

بررسی رابطه بین اخلاق کاری با تعهد سازمانی در معلمان

معصومه شریفی^۱، نادر سلیمانی^۲

۱- دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد گرمسار

۲- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد واحد گرمسار

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۲/۱۷ تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۷/۰۳/۲۸ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۳/۲۹

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه بین اخلاق کاری با تعهد سازمانی در معلمان انجام شد. روش تحقیق از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی - همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان مقطع ابتدایی منطقه ۳ شهر تهران به تعداد ۴۱۲ نفر تشکیل داده‌اند. حجم نمونه از طریق جدول «مورگان» ۱۹۶ نفر برآورد شد و برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۱) شامل ۱۵ سوال و سه مولفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری که ضریب آلفای کلی آن $a = 0/91$ به دست آمد و پرسشنامه اخلاق کار گریگوری سی‌پتی (۱۹۹۰) شامل ۲۳ سوال و چهار مولفه علاقه به کار، جدیت در کار، روابط انسانی در کار و روحیه مشارکتی که ضریب آلفای کلی آن $a = 0/89$ به دست آمد، بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولموگوروف-اسمیرنوف (K-S) و تحلیل رگرسیون از طریق نرم‌افزار آماری SPSS-22 استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که همبستگی بالایی بین اخلاق کاری با تعهد سازمانی در معلمان تحت مطالعه وجود دارد و اخلاق کاری $69/9$ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را تبیین می‌کند و بر اساس مقدار ضرایب بتای به دست آمده سهم مولفه‌های پیش‌بینی کننده (اخلاق کاری) در پیش‌بینی تعهد سازمانی به ترتیب زیر می‌باشد: ۱- روحیه مشارکتی به مقدار $0/411$ واحد. ۲- روابط انسانی در کار به مقدار $0/301$ واحد. ۳- علاقه به کار به مقدار $0/211$ واحد. ۴- جدیت در کار به مقدار $0/144$ واحد.

واژگان کلیدی: اخلاق کاری، تعهد سازمانی

مقدمه

یکی از مهمترین نگرش‌های شغلی که در مدیریت منابع انسانی مطرح می‌گردد، بحث تعهد سازمانی است. چرا که نیروی انسانی وفادار، متعهد و دلبسته که با اهداف و ارزش‌های سازمانی سازگار بوده و متمایل به حفظ عضویت سازمانی است، حاضر است فراتر از وظایف مقرر خود فعالیت کند و موجبات اثربخشی و ارتقاء سطح عملکرد سازمان را به خوبی فراهم آورد. برعکس نیروی انسانی ناراحت و یا با احساس وفاداری و تعهد و دلبستگی کم، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌اعتنایی در بین همکاران نیز ممکن است موثر باشد (رحیمی، ۱۳۹۳: ۱۴۹). تعهد سازمانی مربوط به دلبستگی و رفتار

کارکنان نسبت به سازمان است (نظام‌بین،^۱ ۲۰۱۶: ۵۸۲). به نظر لوتانز و شاو^۲ تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش عبارت است از تمایل قوی به ماندن در سازمان، تمایل به اعمال تلاش فوق العاده برای سازمان، اعتقاد قوی به پذیرش ارزش‌ها و اهداف (ربیع‌مندجین و غلامی، ۱۳۹۵: ۷۸). استیرز و پورتر^۳ تعهد سازمانی را بر اساس نیروی کلی همانندسازی (تعیین هویت) و مشارکت یک فرد در سازمان تعریف می‌کنند. در این دیدگاه تعهد ناشی از سه عامل می‌شود: ۱- قبول اهداف و ارزش‌های سازمان ۲- تمایل به همکاری با سازمان برای کسب اهدافش ۳- میل به باقی ماندن در سازمان (استیرز و پورتر، ۲۰۱۳: ۵۷۷). به طور کلی، تعهد سازمانی به این معنا است که کارکنان بخواهند بدون داشتن نگرانی‌هایی اعم از مالی، ترفیع، استخدام و موارد این‌چنینی که موجب ترس و هراس‌شان می‌گردد، در سازمان خود باقی بمانند و در جهت اهداف و ارزش‌های تعریف شده سازمان، فعالیت نمایند (آکدمیر،^۴ ۲۰۱۷: ۱۹).

