

تعیین عوامل مؤثر بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه معلمان استان قم

امیر حسین محمد داودی^{۱*}، سعید بهادری^۲

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۸/۱۱ صص ۱۸۶-۱۶۵ تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۲/۱۹

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه معلمان مقاطع سه‌گانه تحصیلی استان قم انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع شیوه پیمایشی بوده است. از بین ۱۰۰۰۰ نفر جامعه آماری معلمان، بر اساس جدول مورگان، تعداد ۳۸۴ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای-نسبتی به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌ی محقق ساخته شامل ۴۸ گویه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی شد که روایی محتوای آن توسط متخصصان تایید و پایایی آن، با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در آمار توصیفی ازمیانگین، انحراف معیار و درآمار استنباطی از آزمون t تک متغیره به کمک نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج بدست آمده نشان داد شش عامل فردی، ساختار سازمانی، تکنولوژیکی، رهبری خدمتگزار، مذهبی و فرهنگی^۱ اجتماعی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان تاثیرگذارند. همچنین طبق نظر معلمان در این پژوهش عامل فردی بیشترین تأثیر و عامل تکنولوژیکی کمترین تأثیر را در اثربخشی اخلاق حرفه‌ای داشته است. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی و هدایت منابع از جمله منابع انسانی به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و موسسات آموزشی توجه شود.

کلید واژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، عوامل فردی، ساختار سازمانی، تکنولوژیکی، فرهنگی^۲ اجتماعی

^۱ دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران

^۲ گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران

* نویسنده مسئول: adavoudi838@yahoo.com

مقدمه

اخلاق^۱ به طور ساده یعنی، شناخت صحیح از ناصحیح و سپس انجام صحیح و ترک ناصحیح. امروزه مبحث اخلاق در ادبیات مدیریت جایگاه ویژه‌ای یافته است و یکی از ارکان اساس سعادت در زندگی مادی و معنوی بشر اخلاق و فعالیت‌های اخلاقی است. در این میان اخلاق حرفه‌ای^۲ نیز نقش راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان دارد و دوری از آن سازمان را آسیب‌پذیر و متضرر می‌سازد (Huntly, 2008). اثربخشی اخلاق عبارتست از اعتماد به افراد در توانایی‌هایی که به صورت فعالانه و مثبت با موضوعات اخلاقی محیط سروکار دارند و فائق آمدن بر موانع پیشرفت و همچنین توسعه و کاربرد راه‌حل‌های اخلاقی در محیط سازمانی است. این اثربخشی اخلاق بر نرخ استقلال افراد در سازمان که از راه شجاعت اخلاقی‌شان صورت می‌گیرد، تاثیرگذار است (May et al, 2009). امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نهاد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها ظهور و بروز یافته است. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی بوجود آورده است. یکی از وزارتخانه‌های مهم و مؤثر در تکوین و رشد شخصیت کودک و نوجوان کشور آموزش و پرورش است. این وزارتخانه از یک سو رسالت پرورش انسان سالم، مؤمن، خلاق، بالنده و مهارت یافته را بر عهده دارد و از سوی دیگر مسئولیت آموزش دانش‌آموزان کشور برای ورود به دانشگاه و مدارس عالی یا اشتغال مفید را در جامعه بر دوش دارد. بنابراین توجه به اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزشی کشور می‌تواند افراد را به مهارت‌های اخلاقی مورد نیاز مجهز کند. معلمانی که به اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن معتقد و مجهز نباشند، مسلماً جامعه را در تحقق این اهداف با مشکلات جدی مواجه خواهند نمود. از این رو آموزش اخلاق حرفه‌ای در سطوح مختلف آموزش و پرورش از جمله ضروریاتی است که در نظام آموزشی ما مورد غفلت واقع شده است (Khoshzaban, 2013). اخلاق حرفه‌ای، یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد. اگر بپذیریم کارکردهای مدیریت در معنای واقعی مرتبط با مسئولیت‌پذیری است و مسئولیت‌پذیری را از پایبندی به رعایت اصول اخلاقی منبعث بدانیم به این اصل می‌رسیم که اخلاق حرفه‌ای یک دانش است که باید بر مبنای یک سیر منطقی و عقلایی ایجاد و پشتیبانی شود (Ghahremani, 2011). این مفروضات امروزه تا حدی اهمیت یافته است که موفقیت را برگرفته از اخلاق حرفه‌ای می‌دانند و اخلاق حرفه‌ای را مرتبط با

^۱Ethics

^۲Professional Ethics

اعتماد آفرینی فرض می‌کنند. دراگر (Drakeer, 1998) در اهمیت اخلاق‌ورزی مدیران بویژه مدیران عالی می‌گوید: اگر مدیر فاقد اخلاق نیکو باشد یا درست‌کار نباشد، روح حیات سازمان را تباہ می‌کند. مولانا (Moulana, 2008). امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. فردار دیوید (۲۰۰۲) می‌گوید: « در سازمان، اصول اخلاقی خوب از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب است، اصول خوب یعنی سازمان خوب » (Gharamaleki, 2009). حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری می‌نماید و سازمان را پاسخگو می‌سازد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح است. در مزیت وجود اخلاق حرفه‌ای باید گفت: اخلاق حرفه‌ای نقش راهبری در موفقیت معطوف به آینده سازمان دارد و دوری از آن‌ها، سازمان‌ها را سخت آسیب‌پذیر و متضرر کرده است. دست‌یابی سازمان به اخلاق حرفه‌ای موجب مزیت استراتژیک می‌شود. در سیاست‌های پیشنهادی کلی جمهوری اسلامی ایران در خصوص جهانی شدن در بندهای سیاست‌های کلی در عرصه فرهنگ، از بعد مدار ملی به بازسازی نظام اخلاقی مبنی بر صدق و نظم و مدارا در جامعه، حمایت علمی و مدیریت از رفتار اخلاقی، تدوین و اجرای منشور اخلاقی در سازمان‌ها تاکید شده است. همچنین در سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور جامعه ایرانی در افق این چشم‌انداز، جامعه اخلاقی معرفی شده است که توسعه آن باید متکی به اصول اخلاقی و عدالت اجتماعی باشد (Aghababaei, 2013). معلمان نه تنها یکی از متغیرهای نیازمند تغییر به منظور بهبود سیستم‌های آموزشی هستند، بلکه مهمترین عامل ایجاد کننده تغییر نیز محسوب می‌شوند. این وضعیت دوگانه معلمان در اصلاحات آموزشی، به عنوان یکی از عناصر اصلی و مجری تغییرات، اخلاق حرفه‌ای معلمان را به حوزه‌ای در حال رشد و چالش برانگیز تبدیل نموده است. معلمانی که اصول اخلاق حرفه‌ای را رعایت و به نیازهای گروهی و فردی دانش‌آموزان توجه می‌کنند، دانش‌آموزان آن‌ها در یادگیری موفق‌تر و عملکرد تحصیلی بیشتری داشته‌اند (Fotoohi, 2011). این چنین است که باچینسکی و هانسن (Buczynski & Hansen, 2010) بیان می‌دارند نیاز به تدوین اصول اخلاق حرفه‌ای در جوامع علمی همانند نیاز به اصول اخلاقی در کل جامعه است. این اصول منفعت دو جانبه دارند، از سویی به ایجاد روابط مطلوب و از سوی دیگر به بهره‌وری در فعالیت‌های سازمانی و علمی کمک می‌کند. وجود جرایم اخلاقی نسبتاً فراوان در انواع سازمان، ارائه گزارش‌های غلط کارکنان به مدیران و بالعکس، درگیری در محل کار، غیبت، عدم رضایت، تنظیم اسناد جعلی، کم‌کاری، بی‌توجهی به مسائل آموزشی و تربیتی و ... نمونه‌هایی از این جرائم می‌باشند که ضرورت مطالعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان را بیش از پیش بیان می‌کند و این در حالی است که انواع قوانین و نظارت‌ها اعمال می‌شود. سازمان آموزش و پرورش از سازمان‌های مهم در جامعه می‌باشد و نقش والایی در تربیت و انسان‌سازی دارد. از طرفی

