

رابطه اخلاق حرفه‌ای با سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان

مریم تقوایی یزدی^۱

چکیده

اهداف: اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. از طرفی سلامت روانی بستری است که فرد در آن به عملکرد و جسم سالم نایل می‌گردد. رفتارهای شهروندی سازمانی می‌توانند موجب ارتقای عملکرد واحدها، توسعه منابع انسانی و سازمان‌ها شوند. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران بوده است.

ابزار و روش‌ها: این پژوهش توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران به تعداد ۳۳۴ نفر می‌باشد که در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ مشغول به کار بوده‌اند. حجم نمونه آماری با توجه به جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۸۱ نفر می‌باشند که به صورت تصادفی طبقه‌ای به تفکیک جنسیت انتخاب گردید. برای گردآوری داده‌ها از دو روش کتابخانه‌ای و روش میدانی (پرسشنامه) استفاده گردید. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کرستن و همکاران (۲۰۱۱)، سلامت روانی (GHO-28) و رفتار شهروندی سازمانی پودساکف (۲۰۰۰) بود.

یافته‌ها: با افزایش میزان سلامت روانی در افراد، میزان اخلاق حرفه‌ای در آنان افزایش می‌یابد و برعکس. با افزایش رفتار شهروندی سازمانی، میزان اخلاق حرفه‌ای در افراد افزایش می‌یابد و برعکس. بین میانگین نمرات اخلاق حرفه‌ای، سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان با جنسیت و مدارک تحصیلی مختلف، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به طور کلی بین اخلاق حرفه‌ای با سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: بررسی اخلاق حرفه‌ای کارکنان آموزش و پرورش می‌تواند زمینه‌ساز منشور اخلاقی آموزشی در نظام تعلیم و تربیت باشد و این امر می‌تواند کمک شایان توجهی به دبیران و دانش‌آموزان در جهت بهبود

و ارتقاء سلامت روانی و فرایند یاددهی و یادگیری نماید. بالا بودن سطح رفتارهای شهروندی در یک سازمان باعث می‌شود تا سازمان به محیطی جذاب جهت کار و فعالیت تبدیل شود. توسعه اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت روانی کارکنان، جنبه‌های مختلف مدیریت کیفیت جامع را تحت تأثیر قرار داده و به‌عنوان پشتیبانی قوی برای مدیریت کیفیت به‌کار می‌رود. در نهایت، توجه به متغیرهای مورد مطالعه، به افزایش بهره‌وری و توسعه نظام آموزشی می‌انجامد.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، سلامت روانی، رفتار شهروندی سازمانی، آموزش و پرورش

مقدمه

اخلاق حرفه‌ای یک از عناصر مهم و مؤثر در روند توسعه، بهره‌وری و بهبود کار سازمان، داشتن تعهد بالای کاری است، با توجه به اینکه مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گرانبها بر روند شکست یا کامیابی سازمان‌ها تأثیر دارد، تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه‌تر در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌نمایند (هارتوگ و همکاران، ۲۰۰۷). از طرفی امروزه یکی از محورهای ارزیابی سلامتی جوامع مختلف، بهداشت روان آن جامعه است. بی‌شک سلامت روان، نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه ایفاء می‌کند. از آنجا که کارکنان آموزش و پرورش از اقشار مستعد، برگزیده جامعه و سازندگان فردای کشور می‌باشند، بنابراین سلامت روان آنان از اهمیت ویژه‌ای در یادگیری و افزایش آگاهی علمی برخوردار است (سلیمانی و سیری، ۱۳۹۰). جامعه نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن سازمان می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق حاکم گردد (قرامکی و نوچه فلاح، ۱۳۸۶).

نکته دیگر این‌که رفتار شهروندی سازمانی نیز یکی از ابعاد مهم جامعه‌شناختی سازمان‌های آموزشی از جمله دانشگاه‌هاست. کارکنان دانشگاهی می‌توانند نقش مهمی در ارتقاء و کیفیت دانشگاه خود ایفاء کنند. آنان با رفتارهای نوع‌دوستانه و جوانمردانه، همراه با ادب و مهربانی، خوش‌خویی و حس وظیفه‌شناسی به افزایش کیفیت در دانشگاه کمک مؤثری خواهند کرد. به عبارت دیگر رفتار شهروندی سازمانی یکی از

شاخص‌هایی است که موجب بهبود عملکرد کارکنان می‌شود و سازمان را به سوی تحقق اهدافش سوق می‌دهد (ابوالحسنی، ۱۳۹۳). همچنین تحقیقات زیادی با توجه به موضوع پژوهش انجام شده است که نتایج آن نشان داده‌اند رفتارهای شهروندی سازمانی می‌توانند موجب ارتقای عملکرد منابع و سرمایه انسانی و سازمان‌ها شوند؛ زیرا چنین رفتارهایی در محیط کاری می‌توانند کارکنان و سرپرستان را مولدتر و همکاری را تسهیل کنند و موجب تسهیل جذب و حفظ کارکنان شوند و سرمایه اجتماعی را نیز توسعه دهند (صالحی و همکاران، ۱۳۹۲). مهم‌ترین عامل ضعف در نظام اداری، تجاری و خدماتی مربوط به غفلت از حرفه‌گرایی و اخلاق حرفه‌ای است.

