

بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی مدیران آموزشی دوره ابتدایی

Investigate the Relationship Between Professional Ethics and Organizational Commitment of Elementary Educational Managers

طاهره رحیمی^۱

^۱ طاهره رحیمی (کارشناس ارشد برنامه‌ریزی درسی دانشگاه آزاد تهران مرکز)

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه میان اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی مدیران آموزش و پرورش انجام گرفته است. جامعه آماری آن کلیه مدیران مقطع ابتدایی شهر کرج می‌باشد که از میان آنها ۲۱۴ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. به منظور تعیین همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی از دو پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای شافرو و تعهد سازمانی آلن و می‌پر استفاده شد که پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق اجرای آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام و T-تک نمونه‌ای و دو نمونه‌ای مشخص شد که بین اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی دوره ابتدایی شهر کرج با تعهد سازمانی آنها رابطه مستقیم و مثبت برقرار است. همچنین یافته‌های تحقیق بیانگر این نکته است که اخلاق حرفه‌ای با تعهد عاطفی مدیران دارای همبستگی نمی‌باشد ولی با تعهد هنجاری و تعهد مستمر دارای همبستگی مثبت و مستقیم می‌باشد که ضریب همبستگی آنها به ترتیب ۰/۵۵ و ۰/۸۹ به دست آمده است. نتایج جانبی پژوهش بیان می‌کند که اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی مدیران جامعه هدف، بالاتر از متوسط هستند و میانگین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی مدیران مرد و زن، تفاوت معناداری ندارد. ورود گام به گام متغیرها به معادله رگرسیون چند متغیره گام به گام نشان داد که مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای علیرغم دارا بودن همبستگی با تعهد سازمانی، قابلیت پیش‌بینی تغییرات تعهد سازمانی مدیران را دارا نیستند.

کلمات کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی، مدیر آموزشی، دوره ابتدایی

مقدمه:

مدیر آموزشی یکی از مهمترین سرمایه‌های نظام آموزشی به شمار می‌رود که هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوبتری برخوردار باشد، احتمال موفقیت و ارتقا سیستم آموزشی بیشتر خواهد شد. نیروی انسانی متعهد در سازمان می‌تواند با کردار خود و اتخاذ تصمیمات صحیح، زبان‌های مادی و معنوی را کاهش می‌دهد. لزوم توجه به انسان و ابعاد وجودی او در مدیریت و مطرح شدن بحث مدیریت روابط انسانی در سازمان، تحقیقات مربوط به رفتار انسانی را وسعت بخشیده و دریچه‌های تازه‌ای را به سوی اندیشمندان اجتماعی گشوده است که از میان آنها می‌توان به اخلاق کار، تعهد شغلی و اخلاق حرفه‌ای اشاره کرد. این مفاهیم جایگاه مهمی را در سازمان به خود اختصاص می‌دهند و اعتقاد شدید فرد به سازمان، رضایت از کار، پذیرش اهداف سازمان و تلاش در جهت رسیدن به آن اهداف را تبیین می‌نمایند. از سوی دیگر، اخلاق حرفه‌ای باعث بهبود نگرش و تعدیل ارزش‌های فردی می‌شود. یکی از مهمترین نگرش‌های کارکنان، تعهد سازمانی است. اخلاق حرفه‌ای در حالت کلی موجب افزایش تعهد سازمانی کارمندان می‌شود. آلن و می‌یر^۱ عقیده دارند که تعهد سازمانی، فرد را به سازمان پیوند داده و احتمال ترک شغل را کاهش می‌دهد. (آلن و می‌یر، ۱۹۹۰: ۱۴)

در این میان، سازمانهای آموزشی و کارکنان آن به خصوص مدیران آموزشی از اهمیت بیشتری برخوردار هستند. زیرا سازمانهای آموزشی و مدیران آنها با دانش آموزان سروکار دارند و به نوعی در آینده تمام اقشار جامعه تأثیرگذار خواهند بود.

