

رابطه سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای دبیران؛

نقش میانجی تناسب فرد-سازمان

دکتر محمدرضا اردلان*، احمد عزیزی

گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا همدان

(تاریخ دریافت: ۹۷/۳/۵؛ تاریخ پذیرش: ۹۷/۵/۱۰)

چکیده

زمینه: بررسی جایگاه اخلاق حرفه ای می تواند به طور موثری در پیشبرد اهداف عالی نظام آموزش و پرورش نقش ایفا کند، با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف رابطه سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای با نقش میانجی تناسب فرد-سازمان انجام شده است.

روش: روش تحقیق توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه دبیران شاغل در دوره متوسطه اول آموزش و پرورش همدان می باشد، ۲۸۰ نفر از دبیران با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی هر طبقه به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی، اخلاق حرفه ای و تناسب فرد-سازمان استفاده شد. داده های تحقیق پس از جمع آوری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری در نرم افزارهای آماری LISREL, SPSS تحلیل شدند.

یافته ها: نتایج بررسی نشان داد که رابطه سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای با نقش میانجی تناسب فرد-سازمان مثبت و معنی دار می باشد.

نتیجه گیری: بی شک برای داشتن سلامت سازمانی نیازمند اعتلای اخلاق حرفه ای در سازمان هستیم که با افزایش تناسب میان فرد - سازمان این ارتباط مستحکم تر می شود. در نتیجه برای توسعه اخلاق حرفه ای در میان دبیران می بایست مدیران به سلامت سازمانی و تناسب فرد-سازمان توجه کنند.

کلیدواژه‌گان: سلامت سازمانی، تناسب فرد-سازمان، اخلاق حرفه ای

سر آغاز

دارد(۲). در واقع رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در تدریس به منزله یک منشور اخلاقی حرفه ای تلقی می گردد، که اهتمام معلمان به آنها در تعامل با دانش آموزان، همکاران و مجموعه سازمانی گروه آموزشی و مدرسه می تواند علاوه بر افزایش کارآمدی در بازده تدریس، به سطح بالایی از رضامندی ذینفعان چنین فرایندی، علی الخصوص دانش آموزان بینجامد(۳). امروزه پیچیده شدن روز افزون سازمان ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی و غیر قانونی در محیط های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه ای در همه سازمان ها به خود جلب کرده است(۴)

اخلاق حرفه ای، پدیده های جدیدی نیستند. موج اخیر ورشکستگی و

اهمیت آموزش در تعالی انسان ها و نیز شکل گیری تمدن های بشری بر هیچ کس پوشیده نیست. در این بین مراکز آموزشی جامعه با توجه به این که تربیت یافتگان آن خود متولی آموزش نسل های بعدی می شوند، از نقش ویژه ای در جوامع مختلف برخوردار هستند. این جایگاه والا باعث می شود که مقوله اخلاق حرفه ای^۱ به خصوص در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در این سازمان ها مورد توجه اندیشمندان و صاحب نظران عرصه های دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع مختلف قرار گیرد(۱). در این میان برخورداری معلمان از قابلیت ها و صلاحیت های حرفه ای^۲ و الزام آنان به رعایت مجموعه ای از اصول و استانداردهای حرفه ای نقش تعیین کننده در افزایش اثربخشی فعالیت های آموزشی