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد جو اخلاقی در سازمان‌ها بر رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد و سازمان‌ها می‌توانند با ارایه آموزش‌های مناسب به ارتقاء جو اخلاقی و نهایتاً به فرهنگ ارایه خدمات و بهره‌وری کمک کنند. در شرایط کنونی عدم رعایت برخی معیارهای اخلاقی، همگام با تحولات مدرنیته شدن و گذر از الگوهای محکم و قوی اخلاق سنتی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری، در اثر کمرنگ شدن آموزه‌های مذهبی و اعتقادی، جذابیت‌های مادی، کارکردهای غیرضروری ساختارها، تسلط الگوهای منفعت‌طلبانه فردی، عدم اعمال سیستم تنبیهی، امنیت شغلی و کار مادام‌العمر در دستگاه‌های دولتی مانع از رشد اخلاق حرفه‌ای شده و میزان تعهد و مسئولیت‌پذیری، انضباط و دقت را به حداقل رسانده است (سلطان‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف به خصوص در عرصه تعلیم و تربیت که آموزش و پرورش زیربنای رشد و توسعه هر جامعه محسوب می‌شود، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و با سلامت روانی مطلوب، اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (حبیب‌زاده، ۱۳۹۳).

با مروری بر پیشینه تحقیقات مرتبط با موضوع به اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش پرداخته می‌شود؛ ابوالحسنی (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان رابطه اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی با عملکرد مالی در صنعت بانکداری در بانک‌های اقتصاد نوین شهر تهران به انجام رسانده است که نتایج نشان داد رابطه‌ی معناداری بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی با عملکرد مالی در صنعت بانکداری وجود دارد. حبیب‌زاده (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان بررسی وضعیت سلامت روانی دانش‌آموزان دختر دبیرستانی شهرستان قم پرداخته است که نتایج نشان داد سلامت روان‌شناختی دانش‌آموزان دختر دبیرستانی شهرستان قم در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. صالحی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای و هوش اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران زن دوره متوسطه آموزش و پرورش ناحیه دو شهر شیراز به انجام رسانده است که نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و هوش

اخلاقی و نیز اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. سلطان‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان وضعیت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی از دیدگاه دانشجویان پرستاری به انجام رسانده است. نتایج نشان داد میانگین کلی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه دانشجویان $2/40 \pm 0/16$ بود. بیشترین شکاف بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در اخلاق حرفه‌ای کل و کمترین شکاف در مولفه احترام و تعهد نسبت به سازمان بود. چنزین فنگ، یوینگ‌های و زوزنگ لانگ^۱ (۲۰۱۲) با بررسی سلامت روانی دانش‌آموزان سال اول دبیرستان مشاهده کردند که شیوع کلی اختلالات روانی ۱/۸ درصد است که از بین آن‌ها ۵۳/۷ درصد مشکلات اضطرابی، ۱۸/۴ درصد احساس کمتری و ۱۶/۲ درصد سلامت جسمانی داشتند. میانگین دختران بیشتر از میانگین پسران بود. سونر و پلات^۲ (۲۰۱۰) در تحقیقی تحت عنوان رابطه سلامت روانی و رفتارهای شهروندی معلمان نشان دادند که معلمان مدارس راهنمایی رفتار شهروندی سازمانی بالایی در بروز مؤلفه‌های سلامت روانی از خود نشان دادند که این رفتار در سازمان‌ها باعث بهبود و کیفیت خدمات و افزایش بازدهی و عملکرد گردیده است. لی، لیائو و چیانگ^۳ (۲۰۰۹) با همکاری انجمن پزشکی تایوان رابطه بین سلامت روانی و رضایت شغلی را در یک آزمایشگاه دارویی مرکز پزشکی بررسی نمودند و وجود یک رابطه معنادار بین سلامت روان و رضایت شغلی را به اثبات رساندند. در این مقاله با استفاده از پرسشنامه‌های اظهار شده، اجرای برنامه‌های ارتقای سطح سلامت روان در سازمان پیشنهاد شده است اما در یک فراتحلیل درباره رابطه بین سلامت و رضایت شغلی ارتباطات یافت شده نشان داد که سطح رضایت‌مندی شغلی، عامل مهمی در اثرگذاری بر سلامت کارکنان است و رابطه تنگاتنگ با یکدیگر دارند.

