

## ارائه الگوی اخلاق حرفه‌ای برای معلمان مدارس ابتدایی: مطالعه موردی معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران

سیدمحمد میرکمالی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۷/۲۲

مجتبی حاج‌خزیمه\*<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۱۵

### 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 یکی از مهم‌ترین موضوعات پژوهشی در حوزه‌های سازمانی است. هدف اصلی این پژوهش طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای برای معلمان مدارس ابتدایی دولتی پسرانه دولتی در شهر تهران است. برای این منظور از روش تحقیق کیفی و کمی استفاده شد. در بخش کیفی، عوامل شکل‌دهنده اخلاق حرفه‌ای معلمان در مدارس ابتدایی به صورت الگوی اخلاق حرفه‌ای بررسی شد و در بخش کمی نیز، با به کارگیری روش پیمایش، وضع موجود و آزمون الگوی طراحی شده تجزیه و تحلیل شده است. در بخش کیفی از مصاحبه و در بخش کمی از پرسشنامه استفاده شد. در بخش کیفی، با کمک پرسش‌نامه محقق‌ساخته از طریق بررسی اخلاق حرفه‌ای ۳۶۶ نفر از معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران الگوی مفهومی احصا شده طراحی شد. سپس، با به کارگیری تحلیل معادلات ساختاری این الگو آزموده شد. نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شامل هفت مؤلفه اساسی است. این مؤلفه‌ها عبارت‌اند از: صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری، حفظ کرامت انسانی، احترام، قانون‌پذیری و وفاداری.

**کلیدواژه‌ها:** اخلاق حرفه‌ای، الگو، مدارس ابتدایی، معلمان.

۱. استاد دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تهران،

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تهران، رایانامه: M.hajkhozaym92@ut.ac.ir

## مقدمه

در علم مدیریت، یکی از مباحث مرتبط با اخلاق و مسئولیت اجتماعی موضوع اخلاق حرفه‌ای<sup>۱</sup> است که در دهه‌های اخیر اهمیتی روزافزون یافته است و سازمان‌ها و مدیران به این موضوع توجه می‌کنند. از قرن‌ها پیش به مشاغل مانند پزشکی و قضاوت به‌عنوان مشاغل خاص توجه شده است و شاغلان آن از دانش و مهارت و توانایی‌های خاص برخوردارند؛ به طوری که غیر از آن‌ها کسان دیگر نمی‌توانستند طبابت یا قضاوت کنند. در دیگر مشاغل، روی هم رفته، شاغلان ویژگی خاص و یا معیارهای معینی نداشته‌اند. افراد می‌توانستند فقط با گذراندن یک دوره کوتاه کارورزی، تجربه کسب کرده و در اغلب مشاغل شاگردی کنند، اما از زمانی که، در یکی دو قرن اخیر، مدرسه‌ها و هنرستان‌ها رسمیت و رونق بیشتری یافتند، مشاغل به شکلی نوین تخصصی شدند و نوعی رشته‌ای شدن حرفه‌ها رایج گردید (میرکمالی، ۱۳۹۲، ص ۳۴۴). اگر در سازمانی ارزش‌های اخلاقی رعایت شود، نیروی انسانی به ارزش‌های سازمانی وفادار خواهد بود و تمایل خواهد داشت که همچنان عضو سازمان باشد و می‌کوشد فراتر از شرح وظایف شغلی خود برای سازمان فعالیت کند (عرفانی‌خواه، ۱۳۹۳). بنابراین، با نهادینه کردن اخلاق، سازمان‌ها به تعهد سازمانی و رضایت شغلی دست خواهند یافت و روحیه تیمی تقویت خواهد شد (Konmee & et al., 2010).

اینکه آموزش و پرورش یک جامعه را چه افراد و گروهایی اداره می‌کنند از نظر اخلاقی مهم است. سازمان آموزش و پرورش را باید افراد صالح و متخصص و مجرب و کسانی که صلاحیت آموزشی و پرورشی دارند اداره کنند. تمرکز قدرت اداره سازمان‌های آموزشی در دست افرادی که متعلق به یک گروه سیاسی خاص هستند و صلاحیت اخلاقی و علمی و تجربی لازم را ندارند کاری غیر اخلاقی و برای جامعه زیان‌بار است (میرکمالی، ۱۳۸۲). در نظام آموزشی، بسیاری از مدیران درباره معنا و ابزار مدیریت اخلاق در نهادهای تحت نظارت خود اطلاعاتی ندارند. آموزش اخلاقی، کارشناسان اخلاقی، خطوط اخلاقی و... برای بسیاری از مدیران موضوعاتی ناشناخته است. وضعیت فساد ممکن است در نتیجه درک ضعیف از اجرای مدیریت اخلاق باشد (Puiu & Ogarca, 2015). درباره کارکرد آموزشی مدارس باید گفت رعایت اخلاق آموزشی تضمین‌کننده

