

تبیین سلامت‌سازمانی براساس نقش مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران

سید محمد میرکمالی^۱، مجتبی حاج خزیمه^۲

تاریخ دریافت: ۹۴/۶/۲۹ صص ۲۶۲-۲۳۱ تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۱/۱

چکیده

پژوهش حاضر، باهدف تبیین سلامت‌سازمانی براساس نقش مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران صورت گرفته‌است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران که ۷۸۴۸ نفر می‌باشند؛ که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۳۶۶ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای است. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه‌ای، پرسشنامه سلامت‌سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۸۷) استفاده شده‌است. جهت تعیین روایی پرسشنامه، از روایی محتوایی و سازه استفاده شد. همچنین پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (اخلاق حرفه‌ای ۰/۹۴ و سلامت‌سازمانی ۰/۸۸) ارزیابی شد. اطلاعات به‌دست‌آمده در این پژوهش با استفاده از آمار توصیفی (محاسبه فراوانی، درصد، ترسیم نمودار، تدوین جدول و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی، آزمون t تک نمونه‌ای) با استفاده از نرم‌افزار spss ویرایش ۲۲ و $lisrel8.8$ تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد: ابعاد اخلاق حرفه‌ای معلمان قابلیت تبیین سلامت‌سازمانی مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران را دارا می‌باشند. وضعیت کلیه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای به غیر از مؤلفه عدالت، بالاتر از میانگین فرضی پژوهش است. وضعیت سلامت‌سازمانی در کلیه ابعاد به غیر از مؤلفه‌های انسجام نهادی، حمایت منابع و نفوذ مدیر بالاتر از میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. بین اخلاق حرفه‌ای معلمان و سلامت‌سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

کلید واژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، سلامت‌سازمانی، مدارس ابتدایی

^۱ . عضو هیئت‌علمی گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه تهران

^۲ . دانشجوی فوق‌لیسانس مدیریت آموزشی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

مقدمه

نقش با اهمیت آموزش در تعالی انسان‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری، بر هیچ‌کسی پوشیده نیست. در این بین، مراکز آموزشی با توجه به اینکه تربیت‌یافتگان آن‌ها خود متولی آموزش نسل‌های بعدی می‌شوند، از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند. این جایگاه باعث می‌شود که مقوله اخلاق حرفه‌ای^۱ به‌خصوص در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در این سازمان‌ها مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران عرصه‌های دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع مختلف قرار گیرد. در ایران با توجه به برخورداری از دین متعالی اسلام، اخلاق حرفه‌ای و مباحث پیرامون آن مورد عنایت خاصی قرار گرفته‌است. نظام آموزشی برای اینکه از محیط سازمانی سالم برخوردار شود، محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان (معلمان، مدیران، دانش‌آموزان و غیره) است.

اگر در سازمانی ارزش‌های اخلاقی رعایت شود، نیروی انسانی آن سازمان وفادار به ارزش‌های سازمانی و تمایل به حفظ عضویت در سازمان خواهند داشت و با تمام تلاش و کوشش خود، فراتر از وضعیت تعیین‌شده در چارچوب شرح شغل فعالیت می‌نمایند. افزایش بهره‌وری^۲ و کارایی^۳، بهبود کیفیت، سلامت‌سازمانی^۴ و جلوگیری از فساد از جمله مهم‌ترین آثار اخلاق حرفه‌ای است (Erfanykhah, 2014).

براساس مبانی اخلاق حرفه‌ای معلمی، یک معلم در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند؛ اول، به جهت جایگاه تأثیرگذاری که بر رفتار و افکار فراگیران دارد، باید خود را آراسته به فضایل اخلاقی نماید و بداند مؤثرترین روش در انتقال ارزش‌های اخلاقی مثبت، آشکارشدن آن‌ها در رفتار واقعی مدرس است. دوم، به جهت وظیفه‌ای که در قبال برآوردن نیازهای آموزشی دانش‌آموزان دارد، باید با رعایت حداکثری اصول اخلاقی در انجام وظایف حرفه‌ای، مسؤولیت‌های آموزشی خود را به بهترین نحو به انجام رساند (Rahimi & Aghababaei, 2013).

توسعه و رشد هر جامعه در گرو داشتن سازمان‌های سالم است، سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند در آن کار کرده و افتخار می‌کنند که بخشی از آن هستند. مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده یا موجب پویایی‌ها در سازمان باشد. اصطلاح سلامت‌سازمانی را نخستین بار در سال ۱۹۶۹، مایلز در مطالعه جوسازمانی مدارس به کار برده‌است (Korkmaz, 2007)؛ بنابراین سلامت‌سازمانی اشاره دارد

1. Professional Ethics

2. Efficiency

3. Performance

4. Organizational Health

به سازمان سالمی که با نیروهای مانع بیرونی به‌طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به‌طور اثربخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند (Hoy & Miskel, 2013). مطالعه وضعیت سلامت‌سازمانی واحدهای آموزشی از جمله مدارس، نه تنها از لحاظ فهم شرایط کار و پویایی‌های آن اهمیت دارد، بلکه پیش‌بینی‌کننده‌ی اثربخشی مدرسه، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، تعهدات سازمانی کارکنان، گرایش‌های انسانی معلمان، اعتماد معلمان به همکاران و مدیر مدرسه است (Alagheband, 2000).

سلامت‌سازمانی به‌عنوان یکی از موضوع‌های مطرح در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر عوامل مختلف درون‌سازمانی و برون‌سازمانی قرار دارد. شناسایی و تحت کنترل درآوردن این عوامل، می‌تواند به ارتقای سطح اخلاق حرفه‌ای کارکنان و به‌تبع آن بهره‌وری کمک کند. از سویی باتوجه به اینکه اخلاق حرفه‌ای از جمله سازه‌های تأثیرگذار و تعیین‌کننده در رفتار کارکنان است و همچنین باتوجه به بافت مذهبی و اسلامی ایران، اخلاق نشأت‌گرفته از قرآن و رهنمودهای پیامبر اکرم (ص) و ائمه اطهار از جمله متغیر مهم و تعیین‌کننده سلامت‌سازمانی است؛ بنابراین ضرورت دارد به تبیین سلامت‌سازمانی براساس نقش مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران بپردازیم تا بتوانیم با توسعه و ترویج اصول اخلاق حرفه‌ای، سلامت‌سازمانی را در مدارس نیز توسعه دهیم و گامی در جهت افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و تبع آن سازمان برداریم.

بیان مسئله

اینکه آموزش و پرورش یک جامعه توسط چه افراد و گروه‌هایی اداره می‌شود موضوع اخلاقی مهمی است. اداره سازمان آموزش و پرورش باید توسط افراد صالح، متخصص و مجرب و کسانی که صلاحیت آموزشی و پرورشی دارند، انجام شود. تمرکز قدرت اداره‌ی سازمان‌های آموزشی در دست افراد متعلق به یک گروه سیاسی خاص و آن‌ها که صلاحیت‌های لازم، اخلاقی، علمی و تجربی را ندارند، کار غیراخلاقی است و برای جامعه زیان‌بار است (Mirkamali, 2001). در ارتباط با کارکرد آموزشی مدارس باید گفت رعایت اخلاق آموزشی تضمین‌کننده‌ی سلامت فرآیند یاددهی-یادگیری است. در حقیقت، ضوابط و ارزش‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری به این امر کمک می‌کند که حقوق دانش‌آموزان در برخورداری از بهترین آموزش‌ها و شأن یادگیری از یک‌طرف و شأن و جایگاه علم و علم‌آموزی از طرف دیگر رعایت شود (Imanipour, 2012).

اخلاق حرفه‌ای رعایت مجموعه‌ای از وظایف، استانداردها، اصول و الزامات اخلاقی-ارزشی در رابطه با مشاغل هستند که عملکرد، رفتار و روابط شاغلین را از نظر میزان درستی یا نادرستی مورد ارزیابی قرار می‌دهند. براساس تعریف فوق، اخلاق حرفه‌ای عبارت است از صفات، ویژگی‌ها، قواعد

اخلاقی، آئین‌نامه‌ها و منشورهای اخلاقی که با تکیه بر ارزش‌ها، افراد را در مشاغل و در حرفه- هایشان به سوی انجام درست وظایف و کارها هدایت می‌کند، از ارتکاب خطا بازمی‌دارد و در موضوعاتی چون صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری، احترام، حفظ کرامت انسانی، اعتماد، وفاداری و غیره تجلی پیدا می‌کند (Mirkamali, 2013, p348).

نکته‌ای که باید به آن توجه داشت، این است که مسئولیت سازمان‌ها نسبت به جامعه و عامه مردم فراتر از ارائه خدمت و تهیه کالا است. این پیچیدگی روزافزون عملکردهای سازمانی و از سوی دیگران فاصله‌گرفتن از تعهدات اخلاقی، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق سازمانی و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. توجه به اخلاق حرفه‌ای در محیط کار منافع بسیاری برای رهبران و مدیران دارد که عبارت‌اند از: ایجاد نقش‌های سازمانی برای مدیریت اخلاق؛ تدوین برنامه برای ارزیابی جاری نیازمندی‌های اخلاقی؛ هماهنگی رفتارهای سازمانی با ارزش‌های عملیاتی و واردشدن دستورالعمل‌های اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها به‌طور کلی، در ارتباط با کارکرد آموزشی مدارس باید گفت رعایت اخلاق آموزشی تضمین‌کننده‌ی سلامت فرآیند یاددهی- یادگیری است (Sarmadi & shalhaf, 2008).

جوسازمانی سالم و حمایت‌گر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و به‌طبع باعث افزایش کارایی معلمان، خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی مدرسه محسوب می‌شود (Kathrine, 2007). سلامت‌سازمانی سبب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، بالارفتن روحیه سازندگی و دستیابی به اهداف سازمانی خواهد شد. در سازمان سالم، مأموریت و اهداف سازمان برای همه افراد روشن است. همه می‌دانند که ارزش‌های پذیرفته‌شده سازمان کدام هستند و این ارزش‌ها هستند که مرزهای رفتارهای درست و نادرست را مشخص می‌کنند؛ بنابراین، حرکت افراد در محدوده ارزش‌های سازمان، فرهنگ‌سازمانی یک سازمان تندرست است و عملکرد کارکنان را بر اساس این ارزش‌ها ارزیابی می‌شود (Slmabady & et al, 2014).