بیان مسأله:

سازمانهای آموزشی و مدارس به علت تأثیرگذاری زیاد بر مخاطبان خود از اهمیت خاصی برخوردار هستند. مدارس با کارکرد صحیح خود می‌توانند به مخاطبان خود دید وسیع، ایده و نگرش مناسب ارائه داده و آنها را به سوی ارزشهای جامعه سوق دهند. تعهد سازمانی مدیران مدارس با توجه به تأثیر آن بر عملکرد و کیفیت آموزشی آنان از اهمیت خاصی برخوردار بوده و غفلت از آن و نادیده انگاشتن آن می‌تواند به رسالت خطیر مدارس و سیستم آموزشی آسیبهای غیرقابل جبرانی وارد سازد. شیان^۲ معتقد است تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش مهم سازمانی باعث ایجاد رفتار و اخلاق مناسب کارکنان در مقابل وظایف محوله، سازمان متبوع و ارباب رجوع گردیده و بر عملکرد کارکنان سازمان تأثیرگذار بوده و باعث موفقیت یا عدم موفقیت سازمان می‌گردد. (هدایت پور، ۱۳۹۳: ۴۸)

یکی از پیش شرطهای مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی است که این اصول موجب ایجاد یک شرکت و بنگاه خوب می‌شود. در گذشته مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت. ولی امروزه اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در بنگاه‌ها دارد و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را به عنوان پیش شرط مدیریت استراتژیک دانسته‌اند. در اخلاق حرفه‌ای، مسوولیت‌های اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است و این متمایز از حقوق کار است (قرا ملکی، ۱۳۸۸: ۲۵)

به عبارت بهتر اخلاق حرفه‌ای مسوولیت پذیری فرد است در برابر رفتار فردی خود صرفاً به منزله یک فرد انسانی و اخلاق شغلی مسوولیت پذیری یک فرد است در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود به مثابه صاحب یک حرفه یا پُست سازمانی. (قیصری، ۱۳۹۲: ۷۲)

¹ Allen and Meyer

² Shiuan

اخلاق حرفه‌ای دارای سطوح مختلفی که مهمترین سطح آن، سطح سازمانی می‌باشد. نکته حایز اهمیت در اخلاق حرفه‌ای اینست که مسأله اخلاق در سازمانها کاملاً حیاتی بوده و باید با عقل جمعی در سازمان پیرامون آن تصمیم گیری نمایند و مرامنامه و منشور اخلاقی سازمان خود را تدوین نمایند. اهمیت تعهد سازمانی با بیان ارتباط آن با مفاهیم مهمی از قبیل غیبت، جابجایی، ترک شغل، درگیری با شغل، روابط با مخاطب و ... مطرح می‌شود.

اخلاق حرفه‌ای نیز به عنوان یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر نیروی انسانی می‌تواند به تنهایی مؤثری در عملکرد سازمانی افراد داشته باشد. (مولایی، ۱۳۸۸: ۶۰) در چارچوب اخلاق حرفه‌ای است که نقش پذیری افراد در جامعه شکل می‌گیرد و ارتباط اجتماعی بین اشخاص

گسترش می‌یابد. اخلاق حرفه‌ای در واقع باعث تحریک بسیاری از محرکها و رافع بسیاری از ناهنجاری‌ها می‌شود. (غلامی، ۱۳۹۳: ۴۷)

اخلاق حرفه ای به اقدامات و رفتارهای فردی و جمعی در سازمان اشاره دارد و پایه‌های آن را ارزش‌های فردی، دین و عرف جامعه تشکیل می‌دهند. اخلاق از یک تعهد درونی به زندگی خوب و پرهیزگاران به جای تعهد به اجرای مجموعه ای از قوانین و اصول نشأت می‌گیرد.