پیشرفت و توسعه در جامعه نیز در گرو پیشرفت و ارتقای سازمان آموزشی و منابع نیروی انسانی است. در این راستا نیاز به افرادی داریم که بتوانند این اهداف والا را دنبال کنند و به آن دست یابند، معلمانی که خود را نسبت به حرفه، همکاران و شاگردان و جامعه مسئول بدانند، معلمانی هستند که در یک کلام دارای اخلاق حرفه‌ای می‌باشند (Khoshzaban, 2013). لازمه موفقیت تلاش‌های انجام شده در زمینه بهسازی آموزش و پرورش، توسعه اخلاق حرفه‌ای و افزایش دانش و مهارت معلمان است. از این رو در دهه گذشته، کانون بحث و گفت‌وگو پیرامون کیفیت مدارس اثربخش، هر چه بیش‌تر متوجه اخلاق حرفه‌ای معلمان بوده است. اهمیت توسعه اخلاق حرفه‌ای^۱ به دلیل تشدید چالش‌های پیش روی معلمان در حرفه معلمی و افزایش انتظارات مردم از کیفیت آموزش است (Ghahremani, 2011). بنابراین اخلاق حرفه‌ای برای همه افراد اهمیت دارد، اما برای معلمان و کارکنان آموزش و پرورش اهمیت ویژه‌ای دارد. یکی اینکه رفتار معلم معیار یا ارزشی برای سازمان، همکاران و دانش‌آموزان محسوب می‌شود. دلیل دیگر اینکه رفتار معلمان به شدت زیر نگاه‌های موشکافانه جامعه قرار دارد و چون امروزه مردم به اطلاعات دسترسی بیشتری دارند، لذا رفتار نامناسب و غیرحرفه‌ای معلمان به سرعت شناخته و منتشر خواهد شد. در نتیجه شهرتی که یک سازمان یا یک معلم ممکن است طی سال‌ها کار و ممارست بدست آورد، امکان دارد در چند دقیقه به کلی از بین برود. علاوه بر آن چون مردم امروزه برای رفتار معلمان و سازمان آموزش و پرورش اهمیت بسیاری قائل‌اند، دیگر رفتار غیرحرفه‌ای از نظر آنان قابل قبول نمی‌باشد.

مبانی نظری پژوهش

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود. اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است. اخلاقی بودن در حرفه حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش است (Gharamaleki, 2009). اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش، در گرو تصور انسان از فرهنگ سازمانی آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش برای نهادینه سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان (معلمان، مدیران، دانش‌آموزان، کارکنان، شرح وظایف، آیین‌نامه‌ها، ساختار و ...) است. اخلاق حرفه‌ای در معلمان سبب می‌شود که این اخلاق خود به خود به

¹ Promoting Professional Ethics

² Quality of Education

دیگر افراد داخل مدرسه یا سازمان آموزشی انتقال یابد و آن‌ها هم، وی را الگوی خویش سازند و برای رشد و تعالی خود، در درون خود و در محیط کار و شغل تلاش نمایند. بنابراین داشتن اخلاق حرفه‌ای یک برد است. اخلاق حرفه‌ای پیشرفته و معلمان متکی بر اخلاق حرفه‌ای در جامعه سبب پیشرفت آن کشور می‌شود. در این راستا با توجه به نقش اخلاق حرفه‌ای در مدرسه و سازمان آموزشی و در سطوح بالاتر جامعه و جهان باید به آموزش، ترویج و گسترش آن پرداخت (Shakeri, 2010). به اعتقاد جوزفسون (Josephson, 2006) اخلاق‌گرای آمریکایی قرن بیست‌ویکم دلیل توجه به اخلاق حرفه‌ای دو نشانه بارز است. اول نقش مهم و پرمعنای رفتار اخلاقی در حفظ و بقای یک جامعه مدنی، دوم وجود تعداد پرشمار از نمونه‌های ضد اخلاقی در همین رابطه پنج نظام عمده اخلاقی در بیان اخلاق حرفه‌ای که امروزه مورد استفاده قرار می‌گیرند وجود دارند که عبارتند از: نظام فایده‌گر، نظام وظیفه‌گرا، نظام عدالت فراگیر، نظام آزادی‌گرا و نظریه زیبا و خیر مطلق (Ghahremani, 2011) در اخلاق حرفه‌ای دو رهیافت سنتی و جدید وجود دارد. رهیافت سنتی روی آورد مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه‌ای است که بر مسئولیت اخلاقی افراد در مشاغل و حرفه‌ها منحصر می‌شود و رهیافت جدید که در دهه‌های اخیر رواج یافته است، رویکرد مدیریت استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای است. در این رهیافت به مسئولیت‌پذیری سازمان با نگرش سیستمی توجه می‌شود. اخلاق حرفه‌ای برحسب تنوع حرفه دامنه بسیار وسیعی دارد. کادوزیر (Cadozier, 2008) درباره ویژگی‌های افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند موارد زیر را بیان می‌کند، مسئولیت‌پذیری، برتری جویی و رقابت طلبی، صادق بودن، وفاداری، همدردی با دیگران، عدالت و انصاف و رعایت احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (Khoshzaban, 2013). قواعد اخلاق حرفه‌ای مقررراتی را جهت تامین حد مطلوب ارائه خدمات به کاربران وضع می‌کند و دستوراتی را برای روابط داخلی حرفه مقرر می‌دارد. به علاوه توجه به اصول اخلاق حرفه‌ای موجب می‌شود که هر فرد مجموعه‌ای از مسئولیت‌ها و رابطه‌ها را کشف کند. پاترسون و ویلکینز (Patterson & Wilkins, 2008) هدف از تنظیم و تدوین اصول اخلاق حرفه‌ای را چنین بیان می‌کنند، در نظر داشتن اهداف اخلاقی شفاف و ضابطه‌مند، نشان دادن تعهد خود به اهداف اصول اخلاقی، برقراری ارتباطات بر اساس توقعات و اصول اخلاقی و تشکیل حلقه و زنجیره‌ای از نیروی کاری برای وضع و تصویب اصول ضابطه‌مند اخلاق حرفه‌ای، ارزیابی و نظارت بر رفتار و کردار کارکنان و کارمندان بر اساس آن اصول و پایبندی به برنامه‌ها و فعالیت‌هایی که در راستای مدیریت یکپارچه و پویا و کنشگرانه که در راستای اصول اخلاق حرفه‌ای مصوب است. توجه به نقش راهبردی آموزش و پرورش در ترویج اخلاق حرفه‌ای در مشاغل و سازمان‌ها، ضرورت اخلاقی بودن سازمان آموزش و پرورش را بیشتر نشان می‌دهد. ترویج اثربخش سازمان آموزش و پرورش در گرو سه گام عمده است. اول این‌که دانش اخلاق حرفه‌ای معطوف به زمینه‌های تخصصی سازمان باشد؛

