

**The relationship between professional ethics and  
organizational commitment and job satisfaction of  
managers in Iranshahr city**

**Mahmoud Naravi**

**Abstract**

Undoubtedly, the movement towards achieving organizational goals and achieving those goals and ultimately the progress of society depends on the increase of professional ethics in organizations. Having professional ethics is considered as a competitive advantage and one of the most important success variables in any organization. The purpose of this research is to investigate the professional ethics of managers with organizational commitment and job satisfaction of managers in Iranshahr city. The method of conducting this descriptive research was correlation type and the statistical population of the research was all managers of three levels of education in Iranshahr city (N = 87 people), 70 people were randomly selected based on Morgan's table. In this research, three questionnaires of professional ethics scale of Gregory, CPetti (1990), organizational commitment questionnaire of Meier and Allen (1991) and job satisfaction questionnaire of Kendall and Smith (1969) were used. In order to analyze the data according to the research questions, descriptive statistics and inferential statistics of Pearson's correlation coefficient test were used. The research findings showed that there was a significant relationship between professional ethics and organizational commitment and managers' job satisfaction.

**Keywords:** professional ethics, organizational commitment, job satisfaction

---

## رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران

### شهرستان ایرانشهر

محمود نارویی

(صفحات ۱۰۱-۸۳)

#### چکیده

بدون شک حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی و کسب آن اهداف و در نهایت پیشرفت جامعه در گرو افزایش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌هاست. داشتن اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک مزیت رقابتی و از مهم‌ترین متغیرهای موفقیت در هر سازمانی مطرح است. هدف از این پژوهش بررسی اخلاق حرفه‌ای مدیران با تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران شهرستان ایرانشهر است. روش انجام این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه‌ی آماری پژوهش کلیه‌ی مدیران سه مقطع تحصیلی شهر ایرانشهر ( $N=87$ ) نفر بود که به‌صورت تصادفی ۷۰ نفر براساس جدول مورگان انتخاب شدند. در این پژوهش، از سه پرسشنامه‌ی مقیاس اخلاق حرفه‌ای گریگوری، سی پتی (۱۹۹۰)، پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۱) و پرسشنامه‌ی رضایت شغلی کندال و اسمیت (۱۹۶۹) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها متناسب با سؤال‌های پژوهش از روش آمار توصیفی و آمار استنباطی آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه‌ی معناداری بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران وجود داشت.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی، رضایت شغلی

### ۱- مقدمه و طرح مسئله

امروزه منابع انسانی از جمله مهم‌ترین سرمایه‌های سازمانی به‌شمار می‌آیند و تردیدی وجود ندارد که موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها وابسته به نیروی انسانی آن‌هاست (بابایان و همکاران، ۱۳۹۱). در دنیای کنونی آموزش و پرورش سهم قابل‌توجهی از بودجه‌ی کشورها را به خود اختصاص داده و با توجه به اهمیت و نقش تعلیم و تربیت به‌ویژه در ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جوامع، ضروری است در راستای بهبود کیفیت آموزش و پرورش، فعالیت‌های بنیادی شکل گرفته تا مانع از به‌هدر رفتن سرمایه‌های انسانی و مادی گردد (طبری و همکاران، ۱۳۹۵).

نظام آموزشی در هر جامعه از آن دسته سازمان‌هایی است که از حساسیت خاصی برخوردار است. این حساسیت به آن دلیل است که عملیات داخلی آن بیشتر در معرض دید همگان است و مورد قضاوت قرار می‌گیرد؛ لذا مسئولین آموزش و پرورش و مسئولین مدارس باید نسبت به افکار عمومی واکنش نشان دهند و نسبت به آن حساس باشند. از طرفی وظایف سازمان‌های آموزشی از پیچیدگی خاصی برخوردار است. همچنین به‌نظر می‌رسد که گردانندگان امور و معلمان کنترل کمتری بر مواد کار خود دارند. عامل دیگری که سازمان‌های آموزشی را از دیگر سازمان‌ها مستثنی می‌سازد روابط بین افراد است که عمدتاً صمیمیت بین افراد آن بیشتر از سایر سازمان‌ها است؛ یعنی انجام آن مستلزم روابط نزدیک و صمیمانه میان معلم و دانش‌آموزان و سایر دست‌اندرکاران آموزش و پرورش است. (ملازهی و پورقاز، ۱۳۹۳) انجام وظایف منحصر به فرد آموزش و پرورش نیازمند سرپرستی و مدیریت ویژه است. مدیران آموزش صرف‌نظر از اینکه در چه سطحی و در چه سمتی خدمت می‌کنند مستقیم یا غیرمستقیم با دانش‌آموزان، معلمان، والدین و ... سروکار دارند. همه‌ی این افراد انتظار دارند که مدیران در انجام وظایف آموزش، از خود صلاحیت و تبحر نشان دهند و با تحقق بخشیدن به اهداف آموزشی به پیشرفت جامعه کمک کنند (طاهری، ۱۳۷۸)؛ بنابراین برای اینکه مدیریت در نظام آموزشی به‌صورت

### رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و...

اثربخش عمل کند، نیاز به افراد متعهد و با اخلاق است که بتوانند از قدرت خود به بهترین نحو استفاده کنند و نتیجه‌ی استفاده‌ی درست از قدرت و منابع آن در نظام آموزشی به وجود آمدن جوی مناسب خواهد بود که در سایه‌ی چنین جوی خلاقیت و نوآوری شکوفا خواهد شد.

در زمان حاضر و در سازمان‌های امروزی مدیریت سازمان به روش‌های سنتی و با قدرت فیزیکی وابسته نیست؛ بلکه تا حدود زیادی به نیروی تفکر، اندیشه، شناخت و اولویت اخلاق حرفه‌ای وابسته است؛ بنابراین مدیریت تنها با آگاهی‌های عمومی و تخصصی و نیز مهارت و تجربه‌ها در اجرای آموخته‌ها به سامان نمی‌رسد؛ بلکه فاکتور دیگری که در این میدان نقش‌آفرینی می‌کند همانا اخلاق است (وائقی، ۱۳۷۷).

اخلاق در سازمان‌ها نکته‌ی کانونی رفتار سازمانی محسوب می‌شود و اخلاق‌گرایی همچون اصل مدیریت لازمه‌ی مدیریت سازمان‌های به دورمانده از آن است. همچنین مدیران و کارگزاران سازمان‌ها برای به انجام رساندن امور سازمانی خود علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آن‌ها را در اعمال و رفتار اداری و سازمانی یاری می‌دهد. با همه‌ی رفتارهای حسابگرانه که در زندگی اجتماعی و شغلی انسان‌های امروز ایجاد شده است، اخلاق همواره جایگاه خود را حفظ کرده و در هر مکان و در هر مناسبت که رفتار غیراصولی و ناپسند مشاهده می‌شود، این افسوس را به همراه دارد که چرا اخلاق رعایت نشده و یا چه خوب بود اخلاق در زندگی و به‌ویژه اخلاق حرفه‌ای در کار، جایگاه و منزلت خود را حفظ می‌کرد (جبل‌عاملی، ۱۳۸۱). اخلاق حرفه‌ای پدیده‌ای جدید نیست و از زمانی که مدیریت منابع انسانی در راستای توجه به سرمایه‌های اصلی سازمانی؛ یعنی انسان‌ها به‌ظهور رسید روزبه‌روز مباحث جدیدی در حوزه‌ی منابع انسانی بیان گردید. اصطلاح اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یکی از ویژگی‌های سرمایه‌ی انسانی سازمانی از قرون ۱۸ و ۱۹ میلادی در ادبیات سیاسی، اقتصادی و اجتماعی نویسندگان غربی رایج شد. اخلاق حرفه‌ای در سازمان

## اخلاق حرفه ای در آموزش، سال اول، شماره ۲، بهار ۱۴۰۱

نشان‌دهنده‌ی ارزش‌ها و باورهای آن سازمان است. شناسایی منشور اخلاق حرفه‌ای مدیران سبب بقاء و بالندگی سازمان است و از سوی دیگر، راهنمای مدیران در زمینه‌ی سیاست‌گذاری‌ها و خط‌مشی‌های مربوط به توسعه و بهبود منابع انسانی خواهد بود (۳۵). اخلاق حرفه‌ای در حقیقت یک فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع، باید حفظ و اشاعه نمود و نسبت به آن پایبند بود (پرستار، ۱۳۹۸). اخلاق حرفه‌ای به معنای دانستن و عمل کردن به مسئولیت‌های اخلاقی است که هر شخص حقیقی یا حقوقی نسبت به دیگران دارد (شجاعی، قراملکی، ۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است. بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰).

