

(مقاله پژوهشی)

## رابطه متغیرهای سازمانی با اخلاق حرفه‌ای: نقش میانجی

### اعتماد سازمانی

مریم کاظم پور<sup>1\*</sup>، حیدر چوپانی<sup>2</sup>، مجید رنجبر<sup>3</sup>، سمیه هاشمی<sup>3</sup>

1. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تهران

2. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان

3. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

(تاریخ دریافت: 95/9/20، تاریخ پذیرش: 95/12/7)

#### چکیده

**زمینه:** پژوهش‌ها نشان می‌دهد سازمان‌هایی که تأکید بیشتری بر اخلاق حرفه‌ای دارند نسبت به دیگر سازمان‌ها، سالم‌تر و موفق‌ترند و عملکرد بهتری دارند. با درک این مسئله، پژوهش حاضر با هدف رابطه متغیرهای سازمانی با اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر نقش میانجی اعتماد سازمانی انجام شده است.

**روش:** روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان البرز به تعداد 765 بوده که تعداد 256 نفر به‌عنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران، انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها، از پنج پرسشنامه استاندارد استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده گردید.

**یافته‌ها:** رابطه عدالت سازمانی، رهبری مشارکتی، اعتماد سازمانی و رهبری تحول‌آفرین با اخلاق حرفه‌ای مثبت و معنادار بود. اعتماد سازمانی در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و مدیریت مشارکتی با اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی دارد اما در رابطه بین عدالت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی ندارد.

**نتیجه‌گیری:** در نتیجه برای افزایش اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش کرج، می‌بایست به رهبری تحول‌آفرین، عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی و اعتماد سازمانی توجه کرد.

**کلید واژگان:** اخلاق حرفه‌ای، اعتماد سازمانی، متغیرهای سازمانی

#### سر آغاز

بنای اساسی برای کسب و کار می‌سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می‌شود. به‌طور مشابه مدیریت کیفیت نیز براساس اخلاقیات بنا می‌شود که به پیشرفت نظری و عملی کسب و کار منجر می‌شود (2).

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ایران در محیط کار کمتر به

درک مفهوم اخلاقیات به‌طور کلی و در معنای خاص آن در کسب و کار، زیربنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به تبع آن در سازمان‌ها است (1). اخلاقیات حرفه‌ای، یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد. اخلاقیات در کار زیر

\* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Kazempourmaryam26 @ gmail.com

اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. درحالی‌که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی ایران در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است. جامعه ایران نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این رو، کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند. وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام نهاده می‌شود، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می‌آید؛ مانند: اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن (3).

بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آنهاست. از آنجا که نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، هم‌چنان مهمترین عامل مزیت رقابتی به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شدت تأثیر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. اخلاق حرفه‌ای می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد. از این رو لازم است کارکنان در جهت ارتقای اخلاقی سازمان گام‌هایی را بردارند (4).

نظریه برابری یک مدل انگیزشی است که تلاش افراد را برای دستیابی به عدالت و انصاف در مبادله‌های اجتماعی و روابط بده بستانی تشریح می‌کند. در نظریه برابری گفته می‌شود که کارکنان و اعضای سازمان خود را با دیگران مقایسه می‌کنند.

کارکنان نتایج حاصل از کار خود به نهاده‌هایشان در آن کار را با دیگران مقایسه می‌کنند. اگر آنان چنین پندارند که نسبت متعلق به آنان با نسبت افراد مشابه که خود را با آنها مقایسه کرده‌اند برابر است؛ معتقدند هیچ‌گونه اجحافی نشده است. اگر این نسبت‌ها نابرابر باشند در آن صورت در سازمان اجحاف می‌شود به بیانی دیگر، عدالت رعایت نمی‌شود (5) هنگامی که رخدادهای ناعادلانه دیده شود، افراد به وفاداری و تلاش کمتر تمایل نشان می‌دهند وقتی که اعضای سازمانی، بی‌عدالتی را مشاهده می‌کنند، تمایل کمتری برای انجام کار را دارند. کارگریزی افزایش می‌یابد رفتارهای ضد تولید افزایش می‌یابد و مشارکت و رفتارهای شهروندی سازمانی کاهش می‌یابد (6). احساس نابرابری موجب تنش و تعارض می‌گردد و بر میزان کیفیت کار کارکنان و رضایت شغلی آنها اثر می‌گذارد. در چنین سازمان‌هایی، هنجارهای مربوط به کار کمتر درونی شده و حتی به تدریج از پایبندی و تعهد افراد کاسته می‌شود، در نتیجه میزان وجدان کار افراد کاهش می‌یابد (7).

بر اساس نظریه عدالت سازمانی می‌توان پیش‌بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار واکنش نشان می‌دهند. یکی از این واکنش‌ها افزایش یا کاهش برون داد می‌باشد. به این معنا که، اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان، عدالت اجرا نمی‌شود، دچار نوعی تنش منفی می‌گردند و در نتیجه برای کاهش این تنش، سعی در کاهش میزان دروندادها و مشارکت‌های خود در سازمان می‌نمایند. در چنین شرایطی، بروز رفتار شهروندی در آن سازمان کاهش می‌یابد. بر عکس، اگر کارکنان احساس کنند که در محل کار عدالت سازمانی وجود دارد، برای انجام رفتارهای یاری دهنده مانند اخلاق حرفه‌ای برانگیخته می‌شوند و در نتیجه دروندادها و مشارکت‌های خود را در سازمان افزایش می‌دهند (8)

برخی محققان و صاحب‌نظران رهبری تحول آفرین را به‌عنوان فرایندی می‌دانند که رهبران و پیروان یکدیگر را توانمند کرده تا به سطح بالایی از انگیزش و روحیه برسند (9).

رهبری تحول آفرین یک فرآیند آگاهانه اخلاق و معنوی است که الگوهای مساوی روابط قدرت میان رهبران و پیروان را جهت رسیدن به یک هدف جمعی، تحول واقعی سازمان یا سیستم

اجتماعی از طریق طرح مشارکتی قابل اعتماد بیان می‌کند. این نوع رهبری در سازمان‌های امروزی نیازمند تغییر معنادار در روابط قدرت در سازمان‌ها یا سیستم‌های اجتماعی از سلسله مراتبی به افقی و همراه با تساوی می‌باشد (10).

همچنین می‌توان گفت که مدیران و رهبران می‌توانند از طریق مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و تشویق کارکنان به آن، جو اعتماد را در سازمان توسعه دهند. مدیریت مشارکتی در مراودات روزانه خود به صحبت‌ها و آراء کارکنان خود گوش می‌دهند، به گونه‌ای که در کارکنان این احساس ایجاد می‌شود که مدیران برای آنها ارزش قائلند. همچنین این مدیران از طریق شفافیت در امور روزمره سازمان، رفتار مدیران و همچنین بیان روشن اهداف و برنامه‌های سازمان به کارکنان، باعث تقویت جو اعتماد و سرمایه اجتماعی در سازمان می‌گردد چرا که پایبندی و جامه عمل پوشاندن مدیران و رهبران به تعهدات و وعده‌های خود باعث می‌گردد که آنها از این طریق، از اعتبار لازم در سازمان برخوردار شوند و اعتماد کارکنان را نسبت به خود جلب کنند (11).

در نهایت اعتماد سازمانی، یکی از عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای است. اعتماد سازمانی در سازمان، منجر به رضایت و دلگرمی کارکنان شده و در نهایت تغییر بینش و نگرش فرد نسبت به وظایف و شغل خود را به دنبال خواهد داشت. این امر خود منجر به تعهد شغلی فرد و فعالیت او در جهت تحقق اهداف فردی و سازمانی خواهد شد (12).

