

## ارزیابی اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن میان معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران

مجتبی حاج‌خزیمه\*

### چکیده

ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیت‌های مدیران و معلمان را باید در اخلاق و ارزش‌های اخلاقی جست‌وجو کرد. در این بین، توجه به اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن از اساسی‌ترین موضوع‌های پژوهشی در حوزه‌های سازمانی است. هدف پژوهش حاضر ارزیابی اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن میان معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران است. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری را تمامی معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران تشکیل می‌دهند که ۷ هزار و ۸۴۸ نفرند. با استفاده از فرمول نمونه‌گیری

\* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران.

m.hajkhozehm92@ut.ac.ir

تاریخ تأیید: ۱۳۹۵/۰۲/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۷/۱۲



کوکران تعداد ۳۶۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، خوشه‌ای چندمرحله‌ای و طبقه‌ای است. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق‌ساخته اخلاق حرفه‌ای و برای تعیین روایی پرسش‌نامه از روایی محتوا و سازه استفاده شد. همچنین، پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، اخلاق حرفه‌ای «۰/۹۴» ارزیابی شد. یافته‌ها نشان داد:

۱. وضعیت اخلاق حرفه‌ای و تمامی مؤلفه‌های آن، به‌غیر از مؤلفه عدالت که در حد متوسط میانگین فرضی پژوهش قرار دارد، در تمامی ابعاد بیش از میانگین فرضی پژوهش است؛

۲. معلمان زن و مرد میزان اخلاق حرفه‌ای یکسانی دارند و وضعیت اخلاق حرفه‌ای معلمان براساس رشته تحصیلی، مدرک تحصیلی، سن و سابقه خدمت با یکدیگر تفاوت معناداری ندارد؛ اما براساس منطقه تفاوت معناداری دارد.

## واژگان کلیدی

اخلاق حرفه‌ای، معلمان مدارس ابتدایی پسرانه، ارزیابی.

## طرح مسئله

اخلاق حرفه‌ای<sup>۱</sup> یکی از موضوعات مرتبط با اخلاق و مسئولیت اجتماعی در مدیریت است که در دهه‌های اخیر، اهمیتی روزافزون یافته و سازمان‌ها و مدیران به آن توجه کرده‌اند. از قرن‌ها پیش، به شغل‌هایی مانند پزشکی و قضاوت، به‌عنوان شغل‌های خاص توجه می‌شد و طبیبان و قاضیان دانش و

1. Professional Ethics.

مهارت خاصی داشتند و کسی غیر از آن‌ها نمی‌توانست به طبابت یا قضاوت بپردازد. روی هم‌رفته در گذشته، در دیگر حرفه‌ها قاعده و معیارهای معینی برای ویژگی‌های شاغلان وجود نداشت. در واقع، افراد می‌توانستند فقط با کارورزی و شاگردی و براساس تجربه، بیشتر حرفه‌ها را برعهده بگیرند. اما از یکی دو قرن اخیر که مدرسه‌ها و هنرستان‌ها رسمیت و رونق بیشتری یافتند، تخصصی شدن شغل‌ها شکل تازه‌ای یافت و به‌نوعی رشته‌ای شدن مشاغل رایج شد (میرکمالی، ۱۳۹۲: ۳۴۴).

اگر در سازمانی ارزش‌های اخلاقی رعایت شود، نیروی انسانی آن سازمان به ارزش‌های سازمانی وفادار می‌ماند و به ادامه عضویتش در سازمان متمایل می‌شود و با تمام توان می‌کوشد که فراتر از وضعیت تعیین‌شده در چارچوب شرح شغل فعالیت کند. از جمله آثار بسیار مهم اخلاق حرفه‌ای عبارت است از: افزایش بهره‌وری<sup>۱</sup> و کارایی<sup>۲</sup>، بهبود کیفیت، سلامت سازمانی و جلوگیری از فساد (عرفانی‌خواه، ۱۳۹۳). بنابراین، سازمان‌ها با نهادینه کردن اخلاق به تعهدسازمانی و رضایت شغلی و روحیه تیمی سرشاری دست می‌یابند (کونمی و همکاران، ۲۰۱۰<sup>۳</sup>). درباره کارکرد آموزشی مدارس باید گفت، رعایت اخلاق آموزشی تضمین‌کننده سلامت فرایند یاددهی یادگیری است. درحقیقت، قانون‌ها و ارزش‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری به رعایت حقوق دانش‌آموزان در برخورداری از بهترین آموزش‌ها و شأن یادگیری و ارتقای

1. Efficiency.  
2. Performance.  
3. Konmee & et al.

جایگاه علم و علم‌آموزی کمک می‌کند (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰؛ ایمانی‌پور، ۱۳۹۱).

از جمله مشکلات اساسی مدارس در نظام آموزشی ما عبارت است از: کم‌توجهی به موضوعاتی همچون تعیین ارزش‌های اساسی و هدف‌های مشترک، برقراری روابط انسانی مطلوب در مدرسه، بررسی همه‌جانبه تصمیم‌ها و در نظر گرفتن منافع و مصالح جامعه در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های آموزشی و پرورشی، اصلاح فرهنگ سازمانی، یعنی فرهنگ مدرسه در قالب مباحثی چون مراسم، هنجارهای رفتاری، ارزش‌های مشترک، تعهدهای سازمانی و مانند آن که سبب تقویت رفتارهای مطلوب مدرسه می‌شود، اجرای عدالت و پرهیز از تبعیض، مثلاً دادن فرصت برابر به افراد، قراردادن نیروهای مناسب در جایگاه مناسب، ارزشیابی درست و دادن پاداش مناسب، حق‌شناسی و راست‌گویی، از خودگذشتگی، احترام به قانون و ارزش‌های سازمان و جامعه، رازداری، تسلط به محتوا، تسلط به اصول آموزش، آگاهی از اصول و شرایط کلاس‌داری براساس اصول اخلاق معلمی، بدرفتاری معلمان و افسردگی دانش‌آموزان، لذت‌نبردن از زندگی شغلی، خسته و فرسوده‌شدن معلمان، ترجیح منافع فردی بر منافع اجتماعی، زیرپا گذاشتن حقوق دانش‌آموزان یا معلم، روحیه ضعیف و انگیزه کم و در کل، رعایت نکردن کامل اصول اخلاق حرفه‌ای.

