



# BEJ

## مجله اخلاق زیستی

دوره دهم، شماره سی و پنجم، ۱۳۹۹

Journal Homepage: <http://journals.sbmu.ac.ir/be>



مقاله پژوهشی

## بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای بر آوای سازمانی معلمان با میانجی‌گری فضیلت سازمانی و کار تیمی

سلیم کاظمی<sup>۱</sup>، عادل زاهد بابلان<sup>۲\*</sup>، مهدی معینی کیا<sup>۳</sup>، علی خالق خواه<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۲. استاد تمام گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۳. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

۴. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

### چکیده

**زمینه و هدف:** با توجه به اهمیت ارائه دیدگاه‌ها، پیشنهادات سازنده و نگرش‌های مثبت در سازمان‌های اخلاق‌مدار و نقشی که کار تیمی و فضیلت سازمانی در حس مسؤلیت‌پذیری و اعتماد در بین معلمان دارد، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای بر آوای سازمانی معلمان با میانجی‌گری فضیلت سازمانی و کار تیمی در بین معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل انجام شد. **مواد و روش‌ها:** روش پژوهش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل به تعداد ۳۸۵۰ نفر بود که از این تعداد ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای برای جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد اخلاق حرفه‌ای، فضیلت سازمانی، کار تیمی و آوای سازمانی استفاده شد. روش آماری مورد استفاده نیز معادلات ساختاری می‌باشد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که فضیلت سازمانی بر آوای سازمانی (۰/۴۹) اثر مستقیم مثبت و معناداری دارد. فضیلت سازمانی بر کار تیمی (۰/۶۱) اثر مستقیم مثبت و معناداری دارد. کار تیمی بر اخلاق حرفه‌ای (۰/۵۷) اثر مستقیم مثبت و معناداری دارد. آوای سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای (۰/۴۳) اثر مستقیم مثبت و معناداری دارد. فضیلت سازمانی از طریق آوای سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای (۰/۲۱) اثر غیر مستقیم مثبت و معناداری دارد. همچنین فضیلت سازمانی از طریق کار تیمی بر اخلاق حرفه‌ای (۰/۳۴) اثر غیر مستقیم و معناداری دارد.

**ملاحظات اخلاقی:** پس از توضیح درباره اهداف مطالعه و اطمینان‌بخشی به شرکت‌کنندگان درباره محرمانگی اطلاعات و رضایت شفاهی آنان، پرسشنامه‌ها بین شرکت‌کنندگان توزیع گردید. **نتیجه‌گیری:** بنا به یافته‌های پژوهش، مدیران سازمان‌های آموزشی می‌توانند به ارتقای اخلاقیات و حمایت از پیشنهادات سازنده در مدارس اقدام کنند و از این طریق به پرورش فضائل سازمانی و کار تیمی در بین معلمان کمک کنند.

### اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۵/۰۴

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۹/۲۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۰۲/۱۷

### واژگان کلیدی:

فضیلت سازمانی

اخلاق حرفه‌ای

کار تیمی

آوای سازمانی

معلمان ابتدایی اردبیل

\* نویسنده مسؤول: عادل زاهد بابلان

آدرس پستی: ایران، اردبیل، دانشگاه محقق

اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

تلفن: ۰۴۵ ۳۱۵۰ ۵۰۰۰

نمبر: ۰۴۵ ۳۳۵۱ ۳۹۲۰

پست الکترونیک:

[zahed@uma.ac.ir](mailto:zahed@uma.ac.ir)

## ۱. مقدمه

در سازمان‌های امروزی وجود آوای سازمانی یک امر ضروری و حیاتی می‌باشد و برای موفقیت در دنیای امروزی لازم است که آوای سازمانی وجود داشته باشد (۱). در واقع نقش آوای سازمانی به عنوان عامل کلیدی در ارتباطات داخل سازمان غیر قابل انکار است (۲). همچنین در عصر حاضر گوش‌سپردن به آوای معلمان و کارکنان برای سازمان اهمیت ویژه‌ای یافته است، چراکه از یک طرف ایده‌ها و نظرات معلمان می‌تواند راه‌گشای بسیاری از مشکلات سازمانی و از طرف دیگر منعکس کننده علایق و خواسته‌های آن‌ها از مدیریت سازمانی باشد (۳). در صورتی که معلمان احساس کنند مدیران سازمان از شنیدن پیشنهادات مفید آنان خوشحال خواهند شد، نسبت به سازمان تعهد و مسؤلیت‌پذیری بیشتری نشان خواهند داد. اصطلاح آوا برای اولین بار توسط هیرچمان ۱۹۷۰ ابداع شد (۴). آوای سازمانی یا صحبت کردن یک عمل ارتباطی است که در آن نیروی انسانی به مشکلات خود اشاره می‌کنند و پیشنهادات خود را برای بهبود دیگر اعضای سازمان خود مانند همکاران، سرپرستان و یا زبردستان خود ارائه می‌دهند (۵). از این رو آوای سازمانی به عنوان تبادل اختیاری دیدگاه‌ها، پیشنهادهای و نظرات در مورد مسائل کاری در نظر گرفته می‌شود که هدف آن بهبود عملکرد سازمانی است (۶). بر اساس معلمانی که عملکرد مطلوبی دارند یکی از مسؤلیت‌های شغلی خود را بیان آزادانه ایده‌ها و پیشنهادات می‌دانند. در واقع یکی از عوامل اثرگذار بر آوای سازمانی، اخلاق حرفه‌ای می‌باشد (۷). وجود اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌تواند تا حدود چشم‌گیری ناسازگاری‌های سازمان را کاهش و سازمان را متعهد و در راه رسیدن به اهداف راهنمایی کند (۸). تا جایی که امروزه متولیان نظام‌های تربیتی در کشورهای دنیا اعم از پیشرفته و یا در حال توسعه به اهمیت آموزش اخلاق حرفه‌ای به معلمان و مدیران مدارس و صدور گواهی‌نامه اذعان دارند و خواستار اضافه‌شدن واحدهای درسی اخلاق حرفه‌ای

به دوره‌های تربیت معلم و ادغام اخلاق به برنامه‌های درسی آموزش و پرورش هستند (۹). مقصود از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند، بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات‌های قانونی دچار شوند (۱۰). به بیانی دیگر، اخلاق حرفه‌ای ناشی از تأمل اخلاقی در کار است (۱۱). اخلاق حرفه‌ای شامل استانداردهای رفتار شخصی، سازمانی و گروهی است که انتظار می‌رود حرفه‌ای‌ها در نظر بگیرند (۱۲). حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقای جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسؤلیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسؤلیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و... توفیق سازمان را باعث می‌شود (۱۳). طبق مطالعات پیشین یکی از پیامدهای اخلاق حرفه‌ای در سازمان، فضیلت سازمانی است (۱۴). فضیلت سازمانی از جمله مفاهیم مهم و جدید سازمانی است که از روان‌شناسی مثبت‌نگر گرفته شده است (۱۵). واژه لاتین «Virtues» به معنی نقطه قوت یا برتری است. در واقع اقداماتی هستند که منجر به سود فردی و اجتماعی می‌شوند (۱۶). مفهوم فضیلت اشاره به شایستگی‌های اخلاقی فطری دارد که از طریق فعالیت‌های انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود (۱۷). فضیلت به ویژگی‌های بی‌نظیر انسانی برمی‌گردد (۱۸). بنا به آنچه گفته شد، فروپاشی‌های مالی و اخلاقی سال‌های اخیر برخی سازمان‌های معروف در سراسر دنیا، توجه محققان را به سمت مطالعه در زمینه فضایل و ارزش‌های اخلاقی سوق داده است. سازمان‌ها در این میان در شرایطی قرار گرفته‌اند که برای حفظ وجهه خود باید بار دیگر کارهای درست و نادرست را تعریف کنند (۱۹).