پژوهشگران در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که با تقویت پیشایندهای هر یک از اعتمادهای بین فردی افقی یا عمودی، هر دو گونه بهبود یابند و پیامدهای مثبت مستقیم و غیرمستقیم رفتار سازمانی آنها (رضایت شغلی، تعلق خاطر کاری، تعهد سازمانی، هویت یابی سازمانی و رفتارهای نوآور) امیدوارانه‌تر حاصل شوند (13). محققان در پژوهش خود نشان داده است؛ که متغیرهای سازمانی نظیر رضایت شغلی، عدالت سازمانی و سبک رهبری مشارکتی موجب افزایش سطح اخلاق کار در سازمان می‌شود. یافته دیگر این پژوهش نشان داده است؛ ویژگی‌های فردی کارکنان نظیر جنسیت، سن، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، وضعیت استخدام و سابقه خدمت با اخلاق کار در

سازمان همبسته هستند (14). در پژوهشی نشان داده شد که عوامل سازمانی و فردی بر اخلاق کاری مدیران بازاریابی تاثیرگذار است و عوامل سازمانی تاثیر بیشتر از عوامل فردی بر اخلاق کاری مدیران بازاریابی دارد. همچنین عدالت سازمانی نقش تعدیل‌گر یعنی تعدیل اثر میان عوامل را در این رابطه بازی می‌کند (15). در پژوهشی به بررسی شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی در مدارس ابتدایی در ترکیه پرداخته شد و این نتایج به دست آمد که ارتباط معمولی و میانه‌ای میان شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی وجود دارد (16). همچنین نتایج پژوهشی که در مالزی انجام شد نشان داد که: بین رفتارهای رهبری تحولی و عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه‌ای مثبت و مستقیم وجود دارد و اعتماد نیز به عنوان متغیر میانجی می‌باشد (17). نتایج تحقیق پژوهشگر دیگری نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین رهبری تحول آفرین با بیانات اخلاقی و ارزش‌های اخلاق محور، ارزش‌های شخصی، ارزش‌های اجتماعی و ارزش‌های مبتنی بر شایستگی وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش تحقیق او نشان داد که بین رهبری تبدیلی با بیانات اخلاقی، ارزش‌های اخلاق محور و ارزش‌های شخصی رابطه معنی‌داری وجود دارد، اما بین رهبری تبدیلی با ارزش‌های مبتنی بر شایستگی و ارزش‌های اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. اما بین رهبری عدم مداخله‌گر با بیانات اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی رابطه معنی‌داری وجود ندارد (18). در پژوهشی به بررسی توسعه اخلاقیات در محیط کار از طریق رهبری تحول آفرین پرداخته شد و این نتایج به دست آمد که بین رهبری تحول آفرین و ابعاد آن با اخلاقیات در محیط کار در سازمان‌های کسب و کار در هند رابطه معنی‌داری وجود دارد (19). در پژوهشی نشان داده شد که جو نوآوری سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین جو اخلاقی سازمانی و نوآوری سازمانی ایفا می‌کند (20). در پژوهشی دیگر نشان داده شد که سبک رهبری هم به طور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد و هم به طور غیرمستقیم از طریق نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی تأثیر می‌گذارد (21). پژوهشگران همچنین در پژوهشی دیگر نشان دادند که جو اخلاقی کاری

25/8، 26/34، 2/0 و 4/7 درصد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص داده اند. در خصوص توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر سن یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که کارکنان دارای 20 تا 30 سال، 31 تا 40 سال، 41 تا 50 سال، 51 سال و بالاتر هر کدام به ترتیب 25/0، 53/5، 18/8 و 2/7 درصد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص داده‌اند.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای می‌باشد که شامل 36 سوال بسته پاسخ می‌باشد و با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم = 1، کم = 2، متوسط = 3، زیاد = 4 و خیلی زیاد = 5) مورد بررسی قرار می‌گیرد، این عوامل شامل رهبری تحول آفرین، عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی، اعتماد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. برای روایی پرسشنامه در پژوهش از متخصصان مدیریت بهره گرفته شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ استفاده شده که به ترتیب، 0/85، 0/89، 0/79، 0/84، 0/75 به دست آمد.

به منظور تجزیه تحلیل داده‌های پژوهش از روشهای آمار توصیفی و همچنین از روشهای آمار استنباطی مانند مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نرم افزار مورد استفاده در این پژوهش، Smart PLS می‌باشد.

### یافته‌ها

در پاسخ به فرضیه‌های پژوهش، از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره 1 ارائه شده است.

همان طور که در جدول بالا (1) مشخص است و همچنین با توجه به نمودار 1، فرضیه‌های پژوهش مبنی بر رابطه هر یک از عوامل (عدالت سازمانی، رهبری تحول آفرین، مدیریت مشارکتی، اعتماد سازمانی) با اخلاق حرفه‌ای به احتمال 0/99 معنادار است. بنابر این فرضیه H0 رد می‌شود و فرضیه H1 پذیرفته می‌شود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که فرضیه‌های پژوهش مبنی بر رابطه هر یک از عوامل (مدیریت مشارکتی، رهبری تحول آفرین) با اعتماد سازمانی، به احتمال 0/99 معنادار است. بنابر

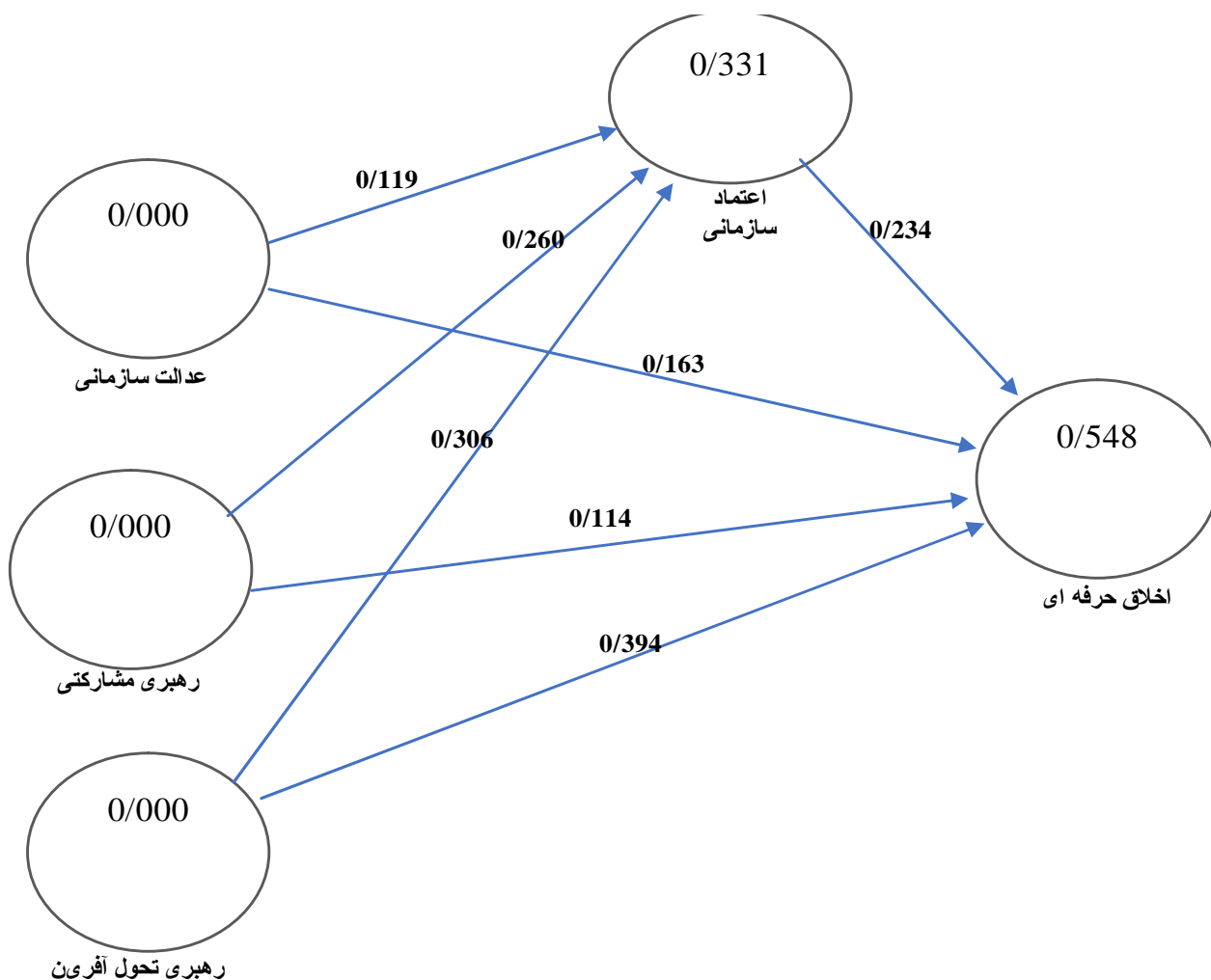
تأثیر غیرمستقیمی بر تعهد سازمانی و موفقیت خدمات مشتری از طریق سیاست‌های مدیریت پاداش دارد (22).

