

شناسایی مولفه اخلاق سازمانی در نظام آموزش و پرورش

نجمه السادات گلستانی فرد، دکتر کیومرث خطیر پاشا*، دکتر رضا یوسفی سعیدآبادی

گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۴/۱۷، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۶/۲۵)

چکیده

زمینه: شناسایی مولفه های اخلاق سازمانی در نظام آموزش و پرورش در پیشبرد اهداف نظام آموزشی و در نهایت تعالی جامعه نقش موثری را ایفا می کند، با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف شناسایی مولفه های اخلاق سازمانی در نظام آموزش و پرورش انجام شده است. **روش:** روش تحقیق آمیخته اکتشافی می باشد، در مرحله کیفی از تحلیل تم و در مرحله کمی از روش تحلیل توصیفی - پیمایی بهره گرفته شد. مشارکت کنندگان در بخش کیفی شامل خبرگان و متخصصان حوزه مدیریت و علوم تربیتی بود، که از طریق روش نمونه گیری هدفمند تعداد ۱۶ نفر بعنوان مطلعین کلیدی انتخاب شدند. جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران می باشد، ۳۵۰ نفر از کارکنان با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش در مرحله کیفی از مصاحبه نیمه ساختار یافته و در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته اخلاق سازمانی استفاده شد. داده های تحقیق پس از جمع آوری در بخش کیفی با استفاده از کدگذاری باز و در بخش کمی با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی در نرم افزارهای آماری SPSS، AMOS تحلیل شدند.

یافته ها: نتایج بررسی نشان داد که هفت مولفه دیدگاه ارزش مدار، نگرش مسئولانه، مالکیت فکری و رازداری، فضای اخلاقی و اسلامی، اخلاق فضیلت گرایی، اخلاق وظیفه گرایی، اخلاق حرفه ای به عنوان مولفه های اخلاق سازمانی شناسایی شد. **نتیجه گیری:** در نتیجه می توان برای نهادینه سازی اخلاق سازمانی در نظام آموزش و پرورش به مولفه های شناسایی شده توجه کرد.

کلیدواژگان: اخلاق، اخلاق سازمانی، نظام آموزش و پرورش

سر آغاز

در دنیای کنونی حل بسیاری از مشکلات جامعه به نظام آموزشی آن جامعه بستگی دارد، اگر جامعه از آموزش و پرورش صحیحی برخوردار باشد می تواند بر تمام مشکلات خود فائق آید (۱). بر همین اساس جامعه ای اخلاق مدار خواهد بود که در نظام آموزش و پرورش آن اخلاق نهادینه شده باشد (۲). موضوع اخلاق سازمانی^۱ در مدیریت آموزشی یک موضوع حساس است که بر مجموعه بزرگی تأثیر می گذارد. سازمان ها رکن اصلی اجتماعات کنونی هستند. در زندگی امروزی به هیچ وجه نمی توان از پیوند با سازمان فرار کرد. در این میان سازمان های آموزشی به علت گستردگی، منحصر به فرد بودن و اهمیت در رشد و توسعه از اهمیت بسیاری برخوردارند (۳). مباحث مرتبط با اخلاق سازمانی به طور مستمر با فعالیت های راهبردی و حرفه ای سازمان ارتباط تنگاتنگ دارد (۴). این مهم در مباحث مربوط به تصمیم گیری و خط مشی گذاری^۲ سازمانی همچون مدیریت استراتژیک منابع انسانی حائز اهمیت می باشد (۵).

اخلاق سازمانی انعکاس دهنده ارزش ها، باورهای، جو و فرهنگ سازمانی^۳ حاکم بر سازمان است (۶). پژوهشگران این سازه را نشان دهنده میزان شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام دادن درست و ترک نادرست می دانند (۷). اخلاق سازمانی عبارت است از مقررات، استانداردها، کدها، یا اصولی که دستورالعمل های لازم برای رفتارهای درست اخلاقی و وجدانی و همچنین درستکاری در شرایط خاص سازمانی را فراهم می سازد (۸). اخلاق سازمانی به معنای به کارگیری و ارزیابی ارزش ها و موقعیت های اخلاقی تعریف شده در داخل و خارج از سازمان می باشد (۹)، در واقع تلاش سازمان در تعریف ارزش ها و مأموریت های اصلی خود می باشد و همچنین شناسایی مناطقی که ارزش های مهم به چالش کشیده می شود به منظور ارائه بهترین راه حل ممکن حل تعارض ها، تا اطمینان حاصل شود اخلاق در تمامی سطوح سازمانی نهادینه شده است (۱۰). اگرچه اخلاق سازمانی شبیه به رفتار سازمانی^۴ و اخلاق کسب و کار^۵ در سطح خرد

صورت کمی به دنبال پاسخگویی به این سوال می باشد که مولفه های اخلاق سازمانی در نظام آموزش و پرورش کدام ها هستند؟