سلامت فرآیند یاددهی- یادگیری است. درحقیقت، ضوابط و ارزش‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری به این امر کمک می‌کند که حقوق دانش‌آموزان در برخورداری از بهترین آموزش‌ها و شأن یادگیری از یک طرف و شأن و جایگاه علم و علم‌آموزی از طرف دیگر رعایت شود (آرسته و جاهد، ۱۳۹۰، «ایمانی پور»، ۱۳۹۱).

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اخلاق حرفه‌ای: علم اخلاق از قرن‌ها قبل از میلاد مسیح در شغل‌ها و حرفه‌های گوناگون وارد شده است. اولین قانون مدون در زمینه اخلاق حرفه‌ای سوگندنامه‌ی پزشکی بقراط است که در یونان باستان تدوین شده و در آن وظایف و مسئولیت‌های اخلاقی پزشکان مشخص شده است (حسینیان، ۱۳۸۵، ص ۱۲). بنابراین اولین وظیفه اخلاق حرفه‌ای رشد و توسعه قوانین بر پایه اخلاق در شغل موردنظر است. در اکثر موارد، علم اخلاق به استانداردهای تعیین سطح مناسب و مطلوبیت اشاره دارد (Kumar, 2014). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از ویژگی‌های رفتاری است که منجر به رعایت حقوق مشترک همکاران و مشتریان می‌شود و در موضوعاتی چون خیرخواهی، رعایت حدود قانونی، عدم سوءاستفاده از حرفه و قابلیت اعتماد تجلی می‌یابد (میرکمالی، ۱۳۸۹: ۲۵۴).

### اهمیت و ضرورت اخلاق حرفه‌ای در سازمان

مسائل اخلاقی در حقیقت مهم‌ترین معیار در رفتارهای مدیران است، زیرا نشان‌دهنده تقابل عملکرد اقتصادی با عملکرد اجتماعی است که در قالب تعهدات سازمان در قبال دیگران بیان می‌شود (خاکی، ۱۳۹۲: ۱۸۵). موفقیت در سازمان نتیجه به‌کارگیری مدیریت اخلاقی سازمانی است. اخلاق سازمانی از اعتمادآفرینی آغاز می‌شود. هرچه اعتماد به سازمان و برنامه‌ها و مدیران (ارشد، میانی و مدیران پایه) بیشتر باشد، میزان تعهد به سازمان و وظایف بیشتر خواهد شد. اعتمادآفرینی باعث می‌شود توان سازمانی در پاسخ‌دهی به نیازهای محیطی افزایش یابد (همانجا: ۱۸۸).

اخلاق حرفه‌ای تأثیری چشم‌گیر بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد: بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطرپذیری را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌گردد و قبل از ایجاد حادثه مدیر از آن مطلع می‌شوند (بورف، ۱۳۸۳، عرفانی‌خواه، ۱۳۹۳).

حاکمیت اخلاق حرفه‌ای منافع زیادی برای سازمان دارد: از بعد داخلی، بر جنبه‌های بهبود روابط، افزایش تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل تأثیرگذار است و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز با افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی، توفیق سازمانی و... بر سازمان تأثیر می‌گذارد.

بر اساس حوزه‌های مختلف پژوهشی و مطالعاتی، می‌توان اخلاق را به سه نوع تقسیم کرد:

**اخلاق توصیفی:** در این حوزه، خلق و خوی افراد و گروه‌ها و جوامع گوناگون توصیف و بررسی می‌شود. در پژوهش‌های توصیفی صرفاً در پی توصیف و گزارش‌دهی اخلاق هستیم. این حوزه، تحقیقات تجربی-توصیفی و علمی و تاریخی انسان‌شناسان و جامعه‌شناسان در زمینه‌های اخلاقی را در برمی‌گیرد و به‌نوعی به فلسفه وجودی و باورمندانۀ افراد در جوامع می‌پردازد. این نوع از اخلاق ممکن است عادات خوبی که ما باید کسب کنیم و وظایفی را که باید انجام دهیم توصیف کرده و یا آثار و تبعات رفتار ما بر دیگران را بررسی کند (Baguerio & Hermandes, 2011).