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: ardalanmr@yahoo.com

رسوایی های مالی شرکت ها و سازمان ها، توجه به فوریت نیاز سازمان ها به حکمرانی مناسب سازمانی، مسؤولیت پذیری اجتماعی^۳ و اخلاق حرفه ای را به اوج خود رسانده است (۵). علاوه بر این سازمان های عمومی نیز به این تشخیص رسیده اند که مجبورند علاوه بر رفتارهای اقتصادی^۴ (حداکثر سازی سود) به رفتارهای اخلاقی روی بیاورند (۶). بنابراین رفتارهای اقتصادی و اخلاقی به صورت همزمان، تنها گزینه آن ها برای دستیابی به اهداف سازمانی است (۷). اخلاق حرفه ای مربوط به رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه ای است. این کار می تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی یا هر کار دیگری باشد. هر مجموعه سازمانی دارای کدهای عملی و رفتاری با ساختار حرفه ای متداول برای اعضای خود است که باید آن ها را رعایت کنند. به عبارت دیگر اخلاق حرفه ای، مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه ها را تعیین می کند (۸). در این راستا نظریه حرفه ای شدن^۵ و حرفه ای گرایي به عنوان زیر مجموعه ای از نظریه اجتماعی^۶، لزوم ارتباط بین افراد و نهادها را با یکدیگر عنوان می کند. در محیط آموزشی، حرفه ای شدن به معنی توانمندی حل مسائل حرفه ای محیط آموزشی، از طریق دانش عمیق و تجارب است. در بعد دیگر، حرفه ای گرایي در نظام آموزشی، ضمن عطف توجه به لزوم مهارت فنی، مهارت اجتماعی و تاکید بر ارزش ها و نکات اخلاقی از سوی مدیران و معلمان، به فرآیندی اطلاق می شود که از یک سو از طریق ایجاد ارتباط موثر بین اجتماع علمی، اخلاق کاری مرتبط با آن حرفه را در بین اعضا تحکیم می بخشد و از سوی دیگر با تاکید بر عملکرد مثبت مورد انتظار، موجب ارتقاء منزلت اجتماعی آن حرفه در جامعه می گردد (۹). از جمله عواملی که می تواند به طور بالقوه بر اخلاق حرفه ای تاثیر گذار باشند سلامت سازمانی^۷ و تناسب فرد-سازمان^۸ می باشد.

پژوهشگران اعتقاد دارند رویکرد سلامت سازمانی از لحاظ فهم پویایی های سازمان ها، پژوهش و کوشش جهت بهسازی آنها، مزایایی علمی قابل ملاحظه ای دارد (۱۰). نیروی کار سالم و حیاتی، دارای استراتژیک^۹ هر سازمان است و ارتقای سلامت و بهداشت محیط کار به طور فزاینده ای بستگی به میزان سلامت سازمان دارد (۱۱). در مقابل نیز توسعه و رشد هر جامعه، در داشتن سازمان های سالم است. هر جامعه ای اگر به عنوان یک سیستم کلی نگریسته شود، در درون خود دارای سازمان ها و ارگان هایی است که به عنوان خرده سیستم وظایفی بر عهده دارند، که باید توانایی این را داشته باشند که در کنار دیگر سیستم ها همگام با آنها در جهت تحقق اهداف سیستم بزرگتر گام بردارد. شرط همگام بودن و هماهنگ عمل کردن سازمان ها این است که از ویژگی های لازم و کافی یک سازمان سالم برخوردار باشند (۱۲). سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و ارتقاء و گسترش توانایی برای سازگاری بیشتر با محیط (۱۳). سلامت سازمانی شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور موثر که موجب رشد و بهبود سازمانی^{۱۰} می گردد (۱۴). بنابراین می توان این گونه بیان کرد سلامت سازمانی، نشانه ای از کار در شرایط سالم و درباره به حداکثر

رساندن سلامتی و رفاه کارکنان است. همچنین بروندهای سالم برای سرمایه گذاران، جامعه، مشتریان و ... را در بر دارد (۱۵). سازمان سالم، سازمانی است که برای ادامه حیات خود قادر است به هدف ها و مقاصد انسانی خود دست یابد، موانعی را که در دستیابی به هدف هایش با آن مواجه می شود، بشناسد و این موانع را از پیش پای خود بردارد. سازمان سالم درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است، واقع بین و منعطف است و قادر به مقابله با هر مشکلی است (۱۶).

