

Original Article

The Effect of Organizational Justice and Trust on the Professional Ethics of Primary School Teachers

Meysam Gholampour^{1*}, Hadi Pourshafei², Abbas Ghasemian³

1. PhD Student of Curriculum Planning, University of Birjand, Birjand, Iran. (Corresponding Author)

Email: Meysam.gholampoor@birjand.ac.ir

2. Associate Professor, Department of Education, University of Birjand, Birjand, Iran.

3. PhD Student of Curriculum Planning, University of Birjand, Birjand, Iran.

Received: 22 Jan 2018 Accepted: 18 Apr 2018

Abstract

Background and Aim: Improvement of the professional ethics in teachers has a special importance in educational organizations. Thus, the present study aimed to determine the effect of organizational justice and trust on professional ethics of primary school teachers.

Materials and Methods: This descriptive-correlational study was carried out on 192 primary school teachers of the Qaen city in 2017-18 academic years. Cluster sampling method was used to sampling. Data collection was done using of 3 standard inventories including: organizational justice (Murman & Niehoff); professional ethics (C-Petty, 2000); and organizational Trust (Ellonen et al, 2008). SPSS 18 statistical software was used to data analysis.

Findings: The organizational Trust with mean of 3.86 ± 0.57 and professional ethics with mean of 4.15 ± 0.61 were higher than average rate, and organizational Justice with mean of 2.71 ± 0.44 was lower than average rate. There was a significant relationship between organizational justice and trust with professional ethics in the teachers ($P < 0.01$). Organizational justice was explained 33% of the variance of professional ethics and 11% of the variance of organizational trust in the teachers. 18% of the variances of professional ethics in the teachers were also explained by the organizational trust.

Conclusion: Organizational justice and trust can improve the professional ethics in the teachers. Organizational justice, on the other hand, provides a background for teachers' trust building. Therefore, improving the equity and trust in the educational organizations can improve the professional ethics in the teachers and promote the efficiency of the educational system.

Keywords: Professional Ethics; Organizational Justice; Organizational Trust; Primary School; Teachers

Please cite this article as: Gholampour M, Pourshafei H, Ghasemian A. The Effect of Organizational Justice and Trust on the Professional Ethics of Primary School Teachers. *Bioethics Journal* 2018; 8(27): 73-83.

نقش اعتماد و عدالت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی

میثم غلام‌پور^{۱*}، هادی پورشافعی^۲، عباس قاسمیان^۳

۱. دانشجوی دکترای برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران. (نویسنده مسؤول) Email: Meysam.gholampoor@birjand.ac.ir

۲. دانشیار، مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.

۳. دانشجوی دکترای برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.

دریافت: ۱۳۹۶/۱۱/۲ پذیرش: ۱۳۹۷/۱/۲۹

چکیده

زمینه و هدف: آموزش زیربنای توسعه پایدار انسانی است و ابزار اصلی برای تحقق اهداف توسعه به شمار می‌رود. ارتقای اخلاق حرفه‌ای معلمان از اهمیت ویژه‌ای در سازمان‌های آموزشی برخوردار است. بنابراین پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش عدالت و اعتماد سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی انجام شده است.

مواد و روش‌ها: پژوهش توصیفی - همبستگی حاضر روی ۱۹۲ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شهر قاین در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۹۷ انجام گرفت. نمونه‌ها به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد، عدالت سازمانی Murman و Niehoff، اخلاق حرفه‌ای C-Petty و اعتماد سازمانی Ellonen و همکاران استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS 18 و آزمون‌های آماری ضریب رگرسیون چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: اعتماد سازمانی با میانگین $3/86 \pm 0/57$ ، اخلاق حرفه‌ای با میانگین $4/15 \pm 0/61$ بالاتر از حد متوسط و عدالت سازمانی معلمان با میانگین $2/71 \pm 0/44$ پایین‌تر از حد متوسط قرار داشت. بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با اخلاق حرفه‌ای معلمان ارتباط معنی‌داری مشاهده شد ($P < 0/01$). عدالت سازمانی ۳۳٪ از واریانس اخلاق حرفه‌ای و ۱۱٪ از واریانس اعتماد سازمانی معلمان را تبیین نمود. همچنین اعتماد سازمانی ۱۸٪ از تغییرات واریانس اخلاق حرفه‌ای معلمان را تبیین نمود.