ولاسکوئز^۱ عقیده دارد که اخلاق، اقدامات و فعالیت‌هایی هستند که در جامعه صحیح یا غلط پنداشته می‌شوند. (غلامی، ۱۳۹۳: ۴۲) در اخلاق حرفه‌ای دو رهیافت سنتی و جدید وجود دارد. رهیافت سنتی، روی آوردن مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه‌ای است که بر

مسئولیت‌های اخلاقی افراد در مشاغل و حرف توجه می‌کند و رهیافت جدید که در دهه‌های اخیر رواج یافته است، رویکرد مدیریت استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای است که در این رهیافت به مسوولیت پذیری با نگرش سیستمی عطف توجه می‌شود. (قراملکی، ۱۳۸۸: ۱۷۴).

اخلاق حرفه‌ای در سیستم آموزشی به طور عام و در مدیریت آموزشی به طور خاص اشاره دارد به متعهد شدن شخص برای بسیج انرژی و قوای ذهنی، روانی و فیزیکی خویش به منظور اثر گذاری در فرایند یاددهی- یادگیری به گونه‌ای که موجب اثربخشی و توسعه گردد. (قیصری،

۱۳۹۲: ۸۹) اخلاق حرفه‌ای متضمن مجموعه قواعدی است که افراد باید داوطلبانه و براساس وجدان و فطرت خویش آنها را مراعات کنند. اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک مستقل تأثیر به سزایی بر روی تعهد سازمانی دارد که این امر در پژوهش‌های انجام شده به اثبات رسیده است.

تعهد سازمانی یکی از طبقات پنج گانه تعهد به شمار می‌رود. هرسی و بلانچارد^۲ پنج طبقه از تعهد را بر شمرده‌اند که عبارتند از: تعهد نسبت به مشتری، تعهد نسبت به سازمان، تعهد نسبت به خود، تعهد به افراد و تعهد به کار (مک کنا^۳: ۲۰۰۵: ۳۲) در بحث آموزش و محیط

آموزشی، تعهد سازمانی از اهمیت بیشتری نسبت به سایر سازمانها برخوردار است زیرا مشتریان مدارس، دانش‌آموزانی هستند که در حال تکامل شخصیت و تثبیت ارزشهای شخصی و اجتماعی می‌باشند. از آنجا که دانش‌آموزان امروز آینده سازان جامعه خویش هستند، لازم است

اهتمام ویژه‌ای به آن شود و دست‌اندرکاران سیستم تعلیم و تربیت از میان افرادی انتخاب شوند که علاوه بر شایستگی‌ها و صلاحیت‌های تخصصی، دارای اخلاق حرفه‌ای مناسبی باشند که این مؤلفه در نهایت باعث تعهد می‌شود. در این حالت، یک مدیر آموزشی تمام تلاش خود

را صرف حرفه خویش می‌کند تا اهداف سیستم آموزشی به طور کامل محقق شود.

¹ Velasques

² Hersey and Blanchaard

³ Mc Kenna

کودزیر، ویژگی‌های افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند را به شرح زیر بیان می‌کند:

مسئولیت پذیری، برتری جویی و رقابت طلبی، صداقت، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران (کودزیر، ۲۰۰۲: ۳۹)

شافر^۲ عقیده دارد اخلاق حرفه‌ای شامل اخلاق فایده محور، اخلاق فرد محور، اخلاق وظیفه محور، اخلاق عدالت محور و اخلاق حقوق محور می‌باشد. (قاسم‌زاده، ۱۳۹۳: ۲۴)

آلن و می‌یر نیز تعهد سازمانی را به عنوان یک متغیر وابسته در نظر می‌گیرند که بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می‌کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر جهت تحقق اهداف سازمان انجام وظیفه کند. آنها عقیده دارند که تعهد سازمانی با رفتارهای مولد همراه است و در برگیرنده تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد. (آلن و می‌یر، ۱۹۹۰: ۱۷)

مسئله این پژوهش، بررسی رابطه حرفه‌ای با تعهد سازمانی مدیران آموزشی دوره ابتدایی شهر کرج می‌باشد که در ادامه به آن پرداخته می‌شود.

