

Original Article

The role of managers' professional ethics in organizational excellence, with the mediation of job engagement

Adel Zahed Babelan^{1*}, Ramin Gharibzadeh², Ali Akbar Mortezaazadeh³, Azadeh Dadjou⁴

1. Associate Professor of Educational Management, Mohagheg University, Ardabil, Iran. (Corresponding Author)

Email: Email: Zahed@uma.ac.ir

2. MSc student of Education Management of Mohagheg Ardebili, Ardabil, Iran.

3. MSc student of Education Management of Mohagheg Ardebili, Ardabil, Iran.

4. MSc student of Education Management of Mohagheg Ardebili, Ardabil, Iran.

Received: 26 Jul 2016 Accepted: 23 Oct 2016

Abstract

This study clarifies the role of professional ethics in organizational excellence mediation teacher's enthusiasm. The research is descriptive and correlational study based on structural equation modeling. The study population consisted of all teachers in the city of Ardabil (a total of 5750 persons) and 360 samples using the sample size Gorges and Morgan were selected using stratified random sampling method. To collect the required data from three standard questionnaires Ethics (1393), Organizational Excellence (1385) and Work Engagement (1392) is used. In order to analyze the data collected, Lisrel and SPSS statistical software was used. 3 hypotheses were evaluated in accordance with structural equation modeling and significant relationships between variables and structures are confirmed and changing relationships of a significant amount of error is five percent more 1/96. The findings of this analysis show the model structure Professional ethics with high path coefficient with other variables, can be a powerful factor in the organization is to raise them.

Keywords: Professional Ethics; Organizational Excellence; Job Engagement

Please cite this article as: Zahed Babelan A, Gharibzadeh R, Mortezaazadeh AA, Dadjou A. The role of managers' professional ethics in organizational excellence, with the mediation of job engagement. *Iran J Bioethics* 2017; 6(22): 59-70.

نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در تعالی سازمانی؛ با میانجی‌گری اشتیاق شغلی

عادل زاهد بابلان^{۱*}، رامین غریب‌زاده^۲، علی‌اکبر مرتضی‌زاده^۳، آزاده دادجو^۴

۱. دانشیار مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. (نویسنده مسؤول) Email: Zahed@uma.ac.ir

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

دریافت: ۱۳۹۵/۵/۵ پذیرش: ۱۳۹۵/۸/۲

چکیده

پژوهش حاضر به تبیین نقش اخلاق حرفه‌ای در تعالی سازمانی با میانجی‌گری اشتیاق شغلی معلمان می‌پردازد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس شهرستان اردبیل (تعداد کل ۵۷۵۰ نفر) می‌باشد و ۳۶۰ نفر به عنوان نمونه با استفاده از جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از ۳ نوع پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای (۱۳۹۳ ش.)، تعالی سازمانی (۱۳۸۵ ش.) و اشتیاق شغلی (۱۳۹۲ ش.) استفاده شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و Lisrel استفاده شده است. ۳ فرضیه تحقیق مطابق با روش معادلات ساختاری بررسی گردید و روابط بین متغیرها و سازه‌ها معنی‌دار بوده و تأیید می‌شوند و روابط ساختاری متغیرها از مقدار معناداری سطح خطای پنج درصد ۱/۹۶ بیشتر است. تحلیل یافته‌های بخش ساختاری مدل نشان می‌دهد اخلاق حرفه‌ای با ضرایب مسیر بالایی که با سایر متغیرها دارد، می‌تواند عاملی مؤثر و قدرتمند برای بالابردن آنان در سازمان محسوب شود.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای؛ تعالی سازمانی؛ اشتیاق شغلی؛ مدیران

مقدمه

در روزگار کنونی کم‌تر کسی می‌تواند با نگاه مکانیستی به مدیریت سازمان‌ها بنگرد، به ویژه در دهه‌های اخیر و مخصوصاً و ورود به هزاره سوم عواملی همچون آگاهی، اندیشه و آزادی، انسان‌گرایی و توجه به نقش نیروی انسانی در سازمان به طور فزاینده‌ای مورد تأکید قرار گرفته است. امروزه در پرتو تحولات اجتماعی و پیدایش تئوری‌های نوین مدیریت، ارزش‌های نوین جهانی مطرح شده‌اند، لذا دیدگاه جهان‌شناختی و انسان‌شناختی مدیران تغییر یافته و جایگاه انسان نسبت به قبل اعتلا و ارتقا یافته است، لذا سازمان‌های مختلف به دنبال تربیت انسان‌هایی هستند که بتوانند در جامعه جهانی به دور از تعصب و کوتاه‌نگری‌ها زندگی کنند، معتقد به ارزش‌ها و اخلاقیات متعالی باشند و به حقوق و آزادی دیگران احترام بگذارند.

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کم‌تر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است (۱)، جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این رو، کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند؛ وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام می‌نهیم، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می‌آید، مانند اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن.

برای نمونه، چگونه ممکن است سیستم یک بیمارستان یا دانشگاه فاسد باشد، اما از پرستاران بخواهیم اخلاقی باشند.

امروزه اخلاق حرفه‌ای (Professional Ethic) نقش راهبردی در بنگاه‌ها دارد و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش‌شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب دانسته‌اند (۱).

تعاریف‌های مختلفی اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است و در تعاریف اخلاق حرفه‌ای به موارد زیر اشاره شده است:

اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است. اخلاق حرفه‌ای مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام‌دادن کارهای حرفه‌ای است.

اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که به مطالعه روابط شغلی می‌پردازد.

اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه‌ای از قوانین که در وهله اول از ماهیت حرفه و شغل به دست می‌آید (۲).