روش

روش تحقیق پژوهش حاضر آمیخته اکتشافی می باشد، در مرحله کیفی از تحلیل تم و در مرحله کمی از روش تحلیل توصیفی - پیمایی بهره گرفته شد. مشارکت کنندگان در بخش کیفی خبرگان و متخصصان دانشگاه در حوزه مدیریت و علوم تربیتی بودند، که در راستای اخلاق سازمانی سابقه تحصیلی، پژوهشی، چاپ کتاب، هدایت رساله دانشجویان تحصیلات تکمیلی داشتند، در این بخش از طریق روش نمونه گیری هدفمند تعداد ۱۶ نفر بعنوان از مطلعین کلیدی انتخاب شدند. برآورد حجم نمونه مورد نظر بر مبنای اشباع نظری داده ها انجام شد. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی شامل ۱۶۶۰ نفر از کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان مازندران است. با استفاده از فرمول کوکران ۳۵۰ نفر به طور تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. از این تعداد ۲۹۳ نفر (۸۶/۱۸ درصد) مرد و ۴۷ نفر (۱۳/۸۲ درصد) را زنان تشکیل دادند، روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم هر طبقه بود.

ابزار گردآوری داده های پژوهش در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته بود، باید تاکید کرد که برای درک عوامل موثر بر اخلاق سازمانی می بایست دیدگاه مشارکت کننده ها را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد و از دل داده های به دست آمده از نظرات آنها، عوامل مورد نظر را استخراج کرد، در این میان و برای رعایت اصول اخلاق پژوهش، در جریان مصاحبه ها از مشارکت کننده ها خواسته شد تا صحبت های آنها ضبط و ثبت شود. پس از پایان مصاحبه به صورت دقیق مصاحبه ها بررسی و به روی کاغذ برگردانده می شود. در بخش کمی ابزار گردآوری داده های پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود، در این بخش گویه ها و عواملی که در بخش کیفی اکتشاف و استخراج شده مورد آزمون الگوی نظری به صورت کمی قرار گرفت، هدف این مرحله آن بود که مشخص کند کدام یک از مؤلفه های معنی دارند و کدامیک از آن ها معنی دار نیستند و باید از الگو کنار گذاشته شوند. در این راستا برای بررسی روایی محتوایی به شکل کمی از دو ضریب نسبت روایی محتوایی و شاخص روایی محتوا استفاده شده است. ابتدا برای تعیین CVR از پانل خبرگان متشکل از ۲۰ نفر درخواست شده که هر آیتم را بر اساس طیف سه قسمتی (ضروری است، مفید است ولی ضروری نیست، ضرورتی ندارد) بررسی کنند، سپس برای تعیین CVI، سه معیار سادگی، اختصاصی بودن (مرتبط بودن) و وضوح به صورت یک طیف لیکرتی ۵ قسمتی (غیرمرتبط، تاحدودی مرتبط، مرتبط و کاملاً مرتبط) برای هریک از گویه ها توسط خبرگان ۲۰ نفره مورد بررسی قرار گرفت، امتیاز CVI به وسیله ی تجمیع امتیازات موافق برای هر گویه که رتبه ۳ و ۴ کسب کرده اند بر تعداد کل متخصصان محاسبه شد، ضمناً حد پذیرش بر اساس نمره بالای ۰/۷۹ بوده است. گویه های ۳، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۲۲، ۲۳،

و کلان است، اما مفهومی کاملاً متفاوت می باشد. اخلاق سازمانی، ارزشهای یک سازمان به کارکنان خود و یا اشخاص دیگر بدون در نظر گرفتن قوانین دولتی و یا نظارتی می باشد(۱۱).

مطالعات صورت گرفته در راستای اخلاق سازمانی نشان می دهد که کاربرد ارزش ها و اصول اخلاقی، فرایند منطقی در اتخاذ تصمیمات اخلاقی^۶، وابستگی متقابل به کار در سازمان، ارتباط موثر با همکاران، همسویی بین ارزش های فردی و ارزش های سازمان، خیرخواهی^۷، خدمت گذاری^۸، صمیمیت، همدلی، همکاری، مشورت و مشارکت در انجام بهینه وظایف شغلی و سازمان به عنوان مولفه های اخلاق سازمانی معرفی می شوند (۲،۷،۱۲،۱۳).

اخلاق سازمانی با مسائل اخلاقی مواجهه شده در مدیریت و اداره سازمان مربوط شده است. اگر مدیران بتوانند شرایطی را فراهم آورند که نیروی بالقوه کارکنان را بالفعل کنند، به طور مسلم عملکرد سازمان بهبود خواهد یافت(۱۴). یکی از این عوامل را می توان وجود اخلاق در سازمان دانست و رویکرد اخلاقی یکی از رویکردهای موفقیت مدیران و سازمان است (۱۵).

در ایجاد و توسعه اخلاق سازمانی عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی نقش کلیدی دارند، عوامل فردی نظیر اخلاق شخصی، آراستگی ظاهری و باطنی، خودشناسی و خودمداری که به عنوان پایه اصلی شکل گیری اخلاق سازمانی قلمداد می شود(۲). عوامل سازمانی همچون ضوابط و مقررات سازمانی، فرهنگ سازمانی، جو مطلوب، نهادینه سازی اصول اخلاقی، ساختار منعطف سازمانی و رهبری اخلاقی^۹ که مدیریت اخلاقی را توسعه می بخشد(۱۶). عوامل فراسازمانی شامل حمایت دولت و سازمان های همسو، اجتماع اخلاقی^{۱۰}، شرایط اقتصادی و محیط های بین المللی می باشد که موجب هدایت مدیریت اخلاقی شده و در نهایت اخلاق سازمان را عملی و اجرایی می گردانند(۱۷). در مقابل سازمان ها در خصوص نهادینه سازی اخلاق سازمانی با موانع متعددی روبرو هستند که شناخت و مهار و یا رفع آنها از شرایط یادگیری منجر به تحول است(۱۸).