در همین راستا، پژوهش‌های انجام شده نیز در زمینه اخلاق حرفه‌ای نشان دهنده این مطلب می‌باشد که در سازمان‌هایی که کارکنان از اخلاق حرفه‌ای برخوردارند، در دست یابی به سطوح بالای رشد و توسعه، بهتر عمل می‌کنند. به همین دلیل در چند دهه اخیر، توجه اخلاق حرفه‌ای به یک ضرورت غیرقابل اجتناب تبدیل شده است چرا که سازمان‌ها از طریق اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌توانند شاخص‌های مزیت رقابتی خود را بهبود و توسعه دهند. لذا به همین منظور سازمان‌ها و ادارات دولتی (سازمان آموزش و پرورش استان البرز) باید توسعه و گسترش اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان را جزء اولویت‌های خود قرار دهد و ضمن شناسایی آن، در جهت بهبود و توسعه آنها تلاش کند. لذا با توجه به اهمیت و ضرورت اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌ها و ادارات دولتی (سازمان آموزش و پرورش استان البرز)، پژوهش حاضر به بررسی رابطه متغیرهای سازمانی با اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی اعتماد سازمانی در میان کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان البرز می‌پردازد.

### روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق را کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش استان البرز تشکیل می‌دهد که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات تعداد این اعضا 765 نفر می‌باشد. از جامعه آماری مذکور، نمونه‌ای به حجم 256 نفر با با به کارگیری فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شد.

براساس شاخص‌های توصیفی افراد نمونه 134 نفر (52/3%) از پاسخ‌دهندگان مرد و 122 نفر (47/7) از پاسخ‌دهندگان زن بوده‌اند. نتایج نیز نشان داده‌اند که 14/8 درصد دارای مدرک فوق دیپلم، 79/7 درصد دارای مدرک لیسانس و 5/4 درصد دارای مدرک فوق لیسانس بودند. نتایج نشان دهنده آن است که کارکنان دارای سابقه خدمت 1 تا 5 سال، 6 تا 10 سال، 11 تا 15 سال، 16 تا 20 سال و 21 سال و بالاتر هر کدام به ترتیب 9/4،



نگاره 1: مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضرائب مسیر

آزمون F2 اندازه اثر هر یک از متغیرها را به تنهای می‌سنجد. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار 0/02 ضعیف، 0/15 متوسط و 0/35 قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش، اندازه اثر هر یک از متغیرها ضعیف و متوسط می‌باشد. آزمون Q2 بیان می‌کند که آیا کیفیت پیش بینی ما برای رد و یا تأیید فرضیات بالا هست یا نه. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار 0/2 ضعیف، 0/15 متوسط و 0/35 قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش، کیفیت پیش بینی متغیرهای پژوهش که با اخلاق حرفه‌ای رابطه دارند، در حد متوسط است. حال برای تأیید کیفیت مدل می‌بایست آزمون Geo صورت گیرد. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار 0/1

این فرضیه H0 رد می‌شود و فرضیه H1 پذیرفته می‌شود. اما عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی رابطه ندارد. نتایج همچنین نشان داد که اعتماد سازمانی نقش میانجی را در رابطه رهبری تحول آفرین، مدیریت مشارکتی با اخلاق حرفه‌ای، به احتمال 0/99 معنادار است. اما اعتماد سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای ندارد. آزمون R2 نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل روی هم رفته تا چه اندازه رفتار متغیر وابسته را پیش بینی می‌کند. اگر تعداد متغیرهای مستقل کمتر از 5 تا باشد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار 0/19 ضعیف، 0/22 متوسط و 0/66 قوی است. با توجه به اینکه R2 به دست آمده، 0/548 و 0/331 است، می‌توان گفت که در سطح قوی قرار دارد.

ضعیف، 0/15 متوسط و 0/35 قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش، کیفیت کلی مدل، در حد قوی است.

## بحث

نتایج حاصل از آزمون مدل معادلات ساختاری حاکی از نقش میانجی اعتماد سازمانی در رابطه بین رهبری تحول آفرین با اخلاق حرفه‌ای بود. که این نتیجه با یافته‌های تحقیقات پیشین همخوانی دارد (18،19).

برخی محققان و صاحب‌نظران بیان می‌کنند که کارکنانی که برای رهبران تحول آفرین کار می‌کنند اغلب فراتر از وظایف رسمی برای منفعت رساندن به سازمان انگیزش پیدا می‌کنند، در ضمن در صورتی که رهبران روابط نزدیک، صمیمانه و حمایتی و توسعه یافته را پرورش دهند در آن صورت کارکنان برای درگیر شدن در سطوح بالای اخلاق تمایل خواهند داشت. به طور کلی سرپرستانی که با کارکنان پیوند و روابط ضعیفی را بوجود می‌آورند و با آنها دیر آشنا می‌شوند و نیز هنگامی که کارکنان سرپرستان شان را نا آگاه و بی‌مطلع تلقی کنند به احتمال زیاد کمتر اخلاق را در سازمان رعایت می‌کنند (23).

دیگر نتیجه حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که اعتماد سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای ندارد. که این نتیجه با یافته‌های تحقیقات پیشین همخوانی ندارد (15). دلیل این ناهمخوانی این است که جامعه مورد مطالعه متفاوت‌تر از تحقیقات پیشین است و به همین دلیل ممکن است نتایج به دست آمده در یک مقطع زمانی در یک جامعه آماری معناداری شود و در جایی دیگر معنادار نشود. دلیل دیگر این ناهمخوانی نیز شاید به این دلیل باشد که بعضی وقت‌ها وقتی این متغیرها در مدل قرار می‌گیرند و ترکیب متغیرها و تأثیر شان بر روی همدیگر سنجیده می‌شود، ممکن است معنی‌دار نشود.

وقتی که کارکنان درک مثبتی از عدالت سازمانی داشته باشند عملکرد آنان از طریق اخلاق حرفه‌ای بالا می‌رود. همچنین زمانی که کارکنان رویه‌های سازمانی و مدیریتی را درک کنند (توزیع حقوق و تصمیم‌گیری منصفانه) آنها برای بهبود سازمان

تلاش بیشتری کرده و از قوانین کاری پیروی خواهند کرد که این دلالت بر بهبود اخلاق حرفه‌ای دارد.

در نهایت نتیجه حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که اعتماد سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین مدیریت مشارکتی و اخلاق حرفه‌ای دارد. که این نتیجه با یافته‌های تحقیقات پیشین همخوانی دارد (14).

در تبیین این نتیجه می‌توان بیان داشت که مشارکت، همفکری و نظرخواهی از کارکنان موجب تجمیع افکار و توانایی‌ها و انجام تمامی امور به بهترین وجه خواهد گردید. وقتی امر مشارکت در سازمانی پیاده می‌شود، تمام کارکنان وجود خود را محترم، با ارزش، کارساز و مؤثر می‌یابند و خود را در سرنوشت و موفقیت سازمان سهیم و شریک می‌دانند. همین امر موجب افزایش اعتماد سازمانی کارکنان خواهد شد. با همکاری خود ارتباط بهتر و بیشتری خواهند داشت، به همدیگر اعتماد می‌کنند. در فعالیت‌های سازمان می‌کنند.

مدیران سازمان، وقتی که کارکنان خود را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌دهند، به طور معمول اطمینان کاملی به زیر دستان خود دارند، ارتباطات بین زیر دستان و بالا دستان خیلی زیاد است، زیر دستان به طور کامل در فرایند تصمیم‌گیری شرکت داده می‌شوند، زیر دستان به راحتی عقاید خود را بیان می‌کنند، در این نوع سیستم به مقدار زیادی کار تیمی وجود دارد، همه اعضای سازمان برای دستیابی به اهداف سازمان احساس مسئولیت می‌کنند. کارکنان از طریق پاداش‌های اقتصادی و شرکت در تصمیم‌گیری‌ها و دستیابی به اهداف انگیزش پیدا می‌کنند و در نتیجه اعتماد سازمانی آنها افزایش می‌یابد و به سازمان و همکاران خود اعتماد می‌کنند و روابط خوبی در سازمان وجود دارد و به طور طبیعی اخلاق حرفه‌ای بالاتری خواهند داشت (24).