سلامت‌سازمانی عبارت است از توانایی یک سازمان برای انجام موفقیت‌آمیز مأموریت خود (poulin & Lelerc, 2004). همچنین سلامت‌سازمانی به‌وسیله‌ی ویژگی‌ها و خصوصیتی که بر روی رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد، تعریف شده است همانند ارتباطات، ادراک سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمان، شایستگی کارکنان، توانایی نیروی کار، مهارت‌های مدیریت، روحیه کارکنان، محیط کار، آگاهی کارکنان از مأموریت و رسالت سازمان، همکاری، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نیروی کار و آموزش بهبود و توسعه حرفه‌ای (Daryabar, 2013).

توجه کمتر به مسائلی از قبیل، تعیین ارزش‌های اساسی و اهداف مشترک، برقراری روابط انسانی مطلوب در مدرسه، بررسی تصمیمات از همه جوانب و در نظر گرفتن منافع و مصالح جامعه در هر تصمیم و هر اقدام آموزشی و پرورشی، اصلاح فرهنگ‌سازمانی، اعمال عدالت و پرهیز از تبعیض،

صداقت و راست‌گویی، مسئولیت‌پذیری، زیر پا گذاشتن حقوق دانش‌آموزان یا معلم، روحیه و انگیزه پایین و درکل عدم رعایت کامل اصول اخلاق حرفه‌ای و غیره، ازجمله مسائل و مشکلات اساسی مدارس نظام آموزشی ماست (Mirkamali, 2001).

حرفه و شغل معلمی آن‌هم در مدارس که در آن دانش‌آموزان در حساس‌ترین سن (رشد و بلوغ) هستند و نیازمند به افرادی که سکان این مهم را در این‌گونه مکان‌ها در دست‌گیرند، دارای اهمیت حیاتی است. در این راستا، معلمان و کارکنان مدارس باید از توانایی عدیده‌ای برخوردار باشند و از این مهم‌تر اعتقاد معلمان و کارکنان مدارس به منشور اخلاقی‌شان است که با عملشان به اجرا درمی‌آید. به وجود آمدن محیط سازمانی سالم در هر مجموعه‌ای، محصول استقرار و نهادینه‌شدن اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آن مجموعه است که با ورود قانون‌طلایی در زندگی افراد و تصمیم‌گیری‌های فردی براساس آن می‌توان زمینه‌های بروز هرگونه فساد اداری را تا حدودی از بین برد و زمینه رشد و تعالی جامعه را به وجود آورد.

باتوجه به اهمیت این پارادایم جدید در اداره‌ی مدارس، مهم‌ترین مسئله این پژوهش بررسی نقش ابعاد اخلاق حرفه‌ای معلمان در تبیین سلامت‌سازمانی مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

• اخلاق حرفه‌ای

علم اخلاق از قرن‌ها قبل از میلاد مسیح در مشاغل و حرف‌گوناگون وارد شده‌است. اولین قانون تدوین‌شده در زمینه اخلاق حرفه‌ای به سوگندنامه پزشکی بقراط در یونان باستان برمی‌گردد که در آن وظایف و مسئولیت‌های اخلاقی پزشکان مشخص شده‌بود (Hosseiniyan, 2005) لذا اولین وظیفه اخلاق حرفه‌ای، رشد و توسعه قوانینی برپایه اخلاق در شغل موردنظر است. در اکثر موارد علم اخلاق اشاره به استانداردهای تعیین سطح مناسب و مطلوبیت دارد (Kumer, 2014). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از ویژگی‌های رفتاری که منجر به رعایت حقوق مشترک همکاران و مشتریان می‌گردد و در موضوعاتی چون خیرخواهی، رعایت حدود قانونی، عدم سوءاستفاده از حرفه و قابلیت اعتماد تجلی پیدا می‌کند (Mirkamali, 2001, P: 254).

• ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای

ابوت^۱ پنج ویژگی اخلاق حرفه‌ای را به شرح زیر بیان می‌کند:

^۱ Abbott

۱. تمامی حرفه‌های رسمی از قوانین اخلاق رسمی (مکتوب) برخوردارند.
۲. به نظر می‌رسد باور و پذیرش قوانین اخلاقی رسمی، ارتباط مستقیمی با شأن درون حرفه‌ای دارند.
۳. اجرای غیررسمی اصول اخلاقی در میان گروه‌های حرفه‌ای سطح پایین، غیرممکن به نظر می‌رسد.
۴. اخلاق حرفه‌ای در نظر و عمل، مبتنی بر فردگرایی است.
۵. آخرین ویژگی اخلاق حرفه‌ای تقسیم‌بندی خاص و تعادل بین خودفرمان‌ها و دستورات است، در مقابل، تعهدات و الزامات برای صاحبان حرفه بسیار زیاد است (Khaki, 2013, p212).

• موانع گسترش اصول اخلاقی در سازمان‌ها

۱. **خودخواهی روانی**^۱: سرشت این افرا به این‌گونه است که منافع شخصی خود را دنبال کرده و نفع شخصی را بر منافع اجتماعی مقدم می‌دارند.
۲. **خودخواهی اخلاقی**^۲: این‌گونه افرا با اینکه قادرند بدون خودخواهی عمل کنند، با این وجود همواره به شیوه‌ای عمل می‌کنند که منافی را برای خود منظور نمایند.
۳. **نسبی‌انگاری اخلاقی**^۳: نسبی‌انگاری اخلاقی یعنی اخلاق از امور اعتباری و نسبی است و برای صداقت اخلاقی، اصول عمومی وجود ندارد پس اصول اخلاقی در محدوده فرهنگی تعریف می‌شوند که در آن شکل می‌گیرند (Khaki, 2013, p189).

• راهکارهای توسعه اخلاق حرفه‌ای

۱. **آموزش اخلاقیات**: آموزش اخلاق یک امر ضروری و واجب است. آموزش موضوعات اخلاقی کاری بسیار دشوار به نظر می‌رسد، ولی در واقع این آموزش به معنای ایجاد هنجارها و ارزش‌های استاندارد و واقعی است که به‌نوبه خود موجب افزایش کارآیی افراد و همچنین ظرفیت، توانایی‌شان، درست کارکردن و نگرش صحیح به حرفه و شغل خود می‌شود.
۲. **حمایت از افشاءکنندگان**: افرادی را که اعمال سوء دیگران در سازمان را افشاء می‌کنند تا ضوابط اخلاقی را حفظ نمایند و از سازمان در مقابل اعمال مخرب زیان‌آور و غیرقانونی حمایت می‌کنند، افشاءگران می‌نامند.

1. Psychological egoism

2. Ethical egoism

3. Ethical relativism

۳. **نظام‌نامه رسمی اخلاقی:** نظام‌نامه رسمی اخلاقی عبارت است از دستورالعمل‌های مدون رسمی درباره چگونگی رفتار در موقعیت‌هایی که مستعد ایجاد دوراهی‌های اخلاقی است.
۴. **بهبود فرهنگ سازمانی^۱ (فرهنگ اخلاقی قوی):** وقتی کارکنان یک سازمان با مسئله‌ای چه حرفه‌ای و چه اخلاقی روبه‌رو می‌شوند، فرهنگ سازمانی به آن‌ها می‌گوید که چگونه با مسئله موردنظر برخورد نمایند، آن را تعریف، تحلیل و سرانجام حل‌وفصل کنند.
۵. **اعمال نظارت و کنترل مصوب**
۶. **حاکمیت ضوابط و مقررات سازمانی**
۷. **تدوین نظام جامع پرداخت^۲:** علت بسیاری از تخلفات اخلاقی در سازمان و در سطحی بالاتر، به غیر اخلاقی عمل کردن در نظام جامع پرداخت بازمی‌گردد؛ بنابراین سازمان باید هم به عدالت در پرداخت حساس باشد و هم به نتایج نامطلوب و مخربی که تبعیض برجای می‌گذارد، واقف باشد.
۸. **تقویت اطلاع‌رسانی:** توزیع عادلانه اطلاعات، عمل به وظیفه اخلاقی در اطلاع‌رسانی و نیز بهره‌مندی مستمر از دیدگاه‌ها و شناخت احساسات کارکنان، درگرو نظام جامع اطلاع‌رسانی و اطلاع‌یابی است (Beik Zadeh & et al, 2012, p61-63).

• سلامت‌سازمانی

برای داشتن جامعه‌ی سالم باید سازمان‌های سالم ایجاد کنیم و برای اینکه سلامت‌سازمانی در یک سازمان ایجاد شود، ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمان‌ها، تلاش علمی فراوانی در دهه‌های اخیر صورت گرفته‌است. یکی از چارچوب‌های نظری و سودمند در این مورد سلامت‌سازمانی است. سلامت‌سازمانی موضوعی است که مفهوم آن از چارچوب نظریه سیستم‌های پارسونز گرفته شده‌است. به عقیده پارسونز همه‌ی سیستم‌های اجتماعی برای بقاء، رشد و توسعه خود نیازمند حل چهار مشکل اساسی انطباق، دستیابی به هدف، یکپارچگی و نهفتگی هستند. سلامت‌سازمانی عبارتند از توانایی سازمان در حفظ، بقاء و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌هاست (Abbaspour, 2005).

لیدن و کلینگل در مورد سلامت‌سازمانی می‌نویسند، سلامت‌سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه‌ای است و آن تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به‌طور مؤثر نمی‌شود، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می‌گردد. برای سال‌ها ناظران در مورد فرهنگ مشارکتی سازمان و

استرس‌سازمانی، تعهدسازمانی، اخلاقیات و روحیه کارکنان به بحث پرداخته‌اند. اکنون یک مفهوم بی‌نظیری به نام سلامت‌سازمانی وجود دارد که شامل همه ایده‌ها می‌گردد و اجازه می‌دهد که تصویر بزرگ‌تری از سلامت‌سازمان داشته باشیم (Lyden & Klingele, 2000).

