

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه صنعتی مازندران

دانشکده تربیت بدنی

پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت رویدادهای ورزشی

بررسی رابطه سلامت سازمانی با اخلاق حرفه ای دبیران تربیت بدنی

شهرستان بجنورد

نگارنده: مهرداد قدیمی

استاد راهنما:

دکتر حسن بحر العلوم

مهر ۱۳۹۹

شماره: ۲۲،۲۸۲۸
تاریخ: ۹۹،۹،۱۱

باسمه تعالی



مدیریت تحصیلات تکمیلی

فرم شماره (۳) صورتجلسه نهایی دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

با نام و یاد خداوند متعال، ارزیابی جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم / آقای مهرداد قدیمی با شماره دانشجویی ۹۶۱۸۳۴ رشته مدیریت تربیت بدنی گرایش: رویداد های ورزشی تحت عنوان: **بررسی ارتباط سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای دبیران تربیت بدنی شهرستان بجنورد** که در تاریخ ۹۹/۷/۳۰ با حضور هیأت محترم داوران در دانشگاه صنعتی شاهرود برگزار گردید به شرح ذیل اعلام می گردد:

قبول (با درجه:): ☒ مردود: ☐			
نوع تحقیق: ☒ نظری ☐ عملی			
عضو هیأت داوران	نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	امضاء
۱- استاد راهنمای اول	دکتر حسن بحر العلوم	دانشیار	
۲- استاد راهنمای دوم	-	-	-
۳- استاد مشاور	-	-	-
۴- نماینده تحصیلات تکمیلی	سرکار خانم حوریه دهقانپوری	دانشیار	
۵- استاد ممتحن اول	جناب آقای دکتر رضا حسینی نیا	استادیار	
۶- استاد ممتحن دوم	جناب آقای دکتر هادی باقری	استادیار	

نام و نام خانوادگی رئیس دانشکده:

تاریخ و امضاء و مهر دانشکده:

تبصره: در صورتی که کسی مردود شود حداکثر یکبار دیگر (در مدت مجاز تحصیل) می تواند از پایان نامه خود دفاع نماید (دفاع مجدد نباید زودتر از ۴ ماه برگزار شود).



سپاسگزاری

سپاس و ستایش مر خدای را جل و جلاله که آثار قدرت او بر چهره روز روشن تابان است و انوار حکمت او در دل شب تار، درافشان...

آفریدگاری که خویشتن را به ما شناساند و درهای علم را بر ما گشود و عمری و فرصتی عطا فرمود تا بدان، بنده ضعیف خویش را در طریق علم و معرفت بیازماید...

تقدیم به پدر و مادر عزیزم

آنان که وجودم جز بهییه وجودشان نیست...

و

تقدیم به همسر مهربانم

که هیچ وار با صبرش در تمامی لحظات رفیق راه بود...

مشکروقدردانی

از اساتید بزرگوار، جناب آقای دکتر بحر العلوم که در کمال سعه صدر، با حسن خلق و فروتنی، از هیچ گلی در این عرصه
بر من دریغ ننمودند و زحمات راهنمایی این پایان نامه را بر عهده گرفتند، خالصانه تشکر می نمایم.

تعهد نامه

اینجانب مهرداد قدیمی دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه بررسی رابطه سلامت سازمانی با اخلاق حرفه ای دبیران تربیت بدنی شهرستان بجنورد تحت راهنمایی جناب آقای دکتر بحرالعلوم متعهد می شوم .

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است .
- در استفاده از نتایج پژوهشهای محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است .
- مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است .
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد و مقالات مستخرج با نام « دانشگاه صنعتی شاهرود » و یا « **Shahrood University of Technology** » به چاپ خواهد رسید .
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه ، در مواردی که از موجود زنده (یا بافتهای آنها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است .
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است رازداری ، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است .

تاریخ

امضای دانشجو

مالکیت نتایج و حق نشر

- کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج ، کتاب ، برنامه های رایانه ای ، نرم افزار ها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد . این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود .
- استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی باشد.

چکیده:

پژوهش حاضر به بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی پرداخته است. روش اجرای این پژوهش، توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری این پژوهش را معلمان تربیت بدنی مدارس شهرستان بجنورد تشکیل دادند که تعداد ۱۸۵ نفر بودند. از این تعداد برابر جدول مورگان، ۱۱۹ نفر به عنوان نمونه به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش، پرسشنامه اخلاق حرفه ای سلیمی (۱۳۹۵) (در ۵ بعد ارتباط با دانش آموز، ارزشیابی، ویژگی های شخصیتی، داشتن برنامه و به روز بودن، رشد و ارتقای دانش آموز) و پرسشنامه سلامت سازمانی ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹) (در هفت بعد روحیه، تاکید علمی، رعایت (ملاحظه گری)، ساختاردهی، حمایت منافع (پشتیبانی منابع)، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی) بوده است. نتایج نشان داد که بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. اما مولفه های سلامت سازمانی نتوانستند تغییرات اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی را پیش بینی کنند. همچنین نتایج نشان داد که بین جنسیت، سطح تحصیلات، سن و سابقه معلمان و نگرش آنان به اخلاق حرفه ای تفاوت معناداری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، اخلاق حرفه ای، معلمان تربیت بدنی،

فهرست مطالب

۱	فصل اول: کلیات تحقیق
۲	۱-۱- مقدمه
۳	۲-۱- بیان مسئله
۷	۳-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق
۸	۴-۱- اهداف پژوهش
۸	۱-۴-۱- هدف کلی
۸	۲-۴-۱- اهداف اختصاصی
۸	۵-۱- فرضیات پژوهش
۹	۶-۱- پیش فرضهای تحقیق
۹	۷-۱- قلمرو تحقیق
۹	۱-۷-۱- قلمرو زمانی
۱۰	۲-۷-۱- قلمرو مکانی
۱۰	۳-۷-۱- قلمرو موضوعی
۱۰	۸-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها
۱۰	۱-۸-۱- تعاریف مفهومی
۱۰	۲-۸-۱- تعاریف عملیاتی
۱۳	فصل دوم: چارچوب نظری تحقیق
۱۴	۱-۲- مقدمه
۱۴	۲-۲- اخلاق حرفه ای
۱۴	۱-۲-۲- معنا و مفهوم اخلاق
۱۵	۲-۲-۲- پیشینه تاریخی مطالعه اخلاق
۱۶	۳-۲-۲- نظریه های اخلاق
۱۶	۱-۳-۲-۲- نظریه عاطفی
۱۷	۲-۳-۲-۲- نظریه وجدان
۱۸	۳-۳-۲-۲- نظریه زیبایی
۱۸	۴-۳-۲-۲- نظریه افلاطون
۱۸	۵-۳-۲-۲- نظریه پرستش
۱۹	۶-۳-۲-۲- نظریه عقلی
۱۹	۷-۳-۲-۲- نظریه کرامت و عزت نفس
۲۰	۴-۲-۲- اخلاق نظری و اخلاق کاربردی
۲۱	۵-۲-۲- اخلاق در مدیریت و ضرورت مطالعه آن
۲۲	۶-۲-۲- عناصر اخلاق

۲۳	۷-۲-۲- مدل ها و الگوهای رفتار اخلاقی مدیران
۲۳	۷-۲-۲- ۱- مدل ارائه شده توسط دفت
۲۴	۷-۲-۲- ۲- مدل ارائه شده توسط دوברین و همکاران
۲۴	۷-۲-۳- مدل ارائه شده توسط رایینز
۲۵	۷-۲-۴- توضیح ارائه شده توسط ابطحی
۲۵	۷-۲-۵- مدل ارائه شده توسط لارنس و کولبرک
۲۷	۸-۲-۸- مولفه های اخلاق حرفه ای
۲۷	۸-۲-۱- اعتماد
۲۸	۸-۲-۲- عدالت
۲۹	۸-۲-۳- صداقت
۳۰	۸-۲-۴- دوری از تبعیض
۳۰	۸-۲-۵- احترام
۳۱	۹-۲-۹- مدل اخلاق حرفه ای سلیمی
۳۲	۳-۲- سلامت سازمانی
۳۲	۳-۲- ۱- مفهوم سلامت
۳۳	۳-۲- ۲- مفهوم سلامت سازمانی
۳۳	۳-۲- ۳- سازمان سالم
۳۵	۳-۲- ۴- مفهوم سازمان و سلامت سازمانی
۳۸	۳-۲- ۵- ویژگیهای سازمان سالم
۳۹	۳-۲- ۶- اهمیت سلامت سازمانی
۴۰	۳-۲- ۷- عوامل ایجاد و حفظ سلامت سازمانی
۴۱	۳-۲- ۸- منابع سلامت سازمانی
۴۱	۳-۲- ۹- سلامت سازمانی و تصمیم گیری مدیران
۴۲	۳-۲- ۱۰- زیربنای نظری سلامت سازمانی
۴۴	۳-۲- ۱۱- ابعاد سلامت سازمانی
۴۶	۴-۲- پیشینه پژوهش
۴۶	۴-۲- ۱- پیشینه داخلی پژوهش
۵۰	۴-۲- ۲- پیشینه خارجی پژوهش
۵۲	۴-۲- ۳- جمع بندی
۵۵	فصل سوم: روش شناسی تحقیق
۵۶	۳-۱- مقدمه
۵۶	۳-۲- روش تحقیق
۵۶	۳-۳- جامعه ، نمونه و روش نمونه گیری
۵۶	۳-۴- ابزار گردآوری داده ها

۵۷	۵-۳- پایایی و روایی
۵۸	۶-۳- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۵۹	فصل چهارم: یافته‌های پژوهش
۶۰	۱-۴- مقدمه
۶۰	۲-۴- یافته‌های توصیفی تحقیق
۶۰	۱-۲-۴- ویژگی‌های جنسیتی آزمودنیها
۶۱	۲-۲-۴- سطح تحصیلات آزمودنیها
۶۱	۳-۲-۴- شاخص‌های توصیفی سن آزمودنیها
۶۲	۴-۲-۴- شاخص‌های توصیفی سابقه کاری آزمودنیها
۶۴	۳-۴- یافته‌های استنباطی پژوهش
۶۴	۱-۳-۴- تحلیل توزیع طبیعی متغیرهای پژوهش (آزمون نرمال / غیرنرمال بودن داده‌ها)
۶۵	۲-۳-۴- آزمون همبستگی اسپیرمن
۶۶	۳-۳-۴- آزمون فرضیات تحقیق
۷۵	فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری
۷۶	۱-۵- مقدمه
۷۶	۲-۵- خلاصه تحقیق
۷۷	۳-۵- بحث و نتیجه‌گیری
۸۳	۴-۵- محدودیت‌های خارج از کنترل پژوهش
۸۳	۵-۵- پیشنهادها
۸۳	۱-۵-۵- پیشنهادهای پژوهشی
۸۳	۲-۵-۵- پیشنهادهای کاربردی
۸۵	منابع
۸۶	منابع فارسی
۹۰	منابع لاتین
۹۳	پیوست‌ها

فهرست جداول

۵۷	جدول (۱-۳)، پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی
۵۸	جدول (۲-۳)، پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای
۶۰	جدول (۱-۴)، شاخص‌های توصیفی جنسیت معلمان
۶۱	جدول (۲-۴)، سطح تحصیلات معلمان
۶۱	جدول (۳-۴)، شاخص‌های توصیفی سن معلمان
۶۲	جدول (۴-۴)، شاخص‌های توصیفی سابقه کاری معلمان
۶۳	جدول (۵-۴)، میانگین و انحراف استاندارد متغیر سلامت سازمانی و مؤلفه‌های آن
۶۳	جدول (۶-۴)، میانگین و انحراف استاندارد متغیر اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن
۶۴	جدول (۷-۴)، آزمون کلموگروف - اسمیرنوف متغیر سلامت سازمانی
۶۵	جدول (۸-۴)، آزمون کلموگروف - اسمیرنوف متغیر اخلاق حرفه‌ای
۶۵	جدول (۹-۴) ماتریس همبستگی اسپیرمن بین متغیرها و مؤلفه‌های تحقیق
۶۷	جدول (۱۰-۴)، نتایج رگرسیون خطی ساده جهت پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای از طریق سلامت سازمانی و مؤلفه‌های آن
۶۷	جدول (۱۱-۴)، نتایج آزمون معناداری مدل رگرسیون چندگانه جهت پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای از طریق سلامت سازمانی و مؤلفه‌های آن
۶۷	جدول (۱۲-۴)، ضرایب رگرسیونی استاندارد شده سلامت سازمانی و مؤلفه‌های آن
۶۹	جدول (۱۳-۴)، آزمون یومن ویتنی در خصوص تفاوت اخلاق حرفه‌ای در بین مردان و زنان
۷۰	جدول (۱۴-۴)، آزمون کروسکال والیس در خصوص تفاوت اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان با توجه به سطح تحصیلات
۷۱	جدول (۱۵-۴)، آزمون کروسکال والیس در خصوص تفاوت اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان با توجه به گروه سنی
۷۳	جدول (۱۶-۴)، آزمون کروسکال والیس در خصوص تفاوت اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان با توجه به سابقه کاری

فهرست اشکال

- شکل ۱-۲- مدل اخلاق حرفه ای سلیمی (۱۳۹۵) ----- ۳۲
- شکل ۲-۲- مدل سلامت سازمانی بر اساس پرسشنامه پژوهش ----- ۴۶
- شکل ۳-۲- مدل مفهومی پژوهش ----- ۵۳

فصل اول: کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

نقش با اهمیت آموزش در تعالی انسان‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری، بر هیچ کسی پوشیده نیست. در این بین، مراکز آموزشی با توجه به اینکه تربیت‌یافتگان آنها خود متولی آموزش نسل‌های بعدی می‌شوند، از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند. این جایگاه باعث می‌شود که مقوله اخلاق حرفه‌ای به‌خصوص در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در این سازمان‌ها مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران عرصه‌های دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع مختلف قرار گیرد. جامعه امروز، جامعه سازمانی است. امروزه، بخش عمده زندگی ما، در سازمان‌ها یا در ارتباط با سازمان‌ها سپری می‌شود. هر سازمانی با انجام دادن وظایف چندگانه یا تخصصی، هدف‌های عام یا خاصی را برای جامعه و مردم آن محقق می‌سازد (پیامنی و پاک‌طینت، ۱۳۹۲). مهمترین هدف هر سازمانی دستیابی به بالاترین سطح ممکن در بهره‌وری یا بهره‌وری بهینه است. عوامل کارآمد در بهره‌وری عبارتند از: سرمایه، ابزار، روش‌های انجام کار و نیروی انسانی. بی‌گمان نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهمترین ابزارها برای رسیدن به هدفهای سازمان است (بازوند، ۱۳۹۲). موفقیت و رشد یک سازمان نیاز به یک مجموعه خوب از سرمایه انسانی دارد (پرمارپان و همکاران^۱، ۲۰۱۳).

در عصر حاضر اهمیت، جایگاه و نقش معلمان به عنوان هدایت‌گران اصلی در مدارس بر کسی پوشیده نیست و به کارگیری نظام‌های مؤثر انتخاب، جذب، نگهداری، ارزیابی و توسعه آنان نیز طبیعتاً از جایگاه مهم و ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. پیچیدگی فزاینده جامعه، پیشرفت علم، تکنولوژی و به تبع آن نیازمندی‌ها و گسترش سازمان‌ها ایجاب می‌کند که از معلمان ماهر و کارآمد در اداره مؤثر مدارس استفاده شود، زیرا بازده عملکرد معقول معلمان است که موجب بقاء و رشد نسل‌ها می‌شود (ایران نژاد پاریزی و ساسان‌گهر، ۱۳۹۰). اخلاقی بودن یا نبودن رفتار معلمان می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح مدارس گردد. اخلاق در سازمان‌ها شامل اخلاق فردی و بازخوردهایی است که رفتار فرد نشان می‌دهد و در ایفای نقش وی در محیط

¹ Permarupan et al

سازمان مطرح است. با توجه به این نکات، حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به میزان بسیار چشمگیری مدارس را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اهدافش یاری نماید. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به‌ویژه برای معلمان به‌منزله یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌باشد (صالحی، ۱۳۸۹). از طرفی یکی از عواملی که مدارس را در جهت تحقق اهداف آن یاری می‌رساند، سلامت سازمانی می‌باشد. سازمان سالم سازمانی است که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد، بلکه در یک برهه‌ی زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی بقاء و سازش خود را به گونه‌ای مداوم گسترش می‌دهد (زهرایی و رجایی‌پور، ۱۳۹۰). بنابراین، تلاش برای بهبود سلامتی و رفاه معلمان باید از راه سالم‌سازی خود مدارس آغاز شود و ادامه یابد. اصلاح، رشد و پیشرفت سلامت سازمانی بیان می‌کند که محدوده محل کار سالم باید ارتقاء و بهبود یابد (دیجوی و ویلسون^۱، ۲۰۰۷). بنابراین تلفیق دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی و بررسی آن می‌تواند به عنوان یک مسئله در جوامع سازمانی بخصوص در بین معلمان مطرح گردد.

۱-۲- بیان مسئله

امروزه پیچیده شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری، نشان از توجه مدیران و رهبران به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت و پاسخگویی اجتماعی در همه سازمان‌ها است (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۹۰). اخلاق، مسئولیت و پاسخگویی که می‌توان آنها را باید و نبایدهای ارزشی فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار نسبت به خود و دیگران و جامعه تعریف کرد، از مباحثی است که در یکی دو دهه‌ی اخیر مورد توجه دانشمندان و صاحب‌نظران علم مدیریت قرار گرفته است (تقی‌زاده و سلطانی، ۱۳۸۹). مفهوم اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از قوانین اخلاقی گفته می‌شود که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰).

¹ Dejoy & Wilson

در واقع، امروزه در کنار مسائلی مانند کمبود سرمایه انسانی و رقابت جهانی، بحث اخلاق حرفه ای نیز به عنوان یکی از چالش های آتی برای برتری سازمان ها برشمرده شده است. طبق تعریف، منظور از رعایت اخلاق، رعایت هنجارهای رفتاری است که بین رفتار قابل قبول و غیر قابل قبول تمایز ایجاد می کند. زمانی که رفتار سازمانی از نظر اخلاقی ضعیف باشد، هزینه های عملکرد به صورت آشکار و پنهان افزایش می یابد. این هزینه ها را می توان در حوزه های مختلف سازمان مانند پایین بودن بهره وری، پویایی کم سازمان، عدم شفافیت و به هم ریختگی ارتباطات سازمانی شناسایی کرد (صالح نیا و الله توکلی، ۲۰۱۰). اخلاق حرفه ای یکی از شعبه های جدید اخلاق است که می کوشد به مسائل اخلاقی حرفه های گوناگون پاسخ دهد (هارتوگ^۱، ۲۰۰۷).

مقصود از اخلاق حرفه ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار رعایت کنند؛ بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات های قانونی دچار شوند (مoberg و سیرایت^۲، ۲۰۰۰). در واقع هنگامی که صحبت از علم اخلاق به میان می آید منظور، اصول حاکم بر رفتار درست و همچنین قانون ها یا معیارهایی است که رفتار و عملکرد مطلوب افراد درون یک حرفه را تبیین می کند (هو^۳، ۲۰۱۱). به نظر می رسد مباحث اخلاقی در حرفه معلمی به دلیل ماهیت و جایگاه خاص آن، ملموس تر باشد؛ در عصر حاضر، دغدغه و نگرانی بسیاری از مدیران و سازمان های امروزی همچون آموزش و پرورش، بروز مسائل و مشکلاتی است که به واسطه ی رعایت نکردن اصول اخلاقی توسط کارکنان (دبیران) رخ می دهد.

براساس نتایج تحقیقات انجام گرفته و شواهد میدانی، دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و اثربخش، مسئولیت پذیر و پاسخگو به چالش های محیطی و درون سازمانی، با به کارگیری اصول اخلاقی از جانب مدیران و دبیران

¹ Hartog

² Moberg & Seabright

³ Hoew

میسر و عملی است. آموزش و پرورش برای انجام امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه ای از ارزش ها و رهنمودهای اخلاقی نیاز دارد که آنان را در انجام اعمال و رفتارها یاری داده و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه های مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. از عوامل مهم و تأثیرگذار در شکل گیری مطلوب ارتباطات درون سازمانی و ایجاد شرایط مثبت ادراکی در دبیران، جو اخلاقی و ارزشی حاکم بر سازمان است که در فرایند تصمیم گیری فردی و گروهی مؤثر بوده و به بهبود بهره وری سازمان منجر خواهد شد (السی و آلکان^۱، ۲۰۰۹).

از طرفی نقش با اهمیت آموزش در تعالی انسان ها و نیز شکل گیری تمدن های بشری، بر کسی پوشیده نیست. در این بین، مراکز آموزشی با توجه به اینکه تربیت یافتگان آن ها خود متولی آموزش نسل های بعدی می شوند، از نقش ویژه ای در جوامع مختلف برخوردار هستند. این جایگاه باعث می شود که مقوله اخلاق حرفه ای به خصوص در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در این سازمان ها مورد توجه اندیشمندان و صاحب نظران عرصه های دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع مختلف قرار گیرد. در ایران با توجه به برخورداری از دین متعالی اسلام، اخلاق حرفه ای و مباحث پیرامون آن مورد عنایت خاصی قرار گرفته است. نظام آموزشی برای اینکه از مسیر سازمانی سالم برخوردار شود، محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان (معلمان، مدیران، دانش آموزان و غیره) است (میرکمالی، ۱۳۹۲). اگر در سازمانی ارزش های اخلاقی رعایت شود، نیروی انسانی آن سازمان به ارزش های سازمانی وفادار خواهند بود و تمایل به حفظ عضویت در سازمان خواهند داشت و با تمام تلاش و کوشش خود، فراتر از وضعیت تعیین شده در چارچوب شرح شغل فعالیت می نمایند. سلامت سازمانی و جلوگیری از فساد ازجمله مهم ترین آثار اخلاق حرفه ای است (عرفانی خواه، ۲۰۱۴).

¹ Elci & Alpan

توسعه و رشد هر جامعه در گرو داشتن سازمان های سالم است، سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند در آن کار کرده و افتخار می کنند که بخشی از آن هستند. مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده یا موجب پویایی ها در سازمان باشد. اصطلاح سلامت سازمانی را نخستین بار در سال ۱۹۶۹، مایلز در مطالعه جوسازمانی مدارس به کار برده است (کورکمر^۱، ۲۰۰۷).

سلامت سازمانی اشاره دارد به سازمان سالمی که با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به طور اثربخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند (هوی و میسکل^۲، ۲۰۱۳). مطالعه وضعیت سلامت سازمانی واحدهای آموزشی از جمله مدارس، نه تنها از لحاظ فهم شرایط کار و پویایی های آن اهمیت دارد، بلکه پیش بینی کننده ی اثربخشی مدرسه، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، تعهدات سازمانی کارکنان، گرایش های انسانی معلمان، اعتماد معلمان به همکاران و مدیر مدرسه است (علاقه بند، ۲۰۰۰). حرفه و شغل معلمی آن هم در مدارس که در آن دانش موز آن در حساس ترین سن (رشد و بلوغ) هستند و نیازمند به افرادی که سکان این مهم را در اینگونه مکان ها در دست گیرند، دارای اهمیت حیاتی است. در این راستا، معلمان و کارکنان مدارس باید از توانایی عیدیه ای برخوردار باشند و از این مهمتر اعتقاد معلمان و کارکنان مدارس به منشور اخلاقی شان است که با عملشان به اجرا درمی آید. به وجود آمدن محیط سازمانی سالم در هر مجموعه ای، محصول استقرار و نهادینه شدن اخلاق حرفه ای در کارکنان آن مجموعه است.

¹ Korkmrz

² Hoy & Miskel

۱-۳- ضرورت و اهمیت تحقیق

اخلاق یک ضرورت و لازمه جامعه سالم است و به علت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره توجه دانشمندان، مربیان و معلمان، سازمان ها را برانگیخته است تا برای حفظ و ارتقای سطح آن کوشش نمایند. تعادل اخلاقی فرد نشانه‌ی شایستگی او محسوب می‌شود. از دیدگاه روان‌شناسی، برخورداری یک فرد از اخلاق حرفه‌ای، به‌طور چشم‌گیری در موفقیت یک سازمان تأثیرگذار است. افرادی که به رعایت اصول اخلاقی در حوزه‌ی خود بی‌توجه‌اند، موفقیت مطلوب را کسب نمی‌کنند و در نتیجه با ناکامی رو به‌رو می‌شوند (درگاهی و سادات پهرانی، ۱۳۹۳). حرفه و شغل معلمی آن هم در مدارس که در آن دانش آموزان در حساس‌ترین سن (رشد و بلوغ) هستند و نیازمند به افرادی که سکان رشد آنان را در این گونه مکان ها در دست گیرند، دارای اهمیت حیاتی است. در این راستا، معلمان و کارکنان مدارس باید از توانایی‌های عدیده‌ای برخوردار باشند و از این مهم تر اعتقاد معلمان و کارکنان مدارس به منشور اخلاقی شان است که با عملشان به اجرا درمی‌آید (حقیقت جو، ۱۳۸۸).

