

همایش علمی-پژوهشی مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

نهاد برگزار کننده همایش: موسسه قانون یار

((با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه فرهنگیان، آموزش و پرورش، بنیاد شهید و امور ایثارگران، سازمان ارشاد اسلامی، سازمان شهرداری (استان کرمانشاه) مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (استان تهران) و ...))

سر دبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نمایه مقالات در ۸ پایگاه ملی و بین المللی)

تاریخ برگزاری همایش: ۱۱ اسفند ۱۴۰۱ شماره مقاله: ۱۵۴/۸۰۱۹ رده بندی کنفرانس: ب ۲۲/۴۶۵

بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای و حمایت سازمانی بر مسئولیت پذیری اجتماعی در معلمان ابتدایی شهرستان

هرسین در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲

مسعود خزایی^۱

کارشناسی ارشد، روانشناسی بالینی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

مریم خزایی

کارشناسی، علوم تربیتی، پردیس شهید صدوقی، دانشگاه فرهنگیان، کرمانشاه، ایران

رویا رحیمی پور

سطح دو حوزه، رشته عمومی، حوزه علمیه، حوزه علمیه الزهراء، صحنه، ایران

چکیده

هدف این پژوهش بررسی میزان تاثیر اخلاق حرفه‌ای و حمایت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در میان معلمان مقطع ابتدایی شهر هرسین بود. این پژوهش به لحاظ هدف جزو تحقیقات کاربردی بود. از لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود که از طریق پرسشنامه استاندارد که به دلیل شیوع ویروس کرونا برای تکمیل آن از فضای مجازی استفاده شد، اطلاعات گردآوری شده و در نهایت، با بهره‌گیری از شاخص‌های توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای اصلی پژوهش بیان و بررسی شد. سپس در قسمت دوم رابطه میان متغیرهای وابسته و مستقل با تجزیه و تحلیل داده‌ها و استفاده از روش‌های آماری مانند ضریب همبستگی پیرسون به بررسی گذاشته شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر هرسین به تعداد ۲۳۱ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ تشکیل داد که تعیین حجم نمونه طبق جدول مورگان ۱۴۱ نفر تعیین شد. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش، پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده-نسخه ۸ آیتمی رودز (۲۰۰۱)، پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲)، پرسشنامه استاندارد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان کارول (۱۹۹۱) بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی شامل: میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که همه‌ی فرضیه‌های مطرح شده در پژوهش تأیید شد. حمایت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مستقیم دارد.

واژگان کلیدی: حمایت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، معلمان ابتدایی

^۱ نویسنده مسئول

بخش اول: مقدمه

با گسترش فناوری و صنعت و به پیروی آن تحولات اطراف و جامعه، اثر سازمان‌ها بر جامعه به طرز عجیبی فزون گرفته. بالأخص اینکه سازمان‌ها تحت عنوان طبقه‌های میانی و پل‌های ارتباطی بین اجتماع و اشخاص هستند. سازمان‌ها علاوه بر اینکه به تحکیم و ابقا خویش می‌نگرند، باید قدمی بالاتر از این طرز نگاه برداشته و به نتایج و محصولات خویش بر جامعه هم نگاه داشته باشند. مسئولیت‌پذیری تحت عنوان مسئله‌ای پراهمیت برای همه‌ی سازمان‌ها باعث ابقا یا زوال آن محسوب می‌شود پرورش اشخاص مسئول و دارای تعهد یکی از پر اهمیت‌ترین و زیر بنایی‌ترین مقاصد هر سیستم تربیتی است. چون خلق افراد مسئولیت‌پذیر و پایبند به ارزش‌های نهاده‌شده و صاحب وجدان یکی از عوامل مهم پیشرفت هر کشور است و پرورش افراد دارای دوام و باثباتی که اثرپذیری کمتری از شرایط و جو قرار می‌گیرند و با توجه به پارامترها و ارزش‌های خویش عمل کنند از مسائل مهم هر سیستم آموزشی است (احمدی، ۱۳۹۹). از این جهت مسئولیت‌پذیری تحت عنوان یک حس درونی و التزام از سمت شخص جهت انجام درست تمام فعالیت‌هایی که وی سپرده شده است، مطرح می‌شود که از دل شخص فوران می‌گیرد. شخصی که مسئولیت کاری را بر عهده می‌گیرد، می‌پذیرد که دسته‌ای از فعالیت‌ها و کارها را انجام دهد یا بر انجام این فعالیت‌ها به دست بقیه سرپرستی داشته باشد (سحابی و همکاران، ۲۰۱۵). مرگلر (۲۰۰۷) مسئولیت‌پذیری را قدرت انتظام افکار، رفتار و حس با اراده جهت در نظر گرفتن خویش تحت عنوان پاسخگوی تحرکاتی که انجام می‌دهند و نتایج اجتماعی و فردی آن‌ها مطرح کرده‌اند (همان). به بیانی دیگر مسئولیت‌پذیری به تعریف عام، احتمالی از فعالیت‌های بیان می‌شود که افراد سرمایه‌دار و پایگاه‌های اقتصادی به طرز خودجوش، به عنوان یک فرد مؤثر و دارای فایده در اجتماع انجام می‌دهند (نعمی و غلام پور، ۱۳۹۵). مسئولیت‌پذیری اجتماعی پارادایمی اخلاقی است برای هر شخص یا سازمان تا با حساسیت راجب مسائل اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و زیست‌محیطی عمل کند. کوشش جهت مسئولیت اجتماعی به سازمان‌ها مساعدت خواهد کرد تا نقش بهتری در توسعه بادوام یک جامعه داشته باشد. اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی باعث می‌شوند که این اخلاق خودبه‌خود به دیگر افراد درون مدرسه یا سازمان آموزشی انتقال صورت بگیرد و آن‌ها نیز با الگوبرداری از مدیران و معلمان