پولین و لیرک بیان می‌کنند که سازمان‌هایی که خبره و موفق شده‌اند از سلامت‌سازمانی خوبی برخوردارند و به‌طور کلی دارای یک بینش خلاق و منسجم، قدرت و انرژی حیاتی صنعتی، کارمندان متخصص، کاردان، شایسته و مدیران کارآمد و باکفایت می‌باشند. آنان چهار منبع سلامتی سازمان را در ذیل مجموعه مدیریت در چهار بخش دسته‌بندی کرده‌اند (Poulin & Lelerc, 2004):

۱. منابع سازمانی: نظارت، برنامه‌ریزی‌های استراتژیک و ساختار اجرایی آنان بستگی دارد به اعضاء، مدیران، دستورالعمل فنی، عمومی و مدیریتی.
۲. منابع انسانی: فنی کارکنان، صنعتگران، مؤسسان و نخبگان، کارمندان اجرایی، حمایتی و کارمندان فنی.
۳. منابع مالی: سود و منابع، هزینه‌ها و مخارج، نتایج مالی (تعادل بین هزینه و سود) مدیریت سرمایه، بدهی‌ها و ذخایر.
۴. منابع مادی: زمین و ساختمان‌ها، تأسیسات اختصاصی، مجموعه‌ها (موزه‌ها و نمایندگی‌های فیلم و ویدئو)، دفاتر دارائی (در مورد ناشران و عاملان پخش) بایگانی‌ها، سیستم‌های کامپیوتر (پایگاه داده‌ها، نرم‌افزار)، کامپیوتر و تجهیزات دفتر کار.

• ابعاد سلامت‌سازمانی از دیدگاه لایدن و کلینگل

لایدن و کلینگل با توجه به یافته‌های تحقیق آماری که در مورد ارزیابی سلامت‌سازمانی دانشکده آموزش عالی انجام داده‌اند، برای سلامت‌سازمانی ۱۱ مؤلفه (ابعاد جداگانه اما مرتبط به هم) ارائه کردند، بعد اول ارتباط، بعد دوم مشارکت و درگیربودن در سازمان، بعد سوم وفاداری و تعهد، بعد چهارم اعتبار یا شهرت مؤسسه، بعد پنجم روحیه، بعد ششم اخلاقیات، بعد هفتم شناسایی یا بازشناسانی عملکرد، بعد هشتم مسیر هدف، بعد نهم رهبری، بعد دهم بهبود و توسعه کارایی کارکنان و بعد یازدهم کاربرد منابع (Lyden & Klingele, 2000).

• رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت‌سازمانی

سلامت‌سازمانی در هر مجموعه‌ای محصول استقرار و نهادینه‌شدن اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آن مجموعه است که ورود قانون طلایی در زندگی افراد و تصمیم‌گیری‌های فردی براساس آن می‌تواند، زمینه‌های بروز هرگونه فساد اداری را تا حدودی از بین برد؛ اما برای اینکه زمینه‌های

دست‌یابی به فرصت‌های طلایی در چارچوب قانون طلایی گسترش داده شود باید با برنامه‌ریزی، پیش‌بینی و اجرای آموزش‌های مبتنی بر معنویت‌های مورداحترام و پذیرش جامعه به پذیرش شخصیت‌های قوی پرداخت که آمادگی رویارویی با چالش‌های اخلاقی و مقاومت در برابر وسوسه‌های پیمودن راه صدساله در یک آن، یک‌لحظه، را در افراد فراهم نمود. کوچک‌ترین سوءاستفاده‌ی مالی منجر به نابودی بزرگ‌ترین سرمایه بشر یعنی حیثیت و اخلاق حرفه‌ای می‌شود. هر تصمیم غلط زیربنای تصمیمات غلط بعدی است، فساد اداری می‌تواند گریبان‌گیر همه شود و دیر یا زود همه قربانی آن شوند. انسانیت را نباید فدای منافع دنیوی و زودگذر نمود، حیثیت و اعتبار و آبروی حرفه‌ای در هر شغلی سرمایه‌ی جمعی است که نباید با غیراخلاقی‌ها آن را تهدید و از بین برد (Erfanykhah, 2014).

در ادامه به برخی از مهم‌ترین پژوهش‌های انجام‌گرفته پیرامون اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی در داخل و خارج از کشور می‌پردازیم:

سلم‌آبادی و همکارانش در مطالعه‌ای با عنوان "بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با سلامت- سازمانی معلمان شهر پاکدشت" که از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای ۱۰۰ نفر (۵۰ نفر مرد، ۵۰ نفر زن) را انتخاب و برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های اخلاق کار اسلامی علی و سلامت- سازمانی هوی و تارتر استفاده کردند، به این نتیجه دست یافتند که بین اخلاق کار اسلامی و سلامت‌سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ و در میان ابعاد سلامت‌سازمانی، روحیه بیشترین رابطه را با اخلاق کار اسلامی و ساخت‌دهی کمترین رابطه را با اخلاق کار اسلامی را دارد. اخلاق کار اسلامی می‌تواند سلامت‌سازمانی را پیش‌بینی کند؛ بنابراین با رعایت اصول اخلاق کاری می‌توان به سلامت‌سازمانی کارکنان سازمان و به تبع آن به بهره‌وری سازمان کمک کرد (Slmabady & et al, 2014).

عرفانی‌خواه در پایان‌نامه خود تحت‌عنوان "بررسی رابطه رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری در سازمان (مطالعه موردی: مراکز فرهنگی و دینی در استان قم)" که از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۰۸ نفر را به‌عنوان نمونه انتخاب و از ابزار پرسشنامه مرتبط با متغیرهای تحقیق استفاده کرد، به این نتایج دست‌یافت که بین اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن یعنی مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت ارزش‌ها با سلامت اداری رابطه معناداری وجود دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن به جزء برتری‌جویی در سطح مطلوب قرار دارند و سلامت اداری و ابعاد آن نیز در سطح مطلوب و متوسط قرار دارند (Erfanykhah, 2014).

حسینی در پایان‌نامه خود تحت‌عنوان "بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تهران" که از طریق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ۳۰۶ نفر را به‌عنوان نمونه

انتخاب و از ابزار پرسشنامه مرتبط با متغیرهای تحقیق استفاده کرد و به این نتایج دست یافت که وضعیت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران بالاتر از حد متوسط و میانگین نظری قرار دارد و همچنین بین شاخص کلی اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (Hosieni, 2014).

تحقیقی که توسط فراهانی و بهنام جام با هدف "بررسی میزان رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش در اعضای هیئت علمی دانشگاه شاهد" که ۳۶۱ نفر نمونه از طریق جدول کرجسی و مورگان انتخاب و برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده کردند، به این نتیجه دست یافتند که از نظر دانشجویان رعایت ادب و نزاکت در میان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از بالاترین و عدم استفاده اساتید از امکانات دانشگاهی از پایین‌ترین اهمیت برخوردار است (Farahani & Behnamjam, 2012).

صادقی فر و بهشتی‌راد در مقاله‌ای با عنوان "تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه" که ۹۱ نفر از اعضای هیئت علمی را به عنوان نمونه انتخاب و از دو پرسش‌نامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیس و اسپریتز و ابعاد سلامت سازمانی هوی و فیلمن استفاده کردند به این نتیجه دست یافتند که بین فرهنگ سازمانی با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فرهنگ توسعه‌ای و فرهنگ سلسله مراتبی توان پیش‌بینی مثبت و معناداری سلامت سازمانی را دارند (Sadeghifar & Beheshtirad, 2014).

سالارزاهی و همکارانش در مطالعه‌ای با عنوان "نقش مؤلفه‌های مدیریت دانش در پیش‌بینی مؤلفه‌های سلامت سازمانی" به این نتیجه دست یافتند که زیرمؤلفه‌های مدیریت دانش با برخی از زیرمؤلفه‌های سلامت سازمانی ارتباط مثبت معنادار، با برخی ارتباط منفی معنادار و با برخی دیگر ارتباط معناداری ندارد (Salarzahi & et al, 2012).

گلاچ منوا در مقاله به پیرامون اهمیت اخلاق در حرفه معلمی پرداخت و در آن عنوان کرد که صحبت در مورد حرفه معلم، در نظر گرفتن مسائل اخلاقی جهانی معاصر در آموزش و پژوهش ضروری است و فرصتی است برای دانش‌آموزان به منظور توسعه یک موضع انتقادی نسبت به برخی از ضروری‌ترین مسائل اخلاقی در آموزش و پژوهش در جوامع معاصر. در بستر مدرسه و با حمایت از سیاست‌های مدرسه، برنامه‌ها و شیوه‌ها، آموزش و پرورش اخلاقی به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا عمق دانش و آگاهی از خود و دیگر فرهنگ‌ها را توسعه دهند. هر معلم باید یک سطح مساوی از کرامت به هر فرد با شروع اولین درس از خود نشان دهد. توجه معلمان نسبت به شأن و منزلت دانش‌آموزان از طریق اینکه آن‌ها، چگونه تعهدات حرفه‌ای خود را انجام می‌دهند آشکار می‌شود. معلمان در تمام سطوح آموزش و پرورش باید پیشرفت شناختی، اخلاقی و فکری دانش‌آموزان خود را تضمین کنند و آن‌ها را مورد احترام و قدردانی مناسب قرار دهند (Gluchmanova, 2015).

ساربونا در مقاله با عنوان "اهمیت دانستن و اعمال قانون اخلاق حرفه‌ای در مدیریت مؤسسات آموزشی برای مبارزه با فساد" که در کشور رومانی انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که تحت تأثیر تحولات منفی اقتصادی، آموزش و پرورش در جریان یک رده پایین‌تر از اولویت قرار داده می‌شود. دو تا از روش‌های پیشگیری و مبارزه با آن، دانش قوانین حرفه‌ای و اخلاق در نظام آموزشی است. تنها اشاره به دو عنصر تجزیه و تحلیل اخلاق و قانون حرفه‌ای، می‌تواند دو اصل فعالیت‌های مدیریتی را تشخیص دهد. اصل بهره‌وری از مدیریت، براساس استفاده از روش‌های پیشگیری از فساد و اصل مدیریت پویا، براساس سبک مؤثر و مطابق با برخی از قواعد رفتار، مسئولیت، اعتبار، اقتدار، نظم، انگیزه، انگیزه اخلاقی و مالی، رضایت حرفه‌ای و غیره. همه‌ی این موارد برای مبارزه با فساد است؛ بنابراین معلمان در سیستم آموزشی باید اخلاق حرفه‌ای را رعایت کنند تا فساد در آموزش کم‌رنگ‌تر شود.