مطابق با شواهد پژوهشی یکی از آثار و پیامدهای مهم اخلاق حرفه‌ای تأثیر آن بر کار تیمی است (۲۰). هر چقدر اخلاق حرفه‌ای معلمان بالا باشد، به همان میزان گرایش آن‌ها به کار تیمی و تشریک مساعی بیشتر می‌شود. اصطلاح تیم به تعدادی از افراد با مهارت‌های مکمل اطلاق می‌شود که به هدف مشترک، اهداف عملکردی و مسؤولیت‌پذیری متقابل متعهدند (۲۱). در واقع تیم، مجموعه‌ای بیش از افراد بوده و کار تیمی نیز چیزی بیش از مجموعه‌ای از رفتارهای افراد می‌باشد و به راحتی نمی‌توان عنوان تیم را به هر گروهی از افراد اطلاق نمود و از آن‌ها انتظار داشت تا به عنوان یک تیم عمل نمایند (۲۲). کار تیمی به دلیل پیامدهای نظری و عملی آن، یک موضوع محبوب بوده است (۲۳). با افزایش مهارت کار تیمی می‌توان تعداد کمتری نیروی انسانی را به کار گرفته و نتایجی را عاید سازمان کرد که در صورت عدم استفاده از کار تیمی دستیابی به همان میزان بازدهی نیازمند تعداد بیشتر نیروی انسانی است (۲۰). کوزلوفسکی و لگن (۲۰۰۶ م.) بر این باورند که واقعیت این است کاری که یک تیم می‌تواند انجام دهد، از عهده یک شخص به تنهایی بر نمی‌آید، چراکه در همکاری افراد، نیروهای آن‌ها در هم ضرب می‌شود و حاصل کار از برآیند توان افراد به صورت تک به تک بیشتر است (۲۴). این باور و نگرش ضرورت و اهمیت روی آوردن به کار تیمی را برای سازمان محرز می‌نماید. تیم سازی و کار تیمی به ترسیم شفاف چشم‌انداز و اهداف مشترک کمک می‌کند و با ایجاد روحیه اعتماد میان منابع انسانی، حس تعهد و مسؤولیت‌پذیری‌شان را برمی‌انگیزد. به عبارت دیگر هرچه همکاری بیشتری میان کارکنان باشد، رسیدن به اهداف، توسعه سازمانی و مزایای رقابتی زودتر اتفاق خواهد افتاد، به همین دلیل مدیران تیم سازی و کار تیمی را به عنوان ارزش مرکزی سازمان‌های‌شان در نظر می‌گیرند (۲۴). بنابراین با توجه به مبانی نظری موجود و ارتباطی که بین اخلاق حرفه‌ای و آوای سازمانی می‌توان متصور بود و از طرفی وجود پژوهش‌هایی

چند که ارتباط دو به دو بین چهار متغیر را تأیید نموده‌اند. از جمله در پژوهشی اثرات اخلاق حرفه‌ای و آوای سازمانی تأیید شد (۷). در پژوهشی دیگر هم رابطه اخلاق حرفه‌ای بر کار تیمی تیمی در بین کارکنان مفید ارزیابی شد (۲۰). همچنین در پژوهش دیگری هم رابطه اخلاق حرفه‌ای و فضیلت سازمانی تأیید شد (۱۴)، در نتیجه می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای بالا می‌تواند تشویقگر آوای معلمان در مدارس باشد. با این وجود آوای سازمانی و تشویق و کاربست ایده‌ها و نظرات معلمان در عمل ممکن است نیازمند متغیرهایی دیگری باشند که اخلاق حرفه‌ای به تنهایی نمی‌تواند آن را توجیه کند. به عبارتی دیگر بروز آوا و عقاید فردی در معلمان نیازمند وجود برخی فضائل شخصی از جمله اعتماد، دلسوزی، خوش‌بینی و صداقت می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای با توجه به ماهیت فردی آن در نظر می‌تواند عاملی در جهت ابراز عقاید و دیدگاه‌های آزادانه و مهم‌بودن امور سازمانی برای معلمان باشد، چراکه شخصی که اخلاق و وجدان حرفه‌ای داشته باشد، نمی‌تواند به آسانی امور و تعاملات درون سازمانی همچون کار تیمی و فضائل سازمانی را نادیده گرفته و یا اتفاقات درون سازمان برای او مهم نباشد. در واقع هرچه قدر حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان زیاد باشد، به همان اندازه اعتماد، خوش‌بینی، کار تیمی و آوای معلمان افزایش می‌یابد. بنابراین با توجه به آنچه گفته شد، تاکنون در خصوص اخلاق حرفه‌ای، فضیلت سازمانی، کار تیمی و آوای سازمانی تحقیقات متعددی به صورت پراکنده روابط دو به دو آن‌ها را به صورت مجزا مورد بررسی قرار داده‌اند، اما سؤال اساسی پژوهش حاضر این است که آیا کار تیمی و فضیلت سازمانی می‌تواند به عنوان متغیرهای میانجی، ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و آوای معلمان را تبیین نماید؟ به منظور نیل به هدف پژوهش، چارچوب مفهومی پژوهش ترسیم و در شکل ۱ آورده شده است.

اجتماعی (۱۶-۱۵) می‌باشد، مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است (۲۵). پایایی آن توسط علیزاده (۱۳۹۶ ش.)  $\alpha = 0.84$  گزارش شده است (۲۶). پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ  $\alpha = 0.78$  به دست آمده است.

برای سنجش فضیلت سازمانی از پرسشنامه استاندارد فضیلت سازمانی کامرون (۲۰۰۴ م.) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۵ سؤال و در پنج بعد خوش‌بینی (۳-۱)، اعتماد (۶-۴)، شفقت (۹-۷)، صداقت (۱۲-۱۰) و بخشش (۱۵-۱۳) می‌باشد، مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است (۲۷). پایایی آن توسط مزروقوی، سلیمی و همراهی‌زاده (۱۳۹۷ ش.)  $\alpha = 0.81$  گزارش شده است (۲۸). پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ  $\alpha = 0.79$  به دست آمده است.