در بیشتر تعاریف‌هایی که از اخلاق حرفه‌ای شده است، دو ویژگی دیده می‌شود: ۱- وجود نگرش اصالت فرد و فردگرایی؛ ۲- محدود بودن مسئولیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل، که به نظر می‌رسد این نگاه به اخلاق حرفه‌ای، نوعی تحویلی‌نگری و تقلیل‌دادن اخلاق حرفه‌ای است، زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای مشاغل در کسب و کار، بسی فراتر از شغل فردی اشخاص است. با توجه به همین دیدگاه بود که در این اواخر نیز بحث از اخلاق حرفه‌ای در منابع مدیریتی و بیشتر در آثار و مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شد (۱).

اخلاق حرفه‌ای، یکی از زمینه‌های دانش مدیریت به شمار می‌رود، اما همه نظریه‌های مدیریت نسبت به اخلاق سازمانی موضع‌گیری یکسانی ندارند. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهاست که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در واقع، اخلاق حرفه‌ای، یکسری فرایندهای مبتنی بر فکر و جهت‌یابی دارد و یک فرایندهایی نیز برای تحقق این اندیشه‌ها. به عبارتی اخلاق حرفه‌ای، سبک چگونه زیستن و چگونه رفتارکردن در یک تخصص و در یک محیط تخصصی اعم از فردی و سازمانی را تعیین می‌کند. اخلاق حرفه‌ای، سلسله واکنش‌ها و رفتارهای مقبول و پذیرفته شده است که بخش‌های مهمی از آن‌ها در تخصص‌های مختلف از سوی سازمان‌ها و مجامع تخصصی، صنفی و حرفه‌ای برای مطلوب

بخشی به روابط اجتماعی، به صورت آیین‌نامه و قانون می‌آید، لکن بنده معتقدم اولاً همه اخلاق حرفه‌ای را نمی‌توان در قالب‌های رسمی تعریف کرد؛ ثانیاً نمی‌توان همه ابعاد اخلاق سازمانی و یا حرفه‌ای را از اخلاق فردی، شغلی و یا کار تفکیک نمود. به طور عام، مبانی اخلاق حرفه‌ای و انتظارات اجتماعی برخاسته از آن عبارتند از: صداقت، عدالت، امانت‌داری و وفاداری در جریان کسب و کار، مثلاً کسی که امانت‌داری ندارد، دغدغه حفظ اموال عمومی و استفاده بهینه و بهره‌وری از امکانات و اختیارات را ندارد. به طور دقیق و خاص نیز می‌توان اخلاق حرفه‌ای را علاوه بر رعایت این موارد، در آئینه مسئولیت اجتماعی، تعهد اجتماعی و انطباق اجتماعی تفسیر نمود. با این توضیح، در ورود به این بحث‌ها، معلوم می‌شود اخلاقی‌بودن در حرفه و یا شغل و یک فعالیت، صرفاً دانستن نیست، بلکه خواستن، مهارت‌یابی و یافتن بینش نیز هست. خلاقیت و ابتکار عمل را هم شامل می‌شود. بنابراین برای نیل به اخلاق حرفه‌ای هم ژرفاندیشی لازم است و هم این مفهوم دامنه وسیعی را دربر می‌گیرد.

هدف هر جامعه‌ای دستیابی به رشد و توسعه و تعالی است. دستیابی و به تعالی و کمال یکی از اهدافی است که در زندگی بشری و در سطوح مختلف آن (فرید، خانوادگی، سازمانی، ملی و...) دنبال می‌شود. در این میان یکی از سطوح مؤثر در توسعه جوامع، سطح تعالی سازمانی (Organization Excellence) می‌باشد. به گونه‌ای که اگر تعالی سازمانی تحقق پذیرد، توسعه کلان جامعه را نیز در پی خواهد داشت. پژوهشگران و مدیران در جوامع و کشورهای مختلف، برای ترسیم مسیر تعالی تلاش‌های مختلفی را انجام داده‌اند که ارائه الگوهای مختلف تعالی سازمانی نمونه‌ای این گونه تلاش‌هاست. در طول زمان و در برهه‌های مختلف مدل‌های تعالی مختلفی ارائه شده است (۳).

تعالی در لغت به معنی بلندشدن و برترشدن می‌باشد و تعالی سازمانی به معنای تعهد سازمانی به رشد و توسعه پایدار و دائمی شرکت در جهت کسب رضایت مشتری و افزایش مستمر سودآوری شرکت در یک محیط ملی فراگیر و حمایت‌کننده می‌باشد. تعالی سازمانی تابع شرایط خاص، فرهنگ،

محیط داخلی و خارجی و کسب و کار، ویژگی نیروی انسانی سازمان، نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدهایی است که سازمان را دربر گرفته است. در یک کلام، مسیر برتری و تعالی سازمانی شناسایی، تشخیص، توسعه و گسترش موفقیت در یک سازمان است (۴).

سازمان‌های متعالی، با به کارگرفتن معیارهای تعالی سازمانی به عنوان چارچوبی برای مدیریت سازمان خود که همه زوایای آن را پوشش می‌دهد، به سوی تعالی حرکت می‌کنند و به مفاهیم محوری تعالی سازمانی، در فضایی که مبتنی بر اصول ارزشی تعالی سازمانی است، عینیت می‌بخشند. این سازمان‌ها، دستیابی به اهداف پایدار را در گرو اجرای رویکردهایی می‌دانند که در چارچوب معیارهای تعالی سازمانی یکپارچه شده باشند و همواره بهبود یابند. مدلی که جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی بر آن استوار شده، دارای ۹ معیار است. ۵ معیار آن، توانمندسازها و ۴ معیار دیگر نتایج هستند. توانمندسازها عبارتند از رهبری، خط مشی و استراتژی، کارکنان، مشارکت‌ها و منابع، فرایندها.