بااخلاق، در رشد و تعالی خود تلاش کنند و همچنین منجر به ارتقای مدرسه و در سطح بالاتر سازمان آموزشی و از آن بالاتر جامعه خواهند شد (قربانی، ۱۴۰۰).

حرفه‌ی معلّمی به‌عنوان یک حرفه‌ی حسّاس در جامعه نقش بسیار حیاتی را دارد که برای تأثیرگذاری هر چه بیشتر آن نیاز به یک اصل اساسی به نام اخلاق است. امروزه رشد پرشتاب علم و ظهور فناوری‌های جدید از یکسو و ازهم‌گسیختگی مبانی سنتی اخلاق در جوامع از سوی دیگر، اهمیت اخلاق حرفه‌ای را دوچندان خواهد کرد. نقش علمی، فرهنگی و اجتماعی معلّمان مدارس باعث می‌شود که این افراد بیش از هر قشر دیگر از اخلاق برخوردار شوند (عطار پور، حسنی و قلاوندی، ۱۳۹۶).

بنابراین اخلاق در تمام سازمان‌ها مهم است؛ چون که اگر اخلاق حرفه‌ای نبود و به‌درستی انجام نشود جو سازمان هم دچار کم و کاستی‌هایی خواهد شد (پارکر و کهلمیر، ۲۰۱۲). با توجه به اینکه مسئولیت‌پذیری باعث ارتقای بهره‌وری در سازمان خواهد شد بدون شک حمایت سازمانی هم خواهد توانست به‌عنوان یک مؤلفه اثربخشی لازم را ایجاد کند. اگر کارکنان به خوبی مورد حمایت سازمان قرار واقع شوند در واقع فکر می‌کنند در شرایطی که برای کار یا زندگی نیاز به پشتیبان دارند مورد حمایت سازمان قرار می‌گیرند. همین امر باعث تشویق کارکنان خواهد شد که نتیجه آن افزایش بهره‌وری در سازمان است هرچه کارکنان ادراک حمایت سازمانی بیشتری داشته باشند بر عملکردشان تأثیر خواهد گذاشت و موجب افزایش کارایی آن‌ها خواهد شد. علاوه بر آن تمایل به ماندن آن‌ها افزوده می‌گردد. احساس حمایت سازمانی موجب کاهش فشارهای شغلی شده و تمایل به ترک خدمت کاسته خواهد شد (زاکی، ۲۰۰۶؛ به نقل از احمدی، ۱۳۹۹). حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم‌یافته افراد در این راستا است که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قائل است و نگران و دلوپس خوشبختی و آینده آن‌ها خواهد بود (احمدی، ۱۳۹۹). وقتی کارکنان احساس کنند که بر شرایط کار و شغل خود، کنترل لازم و کافی را خواهند داشت یعنی وقتی کارکنان اختیار و آزادی این امر را دارند که برای کارها و امور شغلی خود برنامه‌ریزی می‌کنند رویه‌های انجام کارها و امور شغلی‌شان را خودشان انتخاب کنند و در صورت لزوم تنوع در امور و کارها را به وجود خواهند آورد؛ سطح اعتماد سازمان به کارکنان در آن‌ها بالاتر خواهد رفت. این اعتماد فزاینده سازمان به کارکنان در یک فرایند زنجیره‌ای رو به جلو باعث تقویت حمایت سازمانی نزد کارکنان خواهد شد. پژوهش‌های زیادی نشان می‌دهد کارکنانی