پرسشنامه استاندارد کار تیمی لنچینی (۲۰۰۰ م.) این پرسشنامه شامل ۱۹ گویه و دارای پنج بعد تعهد (۴-۱)، اعتماد (۸-۵) مسؤولیت‌پذیری (۱۲-۹)، برخورد سازنده (۱۶-۱۳) و هدفمندی (۱۹-۱۷) بود. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در یک طیف پنج درجه لیکرتی از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) درجه‌بندی شده است (۲۹). روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه در پژوهش الماسی، فاطمی‌فر و نعمتی (۱۳۹۶ ش.)  $\alpha = 0.90$  گزارش شده است (۳۰). همچنین پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ  $\alpha = 0.83$  به دست آمده است.

برای سنجش متغیر آوای سازمانی از پرسشنامه آوای سازمانی هامس (۲۰۱۲ م.) استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۱۸ گویه و مشتمل بر سه مؤلفه تشویق (۶-۱)، امنیت (۱۲-۷) و کارآمدی (۱۸-۱۳) بود. مقیاس نمره‌گذاری این پرسشنامه در

۱-۱. **فرضیات پژوهش:** ۱- بین اخلاق حرفه‌ای با فضیلت سازمانی رابطه وجود دارد؛ ۲- بین اخلاق حرفه‌ای با کار تیمی رابطه وجود دارد؛ ۳- بین فضیلت سازمانی با آوای سازمانی رابطه وجود دارد؛ ۴- بین کار تیمی با آوای سازمانی رابطه وجود دارد؛ ۵- بین اخلاق حرفه‌ای با آوای سازمانی با میانجی‌گری کار تیمی رابطه وجود دارد؛ ۶- بین اخلاق حرفه‌ای با آوای سازمانی با میانجی‌گری فضیلت سازمانی رابطه وجود دارد.

## ۲. ملاحظات اخلاقی

علاوه بر رعایت اصل اخلاق امانداری در نگارش مقاله، در هنگام توزیع پرسشنامه‌ها به پاسخگویان اطمینان داده شد که نظرات آن‌ها محرمانه خواهد ماند و فقط در تحلیل‌ها استفاده خواهد شد (کد اخلاق: IR.ARUMS.REC.1399.209).

## ۳. مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر بر اساس هدف، کاربردی است و بر اساس نوع روش، توصیفی - همبستگی و از لحاظ گردآوری اطلاعات نیز پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل به تعداد ۳۸۵۰ نفر بود. تعداد ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای برای جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از چهار پرسشنامه بسته پاسخ استفاده گردید که در ادامه شرح هر یک از پرسشنامه‌ها آورده شده است:

برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد قاسم‌زاده (۱۳۹۳ ش.) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۶ سؤال و در ۸ بعد مسؤولیت‌پذیری (۲-۱)، صادق بودن (۴-۳)، عدالت و انصاف (۶-۵)، وفاداری (۸-۷)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (۱۰-۹)، احترام به دیگران (۱۲-۱۱)، همدردی با دیگران (۱۴-۱۳) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای

انحراف استاندارد کار تیمی به ترتیب برابر با  $۵۷/۴۳$  و  $۹/۵۴$  و میانگین و انحراف استاندارد اخلاق حرفه‌ای به ترتیب برابر  $۶۴/۳۲$  و  $۱۳/۲۱$  بود.

جهت پاسخ به فرضیات پژوهش ابتدا از ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش استفاده شد. نتایج نشان‌دهنده این بود که بین فضیلت سازمانی با آوای سازمانی ( $r=۰/۵۹$ ،  $p \leq ۰/۰۱$ )، بین فضیلت سازمانی با کار تیمی ( $r=۰/۴۵$ ،  $p \leq ۰/۰۱$ )، بین کار تیمی با آوای سازمانی ( $r=۰/۵۱$ ،  $p \leq ۰/۰۱$ )، بین سازمانی با اخلاق حرفه‌ای ( $r=۰/۴۵$ ،  $p \leq ۰/۰۱$ )، بین سازمانی با اخلاق حرفه‌ای ( $r=۰/۳۹$ ،  $p \leq ۰/۰۱$ ) و بین کار تیمی با اخلاق حرفه‌ای ( $r=۰/۴۸$ ،  $p \leq ۰/۰۱$ ) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

**۴-۲. بررسی مدل اندازه‌گیری:** قبل از ارزیابی الگوی ساختاری، شاخص‌های برازش برای الگوی اندازه‌گیری محاسبه شد. الگوی اندازه‌گیری، ارتباط بین متغیرهای آشکار ساز با متغیرهای مکنون را آشکار می‌کند. شاخص‌های برازش الگوی اندازه‌گیری در جدول ۳، برازش بسیار مناسب این الگو را نشان می‌دهد. بنابراین متغیرهای آشکار ساز توانایی لازم برای عملیاتی کردن متغیرهای مکنون را دارند.

بررسی برازش الگوی ساختاری پژوهش نشان داد شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) برابر با  $۰/۰۸$ ، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با  $۰/۹۵$ ، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با  $۰/۹۴$ ، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) برابر با  $۰/۹۰$ ، شاخص شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با  $۰/۹۴$  و شاخص  $\chi^2/df$  برابر با  $۱/۹۳$  بر برازش مناسب و مطلوب الگو دلالت دارد. خروجی نرم‌افزار لیزرل برای بررسی روابط بین متغیرها در شکل‌های ۱ و ۲ ارائه شده است.

بر اساس جدول ۴ و شکل‌های ۲ و ۳، اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر فضیلت سازمانی با بتای  $۰/۵۷$  و  $t=۴/۴۸$ ، اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر کار تیمی با بتای  $۰/۳۵$  و  $t=۳/۰۷$

یک طیف پنج درجه لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه‌بندی شده است (۳۱). روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه در پژوهش قنبری و محمدی (۱۳۹۵ ش.)  $\alpha=۰/۹۴$  گزارش شده است (۷). پایایی این پرسشنامه در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ  $۰/۸۹$  به دست آمده است. پرسشنامه‌ها به روش خوداظهاری تکمیل گردید و در پایان داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS 24 و lisrel و با روش همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری تحلیل گردید.

#### ۴. یافته‌ها

**۴-۱. یافته‌های توصیفی:** نمونه این پژوهش شامل ۳۵۰ نفر از معلمان ابتدایی شهر اردبیل بود. از میان پاسخ‌دهندگان  $۶۶/۸$  درصد زن و  $۳۳/۲$  مرد بودند. بیشترین فراوانی تحصیلی مربوط به مقطع کارشناسی و بیشترین فراوانی سنی مربوط به معلمان با سن ۲۵-۳۵ و کم‌ترین فراوانی مربوط به معلمان با سن ۴۵-۵۰ سال بود. همچنین اکثریت معلمان این نمونه دارای سابقه کاری ۱۰ تا ۱۵ سال و کم‌ترین فراوانی مربوط به سابقه کاری ۱۶ تا ۲۰ سال بودند.

