

تأثیر سلامت سازمانی بر اعتماد سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس دوره متوسط اول

رویا طراقی^۱

^۱کارشناسی ارشد علوم تربیتی

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر اعتماد سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس دوره متوسط اول بوده است. این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش تحقیق توصیفی - همبستگی بوده است که داده‌های تحقیق با استفاده از ابزار پرسشنامه جمع آوری شده است. جامعه آماری این تحقیق متشکل از معلمان مدارس دوره متوسطه اول در شهر تهران بوده که به منظور نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شده است و حجم نمونه با استفاده از فرمول کرجسی مورگان ۳۶۳ نفر برآورد شده است. در این تحقیق به منظور سنجش متغیر سلامت سازمانی از پرسشنامه ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹)، برای سنجش متغیر اعتماد سازمانی از پرسشنامه یو و کاناواتاناچایی (۲۰۰۲) و برای سنجش متغیر اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه کادوزیر (۲۰۰۲) استفاده شده است. داده‌های حاصل از پرسشنامه در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS تحلیل شده است. نتایج حاصل از معادلات ساختاری و آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که سلامت سازمانی بر اعتماد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین این تحقیق نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی را تأیید نموده است.

واژه‌های کلیدی: سلامت سازمانی، اعتماد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای معلمان.

۱. مقدمه

توجه به نیروی انسانی که مهم ترین سرمایه هر سازمان محسوب می شود، احتمال موفقیت، پویایی و بقای آن را در شرایط پیچیده و متغیر جهان امروز فراهم می آورد. سازمان ها با شناسایی متغیرهای تأثیرگذار بر روند فعالیت ها و اهداف سازمانی و فردی بیش از پیش به دنبال ارتقای کیفیت نیروی انسانی خود هستند. روابط انسانی با پررنگ کردن نقش انسان در بهره وری سازمان ها و اهمیت دادن به همکاری کارکنان و مدیران، به انسان و ارزش های او توجه کرده است (صفیان و همکاران، ۱۴۰۰). در این میان توجه به اعتماد سازمانی^۱ و اعتماد کارکنان به یکدیگر از اهمیت بالایی برخوردار است. اعتماد را به عنوان انتظار یا چشم داشتی که فرد از رفتار فرد دیگر یا گروه دیگری که به مزایای فردی و نوع دوستانه منجر می شود، تعریف می کنند (شهینی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ اما در مباحث اخیر بر اعتماد به عنوان یکی از جنبه های روابط سازمانی تمرکز شده است (دهقانی سلطانی و همکاران، ۱۴۰۰). اعتماد به عنوان فرایندی تدریجی شکل می گیرد که خود تقویت کننده است و گفته می شود اصل رابطه رهبر و پیرو است (ایلیاس و همکاران، ۲۰۲۰). اعتماد سازمانی، در واقع یک اطمینانی میان مدیریت و کارکنان است که هر دو باید در آن سهیم شوند (زمانیان و باقری، ۱۴۰۰). اعتماد در سازمان ها تبادل اجتماعی، همکاری و سازمان دهی مؤثر را تسهیل می کند (گوستافسون و همکاران، ۲۰۲۱). اعتماد سازمانی به اعتماد بین کارکنان در حال کار با یکدیگر یا وابسته به یکدیگر، اعتماد بین سرپرستان و زیردستان آن ها و اعتماد به سازمان به عنوان یک کل اشاره دارد (زهی مرادی، ۱۴۰۰). اعتماد سازمانی میزان آمادگی کارکنان در برابر تأثیر رفتارهای سازمانی است (لیو و همکاران، ۲۰۲۰). از جنبه مثبت، اعتماد یکی از مؤلفه های اصلی سرمایه اجتماعی است که همکاری را در هر رابطه دوگانه ای پیش می برد (چاولا^۴، ۲۰۲۰). به طور کلی، اعتماد سازمانی به عنوان پیش بینی کننده نگرش های سازمانی، مانند قصد ترک شغل، تعهد سازمانی، درگیری کارمندان، رفتارهای شهروندی سازمانی، بدبینی کارمندان و رضایت شغلی، نقش حیاتی دارد (وانگ و همکاران، ۲۰۲۱). اعتماد عامل مهمی برای دستاوردهای سازمانی است که با ایفای نقش هماهنگی بین افراد و حفظ سازمان در کنار هم تأثیر بسزایی بر ابعاد سازمانی دارد. اعتماد یک دارایی رابطه ای ارزشمند برای وجود بلندمدت سازمان ها است، زیرا رفتارهای حمایتی متقابل را در بین افراد تشویق می کند، از رفتارهای منفی غیر حمایتی جلوگیری می کند و اولویت بندی اهداف سازمانی را تضمین می کند. اعتماد سازمانی به این باور اطلاق می شود که همه اعضای سازمان صادق، بی طرف و برابر خواهند بود و همه رویه های سازمانی بر این اساس انجام خواهد شد. در این زمینه، اعتماد در سازمان، ارتباطات سالم تر، همکاری قوی تر و تعامل مؤثر بین افراد را تضمین می کند. بر اساس تعاملات متقابل، بر رفتارهای آینده افراد نیز تأثیر می گذارد (آریک^۵، ۲۰۲۱). در عصری که روابط بین افراد و گروه ها سست تر شده و به سرعت در حال تغییر است، اعتماد که عمده تاً مبتنی بر استنتاج ها و تفسیرها درباره انگیزه ها، شخصیت و باطن دیگران است، موضوع محوری سازمان ها است که رشد و حیات آن ها را تضمین می کند. اهمیت اعتماد به این دلیل است که مدیران به دنبال درک و شناخت چگونگی ایجاد همکاری مؤثر در سازمان هستند.

^۱Organizational Trust^۲Elias et al^۳Gustafson et al^۴Liu et al^۵Chavala^۶Wang et al^۷Arik

اعتماد عامل اصلی است، زیرا همکاری را به وجود می آورد (پسندی پور و همکاران، ۱۳۹۵). بر همین اساس تحقق چنین اهدافی نیازمند شناخت و شناسایی فاکتورهای اثربخش بر ایجاد اعتماد میان اعضای یک سازمان می باشد.