نتیجه‌گیری: عدالت و اعتماد سازمانی سبب بهبود اخلاق حرفه‌ای در معلمان می‌شود. از طرفی عدالت سازمانی زمینه ارتقای اعتماد معلمان را فراهم می‌آورد. بنابراین می‌توان با بهبود عدالت و اعتماد سازمان‌های آموزشی موجبات بهبود اخلاق حرفه‌ای معلمان و در نتیجه بهبود کارایی نظام آموزشی را فراهم آورد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای؛ عدالت سازمانی؛ اعتماد؛ معلمان ابتدایی

مقدمه

آموزش زیربنای توسعه پایدار انسانی است و ابزار اصلی برای تحقق اهداف توسعه به شمار می‌رود. آموزش باید در جهت توسعه کامل شخصیت انسانی باشد و تحقق اهداف آموزشی نمی‌تواند بدون توجه به جنبه‌های اخلاقی صورت پذیرد، زیرا پیوند آموزش و اخلاق، پیوند استوار و ناگسستنی است (۱). ارزش‌های اخلاقی و اخلاقیات، اعمال یا رفتارها را بر اساس اصول عموماً پذیرفته‌شده‌ای هدایت می‌نمایند (۲). اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد (۳). اخلاق حرفه‌ای اصول، قوانین، استانداردها یا قوانین رفتاری تعیین‌شده توسط افراد در یک حرفه خاص می‌باشند (۴). معنی اصول و ارزش‌های اخلاقی، تفکر منطقی در مورد منبع هدف و حیطه اهداف می‌باشد (۵).

رعایت اخلاقیات در سازمان‌های آموزشی یک اصل بدیهی در نظر گرفته می‌شود (۶). تدریس یک حرفه اخلاقی است (۷). اعتقادات ضمنی معلمان و اخلاقیات آن‌ها در آموزش بر دانش آموزان تأثیرگذار است (۵). پابندی معلمان و اساتید به اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای، هم از منظر توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاقیات و هم از منظر انتقال صفات متمیزه و ویژگی‌های برجسته انسانی به فراگیران و در نتیجه اشاعه آن در جامعه بسیار حائز اهمیت است (۸)؛ معلمان در بهتر یا بدتر شدن ساختار اخلاقی جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کنند، نقش مهمی دارند. معلمان باید یک الگو با رفتارشان برای جامعه خاصی که در آن زندگی می‌کنند، باشند (۹). پرداختن به اخلاق حرفه‌ای معلمان در دهه‌های اخیر در اغلب کشورهای جهان مورد توجه قرار گرفته است (۱۰). یکی از عناصر اخلاق در سازمان‌ها رعایت عدالت می‌باشد. مبنا و زیربنای تمامی اصول و اندیشه‌های اسلامی عدالت است (۱۱). عدالت در سازمان به عنوان یکی از عوامل مهم برای کارآمدی و تأثیرگذاربودن شناخته شده است (۱۲) و اولین عامل سلامتی سازمان‌ها و مؤسسات اجتماعی محسوب می‌شود (۱۳). موضوع عدالت سازمانی غالب‌ترین موضوع در روانشناسی صنعتی سازمانی، مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی در

طول دهه‌های اخیر بوده است (۱۴). عدالت سازمانی به ادراک ذهنی افراد از انصاف سازمان در تخصیص منابع، پاداش‌ها و تنبیه‌ها اشاره دارد (۱۵) و پاسخ آن‌ها به چنین ادراکی تعریف شده است (۱۲)، در نتیجه ایجاد و توسعه مفهوم عدالت یک ابزار کلیدی برای مدیران در دستیابی به اهداف سازمان می‌باشد (۱۶). اگر کارمندان یک سازمان یک تصمیم را عادلانه در نظر بگیرند، متعهدتر و رضایتمندتر بوده و در رفتار مربوط به نقششان بیشتر درگیر می‌شوند (۱۷). عدالت سازمانی این باور را در افراد تقویت می‌کند که می‌توانند تغییرات مهمی را در محیط‌شان ایجاد کنند (۱۸). عدالت سازمانی به قوانین و هنجارهای اجتماعی در مدیریت سازمان‌ها اطلاق می‌شود (۱۹) که شامل چگونگی تخصیص ستاده‌ها در سازمان، رویه‌هایی که باید برای تصمیم‌گیری به کار گرفته شوند (۲۰)، انصاف ادراک‌شده از چگونگی رفتارهای بین شخصی سرپرست در سازمان (۲۱) و جنبه‌های ساختاری فرآیند تصمیم‌گیری (۲۲) می‌شوند. این تعریف بر وجود سه بعد برای عدالت شامل: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی دلالت دارد (۱۹). عدالت سازمانی به میزان منصفانه بودن اقدام‌های سازمان در رابطه با کارکنان اشاره دارد (۲۳). عدالت سازمانی مفهومی است که به کیفیت تعاملات اجتماعی درون سازمان و زمینه‌هایی از محیط کار اشاره دارد که در آن کارکنان به صورت منصفانه رفتار می‌کنند و انصاف را در تعاملات بین فردی و سازمانی احساس کنند (۲۴). بی‌عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان روحیه کارکنان را تضعیف می‌کند (۲۵). پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهند که عدالت سازمانی موجب اعتماد سازمانی (۲۶)، تعهد سازمانی (۲۷)، بهره‌وری سازمان‌ها و رضایت شغلی (۲۸)، انگیزش کارکنان (۲۹)، بهبود سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی (۳۰) و سلامت سازمانی (۳۱) می‌شود.