روش اجرای پژوهش:

این تحقیق از نوع مطالعات همبستگی است و به منظور اجرای آن از میان مدیران آموزشی دوره ابتدایی شهر کرج نمونه‌ای به حجم ۲۱۴ نفر بر طبق جدول مورگان انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای (سه‌می) و به روش تصادفی ساده انجام گرفت و در نهایت ۱۹۰ مدیر زن و ۲۴ مدیر مرد به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از نمونه‌ها، پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای شافر و تعهد سازمانی آلن و می‌یر در اختیار آنها قرار داده شد. پرسشنامه استاندارد شافر ۳۴ سوال است. که اخلاق فایده محور، اخلاق فرد محور، اخلاق وظیفه محور، اخلاق عدالت محور و اخلاق حقوق محور را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. ضریب پایایی پرسشنامه استاندارد شافر معادل ۰/۸۶۱ گزارش شده است و روایی آن توسط پژوهشگران مورد تأیید قرار گرفته است. (قیصری، ۱۳۹۲: ۸۴) پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و می‌یر نیز شامل ۲۴ سوال می‌باشد که ۸ گویه آن تعهد عاطفی، ۸ گویه آن تعهد مستمر و ۸ گویه آن تعهد هنجاری را می‌سنجد. ضریب پایایی کلی این پرسشنامه برابر ۰/۸۱۱ گزارش شده است. (رضایی، ۱۳۹۱: ۶۷) در پژوهشی دیگر ضرایب پایایی پرسشنامه آلن و می‌یر به ترتیب برای ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر برابر با ۰/۸۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ به دست آمده است. (مولایی، ۱۳۸۸: ۸۲)

از میان ۲۱۴ پرسشنامه توزیع شده میان مدیران آموزشی دوره ابتدایی شهر کرج، سه پرسشنامه دارای ایراد بود و به همین منظور پژوهش با ۲۱۱ پرسشنامه به اجرا در آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد این مراحل توسط نرم افزار spss انجام شد.

¹ Cadozire

² shafer

یافته‌های پژوهش:

پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص شد که میانگین اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی دوره ابتدایی شهر کرج ۳/۳۰ میانگین و تعهد سازمانی آنها ۳/۵۶ است. از میان مؤلفه‌های تعهد سازمانی، تعهد مستمر دارای بالاترین میانگین (۳/۶۱) و تعهد عاطفی دارای کمترین میانگین (۳/۵۴) می‌باشد. همچنین در میان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، اخلاق فایده محور با میانگین (۱/۹۴) کمترین میانگین و اخلاق فرد محور با میانگین (۳/۵۰) بالاترین میانگین را دارد.

جدول شماره ۱: میانگین و واریانس متغیرهای پژوهش

| مؤلفه های پژوهش | تعداد | حداقل | حداکثر | میانگین | واریانس |
|-----------------|-------|-------|--------|---------|---------|
| تعهد سازمانی | ۲۱۱ | ۱/۷۵ | ۴/۵۰ | ۳/۶۱۲۶ | ۰/۴۳۳۲۶ |
| | ۲۱۱ | ۲/۱۲ | ۴/۲۵ | ۳/۵۴۳۲ | ۰/۴۸۲۷۲ |
| | ۲۱۱ | ۱/۷۵ | ۴/۳۸ | ۳/۵۵۴۵ | ۰/۳۳۶۹۵ |
| | ۲۱۱ | ۲/۰۴ | ۴/۱۷ | ۳/۵۶۹۷ | ۰/۳۶۰۳۷ |
| اخلاق حرفه ای | ۲۱۱ | ۱/۰۰ | ۵/۰۰ | ۱/۹۴۵۲ | ۱/۲۰۴۱۴ |
| | ۲۱۱ | ۱/۸۳ | ۴/۸۳ | ۳/۵۰۸۷ | ۰/۴۵۴۳۲ |
| | ۲۱۱ | ۱/۶۷ | ۴/۶۷ | ۳/۳۸۷۸ | ۰/۳۴۷۴۱ |
| | ۲۱۱ | ۱/۵۷ | ۴/۰۰ | ۲/۹۴۳۱ | ۰/۳۵۱۱۱ |
| | ۲۱۱ | ۱/۵۰ | ۴/۵۰ | ۳/۲۴۸۸ | ۰/۴۴۱۳۵ |
| | ۲۱۱ | ۱/۶۵ | ۴/۰۹ | ۳/۳۰۲۱ | ۰/۲۹۶۹۴ |