نتایج عبارتند از نتایج مشتریان، نتایج کارکنان، نتایج جامعه، نتایج کلیدی عملکرد. معیارهای توانمندساز آنچه را که یک سازمان انجام می‌دهد، پوشش می‌دهند و معیارهای نتایج، آنچه را که یک سازمان به دست می‌آورد. نتایج بر اثر اجرای توانمندسازها به دست می‌آیند و توانمندسازها با گرفتن بازخور از نتایج بهبود می‌یابند. نوآوری و یادگیری کمک می‌کند تا توانمندسازها بهبود یافته و بهبود توانمندسازها، بهبود نتایج را به دنبال خواهد داشت (۵).

مدل تعالی سازمانی بر مبنای الگوی بنیاد مدیریت کیفیت اروپا (European Foundation for Quality Management (EFQM)

در سال ۱۹۹۱ مدل تعالی EFQM توسط بنیاد مدیریت کیفیت اروپا به وجود آمد و در سال ۲۰۰۵ تاکنون نیز با توجه به موفقیت مدل سرآمدی EFQM، بنیاد مدیریت کیفیت اروپا در حال توسعه چارچوب‌های خاص در موضوعات مدیریتی می‌باشد. ارزش‌های بنیادین مدل EFQM عبارتند از: نتیجه‌گرایی، مشتری‌مداری، رهبری و ثبات هدف‌گرایی، مدیریت بر اساس

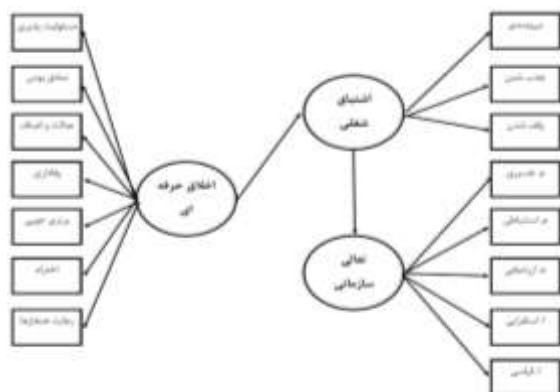
فرایندها و واقعیت‌ها، مشارکت و توسعه نیروی انسانی، یادگیری و بهبود و نوآوری مستمر، توسعه شراکت‌ها و مسئولیت اجتماعی سازمان.

در جهان امروز با توجه به سرعت و حجم اطلاعات و چالش‌های پیش روی سازمان‌ها، ضرورت داشتن معیارهایی برای تعیین موقعیت و برنامه‌ریزی بر اساس نقاط ضعف و قوت بیش از پیش ضروری به نظر می‌رسد. جوایز کیفیت و مدل‌های خاص آن نزدیک به چند دهه است که ذهن نظریه‌پردازان سازمان‌ها را به خود مشغول کرده است. جایزه دمنینگ و جایزه کیفیت مالکوم بالدريج از آن جمله است. اروپا به ویژه بعد از حرکت جمعی کشورهای این قاره به سوی اتحاد و یکپارچگی کامل سیاسی - اقتصادی ضرورت توافق بر تعیین چنین جایزه‌ای را بیش از پیش احساس کرد. بر این اساس بنیاد کیفیت اروپا متشکل از ۱۴ کشور صنعتی اروپا مدل تعالی EFQM را پیشنهاد داد. با توجه به چالش‌های سیاسی که کشورمان با آن رو به رو است و محدودیت‌های اعمال‌شده از سوی قدرت‌های بزرگ ضرورت پرداختن به EFQM انکارناپذیر است.

انگیزش شغلی متغیری است که موفقیت و عملکرد بهتر کارکنان در سازمان را باعث می‌شود. پیندر (۶) انگیزش شغلی را مجموعه‌ای از نیروهای اثربخش می‌داند که از درون و وری وجود شخص سرچشمه می‌گیرد تا آغازگر رفتار مربوط به کار باشد و شکل، جهت، شدت و مداومت آن را تعیین می‌نماید (۷). اشتیاق شغلی به میزان انرژی که یک فرد برای انجام وظایف شغلی خود صرف کرده و نیز به میزان اثربخشی به دست‌آمده در کار، گفته می‌شود (۸). اشتیاق شغلی دارای سه بعد است که عبارتند از: ۱- جذب (Absorption): به میزان تمرکز و غرق‌شدن فرد در کارش اشاره دارد که این امر کناره‌گیری از شغل را برای فرد، دشوار می‌سازد (۹)؛ ۲- نیرومندی (Vigor): در این بعد، فرد تلاش قابل ملاحظه‌ای در انجام کارش، مبذول می‌دارد و بر موقعیت‌های دشوار، پافشاری می‌کند (۸)؛ ۳- وقف خود (Dedication): این بعد با درگیری شدید روانی فرد کارکن با کار خود، مشخص می‌شود که ترکیبی از احساس معنی‌داری، اشتیاق و چالش می‌باشد.