همچنین شرایط و جو و محیط کاری، جهت نیل به اثربخشی از اهمیت زیادی برخوردار است و یکی از چارچوب های مفید برای مطالعه جو سازمان، مفهوم سلامت سازمانی است (طالب‌پور و همکاران، ۱۳۹۲). سازمان‌ها برای اینکه بتوانند در محیط در حال تغییر دائمی خود پایدار بمانند و در دراز مدت قادر باشند با محیط خود سازگار شده و توانایی های لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کرده و گسترش دهند، لازم است که از سلامت سازمانی برخوردار باشد. بنابراین تحقیق و مفهوم پردازی در مورد سلامت سازمانی لازمه فعالیت‌های پر دامنه و گسترده سازمان‌هاست و هر کوشش معنی‌داری جهت بهسازی سازمان به عنوان محل کار و زندگی و یادگیری دارای اهمیت است (حقیقت جو، ۱۳۸۸). بنابراین به وجود آمدن محیط سازمانی سالم در هر مجموعه‌ای، محصول استقرار و نهادینه شدن اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آن مجموعه است و تصمیم‌گیری های فردی درست در سازمان می‌تواند زمینه‌های بروز هرگونه فساد سازمانی را تا حدودی از بین برد و زمینه رشد و تعالی جامعه را به وجود آورد. از طرفی در تبیین کاربردهای این تحقیق می‌توان به این نکته اشاره کرد

که کیفیت سلامت سازمانی در مدارس شاید بتواند به طور چشمگیری بر اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس تاثیر بگذارد و این تاثیر در روند ارتباط بین معلم و دانش‌آموز و سطح ارتقای یادگیری دانش‌آموز موثر باشد. با توجه به اهمیت این موضوع در مدارس، پرداختن به این پژوهش در خصوص بررسی ارتباط سلامت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی شهرستان بجنورد ضروری به نظر می‌رسد. که تاثیر زیادی در رابطه مثبت دانش‌آموز و معلم و مدارس دارد و در نتیجه شکوفا شدن استعداد های دانش‌آموزان می‌شود.

۴-۱- اهداف پژوهش

۱-۴-۱- هدف کلی

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه سلامت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی شهرستان بجنورد است.

۱-۴-۲- اهداف اختصاصی

- ۱- تعیین ارتباط بین سلامت سازمانی و مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی شهرستان بجنورد.
- ۲- تعیین ارتباط بین مولفه‌های سلامت سازمانی و مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی شهرستان بجنورد.
- ۳- تبیین اختلاف اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی زن و مرد شهرستان بجنورد.
- ۴- تبیین اختلاف اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد با مدارک تحصیلی مختلف.
- ۵- تبیین اختلاف اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد در گروه‌های سنی مختلف.
- ۶- تبیین اختلاف اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد از نظر سوابق کاری مختلف.

۵-۱- فرضیات پژوهش

- ۱- بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

۲- بین سلامت سازمانی و مؤلفه‌های اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد ارتباط معنی داری وجود دارد.

۳- بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی و مؤلفه‌های اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد ارتباط معنی داری وجود دارد.

۴- سلامت سازمانی و مؤلفه‌های آن پیش بینی کننده معنادار اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد می باشد.

۵- بین اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی زن و مرد شهرستان بجنورد تفاوت معنی داری وجود دارد.

۶- بین اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد با مدارک مختلف تحصیلی تفاوت معنی داری وجود دارد.

۷- بین اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد در گروه های مختلف سنی تفاوت معنی داری وجود دارد.

۸- بین اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد سوابق مختلف کاری تفاوت معنی داری وجود دارد.

۱-۶-پیش فرض های تحقیق

۱- نمونه منتخب به این پرسشنامه با دقت پاسخ داده و ادراک خود را درباره آن بیان نموده اند.

۲- نمونه منتخب، واژگان و مفاهیم مرتبط با مولفه های تحقیق را می شناسند.

۳- داده های پرسشنامه، ادراکات پاسخ دهندگان را منعکس می نماید.

۱-۷- قلمرو تحقیق

۱-۷-۱- قلمرو زمانی

قلمرو زمانی تحقیق حاضر شش ماهه نخست سال ۱۳۹۸ می باشد.

۱-۷-۲- قلمرو مکانی

این تحقیق از نظر قلمرو مکانی مربوط به مدارس شهرستان بجنورد می باشد.

۱-۷-۳- قلمرو موضوعی

این تحقیق از نظر موضوعی در حوزه رفتار سازمانی است و به رابطه سلامت سازمانی با اخلاق حرفه ای دبیران تربیت بدنی شهرستان بجنورد اشاره دارد.

۱-۸- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

۱-۸-۱- تعاریف مفهومی

الف- سلامت سازمانی: سلامت سازمانی عبارت از توانایی سازمان در حفظ بقاء و سازش با محیط و بهبود این

تواناییهاست (عباسپور، ۱۳۸۴)

ب- اخلاق حرفه ای^۱: مجموعه ای از ویژگی های رفتاری که منجر به رعایت حقوق مشترک همکاران می گردد

و در موضوعاتی چون خیرخواهی، رعایت حدود قانونی، عدم سوءاستفاده از حرفه و قابلیت اعتماد تجلی پیدا

می کند (میرکمالی، ۲۰۰۱).

۱-۸-۲- تعاریف عملیاتی

الف- سلامت سازمانی: سلامت سازمانی عبارت است از نمره ای که از پرسشنامه ای ۴۳ سوالی به دست می آید

که توسط ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹) طراحی شده و شامل مولفه های روحیه، تأکید علمی، رعایت (ملاحظه-

گری)، ساختاردهی (ساخت دهی)، حمایت منافع (پشتیبانی منابع)، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی است.

¹ Professional ethics

ب- اخلاق حرفه ای: عبارت است از نمره‌ای که از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای سلیمی (۱۳۹۵) به‌دست می‌آید که شامل مولفه‌های ارتباط با دانش‌آموز، ارزشیابی، ویژگی‌های شخصیتی، داشتن برنامه و به‌روزرودن، رشد و ارتقای دانش‌آموز است.

فصل دوم: چارچوب نظری تحقیق

۲-۱- مقدمه

در فصل حاضر برای دستیابی به مبانی نظری موضوع و تدوین چارچوب مفهومی انجام تحقیق، مطالبی پیرامون مفاهیم اخلاق و اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و در پایان پیشینه داخلی و خارجی پژوهش بیان می‌شود.

۲-۲- اخلاق حرفه‌ای

۲-۲-۱ معنا و مفهوم اخلاق

اخلاق جمع «خُلُق» است و در لغت «خلق» و «خُلُق» از یک ماده «خ ل ق» است. خلق ناظر به شکل ظاهری انسان است، و خُلُق به شکل باطنی و نفسانی انسان نظر دارد. همانطوری که شکل ظاهری انسان متصف به صفت نیک و بد و زشت و زیبا است، شکل باطنی و نفسانی انسان نیز دارای اوصاف خوب و بد و زشت و زیبا است (وائقی، ۱۳۸۸).

اخلاق جمع خُلُق و به معنای نیرو و سرشت باطنی انسان است که تنها با دیده بصیرت و غیر ظاهر قابل درک است. در مقابل «خُلُق» به شکل و صورت محسوس و قابل درک با چشم ظاهر گفته می‌شود. همچنین «خُلُق» را صفت نفسانی راسخ نیز می‌گویند که انسان، افعال متناسب با آن صفت را بی درنگ انجام می‌دهد. مثلاً فردی که دارای خُلُق شجاعت است در رویارویی با دشمن تردید به خود راه نمی‌دهد. این حالت استوار درونی ممکن است در فردی به طور طبیعی، ذاتی و فطری وجود داشته باشد. منشاءدیگر خلق، وراثت و تمرین و تکرار است. صفت راسخ درونی، ممکن است «فضیلت» و منشا رفتار خوب باشد و یا «رذیلت» و منشا کردار زشت، به هر روی بدان «خلق» گفته می‌شود (دیلمی و آذربایجانی، ۱۳۹۱).

اخلاق بنا به تعریف عبارت است از مجموعه ملکات نفسانی و صفات و خصایص روحی، اخلاق دراین معنا یکی از ثمرات تربیت بلکه مهمترین ثمره آن است (سادات، ۱۳۹۰). از دیدگاه مدیریتی، رابینز اخلاق را چنین تعریف می‌کند «مقررات و اصول که اشاره بر درست یا نادرست بودن رفتار و عملکرد کارکنان با مردم دارد»

(نجف بیگی، ۱۳۹۲). اخلاق الگوی رفتار ارتباطی مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط است. به دیگر سخن، اخلاق مسئولیت‌پذیری در قبال حقوق افراد است (قراملکی، ۱۳۸۸).

استونر^۱ اخلاق را چنین تعریف کرده است «مطالعه یا بررسی حقوق و وظایف مردم، قوانین معنوی که مردم هنگام تصمیم‌گیری رعایت می‌کنند و ماهیت روابطی که بین مردم حاکم است» (نجف بیگی، ۱۳۹۲). هلریگل^۲ اخلاق را به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و باید‌ها و نبایدها تعریف می‌کند که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص می‌گردد و عمل خوب از بد متمایز می‌شود (الوانی، ۱۳۸۳). کوناک و جونز^۳ اخلاق را این گونه تعریف می‌کنند، «اخلاق به انصاف و راستی و درستی مربوط می‌گردد، به تصمیم‌گیری در خصوص این که چه چیز خوب است و چه چیز بد است و به فعالیت‌ها و قواعدی که رفتار پاسخ‌گوینه را بین افراد و گروه‌ها پی‌ریزی می‌کند» (ابزری و یزدان شناس، ۱۳۸۶). گوردون معتقد است «مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه تعیین می‌کنند اخلاق نامیده می‌شود» (زاهدی، ۱۳۸۸).

۲-۲-۲ - پیشینه تاریخی مطالعه اخلاق

اگر چه عده‌ای بر این باورند که اخلاق در چارچوب اعتقادات دینی دوام و قوام یافته است باید گفت که در تمام ادوار زندگی انسان‌ها همواره اخلاق در قالب اصطلاحات مختلف انسان دوستی، انسانیت، عدالت و ... به عنوان خصیصه‌های عالی بکار برده می‌شد به عنوان مثال در یونان باستان بحث‌های فراوانی در زمینه اخلاق ارائه شد که از جمله می‌توان به مباحث بقراط و افلاطون و دیگران اشاره کرد. همچنین در مورد سوسیالیسم^۴ گفته می‌شود که در قرن ۱۸ بر پایه عاطفی و اخلاقی و به منظور نجات رنجبران استثمار شده به وجود آمد.

¹ Astvnr

² Hlrygl

³ Kvnak and Jones

⁴ Socialism

همینطور می توان از مکاتبی مثل هیومانیزم^۱ یاد کرد که بعد از جنگ جهانی دوم با گرایش مجدد به انسان دوستی و مبانی اخلاق شکل گرفت. با اینکه سابقه اقدامات و کارهای اخلاقی به تاریخ تمدن بشری برمی گردد اما این سوال چرا یک کار، اخلاقی است و راز و معیار و بنیاد اخلاقی بودن چیست؟ همچنان باقی مانده است و پاسخ آن یکی از مشکل ترین مسائل فکری و پیچیده ترین مسائل فلسفی بشر تا به امروز بوده است که هنوز فلاسفه جهان توافق نظری عام در مورد آن پیدا نکرده اند. ساده ترین تعریف از کار اخلاقی با کار عادی در این است که قابل ستایش و تحسین است. به عبارت دیگر این گونه کارها در درون هر بشری دارای ارزش است ارزشمند و گرانبها و این ارزش مافوق ارزشهایی است که با پول و کالای مادی قابل تقویم باشد (ابزری و یزدان شناس، ۱۳۸۶).

۳-۲-۲ - نظریه های اخلاق

در باب اینکه چگونه کارها ارزشمندند یا ارزش خود را از کجا کسب می کنند نظریه های مختلفی وجود دارد که در ذیل به مهمترین آنها اشاره می گردد:

۳-۲-۲-۱ - نظریه عاطفی

یکی از نظریات درباره ملاک اخلاقی بودن که از قدیمی ترین نظریات است، نظریه عاطفی است گروهی رمز اخلاقی بودن را در عواطف بشر می دانند، می گویند کار عادی و معمولی کاری است که از انگیزه های خودخواهانه و میل های طبیعی انسان سرچشمه بگیرد و هدف از آن هم رساندن سودی به خود یا رسیدن خود شخص به لذتی باشد. هر کار که از چنین میل هایی سرچشمه بگیرد و برای چنین هدف هایی باشد کار عادی و معمولی است و اخلاقی نیست مثل اکثر کارهایی که مردم انجام می دهند. کار اخلاقی کاری است که از عاطفه ای عالی تر از تمایلات فردی، یعنی عاطفه غیر دوستی سرچشمه می گیرد. کارهای اخلاقی انسان ها کارهایی است که آن انسان ها غیر را هم دوست می دارند یعنی تنها خودشان را دوست ندارند و به سرنوشت

¹ Hiomanism

دیگران هم مانند سرنوشت خودشان علاقمند هستند. اخلاق هندی اخلاق عاطفی است یعنی تکیه گاه در اخلاق هندی عاطفه است همچنان که در اخلاق مسیحی هم شاید بتوان گفت که یگانه تکیه گاه، عاطفه و محبت است. گاندی در کتابی که از او منتشر کرده اند به نام مذهب من، و یکی از فرنگی ها مقدمه بسیار جامعی بر آن نوشته و خلاصه کتاب را در آن مقدمه آورده است. می گوید، من به سه اصل رسیدم، یک اصل اینکه در همه دنیا یک معرفت، یک شناخت وجود دارد و آن شناخت ذات است. اصل دوم اینکه هرکس خود را شناخت خدا را شناخته است و جهان را. اصل سوم این است که در همه دنیا یک نیرو و یک نیکی وجود دارد و آن دوست داشتن دیگران است مانند دوست داشتن خود (رفیع پور، ۱۳۹۲).

۲-۳-۲-۲- نظریه وجدان

گروهی معتقدند که خدای متعال نیرویی در درون انسان قرار داده که آن نیرو غیر از عقل و عاطفه است. نیرویی است که به انسان تکلیف الهام می کند یعنی از درون انسان به انسان فرمان می دهد می گوید چنین بکن، خیال نکن. این نیرو مربوط به عقل نیست، عقل بیشتر یک امر اکتسابی است و این امر فطری است. در قرآن در سوره مبارکه (والشمس) آمده که خداوند متعال به روح بشر، کارهای فجور و کارهای تقوا را الهام کرده است. کانت^۱ فیلسوف معروف آلمانی است که در دنیا او را یکی از بزرگترین فلاسفه جهان و هم ردیف ارسطو و افلاطون در نبوغ می دانند. این مرد در فلسفه خودش معتقد است که فعل اخلاق یعنی فعلی که انسان آن را به عنوان یک تکلیف از وجدان خودش گرفته باشد. فعل اخلاقی یعنی فعلی که وجدان گفته بکن و انسان هم بدون چون و چرا- نه برای هدف و غرضی- صرفاً برای اطاعت و فرمان وجدان آن را انجام می دهد (مطهری، ۱۳۹۲).

¹ Kant

۲-۳-۳-۲ - نظریه زیبایی

آن کسی که معتقد است اخلاق از مقوله زیبایی است، می گوید حس زیبایی را در بشر پرورش بدهید. بشر اگر زیبایی مکارم الاخلاق را، زیبایی اخلاق کریمانه و بزرگووارانه را حس کند مرتکب عمل زشت نمی شود. علت اینکه افراد دروغ می گویند این است که زیبایی راستی را درک نمی کنند. علت اینکه خیانت می کنند این است که زیبایی امانت را درک نمی کنند (همان منبع).

۲-۳-۴ - نظریه افلاطون

افلاطون پایه اخلاق را بر عدالت قرار داده است. یعنی اخلاق را مساوی عدالت و عدالت مساوی با زیبایی میدانند و می گوید با اینکه بشر عدالت و زیبایی و حقیقت را می شناسد اما قادر به تعریف کامل از آن ها نیست. افلاطون ادامه می دهد که جامعه ای که عادل نباشد زیبا نیست و جامعه ای که عادل و زیبا نبود قابلیت بقا ندارد و می گوید اخلاق یعنی مجموعه ای از اندیشه ها، تمایلات و خواسته ها و تصمیم ها که اجرایش با هم تناسب داشته باشند (انصاری رنانی و نجفی، ۱۳۸۰).

۲-۳-۵ - نظریه پرستش

یکی از نظریات در مورد اعمال اخلاق بشر، نظریه پرستش است. می گویند آن سلسله از اعمال بشر که با افعال طبیعی متفاوت است و همه افراد بشر آن کارها را تقدیس و ستایش می کنند و شرافتمندانه و انسانی و ما فوق کارهای می خوانند از مقوله پرستش هستند (مطهری، ۱۳۹۲).

این نظریه می گوید که طبیعت کارهای اخلاقی از مقوله پرستش و عبادت است و کسی که کار اخلاقی می کند کار اخلاقی او یک نوع پرستش ناخودآگاه است. اما پرستش چیست؟ یک تعریف می گوید: پرستش اعمالی است که از طرف خداوند برای ما معین شده و از طریق آن حقیقت و تجلی فطری که در درون انسان وجود دارد شکل و قالب پیدا می کند. به عبارت دیگر پرستش شکل و قالب برای نمود حقایق درون آدمی است. در پرستش یا ستایش توجه و تقدیس وجود دارد. یعنی از نظر یک طرف (پرستنده) طرف دیگری وجود دارد که

دارای کمال و قداست است و شایسته ستایش. نظریه پرستش می گوید که کارهای اخلاقی از مقوله پرستش است یعنی انسان برحسب فطرت کارهای اخلاقی را (هر چند که مستلزم از خود گذشتگی باشد و با منطق طبیعی و عقل سازگار نباشد) انجام می دهد و در آن ها نوعی عظمت و شرافت و بزرگواری حس می کند (انصاری رنانی و نجفی، ۱۳۸۰).

۲-۲-۳-۶ - نظریه عقلی

بعضی از حکما و فلاسفه ملاک اخلاق را عقل، ولی عقل آزاد یا آزادی عقلی می دانند. می گویند گوهر و جوهر انسان قوه عاقله انسان است و کمال و سعادت نهایی و واقعی انسان سعادت عقل است. بعد گفته می شود که عقل انسان دو جنبه دارد: نظری و عملی. مطابق این نظریه می گویند اگر حاکم عقل باشد عقل به عدالت حکم می کند. زیرا عقل باید ترتیبی دهد که همه قوا در مقابل یکدیگر نگهداری شوند از این حد وسط را گاه فلاسفه مزاج اخلاقی می خوانند بنابراین، در این نظریه دو نکته مطرح است آزادی عقلی و حاکمیت عقل. راسل^۱ فیلسوف معاصر می گوید اخلاق ترکیبی از هوشیاری و دوراندیشی یا نفع طلبی است. تمام مکتب های اخلاقی نفع طلبی را ضد اخلاق می دانند. راسل اخلاق را از مقوله هوشیاری می داند که اگر فرد جاهل باشد به عکس العمل های آن توجه ندارند و اگر عالمتر و هوشیارتر باشد توجه بیشتری خواهد داشت و از این رو می گوید که اگر بخواهیم جامعه اخلاقی شود باید دانایی را در جامعه گسترش دهیم و مردم را به نتیجه کارها آگاه تر نماییم (همان منبع).

۲-۲-۳-۷ - نظریه کرامت و عزت نفس

در قرآن کریم و در گفته های معصومان از دو نوع نفس و رفتار با آن سخن به میان می آید. به عبارت دیگر انسان دارای دو نوع نفس است نفسی که باید آن را خوار شمرد و ذلیل کرد و نفسی که عزت آن مورد توجه است. قرآن می گوید که باید با یک خود مبارزه کرد و خود دیگر را محترم و عزیز نگهداشت. در این صورت

¹ Russell

تمام کارهای نامناسب از انسان زدوده می شود و انسان کرامت و عزت خود را می یابد. این مسئله از نظر انسانی حل است. زیرا انسان در عین اینکه یک حیوان است و دارای من حیوانی می باشد به تعبیر قرآن نفخه‌ای از روح الهی در وجود او است و این همان من ملکوتی و اصیل است. در درگیری ها بین این دو دیدگاه عقل بر نفس غلبه می کند و گاه بر عکس نفس بر عقل غلبه می کند. وقتی میل طبیعی بر عقل پیروز می شود و کاری را که باید انجام ندهد می دهد انسان در درون احساس شکست و شرمندگی می کند. بر عکس وقتی که اراده بر میل پیروز شود احساس مسرت و پیروزی حاصل می گردد. وقتی که انسان کرامت نفس خود را احساس کند تن به ضعف و زبونی و خواری نمی دهد و تکبر نمی کند و احساس می کند وجود او از عالم رحمت است (همان منبع).

۲-۲-۴ - اخلاق نظری و اخلاق کاربردی

علم اخلاق در بحث از رفتارهای خوب و بد دو گونه رهیافت دارد:

بحث نظری و کلی و بحث مربوط به رفتار عینی در واقعیت خارجی، در اخلاق نظری می توان از بدی حسد به نحو کلی گفتگو کرد و حتی به تحلیل چیستی، علل، آثار و ابعاد آن نیز پرداخت. اما در اخلاق کاربردی باید از حسد همسر به مادر شوهر، حسد شاگرد به استاد، حسد دو بنگاه رقیب و امثال آن به نحو مستقل و مفصل بحث کرد و یا مسئله دیگر ارتشا است. ارتشا در هر سازمان با تخصص حرفه ای آن چنان گره می خورد که نمی توان از ارتشا بدون توجه به زمینه های حرفه ای سازمان سخن کاربردی به میان آورد. به همین دلیل در تعریف اخلاق کاربردی گفته اند: بخشی از اخلاق که به مباحث و معضلات عملی به نحو خاص و مستقیم عطف توجه می کند. لذا از طرفی به متن و جزئیات آن می نگرد و از طرف دیگر روی آورد کلی گرایانه دارد. امروز توجه به مسائل عینی در زمینه های حرفه ای مهمترین جهت گیری تأملات اخلاقی است و به همین دلیل اخلاق کاربردی دائما گسترش می یابد و اخلاق نظری جای خود را به اخلاق کاربردی می سپارد. نیاز به شناخت معضلات اخلاقی در زندگی روزمره، پیش بینی و پیشگیری از آن ها سبب رشد اخلاق کاربردی شده است. اما این به معنای بی نیازی از اخلاق نظری نیست. اخلاق کاربردی حاصل توجه دانشمندان به فاصله بین

تئوری‌های اخلاقی با مسائل عینی است. از آن جا که مسائل عینی اخلاقی در جامعه و مشاغل را در پرتو نظریه‌های عام اخلاقی باید حل کرد، کارآمدی اخلاق کاربردی در گرو رشد و توسعه نظریه‌های اخلاقی است (قراملکی، ۱۳۸۸).