که بر این باورند که سازمان به آن‌ها ارج می‌نهند و به سلامتی و بهزیستی روانی آن‌ها توجه کامل را دارد، سطح عملکرد مطلوب‌تر و انضباط بیشتری در کارها خواهند داشت. این کارکنان به نوبه‌ی خود در نیل به اهداف سازمان کوشا بوده و تلاش بیشتری انجام خواهند داد (عریضی، ۲۰۱۰؛ به نقل از احمدی، ۱۳۹۹). حمایت سازمانی ادراک‌شده در برانگیخته کردن کارکنان، تأثیر به سزایی خواهد داشت و انتظارات کارکنان را افزایش خواهد داد و به همین دلیل، سازمان باید با توجه به اهداف سازمانی، پاداش بیشتری را برای انجام کار بپردازد؛ درنتیجه، این امر باعث شده تا کارکنان با توجه به اهداف سازمانی و به واسطه فعالیت بیشتر، عملکرد خود را گسترش بدهند (همان). بدین سبب کارکنانی که احساس خواهند کرد در شرایط حساس زندگی از طرف سازمان مورد حمایت قرار خواهد گرفت ترغیب و تشویق خواهند شد که به صورت خودکار مارها را مدیریت می‌کنند و باعث افزایش بهره‌وری سازمان می‌شوند.

بخش دوم: روش پژوهش

پژوهش فعلی از نظر هدف به صورت کاربردی هست و از نظر روش تحقیق، توصیفی - همبستگی هست و از ابزار مورد استفاده پرسشنامه‌ی استاندارد هستند که به علت ویروس کرونا جهت تکمیل آن‌ها از فضای مجازی استفاده خواهد شد، اطلاعات جمع‌آوری شده نهایتاً طبق ارتباط بین متغیرهای وابسته و مستقل با استفاده از روش ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. تعداد کل جامعه آماری این پژوهش که شامل معلمان مقطع ابتدایی شهرستان هرسین در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ بود، ۲۳۱ نفر که به صورت تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۱۴۱ نفر مشخص گردید.

بخش سوم: یافته‌های تحقیق

هر جامعه‌ای به منظور پرورش جوانانش در چارچوب نظام تعلیم و تربیتی خود و همچنان آمادگی آنان به عنوان نیروی مؤثر به معلمان متعهد و مسئولیت‌پذیر نیازمند است که در شرایط فعلی نیاز ما به چنین افرادی بیشتر احساس خواهد شد. چون که بر اساس نتایج به دست آمده از مطالعات صورت گرفته، نیروی انسانی متعهد و مسئولیت‌پذیر از مهم‌ترین منابع انسانی محسوب خواهد شد و سازمان‌هایی که کارکنان زیادی دارند مسئولیت‌پذیرتر می‌باشند از میزان عملکرد بهتر و تحقق گسترده از اهداف برخوردار می‌باشند.

لیکونا (۱۹۹۱) ابراز می‌کند مسئولیت‌پذیری به معنای مواظبت از خویش و دیگران، اجرای پیمان‌ها و مارها و آفریدن دنیایی نیکوتر است. مسئولیت از دیدگاه بولین و ریان (۱۹۹۹) این‌گونه است: شیوه‌های اجرای کارهای شخصی و گذران زندگی با برآوردهای بالا آمده از قصدها و خطاهایش، مسئولیت‌پذیری است. ائتلاف بررسی شخصیت (۲۰۰۷) مسئولیت را به این صورت تعریف می‌کند: اجرای آنچه از شخص توقع می‌رود. جوابگو بودن شخص در برابر آنچه اجرا می‌کند و فرجام‌های به‌دست‌آمده را تقبل می‌کند (اسچسler، ۲۰۱۱). کنرومیستر (۲۰۰۸) مسئولیت شغلی را به این شکل تعریف می‌کند: متعهد شدن یک اداره به روش اجتماعی مسئولانه در جواب به درخواست‌های اجتماعی و آرزوهای گروه با اعتبار جامعه، مسئولیت شغلی نامیده می‌شود (قره خانی، ۱۳۹۶). گلاس (۲۰۱۱) مسئولیت‌پذیری را قدرت بالا بردن حاجت‌های خود و قبول نتیجه اقدامات بیان می‌کند به نحوی که سدی در برابر اجابت کردن حاجت‌های اشخاص جامعه نباشد. مطابق نگرش او مسئولیت‌پذیری هم چون عاملی برای برآوردن حاجت‌های دوطرفه اشخاص جامعه و همچنین اتخاذ اجتماعی عمل می‌کند (عمارلو و شاره، ۱۳۹۷). مسئولیت‌پذیری شغلی، روندی اجتماعی است که اشخاص از راه آن خود را بخشی از اداره می‌دانند و تمایل پیدا می‌کنند که همیشه اداره مزبور را پیروز ببینند. در حقیقت مسئولیت‌پذیری بنیادی‌ترین روش جهت‌دهی به تلاش اشخاص در اداره است به این علت که از وجدان شخصی نشئت می‌گیرد و یک پیمان درونی برای اجرای کار به شیوه شایسته و با بیشترین توانمندی است (حمزه لویی و همکاران، ۱۳۹۱). یکی از مهارت‌هایی که به اشخاص کمک می‌کند تا به ابتکار و نوآوری برسند و کارهای خویش را به شکل جامع و درست اجرا کنند، مسئولیت‌پذیری است. آینده محتاج انسان‌های مکلف با استطاعت گزینش بیشتر است، کسی که قادر باشد برپای نیاز خویش نه برپای نقشه‌ریزی دیگران برای خویش، طرح‌ریزی کند (برونزا، ۲۰۱۳؛ به نقل از رنجر و بیانفر، ۱۳۹۸). بنابراین همه‌ی کشورهای جهان برای شکل‌گیری شایسته اهداف آموزش و پرورش به معلمان مسئولیت‌پذیر نیاز دارند و بررسی مسئولیت‌پذیری شغلی در بین معلمان بسیار حائز اهمیت است. این بخش مشتمل بر دو بند می‌باشد. در بند ابتدایی، داده‌ها در جدولی تنظیم و شاخص‌های توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای اصلی پژوهش بیان و بررسی می‌شود. سپس در بند دوم با تجزیه و تحلیل داده‌ها و استفاده از روش‌های آماری مانند ضریب همبستگی پیرسون به بررسی فرضیه‌های پژوهش پیش رو پرداخته شد. تعداد نمونه‌های معتبر برای انجام تحلیل‌های لازم برابر ۱۴۴ نفر بوده است.

