نقش ابعاد فضای اخلاقی سازمان در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان

داوود رحمانی‌زاده[1]، دکتر حسین جعفری ثانی[2]، سارا داوودنیا[1*]

1. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد

2. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه فردوسی مشهد

(تاریخ دریافت 93/3/3، تاریخ پذیرش 93/6/23)

چکیده

زمینه: با توجه اینکه، تخطی از اصول و ارزش‌های انسانی و رواج رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان‌های آموزشی نیاز مبرم سازمان‌های مذکور به رعایت اخلاقیات را ضروری‌تر ساخته است، هدف مطالعه حاضر پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان بر اساس ابعاد فضای اخلاقی سازمان بود.

روش: روش تحقیق، توصیفی و از نوع همبستگی و جامعه آماری کلیه معلمان دبیرستان‌های پسرانه شهر مشهد در سال تحصیلی 93-92 بودند که نمونه‌ای به تعداد 307 نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای از بین نواحی 7 گانه انتخاب و ابزارهای رضایت شغلی و فضای اخلاقی سازمانی را تکمیل کردند. داده‌های پژوهش با آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان و آزمون تحلیل واریانس یکراهه تحلیل شدند.

یافته‌ها: از بین مؤلفه‌های ابعاد فضای اخلاقی سازمان، بیشترین میزان همبستگی رضایت شغلی با مؤلفه فضای اخلاقی مقررات سازمانی بود ($r=0/43$،$p<0/001$) و مؤلفه رضایت از سرپرست بیشترین میزان همبستگی را با رضایت شغلی داشت ($r=0/41$،$p<0/001$). 38 درصد واریانس رضایت شغلی معلمان از طریق ابعاد فضای اخلاقی سازمان قابل تبیین بود ($\beta=0/43$). تفاوت معناداری بین فضای اخلاقی ($p<0/01$) و رضایت شغلی معلمان ($p<0/05$) بر اساس سابقه تدریسشان وجود داشت.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های تحقیق، ترویج و مراعات ابعاد اخلاقی در سازمان آموزش و پرورش به جهت افزایش رضایت شغلی معلمان به مسئولین این سازمان پیشنهاد می‌گردد.

کلید واژگان: *اخلاق، رضایت شغلی، فضای اخلاقی سازمان*

سرآغاز

علم اخلاق [1] دانشی است که از اصول و ارزش‌های اخلاقی بحث می‌کند ؛ ارزش‌هایی که ناظر به رفتارها و صفات ارادی افراد و تمایز آن‌ها از حیث خوبی و بدی و شایستگی و ناشایستگی است (1). بنابراین، ارزش‌های اخلاقی [2]، زیربنایی را فراهم می‌کنند که اساس یک جامعه متعالی بر آن است و به صورت کلان شامل اخلاق فردی[3] و اخلاق در سطح زیر نظام‌ها از جمله اخلاق پژوهشی[4]، اخلاق حرفه‌ای [5] و اخلاق سازمانی [6] می‌شود (2 و 3). اخلاق پژوهشی در واقع، رعایت اصولی است که با آن محققین یا در قالب مقررات تحقیق توافق کرده و موظف به رعایت آن می‌باشند (4). اخلاق حرفه‌ای نیز به مسائل، اصول و ارزش‌های اخلاقی حاکم بر یک نظام حرفه‌ای (نظیر پزشکی، وکالت، مهندسی یا حرفه‌های آموزشی) پرداخته و در مجموع، ناظر بر افعال ارادی افراد در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای آنان است (5 و 6). اخلاق سازمانی به بیان مسئولیت‌ها و وظایف اخلاقی سازمان در قبال حقوق محیط داخلی و خارجی می‌پردازد و از آن تحت عنوان عاملی در جهت ارزیابی از میزان کارایی سازمان‌ها یاد می‌شود که مستلزم سطحی از کوشش

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Davoodnia2010 @ yahoo.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.3.6.1]

برای تغییر ساختارها، بهبود مناسبات، ایجاد بسترهای قانونی و ساز و کارهای مناسب انگیزشی و نگرشی است (7 و 8). در بحث از اخلاق سازمانی، مفهوم فضای اخلاقی [7] سازمان مطرح می‌شود که با سازه‌های کلی‌تری مانند فضای سازمانی [8] و فرهنگ سازمانی[9] مشابه است، اما بر روی موضوعات و اصول اخلاقی تمرکز بیشتری دارد. در واقع، ادراک[10] چیزی است که شامل رفتار اخلاقی بوده و از طریق آن مسائل اخلاقی یک سازمان مدیریت می‌شوند. فضای اخلاقی سازمان، تصمیم‌گیری و رفتار نهایی آن را در پاسخ به مسائل اخلاقی تحت تأثیر قرار می‌دهد (9). به عبارتی، با حمایت اخلاق، سازمان‌ها سیستم‌های هنجاری نهادینه شده‌ای را توسعه می‌دهند که به قدر کافی برای اعضای سازمان شناخته شده است و به‌عنوان یک فضای کاری درک می‌شوند (10).