۲-۲-۵- اخلاق در مدیریت و ضرورت مطالعه آن

اخلاق را شعبه‌ای از فلسفه و بخشی از علوم هنجاری می‌دانند و مانند سایر علوم از همان مبانی استدلال منطقی پیروی می‌کند. با توجه به اهمیتی که اخلاق برای تعاملات انسانی در طول تاریخ مدرن دارد، فیلسوفان متقدم همواره آن را در کانون اندیشه قرار داده اند. به این خاطر و به خاطر سهم مستمری که اخلاق در تعالی دانش و علوم داراست، آن را با نظریه‌های مدیریت نیز مرتبط کرده است. بدین ترتیب اصول اخلاقی همواره تأثیر عمیقی در حوزه‌های متعدد مدیریت مانند مدیریت کیفیت، مدیریت منابع انسانی، مدیریت بازاریابی داشته است. هدف از اخلاق در سازمان می‌توان با گفته‌ای از افلاطون بحث را باز کرد. افلاطون معتقد است که خوب دانستن به خاطر خوب انجام دادن کارهاست، زیرا انجام دادن خوب کارها مفیدتر از انجام دادن بد آنهاست. دیگر آنکه اگر کسی اخلاقی عمل نمی‌کند، عمدتاً ناشی از ناآگاهی اوست، باور همگانی آن است که اگر اصول قدرتمند اخلاق به کار گرفته شوند، عملکرد را در هر سازمانی بهبود می‌بخشند. بدین ترتیب، کلید اخلاق خوب سازمانی، آگاهی است. ضعف اخلاقی بر عملکرد سازمان تأثیر منفی دارد. وقتی رفتار سازمانی از نظر اخلاقی ضعیف باشد به صورت آشکار و پنهان هزینه عملکرد بالا می‌رود. از طرف دیگر، اخلاق خوب سازمانی تأثیر مثبت و شگرفی بر فعالیت و نتایج سازمانی دارد. یک دلیل این است که اخلاق، بخشی از استدلال منطقی می‌شود. که گردش اطلاعات را افزایش می‌دهد و مجموعه‌ای اضافی از چشم‌ها و آنتن‌ها را برای بازخوردگیری سازمانی فراهم می‌کند تا سازمان در یابد در هر زمان چگونه فعالیت می‌کند. افزایش توانمندی استدلال، همراه با اطلاعات اضافی، امروزه به عنوان یک نوبت استراتژیک سازمانی عنوان می‌شود (خاکی، ۱۳۸۶).

نکته قابل توجه در مورد اخلاق کارکنان در سازمان‌ها این است که رعایت اصول اخلاقی در موسسات ضروری است، زیرا حاکم بودن چنین تفکری موجب می‌شود تا فرد در سازمان به گونه‌ای عمل کند که با صحت و درستی، صداقت، توجه به منافع جامعه و سلامت و مراعات آن، در جهت حفظ و نگهداری از وسایل و تجهیزات یا اسناد و مدارک سازمان بکوشد. همچنین اخلاق عمومی و قضاوت جامعه نسبت به رفتار افراد و خصوصاً رفتار کارکنان سازمان‌ها و کشورهای توسعه یافته بسیار مهم تلقی می‌شود و در این باره مطالعات وسیعی شده است. گرچه تشخیص و مسئولیت این که چه چیز درست و چه چیز نادرست است به عهده فرد است، در عین حال جامعه نیز در مورد درستی و نادرستی آن قضاوت می‌کند (نجف بیگی، ۱۳۹۲).

۶-۲-۲ - عناصر اخلاق

ملا احمد نراقی می‌نویسد: عناصر اخلاق حسنه چهار فضیلت است که هریک از آن‌ها از تهذیب و پاکی یکی از قوای چهارگانه حاصل می‌شود. پس حقیقت هر صفت نیکی منشعب از این فضائل است (مقیمی، ۱۳۸۶).

۱- حکمت: شناختن حقایق موجودات به طریقی که هستند بر دو قسم است: حکمت نظری (علم به حقایق موجوداتی است که وجود آن‌ها به قدرت و اختیار ما نیست) و حکمت عملی (علم به حقایق موجوداتی است که وجود آن‌ها به قدرت و اختیار ماست و افعالی می‌باشد که از انسان صادر می‌شود) در مجموع، پس از تهذیب و پاکیزگی قوه عاقله، صفت حکمت حاصل می‌شود.

۲- عفت: مطیع بودن قوه شهویه از قوه عاقله، و سرکشی نکردن از امر و نهی عاقله برای خلاصی از بندگی و عبودیت هوا و هوس.

۳- شجاعت: انقیاد و فرمانبرداری قوه غضبیه از برای قوه عاقله، تا آن که آدمی خود را در ممالکی نیفکند که عقل حکم به احتراز از آن‌ها کند و مضطرب نشود از آنچه حکم به عدم اضطراب از آن‌ها می‌کند.

۴- عدالت: مطیع بودن قوه عامله از برای قوه عاقله و متابعت آن عاقله را در جمیع تصرفاتی که در مملکت بدن می‌کند، یا در خصوص بازداشتن آن غضب و شهوت را در تحت اقتدار و فرمان عقل و شرع. در مقابل هر صفت فضیلتی، اوصاف رذیله خواهد بود، و مجرد انحراف از فضائل موجب افتادن در رذیله

خواهد بود. بر این اساس جهل ضد حکمت، ترس ضد شجاعت، شره ضد عفت و جور ضد عدالت خواهد بود.

۷-۲-۲- مدل ها و الگوهای رفتار اخلاقی مدیران

عوامل متعدد و گوناگونی ممکن است در تصمیم گیری و رفتار مدیران دخالت داشته باشند که این عوامل گاهی رعایت اخلاقیات را تسهیل می کند و گاه نیز مانع آن می شود. بعضی از الگوها یا مدل هایی که این عوامل را ترسیم می کند به شرح ذیل می باشد:

۷-۲-۲-۱ - مدل ارائه شده توسط دفت^۱

بر اساس این مدل نیروهایی که رفتار و تصمیمات اخلاقی را شکل می دهند عبارتند از:

۱- اخلاق شخصی: که سه گروه کلی یعنی اعتقادات و ارزش های فردی، توسعه اخلاقی و چارچوب های اخلاقی را در بر می گیرد. اعتقادات و ارزش های فردی را شخص از خارج وارد سازمان می کند. تربیت خانوادگی و ارزش های روحی، اصولی را به وجود می آورند که فرد بر آن اساس زندگی و کار می کند. توسعه اخلاقی مراحل مختلفی دارد: در سطح پایین تصمیم گیری و رفتار برابر کسب پاداش یا پرهیز از تنبیه است. در سطح میانی فرد خود را با انتظارات همکاران و جامعه تطبیق می دهد و در بالاترین سطح توسعه اخلاقی استانداردهای اخلاقی را برای خود را به وجود می آورد.

۲- فرهنگ سازمانی: چارچوب کلی ارزش ها را در سازمان شکل می دهد. آیین ها، جشن ها، داستان ها، قهرمانان، زبان، شعارها و نهادها به کارکنان می فهماند که چه چیزهایی در سازمان با ارزش است. منابع مهم این ارزش ها عبارتند از تاریخچه سازمان و نقش موسس.

۳- نظام های سازمانی: مثل ساختار، سیاست ها و قوانین، اصول اخلاقی سازمان، نظام پاداش، نظام های انتخاب و کارآموزی ارزش ها را تحت تاثیر قرار می دهد (دفت، ۲۰۰۰).

¹ Deft

۲-۷-۲-۲- مدل ارائه شده توسط دوبرین^۱ و همکاران

- بر اساس این مدل عوامل تشکیل دهنده ارزش های اخلاقی مدیران و رفتار مبتنی بر آن ها عبارتست از:
- ۱- عوامل شخصی (ضوابط اخلاقی مدیر): این عوامل عبارتند از تاثیر اولیه خانواده و جامعه، تعهد به مذهب یا نظام ارزشی، عقاید درباره نقش بازرگانی، حدود نیازهای مالی و سایر نیازها، حدود مقاومت برای عدم ارضای یک نیاز ناسالم، تقویت خود.
 - ۲- عوامل داخل سازمان (خط مشی ها): مثل فلسفه سازمانی، نحوه رفتار مافوق ها و هم ردیفان در داخل سازمان، نحوه اطاعت از مقامات سازمانی، ماهیت و درجه تحول خط مشی ها، وجود ضوابط اخلاقی مدرن، مسئولیت اخلاقی در برابر نتایج رفتار غیراخلاقی، فشار برای تطبیق با معیارهای سازمانی، فشار موثر برای کارآمد بودن.
 - ۳- عوامل خارج از سازمان (محیط خارجی): مثل محیط اخلاق حرفه‌ای، محیط اخلاقی در حکومت، ارزش های جامعه و انتظارات اخلاقی، حدود ارتباط بین قوانین و سایر محدودیت ها، حدود تعقیب و جرمه برای قانون شکنی، تاکید وسایل ارتباط جمعی درباره رفتار اخلاقی، وجود ضوابط اخلاقی مدون در هر حرفه (ایران نژاد پاریزی و ساسان گهر؛ ۱۳۹۰).

۲-۷-۲-۳- مدل ارائه شده توسط رابینز^۲

- بر اساس این مدل سه دسته عوامل موثر بر رفتار مدیریت و تعیین اینکه این رفتار اخلاقی یا غیر اخلاقی است وجود دارد که هر کدام به نوبه خود تحت تاثیر محیط خارجی قرار دارند:
- ۱- ویژگی فردی- مثل ارزش های شخصی، قدرت درک خویشتن خود هدایتی و خود کنترلی.

¹ Doberin

² Rabbins

۲- متغیرهای ساختاری- مثل قوانین و مقررات رسمی، اختیار و قدرت، سیستم ارزیابی، پاداش و جوایز، فشارهای شغلی، ارتباطات.

۳- فرهنگ سازمانی- که متشکل از سه لایه زیرین (مفاهیم زیر بنایی)، وسطی (هنجارها، باورها و نگرش های سازمان) و فوقانی (علائم و نهادها و الگوهای رفتاری) است و از نظام ارزش جامعه نشأت می گیرد. دو نکته در مورد فرهنگ سازمانی دارای اهمیت است: اول مفهوم و محتوای فرهنگ که تبیین می کند چه رفتاری در داخل سازمان حتی خارج از آن مناسب است یا مناسب نیست. دوم قدرت فرهنگ که نشانه تعداد اعضای متعهد به فرهنگ و میزان تعهد به آن است (رابینز، ۲۰۰۱).

۲-۲-۷-۴- توضیح ارائه شده توسط ابطحی

بنا به توضیح ارائه شده توسط ابطحی اولین مرحله اتخاذ تصمیم با رعایت اخلاقیات در مدیریت عبارت است از تحلیل و شناخت ریشه ای مسئله و یا مشکل و دومین مرحله احصای راه حل های علمی و عقلانی به منظور اتخاذ تصمیمات صحیح معقول و منطقی و عادلانه است این تصمیمات باید بر اساس موازین مختلف مثل: ارزشی، اعتقادی، اخلاقی و عاطفی و اجتماعی، سیاسی و قانونی و اقتصادی صورت پذیرد (ابطحی، ۱۳۷۶).

۲-۲-۷-۵- مدل ارائه شده توسط لارنس و کولبرک^۱

لارنس کولبرک یکی از مشهورترین مطالعات را در زمینه روان شناختی تصمیم گیری و رفتار اخلاقی انجام داده است. مدل توسعه اخلاقیات کولبرک برای کشف و پاسخ به این پرسش هاست که چگونه اعضای سازمان با معمای اصول اخلاقی برخورد می کنند. چگونه آن ها در موقعیتی ویژه (خاص) درست یا نادرست را تعیین می کنند. به طور کلی این مدل برای راه حل جویی به این دست پرسش ها مفید فایده است.

¹ Larens & Kolberk

- ۱- فرد در مرحله اطاعت و تنبیه (همانند یک کودک) برای دوری جستن از تنبیه یا کسب نظر موافق دیگری کارها را به درستی انجام می دهد. کارمندی که در این مرحله قرار دارد ممکن است به این علت رشوه نمی گیرد و یا از اموال سازمان استفاده شخصی نمی کند، چون از اخراج شدن واهمه دارد.
- ۲- فرد در مرحله ابزاری (همانند کودکی که کمی رشد کرده است) در این مرحله فرد آگاه می شود که دیگران صاحب نیازهایی هستند و به صورت مبادله گری شروع به تامین نیازهای آن ها می کند. کارمندی که در این قرار دارد فقط در قبال حقوق و پاداش بیشتر کار بیشتری از خود ارائه می دهد. بسیاری از کارکنان که رشوه دریافت می کنند و از امکانات سازمان جهت منافع فردی استفاده می کنند در این مرحله قرار می گیرند.
- ۳- فرد در مرحله بین فردی رفتاری را درست و مناسب می داند که از جانب دوستان و خانواده مورد تایید و خوشایند باشد. رفتار درست سازگاری با انتظارات مورد پذیرش اکثریت است. در این مرحله فرد در سازمان ممکن است کارمندی وفادار شود که همیشه به دوستی مسالمت آمیز و به دور از تعارض رفتار کند.
- ۴- فرد در مرحله قانون و نظم تشخیص می دهد که رفتار اخلاقی فقط به وسیله مرجع قرار دادن دوستان، خانواده، همکاران یا کسانی که نظراتشان برای فرد ارزشمند است، تعیین نمی شود. رفتار درست و مناسب شامل: انجام وظیفه فردی، احترام به اقتدار و رعایت نظم اجتماعی است. وفاداری به کشور، جامعه و قوانین حاکم بر آن از هر چیز دیگری برتر است. کارمند در این مرحله ممکن است به سختی هوادار مقررات و قوانین سازمانی و استقرار نظم مشروع از جانب ما فوق باشد. به عنوان مثال: استفاده از مرخصی استعلاجی وقتی فرد واقعا بیمار نیست از جمله این قانون شکنی هاست.
- ۵- فرد در مرحله میثاق اجتماعی آگاه می شود مردم دارای تنوع نگرش ها هستند که موجب حرکت آنان، فرای قانون می شود. فرد در این مرحله متوجه می شود اگر چه قوانین و مقررات ممکن است موجب هدایت رفتار بدون غرض شوند، اما رفتارهای اخلاقی می تواند فراتر از قانون باشد. بعضی از ارزش های

مجرد همانند: آزادی، اختیار، حق حیات و... موجب حرمت نهادن به ارزش های مختلف فردی و عقاید اکثریت مردم می شوند که قانون به طور کامل حامی آنها نیست (بیشترین خوبی برای بیشترین افراد) ویژگی هنجاری اخلاقی در این مرحله است.

۶- فرد در مرحله اصول جهان شمول و فراگیر رفتار مناسب را بر پایه وجدان شخصی که برگرفته از اصول جهان شمول است مورد قضاوت قرار می دهد. این اصول در عدالت، رفاه عمومی، تساوی حقوق انسانی و احترام به شان انسانی افراد، یافت می شوند. وقتی قوانین یا مقررات رسمی در تعارض با این اصول باشند، احتمالاً فرد (بالغ) در این مرحله طبق اصول جهان شمول رفتار می کند (گیوریان، ۱۳۸۴).

۸-۲-۲- مولفه های اخلاق حرفه ای

مؤلفه های اخلاقی سازمان به چگونگی قرار گرفتن ارزش های محوری همچون: اعتماد، عدالت، صداقت و راستگویی، دوری از تبعیض، احترام و... درون خط مشی ها، برنامه ها، اقدامات و تصمیمات گفته می شود. سازمان به هر میزان به این ارزش های محوری قربت و نزدیکی خود را نشان دهد، سازمانی با اخلاق حرفه ای محسوب می شود. این ارزش ها باید در اقدامات عملی کارکنان و مدیران مشاهده شود تا اخلاق حرفه ای تلقی شود (گیوریان، ۱۳۸۴).

۸-۲-۱- اعتماد

اعتماد عبارت است از تمایل به خطرپذیری در بطن اجتماعی، بر اساس حسن اعتماد به دیگران است. به این شکل که دیگران بر اساس انتظار ما پاسخ داده و به روش های حمایتی دو جانبه عمل خواهد شد یا لاقلاً این قصد که آزاردهی ندارد (صالحی امیری و کاوسی، ۱۳۸۷).

اعتماد یک پدیده حساس و شکننده و به وجود آمدن آن زمان زیادی می برد و باید دانست که اعتماد باعث به وجود آمدن اعتماد می شود و دارای ابعاد زیر می باشد:

- صداقت- درستی و پاکی

- شایستگی-داشتن مهارت و دانش در زمینه فنی روابط انسانی
 - ثبات قابلیت اعتماد-توان پیش بینی و قضاوت خوب هنگام رویارویی با اوضاع و احوال و شرایط متفاوت
 - وفاداری-حفظ آبرو و حیثیت
 - روراستی-تبادل نظر و دادن اطلاعات به صورت آزادانه (رابینز، ۱۳۹۲).
- مزیت عمده اعتماد بین افراد، سهیم کردن اطلاعات و همکاری میان آنها می باشد وقتی که افراد اعتماد داشته باشند که به عقاید آنها احترام گذاشته می شود، آنها تمایل بیشتری برای ارائه عقاید خلاق، اهداف و عقاید فردی دارند چنین محیطی عقاید خلاق را در سازمان به وجود می آورد و تعارضات را در موقعیت برد-برد حل می نماید (وارن بنیس می گوید اعتماد چالش مدیران امروز و فردا می باشد). اگر فردی صداقت به خرج دهد، اعتماد و اطمینان دیگران را به خود جلب خواهد کرد. بنابراین افراد را باید آگاه ساخت، تصمیمات را توجیه کرد و درباره مسائل صداقت به خرج داد (صالحی امیری و کاووسی، ۱۳۸۷).

۲-۲-۸-۲- عدالت

عدالت در لغت به معنای داد کردن، دادگر بودن، انصاف داشتن، دادگری و عدالت اجتماعی عدالتی است که همه افراد جامعه از آن برخوردار باشند (معین، ۱۳۸۹).

شهید مطهری (۱۳۹۲) چهار برداشت از عدل را بیان می کند:

الف) موزون بودن: یعنی رعایت تناسب یا توازن میان اجزای یک مجموعه: واژه اقتصاد اسلامی بر مبنای رعایت اعتدال است.

ب) تساوی و رفع تبعیض: یعنی رعایت مساوات بین افراد هنگامی که استعدادها و استحقاق های مساوی دارند مانند: عدل قاضی

ج) رعایت حقوق افراد: دادن پاداش و امتیاز بر اساس میزان مشارکت آنها مانند: عدالت اجتماعی.

(د) رعایت استحقاق‌ها: این معنی از عدل عمدتاً مربوط به عدالت تکوینی و از خصوصیات باری تعالی است. به نظر هایک^۱ هم در رفتارها و هم در ذهن انسان سلسله مراتبی حاکم است که اساسی‌ترین آنها در حوزه فرآگاهی، یعنی در ورای توانایی ادراک ما قرار دارند.

عدالت از جمله مفاهیم ذهنی است چرا که به طور عینی و شهود قابل رویت نیست بلکه در اثر انتزاع بخشی از پدیده اجتماعی می‌توان به آن صفت عادلانه بودن یا نا عادلانه بودن اطلاق کرد. به عبارت دیگر اطلاق عدالت نوعی ارزش‌گذاری بر یک وضعیت است از این رو مفهومی اخلاقی می‌باشد. در یک طبقه‌بندی این مفهوم به دو جنبه تقسیم می‌کنند: (عدالت رویه‌ای یا اجرایی) و (عدالت ذاتی یا عدالت اجتماعی). از نظر رابرتون، عدالت رویه‌ای یا اجرایی عبارت است از: فرایند حق محاکمه منصفانه و برابر نزد قانون. در عدالت اجتماعی، قانون توجه به انصاف کلی جامعه در تقسیم پاداش‌ها و درآمدهای آن معطوف می‌شود. معنای دیگر این عدالت به معنای عدالت توزیعی است که در راستای باز تولید سرمایه اجتماعی می‌باشد. راهبران اخلاق مدار، مسایل و امور مختلف را از سر انصاف و عدالت مورد توجه قرار می‌دهند، در جایی که قرار است با افراد مختلف به گونه‌های متفاوت رفتار شود، باید دلایل رفتار متمایز، روشن و معقول و مبتنی بر ارزش‌های اخلاق مستحکم باشد، زمانی که منابع و پاداش‌ها یا کیفرها عرضه می‌شوند، نقشی که رهبر می‌تواند ایفا کند، بسیار حیاتی است، حیاتی بودن نقش رهبر در زمینه توزیع منابع و پاداش‌ها یا کیفرها از این رو است که او هم جانب انصاف را داشته باشد و هم نسبت به موقعیت‌ها و افراد آگاهی کافی داشته باشد، کسب این آگاهی بسیار حساس بوده و تلاش پیگیر می‌خواهد (صالحی امیری و کاووسی، ۱۳۸۷).

۲-۲-۸-۳- صداقت

صداقت و یکرنگی، خواست فطرت و خرد آدمی است و از فضائل نیک اخلاقی به شمار می‌رود و در مقابل، دورویی و عدم صداقت در مواجهه با دوستان و آشنایان و همکاران، نکوهیده و زیان‌آور است و یک مدیر

¹ Haik

مسلمان حتما باید از این خوی ناپسند مبرا باشد. خصلت ناروای دورویی که در روایات دو چهره گی و دو زبانی نامیده می شود و از بدترین انواع نفاق است و مرحوم ملا مهدی نراقی آن را چنین تعریف می کند: شخص هنگامی دو چهره و دو زبان است که برادر مسلمانش را حضوری مدح و ستایش کند و اظهار دوستی و خیرخواهی نماید ولی در غیاب او به غیبت و بد گویی و سعایت و هتک حرمت و زیان مالی همت گمارد و او را اذیت کند. چنین حالتی یک بیماری روحی است و مبتلای آن بیش از دیگران از آن رنج و ضرر می برد. رسول گرامی اسلام (ص) در سخنی شخص دورو را ضرورتی مردم معرفی کرده و تجسم عمل را روز رستاخیز چنین بیان می فرماید: انسان دورو روز قیامت در حالی حضور می یابد که یک زبان آتشین از پشت سر و زبانی دیگر از پیش رویش آویزان است و پیکرش را نیز می سوزاند (آخوندی، ۱۳۸۲).

۲-۸-۴- دوری از تبعیض

عدالت از فضایل بسیار ارجمند و آرمانی انسان است که علاوه بر عقل و دین فطرت آدمی، همه بزرگان و صالحان عالم در هر مکتب و ملتی بر زیبایی و ضرورت آنان پای فشرده اند کامل ترین کتاب آسمانی درباره فضیلت چنین می فرماید: ((ان الله يا مر بالعدل والاحسان...)) همانا خداوند به عدالت و احسان فرمان می دهد. تبعیض در اصطلاح دانش جامعه شناسی موقعیتی است که افراد در برابر نقش های یکسان از مزایای اجتماعی نابرابر برخوردار می شوند. همچنین، حالتی که ویژگی ها و معیارهای انتسابی مبنای توزیع قدرت یا ثروت قرار گیرد، تبعیض نامیده می شود. در شرایط تبعیض فرصت تحرک اجتماعی یکسان برای افراد وجود ندارد و افراد در آموزش یا انتخاب شغل شرایط نابرابری دارند. از عواملی که بر رشد تبعیض مذهبی و تبعیض ذهنی از انواع رایج تبعیض هستند (همان منبع).

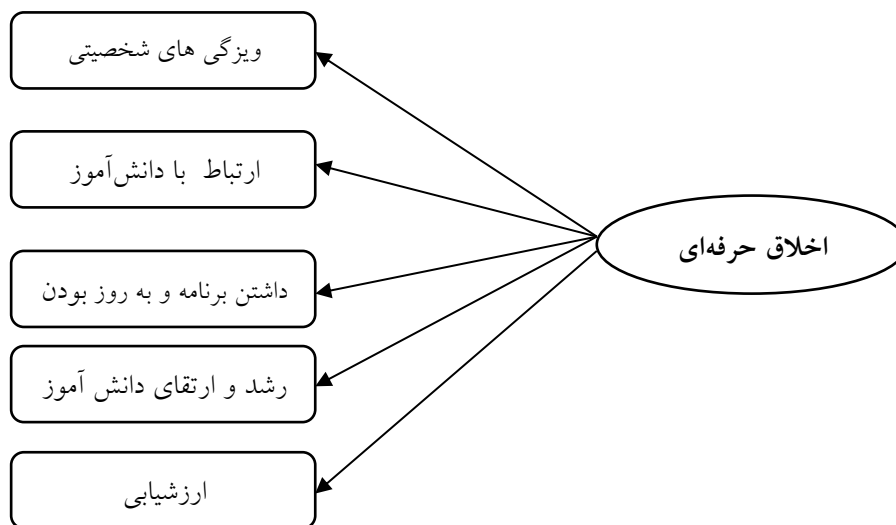
۲-۸-۵- احترام

از تبعات روشن کرامت و حقارت، شگل گیری فضائل و رذائل در اخلاق فردی و اجتماعی است از مردمی که حقیر شده باشند و شرافتهایشان لگد مال شده باشد، نمی توان انتظار رفتاری شرافتمندانه داشت. انسانی که

کرامت وجودیش رشد می یابد و شخصیت و شرافت معنوی می یابد، بر اداره خویش توانا می شود، از همین روست که امیر مومنان (ع) فرمود: «من کرمتم علیه نفسه هانت علیه شهوته» کسانی که شخصیت و شرافت معنوی دارند، شهوات و تمایلات نفسانی در نظر آنها پست و کوچک است. کانت (۱۷۳۴-۱۸۰۴) فیلسوف نامدار قرن ۱۸، بر این باور است که وظیفه هرکس است که با دیگران به گونه ای احترام آمیز رفتار کند. تفسیری دیگر از این سخن کانت، آن است که به دیگران فقط به خاطر خودشان، احترام قائل شوید نه به خاطر هدف دیگری، یعنی از احترام گذاشتن به کسی به عنوان ابزاری برای دستیابی هدف دیگری، بهره نگیرد، انسان به خاطر انسان بودنش قابل احترام است. احترام به دیگران باید در قالب سوگیری آنان برای دستیابی به اهداف خودشان باشد و نباید به طور محض به گونه ای رفتار شود که آنان وسیله ای برای کامیابی افراد دیگر در اهدافشان باشند، دستیابی به این مقصود زمانی میسر است که به ارزش و تصمیمات دیگران احترام بگذاریم، در جایی که چنین رفتاری رخ نمی دهد افراد خود را به مقام بردگی و خدمت به برآورد اهداف سایرین می یابند. شکل عملی احترام به افراد در سازمان، با همدلی و هم احساسی، گوش دادن به خود است و بها به ارزش ها و سعه صدر داشتن در مقابل دیدگاه های متفاوت کارکنان تجلی می یابد.