بند اول: داده‌های توصیفی

جدول ۱. توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان

جنسیت	تعداد	درصد
مرد	۳۵	۲۴/۳
زن	۱۰۹	۷۵/۷
جمع	۱۴۴	۱۰۰/۰

در جدول ۱ توزیع فراوانی جنسیت افراد نمونه را در پژوهش حاضر نشان می‌دهد. ملاحظه می‌شود تعداد مردان برابر ۳۵ نفر (۲۴/۳ درصد) و تعداد زنان برابر ۱۰۹ نفر (۷۵/۷ درصد) می‌باشند.

جدول ۲. توزیع فراوانی سن پاسخگویان

سن	تعداد	درصد	درصد تجمعی
۲۰-۳۰ سال	۹	۶/۳	۶/۳
۳۱ تا ۴۰ سال	۲۲	۱۵/۳	۲۱/۵
۴۱-۵۰ سال	۸۳	۵۷/۶	۷۹/۲
بیشتر از ۵۰ سال	۳۰	۲۰/۸	۱۰۰/۰
جمع	۱۴۴	۱۰۰/۰	

جدول ۲ توزیع فراوانی سن پاسخگویان را در پژوهش حاضر نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود تعداد ۹ نفر (۶/۳ درصد) ۲۰ تا ۳۰ سال، تعداد ۲۲ نفر (۱۵/۳ درصد) ۳۱ تا ۴۰ سال، تعداد ۸۳ نفر (۵۷/۶ درصد) ۴۱ تا ۵۰ سال و تعداد ۳۰ نفر (۲۰/۸ درصد) بیشتر از ۵۰ سال سن دارند.

جدول ۳. توزیع فراوانی سوابق کاری پاسخگویان

سابقه	تعداد	درصد	درصد تجمعی
کمتر از ۵	۲۲	۱۳/۷	۱۳/۷
۶ تا ۱۰ سال	۶	۳/۷	۱۷/۴
۱۱-۱۵ سال	۱۵	۹/۳	۲۶/۷
۱۶-۲۰ سال	۳۶	۲۲/۴	۴۹/۱
بالای ۲۰ سال	۸۲	۵۰/۹	۱۰۰
جمع	۱۴۴	۱۰۰/۰	

جدول ۳ توزیع فراوانی تحصیلات پاسخگویان را در پژوهش حاضر نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود تعداد ۲۲ نفر (۱۳/۷ درصد) بین کمتر از ۵ سال، تعداد ۶ نفر (۳/۷ درصد) ۶ تا ۱۰ سال، تعداد ۱۵ نفر (۹/۳ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، تعداد ۳۶ نفر (۲۲/۴ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و تعداد ۸۲ نفر (۵۰/۹ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه خدمت دارند.

جدول ۴. توزیع فراوانی تحصیلات پاسخگویان

تحصیلات	تعداد	درصد	درصد تجمعی
فوق دیپلم	۱	۰/۷	۰/۷

کارشناسی	۷۳	۵۰/۷	۵۱/۴
کارشناسی ارشد و بالاتر	۶۶	۴۵/۸	۹۷/۲
دکتری	۴	۲/۸	۱۰۰
جمع	۱۴۴	۱۰۰/۰	

جدول ۴ توزیع فراوانی تحصیلات را در پژوهش حاضر نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، تعداد ۱ نفر (۰/۷ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، تعداد ۷۳ نفر (۵۰/۷ درصد) کارشناسی، تعداد ۶۶ نفر (۴۵/۸ درصد) کارشناسی و تعداد ۴ نفر (۲/۸ درصد) دارای مدرک دکتری هستند.