آلن و مایر^۵ بر این اعتقاد بودند که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و این پیوند احتمال ترک شغل را در او کاهش می‌دهد. آنان سه عنصر را برای تعهد سازمانی ارائه داده‌اند:

۱- تعهد عاطفی: در بردارنده پیوند عاطفی کارکنان به سازمان می‌باشد.
۲- تعهد مستمر: اختصاص دارد به اینکه فرد در سازمان باقی می‌ماند و متعهد می‌شود که وقتی در سازمان عضویت یافت، نتواند آن را ترک کند.

۳- تعهد هنجاری: فرد در سازمان همراه با تمام فشارهای اجتماعی باقی می‌ماند (لوتانز،^۶ ۲۰۰۸: ۶۵).
سطح بالای تعهد سازمانی در ابعاد مختلف سازمان و عملکرد فردی تاثیر دارد. بر اساس تحقیقات، جابه‌جایی بالای شغلی، غیبت از محیط کار و عملکرد فردی پایین از آثار و تعهد سازمانی پایین است. نتایج حاصل از تحقیقات جدید نشان می‌دهد، تعهد بالای سازمانی باعث وفاداری بالای مشتریان نیز می‌شود. زیرا با مشتریان دوست ندارند جابه‌جایی زیاد کارکنان را شاهد باشند. همچنین تحقیقات نشان می‌دهد که تعهد سازمانی در رفتار و عملکرد فرد، گروه و سازمان تاثیر زیادی دارد. نتایج فردی در حوزه سازمانی عبارتند از: تعلق و وابستگی، امنیت، تصور مثبت از خود، پاداش‌های سازمانی و نتایج تعهد سازمانی برای فعالیت‌های گروهی عبارتند از ثبات و عضویت، همبستگی بیشتر و اثربخشی گروه و نتایج تعهد سازمانی برای سازمان عبارتند از تلاش مستمر، کاهش ترک خدمت، کاهش غیبت و تاخیر و بهبود عملکرد (زارعی‌متین و متحد، ۱۳۹۵: ۲۹۷-۲۹۸).

امروزه موضوع اخلاق و رفتارهای اخلاقی بسیار مورد توجه قرار گرفته است و این نگرش روشن وجود دارد و جامعه درصد کسب آن است که مسئولان دولتی، مدیران، کارکنان و سازمان‌ها طبق اخلاق و ضوابط پسندیده رفتار نمایند، زیرا یکی از مهمترین موضوع‌هایی که زمینه‌ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است. رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در سازمان‌ها به وجود آورده است (صالحی و دادگر، ۱۳۹۵: ۳۵).

¹ Nizambin

² Luthans & Shaw

³ Steers & Porter

⁴ Akdemir

⁵ Allen & Meyer

⁶ Luthans

اخلاق کار به عملیات کسب و کار در چارچوب اصول اخلاقی اشاره دارد. ایفای مسئولیت اجتماعی یک سازمان دربرگیرنده جنبه‌ای از اصول اخلاقی حرفه‌ای است. در آمریکا، اخلاق حرفه‌ای از دهه شصت میلادی مفهوم پیدا کرد. اما در تمدن یونان و یا در مشرق زمین، از پیش از آن مطرح بوده است. پارسیان قدیم بازارهای واسطه‌گری را دون تلقی می‌کردند. مکتب کنفوسیوس نیز در باب اخلاق تجاری به نکات مشخصی اشاره کرده است (رونقی و فیضی، ۱۳۹۰: ۴۷). بر اساس نظر بیکن^۱ اخلاق کار در بهترین شکل خود به دیدگاه درونی کردن کار مثل یک حالت طبیعی و نظارت کردن بر توانایی‌ها و انرژی‌های فرد اشاره دارد (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱: ۱۳۴). در تعریف کلی، اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است (ماریاک، ۲۰۱۰: ۳۱۶).