## نتیجه‌گیری

لذا با توجه به مطالب مطرح شده، چنانچه سازمان آموزش و پرورش استان البرز بخواهد در چنین شرایطی عملکرد بهتری داشته باشد و در نتیجه خود را با تغییرات فزاینده عصر حاضر سازگار سازد، باید توسعه و گسترش عوامل مؤثر بر اخلاق

همچنین در پایان پژوهشگران بر خود واجب می‌دانند از باشگاه پژوهشگران جوان شهر کرج به خاطر حمایت‌های مالی از این طرح پژوهشی، تقدیر و تشکر به عمل آورند.

### واژه‌نامه

1. Professional Ethics	اخلاق حرفه‌ای
2. Transformational Leadership	رهبری تحول آفرین
3. Participation Management	مدیریت مشارکتی
4. Organizational Justice	عدالت سازمانی
5. Organizational Trust	اعتماد سازمانی
6. Organizational Ethic	اخلاق سازمانی
7. Citizenship Behaviour	رفتار شهروندی
8. Ethical Values	ارزش‌های اخلاقی
9. Personal Values	ارزش‌های شخصی
10. Social Capital	سرمایه اجتماعی
11. Social Values	ارزش‌های اجتماعی
12. Connections	ارتباطات
13. Turnover	ترک خدمت
14. Empowerment	توانمندسازی
15. Teamwork	کار گروهی

### Reference

1. Conaock M, Johns L. (1998). Total quality management and its humanistic orientation towards organizational analysis. The TQM Magazine; 10(4):26-31.
2. Zairi M., Peters J. (2002). The impact of social responsibility on business performance. Managerial Auditing Journal; 17(4):422-456.
3. Amiri AN, Hemmati M, Explainer M. (2009). Professional ethics: the necessity for the organization. Moral knowledge; 4: 44-62.
4. Mokhtaripoor M, Siadat A. (2009). Management moral intelligence. Tadbir Monthly; 16 (205): 29-33. (In Persian).

حرفه‌ای را جزء اولویت‌های خود قرار دهد و در جهت بهبود و توسعه این عوامل، برای ارتقاء سطح اخلاق حرفه‌ای تلاش کند. یکی از این عوامل متغیرهای سازمانی (مدیریت مشارکتی، رهبری تحول آفرین، اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی) است. هر کدام از این عوامل در صورتی سایر شرایط در سازمان مهیا باشد، می‌توان زمینه و شرایط لازم را برای بهبود اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آموزش و پرورش مهیا سازد. در همین زمینه نتایج نشان داد که اعتماد سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین متغیرهای سازمانی و اخلاق حرفه‌ای ایفا می‌کند. در واقع سازمان آموزش و پرورش استان البرز می‌تواند از طریق بهبود مدیریت مشارکتی، عدالت سازمانی و سبک رهبری تحولی، باعث بهبود اعتماد سازمانی گردند و در نتیجه از طریق افزایش اعتماد سازمانی، بهبود اخلاق حرفه‌ای کارکنان را فراهم کنند. در واقع در سازمان‌هایی که در آن اعتماد سازمانی حاکم است می‌توان فضای باز، کارمندان مسئول، بهره‌وری و تعهد به سازمان، فرهنگ سازش، کار گروهی، رضایت شغلی بالا و مشارکت در تصمیم‌گیری را مشاهده کرد. این عوامل به نوبه خود باعث بهبود اخلاق حرفه‌ای در کارکنان می‌شود.

### ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند. علاوه بر رعایت اصل اخلاقی امانت‌داری در نگارش مقاله، در هنگام توزیع پرسشنامه‌ها به افراد اطمینان داده شد که نظرات آنها محرمانه خواهند ماند و نتایج تنها به صورت کلی بررسی خواهند شد.

### سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود واجب می‌دانند از زحمات مدیران و کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان البرز به خاطر همکاری بی‌دریغ شان تقدیر و تشکر به عمل آورند.

16. Yılmaz K, Tasdan M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*; 47(1):108-126.
17. Asgari A, Silong AD, Ahmad A, Sama BA. (2008). The relationship between transformational leadership behaviors, leader-member exchange and organizational citizenship behaviors. *European Journal of Social Sciences*; 6(4), 140-151.
18. Hood JN (2003). The relationship of leadership style and CEO values to ethical practices in organizations. *Journal of Business Ethics*; 43: 263-273,
19. Singh K. (2011). Developing ethics at the workplace through transformational leadership: a study of business organizations in India. *Journal of Knowledge Globalization*; 4(2): 31-52.
20. Koo Moon H, Kwon Choi B. (2014). How an organization's ethical climate contributes to customer satisfaction and financial performance: Perceived organizational innovation perspective. *European Journal of Innovation Management*; 17(1), 85-106.
21. Zehir C, Akyuz B, Şule Eren M & Turhan G. (2014). The indirect effects of servant leadership behavior on organizational citizenship behavior and job performance: organizational justice as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science*; 2(3):1-13.
22. Lau PY, Tong JL, Lien BY, Hsu YC, Chong CL. (2017). Ethical work climate, employee commitment and proactive customer service performance: Test of the mediating effects of organizational politics. *Journal of Retailing and Consumer Services*; 35, 20-26.
23. Whittington J, Lee G, Vicki L, & Murray B (2012). Transformational leadership, goal difficulty, and job design: independent and interactive effects on employee outcomes. *The Leadership Quarterly*; 15(5): 593-606.
24. Hosseinasab SD, Farnia MA, Molana F. (2013). A study of the relationship between the state school managers' leadership styles (based on linker's theory) with the secondary school teachers' job satisfaction in Parsabad Township in 2004-2010. *Educational Sciences Journal*; 5 (20): 13-32. (In Persian).
5. Francis L, Baling J. (2005). Organizational injustice and psychological strain Canadian. *Journal of Behavioural Science*; 37(4): 250- 267.
6. Aydin I, Karaman-Kepeneci Y. (2014). Principals' opinions of organisational justice in elementary schools in Turkey. *Journal of Educational Administration*; 46(4): 497-513.
7. Rahmani A. (2003). Work conscientious in the organization. 1<sup>st</sup>ed. Mashhad: Toos Research Publications. Pp. 45-46. (In Persian).
8. Choupani H, Beik Mohammadi S, Maleki Hasanvand M. (2014). The relationship between organizational justice and extra-role behaviors. *Ethics in Science and Technology*; 9 (1): 42- 49. (In Persian).
9. Al-Husseini A. (2006). The impact of transformational leadership and empowerment on project management. [PhD thesis]. Wisconsin: University of Wisconsin.
10. Magliocca LA, Christakis A. (2001). Creating a framework for sustainable organizational leadership: The cogniScope system approach. *Systems Research and Behavioral Science*; 8 (12): 179 – 200.
11. Zare Khalili M. (2011). Examine the relationship between social capital and knowledge management in the Asia Insurance Company. [MA thesis]. Tehran: Tehran University. (In Persian).
12. Bani Taba SM, Shah Talabi B, Karim F. (2009). The study of employee job commitment and inter-organizational trust of high schools in the Isahan city. *Journal of Educational Sciences*; 2 (7): 67-98. (In Persian).
13. Hadavinejad, M and Sharifiasl, M (2015). Consequences of interpersonal trust as an ethical component in organization. *Ethics in Science and Technology*; 10(2): 51-62. (In Persian).
14. Soleimani N, Abbas Zadeh N, Niyaz Azeri B. (2011). The relationship between work ethics with job satisfaction and job stress of professional technical training organization in Tehran. *Journal - Research New Approaches in Educational Administration*; 3(1): 21-36. (In Persian).
15. Ansari M, Ghoorbani J, Shahparast M, Rahmany Youshanloei H. (2013). Effect of organizational and personal factors on work ethic of marketing managers through organizational justice as a moderating variable. *Ethics in Science and Technology*; 8 (3): 1. 11. (In Persian).