با گسترش پدیده جهانی‌سازی، اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی به طور چشم‌گیری مورد توجه قرار گرفته است (۳۲)، اعتماد اساس موفقیت در زندگی شخصی و روابط کاری است (۳۳). اعتماد سازمانی در بهبود کارآیی و اثربخشی سازمانی در سازمان‌هایی که دارای

شبکه گسترده بروکراسی هستند و در آن ها همکاری بین فردی و بین سازمانی دارای اهمیت است، نقش فزاینده‌ای دارد (۳۴). به مفهوم اعتماد در تحقیقات سازمانی در دو دهه گذشته توجه زیادی شده است (۳۵). مطالعات ادبیات سازمانی نشان می‌دهد که اعتماد یک عامل اساسی و ضروری برای موفقیت فردی و سازمانی است (۳۳). برای تعریف اعتماد، نقطه‌نظرهای مختلفی وجود دارد (۳۶)؛ در فرهنگ لغت آکسفورد معنی اعتماد به اطمینان و اتکا در روابط اشاره دارد. بی‌اعتمادی، احساس آسیب‌پذیری یا خطر که از نبود اطمینان افراد در مورد انگیزه‌ها، نیت و اقدامات آینده کسانی ناشی شده است که به آنان تکیه کرده‌ایم، تعریف می‌شود (۳۷). به عبارت دیگر اعتقاد کارکنان که سازمان از آسیب‌پذیری آنان سوء استفاده نمی‌کند، اجزای اصلی تعریف اعتماد سازمانی را شکل می‌دهد (۲۸). در تعریف اعتماد بیان می‌شود که انتظاراتی مثبتی است که افراد نسبت به صلاحیت، خیرخواهی و اعتبار اعضای سازمان دارند (۳۴). بر اساس تعاریف اعتماد سازمانی این‌گونه تقسیم می‌شود، اعتماد جانبی (افقی)، به اعتماد بین کارکنان در یک سازمان اطلاق می‌شود، اعتماد عمودی، به اعتمادی که بین کارکنان و رهبران وجود دارد و اعتماد نهادی، نوع غیر شخصی اعتماد است و به عنوان اعتماد اعضای سازمان نسبت به استراتژی و چشم‌انداز سازمان، قابلیت آموزشی و تکنولوژیکی، فرآیندها و ساختارهای منصفانه و سیاست‌های منابع انسانی تعریف می‌شود (۳۴). به طور خلاصه، اعتماد به معنی اعتقاداتی است که افراد در مورد رفتار آینده گروه مقابل دارند (۳۸). پژوهش‌های مختلف نشان دهنده اعتماد سازمانی کارکنان موجب، بهبود کارایی سازمان (۳۹)، تعهد سازمانی (۴۰)، رفتار شهروند سازمانی، کاهش تعارض سازمانی و کارایی فردی (۴۱) می‌شود. رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط معلمان تضمین‌کننده سلامت فرآیند یاددهی - یادگیری در سازمان‌های آموزشی است و موجب افزایش تعهد پاسخگویی مدرسان نسبت به نیازهای فراگیران می‌شود (۴۲). حرفه معلمی با نوجوانانی سر و کار دارد که هنوز قادر به حفاظت از خود نیستند. بنابراین رعایت و نظارت بر چنین

اصول اخلاقی و هنجارهایی در کارهای معلم یک تعهد به علت ماهیت این حرفه می‌باشد (۴۳).

جزنی و سلطانی (۱۳۹۵ ش.) در پژوهش خود با عنوان «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی» به این نتیجه رسیدند که عدالت و اعتماد سازمانی از عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارمندان می‌باشند (۴۴).

حدادینیا و همکاران (۱۳۹۲ ش.) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی مدیران گروه‌های آموزشی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی» به این نتیجه رسیدند که عدالت و اعتماد سازمانی بر رفتار مدنی سازمانی تأثیرگذار است (۴۵). طرفی عباسی و خدایاری زرنق (۱۳۹۰ ش.) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر ارزش‌های اخلاقی کارکنان نیز مؤثر است (۱۱). بر اساس نتایج این مطالعات بررسی ارتباط بین متغیرهای عدالت و اعتماد سازمانی کارمندان با اخلاق حرفه‌ای در نظر قرار گرفت. از این رو پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش عدالت و اعتماد سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان انجام گرفته است.

مواد و روش‌ها

روش پژوهش از نوع همبستگی است. این پژوهش از نظر هدف جزء پژوهش‌های کاربردی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل تمامی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان قائنات در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ به تعداد ۳۹۲ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول برآورد نمونه از جامعه گرجسی و مورگان تعداد ۱۹۲ نفر برآورد شد. به منظور صرفه‌جویی در وقت، هزینه، وجود پراکندگی مدارس و از طرفی در نظر گرفتن تمامی معلمان مقطع ابتدایی برای مطالعه، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. به این صورت که ابتدا از بین مناطق شهر، چند منطقه به صورت تصادفی انتخاب و سپس از درون هر منطقه نمونه‌گیری تصادفی مدارس برای انتخاب معلمان انجام شد.