نیروی انسانی متعهد به اخلاق کاری و ارزش‌های سازمانی، نه تنها عاملی برای برتری سازمان نسبت به سازمان دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایدار برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود (عنایتی، ۱۳۹۲: ۵۱). با وجود تغییرات متعددی که طی قرن گذشته در محیط کاری رخ داده، کارفرمایان همچنان به دنبال کارکنانی هستند که دارای اخلاق کار قوی باشند (هیل و فوتس، ۲۰۰۵: ۴۹). گریگوری سی‌پتی^۴ (۱۹۹۰) مولفه‌های اخلاق کاری را به شرح زیر برشمرده است:

- ۱- علاقه به کار: عبارت است از یک حالت ذهنی یا احساسی که در طی کار به فرد دست می‌دهد.
 - ۲- جدیت در کار: عبارت است از عزم واقعی در مواجهه با شرایط دشوار کار.
 - ۳- روابط انسانی در کار: یگانه ساختن و تلفیق افراد با کار است به نحوی که این یگانگی اسباب برانگیختگی آنان را فراهم کرده و موجب می‌شود به نحوی بارور، صرفه جویانه و رضایت روحی و اجتماعی به کار اشتغال ورزند.
 - ۴- روحیه مشارکتی: عبارت است از شراکت و همکاری در کاری، امری یا فعالیتی (مقیم خراسانی، ۱۳۹۴: ۸۶).
- محمدمهر (۱۳۹۶) پژوهشی را به منظور تعیین و تبیین رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی پرستاران بیمارستانهای استان ایلام انجام داده است. نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داده است که میان اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی پرستاران رابطه مثبت و معنی داری (۰/۵۵۸) وجود دارد. راشدی‌منش (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین اخلاق کاری و تعهد سازمانی در بین کارکنان دولتی شهر اراک پرداخته است. نتایج به دست آمده حاکی از رابطه معنی دار بین اخلاق کاری و مولفه‌های آن با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات دولتی شهر اراک بوده است. رضایی و نظری (۱۳۹۳) در بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و تمامی مولفه‌های آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. خسروی (۱۳۹۰) در بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و دبیران شهرستان ارسنجان نشان می‌دهد بین اخلاق کار با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

ایمانی^۵ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز پرداخته است. بر اساس نتایج به دست آمده، رابطه معناداری بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی (ضریب همبستگی = ۰/۴۰۵) در جامعه مورد مطالعه وجود داشته است. نظام‌بین (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای به بررسی اثرات اخلاق کاری اسلامی در تعهد سازمانی در

¹ Baken

² Meriac

^۳ Hill & Fouts

⁴ Gregory Sipety

⁵ Imani

ادارات خدماتی کوالالامپور مالزی پرداخته است. نتایج به دست آمده از طریق پاسخ ۱۵۶ نفر از کارکنان نشان داده است که اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و سه بعد آن (تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر) تاثیر می گذارد. اظهر^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی، تاثیر اخلاق کاری اسلامی بر تعهد سازمانی را با نقش میانجی گری رضایت شغلی مورد بررسی قرار داده است. نتایج حاصل از این مطالعه که بر روی ۳۱۱ عضو هیئت علمی دانشگاه در پاکستان انجام شده نشان داده است که اخلاق کاری اسلامی بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت داشته و رضایت شغلی تاثیر بین اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی را میانجی گری می کند. سیوکوریا^۲ (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی روابط بین اخلاقی کار با تعهد سازمانی در کارکنان پرداخته است. نتایج به دست آمده موید وجود ارتباط مثبت بین هر دو متغیر بوده است.

در بررسی و تجزیه و تحلیل رفتار سازمان ها، دستیابی به درک مفاهیم اخلاق و ارزش های اخلاقی یکی از الزامات حیاتی است. نماد بیرونی سازمان ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می دهد که خود حاصل جمع ارزش های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان ها، ظهور و بروز یافته است (موغلی و سیدجوادین، ۱۳۹۲: ۱). مطالعات انجام شده بیانگر آن است که وجود اخلاق حرفه ای در محیط کاری به ویژه در محیط های آموزشی موجب می شود تا اعضا و کادر آموزشی (معلمان) بتوانند به مهارت ها و توانایی های دانش آموزان دسترسی پیدا کنند و تضادها را در محیط کار بهتر کشف نموده و حل نمایند (سوزان و ادموند، ۲۰۱۲: ۸۰). همچنین با استناد به گفته محققان که اذعان داشته اند با بررسی تعهد سازمانی با دقت بیشتری می توان احتمال استعفای کارکنان را پیش بینی نمود (استیرز و پورتر، ۲۰۱۳: ۱۲۵) به جا و ضروری است تا ارتباط بین اخلاق کاری با تعهد سازمانی در بین معلمان که صلاحیت اخلاقی آنها و همچنین میزان تعهد آنها به سازمان بسیار مهم بوده و در فرآیند رسیدن به اهداف عالی و از پیش تعیین شده نظام آموزش و پرورش سهم بسیار مهمی را دارا هستند، پرداخته شود. بر این اساس سوال اصلی پژوهش آن است که چه رابطه ای بین اخلاق کاری با تعهد سازمانی در معلمان وجود دارد؟