معلمان، بزرگ‌ترین منابع انسانی در اکثر سازمان‌های آموزشی هستند و نقش عمده‌ای در کیفیت ارائه خدمات آموزشی دارند و نقش عمده‌ای در تربیت مسئولان و آینده‌سازان جامعه دارند. بنابراین اهمیت رهبری آگاهانه در نظام آموزشی مخصوصاً در سطح معلمان به خوبی آشکار می‌شود. نگاهی به سبک‌های رهبری حاکی از وجود طیف متنوعی از سبک‌ها می‌باشد که برخی از آن‌ها از لحاظ ماهیت و تأکیدات نسبت به سبک‌های دیگر، جدیدتر هستند (۱۰). از جمله این سبک‌ها که طی سال‌های آغازین هزاره سوم میلادی پا به عرض حضور گذاشت، رهبری اخلاقی است. بنا به تعریف، رهبری اخلاقی عبارت است از: «نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی و ترویج این‌گونه رفتارها در میان پیروان از طریق ارتباطات دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری» (۱۱). از جمله ویژگی‌های رهبری اخلاقی می‌توان به مواردی همچون احترام به دیگران، خدمت‌گزار دیگران بودن، عادل‌بودن، صادق‌بودن و جمع‌گرایی (۱۲)، حمایت‌گری، توسعه مهارت‌ها و اعتماد به نفس زیردستان (۱۳)، دلسوزی، انصاف، توصیه پیروان به پایبندی و رعایت معیارهای اخلاقی و در نظرگرفتن پاداش و مجازات برای رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی (۱۴) و توجه و برقراری روابط انسانی (۱۵) اشاره نمود. در حقیقت، امروزه، رهبری به انواع مختلفی از مهارت‌ها و شیوه‌های انعطاف‌پذیر، به منظور مواجهه با چالش‌های تغییر و تقاضاهای جدید نیازمند است (۱۶) و رهبری به عنوان یکی از الزامات اولیه در حاکمیت بالینی محسوب می‌گردد (۱۷).

معلمان یکی از بزرگ‌ترین گروه‌های ارائه‌دهنده خدمات آموزشی در بخش‌های دولتی و خصوصی می‌باشند و تعامل کاری آن‌ها با دانش‌آموزان در مقایسه با سایر کارکنان ارائه‌دهنده خدمات آموزشی خیلی زیاد می‌باشد. معلمان از ارکان مهم در نظام آموزشی کشورها بوده و نارسایی کار این گروه به علت نقش مهم آن‌ها در بهبود نظام آموزشی، نتایج غیر قابل جبران به بار خواهد آورد. بنابراین همه کشورها برای تحقق اهداف بخش آموزش به معلمان و کارکنان آموزشی اثربخش و با انگیزه نیاز دارند. بررسی اشتیاق شغلی در میان معلمان بسیار حائز اهمیت است. اشتیاق شغلی (Work Engagement)



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

برای بیان چگونگی ارتباط بین متغیرها و سازه‌های مورد مطالعه ۳ فرضیه به شرح زیر مطرح شد:

فرضیه ۱: اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی معلمان اثر مستقیم دارد.

فرضیه ۲: اشتیاق شغلی معلمان بر تعالی سازمانی اثر مستقیم دارد.

فرضیه ۳: اخلاق حرفه‌ای با میانجی‌گری اشتیاق شغلی بر تعالی سازمانی اثر غیرمستقیم دارد.

مواد و روش‌ها

هدف پژوهش حاضر کاربردی و از نوع مطالعات توصیفی - همبستگی می‌باشد که مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری (Structural Equation Modeling (SEM)) است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس شهرستان اردبیل (اعم از ابتدایی، متوسطه اول و دوم) که تعداد کل آن‌ها طبق آمار آموزش و پرورش کل استان اردبیل ۵۷۵۰ نفر می‌باشد است و ۳۶۰ نفر به عنوان نمونه با استفاده از جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان (۱۹) و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (به دلیل یکجا در دسترس نبودن معلمان) انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. پرسشنامه‌ها با هماهنگی سازمان مرکزی و مدیران مدارس بین معلمان پخش گردیده و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از تحلیل عاملی تأییدی (Confirmatory Factor

مفهومی است که با پیامدهای مثبتی چون اخلاق حرفه‌ای و تعالی سازمانی رابطه و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد. اشتیاق شغلی، به میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه‌ای اشاره داشته و دارای سه بعد جذب (Absorption)، نیرومندی و وقف خود می‌باشد.

هالبرگ و شائوقلی، اشتیاق شغلی را یک مفهوم روانشناختی مثبت می‌دانند که به منزله شاخص بهزیستی و سلامت روانشناختی در محیط کار شناخته می‌شود. کارکنان مشتاق به کار با ویژگی‌های روان رنجوری پایین، برونگرایی و انعطاف‌پذیری بالا مشخص می‌شوند (۱۸).

معلمانی که دارای اشتیاق شغلی هستند، عملکرد بالاتری از خود نشان می‌دهند، آن‌ها به شغلشان علاقمند بوده و در جهت انجام وظایف شغل خود تلاش کرده و در زمان مواجهه با مشکلات و سختی کار پایداری زیادی دارند و این امر به طور مستقیم بر روند امورات آموزشی و توفیق نظام آموزشی تأثیر دارد. اگر بتوانیم با بررسی عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان، روحیه و اشتیاق به کار آنان را بهبود بخشیم، موجبات دلگرمی و جدیت بیشتر و ایجاد انگیزه‌ای قوی در بین آن‌ها خواهد بود. یکی از عوامل تعیین‌کننده و مؤثر در اشتیاق شغلی معلمان، سبک رهبری مدیران آن‌هاست.

لذا با توجه به نتایج تحقیقات گذشته و همچنین مطالعات انجام‌شده این پژوهش به دنبال بررسی و رسیدن به پاسخ این سؤال است که آیا اخلاق حرفه‌ای مدیران بر تعالی سازمانی با میانجی‌گری اشتیاق شغلی معلمان تأثیر دارد یا نه؟

مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

در شکل ۱ ارتباط متغیرهای اخلاق حرفه‌ای با تعالی سازمانی با میانجی‌گری اشتیاق شغلی در قالب مدل پژوهش نشان داده شده است:

پرسشنامه بیشتر می‌شود. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اشتیاق کاری ۰/۷۵ گزارش شده است (۲۲) و در پژوهش حاضر ۰/۷۷ به دست آمده است.

