



## بررسی تاثیر جواخلاقی و پاسخگویی شغلی بر رضایت شغلی معلمان

سوسن محمدی<sup>1</sup>

<sup>1</sup> کارشناسی ارشد، روانشناسی بالینی،

اداره آموزش و پرورش شهرستان ایوان، استان ایلام

09185495612 شماره تماس

### چکیده:

امروزه برای تقویت جو اخلاقی سازمانها، کوشش شده است تا اصول اخلاقی مورد قبول مدیریت هر سازمان به صورت بخشی از سیاستهای رسمی و فرهنگ غیر رسمی سازمانها درآید و برای این منظور نیز در بسیاری از دانشکده‌های مدیریت، چند واحد درسی در این زمینه تدریس می‌شود. به همین دلیل هدف از این مقاله بررسی تاثیر جواخلاقی و پاسخگویی شغلی بر رضایت شغلی معلمان است. این تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی است و اطلاعات آن به صورت کتابخانه‌ای و روزنامه‌ای و همچنین اطلاعات نویسنده گردآوری شده است. نتایج نشان داد که سازمانها می‌توانند الگوهای مختلفی از جو اخلاقی را در سطوح متفاوتی از شدت نشان دهند. پاسخگویی سازمانی، بالاترین سطح و جواخلاقی شخصی، پایین‌ترین سطح را در میان انواع جو اخلاقی در سازمان آموزش و پرورش دارا هستند. همچنین نتایج نشان داد که پاسخگویی معلمان خود به وجود می‌آورند و اصولاً اگر انگیزه‌ی کافی و میل به ماندن در کار را داشته‌اند به این میزان پاسخگویی به صورت بارزی از میزان رضایت شغلی آن‌ها و تامین منابع مالی و دیدگاه آن‌ها نسبت به شغل شان ناشی می‌شود و این دو با هم رابطه مستقیم دارند.

واژگان کلیدی: جواخلاقی، پاسخگویی شغلی، رضایت شغلی

### 1- مقدمه: (مقدمه، بیان مسئله، ضرورت، بیان اهداف، سوالات پژوهش، مبانی نظری، پیشینه پژوهش)

پیاده کردن رفتارهای اخلاقی در یک سازمان در قدم اول به میزان ارج گذاری به ارزش‌های اخلاقی توسط سیاست‌های کلی و اقدامات مدیریت در آن سازمان بستگی دارد. حساسیت اخلاقی مدیریت به ارتقای سازگاری کارکنان با استانداردهای اخلاقی کمک می‌کند. یکی از عوامل اصلی شکل دهی به روابط درون سازمانی و نظرات کارکنان، جو اخلاقی است. رفتارهای اخلاقی در یک سازمان به عنوان مساله‌ای مهم برای مدیریت مطرح هستند و مدیریت باید نقش اساسی در بالا بردن رفتارهای اخلاقی داشته باشد. امروزه، سازمانها به مسائل اخلاقی توجه می‌کنند و درصدد آن هستند که سطح استانداردهای اخلاقی را افزایش دهند. جواخلاقی درون یک سازمان، رفتارهای اخلاقی کارکنان را در محیط کار به صورت معناداری تحت تاثیر قرار می‌دهد. (یکی از مولفه‌های که با جو اخلاقی در ارتباط است پاسخگویی سازمانی می‌باشد. پاسخگویی عبارت است از عمل مسئول دانستن فرد یا افرادی مشخص در قبال وظایف محوله یا به عبارتی دیگر دلیل آوردن یا دلیل خواستن برای کارهای انجام شده و



وظایف انجام نشده که اصول حاکم بر آن عبارتند از: وجود تعریف شفاف از وظایف محوله، مشخص بودن مسؤلیت انجام کار، تفویض ناپذیر بودن مسؤلیت پاسخگویی در قبال امور محوله و مستند و مستدل بودن پاسخها است (حسنی و همکاران، 1399).

پاسخگویی از مهم ترین مسائل موجود و چالش در مراکز علمی و آموزشی مخصوصاً در آموزش و پرورش است. زیرا پاسخگویی بر عملکرد معلمان تمرکز می نماید و پاسخگویی معیاری است برای اطمینان از اینکه کلیه معلمان بر اساس استانداردهای سطح بالا تدریس می کنند و پاسخگویی معلمان صرفاً پاسخگویی به مدیران و آموزش و پرورش نیست، بلکه مسؤلیت اجتماعی پاسخگویی به مسائل فرهنگی جامعه را نیز دارند.