در نهایت باید بیان کرد که حاکمیت اخلاق منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی از جنبه های بهبود روابط، ارتقاء جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن افزایش سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد(۱۹).

نظام های آموزشی موفق، نظام هایی هستند که ضمن جذب و خلق دانش جدید در تلاش برای نهادینه سازی اخلاق سازمانی باشند، اینگونه نظام ها در بستر اخلاق سازمانی با بهره گیری از شیوه های نو و خلاق به اصلاح ساختار و عملکرد خود می پردازند. بر این اساس اخلاق سازمانی به عنوان یکی از حوزه های کلیدی در فرایند موفقیت نظام های آموزشی قلمداد می شود. پرداختن به این مهم برای نظام آموزش و پرورش بعنوان رکن اساسی و شالوده پویایی اجتماع امری حیاتی به نظر می رسد. با توجه به مسائل مطرح شده این پژوهش به

تجزیه و تحلیل داده های در بخش کیفی روش تحلیل تم که مبتنی بر کدگذاری باز است استفاده شد. و در بخش کمی با استفاده از نرم افزارهای آماری *SSPS21* و *AMOS* در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره های میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی بهره گرفته شده است.

یافته ها

شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: شاخص های توصیفی متغیرهای مربوط به اخلاق سازمانی

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف از معیار	کمترین	بیشترین
دیدگاه ارزش مدار	۳۴۰	۲/۶۴	۲/۶۳	۲/۸۸	۰/۸۴	۱/۰۰	۴/۷۵
نگرش مسئولانه	۳۴۰	۳/۳۱	۳/۲۵	۴/۰۰	۰/۷۹	۱/۰۰	۵/۰۰
مالکیت فکری و رازداری	۳۴۰	۳/۲۴	۳/۲۰	۳/۰۰	۰/۸۰	۱/۰۰	۵/۰۰
فضای اخلاقی و اسلامی	۳۴۰	۲/۹۰	۳/۰۰	۳/۰۰	۰/۸۱	۱/۰۰	۴/۷۱
اخلاق فضیلت گرایی	۳۴۰	۳/۰۵	۳/۰۰	۳/۰۰	۰/۸۹	۱/۰۰	۵/۰۰
اخلاق وظیفه گرایی	۳۴۰	۳/۰۳	۳/۰۰	۳/۰۰	۱/۰۴	۱/۰۰	۵/۰۰
اخلاق حرفه ای	۳۴۰	۲/۸۴	۲/۸۳	۲/۹۲	۰/۷۶	۱/۰۰	۴/۸۳
اخلاق سازمانی	۳۴۰	۲/۹۸	۲/۹۷	۲/۸۶	۰/۵۴	۱/۳۲	۴/۴۴

بررسی سازه ای اخلاق سازمانی جدول فوق نشان می دهد، مقدار کفایت نمونه برداری برابر ۰/۸۷۶، درجه آزاد ۳۴۰۳ و سطح معناداری آزمون کرویت بارتلست برابر ۰/۰۰۰۹ است. بنابراین، علاوه بر کفایت نمونه برداری، اجرای تحلیل عاملی بر پایه ماتریس همبستگی مورد مطالعه نیز قابل توجیه خواهد بود.

در ادامه نتایج آزمون بارتلست و شاخص کفایت نمونه برداری (*KMO*) بررسی شد. هر چه اندازه شاخص *KMO* به ۱ نزدیک تر باشد، «کفایت نمونه گیری» بهتری در انتخاب معرف ها (متغیرهای آشکار) وجود داشته است. نقطه برش اندازه شاخص *KMO* برای «کفایت نمونه گیری» ۰/۶ بیان شده است یعنی اگر شاخص *KMO* بالاتر از ۰/۶ باشد، ملاک «کفایت نمونه گیری» برآورد شده است.

