فصلنامه پژوهش های مدیریت در جهان اسلام
شماره مجوز: ۸۵۴۹۵ شماره استاندارد بین المللی: ۶۰۹۴-۲۶۷۶ شماره چهاردهم (بهار ۱۴۰۲)

بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی منطقه بیستون در سال تحصیلی ۱۴۰۱ – ۱۴۰۲

(تاریخ ارسال ۱۴۰۲/۰۱/۲۹ تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۰۳/۲۴)

فضل الله لطفی ترازک[۱]

کارشناسی ارشد آسیب شناسی ورزشی و حرکات اصلاحی، دانشگاه آزاد، بروجرد، ایران

فرزاد جعفری

کارشناسی ارشد تربیت بدنی، پیام نور، البرز، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی منطقه بیستون در سال تحصیلی ۱۴۰۱ – ۱۴۰۲ بود. این پژوهش به جهت هدف از نوع کاربردی است. جامعه آماری شامل کلیه‌ی دبیران تربیت بدنی منطقه بیستون در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. با توجه به ویژگی‌ها جامعه آماری، شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده در نظر گرفته شد که تعداد ۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت بررسی سلامت سازمانی معلمان تربیت بدنی از پرسشنامه سلامت سازمانی ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹) و به منظور سنجش اخلاق حرفه‌ای معلمان از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای سلیمی (۱۳۹۵) استفاده شد. به‌منظور تجزیه وتحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی و رگرسیون تک متغییره، به‌وسیله‌ی نرم‌افزارspss استفاده شد. براساس نتایج نهایی حاصل از پژوهش، فرضیه‌ی مطرح‌شده تأیید شد و نشان داد که سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی تاثیر دارد.

واژگان کلیدی: معلمان تربیت بدنی، سلامت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای

---

[۱] نویسنده مسئول

مقدمه

امروزه پیچیده شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی و غیرقانونی در محیط های کاری نشان از توجه مدیران و رهبران به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه ای مسؤولیت و پاسخگویی اجتماعی در همه سازمان‌ها است (رحیم نیا 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 دهه ی اخیر مورد توجه دانشمندان و صاحبنظران علم مدیریت قرار گرفته است (تقی زاده و سلطانی، ۱۳۸۹). مفهوم اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از قوانین اخلاقی گفته می شود که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰). در واقع امروزه در کنار مسائلی مانند کمبود سرمایه انسانی و رقابت جهانی بحث اخلاق حرفه‌ای نیز به عنوان یکی از چالش‌های آتی برای برتری سازمانها 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 هزینه‌های عملکرد به صورت آشکار و پنهان افزایش می یابد. این هزینه‌ها را می‌توان در حوزه‌های 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 میکوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد (هارتوگ ۲۰۰۷)

مقصود از اخلاق حرفه‌ای 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 (موبرگ و سیبرایت، ۲۰۰۰). در واقع هنگامی که صحبت از علم اخلاق به میان می‌آید. منظور اصول حاکم بر رفتار درست و همچنین قانون‌ها یا معیارهایی است که رفتار و عملکرد مطلوب افراد درون یک حرفه را تبیین می‌کند (هو، ۲۰۱۱). به نظر می‌رسد مباحث اخلاقی در حرفه معلمی به دلیل ماهیت