اینکه چه افراد و گروه‌هایی آموزش و پرورش جامعه را اداره کنند، موضوع اخلاقی مهمی است. سازمان آموزش و پرورش باید توسط افراد صالح،

متخصص و باتجربه و کسانی اداره شود که صلاحیت آموزشی و پرورشی دارند. قدرت یافتن افراد وابسته به گروه سیاسی خاص در سازمان‌های آموزشی و اداره شدن این سازمان توسط کسانی که صلاحیت‌های لازم اخلاقی و علمی و تجربی را ندارند، کاری غیر اخلاقی و برای جامعه زیان‌بار است (میرکمالی، ۱۳۸۲). بسیاری از مدیران در نظام آموزشی اطلاعاتی درباره معنا و ابزار مدیریت اخلاق در نهادهای خود ندارند. آموزش اخلاقی، کارشناسان اخلاقی، خطوط اخلاقی و ... برای بسیاری از مدیران شناخته شده نیست. فساد ممکن است نتیجه درک ضعیف از اجرای مدیریت اخلاق باشد (پیو و اوگارکا،<sup>۱</sup> ۲۰۱۵). یکی از علت‌های کاهش اثربخشی و کارایی مدرسه‌ها در سال‌های اخیر، توجه کافی نداشتن مدارس به معیارهای اخلاق حرفه‌ای است. با توجه به اهمیت آموزش و پرورش و پایین بودن سطح اخلاق حرفه‌ای در بعضی مدارس، پژوهشگر به دنبال این است که اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن را در معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران ارزیابی کند.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

علم اخلاق از قرن‌ها پیش از میلاد مسیح، در حرفه‌های گوناگون وارد شده است. اولین قانون تدوین شده در زمینه اخلاق حرفه‌ای به سوگندنامه پزشکی بقراط در یونان باستان برمی‌گردد. در این سوگندنامه وظیفه‌ها و مسئولیت‌های اخلاقی پزشکان مشخص شده بود (حسینیان، ۱۳۸۵: ۱۲). نخستین وظیفه اخلاق حرفه‌ای، رشد و توسعه قوانین بر پایه اخلاق در شغل مدنظر است.

1. Puiu & Ogarca.

اغلب، علم اخلاق به استانداردهای تعیین سطح مناسب و مطلوب اشاره می‌کند (کومر،<sup>۱</sup> ۲۰۱۴). اخلاق حرفه‌ای یکی از ویژگی‌های سرمایه‌های انسانی و معنوی هر جامعه یا سازمان و نوعی تعهد اخلاقی و وجدان‌کاری در هر نوع کار و مسئولیت است. اصطلاح اخلاق حرفه‌ای از قرن ۱۸ و ۱۹ میلادی در ادبیات سیاسی و اقتصادی و اجتماعی نویسندگان غربی رایج شد. بر همین اساس، صداقت در رفتار و گفتار در هر شغلی به صورت مکتوب و الزام‌آور و در قالب مرام‌نامه، منشور، میثاق اخلاق حرفه‌ای و ... درآمد (عزیزی، ۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای مجموعه قوانین اخلاقی است که در وهله اول از ماهیت شغل به دست آمده است. اخلاق حرفه‌ای مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است (قراملکی، ۱۳۸۸: ۱۷۲).

بر اساس حوزه‌های گوناگون پژوهشی می‌توان اخلاق را به سه بخش تقسیم کرد:

**۱. اخلاق توصیفی:** در این اخلاق به توصیف و معرفی اخلاق افراد و گروه‌ها و جامعه‌های گوناگون پرداخته می‌شود. در پژوهش‌های توصیفی، فقط در پی توصیف و گزارش‌دهی اخلاق هستیم. این حوزه پژوهش‌های تجربی توصیفی و علمی و تاریخی انسان‌شناسان و جامعه‌شناسان در زمینه‌های اخلاقی را دربرمی‌گیرد و به نوعی به فلسفه وجودی و باورمندانۀ افراد در جوامع می‌پردازد. این نوع از اخلاق ممکن است به معلوم کردن عادت خوبی که ما باید به دست آوریم، وظایفی که باید انجام دهیم یا بررسی آثار و پیامدهای رفتار ما بر دیگران نیز بپردازد (باگرتو و هرماندس،<sup>۲</sup> ۲۰۱۱):

1. Kumar.  
2. Baguerio & Hermandes.

۲. **اخلاق هنجاری:** در این اخلاق به بررسی افعال اختیاری انسان و صفات حاصل شده از آن‌ها از جنبه خوبی یا بدی و بایستگی و نبایستگی پرداخته می‌شود (شالباف، ۱۳۸۸؛ طاهری و همکاران، ۱۳۹۴)؛

۳. **اخلاق کاربردی:** این اخلاق زیرشاخه‌ای از اخلاق هنجاری است که با هدف بیان توصیه‌های مفید درباره موقعیت‌های گوناگون اخلاقی پایه‌گذاری شده است. اخلاق کاربردی موضوعات خاص و مهم نظری، مسائل زیست‌محیطی، نسل‌کشی و جنگ‌افزارهای کشتار جمعی را بررسی می‌کند (الدنبارگ،<sup>۱</sup> ۲۰۱۳).

در ادامه برخی پژوهش‌های مهم انجام شده درباره اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی در داخل و خارج از کشور بررسی می‌شود:

. حسینی (۱۳۹۳) در پایان‌نامه خود تحت عنوان «بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران» از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای، ۳۰۶ نفر را به عنوان نمونه انتخاب کرد. وی در این پژوهش از ابزار پرسش‌نامه مرتبط با متغیرهای پژوهش استفاده کرد و به این نتیجه دست یافت: اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران مطلوب‌تر از حد متوسط و میانگین نظری است؛ کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران مطلوب‌تر از حد متوسط و میانگین نظری است؛ میان شاخص کلی اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

1. Oldenburg.

فرهینی فراهانی و بهنام جام (۱۳۹۱) در پژوهشی با هدف «بررسی میزان رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش در اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شاهد» ۳۶۱ نمونه را از طریق جدول کرجسی و مورگان انتخاب کردند. آن‌ها برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسش‌نامهٔ محقق‌ساخته استفاده کردند و به این نتیجه دست یافتند که از نظر دانشجویان رعایت اخلاق حرفه‌ای در کار آموزش اهمیت دارد. از دیدگاه دانشجویان به‌طورکلی، مؤلفه‌های اخلاقی رعایت‌شده از جانب اعضای هیئت‌علمی عبارت‌اند از: رعایت ادب در برابر دانشجویان، حفظ اسرار دانشجویان، تأمین نکردن منافع مادی در قبال نمره‌دادن به دانشجویان، جلب اعتماد و احترام دانشجویان، داشتن روحیهٔ بردباری در برخورد با دانشجویان، توجه استادان به آراستگی ظاهر و پوشش مناسب، پرهیز از شوخی و طنزگویی‌های ناشایست و استفاده‌نکردن از امکانات دانشگاه برای کارهای شخصی.

پژوهش دیگری تحت عنوان «اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی؛ تأملی بر راهبردهای بهبود استانداردهای اخلاقی در آموزش‌های دانشگاهی» توسط عزیزی (۱۳۸۹) انجام شد. نتیجهٔ این پژوهش حاکی از آن بود که از نظر استادان و دانشجویان، در حال حاضر، اخلاق حرفه‌ای در حوزهٔ فعالیت‌های آموزشی پایین‌تر از حد متوسط است. این در حالی است که پاسخ‌گویان توجه به این استانداردها را در آموزش‌های دانشگاهی بسیار ضروری می‌دانستند. مقایسهٔ نظرات استادان و دانشجویان و لحاظ‌کردن سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه در تحلیل‌های ثانوی، مبین نوعی همگونی نظرات آنان دربارهٔ وضعیت کنونی و مطلوب این استانداردهاست.