امروزه در سازمان‌ها پیوسته شاهد نادیده گرفتن انتظارات کارکنان بوده و برخی از آنان که از شرایط و رفتار غیر اخلاقی سازمان در ابعاد مختلف ناراضی باشند، وضعیت معماهای اخلاقی را تجربه می‌کنند و در نتیجه ممکن است دست به اقدامات غیر اخلاقی بزنند (11). بنابراین، معنای واقعی اخلاق در عبور از مفهومِ کلیشه‌ای آن نمایان گشته و زمانی که یک سازمان به سطحِ والایی از اخلاق برسد؛ به احساس‌های متعالی‌تری مانند اثربخشی[11]، مثمر ثمر واقع شدن و رهاسازی از غیر اخلاقیات دست می‌یابد (12). این گونه است که پایبندی به ارزش‌های اخلاقی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین پدیده‌های سازمانی درآمده و بصورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ غیر رسمی در سازمان‌ها پدیدار می‌گردد (13). در همین راستا، نتایج تحقیقات حاکی از تأثیر فرهنگ و فضای سازمانی بر رعایت اخلاقیات بوده است (14).

از بین سازمان‌های اجتماعی، سازمان‌های آموزشی [12] از جمله مهم‌ترین نهادهای هر جامعه به شمار می‌آیند. اخلاق در سازمان‌های آموزشی به آن چیزی تلقی می‌شود که بخشی از آن به مسائل اخلاقی آموزش و یادگیری افراد و بخشی دیگر به بیان مسئولیت‌ها و تکالیف اخلاقی سازمان در قبال حقوق محیط داخلی (عناصری نظیر معلم، دانش آموز، کادر آموزشی مدرسه و. ..) و محیط خارجی سازمان (جامعه، دولت، محیط زیست و ذی‌نفعان سازمان آموزشی) می‌پردازد (15). لذا، اخلاقیات، روحیات و هنجارهای درونی جامعه علمی و آموزش و پرورش از تعیین کننده ترین عوامل فرهنگ ارزیابی و تضمین گر کیفیت آن است (16). تخطی از اصول و ارزش‌های انسانی و رواج رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان‌های آموزشی نیاز مبرم سازمان‌های مذکور به رعایت اخلاقیات را ضروری‌تر ساخته است (17). بنابراین، هر چه آموزش و پرورش [13]، بیشتر مورد توجه و تقاضا واقع می‌شود به همان نسبت حساسیت نسبت به رعایت اخلاقیات در این سازمان و اطمینان از پاسخگویی به صاحبان منافع از جمله معلمان در جهت تضمین کیفیت آن نیز افزایش می‌یابد. یکی از مهم‌ترین عاملی که باعث شده تا نظام‌های آموزشی از یکسو با کیفیت شوند و از سویی دیگر، بر چالش‌های محیطی برتری یابند، وجود منابع انسانی از جمله معلمان است که می‌بایست در جهت حفظ و ارتقای رضایت آنان تلاش نمایند (18). از جمله این تلاش‌ها ایجاد فضای اخلاقی مناسب به جهت جلوگیری از عدم رضایت آن‌هاست (19). بنابراین، لازم است جو سازمانی [14] اخلاق مداری در مراکز آموزشی برای معلمان به‌عنوان سرمایه‌های ارزشمند نهاد آموزش و پرورش فراهم گردد تا از پیامدهای منفی آن بر رفتار معلمان جلوگیری گردد. به عبارتی، با توجه به نقش بسزایی که اخلاق در سازمان‌های آموزشی ایفا می‌کند، باید به عواملی که منجر به رعایت اخلاق در امور سازمان می‌گردد توجه خاصی مبذول گردد. اما آنچه که در زمینه اخلاقیات، مورد توجه صاحب نظران حوزه آموزش قرار گرفته، فقط تدوین اصول اخلاق آموزش بوده و در باب رعایت فضای اخلاقی در سازمان‌های آموزشی و تبعات ان بر سایر عوامل غفلت شده است (20 و 21). بنابراین، انجام تحقیقات نظام مند در این زمینه، ضرورت مطالعه حاضر را آشکار می‌سازد؛ چرا که تحقیقات پیشین به ذکر مصادیق گوناگون رفتارهای غیر اخلاقی آموزش اکتفا نموده و پژوهش مرتبطی در زمینه عناصر سازمانی موثر در ارتقای فضای اخلاقی سازمانی صورت نگرفته است.