و جایگاه خاص آن ملموس‌تر باشد؛ در عصر حاضر دغدغه و نگرانی بسیاری از مدیران و سازمان‌های امروزی همچون آموزش و پرورش بروز مسائل و مشکلاتی است که به واسطه ی رعایت نکردن اصول اخلاقی توسط کارکنان (دبیران) رخ می دهد. بر اساس نتایج تحقیقات انجام گرفته و شواهد میدانی، دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و اثر بخش مسئولیت پذیر و پاسخگو به چالش‌های محیطی و درون سازمانی با به کارگیری اصول اخلاقی از جانب مدیران و دبیران میسر و عملی است. آموزش و پرورش برای انجام امور سازمانی خود علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی به مجموعه ای از ارزش‌ها 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 شیوه‌های 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، ۲۰۰۹) از طرفی نقش با اهمیت آموزش در تعالی انسان‌ها و نیز شکل گیری تمدن‌های بشری، بر کسی پوشیده نیست. در این بین مراکز آموزشی با توجه به اینکه تربیت یافتگان آنها خود متولی آموزش نسل‌های بعدی می‌شوند. از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند این جایگاه باعث می شود که مقوله اخلاق حرفه‌ای به خصوص در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در این سازمان‌ها مورد توجه اندیشمندان و صاحب نظران عرصه‌های 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 اثر بخش اخلاق در همه ارکان سازمان معلمان، مدیران دانش‌آموزان و غیره است (میرکمالی، ۱۳۹۲). اگر در سازمانی ارزش‌های اخلاقی رعایت شود، نیروی انسانی آن سازمان به ارزش‌های سازمانی و فادار 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 از جمله مهمترین آثار اخلاق حرفه‌ای است

(عرفانی خواه، ۲۰۱۴). توسعه و رشد هر جامعه در گرو داشتن سازمان‌های سالم است سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند. در آن کار کرده و افتخار می‌کنند که بخشی از آن هستند. مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده یا موجب پویایی ها در سازمان باشد. اصطلاح سلامت سازمانی را نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز در مطالعه جوسازمانی مدارس به کار برده است (کورکمر، 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 می‌کند (هوی و میسکل، ۲۰۱۳). مطالعه وضعیت سلامت سازمانی واحدهای آموزشی از جمله، مدارس نه تنها از لحاظ فهم شرایط کار و پویایی‌های آن اهمیت دارد، بلکه پیش بینی کننده‌ی اثر بخشی، مدرسه پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تعهدات سازمانی کارکنان گرایش‌های 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 موزآن در حساس ترین سن (رشد و بلوغ) هستند و نیازمند به افرادی که سکان این مهم را در اینگونه مکان‌ها در دست گیرند دارای اهمیت حیاتی است. در این راستا معلمان و کارکنان مدارس باید از توانایی عدیده‌ای برخوردار باشند و از این مهمتر اعتقاد معلمان و کارکنان مدارس به منشور اخلاقیشان است که با عملشان به اجرا در می آید. به وجود آمدن محیط سازمانی سالم در هر مجموعه ای محصول استقرار و نهادینه شدن اخلاق حرفه ای در کارکنان آن مجموعه است.

بخش دوم: نگاهی به پیشینه‌ی پژوهش

اردلان و عزیزی (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان رابطه سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای دبیران نقش میانجی تناسب فرد سازمان انجام دادند. نتایج بررسی نشان داد که، رابطه سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی تناسب فرد سازمان مثبت و معنی دار است آنها

نتیجه گرفتند که بی شک برای داشتن سلامت سازمانی نیازمند اعتلای اخلاق حرفـه‌ای در سازمان هستیم که با افزایش تناسب میان فرد - سازمان این ارتباط مستحکم تر مـی‌شـود. در نتیجه برای توسعه اخلاق حرفـه‌ای در میـان دبیـران مـی بایسـت مـدیران بـه سـلامت سازمانی و تناسب فرد سازمان توجه کنند.

غلامپور و همکاران (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان نقش فرهنگ و سـلامت سـازمانی بـر اخـلاق حرفه‌ای معلمان به انجام رساندند نتایج نشان داد فرهنگ سـازمانی ۱۸ درصـد از واریـانس اخلاق حرفه ای و ۳۸ درصد از واریانس سلامت سازمانی معلمان را تبیین می‌کند؛ همچنین سلامت سازمانی ۱۴ درصد از تغییرات واریانس اخلاق حرفه‌ای معلمان را تبیین مـی. کنـد. آنها چنین نتیجه گرفتند که فرهنگ و سلامت سـازمانی سـبب بهبـود اخـلاق حرفـه‌ای در معلمان می‌شود از طرفی فرهنگ سازمانی زمینه بهبود سلامت سـازمانی معلمـان را فـراهم می‌آورد. بنابراین می‌توان با بهبود فرهنگ و سلامت سـازمان‌هـای آموزشـی موجـب بهبـود اخلاق حرفه‌ای معلمان و در نتیجه بهبود کارایی نظام آموزشی را فراهم آورد.