روش شناسی تحقیق

از نظر هدف، این تحقیق کاربردی است. از نظر شیوه جمع آوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی منطقه ۳ شهر تهران به تعداد ۴۱۲ نفر تشکیل می دهند. حجم نمونه از طریق جدول «مورگان» برابر با ۱۹۶ نفر برآورد شد و برای نمونه گیری نیز از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است: ۱- پرسشنامه تعهد سازمانی که توسط آلن و میر^۴ (۱۹۹۱) طراحی شده است و دارای ۱۵ سوال است که سه مولفه با عناوین تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را پوشش می دهد. مقیاس این پرسشنامه ۵ درجه ای لیکرت است که در آن به گزینه کاملاً مخالفم نمره ۱، به گزینه مخالفم نمره ۲، به گزینه نظری ندارم نمره ۳، به گزینه موافقم نمره ۴ و به گزینه کاملاً موافقم نمره ۵ تعلق می گیرد. ضریب آلفای کل پرسشنامه تعهد سازمانی از طریق آلفای کرونباخ $\alpha = 0/91$ و برای هر کدام از مولفه ها به ترتیب $0/87$ ، $0/85$ ، $0/87$ به دست آمده است. ۲- پرسشنامه اخلاق کار که توسط گریگوری سیپتی^۵ (۱۹۹۰) تدوین گردیده و چهار مولفه علاقه به کار، جدیت در کار، روابط انسانی در کار و روحیه مشارکتی را در

¹ Athar

² Syukuriah

³ Susan & Edmund

⁴ Allen & Meyer

⁵ Gregory Sipety

قالب ۲۳ سوال در مقیاس پنج درجه‌ای مورد سنجش قرار می‌دهد. ضریب آلفای کل پرسشنامه اخلاق کار از طریق آلفای کرونباخ $\alpha = 0/89$ و برای هر کدام از مولفه‌ها به ترتیب $0/81$ ، $0/79$ ، $0/84$ ، $0/85$ به دست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده، از آزمون‌های کولموگروواسمیرنف (K-S) و رگرسیون از طریق نرم‌افزار آماری SPSS-22 بهره گرفته شده است.

یافته‌ها

آزمون نرمال بودن داده‌ها

جدول ۱: نتایج آزمون کولموگروواسمیرنف

مولفه	K-S	Sig
تعهد عاطفی	.071	.066
تعهد مستمر	.119	.135
تعهد هنجاری	.087	.073
تعهد سازمانی	.056	.200
علاقه به کار	.067	.072
جدیت در کار	.090	.081
روابط انسانی در کار	.093	.085
روحیه مشارکتی	.108	.124
اخلاق کار	.061	.076

مطابق با جدول شماره ۱ سطح معنی‌داری‌های به دست آمده در تمام مولفه‌ها بزرگتر از $0/05$ است و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که داده‌های پژوهش از ویژگی نرمال بودن تبعیت می‌کنند و می‌بایست از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده نمود.

سوال تحقیق: چه رابطه‌ای بین اخلاق کاری با تعهد سازمانی در معلمان وجود دارد؟

جدول ۲: مدل همبستگی چندگانه بین اخلاق کاری با تعهد سازمانی

همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین	خطای معیار
	اصلاح شده	اصلاح شده	بر آورد
$a = 0/84$	.705	.699	.40718

a. پیش‌بینی کننده‌ها: علاقه به کار، جدیت در کار، روابط انسانی در کار و روحیه مشارکتی

جدول شماره ۲ همبستگی چندگانه بین اخلاق کاری با تعهد سازمانی در معلمان را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود ضریب همبستگی چندگانه بین این متغیرها برابر با $0/840$ می‌باشد که این میزان، همبستگی بالایی را نشان می‌دهد. همچنین ضریب تعیین اصلاح شده برابر با $0/699$ می‌باشد که میزان تغییرات تعهد سازمانی را در نتیجه تغییرات اخلاق کاری نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، اخلاق کاری $69/9$ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را تبیین می‌کند.