**اخلاق هنجاری:** افعال اختیاری انسان و صفات حاصل‌شده از آن‌ها را از جنبه خوبی یا بدی و بایستگی و نبایستگی بررسی می‌کند (طاهری و همکاران، ۱۳۹۴).

**اخلاق کاربردی:** زیرشاخه‌ای از اخلاق هنجاری است که باهدف ارائه توصیه‌های مفید درباره موقعیت‌های مختلف اخلاقی پایه‌گذاری شده است. اخلاق کاربردی موضوعات خاص و مهم نظیری مسائل زیست‌محیطی، نسل‌کشی و جنگ‌افزارهای کشتارجمعی را بررسی می‌کند (Oldenburg, 2013).

## ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای

ابوت<sup>۱</sup> پنج ویژگی اخلاق حرفه‌ای را بدین شرح بیان می‌کند:

۱. همه حرفه‌های رسمی قوانین اخلاق رسمی (مکتوب) دارند.
۲. به‌نظر می‌رسد باور و پذیرش قوانین اخلاقی رسمی ارتباط مستقیمی با شأن درون حرفه‌ای دارد.

۳. اجرای غیررسمی اصول اخلاقی در میان گروه‌های حرفه‌ای سطح پایین ناممکن به نظر می‌رسد.

۴. در نظر و عمل، اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر فردگرایی است.

۵. آخرین ویژگی اخلاق حرفه‌ای تقسیم‌بندی خاص و تعادل میان خودفرمان‌ها و دستورات است. درمقابل، تعهدات و الزامات برای صاحبان حرفه بسیار زیاد است (خاکی، ۱۳۹۲: ۲۱۲).

### موانع گسترش اصول اخلاقی در سازمان‌ها

۱. خودخواهی روانی<sup>۱</sup>: افراد دارای این ویژگی رفتاری منافع شخصی خود را دنبال می‌کنند و نفع شخصی را بر منافع اجتماعی مقدم می‌دانند.
۲. خودخواهی اخلاقی<sup>۲</sup>: افراد دارای این ویژگی رفتاری قادرند بدون خودخواهی عمل کنند، اما همواره شیوه‌ای را برمی‌گزینند که منافی برای آن‌ها داشته باشد.
۳. نسبی‌انگاری اخلاقی<sup>۳</sup>: نسبی‌انگاری اخلاقی یعنی اخلاق از امور اعتباری و نسبی است و برای صداقت اخلاقی، اصول عمومی وجود ندارد؛ پس اصول اخلاقی در محدوده فرهنگی تعریف می‌شود که در آن شکل می‌گیرد (خاکی، ۱۳۹۲: ۱۸۹).

### راهکارهای توسعه اخلاق حرفه‌ای

۱. آموزش اخلاق: آموزش اخلاق امری ضروری و واجب است. آموزش موضوعات اخلاقی کاری بسیار دشوار به نظر می‌رسد، ولی درواقع این آموزش به معنای ایجاد هنجارها و ارزش‌های معیار و واقعی است که به نوبه خود موجب می‌شود کارایی افراد و همچنین ظرفیت و توانایی آن‌ها افزایش یابد و نگرشی صحیح به حرفه و شغل خود بیابند.
۲. حمایت از افشاکنندگان: افرادی را افشاگران می‌نامند که اعمال سوء دیگران در سازمان را فاش می‌کنند تا ضوابط اخلاقی را حفظ کرده و از سازمان در مقابل اعمال زیان‌آور و غیرقانونی حمایت کنند.
۳. نظام‌نامه رسمی اخلاقی: نظام‌نامه رسمی اخلاقی عبارت است از دستورالعمل‌های مدون رسمی درباره کنش در موقعیت‌هایی که مستعد ایجاد دوراهی‌های اخلاقی است.