۹-۲-۲- مدل اخلاق حرفه ای سلیمی

سلیمی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان مؤلفه های اخلاق حرفه ای اساتید دروس تربیت بدنی عمومی دانشگاه ها به روش دلفی ۵ مؤلفه اخلاق حرفه ای را شامل ارتباط با دانش آموز، ارزشیابی، ویژگی های شخصیتی، داشتن برنامه و به روز بودن، رشد و ارتقای دانش آموز شناسایی کرد.



شکل ۲-۱- مدل اخلاق حرفه ای سلیمی (۱۳۹۵)

۲-۳- سلامت سازمانی

۲-۳-۱- مفهوم سلامت

سلامت به معنی فقدان بیماری و نارسایی در ارگانیسم است. سلامت به معنی فقدان بیماری و نارسایی در یک ارگانیسم (موجود زنده) است. در حالت سلامت مثبت، ارگانیسم ضمن انجام وظیفه، به رشد و شکوفایی خود ادامه می‌دهد. قریب به این مفهوم، خودیابی^۱ است که در روان درمانی و آموزش روابط انسانی بدان اشاره می‌شود. به زعم «مزلو»^۲، خودیابی، میل رسیدن به حدکمالی است که شخص قابلیت رسیدن به آن را دارد. حال سوال این است که «آیا می‌توان مفهوم سلامت را که مربوط به موجودات زنده است، در مورد سازمان‌ها به کار برد؟» مایلز معتقد است که صرف نظر از مشکلاتی که «ارگانیسم پنداری» سازمان و «نوع

^۱ self-actualization

^۲ Maslow

آرمانی^۱ بودن مفهوم «سلامت کامل» به بار می‌آورند، رویکرد «سلامت سازمانی» از لحاظ فهم پویایی‌های سازمانها و پژوهش و کوشش در جهت بهسازی آنها، مزایای علمی قابل ملاحظه‌ای دارد. (علاقه‌بند، ۲۰۰۰).

۲-۳-۲- مفهوم سلامت سازمانی

ضرورت های جهان کنونی، بسیاری از کشورهای پیشرفته را بر آن داشته است تا سازمان های خود را پیوسته بررسی، تحلیل و نقد کنند و راه های ناسودمند کار را رها سازند و شیوه‌های نو و سازگار با ضرورت های جهان کنونی و آینده نه چندان دور را برپا دارند و کارآمد گردند. در این میان سازمانی که از مدیریت شایسته‌تری برخوردار باشد، بهتر می‌تواند هدف خود را برآورده سازد. زیرا امکانات برنامه‌ریزی صحیح تری ایجاد خواهد نمود. فقدان مدیریت شایسته، موجب ناهماهنگی، انحراف از هدف، اتلاف وقت و انرژی می‌شود و سازمان ها را به نابسامانی و از هم پاشیدگی می‌کشاند (شریعتمداری، ۱۳۸۸). امروزه، سازمان‌ها به عنوان موجود زنده‌ای که دارای هویتی مستقل از اعضا خود می‌باشند، تصور می‌شوند. به گونه ای که با این هویت جدید می‌توانند، رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. این شخصیت و هویت می‌تواند دارای «سلامت سازمانی» و یا «بیماری سازمانی» باشد (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۹).

۲-۳-۳- سازمان سالم

سازمان سالم سازمانی است که برای ادامه حیات خود قادر است به هدفها و مقاصد انسانی خود دست یابد، موانعی را که در دستیابی به هدفهایش با آن مواجه می‌شود، بشناسد و این موانع را از پیش پای خود بردارد. سازمان سالم سازمانی است که درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است، واقع بین باشد، قابلیت انعطاف داشته و قادر باشد برای مقابله با هر مشکلی، بهترین منابع خود را به کار گیرد (انصاری و همکاران، ۱۳۸۸).

¹ Ideal type

در سازمان های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کارکردن در این محل افتخار می کنند (میرکمالی و ملکی نیا، ۱۳۸۷). فورد^۱ (۲۰۰۱)، نیز بیان می دارد که یک سازمان سالم و ارتباط مدار فقط در کنار یک مدیریت و رهبری قوی، عاقلانه و شورانگیز به وجود می آید. نقش مدیران در سلامت سازمانی زمانی بیشتر مشخص می شود که معلوم شود آنها عاملان کلیدی برای ایجاد تغییر در سازمان ها به منظور حرکت دادن سازمان به سوی سلامت بیشتر می باشند و به همین دلیل، در سال های اخیر پویایی شگرفی برای فهم، شناسایی و بازسازی سازمانها صورت گرفته است.

اصطلاح سلامت سازمانی در نیم قرن اخیر به صورت گسترده مورد توجه مدیران، کارفرمایان و مجامع آکادمیک قرار گرفته است. کاربرد این واژه عمدتاً نشان دهنده حاکمیت ذهنیتهای مختلف علمی است که بر فضای دانشگاهی رشته مدیریت و شعب گوناگون آن سایه افکنده و به تعبیری "قرائتی ویژه از جهان" را در اختیار مشتاقان این حوزه از معرفت بشری قرار داده است. این قرائت مبین فضای ذهنی و دل نگرانی اصلی و حاکم بر تفکر دانشمندان مدیریت است که در قالب تئوری و نظریه برای توضیح پدیده ها و امور سازمانی ارائه می گردد. در واقع ارائه تئوریهای گوناگون باعث می شود که ما دریابیم توضیح، تحلیل و نگرش غالب در هر دوره زمانی چیست و کدام عامل بر شکل گیری فکری محققان رشته تأثیر می گذارد. در یک سیر تاریخی، قرائت حاکم از روابط مدیر و کارکنان در سازمان با ارائه نظریه مدیریت علمی آغاز شد سپس به شکل تئوریهای جدید، روندی تکاملی یافت. کاربرد و ترویج اصطلاح سلامت سازمانی مبین برتری ذهنیتی است که از علم روانشناسی مدد گرفته است و سازمان را همچون ارگانیزمی می نگرد که مثل آدمیان سیکل و سیر متنوعی از تعادل، سلامتی، بیماری و مرگ را طی می نماید. لذا همچون آدمی، سازمانها می توانند سالم یا ناسالم باشند (کاکیا، ۱۳۸۸).

¹ Ford

سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش گذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی‌نفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آن‌ها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم-های خود در اثر بخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (کورکماز^۱، ۲۰۰۷).

۲-۳-۴- مفهوم سازمان و سلامت سازمانی

سازمان عبارتند از هماهنگی معقول تعدادی افراد که از طریق تقسیم وظایف و برقراری روابط منظم و منطقی، برای تحقق هدف یا منظور مشترکی، بطور مستمر، فعالیت می‌کنند. سایمون^۲ نیز سازمان را این چنین تعریف نموده است: سازمان عبارتند از سیستم فعل و انفعالات سلوکی و رفتاری اجتماعی یک گروه انسانی، که همگی اعضاء را شرکت کنندگان سازمانی می‌نامیم. هر یک از اعضاء یا گروه‌های شرکت کننده در قبال آن که از خود فعالیت را بروز می‌دهند منفعتی را دریافت می‌نمایند. جامعه معاصر ما، جامعه‌ای است سازمان یافته، در سازمانهایی که افراد خانواده ما، زندگی می‌نمایند ولادت می‌یابیم، توسط سازمانهای آموزشی از تعلیم و تربیت بهره می‌بریم، قسمت اعظم زندگی خود را در خدمت به سازمانها صرف می‌کنیم و بسیاری از اوقات فراغت خود را در سازمانها می‌گذرانیم و حتی به هنگام کفن و دفن توسط سازمانی اجازه تدفین صادر می‌گردد و بالاخره باز هم به دست افراد سازمان مربوط به خاک سپرده می‌شویم (پرهیزگار، ۱۳۸۲).

از دیدگاه کیت دیویس^۳ زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند به جای می‌آورند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند. آنان بیشتر کاری شوق انگیز را که خشنودی درونی فراهم می‌آورد، دوست دارند و می‌پذیرند. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو می‌کنند. آنان می‌خواهند که به سخنانشان گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هر یک دارای

¹ Korkmaz

² Simon

³ Kiet davies

ارزش وجودی فردی هستند آنها می‌خواهند که اطمینان یابند سازمان به راستی برای نیازها و دشواریهای آنان

دلسوزی می‌کند (دیویس و نیواستورم^۱، ۱۳۸۰)

در تعریف دیگری از سلامت سازمان، سازمانی را سالم می‌دانند که آفریننده باشد و برای این ویژگی یعنی

آفرینندگی باید از ویژگی‌هایی برخوردار باشد که عبارتست از:

الف) دگرگونی را بپذیرند.

ب) اندیشه‌های تازه را گرامی بدارد.

ج) آزمایش و شکست را جزئی از کامیابی بداند.

د) از کوشش مردمان قدردانی کنند.

سازمانی که دارای جو سالمی است سازمانی است که:

✓ در مبادله اطلاعات قابل اعتماد باشد.

✓ دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم بر حسب اطلاعات بدست آمده باشد.

✓ نسبت به اهداف سازمان دارای یگانگی و تعهد باشد.

✓ حمایت داخلی و آزادی از ترس و تهدید را فراهم کند زیرا که تهدید به ارتباط خوب و سالم آسیب

می‌رساند قابلیت انعطاف را کاهش می‌دهد و بجای علاقه به کل نظام، حفاظت از خود را تحریک

می‌کند (هوی و میسکل، ۱۳۸۷).

رابرت اونز^۲ (۱۹۷۰) در بیان خصوصیات یک سازمان سالم می‌گوید: نه تنها در محیط خودش دوام می‌آورد

بلکه بطور موثری پیوسته از عهده فعالیت‌های دشوار و طولانی بر می‌آید و مستمراً این توانایی خود را توسعه

می‌دهد. عملیات کوتاه مدت هر روز بخصوص ممکن است اثر بخش باشد یا غیر اثر بخش اما بقای پایدار، توان

موثر و رشد، همواره ادامه دارد. سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی‌ترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی

¹ Davis and Nyvastvrm

² Robert owens

است. در یک سازمان سالم مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایت‌گر با کارمندان خود دارد و در برنامه‌های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کارکردن در سازمان دارند و به طور مؤثرتری کارها را انجام می‌دهند. «مایلز» معتقد است سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر با آن بستگی دارد. هرزبرگ (۲۰۰۲) عواملی چون طرز تلقی و برداشت کارکنان، شیوه اداره امور، خط مشی‌های سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی، امنیت کاری، شرایط کاری، مقام و منزلت، سطح حقوق و دستمزد، استقرار روابط دوجانبه، سرپرستان، همکاران و مرئوسان و زندگی شخصی کارکنان را برای تأمین و حفظ سلامت سازمان لازم دانسته است (شریعتمداری، ۱۳۸۸).

به نظر لایدن و کلینگل^۱ (۲۰۰۰)، سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه‌ای است که به معنی توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور مؤثر که باعث رشد و بهبود سازمان می‌شود. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آن جا بمانند و کار کنند و خود نیز افرادی سودمند و مؤثر باشند (ساعدی و همکاران، ۱۳۸۹).

در تعریف دیگری از سلامت سازمان، سازمانی را سالم می‌دانند که آفریننده باشد و برای این ویژگی یعنی آفرینندگی باید از ویژگی‌هایی برخوردار باشد که عبارتند از:

۱- دگرگونی را بپذیرد

۲- اندیشه‌های تازه را گرمی بدارد.

۳- آزمایش و شکست را جزئی از کامیابی بداند.

۴- از کوشش افراد قدردانی کند.

سازمانی که دارای جو سالمی است سازمانی است که در مبادله اطلاعات قابل اعتماد باشد، دارای قابلیت

انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم بر حسب اطلاعات به دست آمده باشد، نسبت به اهداف سازمان

¹ Luthan & Klingele

دارای یگانگی و تعهد باشد، حمایت داخلی، آزادی از ترس و تهدید را فراهم کند زیرا که تهدید به ارتباط خوب و سالم آسیب می‌رسانند و قابلیت انعطاف را کاهش می‌دهد و به جای علاقه به کل نظام حفاظت از خود را تحریک می‌کند (شریعتمداری، ۱۳۸۸).

۲-۳-۵- ویژگی‌های سازمان سالم

ساعتچی (۱۳۷۵) ویژگی‌های سازمان سالم را به شرح زیر بیان می‌کند:

- اهداف سازمان برای اکثریت کارکنان سازمان روشن است و کلیه فعالیت‌ها در جهت اهداف انجام می‌پذیرد.
- کارکنان نسبت به سازمان احساس تعلق می‌کنند و علاقه‌مند به اعلام نظرات خود در مورد مشکل هستند.
- مسائل در چارچوب امکانات موجود به صورت فعال واقع بینانه برطرف می‌شود.
- کارکنان در جهت حل مشکلات به صورت غیررسمی و فارغ از عنوان و مقام رسمی با یکدیگر همکاری می‌کنند.
- تصمیم‌گیری برای افزایش کارایی سازمان بر اساس عواملی از قبیل توانایی، احساس مسئولیت، وجود اطلاعات، و تجزیه و تحلیل منطقی صورت می‌گیرد.
- برنامه‌ریزی در سازمان بر اساس آینده‌نگری، عملکرد و برقراری نظم صورت می‌گیرد و روحیه همکاری وجود دارد.
- قضاوت و خواسته‌های منطقی کارکنان سطوح پایین سازمان مورد توجه و احترام است.
- مسائلی که در سازمان مورد بررسی و حل و فصل قرار می‌گیرند، شامل نیازهای شخصی و روابط انسانی نیز می‌شود.
- تشریک مساعی به صورت آزاد و داوطلبانه صورت می‌گیرد.

- هرگاه بحرانی سازمان را تهدید کند، برای رفع آن با یکدیگر متحد شده و خود را مؤظف به رفع بحران می‌دانند.
- تضاد در امر تصمیم‌گیری مهم تلقی می‌شود و به طور موثر با همکاران مطرح می‌گردد.
- صداقت در رفتار کاملاً مشهود است و کارکنان نسبت به یکدیگر احساس احترام و تعلق دارند و خود را تنها حس نمی‌کنند.
- کارکنان کاملاً متحرک هستند. بر اساس انتخاب و علاقه در فعالیت‌ها مشارکت می‌کنند و حضور در سازمان برایشان مهم و لذت بخش است.
- مدیریت و رهبری به صورت انعطاف‌پذیری در سازمان اعمال می‌شود و در مواقع لزوم، مدیریت و سازمان خود را با موقعیت‌ها و تغییرات محیط تطبیق می‌دهند.
- حس اعتماد، آزادی و مسئولیت متقابل در بین همکاران زیاد است (جاهد، ۱۳۸۴).

۲-۳-۶- اهمیت سلامت سازمانی

جهت پی بردن به اهمیت سلامت سازمانی ابتدا بایستی عواقب عدم وجود سلامت در سازمان‌ها را بررسی نمود. وجود تنش کاهنده در سازمان‌ها دارای عواقب زیر است:

- ❖ کاهش رضایت کارکنان
- ❖ گسیختگی کاری و اجتماعی که به واسطه عملکرد پایین افراد یا غیبت مکرر آن‌ها رخ داده، تنش بر روی همه را افزایش می‌دهند
- ❖ افزایش اختلافات
- ❖ کاهش نوآوری، همکاری و انگیزه بخشی
- ❖ نرسیدن به مواعید زمانی مقرر برای پروژه‌ها
- ❖ کاهش کیفیت خدمات (زارعی، ۱۳۸۵).

سلامت سازمانی یکی از شاخص‌های مهم در ارزشیابی مدیر است. چنان چه جو ناسالمی در سطح سازمان‌ها ایجاد گردد، مانع از رشد و پرورش شخصی و همچنین باعث ناخشنودی کارکنان می‌شود و در نتیجه به میزان بسیار زیاد سطح کارایی و اثربخشی کاهش می‌یابد. در مقابل اگر سازمان‌ها سالم باشند، هم به احساس رشد و پرورش شخصی کارکنان منجر می‌گردد و هم کارایی و اثربخشی نظام افزایش خواهد یافت. از دیدگاه دیویس^۱ زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند به جای می‌آورند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند. آنان بیشتر کاری شوق‌انگیز را که خشنودی درونی فراهم می‌آورند و دست دارند و می‌پذیرند. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو می‌کنند. آنان می‌خواهند که به سخنان‌شان گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هر یک دارای ارزش وجودی فردی هستند. آنان می‌خواهند که اطمینان یابند سازمان به راستی برای نیازها و دشواری‌های آنان دلسوزی می‌کند (دیویس، ۲۰۰۱).

۲-۳-۷- عوامل ایجاد و حفظ سلامت سازمانی

مطالعات نشان می‌دهند که مهم‌ترین رفتارهای مدیریتی که باعث ایجاد سازمان سالم و خلاق می‌شوند، عبارتند از علاقه و تمایل مدیران به:

- برطرف کردن اختلافات به طور منصفانه و مناسب.
- فراهم کردن آزادی برای کارکنان، همراه با ارائه راهکارها، ابزارها و اطلاعات روشن.
- فراهم کردن بازخوردهای جامع و مستقیم در مورد عملکرد کارکنان.
- حمایت و اعتماد
- احترام به همه افراد

¹ Davis

همچنین، غیبت ناشی از نبود سلامت در سازمان، زمانی به حداقل خود می‌رسد که شرایط زیر در سازمان وجود داشته باشد:

- دانش و ادراک هدف‌های سازمانی
- مشارکت در تصمیم‌گیری
- بازخورد مستقیم برای کار خوب
- نشان دادن رفتار کارکنان، با انعکاس ارزشهای سازمان
- شواهد مبنی بر ارتباط خوب و احترام در میان کارکنان (ناصری، ۱۳۸۸).

۲-۳-۸- منابع سلامت سازمانی

منابع سلامت سازمانی از دیدگاه باکال^۱ (۲۰۰۷) عبارتند از:

- الف) تمایل افراد به ایجاد ارتباطات در کار و فعالیت.
- ب) منابع یادگیری مدیریت دانش که شامل تفکر سیستمی و یادگیری تفکر سیستمی و استقرار یک نظام یادگیری مستمر در سازمان‌ها می‌باشد.
- ج) تمایل سازمان‌ها به بهبود و ارزیابی سیستم‌های مدیریت به صورت ساده و آشکار که شامل طراحی مجدد سیستم‌ها و تغییر شکل و بهبود و سالم سازی با تشکیل جلسات و شورای سلامت سازمانی در هر نهادی می‌باشد (باکال، ۲۰۰۷؛ به نقل از صباغ، ۱۳۹۱).

۲-۳-۹- سلامت سازمانی و تصمیم‌گیری مدیران

مطالعه وضعیت سلامت سازمانی سازمان نه فقط به خودی خود از لحاظ فهم شرایط کار و پویای‌های آن اهمیت دارد بلکه پیش‌بینی‌کننده‌ی تصمیمات مدیران و نوع تصمیماتی است که آن‌ها اتخاذ می‌کنند سازمان‌ها سالم احتمالاً، کارکنان و مدیران متعهدی دارند که به معیارهای تحصیلی بالاتر معتقدند، و

¹ Buccal

تصمیمات به صورت همکاری و گروهی اتخاذ می‌گردد. مدیران سازمان برای بهبود سلامت سازمانی باید هنگام تصمیم‌گیری نکات زیر را رعایت کنند:

❖ مدیران باید مراقب وضعیت‌هایی باشند که ممکن است به بحران تبدیل شود.

❖ مدیران باید هنگام بحران‌ها آرامش خود را حفظ کنند.

❖ مدیران باید به این امر واقف باشند که در شرایط بحرانی، خطرپذیری زیادتری وجود دارد، راه حل مشکل ممکن است نیاز به یک نوع نوآوری داشته باشد، ترس از اشتباه کردن ممکن است مانع از این شود که تصمیم به موقع گرفته شود

❖ اتکای بیش از حد بر تجربیات تصمیم‌گیرندگان به عنوان یکی از منابع اطلاعاتی می‌تواند در تصمیم‌گیری‌ها نقش مفیدی داشته باشد ولی هرگاه تجربیات شخصی به عنوان تنها راهنما و اساس در تصمیم‌گیری‌ها به کار برده شود، لزوماً نتایج مفیدی حاصل نمی‌شود. و باعث عدم همکاری دیگران شده و سازمان را دچار بیماری می‌کند (حاضر، ۱۳۸۴).

از نظر لایدن و کلینگل (۲۰۰۰)، سرپرستان در سازمانهای سالم کارکنانی متعهد و وفادار، روحیه بالا، کانالهای ارتباطی باز و موفقیت خطوط تحتانی سازمان را می‌یابند. یک سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند در آن کار کنند و افتخار می‌کنند که بخشی از سازمان هستند. علاوه بر این، کسانی که در سازمانهای سالم کار می‌کنند کاراتر و بهره‌ورتر هستند. در حالیکه همه سرپرستان متمایلند فکر کنند که سازمان هایشان سالم هستند، اما این موضوع همیشه اتفاق نمی‌افتد.

۲-۳-۱۰- زیربنای نظری سلامت سازمانی

زیربنای نظری سازه سلامت سازمانی سنخ‌شناسی کارکرد اجتماعی پارسونز^۱ است لذا در حد اختصار ابتدا به تشریح این نظریه پرداخته می‌شود از راه‌های درک شیوه عمل سازمانها، سنخ‌شناسی‌ها یا طرح‌های طبقه‌بندی

¹ Parsons

است کارکرد این سنخ شناسی‌ها ابتدا مطالعه تطبیقی سازمانها و تشریح و توضیح این سازمانها بر اساس یک یا چند خصوصیت ویژه آنهاست و نهایتاً این که سنخ شناسی‌ها (تیپ شناسی‌ها) منطقی هستند و با نظریه هخوانی داشته و جامع هستند. سنخ شناسی پارسونز (۱۹۶۱) مبتنی بر کارکردهای اجتماعی است که سازمانها برای جامعه انجام می‌دهند. چهارچوب پیشنهادی پارسونز از نظریه عمومی وی درباره سیستم‌های اجتماعی منتج می‌شود او معتقد است هر سازمانی برای اینکه بقا یافته و بطور مستمر رشد یابد بایستی چهار مسأله اساسی را حل نمایند:

- ۱- انطباق^۱: که عبارتست از مسأله کسب منابع کافی و انطباق با محیط خودشان.
 - ۲- کسب هدف: عبارتست از مسأله تعیین اهداف و به اجرا گذاردن آنها.
 - ۳- یگانگی^۲: عبارتست از حفظ وحدت و انسجام درونی سازمان.
 - ۴- ناپیدایی: عبارتست از ایجاد و حفظ ارزش‌های خاص سازمان. (عباس زادگان، ۱۳۸۰).
- اهمیت اساسی و سودمندی سنخ شناسی پارسونز در این است که دارای اهمیت قاطعی در نظریه سیستم اجتماعی است همه سیستم‌های اجتماعی از جمله جامعه، باید خود را با محیط انطباق بدهند، منابع مربوط را برای بدست آوردن مقاصد خود بسیج کنند فعالیتهای خود را هماهنگ کرده و همسان سازند و در کارکنان خود ایجاد انگیزه نماید. (هوی و میسکل، ۱۳۸۷).