از نتایج این پژوهش این‌که در وهله نخست شرایط ایجاد آموزش اخلاق حرفه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی و سلامت روانی کارکنان پایدار خواهد شد و نیز مدیران، اساتید و برنامه‌ریزان آموزشی و مؤلفان کتب درسی در راستای تحقق اهداف عالیه نظام آموزش عالی، فرایند یاددهی و یادگیری دانش‌آموزان و دبیران، تدوین برنامه‌های اصولی و علمی و نوآوری در جهت تحقق اهداف سازمانی نقش بهتری را ایفاء کرده و نیز از این پژوهش و نتایج آن در جهت تعالی تعلیم و تربیت و توسعه نظام آموزش عالی سود خواهند برد. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه میان اخلاق حرفه‌ای با سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران انجام شد.

ابزار و روش‌ها

این پژوهش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی در جامعه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان

1 Chen Xin-feng, Yu yinghui & Xuzheng-long

2 Soner Polat

3 Lee, Liao and Chiang

مازندران به تعداد ۳۳۴ نفر (۲۸۰ مرد و ۵۴ زن) است که در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ مشغول به کار می‌باشند. حجم نمونه آماری با توجه به جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۸۱ نفر می‌باشند که به صورت تصادفی طبقه-ای از بین کارکنان (۱۵۰ مرد و ۳۱ زن) انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از دو روش کتابخانه‌ای و روش میدانی استفاده گردید. ابزار گردآوری داده‌ها شامل: پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کرستن و همکاران (۲۰۱۱)، ۱۶ سوالی که اخلاق حرفه‌ای را در ۸ بعد مسئولیت‌پذیری (سوالات ۱، ۲)، صادق بودن (سوالات ۳، ۴)، عدالت و انصاف (سوالات ۵، ۶)، وفاداری (سوالات ۷، ۸)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (سوالات ۹، ۱۰)، احترام به دیگران (سوالات ۱۱، ۱۲)، همدردی با دیگران (سوالات ۱۳، ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (سوالات ۱۵، ۱۶)، اندازه‌گیری کرده، استفاده گردید. برای بررسی پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ^۱ (۰/۸۴) استفاده گردیده است. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت (۱ = خیلی کم الی ۵ = خیلی زیاد) بود. پرسشنامه سلامت روانی (GHO-28) که شامل ۲۸ سؤال در طیف لیکرت، ۴ - گزینه‌ای پیش‌بینی شد. مقیاس و واحد اندازه‌گیری بر اساس مقیاس ترتیبی است و برای هر گزینه بیش از معمول ۰ امتیاز، در حد معمول ۱ امتیاز، کمتر از معمول ۲ امتیاز، بسیار کمتر از معمول ۳ امتیاز در نظر می‌گیریم. پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف (۲۰۰۰) که دارای ۲۱ سوال و هدف آن ارزیابی ابعاد رفتار شهروندی افراد (نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، ادب و مهربانی، فضیلت مدنی) بود. طیف پاسخ‌گویی آن از نوع لیکرت بوده است. آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی پودساکف (۲۰۰۰): نوع دوستی (۰/۷۷)، وظیفه‌شناسی (۰/۷۴)، جوانمردی (۰/۷۷)، ادب و مهربانی (۰/۷۶)، فضیلت مدنی (۰/۷۷) بود. با توجه به استاندارد بودن ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ها از پایایی مطلوب برخوردار بوده اما جهت اطمینان بیشتر در جامعه موردنظر مجدداً از آلفای کرونباخ استفاده شد. ابتدا پرسشنامه‌ها در بین نمونه‌ی اولیه ۳۰ تایی از پاسخ‌دهندگان توزیع و سپس مقدار آماره آلفا محاسبه شد. این مقدار برای تمامی پرسشنامه‌ها بالا می‌باشد، بنابراین پرسشنامه‌ها از پایایی لازم برخوردارند. اخلاق حرفه‌ای تعداد سوالات ۱۶ با مقدار آماره ۰/۶۷۱ و سلامت روانی تعداد سوالات ۲۸ با مقدار آماره ۰/۶۹۵ و رفتار شهروندی سازمانی تعداد سوالات ۲۱ با مقدار آماره ۰/۷۴۰ بودند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش یافته‌های توصیفی با استفاده از جداول و نمودارها استفاده گردید و در بخش یافته‌های استنباطی نیز از آزمون همبستگی پیرسون، آزمون t دو نمونه‌ای مستقل، آزمون تحلیل واریانس یکطرفه (ANOVA) و تحلیل رگرسیون چندمتغیره به روش گام به گام از طریق نرم افزار spss استفاده شد.