در مقابل مدیریت مراکز آموزشی علاوه بر معطوف ساختن توجه خاص خود به شناخت سلامت سازمانی به راه هایی برای یکپارچه سازی و هماهنگ سازی فرد-سازمان در سازمان ها به خصوص در بدو استخدام، ورود و حین خدمت معلمان و کارکنان در سازمان ها و مراکز تحت پوشش مدیریت خویش نیازمند است (۱۷). اکثر محققان بر این عقیده اند که تناسب فرد-سازمان نشان دهنده نوعی یگانگی و توافق بین فرد و سازمان است (۱۸). تناسب فرد-سازمان به عنوان میزان تجانس بین ارزش های فردی^{۱۱} و ارزش های سازمان^{۱۲} است، بر این اساس توافق و سازش بین ارزش های سازمان، معماری ساختار اصلی تناسب فرد و سازمان به حساب می آید (۱۹). تناسب فرد - سازمان در حالت کلی به معنای تناسب و سازگاری بین افراد و سازمان هاست (۲۰). مطالعات نشان می دهد که هر چه تناسب افراد با سازمان بیشتر باشد، پیامدهای شغلی مثبت تر خواهد بود. از جمله این پیامدها؛ تعهد سازمانی، رضایت شغلی، انگیزه کاری، افزایش عملکرد افراد و بازگشت سرمایه واقعی واقعی می باشد (۲۱-۲۴).

آموزش و پرورش یکی از سازمان هایی است که به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه تلقی می شود. در جهان رقابتی امروز که همواره سازمان ها در حال تغییر و تحول هستند، رسیدن به اهداف مورد نظر و هدایت آموزش و پرورش در مسیر توسعه مطلوب و مورد نظر به سازمانی سالم، سازمانی که در آن تناسب فرد - سازمان و نیروی انسانی با اخلاق حرفه ای وجود داشته باشد نیاز دارد. که متأسفانه خلاء توجه به آن در نظام آموزشی ما به چشم می خورد. به نظر می رسد چنانچه ما دارای سازمانی سالم باشیم که شوق و اشتیاق کارکنان را برای ورود به سازمان برای انجام وظیفه خود فراهم کند و همچنین در این سازمان بین فرهنگ حاکم بر فرد و سازمان، بین نیازها و اهداف فرد و سازمان یگانگی و هماهنگی وجود داشته باشد، در افزایش اخلاق حرفه ای نیروی انسانی سازمان تأثیر بسزایی داشته باشد. به همین منظور پژوهش حاضر قصد دارد به این سؤال پاسخ دهد که آیا بین سلامت سازمانی با اخلاق حرفه ای با نقش میانجی تناسب فرد-سازمان رابطه ای معنی دار وجود دارد؟ برای نیل به هدف اصلی پژوهش و به منظور پیش بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش با توجه به پیشینه نظری و تجربی پژوهش الگویی طراحی شده است و تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مذکور بر اخلاق حرفه ای، با ارزیابی روابط میان متغیرها و معنادار بودن روابط هر کدام و برآورد ضریب برازش الگو، مورد بررسی قرار می گیرد. الگویی مفهومی پژوهش حاضر در نگاره ۱ نمایش داده شده است.



تعهد نسبت به دانش آموزان، احترام به همکاران و احترام و تعهد نسبت به سازمان. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب آن است. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد که شاخص های برازش $GFI=0/92$, $AGFI =0/88$, $CFI=0/93$, $RMSEA= 0/06$ نشانگر برازش مناسب این پرسشنامه برای سنجش اخلاق حرفه ای است.

تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS16 و LISREL در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره های نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است، همچنین برای تعیین رابطه بین متغیرهای پژوهش از معادلات ساختاری بر اساس نرم افزار آماری LISREL استفاده شده است.

یافته ها

پژوهشگران پیشنهاد می کنند که در مدل یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. بر این اساس قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد (۲۸). با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده می باشد. بنابراین این پیش فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده اند

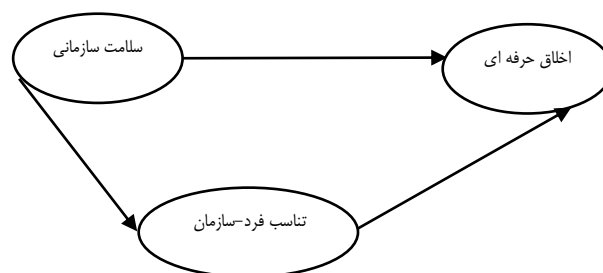
جدول ۱: شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
سلامت سازمانی	۲/۷۸	۰/۶۱	-۰/۰۴	-۰/۵۱
تناسب فرد-سازمانی	۳/۲۵	۰/۴۶	-۰/۰۶	-۰/۲۲
اخلاق حرفه ای	۳/۶۱	۰/۴۷	-۰/۶۵	-۰/۸۲