بر اساس طبقه‌بندی آمیتای اتزیونی (۱۹۷۵) این چهار فعالیت اساسی می‌تواند به دو فعالیت تبدیل شوند:

- ۱- نیازهای ابزاری: که شامل طرق تلاش سازمان برای انطباق و کسب هدف هستند.
- ۲- نیازهای بیانی: که در ارتباط با مسائل یگانگی نهادی و حفظ ارزش‌ها است.

¹ Adaptation

² Integration

طبق تحلیل پارسونز (۱۹۵۸) برای مواجهه با نیازهای اساسی فوق سازمانها و از جمله مدارس در سه سطح سلسله مراتبی که عبارتند از سه سطح فنی، اداری و نهادی عمل می‌کنند. در سطح فنی (سطح معلم در مدارس) کارکرد اصلی مدارس فراگرد آموزش و یادگیری است و در سطح اداری (سطح مدیر در مدارس) مدرسه توسط مدیر کار مدیریتی داخل سازمان را کنترل می‌کند و... سطح نهادی (سطح انجمن اولیاء و مربیان و یا شوراهای محلی آموزش و پرورش در ادارات کل) مدرسه را به محیط آن پیوند می‌دهد و... دیدگاه گسترده پارسونز برای مفهوم‌پردازی سازه سلامت سازمانی مدرسه زیر بنای نظری فراهم می‌سازد و به همین لحاظ چهارچوبی برای مطالعه و تحلیل کار مدارس بدست می‌دهد که بر خلاف چهارچوب‌های جو و فرهنگ، دارای حمایت و پشتوانه نظری کافی است (علاقه‌بند، ۱۳۷۸).

۲-۳-۱۱- ابعاد سلامت سازمانی

مایلز (۱۹۶۹) برای تعریف و توضیح سلامت سازمانی، از پنج ویژگی مدد گرفته است این ویژگیها با هم در تضاد نیستند و با یکدیگر تعامل دارند. در سنجش سلامت سازمانی نیز این پنج ویژگی، معیارهای اندازه‌گیری این پدیده قرار می‌گیرند. در شرایط کنونی دانش رفتاری، و با توجه به واقعیت که پدیده‌های اجتماعی و سازمانی، پیچیدگی دارند، سنجش آنها با یک معیار غیرممکن است. از این رو انتخاب رویکرد چند معیاری در چنین سنجش‌هایی اهمیت دارد (علی‌یاری، ۱۳۹۱).

۱- کفایت ارتباط: چون سازمان ها، مثل گروههای کوچک، سیستمهای رویاروی همزمان نیستند، گردش و انتقال اطلاعات در آنها اهمیت زیادی دارد. کفایت ارتباط بدان معناست که ارتباطات نسبتاً عاری از تحریف در جهت افقی و عمودی و همچنین متقابلاً بین سازمان و محیط آن وجود دارد و اطلاعات به خوبی در گردش است. در یک سازمان سالم، فشارهای درونی موجود، بی‌درنگ حس می‌شوند. اطلاعات کافی برای تشخیص دشواری‌های آن موجود است و کارکنان سازمان، اطلاعات مورد نیاز را بدون انجام تلاشهای زاید یا مراجعه به این و آن، یا تشکیل جلسات مکرر، به راحتی بدست می‌آورند.

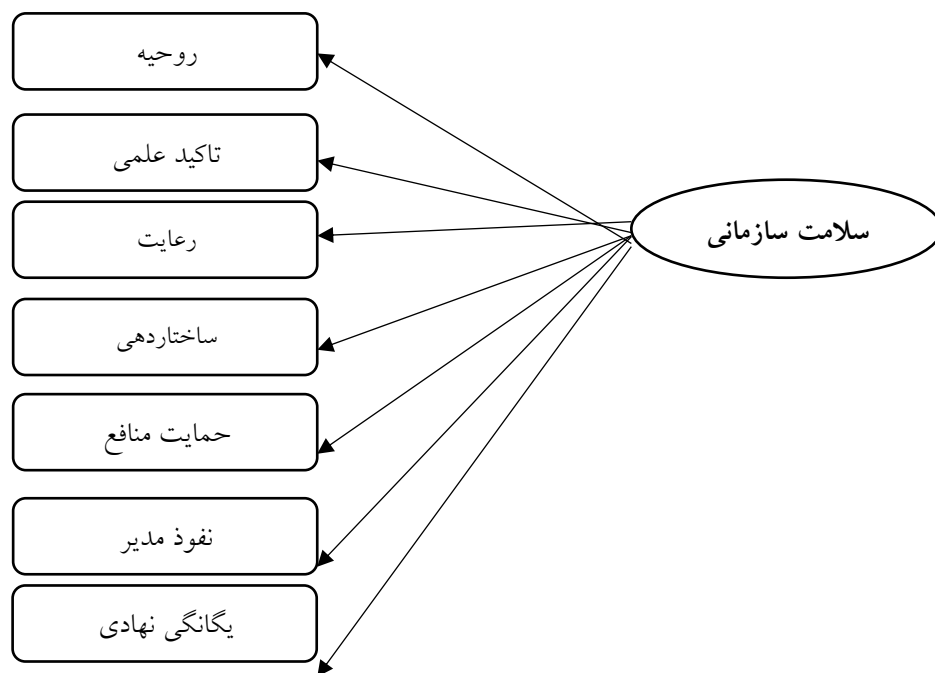
۲- کاربرد منابع: وقتی در سطح انسانی، از یک شخص سالم، مثل دانش‌آموز کلاس دوم، صحبت می‌کنیم، می‌گوئیم: «در حد استعداد و قابلیت خود، کار می‌کند.» به عبارت دیگر، نظام آموزشی کلاس، او را در جهت هدف و در سطح مقتضی به همکاری برمی‌انگیزد. در سطح سازمان، «سلامت» تلویحاً می‌رساند که دروندادهای سیستم، به ویژه کارکنان آن، به نحوی اثر بخش مورد استفاده قرار می‌گیرند. هماهنگی کلی در سازمان چنان است که افراد نه بیشتر از حد کار می‌کنند و نه بیکار و باطل می‌مانند. در سازمان سالم، افراد ممکن است زیاد کار کنند ولی احساس نمی‌کنند که خلاف میل خود یا علیه خود و سازمان عمل می‌کنند. میان خواست‌های افراد و انتظارات شغلی آنان تناسب وجود دارد افراد در حد معقولی احساس «خودپایی» می‌کنند، به عبارت دیگر، نه تنها در انجام کار خود احساس خوبی دارند بلکه در جریان همکاری با سازمان حس می‌کنند که شخصاً یاد می‌گیرند، رشد می‌کنند و شکوفا می‌شوند.

۳- روحیه: سابقه این مفهوم در ادبیات روانشناختی و جامعه‌شناختی، چنان مبهم است که کاربرد آن را با تردید روبرو می‌سازد. معنای ضمنی آن رفاه، خوشی یا رضایت است. البته، رضایت برای وجود سلامت کافی نیست. شخص ممکن است ضمن اینکه با موفقیت، هیجانات، کینه‌ها و تعارضهای درونی خود را نفی می‌کند، اظهار کند که رضایت و خوشی احساس می‌کند. با وجود این، کاربرد مفهوم روحیه در سطح سازمان، سودمند است روحیه عبارت است از حالتی حاصل از احساسات فردی که بر حول آن احساسهای رفاه، رضایت و انبساط خاطر قرار دارد. فقدان روحیه حاصل احساسهای ناراحتی، فشارهای ناطلبیده و نارضایتی است.

۴- نوآوربودن: سازمان سالم به ایجاد رویه‌های جدید، حرکت به سوی هدف‌های تازه، تولید فرآورده‌های نو، دگرگون‌سازی خود، و متفاوت شدن به مرور زمان، گرایش دارد. به عبارتی، در مورد چنین سازمانی، می‌توان گفت که به جای ثابت و یکنواخت ماندن، رشد و توسعه پیدا کرده تغییر می‌یابد. بازسازی و نوسازی خویش، خصیصه سلامت سازمانی است.

۵- یگانگی نهادی: شخص سالم، با میل و اراده درونی عمل می‌کند و تقریباً از وابستگی به بیرون و متابعت از منابع و همچنین از طغیان علیه نهادهای بیرونی نیز بی‌نیاز است به همین ترتیب، سازمان سالم، بطور منفعل

به خواسته‌های بیرون عمل نمی‌کند و خود را ابزار محیط نمی‌داند و در عین حال واکنش آن نسبت به محیط، خرابکارانه و طغیان‌گرانه نیست. به داشتن نوعی استقلال از محیط گرایش دارد و ضمن اینکه با محیط تعامل دارد، واکنشهای آن را تعیین کننده رفتار خود نمی‌داند (علی‌یاری، ۱۳۹۱).



شکل ۲-۲- مدل سلامت سازمانی بر اساس پرسشنامه پژوهش

۲-۴- پیشینه پژوهش

۲-۴-۱- پیشینه داخلی پژوهش

اردلان و عزیزی (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان «رابطه سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای دبیران؛ نقش میانجی تناسب فرد-سازمان» انجام دادند. نتایج بررسی نشان داد که رابطه سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای با نقش میانجی تناسب فرد-سازمان مثبت و معنی دار است. آنها نتیجه گرفتند که بی شک برای داشتن سلامت سازمانی نیازمند اعتلای اخلاق حرفه ای در سازمان هستیم که با افزایش تناسب میان فرد - سازمان این ارتباط مستحکم تر می شود. در نتیجه برای توسعه اخلاق حرفه ای در میان دبیران می بایست مدیران به سلامت سازمانی و تناسب فرد-سازمان توجه کنند.

غلامپور و همکاران (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان «نقش فرهنگ و سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان» به انجام رساندند. نتایج نشان داد، فرهنگ سازمانی ۱۸ درصد از واریانس اخلاق حرفه‌ای و ۳۸ درصد از واریانس سلامت سازمانی معلمان را تبیین می‌کند؛ همچنین سلامت سازمانی ۱۴ درصد از تغییرات واریانس اخلاق حرفه‌ای معلمان را تبیین می‌کند. آنها چنین نتیجه گرفتند که فرهنگ و سلامت سازمانی سبب بهبود اخلاق حرفه‌ای در معلمان می‌شود. از طرفی فرهنگ سازمانی زمینه بهبود سلامت سازمانی معلمان را فراهم می‌آورد. بنابراین می‌توان با بهبود فرهنگ و سلامت سازمان‌های آموزشی موجب بهبود اخلاق حرفه‌ای معلمان و در نتیجه بهبود کارایی نظام آموزشی را فراهم آورد.

پژوهش شیروانی و اسماعیلی (۱۳۹۸) با عنوان «بررسی نقش میانجی سلامت سازمانی در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و فضیلت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهارمحال و بختیاری» انجام شد. نتایج حاصل از معادلات ساختاری تحقیق حاضر نشان داد که اخلاق حرفه‌ای ۶۵/۵ درصد و سلامت سازمانی ۵۴/۶ درصد از واریانس فضیلت سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین ۳۶/۹ درصد از اثر اخلاق حرفه‌ای بر فضیلت سازمانی از طریق غیرمستقیم و توسط متغیر میانجی سلامت سازمانی تبیین شده است. با توجه به شاخص‌های برازش مدل کلی تحقیق، نشان دهنده وضعیت مطلوب این مدل بود. بر اساس یافته‌های پژوهش، آنها نتیجه‌گیری کردند که می‌توان به برنامه‌ریزی سازمان در جهت افزایش میزان اخلاق حرفه‌ای با استفاده از شاخص‌های سلامت سازمانی موثر بر ایجاد فضیلت سازمانی کمک کرد؛ تا با توجه به اصول مهم اخلاق حرفه‌ای در سطح فردی و سازمانی زمینه بروز فضیلت سازمانی در سازمان مهیا گردد.

پژوهش قلاوندی و احمدیان (۱۳۹۶) تحت عنوان «الگوی علی روابط اخلاق حرفه‌ای، سلامت سازمانی و کیفیت زندگی کاری در نظام آموزش عالی» انجام شد. نتایج آزمون فرضیات به روش معادلات ساختاری نشان داد که اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر روی کیفیت زندگی کاری (۰/۳۰) مثبت و معنادار است؛ اثر مستقیم سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری (۰/۲۱) مثبت و معنا دار است. اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر سلامت سازمانی

(۰/۲۴) مثبت و معنادار است. اثر غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری با میانجیگری سلامت سازمانی (۰/۱۴) مثبت و معنا دار است و اثر کل اخلاق حرفه‌ای بر سرمایه اجتماعی (۰/۴۴) مثبت و معنادار است.

امیریان زاده و محمدپور (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان «رابطه اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی با اثر بخشی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش فارس» نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های پژوهش موید وجود رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی کارکنان و همچنین رابطه مثبت و معنادار بین سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان بود. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه ای به طور معناداری قادر به پیش بینی اثربخشی کارکنان بوده و سلامت سازمانی نیز به طور معناداری قادر به پیش بینی اثربخشی کارکنان است. در پیش بینی اثربخشی کارکنان از سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای؛ ابعاد تاکید علمی، رعایت، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی از متغیر سلامت سازمانی و ابعاد مسئولیت پذیری، برتری جویی و رقابت طلبی، همدردی با دیگران، احترام، رعایت هنجارها، از متغیر اخلاق حرفه ای پیش بینی کننده قوی تری برای اثربخشی بوده اند.

ابوالحسنی (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان «رابطه اخلاق حرفه ای تعهد سازمانی و رفتار شهروندی با عملکرد مالی در صنعت بانکداری در بانک های اقتصاد نوین شهر تهران» به انجام رسانده است که نتایج نشان داد رابطه معناداری بین متغیرهای اخلاق حرفه ای تعهد سازمانی و رفتار شهروندی با عملکرد بانکی در صنعت بانکداری وجود دارد.

سلطان زاده و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی تحت عنوان «وضعیت استانداردهای اخلاق حرفه ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه دانشجویان پرستاری» به انجام رسانده است. نتایج نشان داد میانگین کلیه اخلاق حرفه ای از دیدگاه دانشجویان بود بیشترین شکاف بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در اخلاق حرفه ای کل و کمترین شکاف در مولفه احترام و تعهد نسبت به سازمان بود.

درگاهی و سادات تهرانی (۱۳۹۳) پژوهشی با هدف تعیین رابطه بین رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران با تعهد سازمانی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام دادند. نتایج به دست آمده نشان داد اکثر مدیران ستادی اصول اخلاقی را در حیطه مدیریت خود رعایت می کنند و هم چنین، اکثر کارکنان نیز از تعهد سازمانی بالایی برخوردار هستند؛ اگر چه مشخص شد بین رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران با میزان تعهد سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معنی داری وجود ندارد.

صالحی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان «رابطه اخلاق حرفه ای و هوش اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران زن دوره متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر شیراز» انجام رسانده است. نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه ای و هوش اخلاقی و نیز اخلاق حرفه ای با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

صلواتی (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان «اخلاق حرفه ای و مسؤولیت پذیری اجتماعی در صنعت هتلداری» اشاره می کند که میان اخلاق حرفه ای با مدیریت منابع انسانی مشارکت اجتماعی با مدیریت منابع انسانی مشارکت اجتماعی و عملکرد محیطی رابطه ی معنادار و مثبتی برقرار است.

طالب پور و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود به بررسی ارتباط سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی تهران پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که رابطه معناداری بین سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی تهران وجود دارد و با افزایش سلامت سازمانی، اثربخشی نیز افزایش می یابد.

محمد داودی و ولایی ملکی (۱۳۹۲) پژوهشی منظور بررسی رابطه رهبری اخلاقی با سلامت سازمانی دبیران دبیرستان های شهرستان ساوه انجام دادند. نتایج به دست آمده نشان داد که رهبری اخلاقی با سلامت سازمانی دارای رابطه ای مثبت و معنادار است. به این معنی که هر قدر به رهبری اخلاقی افزوده شود به همان نسبت میزان سلامت سازمانی بالا می رود و از بین ابعاد بررسی شده بالاترین ضریب همبستگی مربوط به بعد عدالت بوده است.

بهرامی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین شیوه های تصمیم گیری مدیران و سلامت سازمانی در گروه های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداختند. یافته های پژوهش نشان داد که شیوه ی تصمیم گیری مشورتی، بیشترین میانگین و شیوه ی تصمیم گیری آمرانه، کمترین میانگین را در میان مدیران گروه ها دارد. همچنین میزان سلامت سازمانی بیشتر از سطح متوسط بوده، لیکن میزان یگانگی نهادی و نفوذ مدیر در سطح متوسط بوده است.

علی یاری (۱۳۹۱) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین اخلاق مدیریتی و سلامت سازمانی در مدارس شهرستان امیدیه پرداخت. یافته های پژوهش حاکی از آن است که بین اخلاق مدیریتی و سلامت سازمانی در مدارس شهرستان امیدیه رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش بیانگر این بود که بین ابعاد اخلاق مدیریتی (صداقت، دوری از تبعیض، اعتماد، احترام و عدالت) و سلامت سازمانی مدارس شهرستان امیدیه رابطه معنی داری وجود دارد. نتیجه دیگر پژوهش نیز این بود که بین سلامت سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه تفاوت وجود ندارد.

توفیقی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود به بررسی تاثیر تغییرات سازمانی بر شاخص های سلامت سازمان و ارتباط آن با اثربخشی سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که اثربخشی سازمانی همبستگی مثبت، مستقیم و معنی دار با شاخص های سلامت سازمان دارد.

۲-۴-۲- پیشینه خارجی پژوهش

لی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود به بررسی تاثیر سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی بر وضعیت خودپنداره معلمان پرداختند. نمونه پژوهش شامل ۵۶۰ معلم از ۳۴ مدرسه ابتدایی در تایوان بود. یافته ها پس از کنترل متغیرهای شخصی نشان داد، سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان می تواند وضعیت خودپنداره مثبت را تحت تاثیر قرار دهد.

اسکات^۱ (۲۰۰۹) در پژوهش خود به بررسی اثر مشترک سلامت سازمان و جو سازمان در توصیف رضایت شغلی معلمان دبیرستان پرداخت. نتایج نشان داد که جو سازمان و سلامت سازمان در رضایت شغلی معلمان مؤثر می باشند. ۵ عامل مؤثر در رضایت شغلی معلمان می باشند که از این ۵ عامل، ۳ عامل از جو سازمانی بوده اند و دو عامل سلامت سازمانی که عبارتند از: روحیه و تاکید علمی. از این ۵ عامل، ۲ عامل سلامت بیشتر از جو در تغییرپذیری رضایت شغلی معلمان مؤثر می باشد.

هرباخ^۲ (۲۰۰۷) در تحقیق خود دریافت که تأثیر ارزش های اخلاقی متناسب با نگرش و رفتارهای مدیر است. اینکه مدیران چگونه ارزش های سازمانی را درک می کنند به طور مستقیم به تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتارهای تطبیقی ارتباط دارد.

کورکماز^۳ (۲۰۰۷) طی تحقیقی که درباره «رهبری تغییر و رهبری تحول و با سلامت سازمان» انجام داد به این نتیجه دست یافت که سلامت سازمانی و سبک رهبری تحولی رابطه معناداری دارند.

اندرلند^۴ (۲۰۰۴) در مقاله ای با عنوان «اولویت های مدیریتی و اخلاق مدیریتی» دریافتند که رفتارهای اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان ارتباط مثبتی دارد.

بارنز^۵ (۲۰۰۴) در تحقیقی تحت عنوان «سلامت سازمانی متوسطه، اعتماد و مشارکت در تصمیم گیری» در دانشگاه نیوجرسی نتیجه تحقیق خود را اینگونه بیان می کند: سلامت سازمانی رابطه مثبتی با اعتماد به مدیر و اعتماد هیئت آموزشی به همکاران دارد. سلامت سازمانی همچنین با عدم حضور هیئت آموزشی در تصمیم گیری امور کلاسی و در تصمیمات مدیر رابطه معکوس دارد.

¹ Scott

² Herbach

³ Korkmass

⁴ Anderland

⁵ Barnes

باتمن^۱ (۲۰۰۰) در تحقیقی به بررسی رابطه ابعاد سلامت سازمانی (تاکیدات علمی، ساخت دهی و نفوذ مدیر) با برخی از جنبه های تفویض اختیار به زیردستان پرداخت. نتایج به دست آمده حاکی از این بود که بین سلامت سازمانی با تفویض اختیار به زیردستان رابطه معنی داری وجود دارد.

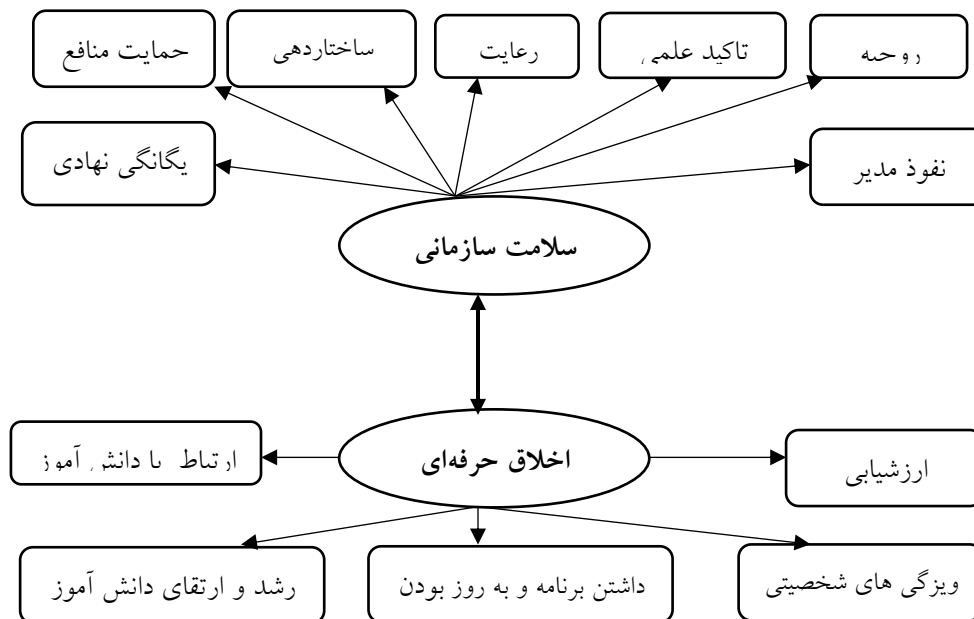
هوی و هانام (۱۹۹۴) در تحقیقی با عنوان «جو مدرسه راهنمایی: ارزیابی تجربی سلامت سازمانی و پیشرفت دانش آموزان» اظهار کردند که تجزیه و تحلیل فعلی از یک استعاره بهداشت برای مفهوم سازی و اندازه گیری جنبه های مهم جو مدرسه استفاده می کند و سپس روابط بین سلامت مدرسه و پیشرفت دانش آموزان در خواندن، نوشتن و ریاضیات را در نمونه ای از مدارس راهنمایی بررسی می کند. همانطور که پیش بینی شده بود، ابعاد سلامت سازمانی حتی هنگامی که وضعیت اقتصادی مدرسه کنترل می شود، به طور قابل توجهی با پیشرفت دانش آموزان ارتباط داشت.

۲-۴-۳- جمع بندی

با توجه به سوابق تحقیقات انجام شده می توان این چنین نتیجه گیری کرد که در اخلاق حرفه ای و سازمانی کارکنان عوامل متعددی می تواند تأثیرگذار باشد که از جمله می توان به سلامت سازمانی اشاره کرد. هنگامی که افراد نگرش مثبتی نسبت به سلامت محیط کار، مدیریت، واحد یا کل سازمانی که در آن کار می کنند داشته باشند، انگیزه آنها برای انجام بهتر کار بیشتر می شود و عکس این قضیه نیز صحیح است. نتایج این تحقیقات نشان می دهد که کمبود پیوند و ارتباط اخلاقی بین اعضای سازمان و محیط سازمان در حیات و پیشرفت آن تأثیر به سزایی دارد. به عنوان مثال، چنانچه نیروی انسانی در سازمان احساس بی عدالتی کند، این پیوند سست خواهد شد و در صورتی که برای رفع این رعایت نکردن عدالت اقدام مؤثری صورت نگیرد، سازمان در سراسیمگی سقوط قرار خواهد گرفت. همچنین علاقه افراد به کار و سازمان کاهش یافته و به دنبال آن، از پایبندی آنها کاسته خواهد شد. بنابراین در راستای مطالب بیان شده در پیشینه نظری و تجربی و نبود

¹ Bathman

پژوهشی که مستقیماً به رابطه بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان تربیت بدنی بپردازد، این پژوهش در فصول بعدی به تحلیل و بحث و نتیجه‌گیری در این خصوص می‌پردازد. با توجه به متغیرهای پژوهش حاضر مدل مفهومی پژوهش به صورت ذیل تعریف می‌شود.