یافته‌ها

در بخش توصیفی برای مشخصات فردی پاسخ‌دهندگان شامل (جنسیت، تأهل، میزان تحصیلات، رده

سازمانی، سن و سابقه) جداول توزیع فراوانی و نمودارهای ستونی ارائه شده است. با توجه به نتایج یافته‌ها ملاحظه شد که ۳۱ نفر از افراد برابر با ۱۷/۱ درصد زن هستند و ۱۵۰ نفر برابر با ۸۲/۹ درصد مرد بودند. بنابراین بیشتر افراد نمونه، مرد بودند. همچنین ملاحظه گردید ۱۲۳ نفر از افراد برابر با ۶۸/۰ درصد متأهل و ۵۸/۰ نفر برابر با ۳۲ درصد مجرد بودند. بنابراین بیشتر افراد نمونه متأهل بودند. میزان تحصیلات در ۴ نفر از افراد برابر با ۲/۲ درصد دیپلم و فوق دیپلم، ۱۰۲ نفر برابر با ۵۶/۴ درصد لیسانس، ۷۰ نفر برابر با ۳۸/۷ درصد فوق لیسانس و ۵ نفر برابر با ۲/۸ درصد دکترا بوده است. بنابراین بیشتر افراد نمونه، دارای مدرک تحصیلی لیسانس بودند و در رابطه با رده سازمانی ملاحظه گردید که ۴ نفر از افراد برابر با ۲/۲ درصد کاردان، ۸۹ نفر برابر با ۴۹/۲ درصد کارشناس، ۸۱ نفر برابر با ۴۴/۸ درصد کارشناس مسئول، ۶ نفر برابر با ۳/۳ درصد معاون و ۱ نفر برابر با ۰/۶ درصد مدیر بوده است. بنابراین بیشتر افراد نمونه، کارشناس بودند. سن افراد در ۴۴ نفر برابر با ۲۴/۳ درصد زیر ۳۰ سال، ۹۲ نفر برابر با ۵۰/۸ درصد ۳۰ تا ۴۰ سال و ۴۵ نفر برابر با ۲۴/۹ درصد ۴۰ سال به بالا بود. بنابراین بیشتر افراد نمونه، دارای سن ۳۰ تا ۴۰ سال بودند. سابقه افراد در ۳۶ نفر برابر با ۱۹/۹ درصد زیر ۱۰ سال، ۸۷ نفر برابر با ۴۸/۱ درصد ۱۰ تا ۲۰ سال و ۵۸ نفر برابر با ۳۲/۰ درصد ۲۰ تا ۳۰ سال بودند. بنابراین بیشتر افراد نمونه، ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه داشتند. در بخش استنباطی نیز به بررسی و تحلیل فرضیه‌ها پرداخته شد.

فرضیه ویژه اول: بین اخلاق حرفه‌ای با سلامت روانی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۱: بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با سلامت روانی کارکنان

اخلاق حرفه‌ای	سلامت روانی
مقدار ضریب همبستگی (R) = ۰/۲۰۶ -	
مقدار احتمال (Sig.) = ۰/۰۰۵	
تعداد (N) = ۱۸۱	

میزان همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای با سلامت روانی کارکنان برابر با (۰/۲۰۶-) می‌باشد. بنابراین، بین اخلاق حرفه‌ای با سلامت روانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. جهت این ارتباط منفی است اما از آنجایی که هر چه نمره سلامت روانی بالاتر باشد، میزان سلامت روانی پایین‌تر است، لذا با افزایش میزان سلامت روانی افراد، میزان اخلاق حرفه‌ای در آنان نیز افزایش می‌یابد و برعکس. فرضیه ویژه دوم: بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۲: بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی

اخلاق حرفه‌ای	
مقدار ضریب همبستگی (R) = ۰/۱۵۰	رفتار شهروندی سازمانی
مقدار احتمال (Sig.) = ۰/۰۴۴	
تعداد (N) = ۱۸۱	

میزان همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان برابر با (۰/۱۵۰) می باشد. بنابراین، بین اخلاق حرفه‌ای کارکنان با میزان رفتار شهروندی سازمانی آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد. جهت این ارتباط مثبت است. بنابراین با افزایش رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، میزان اخلاق حرفه‌ای در آنها نیز افزایش می‌یابد و برعکس. فرضیه ویژه سوم: اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر اساس مولفه‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، مدرک تحصیلی) متفاوت است.

(۲) میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر اساس جنسیت متفاوت است.

جدول ۳: مقایسه نمرات اخلاق حرفه‌ای در کارکنان زن و مرد

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	t محاسباتی	درجه آزادی	t بحرانی	مقدار احتمال
	۳/۸۸	۰/۴۰۴	-۰/۸۰۱	۱۷۹	۱/۹۷	۰/۴۲۴
	۳/۹۴	۰/۴۰۶				

مقادیر قدر مطلق t محاسباتی (۰/۸۰۱) از مقدار t بحرانی (۱/۹۷) با درجه آزادی (۱۷۹) و سطح معنی‌داری (۰/۰۵) کمتر است. همچنین مقادیر احتمال محاسبه شده (۰/۴۲۴) بیشتر از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت فرض صفر رد نشده و بین میانگین نمرات اخلاق حرفه‌ای در کارکنان زن و مرد تفاوت وجود ندارد.