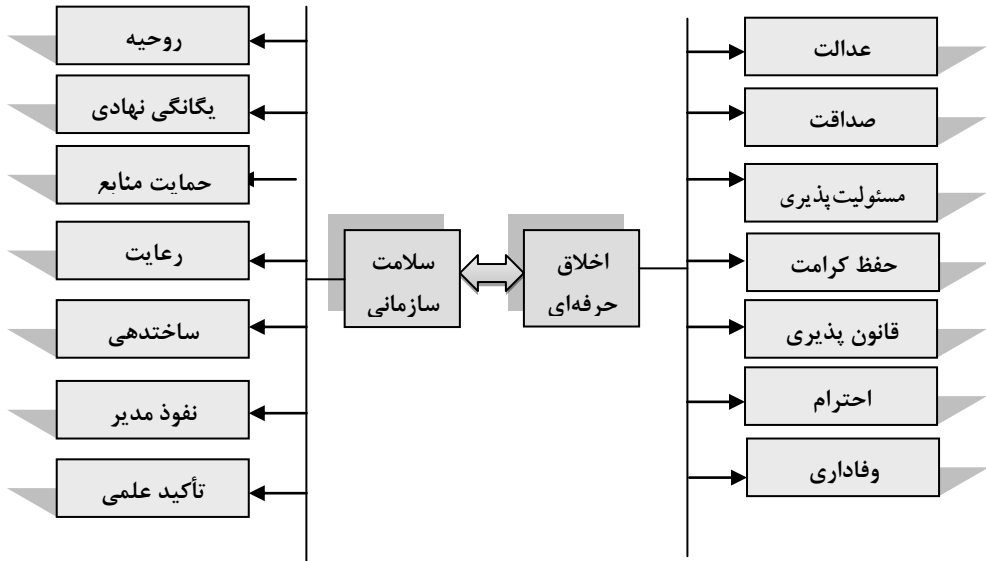
لی و همکارانش مطالعه‌ای را با هدف "بررسی سلامت‌سازمانی، فرسودگی شغلی مؤثر بر تأثیر وضعیت سلامت خود ادراکی معلمان در مدارس ابتدایی" که ۵۶۰ معلم را از ۳۴ مدرسه در تایوان انتخاب کرده بودند، به این نتیجه رسیدند که پس از کنترل متغیرهای شخصی، جنبه تأکید علمی سلامت‌سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان در مدارس ابتدایی می‌تواند تحت تأثیر وضعیت سلامت خود ادراکی معلمان قرار گیرد. سلامت خود ادراکی معلمان مرد، به‌طور معناداری بالاتر از ملمان زن بود. فرسودگی شغلی در پیش‌بینی سلامت خود ادراکی معلمان مدارس ابتدایی تأثیر قابل توجهی دارد. این مطالعه همچنین نشان داد که مدارس باید روابط عمومی خوبی با پدر و مادر، جوامع و سازمان‌های غیردولتی ایجاد کند، فشار خارج را به مدارس و معلمان کاهش دهد و مدارس باید به استقلال حرفه‌ای معلمان احترام بگذارد (Lee & et al, 2014).

در تحقیقی که در مورد سلامت‌سازمانی کارکنان ۶ سازمان در هند انجام گرفت، به این نتایج دست یافتند که سازمان‌های سالم برای دستیابی به برتری و تمرکز، یکپارچه هستند و اساساً بر ایجاد محیط کاری مناسب برای عملی کردن توانایی‌های بالقوه کارکنان و کمک به اهداف سازمانی تأکید دارند که نشان از یگانگی نهادی بین سازمان‌هاست (sivapragasam & raya, 2013).

پژوهشی با عنوان "مطالعه ادراک معلمین از سلامت‌سازمانی مدرسه (پشتیبانی منابع، رضایت‌مندی شغلی بین کارکنان، تقویت‌کننده‌های روحیه، یکپارچگی مؤسسه‌ای و ساختار شروع‌کننده)" صورت گرفت. در این پژوهش مشخص شد که یکنواختی بالایی در گروه معلمین زن و مرد مقطعه متوسطه وجود دارد و معلمین دبیرستان‌های دولتی نسبت به همکاران خود در دبیرستان‌های غیردولتی درک بالاتری از سلامت‌سازمانی دارند (Omoyemeju, 2011).

بنابر آنچه به‌اختصار در مورد دو مفهوم اخلاق حرفه‌ای و سلامت‌سازمانی ذکر شد، مشخص می‌شود که این دو مفهوم پیوند نزدیکی باهم دارند به‌گونه‌ای که اخلاق و آموزش، فاکتور مهم و

تأثیرگذاری بر سلامت‌سازمانی است و رعایت اصول اخلاقی در سازمان، سلامت را تضمین نموده و عدم رعایت آن سلامت‌سازمانی را با تهدید مواجه می‌سازد؛ با توجه به نبود پژوهش مستقلی که این دو موضوع را در قالب یک مدل مستقل برای کاربرد در مدارس پیوند دهند، لذا این پژوهش درصدد است، این مهم را انجام دهد؛ بنابراین مدل مفهومی پژوهش به صورت نمودار (۱) مفروض شده است.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

سوالات پژوهش

۱. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان قابلیت تبیین سلامت‌سازمانی در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران را دارند؟
۲. وضعیت اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران چگونه است؟
۳. وضعیت سلامت‌سازمانی معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران چگونه است؟
۴. چه رابطه‌ای بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان با سلامت‌سازمانی در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران وجود دارد؟

روش پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است و داده‌های آن از روش مطالعه میدانی به‌دست آمده‌است. همچنین در طبقه‌بندی پژوهش‌ها براساس هدف، این پژوهش از نوع کاربردی است. جامعه‌آماري موردنظر در این تحقیق را کلیه‌ی معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران تشکیل می‌دهند که براساس آخرین آمار و اطلاعات منتشرشده از سوی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران ۷۸۴۸ (۶۹۸۴ زن و ۸۶۴ مرد) نفر می‌باشند.

جدول ۱. جامعه و نمونه‌ی آماری پژوهش به تفکیک جنسیت

جنسیت	جامعه	نمونه
مرد	۸۶۴	۴۰
زن	۶۹۸۴	۳۲۶
کل	۷۸۴۸	۳۶۶

برای استخراج گروه نمونه از جامعه‌آماري در این پژوهش اقدامات زیر صورت گرفت:

الف- برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شد که به شرح زیر است:

$$n = \frac{N z^2 (p \times q)}{(N-1) d^2 + z^2 (p \times q)} = \frac{7848 \times 1/96^2 (0.5 \times 0.5)}{(7848-1) \cdot 0.5^2 + 1/96^2 (0.5 \times 0.5)} = 366$$

بنابراین براساس فرمول کوکران با سطح خطای ۰/۰۵، حجم نمونه ۳۶۶ نفر (۳۲۶ نفر زن و ۴۰ نفر مرد) خواهد بود.

ب) پس از تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. به خاطر آنکه فهرست کامل افراد جامعه در دسترس نبودند، افراد جامعه در دسته‌هایی خوشه‌بندی شد و سپس از میان خوشه‌ها نمونه‌گیری به‌عمل آمد. به این صورت که از میان مناطق ۱۹ گانه شهر تهران پنج منطقه، از شمال منطقه ۳، از جنوب منطقه ۱۶، از شرق منطقه ۸، از غرب منطقه ۲ و از مرکز شهر منطقه ۶ انتخاب شدند. در مرحله بعد از بین هر منطقه ۶ مدرسه به‌صورت تصادفی انتخاب شده و سپس ۳۶۶ پرسشنامه در بین معلمان مدارس توزیع شد.

جدول ۲. جدول نمونه‌گیری در مناطق پنج‌گانه

مناطق	تعداد مدرسه	تعداد معلم	نمونه	درصد نمونه
منطقه ۲	۲۴	۳۸۸	۸۷	۲۳/۷۷
منطقه ۳	۱۲	۱۸۵	۴۲	۱۱/۴۷
منطقه ۶	۱۵	۱۶۴	۳۷	۱۰/۱۱
منطقه ۸	۵۱	۵۷۰	۱۲۹	۳۵/۲۵
منطقه ۱۶	۲۷	۳۱۴	۷۱	۱۹/۴۰
کل	۱۲۹	۱۶۲۱	۳۶۶	۱۰۰

ابزار اندازه‌گیری

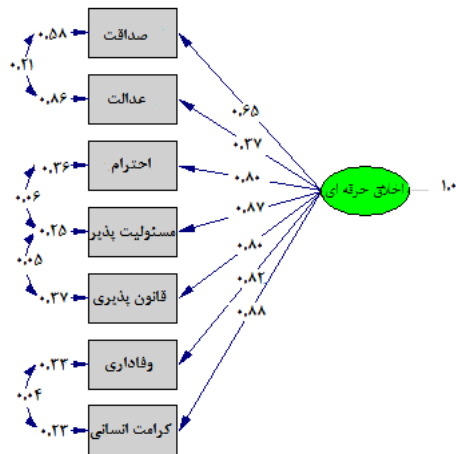
• **پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای:** این پرسشنامه براساس تحقیقات گذشته و فراوانی بیشترین مؤلفه‌هایی که در این تحقیقات و همچنین منطقی‌ترین مؤلفه‌ها بوده‌اند، ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۷ مؤلفه و ۳۰ گویه است؛ که مؤلفه‌های آن شامل صداقت، عدالت، احترام، مسئولیت‌پذیری، قانون‌مداری، وفاداری، حفظ کرامت انسانی است. شیوه‌ی نمره‌دهی از یک تا چهار است؛ بنابراین حداقل و حداکثر نمره برای سؤالات پرسشنامه از ۳۰ تا ۱۲۰ است.

• **پرسش‌نامه سلامت سازمانی:** این پرسشنامه جهت سنجش سلامت‌سازمانی و توسط هوی و فیلدمن (۱۹۸۷) طراحی گردیده و مورد استفاده قرار گرفته است. پرسشنامه دارای ۴۴ گویه است که در طول مقیاس چهاردرجه‌ای (خیلی زیاد: ۴، زیاد: ۳، کم: ۲، خیلی کم: ۱) تکمیل شده است. این پرسشنامه نخستین بار توسط هوی و همکاران تهیه گردیده و سه سطح (فنی، اداری، نهادی) و هفت بعد (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی) را اندازه‌گیری می‌کند. همان‌طور که نوشته شد، شیوه نمره‌دهی از یک تا چهار است؛ بنابراین حداقل و حداکثر نمره برای سؤالات پرسشنامه از ۴۴ تا ۱۷۶ است. پایایی این پرسشنامه در مطالعه نصیری و همکاران ۰/۹۱ و در مطالعه وکیلی و همکاران ۰/۸۶ گزارش شده است.