از مهمترین دغدغه های مدیران سازمانها، پاسخگو بودن و تعهد اعضا به سازمان مطبوع خود است. مفهوم پاسخگویی ریشه های خود را در مفاهیمی مانند نظریه کلاسیک مدیریت و تقسیم کار و ویژگیهای شغلی می یابد. اگر پاسخگویی مطرح نباشد، افراد نخواهند توانست کارهایی را که دوست دارند انجام دهند. نتیجه چنین وضعی آشوب و شکست سازمان خواهد بود. سیستمهای پاسخگو می توانند به عنوان مکانیسمهای کنترل و شکل دهی به رفتار در جهات از پیش تعیین شده برای رسیدن به اهداف و اثربخشی سازمان تعریف شود (خادم حسینی و همکاران، 1395).

پاسخگویی، مسئله ای مهم و چالش آور در نظامهای اداری و سیاسی بیشتر کشورها بوده و هست. در سازمانهای دولتی که امروزه دستخوش تغییرات زیادی شده اند، مساله پاسخگویی مبتنی بر این فرض است که تصمیمات و اقدامات کارگزاران همواره بر امور اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جوامع اثر می گذارد. از طرف دیگر متغیر دیگری که بر جو اخلاقی و پاسخگویی تاثیر دارد رضایت شغلی است. زمانی که معلمان نسبت به تعهد اخلاقی که به شغل خود دارند احساس وظیفه می کنند و از شرایط موجود در آن احساس رضایت دارند نسبت به مسائل و کار خود پاسخگو هستند و این به عنوان مولفه ای مهم برای پاسخگویی در نظر گرفته می شود به همین دلیل هدف از این مقاله بررسی تاثیر جواخلاق و پاسخگویی شغلی بر رضایت شغلی معلمان است.

## پیشینه پژوهش

اسماعیلی (1400) در تحقیقی به بررسی نقش جواخلاق بر کیفیت زندگی کاری از طریق تاب آوری از دیدگاه معلمان ورزش استان خراسان جنوبی در شرایط اپیدمی کرونا پرداختند. نتایج نشان داد که تلاشها ایجاد جو اخلاقی مناسب به جهت جلوگیری از عدم رضایت آنهاست. بنابراین، لازم است جو سازمانی اخلاق مداری در مراکز آموزشی برای معلمان به عنوان سرمایه های ارزشمند نهاد آموزش و پرورش فراهم گردد تا از پیامدهای منفی آن بر رفتار معلمان جلوگیری گردد. به عبارتی، با توجه به نقش بسزایی که اخلاق در سازمانهای آموزشی ایفا می کند، باید به عواملی که منجر به رعایت اخلاق در امور سازمان می گردد توجه خاصی مبذول گردد. اما آنچه که در زمینه اخلاقیات، مورد توجه صاحب نظران حوزه آموزش قرار گرفته، فقط تدوین اصول اخلاق آموزش بود و در باب رعایت جو اخلاقی در سازمانهای آموزشی و تبعات آن بر سایر عوامل غفلت شده است بنابراین، انجام تحقیقات نظام مند در این زمینه، ضرورت مطالعه حاضر را آشکار می سازد؛ چرا که تحقیقات پیشین به ذکر مصادیق گوناگون رفتارهای غیر اخلاقی آموزش اکتفا نموده و پژوهشهای مرتبط در زمینه عناصر سازمانی موثر در ارتقای جو اخلاقی سازمانی بسیار اندک است. نهاد آموزش و پرورش همچنان که به استخدام معلمان روی می آورد، انتظار دارد که نسبت به کیفیت زندگی و اخلاق کاری آنان نیز مطمئن شوند. یکی از عوامل موثر بر این امر ایجاد کیفیت زندگی تاب آوری است. تاب آوری در معلمان تحت تاثیر ترکیب پیچیده ای از افکار، احساسات، رفتار و فرهنگ محیط آموزشی قرار دارد و وجود ویژگی هایی مانند پذیرش روانشناختی مشکلات، اشتیاق به کار، روابط سرشار از محبت، قدرت حل مسئله و توانایی سازگاری با محیط از مهم ترین ویژگی های یک معلم با تاب آوری بالا است.

شفیعی و همکاران (1400) در تحقیقی به بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار پرداختند. یافته های پژوهش تاثیر اخلاق حرفه ای و ابعادش بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار را در جامعه مورد مطالعه مورد تایید قرار داد.