(۲) میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر اساس مدرک تحصیلی متفاوت است.

جدول ۴: بررسی میانگین نمرات اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر اساس مدرک تحصیلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	فیشر محاسباتی	فیشر بحرانی	مقدار احتمال
درون گروهی	۰/۸۵۰	۳	۰/۲۸۳	۱/۷۴۵	۲/۶۵۵	۰/۱۶۰
بین گروهی	۲۸/۷۲۸	۱۷۷	۰/۱۶۲			
کل	۲۹/۵۷۸	۱۸۰				

مقدار احتمال بدست آمده (۰/۱۶۰) بیشتر از سطح معنی داری (۰/۰۵) است. همچنین مقدار فیشر محاسباتی (۱/۷۴۵) کمتر از فیشر بحرانی (۲/۶۵۵) با درجات آزادی (۱۷۷،۳) در سطح معنی داری (۰/۰۵) می باشد. بنابراین فرض صفر رد نمی شود، به عبارت دیگر بین میزان اخلاق حرفه‌ای در کارکنان با میزان تحصیلات مختلف، تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه ویژه چهارم: سلامت روانی کارکنان بر اساس مولفه‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، مدرک تحصیلی) متفاوت است.
(۱) میزان سلامت روانی کارکنان بر اساس جنسیت متفاوت است.

جدول ۵: مقایسه نمرات سلامت روانی در کارکنان زن و مرد

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	t محاسباتی	درجه آزادی	t بحرانی	مقدار احتمال
زن	۱/۷۸	۰/۱۵۹	۱/۳۵۹	۱۷۹	۱/۹۷	۰/۱۷۶
مرد	۱/۷۴	۰/۱۵۷				

مقادیر قدرمطلق t محاسباتی (۱/۳۵۹) از مقدار t بحرانی (۱/۹۷) با درجه آزادی (۱۷۹) و سطح معنی داری (۰/۰۵) کمتر است. همچنین مقادیر احتمال محاسبه شده (۰/۱۷۶) بیشتر از سطح معنی داری (۰/۰۵) می باشد. بنابراین فرض صفر رد نشده و بین میانگین نمرات سلامت روانی در کارکنان زن و مرد تفاوت وجود ندارد.

(۲) میزان سلامت روانی کارکنان بر اساس مدرک تحصیلی متفاوت است.

جدول ۶: بررسی میانگین نمرات سلامت روانی کارکنان بر اساس مدرک تحصیلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	فیشر محاسباتی	فیشر بحرانی	مقدار احتمال
درون گروهی	۰/۰۹۷	۳	۰/۰۳۲	۱/۲۹۸	۲/۶۵۵	۰/۲۷۷
بین گروهی	۴/۴۱۴	۱۷۷	۰/۰۲۵			
کل	۴/۵۱۱	۱۸۰				

مقدار احتمال بدست آمده (۰/۲۷۷) بیشتر از سطح معنی داری (۰/۰۵) است. همچنین مقدار فیشر محاسباتی (۱/۲۹۸) کمتر از فیشر بحرانی (۲/۶۵۵) با درجات آزادی (۱۷۷،۳) در سطح معنی داری (۰/۰۵) می باشد. بنابراین فرض صفر رد نمی شود، به عبارت دیگر بین میزان سلامت روانی در کارکنان با میزان تحصیلات مختلف، تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه ویژه پنجم: رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بر اساس مولفه‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، مدرک

تحصیلی) متفاوت است.

(۱) میزان رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بر اساس جنسیت متفاوت است.

جدول ۷: مقایسه نمرات رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان زن و مرد

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	t محاسباتی	درجه آزادی	t بحرانی	مقدار احتمال
زن	۳/۳۷	۰/۲۹۶	-۰/۳۷۱	۱۷۹	۱/۹۷	۰/۷۱۱
مرد	۳/۳۹	۰/۳۰۴				

مقادیر قدرمطلق t محاسباتی (۰/۳۷۱) از مقدار t بحرانی (۱/۹۷) با درجه آزادی (۱۷۹) و سطح معنی‌داری (۰/۰۵) کمتر است. همچنین مقادیر احتمال محاسبه شده (۰/۷۱۱) بیشتر از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) می‌باشد. بنابراین فرض صفر رد نشده و بین میانگین نمرات رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان زن و مرد تفاوت وجود ندارد.

(۲) میزان رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بر اساس مدرک تحصیلی متفاوت است.

