



Analysis of the Effectiveness of Education and Ethics of Ethical Organizational Culture on Supporting Employees with the Role of Mediating Transparent Communication (Case Study of Alborz Province Education)

Yosef Niaty^{1*}

1 Senior student of public administration, department of public organization design, Islamic Azad University, Qazvin Barajin branch, Iran

* Corresponding author: yosef_niaty1994@yahoo.com

Received: 2022-10-13

Accepted: 2022-11-16

Abstract

Dealing with the work conscience of employees can be one of the important issues for which organizations, especially education and training, should think of suitable mechanisms for development. The current research has been conducted on the impact of ethical organizational culture on supporting employees with the mediation role of transparent communication in education in Alborz province. This research is of applied and survey type and the method of collecting information is field. The statistical population of this research includes 248 managers, assistants and education experts of Alborz province in different categories, and Cochran's formula was used to calculate the statistical sample size due to the limited statistical population and 196 people were selected as a sample. The tool for collecting information is a questionnaire. In this research, indicators were first identified and hypotheses were developed based on these indicators, and finally, using statistical techniques and Smart PIs software, all the hypotheses were proved. The results showed that there is a significant relationship between ethical organizational culture on supporting employees with the mediating role of clear communication; According to the obtained standard coefficient and significance coefficient, it shows that the higher the value of the relationship between the mechanisms of the variables expressed in the organization is higher than 0.4 for the standard coefficient and higher than 1.96 for the significance coefficient, the better the quality of development in Alborz province education.

Keywords: Ethical organizational culture, employee support, transparent communication, structural equation method

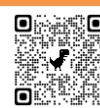
© 2019 Journal of New Approach to Children's Education (JNACE)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Niaty, Y. (2023). Analysis of the Effectiveness of Education and Ethics of Ethical Organizational Culture on Supporting Employees with the Role of Mediating Transparent Communication (Case Study of Alborz Province Education) *JNACE*, 5(1): 84-92.





تحلیل اثرپذیری آموزش و اخلاق فرهنگ سازمانی اخلاقی بر حمایت از کارکنان با نقش میانجیگری ارتباط شفاف (مطالعه موردی آموزش و پرورش استان البرز)

یوسف نیتی^{۱*}

^۱ دانشجوی ارشد مدیریت دولتی، گرایش طراحی سازمان های دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، ابراجین، ایران
* نویسنده مسئول: yosef_niaty1994@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۸/۲۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۷/۲۱

چکیده

پرداختن به وجدان کاری کارکنان می تواند از مسائل مهمی باشد که سازمان ها به ویژه آموزش و پرورش باید برای آن سازوکارهای مناسبی در جهت توسعه اندیشیده باشند. پژوهش حاضر درباره بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی اخلاقی بر حمایت از کارکنان با نقش میانجیگری ارتباط شفاف در آموزش و پرورش استان البرز انجام گرفته است. این تحقیق از نوع کاربردی و پیمایشی می باشد و روش گردآوری اطلاعات به صورت میدانی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل ۲۴۸ نفر از مدیران، معاونان و کارشناسان آموزش پرورش استان البرز در رده های مختلف بوده و برای محاسبه حجم نمونه آماری با توجه به محدود بودن جامعه آماری از فرمول کوکران استفاده شد و ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می باشد. در این تحقیق ابتدا شاخص ها شناسایی شدند و فرضیات بر اساس این شاخص ها تدوین گردید و در نهایت با استفاده از تکنیک های آماری و با استفاده از نرم افزار Smart PLS تمامی فرضیات مطرح شده به اثبات رسیدند. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی اخلاقی بر حمایت از کارکنان با نقش میانجیگری ارتباط شفاف رابطه معناداری وجود دارد؛ با توجه به ضریب استاندارد و ضریب معناداری به دست آمده نشان می دهد که هرچه مقدار روابط مکانیزم متغیرها بیان شده در سازمان برای ضریب استاندارد بالاتر از ۰/۴ و برای ضریب معناداری بالاتر از ۱/۹۶ باشد، کیفیت توسعه در آموزش پرورش استان البرز بهتر می شود.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی اخلاقی، حمایت از کارکنان، ارتباط شفاف، روش معادلات ساختاری

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان محفوظ است.

شیوه استناد به این مقاله: نیتی، ی (۱۴۰۲) تحلیل اثرپذیری آموزش و اخلاق فرهنگ سازمانی اخلاقی بر حمایت از کارکنان با نقش میانجیگری ارتباط شفاف (مطالعه موردی آموزش و پرورش استان البرز). فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۵(۱): ۹۲-۸۴.