دوم، گرایش درونی و خود انگیزختگی سازمان، مدیران و منابع سازمانی آن در جهت تحقق اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در سازمان باشد و سوم، مهارت سازمان در اجرای اصول اخلاقی باشد (Babasafari, 2010). از نظر کیمبرلی (Kimberly, 2009) اخلاق کاری معلمان شامل داشتن دانش، قابلیت در مدیریت کلاس درس، توانایی ارتباط با دانش‌آموزان، مشخص کردن انتظارات خود از دانش‌آموزان، داشتن تعامل و ارتباط نزدیک با همکاران و والدین دانش‌آموزان است. به نظر می‌رسد در شرایط فعلی روحیه و اخلاق حرفه‌ای معلمان به دلایل مختلف تا حد قابل ملاحظه‌ای کاهش یافته است. ضعف معلمان در مهارت‌های حرفه‌ای و روش‌های نوین تدریس، پایین بودن سطح علمی و حرفه‌ای در مدیریت و رهبری کلاس درس، برخوردار نبودن از آموزش مداوم و نبود زمینه مناسب برای یادگیری مداوم و تبادل اطلاعات و تجربیات با همکاران، تغییرات عمیق در ساختار، برنامه درسی و جمعیت دانش‌آموزی و مقاومت در برابر روش‌های نوین در هويت حرفه‌ای معلمان بحران بوجود آورده است (Soltani, 2010). عوامل بسیاری می‌توانند بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر واقع شوند. فناوری اطلاعات یکی از عوامل تغییر و تحول در کلاس‌های درس است که هم عاملی برای ایجاد تغییرات و هم ابزاری تغییردهنده است. درک اهمیت معلم به عنوان عامل تسریع مهارت و توانایی دانش‌آموز در روش‌هایی که او توسط آن‌ها تجارب و منابع را در کلاس سازماندهی و کنترل می‌کند بازتاب یافته است. رایانه‌ها بر روش‌های مورد استفاده معلمان و ارزش‌هایی که پایه و اساس نگرش آن‌ها را نسبت به آموزش و یادگیری شکل می‌دهند، تأثیر گذاشته‌اند (MohammadDavoudi & Rastgoo, 2013). ساختار سازمانی از طریق پیچیدگی، رسمیت و تمرکز می‌تواند به عنوان عاملی تعیین‌کننده و مؤثر بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان باشد. عامل فرهنگی - اجتماعی شامل دو مؤلفه وضعیت ظاهری و مشورت از دیگر این عوامل محسوب می‌شود. رابرت گرین‌لیف (Green Leaf) معتقد است که رهبری خدمتگزار بر فلسفه خدمت‌رسانی استوار می‌باشد و رهبران خدمتگزار، رهبرانی هستند که خدمت‌رسانی به پیروان، برآوردن نیاز آن‌ها و همچنین توسعه و پرورش پیروان خود را در اولویت نخست قرار می‌دهند. رهبر خدمتگزار و کارکنان در یک مدرسه اثر بخش می‌دانند که هدف اصلی مدرسه ایجاد یک برنامه آموزشی است که بتواند منافع و نیازهای اجتماعی، فردی و آموزشی را بر طرف سازد (Hasanpour, 2011). از دیگر عوامل مؤثر بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان می‌توان به عامل مذهبی با مؤلفه‌های وجدان کاری، صبر و اعتقادات اشاره نمود. بر اساس مبانی اخلاق حرفه‌ای معلمی، یک معلم در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند. اول، به جهت جایگاه تأثیرگذاری که بر رفتار و افکار فراگیران دارد، باید خود را آراسته به فضایل اخلاقی نماید و بداند مؤثرترین روش در انتقال ارزش‌های اخلاقی مثبت، آشکارشدن آن در رفتار واقعی و درس است. دوم، به جهت وظیفه‌ای که در قبال برآوردن نیازهای آموزشی دانش‌آموزان دارد، باید با رعایت حداکثری اصول

اخلاقی و انجام وظایف حرفه‌ای، مسئولیت‌های آموزشی خود را به بهترین نحو به انجام برساند (Aghababaei, 2013). با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در موفقیت سازمان آموزش و پرورش که نقش مؤثری در شکل‌گیری شخصیت دانش‌آموزان دارد و همچنین نقش معلمان که در این امر بسیار پر رنگ است، تحقیق حاضر درصدد است که به بررسی عوامل مؤثر بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان شامل عوامل فردی، تکنولوژیکی، ساختار سازمانی، رهبری خدمتگزار، مذهبی، فرهنگی - اجتماعی بپردازد. لازم به توضیح است که تعدادی از این عوامل توسط (Pennino, 2008)، (Davinderek, 2009) و (Moulana, 2008) به عنوان عوامل مؤثر بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای مطرح شده است. پنیو (Pennino, 2008) اعتقاد دارد که اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که ضمن مطالعه ارتباط شغل‌ها، به بیان مسئولیت‌های اخلاقی سازمان، تشخیص و حل مسائل اخلاقی در حرفه‌های گوناگون می‌پردازد. وی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای را شامل: جنبه‌های فردی، جنبه‌های سازمانی، جنبه محیطی بیان کرده است. مولانا (Moulana, 2008) عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای پنیو را در پژوهش خود تایید کرده است و اخلاق حرفه‌ای مدیران را از نظر ویژگی‌های فردی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی مورد بررسی قرار داده است. همچنین داویندرک (Davinderek, 2009) جنبه‌های فردی، سازمانی و محیطی را تایید و عوامل رهبری و مذهبی را در مدل پژوهش خود بیان کرده است.

پیشینه پژوهش

در زمینه اخلاق حرفه‌ای پژوهش‌های مهمی در داخل و خارج از کشور انجام گرفته که به شرح زیر مورد بررسی قرار می‌گیرند:

خوش‌زبان (Khoshzaban, 2013) پژوهشی تحت عنوان « بررسی اخلاق حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه از دیدگاه مدیران و معلمان دبیرستان‌های دخترانه شهرستان بروجرد » انجام داده است. روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق، مدیران و دبیران مدارس متوسطه بوده، که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای^۱ نسبی با تعداد ۳۵۴ نفر که

^۱Individual

^۲Technological

^۳Organizational Structure

^۴Servant Leadership

^۵Religious

^۶Cultural and Social

طبق جدول مورگان تعداد ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به این نتیجه رسید که بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و تعهد در بین مدیران و دبیران تفاوتی وجود نداشت ولی بین نگرش مدیران و دبیران درباره مولفه وجدان کاری و عدالت تفاوت وجود دارد.