۴. بهبود فرهنگ سازمانی<sup>۱</sup> (فرهنگ اخلاقی قوی): وقتی کارکنان یک سازمان با مسئله‌ای، چه حرفه‌ای و چه اخلاقی، روبه‌رو می‌شوند، فرهنگ سازمانی به آن‌ها می‌گوید که چه واکنشی نشان دهند، چگونه آن را تعریف و تحلیل و سرانجام، حل و فصل کنند.
۵. اعمال نظارت و کنترل مصوب: طعمه‌نهادن و تمسک به ابزارهای غیراخلاقی برای نظارت و کنترل بنیان اخلاق را در سازمان از بین می‌برد. امر به معروف و نهی از منکر عاملی بسیار قوی برای تقویت نوعی نظارت خودجوش و خودکنترل است که اگر مکانیسم آن به درستی درک و به کار بسته شود، می‌تواند روش نظارتی و کنترلی بسیار مناسبی باشد. تقویت وجدان کاری و گره‌زدن مسئولیت‌های حرفه‌ای اخلاقی به مسئولیت‌ها و وظایف دینی از دیگر روش‌های کارساز در این زمینه است.
۶. حاکمیت ضوابط و مقررات سازمانی: این مقررات و قوانین به اشکال مختلف مانند ضوابط مکتوب، شرح شغل و شرایط احراز مشاغل، نظام ارزشیابی کارکنان، نظام جبران خدمت و پاداش ابهام موجود درباره نحوه تعیین اخلاقی یا غیراخلاقی بودن یک رفتار را از میان می‌برند. ضوابط و مقررات سازمانی و سیستم‌های اداری و سازمانی از عوامل اثرگذار بر وجدان کاری هستند. چراکه اگر فعالیت‌های سازمانی بر اساس قوانین و ضوابط دقیق انجام نگیرد، فرد می‌آموزد که بدون رعایت ضوابط می‌تواند به اهدافش برسد و بنابراین اصول اخلاقی کار خود را به طرق غیراخلاقی می‌دهد و سازمان را به غیراخلاقی شدن هدایت می‌کند.
۷. تدوین نظام جامع پرداخت<sup>۲</sup>: علت بسیاری از تخلفات اخلاقی در سازمان و در سطحی بالاتر، به غیراخلاقی عمل کردن در نظام جامع پرداخت بازمی‌گردد؛ بنابراین سازمان باید هم به عدالت در پرداخت حساس باشد و هم به نتایج نامطلوب و مخربی واقف باشد که تبعیض برجای می‌گذارد.
۸. تقویت اطلاع‌رسانی: توزیع عادلانه اطلاعات، عمل به وظیفه اخلاقی در اطلاع‌رسانی و نیز بهره‌مندی مستمر از دیدگاه‌ها و شناخت احساسات کارکنان، درگرو نظام جامع اطلاع‌رسانی و اطلاع‌یابی است (بیک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱: ۶۱-۶۳).
- در ادامه، برخی از مهم‌ترین پژوهش‌های انجام‌شده درباره اخلاق حرفه‌ای در داخل و خارج از کشور را معرفی می‌کنیم:

طاهری، جمالی و آرسته (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی حیطه‌ها و مؤلفه‌های اصلی توسعه و بالندگی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مقایسه آن با وضع مطلوب» به این نتیجه دست یافتند که در وضع موجود، در میان مؤلفه‌ها، بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه صداقت و در وضع مطلوب بالاترین میانگین مربوط به مسئولیت‌پذیری بود. در پژوهشی که فرمehنی فراهانی و بهنام جام (۱۳۹۱) با هدف بررسی میزان رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش در اعضای هیئت علمی دانشگاه شاهد انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که، از نظر دانشجویان، رعایت ادب و نزاکت در میان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از بیشترین اهمیت و عدم استفاده اساتید از امکانات دانشگاهی از کمترین اهمیت برخوردار است. در تحقیقی که ایمانی‌پور (۱۳۹۱) با عنوان «اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش» انجام داده است، یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که براساس مبانی اخلاق حرفه‌ای در شغل معلمی، یک استاد باید در دو بُعد خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند: اول، به دلیل تأثیرگذاری او بر رفتار و افکار فراگیران، باید خود را به فضایل اخلاقی آراسته نماید و بداند مؤثرترین روش در انتقال ارزش‌های اخلاقی مثبت رعایت آن‌ها توسط مدرس است. دوم، به دلیل وظیفه‌ای که در قبال برآوردن نیازهای آموزشی متریبان دارد، باید با رعایت حداکثری اصول اخلاقی در ایفای وظایف حرفه‌ای، مسئولیت‌های آموزشی خود را به بهترین نحو انجام دهد.