. پژوهشی را رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) تحت عنوان «رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان» انجام دادند. یافته‌ها حاکی از آن است که میانگین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بالاتر از حد متوسط بود. از میان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، تنها، مؤلفه ریسک‌پذیری و تیم‌گرایی می‌توانستند اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را پیش‌بینی کنند. نتیجه این بود که فرهنگ سازمانی بر رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش شغلی، نوآوری، تعهد و اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد.

. گلاچ مانوا<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) در مقاله‌اش به اهمیت اخلاق در حرفه معلمی پرداخت و در آن گفت، صحبت درباره حرفه معلمی و در نظر گرفتن اخلاقی جهان معاصر در آموزش و پژوهش ضروری است. همچنین، فرصتی است برای دانش‌آموزان که برخی موضوعات اخلاقی ضروری در آموزش و پرورش را نقد کنند. آموزش و پرورش اخلاقی در بستر مدرسه و با حمایت از سیاست‌ها و برنامه‌ها و شیوه‌های مدرسه به دانش‌آموزان کمک می‌کند که دانش و آگاهی‌شان از خود و دیگر فرهنگ‌ها را توسعه دهند. اولین درس هر معلمی رفتار کریمانه و یکسانش با دانش‌آموزان است. همچنین، چگونگی انجام تعهدات حرفه‌ای توسط معلمان، بیانگر توجه آنان به جایگاه دانش‌آموزان است. معلمان در تمام سطوح آموزش و پرورش باید پیشرفت شناختی و اخلاقی و فکری دانش‌آموزان خود را تضمین کنند و به آن‌ها احترام گذارند و از آن‌ها به شکل مناسب، قدردانی کنند.

1. Gluchmanova.

ساربا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) برای مبارزه با فساد در کشور رومانی پژوهشی با عنوان «اهمیت دانستن و اعمال قانون اخلاق حرفه‌ای در مدیریت مؤسسات آموزشی» انجام دادند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که آموزش و پرورش، تحت تأثیر دگرگونی‌های منفی اقتصادی اولویت خود را از دست می‌دهد و در رده پایین تر قرار می‌گیرد. همچنین، روش‌های پیشگیری از فساد و مبارزه با آن عبارت‌اند از: دانش قانون‌های حرفه‌ای و اخلاق در نظام آموزشی. اشاره به دو عنصر تجزیه و تحلیل اخلاق و قانون حرفه‌ای، دو اصل فعالیت‌های مدیریتی را مشخص می‌کند. این دو اصل به این قرار است: ۱. اصل بهره‌وری از مدیریت، براساس استفاده از روش‌های پیشگیری از فساد؛ ۲. اصل مدیریت پویا، براساس سبک مؤثر و مطابق با برخی قاعده‌های رفتاری، همچون مسئولیت، اعتبار، اقتدار، نظم، انگیزه، انگیزه اخلاقی و مالی، رضایت حرفه‌ای و... همه این روش‌ها، راه‌کاری برای مبارزه با فساد است. بنابراین، معلمان در سیستم آموزشی باید اخلاق حرفه‌ای را رعایت کنند تا فساد در آموزش کم‌رنگ‌تر شود.

پیو و اوگارکا<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی مدیریت اخلاق در نظام آموزش رومانی را بررسی کردند. آن‌ها ابزار پرسش‌نامه و ۷۶ مدیر را به‌عنوان نمونه انتخاب و دیدگاه مدیران را درباره اخلاق و اجرای آن بررسی کردند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که تمام مدیران با مفهوم مدیریت اخلاق آشنا نیستند. بسیاری از مدیران معتقد بودند استادان و مدیران در دانشگاه‌ها نقش بسیار

1. Sârbu & et al.  
2. Puiu & Ogarcă.

مهمی در ایجاد و توسعه و حفظ جوی اخلاقی دارند. بسیاری از مدیران در نظام آموزش عالی اطلاعاتی دربارهٔ معنا و ابزار مدیریت اخلاق در نهادهای خود ندارند. برای بسیاری از مدیران آموزش اخلاقی، کارشناسان اخلاقی، خطوط اخلاقی یا روش‌های محافظت از افشاگران شناخته شده نیست. بنابراین، وضعیت فساد در رومانی ممکن است نتیجهٔ درک ضعیف از اجرای مدیریت اخلاق باشد.

. تراویانو<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) پژوهشی انجام داد با هدف تدوین مفهومی جامع از کدهای اخلاق حرفه‌ای برای حسابداران که آن‌ها را به آگاهی الهی هدایت کند. او در این پژوهش اصول کلی صداقت و عشق و ارادهٔ الهی را از کدهای اخلاق حرفه‌ای دانست. همچنین، این مطالعه نشان داد که استفاده از رویکردهای نوین، باعث ایجاد اخلاق حرفه‌ای در حسابداران می‌شود. براساس مدل ارائه شده اصول کدهای اخلاق حرفه‌ای شامل گسترش صداقت، عینیت، صلاحیت حرفه‌ای و مراقبت به علت، محرمانه بودن، رفتار حرفه‌ای، عشق و ارادهٔ الهی است. دستیابی به آگاهی الهی کلید بیداری وجدان درونی به عنوان کیفیت کار حسابداران اخلاقی است.

### پرسش‌های پژوهش

۱. وضعیت اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن میان معلمان مدارس ابتدایی پسرانهٔ دولتی در شهر تهران چگونه است؟

1. Triuwono.

۲. از میان عوامل بالقوه فردی مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای، یعنی جنس، سن، مرتبه علمی و سابقه خدمت، کدام یک بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تأثیر می‌گذارد؟

۳. با توجه به وضعیت اخلاق حرفه‌ای معلمان، راهکارهای ارتقای اخلاق حرفه‌ای آن‌ها چیست؟

### روش پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی است و داده‌های آن با روش مطالعه میدانی به دست آمده است. همچنین، در طبقه‌بندی پژوهش‌ها براساس هدف، این پژوهش از نوع کاربردی است. جامعه آماری مدنظر در این پژوهش را تمامی معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران تشکیل می‌دهند. تعداد این معلمان براساس آخرین آمار و اطلاعات موجود ۷ هزار و ۸۴۸ نفر، ۶ هزار و ۹۸۴ زن و ۸۶۴ مرد هستند. براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران ۳۶۶ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین شدند. همچنین، با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای و طبقه‌ای متناسب از بین مناطق ۱۹ گانه شهر تهران، پنج منطقه به این صورت انتخاب شدند: منطقه ۳ از شمال شهر، منطقه ۱۶ از جنوب شهر، منطقه ۸ از شرق شهر، منطقه ۱۰ از غرب شهر و منطقه ۶ از مرکز شهر. در مرحله بعد، از بین هر منطقه، ۶ مدرسه به صورت تصادفی انتخاب و سپس ۳۶۶ پرسش‌نامه در بین معلمان مدارس توزیع شد.