راستگو (Rastgoo, 2013) تحقیقی با عنوان « شناسایی عوامل مؤثر بر اجرای مطلوب طرح آداب و مهارت‌های زندگی (طرح کرامت) از دیدگاه معلمان ابتدایی » شهرستان زرنده انجام داده است. این پژوهش از نوع توصیفی و به شیوه پیمایشی انجام پذیرفته، جامعه آماری ۱۴۰ نفر که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای- نسبی و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۸۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در نهایت به این نتیجه دست یافت که عوامل فردی، آموزشی، مدیریتی، ساختاری و تکنولوژیکی در اجرای طرح کرامت مؤثر است.

ابراهیم‌پور و همکاران (Ebrahimpour et al, 2012) پژوهشی با عنوان « عوامل مؤثر بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان در شرکت ملی نفت در استان مازندران » انجام داده است. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق ۲۱۷ نفر از کارکنان شرکت ملی نفت که تعداد ۱۳۹ نفر به عنوان حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیده است. نتایج تحقیق نشان داد که عوامل ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری مدیران و نظام ارتباطات و اطلاع‌رسانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان تاثیر دارد.

قهرمانی (Ghahremani, 2011) تحقیقی با عنوان « بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه‌گانه تحصیلی استان آذربایجان شرقی » انجام داده است. روش پژوهش از نوع توصیفی^۰ پیمایشی بوده است. جامعه آماری این پژوهش ۱۴۸۵۶ نفر که حجم نمونه با استفاده از روش کوکران به تعداد ۴۰۰ نفر تعیین و به طور تصادفی طبقه‌ای از ۱۰ منطقه آموزشی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، یک پرسشنامه استاندارد و دو پرسشنامه محقق ساخته است، که آلفای کرانباخ معادل ۰/۹۵ مورد تایید قرار گرفت. در نهایت به این نتیجه دست یافت که عوامل فردی، اجتماعی و سازمانی- مدیریتی، مذهبی (اعتقادی- ارزشی) مؤثر بر اخلاق کاری معلمان می‌باشد.

باباصفری (Babasafari, 2010) در پژوهش خود تحت عنوان « بررسی اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه شیراز از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد » به این نتیجه رسید:

الف) بین همه ابعاد اخلاق حرفه‌ای اساتید به جز بعد روابط انسانی با سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد.

ب) بین نظر دانشجویان پسر و دختر در مورد ابعاد پنج‌گانه اخلاق حرفه‌ای اساتید تفاوت معناداری وجود ندارد.

ج) بین نظر دانشجویان علوم انسانی و علوم پایه در ابعاد اخلاق حرفه‌ای اساتید تفاوت معناداری مشاهده نشد.

بریان و سارا (Bryan & Sarah, 2011) در بررسی خود تحت عنوان « بررسی و ارائه یک چارچوب برای دوره اخلاق حرفه‌ای معلمان آموزشی» به نتایج زیر دست یافتند: به طور کلی اخلاق حرفه‌ای یک موضوع فراموش شده در برنامه‌های آموزشی دبیران است. آن‌ها عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی را به عنوان راهی مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای پیشنهاد می‌کنند که قاعده خاصی را به کار می‌گیرد.

آنا و ماریا (Ana & Maria, 2009) در بررسی خود تحت عنوان « ارتباط اخلاق حرفه‌ای و آموزش معلمان » به نتایج زیر دست یافتند:

برخی از ابعاد و عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای معلمان عبارتند از: تنظیم و ایجاد قانون وظیفه‌شناسی و اخلاقی، ادراک شخصی و عوامل مدیریتی.

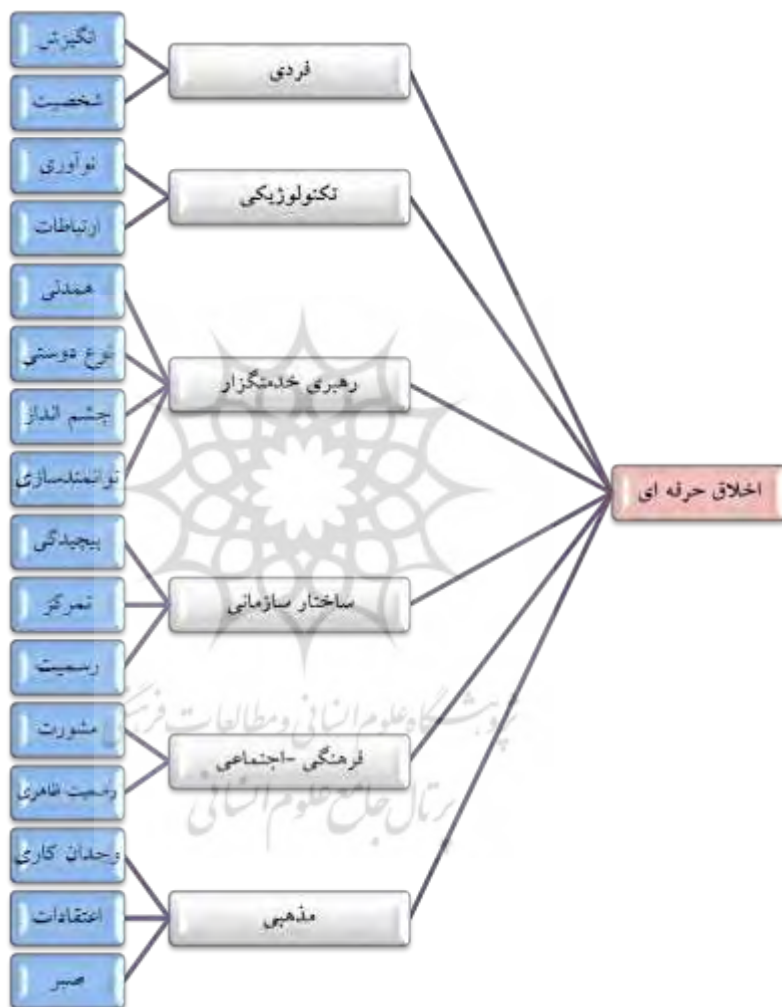
الینا (Elina, 2009) پژوهشی با عنوان « تأثیر اخلاق حرفه‌ای معلمان در کیفیت آموزش و تدریس در مدارس ابتدایی و متوسطه در آلاباما » در ایالات متحده انجام داده است. این پژوهش به بررسی وضعیت کنونی اخلاق حرفه‌ای و تأثیر آن بر کیفیت آموزش و تدریس بر روی ۲۵۰ نفر از معلمان صورت گرفته است و در پایان با استفاده از تحلیل رگرسیون OFA نشان داد که عوامل فردی، اجتماعی، فرهنگی و اعتقادی در اخلاق حرفه‌ای معلمان در کیفیت آموزش و تدریس آنان مؤثر است.