یکی از مؤلفه‌هایی که اخلاق حرفه‌ای با آن ارتباط نزدیکی دارد تعهد سازمانی است؛ که می‌توان گفت تعهد سازمانی نمود اخلاق حرفه‌ای در سازمان است. تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است؛ به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند (عزیزی، ۱۳۸۹) تعهد از جمله خصوصیات انسانی است که به نظر می‌آید از خصوصیات فطری انسان‌ها باشد. تعهد عملی برای برقراری روابط اجتماعی است. در حقیقت روابط انسان‌ها با یکدیگر بر پایه‌ی تعهد استوار گردیده و بدون تعهد رفتارهای انسانی معنی و مفهوم خویش را از دست می‌دهد. هر رفتاری که در زمانی خاص در برابر دیگران صورت می‌گیرد، نشانگر تعهدی است که شخص در مقابل سایرین دارد؛ لذا تعهد از جمله خصوصیات انسانی است که در همه وجود داشته، ولی تمامی افراد به آن به یک اندازه

### رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و...

پایند نمی‌باشند (صالحی و دادگر، ۱۳۹۵)؛ بنابراین تعهد سازمانی، نگرش مهم شغلی و سازمانی است و یک متغیر مهم در درک کارکنان است که بر عملکرد ایشان تأثیر گذاشته و سبب افزایش بهره‌وری و بهبود ارائه‌ی خدمات و افزایش کیفیت کار آنها می‌گردد تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به حرفه‌ی خود پردازند (محمدی‌مهر و همکاران، ۱۳۹۶).

ضعف احساس تعهد سازمانی امروزه مشکل بزرگ سازمان‌ها بوده، به طوری که این مشکل در اکثر سازمان‌ها کم‌وبیش یافت می‌شود. به طور کلی عدم احساس تعهد و تعهد سطح پایین نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال دارد. ترک خدمت، غیبت زیاد، فقدان تمایل به ماندن در سازمان، کیفیت پایین کار، عدم وفاداری به سازمان، فعالیت غیرقانونی در مقابل سازمان، عیب‌جویی و بدگویی از سازمان، کاهش اعتماد متقاضیان و مشتریان و کاهش درآمد از جمله‌ی آنهاست. شواهد موجود حاکی از آن است که افراد ناراضی، سازمان خود را ترک کرده و یا اغلب استعفا می‌دهند (رابینز، ۱۳۸۴). در حوزه‌ی مدیریت، تعهد سازمانی، هنگامی واقعیت (عینیت) می‌یابد که فرد به جامعه و سازمان خود، در عمل احساس مسئولیت و وابستگی کند. احساس تعلق عاطفی یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد تعهد کاری در علم مدیریت است (علاقه‌بند، ۱۳۹۲) و باعث ایجاد رضایت در افراد می‌شود. رضایت شغلی یکی از مؤلفه‌هایی است که با اخلاق حرفه‌ای رابطه دارد. رضایت شغلی، نوعی احساس رضایت و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که با کار مناسب با استعدادها، میزان موفقیت در کار، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی و تجربه‌های موفق ارتباط دارد؛ بنابراین رضایت شغلی یک متغیر نگرشی است که نشان می‌دهد فرد به طور کلی چه احساسی نسبت به شغل خود دارد. به بیان ساده‌تر رضایت شغلی اشاره به میزان علاقه‌مندی فرد به شغلش دارد. رضایت شغلی یکی از متغیرهای سازمانی است که در رابطه با عملکرد شغلی و سازمانی

## اخلاق حرفه ای در آموزش، سال اول، شماره ۲، بهار ۱۴۰۱

موردتوجه قرار می‌گیرد. افرادی که احساس رضایت دارند دوست دارند کار خود را بهتر انجام دهند و برای رسیدن به اهداف مشترک شغلی بیشتر تلاش نمایند (ملازهی، ۱۳۹۴).

با توجه به اهمیت اخلاق در سازمان‌ها خصوصاً سازمان آموزش و پرورش که از مهم‌ترین سازمان‌ها است که تربیت نیروی انسانی کشور را برعهده دارد، شرایط ایجاد می‌کند که پژوهش‌های بیشتری جهت بهبود اخلاق حرفه‌ای در این سازمان انجام شود تا به تبع آن میزان تعهد و رضایت شغلی نیز افزایش یابد. این تحقیق به دنبال بررسی رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران در شهر ایرانشهر است.

خواجه‌حسینی و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری در تعهد سازمانی پرداختند که یافته‌های مطالعه‌ی ما نشان می‌دهد که رعایت اصول اخلاقی حرفه‌ای احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی با تعهد سازمانی رابطه‌ی معناداری دارد، ولی مؤلفه‌ی مسئولیت‌پذیری با تعهد سازمانی رابطه‌ی معناداری ندارد.

عزیزی‌نژاد (۱۳۹۸) به تحلیل رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی با توجه به اثر میانجی عدالت سازمانی پرداخت؛ که نتایج نشان داد اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی، رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد. رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی از طریق عدالت سازمانی میانجی‌گری می‌شود. به عبارتی اخلاق حرفه‌ای از طریق عدالت سازمانی موجب تقویت تعهد می‌شود و در نهایت مدل ساختاری معنادار بوده و از برازش برخوردار است.