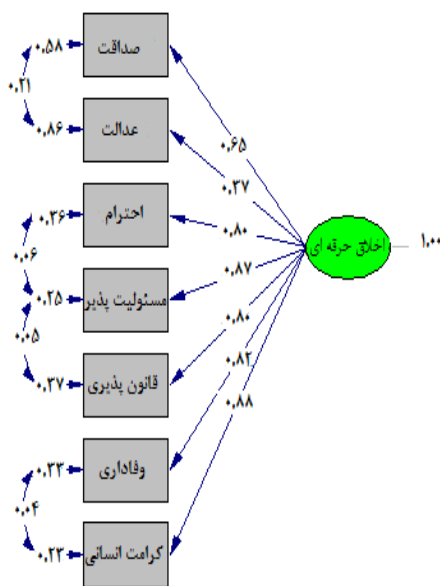
## ابزار اندازه‌گیری

پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای: این پرسش‌نامه براساس پژوهش‌های پیشین و فراوانی بیشترین و منطقی‌ترین مؤلفه‌های موجود در این پژوهش‌ها تنظیم شده است. همچنین، این پرسش‌نامه براساس مصاحبه‌های انجام‌شده ساخته شده است. پرسش‌نامه دارای ۷ مؤلفه و ۳۰ گویه دارد: پرسش‌های ۱، ۲، ۳ و ۴ دربارهٔ صداقت، پرسش‌های ۵، ۶، ۷، ۸ و ۹ دربارهٔ عدالت، پرسش‌های ۱۰، ۱۱، ۱۲ و ۱۳ دربارهٔ احترام، پرسش‌های ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸ و ۱۹ دربارهٔ مسئولیت‌پذیری، پرسش‌های ۲۱ و ۲۲ و ۲۳ دربارهٔ قانون‌مداری، پرسش‌های ۲۴ و ۲۵ و ۲۶ دربارهٔ وفاداری، پرسش‌های ۲۷، ۲۸، ۲۹ و ۳۰ دربارهٔ حفظ کرامت انسانی. شیوهٔ نمره‌دهی از یک تا چهار و کمترین و بیشترین نمره برای پرسش‌های پرسش‌نامه از ۳۰ تا ۱۲۰ است. در این پرسش‌نامه صداقت به معنی فضیلت اخلاقی اکتسابی و دارای مراتبی است که در ارتباط فرد با خود، خدا، افراد دیگر جامعه و محیط تجلی می‌یابد. عدالت یعنی طرفدار حق بودن و در قضاوت‌های خود تعصب نداشتن و میان طبقه‌های اجتماعی گوناگون تبعیض نگذاشتن. احترام به معنی محترم‌دانستن نظر و حقوق دیگران و ارزش‌های اجتماعی است. مسئولیت‌پذیری یعنی قبول نتیجهٔ تصمیم‌ها و پیامدهای آن‌ها و پاسخ‌گوبودن در برابر آن‌ها. قانون‌مداری، یعنی در دل مطیع قانون بودن و در عمل نیز مقررات آن را به‌کار بستن. وفاداری، یعنی رازدار و معتمد دیگران بودن و حفظ کرامت انسانی، یعنی احترام‌نهادن به هموعان و انسانیت انسان‌ها (میرکمالی، ۱۳۹۲: ۳۴۹).

## ویژگی‌های ابزار پژوهش

روایی<sup>1</sup> (اعتبار): در این پژوهش برای تعیین روایی آزمون، علاوه بر روایی محتوایی از روایی سازه نیز بهره گرفته شد. بنابراین، برای مشخص کردن اینکه آیا متغیرهای اصلی پژوهش، به درستی توسط عوامل فرعی (مؤلفه‌ها) سنجیده می‌شوند، از تحلیل عاملی مرتبه اول استفاده شد که نتیجه‌های آن در زیر گزارش شده است:

## متغیر اخلاق حرفه‌ای



Chi-Square=18.27 df=10, P-value=0.05052, RMSEA=0.048

شکل ۱: تحلیل عاملی مرتبه اول متغیر اخلاق حرفه‌ای

1. Validity.

باتوجه به شکل ۱ مشخص می‌شود که متغیرهای مشاهده شده، به خوبی می‌توانند متغیر پنهان را تبیین کنند. از آنجاکه بار عاملی تمام متغیرهای مشاهده شده، مؤلفه‌ها، بزرگ‌تر از  $0/3$  است، رابطه مطلوبی با متغیر پنهان، یعنی اخلاق حرفه‌ای دارند. برای مشخص کردن میزان برازش مدل از شاخص‌های قابل ارائه در نرم‌افزار لیزرل استفاده شده که این شاخص‌ها در جدول ۱ آمده است:

جدول ۱: شاخص‌های برازش الگوی اخلاق حرفه‌ای

شاخص برازندگی	دامنه پذیرفته شده	میزان به دست آمده
خی دو ( $\chi^2$ )	-	۱۸/۲۷
نسبت خی دو به درجه آزادی	کمتر از ۳	۱/۸۲
RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۴۸
SRMR	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۱۳
NFI	نزدیک به ۱	۰/۹۷
CFI	نزدیک به ۱	۰/۹۸
IFI	نزدیک به ۱	۰/۹۸
RFI	نزدیک به ۱	۰/۹۶
GFI	نزدیک به ۱	۰/۹۴
AGFI	نزدیک به ۱	۰/۸۹

بر اساس نتیجه‌های جدول ۱ و همچنین شکل ۱ عامل‌های فرعی شکل دهنده اخلاق حرفه‌ای معلمان، عامل‌های مناسبی هستند؛ زیرا شاخص‌های برازش الگو در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم، برازش الگو را تأیید می‌کنند. پس از

حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی نشان می‌دهند که مدل، برازش نسبتاً خوبی دارد. نسبت خی دو بر درجه آزادی  $1/82$  است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)<sup>۱</sup> برابر با  $0/048$  و نیز ریشه میانگین مجذور باقیمانده (SRMR)<sup>۲</sup> برابر با  $0/013$  است که میزانی پذیرفته شده در برازش الگو تلقی می‌شود. سایر شاخص‌های برازندگی مانند NFI<sup>۳</sup>، CFI<sup>۴</sup>، IFI<sup>۵</sup> و RFI<sup>۶</sup> نیز با مقادیر بیش از  $0/9$  به عنوان شاخص‌های مطلوب برازندگی الگو تلقی می‌شوند. همچنین، شاخص نیکویی برازش (GFI)<sup>۷</sup> با میزان  $0/94$  و شاخص نیکویی برازندگی تطبیقی (AGFI)<sup>۸</sup> نیز با میزان  $0/89$ ، الگوی اخلاق حرفه‌ای را تأیید می‌کند. در الگوی حاضر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، یعنی صداقت، عدالت، احترام، مسئولیت‌پذیری، قانون‌پذیری، حفظ کرامت انسانی و وفاداری به عنوان متغیرهای مشاهده شده<sup>۹</sup> و متغیر اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیر مکنون<sup>۱۰</sup> در نظر گرفته شده است. همچنین، برای بررسی معنادار بودن روابط میان متغیرها از آماره آزمون t یا همان t-value استفاده شد که نتیجه‌های آن در جدول ۲ گزارش شده است.

- 
1. Root Mean Square Error of Approximation.
  2. Standardized Root Mean Square Residual.
  3. Normed Fit Index.
  4. Comparative Fit Index.
  5. Incremental Fit Index.
  6. Relative Fit Index.
  7. Goodness of Fit Index.
  8. Adjusted Goodness of Fit Index.
  9. Observe Variables.
  10. Latent Variables.