با توجه به این‌که نرمال بودن متغیرهای پژوهش از پیش فرض‌های اساسی استفاده از آزمون‌های پارامتریک و به کارگیری مدلیابی معادلات ساختاری است. از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده گردید. نتایج آزمون بیانگر این بود که مقدار  $Z$  برای تمام متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از  $۰/۰۵$  می‌باشد، لذا مقدار  $Z$  در سطح  $۰/۰۵$  معنادار نیست و این نشان‌دهنده توزیع نرمال متغیرها است.

همچنین میانگین و انحراف استاندارد فضیلت سازمانی به ترتیب برابر  $۶۲/۵۴$  و  $۱۲/۳۱$ ، میانگین و انحراف استاندارد آوای سازمانی به ترتیب برابر  $۶۵/۵۶$  و  $۱۳/۶۷$ ، میانگین و

جستجوی ادبیات پژوهش، این نتیجه با یافته‌های غلامپور و همکاران (۲۰۱۹ م.) (۳۲)، نجف‌بیگی و همکاران (۱۳۹۳ ش.) (۳۳)، شیروانی و اسمعیلی (۱۳۹۸ ش.) (۱۴)، کشمیری و همکاران (۱۳۹۲ ش.) (۳۴)، گنجی و همکاران (۱۳۹۶ ش.) (۳۵) و علیزاده (۱۳۹۸ ش.) (۲۶)، معینی‌کیا و همکاران (۱۳۹۸ ش.) (۲۰)، ابراهیم‌پور و حیدری ساربان (۲۰۱۷ م.) (۳۶)، داوسون (۲۰۱۸ م.) (۳۷)، قنبری، فائق محمدی (۱۳۹۶ ش.) (۷)، درخشان (۱۳۹۶ ش.) (۳۸)، همسو و هم‌راستا می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که داشتن فضیلت در سازمان باعث می‌شود که بسیاری از چالش‌های سازمان‌های امروزی از قبیل کاهش مسئولیت‌پذیری، عملکرد ضعیف تیمی و کاهش رفتاری‌های اخلاقی رفع گردد. همچنین گسترش فضیلت در سازمان باعث رعایت اخلاقیات در تعامل معلمان با یکدیگر می‌شود. بنابراین داشتن فضیلت سازمانی باعث می‌شود معلمان آزادانه دیدگاه‌ها، استراتژی‌های عملیاتی خود را ارائه دهند و در تصمیم‌گیری‌های تیمی سازمان مشارکت کنند و در چنین حالت سازمان به سمت سازمان فضیلت‌گرا پیش می‌رود. همچنین ارتباط مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر فضیلت سازمانی تأیید شد. این نتیجه با یافته‌های بهزادی و همکاران (۱۳۹۴ ش.) (۳۹)، نجف‌بیگی و همکاران (۱۳۹۳ ش.) (۳۳)، شیروانی و اسمعیلی (۱۳۹۸ ش.) (۱۴)، ابراهیم‌پور و حیدری ساربان (۲۰۱۷ م.) (۳۶)، داوسون (۲۰۱۸ م.) (۳۷)، همسو و هم‌راستا می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت وجود اخلاق حرفه‌ای در سازمان، فضیلت سازمانی را ایجاد می‌کند و به معلمان نوعی احساس دلبستگی، تعلق و جاذبه می‌دهد که این نوع رفتار باعث می‌شود معلمان به فضایی همچون اعتماد، صداقت و هوش‌بینی روی بیاورند. به عبارت دیگر گسترش اخلاق حرفه‌ای در سازمان نه تنها باعث ایجاد محیط بانشاط برای افزایش کارایی و بهره‌وری معلمان می‌شود، بلکه نقش مؤثر در ایجاد سازمان فضیلت‌محور می‌شود. همچنین مؤلفه‌های

اثر مستقیم فضیلت سازمانی بر آوای سازمانی با بتای ۰/۳۱ و  $t=2/87$ ؛ اثر مستقیم کار تیمی بر آوای سازمانی با بتای ۰/۶۷ و  $t=5/28$  معنی‌دار است. برای بررسی تأثیر غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر آوای سازمانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی، باید ضریب اثر غیر مستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر فضیلت سازمانی در اثر مستقیم فضیلت سازمانی بر آوای سازمانی) محاسبه شود. ضریب اثر غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر آوای سازمانی از طریق فضیلت سازمانی ۰/۱۷ است که نشان می‌دهد نقش واسطه فضیلت سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و آوای سازمانی معنی‌دار است. همچنین برای بررسی تأثیر غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر آوای سازمانی با نقش میانجی کار تیمی، باید ضریب اثر غیر مستقیم (حاصل ضرب اثر اخلاق حرفه‌ای بر کار تیمی در اثر مستقیم کار تیمی بر آوای سازمانی) محاسبه شود. ضریب اثر غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر آوای سازمانی از طریق کار تیمی ۰/۲۳ است که نشان می‌دهد نقش واسطه کار تیمی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و آوای سازمانی معنی‌دار است.

## ۵. بحث

با توجه به اهمیت مفاهیم اخلاق حرفه‌ای، فضیلت سازمانی، کار تیمی و آوای سازمانی در موفقیت سازمان‌ها و شواهد ارائه شده مبنی بر حساسیت مفاهیم مطرح‌شده پژوهش حاضر به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای بر آوای سازمانی با تأکید بر متغیر میانجی فضیلت سازمانی و کار تیمی در میان معلمان ابتدایی شهر اردبیل پرداخت. رویکرد پژوهش حاضر کمی - پیمایشی می‌باشد. یافته‌های به دست‌آمده از تجزیه و تحلیل اطلاعات پژوهشی نتایج ذیل را به دست داد.

بر اساس الگوی آزمون شده پژوهش نقش اخلاق حرفه‌ای بر آوای سازمانی با تأکید بر متغیر میانجی فضیلت سازمانی و کار تیمی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل، معنی‌دار است. در

یافته‌ها می‌توان گفت که هر چقدر کار تیمی و مساعدت گروهی در مدارس بیشتر باشد، به همان نسبت معلمان در تصمیم‌گیری‌های کلان و خرد مدرسه مشارکت می‌کنند و آزادانه به بیان دیدگاه‌ها و راهکارهای عملیاتی می‌پردازند. همچنین ضرورت و اهمیت روی آوردن به کار تیمی در سازمان، نگرش و باورهای معلمان را نسبت به این‌که می‌تواند دیدگاه‌های سازنده خود را درباره فرآیند تدریس و تعاملات درون‌سازمانی و برون‌سازمانی ارائه دهند، افزایش می‌یابد. یافته دیگر پژوهش مبنی بر ارتباط غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای از طریق کار تیمی بر آوای سازمانی تأیید شد. این نتیجه با یافته‌های قنبری، فائق محمد (۱۳۹۶ ش. (۷)، رحیم‌زاده، ذبیحی (۱۳۹۷ ش. (۴۱) همسو و هم‌راستا می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که مزین بودن معلمان و مدیران به اخلاق حرفه‌ای باعث افزایش مشارکت گروهی و حس احترام متقابل بین همه عناصر مدرسه می‌شود، در نتیجه معلمان و کارکنان عقاید خود را در فرآیند انجام کارها اعمال می‌نمایند و جو آوایی مدارس به عنوان یک وظیفه اخلاقی مدیران و معلمان تلقی می‌شود.