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳
سلامت سازمانی	۱		
تناسب فرد - سازمانی	۰/۵۹**	۱	
اخلاق حرفه ای	۰/۶۳**	۰/۳۳**	۱
	*p<0.05	**p<0.01	

با توجه به جدول ۲، رابطه بین سلامت سازمانی و تناسب فرد-سازمانی با اخلاق حرفه ای در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۸ انجام شد. در نگاره ۱ الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

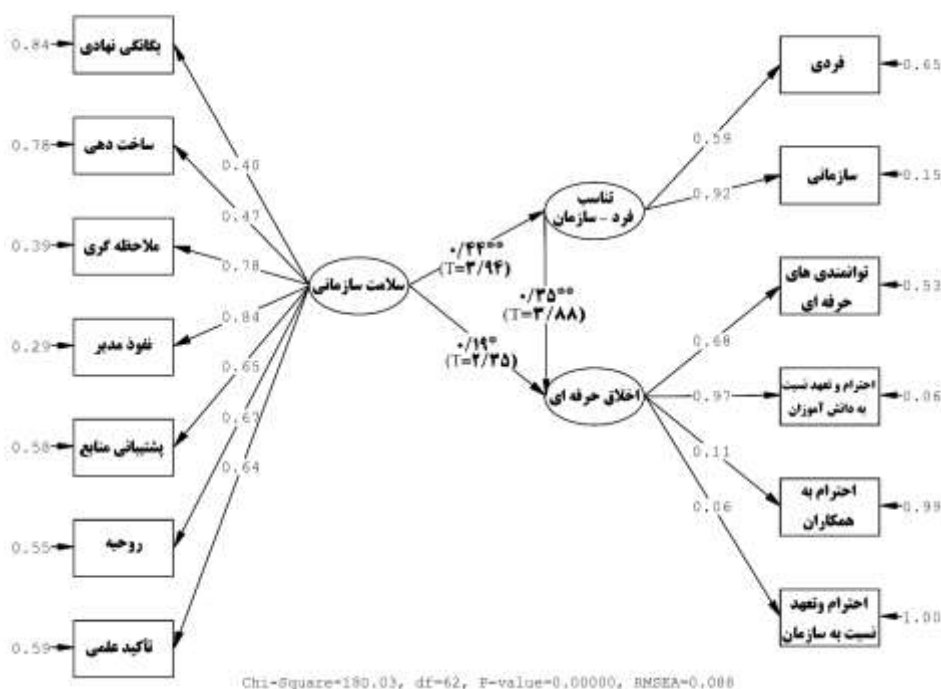
روش تحقیق پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این تحقیق کلیه دبیران شاغل در دوره متوسطه اول آموزش و پرورش همدان که تعداد آنها ۱۰۰۶ نفر می باشد. با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی، ۲۸۰ نفر به طور تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شده است.

ابزار های پژوهش :

۱- پرسشنامه سلامت سازمانی: برای سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامه استاندارد بهره گرفته شد (۲۵). این پرسشنامه دارای ۴۴ گویه و هفت بعد سلامت سازمانی است. ابعاد آن عبارتند از: یگانگی نهادی، ساخت دهی، ملاحظه گری، نفوذ مدیر، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب آن است. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد که شاخص های برازش $GFI=0/91$, $AGFI =0/83$, $CFI =0/91$, $RMSEA= 0/07$ نشانگر برازش مناسب این پرسشنامه برای سنجش سلامت سازمانی است.