جدول ۲: مقادیر t-value محاسبه شده در مدل ساختاری اخلاق حرفه‌ای

مؤلفه‌ها متغیرها	صدقات	عدالت	احترام	مسئولیت‌پذیری	قانون‌مداری	حفظ کرامت انسانی	وفاداری
اخلاق حرفه‌ای	۱۳/۴۳*	۷*	۱۷/۶۰*	۱۹/۷۸*	۱۷/۵۲*	۲۰/۱۲*	۱۷/۹۳*

\* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

از آنجاکه معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی شده است، اگر میزان مقادیر به دست آمده با آزمون t-value از  $\pm 1/96$  کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. همان‌طور که در جدول ۲ مشخص شده است، مقادیر آزمون t برای تمامی ارتباط‌های اصلی مدل، معنادار است. با توجه به اینکه مقدار آمار t به دست آمده از  $\pm 1/96$  بزرگ‌تر است، همبستگی مشاهده شده بین متغیرهای مشاهده شده، مؤلفه‌ها و متغیر پنهان پژوهش، یعنی اخلاق حرفه‌ای، کاملاً معنادار است.

پایایی<sup>۱</sup> (قابلیت اعتماد): در این پژوهش، پس از جمع‌آوری داده‌ها از نمونه نخستین، داده‌ها وارد نرم‌افزار SPSS 22 و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. این ضریب برای پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای «۰/۹۴» به دست آمد.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

روش آماری به کار رفته در این پژوهش، آمار توصیفی، شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و نیز آمار استنباطی، با توجه به نرمال بودن توزیع

1. Reliability.

متغیرها و آزمون  $t$  مستقل است. برای مقایسه میانگین فرضی پژوهش با میانگین داده‌های جمع‌آوری‌شده اخلاق حرفه‌ای از آزمون  $t$  تک‌نمونه‌ای استفاده شد. همچنین، برای میزان قابلیت اعتماد آلفای کرونباخ و آزمون نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. همچنین، داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS22 و LISREL8 تحلیل و تفسیر شدند.

### تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

در این بخش، نخست، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری را بررسی می‌کنیم. براساس تجزیه و تحلیل‌های توصیفی پژوهش از ۳۶۶ نفر اعضای نمونه بررسی شده، ۴۰ نفر، یعنی ۱۲/۲۶ درصد افراد نمونه مرد و ۳۲۶ نفر، یعنی ۸۷/۷۴ درصد آن‌ها زن هستند. از نظر سن پاسخ‌گویان، بیشترین فراوانی مربوط به ۴۱ تا ۴۵ سال، با فراوانی ۱۱۷ نفر، یعنی ۳۲ درصد است. پس از آن، به ترتیب گروه سنی بیش از ۵۱ سال با فراوانی ۸۷ نفر، یعنی ۲۳/۸ درصد، ۳۶ تا ۴۰ سال با فراوانی ۷۴ نفر، یعنی ۲۰/۲ درصد، ۴۶ تا ۵۰ سال با فراوانی ۳۷ نفر، یعنی ۱۰/۱ درصد، ۳۱ تا ۳۵ سال با فراوانی ۲۸ نفر، یعنی ۷/۷ درصد، ۲۶ تا ۳۰ سال با فراوانی ۱۸ نفر، یعنی ۴/۹ درصد و کمتر از ۲۵ سال با فراوانی ۵ نفر، یعنی ۱/۴ درصد قرار دارد. یافته‌های توصیفی مربوط به رشته تحصیلی جامعه بررسی شده نشان می‌دهد که ۳۲۵ نفر، ۸۸/۸ درصد، علوم انسانی و ۲۳ نفر، ۶/۳۰ درصد، علوم تجربی و ۱۸ نفر، ۴/۹ درصد، ریاضی فیزیک هستند.

یافته‌های مربوط به مدرک تحصیلی نشان داد که بیشترین فراوانی، مربوط به مدرک کارشناسی، یعنی ۱۷۸ نفر است و پس از آن،

به ترتیب، مدرک فوق‌دیپلم با ۱۳۴ نفر و ۳۶/۶ درصد، مدرک کارشناسی‌ارشد با ۳۰ نفر و ۸/۲ درصد، مدرک دیپلم با ۲۱ نفر و ۵/۷ درصد و مدرک دکتری با ۳ نفر و ۰/۸ درصد قرار دارند. یافته‌های توصیفی مربوط به سابقه خدمت معلمان جامعه بررسی شده نشان داد، بیشترین فراوانی، مربوط است به افراد دارای سابقه بیش از ۲۰ سال با فراوانی ۲۲۲ نفر، یعنی ۶۰/۷ درصد و پس از آن، به ترتیب، ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه خدمت با فراوانی ۷۷ نفر، ۰/۲۱ درصد، ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه خدمت با فراوانی ۲۸ نفر، ۷/۷ درصد، ۶ تا ۱۰ سال سابقه خدمت با فراوانی ۲۴ نفر، ۶/۶ درصد و کمتر از ۵ سال سابقه خدمت با فراوانی ۱۵ نفر، یعنی ۴/۱ درصد. همچنین، در ادامه یافته‌های به‌دست‌آمده از آزمون‌های آماری پژوهش حاضر در قالب پرسش‌های مطرح‌شده بررسی می‌شود.

### توصیف آماری پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای

پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای از هفت مؤلفه و سی پرسش تشکیل شده است که فراوانی و درصد و میانگین هریک از پرسش‌ها و میانگین مربوط به هر مؤلفه در ادامه آمده است. به‌منظور محاسبه میانگین پرسش‌ها، نخست ارزش عددی هرکدام از گزینه‌ها، خیلی زیاد = ۴؛ زیاد = ۳؛ کم = ۲؛ خیلی کم = ۱، در تمامی نمونه‌ها جمع زده و سپس بر تعداد پرسش‌ها تقسیم شده است. برای قضاوت درباره مطلوب بودن مؤلفه‌ها، با توجه به اینکه میانگین‌ها براساس طیف لیکرت از ۱ تا ۴ گزارش شده است، براساس طیف بازرگان و همکاران (۱۳۸۶) عمل شده است.

جدول ۳: طیف بازرگان و همکاران (به نقل از: چوپانی، ۱۳۹۰)

۴ تا ۳	۳ تا ۲	۲ تا ۱	استاندارد
مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب	

## مقایسه توصیفی وضعیت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای میان معلمان ابتدایی در مدارس پسرانه دولتی در شهر تهران

با توجه به امتیازهای به دست آمده برای هر یک از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و توصیف وضعیت آن‌ها در پیوستار ارزیابی، یعنی نامطلوب و نسبتاً مطلوب و مطلوب، اینک در صدد هستیم که از طریق رسم جدول، وضعیت هر کدام از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان را توصیف کنیم. سپس آن‌ها را باهم مقایسه کنیم تا مشخص شود که وضعیت کدام یک از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای نسبتاً مطلوب است و بدین وسیله مسئولان و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش در صدد بهبود و ارتقای وضعیت آن‌ها برآیند. همچنین مشخص شود که وضعیت کدام یک از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سطح نامطلوب است تا مسئولان آموزش و پرورش با اقدامات لازم و به موقع، ضعف‌ها را اصلاح کنند و در برنامه‌ها و تصمیم‌گیری‌هایشان راهکارهای لازم و سودمند را برای رفع مشکلات ببیند.