نهاد آموزش و پرورش همچنان که به استخدام معلمان روی می‌آورد، انتظار دارد که نسبت به کیفیت و رضایت آنان نیز مطمئن شوند. یکی از عوامل موثر بر این امر ایجاد رضایت

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.3.6.1]

شغلی [15] در معلمان است؛ رضایت شغلی نوعی حالت احساسی مثبت یا مطبوع پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت جسمی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب بوده و منجر به جذب و بقای کارکنان می‌گردد (22). با این تفاسیر، رضایت شغلی معلمان در توسعه و ارتقای سازمان آموزش و پرورش بسیار آشکار بوده و در صورت عدم رضایت شغلی، آنان از انجام فعالیت‌های مفید امتناع و در نهایت رسالت‌های آموزشی با خدشه مواجه می‌شود. بنابراین، جو سالم و اخلاقی سازمان باعث می‌گردد تا کارکنان یک سازمان رضایت بیشتری از خدماتی که ارائه می‌دهند، داشته باشند. همان‌گونه که نتایج مطالعه پژوهشی حاکی از این بود که رعایت معیارهای ارزشی و اخلاق‌مدارانه در زمینه کاهش تنش شغلی بسیار مهم است (23). همچنین، عواملی نظیر امکانات رفاهی، تأمین نیازمندی‌های شغلی، شایستگی و صلاحیت مدیران، کارایی امور اداری، ضوابط صحیح کاری، قوانین حرفه‌ای و سازمانی، نظم و انضباط در کار، رابطه با همکاران و سرپرست، تأمین امنیت شغلی و جو سازمانی سالم و اخلاقی را به‌عنوان مؤلفه‌های فضای اخلاقی سازمان در رضایت کارکنان نسبت به حرفه‌شان مؤثر دانسته‌اند (24).

اشاره گردید که تخطی از ارزش‌های انسانی و رواج رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان‌های آموزشی نیاز مبرم سازمان‌های مذکور به رعایت اخلاقیات را در فضای سازمان‌های آموزشی مضاعف ساخته و آنچه که در زمینه اخلاقیات، مورد توجه صاحب نظران تربتی قرار گرفته، فقط تدوین اصول اخلاق آموزش بوده و از تبعات فضای اخلاقی سازمان‌های آموزشی بر سایر عوامل غفلت شده است؛ از سویی دیگر نیز با توجه به اهمیت رضایت شغلی معلمان به‌عنوان یکی از سرمایه‌های اصلی سازمان‌های آموزشی، مطالعه حاضر با هدف تعیین سهم ابعاد فضای اخلاقی سازمان در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان به‌عنوان گامی در راستای ترویج اخلاق در سازمان‌های آموزشی صورت گرفت.

روش

پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه معلمان دبیرستان‌های پسرانه شهر مشهد در سال تحصیلی 93-92 بودند (حدود 6500 نفر) که تعداد 308 نفر از معلمان مذکور با استفاده از فرمول حجم نمونه و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای از بین نواحی 7 گانه انتخاب شدند. در زمینه ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی، تعداد 169 نفر از معلمان در محدوده سنی 35-25 سال (0/56/15)، تعداد 107 نفر در محدوده سنی 45-36 سال (0/35/55) و تعداد 25 نفر در محدوده سنی 55-46 سال (0/8/30) قرار داشتند. تعداد 12 نفر از معلمان مورد بررسی دارای مدرک کاردانی (0/3/99)، تعداد 238 نفر مدرک کارشناسی (0/79/06) و 51 نفر مدرک کارشناسی ارشد (0/16/94) داشتند. همچنین، تعداد 169 نفر از معلمان باسابقه تدریس 5-1 سال (0/11/30)، تعداد 74 نفر در محدوده سابقه تدریس 10-6 سال (0/24/59)، 134 نفر باسابقه تدریس 15-11 سال (0/44/51)، 38 نفر از معلمان باسابقه تدریس 20-16 سال (0/12/62) و تعداد 21 نفر در با سابقه تدریس بالای 20 سال (0/6/98) بودند. در این پژوهش برای سنجش متغیرها از پرسشنامه رضایت شغلی استفاده شد. این پرسشنامه با 11 گویه در طیف 5 درجه‌ای لیکرت (بسیار موافقم=5، موافقم=4، تا حدودی=3، مخالفم=2 و بسیار مخالفم=1) بوده و چهار خرده مقیاس رضایت از همکاران (3 گویه)، رضایت از پرداخت (2 گویه)، رضایت از شغل (3 گویه) و رضایت از سرپرست (3 گویه) را می‌سنجد. ابزار مذکور اجرا و روایی آن تأیید شده است (10). جهت بررسی پایایی این پرسشنامه، آلفای کرونباخ در مطالعه آنان 86% و در این پژوهش 84% حاصل گردید. همچنین، پرسشنامه فضای اخلاقی [13] به منظور سنجش فضای اخلاقی سازمان‌ها استفاده شد. ابزار مذکور با 19 گویه در طیف 5 گزینه‌ای لیکرت (بسیار موافقم=5، موافقم=4، تا حدودی=3، مخالفم،=2 بسیار مخالفم=1) تدوین شده و 5 مؤلفه فضای اخلاقی توجه (7 گویه)، فضای اخلاقی استقلال (2 گویه)، فضای اخلاقی ابزاری (3 گویه)، فضای اخلاقی قوانین حرفه‌ای و برون سازمانی (3 گویه) و فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمانی (4 گویه) را می‌سنجد. در این

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.3.6.1]