شکل ۲-۳- مدل مفهومی پژوهش

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۳-۱- مقدمه

این فصل به مباحث روش شناسی تحقیق اختصاص دارد. در این فصل به جامعه، نمونه و روش نمونه گیری، روش تحقیق، شیوه گردآوری داده‌ها، اعتبار و روایی پرسشنامه و روش های تجزیه و تحلیل داده‌ها اشاره شده است.

۳-۲- روش تحقیق

روش اجرای این پژوهش، توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی است.

۳-۳- جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش را معلمان تربیت بدنی مدارس شهرستان بجنورد تشکیل داده اند. نمونه آماری در این پژوهش بر اساس جدول مورگان و با توجه به حجم جامعه انتخاب شده است. بنابراین با مراجعه به اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد آمار معلمان تربیت بدنی شهرستان به تعداد ۱۸۵ نفر مشخص شد که از این تعداد برابر جدول مورگان، ۱۱۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری نیز در این پژوهش بر اساس روش در دسترس بود.

۳-۴- ابزار گردآوری داده ها

گردآوری داده‌ها در دو مرحله صورت گرفت.

مطالعه کتابخانه ای: در این قسمت جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق، از منابع کتابخانه ای، مقالات، کتاب‌های مورد نظر و نیز از شبکه جهانی اینترنت استفاده شد. تحقیقات میدانی: برای گردآوری داده ها از مطالعات کتابخانه ای و همچنین:

۱- پرسشنامه جمعیت شناختی

۲- پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای سلیمی (۱۳۹۵) که اخلاق حرفه‌ای را در ۵ بعد ارتباط با دانش آموز، ارزشیابی، ویژگی‌های شخصیتی، داشتن برنامه و به‌روزر بودن، رشد و ارتقای دانش آموز اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت می‌باشد (۱= خیلی کم الی ۵= خیلی زیاد) بوده است.

۳- پرسشنامه سنجش سلامت سازمانی: از پرسش نامه سلامت سازمانی ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹) در هفت بعد روحیه، تاکید علمی، رعایت (ملاحظه‌گری)، ساختاردهی، حمایت منافع (پشتیبانی منابع)، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی استفاده شده است. پرسشنامه در طول مقیاس چهار درجه ای (خیلی زیاد ۴ ، زیاد ۳ ، کم ۲ ، خیلی کم ۱) تکمیل شد. این پرسشنامه نخستین بار توسط هوی و همکاران تهیه گردیده و چهار بعد (نوآوری، کفایت ارتباط، کاربرد منابع، روحیه و یگانگی نهادی) را اندازه‌گیری می‌کند.

۳-۵- پایایی و روایی

روایی پرسشنامه های مذکور با مشورت اساتید و متخصصان مدیریت ورزشی سنجیده شد و جهت پایایی پرسشنامه ها، آلفای کرونباخ متغیرها و مولفه‌های هر متغیر به صورت جدول (۳-۱) و (۳-۲) سنجیده شد.

جدول (۳-۱)، پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی

پرسشنامه سلامت سازمانی	تعداد سؤالات	پایایی (ضریب آلفای کرونباخ)
روحیه	۷	۰/۸۴۸
تأکید علمی	۸	۰/۹۵۸
رعایت (ملاحظه‌گری)	۴	۰/۹۰۴
ساختاردهی (ساخت دهی)	۵	۰/۶۳۷
حمایت منافع (پشتیبانی منابع)	۵	۰/۹۵۵
نفوذ مدیر	۵	۰/۹۳۵
یگانگی نهادی	۸	۰/۶۴۲
پایایی کل پرسشنامه	۴۲	۰/۸۹۶

جدول (۳-۲)، پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای

پایایی (ضریب آلفای کرونباخ)	تعداد سؤالات	پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای
۰/۸۸۶	۶	ارتباط با دانش آموز
۰/۳۱۹	۲	ارزشیابی
۰/۸۰۱	۸	ویژگی های شخصیتی
۰/۶۹۵	۶	داشتن برنامه و به روز بودن
۰/۳۲۵	۴	رشد و ارتقای دانش آموز
۰/۸۶۴	۲۶	پایایی کل پرسشنامه

۳-۶- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

جهت تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی و استنباطی از نرم‌افزار اس پی اس اس استفاده شد. با استفاده از آمار توصیفی داده‌ها تنظیم و تلخیص و به کمک جداول اطلاعات توصیف شده‌اند و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های تحقیق از روش آماری آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، همبستگی اسپیرمن، تحلیل رگرسیون، آزمون یومن ویتنی و آزمون کروسکال والیس توسط نرم‌افزار SPSS 24 استفاده شده است.

فصل چهارم: یافته‌های پژوهش

۴-۱- مقدمه

اطلاعات این فصل در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شده است. در بخش اول مشخصات فردی، میانگین، انحراف معیار و فراوانی درصدی یافته‌های تحقیق در قالب جدول گزارش شده است. در بخش دوم نیز فرضیه‌های تحقیق با استفاده از آزمون‌های آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

۴-۲- یافته‌های توصیفی تحقیق

در این بخش، ابتدا ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها با جداول مختلف توصیف شده است.

۴-۲-۱ - ویژگی‌های جنسیتی آزمودنی‌ها

جدول (۴-۱)، شاخص‌های توصیفی جنسیت معلمان

جنسیت	تعداد	درصد
مرد	۵۴	۴۶/۳
زن	۶۵	۵۳/۷
مجموع	۱۱۹	۱۰۰

اطلاعات جدول (۴-۱) نشان می‌دهد که تعداد معلمان زن شرکت کننده در این پژوهش بیشتر از معلمان مرد است.

۴-۲-۲- سطح تحصیلات آزمودنی‌ها

جدول (۴-۲)، سطح تحصیلات معلمان

تحصیلات	تعداد	درصد
کاردانی	۳	۲/۷
کارشناسی	۷۸	۶۵/۲
کارشناسی ارشد	۳۵	۲۹/۴
دکتری	۳	۲/۷
مجموع	۱۱۹	۱۰۰

اطلاعات جدول (۴-۲)، در مورد سطح تحصیلات معلمان نشان می‌دهد که بیشتر معلمان شرکت کننده در تحقیق حاضر دارای سطح تحصیلات کارشناسی هستند.

۴-۲-۳- شاخص های توصیفی سن آزمودنی‌ها

جدول (۴-۳)، شاخص های توصیفی سن معلمان

سن	تعداد	درصد
۲۰-۳۰ سال	۳۵	۲۹/۴
۳۱-۴۰ سال	۳۱	۲۶
۴۱ - ۵۰ سال	۲۰	۱۶/۹
بالتر از ۵۰ سال	۳۳	۲۷/۷
مجموع	۱۱۹	۱۰۰

اطلاعات جدول (۳-۴)، در مورد وضعیت سن معلمان نشان می‌دهد که بیشتر معلمان شرکت کننده در تحقیق حاضر در محدوده سنی ۴۱-۵۰ سال بودند.

۴-۲-۴- شاخص های توصیفی سابقه کاری آزمودنی ها

جدول (۴-۴)، شاخص های توصیفی سابقه کاری معلمان

سابقه کاری	تعداد	درصد
۵ سال و کمتر	۵۶	۴۶/۹
۶-۱۰ سال	۳۲	۲۶/۹
۱۱-۲۰ سال	۱۸	۱۵/۲
بیشتر از ۲۰ سال	۱۳	۱۱
مجموع	۱۱۹	۱۰۰

بر اساس اطلاعات جدول (۴-۴)، بیش از ۴۶/۹ درصد معلمان شرکت کننده در تحقیق حاضر ۵ سال و کمتر سابقه کاری داشتند.

۴-۲-۴-۵- تحلیل توصیفی متغیرها و مؤلفه های پژوهش

برابر آنچه در جدول (۵-۴) مشاهده می شود، در متغیر سلامت سازمانی، مؤلفه تأکید علمی با ۲/۸۸۳ بالاترین میانگین و مؤلفه روحیه با ۲/۶۰۷ کمترین میانگین را دارا هستند.

جدول (۴-۵)، میانگین و انحراف استاندارد متغیر سلامت سازمانی و مؤلفه های آن

متغیر سلامت سازمانی	میانگین	انحراف استاندارد
روحیه	۲/۶۰۷	۰/۵۷۴
تأکید علمی	۲/۸۸۳	۰/۶۴۹
رعایت (ملاحظه گری)	۲/۷۲۷	۰/۷۷۹
ساختاردهی (ساخت دهی)	۲/۸۴۰	۰/۹۹۴
حمایت منافع (پشتیبانی منابع)	۲/۸۴۰	۰/۸۶۹
نفوذ مدیر	۲/۷۲۶	۰/۸۴۵
یگانگی نهادی	۲/۸۳۹	۱/۰۳۰
سلامت سازمانی کلی	۲/۷۸۱	۰/۷۱۴

برابر آنچه در جدول (۴-۶) مشاهده می شود، در متغیر اخلاق حرفه ای، مؤلفه ارتباط با دانش آموز با ۴/۲۰۹ بالاترین میانگین و مؤلفه ویژگی های شخصیتی با ۳/۹۲۰ کمترین میانگین را دارا هستند

جدول (۴-۶)، میانگین و انحراف استاندارد متغیر اخلاق حرفه ای و مؤلفه های آن

متغیر اخلاق حرفه ای	میانگین	انحراف استاندارد
ارتباط با دانش آموز	۴/۲۰۹	۰/۷۸۴
ارزشیابی	۴/۱۲۲	۰/۷۰۷
ویژگی های شخصیتی	۳/۹۲۰	۰/۵۹۴
داشتن برنامه و به روز بودن	۴/۰۶۰	۱/۱۹۴
رشد و ارتقای دانش آموز	۴/۰۳۷	۰/۷۴۸
اخلاق حرفه ای کلی	۴/۰۶۶	۰/۵۷۵

۴-۳- یافته های استنباطی پژوهش

۴-۳-۱- تحلیل توزیع طبیعی متغیرهای پژوهش (آزمون نرمال / غیرنرمال بودن داده ها)

با توجه به یافته های جدول (۴-۷) نتایج نشان می دهد که مؤلفه ها و متغیر سلامت سازمانی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار نشده اند که این عدم معناداری نشان از غیرنرمال بودن داده های مربوط به این متغیر است.

جدول (۴-۷)، آزمون کلموگروف - اسمیرنوف متغیر سلامت سازمانی

سطح معنی داری	Z کالموگراف - اسمیرنوف	مؤلفه های سلامت سازمانی
۰/۰۰۱	۲/۱۳۳	روحیه
۰/۰۰۰	۲/۸۰۳	تأکید علمی
۰/۰۰۰	۲/۹۲۶	رعایت (ملاحظه گری)
۰/۰۰۱	۱/۹۷۸	ساختاردهی (ساخت دهی)
۰/۰۰۰	۲/۴۸۹	حمایت منافع (پشتیبانی منابع)
۰/۰۰۰	۲/۱۶۰	نفوذ مدیر
۰/۰۹۴	۱/۳۳۶	یگانگی نهادی
۰/۰۰۰	۲/۲۵۲	سلامت سازمانی

با توجه به یافته های جدول (۴-۸)، نتایج نشان می دهد که در بین متغیرهای اخلاق حرفه ای و مؤلفه های آن تنها متغیر نرمال است و مؤلفه های اخلاق حرفه ای از توزیع نرمال برخوردار نیستند. بنابراین با توجه به این که داده ها از توزیع غیرطبیعی برخوردار هستند بنابراین از روش های آماری ناپارامتریک جهت ارزیابی فرضیه ها استفاده می شود.

جدول (۴-۸)، آزمون کلموگروف - اسمیرنوف متغیر اخلاق حرفه‌ای

سطح معنی‌داری	Z کالموگراف - اسمیرنوف	مؤلفه های اخلاق حرفه ای
۰/۰۰۰	۲/۲۰۱	ارتباط با دانش آموز
۰/۰۰۰	۲/۶۹۱	ارزشیابی
۰/۰۰۵	۱/۷۲۸	ویژگی های شخصیتی
۰/۰۰۰	۲/۸۴۹	داشتن برنامه و به روز بودن
۰/۰۰۰	۲/۸۵۱	رشد و ارتقای دانش آموز
۰/۰۷۴	۱/۲۸۴	اخلاق حرفه ای

۴-۳-۲- آزمون همبستگی اسپیرمن

نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن حاکی از آن است که بین تمامی ابعاد سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (جدول ۴-۹).

جدول (۴-۹) ماتریس همبستگی اسپیرمن بین متغیرها و مؤلفه‌های تحقیق

رشد و ارتقای دانش آموز	داشتن برنامه و به روز بودن	ویژگی های شخصیتی	ارزشیابی	ارتباط با دانش آموز	اخلاق حرفه‌ای	
۰/۵۰۳ **	۰/۴۶۸ **	۰/۲۸۵ **	۰/۳۵۴ **	۰/۳۴۷ **	۰/۴۵۲ **	سلامت سازمانی
۰/۴۸۹ **	۰/۴۴۷ **	۰/۲۸۹ **	۰/۴۰۴ **	۰/۴۰۷ **	۰/۴۸۹ **	روحیه
۰/۴۸۰ **	۰/۴۳۴ **	۰/۲۲۲ *	۰/۳۲۷ **	۰/۴۳۴ **	۰/۴۶۹ **	تأکید علمی
۰/۳۸۵ **	۰/۴۳۵ **	۰/۲۷۱ **	۰/۲۹۲ **	۰/۳۱۷ **	۰/۴۰۱ **	رعایت (ملاحظه گری)
۰/۴۳۶ **	۰/۴۸۷ **	۰/۳۵۰ **	۰/۳۶۳ **	۰/۳۸۹ **	۰/۴۸۱ **	ساختاردهی (ساخت دهی)
۰/۴۴۵ **	۰/۴۲۹ **	۰/۲۹۵ **	۰/۳۳۸ **	۰/۳۶۷ **	۰/۴۵۲ **	حمایت منافع (پشتیبانی منابع)
۰/۳۸۹ **	۰/۴۲۸ **	۰/۲۶۱ **	۰/۲۷۳ **	۰/۳۳۲ **	۰/۳۸۹ **	نفوذ مدیر
۰/۳۵۲ **	۰/۳۸۰ **	۰/۲۷۹ **	۰/۴۰۴ **	۰/۴۲۴ **	۰/۴۸۵ **	یگانگی نهادی

** در سطح خطای ۰/۰۱ * در سطح خطای ۰/۰۵

فرضیه ۱: بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد ارتباط معنی داری وجود دارد.

همانطور که در جدول ۹-۴ مشاهده می شود، همبستگی بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای در بین معلمان، برابر ۰/۴۵ در سطح خطای ۰/۰۱ می باشد که نشان از همبستگی مثبت و معنادار متغیرهای اصلی تحقیق دارد. بنابراین فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.

فرضیه ۲: بین مؤلفه های سلامت سازمانی و مؤلفه های اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد ارتباط معنی داری وجود دارد.

همانطور که در جدول ۴-۹۴ مشاهده می شود، همبستگی مثبت و معنادار بین سلامت سازمانی و مؤلفه های اخلاق حرفه ای معلمان در سطح خطای ۰/۰۱ برقرار می باشد که در این میان، مؤلفه رشد و ارتقای دانش آموز با ۰/۵۰ بیشترین همبستگی و مؤلفه ویژگی های شخصیتی با ۰/۲۸ کمترین همبستگی را با سلامت سازمانی دارند. بنابراین فرضیه صفر رد می شود و فرضیه تحقیق پذیرفته می شود.

فرضیه ۳: سلامت سازمانی و مؤلفه های آن پیش بینی کننده معنادار اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد می باشد.

از پیش نیازهای تحلیل رگرسیون نرمال بودن متغیر وابسته است که در این تحقیق اخلاق حرفه ای نرمال بود (جدول ۴-۸) و شرط دیگر عدم همخطی متغیرهای مستقل است که با توجه به Vif برابر ۱ در جدول ۴-۱۰ عدم همخطی تایید می شود و پیش نیاز دیگر تشخیص همبستگی در باقی مانده های تحلیل مدل رگرسیونی است که با آزمون دوربین واتسون بررسی می شود اگر بین باقیمانده ها همبستگی متوالی وجود نداشته باشد، مقدار این آماره باید به ۲ نزدیک باشد. اگر به صفر نزدیک باشد نشان دهنده همبستگی مثبت و اگر به ۴ نزدیک باشد نشان دهنده همبستگی منفی است. بر اساس جدول ۴-۱۰ آماره فوق ۱/۴۱ می باشد که همبستگی بین باقیمانده های متوالی وجود ندارد.

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام (جدول های ۴-۱۰، ۴-۱۱ و ۴-۱۲) نشان داد که از ۸ متغیر پیش بین تنها متغیر سلامت سازمانی توان پیش بینی اخلاق حرفه ای در معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد را دارد. ضریب همبستگی چندگانه با ۰/۵۷۶ (با ۳۳٪ واریانس تبیین شده برای اخلاق حرفه ای) بدست آمد.

جدول (۴-۱۰)، نتایج رگرسیون خطی ساده جهت پیش بینی اخلاق حرفه ای از طریق سلامت سازمانی و مؤلفه های آن

دوربین واتسون	R	R ²	R ² تعدیل شده	تلرانس	VIF
۱/۴۱	۰/۵۷۶	۰/۳۳۱	۰/۳۲۶	۱	۱

جدول (۴-۱۱)، نتایج آزمون معناداری مدل رگرسیون چندگانه جهت پیش بینی اخلاق حرفه ای از طریق سلامت سازمانی و مؤلفه های آن

منبع تغییرات	مجموع مربعات	Df	میانگین مربعات	F	Sig.
پیش بین	۱۲/۹۱۵	۱	۱۲/۹۱۵	۵۷/۹۷۰	
باقی مانده	۲۶/۰۶۶	۱۱۷	۰/۲۲۳		۰/۰۰۰
کل	۳۸/۹۸۱	۱۱۸	–		

جدول (۴-۱۲)، ضرایب رگرسیونی استاندارد شده سلامت سازمانی و مؤلفه های آن

متغیرها	B ضریب	ضریب بتا (β)	T	Sig.
مقادیر ثابت	۲/۷۷۹	–	۱۵/۹۲	۰/۰۰۰
روحیه	۰/۲۳۸	۰/۰۷۲	۰/۴۶۰	۰/۶۴۶
تأکید علمی	۰/۲۰۳	۰/۲۰۷	۱/۲۳۸	۰/۲۱۸
رعایت (ملاحظه گری)	۰/۳۳۵	–۰/۰۰۲	–۰/۰۱۲	۰/۹۹۰
ساختاردهی (ساخت دهی)	۰/۳۴۸	–۰/۰۰۷	–۰/۰۵۲	۰/۹۵۹
حمایت منافع (پشتیبانی منابع)	۰/۲۰۸	۰/۰۱۵	۰/۰۹۰	۰/۹۲۹
نفوذ مدیر	۰/۲۰۴	–۰/۱۵۱	–۰/۸۹۹	۰/۳۷۱
یگانگی نهادی	۰/۲۳۸	–۰/۰۶۶	–۰/۵۴۱	۰/۵۹۰

نتایج رگرسیون چندگانه (جدول ۴-۶) نشان می دهد که با توجه به سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱، تنها سلامت سازمانی می تواند اخلاق حرفه ای را به خوبی تبیین نمایند. همچنین ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (β) (جدول ۴-۷) نشان می دهد که "سلامت سازمانی" با میزان (۰/۵۷۶) بهترین پیشگویی متغیر وابسته (اخلاق حرفه ای) است. سطوح معنی داری نیز (جدول ۴-۷) حاکی از آن است که مؤلفه های سلامت سازمانی پیش بینی کننده مناسبی برای اخلاق حرفه ای نمی باشند.

معادله پیش بینی رگرسیون

براساس ضرایب موجود در جدول شماره ۱۲-۴، فرمول مربوطه به قرار ذیل است: $Y = 2.779 + 0.463X$ در فرمول بالا، Y متغیر اخلاق حرفه ای، X متغیر سلامت سازمانی می باشد.

فرضیه ۴: بین اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی زن و مرد شهرستان بجنورد تفاوت معنی داری وجود دارد.

با توجه به جدول ۴-۱۳ نتایج آزمون یومن-ویتنی نشان می دهد که بین اخلاق حرفه ای و مؤلفه های آن در بین معلمان تربیت بدنی زن و مرد شهرستان بجنورد تفاوت معنی داری وجود ندارد، بنابراین فرضیه مطرح شده رد می گردد.

جدول (۴-۱۳)، آزمون یومن ویتنی در خصوص تفاوت اخلاق حرفه ای در بین مردان و زنان

مؤلفه های اخلاق حرفه ای	تعداد	میانگین رتبه	نمره Z	Sig
ارتباط با دانش آموز	مرد: ۵۴	۶۳/۰۳	۰/۸۹	۰/۳۲
	زن: ۶۵	۵۷/۴۸		
ارزشیابی	مرد: ۵۴	۶۵/۳۶	۱/۶۵	۰/۰۹
	زن: ۶۵	۵۵/۵۵		
ویژگی های شخصیتی	مرد: ۵۴	۶۵/۰۶	۱/۴۶	۰/۱۴
	زن: ۶۵	۵۵/۸۰		
داشتن برنامه و به روز بودن	مرد: ۵۴	۶۱/۰۰	۰/۲۹	۰/۷۶
	زن: ۶۵	۵۹/۱۷		
رشد و ارتقای دانش آموز	مرد: ۵۴	۵۹/۳۴	۰/۱۹	۰/۸۴
	زن: ۶۵	۶۰/۵۵		
اخلاق حرفه ای	مرد: ۵۴	۶۳/۱۹	-۰/۹۲۲	۰/۳۶
	زن: ۶۵	۵۷/۳۵		

فرضیه ۵: بین اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد با مدارک مختلف تحصیلی تفاوت معنی داری وجود دارد.

با توجه به جدول ۴-۱۴، نتایج آزمون کروسکال-والیس نشان می دهد که بین اخلاق حرفه ای و مؤلفه های آن در بین معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد با مدارک تحصیلی مختلف تفاوت معنی داری وجود ندارد لذا فرضیه مطرح شده رد می شود.

جدول (۴-۱۴)، آزمون کروسکال والیس در خصوص تفاوت اخلاق حرفه ای در بین معلمان با توجه به سطح تحصیلات

sig	درجه آزادی	خی دو	میانگین رتبه	تعداد	سطح تحصیلات	مؤلفه های اخلاق حرفه ای
۰/۲۰۹	۳	۴/۵۳۸	۳۲/۱۷	۳	فوق دیپلم	ارتباط با دانش آموز
			۵۷/۸۵	۷۸	کارشناسی	
			۶۷/۹۷	۳۵	کارشناسی ارشد	
			۵۰/۸۳	۳	دکتری	
۰/۰۷۲	۳	۷/۰۰۶	۲۵/۰۰	۳	فوق دیپلم	ارزشیابی
			۵۹/۳۱	۷۸	کارشناسی	
			۶۶/۷۶	۳۵	کارشناسی ارشد	
			۳۴/۱۷	۳	دکتری	
۰/۰۵۱	۳	۷/۷۷۴	۱۲/۱۷	۳	فوق دیپلم	ویژگی های شخصیتی
			۶۱/۲۷	۷۸	کارشناسی	
			۶۳/۳۳	۳۵	کارشناسی ارشد	
			۳۶/۰۰	۳	دکتری	
۰/۰۶۴	۳	۷/۲۵۰	۱۰/۱۷	۳	فوق دیپلم	داشتن برنامه و به روز بودن
			۶۱/۱۸	۷۸	کارشناسی	
			۶۲/۵۰	۳۵	کارشناسی ارشد	
			۵۰/۰۰	۳	دکتری	
۰/۱۳۷	۳	۵/۵۲۰	۲۱/۶۷	۳	فوق دیپلم	رشد و ارتقای دانش آموز
			۶۰/۶۰	۷۸	کارشناسی	
			۶۳/۶۰	۳۵	کارشناسی ارشد	
			۴۰/۸۳	۳	دکتری	
۰/۰۵۷	۳	۷/۵۱۹	۱۱/۳۳	۳	فوق دیپلم	اخلاق حرفه ای
			۵۹/۱۵	۷۸	کارشناسی	
			۶۶/۷۳	۳۵	کارشناسی ارشد	
			۵۲/۱۷	۳	دکتری	

فرضیه ۶: بین اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد در گروه های مختلف سنی تفاوت معنی داری وجود دارد.