جدول ۳: معناداری همبستگی چندگانه بین اخلاق کاری با تعهد سازمانی

مدل رگرسیون	مجموع مجدورات	df	مجدور میانگین	F	Sig
رگرسیون	۷۵.۷۶۳	۴	۱۸.۹۴۱	۱۱۴.۲۳۹	.۰۰۱
باقیمانده	۳۱.۶۶۸	۱۹۱	.۱۶۶		
کل	۱۰۷.۴۳۰	۱۹۵			
۱. پیش‌بینی کننده‌ها: علاقه به کار، جدیت در کار، روابط انسانی در کار و روحیه مشارکتی					
۲. پیش‌بینی شونده: تعهد سازمانی					

همانطور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود، مقدار F محاسبه شده ($114/239$) در سطح $0/05$ معنی‌دار است. بدین معنا که همبستگی چندگانه محاسبه شده معنی‌دار بوده و می‌توان آن را به جامعه آماری تعمیم داد.

جدول ۴: ضرایب بتا برای پیش‌بینی تعهد سازمانی از طریق اخلاق کاری

مدل	ضرایب خام		ضریب بتای اصلاح شده	آماره t	Sig
	بتا	خطای معیار			
(ثابت)	-.۲۳۲	.۱۷۲		-۱.۳۵۰	.۱۷۹
علاقه به کار	.۲۶۸	.۰۶۵	.۲۱۱	۴.۱۴۶	.۰۰۱
جدیت در کار	.۱۴۱	.۰۵۸	.۱۴۴	۲.۴۴۹	.۰۱۵
روابط انسانی در کار	.۳۲۹	.۰۵۲	.۳۰۱	۶.۳۶۱	.۰۰۱
روحیه مشارکتی	.۳۲۳	.۰۴۱	.۴۱۱	۷.۷۸۲	.۰۰۱
a. پیش‌بینی شونده: تعهد سازمانی					

با توجه به مقدار ضرایب بتای به دست آمده (جدول شماره ۴) سهم هر یک از مولفه‌های پیش‌بینی کننده (اخلاق کاری) در پیش‌بینی تعهد سازمانی به ترتیب زیر می‌باشد: ۱- روحیه مشارکتی به مقدار $0/411$ واحد. ۲- روابط انسانی در کار به مقدار $0/301$ واحد. ۳- علاقه به کار به مقدار $0/268$ واحد. ۴- جدیت در کار به مقدار $0/141$ واحد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر بر اساس آزمون تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که همبستگی بالایی بین اخلاق کاری با تعهد سازمانی در معلمان تحت مطالعه وجود دارد و اخلاق کاری ۶۹/۹ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را تبیین می‌کند و بر اساس مقدار ضرایب بتای به دست آمده سهم مولفه‌های پیش‌بینی کننده (اخلاق کاری) در پیش‌بینی تعهد سازمانی به ترتیب زیر می‌باشد: ۱- روحیه مشارکتی به مقدار ۰/۴۱۱ واحد. ۲- روابط انسانی در کار به مقدار ۰/۳۰۱ واحد. ۳- علاقه به کار به مقدار ۰/۲۱۱ واحد. ۴- جدیت در کار به مقدار ۰/۱۴۴ واحد.