پژوهش شیروانی و اسماعیلی (۱۳۹۸) با عنوان بررسی نقش میـانجی سـلامت سـازمانی در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و فضیلت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان چهـار محال و بختیاری انجام شد. نتایج حاصل از معادلات ساختاری تحقیق حاضر نشـان داد کـه اخلاق حرفه‌ای ۶۵/۵ درصد و سلامت سازمانی ۵۴/۶ درصد از واریانس فضیلت سـازمانی را پیش بینی می‌کند. همچنین ۳۶/۹ درصد از اثر اخلاق حرفه‌ای بر فضیلت سازمانی از طریق غیر مستقیم و توسط متغیر میـانجی سـلامت سـازمانی تبیـین شـده اسـت. بـا توجـه بـه شاخص‌های برازش مدل کلی تحقیق نشان دهنده وضعیت مطلوب این مدل بود بـر اسـاس یافته‌های پژوهش آنها نتیجه‌گیری کردند که می‌توان بـه برنامـه ریـزی سـازمان در جهـت افزایش میزان اخلاق حرفه ای با استفاده از شاخص‌های سـلامت سـازمانی مـوثر بـر ایجـاد فضیلت سازمانی کمک کرد تا با توجه به اصـول مهـم اخـلاق حرفـه‌ای در سـطح فـردی و سازمانی زمینه بروز فضیلت سازمانی در سازمان مهیا گردد.

پژوهش قلاوندی و احمدیان (۱۳۹۶) تحت عنوان الگوی علی روابط اخلاق حرفه ای 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 حرفه ای بر روی کیفیت زندگی کاری (۳۰/.) مثبت و معنادار است؛ اثر مستقیم سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری (۲۱/.) مثبت و معنا دار است. اثر مستقیم اخلاق حرفه ای بر سلامت سازمانی (۲۴/.) مثبت و معنادار است اثر غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری با میانجی‌گری سلامت سازمانی (۱۴/.) مثبت و معنا دار است و اثر کل اخلاق حرفه ای بر سرمایه اجتماعی (۴۴/.) مثبت و معنادار است.

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. تواند وضعیت خودپنداره مثبت را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

اسکات (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 می‌باشند ۵ عامل مؤثر در رضایت شغلی معلمان میباشند که از این ۵ عامل، ۳ عامل از جو سازمانی بوده اند و ۲ عامل سلامت سازمانی که عبارتند از روحیه و تاکید علمی. از این ۵ عامل ۲ عامل سلامت بیشتر از جو در تغییر پذیری رضایت شغلی معلمان مؤثر می‌باشد.

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

کورکماز (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.

بخش سوم: مواد و روش تحقیق

هدف از ارائه این تحقیق بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی منطقه بیستون است. در این پژوهش اطلاعات اولیه از منابع کتابخانه‌ای جمع‌آوری می‌شود. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها و اطلاعات که از آنها استفاده خواهم شد پرسشنامه‌های استاندارد هستند که به شکل آنلاین طراحی می‌شوند. روش اجرای این تحقیق با توجه به شیوع بیماری کرونا، به صورت انفرادی و از طریق فضای مجازی خواهد بود که همراه با ارائه توضیحاتی در مورد چگونگی پاسخگویی به پرسشنامه‌ها، به صورت آنلاین و از طریق فضای مجازی در اختیار نمونه قرار خواهد گرفت و پس از تکمیل و پاسخگویی به آنها، جمع‌آوری، مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت. داده‌های به دست آمده با روش‌های تحلیلی آماری تجزیه و تحلیل خواهد شد. در این تحقیق تجزیه و تحلیل داده براساس آمار توصیفی و آمار استنباطی خواهد بود. در روش آمار توصیفی از (فراوانی، درصد، میانگین) و در آمار استنباطی از روش‌های آماری (رگرسیون تک متغییره) همزمان به منظور تجزیه و تحلیل آماری و بررسی فرضیه‌های تحقیق و بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش توسط نرم افزار آماری spss استفاده شد. در این تحقیق به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز جهت آزمون فرضیه های تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شد.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای سلیمی (۱۳۹۵) که اخلاق حرفه ای را در ۵ بعد ارتباط با دانش‌آموز، ارزشیابی، ویژگی‌های شخصیتی داشتن برنامه و به روز بودن رشد و ارتقای دانش آموز اندازه گیری می‌کند. این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت می‌باشد. ۱ خیلی کم الی ۵ خیلی زیاد بوده است.