هانتلی (Huntly, 2008) در پژوهش خود با عنوان « عوامل تاثیرگذار بر صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان » به این نتیجه دست یافت که سه زمینه دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای در صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان مؤثر می‌باشد. وی آماده‌سازی مناسب برنامه‌ریزی و سازماندهی کلاس، داشتن دانش پایه جهت تسهیل یادگیری و استفاده از راهبردهای مختلف، ارتباطات صحیح، حرفه‌ای عمل کردن و خودمختاری را در صلاحیت حرفه‌ای معلمان مؤثر می‌داند.

مدل مفهومی تحقیق

چارچوب نظری تحقیق با مروری بر ادبیات، مبانی نظری، فرضیه‌ها، مدل‌ها، تعاریف و الگوها مورد بررسی قرار گرفت و از میان عوامل، عامل فردی با مولفه‌های انگیزش و شخصیت، عامل تکنولوژیکی با مولفه‌های نوآوری و ارتباطات، عامل ساختار سازمانی با مولفه‌های پیچیدگی، تمرکز و رسمیت، عامل رهبری خدمتگزار با مولفه‌های همدلی، نوع‌دوستی، چشم‌انداز و توانمندسازی، عامل

فرهنگی- اجتماعی با مولفه‌های مشورت و وضعیت ظاهری و عامل مذهبی با مولفه‌های وجدان کاری، اعتقادات و صبر شناسایی گردید. مدل مفهومی تحقیق در نمودار ۱ آمده است.



نمودار ۱. مدل مفهومی تحقیق

سؤال‌های تحقیق

- تا چه اندازه عامل فردی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است؟
- تا چه اندازه عامل تکنولوژیکی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است؟
- تا چه اندازه عامل ساختار سازمانی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است؟
- تا چه اندازه عامل رهبری خدمتگزار بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است؟
- تا چه اندازه عامل فرهنگی-اجتماعی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است؟
- تا چه اندازه عامل مذهبی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است؟

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری پژوهش مورد نظر کلیه معلمان استان قم از هر دو جنس مرد و زن بوده اند که حدود ۱۰۰۰۰ نفر می باشند، بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۸۴ نفر به روش نمونه گیری نسبتی برای حجم نمونه انتخاب شدند.

جدول ۱. تعداد معلمین زن و مرد

جنسیت	حجم جامعه	حجم نمونه
معلمان زن	۵۳۱۷	۲۰۵
معلمان مرد	۴۶۵۳	۱۷۹
جمع کل	۹۹۷۰	۳۸۴

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر روش اجرا توصیفی-پیمایشی است و به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر اثر بخشی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه معلمان استان قم انجام گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد برای تهیه پرسشنامه بعد از مطالعه منابع موجود و تدوین پرسشنامه اولیه، اقدام به جمع‌آوری نظرات پنج نفر از افراد صاحب‌نظر و متخصصان حوزه علوم تربیتی و اخلاقی شد که در نهایت با یکپارچه‌سازی نظرات و اعمال اصلاحات، اطمینان حاصل شد که پرسشنامه همان خصیصه‌های مورد نظر پژوهشگران را می‌سنجد، در نتیجه روایی محتوایی ابزار مورد تأیید قرار گرفت. برای بررسی پایایی، ابتدا ابزار به صورت پایلوت بر روی ۳۰ نفر اجرا شد که ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ بدست آمد. برای انجام پژوهش پرسشنامه ۴۸ سوالی با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت به صورت خیلی کم: ۱، کم: ۲،

متوسط: ۳، زیاد: ۴ و خیلی زیاد: ۵ تنظیم شد. با توجه به اینکه عدد ۳، به عنوان میانگین نظری تعریف شده است اگر میانگین شاخص‌های هر عامل از ۳ کوچکتر باشد آن عامل در وضعیت نامناسبی قرار دارد و اگر از ۳ بزرگتر باشد آن عامل در وضعیت مناسبی قرار دارد. برای بررسی این مورد باید از آزمون میانگین استفاده نمود که در آن حد مرزی ۳ می‌باشد. در این پرسشنامه مولفه‌های عامل فردی با ۶ سوال، ساختار سازمانی با ۹ سوال، رهبری خدمتگزار با ۱۲ سوال، تکنولوژیکی با ۶ سوال، مذهبی با ۹ سوال و عامل فرهنگی- اجتماعی با ۶ سوال مورد ارزیابی قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده در آمار استنباطی با توجه به اینکه آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نشان داد توزیع داده‌ها نرمال است، به کمک نرم‌افزار SPSS ۱۷ برای آزمون سؤالات از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش بر اساس پرسش‌های موجود به شرح زیر می‌باشد:

سؤال اول: تاچه اندازه عامل فردی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است؟

جدول ۲. نتایج آزمون t تک متغیره مربوط به موثر بودن عامل فردی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان

استان قم با میانگین فرضی ۳ ($n=384$)

سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار آماره t	تفاوت میانگین‌ها	میانگین مشاهده شده	شاخص‌ها متغیر
۰/۰۰۰	۳۸۳	۶۲/۵۴	۱/۴۶	۴/۴۶	عامل فردی

داده‌های جدول ۲ فوق نشان می‌دهد که مقدار t بدست آمده (۴/۴۶) در سطح ($p < 0.05$) معنادار است. بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت عامل فردی (انگیزش و شخصیت) بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان استان قم مؤثر می‌باشد.

سؤال دوم: تاچه اندازه عامل تکنولوژیکی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است؟

جدول ۳. نتایج آزمون t تک متغیره مربوط به موثر بودن عامل تکنولوژیکی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای

معلمان استان قم با میانگین فرضی ۳ ($n=384$)

۳ = میانگین مورد انتظار					
شاخص‌ها	میانگین مشاهده شده	تفاوت میانگین‌ها	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
متغیر	۳/۹۲	۲۷/۷۲	۰/۹۲	۳۸۳	۰/۰۰۰
عامل تکنولوژیکی					

داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که مقدار t بدست آمده (۳/۹۲) در سطح ($p < 0/05$) معنادار است. بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت عامل تکنولوژیکی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان موثر می‌باشد.

سؤال سوم: تاچه اندازه عامل ساختار سازمانی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است؟

جدول ۴. نتایج آزمون t تک متغیره مربوط به موثر بودن عامل ساختار سازمانی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان استان قم با میانگین فرضی ۳ ($n=384$)

۳ = میانگین مورد انتظار					
شاخص‌ها	میانگین مشاهده شده	تفاوت میانگین‌ها	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
متغیر	۴/۱۲	۱/۱۲	۴۴/۰۶	۳۸۳	۰/۰۰۰
عامل ساختار سازمانی					

داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهد که مقدار t بدست آمده (۴/۱۲) در سطح ($p < 0/05$) معنادار است. بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت عامل ساختار سازمانی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر می‌باشد.