جدول ۸: بررسی میانگین نمرات رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بر اساس مدرک تحصیلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	فیشر محاسباتی	فیشر بحرانی	مقدار احتمال
درون گروهی	۰/۰۳۱	۳	۰/۰۱۰	۰/۱۱۱	۲/۶۵۵	۰/۹۵۳
بین گروهی	۱۶/۴۲۸	۱۷۷	۰/۰۹۳			
کل	۱۶/۴۵۹	۱۸۰				

مقدار احتمال بدست آمده (۰/۹۵۳) بیشتر از سطح معنی‌داری (۰/۰۵) است. همچنین مقدار فیشر محاسباتی (۰/۱۱۱) کمتر از فیشر بحرانی (۲/۶۵۵) با درجات آزادی (۱۷۷،۳) در سطح معنی‌داری (۰/۰۵) می‌باشد. بنابراین فرض صفر رد نمی‌شود، به عبارت دیگر بین میزان رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان با میزان تحصیلات مختلف، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

فرضیه اصلی: بین اخلاق حرفه‌ای با سلامت روانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران رابطه وجود دارد.

جدول ۹: خلاصه مدل رگرسیونی

متغیرهای مستقل وارد شده در مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین چندگانه
X ₁ سلامت روانی	۰/۲۰۶	۰/۰۴۳

مقدار ضریب همبستگی چندگانه بین اخلاق حرفه‌ای و مقدار برآورد شده آن تحت مدل رگرسیونی، معادل (۰/۲۰۶) می‌باشد. مقدار ضریب تعیین در مدل برابر (۰/۰۴۳) بوده و بیانگر این است که (۴/۳) درصد از میزان تغییرات اخلاق حرفه‌ای توسط متغیر مستقل وارد شده در مدل سلامت روانی، قابل توضیح است.

جدول ۱۰: جدول تحلیل واریانس مدل رگرسیونی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	فیشر محاسباتی	فیشر بحرانی	مقدار احتمال
رگرسیونی	۱/۲۶۰	۱	۱/۲۶۰	۷/۹۶۵	۳/۸۹۳	۰/۰۰۵
باقیمانده	۲۸/۳۱۸	۱۷۹	۰/۱۵۸			
کل	۲۹/۵۷۸	۱۸۰				

مقدار احتمال بدست آمده کمتر از سطح معنی داری (۰/۰۵) است. همچنین مقدار فیشر محاسباتی (۷/۹۶۵) بیشتر از فیشر بحرانی (۳/۸۹۳) با درجات آزادی (۱، ۱۷۹) در سطح معنی داری (۰/۰۵) می‌باشد. بنابراین فرض صفر رد می‌شود، به عبارت دیگر بین اخلاق حرفه‌ای و متغیر مستقل وارد شده در مدل شامل سلامت روانی، ارتباط خطی معنی دار وجود دارد.

جدول ۱۱: جدول برآورد ضرایب مدل رگرسیونی

ضرایب متغیرها	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب استاندارد	آماره t	مقدار احتمال
مقدار ثابت β_0	۴/۸۶۴	-	۱۴/۷۶۷	۰/۰۰۰
ضریب سلامت روانی β_1	-۰/۵۲۹	-۰/۲۰۶	-۲/۸۲۲	۰/۰۰۵

طبق اطلاعات جدول ۱۱، مناسب‌ترین مدل خطی به صورت زیر می‌باشد:

(میزان سلامت روانی) \times (-۰/۵۲۹) - (۴/۸۶۴) = میزان اخلاق حرفه‌ای

$$Y = 4.864 - 0.529X_1$$

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای با سلامت روانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد و در نتیجه با افزایش میزان سلامت روانی در افراد، میزان اخلاق حرفه‌ای در آنان افزایش می‌یابد و برعکس. این نتیجه با نتایج پژوهش عواطفی منفرد (۱۳۹۱)، کیانی و همکاران (۱۳۸۷)، کهرودی (۱۳۹۳)، سلطان‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، کرم پوریان و همکاران (۱۳۹۲)، فرمهبینی فراهانی (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. نکته اینکه