در تبیین یافته‌های به دست آمده باید اذعان داشت که معلمی شغل بسیار مقدس و قابل احترامی است که با «انسان» به عنوان اشرف مخلوقات در ارتباط است. آراستگی و پایبندی معلم به اصول، قوانین و صفات اخلاقی در کار، که اساسا بر اساس رویکرد دینی ما مسلمانان مشتق شده از قرآن و آموزه‌های پیامبر مکرم اسلام حضرت محمد (ص) است، یکی از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت نظام آموزشی است. با استناد به گفته قراملکی، معلم به عنوان یک شخص حقیقی، مسئولیت‌های اخلاقی دارد. مسئولیت‌های اخلاقی او برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است؛ به‌گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت، مسئولیت‌های اخلاقی وی تغییر می‌کرد و اساسا، هر شغلی به اقتضای حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی خاصی می‌آفریند (نقل از مهدی‌زاده، ۱۳۹۶: ۲۵). معلمان به عنوان افراد تایید شده‌ای که مسئول تعلیم و تربیت نسل آینده کشور هستند، باید از اخلاق در حوزه کاری خود آگاهی داشته و نسبت به آن پایبند باشند. چرا که با استاد به مطالعات ایمانی‌پور (۱۳۹۱) اساسا رعایت اخلاقیات در سیستم آموزشی بنا به مطالعات صورت گرفته تضمین کننده سلامت فرآیند یاددهی و یادگیری بوده (۳۰) و موجب افزایش تعهد که یکی از عناصر مهم در ارتقای کیفیت خدمات است، در معلمان می‌گردد. که این امر در پژوهش حاضر نیز به تایید رسید و بر اساس تحلیل‌های صورت گرفته مشخص شد که هر چه میزان رعایت اخلاق کاری در معلمان بیشتر باشد، میزان تعهد سازمانی در آنها نیز افزایش می‌یابد که این نتیجه با نتایج به دست آمده از تحقیق محمدی‌مهر (۱۳۹۶)، راشدی‌منش (۱۳۹۴)، رضایی و نظری (۱۳۹۳)، خسروی (۱۳۹۰)، ایمانی (۲۰۱۷)، نیظام‌بین (۲۰۱۶)، اطهر (۲۰۱۶)، سیوکوریا (۲۰۱۱) که هرکدام در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کاری و تعهد سازمانی ارتباط وجود دارد، همسو می‌باشد. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود تا:

- کمیته‌ای اخلاقی در جهت آموزش مهارت‌ها و صلاحیت‌های اخلاقی توسط مدرسه تدارک دیده شود تا معلمان به طور منظم و مستمر، صلاحیت‌های لازم در این حوزه را دریافت نمایند و در عمل نیز به کار گیرند.
- برای بالا بردن سطح تعهد سازمانی معلمان، میزان مشارکت و درگیری آنها در تصمیم‌گیری‌های مدرسه‌ای افزایش داده شود.
- با در نظر گرفتن پاداش، تفویض اختیار، احساس همدلی با معلمان، زمینه افزایش سطح تعهد سازمانی در معلمان مدنظر قرار گیرد.

منابع

- اسدی، محسن؛ شیرزاد، مهران (۱۳۹۱). نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی. دوفصلنامه اسلام و مدیریت. سال ۱. شماره ۲. صص ۱۳۳-۱۵۰.
- ایمانی‌پور، معصومه (۱۳۹۱). اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش. فصلنامه اخلاق و تاریخ پزشکی. سال ۵. شماره ۶. صص ۴۱-۲۷.

- خسروی، زهرا؛ رضایی، آمنه؛ اسکندری، نازیلا (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان ارسنجان. مقالات کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی، نایین، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نایین.
- راشدی منش، غلامرضا؛ محمدی زوراب، الهام؛ عباسی، الهام؛ هاشمی کاشانی، ناهید (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین اخلاق کاری و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان ادارات دولتی شهر اراک). مقالات دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- ربیع مندیجین، محمدرضا؛ غلامی، مهدیه (۱۳۹۵). بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی (جامعه نمونه فرمانداری قم). فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی. سال ۷ شماره ۳. صص ۹۸-۶۹.
- رحیمی، رضا؛ بحر العلوم، حسن؛ یونسین، علی (۱۳۹۳). ارتباط سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی. فصلنامه مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۲۶. صص ۱۴۷-۱۶۴.
- رضایی، زهرا؛ نظری، فریبا (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه های عمومی استان خوزستان. مقالات اولین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی آسیب های اجتماعی و فرهنگی ایران. تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، انجمن علمی توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
- رونقی، محمدحسین؛ فیضی، کامران (۱۳۹۰). ارائه الگوی اخلاق کاری کارکنان بانک های خصوصی ایران. اخلاق در علوم و فناوری. شماره ۲. صص ۴۰-۴۶.
- زارعی متین، حسن؛ متحد، محمود (۱۳۹۵). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته. تهران: انتشارات آگه.
- صالحی، محمد؛ دادگر، زهرا (۱۳۹۵). رابطه اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی از دیدگاه پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) ساری. فصلنامه اخلاق زیستی. سال ۶ شماره ۲۰. صص ۴۶-۳۴.
- عنایتی، ترانه؛ بهنام فر، رضا؛ ضامنی، فرشیده؛ اسفندیاری، شقایق (۱۳۹۲). رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا (س) شهر ساری فصلنامه. نسیم تندرستی. سال ۲. شماره ۲. صص ۵۵-۵۰.
- محمدی مهر، مژگان؛ زرگر بالای جمع، ساناز؛ شیخی، سعید؛ رحمتی، داریوش (۱۳۹۶). رابطه اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی پرستاران در شهرستان های استان ایلام. فصلنامه پیآورد سلامت. سال ۱۱. شماره ۱. صص ۴۳-۳۵.
- مقیم خراسانی، علیه (۱۳۹۴). رابطه اخلاق کار و خلاقیت کارکنان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال ۱۰. شماره ۳. صص ۸۵-۹۲.
- مهدی زاده، محمدصادق (۱۳۹۶). بررسی اخلاق حرفه ای معلمی در نظام تربیت اسلامی از منظر استاد شهید مرتضی مطهری. فصلنامه پویا در آموزش علوم انسانی. سال ۲. شماره ۶. صص ۳۸-۲۲.
- موغلی، علیرضا؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ احمدی، سیدعلی اکبر؛ علوی، آزاده (۱۳۹۲). تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزش های شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت. سال ۱۰. شماره ۲. صص ۱۰-۱.