سؤال چهارم: تاچه اندازه عامل رهبری خدمتگزار بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است؟

جدول ۵. نتایج آزمون t تک متغیره مربوط به موثر بودن عامل رهبری خدمتگزار بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان استان قم با میانگین فرضی ۳ ($n=384$)

۳ = میانگین مورد انتظار					
شاخص‌ها	متغیر				

سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار آماره t	تفاوت میانگین‌ها	میانگین مشاهده شده	رهبری خدمتگزار
۰/۰۰۰	۳۸۳	۴۷/۴۷	۱/۲۳	۴/۲۳	

داده‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که مقدار t بدست آمده (۴/۲۳) در سطح ($p < 0.05$) معنادار است. بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت عامل رهبری خدمتگزار بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر می‌باشد.

سؤال پنجم: تاچه اندازه عامل فرهنگی - اجتماعی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است؟

جدول ۶. نتایج آزمون t تک متغیره مربوط به موثر بودن عامل فرهنگی - اجتماعی بر اثربخشی

اخلاق حرفه‌ای معلمان استان قم بامیانگین فرضی ۳ (n=۳۸۴)

۳ = میانگین مورد انتظار					
سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار آماره t	تفاوت میانگین‌ها	میانگین مشاهده شده	شاخص‌ها متغیر
۰/۰۰۰	۳۸۳	۵۰/۸۸	۱/۳۷	۴/۳۷	عامل فرهنگی ° اجتماعی

داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که مقدار t بدست آمده (۴/۳۷) در سطح ($p < 0.05$) معنادار است. بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت عامل فرهنگی - اجتماعی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر می‌باشد.

سؤال ششم: تاچه اندازه عامل مذهبی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است؟

جدول ۷. نتایج آزمون t تک متغیره مربوط به موثر بودن عامل مذهبی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان

استان قم با میانگین فرضی ۳ (n=۳۸۴)

۳ = میانگین مورد انتظار					
سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار آماره t	تفاوت میانگین‌ها	میانگین مشاهده شده	شاخص‌ها متغیر

عامل مذهبی	۴/۳۶	۱/۳۶	۵۴/۷۱	۳۸۳	۰/۰۰۰
------------	------	------	-------	-----	-------

داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که مقدار t بدست آمده (۴/۳۶) در سطح ($p < 0.05$) معنادار است. بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت عامل مذهبی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان موثر می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مباحثی که امروزه در مدیریت مطرح است این می‌باشد که اساساً مدیریت بدون عنایت به مسائل اخلاقی و ارزشی در سازمان معنی ندارد، یعنی نمی‌توان مدیریت را بدون این مفاهیم اساسی در نظر گرفت. اخلاق حرفه‌ای یکی از زمینه‌های دانش مدیریت به شمار می‌رود و با توجه به اینکه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به صورت یک مسئولیت اجتماعی در آمده که موجب ارتقاء و رشد منابع انسانی گردیده و بهره‌وری را افزایش داده و باعث رشد و بالندگی سیستم و سازمان می‌گردد، این پژوهش با هدف تعیین عوامل مؤثر بر اثر بخشی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه معلمان استان قم انجام گرفت و نتایج آزمون t برای هریک از سوال‌ها ارائه گردید. در جهت تفسیر سوال اول پژوهش: تاچه اندازه عامل فردی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان موثر است؟ نتایج حاکی از آن بود که عوامل فردی مانند انگیزش و شخصیت در اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است. در پژوهشی که راستگو (Rastgoo, 2013) انجام داده است، عامل فردی را به عنوان یکی از عوامل مؤثر در اجرای مطلوب طرح آموزش آداب و مهارت‌های زندگی (طرح کرامت) معرفی کرده است. نتیجه این پژوهش با نتایج تحقیق قهرمانی (Ghahremani, 2011)، فتوحی (Fotouhi, 2011)، برایان و سارا (Bryan & Sarah, 2011) و الینا (Elina, 2009) همخوانی دارد. لذا کوشش در جهت تامین امکانات و ارائه خدماتی چون بیمه و بازنشستگی، پرداخت پاداش به معلمان موفق، دادن احساس امنیت شغلی، افزایش آگاهی‌های معلمان در مورد ضرورت اخلاق حرفه‌ای در کار و تلاش برای حفظ و حتی ارتقای جایگاه معلمان از سوی مسئولین مربوطه در جامعه می‌تواند در افزایش توانایی فردی معلمان بر رعایت اخلاق حرفه‌ای در کارشان مؤثر باشد. درخصوص سوال دوم پژوهش: تاچه اندازه عامل تکنولوژیکی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است؟ می‌توان اشاره داشت که امروزه ما در عصر فناوری اطلاعات و ارتباطات و به کلامی در عصر دانایی به سر می‌بریم. ظهور فن‌آوری‌های جدید ارتباطی و اطلاعاتی بر تمام ابعاد زندگی انسان قرن بیست و یکم تأثیر گذاشته است که مهم‌ترین و اساسی‌ترین تأثیر آن در بخش آموزشی است که این خود منجر به تحولات اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی شده است. بوئینگ آندو (Buabeng-andoh, 2012) معتقد است برای استفاده معلمان از کامپیوتر در تدریس باید نگرش آن‌ها را به استفاده از کامپیوتر تغییر داد و