یافته‌ها

از تعداد ۳۶۰ پرسشنامه ای که در نمونه آماری مورد مطالعه پخش و جمع‌آوری گردید ابتدا آمار توصیفی از داده‌های موجود به دست آمد که در جدول ۱ آورده شده است:

جدول ۱: آمار توصیفی جنسیت

متغیر	N	درصد
جنسیت	۱۸۱	۵۰/۳
	۱۷۹	۴۹/۷

نتایج اندازه‌گیری پارامترها و محاسبه بارهای عاملی استاندارد نشده و بهار عاملی استاندارد شده، آماره T و ضریب تعیین برای مدل‌های عاملی اخلاق حرفه‌ای، تعالی سازمانی و اشتیاق شغلی در جدول‌های ۲، ۳ و ۴ نشان داده شده است. بر اساس نتایج جدول‌های ۲، ۳ و ۴ مقادیر ضرایب تعیین، (R^2) برای همه بارهای عاملی در سطح خطای ۵٪ معنادار است که نشان از قابل قبول بودن متغیرهای آشکار مدل برازندگی برای اندازه‌گیری سازه‌های پنهان می‌باشد. همچنین خروجی لیزرل نشان می‌دهد مقادیر آماری T برای همه بارهای عاملی از ۱/۹۶+ بیشتر و از ۱/۹۶- کم‌تر است.

جدول ۲: نتایج تحلیل عامل تأییدی اخلاق حرفه‌ای

تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول اخلاق حرفه‌ای			
مؤلفه پنهان	ضریب تعیین (R^2)	آماره T	مقادیر استاندارد شده
مسئولیت‌پذیری	۰/۴۲	۱۶/۰۲	۰/۶۸
	۰/۳۹	۱۷/۵۶	۰/۷۴
صادق بودن	۰/۴۲	۱۲/۲۳	۰/۹۶
	۰/۶۹	۱۴/۰۲	۰/۹۲
عدالت و انصاف	۰/۳۸	۱۵۸/۸۹	۰/۸۳
	۰/۵۹	۱۷/۳۹	۰/۷۸

(Analysis (CFA) مرتبه اول و دوم، و مدل‌سازی معادلات ساختاری با به کارگیری نرم‌افزارهای آماری SPSS و Lisrel انجام گرفت.

۱- پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای قاسم‌زاده و همکاران در ۷ بعد: مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و در ۱۶ گویه تنظیم شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد. روایی پایایی این پرسشنامه در تحقیقات پیشین و همچنین توسط اساتید صاحب‌نظر مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش، ضریب پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۰ درصد به دست آمد (۲۰).

۲- پرسشنامه تعالی سازمانی

پرسشنامه تعالی سازمانی (۲۱) در ۵ بعد: مهارت‌های تفسیری، مهارت‌های استنباطی، مهارت‌های ارزشیابی، استدلال قیاسی و استدلال استقرایی و در ۱۵ گویه تنظیم شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۴ درجه‌ای می‌باشد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظر استاد راهنما و مشاوران خوب ارزیابی و تأیید شده است. پایایی پرسشنامه توسط ریاچی با آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS، ۰/۹۲ به دست آمده و در پژوهش حاضر ۰/۸۹ به دست آمده است.

۳- پرسشنامه اشتیاق شغلی

پرسشنامه اشتیاق شغلی در سه بعد: شوق داشتن به کار، وقف‌شدن به کار، جذب به کار و در ۱۸ گویه تنظیم شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد. در پایان‌نامه کبیرزاده (۲۲) روایی محتوایی این آزمون توسط افراد متخصص بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش اندازه‌گیری آلفای کرونباخ محاسبه شد. معمولاً دامنه ضریب اعتماد آلفای کرونباخ از صفر (۰) به معنای عدم پایداری، تا مثبت یک (۱+) به معنای پایایی کامل قرار می‌گیرد و هر چه مقدار به دست‌آمده به عدد مثبت یک نزدیک‌تر باشد، قابلیت اعتماد

تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم			
مهارت‌های تفسیری	۰/۷۵	۱۷/۶۲	۰/۷۰
مهارت‌های استنباطی	۰/۸۴	۱۵/۱۸	۰/۶۵
مهارت‌های ارزشیابی	۰/۶۵	۱۴/۰۹	۰/۸۲
استدلال قیاسی	۰/۷۲	۱۵/۴۴	۰/۶۹
استدلال استقرایی	۰/۶۸	۱۸/۱۸	۰/۸۳

جدول ۴: نتایج تحلیل عامل تأییدی اشتیاق شغلی

تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول اشتیاق شغلی			
مؤلفه پنهان	ضریب تعیین (R^2)	آماره T	مقادیر استاندارد شده
نیرومندی	۰/۵۸	۱۴/۵۶	۰/۷۵
	۰/۴۲	۱۷/۰۹	۰/۷۱
	۰/۶۹	۱۸/۸۰	۰/۵۱
	۰/۵۲	۱۵/۵۰	۰/۷۶
	۰/۴۳	۱۴/۲۶	۰/۶۲
	۰/۵۸	۱۶/۶۵	۰/۸۹
وقف شدن در کار	۰/۶۷	۱۶/۳۰	۰/۸۴
	۰/۵۰	۱۳/۴۴	۰/۵۳
	۰/۴۵	۱۵/۹۰	۰/۷۱
	۰/۴۴	۱۴/۰۸	۰/۶۷
	۰/۴۷	۱۵/۰۱	۰/۶۴
	۰/۴۹	۱۶/۵۶	۰/۸۶
جذب در کار	۰/۵۸	۱۸/۷۳	۰/۸۷
	۰/۴۴	۱۶/۱۵	۰/۶۳
	۰/۶۶	۱۷/۰۶	۰/۸۸
	۰/۶۱	۱۸/۵۵	۰/۵۴
	۰/۵۳	۱۳/۹۸	۰/۵۳
	۰/۵۶	۱۵/۵۵	۰/۶۳
تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم			
نیرومندی	۰/۴۶	۱۵/۳۶	۰/۷۸
وقف شدن در کار	۰/۷۰	۱۸/۴۲	۰/۸۰
جذب در کار	۰/۴۶	۱۳/۸۵	۰/۸۹