جدول ۴: وضعیت اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن میان معلمان مدارس پسرانه ابتدایی دولتی در شهر تهران

وضعیت هریک از مؤلفه‌ها	میانگین هر مؤلفه		اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن
	مطلوب	نسبتاً مطلوب	
*	۳/۰۱	*	صداقت
*	۲/۴۹	*	عدالت
*	۳/۲۸	*	احترام
*	۳/۰۷	*	مسئولیت پذیری
*	۳/۱۶	*	قانون پذیری
*	۳/۱۵	*	وفاداری
*	۳/۱۷	*	حفظ کرامت انسانی
*	۳/۱۶	*	اخلاق حرفه‌ای

. وضعیت اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن میان معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران چگونه است؟  
 به منظور بررسی وضعیت هریک از پارامترهای مربوط به مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و نمره کل اخلاق حرفه‌ای معلمان، از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شده و نتیجه‌های آن در جدول ۵ آمده است. با توجه به نتیجه‌های به دست آمده، وضعیت اخلاق حرفه‌ای تفاوت معناداری با میانگین فرضی پژوهش دارد و این نتیجه‌ها گویای این است که اخلاق حرفه‌ای، بالاتر از حد متوسط است. همچنین، نتایج جدول نشان می‌دهد که وضعیت تمامی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای به غیر از مؤلفه عدالت که در حد متوسط میانگین فرضی پژوهش قرار دارد، در تمامی ابعاد، بالاتر از میانگین فرضی پژوهش است.

جدول ۵: تعیین وضعیت اخلاق حرفه‌ای معلمان و مؤلفه‌های آن (میانگین فرضی = ۲,۵)\*

شاخص‌ها مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	تفاوت میانگین‌ها	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
صداقت	۳/۰۱	۰/۶۳	۱۵/۶۲	۰/۵۱	۳۶۵	۰/۰۰
عدالت	۲/۴۹	۰/۳۹	-۰/۲۴۱	-۰/۰۰۴	۳۶۵	۰/۸۱
احترام	۳/۲۸	۰/۵۶	۲۶/۸۹	۰/۷۸	۳۶۵	۰/۰۰
مسئولیت‌پذیری	۳/۰۷	۰/۵۸	۱۸/۵۵	۰/۵۷	۳۶۵	۰/۰۰
قانون‌مداری	۳/۱۶	۰/۶۳	۱۹/۷۹	۰/۶۶	۳۶۵	۰/۰۰
وفاداری	۳/۱۵	۰/۶۹	۱۷/۸۹	۰/۶۵	۳۶۵	۰/۰۰
حفظ کرامت انسانی	۳/۱۷	۰/۶۴	۱۹/۹۸	۰/۶۷	۳۶۵	۰/۰۰
اخلاق حرفه‌ای	۳/۱۶	۰/۵۹	۲۱/۴۴	۰/۶۶	۳۶۵	۰/۰۰

ذکر این نکته لازم است که در این بررسی با توجه به دامنه نمره‌گذاری پرسش‌های ۱ تا ۴ و محاسبه نمره کلی این بُعد برحسب این دامنه، میانگین فرضی جامعه، ۲/۵ در نظر گرفته شده است.

از میان عوامل بالقوه فردی مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای، مانند جنس، سن، مدرک

تحصیلی و سابقه خدمت، کدام یک بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تأثیر می‌گذارد؟

به منظور مقایسه اخلاق حرفه‌ای معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در

شهر تهران از آزمون t مستقل استفاده شد.

جدول ۶: مقایسه نمره‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان زن و مرد

متغیر	جنس	میانگین	تفاوت دو میانگین	df	t	sig
اخلاق حرفه‌ای	مرد	۳/۰۶	-۰/۱۱	۳۶۴	-۱/۳۶	۰/۱۷
	زن	۳/۱۸				

باتوجه به جدول ۶ مشاهده می‌شود که تفاوت دو نمونه مرد و زن در کل اخلاق حرفه‌ای، تفاوت معناداری ندارد و باتوجه به داده‌های جدول می‌توان نتیجه گرفت که معلمان زن و مرد میزان اخلاق حرفه‌ای یکسانی دارند؛ بنابراین جنس در میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن تأثیری ندارد.

**تفاوت وضعیت اخلاق حرفه‌ای معلمان برحسب رشته تحصیلی، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، سن و منطقه**  
 به منظور مقایسه وضعیت اخلاق حرفه‌ای معلمان، از لحاظ رشته تحصیلی، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، سن و منطقه از آزمون واریانس یک‌راهه (F) استفاده شد.

جدول ۷: آزمون تحلیل واریانس تک‌راهه برای بررسی وضعیت داده‌های دموگرافیک اخلاق حرفه‌ای

	Sig	F	MS	df	SS	اخلاق حرفه‌ای معلمان
	۰/۱۷۷	۱/۷۴۱	۰/۶۰۴	۲	۱/۲۰۹	بین گروه‌ها
رشته تحصیلی			۰/۳۴۷	۳۶۳	۱۲۶/۰۳۶	درون گروه‌ها
				۳۶۵	۱۲۷/۲۴۴	جمع کل
	۰/۲۸۴	۱/۲۶۲	۰/۴۳۹	۴	۱/۷۵۵	بین گروه‌ها
مدرک تحصیلی			۰/۳۴۸	۳۶۱	۱۲۵/۴۸۹	درون گروه‌ها
				۳۶۵	۱۲۷/۲۴۴	جمع کل
	۰/۰۵۹	۲/۷۴۱	۰/۹۳۸	۴	۳/۷۵۰	بین گروه‌ها

Sig	F	MS	df	SS	اخلاق حرفه‌ای معلمان	
		۰/۳۴۲	۳۶۱	۱۲۳/۴۹۴	درون	سابقه
					گروه‌ها	خدمت
			۳۶۵	۱۲۷/۲۴۴	جمع کل	
۰/۲۷۱	۱/۲۶۹	۰/۴۴۰	۶	۲/۶۴۲	بین گروه‌ها	
		۰/۳۴۷	۳۵۹	۱۲۴/۶۰۳	درون	سن
					گروه‌ها	
			۳۶۵	۱۲۷/۲۴۴	جمع کل	
۰/۰۲۴	۲/۸۴۷	۰/۶۱۰	۴	۲/۴۳۸	بین گروه‌ها	
		۰/۲۱۴	۳۶۱	۷۷/۳۰۰	درون	منطقه
					گروه‌ها	
			۳۶۵	۷۹/۷۳۸	جمع کل	

باتوجه به جدول ۷ مشاهده می‌شود، وضعیت اخلاق حرفه‌ای معلمان در مدارس پسرانه ابتدایی دولتی در شهر تهران براساس رشته تحصیلی، مدرک تحصیلی، سن و سابقه خدمت با یکدیگر تفاوت معناداری ندارند؛ اما برحسب منطقه در سطح ۰/۰۵ معنادار است. برای اینکه مشخص شود بین کدام یک از منطقه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد از آزمون تعقیبی توکی استفاده شد.