پرسشنامه از پاسخگویان تقاضا شده تا فضای عمومی محل کارشان را با جملات نوشته شده مقایسه کنند، نه آنچه را که خودشان ترجیح می‌دهند؛ روایی ابزار مذکور در مطالعه‌ای تأیید و آلفای کرونباخ 90% گزارش شده است (10). در مطالعه کنونی، ضریب آلفای کرونباخ 87% حاصل شد. بر اساس اطلاعات اخذ شده از سازمان آموزش و پرورش خراسان رضوی، از نواحی 7 گانه آموزش و پرورش، تمامی نواحی (7 ناحیه)، از هر ناحیه 5 دبیرستان، 3 هنرستان و 3 مرکز پیش دانشگاهی پسرانه به قید تصادف انتخاب شدند. به منظور رعایت اخلاق پژوهش با توجه به تعداد نمونه آماری محاسبه شده، پس از توضیحاتی راجع به ضرورت موضوع پژوهش به نسبت هر مدرسه 4 معلم به صورت علاقه‌مند به شرکت در پژوهش انتخاب (44 معلم در هر ناحیه) و پرسشنامه‌های مطالعه در اختیار آنان قرار گرفت (کل: 308 نفر). در نهایت از بین 308 پرسشنامه توزیع شده تعداد 301 پرسشنامه تکمیل و مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت. با استفاده از نرم افزار SPSS [14] نسخه 19 و آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون‌های تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان و تحلیل واریانس یک راهه، داده‌ها تحلیل شدند.

یافته‌ها

در جدول 1 شاخص‌های آمار توصیفی رضایت شغلی و خرده مقیاس‌های آن گزارش شده است. بر این اساس، میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی کل 0/89 ± 3/18 و در خرده مقیاس‌های رضایت از پرداخت 0/69 ± 2/74، رضایت از همکاران 1/11 ± 4/32، رضایت از شغل 0/95 ± 3/14 و رضایت از سرپرست 1/01 ± 3/21 می‌باشد.

در جدول 2 شاخص‌های آمار توصیفی فضای اخلاقی سازمان و مؤلفه‌های آن گزارش شده است. بر اساس یافته‌های جدول مذکور، میانگین و انحراف فضای اخلاقی کل 0/86 ± 3/17 و در مؤلفه‌های فضای اخلاقی توجه 0/91 ± 3/21، فضای اخلاقی استقلال 0/87 ± 2/89، فضای اخلاقی ابزاری 0/76 ±

جدول 1: شاخص‌های آمار توصیفی رضایت شغلی و خرده مقیاس‌های آن

متغیر	میانگین	انحراف معیار	بیشترین نمره	کمترین نمره
رضایت از پرداخت	2/74	0/69	10	2
رضایت از همکاران	4/32	1/11	15	3
رضایت از شغل	3/14	0/95	14	3
رضایت از سرپرست	3/21	1/01	14	3
رضایت شغلی کل	3/18	0/89	51	11

جدول 2: شاخص‌های آمار توصیفی فضای اخلاقی سازمان و مؤلفه‌های آن

متغیر	میانگین	انحراف معیار	بیشترین نمره	کمترین نمره
فضای اخلاقی توجه	3/21	0/91	33	7
فضای اخلاقی استقلال	2/89	0/87	10	2
فضای اخلاقی ابزاری	2/76	0/76	14	3
فضای اخلاقی قوانین حرفه‌ای و برون سازمانی	3/42	0/98	14	3
فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمانی	3/19	0/89	19	4
فضای اخلاقی سازمان	3/17	0/86	88	19

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.3.6.1]

جدول 3: ماتریس همبستگی رضایت شغلی با ابعاد فضای اخلاقی سازمان

مؤلفه‌ها	1	2	3	4	5	6	7
1) فضای اخلاقی توجه	1						
2) فضای اخلاقی استقلال	0/13	1					
3) فضای اخلاقی ابزاری	0/16*	0/11	1				
4) فضای اخلاقی قوانین حرفه‌ای	0/31**	0/7	0/14*	1			
5) فضای اخلاقی مقررات سازمانی	0/32**	0/15*	0/16*	0/29**	1		
6) فضای اخلاقی سازمان	0/49***	0/24**	0/27**	0/29**	0/19*	1	
7) رضایت شغلی	0/14*	0/29**	0/31**	0/28**	0/43***	0/51***	1

*معناداری در سطح 0/05

جدول 4: ماتریس همبستگی فضای اخلاقی سازمان با مؤلفه‌های رضایت شغلی

مؤلفه‌ها	1	2	3	4	5
1) رضایت از پرداخت	1				
2) رضایت از همکاران	0/32**	1			
3) رضایت از شغل	0/36**	0/17*	1		
4) رضایت از سرپرست	0/12	0/23**	0/31***	0/31***	
5) فضای اخلاقی سازمان	0/15*	0/26**	0/37***	0/41***	1

*معناداری در سطح 0/05

2/76، فضای اخلاقی قوانین حرفه‌ای و برون سازمانی 0/98 ± 3/42 و فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمانی 0/89 ± 3/19 می‌باشد.