ویژگی‌های ابزار پژوهش

• روایی^۱ (اعتبار)

در این پژوهش، جهت تعیین روایی آزمون علاوه بر روایی محتوایی از روایی سازه نیز بهره گرفته شد؛ بنابراین برای مشخص نمودن این که آیا متغیرهای اصلی پژوهش به‌درستی توسط عوامل فرعی (مؤلفه‌ها) سنجیده می‌شوند، از تحلیل عاملی مرتبه اول^۲ استفاده شد که نتایج آن در زیر گزارش شده‌است:



Chi-Square=18.27 df=10, P-value=0.05052. RMSEA=0.048

شکل ۱: تحلیل عاملی مرتبه اول متغیر اخلاق حرفه‌ای

باتوجه به شکل (۱) مشخص می‌شود که متغیرهای مشاهده‌شده به‌خوبی می‌توانند متغیر پنهان را تبیین کنند. از آنجا که بار عاملی تمام متغیرهای مشاهده‌شده (مؤلفه‌ها) بزرگ‌تر از $0/3$ است بنابراین رابطه مطلوبی با متغیر پنهان (اخلاق حرفه‌ای) برخوردار می‌باشند. برای مشخص نمودن میزان برازش مدل از شاخص‌های قابل‌ارائه در نرم‌افزار لیزرل استفاده شده‌است که این شاخص‌ها در جدول (۳) ارائه شده‌است.

^۱. Validity

^۲. First Order Confirmatory Factor Analysis

جدول ۳. شاخص‌های برازش الگوی اخلاق حرفه‌ای

شاخص برازندگی	دامنه قابل پذیرش	میزان به دست آمده
خی دو (χ^2)	-	۱۸/۲۷
نسبت خی دو به درجه آزادی	کمتر از ۳	۱/۸۲
RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۴۸
SRMR	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۱۳
NFI	نزدیک به ۱	۰/۹۷
CFI	نزدیک به ۱	۰/۹۸
IFI	نزدیک به ۱	۰/۹۸
RFI	نزدیک به ۱	۰/۹۶
GFI	نزدیک به ۱	۰/۹۴
AGFI	نزدیک به ۱	۰/۸۹

بر اساس نتایج جدول (۳) و همچنین شکل (۱) عوامل فرعی شکل دهنده‌ی اخلاق حرفه‌ای معلمان عوامل مناسبی است؛ زیرا شاخص‌های برازش الگو در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم، برازش الگو را تأیید می‌نمایند. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی نشان می‌دهند که مدل از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است. نسبت خی دو بر درجه آزادی ۱/۸۲ است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)^۱ برابر با ۰/۰۴۸ و نیز ریشه میانگین مجذور باقیمانده (SRMR)^۲ برابر با ۰/۰۱۳ که میزان قابل قبولی در برازش الگو تلقی می‌شود. سایر شاخص‌های برازندگی مانند NFI^۳، CFI^۴، IFI^۵، RFI^۶ نیز با مقادیر بالای ۰/۹ به عنوان شاخص‌های مطلوب برازندگی الگو تلقی می‌شوند. همچنین شاخص نیکویی برازش (GFI)^۷ با میزان ۰/۹۴ و شاخص نیکویی برازندگی تطبیقی (AGFI)^۸ نیز با میزان ۰/۸۹ الگوی اخلاق حرفه‌ای را تأیید می‌نمایند. در الگوی حاضر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای (صداقت، عدالت، احترام، مسئولیت‌پذیری، قانون‌پذیری، حفظ

1. Root Mean Square Error of Approximation

2. Standardized Root Mean Square Residual

3. Normed Fit Index

4. Comparative Fit Index

5. Incremental Fit Index

6. Relative Fit Index

7. Goodness of Fit Index

8. Adjusted Goodness of Fit Index

کرامت انسانی و وفاداری) به‌عنوان متغیرهای مشاهده‌شده^۱ و متغیر اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان متغیر مکنون^۲ در نظر گرفته شده‌است.

همچنین جهت بررسی معنادار بودن روابط بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t-value استفاده شد؛ که نتایج آن در جدول (۴) گزارش شده‌است.

جدول ۴. مقادیر t-value محاسبه‌شده در مدل ساختاری اخلاق حرفه‌ای

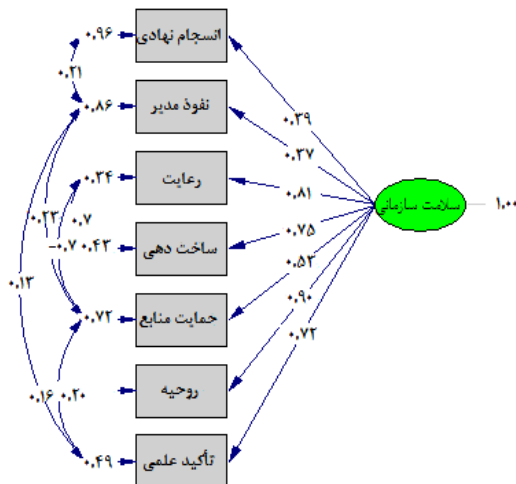
مؤلفه‌ها	متغیر	صدافت	عدالت	احترام	مسئولیت‌پذیری	قانون‌مداری	حفظ کرامت انسانی	وفاداری
اخلاق حرفه‌ای	۱۳/۴۳*	۷*	۱۷/۶۰*	۱۹/۷۸*	۱۷/۵۲*	۲۰/۱۲*	۱۷/۹۳*	

* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

از آنجا که معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی شده‌است، بنابراین اگر میزان مقادیر حاصله با آزمون t-value از $\pm 1/96$ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. همان‌طور که در جدول (۴) مشخص شده‌است مقادیر آزمون t برای تمامی ارتباطات اصلی مدل، معنادار می‌باشند. با توجه به اینکه مقدار آماره t به‌دست‌آمده از $\pm 1/96$ بزرگ‌تر است، بنابراین همبستگی مشاهده‌شده بین متغیرهای مشاهده‌شده (مؤلفه‌ها) و متغیر پنهان پژوهش (اخلاق حرفه‌ای) کاملاً معنادار است.

¹. Observe Variables

². Latent Variables



Chi-Square=11.19, df=8, P-value=0.19089, RMSEA=0.033

شکل ۲: تحلیل عاملی مرتبه‌ی اول متغیر سلامت سازمانی

همان‌طور که شکل (۲) مشخص شده است که متغیرهای مشاهده شده به خوبی می‌توانند متغیر پنهان را تبیین کنند. با توجه به اینکه بار عاملی مؤلفه‌های انسجام نهادی، نفوذ مدیر، رعایت، ساخت دهی، حمایت منابع، روحیه و تأکید علمی بزرگ‌تر از ۰/۳ است بنابراین رابطه آن‌ها با متغیر سلامت سازمانی در حد مطلوبی قرار دارد. برای مشخص نمودن میزان برازش مدل از شاخص‌های قابل‌ارائه در نرم‌افزار لیزرل استفاده شده که این شاخص‌ها در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول ۵. شاخص‌های برازش الگوی تحلیل عاملی تأییدی سلامت سازمانی

شاخص برازندگی	دامنه قابل پذیرش	میزان به دست آمده
خی دو (χ^2)	-	۱۱/۱۹
نسبت خی دو به درجه آزادی	کم‌تر از ۳	۱/۳۹
RMSEA	کم‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۳۳
SRMR	کم‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۲۲
NFI	نزدیک به ۱	۰/۹۳
CFI	نزدیک به ۱	۰/۹۴
IFI	نزدیک به ۱	۰/۹۴
RFI	نزدیک به ۱	۰/۹۰
GFI	نزدیک به ۱	۰/۹۳
AGFI	نزدیک به ۱	۰/۸۵

براساس شکل (۲) و نتایج جدول (۵) عوامل فرعی شکل‌دهنده‌ی سلامت‌سازمانی عوامل مناسبی است؛ زیرا شاخص‌های برازش الگو در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول، برازش الگو را تأیید می‌نمایند. نسبت χ^2 دو بر درجه آزادی ۱/۳۹ است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۳۳ و نیز مقدار ریشه میانگین مجذور باقیمانده (SRMR) برابر با ۰/۰۲۲ که میزان قابل قبولی در برازش الگو تلقی می‌شود. سایر شاخص‌های برازندگی مانند RFI, IFI, CFI, NFI نیز با مقادیر بالای ۰/۹ به‌عنوان شاخص‌های مطلوب برازندگی الگو تلقی می‌شوند. همچنین شاخص نیکویی برازش (GFI) با میزان ۰/۹۴ و شاخص نیکویی برازندگی تطبیقی (AGFI) نیز با میزان ۰/۸۵ الگوی سلامت‌سازمانی را تأیید می‌نمایند.

همچنین جهت بررسی معنادار بودن روابط بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t -value استفاده شد؛ که نتایج آن در جدول (۶) گزارش شده‌است.

جدول ۶. مقادیر t -value محاسبه‌شده در مدل ساختاری سلامت‌سازمانی

مؤلفه‌ها متغیر	انسجام نهادی	نفوذ مدیر	رعایت	ساخت دهی	حمایت منابع	روحیه	تأکید علمی
سلامت سازمانی	۳/۴۴*	۶/۹۰*	۱۷/۴۳*	۱۵/۷۰*	۱۰/۰۳*	۲۰/۲۰*	۱۵/۰۳*

* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

از آنجا که معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی شده‌است، بنابراین اگر میزان مقادیر حاصله با آزمون t -value از $\pm ۱/۹۶$ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. همان‌طور که در جدول (۶) مشخص شده‌است مقادیر آزمون t برای تمامی ارتباطات اصلی مدل، معنادار می‌باشند. به‌عبارت‌دیگر، با توجه به اینکه مقدار آماره t به‌دست‌آمده از $\pm ۱/۹۶$ بزرگ‌تر است، بنابراین همبستگی مشاهده‌شده بین متغیرهای مشاهده‌شده (مؤلفه‌ها) و متغیر پنهان پژوهش (سلامت سازمانی) کاملاً معنادار است.