مقدمه

سازمان کمک می نماید تا نحوه عمل و انجام وظیفه را دریابند فرهنگ سازمانی یک شیوه مناسب رفتار در درون سازمان می باشد و این فرهنگ متشکل از اعتقادات و ارزش های مشترک میان کارکنان است که توسط رهبر سازمان مربوطه معین می شوند و سپس از طریق روش های مختلف، توسعه پیدا می کنند و تقویت می شوند؛ در نهایت، ادراکات، رفتارها و درک

از جمله عواملی که امروزه در بقای سازمان ها بسیار مؤثر است و همواره مدنظر مسئولین قرار می گیرد، عامل مهم فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه ای از پیش فرض ها، ارزش ها و اعتقادات مشترک که در اهداف و فعالیت های سازمان انعکاس می یابد و به اعضای

از ویژگی‌هایی همچون آشکارسازی اطلاعات، وضوح اطلاعات و صحت اطلاعات است. در بافت سازمانی، شفافیت معمولاً به معنای باز بودن و سهولت دسترسی به اطلاعات است. شفافیت سازمانی را فرایند تضمین پاسخگویی از طریق آشکارسازی به‌موقع اطلاعات تعریف می‌کنند. شفافیت سازمانی به معنای تسهیم و تشریک اطلاعات مثبت و منفی با کارکنان سازمان به‌صورت روشن می‌باشد. اطلاعات خواه مثبت، منفی یا خنثی باشد باید با کارکنان سازمان در میان گذاشته شود. بر اساس این دیدگاه کارکنان مسئول موفقیت یا شکست سازمان هستند؛ بنابراین باید در مورد مسائل درونی آن آگاه باشند. هر چه کارکنان بیشتر در مورد سازمان آگاهی داشته باشند، بیشتر خود را جزئی از آن سازمان می‌دانند. این مفهوم که از ادبیات علوم سیاسی وام گرفته شده است در تئوری‌های مدیریت جایگاه خود را پیدا کرده است. شاید بتوان ادعا کرد وجود شفافیت سازمانی زمینه‌ساز شفافیت سیاسی به‌ویژه در اقتصادهای دولت‌محور می‌باشد.

در کنار فرهنگ ملی، نیروی قدرتمندی به نام فرهنگ‌سازمانی وجود دارد. فرهنگ‌سازمانی همچنین توانایی این را دارد که به‌عنوان نیروی هماهنگ‌کننده، در شرکت شما عمل کند. این موضوع، به‌ویژه در مورد استخدام‌های جدید صدق می‌کند که اغلب اوقات افراد با طرز فکرهای متفاوتی به سازمان وارد می‌شوند و افکار جدیدی را نیز همراه خود به فرهنگ آن سازمان وارد می‌کنند. این فرهنگ همه‌چیز از شکل پوشش تا وقت‌شناسی، سبک نوشتار ایمیل‌ها تا آداب چای نوشیدن در اوقات استراحت و عناوین شغلی تا رفتارهای خارج از محیط شغلی را به افراد دیکته می‌کند. فرهنگ‌سازمانی، در واقع یک نیروی هدایت‌کننده برای افراد محسوب می‌شود که ایجاد و حفظ فرهنگ‌سازمانی اخلاقی ضرورتی انکارناپذیر برای سازمان‌های امروزی است. در این نوع فرهنگ‌سازمانی، ارزش‌ها، باورهای اخلاقی محیطی و روش‌های فلسفه‌ای که سازمان بر اساس آن تأسیس گردیده، کلیه فرآیندهای ساختاری و رفتاری سازمان را تحت تأثیر قرار داده و در قالب عملیات سازمانی متبلور می‌شود.

تحقیقات قابل‌توجهی در زمینه ارتباط بین فرهنگ‌سازمانی اخلاقی و نتیجه توجّه کردن به این فرهنگ در راستای حمایت کارکنان صورت گرفته است [۴، ۵]. با توجه به نتایج تجربی که تأکید بر رابطه مثبت و معنادار این فرهنگ‌سازمانی اخلاقی بر حمایت کارکنان دارد، ولی متأسفانه در زمینه آموزش و پرورش توجّهی کمی شده است و از این‌رو این دغدغه فکری را برای محقق ایجاد کرده است تا به بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی

کارکنان سازمان را شکل می‌دهند و می‌تواند نقش بسیار اساسی و مهمی را در پیشرفت اخلاق سازمانی داشته باشد. امروزه، اخلاق سازمانی ضرورت و لازمه یک جامعه سالم می‌باشد. در این راستا، هنگامی که استانداردها یا ارزش‌های اخلاقی سازمان به‌طور گسترده‌ای بین افراد رایج شود، موفقیت سازمانی افزایش می‌یابد. منظور از اخلاق سازمانی، نوعی از اخلاق کاربردی یا اخلاق حرفه‌ای است که اصول اخلاقی یا مشکلات اخلاقی را که در یک محیط سازمانی به وجود می‌آیند، بررسی می‌کند [۱]. به‌علاوه، اخلاق در تمام جنبه‌های رفتار سازمانی اعمال می‌شود و به رفتار مدیریت و کارکنان آن و همچنین سازمان به‌عنوان یک کل مربوط است. اخلاق تفاوت میان خوب و بد را مشخص می‌کند و همچنین کارکنان سازمان‌ها را راهنمایی می‌کند تا در شرایطی که انتخاب گزینه‌ی درست یا حداقل بهترین مورد از بین گزینه‌های موجود سخت است، بتوانند تصمیم بگیرند که بهترین کار را انجام دهند. اخلاق سازمانی می‌تواند یک اصل هنجاری یا توصیفی باشد که دامنه و میزان مسائل اخلاقی منعکس‌کننده، میزان مغایرت کار سازمانی با ارزش‌های اجتماعی غیراقتصادی است. اخلاق سازمانی بر تعهد سازمان به ارتقاء ارزش‌های اجتماعی غیراقتصادی تأکید دارد [۲]. اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزش‌های والایی است که رعایت آن‌ها در رعایت هنجارها و اثربخشی سازمان‌ها بسیار مهم و کارا می‌باشد و باعث اثربخشی در بین کارکنان آن سازمان و تکریم احترام آنان می‌شود [۳].