از 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 استفاده شده است. پرسشنامه در طول مقیاس چهار درجه ای خیلی زیاد ۴، زیاد ۳، کم ۲. خیلی کم۱ تکمیل شد. این پرسشنامه نخستین بار توسط هوی و همکاران تهیه گردیده و چهار بعد نوآوری، کفایت ارتباط، کاربرد منابع و روحیه و یگانگی نهادی را اندازه گیری می کند.

بخش چهارم: یافته های 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 سازمان‌ها را برانگیخته است تا برای حفظ ارتقای سطح آن کوشش نمایند. تعادل اخلاقی فرد نشانه‌ی شایستگی او محسوب می‌شود. از دیدگاه روان شناسی، برخورداری یک فرد از اخلاق حرفه‌ای به طور چشم‌گیری در موفقیت یک سازمان تأثیرگذار است. افرادی که به رعایت اصول اخلاقی در حوزه ی خود بی توجه‌اند، موفقیت مطلوب را کسب نمی‌کنند و در نتیجه با ناکامی رو به رو می‌شوند (درگاهی و سادات طهرانی، 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 مکان‌ها در دست‌گیرند دارای اهمیت حیاتی است. در این راستا معلمان و کارکنان مدارس باید از توانایی عدیده ای برخوردار باشند و از این مهم تر اعتقاد معلمان و کارکنان مدارس به منشور اخلاقی شان است که با عملشان به اجرا در می آید(حقیقت جو، ۱۳۸۸). همچنین شرایط و جو و محیط کاری جهت نیل به اثر بخشی از اهمیت زیادی برخوردار است و یکی از چارچوبهای مفید برای مطالعه جوسازمان مفهوم سلامت سازمانی است (طالب پور 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 توانایی‌های 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 معنی داری 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 مجموعه ای محصول استقرار و نهادینه شدن اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آن مجموعه است و تصمیم گیری‌های 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 دانش آموز و سطح ارتقای یادگیری دانش آموز موثر باشد. در جدول شماره ۱ نیز اطلاعاتی کلی از داده‌ها در دو متغییر سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی را می‌بینیم. این جدول جنبه‌ی آشنایی با متغییرها را داشته و برای آشنایی بهتر با داده‌ها می‌باشد.

جدول شماره۱: نتایج روش‌های آماری

داده‌ها	میانگین	تعداد	انحراف استاندارد	Minimum	Maximum	رنج داده‌ها
سلامت سازمانی	۱۳۵. ۲۴	۷۰	۵۲ .۴۴	۴۴	۱۸۹	۱۴۱
اخلاق حرفه‌ای معلمان	۶۸ .۶۸	۷۰	۸۵ .۱۳	۴۴	۹۳	۴۹

همانطور که از جدول شماره ۱ پیداست. نتایج داده‌ها نشان از پراکندگی نرمال داده‌ها را دارد.

برای بدست آوردن نتایج تحقیق از آزمون رگرسیون تک متغییره استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره‌ی ۲ نشان داده شده است.

جدول شماره۲: نتایج تحلیل رگرسیون تک متغییره

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	.Sig
Regression	۱۵۷۶۳. ۴۹۰	۱	۱۵۷۶۳. ۴۹۰	۸. ۸۵۹	۰۰۴ .
Residual	۱۲۱۰۰۱. ۳۸۲	۶۸	۱۷۷۹. ۴۳۲		

همانطور که از نتایج جدول شماره ۲ پیداس، سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تاثیر بسزایی دارد. مقدار پایین ۰۵/. > gis دلیلی بر این ادعا است.

نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده این پژوهش نشان می‌دهد بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی منطقه بیستون ارتباط معنی داری وجود دارد. این نتیجه بیانگر قدرتسلامت سازمانی معلمان تربیت بدنی و میزان ارتباط آن با اخلاق حرفه‌ای معلمان است. در واقع امروزه در دانش مدیریت این نکته مطرح است که اساس مدیریت مبتنی بر توجه و عنایت به ارزش‌های اخلاقی است؛ یعنی مدیریت را بدون این مفاهیم اساسی نمی‌توان در نظر گرفت. سازمان‌های سالم خواهان افرادی هستند که اخلاق حرفه ای 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 می‌گوید سلامت سازمانی مفهوم 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. التبه 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 می شوند که به فضای سالم و دلپذیر آن بسیار توجه شود (تیبوداکس و فاویلا، 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 مسئولیت پذیری 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 تصمیم ها و پیامدهای شخصیتی را می‌پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاقمند است؛ به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می دهد. برای ادای تمام ویژگی‌های شخصیتی مثبت خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می‌گیرد. با تمام توان و خلوص نیت انجام بدهد(لیکات و هارپر، ۲۰۰۱). ضعف در سیستم اخلاقیات، به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌انجامد و بر اثر آن مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت نمی رسانند و در این صورت انرژی سازمان منفی می شود. به عبارت دیگر توان سازمان به جای آنکه صرف هدف شود صرف شایعه غیبت کم کاری و . . . خواهد شد (وست 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 می‌کند. در تحقیقات آنها به این نکته اشاره شده که همواره سازمان سالم محیطی را شکل می‌دهد که در آن کارکنان

می‌توانند اخلاق حرفه ای را بیشتر بروز دهند و همواره با سالم سازی محیط سازمانی در سازمان‌ها حرفه‌ای تر رفتار کنند.

منابع و ماخذ

الف) منابع فارسی

- آراسته، حمیدرضا و جاهد، حسینعلی؛ (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی گزینه ای برای بهبود رفتارها، نشاء علم
- درگاهی، حسین سادات؛ طهرانی سیده غزال؛ (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین اخلاق مدیریت و تعهد سازمانی کارکنان. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی
- 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
- طالب پور، مهدی؛ رمضانی ملیحه؛ هنری حبیب؛ (۱۳۹۲). بررسی رابطه سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران. مطالعات مدیریت ورزشی
- هوی، وین؛ میسکل، سیسیل؛ (۱۳۸۷). تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. ترجمه: میرمحمد، سیدعباس زاده، انتشارات، دانشگاه ارومیه.

ب) منابع لاتین

- *Haghighatjoo, S. (۲۰۰۹). Ethics in counseling and psychology. tehran: Perfection Training Publications. (persian).*
- *Hartog, M. (۲۰۰۱). Ethics and human resource management: Professional, Journal of Business and Professional Ethics,(۲) ۲۱.*
- *Ho C. M. (۲۰۱۱). Ethics management for the construction industry. Engineering, Construction and Architectural Management, (۱۸) ٥, ٥۱٦-٥۳۷.*
- *Licata, J. W and Harper, G. W. (۲۰۰۱). Organizational Health and Robust School Vision, EducationalAdministration Quarterly, ۳۷ (۱): ٥-۲٦*

- *Moberg, D. J, Seabright, m. A. (۲۰۰۰). The development of moral imagination, Business Ethics Quarterly, ۱۰(٤): ۸٤٥-۸٥۱.*
- *Salehniya, M. ; Allah-tavakoli, Z. (۲۰۱۰). Organizational ethics with an emphasis on ethical charter, Ethics in Science & Technology, ٤(۱, ۲): ٦٦-۷۸. [Persian]*
- *Korkmaz. M. (۲۰۰۷). The effect of leadership style on organizational health. Educational Research Quarterly. ۳۰(۲): ۲۳-٥٥.*
- *Thibodeaux, M. S. and Favilla, (۲۰۱٤). E: Organizational effectiveness and commitmenthrough strategic management, Industrial Management & Data Systems, ۹٦: ۲۱.*