(مقاله پژوهشی)

## رابطه متغیرهای سازمانی با اخلاق حرفه‌ای: نقش میانجی

### اعتماد سازمانی

مریم کاظم پور<sup>1\*</sup>، حیدر چوپانی<sup>2</sup>، مجید رنجبر<sup>3</sup>، سمیه هاشمی<sup>3</sup>

1. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تهران

2. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان

3. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

(تاریخ دریافت: 95/9/20، تاریخ پذیرش: 95/12/7)

#### چکیده

**زمینه:** پژوهش‌ها نشان می‌دهد سازمان‌هایی که تأکید بیشتری بر اخلاق حرفه‌ای دارند نسبت به دیگر سازمان‌ها، سالم‌تر و موفق‌ترند و عملکرد بهتری دارند. با درک این مسئله، پژوهش حاضر با هدف رابطه متغیرهای سازمانی با اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر نقش میانجی اعتماد سازمانی انجام شده است.

**روش:** روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان البرز به تعداد 765 بوده که تعداد 256 نفر به‌عنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و از طریق فرمول نمونه‌گیری کوکران، انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها، از پنج پرسشنامه استاندارد استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده گردید.

**یافته‌ها:** رابطه عدالت سازمانی، رهبری مشارکتی، اعتماد سازمانی و رهبری تحول‌آفرین با اخلاق حرفه‌ای مثبت و معنادار بود. اعتماد سازمانی در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و مدیریت مشارکتی با اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی دارد اما در رابطه بین عدالت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی ندارد.

**نتیجه‌گیری:** در نتیجه برای افزایش اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش کرج، می‌بایست به رهبری تحول‌آفرین، عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی و اعتماد سازمانی توجه کرد.

**کلید واژگان:** اخلاق حرفه‌ای، اعتماد سازمانی، متغیرهای سازمانی

#### سر آغاز

بنای اساسی برای کسب و کار می‌سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می‌شود. به‌طور مشابه مدیریت کیفیت نیز براساس اخلاقیات بنا می‌شود که به پیشرفت نظری و عملی کسب و کار منجر می‌شود (2). اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ایران در محیط کار کمتر به

درک مفهوم اخلاقیات به‌طور کلی و در معنای خاص آن در کسب و کار، زیربنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به تبع آن در سازمان‌ها است (1). اخلاقیات حرفه‌ای، یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد. اخلاقیات در کار زیر

\* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Kazempourmaryam26 @ gmail.com

اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. درحالی‌که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی ایران در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است. جامعه ایران نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این رو، کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند. وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام نهاده می‌شود، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می‌آید؛ مانند: اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن (3).

بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آنهاست. از آنجا که نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، هم‌چنان مهمترین عامل مزیت رقابتی به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شدت تأثیر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. اخلاق حرفه‌ای می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد. از این رو لازم است کارکنان در جهت ارتقای اخلاقی سازمان گام‌هایی را بردارند (4).

نظریه برابری یک مدل انگیزشی است که تلاش افراد را برای دستیابی به عدالت و انصاف در مبادله‌های اجتماعی و روابط بده بستانی تشریح می‌کند. در نظریه برابری گفته می‌شود که کارکنان و اعضای سازمان خود را با دیگران مقایسه می‌کنند.

کارکنان نتایج حاصل از کار خود به نهاده‌هایشان در آن کار را با دیگران مقایسه می‌کنند. اگر آنان چنین پندارند که نسبت متعلق به آنان با نسبت افراد مشابه که خود را با آنها مقایسه کرده‌اند برابر است؛ معتقدند هیچ‌گونه اجحافی نشده است. اگر این نسبت‌ها نابرابر باشند در آن صورت در سازمان اجحاف می‌شود به بیانی دیگر، عدالت رعایت نمی‌شود (5) هنگامی که رخدادهای ناعادلانه دیده شود، افراد به وفاداری و تلاش کمتر تمایل نشان می‌دهند وقتی که اعضای سازمانی، بی‌عدالتی را مشاهده می‌کنند، تمایل کمتری برای انجام کار را دارند. کارگریزی افزایش می‌یابد رفتارهای ضد تولید افزایش می‌یابد و مشارکت و رفتارهای شهروندی سازمانی کاهش می‌یابد (6). احساس نابرابری موجب تنش و تعارض می‌گردد و بر میزان کیفیت کار کارکنان و رضایت شغلی آنها اثر می‌گذارد. در چنین سازمان‌هایی، هنجارهای مربوط به کار کمتر درونی شده و حتی به تدریج از پایبندی و تعهد افراد کاسته می‌شود، در نتیجه میزان وجدان کار افراد کاهش می‌یابد (7).

بر اساس نظریه عدالت سازمانی می‌توان پیش‌بینی کرد که کارکنان در قبال وجود یا عدم وجود عدالت سازمانی در محل کار واکنش نشان می‌دهند. یکی از این واکنش‌ها افزایش یا کاهش برون داد می‌باشد. به این معنا که، اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان، عدالت اجرا نمی‌شود، دچار نوعی تنش منفی می‌گردند و در نتیجه برای کاهش این تنش، سعی در کاهش میزان دروندادها و مشارکت‌های خود در سازمان می‌نمایند. در چنین شرایطی، بروز رفتار شهروندی در آن سازمان کاهش می‌یابد. بر عکس، اگر کارکنان احساس کنند که در محل کار عدالت سازمانی وجود دارد، برای انجام رفتارهای یاری دهنده مانند اخلاق حرفه‌ای برانگیخته می‌شوند و در نتیجه دروندادها و مشارکت‌های خود را در سازمان افزایش می‌دهند (8)

برخی محققان و صاحب‌نظران رهبری تحول آفرین را به‌عنوان فرایندی می‌دانند که رهبران و پیروان یکدیگر را توانمند کرده تا به سطح بالایی از انگیزش و روحیه برسند (9).

رهبری تحول آفرین یک فرآیند آگاهانه اخلاق و معنوی است که الگوهای مساوی روابط قدرت میان رهبران و پیروان را جهت رسیدن به یک هدف جمعی، تحول واقعی سازمان یا سیستم

اجتماعی از طریق طرح مشارکتی قابل اعتماد بیان می‌کند. این نوع رهبری در سازمان‌های امروزی نیازمند تغییر معنادار در روابط قدرت در سازمان‌ها یا سیستم‌های اجتماعی از سلسله مراتبی به افقی و همراه با تساوی می‌باشد (10).

همچنین می‌توان گفت که مدیران و رهبران می‌توانند از طریق مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و تشویق کارکنان به آن، جو اعتماد را در سازمان توسعه دهند. مدیریت مشارکتی در مراودات روزانه خود به صحبت‌ها و آراء کارکنان خود گوش می‌دهند، به گونه‌ای که در کارکنان این احساس ایجاد می‌شود که مدیران برای آنها ارزش قائلند. همچنین این مدیران از طریق شفافیت در امور روزمره سازمان، رفتار مدیران و همچنین بیان روشن اهداف و برنامه‌های سازمان به کارکنان، باعث تقویت جو اعتماد و سرمایه اجتماعی در سازمان می‌گردد چرا که پایبندی و جامه عمل پوشاندن مدیران و رهبران به تعهدات و وعده‌های خود باعث می‌گردد که آنها از این طریق، از اعتبار لازم در سازمان برخوردار شوند و اعتماد کارکنان را نسبت به خود جلب کنند (11).

در نهایت اعتماد سازمانی، یکی از عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای است. اعتماد سازمانی در سازمان، منجر به رضایت و دلگرمی کارکنان شده و در نهایت تغییر بینش و نگرش فرد نسبت به وظایف و شغل خود را به دنبال خواهد داشت. این امر خود منجر به تعهد شغلی فرد و فعالیت او در جهت تحقق اهداف فردی و سازمانی خواهد شد (12).