داودی و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی کارکنان حوزه‌ی معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی پرداختند که بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنادار،

### رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و...

بین اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنادار و بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی نیز رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد.

سلیمی (۱۳۹۶) به بررسی اثر فرهنگ‌سازمانی در مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان (نقش میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای) پرداخت که نتایج نشان داد فرهنگ‌سازمانی به‌طور غیرمستقیم با توجه به متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای با ضریب ۰/۳۶ روی تعهد سازمان و با ضریب ۰/۳۷ روی مسئولیت اجتماعی اثر مثبت و معنی‌دار دارد که بدین ترتیب نقش میانجی متغیر اخلاق حرفه‌ای و متعاقباً مدل مفهومی پژوهش تأیید شد.

مححصی و الوداری (۱۳۹۷) به بررسی رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه‌ای معنادار دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش؛ ارتقاء اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌ها، منوط به جلب همکاری مدیران عالی و عملیاتی و کارکنان در بخش‌های مختلف سازمان بوده و تحقق این امر نیازمند برگزاری دوره‌های اثربخش آموزشی در این زمینه و اطلاع‌رسانی نتایج پژوهش است.

اقبالی (۱۳۹۴) به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در تعهد سازمانی، مسئولیت‌پذیری و وفاداری کارکنان جهت موفقیت سازمان‌ها در کشور ایران پرداخت که یافته‌های مطالعه‌ی ما نشان می‌دهد که رعایت اصول اخلاقی حرفه‌ای اسلامی در ارتقای سطح کیفی متغیرهای سازمانی‌ای همچون تعهد مسئولیت‌پذیری و وفاداری کارکنان تأثیر داشته و به موفقیت سازمان‌ها در تحقق اهدافشان کمک شایان‌توجهی می‌کند.

نیاز آذری و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی روی ۲۲۶ نفر از کارکنان مراقبتی و اداری بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان آمل پرداختند که نتایج پژوهش نشان داد اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه‌ی آن (عاطفی،



## اخلاق حرفه ای در آموزش، سال اول، شماره ۲، بهار ۱۴۰۱

مستمر، هنجاری) همبستگی معنی‌دار و مثبت دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای، قدرت پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد ( $P < 0.01$ )، به گونه‌ای که با افزایش یک نمره در اخلاق حرفه‌ای، میانگین نمره‌ی تعهد سازمانی کارکنان، ۰/۲۸۴ نمره افزایش خواهد داشت. با افزایش یک نمره در اخلاق حرفه‌ای، میانگین نمره‌ی تعهد سازمانی کارکنان، ۰/۲۸۴ نمره افزایش خواهد داشت.

حیاتی و کانیاگو (۲۰۱۲) به بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی در انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی پرداختند. این پژوهش روی ۱۴۹ نفر از کارکنان بانکداری اسلامی در اندونزی انجام گرفت و نتایج تجربی نشان داد که اخلاق کار اسلامی اثر بیشتری بر انگیزش درونی و تعهد سازمانی نسبت به رضایت شغلی و عملکرد شغلی دارد.

یوسف (۲۰۰۱) به بررسی اثرات تعدیل‌کنندگی اخلاق کار اسلامی در رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرداخت. این پژوهش روی نمونه‌ی ۴۲۰ نفری از کارمندان مسلمان در چند سازمان امارات متحده‌ی عربی انجام گرفت و نتایج حاکی از آن بود که اخلاق کار اسلامی به‌طور مستقیم بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثر تعدیل‌کننده دارد.

ططری و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی نقش اخلاق کاری در رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی پرداختند که نتایج نشان داد میزان ضریب اثر اخلاق کاری بر رضایت شغلی ۰/۴۶ بود و از میان مؤلفه‌های مربوط به اخلاق کار، «جو اخلاقی» با ضریب اثر ۰/۰۳ و مقدار تی ۳۷/۴، موفقیت ناشی از رفتار اخلاقی با ضریب اثر ۰/۳۸ و مقدار تی ۳۷/۴ حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی با ضریب اثر ۰/۴۹ و مقدار تی ۳۹/۵، تأثیر مؤلفه‌ی فضای اخلاقی بر اخلاق کاری بیش از دو مؤلفه‌ی دیگر بود. همچنین، در میان سؤالات مربوط به رضایت شغلی نمونه‌ها، به‌ترتیب متغیرهای «شرایط مطلوب کاری»، «احترام به

رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و...