با توجه به جدول ۴-۱۵، نتایج آزمون کروسکال-والیس نشان می دهد که اخلاق حرفه ای و مؤلفه های آن در بین گروه های مختلف سنی معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد به جز مؤلفه ویژگی های شخصیتی تفاوت معنی داری وجود ندارد. لذا فرضیه صفر در مؤلفه ویژگی های شخصیتی (۰/۰۴) قبول می شود و در سایر مؤلفه ها و اخلاق حرفه ای رد می گردد.

جدول (۴-۱۵)، آزمون کروسکال والیس در خصوص تفاوت اخلاق حرفه ای در بین معلمان با توجه به گروه سنی

sig	درجه آزادی	خی دو	میانگین رتبه	تعداد	گروه سنی	مؤلفه های اخلاق حرفه ای
۰/۳۶۷	۳	۳/۱۶۷	۶۹/۲۳	۳۵	۳۰-۲۰	ارتباط با دانش آموز
			۵۳/۶۰	۳۱	۴۰-۳۱	
			۵۷/۲۶	۲۰	۵۰-۴۱	
			۶۳/۳۳	۳۳	بالتر از ۵۰	
۰/۵۲۲	۳	۲/۲۵۰	۶۴/۷۵	۳۵	۳۰-۲۰	ارزشیابی
			۵۲/۸۲	۳۱	۴۰-۳۱	
			۶۰/۹۶	۲۰	۵۰-۴۱	
			۶۲/۸۵	۳۳	بالتر از ۵۰	
۰/۰۴۰	۳	۸/۳۱۹	۷۴/۶۸	۳۵	۳۰-۲۰	ویژگی های شخصیتی
			۴۶/۹۸	۳۱	۴۰-۳۱	
			۶۱/۳۳	۲۰	۵۰-۴۱	
			۶۱/۹۲	۳۳	بالتر از ۵۰	
۰/۱۱۹	۳	۵/۸۵۲	۶۱/۲۵	۳۵	۳۰-۲۰	داشتن برنامه و به روز بودن
			۵۰/۶۸	۳۱	۴۰-۳۱	
			۵۷/۶۹	۲۰	۵۰-۴۱	
			۷۰/۴۵	۳۳	بالتر از ۵۰	
۰/۰۷۲	۳	۶/۹۹۴	۵۵/۴۳	۳۵	۳۰-۲۰	رشد و ارتقای دانش آموز
			۵۰/۷۴	۳۱	۴۰-۳۱	

sig	درجه آزادی	خی دو	میانگین رتبه	تعداد	گروه سنی	مؤلفه های اخلاق حرفه ای
			۵۹/۷۹	۲۰	۵۰-۴۱	
			۷۱/۷۰	۳۳	بالاتر از ۵۰	
۰/۱۳۹	۳	۵/۴۸۷	۶۸/۷۰	۳۵	۳۰-۲۰	اخلاق حرفه ای
			۴۹/۴۴	۳۱	۴۰-۳۱	
			۵۸/۱۹	۲۰	۵۰-۴۱	
			۶۶/۵۸	۳۳	بالاتر از ۵۰	

فرضیه ۷: بین اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد سوابق مختلف کاری تفاوت معنی داری وجود دارد.

با توجه به جدول ۴-۱۶، نتایج آزمون کروسکال-والیس نشان می دهد که اخلاق حرفه ای و مؤلفه های آن در بین معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد با سابقه کاری مختلف به جز مؤلفه داشتن برنامه و بهروز بودن تفاوت معنی داری وجود ندارد. لذا فرضیه صفر در مؤلفه داشتن برنامه و بهروز بودن (۰/۰۰۷) قبول می شود و در سایر مؤلفه ها و اخلاق حرف ای رد می گردد.

جدول (۴-۱۶)، آزمون کروسکال والیس در خصوص تفاوت اخلاق حرفه ای در بین معلمان با توجه به سابقه کاری

مؤلفه های اخلاق حرفه ای	گروه سنی	تعداد	میانگین رتبه	خی دو	درجه آزادی	sig
ارتباط با دانش آموز	کمتر از ۵ سال	۵۶	۵۴/۶۴	۴/۰۸۰	۳	۰/۲۵۳
	۶-۱۰ سال	۳۲	۵۹/۸۶			
	۱۱-۲۰ سال	۱۸	۶۸/۸۳			
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۳	۷۱/۱۹			
ارزشیابی	کمتر از ۵ سال	۵۶	۵۴/۲۹	۴/۵۴۸	۳	۰/۲۰۸
	۶-۱۰ سال	۳۲	۶۰/۶۴			
	۱۱-۲۰ سال	۱۸	۶۹/۱۴			
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۳	۷۰/۳۸			
ویژگی های شخصیتی	کمتر از ۵ سال	۵۶	۵۸/۰۹	۰/۷۹۹	۳	۰/۸۵۰
	۶-۱۰ سال	۳۲	۵۸/۹۷			
	۱۱-۲۰ سال	۱۸	۶۵/۷۵			
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۳	۶۲/۸۱			
داشتن برنامه و به روز بودن	کمتر از ۵ سال	۵۶	۵۱/۹۲	۱۲/۰۵۷	۳	۰/۰۰۷
	۶-۱۰ سال	۳۲	۵۷/۹۴			
	۱۱-۲۰ سال	۱۸	۸۱/۴۷			
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۳	۷۰/۱۵			
رشد و ارتقای دانش آموز	کمتر از ۵ سال	۵۶	۵۸/۷۱	۲/۱۳۹	۳	۰/۵۴۴
	۶-۱۰ سال	۳۲	۵۵/۴۴			
	۱۱-۲۰ سال	۱۸	۶۶/۱۹			
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۳	۶۸/۱۹			
اخلاق حرفه ای	کمتر از ۵ سال	۵۶	۵۴/۹۶	۴/۹۱۲	۳	۰/۱۷۸
	۶-۱۰ سال	۳۲	۵۷/۵۶			
	۱۱-۲۰ سال	۱۸	۷۲/۶۱			
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۳	۷۰/۲۳			

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۵-۱- مقدمه

در این فصل ابتدا یافته‌های توصیفی پژوهش و سپس خلاصه‌ای از نتایج بدست‌آمده از تحلیل داده‌ها پیرامون سوالات پژوهش ارائه شده است. در ادامه پژوهشگر به مقایسه نتایج حاصل با یافته‌های پژوهش‌های قبل و بحث و نتیجه‌گیری پرداخته است. در پایان نیز محدودیت‌های پژوهش مطرح شده است. علاوه بر این به منظور فراهم آوردن مسیر برای پژوهش‌های بعدی و نیز استفاده‌های عملی از یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاداتی به پژوهشگران ارائه شده است.

۵-۲- خلاصه تحقیق

هدف از این پژوهش بررسی رابطه سلامت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی شهرستان بجنورد است. این پژوهش، توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود که نهایتاً از ۱۸۵ دبیر تربیت بدنی تعداد ۱۱۹ پرسشنامه تکمیل شده بر طبق جدول مورگان مورد تحلیل قرار گرفت. برای گردآوری داده‌ها از مطالعات کتابخانه‌ای و همچنین پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای سلیمی (۱۳۹۵) که اخلاق حرفه‌ای را در ۵ بعد ارتباط با دانش آموز، ارزشیابی، ویژگی‌های شخصیتی، داشتن برنامه و به‌روزر بودن، رشد و ارتقای دانش آموز اندازه‌گیری می‌کند، استفاده گردید. این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت می‌باشد (۱ = خیلی کم الی ۵ = خیلی زیاد) بود. همچنین برای سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامه سلامت سازمانی ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹) در هفت بعد روحیه، تاکید علمی، رعایت (ملاحظه‌گری)، ساختاردهی، حمایت منافع (پشتیبانی منابع)، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی استفاده شد پرسشنامه در طول مقیاس چهار درجه‌ای (خیلی زیاد ۴، زیاد ۳، کم ۲، خیلی کم ۱) تکمیل شد. پس از جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS برای آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در بخش توصیفی اطلاعات مربوط به جنسیت معلمان نشان داد که ۵۳/۷ درصد از نمونه‌های پژوهش زن و ۴۶/۳ درصد از آنها مرد بوده‌اند. اطلاعات مربوط به میزان تحصیلات افراد نمونه نشان داد که ۲/۷ درصد کاردانی، ۶۵/۲ درصد کارشناسی، ۲۹/۴

درصد کارشناسی ارشد و ۲.۷ درصد دکتری بوده است. اطلاعات مربوط به سن معلمان نشان داد که محدوده سنی ۲۰-۳۰ سال ۲۹.۴ درصد، ۳۱-۴۰ سال ۲۶ درصد، ۴۱-۵۰ سال ۱۶.۹ درصد و بالاتر از ۵۰ سال ۲۷.۷ درصد بوده اند. در نهایت اطلاعات مربوط به سابقه کاری معلمان نشان داد که سابقه ۵ سال و کمتر ۴۶.۹ درصد، ۶-۱۰ سال ۲۶.۹ درصد، ۱۱-۲۰ سال ۱۵.۲ درصد و بیشتر از ۲۰ سال ۱۱ درصد بوده اند.

در بخش استنباطی نیز، نتایج حاصل از تحلیل فرضیه های تحقیق نشان داد که: ۱- بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد ارتباط معنی داری وجود دارد. ۲- بین سلامت سازمانی و مؤلفه های اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد ارتباط معنی داری وجود دارد. ۳- بین مؤلفه های سلامت سازمانی و مؤلفه های اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد ارتباط معنی داری وجود دارد. ۴- سلامت سازمانی پیش بینی کننده معنادار اخلاق حرفه ای معلمان می باشد. ۵- بین اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی زن و مرد شهرستان بجنورد تفاوت معنی داری وجود ندارد. ۶- بین اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد با مدارک مختلف تحصیلی تفاوت معنی داری وجود ندارد. ۷- بین اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد در گروه های مختلف سنی تفاوت معنی داری وجود ندارد. ۸- بین اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد سوابق مختلف کاری تفاوت معنی داری وجود ندارد.

۵-۳- بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه سلامت سازمانی با اخلاق حرفه ای دبیران تربیت بدنی شهرستان بجنورد بوده است.

نتایج به دست آمده این پژوهش نشان می دهد بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد ارتباط معنی داری وجود دارد. این نتیجه بیانگر قدرت اخلاق و رفتارهای اخلاقی معلمان تربیت بدنی و میزان ارتباط آن با سلامت سازمانی است. در واقع امروزه در دانش مدیریت این نکته مطرح است که اساس مدیریت مبتنی بر توجه و عنایت به ارزش های اخلاقی است؛ یعنی مدیریت را بدون این مفاهیم

اساسی نمی‌توان در نظر گرفت. سازمان‌های سالم، خواهان افرادی هستند که اخلاق حرفه‌ای مناسبی را در سطح سازمان داشته باشند. علاوه بر این افراد سازمان‌ها لازم است با ویژگی‌های سازمان سالم آشنایی کامل داشته باشند و خود افرادی متخصص و رهبر در زمینه کاری‌شان باشند. لایدن و کلینگل (۲۰۰۲) در مورد سلامت سازمانی می‌گویند، سلامت سازمانی مفهومی تقریباً تازه‌ای است و تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می‌گردد. سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده نیروی آن را به طور اثر بخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند. البته عملکرد سازمان در یک روز مشخص، ممکن است دارای درجه‌ای از سلامت سازمانی باشد، اما علائم دراز مدت در سازمان‌های سالم، مساعد است. همچنین سازمان‌ها هنگامی به بالندگی و رشد نزدیک می‌شوند که به فضای سالم و دلپذیر آن بسیار توجه شود (تیبوداکس و فاویلا^۱، ۲۰۱۴). از طرفی اشاره به این نکته کلیدی ضروری به نظر می‌رسد که به طور کلی ساده‌ترین انگاره در تعریف اخلاق حرفه‌ای این است که آن را مسئولیت‌پذیری در زندگی شغلی بدانیم. اخلاق حرفه‌ای مربوط به رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای است. مثلاً یکی از ابعاد اخلاق حرفه‌ای ویژگی‌های شخصیتی است. در بعد ویژگی‌های شخصیتی، فرد در سازمان پاسخگوست و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای شخصیتی را می‌پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاق‌مند است؛ به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد؛ برای ادای تمام ویژگی‌های شخصیتی مثبت خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجامی‌دهد (لیکاتا و هارپر^۲، ۲۰۰۱). ضعف در سیستم اخلاقیات، به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌انجامد و بر اثر آن، مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته‌نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت، نمی‌رسانند و در این صورت، انرژی سازمان منفی می‌شود. به

¹ Thibodeaux & Favilla

² Licata & Harper

عبارت دیگر، توان سازمان به جای آنکه صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و... خواهد شد (وست^۱، ۲۰۱۴). نتایج حاصل از پژوهش حاضر با نتایج پژوهش علی یاری (۱۳۹۱) و محمد داودی و ولایی ملکی (۱۳۹۲) همخوانی داشته و این نتیجه را تأیید می کند. در تحقیقات آنها به این نکته اشاره شده که همواره سازمان سالم، محیطی را شکل می دهد که در آن کارکنان می توانند اخلاق حرفه ای را بیشتر بروز دهند و همواره با سالم سازی محیط سازمانی، در سازمان ها حرفه ای تر رفتار کنند.

همچنین بین مؤلفه های اخلاق حرفه ای معلمان و سلامت سازمانی معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. از بین مؤلفه های اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی بیشترین رابطه بین رشد و ارتقای دانش آموز و سلامت سازمانی وجود دارد (۰/۵۰۳) و همچنین از بین مؤلفه های متغیر سلامت سازمانی و مؤلفه های اخلاق حرفه ای بیشترین رابطه بین روحیه و ارتقای دانش آموز وجود دارد (۰/۴۸۹). این یافته ها با نتایج پژوهش های عرفانی خواه (۱۳۹۳) در مؤلفه های ارتباط با دانش آموز، ارزشیابی و ویژگی های شخصیتی و رابطه آن با سلامت سازمانی، هماهنگ و همسو است و با نتایج پژوهش های سرمدی و شالباف (۱۳۹۱) در مؤلفه های رشد و ارتقای دانش آموز و داشتن برنامه و به روز بودن با سلامت سازمانی هماهنگ است ولی در دیگر مؤلفه ها با یکدیگر متفاوت است. سلم آبادی و همکاران (۱۳۹۳) در مؤلفه های نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، حمایت منابع، روحیه و تأکید علمی با اخلاق کار اسلامی هماهنگ و همسو اما با مؤلفه ساخت دهی متفاوت و ناهماهنگ است. رابطه بین مؤلفه های دو متغیر اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی در پژوهش حاضر بیانگر این است که سلامت سازمانی می تواند اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی را تحت الشعاع قرار دهد. در این باره می توان گفت با توجه به مؤلفه های اخلاق حرفه ای، هراندازه اخلاق حرفه ای معلمان بیشتر باشد از نظر سلامت سازمانی در وضعیت بهتری قرار خواهد گرفت. در واقع به طور کلی هراندازه سلامت سازمانی افزایش یابد

¹ West

معلمان از اخلاق حرفه‌ای بیشتری برخوردار خواهند بود. معلمان تربیت بدنی از شغل خود رضایت خواهند داشت و احساس تعلق بیشتری به محیط کار خود خواهند کرد.

از یافته‌های دیگر این پژوهش این است که بین سلامت سازمانی و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد ارتباط معنی داری وجود دارد. در تبیین ارتباط بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان می‌توان گفت برخورداری معلمان از مهارت، منش و اخلاق حرفه‌ای بستر لازم را برای موفقیت برنامه‌های سلامت سازمانی به وجود می‌آورد، در واقع برخورداری از منش و مهارت مورد نیاز برای انجام وظایف اخلاقی در حرفه، منجر به ایجاد حس خودارزشی و احساس مسئولیت در معلمان و در نتیجه سلامت سازمانی مدرسه می‌گردد. یکی از راه‌های پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای، سالم‌سازی محیط سازمانی در سازمان است. سلامت سازمان، ارتباطات اثربخش را به وجود می‌آورد و موجب بهره‌وری سازمانی، رضایت شغلی کارکنان و تعالی و پیشرفت سازمان می‌شود. به تبع آن، اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اهدافش یاری نماید. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به ویژه برای معلمان به منزله یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. این یافته با نتایج پژوهش‌های صادقی‌فر و بهشتی‌راد (۱۳۹۳) در مؤلفه‌های ساخت‌دهی، روحیه، ملاحظه‌گری و تأکید علمی هماهنگ اما با مؤلفه‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر و حمایت منافع متفاوت است و سالارزهی و همکاران (۱۳۹۱) در مؤلفه‌های تأکید علمی، ساخت‌دهی، روحیه و ملاحظه‌گری هماهنگ و همسو است، اما در مؤلفه‌های حمایت منافع و نفوذ مدیر متفاوت و ناهماهنگ است. همچنین با نتایج پژوهش عرفانی‌خواه (۱۳۹۳) و سلم‌آبادی و همکاران (۱۳۹۳) هماهنگ و همسو است. در مورد ساختاردهی نیز می‌توان گفت ساختاردهی، شرایطی است که مدیران، معلمان را در مقابل درخواست‌ها، انتظارات غیرمنطقی دانش‌آموزان و والدین مورد حمایت قرار می‌دهند. خواسته‌ها و نیازهای دانش‌آموزان و والدین حتی اگر با برنامه‌های آموزشی - ورزشی مدرسه تطبیق نداشته باشند مورد توجه و پذیرش قرار می‌گیرند؛ بنابراین، باتوجه به موارد ذکر شده، می‌توان نتیجه گرفت که در مدارس روشن‌نمودن وظایف و مسئولیت‌های هریک از کادر نظام مدرسه و کمک به آنها

در رفع مشکلاتشان به وسیله مدیران مدرسه و مسئولین نظام آموزشی منجر به شرایطی می شود که معلمان خود را در محیطی ببینند که از آنها در مقابل درخواست‌ها، نیازهای غیرمنطقی و نامعقول دانش آموزان، والدین، سایر اعضا و کارکنان موجود در مدرسه حمایت می شوند و این امر به تقویت ساختاردهی مدرسه کمک می کند. حمایت منابع نیز به عنوان در اختیار گذاشتن امکانات و وسایل لازم برای معلمان است؛ بنابراین باتوجه به نتایج، می توان گفت که سهم نمودن معلمان در تصمیم گیری‌ها، ایجاد هماهنگی و همکاری بین آنها و در اختیار قرار دادن وسایل و تجهیزاتی مورد نیاز برای فعالیت‌های علمی و پژوهشی آنها، منجر به دستیابی به هدف‌های مدرسه خواهد شد.

نتایج پژوهش نشان داد که بین نگرش معلمان در خصوص اخلاق حرفه‌ای با توجه به طبقه بندی جنسیتی، سطح تحصیلات، سن و سابقه کاری تفاوت معناداری دیده نشد بجز در خصوص مولفه ویژگی های شخصیتی که از دید معلمان در گروه‌های سنی مختلف تفاوت معنادار دیده شد. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه و اثربخشی سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع (از جمله منابع انسانی) به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود. البته در زمینه مذکور که توجه به جنسیت، تحصیلات، سن و سابقه شده از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمان، جهل و ناآشنایی کارکنان در هر طیفی از اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است. با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، لازم است در آموزش و پرورش، افزون بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به معلمان، ایجاد اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه‌های آموزش در سازمان قرار گیرد (حسینیان، ۱۳۸۴). بر این اساس اخلاق حرفه‌ای در سازمان سالم می تواند به میزان بسیار چشمگیری بر اثر بخشی سازمان جدای از طبقه بندی جنسیتی و ... تأثیر بگذارد و سازمان را در جهت کاهش تنش ها و کاستی ها یاری نماید. در یک سازمان سالم عمده‌تأ رفتار غیر اخلاقی وجود ندارد و کارکنان تمایل دارند بیشتر به اخلاق باطنی ارزش قائل شوند و جایی را برای سیاست در سازمان نبینند. مسلماً هرچه

معلمان در مدارس نسبت به اخلاقیات متعهدتر باشند سازمان بیشتر در مسیر سلامت سازمانی قدم خواهد گذاشت.

به طور کلی می توان گفت حساسیت این موضوع توجه بیشتر به سالم سازی بیشتر این نهاد را بیش از پیش مورد تاکید قرار می دهد به منظور پیشگیری از کاهش سودمندی و منفعت شخصی افراد سازمان، به حداقل رساندن غیبت کارکنان، جلوگیری از فقدان تعهد کارکنان نسبت به سازمان و ریشه کن کردن رفتارهای غیر اخلاقی و در نتیجه ارتقای اثر بخشی در سازمان، ما نیازمند به سازمانی سالم هستیم. سازمانی که در آن کارکنان ضمن احساس تعلق نسبت به سازمان با علاقه و رضایت در آن کارکنند. در سازمان سالم منابع و کارکنان به گونه ای اثر بخش مورد استفاده قرار می گیرد و هماهنگی کلی در سازمان چنان است که افراد نه بیشتر از حد کار می کنند و نه بیکار و معطل می مانند. خوشبختانه شناسایی استعداد های بالقوه کارکنان در جامعه مورد مطالعه و همچنین فراهم کردن زمینه های رشد و شکوفایی آنان، زمینه ارتقای سلامت و اثربخشی آنان را فراهم نموده است. به عبارت دیگر می بایست شناخت مسائل انگیزشی کارکنان جهت بهبود عملکرد و افزایش اثربخشی سازمان بسیار مورد توجه قرار گیرد و این مسأله موجب می شود تا محیط درونی و بیرونی حاکم بر سازمان به گونه ای باشد تا اهداف مناسب برای ارضای نیاز کارمندان انتخاب شود تا سازمان برای ایجاد انگیزش کارکنان خود موفق باشد. همچنین با توجه به این که اگر حاکمیت اخلاقیات در سازمان استقرار یابد کارکنان احساس خوبی به یکدیگر داشته و در عین حال احساس می کنند که کار خود را به خوبی انجام می دهند. آن ها یک واحد همبسته و منسجمی بوجود آورده اند و ضمن پایبند بودن به ارزش های اخلاقی در مسیر موفقیت و اثربخش بودن سازمان خود قدم برداشته و خواهند برداشت. بر این اساس مسلم است که اگر سالم سازی سازمان بدرستی در یک سازمان صورت گیرد، حاکمیت اخلاقیات در آن سازمان مشاهده خواهد شد.

۴-۵ محدودیت های خارج از کنترل پژوهش

همزمانی زمان اجرای پژوهش با شیوع ویروس کرونا در کشور و تاثیر این شیوع در روند منطقی پژوهش.

۵-۵- پیشنهادها

۵-۵-۱- پیشنهادهای پژوهشی

۱. پیشنهاد می شود ارتباط بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای مدیران مدارس مقاطع مختلف از

دیدگاه معلمان تربیت بدنی شهرستان بجنورد بررسی شود.

۲. به پژوهشگران آتی پیشنهاد می شود میزان تاثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه ای معلمان تربیت

بدنی با حضور یک متغیر میانجی مانند وفاداری سازمانی، اثربخشی سازمانی و ... بررسی شود.

۵-۵-۲- پیشنهادهای کاربردی

براساس یافته های این پژوهش، پیشنهادهای زیر به منظور بهبود وضعیت اخلاق حرفه ای معلمان و سلامت-سازمانی مدارس ارائه می شود.

۱- به مسئولان نظام آموزش و پرورش و همچنین مدیران مدارس پیشنهاد می شود که به ایجاد کارگاه های آموزشی در زمینه اهمیت اخلاق حرفه ای و همچنین ارزشیابی آموزشی برای معلمان اقدام کنند.

۲- برای بهبود عوامل سلامت سازمانی در مدارس پیشنهاد می شود که مدیران، معلمان را در برنامه ریزی های مدرسه و در تعیین اهداف مشارکت دهند، امکانات و وسایل لازم را برای انجام کارهای علمی و پژوهشی در اختیار تمامی معلمان قرار دهند و همچنین بین کادر آموزشی اتحاد و همدلی برقرار کنند.

۳- ایجاد هیئت ویژه ای برای حمایت از آموزش و بهبود مستمر نیروهای موجود در مدارس در خصوص متغیرهای مورد پژوهش.

۴- با استفاده از استادان دانشگاه و صاحب نظران، در زمینه مفهوم و اهمیت اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی کارگاه‌های آموزشی برای معلمان تدارک دیده شود.