برای انجام این پژوهش، اطلاعات موردنیاز از طریق سه پرسشنامه جمع‌آوری شده است. برای سنجش عدالت سازمانی

توزیع تحصیلات پاسخگویان بیشترین افراد ۸۴/۴ درصد در گروه تحصیلات لیسانس، سپس ۱۲/۵ درصد در گروه تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر و ۳/۱ درصد در گروه تحصیلات فوق دیپلم قرار دارند. توزیع سابقه خدمت پاسخ دهندگان بیشترین افراد ۴۷/۴ درصد در گروه سابقه ۲۰-۱۱ و کمترین افراد ۸/۸ درصد در گروه سابقه ۱-۱۰ قرار دارند.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان

وضعیت	گروه‌بندی	تعداد (درصد)
جنسیت	زن	۱۱۴ (۵۹/۴)
	مرد	۷۸ (۴۰/۶)
تحصیلات	فوق دیپلم	۶ (۳/۱)
	لیسانس	۱۶۲ (۸۴/۴)
	فوق لیسانس و بالاتر	۲۴ (۱۲/۵)
سابقه خدمت	۱ تا ۱۰ سال سابقه	۱۷ (۸/۸)
	۱۱ تا ۲۰ سال	۹۱ (۴۷/۴)
	۲۱ سال و بیشتر	۸۴ (۴۳/۷)

اعتماد سازمانی دارای میانگین $3/86 \pm 0/57$ و اخلاق حرفه‌ای دارای میانگین $4/15 \pm 0/61$ بالاتر از حد متوسط و عدالت سازمانی دارای میانگین $2/71 \pm 0/44$ پایین‌تر از حد متوسط بود. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش رگرسیون چندگانه استفاده شد. ابتدا پیش‌فرض‌های این روش آماری مورد بررسی قرار گرفت. مقدار آماره دوربین واتسون برای تمامی متغیرها در فاصله ۱/۵ و ۲/۵ قرار داشت، لذا فرض استقلال بین خطاها پذیرفته شد و از طرفی مقدار آماره تحمل بین سه متغیر مستقل بیشتر از ۰/۴ بود که نشان داد میزان هم‌خطی بین متغیرهای مستقل نگران‌کننده نیست.

ضریب همبستگی چند متغیره بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای برابر (۰/۵۷) و مجذور ضریب همبستگی چند متغیری ۰/۳۳ می‌باشد. بنابراین عدالت سازمانی ۳۳٪ از اخلاق حرفه‌ای معلمان را تبیین می‌کند. F محاسبه شده برابر است با ۴۹/۵۱ همراه با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد. بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه خطی میان متغیر عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رد می‌گردد.

از پرسشنامه Murman و Niehoff (۱۹۹۳ م.) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه است که ۵ سؤال عدالت توزیعی، ۶ سؤال عدالت رویه‌ای و ۹ سؤال عدالت تعاملی را می‌سنجد. ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ در سه مقیاس بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۶ و برای عدالت سازمانی کلی ۰/۹۲ گزارش شده است (۴۶). در پژوهش حاضر همبستگی درونی سؤالات ۰/۷۶ به دست آمد. برای سنجش اعتماد سازمانی از پرسشنامه Ellonen و همکاران (۲۰۰۸ م.) استفاده شد (۴۷). این پرسشنامه دارای ۴۹ گویه است که هدف آن بررسی اعتماد سازمانی در ۳ بُعد اعتماد جانبی، اعتماد عمودی و اعتماد نهادی می‌باشد و بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت نمره‌دهی شده است. در مطالعه حاضر، همبستگی درونی سؤالات ۰/۸۳ به دست آمد. برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه C-Petty (۲۰۰۰ م.) استفاده شد (۴۸). این پرسشنامه دارای ۲۳ گویه می‌باشد که اخلاق حرفه‌ای را در ۴ بعد علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی و مشارکت در کار، مورد سنجش قرار می‌دهد و بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای نمره‌دهی شده است. ضمن تأیید روایی پرسشنامه توسط اساتید، پایایی ابزار به روش آلفای کرونباخ در مطالعه حاضر ۰/۸۹ به دست آمد. با توجه به نحوه نمره‌دهی پرسشنامه‌ها (طیف ۵ درجه‌ای لیکرت) متوسط نمرات ۳ در نظر گرفته می‌شود. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 18 و آزمون‌های آماری ضریب رگرسیون چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی

پژوهشگر در ابتدای مطالعه هدف مطالعه را برای مشارکت‌کنندگان ذکر نموده و رضایت آگاهانه شفاهی آن‌ها را اخذ نمود. درباره امکان انصراف از تحقیق در هر مرحله و بی‌نامی پرسشنامه‌ها به آنان توضیح داده شد.

یافته‌ها

از مجموع ۱۹۲ پاسخ‌دهنده ۱۱۴ نفر از افراد زن که برابر با ۵۹/۴ درصد و ۷۸ نفر مرد که معادل ۴۰/۶ درصد می‌باشد.