• پایایی^۱ (قابلیت اعتماد)

در این پژوهش، پس از جمع‌آوری داده‌ها از نمونه اولیه (شامل ۳۰ نفر)، داده‌ها وارد نرم‌افزار ۲۲ SPSS گردید و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که برای پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۹۴ و برای پرسش‌نامه سلامت‌سازمانی ۰/۸۸ به دست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است:

- **آمار توصیفی:** از این روش جهت دسته‌بندی و توصیف خصوصیات جامعه، محاسبه فراوانی، درصد، تدوین جدول، انحراف استاندارد استفاده گردیده است.
- **آمار استنباطی:** در این پژوهش از آزمون t تک‌نمونه‌ای و ضریب همبستگی استفاده شده است. داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS22 و lisrel8.8 تحلیل و تفسیر شدند.

یافته‌های پژوهش

جدول ۷. ویژگی‌های جمعیت‌شناسی معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران به تفکیک جنسیت،

مدرک تحصیلی، سنوات کار و رشته تحصیلی

متغیر	فراوانی	فراوانی نسبی
جنسیت	مرد	۴۰ / ۱۰/۹۰
	زن	۳۲۶ / ۸۹/۱۰
مدرک تحصیلی	دیپلم	۲۱ / ۵/۷
	فوق‌دیپلم	۱۳۴ / ۳۶/۶
	لیسانس	۱۷۸ / ۴۸/۶
	فوق‌لیسانس	۳۰ / ۸/۲
	دکتری	۳ / ۰/۸
سنوات کار	۱-۵ سال	۱۵ / ۴/۱
	۶-۱۰ سال	۲۴ / ۶/۶
	۱۱-۱۵ سال	۲۸ / ۷/۷
	۱۶-۲۰ سال	۷۷ / ۰/۲۱

¹. Reliability

۶۰/۷	۲۲۲	بیش از ۲۰ سال	
۸۸/۸	۳۲۵	علوم انسانی	رشته
۶/۳۰	۲۳	علوم تجربی	تحصیلی
۴/۹	۱۸	ریاضی	
		فیزیک	

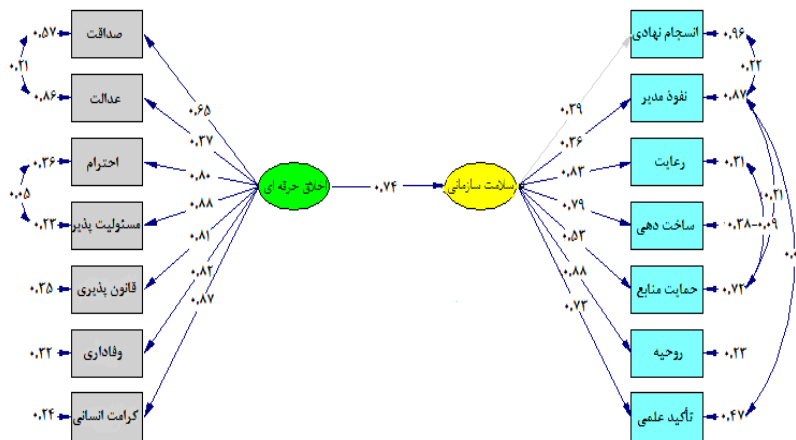
در این بخش، یافته‌های به‌دست‌آمده از آزمون‌های آماری پژوهش حاضر در قالب سؤال‌های مطرح‌شده، بررسی شده‌است.

سوال اول. تا چه حد مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان قابلیت تبیین سلامت سازمانی در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران را دارند؟

برای ارزیابی مدل فرضی این تحقیق، ابتدا شاخص‌ها با استفاده از روش بیشینه احتمال برآورد شدند. شاخص‌های برآوردشده در این پژوهش شامل برازش متنوع موجود، در این پژوهش شاخص‌های آزمون نیکویی برازش مجذور کای بهنجار (X^2)، شاخص ضریب اثر مستقیم است. همچنین برازندگی مدل با استفاده از مشخصه‌های برازش انجام گرفت. به‌طور کلی از میان مشخصه‌های استانداردشده برازش (NFI)، برای نشان دادن تائید روابط همبستگی و بارهای عاملی بین متغیرها از شاخص t -value، شاخص برازش تطبیقی (CFI) و ریشه میانگین مجذور خطای تقریب (RMSEA) گزارش شده‌است. شاخص کای مقدار تفاوت ماتریس مشاهده‌شده و برآوردشده را اندازه‌گیری می‌کند که عدم معناداری آن، نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است. اگر شاخص‌های NFI و CFI بیش از ۰/۹ باشد قابل قبول است. شاخص RMSEA برای مدل‌های خوب کمتر از ۰/۰۸ کمتر است. همان‌طور که جدول (۸) نشان می‌دهد کلیه شاخص‌های برازندگی برای الگوی فرضی تحقیق قابل قبول است؛ به‌خصوص با توجه به اینکه مقدار شاخص ریشه‌ی میانگین مجذور مانده‌ها برابر با ۰/۰۲۳ است.

جدول ۸. خلاصه دامنه پذیرش شاخص‌های برزندگی اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی

شاخص برزندگی	دامنه قابل پذیرش	میزان به دست آمده
نسبت خردی دو به درجه آزادی	کمتر از ۳	۲/۸۹
RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۲
RMR	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۲۳
NFI	نزدیک به ۱	۰/۹۵
CFI	نزدیک به ۱	۰/۹۷
IFI	نزدیک به ۱	۰/۹۷
RFI	نزدیک به ۱	۰/۹۵
GFI	نزدیک به ۱	۰/۸۹
AGFI	نزدیک به ۱	۰/۸۵



Ch-Square=202.45, df=70, P-value=0.00000, RMSEA=0.072

شکل ۳: مدل معادلات ساختاری برحسب ضریب استاندارد

در مجموع با عنایت به نتایج ارائه شده در جدول ۸ و شکل ۳ نتیجه سؤال مبنی بر اینکه الگو ارائه شده پژوهش، باهدف تعیین شناخت رابطه اخلاق حرفه‌ای معلمان و سلامت سازمانی تا چه اندازه اعتبار دارد؟ نتایج نشان داد تمامی شاخص‌های برازش الگو از برازش مطلوبی برخوردار است و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان قابلیت تبیین سلامت سازمانی مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران را دارا می‌باشند ($\beta=0/74$ و $p<0/01$).

سوال دوم. وضعیت اخلاق حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی شهر تهران، چگونه است؟

جدول ۹. تعیین وضعیت اخلاق حرفه‌ای معلمان و مؤلفه‌های آن (میانگین فرضی = ۲/۵)*

شاخص‌ها مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	تفاوت میانگین‌ها	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
صداقت	۳/۰۱	۰/۶۳	۱۵/۶۲	۰/۵۱	۳۶۵	۰/۰۰
عدالت	۲/۴۹	۰/۳۹	-۰/۲۴۱	-۰/۰۰۴	۳۶۵	۰/۸۱
احترام	۳/۲۸	۰/۵۶	۲۶/۸۹	۰/۷۸	۳۶۵	۰/۰۰
مسئولیت‌پذیری	۳/۰۷	۰/۵۸	۱۸/۵۵	۰/۵۷	۳۶۵	۰/۰۰
قانون‌مداری	۳/۱۶	۰/۶۳	۱۹/۷۹	۰/۶۶	۳۶۵	۰/۰۰
وفاداری	۳/۱۵	۰/۶۹	۱۷/۸۹	۰/۶۵	۳۶۵	۰/۰۰
حفظ کرامت انسانی	۳/۱۷	۰/۶۴	۱۹/۹۸	۰/۶۷	۳۶۵	۰/۰۰
اخلاق حرفه‌ای	۳/۱۶	۰/۵۹	۲۱/۴۴	۰/۶۶	۳۶۵	۰/۰۰

* توضیح: لازم به ذکر است که در این بررسی با توجه به دامنه نمره‌گذاری سؤالات (۱ تا ۴) و محاسبه نمره کلی این بعد برحسب این دامنه، میانگین فرضی جامعه ۲/۵ در نظر گرفته شده‌است.

به‌منظور بررسی وضعیت هریک از پارامترهای مربوط به مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و نمره کل اخلاق حرفه‌ای معلمان، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده‌است؛ که نتایج آن در جدول (۹) ارائه گردیده است. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، وضعیت اخلاق حرفه‌ای تفاوت معناداری با میانگین فرضی پژوهش دارد و این نتایج گویای این است که وضعیت اخلاق حرفه‌ای در حد بالاتر از متوسط قرار دارد. همچنین نتایج جدول نشان می‌دهد که وضعیت کلیه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای به‌غیر از مؤلفه عدالت که در حد متوسط میانگین فرضی پژوهش قرار دارد، در کلیه ابعاد بالاتر از میانگین فرضی پژوهش است.

سوال سوم. وضعیت سلامت سازمانی مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران، چگونه است؟

جدول ۱۰. تعیین وضعیت سلامت سازمانی و مؤلفه‌های آن (میانگین فرضی = ۲/۵)*

شاخص‌ها مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	تفاوت میانگین‌ها	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
انسجام نهادی	۲/۴۹	۰/۴۳	-۰/۲۷۷	-۰/۰۰۶	۳۶۵	۰/۷۸
نفوذ مدیر	۱/۹۸	۰/۵۴	-۱۸/۰۹	-۰/۵۱	۳۶۵	۰/۰۰
رعایت	۲/۸۲	۰/۵۴	۱۱/۴۵	۰/۳۲	۳۶۵	۰/۰۰
ساخت دهی	۲/۸۲	۰/۵۲	۱۱/۹۰	۰/۳۲	۳۶۵	۰/۰۰
حمایت منابع	۲/۴۷	۰/۷۷	-۰/۶۱	-۰/۰۲	۳۶۵	۰/۵۶
روحیه	۲/۶۸	۰/۴۴	۷/۹۷	۰/۱۸	۳۶۵	۰/۰۰
تأکید علمی	۲/۶۹	۰/۴۴	۸/۳۵	۰/۱۹	۳۶۵	۰/۰۰
سلامت سازمانی	۲/۵۸	۰/۳۵	۴/۵۱	۰/۰۸	۳۶۵	۰/۰۰

* توضیح: لازم به ذکر است که در این بررسی با توجه به دامنه نمره‌گذاری سؤالات (۱ تا ۴) و محاسبه نمره کلی این بعد برحسب این دامنه، میانگین فرضی جامعه ۲/۵ در نظر گرفته شده‌است.