در میان عوامل مؤثر بر اعتماد سازمانی، به نظر می آید که این اعتماد در یک محیط سازمانی سالم ایجاد می گردد. توسعه و رشد هر جامعه ای در گرو داشتن سازمان های سالم است. هر جامعه ای اگر به عنوان یک سیستم کلی نگریسته شود، در درون خود دارای سازمان ها و ارگان هایی است که به عنوان خرده سیستم وظایفی بر عهده دارد که باید توانایی این را داشته باشند که در کنار دیگر سیستم ها و همگام با آن ها در جهت تحقق اهداف سیستم بزرگ تر گام بردارد. شرط همگام بودن و هماهنگ عمل کردن سازمان این است که از ویژگی های لازم و کافی یک سازمان سالم برخوردار باشد. چنانچه خرده سیستم ها از ویژگی های یک سازمان سالم برخوردار نباشند، نه تنها نمی توانند به وظایف خود عمل کنند بلکه در انجام وظایف سیستم های دیگر اختلال ایجاد خواهند کرد (ملک و همکاران، ۱۴۰۱). سلامت سازمانی^۱ یکی از گویاترین و بدیهی ترین شاخص های اثربخشی سازمانی است. در یک سازمان سالم، مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایتگر با کارمندان خود دارد و در برنامه های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کار کردن در سازمان دارند و به طور مؤثرتری کارها را انجام می دهند (آنتونیا کالوزا و همکاران، ۲۰۱۹). اصطلاح سلامت سازمانی برای نخستین بار توسط مایلز^۲ (۱۹۶۹) در مطالعه جوسازمانی مدارس به کار برده شد. مایلز معتقد است که سلامت سازمانی به دوام و بقا سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره دارد (ناچمن^۳، ۲۰۲۱). سلامت سازمانی به محیطی اشاره دارد که رشد، توسعه و بالندگی یک سازمان را تسهیل می نماید و نیل به اهداف را مقدور می سازد. چنین سازمانی دو دسته نیازهای عمده ابزاری (انطباق و تحقق اهداف) و بیانی (یگانگی اجتماعی و یکپارچگی هنجاری) را برآورده می نماید و سطوح فنی، اداری و نهادی آن هماهنگ و همخوان عمل می نماید (رک و همکاران، ۲۰۲۱). سازمان سالم موجبات انگیزش و علاقه مندی به کار را در کارکنان به وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا می برد (آل آبرو^۴، ۲۰۲۱). سلامت سازمانی شامل سه بعد انسجام (حفظ یکپارچگی، همسویی و هماهنگی امور و فعالیت های سازمان برای تحقق مطلوبیت ها)، اثربخشی (انجام دادن کار درست به شیوه ای که سازمان به اهداف و مطلوبیت های خود در سازمان دست یابد) و پاسخگویی (به توانایی رفع نیازها و مشکلات افراد و سازمان و توجه به نیازها، شرایط و مقتضیات محیطی) است که این ابعاد زمینه ساز توسعه سازمانی بوده و برای پویا شدن موفق در محیط باید مورد توجه قرار گیرد (شفیعی سروسستانی و همکاران، ۱۴۰۱).

همچنین به نظر می آید علاوه بر آنکه سلامت سازمانی می تواند اعتماد سازمانی را به طور مستقیم تحت تأثیر قرار دهد، این تأثیر به صورت غیرمستقیم از طریق اخلاق حرفه ای^۵ نیز می تواند ایجاد گردد. اخلاق حرفه ای به عنوان مجموعه ای از کنش و واکنش های اخلاقی است که از سوی افراد پذیرفته شده است و از سوی سازمان ها مقرر می شود تا بهترین روابط ممکن را برای

^۱organizational health^۲Antonia Calusa et al^۳Miles^۴Nachman^۵Reeck et al^۶Al Abru^۷Ethics

اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای خود فراهم آورد (کوسورو، ۲۰۲۰). رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان بر روی طیف خطی که در یک سر آن سلامت سازمانی و در یک سر دیگر آن فساد سازمانی قرار دارد قابل تحلیل است (علیزاده و همکاران، ۱۳۹۶). بر این اساس هنگامی که ارزش‌های اخلاقی به طور گسترده‌ای میان کارکنان سازمان رایج شود و مدیریت منابع انسانی صورت پذیرد، بهبود مدیریت و به‌طور کلی موفقیت سازمانی افزایش خواهد یافت (ببیر و نگی، ۲۰۱۷). وجود اخلاق حرفه‌ای در مراکز و سازمان‌ها سبب موفقیت در تحقق اهداف سازمان، کاهش تعارضات و زمینه‌ساز ایجاد محیط سازمانی سالم می‌گردد (هان، ۲۰۱۸)؛ بنابراین به نظر می‌آید در شرایطی که سازمان دارای جو سالم باشد که این امر شوق و انگیزه کارکنان در جهت انجام وظایف محول شده را دو چندان نماید اخلاق حرفه‌ای کارکنان افزایش خواهد یافت (قدیمی و بحر العلوم، ۱۳۹۹) و از سوی دیگر پایداری به اخلاقیات در سازمان و رعایت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند سبب ایجاد اعتماد در سازمان شود. چرا که فرد مورد اعتماد باید توانایی و شایستگی‌های اخلاقی لازم را داشته باشد تا بتواند دیگران را تحت تأثیر قرار دهد، باید فردی نوع دوست باشد تا بتواند به فرد اعتماد کننده کمک نماید و جوی اخلاقی را برای او ایجاد کند. همچنین پایداری به اصل صداقت در سازمان سبب خواهد شد که کارکنان احساس کنند که در سازمان با آن‌ها به انصاف رفتار می‌شود و ناخودآگاه به سازمان و سایر کارکنان اعتماد می‌نمایند (طاهری عطار و همکاران، ۱۳۹۷).

نتایج تحقیق سالاری (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان رابطه سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش خاف نشان داد که رابطه مثبت معنی‌دار بین سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی تعهد سازمانی وجود دارد. قدیمی و بحر العلوم (۱۳۹۹) رابطه سلامت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی شهرستان بجنورد را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد؛ اما مؤلفه‌های سلامت سازمانی نتوانستند تغییرات اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی را پیش‌بینی کنند. اردلان و عزیزی (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان رابطه سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای دبیران؛ نقش میانجی تناسب فرد - سازمان انجام دادند. نتایج این بررسی نشان داد که رابطه سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی تناسب فرد - سازمان مثبت و معنی‌دار می‌باشد. فرجی خیای و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی رابطه سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی از دیدگاه کارکنان بیمارستان‌های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز پرداختند. در نتایج این تحقیق بین سلامت و اعتماد سازمانی همبستگی معنادار ضعیف و مثبتی مشاهده شد. ایایکلی^۴ و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی تحت عنوان اخلاق و سلامت شغلی در دنیای کار معاصر انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری با و سلامت شغلی در دنیای کار معاصر دارد.