پیشنهادها از طرف مافوق»، «حقوق و دستمزد» و «موقعیت اجتماعی مناسب در بین همکاران» بیشترین بار عاملی را داشتند.

## ۲- روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر یک پژوهش همبستگی میدانی است و با هدف بررسی رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران شهر ایرانشهر انجام گرفت. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر کلیه‌ی مدیران مدارس سه مقطع تحصیلی بود که در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ مشغول به فعالیت بودند. با استناد به آمار آموزش و پرورش شهر ایرانشهر، تعداد کل مدیران مدارس سه مقطع تحصیلی ایرانشهر ۸۷ نفر است. با توجه به پراکندگی مدارس از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد که ۷۰ نفر به‌عنوان نمونه با توجه به جدول مورگان انتخاب شدند. در این پژوهش به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از مقیاس اخلاق حرفه‌ای گریگوری، سی پتی (۱۹۹۰)، پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۱) و پرسشنامه‌ی رضایت شغلی کندال و اسمیت (۱۹۶۹) استفاده شده است.

پرسشنامه‌ی اخلاق حرفه‌ای گریگوری، سی پتی (۱۹۹۰) شامل ۲۳ سؤال و ۴ مؤلفه است. مؤلفه‌های آن شامل دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محیط کار، روح جمعی و مشارکت در کار می‌شود که ضریب پایایی این پرسشنامه برابر ۰/۸۷ است.

پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی:

جهت سنجش متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۱) استفاده شد. این ابزار شامل ۲۴ ماده است و سه خرده‌مقیاس دارد که عبارت‌اند از تعهد عاطفی (۸ ماده)، تعهد مستمر (۸ ماده) و متعهد هنجاری (۸ ماده). سؤالات مربوط به هر بعد مجزا از دو بعد دیگر است و نمره‌ی کل از جمع هر سه خرده‌مقیاس به‌دست می‌آید.

## اخلاق حرفه ای در آموزش، سال اول، شماره ۲، بهار ۱۴۰۱

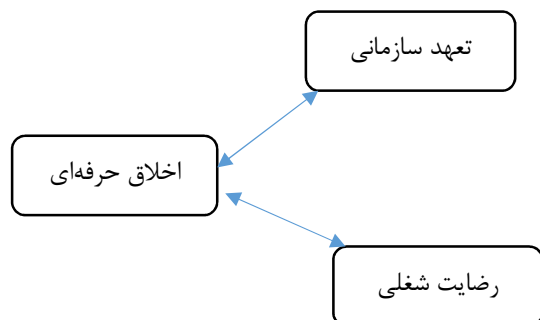
پاسخ‌ها با استفاده از یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کامل مخالفم) تا ۵ (کامل موافقم) نشان داده شده است. همچنین سؤال‌های ۲-۳-۶-۱۰-۱۱-۱۷-۲۰ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. پایایی برای پرسشنامه‌ی کلی ۰/۸۴ و برای بعدهای تعهد عاطفی ۰/۸۶، تعهد مستمر ۰/۷۹ و تعهد هنجاری ۰/۷۵، گزارش شده است (جعفرزاده، ۱۳۸۴).

### پرسشنامه‌ی رضایت شغلی

جهت سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه‌ی رضایت شغلی اسمیت، کندال (۱۹۶۹) استفاده شد. این پرسشنامه ۶ جنبه از کار و رضایت شغلی را می‌سنجد. این ابعاد شامل: ماهیت کار، سرپرستی، ترفیع و ارتقاء، حقوق، همکاران و شرایط محیط کار است. پاسخ‌ها با استفاده از یک مقیاس ۵ درجه‌ای (از کامل مخالفم ۱ تا کامل موافقم ۵) بود. نمره‌گذاری به این صورت است که در هر زیرمقیاس نمرات ماده‌ها جمع می‌شود تا نمره‌ی آن زیرمقیاس به دست آید. همچنین نمره‌ی کل پرسشنامه از جمع نمرات تمامی سؤال‌ها به دست می‌آید. این پرسشنامه دارای ۷۰ سؤال است که سؤال‌های ۱ تا ۲۲ بعد شغل و ماهیت کار، سؤال‌های ۲۳ تا ۳۶ بعد سرپرست، سؤال‌های ۳۷ تا ۴۷ بعد همکاران، سؤال‌های ۴۸ تا ۵۴ بعد ارتقاء، سؤال‌های ۵۵ تا ۶۳ بعد حقوق و مزایا و سؤال‌های ۶۴ تا ۷۰ بعد شرایط محیط کار را می‌سنجد. پایایی کلی این پرسشنامه ۰/۷۵ و ابعاد ماهیت کار ۰/۷۴، ترفیعات ۰/۶۱، سرپرستی ۰/۸۶، حقوق ۰/۷۱، همکاران ۰/۸۵، شرایط ۰/۷۶ توسط بهروزی و همکاران (۱۳۸۷) گزارش شده است.

رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و...

مدل تحقیق:



### ۳- یافته‌ها و نتایج

جدول ۱ فراوانی پاسخگویان براساس جنسیت

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	
۳۵/۷	۳۵/۷	۲۵	زن
۱۰۰	۶۴/۳	۴۵	مرد
	۱۰۰	۷۰	کل

جدول (۱) نشان می‌دهد که ۶۴/۳ درصد پاسخگویان را مردان و ۳۵/۷ درصد پاسخگویان را زنان تشکیل می‌دهند

جدول ۲ فراوانی پاسخگویان براساس مدرک تحصیلی

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	
۹۰	۹۰	۶۳	لیسانس
۱۰۰	۱۰	۷	فوق لیسانس
	۱۰۰	۷۰	جمع

اخلاق حرفه ای در آموزش، سال اول، شماره ۲، بهار ۱۴۰۱

جدول (۲) میزان تحصیلات مدیران مدارس شهر ایرانشهر را نشان می‌دهد که اکثر مدیران ۹۰ درصد (معادل ۶۳ نفر) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی هستند و ۱۰ درصد (معادل ۷ نفر) دارای مدرک کارشناسی ارشد می‌باشند.

جدول ۲ فراوانی پاسخگویان براساس مقطع

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	
۶۱/۴	۶۱/۴	۴۳	ابتدایی
۷۷/۱	۱۵/۷	۱۱	متوسطه اول
۱۰۰	۲۲/۹	۱۶	متوسطه دوم
	۱۰۰	۷۰	جمع

جدول (۳) مقطع مدیریت، مدیران مدارس شهر ایرانشهر را نشان می‌دهد که اکثر مدیران ۶۱/۴ درصد (معادل ۴۳ نفر) در مقطع ابتدایی و ۱۵/۷ (معادل ۱۱ نفر) درصد مدیران در مقطع متوسطه اول و ۲۲/۹ درصد (معادل ۱۶ نفر) در مقطع متوسطه دوم مدیر بودند.

جدول ۳ ضریب همبستگی ابعاد اخلاق حرفه‌ای با ابعاد تعهد سازمانی

تعهد هنجاری	تعهد مستمر	تعهد عاطفی		
۰/۵۸۷	۰/۶۳۶	۰/۵۹۶	ضریب همبستگی پیرسون	دل‌بستگی به کار
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۵۸۰	۰/۵۵۹	۰/۶۴۵	ضریب همبستگی پیرسون	پشتکار و جدیت در کار
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۶۲۲	۰/۶۶۵	۰/۶۵۴	ضریب همبستگی پیرسون	روابط سالم و انسانی در محل کار
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۷۰۴	۰/۵۷۵	۰/۴۴۷	ضریب همبستگی پیرسون	روح جمعی و مشارکت در کار
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری	

رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و...

جدول (۳) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای و ابعاد تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان داد که رابطه‌ی مثبت و معناداری بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای و با ابعاد تعهد سازمانی وجود دارد. این نتیجه در سطح ۹۹ درصد معنادار است.

جدول ۴ ضریب همبستگی ابعاد اخلاق حرفه‌ای با ابعاد رضایت شغلی

شرایط محیط کار	همکاران	حقوق و مزایا	ترقی و ارتقا	سرپرستی	ماهیت کار		
۰/۶۵۶	۰/۵۸۷	۰/۵۵۴	۰/۵۶۳	۰/۵۰۰	۰/۶۶۱	ضریب همبستگی پیرسون	دلبستگی به کار
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۶۴۳	۰/۴۵۹	۰/۶۴۲	۰/۵۱۹	۰/۵۴۲	۰/۵۹۹	ضریب همبستگی پیرسون	پشتکار و جدیت در کار
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۶۶۸	۰/۶۲۹	۰/۵۴۳	۰/۶۳۷	۰/۶۰۸	۰/۷۰۹	ضریب همبستگی پیرسون	روابط سالم و انسانی در محل کار
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۰/۶۱۷	۰/۵۹۱	۰/۵۴۲	۰/۵۱۱	۰/۶۳۲	۰/۶۴۰	ضریب همبستگی پیرسون	روح جمعی و مشارکت در کار
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری	

جدول (۴) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای و ابعاد رضایت شغلی را نشان می‌دهد. نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان داد که رابطه‌ی مثبت و معناداری بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای با ابعاد رضایت شغلی وجود دارد. این نتیجه در سطح ۹۹ درصد معنادار است.