همچنین یافته‌های پژوهش مبنی بر تأثیر غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای از طریق فضیلت سازمانی بر آوای سازمانی تأیید شد. این نتیجه با یافته‌های قنبری، فائق محمد (۱۳۹۶ ش. (۷)، درخشان (۱۳۹۶ ش. (۳۸)، غلام‌پور و همکاران (۲۰۱۹ م. (۳۲) همسو و هم‌راستا می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای، معلمان را نسبت به رعایت اصول و قوانین حرفه‌ای در سازمان ترغیب می‌کند و آن‌ها را نسبت به وظایف خودشان آگاه می‌کند و این باعث می‌شود راهکارها و پیشنهادات خوبی را نسبت به امورات مدرسه ارائه دهند تا بازخورد خوبی از این پیشنهادات دریافت کنند.

محققان بر خود واجب می‌دانند که در پایان پیشنهادهای ذیل را در جهت ایجاد کار تیمی، آوای سازمانی و افزایش نگرش

اخلاق حرفه‌ای همچون مسؤلیت‌پذیری، وفاداری، صداقت و همدردی با دیگران خود به خود باعث افزایش نوعی اعتماد، خوش‌بینی در بین معلمان می‌شود و این بالطبع باعث فضیلت سازمانی می‌شود.

از دیگر یافته‌های پژوهش این‌که ارتباط مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر کار تیمی تأیید شد. این یافته در راستای پژوهش‌های کشمیری و همکاران (۱۳۹۲ ش. (۳۴)، گنجی و همکاران (۱۳۹۶ ش. (۳۵) و علیزاده (۱۳۹۸ ش. (۲۶)، معینی‌کیا و همکاران (۱۳۹۸ ش. (۲۰) می‌باشد. در تبیین تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کار تیمی می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند در بهبود کارکرد تیمی افراد تأثیر مثبتی داشته باشد، همچنین تعهد به رعایت اصول اخلاقی می‌تواند بر توانمند سازی کار تیمی افراد کمک کند و تعهد به این اصول پیامدهای مفیدی، از جمله اثربخشی و کارکرد بهتر تیم را به دنبال خواهد داشت. به عبارتی دیگر توجه و بحث و گفتگوی مداوم درباره ارزش‌ها باعث افزایش روحیه کارگروهی، صداقت و صراحت در محیط کار می‌شود؛ کارکنان احساس می‌کنند بین ارزش‌های آنان و ارزش‌های مورد نظر سازمان همخوانی و هماهنگی وجود دارد، لذا با انگیزه و عملکرد قوی کار می‌کنند. از دیگر یافته‌های پژوهش مبنی بر ارتباط مستقیم فضیلت سازمانی بر آوای سازمانی تأیید شد. این یافته‌ها در راستای پژوهش نادری‌فر و همکاران (۱۳۹۶ ش. (۴۰) می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که هر چقدر اعتماد، خوش‌بینی، بخشندگی در مدارس بالا باشد، به همان نسبت معلمان به بیان آزادانه پیشنهادات و انتقادات روی خواهند آورد و این باعث می‌شود خیلی از کدورت‌های ایجاد شده بین معلمان و مدیران رفع گردد و معلمان در امر تصمیم‌گیری مدرسه بیشتر مشارکت داشته باشند و سکوت اختیار نکنند.

از دیگر یافته‌های پژوهش مبنی بر ارتباط مستقیم کار تیمی بر آوای سازمانی تأیید شد. این یافته‌ها در راستای پژوهش قنبری، بهشتی راد (۱۳۹۴ ش. (۷) می‌باشد. در تبیین این

راهکارهای سازنده، کار تیمی و پرورش فضیلت سازمانی حمایت می‌شود، مهیا کنند.

در مورد پژوهش حاضر باید توجه داشت که همه محدودیت‌هایی که شامل تحقیقات عرصه علوم انسانی و اجتماعی می‌شود، نیز وجود دارد، از جمله این که پرسشنامه‌ها تنها ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش بود و احتمال سوگیری نیز در پرسشنامه‌ها وجود دارد. همچنین عوامل شخصیتی، فردی نیز در نحوه پاسخگویی افراد می‌تواند تأثیرگذار باشد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد از ابزارهای دیگر مانند مصاحبه در کنار پرسشنامه استفاده شود.

#### ۷. تقدیر و تشکر

پژوهشگران از همکاری و مساعدت صمیمانه معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل در نیل به اهداف پژوهش کمال تشکر را دارند.

#### ۸. سهم نویسندگان

این مقاله برگرفته از رساله دکتری سلیم کازمی است. همه نویسندگان در طراحی مطالعه و در تحلیل و تفسیر داده‌ها نقش کلیدی داشتند و از مرحله تهیه پیش‌نویس پژوهش تا اصلاح‌نمودن آن همکاری لازم را داشتند.

#### ۹. تضاد منافع

بین نویسندگان هیچ تعارضی وجود ندارد و امتیاز آن به جهت دفاع از رساله دکتری نویسنده اول می‌باشد.

مثبت معلمان نسبت به فضیلت در سازمان بر اساس اخلاق حرفه‌ای ارائه دهند.

۱- مدیران مدارس به نظرات معلمان در مورد مسائل سازمانی توجه کنند و پیشنهادات و انتقادهای سازنده آن‌ها را بپذیرند و در ارزیابی به توانایی معلمان توجه ویژه‌ای داشته باشند.

۲- در انتخاب افراد به عنوان معلمان مدارس به ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی آنان توجه خاصی شود.

۳- سعی شود معلمان در کارها و حوزه‌های مشترک به عنوان یک تیم قلمداد شوند و در ارزیابی عملکرد آنان به عنوان یک مزیت تلقی گردد.

۴- ایده‌های معلمان در مورد رشد و توسعه شغلی، ارزیابی و با توجه به شرایط و موقعیت (منابع و امکانات) سازمان به کارگیری شوند.