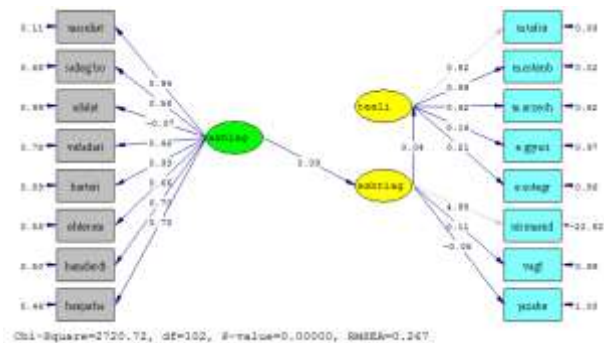
وفاداری	۰/۵۳	۱۹/۴۲	۰/۸۹
	۰/۶۴	۱۳/۰۸	۰/۵۹
برتری جویی	۰/۵۶	۱۷/۵۶	۰/۶۰
	۰/۴۷	۱۵/۷۳	۰/۷۲
همدردی با دیگران	۰/۶۸	۱۶/۰۸	۰/۸۹
	۰/۴۵	۱۸/۷۵	۰/۶۵
رعایت هنجارهای اجتماعی	۰/۳۲	۱۵/۲۵	۰/۸۰
	۰/۴۹	۱۳/۷۳	۰/۷۵
تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم			
مسئولیت پذیری	۰/۴۹	۱۷/۶۲	۰/۷۸
صادق بودن	۰/۶۶	۱۸/۲۵	۰/۶۵
عدالت و انصاف	۰/۴۶	۱۶/۴۵	۰/۶۰
وفاداری	۰/۴۵	۱۵/۰۹	۰/۶۹
برتری جویی	۰/۴۸	۱۸/۰۴	۰/۷۹
همدردی با دیگران	۰/۷۰	۱۴/۳۲	۰/۵۸
رعایت هنجارهای اجتماعی	۰/۵۹	۱۳/۲۴	۰/۸۰

جدول ۳: نتایج تحلیل عامل تأییدی تعالی سازمانی

تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول تعالی سازمانی			
مؤلفه پنهان	ضریب تعیین (R^2)	آماره T	مقادیر استاندارد شده
مهارت‌های تفسیری	۰/۴۳	۱۴/۴۴	۰/۷۱
	۰/۵۳	۱۵/۰۸	۰/۷۰
	۰/۴۵	۱۶/۰۷	۰/۷۵
مهارت‌های استنباطی	۰/۵۷	۱۶/۴۸	۰/۸۰
	۰/۵۳	۱۴/۰۵	۰/۸۵
	۰/۷۵	۱۵/۸۷	۰/۶۲
مهارت‌های ارزشیابی	۰/۴۹	۱۳/۰۲	۰/۸۱
	۰/۶۸	۱۶/۱۴	۰/۸۹
	۰/۶۴	۱۴/۰۱	۰/۶۴
استدلال قیاسی	۰/۵۰	۱۸/۵۴	۰/۷۶
	۰/۶۰	۱۳/۰۹	۰/۶۹
	۰/۶۳	۱۷/۸۱	۰/۸۰
استدلال استقرایی	۰/۴۸	۱۴/۰۹	۰/۸۵
	۰/۴۱	۱۷/۵۵	۰/۷۰
	۰/۳۹	۱۵/۱۸	۰/۸۱

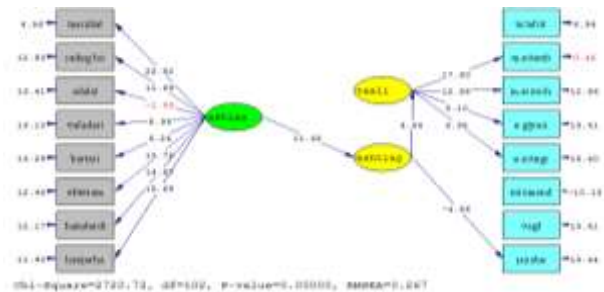
یادگیری سازمانی و سبک رهبری خدمتگزار می‌تواند باعث ارتقا و افزایش اشتیاق شغلی پرستاران گردد، همسو می‌باشد. همچنین یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش وان هاگینس و همکاران (۲۴)، مایرز و اتزل (۲۵)، وان کنیپرنبرگ و وان اسکای (۲۶) و دی کرمر (۲۷) همسو و هماهنگ است که در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که بین هویت سازمانی، اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که در پژوهش حاضر این نتایج به دست آمد که بهبود مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و تعالی سازمانی می‌تواند در افزایش اشتیاق شغلی در بین معلمان نقش مهمی را ایفا نماید و این‌که با افزایش اشتیاق شغلی در معلمان و تعالی در سازمان می‌توان به روند پیشرفت نظام آموزشی و همسو کردن آن با شرایط و تغییرات زمان کمک کرد. تعالی سازمانی چه به صورت مستقیم و چه به صورت غیر مستقیم بر اکثر پیامدهای سازمانی، تأثیر می‌گذارد. از جمله پیامدهای مهم سازمانی اشتیاق شغلی است که در این پژوهش مد نظر می‌باشد. در اشتیاق شغلی افراد جذب کار خود می‌شوند، خودشان را وقف آن کرده و بیشترین انرژی را برای بهتر انجام دادن شغلشان صرف می‌کنند (۲۸). بر اساس نتایج به دست آمده اثر اشتیاق شغلی بر تعالی سازمانی برابر با ۰/۴ می‌باشد که با توجه به معنادار بودن مقدار آماره T مربوط به آن در سطح خطای ۰/۵، فرضیه دوم مبنی بر تأثیر اشتیاق شغلی معلمان بر تعالی سازمانی تأیید می‌شوند. نتایج به دست آمده از تحلیل فرضیه دوم با گفته‌های هالبرگ و شائوقلی (۱۸) همسو می‌باشد. همچنین بر اساس نتایج به دست آمده از تحلیل مسیر و تحلیل معادلات ساختاری در رابطه با فرضیه سوم می‌توان تبیین نمود که اثر غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای با میانجی‌گری اشتیاق شغلی در سطح خطای ۰/۵ تأیید شده و می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای با میانجی‌گری اشتیاق شغلی اثر غیر مستقیم بر تعالی سازمانی دارد و می‌تواند با همراهی متغیر اشتیاق شغلی، پیشرفت و تعالی سازمانی را بالا ببرد.