مطالعه پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که اگرچه مطالعاتی به صورت پراکنده در زمینه سلامت سازمانی، اعتماد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای انجام شده است اما پژوهشی که به بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر اعتماد سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای معلمان پردازد یافت نشد؛ که این مسئله نشان از وجود خلأ پژوهش‌های علمی و کاربردی در این زمینه می‌باشد لذا پرداختن به این مسئله امری ضروری و حائز اهمیت است که می‌تواند به رفع خلأ و شکاف پژوهشی موجود کمک شایانی می‌نماید. آموزش و پرورش، اصلی‌ترین نهاد آموزشی و یکی از بزرگ‌ترین و گسترده‌ترین سازمان‌های اجتماعی است که نقش اساسی و مهمی در تحقق اهداف فرهنگی، آموزشی، اجتماعی و اقتصادی جامعه ایفا می‌کند و خوشبختی یا بدبختی هر جامعه به سطح

^۱Kosoro,^۲Babir and Negi^۳Han^۴Iavicoli

کیفی آن بستگی دارد (اندام و طاهری، ۱۳۹۷)؛ بنابراین، همه سازمان های آموزشی به ویژه آموزش و پرورش پایه و اساس استقلال و خودکفایی هر جامعه را شکل می دهند و جامعه های که به توسعه و تعلیم و تربیت مطلوب می اندیشد، باید به آموزش و پرورش توجه ویژه داشته باشد (میرجلیلی، ۱۳۹۶). سازمان آموزش و پرورش یکی از قوی ترین عوامل تعیین کننده سرمایه انسانی می باشد (وینر و همکاران، ۲۰۱۷). این سازمان نقش مهمی در توسعه پایدار جوامع به عنوان مراکز دانش و نوآوری دارند در همین راستا، در نظام تعلیم و تربیت نیز مانند سایر سازمان ها مهم ترین مؤلفه موفقیت، نیروی انسانی کارآمد است که در این میان، نقش معلم از همه برجسته تر و مهم تر است. در نتیجه، معلمان یکی از مهم ترین گروه های شغلی در هر جامعه هستند که آینده و سرنوشت آن جامعه به عملکرد آن ها بستگی دارد (یاواس و همکاران، ۲۰۱۵). بسیاری از کشورها اقدامات شگرفی در جهت توسعه معلمان انجام داده اند، انگیزه این کار تمایل به بهبود نتایج دانش آموزان و کیفیت آموزش بود (گاریرا، ۲۰۲۰). معلمان، مهم ترین عامل موفقیت نظام آموزش و پرورش محسوب می شوند و با توجه به هدف نظام آموزش و پرورش که همانا تعلیم و تربیت انسان هاست، می توان گفت که نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش نسبت به سایر سازمان ها اهمیت بیشتری دارد. لذا توجه به شرایط معلمان، شرکت در تصمیم گیری ها و فعالیت های مدارس، سلامت سازمانی، اعتماد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن ها نیز می تواند نقش مهمی در فعالیت های مرتبط با تدریس داشته باشد. معلمان با داشتن حس قدرت و اعتماد، بیشتر به سمت ایده های جدید سوق پیدا کرده و می توانند در امر فعالیت تدریس و یادگیری دانش آموزان اثرگذار باشند (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۹). لذا پرداختن به بحث تأثیر سلامت سازمانی بر اعتماد سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه ای معلمان مسئله ای حائز اهمیت می باشد. با توجه به ضرورت و اهمیت مطرح شده، محقق در این تحقیق درصدد بررسی تأثیر سلامت سازمانی بر اعتماد سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه ای معلمان است. در همین راستا، فرضیه های پژوهشی عبارت اند از:

- سلامت سازمانی بر اعتماد سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه ای معلمان مدارس دوره متوسط دوم تأثیر دارد.
- سلامت سازمانی بر اعتماد سازمانی معلمان مدارس دوره متوسط دوم تأثیر دارد.
- سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه ای معلمان مدارس دوره متوسط دوم تأثیر دارد.
- اعتماد سازمانی بر اخلاق حرفه ای معلمان مدارس دوره متوسط دوم تأثیر دارد.

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ روش گردآوری داده ها پیمایشی و به لحاظ روش تحقیق توصیفی - همبستگی بوده است. جامعه آماری تحقیق را معلمان مدارس (دخترانه و پسرانه) دوره متوسطه اول شهر تهران تشکیل می دادند. در این پژوهش به منظور نمونه گیری از روش نمونه گیری خوشه ای استفاده شده است. نمونه گیری در این تحقیق به این صورت انجام شد که از مناطق ۲۲ گانه شهر تهران به صورت تصادفی مناطق ۶، ۷، ۱۱، ۱۸، ۱۹ و ۲۱ انتخاب شدند. سپس در هر منطقه تعدادی از مدارس متوسطه اول (پسرانه و دخترانه) انتخاب و پرسشنامه به صورت تصادفی در میان معلمان مدارس توزیع شد. حجم نمونه آماری با استفاده از جدول کرجسی مورگان ۳۶۳ نفر تعیین شد؛ اما از آن جا که تعدادی از پرسشنامه ها به محقق بازگردانده نشد و یا برخی از آن ها به درستی پاسخ داده نشدند؛ محقق با حذف پرسشنامه های مذکور، در انتهای فرآیند اجرای

^۱Wiener et al

^۲Yavas et al

^۳Garira

پژوهش ۳۴۰ پرسشنامه را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. در این پژوهش به منظور جمع آوری های داده ها از ابزار پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد.