جدول ۵. شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

ردیف	متغیرها	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد
۱	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۱۴۴	۰/۳۰	۳/۷۰	۲/۴۰۱۰	۱/۰۴۴۹۴
۲	اخلاق حرفه‌ای	۱۴۴	۴/۸۰	۲۴/۶۰	۱۳/۹۸۷۵	۵/۰۱۴۵۶
۳	حمایت سازمانی	۱۴۴	۱	۷/۳	۴/۶۷۸۸	۲/۳۴۰۹۰

جدول ۵ شاخص‌های توصیفی ابعاد متغیرهای اصلی پژوهش را نشان می‌دهد. مشاهده می‌شود میانگین و انحراف استاندارد متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی به ترتیب برابر ۲/۴۰۱۰ و ۱/۰۴۴۹۴، میانگین و انحراف استاندارد متغیر اخلاق حرفه‌ای به ترتیب برابر ۱۳/۹۸۷۵ و ۵/۰۱۳۵۶ و میانگین و انحراف استاندارد حمایت سازمانی، به ترتیب برابر با ۴/۶۷۸۸ و ۲/۳۴۰۹۰ می‌باشد.

بند دوم: داده‌های استنباطی

در این بند با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون ارتباط بین سه متغیر اصلی پژوهش بررسی شده است.

جدول ۶ ضرایب همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	اخلاق حرفه‌ای
اخلاق حرفه‌ای	**/۷۸۱/۰	
حمایت سازمانی	**/۸۶۵/۰	**/۶۷۸/۰

** معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱

در جدول ۶ ضرایب همبستگی بین سه متغیر اصلی پژوهش نشان داده شده است. می‌توان مشاهده نمود که ضریب همبستگی بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی با اخلاق حرفه‌ای برابر ۰/۷۸۱، ضریب همبستگی بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی با حمایت سازمانی برابر ۰/۸۶۵، و ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای برابر ۰/۶۷۸، که در سطح $P < 0/001$ معنی‌دار می‌باشند.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتیجه به‌دست‌آمده در جدول ۶ نتیجه می‌شود که اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطح اطمینان ۹۹ درصد و معناداری است. بنابراین فرضیه اول مبنی بر اینکه اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی اثر مستقیم دارد تأیید می‌گردد. نتایج این پژوهش با یافته‌های خیاط مقدم و همکاران (۱۳۹۵)، کرمی (۱۳۹۶)، آشینه (۱۳۹۷) حاتمی و همکاران (۱۳۹۷) رحمانی و همکاران (۱۳۹۷) رونقی (۱۳۹۸) علی زاده (۱۳۹۸) کبیری و همکاران (۱۳۹۸) بوند (۲۰۰۲) تریونو و همکارانش (۲۰۰۶) جین و درزنکو (۲۰۱۰) وتودزیمز سروکا و ریچارد سزانتو (۲۰۱۸) زهیر غرایا و همکاران (۲۰۱۹) همسو

بود. یکی از متغیرهای با اهمیت و اثرگذار در هر سازمان یا اداره‌ای، رعایت و توجه به اخلاق است. به طور قطع، مفهوم اخلاق در وضعیت‌های گوناگون، متفاوت است. اخلاق حرفه‌ای گاهی به معنای شایستگی‌های اخلاقی و گاه به معنای حد و مرزهای قانونی در دریافت قاعده‌های همگانی به کار می‌رود (شالباف و سרمدی، ۲۰۰۷). اخلاق کارکنان را می‌توان به دو بخش اخلاق حرفه‌ای و اخلاق انسانی تقسیم نمود. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از پایه‌ها و قواعد رفتار انسانی است که رفتار و روش اشخاص و گروه‌ها را معین می‌کند. اخلاق انسانی اسلامی حاصل جمع رفتارها و خصوصیات است که کارمند بایستی انجام دهد و یا از آن خودداری کند (دواج، ۲۰۱۴؛ به نقل از داورزنی و ناعمی، ۱۳۹۷). در طول زمان‌های مختلف افراد دارای تخصص خود را با قانون‌های اخلاق حرفه‌ای کارشان مطابقت داده‌اند که این امر بیانگر درک مسئولیت نسبت به کار است (تقی زاده و سلطانی، ۱۳۸۹). بهره‌مند شدن هر سازمان نشأت گرفته از به وجود آمدن و کار بستن مدیریت اخلاق در آن تشکیلات است. اخلاق سازمانی باعث به وجود آمدن اعتقاد می‌شود و سستی در آن موجب بی‌اعتنایی و ازدیاد خسران به سازمان یا تشکیلات می‌شود (احمد و همکاران، ۲۰۱۵).