فرضیه‌ها مطابق نمودار ۲ و ۳ با روش معادلات ساختاری بررسی گردید و قریب به اکثریت روابط بین متغیرها و سازه‌ها معنی‌دار بوده و تأیید می‌شوند و روابط ساختاری متغیرها از مقدار معناداری سطح خطای ۰/۵، ۱/۹۶ بیشتر است.



نمودار ۲: نتایج تحلیل روابط ساختاری

همچنین نتایج محاسبه آماره T مربوط به روابط ساختاری متغیرها و سازه‌های پنهان در نمودار ۳ نشان داده شده‌اند.



نمودار ۳: نتایج تحلیل محاسبه آماره T در مدل ساختاری

بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تعالی سازمانی با میانجی‌گری اشتیاق شغلی در بین معلمان شهرستان اردبیل می‌باشد. بر اساس نمودارهای ۲ و ۳، اثر اخلاق حرفه‌ای بر متغیر اشتیاق شغلی برابر با ۰/۹ می‌باشد که با توجه به معناداری آماره T مربوط به هر یک از آن‌ها در سطح خطای ۰/۵، فرضیه‌های اول، مبنی بر تأثیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی، تأیید می‌شود. نتایج حاصل از فرضیه اول با نتایج پژوهش پیمان آخرین و همکاران (۲۳) که در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بهبود مؤلفه‌های

نتیجه‌گیری

تعالی در سازمانی یکی از مولفه‌های اساسی و هدف نهایی سازمانی محسوب می‌شود و تعالی در سازمان نیز به میزان زیادی وابسته به نیروی انسانی با اخلاق حرفه‌ای و مشتاق کار می‌باشد. با اجازه به کارکنان جهت تأثیرگذاری در تصمیم‌گیری سازمان‌ها می‌توانند ایده‌های جدید به دست آورند و حسن بزرگ‌منشی در کارکنان خود ایجاد کنند. آن‌ها برنامه مشارکتی را برای بهبود کیفیت، بهره‌وری، روحیه و انگیزه کارکنان، افزایش تعهد و افزایش اشتیاق مناسب می‌دانند. با افزایش اشتیاق شغلی در معلمان و تعالی در سازمان می‌توان به روند پیشرفت نظام آموزشی و همسو کردن آن با شرایط و تغییرات زمان کمک کرد و اشتیاق شغلی هم به نوبه خودش می‌تواند در بالابردن تعالی سازمانی نقش ایفا بکند. بر اساس نتایج تحقیق حاضر و تحقیقات همسان می‌توان گفت در سازمان‌ها و به ویژه در مدارس هر چقدر که مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران قوت بگیرند، اشتیاق شغلی معلمان نیز بالا می‌رود. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس معلمان را در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت دهند، صداقت در کار داشته و معلمان را تحت فشار قرار ندهند، همدردی با زیردستان داشته باشند و در کل می‌توان گفت که روابط اجتماعی سالم و دوستانه‌ای را در مدارس خود حاکم نمایند تا بدین طریق اشتیاق شغلی معلمان را افزایش داده و این امر باعث می‌شود تا معلم مشکلات مدرسه را مشکل خود دانسته و درصدد حل آن برمی‌آید.

اشتیاق شغلی عملکرد افراد را بالا برده و در نهایت به تعالی و پیشرفت سازمانی می‌انجامد. بنابراین با توجه به نتایج تحلیل و بر اساس فرضیه دوم می‌توان این‌گونه تبیین نمود که پیشرفت سازمان بستگی به عوامل مختلفی دارد که مهم‌ترین عامل آن را می‌توان عامل نیروی انسانی دانست. بنابراین مدیران مدارس چنانچه بخواهند مدارس تحت پوشش خود را به تعالی و پیشرفت بالا برسانند باید به عامل نیروی انسانی توجه ویژه‌ای داشته باشند. مهم‌ترین مؤلفه نیروی انسانی را می‌توان در اشتیاق آن دانست که چنانچه فرد به کار خود با

اشتیاق کامل بپردازد بدون شک در آن موفقیت حاصل می‌شود. بنابراین مدیران مدارس باید در صدد یافتن راه‌هایی برای بالابردن اشتیاق شغلی معلمان خود باشند تا بدین صورت بتوانند در رشد و تعالی مدرسه موفقیت حاصل نمایند. می‌توان تبیین نمود که تحلیل یافته‌های بخش ساختاری مدل نشان می‌دهد اخلاق حرفه‌ای با ضرایب مسیر بالایی که با اشتیاق شغلی دارد، می‌تواند عاملی مؤثر و قدرتمند برای اشتیاق شغلی در سازمان محسوب شود و به صورت غیر مستقیم بر تعالی سازمانی اثر بگذارد. بنابراین اگر مدیران کارایی و اثربخشی بهتری را در سازمان انتظار دارند، پیشنهاد می‌شود تا با در نظر گرفتن جوانب مختلف سازمانی در جهت ارتقای اشتیاق شغلی معلمانشان بکوشند.