پژوهشگران در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که با تقویت پیشایندهای هر یک از اعتمادهای بین فردی افقی یا عمودی، هر دو گونه بهبود یابند و پیامدهای مثبت مستقیم و غیرمستقیم رفتار سازمانی آنها (رضایت شغلی، تعلق خاطر کاری، تعهد سازمانی، هویت یابی سازمانی و رفتارهای نوآور) امیدوارانه‌تر حاصل شوند (13). محققان در پژوهش خود نشان داده است؛ که متغیرهای سازمانی نظیر رضایت شغلی، عدالت سازمانی و سبک رهبری مشارکتی موجب افزایش سطح اخلاق کار در سازمان می‌شود. یافته دیگر این پژوهش نشان داده است؛ ویژگی‌های فردی کارکنان نظیر جنسیت، سن، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، وضعیت استخدام و سابقه خدمت با اخلاق کار در

سازمان همبسته هستند (14). در پژوهشی نشان داده شد که عوامل سازمانی و فردی بر اخلاق کاری مدیران بازاریابی تاثیرگذار است و عوامل سازمانی تاثیر بیشتر از عوامل فردی بر اخلاق کاری مدیران بازاریابی دارد. همچنین عدالت سازمانی نقش تعدیل‌گر یعنی تعدیل اثر میان عوامل را در این رابطه بازی می‌کند (15). در پژوهشی به بررسی شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی در مدارس ابتدایی در ترکیه پرداخته شد و این نتایج به دست آمد که ارتباط معمولی و میانه‌ای میان شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی وجود دارد (16). همچنین نتایج پژوهشی که در مالزی انجام شد نشان داد که: بین رفتارهای رهبری تحولی و عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی رابطه‌ای مثبت و مستقیم وجود دارد و اعتماد نیز به عنوان متغیر میانجی می‌باشد (17). نتایج تحقیق پژوهشگر دیگری نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین رهبری تحول آفرین با بیانات اخلاقی و ارزش‌های اخلاق محور، ارزش‌های شخصی، ارزش‌های اجتماعی و ارزش‌های مبتنی بر شایستگی وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش تحقیق او نشان داد که بین رهبری تبدیلی با بیانات اخلاقی، ارزش‌های اخلاق محور و ارزش‌های شخصی رابطه معنی‌داری وجود دارد، اما بین رهبری تبدیلی با ارزش‌های مبتنی بر شایستگی و ارزش‌های اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. اما بین رهبری عدم مداخله‌گر با بیانات اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی رابطه معنی‌داری وجود ندارد (18). در پژوهشی به بررسی توسعه اخلاقیات در محیط کار از طریق رهبری تحول آفرین پرداخته شد و این نتایج به دست آمد که بین رهبری تحول آفرین و ابعاد آن با اخلاقیات در محیط کار در سازمان‌های کسب و کار در هند رابطه معنی‌داری وجود دارد (19). در پژوهشی نشان داده شد که جو نوآوری سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین جو اخلاقی سازمانی و نوآوری سازمانی ایفا می‌کند (20). در پژوهشی دیگر نشان داده شد که سبک رهبری هم به طور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد و هم به طور غیرمستقیم از طریق نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی تأثیر می‌گذارد (21). پژوهشگران همچنین در پژوهشی دیگر نشان دادند که جو اخلاقی کاری

25/8، 26/34، 2/0 و 4/7 درصد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص داده‌اند. در خصوص توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر سن یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که کارکنان دارای 20 تا 30 سال، 31 تا 40 سال، 41 تا 50 سال، 51 سال و بالاتر هر کدام به ترتیب 25/0، 53/5، 18/8 و 2/7 درصد از حجم نمونه آماری را به خود اختصاص داده‌اند.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای می‌باشد که شامل 36 سوال بسته پاسخ می‌باشد و با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم = 1، کم = 2، متوسط = 3، زیاد = 4 و خیلی زیاد = 5) مورد بررسی قرار می‌گیرد، این عوامل شامل رهبری تحول آفرین، عدالت سازمانی، مدیریت مشارکتی، اعتماد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. برای روایی پرسشنامه در پژوهش از متخصصان مدیریت بهره گرفته شده است. برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ استفاده شده که به ترتیب، 0/89، 0/85، 0/79، 0/84، 0/75 به دست آمد.

به منظور تجزیه تحلیل داده‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و همچنین از روش‌های آمار استنباطی مانند مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نرم افزار مورد استفاده در این پژوهش، Smart PLS می‌باشد.

### یافته‌ها

در پاسخ به فرضیه‌های پژوهش، از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره 1 ارائه شده است.

همان طور که در جدول بالا (1) مشخص است و همچنین با توجه به نمودار 1، فرضیه‌های پژوهش مبنی بر رابطه هر یک از عوامل (عدالت سازمانی، رهبری تحول آفرین، مدیریت مشارکتی، اعتماد سازمانی) با اخلاق حرفه‌ای به احتمال 0/99 معنادار است. بنابراین فرضیه H0 رد می‌شود و فرضیه H1 پذیرفته می‌شود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که فرضیه‌های پژوهش مبنی بر رابطه هر یک از عوامل (مدیریت مشارکتی، رهبری تحول آفرین) با اعتماد سازمانی، به احتمال 0/99 معنادار است.

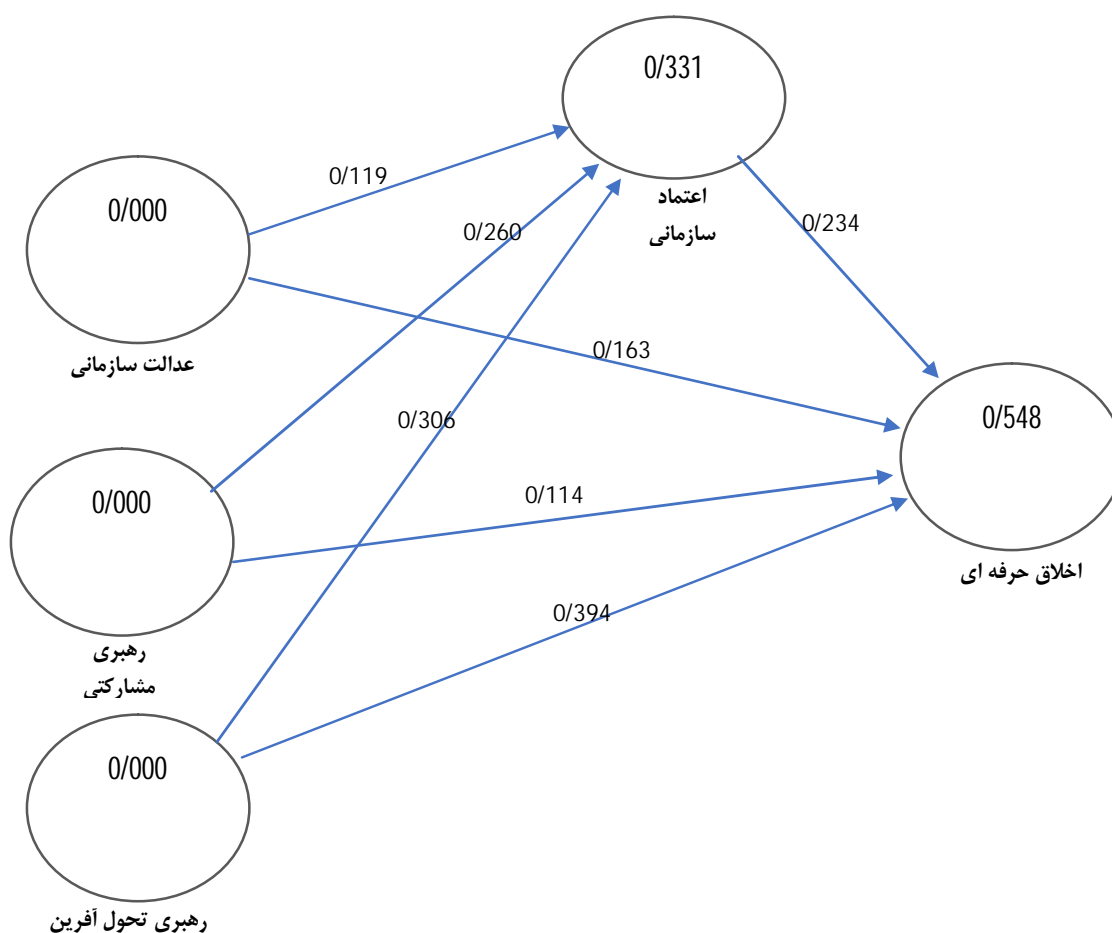
تأثیر غیرمستقیمی بر تعهد سازمانی و موفقیت خدمات مشتری از طریق سیاست‌های مدیریت پاداش دارد (22).