به‌منظور بررسی وضعیت هریک از پارامترهای مربوط به ابعاد سلامت‌سازمانی و کل مقیاس سلامت‌سازمانی مدارس، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده‌است که نتایج آن در جدول (۱۰) ارائه گردیده‌است. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، وضعیت سلامت‌سازمانی در حد بالاتر از میانگین فرضی پژوهش قرار دارد و به‌غیراز مؤلفه‌های انسجام نهادی و حمایت منابع که تفاوت معناداری با میانگین فرضی پژوهش ندارد، در ابعاد دیگر این تفاوت معنی‌دار است و در حد بالاتر از متوسط میانگین فرضی پژوهش قرار دارد.

سوال چهارم. چه رابطه‌ای بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان و سلامت‌سازمانی مدارس پسرانه ابتدایی دولتی شهر تهران وجود دارد؟

جدول ۱۱. ماتریس همبستگی رابطه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و سلامت‌سازمانی

اخلاق حرفه‌ای سازمانی	صدقت	عدالت	احترام	مسئولیت‌پذیری	قانون‌مداری	وفاداری	حفظ کرامت انسانی	اخلاق حرفه‌ای
انسجام نهادی	۰/۰۰	۰/۰۷	۰/۱۳**	۰/۱۴**	۰/۱۴**	۰/۰۶	۰/۰۹	۰/۱۱*
نفوذ مدیر	۰/۱۴**	۰/۱۹**	۰/۰۵	۰/۱۴**	۰/۱۴**	۰/۱۳**	۰/۱۵**	۰/۱۶**
رعایت	۰/۴۴**	۰/۲۴**	۰/۵۱**	۰/۵۴**	۰/۴۹**	۰/۴۹**	۰/۵۱**	۰/۵۶**
ساخت دهی	۰/۴۲**	۰/۱۷**	۰/۵۴**	۰/۵۶**	۰/۵۲**	۰/۴۴**	۰/۵۲**	۰/۵۵**
حمایت منابع	۰/۲۷**	۰/۱۸**	۰/۲۰**	۰/۲۲**	۰/۱۵**	۰/۱۸**	۰/۱۴**	۰/۱۸**
روحیه	۰/۵۵**	۰/۲۸**	۰/۵۷**	۰/۵۹**	۰/۵۱**	۰/۵۵**	۰/۵۵**	۰/۶۰**
تأکید علمی	۰/۴۲**	۰/۲۵**	۰/۴۳**	۰/۴۷**	۰/۴۲**	۰/۴۳**	۰/۴۳**	۰/۴۸**
سلامت سازمانی	۰/۴۷**	۰/۲۹**	۰/۵۰**	۰/۵۵**	۰/۴۹**	۰/۴۸**	۰/۴۹**	۰/۵۴**

** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ (دو دامنه) * معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

همان‌طور که در جدول (۱۱)، نشان داده شده‌است، نتایج ماتریس همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای معلمان و سلامت‌سازمانی مدارس پسرانه ابتدایی دولتی شهر تهران گویای رابطه مثبت و معنادار بین اکثر مؤلفه‌ها است. از بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و سلامت‌سازمانی بیشترین رابطه بین روحیه و مسئولیت‌پذیری وجود دارد ($r=0/59$ و $P \leq 0/01$) و همچنین باتوجه به جدول می‌توان گفت که بین مؤلفه انسجام نهادی از متغیر سلامت‌سازمانی و مؤلفه‌های صداقت، عدالت، وفاداری و حفظ کرامت انسانی رابطه‌ای یافت نشد ($P \geq 0/01$). همچنین بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت‌سازمانی معلمان نیز رابطه مثبت و معناداری یافت شد ($r=0/54$ و $P \leq 0/01$).

بحث و نتیجه گیری

نتایج در مورد سؤال اول پژوهش، نشان داد تمامی شاخص‌های برآزش مدل، از برآزش مطلوبی برخوردار است و اخلاق حرفه‌ای معلمان قابلیت تبیین سلامت‌سازمانی مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران را دارا می‌باشند ($\beta=0/74$ و $p<0/01$). این یافته پژوهش با نتایج پژوهش عرفانی‌خواه (۱۳۹۳) هماهنگ و همسو است.

در تبیین ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای معلمان و سلامت‌سازمانی مدرسه می‌توان گفت برخورداری معلمان از مهارت، منش و اخلاق حرفه‌ای بستر لازم را برای موفقیت برنامه‌های سلامت‌سازمانی به وجود می‌آورد، در واقع برخورداری از منش و مهارت موردنیاز برای انجام وظایف اخلاقی در حرفه، منجر به ایجاد حس خودارزشی و احساس مسئولیت در معلمان و در نتیجه سلامت‌سازمانی مدرسه می‌گردد. یکی از راه‌های سالم‌سازی محیط سازمانی، احیای اخلاقیات در سازمان است. اخلاق در سازمان، ارتباطات اثربخش را به وجود می‌آورد و موجب بهره‌وری سازمانی، رضایت شغلی کارکنان و تعالی و پیشرفت سازمان می‌شود. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها، ایجاد محیط سازمانی سالم و موفقیت در تحقق اهدافش یاری نماید. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به‌ویژه برای مدیران به‌منزله یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است.

نتایج در مورد سؤال دوم پژوهش، نشان داد که وضعیت معلمان از نظر مؤلفه‌های صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری، احترام، قانون‌گرایی، حفظ کرامت انسانی، وفاداری و به‌طور کلی متغیر اخلاق حرفه‌ای در دامنه ۱ تا ۴، بالای عدد ۲/۵ و در حد بالای متوسط و میانگین فرضی است. بالاترین حد از مؤلفه اخلاق حرفه‌ای معلمان مربوط به مؤلفه احترام و پایین‌ترین حد از مؤلفه اخلاق حرفه‌ای معلمان مربوط به مؤلفه عدالت است. این یافته پژوهش با نتایج پژوهش حسینی (۱۳۹۳) در مؤلفه‌های صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری، احترام، قانون‌گرایی، حفظ کرامت انسانی، ارتباطات اجتماعی، همدردی، فرم‌بینی فراهانی (۱۳۹۱) در مؤلفه‌های عدالت، صداقت، احترام، وفاداری، سلم‌آبادی و همکاران (۱۳۹۳) و عرفانی‌خواه (۱۳۹۳) مطابقت کرده و همسو می‌باشند.

ارزیابی اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس پسرانه ابتدایی شهر تهران نشان داد که این معلمان در اکثر مؤلفه‌های ذکرشده، از اخلاق حرفه‌ای مناسبی برخوردار هستند و تنها در مؤلفه عدالت وضعیت متوسط است. محقق شدن عدالت در یک جامعه ارتباط تنگاتنگی با فرهنگ و آموزش آن کشور دارد. پیشرفت‌های امروز جامعه ما، منوط به تحقق عدالت آموزشی است. اگر در آموزش و فرهنگ یک کشور گریز از تبعیض و فساد، خیانت و حق‌کشی وجود داشته‌باشد و مردم به حق و عدالت گرایش داشته‌باشند، می‌توان به نوعی تعادل در آموزش رسید که همان عدالت فرهنگی و آموزشی است. آموزش به‌عنوان رکن ترقی و پیشرفت یک کشور در صورتی فراگیر خواهدشد که عدالت

آموزشی در سیستم آموزش و پرورش و نهادهای آموزشی دیگر حاکم شود؛ بنابراین ارتقای سطح شناخت، باور و پایبندی معلمان به اصول و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در فرایندهای آموزشی، رسالتی است که نیازمند ایجاد شرایط، بستر مناسب و انجام پژوهش‌های متعدد درباره آن است. درنهایت می‌توان گفت که گسترش ارزش‌های حاکم بر رفتار علمی و حرفه‌ای معلمان در مدرسه می‌تواند موجب افزایش التزام اجتماعی معلمان، مسئولیت‌پذیری آن‌ها در قبال فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی، رعایت اصول و قوانین مدرسه، ارتباطات مناسب علمی و پژوهشی با دانش‌آموزان، همکاران، مسئولین مدرسه و اعتماد بیشتر جامعه به نظام آموزشی گردد.

نتایج در مورد سؤال سوم پژوهش، نشان داد که وضعیت سلامت‌سازمانی مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران از نظر مؤلفه‌های رعایت، ساخت‌دهی، روحیه و تأکید علمی بالاتر از حد متوسط بوده و از نظر مؤلفه‌های نفوذ مدیر، حمایت منابع و انسجام نهادی، پایین‌تر از میانگین متوسط فرضی قرار دارد. به‌طور کلی، وضعیت سلامت‌سازمانی در حد بالاتر از میانگین فرضی پژوهش قرار دارد.

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 منابع متفاوت است و سالارزهی، مراد زاده و عرب (۱۳۹۱) در مؤلفه‌های تأکید علمی، ساخت‌دهی، روحیه و ملاحظه‌گری هماهنگ و همسو است اما در مؤلفه‌های انسجام نهادی، حمایت منابع و نفوذ مدیر متفاوت و ناهماهنگ است. همچنین با نتایج پژوهش عرفانی‌خواه (۱۳۹۳) و سلم‌آبادی و همکاران (۱۳۹۳) هماهنگ و همسو است.