پیشنهادهای

از آنجایی که تحقیق حاضر در بین جامعه آماری معلمان مورد مطالعه قرار گرفته است، به احتمال زیاد قابل تعمیم در سازمان‌های دیگر نمی‌باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که محققان گرامی موضوع مورد بحث را در سایر سازمان‌ها نیز مورد مطالعه قرار دهند. همچنین با توجه به این که این تحقیق در مدارس دولتی مورد مطالعه قرار گرفته به پژوهشگران عزیز توصیه می‌شود که آن را در مدارس غیر دولتی نیز مورد اجرا قرار دهند که از بسیاری جهات شرایطی متفاوت با مدارس دولت دارند.

به محققان عزیز پیشنهاد می‌شود که برای استفاده از روش‌های تحقیق کیفی در بررسی روابط بین متغیرها نیز استفاده نمایند. همچنین می‌توان از پرسشنامه و مدل‌های دیگری که متغیر را بیشتر تحت پوشش قرار می‌دهد نیز استفاده کرد تا نتایج بهتری به دست آید.

References

1. Gharamaleki F. Methodology of responsibility in the organization. *Thought Field* 2004; 49-50: 225-236. [Persian]
2. Hoseinian S. Ethics in counseling. Tehran: Kamal Education; 2006. [Persian]
3. Mousavi M, Arabshahi Kahrizi A. Relationship between ethics and organizational excellence. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2004; 9(2): 1-11. [Persian]
4. Homayounfar SM. Excellence Initiative. Tehran: the preeminent publication; 2010. [Persian]
5. Hassanzadeh H, Rashnavady Y. Business Excellence models from theory to practice. Tehran: Published by the City; 2008. [Persian]
6. Pinder CC, Harlos KP. Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice. Edited by Rowland KM, Ferris GR. New York: Research in personnel and Human Resources Management; 2011. p.331-69.
7. Arshadi N, Piria'i S. Employees trust propensity, supervisors' trustworthiness & interpersonal trust as antecedents of workplace deviance. *Q J Career Organ Couns* 2012; 4(13): 83-100. [Persian]
8. Schaufeli WB, Taris TW, Van Rhenen, W. Work holism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review* 2008; 57(2): 173-203.
9. Schaufeli WB, Bakker AB, Hoogduin K, Schaap C, Kladler A. On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the burnout measure. *Psychology and Health* 2001; 16(5): 565-583.
10. Golparvar M, Javadian R, Hosseinzade KH. Structural model of psychological contract, organizational justice, moral leadership, exchange leadership-members and organizational support (Persian). *Journal of New Psychology of Industrial/Organizational* 2011; 2(7): 21-32.
11. Brown ME, Trevino LK. Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly* 2006; 17(6): 595-616.
12. Siyadat SA, Esfahani AN, Allahyari S. Moral leadership in educational organizations (Persian). *Cultural Engineering* 2010; 5(45-46): 38-46.
13. Yukl G, Mahsud R, Hassan SH, Prussia GE. An Improved Measure of Ethical Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 2013; 20(1): 38-48.
14. Golparvar M, Padash F, Atashpoor H. The reinforcement Model sense of energy and creativity of employees through ethical leadership (Persian). *Iran Occupational Health Journal* 2010; 7(3): 4-11.
15. Zhu W. The effect of ethical leadership on follower moral identity: The mediating role of psychological empowerment. *Kravis Leadership Institute, Leadership Review* 2008; 8: 62-73.
16. Haris A, Spillane J. Distributed leadership through the looking glass. *Management in Education* 2008; 22(1): 31-34.
17. Lane MR. Arts in health care a new paradigm for holistic nursing practice. *Journal of Holistic Nursing* 2006; 24(1): 70-75.
18. Hallberg U, Schaufeli WB. Same same but different: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Journal of Psychology* 2006; 11: 119-127.
19. Naderi E, Saif Naraqi M. Research and evaluation methods in the humanities. Tehran: Arasbaran; 2009.
20. Ghasemzadeh A, Zavar T, Mahdioun R, Rezaee A. The relationship between professional ethics and social responsibility and individual accountability: the mediating role of serving culture. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2014; 9(2): 1-8.
21. Riahi B. Evaluating the performance of the organization based on business excellence model. *Journal of Administrative Change* 2006; 7(47): 7-16.
22. Kabirzadeh K. Explores the relationship passion for working with customer satisfaction bank branches in Ilam. Ilam: Islamic Azad University; 2013.
23. Akharbin P, Zahed Babelan A, Naghizadeh Bagi A. The relationship between servant leadership and organizational learning and job engagement. *Journal of Research Development in Nursing & Midwifery* 2014; 11(1): 98-91.
24. Wan Huggins VN, Riordan CM, Griffith RW. The development and longitudinal test of model of organizational identification. *Journal of Applied Social Psychology* 1998; 28(8): 724-749.
25. Mayers K, Oetzel JG. Exploring the dimension of organization assimilation: Creating and validating a measure communication quarterly. *Communication Quarterly* 2003; 51(4): 438-458.
26. Van Knippenberg D, Van Schie ECM. Foci and Correlates of Organizational identification. *Journal of*

Occupational & Organizational psychology 2000; 73(2): 137-147.

27. De Cremer D. Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. *Journal of Management Psychology* 2005; 20(1): 4-163.

28. Bakker AB, Schaufeli WB, Leiter MP, Taris TW. Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress* 2008; 22(3): 187-200.