حمایت از کارکنان که قبلاً به‌عنوان نوعی رفتار شهروندی سازمانی تعریف شده است؛ که در آن کارکنان به‌طور داوطلبانه تبلیغ می‌کنند، توصیه می‌کنند. بسیاری از صاحب‌نظران حمایت از کارکنان را این‌گونه تعریف می‌کنند: «تظاهرات داوطلبانه شفاهی (کتبی و گفتاری) یا غیرکلامی حمایت، توصیه یا دفاع از یک سازمان یا محصولات آن توسط یک کارمند برای عموم داخلی یا خارجی». اگرچه این مفهوم برای مدت طولانی وجود داشته است، حمایت از کارکنان اخیراً توجه سازمان‌ها را به خود جلب کرده است. تا حد زیادی، این علاقه را می‌توان با درک بین سازمان‌ها و متخصصان ارتباطات توضیح داد که حمایت از کارکنان می‌تواند به‌طور مثبت بر طیف گسترده‌ای از نتایج سازمانی تأثیر بگذارد. علاوه بر افزایش آگاهی از برند، حمایت از کارکنان می‌تواند با افزایش شهرت سازمان، جذب سرمایه انسانی، افزایش حفظ کارکنان و تأثیرگذاری بر رشد و درآمد، به اثربخشی سازمان کمک کند. شفافیت به معنای ادراک از کیفیت اطلاعاتی است که به‌طور آگاهانه از جانب فرستنده اطلاعات به اشتراک گذاشته شده است. برخلاف آنچه اکثر پژوهشگران تصور می‌کنند، شفافیت یک سازه تک‌بعدی نیست. این مفهوم ترکیبی

اخلاقی بر حمایت از کارکنان با نقش میانجیگری ارتباط شفاف (مورد مطالعه آموزش و پرورش استان البرز) بپردازد.

فرهنگ سازمانی اخلاقی

فرهنگ سازمانی پدیده‌ای است که در سازمان است و همه اعضا اتفاق نظر دارند که یکدست ناپیدا افراد را در جهت نوعی رفتار نامرئی هدایت می‌کند. شناخت و درک چیزی که فرهنگ سازمان را می‌سازد، شیوه ایجاد و دوام آن به ما کمک می‌کند تا بهتر بتوانیم رفتار افراد در سازمان را توجیه کنیم [۶]. فرهنگ سازمانی همان شالوده درونی و ساختار غیر مشخص سازمان است که بر اساس اهداف، فناوری، ساختار، سیاست‌ها، عملکرد و محصولات سازمان تجلی می‌یابد و آشکارترین نمودش را در رفتار کارکنان می‌توان مشاهده کرد [۷]. فرهنگ سازمانی «مجموعه‌ای از ارزش‌های کلیدی، باورهای راهنما و تفاوت‌هایی است که در اعضای یک سازمان مشترک است» [۸].

اخیراً بحث‌های فرهنگ سازمانی اخلاقی طلایه‌دار شده‌اند. دلیل اصلی رشد این علاقه، بحران مالی و اقتصادی جهانی ۲۰۰۸-۲۰۰۹ به واسطه تخلفات اخلاقی عمده در سازمان‌های چندملیتی بزرگ و مؤسسات مالی است [۹]. تحقیقات مختلف فرهنگ اخلاقی را به فساد، رفتار غیراخلاقی، قضاوت‌های اخلاقی، نیت و قضاوت‌های افشاگرانه، کشاکش اخلاقی، ایده آل‌گرایی، پندار اخلاقی و منطق اخلاقی پیوند می‌دهند. فرهنگ سازمانی اخلاقی، از عوامل مهم تعیین‌کننده رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌ها در نظر گرفته شده است. از طرفی کارکردهای مثبت فرهنگ سازمانی اخلاقی از نظر دور مانده و برخورداری از یک فرهنگ اخلاقی غنی سبب افزایش نوآوری‌های سازمانی و بهره‌وری می‌شود. فرهنگ اخلاقی جهت پیشبرد راهبردهای سازمانی اهمیت بسیاری دارد و بر آگاهی افراد از اخلاقیات، بر قضاوت‌ها و عملکرد آن‌ها در کنار تمام فعالیت‌های دیگر فرد و بر انجام کارهای درست یا نادرست توسط کارکنان تأثیرگذار است. [۱۰].