#### ۶. نتیجه‌گیری

مدارس در قرن بیست و یکم به معلمانی نیازمند است که فراسوی علم و دانش تخصصی در حوزه کاری خود از اخلاق حرفه‌ای و فضیلت سازمانی برخوردار باشند و با همکاری و تشریک مساعی یکدیگر در قالب تیم‌های کاری به وظایف خود عمل کنند. در بخش یافته‌ها بیان گردید که تمامی مسیرهای روابط علی بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای بر آوای سازمانی با تأکید بر متغیر میانجی فضیلت سازمانی و کار تیمی معلمان دوره ابتدایی شهر اردبیل معنی‌دار و مثبت است. همچنین نقش میانجی کار تیمی و فضیلت سازمانی در رابطه اخلاق حرفه‌ای بر آوای سازمانی معلمان ابتدایی شهر اردبیل مورد تأیید است. افزون بر این شاخص‌های برزندگی مدل بیانگر مطلوبیت الگوی آزمون شده پژوهش است، لذا الگوی پیشنهاد شده پژوهش تأیید گردید. با توجه به یافته‌های پژوهش، به منظور ارتقای اخلاقیات سازمانی و حمایت از بیان آزادانه پیشنهادات و ایده‌های معلمان، به مدیران سازمان‌های آموزشی پیشنهاد می‌شود شرایط را برای ایجاد محیطی که در آن از

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	k-s	Sig
فضیلت سازمانی	۶۲/۵۴	۱۲/۳۱	۰/۷۸	۰/۱۹
کار تیمی	۵۷/۴۳	۹/۵۴	۰/۹۱	۰/۱۲
آوای سازمانی	۶۵/۵۶	۱۳/۶۷	۰/۸۴	۰/۳۲
اخلاق حرفه‌ای	۶۴/۳۲	۱۳/۲۱	۰/۸۷	۰/۱۴

جدول ۲: ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

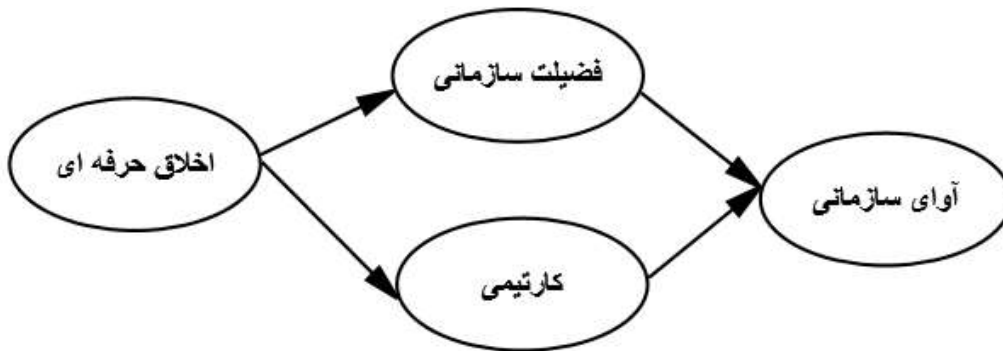
متغیرها	اخلاق حرفه‌ای	فضیلت سازمانی	کار تیمی	آوای سازمانی
اخلاق حرفه‌ای	۱			
فضیلت سازمانی	۰/۳۹**	۱		
کار تیمی	۰/۴۸**	۰/۴۵**	۱	
آوای سازمانی	۰/۴۵**	۰/۵۹**	۰/۵۱**	۱

جدول ۳: خلاصه شاخص‌های آماری برازندگی الگوی پژوهش

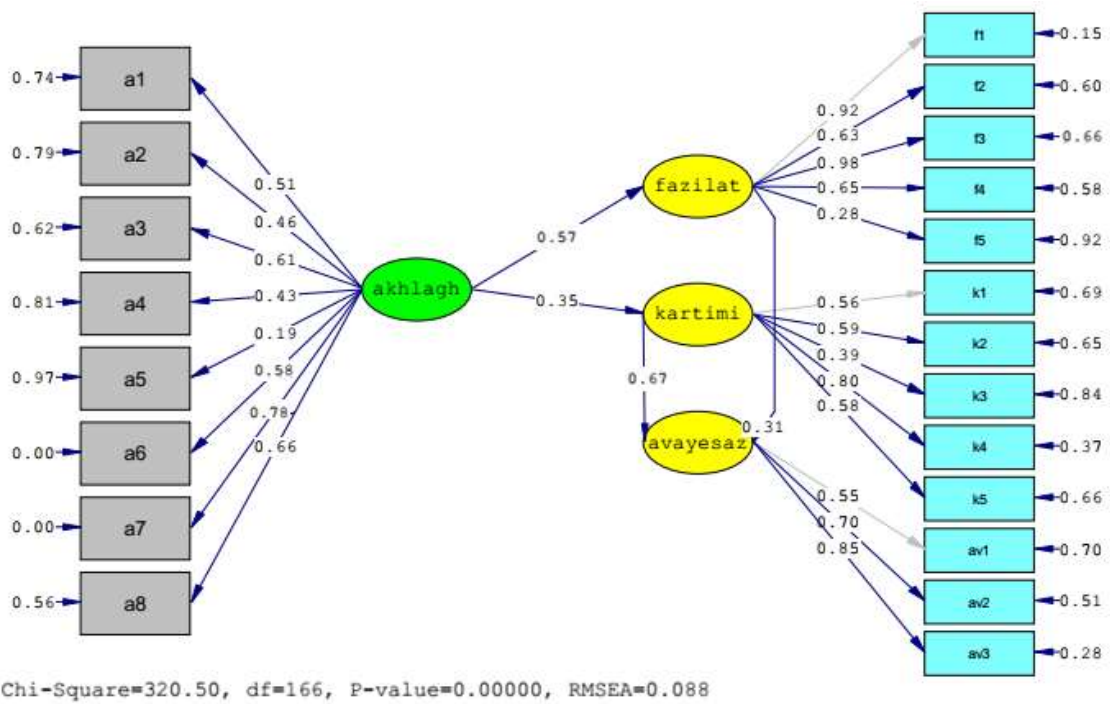
NFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	X2/df	df	X2
۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۰۸	۱/۹۳	۱۶۶	۳۲۰/۵۰