جدول ۲: عوامل استخراج شده و درصد واریانس تبیین شده توسط مولفه های اخلاق سازمانی

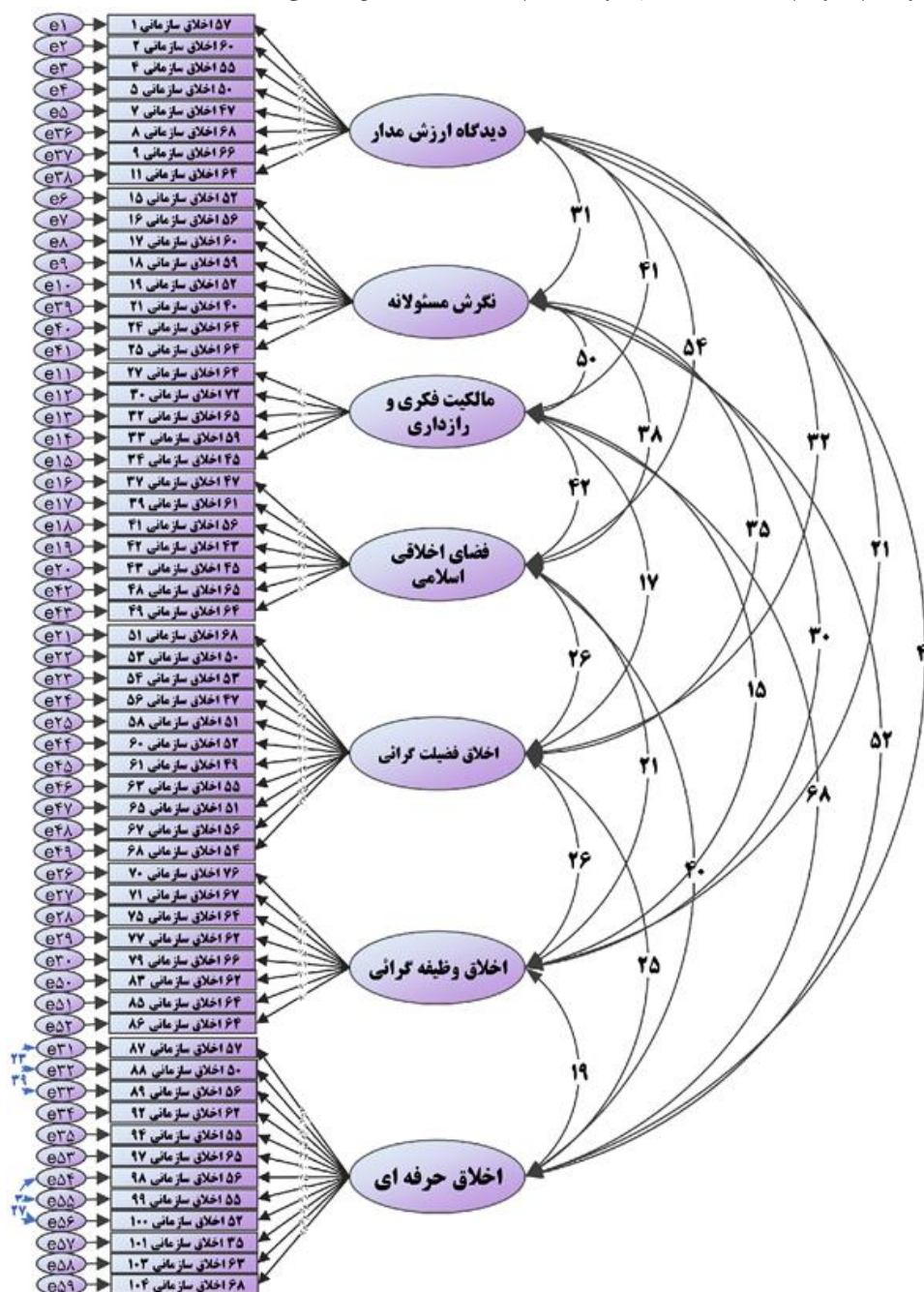
مؤلفه	مقادیر ویژه اولیه			مجموع توان دوم بارهای عاملی استخراج شده			مجموع توان دوم بارهای عاملی بعد از چرخش واریماکس		
	کل	در صد از واریانس	درصد از واریانس جمعی	کل	در صد از واریانس	درصد از واریانس جمعی	کل	در صد از واریانس	درصد از واریانس جمعی
۱	۱۵/۴۷	۱۸/۶۴	۱۸/۶۴	۱۵/۴۷	۱۸/۶۴	۱۸/۶۴	۸/۴۰	۱۴/۱۲	۱۴/۱۲
۲	۶/۱۱	۷/۳۶	۲۶/۰۰	۷/۳۶	۶/۱۱	۲۶/۰۰	۶/۸۳	۱۲/۲۳	۲۶/۳۵
۳	۴/۷۸	۵/۷۵	۳۱/۷۵	۵/۷۵	۴/۷۸	۳۱/۷۵	۵/۹۳	۱۰/۱۵	۳۶/۵۰
۴	۴/۱۷	۵/۰۳	۳۶/۷۸	۵/۰۳	۴/۱۷	۳۶/۷۸	۴/۹۷	۸/۹۹	۴۵/۴۹
۵	۳/۱۱	۳/۷۴	۴۰/۵۳	۳/۷۴	۳/۱۱	۴۰/۵۳	۴/۵۴	۶/۴۶	۵۱/۹۵
۶	۲/۳۱	۲/۷۹	۴۳/۳۱	۲/۷۹	۲/۳۱	۴۳/۳۱	۴/۳۴	۵/۲۳	۵۷/۱۸
۷	۱/۹۵	۲/۳۵	۴۵/۶۶	۲/۳۵	۱/۹۵	۴۵/۶۶	۲/۸۹	۳/۴۸	۶۰/۶۶

بعدها دارند، در میان آن ها ارزش ویژه عامل اول برابر با ۱۸/۶۴، ارزش ویژه عامل دوم برابر با ۷/۳۶، عامل سوم برابر با ۵/۷۵، عامل چهارم

چنانچه در جدول فوق ملاحظه می شود ارزش های ویژه ۷ عامل مورد تحقیق؛ بزرگتر از ۲ که مجموعاً تقریباً ۶۰/۶۶ درصد از تغییرات کل را