۲- پرسشنامه تناسب فرد - سازمان: برای سنجش تناسب فرد-سازمانی از پرسشنامه استاندارد بهره گرفته شد (۲۶). این پرسشنامه دارای ۵۵ گویه و دو بعد فردی و سازمانی است. پرسشنامه در معیارهای فردی شامل (دانش، مهارت ها، تواناییها، ویژگی های شغلی، علائق و شخصیت) و معیارهای سازمانی شامل (اهداف و ارزش ها) می باشد. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب آن است. برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد که شاخص های برازش $GFI=0/93$, $AGFI =0/87$, $CFI=0/94$, $RMSEA= 0/05$ نشانگر برازش مناسب این پرسشنامه برای سنجش تناسب فرد-سازمانی است.

۳- پرسشنامه اخلاق حرفه ای: برای سنجش اخلاق حرفه ای از پرسشنامه استاندارد بهره گرفته شد (۲۷). این پرسشنامه دارای ۲۲ گویه و چهار بعد است. ابعاد آن عبارتند از: توانمندی های حرفه ای، احترام و



نگاره ۲: الگوی آزمون شده پژوهش

تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش نشان داد که بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای با نقش میانجی تناسب فرد-سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. در مطالعه ای مشخص شد نقش واسطه ای مراجع درونی شغلی در ارتباط بین سلامت سازمانی و توسعه سرمایه انسانی^{۱۳} مثبت و معنی دار می باشد (۲۹). در مطالعه دیگر نقش هویت سازمانی^{۱۴} در ارتباط بین اخلاق حرفه ای و رفتارهای شهروندی سازمانی^{۱۵} مثبت و معنی دار گزارش شد (۳۰). در مطالعه ای مشخص شد که با افزایش سلامت در فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه ای و مولفه های آن، چون شایستگی تخصصی معلمان، شایستگی پداگوژی، رشد و توسعه دانش آموزان، حفظ اسرار دانش آموزان و انجام ارزشیابی صحیح نیز افزایش می یابد (۳۱). این نتایج با یافته های پژوهش حاضر همسو می باشد. موضوع سلامت سازمانی از جمله موضوعات مهم به منظور رشد و توسعه سازمان محسوب می گردد، زیرا وجود آن سبب می شود تا کارکنان با خیالی آسوده و آرامش بیشتر و همچنین اعتماد بالاتری نسبت به سازمان فعالیت کنند. بنابراین سلامت سازمانی، متغیری است که می تواند بر اکثریت متغیرهای فردی و اجتماعی همچون اخلاق حرفه ای اثر بگذارد، باید عنوان کرد که مفهوم سلامت سازمانی به طور مثبت در یک سازمان توجه را به شرایطی که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و یا موجب پویایی های سازمان می باشد جلب می کند. این اثر گذاری در خصوص معلمان نیز می تواند صادق باشد، وقتی که معلمان در محیط هایی ناسالم کار کنند، نتایجی منفی مانند غیبت از محل کار و دیر آمدگی به وجود می آید. سلامت سازمانی برای تحقق موفقیت مداوم در توسعه امروز الزامی است. توسعه سلامت سازمانی از طریق اشتغال مفید کارکنان، احساس خوبی از کار ایجاد می کند و سلامتی نیروی کار، عملکرد آنان را بطور مداوم افزایش می دهد. در

طبق اطلاعات نگاره ۲ رابطه سلامت سازمانی با اخلاق حرفه ای (۰/۱۹) با آماره تی ۳/۳۵ در سطح معنی داری ۰/۰۵ مثبت و معنادار است. رابطه تناسب فرد-سازمانی با تناسب فرد-سازمان (۰/۴۴) با آماره تی ۳/۹۴ در سطح معنی داری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. رابطه تناسب فرد-سازمان با اخلاق حرفه ای (۰/۳۵) با آماره تی ۳/۸۸ در سطح معنی داری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. رابطه سلامت سازمانی با نقش میانجی تناسب فرد-سازمان با اخلاق حرفه ای (۰/۱۵) با آماره تی ۲/۰۲ در سطح معنی داری ۰/۰۵ مثبت و معنادار است.