جدول ۴: جدول ضرایب استاندارد و سطح معنی‌داری برای مسیرهای الگو

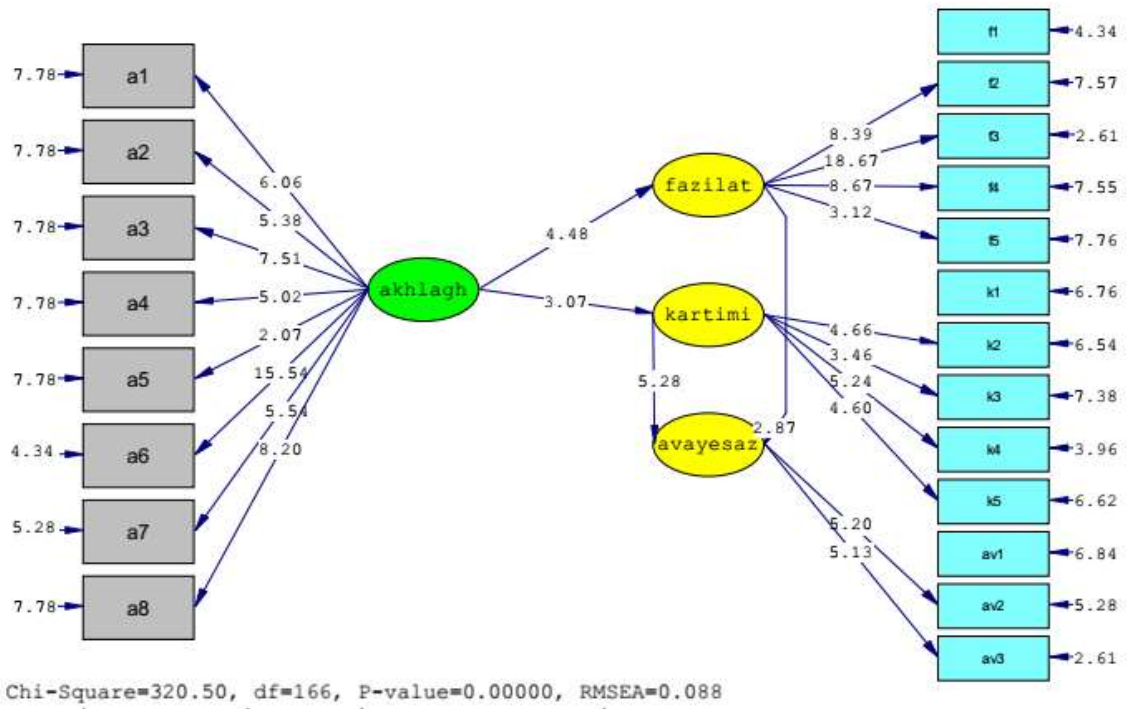
T	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	میانجی	مسیر	
				به متغیر	از متغیر
۴/۴۸	-	۰/۵۷		فضیلت سازمانی	اخلاق حرفه‌ای
۳/۰۷	-	۰/۳۵		کار تیمی	اخلاق حرفه‌ای
۲/۸۷	-	۰/۳۱		آوای سازمانی	فضیلت سازمانی
۵/۲۸	-	۰/۶۷		آوای سازمانی	کار تیمی
-	۰/۵۷×۰/۳۱=۰/۱۷	-	فضیلت سازمانی	آوای سازمانی	اخلاق حرفه‌ای
-	۰/۶۷×۰/۳۵=۰/۲۳	-	کار تیمی	آوای سازمانی	اخلاق حرفه‌ای



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش



شکل ۲: ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری پژوهش



شکل ۳: اعداد معنی‌داری مدل ساختاری پژوهش

## References

1. Shokr Amini S, Mirzaei Seyed R, Seyed Soheil Ahmadi M. A Study of the Relationship between Organizational Culture and Organizational Voice among Primary School Teachers in Kermanshah. Tehran: 2nd International Conference on Management Coherence and Development Economics; 2017.
2. Chamanpira M, Honari H, Khodayari A, Mohammad Amirtash A, Ashraf Ganjouei F. The role of motivation for sports participation through organizational voice mediation in the productivity of employees of public universities in Tehran. *Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies* 2020; 7(26): 101-114. [Persian]
3. Dostar M, Esmailzadeh M, Hosseini H. Studying the effect of Ethical Leadership on Organizational Silence, Voice and Employee's Performance. *Journal of Public Voice and Employee's Voice and Employee's Performance Performance Administration Perspective* 2016; 7(27): 63-83. [Persian]
4. Constantin EC, Baias CC. Employee Voice Key Factor in Internal Communication. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2015; 191: 975-978.
5. Pauksztat B, Steglich C, Wittek R. Who speaks up to whom? A relational approach to employee voice. *Social Networks* 2011; 33: 303-316.
6. Karimi M, Shojaei S. Study of the Relationship between Patriarchal Leadership and Employee Voice with Emphasis on the Modifying Role of Employee Knowledge Sharing in Golestan Bank Saderat Branches. *Quarterly Journal of Management of Government Organizations* 2015; 3(2): 41-21. [Persian]
7. Ghanbari S, Beheshti Rad R. The Effect of Organizational Silence on Teamwork Reduction and Organizational Performance Based on Balanced Scorecard (BSC) Case Study: Employees of Razi University of Kermanshah. *Journal of Applied Sociology* 2016; 4(64): 47-60. [Persian]
8. Kamangar S. Study of the Relationship between Organizational Voice and Work Ethics with Organizational Initiative among Primary School Teachers in District One of Ardabil. M.Sc. Thesis. Ardebil: Mohaghegh Ardabili University, Faculty of Educational Sciences and Psychology; 2019.
9. Khakpour A, Darvishi H. The Role of Teachers' Professional Ethics in Strengthening Students' Academic Achievement Motivation. *Teaching Research Quarterly* 2016; 4(3): 47-62. [Persian]
10. Hassani M, Shahin Mehr B. Modeling the Relationship between Professional Ethics and Social Responsibility with Organizational Accountability. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2015; 10(1): 71-78. [Persian]
11. Collste G. Applied and Professional Ethics. *Kemanusiaan The Asian Journal of Humanities* 2012; 19(1): 17-33. [Persian]
12. Mondal P, Roy R. Professional ethics and Accountability of Teaching. *Journal of Review of Research* 2013; 2(10): 1-8.
13. Ardalan MR, Ghanbari S, Faezi K, Seifpanahi H, Zandi K. Relationship between Islamic Work Ethics and Work Engagement. *Bioethics Journal* 2014; 14(13): 75-95. [Persian]
14. Shirvani T, Esmaili M. A Study of the Mediating Role of Organizational Health in the Relationship between Professional Ethics and Organizational Virtue of Employees of Sports and Youth Departments of Chaharmahal and Bakhtiari Province. *Journal of Human Resource Management in Sports* 2019; 6(2): 297-313. [Persian]
15. Bright D, Cameron KC. The Amplifying and Buffering Effects of Virtuousness in Downsized Organizations. *Journal of Business Ethics* 2006; 64(3): 249-269.
16. Rego A, Ribeiro N, Cunha MP, Jesuino JC. How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research* 2011; 8(64): 524-532.
17. Hessel I. Developing a Virtuous Aspect of Leadership: A Case Study of the Virtuous Projects Approach of Leadership Development. Master Thesis in Education. Oslo: Department of Educational Research, University of Oslo; 2013. p.1-123.
18. Huarng H. Innovation, knowledge, judgment and decision-making as virtuous cycles. *Journal of Business Research* 2018; 8(8): 278-281.
19. Feldner S. How Corporations Manage Industry and Consumer Expectations via the CSR Report. *Public Relations Journal* 2014; 8(3): 1-26. [Persian]
20. Moeini Kia M, Kazemi S, Omidvar A, Devband A. The effect of professional ethics on organizational accountability with Cartesian mediating role. *Bioethics Quarterly* 2019; 9(31): 36-44. [Persian]