فرهنگ اخلاقی در ارتقای رفتار اخلاقی نقش بسزایی دارد. رفتار اخلاقی در عمل آن چیزی است که به‌عنوان خوب یا درست در مقابل بد یا نادرست در یک زمینه اجتماعی پذیرفته می‌شود. پس می‌توان گفت رفتار اخلاقی رفتاری است که در محیطی خاص از طرف عموم به‌عنوان رفتار خوب و صحیح در مقابل بد و نادرست پذیرفته شده است. فرهنگ سازمانی اخلاقی به کیفیت اخلاقی یک محیط کاری اشاره دارد که به‌عنوان جنبه‌هایی از زمینه کاری تعریف شده که می‌تواند رفتار اخلاقی را برانگیزد. با توجه به نقش مهم رفتار اخلاقی در سازمان، توجه مدیر آن و صاحب‌نظران به عوام مؤثر بر آن معطوف شده است [۱۱].

نهادینه سازی اخلاق فرایندی است که از طریق عملیات اخلاقی مستمر سازمان ترویج می‌شود و عبارت است از درجه‌ای که سازمان به‌طور صریح و ضمنی اخلاق را در فرایندهای تصمیم‌گیری خود وارد می‌کند. ترکیب ضمنی اخلاق به معنی رفتار اخلاقی به‌کاررفته یا مستقیماً بیان‌نشده می‌باشد و بسیار حیاتی و اساسی است. ترکیب صریح اخلاق بدان معناست که رفتار اخلاقی به‌طور رسمی و بدون ابهام بیان شده است. شکل‌های ضمنی نهادینه‌سازی اخلاق شامل رهبری اخلاقی و ارتباطات باز می‌باشد. فرم‌های صریح شامل اصول اخلاقی و آموزش اخلاق می‌باشد [۱۲].

حمایت از کارکنان

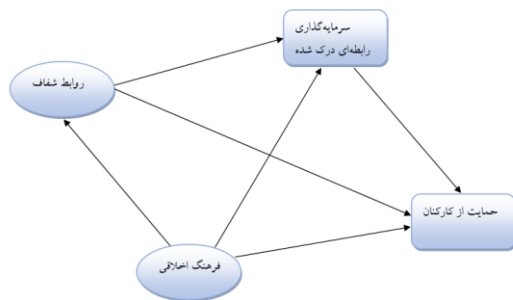
حمایت سازمانی مفهوم بسیار مهمی در ادبیات مدیریتی است زیرا این مفهوم می‌تواند رابطه مابین نحوه برخورد سازمان با کارمندان و نگاه و رفتار کارمندان نسبت به شغلشان و سازمان را توضیح دهد. میزان حمایت سازمانی توسط کارمندان بیانگر احساس درونی کارکنان در رابطه با مراقبت و توجه سازمان است. کارمندی که احساس کنند از طرف سازمان به‌خوبی حمایت می‌شوند، همواره فکر می‌کنند در شرایط احساس نیاز به پشتیبانی برای کار یا زندگی، سازمان متبوعشان به‌موقع و به‌خوبی از آن‌ها حمایت خواهد کرد. اشکال مختلف حمایت سازمانی، کارمندان را تشویق می‌کند که به‌صورت خودکار کارها را مدیریت و رهبری نمایند و این درنهایت باعث افزایش بهره‌وری سازمانی خواهد شد.

بسیاری از مدیران برای افزایش عملکرد و راضی نگه‌داشتن کارکنان از پاداش‌های مالی استفاده می‌کنند، با این حال این تنها ترغیب‌کننده کارکنان برای ارتقا عملکرد نیست. مشکلاتی که سازمان‌های کنونی دارند، این است که مدیران آن‌ها احساس می‌کنند که همه مشکلات تنها با پول حل می‌شود؛ با این حال، کارکنان نیازهای دیگری نیز دارند که شاید مهم‌تر از نیازهای مالی باشد. حمایت سازمانی یکی دیگر از متغیرهای تأثیرگذار بر عملکرد شغلی است که اخیراً مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است.

در همین راستا منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تمیم‌یافته افراد در این راستا است که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضایش ارزش قائل است و نگران و دلوپس خوشبختی و آینده آن‌ها است. کارکنانی که حمایت سازمانی زیادی را تجربه می‌کنند، این احساس را دارند که باید با توجه به رفتارها و نگرش‌های مناسبی در سازمان ایفای نقش کنند تا عمل آن‌ها در راستای منافع سازمان متبوعشان باشد و بدین‌وسیله حمایت سازمان را جبران نمایند. از

واقعی است که شفافیت سازمانی حتی بیشتر اهمیت دارد. افزایش سطح شفافیت سازمانی ممکن است باعث شود که تصمیمات خاصی که شما یا سایر مدیر آن در گذشته گرفته‌اید، زیر سؤال برده شوند. برای مثال، اگر مجبورید پاداش کارمندان خود را در طول یک سال مالی فشرده کاهش دهید، باید قادر باشید در مورد این که چرا فکر می‌کنید شرکت توانایی تهیه‌ی پروژه‌ی معینی را دارد (باید داشته باشد) بحث کنید؛ همچنین، باید بتوانید در مورد این که آیا پاداش مدیر آن نیز کاهش یافته است یا نه با کارمندان خود صحبت کنید. هیچ دلیلی وجود ندارد که واقعیت‌های مالی سازمان را از کسی پنهان کنید و شفافیت سازمانی را فدا کنید. مطمئن شوید که به‌خوبی درباره‌ی این مسائل تحقیق می‌کنید تا بدانید که چگونه بهتر می‌توانید به این سؤالات دشوار پاسخ دهید.