با توجه به نتایج جدول 3 می‌توان گفت که رضایت شغلی با تمامی ابعاد فضای اخلاقی سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد. به‌طوری که مؤلفه فضای اخلاقی مقررات سازمانی بیشترین میزان همبستگی (r =0/43،p<0/05) و فضای اخلاقی توجه کمترین میزان همبستگی معنادار (r =0/14،p<0/05) را با رضایت شغلی معلمان دارد. همبستگی کلی رضایت شغلی با فضای اخلاقی سازمان نیز مثبت و معنادار می‌باشد (r =0/51،p<0/05).

با توجه به نتایج جدول 4 می‌توان گفت که فضای اخلاقی سازمان با مؤلفه‌های رضایت شغلی معلمان مورد بررسی رابطه مثبت و معناداری دارد. به‌طوری که مؤلفه رضایت از سرپرست بیشترین میزان همبستگی (r =0/41،p<0/05) و رضایت از پرداخت کمترین میزان همبستگی معنادار (r =0/15،p<0/05) را با فضای اخلاقی سازمان دارد.

به منظور بررسی معناداری ضریب همبستگی بدست آمده (r=0/51) نتایج تحلیل واریانس جدول 5 معناداری کل مدل را مورد ارزیابی قرار داده و نشان می‌دهد ابعاد فضای اخلاقی سازمان قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان هستند (F(5،295)=9/83، p<0/05). میزان تبیین کنندگی متغیر ملاک از طریق متغیرهای پیش بین 0/38 بوده و به این معناست که 38 درصد واریانس رضایت شغلی معلمان از طریق ابعاد فضای اخلاقی قابل تبیین است.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.3.6.1]

جدول 5: نتایج تحلیل واریانس جهت پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	P	R^2
پیش بین	3219/33	5	456/19			
باقی مانده	4218/21	295	43/68	9/ 83	0/000	0/38
کل	7437/54	300	---			

*معناداری در سطح 0/05

جدول 6: ضرایب رگرسیون ابعاد فضای اخلاقی سازمان در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان

متغیرهای پیش بین	B	T	P
فضای اخلاقی توجه	0/11	0/21	0/671
فضای اخلاقی استقلال	0/21	1/47	0/071
فضای اخلاقی ابزاری	0/14	1/13	0/393
فضای اخلاقی قوانین حرفه‌ای و برون سازمانی	0/21	1/87	0/012*
فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمانی	0/43	2/21	0/007***

*معناداری در سطح 0/05 ***معناداری در سطح 0/001

جدول 7: آزمون تحلیل واریانس یک راهه جهت بررسی رضایت شغلی بر حسب سابقه تدریس

منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنا داری
بین گروهی	213/39	3	0/981		
درون گروهی	98/62	297	0/213	2/49	0/021*
جمع کل	312/01	300	---		

*معناداری در سطح 0/05

در ادامه، نتایج جدول 6 حاکی از این است که از بین ابعاد فضای اخلاقی سازمان، بعد فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمانی (β= 0/43) بیشترین میزان تبیین کنندگی معنادار در رضایت شغلی معلمان داشته است. در واقع می‌توان گفت که اگر فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمانی به اندازه یک انحراف استاندارد افزایش یابد، میزان رضایت شغلی معلمان به مقدار 0/58 انحراف استاندارد، افزایش خواهد یافت. پس، با توجه به نتایج حاصل، بعد فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمانی، بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشته است. فضای اخلاقی قوانین حرفه‌ای نیز در مرتبه بعد قادر به تبیین رضایت شغلی معلمان بوده است (β= 0/21)؛ درحالی‌که سایر مؤلفه‌ها علیرغم رابطه معنادار قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی نیستند (p<0/05). نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه در جدول 7 بر حسب مقدار F به دست آمده (2/49) در سطح معناداری 0/05 نشان می‌دهد که تفاوت معناداری بین رضایت شغلی معلمان بر اساس سابقه تدریس آنان وجود دارد (p=0/021). در ادامه، جهت مشخص شدن تفاوت‌ها از آزمون تعقیبی ال اس دی [15] استفاده شده است. نتایج این آزمون حاکی از این است که میانگین نمرات رضایت شغلی معلمان با سابقه تدریس کمتر نسبت به سایر گروه‌ها بیشتر است (p<0/05).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.3.6.1]

جدول 8: آزمون تحلیل واریانس یک راهه جهت ارزیابی معلمان از فضای اخلاقی سازمان بر اساس سابقه تدریس

منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنا داری
بین گروهی	2/98	5	0/876		
درون گروهی	67/90	295	0/49	2/01	0/008*
جمع کل	70/88	300	---		

*معناداری در سطح 0/05

نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه در جدول 8 بر حسب مقدار F به دست آمده (3/07) در سطح معناداری 0/01 نشان می‌دهد که تفاوت معناداری بین ارزیابی معلمان از فضای اخلاقی سازمان بر اساس سابقه تدریس آن‌ها وجود دارد (p=0/008). در ادامه، جهت مشخص شدن تفاوت‌ها آزمون تعقیبی LSD حاکی از این است که میانگین نمرات ارزیابی معلمان با سابقه تدریس کمتر از فضای اخلاقی سازمان نسبت به معلمانی که دارای سابقه تدریس بیشتر هستند، بالاتر است (p<0/01).