منابع

منابع فارسی

- ۱- آخوندی، مصطفی (۱۳۸۲). اخلاق مدیریت. قم: کوثر غدیر.
- ۲- آراسته، حمیدرضا و جاهد حسینی (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی: گزینه ای برای بهبود رفتارها، نشاء علم، شماره ۵، دوره دوم.
- ۳- ابزری، مهدی؛ یزدان شناس، مهدی (۱۳۸۶). مسئولیت اجتماعی و اخلاق کار در مدیریت کیفیت نوین. ماهنامه فرهنگ مدیریت. شماره ۱۵۰. صص: ۴۲-۵.
- ۴- ابطحی، سید حسین (۱۳۷۶). اخلاقیات در مدیریت. فصلنامه پژوهش فرهنگی. سال دوم، شماره ۵، صص: ۳۸-۵۲.
- ۵- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۳)، اخلاقیات و مدیریت؛ به سوی نظام یکپارچه در سازمان، فصلنامه مطالعات مدیریت، نشریه دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی، شماره ۴۱-۴۲، صص: ۱-۱۰.
- ۶- الوانی، سیدمهدی؛ حسن پور، اکبر؛ داوری، علی (۱۳۸۹). تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق. اخلاق در علوم و فناوری؛ ۵(۳-۴)، صص: ۳۴-۲۵.
- ۷- انصاری رنایی، قاسم؛ نجفی، غلامحسین (۱۳۸۰). اخلاق در مدیریت اسلامی. مجموعه مقالات اولین همایش اولین همایش مدیریت اسلامی. تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد.
- ۸- ایران نژاد پاریزی، مهدی، ساسان گهر، پرویز (۱۳۹۰). سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل. تهران: موسسه عالی بانکداری ایران.
- ۹- بازوند، کیومرث؛ کاشف، میرمحمد؛ اسماعیلی، محمدرضا (۱۳۹۲). رابطه هوش هیجانی، تعهدسازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان لرستان. مدیریت ورزشی، دوره پنجم، شماره ۴، صص: ۱۴۳-۱۲۵.
- ۱۰- بهرامی، سوسن؛ رجایی پور، سعید؛ کیوان آراء، محمود؛ رئیسی، احمدرضا؛ کاظمی، ایرج (۱۳۹۱). بررسی رابطه ی بین شیوه های تصمیم گیری مدیران و سلامت سازمانی در گروه های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. دوماهنامه سلامت کار ایران، شماره ۲۵، صص ۹۶-۱۰۴.
- ۱۱- بهشتی فرملیکه، نکویی مقدم، محمود (۱۳۸۹). رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری؛ ۵(۱-۲)، صص: ۷۳-۶۷.
- ۱۲- پرهیزگار، کمال (۱۳۸۲). تئوری های مدیریت. تهران: انتشارات دیدار.
- ۱۳- پیامی، آیت الله؛ پاک طینت، اقبال (۱۳۹۲). رابطه تعهد سازمانی با کارآفرینی سازمانی در بین کارکنان اداره کل راه آهن استان هرمزگان. مرکز آموزش و تحقیقات راه آهن، شماره ۲۴۸، صص: ۴-۱.

- ۱۴- توفیقی، شهرام؛ چاقری، محمود؛ عامریون، احمد؛ کریمی زارچی، علی اکبر (۱۳۹۰). تاثیر تغییرات سازمانی بر شاخص های سلامت سازمان و ارتباط آن با اثربخشی سازمانی. مجله طب نظامی، شماره ۴۹، صص: ۱۷۳-۱۸۰.
- ۱۵- جاهد، حسینعلی (۱۳۸۴). سلامت سازمانی، مجله تدبیر، شماره ۱۵۹، صص ۲۱-۱۶.
- ۱۶- حاضر. منوچهر (۱۳۸۴). تصمیم گیری در مدیریت. تهران: انتشارات مرکز مدیریت دولتی.
- ۱۷- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۶)، اخلاق موضوعی کهن؛ مسئله ای تازه، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۸۴، صص: ۱۸۳-۱۷۶.
- ۱۸- خزنی، صبریه؛ شایسته فرد، مرضیه؛ سعیدالذاکرین، منصوره؛ چراغیان، بهمن (۱۳۹۲). جو اخلاق سازمانی واقعی و ایده ال از دید پرستاران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اهواز. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی؛ ۶(۲)، صص: ۹۹-۱۱۰.
- ۱۹- درگاهی حسین؛ سادات طهرانی، سیده غزال (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین اخلاق مدیریت و تعهد سازمانی کارکنان. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ۷(۱): ۴۳-۵۲
- ۲۰- دفت، ریچارد (۱۳۹۲). تئوری و طراحی سازمان، چاپ شانزدهم. ترجمه ی علی پارسائیان، محمد اعرابی، جلد ۱ تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- ۲۱- دیلمی، احمد، آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۸). اخلاق اسلامی، قم: دفتر نشر معارف.
- ۲۲- دیویس، کیت؛ نیواستورم، جان (۱۳۸۰). رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی). ترجمه محمد علی طوسی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۲۳- رابینز استیفن، پی (۱۳۹۲). رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسیان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- ۲۴- رحیم نیا، فریبرز و نیکخواه فرخانی، زهرا (۱۳۹۰). تأثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشندگان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۶، دوره چهارم.
- ۲۵- رفیع پور، فرامرز (۱۳۹۲). آناتومی جامعه: مقدمه ای بر جامعه شناسی کاربردی. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- ۲۶- زارعی، جعفر (۱۳۸۵)، فرهنگ شالوده سازمان. مجله تدبیر، شماره ۶۱، صص ۲۷-۱۶.
- ۲۷- زاهدی منش، شمس السادات (۱۳۸۸). مدیریت فرا ملیتی و جهانی، نگرشی تطبیقی، تهران: انتشارات فرا.
- ۲۸- زهرایی. سید محمد، رجایی پور. سعید (۱۳۹۰)، بررسی رابطه میان هوش و سلامت سازمانی در دانشگاه های شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸، فصلنامه رهیافتی نودم مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۲، صص، ۱۷۴-۱۵۵.
- ۲۹- سادات، محمد علی (۱۳۹۰). اخلاق اسلامی، تهران: انتشارات سمت.

- ۳۰- ساعدی، سارا، خلعتبری، جواد، موری نجف آبادی، ندا (۱۳۸۹). رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/ سازمانی، سال اول، شماره ۱۴، صص ۶۴-۵۵.
- ۳۱- سیدجوادین. رضا، علوی. آزاده، انصاری شهناز (۱۳۸۹)، دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی درباره میزان استقرار شاخص- های سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مجله مدیریت سلامت، شماره ۱۳(۴۱)، صص، ۷۲-۶۳.
- ۳۲- شریعتمداری، علی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران. مجله علوم تربیتی، سال دوم، شماره ۶، صص ۱۵۱-۱۱۹.
- ۳۳- صباغ. جلیل (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین خویشتن شناسی و کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی مدیران مقطع متوسطه شهر زاهدان، پایاننامه کارشناسی ارشد: دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- ۳۴- صالحی امیری، رضا؛ کاووسی، اسماعیل (۱۳۸۷) سرمایه اجتماعی. تهران: انتشارات پژوهشکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام.
- ۳۵- صمدی، عباس؛ مهدوی خو، رضا (۱۳۸۸). بررسی تأثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان. مالیات؛ دوره جدید - ۱۷(۴)، (مسلل ۵۲)، صص: ۷۱-۴۵.
- ۳۶- طالب پور، مهدی؛ رضانی ملیحه؛ هنری، حبیب (۱۳۹۲). بررسی رابطه سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی تهران. مطالعات مدیریت ورزشی؛ ۵ (۱۷): ۲۰۷-۲۱۸.
- ۳۷- عباس زادگان، سیدمحمد؛ فتوت، احمدرضا (۱۳۸۴). کاربرد پایایی و روایی در پژوهش. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- ۳۸- علاقه بند، علی (۱۳۷۸)، سلامت سازمانی مدرسه، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۱، صص، ۳۳-۱۱.
- ۳۹- علی یاری، اکرم (۱۳۹۱). بررسی سلامت سازمانی مدارس دخترانه و پسرانه شهرستان امیدیه و رابطه آن با اخلاق مدیریتی مدیران مدارس. پایان نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه پیام نور تهران.
- ۴۰- قراملکی، احد فرامرز (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی. چاپ اول. تهران: انتشارات سرآمد.
- ۴۱- کاکیا، لیدا (۱۳۸۸)، رابطه عملکرد مدیران آموزشی با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه، فصلنامه تعلیم و تربیت (آموزش و پرورش)، سال بیست و پنجم، شماره ۳ (پیاپی ۹۹)، صص، ۱۵۹-۱۴۶.
- ۴۲- گیوریان، حسن (۱۳۸۴)، نقش سطوح اخلاقی در تصمیمات سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۶۲، صص ۴۳-۴۹.
- ۴۳- محمد داودی، امیرحسین؛ ولایی ملکی، مریم (۱۳۹۲). تحلیل روابط رهبری اخلاقی با سلامت سازمانی؛ مطالعه موردی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، شماره ۹، صص: ۷۸-۶۱.

- ۴۴- معین، محمد (۱۳۸۹). فرهنگ فارسی معین، چاپ اول، تهران: انتشارات فرهنگ نما.
- ۴۵- مطهری، مرتضی (۱۳۹۲). فلسفه اخلاق، تهران: انتشارات صدرا.
- ۴۶- مظلومی. پریسا، شاه طالبی. بدری (۱۳۸۹)، رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان، مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه ریزی درسی، شماره بیست و پنجم، صص، ۶۸-۵۳.
- ۴۷- ناصری، اصغر (۱۳۸۸)، ارزیابی سلامت سازمانی، فرایند و روش‌ها، فصلنامه مدیریت و توسعه، شماره ۱۳، صص ۴۱-۲۳.
- ۴۸- نجف بیگی، رضا (۱۳۹۲) سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات ترمه.
- ۴۹- واثقی، قاسم (۱۳۸۸) درس‌های از اخلاق مدیریت، تهران: انتشارات چاپ و نشر بین الملل.
- ۵۰- هوی، وین؛ میسکل، سیسیل (۱۳۸۷). تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه میرمحمد سیدعباس زاده، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.

- 1- Abolhasani, Hussein. (2014). Relation professional ethics, commitment and behavior with the financial performance of banks in the banking industry in the new economy in Tehran. Master's thesis. Allameh Tabatabai University Press.
- 2- Alagheband, A. (2000). Organizational health school. Journal of Management in education.(21).pp:14-33. (Persian)
- 3- Barnes, K. M., (2004), The Organizational Health of Middle Schools, Trust, and DecisionPartipation, Unpublished Master's Thesis, New Jersey University.
- 4- Bateman, c.l. (2000), relationship among empowerment, organizational health, and principal effectiveness. Dissertation abstract international A, 60(9). p.3207.
- 5- Elci, M., & Alpan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction, *Journal of business ethics*, 84: 297 -311.
- 6- Erfanykhah, M. (2014). Examine the relationship Components comply with professional ethics and administrative health organization(Case Study: cultural and religious centers in Qom). master thesis. Faculty of Management. Tehran University.(persian)
- 7- Habib Zadeh, Abbas. (2014). The mental health status of high school girl students in the city of Qom. Knowledge and research in applied psychology. Year 15, No. 3 (57). Ss117-108.
- 8- Haghighatjoo, S. (2009). Ethics in counseling and psychology.tehran: Perfection Training Publications.(persian)
- 9- Hartog, M. Ethics and human resource management: Professional, Journal of Business and Professional Ethics, 2007,21: 2.
- 10- Herrbach P. (۲۰۰۷) Is Ethical P-O Fit Really Related to Individual Outcomes? A Study of Management- Level Employees. Business & Society.۴۵ No.3: 305-290.
- 11- Ho C.M. Ethics management for the construction industry. Engineering, Construction and Architectural Management,2011, 18:5: 516-537.
- 12- Hosseiniyan, S. (2005). Ethics in counseling and psychology.tehran: Perfection Training Publications.(persian)
- 13- Korkmaz. M (2007). The effect of leadership style on organizational health. Educational Research Quarterly. V30 N2 P23-55.
- 14- Lee, J. C. Chen, C. L. Xie, S. H. (2014) The influence of school organizational health and occupational burnout on self-perceived health status of primary school teachers. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 116, pp: 985 – 989.
- 15- Licata, J. W and Harper, G.W (2001). Organizational Health and Robust School Vision, EducationalAdministration Quarterly, 37 (1): 5-26
- 16- Lyden, J. A. & Klingele, W. E. (2000). Supervising organizational health. Supervision, 61(12), 3-6.
- 17- Mirkamali, M. (2013). Management philosophy. yastrun Publications. (persian).
- 18- Mirkamali, M. (2001). Ethics and social responsibility in educational management. Journal of Psychology and Educational.33(1). pp201-221. (persian).

- 19- Moberg, D. J.; Seabright, m. A. The development of moral imagination, *Business Ethics Quarterly*, 2000, 10 (4): 845- 851.7.
- 20- Netherlands. P. (2004). *Organizational Citizenship Behavior (OCB). Display Levels of the Teachers at Secondary School Administrators*. Word Conference on Educational Sciences.
- 21- Permarupan, P. Y. Saufi, R. A. RajaKasim, R. S. Balakrishnan, B. (2013) *The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 107. pp: 88 – 95.
- 22- Sadeghifar, M. Beheshtirad, R. (2014). Explain the relationship between organizational culture and organizational health from the perspective of Urmia University faculty members. *Journal of Leadership and Educational Management, Islamic Azad University of Garmsar*.8(2).pp: 67-87. (persian).
- 23- Salarzehi, H, Moradzade, A, Arab, A. (2012). The role of components knowledge management in predicting organizational health components. *Public management research*.5(18).pp 85-108. (persian)
- 24- Salehi, M. Qltash, A. Karimi, M. (2013). The relationship between ethics and moral intelligence and organizational citizenship behavior Education District 2 city secondary school teachers. Arshd thesis, Islamic Azad University, Shiraz, Faculty of Education and Psychology.
- 25- Salehniya, M.; Allah-tavakoli, Z. *Organizational ethics with an emphasis on ethical charter, Ethics in Science & Technology*, 2010, 4 (1, 2): 66-78. [Persian]
- 26- Sarmadi, M., Shalbaf, O. (2012). Professional ethics in Total Quality Management. *Journal of Ethics in Science and Technology*.3(3.4).pp:99-110. (persian).
- 27- Scott, k (2009), the contributiing effect of organizational health to scool teacher job satisfaction. Unpublished master thesis. New York university. MacMillan Publishing Company, pp. 385-405.
- 28- Slmabady, M., Alirezaee, M, Iqbal nsab, H, Zare'i, M. (2014). Examine the relationship between Islamic work ethics with Organizational health of Pakdasht city teachers. *International Conference on Management*. (persian).
- 29- Soltan Zadeh, Vahid. Amrahi, Akbar. Esmhosseini, G. (2014). Standards of professional ethics faculty members of nursing students. *Strategies Journal of Medical Education*. Volume 7, Number 1.
- 30- Thibodeaux, M.S. and Favilla, (2014) E: *Organizational effectiveness and commitmentthrough strategic management, Industrial Management & Data Systems*, 2014, Vol. 96, p.21.
- 31- West.M. A (2014). The. Scail psychohogy of innovation in groups. In M.A West&J.L.
- 32- Zahed-Babelan, A. Moenikia, M. (2010) A study of simple and multiple relations between organizational health and faculty trust in female high schools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol 2, Iss 2, pp; 1532–1536.

پیوست ها

پیوست ۱: پرسشنامه های تحقیق

بسمه تعالی

همکار محترم با سلام

پرسشنامه ی پیوست در راستای پایان نامه کارشناسی ارشد تحت عنوان « بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی » تهیه شده است. پاسخگویی دقیق و صادقانه ی شما به سوالات مطرح شده، میتواند ما را در رسیدن به اهداف پژوهش یاری رساند. در ضمن برخی از سوالات در پرسشنامه سلامت سازمانی معکوس ارزشگذاری می شوند.

پیشاپیش از بذل توجه و همکاری شما نهایت تشکر و سپاسگزاری را دارم.

(۱) جنسیت: مرد ☐ زن ☐

(۲) میزان تحصیلات: فوق دیپلم و پایین تر ☐ لیسانس ☐ فوق لیسانس ☐ دکتری ☐

(۳) سن: سال

(۴) سابقه کار: سال

لطفا میزان موافقت خود با هریک از موارد مطرح شده را با علامت (✓) در مقابل هر سوال مشخص نمایید.

بسیار زیاد	زیاد	گاهی اوقات	بندرت	پرسشنامه سلامت سازمانی در مدارس	
				در این مدرسه معلمان به یکدیگر کمک می کنند.	۱
				در این مدرسه معلمان نسبت به یکدیگر سرد و بی تفاوت هستند.	۲
				در این مدرسه معلمان با هم دوست هستند و به یکدیگر، ابراز دوستی می کنند.	۳
				معلمان، کارهایشان را با شور و شوق انجام می دهند.	۴
				روحیه معلمان بالاست.	۵
				معلمان نسبت به مدرسه احساس یگانگی و تعلق می کنند.	۶
				در این مدرسه معلمان نسبت به یکدیگر اطمینان و اعتماد دارند.	۷
				در این مدرسه دانش آموزان می توانند به اهدافی که برای آن ها تعیین شده است نایل شوند.	۸
				مدرسه برای عملکرد تحصیلی، ملاک های سطح بالایی تعیین می کند.	۹
				دانش آموزان به آن هایی که نمرات بالایی می گیرند، احترام می گذارند.	۱۰

بسیار زیاد	زیاد	گاهی اوقات	بندرت	پرسشنامه سلامت سازمانی در مدارس	
				در این مدرسه معلمان به امر تدریس و یادگیری متعهدند.	۱۱
				در این مدرسه معلمان معتقدند که دانش آموزان از توانایی پیشرفت تحصیلی، برخوردارند.	۱۲
				محیط یادگیری مدرسه منظم و جدی است.	۱۳
				موقعیت تحصیلی از سوی مدرسه مورد قدرشناسی قرار می گیرد.	۱۴
				دانش آموزان برای بهبود وضع تحصیلی خود، به سختی تلاش می کنند.	۱۵
				مدیر مدرسه صمیمی و قابل دسترسی است.	۱۶
				مدیر مدرسه با معلمان به عنوان همکار و همتای خود رفتار می کند.	۱۷
				مدیر مدرسه به پیشنهادهای معلمان عمل می کند.	۱۸
				مدیر به رفاه و آسایش معلمان علاقه مند است.	۱۹
				مدیر مدرسه از معلمان می خواهد که موازین و مقررات مصوب را رعایت نمایند.	۲۰
				مدیر مدرسه، نگرش هایش را برای معلمان و کادر مدرسه توضیح می دهد.	۲۱
				مدیر مدرسه به معلمان می گوید که از آن ها چه انتظاری دارد.	۲۲
				مدیر مدرسه برای عملکرد معلمان و کادر مدرسه، ملاک های روشن و شفاف تعیین می کند.	۲۳
				مدیر مدرسه کارهایی را که قرار است انجام شود، زمان بندی و تنظیم می کند.	۲۴
				در این مدرسه برای معلمان وسائل کمک آموزشی کافی تهیه می گردد.	۲۵
				در این مدرسه اگر مواد آموزشی اضافی در خواست شود، فراهم می شود.	۲۶
				معلمان امکانات و تدارکات مورد نیاز کلاسی را دریافت می کنند.	۲۷
				معلمان به وسائل آموزشی مورد نیاز، دسترسی دارند.	۲۸
				وسائل کمک آموزشی جهت استفاده در کلاس درس، فراهم است.	۲۹
				مدیر، آنچه را که از مافوق خود می خواهد، به دست می آورد.	۳۰
				پیشنهادهای مدیر مدرسه مورد توجه روسای مافوق او قرار می گیرد.	۳۱
				مدیر مدرسه قادر است در تصمیمات و اقدامات افراد مافوق خود، تأثیرگذار است.	۳۲
				مدیر مدرسه با رئیس ناحیه خود، به خوبی کار می کند.	۳۳
				روسای مدیر برای او ایجاد مانع و مشکل می کنند.	۳۴

بسیار زیاد	زیاد	گاهی اوقات	بندرت	پرسشنامه سلامت سازمانی در مدارس	
				در این مدرسه از معلمان در مقابل تقاضاهای غیر معقول والدین و جامعه، حمایت می شود.	۳۵
				مدرسه نسبت به فشارهای خارجی، آسیب پذیر است.	۳۶
				تقاضاهای جامعه حتی زمانی که با برنامه آموزشی همخوانی ندارند، پذیرفته می شود.	۳۷
				معلمان از طرف والدین، احساس فشار می کنند.	۳۸
				مدیر مدرسه، علاقه مند به ایجاد تغییر است.	۳۹
				اعضای انجمن اولیاء و مربیان بر معلمان مدرسه نفوذ دارند.	۴۰
				مدرسه به خواسته های عامه مردم، توجه دارد.	۴۱
				برنامه مدرسه، به خاطر اعتراض تعداد کمی از والدین تغییر نمی کند.	۴۲

خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	پرسشنامه اخلاق حرفه ای	ردیف
					در برخورد با دانش آموزان ادب و نزاکت را رعایت می کنم.	۱
					اسرار دانش آموزان را حفظ می کنم.	۲
					خارج از کلاس پاسخگوی مسایل مرتبط با درس دانش آموزان هستم.	۳
					به دانش آموزان احترام می گذارم و به آنها اعتماد دارم.	۴
					از شوخی ها و طنزهای ناشایست پرهیز می کنم.	۵
					به پیشنهادات، نظرات و درخواست های منطقی و معقول دانش آموزان توجه می کنم.	۶
					از ارزشیابی نسبی (مبتنی بر پیشرفت و مقایسه با دیگران) برای عملکرد مهارتی دانش آموزان استفاده می کنم.	۷
					در ارزشیابی و نمره دهی عدالت را رعایت می کنم.	۸
					در آموزش و ارتباط با دانش آموزان روحیه تحمل و بردباری و سعه صدر دارم.	۹
					برای حضور در کلاس و آموزش مهارت های ورزشی انگیزه کافی دارم.	۱۰
					برای همکاری در اجرای مهارت های ورزشی دانش آموزان روحیه و انگیزه کافی دارم.	۱۱
					روحیه تکبر و خود برتر بینی ندارم.	۱۲
					در قبال آموزش مهارت های ورزشی احساس مسئولیت می کنم.	۱۳

ردیف	پرسشنامه اخلاق حرفه ای	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱۴	از وضعیت جسمانی دانش آموزان و سطح و میزان تحمل فشار، آگاهی و درک لازم را دارم.					
۱۵	از تمرینات و آزمون های مهارتی مناسب و استاندارد استفاده می کنم.					
۱۶	تمرینات و آزمون ها را با توجه به سطح توانایی و تحمل فشار دانش آموزان ارایه می کنم.					
۱۷	دانش ورزشی من به روز است.					
۱۸	بر انجام مهارت ها و آموزش صحیح و عملی آنها تسلط دارم.					
۱۹	به تهذیب نفس و تعالی شخصیت خود و دانش آموزان توجه دارم.					
۲۰	برای جلوگیری از دل زدگی دانش آموزان و علاقه مند نمودن آنها به ورزش برنامه دارم.					

Abstract

The present study examined the relationship between organizational health and professional ethics of physical education teachers. The method of this research was descriptive-survey of correlational type and applied in terms of purpose. The statistical population of this study was formed by physical education teachers of schools in Bojnourd city. By referring to Bojnourd city education department, the number of physical education teachers in Bojnourd city was determined as 185 people, of which 119 people were randomly sampled according to Morgan table. were chosen. Data collection tools in this study, Salimi Professional Ethics Questionnaire (2016) (in 5 dimensions of student communication, evaluation, personality traits, having a plan and being well-off, student growth and promotion) and health questionnaire Saatchi et al. (2010) organization (in seven dimensions of morale, scientific emphasis, observance (consideration), structuring, interest support (resource support), manager influence and institutional unity) has been. The results showed that there is a positive and significant relationship between organizational health and professional ethics of physical education teachers. But the components of organizational health failed to anticipate changes in the professional ethics of physical education teachers. The results also showed that there was no significant difference between gender, level of education, age and background of teachers and their attitude towards professional ethics.

Keywords: Organizational Health, Professional Ethics, Physical Education Teachers, Bojnourd.



Shahrood University of Technology

Faculty of Physical Education

M.A. Thesis in Sports Event Management

**Investigating the Relationship between Organizational
Health and Professional Ethics of Bojnoord Physical
Education Teachers**

By: Mehrdad Ghadimi

Supervisor:

Dr. Hassan Bahrololoom

October 2020