در ادامه، نتیجه آزمون همبستگی نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی مدیران آموزشی دوره ابتدایی شهر کرج ارتباط معناداری وجود دارد که این رابطه مستقیم است و ضریب همبستگی آن ۰/۶۸۰ می‌باشد. به عبارت بهتر نتایج نشان داد که افزایش میزان اخلاق حرفه‌ای مدیران، افزایش میزان تعهد سازمانی آنها را تبیین می‌کند و کاهش میزان اخلاق حرفه‌ای، کاهش میزان تعهد سازمانی را در پی دارد.

جدول شماره ۲: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون

| تعهد سازمانی | اخلاق حرفه‌ای | آزمون پیرسون |
|---------------|---------------|--------------|
| اخلاق حرفه‌ای | ۱ | ضریب همبستگی |
| | - | Sig |
| | ۲۱۱ | N |
| تعهد سازمانی | ۰/۶۸۰ | ضریب همبستگی |
| | ۰/۰۱۵ | Sig |
| | ۲۱۱ | N |

از میان مؤلفه‌های تعهد سازمانی، تعهد هنجاری با ضریب همبستگی ۰/۵۵ و تعهد مستمر با ضریب همبستگی ۰/۸۹ با اخلاق حرفه‌ای رابطه مستقیم دارند و برای مؤلفه تعهد عاطفی با اخلاق حرفه‌ای، رابطه‌ای به دست نیامد. جدول زیر نتایج رابطه مؤلفه‌های تعهد سازمانی با اخلاق حرفه‌ای را بیان می‌نماید:

جدول شماره ۳: نتایج آزمون ضریب همبستگی مؤلفه‌های تعهد سازمانی با اخلاق حرفه‌ای

| ارتباط اخلاق حرفه‌ای با مؤلفه | ضریب همبستگی | Sig | وجود ارتباط | نتیجه آزمون |
|-------------------------------|--------------|-------|-------------|------------------------|
| تعهد عاطفی | ۰/۰۷۳ | ۰/۳۹۴ | - | عدم ارتباط |
| تعهد هنجاری | ۰/۵۵ | ۰/۰۲۶ | + | همبستگی مستقیم و متوسط |
| تعهد مستمر | ۰/۸۹ | ۰/۰۲۶ | + | همبستگی مستقیم و بالا |

با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان وجود رابطه و همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی دوره ابتدایی شهر کرج با تعهد سازمانی آنها را مورد پذیرش قرار دهیم که از میان مؤلفه‌های تعهد سازمانی، تعهد عاطفی دارای همبستگی نبوده و تعهد هنجاری و تعهد مستمر دارای همبستگی مستقیم و معناداری هستند.

همچنین به منظور بررسی وضعیت میانگین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی مدیران آموزشی از آزمون T تک نمونه‌ای استفاده شد. با توجه به طیف ۵ گزینه‌ای پرسشنامه، میانگین نمونه را با عدد ۳ مقایسه نموده و در صورتی که میانگین مؤلفه‌ای برابر یا بیشتر از این عدد باشد آن مؤلفه در سطح مطلوبی قرار دارد و در غیر این صورت، آن مؤلفه در سطح غیرمطلوبی می‌باشد.