جدول ۲: پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های عدالت

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	ارزش T	سطح معناداری
	B	خطای انحراف معیار	Beta		
مقدار ثابت	۰/۹۳	۰/۲۱		۵/۶۳	۰/۰۰۱
عدالت توزیعی	۰/۱۹	۰/۰۳	۰/۱۷	۱/۹۲	۰/۰۲
عدالت تعاملی	۰/۰۵	۰/۰۹	۰/۰۷	۰/۳۴	۰/۰۸۲
عدالت رویه‌ای	۰/۴۹	۰/۱۱	۰/۲۳	۲/۸۱	۰/۰۱
پیش‌بینی‌کننده‌ها (ثابت): عدالت سازمانی					

سازمانی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	ارزش T	سطح معناداری
	B	خطای انحراف معیار	Beta		
مقدار ثابت	۱/۲۷	۰/۲۴		۶/۸۳	۰/۰۰۱
عدالت توزیعی	۰/۳۲	۰/۱۴	۰/۲۹	۳/۹۲	۰/۰۱
عدالت تعاملی	۰/۲۵	۰/۰۸	۰/۱۸	۲/۳۶	۰/۰۳
عدالت رویه‌ای	۰/۶۹	۰/۱۹	۰/۵۴	۴/۹۳	۰/۰۱
پیش‌بینی‌کننده‌ها (ثابت): عدالت سازمانی					

مطابق با جدول ۲، نتایج تحلیل رگرسیون بیانگر ارتباط معنی‌دار بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای معلمان می‌باشد. ضریب بتا در مؤلفه‌های عدالت توزیعی و رویه‌ای، مثبت و از نظر آماری معنی‌دار است. به عبارتی معلمان با نمره بالاتر در متغیرهای عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای، نمره بالاتری در اخلاق حرفه‌ای کسب می‌کنند؛ در بین مؤلفه‌ها عدالت رویه‌ای بیشترین نقش را در پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای معلمان داشت، اما بین مؤلفه عدالت تعاملی با اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری مشاهده نشد ($T=0/34$ ، $P>0/05$).

بر اساس نتایج عدالت سازمانی ۱۱٪ از اعتماد سازمانی معلمان را تبیین نمود. F محاسبه‌شده برابر است با ۵۶/۷۳ همراه با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد. بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه خطی بین متغیر عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی رد می‌گردد.

جدول ۳: پیش‌بینی اعتماد سازمانی بر اساس مؤلفه‌های عدالت

در جدول ۳، نتایج تحلیل رگرسیون بیانگر وجود ارتباط بین مؤلفه‌های عدالت با اعتماد سازمانی معلمان می‌باشد. ضریب بتا در تمام مؤلفه‌های عدالت سازمانی مثبت و از نظر آماری معنادار می‌باشد. بنابراین معلمان با نمره بالاتر در عدالت سازمانی، نمره بالاتری در اعتماد سازمانی کسب می‌کنند. نتایج نشان داد مؤلفه عدالت رویه‌ای بهترین پیش‌بینی‌کننده در بین سایر مؤلفه‌ها می‌باشد.

ضریب همبستگی چند متغیره ۰/۴۲ و مجذور ضریب همبستگی چند متغیری ۰/۱۸ می‌باشد. بنابراین اعتماد سازمانی ۱۸٪ از اخلاق حرفه‌ای معلمان را تبیین می‌کند. F محاسبه‌شده برابر با ۴۱/۲۵ همراه با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد. بنابراین فرضیه صفر مبنی بر عدم وجود رابطه خطی میان متغیر اعتماد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رد می‌گردد.

جدول ۴: پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های اعتماد سازمانی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	ارزش T	سطح معناداری
	B	خطای انحراف معیار	Beta		
مقدار ثابت	۱/۴۱	۰/۲۶		۷/۳۳	۰/۰۰۱
اعتماد جانی	۰/۵۴	۰/۱۷	۰/۳۲	۳/۷۴	۰/۰۱

اعتماد عمودی	۰/۳۲	۰/۱۱	۰/۱۳	۱/۹۱	۰/۰۳
اعتماد نهادی	۰/۴۶	۰/۱۳	۰/۲۷	۲/۶۳	۰/۰۱
پیش‌بینی‌کننده‌ها (ثابت): اعتماد سازمانی					

تعاملات سازمانی خود را در اخلاق حرفه‌ای خود دخالت می‌دهند. عدالت تعاملی بر جنبه شخصی اعمال سازمانی به ویژه رفتار و ارتباطات بین مدیریت و کارکنان تمرکز می‌یابد و کم‌تر ابعاد رسمی تعاملات را دربر می‌گیرد (۱۱).