#### ۴- نتیجه گیری و بحث

نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان داد که بین دلبستگی به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی با تعهد عاطفی، تعهد مستمر متعهد هنجاری وجود دارد. همچنین بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. نتایج این تحقیق با پژوهش‌های خواجه‌حسینی و همکاران (۱۳۹۹)، عزیزی نژاد (۱۳۹۸)، داودی و همکاران (۱۳۹۷)، محمصی و الوداری (۱۳۹۷)، اقبالی (۱۳۹۴)، نیاز آذری و همکاران (۱۳۹۳)، حیاتی و کانیاگو (۲۰۱۲)، یوسف (۲۰۰۱)، ططری و همکاران (۱۳۹۵) هم‌راستا است.

همچنین رابطه‌ی مثبت و معناداری بین دلبستگی به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی با ماهیت کار، سرپرستی، ترفیع و ارتقا، حقوق و مزایا، همکاران و شرایط محیط کار وجود دارد. همچنین بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد و از طرفی نتایج این تحقیق با پژوهش‌های محمصی و الوداری (۱۳۹۷) حیاتی و کانیاگو (۲۰۱۲)، یوسف (۲۰۰۱)، ططری و همکاران (۱۳۹۵) هم‌راستا است.

نتایج نشان می‌دهد با افزایش دلبستگی به کار در افراد وجهی مثبتی از ماهیت کار در افراد ایجاد می‌شود و باعث تغییر در ذهنیت افراد می‌گردد و با دیدی مثبت به کارکنان و سرپرست نگاه می‌کنند و حاصل آن رضایت از شغل است. همچنین افراد نیاز به محیطی دارند که هم‌زمان سالم و امن باشد، باعث راحتی شخصی شود و شرایط را برای انجام بهتر کارشان فراهم کند. اگر شرایط کار مطلوب باشد پرسنل راحت‌تر به انجام امور خود می‌پردازند. بالعکس، اگر شرایط کار نامساعد باشد انجام کارها برای کارکنان بسیار دشوارتر خواهد شد؛ لذا، وجود محیط کاری دوستانه، رابطه‌مدار و حمایت‌گرانه می‌تواند

## رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و...

رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهد. همچنین نتایج بیانگر این‌اند که رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران موجب افزایش تعهد سازمانی در مدیران و معلمان می‌گردد. همچنین داشتن روح جمعی در سازمان بدین معنی است که مدیران در سازمان‌ها باید نه براساس نظرات و تصمیم‌گیری‌های فردی؛ بلکه براساس نظرات و پیشنهادهای جمعی کار کنند تا از این طریق میزان تعهد و رضایت شغلی بهبود یابد. در کل می‌توان نتیجه گرفت باید به اخلاق مدیران در سازمان آموزش و پرورش که از مهم‌ترین سازمان‌های بشری است، توجه بیشتری شود؛ چون نحوه‌ی برخورد و رفتار مدیران از اخلاق حرفه‌ای آن‌ها سرچشمه می‌گیرد و این رفتار بر میزان رضایت و تعهد معلمان و پیشرفت سازمان بسیار تأثیرگذار است.

### ۵- منابع:

- آراسته حمیدرضا؛ جاهد، حسینعلی. (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها، نشا علم. شماره‌ی ۲: صص ۴۰-۳۱.
- اقبالی، سیدمحسن، (۱۳۹۴)، نقش اخلاق حرفه‌ای در تعهد سازمانی، مسئولیت‌پذیری و وفاداری کارکنان جهت موفقیت سازمان‌ها در کشور ایران، چهارمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و اولین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، تهران.
- باباییان، علی، سیدنقوی، میرعلی، علیزاده، حسین و محمدرضا، پورغلامی (۱۳۹۱) تأثیر سرمایه‌ی روان‌شناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناجا (مورد مطالعه فا. ا. قزوین)، مطالعات مدیریت انتظامی، سال ۵، دوره‌ی ۲: صص ۳۶۹-۳۴۶.
- بهروزی، ناصر؛ نعیمی، عبدالزهرا؛ شکرکن، حسین؛ تقی‌پور، منوچهر (۱۳۸۷) مقایسه‌ی عدالت سازمانی، خشنودی شغلی و سلامت روانی کارکنان معلول و



## اخلاق حرفه ای در آموزش، سال اول، شماره ۲، بهار ۱۴۰۱

غیرمعلول سازمان‌های دولتی شهر اهواز. مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره‌ی ۳ شماره‌ی ۱.