۱- پرسشنامه سلامت سازمانی ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹)

در پژوهش حاضر جهت سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامه سلامت سازمانی ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹) استفاده شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۲۱ گویه در هفت بعد (روحیه، تأکید علمی، رعایت (ملاحظه گری)، ساختاردهی، حمایت منافع (پشتیبانی منابع)، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی) بوده است که بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره گذاری شده است. بر اساس نظر گروهی از متخصصان که روایی پرسشنامه را مورد بررسی قرار دادند، ۹ گویه در نسخه اصلی پرسشنامه نامناسب تشخیص داده شد و از لیست سؤالات پرسشنامه نیز حذف شد.

۲- اعتماد سازمانی یو و کانواتاناچایی (۲۰۰۲)

در پژوهش حاضر جهت سنجش اعتماد سازمانی اعتماد سازمانی یو و کانواتاناچایی (۲۰۰۲) استفاده شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۲ گویه در ۳ بعد اعتماد مبتنی بر شناخت، اعتماد مبتنی بر تأثیر و گرایش به اعتماد بوده است که بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره گذاری شده است. بر اساس نظر گروهی از متخصصان که روایی پرسشنامه را مورد بررسی قرار دادند، یکی از گویه ها در نسخه اصلی پرسشنامه نامناسب تشخیص داده شد و از لیست سؤالات پرسشنامه نیز حذف شد.

۳- پرسشنامه اخلاق حرفه ای کادوزیر^۲ (۲۰۰۲)

در پژوهش حاضر جهت سنجش اخلاق حرفه ای کادوزیر (۲۰۰۲) استفاده شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۶ گویه در ۸ بعد (مسئولیت پذیر، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی) بوده است که بر اساس طیف لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) نمره گذاری شده است. بر اساس نظر گروهی از متخصصان که روایی پرسشنامه را مورد بررسی قرار دادند، ۷ گویه در نسخه اصلی پرسشنامه نامناسب تشخیص داده شد و از لیست سؤالات پرسشنامه نیز حذف شد.

محقق در این پژوهش پایایی پرسشنامه پژوهش را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه کرده است. بدین صورت که ابتدا پرسشنامه تحقیق در میان ۳۵ نفر از اعضای نمونه توزیع و سپس ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از پرسشنامه ها محاسبه شد. نتایج حاصل از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در جدول (۱) ارائه شده است. بر اساس نتایج به دست آمده از آنجا که ضرایب محاسبه از ۰/۷ بزرگ تر شدند لذا پایایی ابزار تحقیق تأیید و به صورت فراگیر در میان اعضای نمونه توزیع شد.

جدول ۱- پایایی متغیرهای پرسشنامه

متغیر	آلفای کرونباخ
سلامت سازمانی	۰/۹۰۲
اعتماد سازمانی	۰/۹۵۱
اخلاق حرفه ای	۰/۹۳۷

در این تحقیق تجزیه و تحلیل داده ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام شده است. در بخش آمار توصیفی ویژگی ها و مشخصه های جمعیت شناختی در قالب جداول فراوانی تحلیل شدند. همچنین در بخش آمار استنباطی به منظور

^۱Yu and Kanavatanachai

^۲Cadozir

آزمون فرضیه های تحقیق از روش معادلات ساختاری استفاده شد. نرم افزار مورد استفاده در این پژوهش SPSS و SmartPLS بوده است.

یافته ها

در بخش اول پرسشنامه سؤالات مرتبط با جمعیت شناختی قرار داشت که جدول ۲ نتایج حاصل از جمعیت شناختی نمونه آماری تحقیق را نشان می دهد.

جدول ۲- مشخصه های جمعیت شناختی

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مؤنث	۶۲٪
	مذکر	۳۸٪
سطح تحصیلات	کاردانی	۱٪
	کارشناسی	۳۷٪
	کارشناسی ارشد	۶۲٪
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۳۲٪
	۳۰ تا ۴۰ سال	۴۶٪
	۴۰ تا ۵۰ سال	۱۷٪
	۵۰ سال و بالاتر	۵٪
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۷٪
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۳۳٪
	۱۰ تا ۱۵ سال	۳۵٪
	۱۵ تا ۲۰ سال	۱۴٪
	بالاتر از ۲۰ سال	۱۱٪
نوع مدرسه	دولتی	۵۸٪
	غیردولتی	۴۲٪

با توجه به نتایج به دست آمده بیشتر شرکت کنندگان (۶۲٪) مؤنث بودند. اغلب پاسخ دهندگان از نظر سطح تحصیلات دارای مدرک کارشناسی ارشد (۶۲٪) بودند. بیشتر آنان (۴۶٪) به گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال تعلق داشتند. به لحاظ سابقه خدمت بیشترین پاسخ دهندگان (۳۵٪) دارای سابقه ۱۰ تا ۱۵ سال بودند و بیشتر معلمان (۵۸٪) در مدارس غیردولتی مشغول به تحصیل بودند.

آمار استنباطی

مدل یابی معادلات ساختاری

در این پژوهش برای مدل یابی معادلات ساختاری از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است و پیاده سازی مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SmartPLS انجام شده است. مدل یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی شامل دو مرحله آزمون مدل اندازه گیری (بررسی پایایی و روایی) و آزمون مدل ساختاری می باشد.

پایایی مدل اندازه گیری

پایایی مدل اندازه گیری با استفاده از سه روش شامل سنجش بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بررسی می گردد. بار عاملی مقدار عددی است که شدت رابطه میان یک متغیر پنهان (سازه) و متغیرهای آشکار (شاخص) مربوطه را مشخص می نماید و همان تحلیل عاملی تأییدی می باشد. مدل های اندازه گیری دارای دو خروجی اصلی است که در حالت استاندارد (بار عاملی) و در حالت معناداری نشان داده می شود. در حالت استاندارد بار عاملی میزان همبستگی بین متغیر مکنون و قابل مشاهده شده را نشان می دهد که باید بالای ۰/۷ باشد؛ و در حالت معناداری از ۱/۹۶ - و ۱/۹۶ + باید بزرگ تر باشد. آلفای کرونباخ معیاری برای سنجش پایایی (پایداری درونی) محسوب می گردد. پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص های مربوط به آن است که مقدار ملاک برای مناسب بودن آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ است. در مقایسه با آلفای کرونباخ معیار مدرن تری به نام پایایی ترکیبی معرفی شده است و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه هایشان با یکدیگر محاسبه گردد. فورنل و لاکر^۱ مقادیر بالای ۰/۷ را برای پایایی ترکیبی پیشنهاد کرده اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). جدول ۳ نتایج تحلیل بار عاملی تأییدی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی را نشان می دهد.