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که تمام مؤلفه‌های عدالت سازمانی قادر به پیش‌بینی اعتماد سازمانی معلمان می‌باشند و معلمان با نمره بالاتر در عدالت سازمانی، نمره بیشتری را در اعتماد سازمانی اخذ می‌کنند. به عبارت دیگر کارکنان به سازمان‌های عدالت محور بیشتر اعتماد دارند. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های حدادیان و همکاران (۴۵) و یارمحمدیان و همکاران (۵۳) همسویی دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های اعتماد جانبی با ضریب بتای (۰/۵۴)، اعتماد نهادی با ضریب بتای (۰/۴۶) و اعتماد عمودی با ضریب بتای (۰/۳۲) قادر به پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای معلمان بوده و معلمان با نمره بالاتر در این مؤلفه‌ها بیشتر به اخلاقیات در کار خود توجه دارند، نتایج به دست‌آمده از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های عنایتی و حاجی زینلی (۵۴) و اسدیان و همکاران (۵۵) همخوانی دارد. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر این است که پرسشنامه‌ها تنها ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش بود که جنبه خود گزارشی دارد و امکان سوگیری در پاسخ‌دادن به سؤالات را افزایش می‌دهد. همچنین موقعیت‌های ویژه فردی، مانند خستگی، اضطراب، وضعیت روحی و روانی و شلوغی مدارس در نحوه پاسخگویی افراد تأثیر خواهد داشت. بنابراین پیشنهاد می‌شود تا در مطالعات بعدی از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته در کنار پرسشنامه‌های کمی استفاده شود.

نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر، همبستگی معناداری بین عدالت و اعتماد سازمانی با اخلاق حرفه‌ای معلمان را نشان داد. بنابراین توصیه می‌گردد با بهبود عدالت سازمانی و افزایش اعتماد سازمانی در مراکز آموزشی، زمینه‌های بهبود اخلاق حرفه‌ای در معلمان و افزایش کارایی آنان را فراهم آوریم. از طرفی با توجه به رابطه بین عدالت و اعتماد سازمانی می‌توان

در جدول ۴، نتایج تحلیل رگرسیون بیانگر وجود ارتباط بین مؤلفه‌های اعتماد سازمانی با اخلاق حرفه‌ای معلمان می‌باشد. ضریب بتا در تمام مؤلفه‌های اعتماد جانبی، نهادی و عمودی مثبت و از نظر آماری معنادار می‌باشد. بنابراین معلمان با نمره بالاتر در اعتماد جانبی، نهادی و عمودی نمره بالاتری در اخلاق حرفه‌ای کسب می‌کنند. نتایج نشان داد مؤلفه عدالت رویه‌ای بهترین پیش‌بینی‌کننده در بین سایر مؤلفه‌ها می‌باشد.

بحث

این پژوهش باهدف بررسی نقش عدالت و اعتماد سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی انجام گرفت. نتایج نشان داد که نمره اعتماد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای معلمان بالاتر از حد متوسط قرار دارد؛ این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های پرناک (۴۹)، سلطانی (۵۰) و رمضانزاده و همکاران (۵۱) مطابقت دارد. همچنین نتایج نشان داد که نمره عدالت سازمانی معلمان پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های عدالت توزیعی با ضریب بتای (۰/۱۹)، عدالت رویه‌ای با ضریب بتای (۰/۴۹) قادر به پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای معلمان بودند. به عبارت دیگر معلمانی که توزیع ستاده‌ها، منافع و رویه‌های تصمیم‌گیری و عمل در سازمان خود را عادلانه تصور می‌کنند، بیشتر اخلاق حرفه‌ای را رعایت می‌کنند. نتایج این بخش از یافته‌ها فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های، قنبری و محمدی (۵۲) و عباسی و خدایاری زرنق (۱۱) همخوانی دارد. اخلاقیات در مفهوم عدالت ریشه دارد و عبارت است از قضاوت در مورد آنچه درست یا نادرست است (۱۱). همچنین نتایج نشان داد که مؤلفه عدالت تعاملی قادر به پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای معلمان نمی‌باشد. به عبارت دیگر معلمان کم‌تر کیفیت

با فراهم آوردن زمینه‌های بهبود عدالت در مراکز آموزشی، زمینه بهبود اعتماد معلمان را به سازمان آموزشی خود فراهم آورد.

تشکر و قدردانی

این مطالعه مصوب گروه علوم تربیتی، دانشکده بیرجند می‌باشد. بدین وسیله از تمامی معلمان مقطع ابتدایی شهر قاین که در این پژوهش همکاری نمودند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.