اگر قصد دارید سطح شفافیت سازمانی را بهبود ببخشید، ابتدا باید سطح ارتباطات را بهبود ببخشید. این امر می‌تواند با پیاده‌سازی مکالمات مربی‌گری منظم آغاز شود. به مدیر و کارمند اجازه دهید که رابطه‌ای معتبر و بر پایه‌ی اعتماد را در محل کار برقرار کنند. این کار تبادل نظر را تسهیل می‌کند و کارمند در طرح سؤال، احساس توانمندی بیشتری می‌کند؛ همچنین، باید به معرفی ابزارهای ارتباطی‌ای بپردازید که بازخورد و ارتباط را تشویق می‌کنند. این شیوه معادل امروزی سیاست «در باز» است، اما بسیار راحت‌تر و حتی سریع‌تر است [۱۴].



Patrick.thelen.Alejandro formanchuk2022

شکل ۱: مدل مفهومی اولیه [۳]

۲- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پیمایشی همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه مدیران، معاونان و کارشناسان آموزش پرورش استان البرز رده‌های مختلف می‌باشد. برای محاسبه حجم نمونه آماری با توجه به محدود بودن جامعه آماری از روش فرمول کوکران استفاده می‌شود. کل جامعه ۲۴۸ نفر می‌باشد و ۱۹۶ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب می‌گردد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده

طرفی نیز حمایت سازمانی عبارت است از اعتقاد کارمند به این که سازمان از تلاش‌های وی در جهت برآورده کردن اهداف سازمانی آگاه بوده، به آن احترام می‌گذارد و برای آن ارزش قائل است.

ارتباط شفاف

کارمندان نقش کلیدی در موفقیت یا شکست سازمان دارند، بنابراین باید در جریان آنچه در شرکت می‌گذرد و با آن‌ها مرتبط است، باشند. زمانی که اطلاعات در سازمان شفاف نیست، کارمندان همیشه احساس می‌کنند چیزی هست که از آن بی‌خبرند و این موضوع اعتمادشان را از بین می‌برد. از طرف دیگر شکاف عمیقی بین مدیر و کارمندان ایجاد می‌شود و روابط صمیمانه‌ای که باید در سازمان وجود داشته باشد، از بین می‌رود. این موضوع نشان می‌دهد اهمیت شفافیت سازمانی زیاد است و عدم وجود آن مشکلات مختلفی ایجاد می‌کند.

شفافیت سازمانی می‌تواند درجات مختلفی داشته و برای مشاغل مختلف، معانی متفاوتی داشته باشد، اما به‌طور کلی به معنای مخفی نکردن اطلاعات ارزشمند از کارمندان است. اعم از مثبت، منفی یا خنثی بودن اطلاعات. شفافیت سازمانی به معنای به اشتراک گذاشتن و مشمول ساختن کارکنان است، زیرا آن‌ها نیز به‌اندازه‌ی شما به وضعیت و موفقیت سازمان اهمیت می‌دهند. هرچه کارمندان شما بیشتر در جریان امور قرار گیرند، بیشتر احساس می‌کنند که بخشی از کاری که انجام می‌دهید، هستند [۱۳].

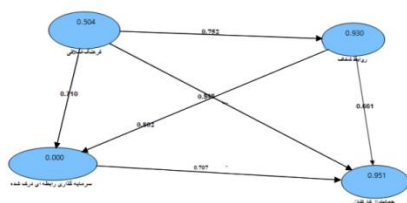
وقتی کارمندان در مورد روند کار در محل کار مشکلی دارند یا با سؤالی در مورد اهداف سازمانی به شما مراجعه می‌کنند، به‌طور مناسب و به‌موقع به آن‌ها پاسخ دهید؛ همچنین، باید تا جایی که ممکن است در پاسخ‌هایی که می‌دهید دقیق باشید. با حذف اطلاعات مهم، شفافیت را فدا نکنید. برگزاری جلسه‌ی پرسش و پاسخ بدون محدودیت با کارمندان خود را در برنامه قرار دهید. این کار به آن‌ها این امکان را می‌دهد که هر سؤالی را که ذهنشان را درگیر کرده است، پرسند و به شما، به‌عنوان مدیر، این فرصت را می‌دهد که همه‌ی آن سؤالات را یک‌باره پاسخ دهید. از این گذشته، پاسخ‌ها باید برای همه مهم باشند، نه فقط برای کارمندی که آن سؤال را مطرح می‌کند. این امر به کارمندان نشان می‌دهد که شما برای شفافیت سازمانی ارزش بسیاری قائل هستید و همچنین اطلاعاتی را که برای تصمیم‌گیری سخت به آن‌ها نیاز دارند، در اختیارشان قرار می‌دهید.