گویه)، ۴. فضای اخلاقی و اسلامی (۷ گویه)، ۵. اخلاق فضیلت گرایی (۱۱ گویه)، ۶. اخلاق وظیفه گرایی (۸ گویه)، ۷. اخلاق حرفه ای (۱۲ گویه) در نظر گرفته شده است. بطور کلی سوالات ۵، ۱۰، ۲۰، ۳۱، ۳۶، ۴۰، ۴۵، ۴۷، ۵۰، ۵۲، ۵۵، ۵۹، ۶۲، ۶۴، ۶۶، ۶۹، ۷۲، ۷۸، ۸۰، ۸۴، ۹۰، ۹۳، ۹۵ و ۱۰۵ از پرسشنامه حذف شده و در نهایت به پرسشنامه اخلاق سازمانی با تعداد ۵۹ سوال تبدیل شده است. نتایج تحلیل عاملی تاییدی سازه اخلاق سازمانی در نگاره ۱ ارائه شده است.

۵/۰۳، عامل پنجم ۳/۷۴، عامل ششم ۲/۷۹، عامل هفتم ۲/۳۵ بوده است. در ادامه نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و تعیین میزان بارعاملی هر یک از مؤلفه‌های اصلی اخلاق سازمانی که با روش مولفه‌های اصلی و با دوران واریماکس پرداخته می‌شود. طبق نتایج به دست آمده مولفه‌های استخراجی براساس دوران وایماکس مشخص می‌شود که ۷ عامل تعیین شده بشرح: ۱. دیدگاه ارزش مدار (۸ گویه)، ۲. نگرش مسئولانه (۸ گویه)، ۳. مالکیت فکری و رازداری (۵ گویه)، ۴. فضای اخلاقی و اسلامی (۱۷ گویه)، ۵. اخلاق فضیلت گرایی (۲۱ گویه)، ۶. اخلاق وظیفه گرایی (۲۵ گویه)، ۷. اخلاق حرفه ای (۱۹ گویه).



Chi_square=3210.470; DF=1627; P-VALUE=.000; GFI=.759; CFI=.884; RMSEA=.054

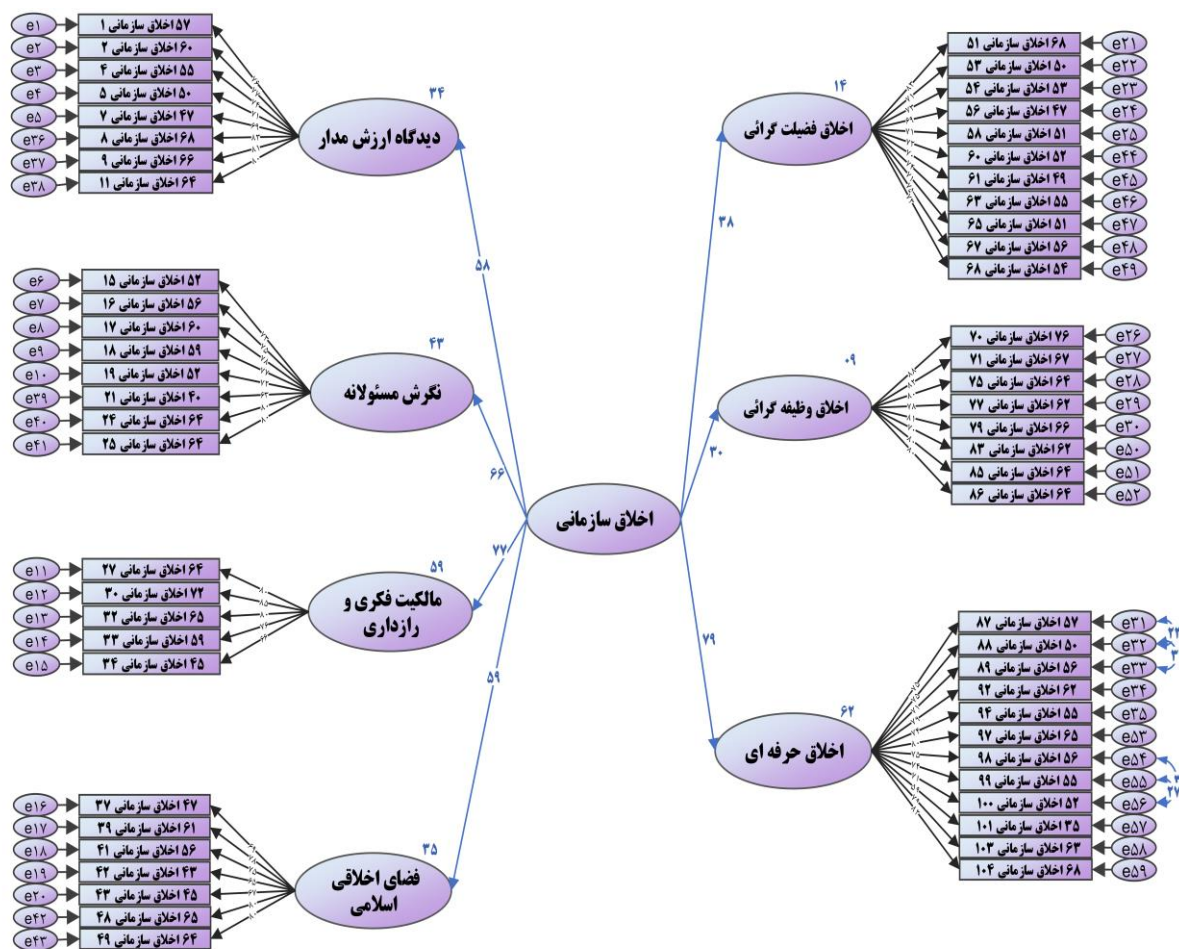
نگاره ۱: مدل اندازه‌گیری اخلاق سازمانی در حالت ضرایب استاندارد