جدول ۳- مقادیر بار عاملی، آماره معناداری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی برای پرسشنامه پژوهش

سازه	گویه (شاخص)	بار عاملی	آماره معناداری	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
سلامت سازمانی	S1	۰/۶۹۶	۱۶/۹۳۱	۰/۹۰۱	۰/۹۳۹
	S2	۰/۷۱۵	۱۹/۷۳۸		
	S3	۰/۸۳۶	۴۰/۵۷۹		
	S4	۰/۸۳۶	۵۵/۳۵۱		
	S5	۰/۸۵۵	۴۷/۲۸۱		
	S6	۰/۸۲۰	۳۹/۹۱۲		
	S7	۰/۸۷۸	۵۴/۴۲۷		
	S8	۰/۸۱۶	۳۴/۳۴۳		
	S9	۰/۷۹۲	۴۱/۲۱۰		
	S10	۰/۸۰۶	۳۶/۷۴۹		
	S11	۰/۸۱۹	۳۶/۸۷۱		
	S12	۰/۸۲۵	۴۶/۰۲۱		
اعتماد سازمانی	E1	۰/۸۱۴	۳۵/۷۴۸	۰/۹۲۱	۰/۹۵۴
	E2	۰/۷۶۵	۲۳/۷۰۰		
	E3	۰/۷۲۷	۲۲/۳۷۷		
	E4	۰/۸۴۹	۴۶/۶۲۳		
	E5	۰/۷۹۹	۳۴/۷۶۲		
	E6	۰/۸۷۹	۵۴/۸۶۳		

^۱Fornell-Larker

		۱۶/۷۸۳	۰/۶۹۵	E7	
		۳۰/۴۸۲	۰/۷۳۳	E8	
		۲۱/۶۳۳	۰/۷۱۶	E9	
		۲۱/۱۹۹	۰/۷۲۹	E10	
		۲۶/۶۵۸	۰/۷۶۶	E11	
۰.۹۴۸	۰.۹۶۵	۶۰/۲۵۴	۰/۸۶۰	A1	اخلاق حرفه‌ای
		۳۷/۱۸۲	۰/۷۸۹	A2	
		۳۷/۷۹۰	۰/۸۲۰	A3	
		۳۳/۹۵۵	۰/۷۵۰	A4	
		۲۹/۵۴۲	۰/۷۷۹	A5	
		۲۲/۱۶۳	۰/۷۴۱	A6	
		۲۱/۶۴۷	۰/۷۴۹	A7	
		۱۷/۰۵۶	۰/۷۰۲	A8	
		۲۳/۳۰۹	۰/۷۴۵	A9	

همان‌طور که جدول ۳ نشان داده شده است بار عاملی هیچ یک از گویه‌ها از ۰/۵ کوچک‌تر نیست؛ بنابراین هیچ سؤالی از تحلیل حذف نخواهد شد. همچنین آلفای کرونباخ برای همه سازه‌ها از ۰/۷ بزرگ‌تر می‌باشد که حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه است. نهایتاً پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌ها از ۰/۷ بزرگ‌تر گزارش شده است که نشان می‌دهد سازه‌ها از پایایی مناسبی برخوردار هستند.

روایی مدل اندازه‌گیری

بررسی روایی مدل اندازه‌گیری با استفاده از دو روش تحت عنوان روایی همگرا و روایی واگرا (تشخیصی) بررسی می‌شود. روایی همگرا به بررسی میزان همبستگی هر سازه با گویه‌ها یا شاخص‌های خود می‌پردازند. مقدار مناسب روایی همگرا (AVE) بالاتر از ۰/۵ گزارش شده است. روایی واگرا توانایی یک مدل اندازه‌گیری را در میزان افتراق متغیرهای آشکار یک متغیر پنهان با سایر متغیرهای آشکار موجود در مدل می‌سنجد. یکی از آزمون‌هایی که برای این منظور استفاده می‌شود آزمون فورنل-لارکر (۱۹۸۱) است. بر اساس این آزمون روایی واگرا هنگامی در سطح قابل قبول است که شاخص به دست آمده برای یک متغیر بزرگ‌تر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها باشد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳).

جدول ۴- مقادیر میانگین واریانس (AVE) برای متغیرها و مؤلفه‌های پژوهش

متغیر	روایی همگرا (AVE)
سلامت سازمانی	۰/۶۷۸
اعتماد سازمانی	۰/۶۱۴
اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۸۹

جدول ۵- روایی همگرا (فورنل-لارکر (۱۹۸۱) مؤلفه‌های پژوهش

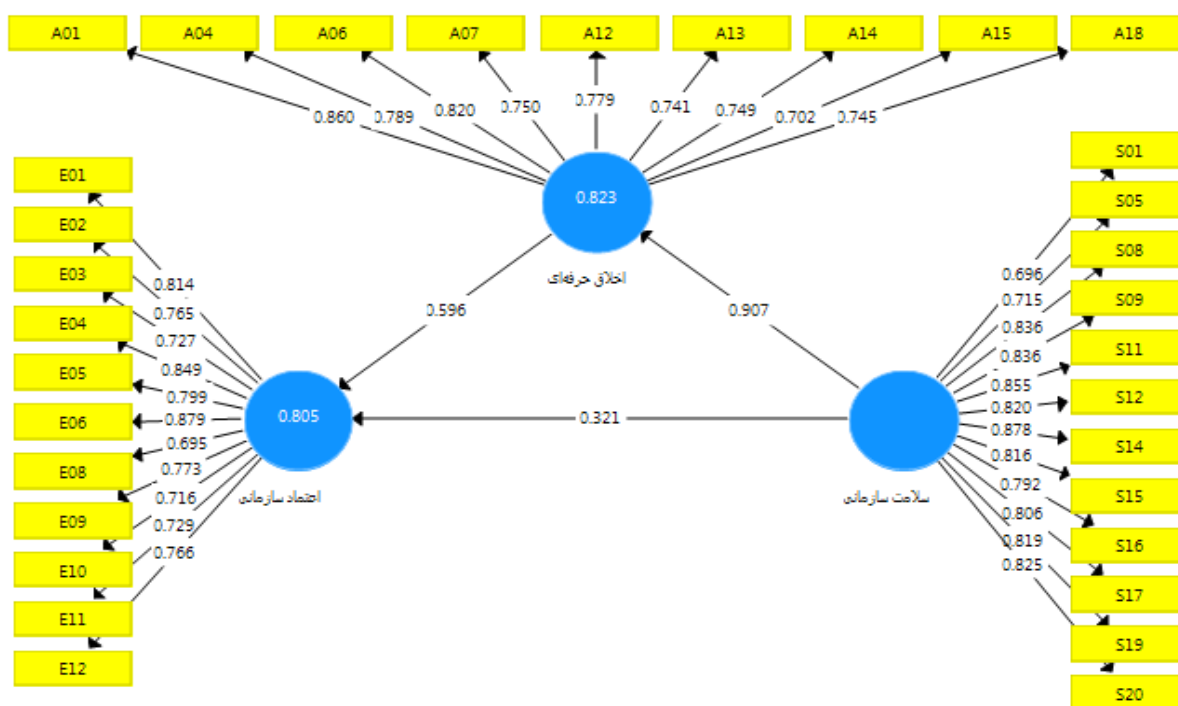
ردیف	متغیر	۱	۲	۳
۱	اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۸۳		