بحث

اولین یافته مطالعه نشان داد که رضایت شغلی با فضای اخلاقی سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد؛ همچنین، درحالی‌که رضایت شغلی با تمامی ابعاد فضای اخلاقی سازمان رابطه مثبت و معناداری داشت، مؤلفه فضای اخلاقی مقررات سازمانی، بیشترین میزان همبستگی را با رضایت شغلی معلمان نشان داد. همخوان با این یافته، نتایج مطالعه‌ای نشان داده بود که رعایت معیارهای ارزشی و ا اخلاق‌مدارانه در زمینه کاهش تنش شغلی بسیار مهم است (23). همچنین، پژوهشی دیگر حاکی از تأثیر معیارهای اخلاقی بر رضایت شغلی کارکنان بانک بود (10). در استنباط از این نتیجه می‌توان گفت که عوامل سازمانی مانند شایستگی و صلاحیت مدیران، کارایی امور اداری، ضوابط صحیح کاری، قوانین حرفه‌ای و سازمانی، نظم و انضباط در کار، رابطه با همکاران و سرپرست به‌عنوان مؤلفه‌های فضای اخلاقی سازمان در رضایت شغلی معلمان بی تأثیر نیست (24). در این زمینه، برخی بر این عقیده‌اند که عامل مهم موفقیت سازمان‌های امروزی، تبدیل آن‌ها به سازمان‌های اخلاقی است و یک رویکرد جامع در این زمینه اشاعه فرهنگ سازمانی اخلاقی است (25). در ادامه نشان داده شد ابعاد فضای اخلاقی سازمان قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان بوده و در مجموع 38 درصد واریانس رضایت شغلی آنان از طریق ابعاد فضای اخلاقی قابل تبیین است که حاکی از نقش موثر مؤلفه‌های فضای اخلاقی در رضایتمندی شغلی معلمان می‌باشد. همسو با این یافته، نتایج مطالعه‌ای نشان داده بود که میان رضایت سازمانی و انحراف کارمندان رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بدین معنا که رضایت شغلی هر چه بیشتر شود، کج رفتاری کارمندان در سازمان کمتر می‌شود (10 و 26). نکته قابل توجه اینکه بعد فضای اخلاقی قوانین و مقررات سازمانی بیشترین میزان تبیین کنندگی معنادار را رضایت شغلی معلمان داشت. این یافته به خوبی نشان می‌دهد که معلمان از خط مشی‌ها و سیاست‌های کلی سازمان آموزش و پرورش پیروی نموده و در محیط آموزشی، خود را ملزم به رعایت مقررات و قوانین سازمان می‌دانند. در واقع می‌توان گفت، وجود قوانین در سازمان و استلزام همه افراد نسبت به مراعات آن‌ها، فضای اخلاقی‌ای ایجاد می‌کند که ضوابط و مقررات، جای خود را به روابط می‌دهد؛ این امر به نوبه خود، جو سازمانی اخلاق مداری را ایجاد می‌کند که همگی افراد از شغل و مقامی که دارند، احساس رضایت می‌نمایند. در واقع، ایجاد جو سازمانی اخلاق مدار، نیازمند ساختارها و خط مشی‌های سازمانی است تا اخلاقیات به وسیله ساز و کارهای قانونی سازمانی مورد حمایت قرار گیرد

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.3.6.1]

(25). همچنین، فضای اخلاقی قوانین حرفه‌ای نیز در مرتبه بعد قادر به تبیین رضایت شغلی معلمان بود. پس می‌توان گفت که در مجموع، وجود قوانین در سازمان که یکی جنبه سازمانی دارد و دیگری جنبه حرفه ای، بر رضایت شغلی تأثیر گذار است. بنابراین، وقتی معلمان از قوانین حرفه و ضوابط حاکم بر شغل خود آگاهی کامل داشته باشند، ضمن انجام درست و اصولی وظایف آموزشی خود با ایجاد فضایی اخلاقی از حرفه خود نیز خرسند می‌باشند. از بین مؤلفه‌های رضایت شغلی، مؤلفه رضایت از سرپرست، بیشترین میزان همبستگی را با فضای اخلاقی سازمان داشت. نتیجه پژوهشی نشان داد که رفتارهای غیر اخلاقی مدیران علاوه بر تضعیف حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان و تقویت احساس فرسودگی هیجانی آنان، منجر به گرایش رفتارهای انحرافی در کارکنان می‌گردد (27). همچنین، نتیجه مطالعه‌ای دیگر تأثیر رهبری اخلاقی بر رضایت شغلی را نشان داده است (28). رضایت از سرپرست، به معنای توانایی-های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظاتی است که آنان برای علایق کارکنان از خود نشان می‌دهند (10). پس، این یافته، حاکی از نقش مهم ارتباطی بین معلمان با مدیران دارد و به خوبی نشان می‌دهد که مدیران سازمان‌ها می‌توانند از طریق ایجاد محیط کاری با جو منعطف، دوستانه و در عین حال قانونی، رضایت شغلی معلمان را بهبود بخشند. در واقع، می‌توان گفت وقتی کارکنان احساس کنند نظرها و خواسته‌هایشان در چهارچوب قانون و در فضایی اخلاقی و منعطف برای مدیران اهمیت دارد، سازمان انسانی‌تر و اخلاقی‌تر می‌شود و رضایت حرفه‌ای را در پی خواهد داشت.