سنجش اخلاق سازمانی مناسب بنظر می‌رسد. همانطور که ملاحظه می‌گردد، سازه‌های مورد استفاده از لحاظ پایایی مرکب در هر سه معیار دارای وضعیت مناسب و قابل قبولی بوده است.

نگاره ۱ مدل اندازه‌گیری سازه را در حالت ضرایب استاندارد نشان می‌دهد، که مقادیر GFI ، CFI ، $RMSEA$ نیز برابر با ۰/۸۸۴ و ۰/۷۵۹ و ۰/۰۵۴ و نسبت کای دو به درجه آزادی نیز عددی کمتر از ۳ است (۱/۹۷۳). در نتیجه سازه‌ی طراحی شده جهت

جدول ۳: تحلیل پایایی سازه‌ی اخلاق سازمانی

متغیرها	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب (CR)	ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
دیدگاه ارزش مدار	۰/۸۵۷	۰/۸۹۸	۰/۶۳۷
نگرش مسئولانه	۰/۹۰۱	۰/۹۳۸	۰/۸۳۵
مالکیت فکری و رازداری	۰/۸۷۱	۰/۹۰۶	۰/۶۵۹
فضای اخلاقی و اسلامی	۰/۷۸۹	۰/۸۶۳	۰/۶۱۳
اخلاق فضیلت گرایی	۰/۸۶۵	۰/۸۹۹	۰/۵۹۷
اخلاق وظیفه گرایی	۰/۸۷۰	۰/۹۱۱	۰/۷۲۰
اخلاق حرفه ای	۰/۸۸۴	۰/۹۲۰	۰/۷۴۳



نگاره ۲: مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم اخلاق سازمانی در حالت ضرایب استاندارد

جدول ۴: تحلیل عاملی مرتبه دوم اخلاق سازمانی

بررسی تبیین کنندگی عوامل سازه اخلاق سازمانی	ضرایب استاندارد	مقادیر t	P-Value	نتایج	اولویت
دیدگاه ارزش مدار	۰/۵۸	۹/۱۳۵	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.	۵
نگرش مسئولانه	۰/۶۶	۹/۹۸۱	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.	۳
مالکیت فکری و رازداری	۰/۷۷	۱۲/۱۵۲	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.	۲
فضای اخلاقی و اسلامی	۰/۵۹	۸/۷۶۴	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.	۴
اخلاق فضیلت گرایی	۰/۳۸	۶/۰۷۳	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.	۶
اخلاق وظیفه گرایی	۰/۳۰	۴/۹۱۰	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.	۷
اخلاق حرفه ای	۰/۷۹	۱۲/۰۹۶	۰/۰۰۰۹	معنی دار است.	۱

برابر با ۰/۳۰، مقدار t برابر با ۴/۹۱۰ بوده و متغیر اخلاق حرفه ای برابر با ۰/۷۹، مقدار t برابر با ۱۲/۱۹۶ بوده و مقدار P-Value تمام متغیرها کمتر از ۰/۰۵ نتیجه اینکه، از دیدگاه حاضرین در پژوهش، تمامی متغیرها در تبیین اخلاق سازمانی موثر است. برای اولویت بندی مولفه های تبیین کننده اخلاق سازمانی با توجه ضرایب استاندارد تحلیل عاملی مرتبه دوم ملاحظه می گردد که متغیر اخلاق حرفه ای در اولویت اول و متغیر اخلاق وظیفه گرایی در اولویت نهایی قرار می گیرد

همانطور که در جدول بالا ملاحظه می گردد، ضریب عاملی استاندارد متغیرها، در تبیین اخلاق سازمانی (دیدگاه ارزش مدار برابر با ۰/۵۸، مقدار t برابر با ۹/۱۳۵ بوده و متغیر نگرش مسئولانه برابر با ۰/۶۶، مقدار t برابر با ۹/۹۸۱ بوده و متغیر مالکیت فکری و رازداری برابر با ۰/۷۷، مقدار t برابر با ۱۲/۱۵۲ بوده و م متغیر فضای اخلاقی و اسلامی برابر با ۰/۵۹، مقدار t برابر با ۸/۷۶۴ بوده و متغیر اخلاق فضیلت گرایی برابر با ۰/۳۸، مقدار t برابر با ۶/۰۷۳ بوده و متغیر اخلاق وظیفه گرایی

جدول ۵: شاخص های برازش مدل تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم اخلاق سازمانی