21. Razhnahan F, Malekpour S. Measuring the organization's capacity to perform cardiomyogy. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies* 2016; 3(19): 51-81. [Persian]
22. Kheirandish M, Khodaei A, Mohammadi A. Comprehensive model of factors affecting effective carte blanche in the context of the organization and its scales. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies* 2017; 4(3): 31-60. [Persian]
23. Kozlowski SWJ, Bell BS. Work teams. *Journal of Reference Module in Neuroscience and Biobehaviora Psychology* 2017; 6(2): 1-6.
24. Nadi M, Ahanchiyan MR, Noghani D, Shoja K. Qualitative Analysis of the Viewpoints of Khorasan Higher Education Directors towards Team Building and Academic Cardiology Case Study: Ferdowsi University of Mashhad. *Journal of the Promotion of Socio-cultural Studies of Khorasan* 2017; 11(2): 133-161. [Persian]
25. Ghasemzadeh A, Zavar T, Mahdioun R, Rezaee A. The relationship between professional ethics and sociaresponsibility and individual accountability: the mediating role of serving culture. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2014; 9(2): 1-8. [Persian]
26. Alizadeh S. The Focused Analysis of the Relationship Between the Components of Professional Ethics and the Dimensions of Social Responsibility. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2019; 4(1): 117-118. [Persian]
27. Cameron KS, Bright D, Caza A. Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist* 2004; 47(6): 766-790.
28. Marzooqi Z, Salimi G, Hamrahi F. Explaining the role of organizational virtue in promoting organizational trust in ethics-based government organizations. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology* 2018; 13(1): 27-38. [Persian]
29. Lencioni P. Minority influence in work teams: The impact of newcomers. *Journal of Experimental Socia Psychology* 2000; 40(2): 273-280.
30. Almasi M, Fatemifar M, Nemati L. The Relationship between Organizational Agility and Teamwork on Manpower Productivity with the Mediating Role of Ethical Decision Making. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology* 2019; 4(1): 8-88. [Persian]
31. Bahadori J, Hashemi T, Babapur J. The relationship of psychological capital with social capital among students of Tabriz University. *J Research & Health* 2012; 2(1): 145-153. [Persian]
32. Gholampour M, Pourshafaei H, Ghasemian A. Considering the Role of Culture and Organizational Voices on Teachers' Professional Ethics. *International Journal of Ethics & Society (IJES)* 2019; 2(1): 71-78. [Persian]
33. Najaf Beigi R, Khani M, Daneshfard K, Delavar A. Designing a favorable model for promoting organizational virtue in Iranian government organizations. *Public Management Research* 2014; 7(24): 88-104. [Persian]
34. Kashmiri F, Sohrabpour A, Farahmand SH, Soltani A, Farhad S, Narges SH. Interpersonal Ethics Training in a Team-Oriented Approach: Formulating Values and Principles of Co-operation Ethics. *Between Professionals, Iranian Journal of Ethics and Medical History* 2013; 6(4): 42-56. [Persian]
35. Ganji P, Imani F. The role of professional ethics in the effectiveness of teamwork of educational staff of Mohaghegh Ardebili University. Tehran: Third International Management and Engineering Conference; 2017. [Persian]
36. Ebrahimpour H, Heidari SV. Examining the Role of Organizational Virtue in Professional Ethics Augmentation. *International Journal of Organizational Leadership* 2017; 6(4): 536-544. [Persian]
37. Dawson D. Organisational Virtue, Moral Attentiveness and the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility in Business: *The Case of UK HR Practitioners*. *Journal of Business Ethics* 2018; 148(4): 765-781.
38. Derakhshan M. Predicting organizational voice through ethical climate and psychological capital. *Ethics in science and technology* 2017; 12 (2): 37-46. [Persian]
39. Behzadi E, Naami A, Bashlideh K. The Relationship between Conscience, Moral Atmosphere and Moral Leadership with Organizational Virtue. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology* 2015; 10(1): 36-72. [Persian]
40. Naderifar A, Moammari A, Sargolzaei SA. Analysis of the relationship between organizational virtue and organizational silence of employees. Tehran: The first conference on management, accounting, economics; 2017. [Persian]

41. Rahimzadeh Z, Zabihi MR. Investigating the relationship between organizational vitality and organizational sound according to the moderating role of professional ethics) Case study: Javad Al-A'meh Cardiovascular Hospital, Mashhad. Tehran: Fifth International Conference on Management and Accounting Techniques; 2017. [Persian]



# BEJ

Bioethics Journal

2020; 10(35): e18

Journal Homepage: <http://journals.sbmu.ac.ir/en-be>



## ORIGINAL RESEARCH

# Investigating the Role of Professional Ethics on Teachers' Organizational Voice Mediated by Organizational Virtue and Team Work

Salim Kazemi<sup>1</sup>, Adel Zahed Bablan<sup>2\*</sup>, Mahdi Moeini Kia<sup>3</sup>, Ali khaleghkhan<sup>4</sup>

1. Ph.D. Student in Educational Management, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

2. Professor, Department of Educational Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

4. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

## ARTICLE INFORMATION

### Article history:

**Received:** 25 July 2020

**Accepted:** 15 December 2020

**Published online:** 07 May 2021

### Keywords:

Organizational Virtue

Professional Ethics

Team Work

Organizational Voice

Ardabil Primary Teachers

## ABSTRACT

**Background and Aim:** Given the importance of providing views, constructive suggestions and positive attitudes in ethics-oriented organizations and the role that organizational creativity and virtue has in the sense of responsibility and trust among teachers, this study aims to Investigating the role of professional ethics on teachers' organizational voice mediated by organizational virtue and team work was done among primary school teachers in Ardabil.

**Materials and Methods:** The research method is descriptive-correlation. The statistical population of this study included all primary school teachers in Ardabil with 3850 people, of which 350 people were selected as a statistical sample of the research based on Cochran's formula and using multi-stage cluster random sampling method to collect data. Standard questionnaires of professional ethics, organizational virtue, team work blanche and organizational voice were used to collect data. The statistical method used is also structural equations.

**Findings:** The results showed that organizational virtue has a positive and significant direct effect on organizational voice (0.49). Organizational virtue has a direct positive and significant effect on teamwork (0.61). team work on professional ethics (0.57) Has a positive and significant direct effect. Organizational voice has a positive and significant direct effect on professional ethics (0.43). Organizational virtue has a positive and significant indirect effect on professional ethics (0.21) through organizational voice. Organizational virtue through team work has an indirect and significant effect on professional ethics (0.34).

**Ethical Considerations:** After explaining the objectives of the study and reassuring the participants about the confidentiality of information and their oral satisfaction, questionnaires were distributed among the participants.

**Conclusion:** According to the research findings, the managers of educational organizations can promote ethics and support constructive suggestions in schools, and thus help to cultivate organizational and cardinal virtues among teachers.

\* Corresponding Author: Adel Zahed Bablan

Address: Department of Educational Sciences, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

Postal Box: 5619913131

Tel: 04531505000

Email: zahed@uma.ac.ir

© Copyright (2018) Medical Ethics and Law Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Cite this article as: Kazemi S, Zahed Bablan A, Moeini Kia M, khaleghkhan A. Investigating the Role of Professional Ethics on Teachers' Organizational Voice Mediated by Organizational Virtue and Team Work. *Bioethics Journal* 2020; 10(35): e18.

This open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 License (CC BY-NC 4.0).