جدول ۳: مشخصه های برازندگی انطباق

X ² /df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI
مقدار بدست آمده				
۲/۹۰	۰/۰۸	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۸۹
حد قابل پذیرش				
کمتر از ۳	کمتر از ۰/۱	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹	بیشتر از ۰/۸۰

در جدول ۳، مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص های برازش گزارش شده اند. با توجه به این جدول تمامی شاخص های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده های گردآوری شده دارد.

بحث



نتیجه گیری

نتیجه کلی پژوهش نشان داد که رابطه بین سلامت سازمانی با نقش میانجی تناسب فرد-سازمانی با اخلاق حرفه ای مثبت و معنی دار است. امروزه بر کسی پوشیده نیست که انسان در سراسر زندگی خود به طور مداوم با سازمانها سرو کار دارد. یکی از سازمان های که نقش دو چندان در پیشرفت و تحول جامعه داشته و دارد سازمان آموزش و پرورش می باشد. امروزه یکی از ملاک های پیشرفت در کشورها داشتن آموزش و پرورش کارآمد و مؤثر است، یکی از مهمترین ملاک های اثر بخشی سازمانها برخورداری از سلامت سازمانی است. از طرف دیگر تناسب بین فرد - سازمان یعنی یگانگی و توافق بین نیازها، اهداف و ترجیحات فرد و سازمان است که می تواند به عنوان یکی از خصوصیات نیروی انسانی سازمان ها باشد تا بهره وری آنها را دو چندان کند، از طرفی وجود اخلاق حرفه ای کارکنان می تواند زمینه رشد و توسعه و پیشرفت سازمان ها را افزایش دهد. بنابراین وجود سلامت سازمانی در سازمان ها و تناسب فرد - سازمان، می تواند اخلاق حرفه ای را افزایش دهد و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان را افزایش دهد.

ملاحظه های اخلاقی

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی ها کد داشتند و محرمانه ماندن اطلاعات و اصل راز داری رعایت شد. همچنین موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندانگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می داند که از کلیه مسئولان و دبیران شاغل در دوره متوسطه اول آموزش و پرورش همدان که صمیمانه گروه پژوهش را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

واژه نامه

1. Professional Ethics	اخلاق حرفه ای
2. Professional qualifications	صلاحیت ای حرفه ای
3. Social Responsibility	مسئولیت پذیری اجتماعی
4. Economic behaviors	رفتار اقتصادی
5. Professionalization Theory	نظریه حرفه ای شدن
6. Social Theory	نظریه اجتماعی
7. Organizational Health	سلامت سازمانی
8. Person-Organization Fit	تناسب فرد- سازمان
9. Strategic Financial	دارایی استراتژیک
10. Organizational improvement	بهبود سازمانی
11. Individual values	ارزش های فردی
12. Organizational values	ارزش های سازمانی

نتیجه زمانی که مدارس به مولفه های سلامت سازمانی یعنی یگانگی نهادی، ملاحظه گری، ساخت دهی، نفوذ مدیر، حمایت منابع، روحیه و تاکید علمی توجه می کند در اثر چنین توجهی می توان شاهد رشد اخلاق حرفه ای بود. در مقابل می توان نتیجه گرفت که هر چه میزان یگانگی بین اهداف، ارزش ها، توانایی ها، مهارت های افراد با ارزش ها، اهداف، هنجارها، فرهنگ سازمان بیشتر باشد، بر اساس نتایج به دست آمده اخلاق حرفه ای افزایش می یابد. یکی از اعمالی که مدیریت مراکز آموزش و پرورش برای دستیابی به اهداف خود دنبال می کنند راهکارهای یکپارچگی و تناسب بین فرد - سازمان به خصوص در بدو استخدام، حین خدمت آنان در سازمان و افزایش شاخص های سلامت سازمانی می باشد، که این امر به نوبه خود منجر به اثربخشی، کارایی و بهره وری سازمانی می شود. بنابراین بر اساس یافته ها می توان بیان داشت که چنانچه معلمان در مدارس ادراک کنند که در فضای سالم زندگی می کنند که در آن بستری برای ایجاد مشابهت بین ارزش های آن ها و ارزش های مدارس وجود دارد بواسطه این ادراک می توان انتظار داشت که اخلاق حرفه ای در آنان ارتقاء یابد.