شاخص ها	مقدار قابل قبول	مقدار یافته پژوهش	مطلوبیت
کای دو (χ^2) مجذور کای	-	۳۲۸۹/۴۲۶	تایید مدل
P-Value	-	۰/۰۰۰	تایید مدل
Df (درجه آزادی)	$df \geq 0$	۱۶۴۱	تایید مدل
χ^2/df	$\chi^2/df < 3$	۲/۰۰۵	تایید مدل
RMSEA	RMSEA < 0.1	۰/۰۵۴	تایید مدل
NFI	NFI > 0.8	۰/۸۷۶	تایید مدل
AGFI	AGFI > 0.8	۰/۷۳۴	عدم تایید مدل
GFI	GFI > 0.8	۰/۷۵۳	عدم تایید مدل
CFI	CFI > 0.8	۰/۸۷۹	تایید مدل
IFI	IFI > 0.8	۰/۸۸۰	تایید مدل
SRMR	هر چه به صفر نزدیکتر باشد.	۰/۰۷۹۲	تایید مدل

اسلامی، اخلاق فضیلت گرایی، اخلاق وظیفه گرایی، اخلاق حرفه ای برای اخلاق سازمانی شناسایی شد، نتایج مطالعه ای نشان داد که ارزش مداری و اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری از جمله مولفه های کلیدی اخلاق سازمانی هستند (۱۰). در مطالعه ای مشخص شد که کاربرد ارزش ها و اصول اخلاقی، فرایند منطقی در اتخاذ تصمیمات اخلاقی، وابستگی متقابل به کار در سازمان، مولفه های کلیدی اخلاق سازمانی محسوب می شوند (۲). در مطالعه ای دیگر مشخص شد که ارزش های سازمان، خیرخواهی، خدمت گذاری، صمیمیت، همدلی، همکاری، مشورت و مشارکت در انجام بهینه وظایف شغلی و سازمان مولفه های

همانطور که در جدول بالا ملاحظه می گردد، مقدار آماره ی کای- دو در مدل ۳۲۸۹/۴۲۶، درجه آزادی مدل نیز برابر با ۱۶۴۱ است که حاصل نسبت آنها برابر با ۲/۰۰۵ است که مقدار قابل قبولی است. از طرفی دیگر شاخص های برازندگی الگو مانند GFI , IFI , CFI همگی در حد قابل قبول و مناسب قرار دارند و شاخص $SRMR$ نیز ۰/۰۷۹۱ است

بحث

بر اساس تجزیه و تحلیل داده های پژوهش هفت مولفه دیدگاه ارزش مدار، نگرش مسئولانه، مالکیت فکری و رازداری، فضای اخلاقی و

رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان، تحت تاثیر ارزش های اخلاقی می باشد که ریشه در اخلاق سازمان دارد. نظام آموزش و پرورش نیازمند توسعه اخلاقی سازمانی است، این مهم در کشور ما بیشتر نیازمند توجه است، چرا که از یک سو ارزش های اخلاقی غنی در بستر فرهنگ ایرانی-اسلامی وجود دارد و از سویی دیگر می بایست فاصله خود را با کشورهای پیش رو در امر آموزش و پرورش کم کرد، اگر این مهم محقق شود می توان از بروز معضلاتی بزرگی پیشگیری کرد، نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران را بهبود بخشید و در نهایت تعالی سازمانی را برای آموزش و پرورش رقم زد.

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 چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می داند که از کلیه مدیران و کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران که صمیمانه گروه پژوهش را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

واژه نامه

1. Organizational Ethics	اخلاق سازمانی
2. Policy Making	خط مشی گذاری
3. Organizational Culture	فرهنگ سازمانی
4. Organizational Behavior	رفتار سازمانی
5. Business Ethics	اخلاق کسب و کار
6. Moral Decisions	تصمیمات اخلاقی
7. Benevolence	خیرخواهی
8. Service	خدمتگزاری
9. Ethical Leadership	رهبری اخلاقی
10. Moral community	اجتماع اخلاقی
11. Value-oriented perspective	دیدگاه ارزش مدار
12. Responsible attitude	نگرش مسئولانه
13. Intellectual property	مالکیت فکری
14. Secrecy	رازداری
15. Islamic moral atmosphere	فضای اخلاقی اسلامی
16. The ethics of virtue	اخلاق فضیلت گرایی
17. The ethics of conscientiousnes	اخلاق وظیفه گرایی
18. Professional ethics	اخلاق حرفه ای

References

- Zavareh T, Yarmohammadzadeh P, Arami M. (2020). The role of knowledge management and organizational learning on personnel organizational

اخلاق سازمانی هستند (۱۳)، این نتایج همسو با یافته های پژوهش حاضر می باشد. در راستای نتایج به دست آمده می توان بیان کرد که اخلاق سازمانی به عنوان درک مشترک از بروز رفتارهایی است که باید انجام داد، این درک می تواند تحت تاثیر تفاوت های ناشی از جایگاه فرد، گروه های کاری و میزان اشتغال افراد، متفاوت باشد، اخلاق سازمانی با توسعه ارزش های سازمانی، ایجاد نگرش مسئولانه به جامعه و سازمان، توسعه مالکیت فکری و راز داری، توسعه جو و فضای اخلاقی مبتنی بر مبانی اسلامی، توسعه فضیلت های سازمانی و رعایت اصول اخلاق حرفه ای در سازمان شکل می گیرد. به نظر می رسد با نهادینه سازی اخلاق سازمانی می توان شاهد نیروی انسانی وفادار به ارزش های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت در آن سازمان بود که نتیجه آن وفاداری به ارزش های سازمانی و کوششی فراتر از وظایف تعیین شده و توسعه شاغل است.