اخلاق حرفه‌ای در حقیقت یک روش ساختارمند و با بهره است که سعی می‌کند ناسازگاری‌های محتمل را پیدا نموده و در مورد آن راه‌حل‌های درستی نشان دهد. مسلط کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان می‌تواند به مقدار فزاینده‌ای سازمان را در رساندن به مقصودهایش کمک کند و باعث اثربخشی آن در برابر مراجعه‌کنندگان شود. با این استنباط اصل‌های اخلاقی پسندیده از پیش‌نیازهای مدیریت راهبردی مناسب است. هراندازه اداره در راهبردها و شیوه‌های اداری بر بنیادهای اخلاق حرفه‌ای پافشاری بیشتری داشته باشد کارمندان و مراجعه‌کنندگان به پیشرفت و ترفیع آن اداره عنایت بیشتری خواهند داشت که با این تفاسیر به توسعه‌ی اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری بیشتر در کارمندان کمک می‌شود (اورگان و کائوسکی، ۱۹۹۶). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در بالا بردن سطوح کیفی، تعهد، مسئولیت‌پذیری کارکنان اثر مثبت داشته و به بهره‌مند شدن سازمان‌ها و در به حقیقت پیوستن آرمان‌هایشان کمک در خور توجهی می‌کند.

کرمی، قلاوندی و قلعه‌ای نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنادار هست یعنی اخلاق حرفه‌ای و توجه به اخلاقیات در اداره می‌تواند باعث افزایش مسئولیت‌پذیری شود (کرمی و همکاران، ۱۳۹۶).

خیاط مقدم و همکاران (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان «مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت» اجرا کردند. سبک مطالعه کاربردی و از دسته کیفی وجود داشت. اجتماع آماری در بردارنده کل مدیران تعاونی تسکین‌دهنده اکسیر پیشرفت سناباد شد که از مرکز آن‌ها، با استعمال از متد آمار برداری، ۳۱ تن به عنوان مدل مطالعه گزینش شدند. وسیله‌ی مطالعه، پرسشنامه محقق ساخته وجود داشت و درنهایت، داده‌های ناپخته با مصرف از آزمایش فریدمن، موقعیت جستجو قرار گرفت. پس از تحلیل داده‌ها ۳۷ مؤلفه خلق عرض‌های در مدیریت آشنا و در ۵ نما گروه‌بندی شدند. در پرسشنامه درباره رسیدگی نما معنویت دارای ۳ مؤلفه، ۱۰ مؤلفه تو فردی (۷ مؤلفه خارج شخصی) فردی (۱۲ مؤلفه تو تشکیلاتی و ۵ مؤلفه علامت خارج تشکیلاتی) را نشان داده شد.

با توجه به نتیجه به‌دست‌آمده در جدول ۶ نتیجه می‌شود که حمایت سازمانی بر مسئولیت اجتماعی در سطح اطمینان ۹۹ درصد و معناداری است. بنابراین فرضیه دوم مبنی بر اینکه حمایت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی اثر مستقیم دارد تأیید می‌گردد. نتایج این پژوهش با یافته‌های نصیری (۱۳۹۳)، روحانی (۱۳۹۵)، مهدی و شکاری (۱۳۹۵)، فرهانی و همکاران (۱۳۹۶)، سلطانی و همکاران (۱۳۹۹) رضایی و طاری کیا (۱۳۹۹) همسو بود.

متغیر دیگری که بر مسئولیت‌پذیری تاثیر می‌گذارد حمایت سازمانی می‌باشد حمایت سازمانی ادراک شده اولین بار توسط ایزونبرگر و همکاران (۱۹۸۶) به صورت رسمی در ادبیات سازمانی طرح شده است. نگرانی روزافزون در ارتباط با فاکتورهایی اثرگذار بر اندازه و همچنین تمرکز تعهد کارکنان به سازمانشان شکل گرفته است. همچنین در راستای این افکار و عقاید، محققان متعددی بر استخدام به عنوان تبادلسعی و تلاش و همچنین وفاداری در ازای پاداش‌های مادی و اجتماعی تاکید دارند. گولدر (۱۹۶۰) و بلاو (۱۹۶۴) کارکنانی که ادراک مثبتی از حمایت سازمانی دارند بیشتر از سایر کارکنان به مدیریت و همچنین تنظیم عواطف و احساس خود برای نیل به اهداف سازمانی تعهد دارند حمایت سازمانی ادراک

شده سازمانی روان شناختی است که به معنای باور عمومی کارکنان به ارزشمند تلقی شدن نقش آنها از سوی کارفرمایان و همچنین میزان توجه کارفرمایان به رفاه آنها می‌باشد (وانگ و هسیه، ۲۰۱۳). به نظر می‌رسد حمایت سازمانی ادراک شده موجب می‌شود کارکنان باور داشته باشند که لازم است رفتار و حتی عواطف خویش را طبق شرایط کاری و همچنین سازمانی تعدیل کنند تا اینکه سازمان بتواند به عملکرد بهتری بیاید (یزدانشناس و خورسندی، ۱۳۹۹).