بررسی اخلاق حرفه‌ای کارکنان آموزش و پرورش می‌تواند زمینه‌ساز منشور اخلاقی آموزشی در نظام تعلیم و تربیت باشد و این امر می‌تواند کمک شایان توجهی به دبیران و دانش‌آموزان در جهت بهبود و ارتقاء سلامت روانی و فرایند یاددهی و یادگیری نماید چرا که توجه به رشد اخلاق حرفه‌ای در آموزش منجر به پرورش محیطی اخلاقی در کلاس درس و دانش‌آموزانی با سلامت روانی بالا خواهد شد.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی رابطه معنی داری وجود دارد. جهت این ارتباط مثبت است. بنابراین با افزایش رفتار شهروندی سازمانی، میزان اخلاق حرفه‌ای در افراد افزایش می‌یابد و برعکس. این نتیجه با نتایج پژوهش ابوالحسنی (۱۳۹۳)، صالحی و همکاران (۱۳۹۲) نیز همسو می‌باشد. نکته اینکه رفتار شهروندی سازمانی از جمله عوامل مهمی است که در تعالی سازمان نقش مهمی را بر عهده دارد. زمینه‌های بروز رفتار شهروندی سازمانی نیازمند ریشه‌ها و پشتوانه‌های قوی می‌باشد که باعث بروز چنین رفتارهایی توسط کارکنان می‌شود. در صورتی که بتوان ریشه‌های رفتار شهروندی را تقویت کرد، این رفتار، شکوفایی و تعالی را در پی خواهد داشت. مسأله دیگری که برخی از محققین از جمله پودساکف (۲۰۰۰) به عنوان یک پیامد مهم رفتارهای شهروندی سازمانی به آن اشاره می‌کنند، افزایش توان سازمان در جذب و نگهداری نیروهای خبره و کارآمد است. بالا بودن سطح رفتارهای شهروندی در یک سازمان باعث می‌شود تا سازمان به محیطی جذاب جهت کار و فعالیت تبدیل شود و از این رو سازمان‌هایی که سطح رفتارهای شهروندی در آن‌ها بالاست، با جذب نیروهای کارآمدتر، عملکرد بهتری خواهند داشت. همچنین نتایج پژوهش لی، لیاو و چیانگ (۲۰۰۹) نشان دادند که معلمان مدارس راهنمایی رفتار شهروندی سازمانی بالایی در بروز مولفه‌های سلامت روانی از خود نشان دادند که این رفتار در سازمان‌ها باعث بهبود و کیفیت خدمات و افزایش بازدهی و عملکرد گردیده است. در نتیجه کارکنان آموزش و پرورش به عنوان الگوهای عملی جهت ارتقاء فرایند یاددهی و یادگیری در نظام تعلیم و تربیت تلقی می‌گردند و دبیران و دانش‌آموزان بخش اعظمی از رفتار اخلاقی خود را با الگوپذیری از این کارکنان می‌آموزند. لذا توجه به اخلاق حرفه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی در نظام آموزشی تأثیر بسزایی خواهد داشت که باید مورد توجه و امان نظر مسئولین و مدیران آموزش و پرورش قرار گیرد.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین میانگین نمرات اخلاق حرفه‌ای در کارکنان با جنسیت و مدارک تحصیلی مختلف، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. این نتیجه با نتایج پژوهش حجازی (۱۳۹۱)، عواطفی منفرد (۱۳۹۱) نیز همسو می‌باشد. نکته اینکه افرادی که دارای اخلاق حرفه‌ای مناسبی می‌باشند و یا به عبارتی نوع‌دوست هستند و با دیگران احساس همدری می‌کنند و مشتاق کمک به آنان هستند، در مقایسه با افرادی که خودمحورند و به قصد و نیت دیگران مظنون هستند و بیشتر اهل رقابت هستند تا همکاری، بدون در نظر گرفتن مدرک تحصیلی، در ارتباط با اصول اخلاق حرفه‌ای عملکرد بهتری دارند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین میانگین نمرات سلامت روانی در کارکنان با جنسیت و مدارک

تحصیلی مختلف، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. این نتیجه با نتایج پژوهش یوسفی و همکاران (۱۳۹۲)، حسینی و همکاران (۲۰۰۷) نیز همسو می‌باشد. با توجه به نتایج این پژوهش نیاز است که متخصصان و مدیران فعال آموزش و پرورش در حوزه سلامت روان برای کاهش مشکلات روان‌شناختی و ارتقای سطح سلامت روانی کارکنان، بر نقش ارتقای سطح علمی در کنار دیگر متغیرهای مؤثر بر سلامت جسمی و روانی بیشتر توجه کنند.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین میانگین نمرات رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان با جنسیت و مدارک تحصیلی مختلف، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. با مطالعه پیشینه پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور این طور به نظر می‌رسد که کمتر به موضوع رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان با جنسیت و مدارک تحصیلی پرداخته شده است و این نتیجه خود می‌تواند به عنوان پیشینه پژوهش سایر محققین قرار گیرد و پیشنهاد می‌گردد محققین به این موضوع در جامعه بزرگتر بپردازند.

به طور کلی، با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان این‌طور نتیجه گرفت که بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروند سازمانی و سلامت روانی کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران رابطه وجود دارد و با در نظر گرفتن نتایج سایر پژوهش‌گران می‌توان این نتیجه را به جامعه آماری تعمیم داد، زیرا توسعه اخلاق حرفه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی و سلامت روانی کارکنان، جنبه‌های مختلف مدیریت کیفیت جامع را تحت تأثیر قرار داده و به‌عنوان پشتیبانی قوی برای مدیریت کیفیت به کار می‌رود. در نهایت توجه به متغیرهای مورد مطالعه، به افزایش بهره‌وری و توسعه نظام آموزشی می‌انجامد.