شایان ذکر است نتایج این پژوهش بیانگر آنست که اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی مدیران آموزشی جامعه هدف، بالاتر از حد متوسط هستند که در جدول زیر می‌آید:

جدول شماره ۴: نتایج آزمون T تک نمونه‌ای و اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی مدیران جامعه هدف

| وضعیت | نتیجه آزمون | فاصله اطمینان | | تفاوت میانگین‌ها | Sig | درجه آزادی | T مقدار | فرضیه ۱ |
|-----------------|-------------|---------------|--------|------------------|------|------------|---------|--------------------------------------|
| | | H | L | | | | | |
| بالاتر از متوسط | رد H_0 | ۰/۳۴۲۴ | ۰/۲۶۱۸ | ۰/۳۰۲۰۶ | ۰/۰۰ | ۲۱۰ | ۱۴/۷۷۶ | اخلاق حرفه‌ای در سطح متوسط قرار دارد |
| وضعیت | نتیجه آزمون | فاصله اطمینان | | تفاوت میانگین‌ها | Sig | درجه آزادی | T مقدار | فرضیه ۲ |
| | | H | L | | | | | |
| بالاتر از متوسط | رد H_0 | ۰/۶۱۸۶ | ۰/۵۲۰۸ | ۰/۵۶۹۷ | ۰/۰۰ | ۲۱۰ | ۲۲/۹۶۴ | تعهد سازمانی در سطح متوسط قرار دارد |

از میان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران جامعه هدف، اخلاق فرد محور، اخلاق وظیفه محور و اخلاق حقوق محور بالاتر از متوسط هستند و مؤلفه‌های اخلاق فایده محور و اخلاق عدالت محور پایینتر از متوسط می‌باشند. همچنین هر ۳ مؤلفه تعهد سازمانی مدیران آموزشی در جامعه هدف، بالاتر از متوسط قرار دارند. از سوی دیگر بررسی میانگین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی مردان و زنان بیانگر آنست که میانگین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی زنان و مردان جامعه هدف تفاوت معناداری نداشته و تقریباً برابر هستند.

پس از تأیید رابطه و همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی، تمام متغیرها براساس ضریب همبستگی به صورت گام به گام وارد معادله رگرسیون چند متغیره گام به گام شدند. در این برآزش هیچ‌یک از مؤلفه‌های اخلاق فایده محور، اخلاق فرد محور، اخلاق وظیفه محور، اخلاق عدالت محور و اخلاق حقوق محور با متغیر تعهد سازمانی اثر گذار نبودند و به عبارت دیگر، اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن قابلیت پیش‌بینی تغییرات تعهد سازمانی را دارا نیستند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش به صورت کلی بیانگر وجود رابطه و همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی مدیران آموزشی دوره ابتدایی شهر کرج می‌باشد که در این میان برای مؤلفه تعهد عاطفی با اخلاق حرفه‌ای رابطه‌ای به دست نیامد.

این امر به معنای ضعف مدیران آموزشی در ارتباط بین اخلاق کار و تعهد عاطفی نیست زیرا معمولاً مدیرانی که از تعهد عاطفی برخوردار هستند تمایل به بقا در سازمان دارند ولی اگر در سازمانی اخلاق حرفه‌ای رعایت نگردد در نتیجه میزان تعهد عاطفی کاهش می‌یابد. در مورد تعهد هنجاری نیز می‌توان عنوان کرد مدیرانی که اخلاق حرفه‌ای را رعایت می‌کنند میزان تعهد هنجاری بالاتری دارند زیرا تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند. همچنین معمولاً کارمندانی که دارای تعهد مستمر هستند تا زمانی درون سازمان باقی می‌مانند که ترک سازمان هزینه‌گزافی برای آنها داشته باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که وقتی اخلاق حرفه‌ای در سازمان مراعات شود، تعهد مستمر که به عنوان تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر بر اساس آگاهی فرد از هزینه‌های مربوط به ترک شغل تعریف می‌شود نیز رعایت می‌گردد. بنابر یافته‌های پژوهش لازم است موارد زیر در مورد مدیران آموزشی مورد نظر قرار بگیرد:

۱- برای ایجاد ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه تعهد عاطفی تیم‌هایی متشکل از مدیران با تجربه و با انگیزه خلاق در جلسات گروهی مدیران پیرامون راهکارهای رسیدن به ارزشهای اخلاقی و تقویت آن بحث و تبادل نظر نمایند و تلاش‌های لازم در جهت پیوستگی عاطفی در میان مدیران آموزشی انجام شود.