کارکنان وقتی از سوی سازمان احساس امنیت و رفاه می‌کنند که سازمان برای تلاش، همکاری و همچنین رفاه آنها ارزش قائل بشود (حکاک و همکاران، ۲۰۱۴). در حقیقت حمایت سازمانی ادراک شده، کیفیت مبادله‌های اجتماعی را که میان کارمند و همچنین کارفرما اتفاق می‌افتد و منعکس می‌نماید (کاسپر و همکاران، ۲۰۱۱).

فرهانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «رابطه حمایت سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان مقطع ابتدایی» انجام داد. حجم نمونه ۲۰۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شهر قوچان بود و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های حمایت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین حمایت سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

سلطانی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «تأثیر حمایت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری کارکنان: مطالعه موردی؛ کارخانه صنایع شیمیایی فار» انجام دادند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر حمایت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری کارکنان صورت گرفته است. جامعه آماری این پژوهش در برگیرنده‌ی ۶۰ نفر از اعضای سازمان صنایع شیمیایی فارس و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۵۲ نفر بوده است. شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی و از طریق پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری گردید. برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون ضریب همبستگی و نرمال بودن از نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین حمایت سازمانی و مسئولیت‌پذیری رابطه معنادار وجود دارد.

رضایی و طاهری کیا (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی بر تعهدات سازمانی با میانجی‌گری بازاریابی داخلی (مورد مطالعه: گروه مدیران خودرو در شهر تهران) انجام



دادند. روش پژوهش کاربردی از نوع توصیفی پیمایشی و جامعه آماری در این پژوهش، کارکنان گروه مدیران خودرو در شهر تهران به تعداد ۴۰۰ نفر بود. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده با حجم نمونه ۱۹۵ نفر بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه ۱۵ سؤالی استفاده شد. نتایج این تحقیق نشان داد مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی بر تعهدات سازمانی با میانجیگری بازاریابی داخلی تأثیر معناداری دارد.

منابع و مأخذ

الف) منابع فارسی

۱. احمدی، عبدالله؛ (۱۳۹۹). نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی در رابطه با مسئولیت پذیری و عملکرد شغلی در کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز، نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۶، شماره ۴۶، ۲۶۷-۲۹۶.
۲. تقی زاده، هوشنگ و سلطانی، غلامرضا؛ (۱۳۸۹). تاثیر اخلاق کسب و کار بر مسئولیت اجتماعی بنگاه‌ها، مجله اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۵، شماره ۳ و ۴، ۹۴-۱۰۴.
۳. حمزه لوتی، نادیا؛ شهلائی، جواد؛ هنری، حبیب؛ افشاری، مصطفی؛ (۱۳۹۱). نقش و کارکردهای توسعه فرهنگ و جو سازمانی در تعهد سازمانی کارمندان اداره کل تربیت بدنی استان همدان، پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، دوره ۲، شماره ۴، ۸۳-۹۶.
۴. داورزنی، مریم و علی محمد، ناعمی؛ (۱۳۹۷). تاثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی با رویکرد دینی بر اخلاق حرفه‌ای و اهمال کاری شغلی کارکنان علوم پزشکی سبزوار، نشریه دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، دوره ۲۵، شماره ۳، ۱۴۳-۱۵۰.
۵. رنجبر، اشرف و بیانفر، فاطمه؛ (۱۳۹۸). رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و مسئولیت پذیری معلمان با اهمالکاری و انگیزش پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، مجله پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، دوره ۲، شماره ۱۷.
۶. عطاریپور، ژیلایا؛ حسنی، محمد و قلاوندی، حسن؛ (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی با رفتار شهروندی سازمانی در بین دبیران، فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۴، شماره ۱۴، ۱۲۷-۱۵۶.