عواملی مانند فقدان مهارت‌های ICT معلم، عدم اعتماد به نفس معلم، عدم پیگیری‌های جدید و فقدان برنامه‌های آموزشی، دسترسی نداشتن به سخت‌افزار و نرم‌افزارهای مناسب، ساختار سیستم‌های آموزشی سنتی و برنامه درسی محدود مانع استفاده معلمان از کامپیوتر در فرایند تدریس می‌شود. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق آقابابایی (Aghababaei, 2013)، ابراهیم‌پور (Ebrahimpour, 2012)، جوانبخت (Javanbakht, 2012)، فتوحی (Fotouhi, 2011)، هونگ و همکاران (Hong et al, 2008)، هانتلی (Huntly, 2008) و کاستر (Kuster, 2008) همخوانی دارد. در این زمینه پررنگ کردن نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند آموزش، افزایش آگاهی معلمان نسبت به آموزش مهارت‌های هفتگانه ICDL و به‌کارگیری رایانه در امر تدریس، شرکت در سمینارها، کنفرانس‌ها و کارگاه‌های فناوری ارتباطات در زمینه شغلی راهی است تا معلمان بتوانند از تکنولوژی به عنوان ابزاری مفید برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای خود استفاده نمایند. پرسش سوم عبارت بود از: تاچه اندازه عامل ساختار سازمانی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است؟ در راستای این پرسش می‌توان بیان کرد ساختار سازمانی تصریح می‌کند که وظایف، چگونه تخصیص داده شوند، چه شخصی به چه کسی گزارش دهد و ساز و کارهای هماهنگی رسمی و همچنین الگوهای تعاملی سازمانی که باید رعایت شوند کدامند؟ کارلین و گروایس (Kaurlin & Gervius, 2006) معتقدند نوع ساختار سازمانی در میزان اخلاق کاری افراد تأثیر دارد، هر چقدر ساختار غیر متمرکز باشد، اخلاق کاری افزایش پیدا می‌کند. همچنین سلطانی (Soltani, 2007) عامل ساختار سازمانی را از عوامل مؤثر در نهادینه کردن مدیریت اخلاق در سازمان می‌داند و معتقد است که عامل ساختار سازمانی موجب جهت‌گیری مدیریت اخلاقی شده و نهایتاً مدیریت اخلاقی در سازمان کاربردی و عملی می‌گردد. او همچنین مسئولیت‌های اجتماعی، افزایش بهره‌وری، تقویت وجدان کار جمعی، تولید و نهادینه شدن ارزش‌های اخلاقی جدید و تحول فرهنگ سازمانی را از برکات مدیریت اخلاقی در ساختار سازمانی می‌داند. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش آقابابایی (Aghababaei, 2013)، راستگو (Rastgoo, 2013)، ابراهیم‌پور (Ebrahimpour, 2012)، قهرمانی (Ghahremani, 2011)، بویینگ‌آندو (Buabeng-andoh, 2012)، برایان و سارا (Bryan & Sarah, 2011)، آنا و ماریا (Ana & Maria, 2009) و هونگ و همکاران (Hong et al, 2008) همسویی دارد. بنابراین رعایت انصاف در گزینش نیروها، تبعیض قائل نشدن بین افراد در پست‌های مختلف سازمانی، تقسیم صحیح وظایف سازمانی بر اساس تخصص افراد، دادن اختیارات کافی به معلمان برای تعیین مدرسه محل خدمت می‌تواند رغبت بیشتر معلمان را در رعایت اخلاق حرفه‌ای در پی داشته باشد. براساس سؤال چهارم پژوهش: تاچه اندازه عامل رهبری خدمتگزار بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است؟ می‌توان اشاره کرد که رهبری خدمتگزار به عنوان یک مدل نو ظهور رهبری، مفهومی است که به طور بالقوه می‌تواند سازمان‌ها و جوامع را تغییر دهد. زیرا تغییرات و

دگردیسی‌های سازمانی و شخصی را تحریک می‌کند. لذا مدیران به منظور افزایش میزان تعهد اخلاقی و سازمانی کارکنان لازم است در شیوه‌های مدیریتی خود تجدید نظر نموده و از سبک‌های کارآمدتری چون مدل رهبری خدمتگزار استفاده کنند. ابراهیم‌پور (Ebrahimpour, 2012) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که سبک رهبری خدمتگزار مدیران بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان شرکت ملی نفت در استان مازندران تأثیر مطلوبی دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش حسن‌پور (Hasanpour, 2011) و هالینگس و ورث (Hollings & worth, 2007) همسویی دارد. در این زمینه مدیران می‌توانند با استفاده از سبک رهبری خدمتگزار و از طریق تشویق کردن معلمان برای انجام اقدام پژوهی، به روز نمودن اطلاعات معلمان از طریق ایجاد انگیزه مطالعه، تنظیم برنامه بلندمدت دقیق برای مدرسه با همکاری معلمان و استفاده از نظرات معلمان در اخذ تصمیمات، گامی مؤثر در جهت افزایش اخلاق حرفه‌ای معلمان بردارند. همچنین داشتن نگاه مثبت به آینده شغلی از سوی معلمان نیز نقشی تعیین کننده در این زمینه دارد. براساس سؤال پنجم: تا چه اندازه عامل فرهنگی - اجتماعی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است؟ بخش بزرگی از احکام و قوانین عقلانی و عقلایی و آموزه‌های اخلاقی به حوزه رفتار اجتماعی و فرهنگی و چگونگی ارتباط بشری و ساماندهی آن باز می‌گردد. بنابراین هر قدر نظام آموزشی سرمایه‌گذاری بیشتری در حوزه نهادینه‌سازی رفتار شایسته اجتماعی و فرهنگی انجام دهد، نه تنها باعث بالا بردن اعتبار و ارزش افراد سازمان می‌شود، بلکه جامعه نیز بر آن‌ها ارج می‌نهد و این خود از هر جهت تقویت‌کننده روح و روان انسان و افزایش کارایی آنان خواهد شد. شاهین (Shahin, 2012) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که عامل فرهنگی - اجتماعی در شکل‌گیری اعتقادات معلمان ترکیه به اخلاق حرفه‌ای نسبت به نگرش دانش آموزان بیشترین تأثیر را داراست. نتایج این تحقیق با نتایج جوانبخت (Javanbakht, 2012)، قهرمانی (Ghahremani, 2011)، عبادالهی و نجات (Ebadallahi & Nejat, 2010)، برایان و سارا (Bryan & Sarah, 2011)، الینا (Elina, 2009) همخوانی دارد. در این خصوص از آنجا که توجه به پاکیزگی و آراستگی ظاهر افراد یکی از اصول مهم در روابط انسانی است و این ویژگی موجب مقبولیت اجتماعی فرد شده و صمیمیت را افزایش می‌دهد و با توجه به مقام و منزلت معلم و نقش الگویی وی رعایت عوامل فرهنگی - اجتماعی از جمله خوشرویی و نشان دادن برخورد مثبت در کلاس، داشتن پوشش و ظاهر مناسب، توجه به رعایت پاکیزگی و بهداشت فردی، تبادل تجارب و دانسته‌های شغلی با همکاران، مهم و مؤثر دانستن نظرات همکاران در فرایند آموزش و مشارکت فعال در جلسات شورای آموزشی می‌تواند تأثیر بسزایی در اخلاق حرفه‌ای معلمان داشته باشد. بر اساس سؤال ششم که آیا عامل مذهبی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است؟ می‌توان اشاره داشت که مذهب در بسیاری از جنبه‌های زندگی و همچنین توسعه جامعه نقش با اهمیتی دارد. عقاید مذهبی قوی‌تر باعث ایجاد