۲- به منظور افزایش میزان تعهد هنجاری مدیران آموزشی می‌توان به تقسیم کاربر مبنای لیاقت و شایستگی، ارزیابی مستمر عملکرد، برگزاری کلاسها و کارگاههای توجیهی ضمن خدمت و توجه به توانایی‌ها و استعدادها پرداخت.

۳- برای افزایش میزان تعهد مستمر لازم است جاذبه‌های شغلی و نظام پاداش براساس شایستگی و ماندگاری در شغل برای مدیران آموزشی اجرا شود و افراد بتوانند پس از گذراندن زمان مشخصی به مراتب بالاتر ارتقا پیدا کنند.

نتایج این پژوهش با یافته‌های تحقیقات رضایی (۱۳۹۱)، قیصری (۱۳۹۲)، رجبی (۱۳۹۲)، هدایت‌پور (۱۳۹۳) و غلامی (۱۳۹۳) هم سو و هم جهت بوده و موید آنها می‌باشد. پژوهش رضایی بیانگر وجود رابطه و همبستگی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سطح عاطفی و هنجاری را تایید کرده و رضایت شغلی توانسته است تغییرات تعهد عاطفی و هنجاری را پیش‌بینی نماید.

پژوهش رجبی با عنوان ارزیابی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس با تکیه بر آموزه‌های اخلاقی و مدیریتی سعدی بیان می‌کند که اخلاق حرفه‌ای مدیران در وضعیت نسبتاً مطلوب و بالاتر از متوسط قرار دارد. تحقیق غلامی نیز رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با بهره‌وری و تعهد سازمانی را در سطح عاطفی و هنجاری تبیین نموده است.

از دیگر سو، یافته‌های تحقیق با نتایج پژوهش‌های کارسون^۱ و همکاران (۱۹۹۹)، چن (۲۰۰۸) و هلفیاد^۲ (۱۹۹۹) هم جهت بوده و آنها را

¹ Carson

² Chun

³ Holifield

تایید می‌کند. پژوهش کارسون و همکاران به این نتیجه دست یافتند کسانی که دارای تعهد دوگانه هستند، توانمندی سازمانی بالاتری دارند. آنها بیان داشتند که برای افزایش سطح توانمندی کارکنان، سازمان و مدیریت بالا تلاش‌هایی برای افزایش تعهد سازمانی و حرفه‌ای کارکنان انجام دهند. هلفیدا نیز به این نتیجه رسید که بین سطح توانمندسازی معلمان و تعهد سازمانی آنان رابطه معناداری وجود دارد. (مک نیل،

۲۰۰۹: ۱۳۵-۱۳۸)

¹ Mc Neal

منابع

- رضایی، رامین(۱۳۹۱). تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- قیصری، فرشته(۱۳۹۲). رابطه اخلاق حرفه‌ای و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی آموزگاران دبستانهای دخترانه شهر مرودشت. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز.
- هدایت‌پور، علیرضا (۱۳۹۳). بررسی رابطه آموزشهای مهارتی بر روحیه خود اشتغالی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور واحد شهرری.
- غلامی، زهرا(۱۳۹۳). بررسی کیفیت اخلاق کاری مدیران در مقطع متوسط شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور واحد تهران
- مولایی، ناصر(۱۳۸۸). پژوهشی پیرامون عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
- قاسم‌زاده، ابوالفضل(۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسوولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال نهم، شماره ۲.
- قراملکی، فرامرز(۱۳۸۸). اخلاق سازمانی. تهران: انتشارات سرآمد.
- Cadozier, v(2002). The moral profession: A study of moral Development And Professional Ethics. Retrieved from proquest. com, 2002.
- Allen , N.j and Meyer, j.p (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization journal of occupational psychology. vol 63.pp:1-18
- Mc Neal, gregory(2009) . organizational culture. professional Ethics and Guantanamo. unit state. vol 42. pp:125-147.
- Mc Kenna, (2005). organizational commitment in the small Entrepreneurial Business in singapore cross cultural management. vol 12.NO 2 . pp:16-37.