پرداختن به اخلاق حرفه ای در پرتوی مطالعات رفتار سازمانی می تواند گامی مؤثر در راستای شناخت و ایجاد دانش نظری و تجربی در این حوزه باشد که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می شود برای افزایش تعمیم پذیری یافته ها، این تحقیق را در سازمان های دیگر و با نمونه های دیگر مورد بررسی قرار دهند، همچنین پیشنهاد می شود که به شناسایی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای بر اساس شاخص های جمعیت شناختی بپردازند و در نهایت فرهنگ سازمانی ممکن است بر متغیرهای مورد مطالعه تأثیر داشته باشد. پیشنهاد می گردد که رابطه ی فرهنگ سازمانی را با متغیرهای پژوهش مورد تحقیق قرار دهند. در راستای نتایج به دست آمده پیشنهاد می شود که با به کار گیری درست نیروی انسانی و توجه به انگیزه ها و نیازهای آنان و سعی در برآورده ساختن این نیازها برآیند. مدیریت آموزش و پرورش خواهان مدیرانی با نفوذ است، پس لازم است برای تقویت حمایتی بودن رفتار مدیر تدابیری اتخاذ شود که مدیران بتوانند با معلمان روابط صمیمی برقرار سازند و قدردان موفقیت و کارهای یکدیگر باشند و فضایی همراه با احساس اطمینان، اعتماد، همدردی، احساس لیاقت و شایستگی را در بین معلمان به وجود آورند. از جمله راهکارهایی که به مدیران و مسئولین پیشنهاد می شود این است که برای ایجاد احساس تعلق افراد نسبت به سازمان و علاقه مند ساختن آن ها به اعلام نظراتشان در مورد مشکلات سازمان باید بستری فراهم شود که آن ها بتوانند به صورت غیررسمی و فارغ از عنوان و مقام رسمی با یکدیگر همکاری کنند و همچنین شرایطی را به وجود آورند تا چگونگی تفکر و تصمیم گیری مافوق خود را ببینند و حتی نظرات آن ها را مورد سوال قرار دهند. مدیران مدارس در تعیین اهداف، برنامه ریزی ها و تصمیم گیری های اداری و آموزشی از نظرات معلمان استفاده کنند و بدینوسیله در تحقق آرمان های سازمان که همانا تقویت معیارهای سازمانی تناسب فرد-سازمان است، گام بردارند.

12. Nazem F. (2010). Organizational health in different areas of Islamic Azad University. *Quarterly Journal of New Thoughts in Educational Sciences*; 5(3): 11-22. (In Persian).

13. Nazerali R. (2007). Non – governmental organizational health operations in Humanitarian crises: The case for technical support units. USA: Harvard University Publication.

14. Sadeghifar M, Beheshtirad R. (2014). The explanation of relationship between organizational culture and organizational health. *Management Quarterly and Educational Leadership*; 28: 67-88. (In Persian).

15. Ramdass M, Lewis T. (2012). Towards a model for research on the effects of school organizational health factors on primary school performance in Trinidad & Tobago. *International Journal of educational Development*; 32: 482-492.

16. Granerud RG, Rocha RS. (2011). Organizational learning and continuous improvement of health and safety in certified manufactures. *Journal Safety Science*; 49: 1030-1039.

17. Ardalan MR, Salimi Q, Rajaeepour S, Molavy H. (2008). A study of relationship between person-organization fit and organizational culture in western Iran. *IRPHE*; 14 (1) :97-131. (In Persian).

18. Kang Y, Trevor Y. (2014). Person–organization fit effects on organizational attraction: A test of an expectations-based model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 124: 75–94.

19. Katey E. (2013). An investigation of the dimen investigation of the dimensionality of fit in the workplacea. [Ph.D. Thesis]. Ohio: University of Akron.