بنابراین براساس یافته‌های پژوهش، می‌توان گفت که رابطه مدیر با مافوق خود در وضعیت مناسبی نیست و رابطه بین مدیران با مافوقشان در حدی نیست که بتواند خواسته‌های خود را از مافوق خود بخواهد، این مسئله به نفع مدرسه نیست؛ زیرا که در این صورت از طرف مدیران مافوق توجه چندانی به آن مدرسه، نیازها، تقاضاها و پیشرفت آن نمی‌شود و نتیجه آن عقب‌ماندگی مدرسه، کمبود مواد و لوازم آموزشی، کاهش روند یادگیری دانش‌آموزان و کاهش جذب نیروهای ماهر می‌شود. در مورد انسجام نهادی نیز می‌توان گفت، شرایطی که مدیران، معلمان را در مقابل درخواست‌ها، انتظارات غیرمنطقی دانش‌آموزان و والدین موردحمایت قرار می‌دهند. خواسته‌ها و نیازهای دانش‌آموزان و والدین حتی اگر با برنامه‌های آموزشی مدرسه تطبیق نداشته باشند موردتوجه و پذیرش قرار می‌گیرند؛ بنابراین، باتوجه به موارد ذکرشده، می‌توان نتیجه گرفت که در مدارس روشن‌نمودن وظایف و مسئولیت‌های هریک از کادر نظام مدرسه و کمک به آن‌ها در رفع مشکلاتشان به‌وسیله‌ی 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 انسجام نهادی کمک می‌کند. حمایت منابع نیز به‌عنوان در اختیار گذاشتن امکانات و وسایل لازم برای معلمان است؛ بنابراین با توجه به نتایج، می‌توان گفت که سهیم نمودن معلمان در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد هماهنگی و همکاری بین آن‌ها و در اختیار قرار دادن وسایل و تجهیزاتی موردنیاز برای فعالیت‌های علمی و پژوهشی آن‌ها، منجر به دستیابی به هدف‌های مدرسه خواهد شد.

نتایج در مورد سؤال چهارم پژوهش، نشان داد که بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان و سلامت‌سازمانی مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران رابطه مثبت و معنادار بین اکثر مؤلفه‌ها است. از بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و سلامت‌سازمانی بیشترین رابطه بین روحیه و مسئولیت‌پذیری وجود دارد ($r=0/59$ و $P \leq 0/0$) و همچنین بین مؤلفه انسجام نهادی از متغیر سلامت‌سازمانی و مؤلفه‌های صداقت، عدالت، وفاداری و حفظ کرامت انسانی رابطه‌ای یافت نشد. ($P \geq 0/01$). همچنین بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت‌سازمانی معلمان نیز رابطه مثبت و معناداری یافت شد ($r=0/54$ و $P \leq 0/01$). این یافته با نتایج پژوهش‌های عرفانی‌خواه (۱۳۹۳) در مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت و انصاف، وفاداری، احترام به دیگران و رابطه آن با سلامت اداری، هماهنگی و همسو است و با نتایج پژوهش‌های رحمان سرشت و حبیبی بدرآبادی (۱۳۹۱) در مؤلفه‌های صداقت، حمایت منابع و روحیه با سلامت‌سازمانی هماهنگ است ولی در دیگر مؤلفه‌ها با یکدیگر متفاوت است. سلم‌آبادی و همکاران (۱۳۹۳) در مؤلفه‌های نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت-دهی، حمایت منابع، روحیه و تأکید علمی با اخلاق کار اسلامی هماهنگی و همسو اما با مؤلفه انسجام نهادی متفاوت و ناهماهنگ است.

رابطه‌ی بین مؤلفه‌های دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و سلامت‌سازمانی در پژوهش حاضر بیانگر این است که اخلاق حرفه‌ای به مقدار زیادی می‌تواند سلامت‌سازمانی مدارس را تحت‌الشعاع قرار دهد. در این باره می‌توان گفت با توجه به مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای که شامل صداقت، عدالت، مسئولیت-پذیری، احترام، قانون‌گرایی، حفظ کرامت انسانی و وفاداری است، هراندازه اخلاق حرفه‌ای معلمان بیشتر باشد از نظر سلامت‌سازمانی در وضعیت بهتری قرار خواهد گرفت. به‌طور کلی هراندازه اخلاق حرفه‌ای معلمان افزایش یابد مدارس از سلامت‌سازمانی بیشتری برخوردار خواهند بود. معلمان و مدیران از شغل خود رضایت خواهند داشت و احساس تعلق بیشتری به محیط کار خود خواهند کرد. براساس یافته‌های این پژوهش، پیشنهادهای زیر به‌منظور بهبود وضعیت اخلاق حرفه‌ای معلمان و سلامت‌سازمانی مدارس ارائه می‌شود:

۱. همچنان که در نتایج پژوهش به تصویر کشیده است، مؤلفه عدالت در میان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در سطح نسبتاً نامطلوبی قرار دارد؛ بنابراین به مسئولان نظام آموزش و پرورش و

- همچنین مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود که به ایجاد کارگاه‌های آموزشی در زمینه اهمیت عدالت آموزشی و همچنین ارزشیابی آموزشی برای معلمان اقدام کنند.
۲. همچنان که در نتایج پژوهش به تصویر کشیده است، مؤلفه‌های نفوذ مدیر، حمایت منابع و یگانگی نهادی در میان مؤلفه‌های سلامت‌سازمانی مدارس در سطح نسبتاً نامطلوبی قرار دارد؛ بنابراین برای بهبود این عوامل در مدارس ابتدایی پیشنهاد می‌شود که:
۳. مدیران، معلمان را در برنامه‌ریزی‌های مدرسه و در تعیین اهداف مشارکت دهند، امکانات و وسایل لازم را برای انجام کارهای علمی و پژوهشی در اختیار تمامی معلمان قرار دهند و همچنین بین کادر آموزشی اتحاد و همدلی برقرار کنند.
۴. ایجاد هیئت ویژه‌ای برای حمایت از آموزش و بهبود مستمر نیروهای موجود در مدارس.
۵. باتوجه به یافته‌ها و نتایج سؤال سوم پژوهش مبنی بر رابطه اخلاق حرفه‌ای با سلامت‌سازمانی مدرسه، به مدیران مدارس توصیه می‌شود که با حمایت معلمان، ارائه اختیارات بیشتر به آن‌ها و در صورت لزوم با ارائه بازخوردها و راهنمایی‌های منطقی و صمیمانه به معلمان، زمینه‌های مشارکت بیشتر معلمان در فعالیت‌های مدرسه و در نتیجه موجب ارتقای اخلاق حرفه‌ای آن‌ها و سلامت‌سازمانی مدرسه را فراهم آورند.
۶. با استفاده از استادان دانشگاه و صاحب‌نظران، در زمینه مفهوم و اهمیت اخلاق حرفه‌ای و سلامت‌سازمانی کارگاه‌های آموزشی برای معلمان و مدیران تدارک دیده شود.

سپاسگزاری

در اینجا لازم می‌دانم که از زحمات گرانبقدر استاد بزرگوار جناب آقای دکتر سید محمد میرکمالی که با راهنمایی‌های خود برغناهی کار افزودند و همچنین از همکاری صمیمانه معلمان و کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران که در جمع‌آوری داده‌ها نهایت همکاری را نمودند، تشکر و قدردانی نمایم.

References

- Abbaspour,A.(2005). Advanced Human Resources Management (approaches, processes and applications).tehran: Samt.(Persian).
- Alagheband,A.(2000). Organizational health school. Journal of Management in education.(21).pp:14-33. (Persian).
- Beik Zadeh.J. Sadeghi, M, Ibrahimpour,D.(2012). Impact of organizational factors on the growth of professional ethics staff. Journal of Ethics in Behavioral Sciences.7(2).pp:55-63.(Persian).
- Daryabar,S.(2012). Investigate the relationship between transformational leadership and organizational health in public secondary schools teachers' views of the city. master thesis. Faculty of Education and Psychology.Tehran University.(persian).
- 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).
- Farmahini Farahani,M. Behnamjam,L.(2012). Examine the compliance professional ethics training components in faculty members of Shahed University. Journal of Ethics in Science and Technology.7(10).pp: 1-10. .(persian).
- Gluchmanova, M. (2015). The Importance of Ethics in the Teaching Profession. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 176, 509-513.
- Hosieni,J.(2014). Examine the relationship between professional ethics and quality of work life faculty members of Tehran University. master thesis. Faculty of Education and Psychology.Tehran University.(persian).
- Hoy,W.,Miskel,S.(2013) Educational Administration: Theory, research and practice.(Translator: Abbaszadeh,M). Orumieh: Orumieh University Publications.(persian).
- Hosseiniyan, S.(2005). Ethics in counseling and psychology.tehran: Perfection Training Publications.(persian).
- Imanipour, M.(2012). Professional ethics in education. Iranian Journal of Ethics and Medical History.5(6) p25.(persian)
- Kumar, R. (2014). Professional Ethics in Teacher Education: Need and Importance. Darpan International Research Analysis, 1(8), 1.
- Korkmrz, M, (2007).The effect of Leadership Style on organizational health. Educational Research Quarterly,3,22-54.
- Kathrine,B & James A.F.(2007). Staff and school organizational Health: Amustoner. Management8 th.e.d. prentice Hall Inc. Itilevel analysis. Journal of School Health.
- Khaki,G.(2013). Management of professional ethics in the organization way Chivalries.Tehran: Foojan Publication. (persian).
- 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, 985-989.

- Lyden, J. A. & Klingele, W. E. (2000). Supervising organizational health. *Supervision*, 61(12), 3-6.
- Mirkamali, M. (2013). *Management philosophy*. yastrun Publications. (persian).
- Mirkamali, M. (2001). Ethics and social responsibility in educational management. *Journal of Psychology and Educational*. 33(1). pp201-221. (persian).
- Omoyemiju, M. A. & Adediwura, A. A. (2011). A Study of Teachers' Perception of Schools' Organizational Health in Osun State. *World Journal of Education*, 1(1), p165.
- Poulin, Louise & Lelerc Stepan. (2004). Organizational health: Enlaluation and Implementation process the Canada council for the Arts. 3-15.
- Rahimi, H. & Aghababaei, R. (2013). The relationship between culture and professional ethics, Kashan University faculty members. *Education Strategies in Medical Science*. 6(2). pp:61-67. (persian).
- Sârbu, L. V. Dimitrescu, M. & Lacroix, Y. (2015). The Importance of Knowing and Applying of the Professional Legislation and Ethics in the Management of Educational Institutions to Combat Corruption. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 203-210.
- SImabady, M., Alirezaee, M., Iqbal nsab, H., Zare'i, M. (2014). Examine the relationship between Islamic work ethics with Organizational health of Pakdasht city teachers. *International Conference on Management*. (persian).
- Sarmadi, M., Shalbf, O. (2008). Professional ethics in Total Quality Management. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 3(3.4). pp:99-110. (persian).
- 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).
- Sivapragasam, P & Raya, p. (2013). Organizational Health: Knowledge Based Sectoral Employees. *SCMS Journal of Indian Management*, October – December.