- پرستار، کوثر. (۱۳۹۸). رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای مدیران با تعهد سازمانی و فضیلت سازمانی معلمان تربیت‌بدنی شهر اصفهان. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهرکرد.
- جبل‌عاملی، زهره (۱۳۸۱). «بررسی کیفیت اخلاق کاری مدیران آموزشی در مقطع متوسطه‌ی شهر اصفهان». پایان‌نامه جهت دریافت درجه‌ی کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.
- خواجه‌حسینی میترا. حاجی‌علیزاده سحر. امیری علی. (۱۳۹۹). بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری در تعهد سازمانی. فصلنامه‌ی علمی - تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری. (۵۰) صص ۳۲-۲۷.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۴). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و محمد علی اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- سلطانی، مرتضی (۱۳۸۲) بررسی رابطه‌ی بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان ارسنجان، مدیریت اخلاق در سازمان، ماهنامه‌ی تدبیر، شماره‌ی ۱۳۲، صص ۳۶-۳۴.
- سلیمی، مهدی. (۱۳۹۶). اثر فرهنگ سازمانی در مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان: نقش میانجی‌گر اخلاق حرفه‌ای. مجله‌ی علمی مدیریت فرهنگ سازمانی (۴) ۱۵: صص ۹۴۶-۹۲۵.
- شجاعی امیراحمد، فرامرز قراملکی احد. حقوق دانشجویان در سیستم آموزشی. اخلاق و تاریخ پزشکی. ۱۳۸۹؛ ۴ (۱): صص ۷۷-۷۱.

### رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و...

- صالحی، محمد و دادگر، زهرا (۱۳۹۵) رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی از دیدگاه پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) ساری، فصلنامه‌ی اخلاق زیستی، سال ۶، شماره‌ی ۲۰، تابستان:صص ۳۴-۴۶.
- ططری، احسان؛ کوزه‌چیان، هاشم و خطیب‌زاده، مهدی (۱۳۹۵) بررسی نقش اخلاق کاری در رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی، فصلنامه‌ی مدیریت ورزشی، دوره‌ی ۸، شماره‌ی ۱، فروردین و اردیبهشت:صص ۳۷-۵۰.
- عزیزی‌نژاد بهاره. (۱۳۹۸). تحلیل رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی با توجه به اثر میانجی عدالت سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری؛ ۱۴ (۲):صص ۱۴۸-۱۴۴.
- عزیزی، نعمت‌الله. (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی؛ تأملی بر راهبردهای بهبود استانداردهای اخلاقی در آموزش‌های دانشگاهی. فصلنامه‌ی علمی - پژوهشی راهبرد فرهنگ ۳ شماره‌ی ۹-۸، صص ۲۰۱-۱۷۳.
- محمصی، طوبی و الوداری، حسن، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان، چهارمین سمپوزیوم بین‌المللی علوم مدیریت، تهران.
- محمد داوودی امیرحسین، میلاد مریم، شایان شهرام. (۱۳۹۷) رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی کارکنان حوزه‌ی معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. مجله‌ی ایرانی آموزش در علوم پزشکی؛ ۱۸ صص: ۵۵۰-۵۴۱.
- محمدی‌مهر، مژگان؛ زرگر بالای جمع، ساناز؛ شیخی، سعید و رحمتی، داریوش (۱۳۹۶) رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی پرستاران در شهرستان‌های استان

## اخلاق حرفه ای در آموزش، سال اول، شماره ۲، بهار ۱۴۰۱

ایلام، مجله‌ی دانشکده‌ی پیراپزشکی تهران (پیاورد سلامت)، دوره‌ی ۱۱، ویژه‌نامه‌ی شماره‌ی ۱: صص ۴۳-۳۵.

– ملازهی، الیاس، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه‌ی بین سلامت سازمانی، کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغلی کارکنان آموزشی، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد رشته‌ی علوم تحقیقات آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

– ملازهی، الیاس و پورقاز، عبدالوهاب، ۱۳۹۳، بررسی رابطه‌ی بین سلامت سازمانی، کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغلی کارکنان آموزشی، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران.

– نیاز آذری کیومرث، عنایتی ترانه، بهنام‌فر رضا، کهرودی زهرا. (۱۳۹۳) رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی. نشریه‌ی پرستاری ایران. ۲۷ (۸۷): صص ۴۲-۳۴.

– واثقی، قاسم (۱۳۷۵). درس‌هایی از اخلاق مدیریت. تهران: مرکز نشر سازمان تبلیغات اسلامی.

- Hayati, K. Caniago, I. (2012). Islamic work ethic: the role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *procedia-social and behavioral sciences*, 65, 272-277.
- Yousef, D. (2001). The islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control role conflict and role ambiguity. *Journal of managerial psychology*, 283.