مشایخ و همکاران (2022) در تحقیقی به بررسی رابطه جو اخلاقی و پاسخگویی سازمانی با نقش میانجی گری استرس شغلی در بین معلمان شهر کازرون پرداختند. روایی پرسشنامه بصورت صوری بود و روایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت. داده های استخراجی با استفاده از نرم افزار SPSS22 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته های نشان می دهد که استرس شغلی نقش واسطه گری خوبی در بین جو اخلاقی و پاسخگویی سازمانی دارد.

ساووا و همکاران (2020) در تحقیقی به بررسی رابطه بین پاسخگویی سازمانی و عملکرد سازمان پرداختند؛ برای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه استفاده شده و تجزیه و تحلیل ها توسط نرم افزار آماری SPSS صورت گرفت نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد که بین پاسخگویی سازمانی و عملکرد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.



## مبانی نظری

### جو اخلاقی

جو اخلاقی سازمانی یکی از ابعاد جو سازمانی است. از جو سازمان به عنوان شخصیت سازمان یاد می شود و جو اخلاقی به عنوان بخشی از شخصیت سازمان به نوعی بیانگر اخلاق آن سازمان است.

جو اخلاقی به عنوان " ادراکات مشترک در مورد این که چه چیزی از نظر اخلاقی رفتار صحیح است و این که چگونه باید با مسائل اخلاقی در سازمان برخورد کرد " تعریف می شود. جو اخلاقی در سازمان ها منبع اطلاعاتی مهمی برای کارکنان خواهد بود که در نظر می گیرد چه اعمالی در یک زمینه کاری " درست " یا اخلاقی هستند. بنابراین جو اخلاقی ادراک شده به افراد در تعیین مسائلی که به اخلاقیات مربوط اند و تعیین این که کدام ملاک باید برای فهم و ارزیابی و رفع کردن آن مسائل اخلاقی استفاده شود (اسماعیلی و همکاران، 1400).

جو اخلاقی کلاس درس، جوی است که در آن ارزش های اخلاقی که عبارتند از: عدالت، وفاداری، احترام به یکدیگر، صداقت، همکاری و مشارکت در تعامل دانش آموزان با معلم و دانش آموزان با دانش آموزان در محیط یادگیری حاکم است. در این جو است که معلمان علاوه بر اهتمام به سنجش میزان یادگیری دروس توسط دانش آموزان، به تکریم شخصیت انسانی آنان نیز توجه نشان می دهند و به همین دلیل است که دانش آموزان در چنین فضایی، اطمینان دارند که هیچ گونه تهدیدی برای امنیت عاطفی و حرمت نفس آن ها وجود ندارد (رستگار و همکاران، 1387). جوکاری اخلاقی به عنوان ادراکات رایج از اعمال و رویه های خاص سازمانی تعریف می شود که محتوای اخلاقی دارد. عموماً تحقیقات تأثیر مثبت فرهنگ و جو اخلاقی را بر رفتار اخلاقی تصدیق کرده اند و در جایی که جو اخلاقی آشکار نیست، به نظر می رسد فرصت برای رفتار غیر اخلاقی مهیا است.

### انواع جو اخلاقی

بر اساس مدل مفهومی جو اخلاقی سازمانی بر مبنای پیروی از اصول زیر طراحی شده است: مراقبت و توجه، استقلال، قوانین و مقررات، ضوابط، گرایش های ابزاری و کارایی مداری

### پاسخگویی شغلی

پاسخگویی مفهوم پیچیده ای دارد و بر حسب همین پیچیدگی هر صاحب نظری به فراخور برداشت، ابعاد و جنبه های مشخصی از آن را مورد تجزیه و تحلیل قرار می دهد. اما به صورت عام، اکثر صاحب نظران بر این نکته اتفاق نظر دارند که اصطلاح پاسخگویی اشاره بر مسئولیت ها، نتایج و پیامدهای خاص آن را دارد و نشانگر یک رابطه است و از ابعاد متفاوت نشانگر انواع خاصی از روابط دوجانبه می باشد که انواع پاسخگویی را همچون پاسخگویی سیاسی، پاسخگویی اخلاقی، پاسخگویی قانونی، پاسخگویی حرفه ای و . . . به وجود می آورد و از آنجا که پاسخگویی شامل وعده ای است که باید انجام شود، طبیعی است که پاسخگویی را به عنوان یک رابطه میان دو عامل یا بیشتر در نظر بگیریم.