در همین راستا، پژوهش‌های انجام شده نیز در زمینه اخلاق حرفه‌ای نشان دهنده این مطلب می‌باشد که در سازمان‌هایی که کارکنان از اخلاق حرفه‌ای برخوردارند، در دست یابی به سطوح بالای رشد و توسعه، بهتر عمل می‌کنند. به همین دلیل در چند دهه اخیر، توجه اخلاق حرفه‌ای به یک ضرورت غیرقابل اجتناب تبدیل شده است چرا که سازمان‌ها از طریق اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌توانند شاخص‌های مزیت رقابتی خود را بهبود و توسعه دهند. لذا به همین منظور سازمان‌ها و ادارات دولتی (سازمان آموزش و پرورش استان البرز) باید توسعه و گسترش اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان را جزء اولویت‌های خود قرار دهد و ضمن شناسایی آن، در جهت بهبود و توسعه آنها تلاش کند. لذا با توجه به اهمیت و ضرورت اخلاق حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌ها و ادارات دولتی (سازمان آموزش و پرورش استان البرز)، پژوهش حاضر به بررسی رابطه متغیرهای سازمانی با اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی اعتماد سازمانی در میان کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان البرز می‌پردازد.

### روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق را کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش استان البرز تشکیل می‌دهد که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات تعداد این اعضا 765 نفر می‌باشد. از جامعه آماری مذکور، نمونه‌ای به حجم 256 نفر با استفاده از روش کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شد.

بر اساس شاخص‌های توصیفی افراد نمونه 134 نفر (52/3%) از پاسخ‌دهندگان مرد و 122 نفر (47/7%) از پاسخ‌دهندگان زن بوده‌اند. نتایج نیز نشان داده‌اند که 14/8 درصد دارای مدرک فوق دیپلم، 79/7 درصد دارای مدرک لیسانس و 5/4 درصد دارای مدرک فوق لیسانس بودند. نتایج نشان دهنده آن است که کارکنان دارای سابقه خدمت 1 تا 5 سال، 6 تا 10 سال، 11 تا 15 سال، 16 تا 20 سال و 21 سال و بالاتر هر کدام به ترتیب 9/4،



نگاره 1: مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضرائب مسیر

توجه به اینکه R2 به دست آمده، 0/548 و 0/331 است، می توان گفت که در سطح قوی قرار دارد. آزمون F2 اندازه اثر هر یک از متغیرها را به تنهایی می سنجد. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار 0/02 ضعیف، 0/15 متوسط و 0/35 قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش، اندازه اثر هر یک از متغیرها ضعیف و متوسط می باشد. آزمون Q2 بیان می کند که آیا کیفیت پیش بینی ما برای رد و یا تأیید فرضیات بالا هست یا نه. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار 0/2 ضعیف، 0/15 متوسط و 0/35 قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش، کیفیت پیش بینی متغیرهای پژوهش که با اخلاق حرفه ای رابطه دارند، در حد متوسط است.

بنابر این فرضیه H0 رد می شود و فرضیه H1 پذیرفته می شود. اما عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی رابطه ندارد. نتایج همچنین نشان داد که اعتماد سازمانی نقش میانجی را در رابطه رهبری تحول آفرین، مدیریت مشارکتی با اخلاق حرفه ای، به احتمال 0/99 معنادار است. اما اعتماد سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین عدالت سازمانی و اخلاق حرفه ای ندارد. آزمون R2 نشان می دهد که متغیرهای مستقل روی هم رفته تا چه اندازه رفتار متغیر وابسته را پیش بینی می کند. اگر تعداد متغیرهای مستقل کمتر از 5 تا باشد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار 0/19 ضعیف، 0/22 متوسط و 0/66 قوی است. با

حال برای تأیید کیفیت مدل می‌بایست آزمون Geo صورت گیرد. استاندارد این مقدار به شرح زیر است: این مقدار 0/1 ضعیف، 0/15 متوسط و 0/35 قوی است. با توجه به نتایج این پژوهش، کیفیت کلی مدل، در حد قوی است.

## بحث

نتایج حاصل از آزمون مدل معادلات ساختاری حاکی از نقش میانجی اعتماد سازمانی در رابطه بین رهبری تحول آفرین با اخلاق حرفه‌ای بود. که این نتیجه با یافته‌های تحقیقات پیشین همخوانی دارد (18,19).

برخی محققان و صاحب‌نظران بیان می‌کنند که کارکنانی که برای رهبران تحول آفرین کار می‌کنند اغلب فراتر از وظایف رسمی برای منفعت رساندن به سازمان انگیزش پیدا می‌کنند، در ضمن در صورتی که رهبران روابط نزدیک، صمیمانه و حمایتی و توسعه یافته را پرورش دهند در آن صورت کارکنان برای درگیر شدن در سطوح بالای اخلاق تمایل خواهند داشت. به طور کلی سرپرستانی که با کارکنان پیوند و روابط ضعیفی را بوجود می‌آورند و با آنها دیر آشنا می‌شوند و نیز هنگامی که کارکنان سرپرستان شان را نا آگاه و بی‌مطلع تلقی کنند به احتمال زیاد کمتر اخلاق را در سازمان رعایت می‌کنند (23).

دیگر نتیجه حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که اعتماد سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای ندارد. که این نتیجه با یافته‌های تحقیقات پیشین همخوانی ندارد (15). دلیل این ناهمخوانی این است که جامعه مورد مطالعه متفاوت‌تر از تحقیقات پیشین است و به همین دلیل ممکن است نتایج به دست آمده در یک مقطع زمانی در یک جامعه آماری معناداری شود و در جایی دیگر معنادار نشود. دلیل دیگر این ناهمخوانی نیز شاید به این دلیل باشد که بعضی وقت‌ها وقتی این متغیرها در مدل قرار می‌گیرند و ترکیب متغیرها و تأثیر شان بر روی همدیگر سنجیده می‌شود، ممکن است معنی‌دار نشود.

وقتی که کارکنان درک مثبتی از عدالت سازمانی داشته باشند عملکرد آنان از طریق اخلاق حرفه‌ای بالا می‌رود. همچنین

زمانی که کارکنان رویه‌های سازمانی و مدیریتی را درک کنند (توزیع حقوق و تصمیم‌گیری منصفانه) آنها برای بهبود سازمان تلاش بیشتری کرده و از قوانین کاری پیروی خواهند کرد که این دلالت بر بهبود اخلاق حرفه‌ای دارد.

در نهایت نتیجه حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که اعتماد سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین مدیریت مشارکتی و اخلاق حرفه‌ای دارد. که این نتیجه با یافته‌های تحقیقات پیشین همخوانی دارد (14).

در تبیین این نتیجه می‌توان بیان داشت که مشارکت، همفکری و نظرخواهی از کارکنان موجب تجمع افکار و توانایی‌ها و انجام تمامی امور به بهترین وجه خواهد گردید. وقتی امر مشارکت در سازمانی پیاده می‌شود، تمام کارکنان وجود خود را محترم، با ارزش، کارساز و مؤثر می‌یابند و خود را در سرنوشت و موفقیت سازمان سهیم و شریک می‌دانند. همین امر موجب افزایش اعتماد سازمانی کارکنان خواهد شد. با همکاران خود ارتباط بهتر و بیشتری خواهند داشت، به همدیگر اعتماد می‌کنند. در فعالیت‌های سازمان می‌کنند.