20. Astakhova M N. (2012). Exploring complementary person- organization fit. [Ph.D. Thesis]. USA: Kent State University

21. Lauer KJ, Kristof-brown A. (2001). Distinguishing between employees perception of person-job and person- organizations fit. *Journal of Vocational Behavior*; 59:454-470.

22. Posner BZ. (1992). Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*; 45(4): 351-361.

23. O'Reilly CAJ, Chatman D, Caldwell F. (1991). People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Review Journal*; 34 (3): 487 – 516.

24. Tomoki Sekiguchi AB, Huber VL. (2011). The use of person–organization fit and person–job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 116: 203–216.

25. Hoy K, Tarter CJ. (1991). Open school and healthy school: measuring organizational climate. London: Sage Publication.

26. Kristof AL. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations:

13. Human capital

14. Corporate identity

15. Organizational Citizenship Behaviors

References

1. Ghanbari S, Ardalan MR, Beheshtirad R, Soltanzadeh V. (2015). University staff members' ethics and relationship with quality in high education. *Ethics in Science and Technology*; 10 (2):1-12. (In Persian).

2. Tlazalo-Tejeda AC, Basurto-Santos NM, (2014). Pronunciation instruction and students' practice to develop their confidence in EFL oral skills. *PROFILE Issues in Teachers' Professional Development*; 16(2):151-170.

3. Maxwell B, Schwimmer M. (2016). Seeking the elusive ethical base of teacher professionalism in Canadian codes of ethics. *Teaching and Teacher Education*; 59(2): 468-480.

4. Shaban-Borki M, Ghasemzadeh A, Yarmohammadzadeh P. (2017). Interactive role of perceived organizational politics and psychological capital in predicting professional ethics. *Ethics in Science and Technology*; 11 (3):9-20. (In Persian).

5. Trevino LK, Den Nieuwenboer NA, Kreiner GE, Bishop DG. (2014). legitimating the legitimate: A grounded theory study of legitimacy work among ethics and compliance officers. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 123(2): 186-205.

6. Christabel M, Fong H, (2011). Ethics management for the construction industry areview of ethical decision-making literatur. *Engineering Construction and Architectural Management*; 18: 516-537.

7. Ozar D, Berg J, Werhane PH, Emaruel L. (2000). Organizational ethics in health care. USA: Medical Association Person–Organization.

8. Sahraee M T. (2007). The prophet's sons in management of political thought and behavior, prophetic politics, principles and strategies, Tehran: Research Institute for Cultural and Social Studies of the Ministry of Science. (In Persian).

9. Sahin R, Ozturk S, Unalmıs M. (2009). Professional ethics and moral values in Akhi institution. *Procedia Social and Behavioral Sciences* ;1: 800–804

10. Razi S, Akbari M, shkiba H, Marzban SM. (2015). Relation between organizational health and spirituality with organizational entrepreneurship. *Ethics in Science and Technology*; 10 (2):1-13. (In Persian).

11. Gerard IM , Arjella R, Van-Scheppingen J, Dijkman J, Besten H. (2010), The organizational benefits of investing in workplace health. *International Journal of Workplace Health Management*; 3(2) :143 -159.



- Measurement and Evaluation Studies; 6 (14): 41-67. (In Persian).
30. Ghasemzadeh A, Maleki S, Brooki Milan S. (2014). Mediating role of organizational identification in the relationship between professional ethics: organizational citizenship behavior and job deviation behavior. IJME; 7 (4):66-79. (In Persian).
31. Moadabnia M. (2013). Analysis of organizational culture and its relationship with the professional ethics of teachers. [MSc Thesis]. Iran: The University of Sistan & Baluchestan. (In Persian).
- measurement and implications. Personnel Psychology; 49: 1-49.
27. Azizi NA. (2010). Professional ethics in higher education: reflection on strategies to improve ethical standards in university education. Journal of Strategy for Culture; 3(8/9): 173-201. (In Persian).
28. Kline RB. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. 2nd ed. New York: The Guilford Press.
29. Ghanbari S, Soltanzadeh V. (2016). The role of mediator emotional intelligence in the relationship between self- efficacy of research and academic achievement motivation. Journal of Educational