References

1. Salajegh A, Safari S. The relationship of professional ethics with the performance of university professors. *Ethics and Society Journal* 2015; 10(3): 103-110. [Persian]
2. Brown ME, Trevino LK, Harrison DA. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Making Processes* 2005; 97(2): 117-134.
3. Hartog M. Ethics and human resource management: Professional. *Journal Business Professional Ethics* 2007; 21(2): 14-25.
4. Yıldız M L, Eti I, Ercan Gegez A. Perceived Academic Code of Ethics: A Research on Turkish Academics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2013; 99: 282-293.
5. Rissanen I, Kuusisto E, Hanhimäki E, Tirri K. The implications of teachers' implicit theories for moral education: A case study from Finland. *Journal of Moral Education* 2018; 47(1): 63-77.
6. Davenport M, Thompson JR, Templeton NR. The Teaching of the Code of Ethics and Standard Practices for Texas Educator Preparation Programs. *NCPEA International Journal of Educational Leadership Preparation* 2015; 10(2): 82-95.
7. Sanger MN. What we need to prepare teachers for the moral nature of their work. *Curriculum Studies Journal* 2008; 40: 169-185.
8. Ardalan M, Beheshti-rad R The relationship between the organization's ethical environment and ethics; the role of mediating professional development. *International Journal of Ethics and Society* 2016; 11(4): 1-12. [Persian]
9. Ünlü M. An evaluation of occupational ethical values of geography teacher candidates in Turkey. *Educational Research and Reviews* 2018; 13(2): 68-73.
10. Gottfried KM, Aprix AD. Ethics for Academics. *The International Journal Social Work Education* 2006; 25(3): 225-244.
11. Abbasi M, khodayarizarnagh R. Ethical values in the light of organizational justice. *Biological Ethics Quarterly* 2011; 1(2): 83-98. [Persian]
12. Samad S. Procedural and Distributive Justice, Differential Effects on Employees Work Outcomes. *The Business Review Cambridge* 2006; 5: 212-228.
13. Nazari Z. Relationship between Perfectionism and Organizational Justice and Burnout in Male Managers in Andimeshk and Dezfool [Master Thesis]. Marvdasht: Islamic Azad University, Marvdasht Branch, Faculty of Education and Psychology; 2013. [Persian]
14. Dehghan N, Amranifar A, Hosseini MR, Fathi S. Investigating the Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among Employees (Case Study of a Military Organization). *Military Management Quarterly* 2012; 46(12): 65-102. [Persian]
15. Chen YJ, Lin CH-CH, Tung Y-CH, Ko YT. Associations of organizational Justice and ingratiation with organizational citizenship Behavior: the Beneficiary perspective. *Social Behavior Personality* 2008; 36(3): 289-302.
16. Zare SH. Investigating the relationship between organizational justice and organizational health and burnout among staff members in Zahedan [master Thesis]. Zahedan: University of Sistan and Baluchestan; 2013. [Persian]
17. Fischer R. Rewarding Employee Loyalty: An Organizational Justice Approach International. *Journal of Organizational Behavior* 2006; 8: 486-503.
18. Whiteside DB, Barclay LJ. Echoes of Silence: Employee Silence as a Mediator between Overall Justice and Employee Outcomes. *Journal of Business Ethics* 2012; 108: 1-16.
19. Rahman Seresht H, Joneidi Jafari M. The Effect of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior by Mediating an Occupational Engagement on Project Management. *Management Studies in Development and Evolution* 2018; 27(87): 127-146. [Persian]
20. Seyyed Javadin R, Abedi A, Yazdani HR, Valipour B. Investigating the role of mediator of trust and organizational commitment in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors in hospitals. *Business Management Journal* 2013, 5(1): 105-118. [Persian]
21. Cheng SY. The mediating role of organizational justice on the relationship between administrative performance appraisal practices and organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management* 2014; 25(8): 1131-1148.
22. Strom DL, Sears KL, Kelly KM. Work engagement: The roles of organizational justice and leadership style in predicting engagement among employees. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 2014; 21(1): 71-82.
23. Durkhanai M, Ul Amin S, Khan S. Organizational Justice Effect on Job Outcomes: Moderating Effect of