شناسایی مولفه های اخلاق سازمان در نظام آموزش و پرورش می تواند گامی موثر 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 شهرهای دیگر و با نمونه های دیگر مورد بررسی قرار دهند، همچنین پیشنهاد می شود که به شناسایی عوامل موثر بر اخلاق سازمانی 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 توسعه فضای اخلاقی مبتنی بر آموزه های اسلامی در سازمان مورد توجه مدیران قرار گیرد، معرفی استاندارد اخلاق حرفه ای نظام آموزش و پرورش می تواند راهگشای عملی توسعه اخلاق سازمانی باشد، همچنین پیشنهاد می شود با برگزاری کارگاه ها و دوره آموزشی مختلف برای مدیران و کارکنان آموزش و پرورش زمینه آشنایی با اصولی همچون مالکیت فکری، فضیلت گرایی، وظیفه گرایی فراهم شود.

از جمله محدودیت های پژوهش حاضر سختی هماهنگی و برقراری ارتباط با مشارکت کنندگان بخش کیفی بود که زمان بر بود، از جمله محدودیت دیگر اینکه تحقیق حاضر در این مقطع زمانی و مکانی انجام شده است شاید اگر در مقطع زمانی و مکانی دیگر انجام شود نتایج متفاوتی بدست آید.

نتیجه گیری

نتایج کلی تحقیق نشان داد مولفه های اخلاق سازمانی شامل دیدگاه ارزش مدار، نگرش مسئولانه، مالکیت فکری و رازداری، فضای اخلاقی و اسلامی، اخلاق فضیلت گرایی، اخلاق وظیفه گرایی، اخلاق حرفه ای می باشند، در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان ها، توجه به اخلاق سازمانی به عنوان یک الزام قلمداد می شود. اخلاق سازمانی نماد بیرونی سازمان ها را تشکیل می دهد که خود حاصل جمع ارزش های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان در طول زمان نهادینه شده است. بسیاری از

11. Man-Fong HC. (2011). Ethics management for the construction industry: A review of ethical decision-making literature. *Engineering, Construction and Architectural Management*; 18(5):516-537.
12. Gibson JL. (2012). Organizational ethics: No longer the elephant in the room. *Healthcare Management Forum*; 25(1):37-40.
13. Liu A M M, Fellows R, Ng J. (2004). Surveyors' perspectives on ethics in organisational culture. *Engineering, Construction and Architectural Management*; 11(6): 438-449.
14. Ihlen O, Heath RL. (2019). Ethical grounds for public relations as organizational rhetoric. *Public Relations Review*; 45(4): 101-114.
15. Joseph G, Hashimi A. (2018). Legitimacy and institutionalization of code of conduct: the management of business ethics. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*; 21:53-82.
16. Koo MH, Kwon CB. (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.
17. Pathardikar AD, Sahu S, Jaiswal NK. (2019). Assessing organizational ethics and career satisfaction through career commitment. *South Asian Journal of Global Business Research*; 5(1):104-124.
18. Gal U, Jensen T B, Stein MK. (2020). Breaking the vicious cycle of algorithmic management: A virtue ethics approach to people analytics. *Information and Organization*; 30(2):100-113.
19. 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):1-10. (In Persian).
- immorality. *Ethics in Science and Technology*; 14 (4) :68-77. (In Persian).
2. Pulido M P. (2018). Individual, professional and organisational ethics. *Ethics Management in Libraries and Other Information Services*; 24(2): 25-51.
3. Saki R, Sedog M A, Hamidi F. (2016). Relationship between organizational ethics and job performance of managers. *Ethics in Science and Technology*; 11 (1) :118-126. (In Persian)
4. Khish-Gephart JJ, Trevino LK, Chen A, Tilton J. (2019). Behavioral business ethics: the journey from foundations to future. *Business Ethics*; 3: 3-34.
5. Farouk S, Jabeen F. (2018). Ethical climate, corporate social responsibility and organizational performance: evidence from the UAE public sector. *Social Responsibility Journal*; 14(4):737-752.
6. Renaud S, Morbin K, Fary A M. (2016). What most attracts potential candidates? Innovative perks, training, or ethics? *Career Development International*; 21(6): 634-655.
7. MacDougall AE, Bagdasarov Z, Johanson JF, Mumford MD. (2015). Managing workplace ethics: an extended conceptualization of ethical sensemaking and the facilitative role of human resources. *research in personnel and human resources management. Research in Personnel and Human Resources Management*; 23:121-189.
8. Chey Koh H, Boo EHY. (2004). Organizational ethics and employee satisfaction and commitment. *Management Decision*; 42(5): 677-693.
9. Taylot R M, Schminke M, Soenen G, Ambrosi M L. (2019). Scalpels not machetes: a call for the use of precision tools in ethics research. *Business Ethics*; 3:323-350.
10. Doin M. (2018). Organizational ethics and self-realization: how could artists' self-portraits and philosophical novels release us from estrangement? *Research in Ethical Issues in Organizations*; 19:105-128.