۷. عمارلو، پروانه و شاره، حسین؛ (۱۳۹۷). حمایت اجتماعی، مسئولیت پذیری و اهمال کاری شغلی: نقش میانجی گرانه ارضای نیازهای بنیادین روانشناختی، مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی، دوره ۲۴، شماره ۲، ۱۷۶-۱۸۹.
۸. قربانی، محمد؛ (۱۴۰۰). مدل علیّ تعالی سازمانی بر اساس اخلاق حرفه‌ای با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش و اشتیاق شغلی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان پلدختر، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت و صنعت، تفلیس- گرجستان.
۹. قره خانی، حسن، (۱۳۹۶). وظایف حقوقی و قانونی دبیران و معلمان تذبیت بدنی، رشد آموزش تربیت بدنی، دوره ۱۷، شماره ۳، ۳۷-۴۱.
۱۰. کرمی، محمد؛ قلاوندی، حسن و قلعه‌ای، علیرضا؛ (۱۳۹۶). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدارس استان کردستان، مدیریت مدرسه، دوره ۵، شماره ۱، ۹۳-۱۱۲.
۱۱. نعیمی، عبدالله و غلامپور، اسدالله؛ (۱۳۹۵). بررسی ساختار عاملی مسئولیت اجتماعی، رضایت مشتری، شهرت سازمانی و عملکرد در بنگاه‌های اقتصادی (مطالعه موردی بانک شهر)، اقتصاد و مدیریت شهری، دوره ۵، شماره ۱۷، ۱۲-۱۶.
۱۲. یزدان‌شناس، مهدی و خورسندی، حمیده؛ (۱۳۹۹). استفاده از کار عاطفی برای افزایش عملکرد فروش؛ نقش ادراک از حمایت سازمانی، مدیریت بازرگانی. دوره ۱۲، شماره ۱، ۹۴-۱۱۵.

(ب) منابع لاتین

۱. Ahmed, I; Nawaz, M. M; Ali, G & Islam, T. (۲۰۱۵). Perceived organizational support and its outcomes: A meta-analysis of



latest available literature. Management Research Review, ۳۸(۶), ۶۲۷-۶۳۹.

۲. Casper, W. J; Harris, C; Taylor-Bianco, A. & Wayne, J. H. (۲۰۱۱). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. Journal of Vocational Behavior, ۷۹(۳), ۶۴۰-۶۵۲.
۳. Hakkak, M; Gashti, M. A. H & Nawaser, K. (۲۰۱۴). The Relationship between Perceived Organizational Support & Job Satisfaction with Organizational Commitment. Entrepreneurship and Innovation Management Journal, ۲(۳), ۱۹۴-۲۰۲.
۴. Parker, P. J. & Kohlmeyer, J. M (۲۰۱۲). Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note, Organizations and Society, ۳۰, ۳۵۷- ۳۶۹.
۵. Sahebabi, A, ZaliZadeh, M & ZaliZadeh, M. (۲۰۱۵). Theory of Choice: An Approach to Social Responsibility and Commitment. Tehran, Erish, ۱۷۴. (In Persian).
۶. Schessler, E. (۲۰۱۱). Adolescent Perceptions on the Meaning & Development of Personal Responsibility. Ph.D.thesis. Azusa Pacific University.
۷. Wang, Y. D., & Hsieh, H. H. (۲۰۱۳). Organizational ethical climate, perceived organizational support, and employee



silence: A cross-level investigation. Human Relations, ۶۶(۶), ۷۸۳-۸۰۲.

توجه داشته باشید: جهت چاپ مقالات خود در نشریات علمی و همایش های معتبر با (خانم دکتر جعفری) ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵ تماس بگیرید. گواهی نامه پذیرش و چاپ مقاله، کمتر از ۷۲ ساعت صادر می گردد.

**موسسه علمی و حقوقی قانون یار
برگزار می کند**

پنجمین همایش علمی - پژوهشی

مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

ارگان ها و سازمان های حامی معنوی برگزاری همایش (در استان کرمانشاه)
دانشگاه فرهنگیان - سازمان ارشاد اسلامی - آموزش و پرورش - بنیاد شهید، سازمان شهرداری و

www.Olomensani.ir **www.Ghanonyar.ir**

محورهای پذیرش مقالات

تمام گرایش های رشته فقه، حقوق و علوم قضایی ■ علوم تربیتی، تکنولوژی آموزشی و آموزش و پرورش
 روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم دینی و مذهبی ■ علوم اقتصادی، بانکی و تمام گرایش های مدیریت

مکان و زمان برگزاری همایش **دبیر علمی و مسئول همایش** **مدیر اجرایی همایش**
 کرمانشاه - ۱۴۰۱/۱۲/۱۱ **دکتر بهنام اسدی** **دکتر شهاب رضایی**

ایمیل رسمی همایش جهت دریافت مقالات پژوهشگران **ارسال مقاله از طریق واتس آپ، ایتا، سروش، تلگرام، روبیکا به شماره**
۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲ **۰۲۱۶۶۹۷۹۵۱۹ - ۵۲۶**

دبیرخانه مرکزی موسسه قانون یار: تهران، میدان انقلاب، خیابان اردیبهشت، موسسه قانون یار
 ((در صورت طرح سوال در خصوص ارسال مقاله یا جذب در هیات علمی همایش با خانم دکتر قبادی تماس بگیرید. ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵))