در ادامه، نشان داده شد که رضایت شغلی معلمان با سابقه تدریس کمتر، بالاتر از معلمان با سابقه بیشتر بود. نتایج این یافته را شاید بتوان این‌گونه استنباط کرد معلمانی که تجربه کاری بیشتری در سازمان آموزش و پرورش دارند، به نسبت وقت و تدریس بیشتری که در سازمان صرف کرده‌اند، انتظارات بالاتری از این نهاد دارند. وجود عوامل انگیزشی مثل سیستم پاداش، افزایش حقوق و حمایت‌های آموزشی- پژوهشی می‌تواند به رضایت شغلی بیشتر این گروه کمک کند. همچنین، ارزیابی معلمان با سابقه کمتر از فضای اخلاقی سازمان نسبت به معلمانی که دارای سابقه تدریس بیشتر بودند، بالاتر بود. مانند یافته قبلی شاید بتوان این‌گونه معنا کرد که میزان سنوات خدمت منجر به تحلیل موشکافانه بیشتر مسائل سازمانی می‌گردد و شاید دید ظریفی که در افراد با تجربه کاری بیشتر نسبت به مسائل اخلاقی سازمانی وجود دارد منجر به حصول چنین نتیجه‌ای شده است. در واقع، معلمان با سابقه تدریس بیشتر به سبب حضور و آشنایی بیشتر با جو سازمان، ارتباط بیشتر با همکاران و سرپرست، قوانین حرفه‌ای و سازمانی و میزان برخورداری از توجه سازمانی و استقلال کاری؛ قادرند تا مسائل را از زاویه‌های چند بعدی ببینند و ممکن است، کوچک‌ترین رفتار غیر اخلاقی در آنان واکنش نسبت به عدم رضایتمندی از شغل و سازمان ایجاد نماید. گستردگی جامعه پژوهش از جمله محدودیت‌های اصلی مطالعه بود. همچنین، چون جامعه مطالعه حاضر، معلمان و سازمان آموزشی بودند؛ لذا، تعمیم نتایج به سایر جوامع و حرفه‌ها باید با احتیاط و بر اساس تحقیقات نظام مند در همان جوامع صورت پذیرد. در پایان، پیشنهاد می‌شود، نقش ابعاد اخلاقی سازمان بر سایر سازه‌ها نظیر هویت سازمانی و رفتارهای فرانقش معلمان نیز مورد پژوهش قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

توسعه و تعالی هر جامعه‌ای در ابعاد مختلف اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، دینی و .. تا حد زیادی در گرو نهادهای آموزشی است. یکسو به واسطه رسالت خطیری که این سازمان بر عهده دارد و از سویی دیگر، با توجه به اینکه ارزش‌های اخلاقی، زیربنایی را فراهم می‌کنند که اساس یک جامعه متعالی بر آن است؛ وجود اصول و ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌های آموزشی ضرورتی دو چندان می‌یابد.

هر چند، رسالت آموزش و پرورش، چون تعالی انسان است، از آغاز تا اجرا و پایان، یک امر اخلاقی محسوب می‌شود؛ اما به واسطه همین تقدس رسالت است که بی نیاز از اخلاقیات نبوده و در قبال محیط داخلی و خارجی دارای مسئولیت‌های اخلاقی است. بنابراین، رعایت اخلاقیات است که سایر عوامل مثبت سازمانی را به همراه خواهد داشت. از جمله این عوامل

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.3.6.1]

رضایتمندی معلمان از محیط کاری است. به عبارتی، تأثیری است که جو سالم و اخلاقی سازمان آموزشی بر رضایت معلمان از شغلشان دارد. در مجموع، نتایج مطالعه حاضر نقش ابعاد فضای اخلاقی سازمان را در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان نشان داد که می‌توان از ان به‌عنوان گامی در راستای ترویج اخلاق در سازمان‌های آموزشی بهره گرفت.

ملاحظه‌های اخلاقی

به منظور راعایت اخلاق پژوهش، توضیحاتی راجع به ضرورت موضوع پژوهش به نمونه‌های منتخب داده شد. همچنین در جهت اتکای بیشتر به یافته‌های به دست آمده، از معلمان علاقه‌مند به شرکت در پژوهش استفاده گردید (رضایت آگاهانه و علاقه مندی به شرکت در مطالعه).

سپاسگزاری

پژوهشگران از کلیه معلمان شرکت کننده در مطالعه و همکاری مدیران مدارس و سازمان آموزش و پرورش شهر مشهد تشکر و قدردانی می‌نمایند.