1. Tukey



جدول ۸: آزمون تعقیبی توکی برای مقایسه اخلاق حرفه‌ای معلمان برحسب منطقه

منطقه	منطقه	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد	سطح معنی‌داری
منطقه ۳	منطقه ۶	۰/۱۰۹۱۴	۰/۰۸۶۹۵	۰/۷۱۹
منطقه ۲	منطقه ۸	۰/۱۸۷۶۰	۰/۰۹۰۸۲	۰/۲۳۷
منطقه ۸	منطقه ۱۶	۰/۲۰۹۶۹	۰/۰۶۴۲۰	۰/۰۱۰
منطقه ۱۶		۰/۱۱۹۰۲	۰/۰۷۴۰۱	۰/۴۹۳

با توجه به نتیجه‌های جدول ۸ بین منطقه ۲ و ۸ تفاوت معناداری میان اخلاق حرفه‌ای معلمان وجود دارد؛ اما بین دیگر منطقه‌ها نه.

### نتیجه

یافته‌ها گویای آن است که وضعیت معلمان از نظر مؤلفه‌های صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری، احترام، قانون‌گرایی، حفظ کرامت انسانی، وفاداری و به‌طورکلی متغیر اخلاق حرفه‌ای در دامنه ۱ تا ۴، بیش از ۲/۵ و بیش از حد متوسط و میانگین فرضی است. بیشترین حد مؤلفه اخلاق حرفه‌ای معلمان مربوط به مؤلفه احترام و کمترین آن مربوط به مؤلفه عدالت است. به‌طورکلی، وضعیت این معلمان از نظر اخلاق حرفه‌ای در وضعیت مناسبی قرار دارد و بیش از حد متوسط و میانگین فرضی است. این یافته پژوهش با نتیجه‌های پژوهش حسینی (۱۳۹۳) در مؤلفه‌های صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری، احترام، قانون‌گرایی، حفظ کرامت انسانی، ارتباطات اجتماعی و همدردی و با یافته‌های پژوهش رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۱) در مؤلفه‌های احترام و مسئولیت‌پذیری همسوست. همچنین، این یافته با نتیجه‌های پژوهش عزیزی

(۱۳۹۰) در مؤلفه‌های احترام، مسئولیت‌پذیری و قانون‌پذیری و با یافته‌های پژوهش فرمینی فراهانی (۱۳۹۱) در مؤلفه‌های عدالت، صداقت، احترام، وفاداری مطابقت دارد.

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان بسیار ضروری است تا سازمان از یک سو، جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با گرفتن تصمیم‌های منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. آنچه در مواجهه با مفهوم اخلاق حرفه‌ای باید مدنظر مدیران قرار گیرد این است که:

۱. اخلاق حرفه‌ای دربرگیرنده اخلاق فردی و اخلاق شغلی است و حتی از هر دو فراتر رفته و به سازمان به‌عنوان مجموعه‌ای حقوقی ناظر است؛  
 ۲. امروزه، رویکرد راهبردی به اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها موجب ایجاد امتیازهای راهبردی می‌شود؛

۳. برای پرداختن به اخلاق حرفه‌ای در سازمان، نیازمند نگرش سیستمی هستیم؛ زیرا این رویکرد از معضلات اخلاقی سازمانی گره‌گشایی می‌کند. غفلت از این عوامل در مقام تبیین و تحلیل مشکلات اخلاقی، ما را از تصمیم واقع‌بینانه دور خواهد کرد.

معلمان در عرصه آموزش و پژوهش، بالاترین جایگاه را در نظام آموزشی دارند. باور درونی آنان به اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای، هم از منظر توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاقیات در مدارس و هم از منظر انتقال این ویژگی برجسته انسانی به دانش‌آموزان و همکاران و در نتیجه اشاعه آن در جامعه، بسیار اهمیت دارد. رعایت اصول اخلاقی از سوی معلمان و مدیران و حتی دانش‌آموزان، باعث می‌شود جو مدارس از نظر آموزشی و پژوهشی

مناسب شود و کارایی و اثربخشی آموزش و پژوهش ارتقا یابد. در واقع، رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای از سوی معلمان و بررسی وضعیت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزشی کشور به سیاست‌گذاران و مدیران و برنامه‌ریزان نظام آموزش کشور کمک می‌کند تا به راهبردهای مناسبی برای کاهش شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب در این زمینه و ارتقای این استانداردهای دست یابند.

ارزیابی اخلاق حرفه‌ای معلمان در مدارس پسرانه ابتدایی در شهر تهران نشان داد که این معلمان در بیشتر مؤلفه‌های ذکر شده اخلاق حرفه‌ای مناسبی دارند و تنها، مؤلفه عدالت در حد متوسط است. محقق شدن عدالت در هر جامعه ارتباط تنگاتنگی با فرهنگ و آموزش آن کشور دارد. پیشرفت‌های امروز جامعه ما نیز به تحقق عدالت آموزشی وابسته است. اگر در آموزش و فرهنگ کشوری تبعیض، فساد، خیانت و حق‌کشی وجود نداشته باشد و مردم به حق و عدالت گرایش داشته باشند، می‌توان به نوعی تعادل در آموزش رسید که همان عدالت فرهنگی و آموزشی است. آموزش به‌عنوان رکن پیشرفت کشور، در صورتی فراگیر خواهد شد که عدالت آموزشی در سیستم آموزش و پرورش و نهادهای آموزشی دیگر حاکم شود.

عدالت آموزشی بنیان فکر و فرهنگ جامعه است. وقتی عدالت آموزشی در سیستم آموزشی حاکم باشد، فرهنگ آن جامعه متوازن و پایدار خواهد بود. عدالت آموزشی که جزئی از عدالت فرهنگی است زمینه برخورداری افراد جامعه از همه امکانات برابر آموزشی را فراهم می‌آورد. عدالت آموزشی بین اعضای جامعه همسویی ایجاد می‌کند و جامعه را به سمت علمی‌نگری و

حرمت‌نهی به علم پیش می‌برد و برای رسیدن به سربلندی، از دشوارترین مسیرها عبور می‌دهد. بنابراین، ارتقای شناخت و باور و پایبندی معلمان به اصول و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در فرایندهای آموزشی، رسالتی است که نیازمند ایجاد شرایط و بستر مناسب و انجام پژوهش‌های متعدد است.

درنهایت، می‌توان گفت که گسترش ارزش‌های حاکم بر رفتار علمی و حرفه‌ای معلمان در مدرسه ممکن است این نتیجه‌ها را موجب شود: افزایش التزام اجتماعی معلمان، مسئولیت‌پذیری آن‌ها در قبال فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی، رعایت اصول و قوانین مدرسه، ارتباط‌های مناسب علمی و پژوهشی با دانش‌آموزان و همکاران و مسئولان مدرسه و اعتماد بیشتر جامعه به نظام آموزشی.