- Islamic Work Ethics. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal* 2016; 4(2): 48-62.
24. Sert A, Elci M, Uslu T, Shener İ. The effects of organizational justice and ethical climate on perceived work related stress. *Procedia, Social & Behavioral Sciences* 2014; 150: 1187-1198.
25. Seyyed Javadin R, Farahi M, Taheri Attar GH. Investigating the role of mediator of trust and organizational commitment in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors in hospitals. *Business Management* 2008; 1(1): 55-70. [Persian]
26. Tlaiss H, Elamin A. Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational justice in the Islamic Saudi Arabian context. *Management Development Journal* 2015; 34(9): 1042-1060.
27. Mukherjee K, Bhattacharya R. Exploring the Mediating Effect of Organizational Trust between Organizational Justice Dimensions and Affective Commitment. *Management and Labor Studies* 2013; 38(1-2): 63-79.
28. Kwai Fatt CH. The Impact of Organizational Justice on Employee's Job Satisfaction: The Malaysian Companies Perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration* 2010; 2(1): 56-63.
29. Elamin AM. Perceived organizational justice and work-related attitudes: A study of Saudi employees. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development* 2012; 8(1): 71-88.
30. Mahajan A, Benson P. Organizational justice climate, social capital and firm performance. *Journal of Management Development* 2013; 32(7): 721-736.
31. Soufi M. An investigation of the relationship between organizational Justice and employees' organizational health and positive working attitudes. *Indian Journal Sciences Reserch* 2014; 6(1): 113-124.
32. Faal A, Alidoust Ghahfarokhi A, Jalali Farahani M. The Relationship between Organizational Trust and its components with Human Resource Productivity in the Departments of Youth and Sports of Ardebil Province. *Applied Research of Sport Management* 2017; 5(3): 35-43. [Persian]
33. Nassiri Valiknabi F, Soltanabadi P, Khodaiari A. The Relationship between Organizational Trust and Organizational Creativity in Bu-Ali Sina University, Hamedan. *Educational Management Innovations* 2014; 9(4): 86-95. [Persian]
34. Ellonen R, Blomqvist K, puumalainen K. The role of Trust in organizational innovativeness. *European Journal of Innovation Management* 2008; 11(2):160-181.
35. Kim T, Wang J, Chen J. Mutual Trust between Leader and Subordinate and Employee Outcomes. *Journal of Business Ethics* 2016; 5: 1-14.
36. Ranca C, Iordanescu A. Assessment of Organizational Trust: Preliminary Data for Romanian Adaptation of the Organizational Trust Inventory Short Form. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2013; 78: 436-440.
37. Chathoth P, Mak B, Sim J, Jauhari V, Manaktola K. Assessing dimensions of organizational trust across cultures: A comparative analysis of U.S. and Indian full service hotels. *International Journal of Hospitality Management* 2011; 30: 233-242.
38. Lee HJ. The role of competence-based trust and organizational identification in continuous improvement. *Journal of Management Psychology* 2004; 19(6): 623-639.
39. Callaway PL. The relationship Between Organizational Trust and Job Satisfaction: An Analysis in the U.S. Federal Work force. Boca Raton, Florida, USA. ISBN: 1-58112-352-3, 23-37.
40. Yilmaz K. The Relationship between Organizational Trust and Organizational Commitment in Turkish Primary Schools. *Journal of Applied Sciences* 2008; 8(12): 2293-2299.
41. Adams SH, Wiswell AK. Further Exploration of Organizational Trust Factors. Virginia Polytechnic Institute and State University. Online Submission 2008. p.3-12. Available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED504674.pdf>.
42. Imanipour M. Principles of Professional Ethics in Education. *Ethics and Medical History* 2012; 5(6): 27-41. [Persian]
43. Dağ N, Arslantaş HA. Reasons Preventing Teachers from Acting within the Framework of Ethical Principles. *International Journal of Instruction* 2015; 8(2): 33-44.
44. Jazani N, Soltany SH. The Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment in the Light of Organizational Trust. *Development Journal* 2016, 25: 27-36. [Persian]
45. Hadadnia S, Fani HA, Hashemi A. Investigating the Relationship between Organizational Justice with Organizational Trust and Organizational Civic

- Behavior in Managers of Educational Groups of Units of Islamic Azad University. *Educational Management Innovations Journal* 2013; 8(2): 53-70. [Persian]
46. Ghafouri Varnosfaderani MR, Golparvar M. Investigating the Relationship between Organizational Justice Structure and Organizational Commitment in Employees of the City of Isfahan. *Psychological studies Journal* 2010; 5(4): 139-148. [Persian]
47. Ellonen R, Blomqvist K, Puumalainen K. The role of trust in organizational innovativeness. *European Journal of Innovation Management* 2008; 11(2): 160-181.
48. C-Petty G. Industrialization: the new economy and the occupational work ethic. Hong Kong: International Vocational Education and Training Association (IVETA) Conference; 2000.
49. Parnak J. The Relationship between Organizational Trust and Organizational Innovation in Schools among Teachers. *Quarterly Journal of Advanced Psychological Research* 2015; 10(38): 75-97. [Persian]
50. Soltani SH. Investigating the Relationship between Different Dimensions of Organizational Trust and Organizational Commitment of Employees (Case Study of Mahabad Education Staff). *Innovations in Educational Management* 2016; 12(1): 93-107. [Persian]
51. Rahmanizadeh D, Jafari Sani H, Davoodnia S. The Role of the Organizational Ethics Space in Assessing Job Satisfaction of Teachers. *Journal of Ethics and Society* 2015; 10(3): 57-66. [Persian]
52. Ghanbari S, Mohammadi MF. Evaluation of the role of professional ethics and psychological security on the relationship between justice and organizational performance. *Journal of Ethics and Society* 2017; 12(2): 47-57. [Persian]
53. Yarmohammadian MH, Shafie Pourmotkhal F, Fooladvand M. The Relationship between Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Trust and Organizational Commitment with Self-Assessment of Organizational Excellence in order to provide a predictive model (case study of Islamic Azad universities in the four countries). *Quarterly Journal of Educational Management* 2013; 4(1): 1-17. [Persian]
54. Enayati T, Haji Zeinali I. The relationship between constructive trust and work ethics in higher education institutions of Semnan City. *Biological Ethics Quarterly* 2015; 5(18): 175-199. [Persian]
55. Asadian S, Rabiei M, Ghasemzadeh A. The relationship between professional ethics and organizational trust with psychological empowerment of teachers. *Faslnameh Akhlagh* 2016; 6(22): 165-190. [Persian]