داشتن شفافیت سازمانی همیشه آسان نیست. برخی اوقات، سؤالات سختی برای پاسخ دادن خواهید داشت. در چنین

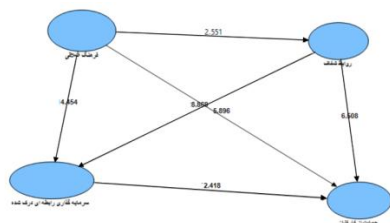
جدول ۲: میانگین و انحراف معیار و نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق منبع: نگارنده

متغیر	میانگین	انحراف معیار	نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف
فرهنگ‌سازمانی اخلاقی	۴/۸۱	۰/۳۲۵	غیرنرمال
حمایت از کارکنان	۲/۳۲	۰/۲۵۶	غیرنرمال
روابط شفاف	۳/۶۹	۰/۴۲۴	غیرنرمال
سرمایه‌گذاری رابطه‌ای درک شده	۳/۸۶	۰/۷۴۵	غیرنرمال

بر اساس نتایج مندرج در جدول (۲) تمامی موارد مقدار آماره آزمون کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده است در نتیجه توزیع داده‌های سنجش هریک از ابعاد غیر نرمال است؛ بنابراین می‌توان از آزمون‌های نا پارامتریک استفاده کرد.



شکل ۲: ضریب بار عاملی بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی اخلاقی بر حمایت از کارکنان با نقش میانجیگری ارتباط شفاف [۱۵]



شکل ۳: ضریب معناداری t-value بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی اخلاقی بر حمایت از کارکنان با نقش میانجیگری ارتباط شفاف [۱۵]

جدول ۳: معیار Redundancy منبع: نگارنده

عوامل	Community
فرهنگ‌سازمانی اخلاقی	۰/۴۱۵
حمایت از کارکنان	۰/۴۳۲
روابط شفاف	۰/۶۰۳
سرمایه‌گذاری رابطه‌ای درک شده	۰/۴۷۸

معیار GOF توسط تینهاس^۱ و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

می‌شود و به شیوه پیمایش انجام می‌گردد. در این تحقیق ابتدا شاخص‌ها مشخص می‌گردد و پرسشنامه بر اساس این شاخص‌ها تدوین می‌گردد و برای تأیید روایی بین اساتید و خبرگان پخش می‌گردد؛ برای تعیین پایایی نیز از آلفای کرونباخ استفاده می‌گردد که می‌بایست بالای ۰/۷ به دست بیاید و اگر آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ به دست بیاید، می‌توان گفت که پرسشنامه قابل قبول می‌باشد و گویه‌ها و زیر شاخص‌های پرسشنامه به صورت جدول (۱) می‌باشد و با طیف لیکرت مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول ۱: آلفای کرونباخ متغیرها [۱]

عوامل	آلفای کرونباخ
فرهنگ‌سازمانی اخلاقی	۰/۷۵۲
حمایت از کارکنان	۰/۷۵۰
روابط شفاف	۰/۷۶۳
سرمایه‌گذاری رابطه‌ای درک شده	۰/۷۲۳

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری استفاده می‌شود و نرم‌افزار مورد استفاده در این تحقیق Smart PLS می‌باشد.

۳- یافته‌های تحقیق

نتایج نشان داد تعداد ۷۷ نفر یعنی حدود ۳۹/۳٪ مرد و ۱۱۹ نفر یعنی حدود ۶۰/۷٪ پاسخ‌دهندگان زن هستند. ۳۴ نفر یعنی معادل ۱۷/۳٪ افراد کمتر از ۳۰ سال هستند. ۵۹ نفر یعنی ۳۰/۱٪ افراد بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن دارند. ۳۷ نفر یعنی ۱۸/۹٪ افراد ۴۰ تا ۵۰ سال سن و ۶۶ نفر معادل ۳۳/۷٪ ۵۰ سال به بالا سن دارند. تعداد ۵۹ نفر کاردانی و پایین‌تر یعنی معادل ۳۰/۱ درصد، تعداد ۴۰ نفر کارشناسی یعنی معادل ۲۰/۴ درصد، تعداد ۴۵ نفر از پاسخ‌دهندگان یعنی ۲۳٪ افراد مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد دارند. تعداد ۵۲ نفر از پاسخ‌دهندگان معادل ۲۶/۵٪ افراد که دارای مدرک تحصیلات تکمیلی می‌باشند. تعداد ۳۷ نفر از پاسخ‌دهندگان یعنی ۱۸/۹٪ افراد در سابقه کمتر از ۱ سال، تعداد ۹۴ نفر معادل ۴۸٪ در سابقه ۳-۵ سال، تعداد ۵۱ نفر معادل ۵۴٪ درصد دارای سابقه ۵-۱۰ سال و ۱۴ نفر معادل ۷/۱٪ دارای سابقه بالای ۱۰ سال می‌باشند.

جدول (۲) آماره‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار و آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای هر یک از متغیرهای تحقیق شامل ابعاد فرهنگ اخلاقی، سرمایه‌گذاری رابطه‌ای درک شده، روابط شفاف و حمایت از کارکنان نشان می‌دهند.

$$R2 = 0.930; \text{ شفاف؛ } R2 = 0.930$$

$$GOF (\text{مدل کلی برازش}) = \sqrt{0.930 \times 0.532} = 0.475$$

$$R2 = 0.951; \text{ حمایت از کارکنان؛ } R2 = 0.951$$

$$GOF (\text{مدل کلی برازش}) = \sqrt{0.951 \times 0.532} = 0.621$$

و مقدار به دست آمده GOF موفقیت پروژه نشان دهنده قوی بودن و صحیح بودن مدل ساختاری و اندازه گیری می باشد.