اثر مثبت روانی می‌شود که در ارتقای بهداشت روانی افراد مؤثر است. اصولاً اعتقادات مذهبی تأثیر بسزایی در عملکرد انسان دارد، چرا که اعتماد به نفس و قدرت او را بر صبر و تحمل سختی‌های زندگی افزایش می‌دهد و احساس آرامش و امنیت را در نفس او مستمر می‌سازد. پاربوتیا (Parboteeah, 2008) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین نوع مذهب و اخلاق حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد، نوع مذهب به مسلمان بودن، بودائی، هندی و... اشاره دارد. نتایج این تحقیق با پژوهش‌های آقابابایی (Aghababaei, 2013)، عبادالهی و نجات (Ebadallahi & Nejat, 2010)، شاهین (Shahin, 2012) و الینا (Elina, 2009) همخوانی دارد. بنابراین می‌توان گفت: داشتن نیت خالصانه و محترم شمردن باورهای خود در انجام مسئولیت، کم‌کاری نکردن در انجام وظایف، جدیت و کوشش در تفهیم مطالب درسی، اهمیت دادن به استفاده صحیح از تجهیزات آموزشی، بردباری در برابر مسائل پیچیده کار، مسئول دانستن خود در قبال یادگیری دانش‌آموزان کم‌استعداد و از سویی عفو و گذشت در برابر خطای شاگردان و شرکت در مراسم مذهبی مدرسه در کنار دانش‌آموزان نقشی تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای معلمان دارند. در نهایت در این پژوهش، مشخص شد که عامل فردی در بین عوامل دارای بیشترین تأثیر است. نتایج نشان می‌دهد که بسیاری از معلمان خواستار امکانات رفاهی بیشتر و احساس آرامش و امنیت شغلی بوده موافق تشویق نمودن معلمانی با عملکرد موفق می‌باشند. در نتیجه سزاست که مسئولین مربوط تمهیداتی در این خصوص اندیشیده و اقداماتی مؤثر در این راستا انجام دهند. همچنین عامل تکنولوژیکی دارای کمترین رتبه در بین عوامل است که شاید آشنا نبودن همکاران با مهارت‌های مربوط به فناوری اطلاعات و ارتباطات دلیل آن بوده باشد. در حالی که اگر در امر آموزش و تدریس از وسایل تکنولوژیکی بیشتری استفاده شود، یادگیری به مراتب بیشتر و بهتر و ماندگاری آموخته‌ها بادوام‌تر خواهد شد. با توجه به اینکه قرن بیست و یکم قرن ارتباطات و فناوری است، شایسته است که مسئولین و برنامه‌ریزان آموزشی نگاه مثبت و ویژه‌ای در خصوص استفاده هر چه بیشتر از ابزارهای تکنولوژیکی در فرایند آموزش و تدریس داشته و تمهیداتی را در این خصوص بیندیشند. و در نهایت می‌توان به این نکته اشاره نمود که اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است هر جامعه‌ای نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و غیره، تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی کنند. امروزه بسیاری از کشورها به این بلوغ فکری رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی به از بین رفتن موسسه و سازمان می‌انجامد به همین دلیل بسیاری از موسسات و سازمانهای موفق، برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند، از این رو کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران

کارآمد در سطوح مختلف چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمامی حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. رعایت اخلاق حرفه‌ای در آموزش تضمین کننده سلامت فرآیند یاددهی- یادگیری است و اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای در شغل معلمی و حرفه‌ای تلقی کردن عمل معلم سبب بهبود و ارتقای عملکرد نظام آموزشی و فرهنگ سازی نسبت به اهمیت تعلیم و تربیت و ایجاد و توسعه نظام شایسته سالاری در جامعه می شود. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی و هدایت منابع از جمله منابع انسانی به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و موسسات توجه شود. امروزه اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در موسسات را داشته و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک کارا دانسته‌اند. با توجه به اینکه سازمان آموزش و پرورش از سازمان‌های مهم در جامعه می‌باشد و نقش والایی در تربیت و انسان‌سازی دارد از طرفی پیشرفت و توسعه در جامعه نیز در گرو پیشرفت و ارتقای سازمان آموزشی و منابع نیروی انسانی است، در این راستا نیاز به افرادی داریم که بتوانند این اهداف والا را دنبال کنند و به آن دست یابند. معلمانی که خود را نسبت به حرفه، همکاران و شاگردان و جامعه مسئول بدانند، معلمانی هستند که در یک کلام دارای اخلاق حرفه‌ای می‌باشند. اخلاق حرفه‌ای کار کردن را از صورت تکراری و خسته‌کننده و ملال‌آور بیرون می‌برد و به انسان احساس تعالی می‌بخشد. همین احساس تعالی تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج دارد و بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی

References

- Aghababaei, Alireza(2013), Determination of factors affecting Kashan University faculty professional ethics, MS Thesis, Esfahan University. (in Persian)
- Ana, P. C & Maria, D.S (2009), Professional ethics and teacher education, educational sciences Journal.No.8, jan 2009, p.646-650.
- Babasafari, Zahra(2010), Study of teachers' professional ethics in Shiraz University from the viewpoint of MS students, MS Thesis, Shiraz University. (in Persian)
- Bryan R. W & Sarah, K. S (2011), A Framework for professional Ethics Courses in Teacher Education, journal of teacher education, vol.62, No.3, pp.273-285
- Cadozier,V,(1974) The moral profession: A study of moral development and professional ethics, Retrieved from proquest.com, p.137.

- Buczynski ,S & Hansen ,C.B(2010), Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections teaching and teacher Education, 26(3),599-607.
- Ebraham poor, Davoud , Sadeghi , Mohammad and Biygzadeh, Jafar. (2012) The impact of organizational factors on the staff of professional ethics , the ethics of science and Technology Journal , Vol. VII , No. 2. (in Persian)
- Faramarz Gharamaleki, Ahad(2009), Barriers to the development of professional ethics in organizations, Tehran, Boshra Religion Research Institute . (in Persian)
- Fotoohi, Azita(2011), Determination of factors influencing the central research of secondary school teachers of Hamedan (Spring city), MS Thesis, Azad University of Saveh. (in Persian)
- J. Ahreman (2011) A study of teachers' work to provide a model province, Journal of Educational Administration, Vol. III, No. II. (in Persian)
- Hasanpour, Akbar(2011), Model for servant leadership, Tadbir Journal, No. 153. (in Persian)
- Huntly, H (2008), Teachers work ethics: Beginning teachers conceptions of competence thesis, Central Queen Sland University.
- Josephson, Michael(2002), Principles of Professional Ethics, Translated by Amir Pourianasab, Accountant, No. 137
- Khoshzaban, Shohre(2013), Survey of high school teachers' professional ethics From the viewpoint of girls high school administrators and teachers in Boroojerd, MS Thesis, Allameh Tabatabai University. (in Persian)
- Kimberly, B. (2009). *The characteristics of effective teachers*. In Back Kimberly, Teaching and Learning. <http://www.edubook.com/the-characteristics-of-effective-teachers/869>.
- May, D. R., Luth, M, & Schwoerer, C. E., (2009) The effects of business ethics education on moral efficacy, moral meaningfulness, and moral courage.
- MohammadDavoudi, Amirhossein, Rastgoo, Kobra(2013), Examine the role of technology on the optimal implementation of the Life etiquette and skills project (Dignity Project), The first virtual conference on the afferent Education, April 2013. (in Persian)
- Moulana, Nasereh(2008), Study the Factors Affecting Professional Ethics, Journal of Management, In the nineteenth year, Number 138 and 137, September and October. (in Persian)
- Patterson, ph & Wilkins, Lee (2008), Media ethics, Issues and cases, Newyork imc Grow Hill. Sixth education.
- Pnnno, (2008), Commangrrs nnd profsssoo hllcs., oorn of Busnress Ethics, p. 41
- Rastgoo, Kobra(2013), Factors affecting the optimal implementation of the Life etiquette and skills project (Dignity Project),MS Thesis, Azad University of Saveh. (in Persian)

- Shakeri, Ali(2010), Professional Ethics in Educational Administration and Educational Organizations, First International Conference on Management and Innovation, Tehran, Tehran University. (in Persian)
- Soltani, Iraj(2010), Ethical Management, The necessity for the organization's today and tomorrow, Journal of Management, No. 35, pp. 39. (in Persian)





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی