دانش آموزان ابتدایی مرآه تپه رابطه دارد. نتایج فرضیات فرعی نشان داد که بین سلامت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد. بین سلامت سازمانی با اخلاق حرفه ای رابطه وجود دارد. بین اخلاق حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

**آزمون فرضیه اصلی:** بین سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان با نقش تعدیلگری اخلاق حرفه ای رابطه وجود دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که بین سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان با نقش تعدیلگری اخلاق حرفه ای رابطه وجود دارد.

نتایج تحقیق حاضر با نتایج شفیعی سروستانی (۱۴۰۱)، حیدری (۱۴۰۰) همسو است. با توجه به اینکه یافته های تحقیق نصیری و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند که بین سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان با نقش تعدیلگری اخلاق حرفه ای رابطه وجود دارد.

#### تبیین:

اخلاق حرفه ای به عنوان مجموعه ای از کنش و واکنش های اخلاقی است که از سوی افراد پذیرفته شده است و از سوی سازمان ها مقرر می شود تا بهترین روابط ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه ای خود فراهم آورد بر اساس دیدگاه گرگوری و همکاران (۱۹۹۰) اخلاق حرفه ای دارای ۴ بعد دلبستگی و علاقه به کار توصیف ویژگی های مربوط به برآوردن انتظارات و توقع های شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت های شغلی، پشتکار و جدیت در کار اعتقاد به کار و اهمیت دادن به کار روابط سالم و انسانی در محل کار (توان برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن وجود شخصیت و ویژگی های فردی و همه تفاوت هایی که با یک فرد دارند) و روح جمعی و مشارکت در کار سازگاری در محیط کار ملاحظه و توجه به دیگران، برخورداری از روحیه کار به صورت مشارکتی می باشد. امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار مدارس پرداختن به اخلاق حرفه ای مدیران و معلمان یکی از الزامات است که نماد بیرونی مدارس را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل میدهد که خود حاصل جمع ارزشهای گوناگون اخلاقی است که در آن مدرسه ظهور و بروز یافته است

**آزمون فرضیه فرعی اول:** بین سلامت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۸-۴)، بین سلامت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی در سطح ۹۵٪ اطمینان ( $< 0/05$  سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی ( $> 0$  ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تایید می شود. بین متغیر سلامت سازمانی و متغیر وابسته (رفتار شهروندی سازمانی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج سلیمانی و سیری (۱۳۹۹)، حیدری (۱۴۰۰) همسو است. با توجه به اینکه یافته های تحقیق حسینی و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند که بین سلامت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد.

#### تبیین:

سلامت سازمانی شامل ۳ بعد انسجام حفظ یکپارچگی همسویی و هماهنگی امور و فعالیت‌های سازمان برای تحقق مطلوبیت‌ها اثربخشی انجام دادن کار درست به شیوه‌ای که سازمان به اهداف و مطلوبیت‌های خود در سازمان دست یابد و پاسخگویی به توانایی رفع نیازها و مشکلات افراد و سازمان و توجه به، نیازها شرایط و مقتضیات محیطی است که این ابعاد زمینه ساز توسعه سازمانی بوده و برای پویای موفق در محیط باید مورد توجه قرار گیرد. سلامت سازمانی به محیطی اشاره دارد که رشد و توسعه و بالندگی یک سازمان را تسهیل می کند و نیل به اهداف را مقدور می‌سازد.

آزمون فرضیه فرعی دوم: بین سلامت سازمانی با اخلاق حرفه ای رابطه معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۹-۴)، بین سلامت سازمانی با اخلاق حرفه ای در سطح ۹۵٪ اطمینان ( $0/05 <$  سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی ( $0 >$  ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی دوم تحقیق تایید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (سلامت سازمانی) و متغیر وابسته (اخلاق حرفه ای) (۰/۶۳۲) می‌باشد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج شفیع سروستانی (۱۴۰۱)، حیدری (۱۴۰۰) همسو است. با توجه به اینکه یافته های تحقیق محمدی و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند که بین سلامت سازمانی با اخلاق حرفه ای رابطه معناداری وجود دارد.

#### تبیین:

با توجه به پیامدهایی که سلامت سازمانی میتواند برای سازمان و کارکنان به دنبال داشته باشد تلاش در جهت سالم سازی سازمان ضروری می‌باشد توجه به این امر در سازمانی مانند آموزش و پرورش که تضمین کننده آینده کشور پرورش نیروهای تحصیل کرده، آگاه، خلاق و صادق است امری لازم و ضروری است. یکی از راه های سالم سازی محیط سازمانی احیای اخلاقیات در سازمان است. استفاده از مفهوم اخلاق در بخش عمومی در سال‌های اخیر افزایش چشمگیری داشته است و نظام‌های آموزشی نیز به عنوان یک خدمت دهنده در بخش عمومی با چنین موضوعی مواجه هستند

آزمون فرضیه فرعی سوم: بین اخلاق حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۷-۴)، بین اخلاق حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی در سطح ۹۵٪ اطمینان ( $0/05 <$  سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی ( $0 >$  ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  پذیرفته می شود. یعنی فرضیه فرعی سوم تحقیق تایید می شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (اخلاق حرفه ای) و متغیر وابسته (رفتار شهروندی سازمانی) (۰/۵۴۶) می‌باشد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج جرجانی (۱۴۰۱)، خالدی (۱۴۰۰) همسو است. با توجه به اینکه یافته های تحقیق سبحانی و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند که بین اخلاق حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

#### تبیین:

با توجه به این پیامدها اگر در سازمانی اخلاقیات حاکم، باشد کارکنان پایبند به ارزشهای سازمانی خواهند بود و میل به ماندگاری در سازمان را خواهند داشت و تمام تلاش خود را فراتر از وضعیت تعیین شده به کار خواهند گرفت و رفتار شهروندی سازمانی از خود بروز خواهند داد به عبارتی رفتارهای شهروندی سازمانی ظهور و نمود رفتار اخلاقی در محیط کار است و رفتار اخلاقی فرد می‌تواند به طور مثبتی با رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه داشته رفتار شهروندی سازمانی به تمایل معلمان برای ارائه چیزهایی فراتر از محدودیت‌های شرح وظایف آنها به طور داوطلبانه به سود سازمان اشاره دارد و رفتارهایی را نشان میدهد که کارمندان با اشتیاق و بدون هیچ گونه انگیزه‌ای برای پاداش در محیط های کاری از خود به نمایش می‌گذارند (صلحه و سینق، ۲۰۲۰). این واژه برای اولین بار توسط اورگان و همکاران در سال ۱۹۸۳ مورد استفاده قرار گرفت که شامل ۵ بعد نوع دوستی کمکهای داوطلبانه

نسبت به دیگران، ایثار، صلح امید و روحیه دادن و جلوگیری از اتفاقات و مشکلات کاری وظیفه شناسی رفتارهایی که فرد را در انجام دادن وظایف خود، بالاتر از سطح مورد انتظار هدایت میکنند جوانمردی تحمل عوارض و مشکلات اجتناب ناپذیر کاری بدون اعتراض فضیلت مدنی، مشارکت مسئولانه و علاقه مند بودن به حیات سازمان و ادب و نزاکت رفتارهای مؤدبانه ای که از ایجاد مسئله و مشکل در محل کار جلوگیری می کنند می باشد.

### پیشنهادات کاربردی

۱. توسعه اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت روانی کارکنان، جنبه‌های مختلف مدیریت کیفیت جامع را تحت تأثیر قرار داده و به‌عنوان پشتیبانی قوی برای مدیریت کیفیت به کار می‌رود. در نهایت، توجه به متغیرهای مورد مطالعه، به افزایش بهره‌وری و توسعه نظام آموزشی می‌انجامد. به معلمان نیز پیشنهاد می‌شود از ارائه تکالیف بسیار دشوار یا بسیار راحت اکیداً بپرهیزند، زیرا ارائه چنین تکالیفی در انگیزه دانش‌آموز ایجاد مشکل کرده، در هر دو حالت دانش‌آموز را از تلاش مستمر باز می‌دارد. همچنین، بهتر است اولیای دانش‌آموزان و نیز معلمان به‌طور مستمر با یکدیگر در تماس بوده، نسبت به هرگونه پیشرفت یا پسرفت علمی دانش‌آموزان حساس باشند. در واقع توصیه می‌شود در صورت مشاهده هرگونه افت یا شکست تحصیلی ناگهانی، به کمک یکدیگر مسأله را واکاوی کرده، نسبت به حل فوری مشکل چاره‌اندیشی نمایند.

۲. بررسی رفتارهای شهروندی و عوامل مرتبط با آن می‌تواند زمینه را برای توجه و مشارکت هرچه بیشتر مدیران در این رفتارها افزایش دهد. شتاب فزاینده صنعتی شدن، ضرورت نوآوری، انعطاف‌پذیری، بهره‌وری و پاسخگویی را برای بقا و موفقیت سازمانها بیشتر می‌کند، از این رو استانداردهای جدید باید برای سازمانها تدوین گردد تا پاسخگوی چالشهای جهانی بوده و زمینه مناسبی برای کارکنان فراهم کند تا بتوانند از مناسب‌ترین مهارتها برخوردار باشند

۳. پژوهشگرانی که به پژوهش در این حوزه علاقمند هستند، می‌توانند رابطه بین خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت در دانش‌آموزان دختر و پسر در هر یک از مقاطع تحصیلی، رابطه بین میزان خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت اولیاء، معلمان و نیز تأثیر هر یک از آنها در افزایش یا کاهش خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت دانش‌آموزان، رابطه وضعیت اقتصادی خانواده با میزان خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت دانش‌آموزان، مقایسه اثربخشی هر یک از اولیا در میزان خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت فرزندان پسر و دختر، رابطه بین صفات شخصیتی و میزان خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت، همچنین، رابطه بین خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت و میزان پذیرش نقش رهبری در دانش‌آموزان را مورد مطالعه قرار دهند.

۴. تدریس امر پیچیده ای است که لازمه‌ی آن تنها داشتن اطلاعات تخصصی خاصی نیست. بلکه داشتن مهارت نگرش‌ها و دیدگاه‌های قابل یاددهی نیز ضرورت دارد. امروزه هدف از تدریس فقط انتقال دانش موجود به دانش‌آموزان نبوده بلکه شامل آموزش شیوه‌هایی است که به دانش‌آموزان یاد داده می‌شود چگونه یاد بگیرند. ایجاد و حفظ محیط مناسب برای فعالیت‌های یاددهی و یادگیری ایجاد می‌کند که معلمان از ویژگی‌های کلاس درس موانع بازدارنده و مخل یاددهی - یادگیری و راه کارها غلبه بر آنها آگاهی کافی داشته باشن

### فهرست منابع

احسان بخش، مدینه، (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت در سال ۱۳۹۸، دومین کنفرانس بین‌المللی توسعه و ترویج علوم انسانی در جامعه، تهران.

اردلان محمدرضا، عزیزی احمد. (۱۳۹۶). رابطه سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای دبیران؛ نقش میانجی تناسب فرد-سازمان. اخلاق در علوم و فناوری ۱۵ (۱): ۷۹-۸۵.

ابراهیم نصیری، لیلیا و روانپرست، سمیه و دجپور، زهرا، (۱۴۰۰)، نقش و جایگاه اخلاق حرفه ای و اثرات آن بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، دومین کنفرانس علوم تربیتی، روانشناسی و علوم انسانی.

- باطهوری، سارا و ملکی آوارسی، صادق، (۱۳۹۷)، رابطه اخلاق حرفه ای با سلامت سازمانی، دومین همایش بین‌المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه، تهران.
- باقرپور، معصومه. (۱۳۹۵). رابطه بین رفتار اخلاقی در سازمان و رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی معنویت در محیط کار مدیران و معاونان دوره اول متوسطه. *روان شناسی مدرسه و آموزشگاه*.
- حیدری، دلگش (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی معلمان با سلامت سازمانی، همایش ملی پژوهش‌های حرفه‌ای در روانشناسی و مشاوره با رویکرد از نگاه معلم، میناب.
- جاهد، ح. (۱۳۸۵). سلامت سازمانی. ماهنامه تدبیر شماره ۱۵۹، تهران.
- کامرون، ک. (۲۰۱۵). بررسی مدل‌های اثربخشی سازمانی، بررسی معیارهای ارزیابی اثربخشی.
- رزاقی، الف. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اثربخشی مدارس متوسطه پسرانه دولتی کرج. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم تهران. دانشکده علوم تربیتی
- دهقانان، ح. (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش معنوی و اخلاق حرفه ای با اثربخشی سازمانی کارکنان ناجا. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی
- شیرازی، ف. (۱۳۷۶). بررسی برخی از عوامل مرتبط با اثربخشی مدیران دبیرستان‌های نظام جدید آموزش متوسط تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی تهران
- قراملکی، ا. (۱۳۸۴) جامعه دینی، جامعه‌های هماهنگ، اندیشه حوزه، سال ۱۱، بهمن و اسفند ۸۴، ش ۵۶، ص ۳۸ - ۲۹.
- علاقه بند، ع (۱۳۷۸) سلامت سازمانی مدرسه، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش.
- قراملکی، ا. (۱۳۸۳) روش‌شناسی مسئولیت‌پذیری در سازمان اندیشه حوزه، شماره ۴۹ و ۵۰، آذر و اسفند.
- لطیفی، ف. (۱۳۸۵) سازمان فردا. جلد دوم. تهران: انتشارات افرا.
- . عاملی، م (۱۳۸۱) بررسی مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام. پایان نامه اخذ کارشناسی ارشد، تهران، موسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران.
- ساعتچی، م. (۱۳۸۵) روان‌شناسی کاربردی برای مدیران در خانه مدرسه. سازمان، تهران مرکز نشر ویرایش
- عسکرپور، الف (۱۳۸۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی و عملکرد با اثربخشی مدیران متوسطه عمومی دولتی گچساران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اسلامی واحد مرودشت.
- سلیمانی، نادر، & سیری، محمدحسین. (۱۳۹۹). رابطه‌ی سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان. فصلنامه مهارت‌های روانشناسی تربیتی، ۱(۴)، ۸۷-۱۰۱.
- شیروانی، طهماسب & اسمعیلی، محسن (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی سلامت سازمانی در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و فضیلت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، 6(2), 297-313.
- شفیعی سروسناتی، مریم، درخشان فر، تورج، & مزگی نژاد، سمیه. (۱۴۰۱). نقش اخلاق حرفه‌ای در سلامت سازمانی با واسطه‌گری رفتار شهروندی سازمانی: مطالعه موردی آموزش و پرورش یاسوج. *علوم تربیتی*، ۲۹(۱)، ۱۲۲-۱۰۳.
- Abadi koshki, S., Zinabadi, H. R., & Nave Ebrahim, A. (2017). Investigating the role of organizational virtuousness in organizational citizenship behavior teachers: The findings of a quantitative study in secondary schools of Karaj city. **Journal of New Approaches in Educational Administrations**, 8(1), 195-208. [Persian]
- Agholor, S. I., & Agholor, P. A. (2020). Influence of application of professional ethics on job effectiveness of secretaries in Delta State. **Journal of the Association of Business Educators of Nigeria**, 7(1), 333-340.

- Ahmady, G. A., Yari, B., & Rezaie, M. (2017). The Relationship between Organizational Health and Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction of Allameh Tabatabaei University's Staff. **Quarterly Research on Educational Leadership & Management**, 3(10), 1-22. [Persian]
- Akbari, M., Ghasemi Shams, M., Por Mohammad Ali Chayjani, S. (2018). Relationship between Professional Ethics and Job Conflicts with the Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. **Journal of Ethics in Science and Technology**, 12(4), 108-119. [Persian]
- AL-Abrow, H., Alnoor, A., Ismail, E., Eneizan, B., & Makhamreh, H. Z. (2019). Psychological contract and organizational misbehavior: Exploring the moderating and mediating effects of organizational health and psychological contract breach in Iraqi oil tanks company. **Cogent Business & Management**, 6(1), 1683123.
- Alizadeh, M., Mohajeran, B., & Qalehaei, A. (2018). Focal analysis of the relationship between the components of professional ethics and the dimensions of social capital. **Journal of Ethics in Science and Technology**, 13(2), 52-60. [Persian]
- Armideh, M. R. (2019). Review and solutions of teachers' professional ethics in schools. Fifth International Conference on New Research Achievements in Social Sciences, Educational Sciences and Psychology, Tehran. [Persian]
- Asefi, A., Goudarzvand Chegini, M., & Rezaee Dizgah, M. (2017). Investigating the Effect of Organizational Health on Organizational Citizenship Behavior. **Medbiotech Journal**, 1(04), 165-171.
- witt, Thomas, W. (2020), Understanding and Shaping Curriculum. Sage press, Inc. USA.
- Madukoma, E, Ozioma Akpa, V, Okafor, U. N. (2021). Effect of Training and Motivation on Job Performance of Library Personnel of University of Lagos, Lagos State, Nigeria. Open Access Library Journal, 1 (6).