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

و تزلزل^۲ و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰.۳۶-۰.۲۵-۰.۰۱ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده اند.

$$\text{communalities} = \frac{0.415 + 0.432 + 0.603 + 0.478}{4} = 0.532$$

$$R2 = 0.504; \text{ فرهنگ اخلاقی؛ } R2 = 0.504$$

$$GOF (\text{مدل کلی برازش}) = \sqrt{0.504 \times 0.532} = 0.512$$

جدول ۴: خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی (مدل ساختاری) مقیاس مورد استفاده، منبع: نگارنده

نتیجه گیری	معناداری	بارعاملی	فرضیات تحقیق
تأیید	۲/۵۵۱	۰/۷۵۲	فرهنگ اخلاقی رابطه مثبتی با روابط شفاف دارد.
تأیید	۸/۸۶۹	۰/۸۰۲	روابط شفاف رابطه مثبتی با سرمایه گذاری رابطه ای درک شده دارد.
تأیید	۶/۶۰۸	۰/۶۶۱	روابط شفاف رابطه مثبتی با حمایت از کارکنان دارد.
تأیید	۲/۴۱۸	۰/۷۰۷	سرمایه گذاری رابطه ای درک شده رابطه مثبتی با حمایت از کارکنان دارد.
تأیید	۸/۸۶۹	۰/۸۰۲	سرمایه گذاری رابطه ای درک شده تا حدودی تأثیر روابط شفاف بر حمایت از کارکنان را میانجیگری می کند.
تأیید	۶/۶۰۸	۰/۷۰۸	
تأیید	۴/۴۵۴	۰/۷۱۰	فرهنگ اخلاقی رابطه مثبتی با سرمایه گذاری رابطه ای درک شده دارد.
تأیید	۸/۸۶۹	۰/۸۴۸	فرهنگ اخلاقی رابطه مثبتی با حمایت از کارکنان دارد.
تأیید	۲/۵۵۱	۰/۷۶۲	روابط شفاف تا حدودی تأثیر فرهنگ اخلاقی بر سرمایه گذاری رابطه ای درک شده را میانجیگری می کند.
تأیید	۴/۴۵۴	۰/۷۱۰	

۴- نتیجه گیری

رابطه مثبتی با حمایت از کارکنان با ضریب بارعاملی ۰/۶۶۱ و مقدار ضریب معناداری ۶/۶۰۸ رابطه وجود دارد و این ضریب مورد قبول است. بین متغیر سرمایه گذاری رابطه درک شده رابطه مثبتی با حمایت از کارکنان با ضریب بارعاملی ۰/۷۰۷ و مقدار ضریب معناداری ۲/۴۱۸ رابطه وجود دارد و این ضریب مورد قبول است.

متغیر سرمایه گذاری رابطه ای درک شده تا حدودی تأثیر روابط شفاف بر حمایت از کارکنان را با ضریب بارعاملی ۰/۸۰۲ - ۰/۷۰۸ و مقدار ضریب معناداری ۸/۸۶۹ - ۶/۶۰۸ میانجیگری می کند و این ضریب مورد قبول است. دو متغیر فرهنگ اخلاقی رابطه مثبتی با سرمایه گذاری رابطه ای درک شده با ضریب بارعاملی ۰/۷۱۰ و مقدار ضریب معناداری ۴/۴۵۴ رابطه وجود دارد و این ضریب مورد قبول است. دو متغیر فرهنگ اخلاقی رابطه مثبتی با حمایت از کارکنان با ضریب بارعاملی ۰/۸۴۸ و مقدار ضریب معناداری ۸/۸۶۹ رابطه وجود دارد و این ضریب مورد قبول است. دو متغیر روابط شفاف تا حدودی تأثیر فرهنگ اخلاقی بر سرمایه گذاری رابطه ای درک شده را با ضریب بارعاملی ۰/۷۶۲ - ۰/۷۱۰ و مقدار ضریب معناداری ۲/۵۵۱ - ۴/۴۵۴ میانجیگری می کند و این ضریب مورد قبول است.

با توجه به ضریب استاندارد و ضریب معناداری به دست آمده برای رابطه بین متغیرها، نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی

اخلاق در سازمان، ارتباطات اثربخشی را به وجود می آورد و موجب بهره‌وری سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان و در نهایت، موجب تعالی و پیشرفت سازمان می‌شود. اصول و معیارهای اخلاق حرفه‌ای و مقوله‌هایی از قبیل آزادی، عدالت اجتماعی، انصاف، امانت‌داری، حقوق اجتماعی و فردی و نظایر آن فقط از طریق برنامه‌ریزی درست آموزش و پرورش تحقق می‌یابد. مسائل عینی و حرفه‌ای اخلاق، وابسته به فرهنگ است. این مسائل در زمینه‌های معین فرهنگی به وجود می‌آیند و شکل می‌یابند. از این رو، در حل و رفع آن‌ها توجه به زمینه‌های مذکور اهمیت بسزایی دارد. در این تحقیق ابتدا شاخص‌ها شناسایی شدند و فرضیات بر اساس این شاخص‌ها تدوین گردید و در نهایت با استفاده از تکنیک‌های آماری تمامی فرضیات مطرح شده به اثبات رسیدند و نتایج زیر استخراج گردید.

نتایج نشان داد که بین دو متغیر فرهنگ اخلاقی رابطه مثبتی با روابط شفاف با ضریب بارعاملی ۰/۷۵۲ و مقدار ضریب معناداری ۲/۵۵۱ رابطه وجود دارد و این ضریب مورد قبول است. بین متغیر روابط شفاف رابطه مثبتی با سرمایه گذاری رابطه ای درک شده با ضریب بارعاملی ۰/۸۰۲ و مقدار ضریب معناداری ۸/۸۶۸ رابطه وجود دارد و این ضریب مورد قبول است. بین متغیر روابط شفاف

فهرست منابع

- [1] Rahimi I. Investigating the effect of ethical organizational culture on employee support. Quarterly. 2019. [Persian]
- [2] Al Ahababi SA, Singh SK, Balasubramanian S, Gaur SS. Employee perception of impact of knowledge management processes on public sector performance. Journal of Knowledge Management. 2018.
- [3] Sultani M. Ethics management in the organization. Tadbir Monthly, 2018; (132). [Persian]
- [4] Beheshti Rad R, Ardalan M. Examining the relationship between organizational culture and work conscience of employees with the mediating role of organizational socialization of Uremia University employees. Applied Sociology, 2014; 20 (4): 185-198. [Persian]
- [5] Allen DG, Shore LM, Griffeth RW. The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. Journal of Management, 2003; 29: 99-118
- [6] Ghazanfari A, Yazdani F. Psychology of work and unemployment. Tehran: Avai Noor Publishing House. 2018. [Persian]
- [7] Kermanshahi A. Philosophical foundations and theories of leadership and organizational behavior. Tehran: National Study Organization of Modern Accounting and Management Researches in the Third Millennium. 2012. [Persian]
- [8] Meshbaki A. Management of organizational behavior: application analysis. The value of human behavior, Tehran: Publication of the second secondary level of Ilam city with the mediating role of work ethics. Journal of Management, 2001; (11). [Persian]
- [9] Ardichvili A, Jondle D, Wiley J, Cornacchione E, Li J, Thakadipuram T. Building ethical business cultures BRIC by BRIC. 2019.
- [10] Mayer DM. A review of the literature on ethical climate and culture. The Oxford handbook of organizational climate and culture. UK: Oxford Library of Psychology, 2020; 415-440.
- [11] Khorakian A, Jahangir M, Nikkiah Z, Mohammadi Shahroudi H. Analysis of factors affecting employees' ethical behavior. Ethics in Science and Technology, 2019; 12:25-36. [Persian]

اخلاقی بر حمایت از کارکنان با نقش میانجیگری ارتباط شفاف رابطه معناداری وجود دارد و همچنین این ضرایب نشان می‌دهند که هرچه مقدار روابط مکانیزم متغیرها بیان شده در سازمان برای ضریب استاندارد بالاتر از ۰/۴ و برای ضریب معناداری بالاتر از ۱/۹۶ باشد، کیفیت توسعه در آموزش پرورش استان البرز بهتر می‌شود. مقدار برازش نکویی GOF برای متغیرهای تحقیق اعداد قابل قبول و قوی بالای ۰/۳۶ را نشان دادند که خود نشان‌دهنده تأییدیه نهایی و موفقیت پروژه می‌باشد. با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود منشور و آیین‌نامه اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش تدوین گردد. در تربیت پژوهشگران به اصول آیین‌نامه اخلاق حرفه‌ای توجه شود؛ اجرای پژوهش‌های نظری و کاربردی بیشتر در حوزه اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش؛ گنجاندن معیارهای اخلاق حرفه‌ای در جذب، گزینش، پرورش و ارتقاء کارکنان. کارگاه‌هایی جهت تقویت اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش برگزار شود. به شاخص‌های ارزشی فرهنگ‌سازمانی چون خداحافظ و خدا ناظری، توکل به خدا در انجام کار، تقویت روحیه مقاومت در سختی‌ها توجه گردد؛ به شاخص‌های عاطفی چون علاقه به کار، علاقه به سازمان بیش‌ازپیش توجه شود.

موازین اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

واژه نامه

- | | |
|--------------|---------|
| 1. Tennenhas | تیننهاس |
| 2. Wetzels | وتزلس |

- [14] Vries RE, DeGelder JLV. Explaining workplace delinquency, the role of honesty/humility, ethical culture and employee surveillance. *Personality and Individual*, 2021.
- [15] Tusi D, Bablan A, Kazemi S. The effect of professional ethics in predicting the amount of Internet avoidance with the mediation of organizational identity. *Journal of Bioethics*, 2021; 11(36). [Persian]
- [12] Trevino LK, Nelson KA. *Managing business ethics*. 5th ed. New York: John Wiley & Sons, 2020; 480.
- [13] Novelskaite A. Exploring ethical organizational culture validation of measurement instrument in Lithuania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2019; 156: 186-188.