جهت ارتقاء سطح کیفیت و عملکرد آموزش و پرورش کشور با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد‌های زیر ارائه می‌گردد: برگزاری دوره‌های ضمن خدمت برای کارکنان با رویکرد اخلاق حرفه‌ای با حضور اساتید مجرب و متخصص. ایجاد فضای مناسب با مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های اجرایی و اداری. پیش‌بینی همایش‌های علمی و کارگاه‌های آموزشی با رویکرد اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی در آموزش و پرورش استان مازندران. ایجاد فضای صمیمی و مناسب محیط کاری برای کارکنان. تشویق در کسب درجات علمی و ارتقای تحصیلات کارکنان در مراکز دانشگاهی و آموزش عالی. ایجاد سهمیه در دانشگاه فرهنگیان برای کارکنان آموزش و پرورش. پیش‌بینی امکانات رفاهی و معیشتی برای کارکنان. تخصیص وام‌های بلندمدت با بهره کم برای ارتقای تحصیلات کارکنان آموزش و پرورش. ایجاد نظم و انضباط کاری و تقویت وجدان کاری کارکنان، ایجاد مشارکت همه جانبه کارکنان در تحقق اهداف سازمانی و تشویق و ترغیب کارکنان در جهت علم‌اندوزی و ارتقای سطح علمی با ارزشیابی‌های سالانه.

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. Avatefi monfared, Ehsan. Mehdad. A. Mir Jafari and A. (2012). Respect professional ethics and mental health, workplace and organizational trust male and female employees of manufacturing companies. *Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. VII, No. 3 (21).
3. Chen Xin-feng, YU Ying-hui, Xuzheng-long. (2012). Analysis on the mental health status and its related factors of the grade one senior high school students in the key high schools in Zhangjiagang. *Jiangsu Journal of Preventive Medicine*, 6, 6-8.
4. Farmahini Farahani, Mohsen. Behnam Jam, Leila. (2012). Review of compliance with professional ethics education faculty members witness. *Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. VII, No. 1.
5. 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.
6. Hartog, mary and Winstanley, Diana, *Ethics and Human Resource*, (2007). "Management: Professional Development and Practice", Jos, Philip H., (2006). "Social Contract Theory Implications for Professional Ethics", *journal of Public Administration*, V36, N5.
7. Hejazi, R., Mosaferi, Janet. (2012). Relationship between gender and professional ethics in the academic community and the accounting profession. *Journal of Ethics in Behavioral Sciences*, Vol. VII, No. 1, pp. 8-2.
8. Hoseini SH, kazemiSh, Shahbaz nejadL. (2007). The relationship between sport and students' mental health. *Journal of Mazendaran University of Medical Science*. 53:97-104.
9. Kahrudy, Z. Niaz Azari, K. Enayati, T. Behnamfar, R. (2014). The relationship between ethics and organizational commitment and administrative care of Imam Reza (AS) Amol city. *Nursing Care Research Center of Iran (Iran Journal of Nursing)*. Volume 27, Number 87, Pages 42-34.
10. Karam Purian, A. (2013). Attitude of Professional Ethics in Hamadan dental school faculty members. *Journal of Research in Dental Sciences*. Volume 10, Issue 1 (35), pp. 43-51.
11. Kayani, A, Navabinejad. SH. Ahmadi, Kh. (2008). Personality Characteristics and Professional ethics counselors and psychologists in Tehran. *Journal of ideas*. The second period. No. 8.
12. Kirsten Alcsar, Christopher Antoun, Ashley Bowers, Judi Clemens, and Christina Lien. (2011). *Ethical Considerations in Surveys, Cross-Cultural Survey Guidelines*.
13. Lee, Liao and Chiang (2009) in collaboration with the Medical Association of Taiwan relationship between mental health and job satisfaction were examined in a laboratory drug Medical Center, *Journal of Business & Professional Ethics*, V21, N2, 2007.
14. Podsakoff, P. M. (2000). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82: 262-270.
15. Qramlky, Ahad Faramarz. Noche Fallah, Rustam. (2007). Barriers moral development agencies, Tehran, human institution.

16. 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.
17. Soleimani, N. Siri, Mohammed Hussein. (2011). The relationship between mental health and organizational citizenship behavior PAKDASHT school teachers. Journal of Educational Psychology, Islamic Azad University. The first year (4). Ss101-87.
18. 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.
19. Soner Polat. (2010). Organizational Citizenship Behavior (OCB). Display Levels of the Teachers at Secondary School Administrators. Word Conference on Educational Sciences.
20. Yousefi, F. Mohammad Khani, M. (2013). A survey of mental health in students of Kurdistan University of Medical Sciences and its relation to age, gender and education. Journal of Mashhad University of Medical Sciences. 56, No. 6, pp: 361-354.