بررسی میزان تفاوت‌های معلمان در اخلاق حرفه‌ای برحسب رشته تحصیلی، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، سن و منطقه نشان دادند: وضعیت اخلاق حرفه‌ای معلمان در مدارس پسرانه ابتدایی دولتی در شهر تهران، براساس رشته تحصیلی، مدرک تحصیلی، سن و سابقه خدمت با یکدیگر تفاوت معناداری ندارد؛ اما برحسب منطقه در سطح ۰/۰۵ تفاوت معناداری وجود دارد. برای تعیین میزان تفاوت بین مناطق از آزمون تعقیبی توکی استفاده شد که با توجه به نتایج آزمون، میان منطقه ۲ و منطقه ۸ تفاوت معناداری وجود دارد؛ اما بین دیگر مناطق تفاوتی وجود ندارد. بنابراین، مسئولان آموزش و پرورش منطقه ۸ برای به‌مطلوب‌رساندن اخلاق حرفه‌ای تدبیرهایی اندیشیدند و باعث رشد و بالندگی هرچه بیشتر مدرسه شدند.

در پاسخ به پرسش سوم پژوهش راهکارهایی برای بهبود اخلاق حرفه‌ای معلمان به شرح زیر بیان می‌شود:

۱. تدوین منشورهای اخلاقی مشخص برای رسیدن به اهداف و به‌طورکلی افزایش کارایی و اثربخشی مدرسه با توجه به اهمیت نقش اصول اخلاقی در مدرسه و اخلاق حرفه‌ای میان معلمان؛

۲. ایجاد فضای رقابتی سالم میان معلمان و ارتقای جایگاه مدرسه، به‌عنوان محیطی برای تولید و اشاعه دانش؛

۳. برگزاری کارگاه‌های آموزشی اخلاق حرفه‌ای در مدرسه و دعوت از استادان دانشگاه و بیان راهکارهایی برای بهبود وضعیت اخلاقی در مدرسه؛

۴. آگاهی رهبران آموزشی از پیامدهای اخلاق حرفه‌ای به‌منظور تلاش برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای معلمان و حمایت همه‌جانبه و قدرتمند از فرهنگ خدمت‌گزاری و فرهنگ مبتنی بر ارزش در مدارس؛

۵. راه‌اندازی مرکز سنجش اخلاق حرفه‌ای معلمان و تهیه استانداردهای اخلاق حرفه‌ای معلمان؛

۶. برگزاری کارگاه‌های آموزشی و علمی با رویکرد عملی (کاربردی)؛

۸. برگزاری مستمر دوره‌های آموزشی تخصصی در ضمن خدمت توسط آموزش و پرورش و دادن جزوه‌های آموزشی کاربردی به معلمان، به‌منظور افزایش کارایی آن‌ها؛

۹. انجام ارزشیابی سالانه به‌وسیله همکاران به‌منظور پی‌بردن معلمان به نقاط قوت و ضعفشان.

ازجمله محدودیت‌های بسیار مهم این پژوهش نیز عبارت است از:

۱. نبود مطالعه و پیشینه پژوهشی کافی در زمینه اخلاق حرفه‌ای معلمان

مدارس ابتدایی؛

۲. نبود استاندارد، درخصوص اخلاق حرفه‌ای معلمان؛
۳. محدودیت تعمیم‌پذیری نظری یافته‌های پژوهش و نارسایی نتایج پژوهش حاضر به دلیل اتکای آن بر دیدگاه‌ها و تجربه‌های معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران؛
۴. وقت‌گیر بودن جمع‌آوری داده‌ها به دلیل پراکندگی و چرخشی بودن تعدادی از مدارس و مشکل بودن رفت‌وآمد.

## منابع

۱. ایمانی پور، معصومه، ۱۳۹۱، «اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش»، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره پنجم، ش ۶، ص ۲۵.
۲. چوپانی، حیدر، ۱۳۹۰، بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی؛ مطالعه موردی شرکت سهامی بیمه البرز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تهران.
۳. حسینی، سیدجواد، ۱۳۹۳، بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تهران.
۴. حسینیان، سیمین، ۱۳۸۵، اخلاق در مشاوره و روان‌شناسی، تهران: انتشارات کمال تربیت.
۵. رحیمی، حمید و راضیه آقابابایی، ۱۳۹۱، «رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای؛ اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان»، راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره ششم، ش ۲، ص ۶۳.
۶. طاهری، لیلیا و دیگران، ۱۳۹۴، «بررسی حیظه‌ها و مؤلفه‌های اصلی توسعه و بالندگی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها»، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، س ۲، ش ۴، ص ۱۰۱ تا ۱۲۶.
۷. عرفانی‌خواه، محمد، ۱۳۹۳، بررسی رابطه رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری در سازمان؛ مطالعه موردی مراکز فرهنگی و دینی در استان قم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۸. عزیزی، نعمت‌اله، ۱۳۸۹، «اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی؛ تأملی بر راهبردهای بهبود استانداردهای اخلاقی در آموزش‌های دانشگاهی»، مجله راهبرد فرهنگ، ش ۸ و ۹، ص ۴ تا ۵.

۹. فرمehینی فرهانی، محسن و لیلا بهنام جام، ۱۳۹۱، «بررسی رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش در اعضای هیئت علمی دانشگاه شاهد، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، س ۷، ش ۱، ص ۲.
۱۰. قراملکی احد، فرامرز، ۱۳۸۸، درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، چ ۲، تهران: انتشارات سرآمد.
۱۱. میرکمالی، سیدمحمد، ۱۳۹۲، فلسفه مدیریت، تهران: نشر یسپرون.
۱۲. \_\_\_\_\_، ۱۳۸۲، «اخلاق و مسئولیت اجتماعی در مدیریت آموزشی»، مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، س ۳۳، ش ۱، ص ۲۰۱ تا ۲۲۱.
13. Baguerio, A, HZ (2011). Etical Stucture: A Proposal Concept For Ethics Management In Mexican Public Service And Non-Profit Organization, *Humanities And Social science Journal*, 56(8), 1-15.
14. Gluchmanova, M. (2015). The Importance of Ethics in the Teaching Profession. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 176, 509-513.
15. Kumar, R. (2014). Professional Ethics in Teacher Education: Need and Importance. *Darpan International Research Analysis*, 1(8), 1.
16. Koonmee, K. Singhapakdi, A. Virakul, B. & Lee, D. J. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource



managers in Thailand. *Journal of Business Research*, 63(1), 20-26.

17. Oldenburg, Ch., (2013). Student's Perceptions of Ethical Dilemmas Involving Professor. *College Student Journal*, 39(5), 129- 141.

18. Sârbu, L. V. Dimitrescu, M. & Lacroix, Y. (2015). The Importance of Knowing and Applying of the Professional Legislation and Ethics in the Management of Educational Institutions to Combat Corruption. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 203-210.

19. Triyuwono, I. (2015). Awakening the Conscience Inside: The Spirituality of Code of Ethics for Professional Accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 254-261.

20. Puiu, S. & Ogarca, R. F. (2015). Ethics Management in Higher Education System of Romania. *Procedia Economics and Finance*, 23, 599-603.