واژه‌نامه

اخلاق	1. Ethics
ارزش‌های اخلاقی	2. Ethical Values
اخلاق فردی	3. Individual Ethics
اخلاق پژوهشی	4. Research Ethics
اخلاق حرفه‌ای	5. Professional Ethics
اخلاق سازمانی	6. Organization Ethics
فضای اخلاقی سازمان	7. Organization Ethical Climate
فضای سازمانی	8. Organizational Climate
فرهنگ سازمانی	9. Organizational Culture
ادراک	10. Perception
اثربخشی	11. Effectiveness
سازمان‌های آموزشی	12. Educational Organizations
آموزش	13. Education
جو سازمانی	14. Organizational Atmosphere
رضایت شغلی	15. Job Satisfaction

منابع

1. Ferasatkhah M. (2006). Science ethical secret of improvement and station of job ethics in seal quality of higher education. Ethics in Science and Technology; 1: 13-28. (In Persian).
2. Smith LM. (2003). A Fresh look at accounting ethics. Accounting Horizons; 17: 47– 49.
3. Jabbari M. (2007). Ethics in economic. Tehran: Center of Strategic Researches. (In Persian).
4. Kazemi SA. (1999). Instruction for research and edit of dissertation M. A and Ph. D. 1 se ed. Tehran: Publication in University of Imam Husain. P. 214-215. (In Persian).
5. Miller FG, Emanuel EJ, Rosenstein DL, Strauss SE. (2004). Ethical issues concerning research in complementary and alternative medicine. JAMA; 291 (5): 599-604.
6. Milne GR. (2000). Privacy and ethical issues in database/interactive 6- marketing and public policy: a research framework and overview of the special issue. Journal of Public Policy & Marketing; 19 (1): 1-6.
7. Faramarzegharamaleki A. (2006). Ethical organization on jobs. Tehran: Center of National Researches of Globalization. (In Persian).
8. Hatecher T. (2004). Environmental ethics as an alternative for evaluation theory in for-profit business contexts. Evaluation and Program Planning; 27: 357- 363.
9. Victor B, Cullen JB. (1988). The organizational bases of ethical work climates. Administrative Science Quarterly; 33: 101-125.
10. Khorshid S. (2010). Study of effect Ethical dimensions in Predicting job Satisfaction in member of banks in Gorgan. Management Researches; 3 (7): 79-119. (In Persian).
11. Rohbins SP. (1996). Foundation of organizational behavior. Translated by: Parsaeeian A, Earabi SM. (2007). 15 se ed. Tehran: Publication of Cultural Researches Center. P. 19. (In Persian).
12. Dahlbom BO, Lars M. (1994). Professional code of ethics. Computers and Society; 24(2): 485-498.
13. Creen EH, Ross WT, Creyer EH. (1997). The influence of firm behavior on purchase intent. Journal of Consumer Marketing; 3 (12): 421-433.
14. Dickson M, Smith DB, Grojean M. (2001). An organizational climate regarding ethics: The

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.3.6.1]

outcome of leader values and the practices that reflect them. Leadership Quarterly; 12: 197–218.

15.Shalbaf A. (2009). View of problems and strategic model of ethic emission in educational organization. Ethics in Science and Technology; 4 (1,2): 93-103. (In Persian).

16.Anderson RE. (1993). Using the new ACM code of ethics in decision making. Communications of the AC; 36(2): 19-39.

17.Shalbaf A, Hosseini SM, Momeni A, Davarzani H. (2008). Strategic state of ethic in zones of higher education, conger of innovation and increase in higher educatin. Shahre Kord: University of Shahre Kord. (In Persian).

18.Hooman HA. (2002). Development and standardization of job satisfaction scales. Tehran: Publication of Management Education Center. P. 18. (In Persian).

19.David K, Storm JN. (1989). Organizational behavior in organizational behavior job. Translated by: Toosi MA. (1999). Tehran: Publication of Cultural Researches Center. P. 36. (In Persian).

20.Pring R. (2001). Education as a moral practice. Journal of Moral Education; 30(2):100-112.

21.Chickowski E. (2005). General information, develop an IT ethics policy. Your Policy Begins Where The Low Ends; 27(20): 1-17.

22.Price JL. (2001). Reflection on the determination of voluntary turnover. International Journal of Manpower; 22(7): 598-618.

23.Nayyeri SH, Golparvar M, Mahdad M. (2010). Role of ethical values and ethical-oriented leader in decrease job stress of member. Ethics in Science Quarterly; 5 (3,4): 67-76. (In Persian).

24.Andrew JD. (1994). Foundation of organization behavior. USA: Prentice-Hall.

25.Mohgimi M. (2008). Organizational ethics. Culture of Management; 5 (17): 63-87. (In Persian).

26.Brown T. (2008). Understanding employee deviance: The role of organizational satisfaction, job satisfaction, and stress. [PhD thesis]. Chattanooga: Publisher University of Tennessee.

27.Golparvar M, Hosseinzadeh KH, Aghaee A. (2010). The study of effectiveness in leader non ethical behavior on organization. Ethics in Science and Technology; 5 (3,4): 15-24. (In Persian).

28.Woo GK, Robert AB. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. International Journal of Hospitality Management; 30: 1020– 1026.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.3.6.1]