۲	اعتماد سازمانی	۰/۷۱۲	۰/۷۹۲	
۳	سلامت سازمانی	۰/۷۰۳	۰/۷۸۰	۰/۸۰۸

از آنجایی که میزان AVE برای هر یک از مؤلفه های پژوهش از ۰/۵ بزرگ تر است روایی همگرایی مدل اندازه گیری پژوهش تأیید می شود. همچنین همان طور که از جدول ۵ مشخص است روایی همگرا برای هر سازه بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه های دیگر است؛ بنابراین روایی واگرایی مدل اندازه گیری پژوهش مورد تأیید است.

مدل ساختاری پژوهش

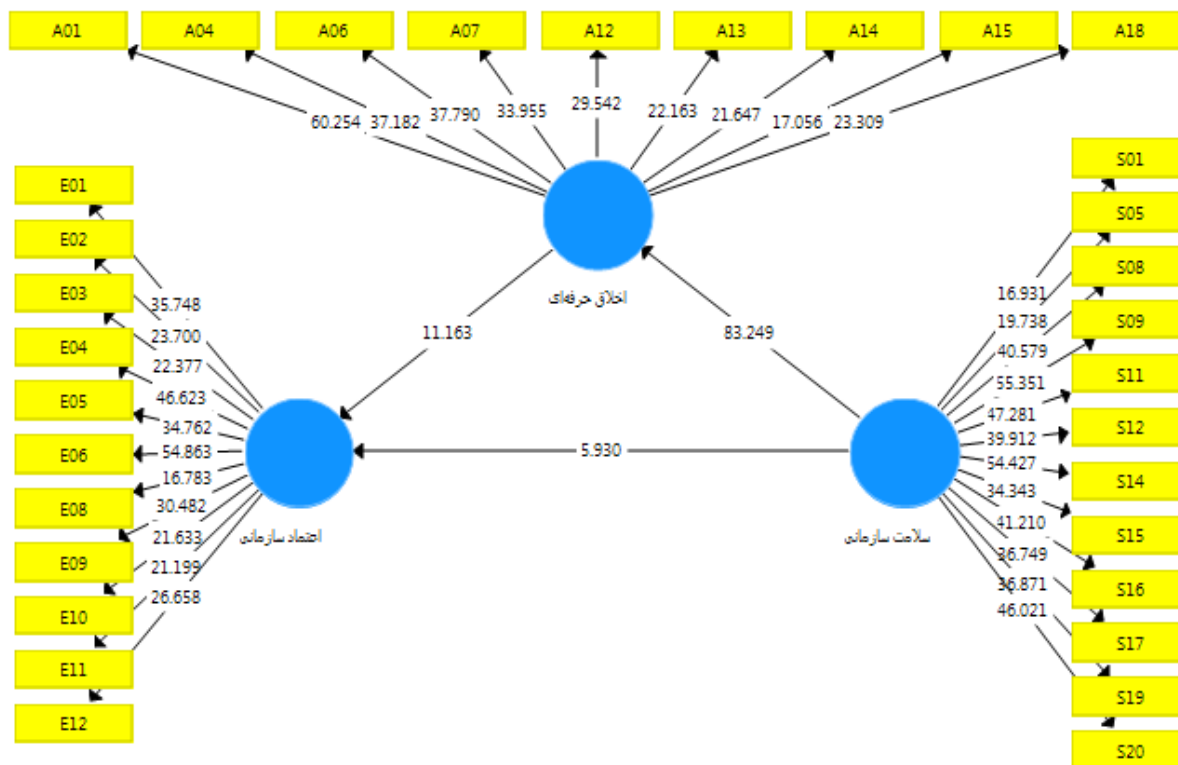
خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می باشد.



شکل ۱- مدل بیرونی در حالت معناداری

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نشان می دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر از رویکرد بوت استرپینگ^۱ استفاده شده است. اگر مقادیر این آزمون بزرگ تر ۱/۹۶ باشد، ضریب به دست آمده در سطح ۰/۰۵ معنادار است. با توجه به خروجی گرافیکی (شکل ۲) می توان گفت تمامی ضرایب مسیر به دست آمده از نظر آماری معنادار است.

^۱ Bootstrapping



شکل ۲- مدل بیرونی در حالت ضرایب استاندارد

به منظور بررسی فرضیه‌ها و آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم‌افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آن‌ها در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۶- نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش

ردیف	مسیر	ضریب مسیر	عدد معناداری	نتیجه
۱	سلامت سازمانی ← اخلاق حرفه‌ای ← اعتماد سازمانی	۱۱/۷۵۸	۰/۵۲۳	تأیید (مثبت)
۲	سلامت سازمانی ← اعتماد سازمانی	۵/۹۳۰	۰/۳۲۱	تأیید (مثبت)
۳	سلامت سازمانی ← اخلاق حرفه‌ای	۸۳/۲۴۹	۰/۹۰۷	تأیید (مثبت)
۴	اخلاق حرفه‌ای ← اعتماد سازمانی	۱۱/۱۶۳	۰/۵۹۶	تأیید (مثبت)

بر اساس داده‌های جدول ۶ با توجه به اینکه آماره احتمال برای تمامی مسیرها از ۱/۹۶ بزرگ‌تر می‌باشد، تمامی فرضیه‌های پژوهش در سطح معناداری ۰/۹۹ اطمینان تأیید می‌گردد. همچنین از آنجا که ضرایب استاندارد برای تمامی مسیرها مثبت می‌باشد، بنابراین تأثیر متغیرها نیز مثبت می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت سلامت سازمانی بر روی اعتماد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبت دارد. همچنین سلامت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای بر اعتماد سازمانی تأثیر مثبت دارد.

نتیجه گیری

نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که سلامت سازمانی بر اعتماد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای معلمان دوره متوسطه اول تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که سلامت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای بر اعتماد سازمانی تأثیر مثبت دارد. نتایج حاصل از این تحقیق با پژوهش‌های نتایج تحقیق سالاری (۱۴۰۰)، قدیمی و بحرالعلوم (۱۳۹۹)، اردلان و عزیزی (۱۳۹۹)، فرجی خیای و همکاران (۱۳۹۳) و ایوب‌کیلی و همکاران (۲۰۱۸) همخوان می‌باشد چرا که یافته‌های این مطالعات، نتایج به دست آمده در این تحقیق را نیز تأیید می‌نماید.

در نبین یافته‌های این تحقیق می‌توان گفت امروزه منابع انسانی سرمایه‌ای گران‌بها برای سازمان‌ها به شمار می‌رود و از نقشی حیاتی در تحقق اهداف آن برخوردار است. سلامت سازمانی موجب ایجاد محیطی دلپذیر برای کار و کوشش، افزایش روحیه سازندگی و در نهایت، دستیابی به هدف‌های سازمان می‌گردد. در سازمان سالم، حرکت افراد هم سو با هدف‌ها، ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی با اعتماد کامل کار می‌کنند. مؤلفه روحیه هم به احساس اطمینان، اعتماد، هم دردی و دوستی بین کارکنان اشاره دارد و باعث می‌شود افراد محیط کار را مانند خانه دوم خود بدانند و در آن احساس راحتی و مهم بودن داشته باشند؛ بنابراین سلامت سازمانی می‌تواند اعتماد در سازمان را افزایش دهد و محیط کار را به محیطی مطمئن، آرام و پر پایه دوستی و اعتماد تبدیل نماید و در چنین محیطی که مبتنی بر سلامت سازمانی است انتظار می‌رود که اخلاق حرفه‌ای نیز افزایش یابد و این افزایش اخلاق حرفه‌ای بتواند اعتماد سازمانی را نیز بهبود بخشد؛ بنابراین هنگامی که مدارس به مؤلفه‌های سلامت سازمانی از جمله روحیه، تاکید علمی، رعایت (ملاحظه‌گری)، ساختاردهی، حمایت منافع (پشتیبانی منابع)، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی) توجه نماید، اطمینان، اعتماد، هم دردی و دوستی بین معلمان ایجاد می‌شود و سبب می‌شود که حس اعتماد معلمان به یکدیگر و به مدیریت مدرسه افزایش یابد و با کاهش نتایج منفی از جمله ترک خدمت، تأخیر در محیط کار، سر پیچی از قوانین و خطمشی‌های سازمان و عدم توجه به اهداف و فرهنگ سازمانی کاهش و به تبع آن رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط معلمان ارتقا و بهبود یابد که پایبندی به اخلاقیات در سازمان و رعایت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند سبب ایجاد اعتماد در معلمان و محیط مدرسه شود.

با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس از طریق روحیه بخشیدن به معلمان، رواج مثبت اندیشی در محیط مدرسه، ایجاد زمینه‌های لازم جهت آموزشی معلمان، تسهیل ارتباطات درون سازمانی و برون سازمانی، ایجاد محیطی دوستانه و صمیمی مبتنی بر احترام متقابل، طراحی ساختار سازمانی مناسب و حمایت از معلمان ضمن افزایش سطح سلامت سازمانی، زمینه‌های افزایش اعتماد سازمانی و پایبندی به اخلاقیات حرفه‌ای را ایجاد نمایند. این پژوهش برای جامعه آماری متشکل از معلمان مدارس دوره اول متوسطه شهر تهران انجام شده است لذا تعمیم نتایج به سایر جوامع احتیاط می‌طلبند. همچنین به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود که این پژوهش را در سایر مقاطع تحصیلی انجام داده و نتایج را با مطالعه حاضر مقایسه نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود که این تحقیق با تفکیک مدارس دولتی و غیردولتی انجام شده و تأثیر این تفکیک بر نتایج تحقیق مشخص گردد.

منابع و مأخذ

- [۱] اندام، رضا. طاهری، حسین. (۱۳۹۸). طراحی مدل پیش‌بینی بی‌تفاوتی سازمانی براساس عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی (مورد مطالعه: معلمان زن تربیت بدنی استان البرز). مطالعات آموزش و آموزشگاهی. دوره ۸، شماره ۲۱.
- [۲] اسماعیلی، الهام؛ سامری، مریم و حسنی، محمد. (۱۳۹۹). نقش اعتماد سازمانی مدرسه و خودکارآمدی در توسعه حرفه‌ای معلمان زن دوره ابتدائی با نقش میانجیگری ادراک رهبری. فصلنامه زن و جامعه.
- [۳] اردلان، محمدرضا و عزیزی، احمد. (۱۳۹۹). رابطه سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای دبیران؛ نقش میانجی تناسب فرد-سازمان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پانزدهم، شماره ۱، ۷۹-۸۵.

- [۴] پسندی پور، ندا. پاک‌طینت، اقبال. خوارزمی، مهدیه. رضوی کارآموز، طاهره. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر اعتمادسازی بین کارکنان دستگاه‌های اجرایی شهر سیرجان. مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی.
- [۵] دهقانی سلطانی، مهدی. مصباحی، مریم. درویش، محدثه. (۱۴۰۰). تأثیر رهبری تحول‌گرا و اطلاع‌رسانی شفاف بر استقلال کارکنان از تغییر با تبیین نقش میانجی اعتماد سازمانی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی.
- [۶] داوری، علی. رضازاده، آرش. (۱۳۹۳). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- [۷] زمانیان، محمدرضا. باقری، کوروش. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر اعتماد سازمانی در اداره امور مالیاتی استان همدان. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری.
- [۸] زهی مرادی، محمود حسن. (۱۴۰۰). بررسی نقش ادراک از حمایت سازمانی و عدالت سازمانی بر ظرفیت یادگیری سازمانی با توجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- [۹] سالاری، بهرام. (۱۴۰۰). رابطه سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش خواف. فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و علوم انسانی.
- [۱۰] شهنیایی، آمنه. امامی، رباب. محمودی، زهرا. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر بهروزی سازمانی و وفاداری سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان دیر. فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی.
- [۱۱] شفیع‌ی سروسستانی، مریم. درخشان فر، تورج. مزگی نژاد، سمیه. (۱۴۰۱). نقش اخلاق حرفه‌ای در سلامت سازمانی با واسطه‌گری رفتار شهروندی سازمانی: مطالعه موردی آموزش و پرورش یاسوج. مجله‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز. دوره ۶. شماره ۲۹.
- [۱۲] صفیان، مهدی. حسن‌پور، مریم. بهمنی، اکبر. موسوی داوودی، مهدی. (۱۴۰۰). ارتباط سلامت معنوی و سلامت سازمانی در کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی قم. مجله پژوهش در دین و سلامت.
- [۱۳] طاهری عطار، غزاله. پوراحمدی. معین. هراتی، مسعود. (۱۳۹۸). تحلیل اثر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی با میانجیگری جو اخلاقی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال یازدهم، شماره ۲۱.
- [۱۴] علیزاده، معصومه. مهاجران، بهناز. قلعه‌ای، علیرضا. (۱۳۹۷). تحلیل کانونی رابطه بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و ابعاد سرمایه اجتماعی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری.
- [۱۵] فرجی خیای، فرزاد. ویسی، محمد. طهماسبی قراوی، احمد. (۱۳۹۳). رابطه سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی از دیدگاه کارکنان بیمارستان آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز. مجله مدیریت بهداشت و درمان.
- [۱۶] قدیمی، مهرداد و بحرالعلوم، حسن. (۱۳۹۹). بررسی رابطه سلامت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی شهرستان بجنورد، پایان‌نامه جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود.
- [۱۷] ملک، محمد. نوری، نورالدین. بوجاری، محسن. (۱۴۰۱). مروری بر مفهوم سلامت سازمانی، ابعاد و نظریه‌ها، پیشایندها و پیامدها. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری. سال ششم. شماره ۸۵.
- [۱۸] میر جلیلی، سید محمدعلی. (۱۳۹۷). بررسی نقش توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی مدرسان دانشگاه فرهنگیان بر ادراک دانشجویان از کیفیت تدریس؛ مطالعه موردی دانشگاه‌های فرهنگیان یزد. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی.
- [۱۹] محسنین، شهریار. اسفیدانی، محمد رحیم. (۱۳۹۳). معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار PLS آموزشی و کاربردی. موسسه کتاب مهربان نشر.

[۲۰] AL-Abrow, H., Alnoor, A., Ismail, E., Eneizan, B., & Makhamreh, H. Z. (2019). Psychological contract and organizational misbehavior: Exploring the moderating and mediating effects of organizational health and psychological contract breach in Iraqi oil tanks company. Cogent. Business & Management, 6(1), 1683123.

[۲۱] Arik, S. (2021). The Predictive Powers of Organizational Trust and Justice on Enabling School Structure: A Structural Equation Modelling Approach. African Educational Research Journal, 9(2), 449-460.

- [۲۲] Antonia Kreibich, Marie Hennecke, Veronika Brandstätter, (2020). The Effect of Self- awareness on the Identification of Goal-related Obstacles, First published: 30 January 2020,
- [۲۳] Baer, R., & Nagy, L. M. (2017). Professional ethics and personal values in mindfulness-based programs: A secular psychological perspective. In *Practitioner's Guide to Ethics and Mindfulness-Based Interventions*, (87-111). Springer, Cham.
- [۲۴] Chawla, C. (2020). Trust in blockchains: Algorithmic and organizational. *Journal of Business Venturing Insights*, 14, 1-8. doi.org/10.1016/j.jbvi.2020.e00203.
- [۲۵] Gustafsson, S. & Gillespie, N. & Searle, R. & Hope H.V. & Dietz, G. (2021). Preserving organizational trust during disruption. *Organization studies*, 42(9), 1409-1433.
- [۲۶] Garira, E. (2020). Needs assessment for the development of educational interventions to improve quality of education: A case of Zimbabwean primary schools. *Social Sciences & Humanities Open*, 2(1): 10-20.
- [۲۷] Hahn, A. (2018). Beyond Neutrality: Questioning Professional Ethics, Neoliberalism, and Data Violence in LIS Praxis.
- [۲۸] Ilyas, S. & Abid, G. & Ashfaq, F. (2020). Ethical leadership in sustainable organizations: The moderating role of general self-efficacy and the mediating role of organizational trust. *Sustainable Production and Consumption*, 22, 195-204. doi.org/10.1016/j.spc.2020.03.003.
- [۲۹] Kusworo, A. D. B. (2020). Effect of Business Ethics and Professional Ethics to the Perception of Students. *PEDAGOGIA: Journal Pendidikan*, 9(1), 131-135.
- [۳۰] Nachman, A. M. (۲۰۲۱). Exploring the Relationship between School Organizational Health, Advice Seeking Networks, and Student Behavior. *Doctoral Dissertations*. ۲۲۰۶.
- [۳۱] Reece, A., Yaden, D., Kellerman, G., Robichaux, A., Goldstein, R., Schwartz, B., & Baumeister, R. (2021). Mattering is an indicator of organizational health and employee success. *The Journal of Positive Psychology*, 16(2), 228-248.
- [۳۲] Viner, R. M., Hargreaves, D. S., Ward, J., Bonell, C., Mokdad, A. H., & Patton, G. (2017). The health benefits of secondary education in adolescents and young adults: an international analysis in 186 low-, middle-and high-income countries from 1990 to 2013. *SSM-population health*, 3: 162-171.
- [۳۳] Wang, X. & Guzzo, R. & Madera, J. & Abbott, J. (2021). Organizational trust in times of COVID-19: Hospitality employees' affective responses to managers' communication. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 1-11.