مدیران سازمان، وقتی که کارکنان خود را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت می‌دهند، به طور معمول اطمینان کاملی به زیر دستان خود دارند، ارتباطات بین زیر دستان و بالا دستان خیلی زیاد است، زیر دستان به طور کامل در فرایند تصمیم‌گیری شرکت داده می‌شوند، زیردستان به راحتی عقاید خود را بیان می‌کنند، در این نوع سیستم به مقدار زیادی کار تیمی وجود دارد، همه اعضای سازمان برای دستیابی به اهداف سازمان احساس مسئولیت می‌کنند. کارکنان از طریق پاداش‌های اقتصادی و شرکت در تصمیم‌گیری‌ها و دستیابی به اهداف انگیزش پیدا می‌کنند و در نتیجه اعتماد سازمانی آنها افزایش می‌یابد و به سازمان و همکاران خود اعتماد می‌کنند و روابط خوبی در سازمان وجود دارد و به طور طبیعی اخلاق حرفه‌ای بالاتری خواهند داشت (24).

## نتیجه‌گیری

لذا با توجه به مطالب مطرح شده، چنانچه سازمان آموزش و پرورش استان البرز بخواهد در چنین شرایطی عملکرد بهتری

همچنین در پایان پژوهشگران بر خود واجب می‌دانند از باشگاه پژوهشگران جوان شهر کرج به خاطر حمایت‌های مالی از این طرح پژوهشی، تقدیر و تشکر به عمل آورند.

### واژه‌نامه

1. Professional Ethics	اخلاق حرفه‌ای
2. Transformational Leadership	رهبری تحول آفرین
3. Participation Management	مدیریت مشارکتی
4. Organizational Justice	عدالت سازمانی
5. Organizational Trust	اعتماد سازمانی
6. Organizational Ethic	اخلاق سازمانی
7. Citizenship Behaviour	رفتار شهروندی
8. Ethical Values	ارزش‌های اخلاقی
9. Personal Values	ارزش‌های شخصی
10. Social Capital	سرمایه اجتماعی
11. Social Values	ارزش‌های اجتماعی
12. Connections	ارتباطات
13. Turnover	ترک خدمت
14. Empowerment	توانمندسازی
15. Teamwork	کار گروهی

### Reference

1. Conaock M, Johns L. (1998). Total quality management and its humanistic orientation towards organizational analysis. The TQM Magazine; 10(4):26-31.
2. Zairi M., Peters J. (2002). The impact of social responsibility on business performance. Managerial Auditing Journal; 17(4):422-456.
3. Amiri AN, Hemmati M, Explainer M. (2009). Professional ethics: the necessity for the organization. Moral knowledge; 4: 44-62.
4. Mokhtaripoor M, Siadat A. (2009). Management moral intelligence. Tadbir Monthly; 16 (205): 29-33. (In Persian).

داشته باشد و در نتیجه خود را با تغییرات فزاینده عصر حاضر سازگار سازد، باید توسعه و گسترش عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای را جزء اولویت‌های خود قرار دهد و در جهت بهبود و توسعه این عوامل، برای ارتقاء سطح اخلاق حرفه‌ای تلاش کند. یکی از این عوامل متغیرهای سازمانی (مدیریت مشارکتی، رهبری تحول آفرین، اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی) است. هر کدام از این عوامل در صورتی سایر شرایط در سازمان مهیا باشد، می‌توان زمینه و شرایط لازم را برای بهبود اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آموزش و پرورش مهیا سازد. در همین زمینه نتایج نشان داد که اعتماد سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین متغیرهای سازمانی و اخلاق حرفه‌ای ایفا می‌کند. در واقع سازمان آموزش و پرورش استان البرز می‌تواند از طریق بهبود مدیریت مشارکتی، عدالت سازمانی و سبک رهبری تحولی، باعث بهبود اعتماد سازمانی گردند و در نتیجه از طریق افزایش اعتماد سازمانی، بهبود اخلاق حرفه‌ای کارکنان را فراهم کنند. در واقع در سازمان‌هایی که در آن اعتماد سازمانی حاکم است می‌توان فضای باز، کارمندان مسئول، بهره‌وری و تعهد به سازمان، فرهنگ سازش، کار گروهی، رضایت شغلی بالا و مشارکت در تصمیم‌گیری را مشاهده کرد. این عوامل به نوبه خود باعث بهبود اخلاق حرفه‌ای در کارکنان می‌شود.

### ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند. علاوه بر رعایت اصل اخلاقی امانت‌داری در نگارش مقاله، در هنگام توزیع پرسشنامه‌ها به افراد اطمینان داده شد که نظرات آنها محرمانه خواهند ماند و نتایج تنها به صورت کلی بررسی خواهند شد.

### سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود واجب می‌دانند از زحمات مدیران و کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان البرز به خاطر همکاری بی‌دریغ شان تقدیر و تشکر به عمل آورند.

15. Yılmaz K, Tasdan M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*; 47(1):108-126.
16. Asgari A, Silong AD, Ahmad A, Sama BA. (2008). The relationship between transformational leadership behaviors, leader-member exchange and organizational citizenship behaviors. *European Journal of Social Sciences*; 6(4), 140-151.
17. Hood JN (2003). The relationship of leadership style and CEO values to ethical practices in organizations. *Journal of Business Ethics*; 43: 263–273,
18. Singh K. (2011). Developing ethics at the workplace through transformational leadership: a study of business organizations in India. *Journal of Knowledge Globalization*; 4(2): 31-52.
19. Koo Moon H, Kwon Choi B. (2014). How an organization's ethical climate contributes to customer satisfaction and financial performance: Perceived organizational innovation perspective. *European Journal of Innovation Management*; 17(1), 85-106.
20. Zehir C, Akyuz B, Şule Eren M & Turhan G. (2014). The indirect effects of servant leadership behavior on organizational citizenship behavior and job performance: organizational justice as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science*; 2(3):1-13.
21. Lau PY, Tong JL, Lien BY, Hsu YC, Chong CL. (2017). Ethical work climate, employee commitment and proactive customer service performance: Test of the mediating effects of organizational politics. *Journal of Retailing and Consumer Services*; 35, 20-26.
22. Whittington J, Lee G, Vicki L, & Murray B (2012). Transformational leadership, goal difficulty, and job design: independent and interactive effects on employee outcomes. *The Leadership Quarterly*; 15(5): 593-606.
23. Hosseinasab SD, Farnia MA, Molana F. (2013). A study of the relationship between the state school managers' leadership styles (based on linker's theory) with the secondary school teachers' job satisfaction in Parsabad Township in 2004-2010. *Educational Sciences Journal*; 5 (20): 13-32. (In Persian).
5. Francis L, Baling J. (2005). Organizational injustice and psychological strain Canadian. *Journal of Behavioural Science*; 37(4): 250- 267.
6. Aydin I, Karaman-Kepeneci Y. (2014). Principals' opinions of organisational justice in elementary schools in Turkey. *Journal of Educational Administration*; 46(4): 497-513.
7. Choupani H, Beik Mohammadi S, Maleki Hasanvand M. (2014). The relationship between organizational justice and extra-role behaviors. *Ethics in Science and Technology*; 9 (1): 42- 49. (In Persian).
8. Al-Husseini A. (2006). The impact of transformational leadership and empowerment on project management. [PhD thesis]. Wisconsin: University of Wisconsin.
9. Magliocca LA, Christakis A. (2001). Creating a framework for sustainable organizational leadership: The cogniScope system approach. *Systems Research and Behavioral Science*; 8 (12): 179 – 200.
10. Zare Khalili M. (2011). Examine the relationship between social capital and knowledge management in the Asia Insurance Company. [MA thesis]. Tehran: Tehran University. (In Persian).
11. Bani Taba SM, Shah Talabi B, Karim F. (2009). The study of employee job commitment and inter-organizational trust of high schools in the Isahan city. *Journal of Educational Sciences*; 2 (7): 67-98. (In Persian).
12. Hadavinejad, M and Sharifasl, M (2015). Consequences of interpersonal trust as an ethical component in organization. *Ethics in Science and Technology*; 10(2): 51-62. (In Persian).
13. Soleimani N, Abbas Zadeh N, Niyaz Azeri B. (2011). The relationship between work ethics with job satisfaction and job stress of professional technical training organization in Tehran. *Journal - Research New Approaches in Educational Administration*; 3(1): 21-36. (In Persian).
14. Ansari M, Ghoorbani J, Shahparast M, Rahmany Youshanloei H. (2013). Effect of organizational and personal factors on work ethic of marketing managers through organizational justice as a moderating variable. *Ethics in Science and Technology*; 8 (3): 1. 11. (In Persian).