Akdemir, Öznur Atas; Ayik, Ahmet (2017). The Impact of Distributed Leadership Behaviors of School Principals on the Organizational Commitment of Teachers. Universal Journal of Educational Research. Vol 5. No 1. PP: 18-26.

Athar, Muhammad Razzaq (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction. Journal of Islamic Business and Management. Vol 6. No 1. PP: 119-134.

Hill, R.B., Fouts, S. (2005). Work Ethic and Employment Status: A Study of Jobseekers. Journal of Industrial Teacher Education. Vol 42. No 3. PP: 48-65.

- Imani, Ali., Saadati, Mohammad., Rezapour, Ramin., Bashirzadeh, Abbas (2017). Professional ethics and organizational commitment among the education department staff of Tabriz University of Medical Sciences. Res Dev Med Educ. Vol 6. No 1. PP: 51-55.
- Luthans, F. (2008) Organizational behavior. Boston: McGraw Hill.
- Meriac JP, Woehr DJ, Banister CH. (2010). Generational Differences in Work Ethic: An Examination of Measurement Equivalence across Three Cohorts. J Bus Psychol. Vol 25. No 2. PP: 315-324.
- Nizambin, Shahrul (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. Procedia Economics and Finance. Vol 32. PP: 582-590.
- Steers, R.M., Porter, L.W. (2013). Motivation and Work Behavior. McGraw-Hill, Inc.
- Susan, C., Edmund, O. (2012). Assessing professional ethics in tax: A case on uncertain tax positions. Journal of Accounting Education. Vol 30. No 1. PP: 80-99.
- Syukurriah, Idrus (2011). Islamic work ethics (IWE) towards the organizational commitment. Conferences of Penang, Malaysia.

A Study of the Relationship Between Work Ethics and Organizational Organizations in Teachers

Abstract

The purpose of this research is to investigate the relationship between work ethics and organizational commitment in teachers. The research method was descriptive correlational in terms of collecting information and in terms of applied purpose. The statistical population of the study consisted of 412 teachers of all elementary school teachers in district 3 of Tehran. The sample size was estimated to be 196 from Morgan table and simple mathematical method was used for sampling. Data collection tool Allen & Meyer organizational questionnaire (1991) contains 15 questions and three components of emotional commitment, continuous commitment and normative commitment. The correlation coefficient was $a = 0.91$ and the Gregory Sipety (1990) work ethic questionnaire (23 items) and four The component of interest in work, seriousness in work, human relationships in work, and cooperative spirit with a value of $= 0.89$ a. For data analysis, Kolmogorov-Smirnov tests (K-S) and regression analysis were used by SPSS-22 software. The results show that there is a high correlation between work ethics and accreditation organization in the study teachers and 69.9 percent of organizational change explain organizational changes and based on the amount of beta obtained, the share of predictive component (ethics Work) in the prediction of organizational commitment as follows: 1. Cooperative spirit of 0.411 units. 2. Human relations in work up to 0.301 units. 3. Interest in work amounting to 0.211 units. 4. Seriousness in work up to 0.144 units.

Keywords: Work Ethics, Organizational Commitment