### رضایت شغلی

رضایت شغلی به معنی نگرش مثبت کارکنان نسبت به شغل تعریف می شود. رضایت شغلی احساس مثبتی است که در کارکنان ایجاد می شود. این احساس مثبت در مسیر انجام وظایف صورت می گیرد. به عبارتی زمانی که کارکنان وظایف خود را با موفقیت به انجام می رسانند، رضایت شغلی پدید می آید. کارکنان در این زمان بر اساس تجارب شغلی لذت بخشی که کسب می کنند دارای احساس مثبتی خواهند شد (قاطع زاده، ۱۳۹۸). رضایت شغلی به این معنا است که فرد به شغل خود علاقمند است و آن را ارزشمند تلقی می کند (ایلانلو و همکاران، ۱۳۹۹).

رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. رضایت شغلی معمولاً تحت تاثیر یک مولفه قرار ندارد. بلکه ترکیب عوامل سبب می گردد که شاغل در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت کند، رضایت شغلی به عنوان نوعی احساس روانی و عاطفی مثبت نسبت به شغل و شرایط اشتغال تعریف می شود. این مفهوم باعث بهره وری و کارایی فرد شاغل شده که از این رهیافت اهداف سازمانی تحقق می یابد. کسی که رضایت شغلی او در سطحی بالاست، نسبت به شغل یا کار خود نگرشی مثبت دارد. کسی که از کار خود راضی نیست و رضایت شغلی ندارد، نگرشی منفی نسبت به شغل و به کار دارد (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۶). رضایت شغلی، مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجبات رضایت شغلی را فراهم نمی آورد بلکه ترکیب معینی از عوامل گوناگون سبب می شود که فرد شاغل در لحظه معینی، از شغل خود احساس رضایت کرده و از آن لذت ببرد.



## 4- نتیجه گیری

امروزه برای تقویت جو اخلاقی سازمانها، کوشش شده است تا اصول اخلاقی مورد قبول مدیریت هر سازمان به صورت بخشی از سیاستهای رسمی و فرهنگ غیر رسمی سازمانها درآید و برای این منظور نیز در بسیاری از دانشکده‌های مدیریت، چند واحد درسی در این زمینه تدریس می‌شود. سازمانها از خاستگاههای ارزشهای اخلاقی که همانا فرهنگ غالب در جامعه و سازمان است از طریق تبدیل فرهنگ به هنجارها و استانداردهای رفتاری و اخلاقی حمایت کرده‌اند نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که سازمانها می‌توانند الگوهای مختلفی از جو اخلاقی را در سطوح متفاوتی از شدت نشان دهند. پاسخگویی سازمانی، بالاترین سطح و جو اخلاقی شخصی، پایین‌ترین سطح را در میان انواع جو اخلاقی در سازمان آموزش و پرورش دارا هستند. همچنین نتایج نشان داد که پاسخگویی معلمان خود به وجود می‌آورند و اصولاً اگر انگیزه‌ی کافی و میل به ماندن در کار را داشته‌اند به این میزان پاسخگویی به صورت بارزی از میزان رضایت شغلی آن‌ها و تامین منابع مالی و دیدگاه آن‌ها نسبت به شغل شان ناشی می‌شود و این دو با هم رابطه مستقیم دارند

## منابع

- اسماعیلی، علی اکبر؛ میرکازمی، سیده عذرا. (1400). بررسی نقش جو اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری از طریق تاب آوری از دیدگاه معلمان ورزش استان خراسان جنوبی در شرایط اپیدمی کرونا، پایاننامه اخذ.
- فاطمه شفیقی، مهدی کلانتری، رشید ذوالفقاری زعفرانی، (1400). تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و انگیزش شغلی معلمان با نقش میانجی دینداری در کار، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، 13(1)، 265-291.
- مشایخ، فرحناز؛ قاسمی، سمیه. (2022). بررسی رابطه جو اخلاقی و پاسخگویی سازمانی با نقش میانجی گری استرس شغلی در بین معلمان شهر کازرون، دهمین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، 2022
- حسینی، محمد و نجاری، مهدی و روشنی علی بنه سی، حسن، 1399، مدل یابی روابط رهبری اخلاقی با مسوولیت پذیری و پاسخگویی با تاکید بر جو اخلاقی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره 12 :
- Laratta, R. (2015) Ethical Climate and Accountability in Nonprofit Organizations, *Public Management Review*, 13:1, 43-63, DOI: 10.1080/14719037.2010.501620.
18. Mian, Z., Hai, L., & Jun, W. (2019). Examining the relationship between organizational culture and performance: balance. *Front Business Research China*, 2(2), 256-276.