گلاچ مانوا<sup>۱</sup> (2015) در مقاله‌ای اهمیت اخلاق در حرفه معلمی را شرح داد و در آن مقاله بیان کرد که در این حرفه در نظر گرفتن مسائل اخلاقی جهان معاصر در امر آموزش و پژوهش ضروری است و فرصتی است تا دانش‌آموزان بتوانند درباره برخی از ضروری‌ترین مسائل اخلاقی در آموزش و پژوهش در جوامع معاصر موضع انتقادی خود را توسعه دهند. در بستر مدرسه و با حمایت از سیاست‌های و برنامه‌ها و شیوه‌های این نهاد، آموزش و پرورش اخلاقی به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا عمق دانش و آگاهی از خود و دیگر فرهنگ‌ها را بسط دهند. هر معلم، با شروع اولین درس، باید به‌طور مساوی کرامتش را به هر فرد نشان دهد. توجه معلمان به شأن و منزلت دانش‌آموزان این‌گونه آشکار می‌شود که آموزگاران چگونه تعهدات حرفه‌ای خود را انجام می‌دهند. معلمان در

تمام سطوح آموزش و پرورش باید پیشرفت شناختی و اخلاقی و فکری دانش‌آموزان خود را تضمین کنند و به آن‌ها احترام بگذارند و به شیوه مناسب از آن‌ها قدردانی کنند. سربو و همکاران<sup>۱</sup> (2015) در پژوهشی با عنوان «اهمیت آشنایی با اخلاق حرفه‌ای و اعمال قانون براساس آن در مدیریت مؤسسات آموزشی برای مبارزه با فساد» که در کشور رومانی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که، تحت تأثیر تحولات منفی اقتصادی، آموزش و پرورش در میان اولویت‌ها در رده پایین‌تری قرار داده می‌شود. دو روش پیشگیری از این امر و مبارزه با آن آشنایی با قوانین حرفه‌ای و اخلاق در نظام آموزشی است. تنها اشاره به دو عنصر تجزیه و تحلیل اخلاق و قانون حرفه‌ای، می‌تواند دو اصل فعالیت‌های مدیریتی را مشخص کند؛ اصل بهره‌وری مدیریت، براساس کاربرد روش‌های پیشگیری از فساد و اصل مدیریت پویا، بر اساس سبک مؤثر و مطابق با برخی از قواعد رفتار: مسئولیت، اعتبار، اقتدار، نظم، انگیزه، انگیزه اخلاقی و مالی، رضایت حرفه‌ای و ... همه این موارد برای مبارزه با فساد است؛ بنابراین در سیستم آموزشی معلمان باید اخلاق حرفه‌ای را رعایت کنند تا فساد در آموزش کم‌رنگ‌تر شود. تریوونو<sup>۲</sup> (2015) پژوهشی را با هدف تدوین یک مفهوم جامع از کدهای اخلاق حرفه‌ای برای حسابداران انجام داد که آن‌ها را به آگاهی الهی هدایت کند. در این پژوهش، او صداقت و عشق و اراده الهی را به‌عنوان اصول کلی از کدهای اخلاق حرفه‌ای بیان کرد. این مطالعه همچنین نشان داد که استفاده از رویکردهای نوین باعث اخلاق حرفه‌ای حسابداران می‌شود. با استفاده از مدل، اصول کدهای اخلاق حرفه‌ای شامل گسترش صداقت، عینیت، صلاحیت حرفه‌ای و مراقبت به علت، محرمانه بودن، رفتار حرفه‌ای، عشق و اراده الهی است. دستیابی به آگاهی الهی کلید بیداری وجدان درونی به‌عنوان کیفیت کار حسابداران اخلاقی است. پویو و اوگارکا<sup>۳</sup> (2015) در پژوهشی مدیریت اخلاق در نظام آموزش رومانی را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که همه مدیران با مفهوم مدیریت اخلاق آشنا نیستند. بسیاری از مدیران در نظام آموزش عالی در نهادهای خود اطلاعاتی درباره معنا و ابزار مدیریت اخلاق ندارند. بسیاری از مدیران با مفاهیم آموزش اخلاقی، کارشناسان اخلاقی، خطوط اخلاقی و یا روش‌های محافظت از افشاگران آشنا نیستند. وضعیت فساد در رومانی ممکن است در نتیجه درک ضعیف اجرای مدیریت اخلاق باشد. ایگبکا و اوکروما<sup>۴</sup> (2013) پژوهشی

1. Sărbu &amp; et al.

2. Triyuwono

3. Puiu &amp; Ogarca

4. Igbeka, &amp; Okoroma



را با عنوان «سطح آگاهی و عملکرد اخلاق حرفه‌ای در میان کتابداران در نیجریه» انجام دادند. این مطالعه نشان داد که کتابداران نیجریه آگاهی کمی درباره ارزش‌های اخلاقی دارند و میزان عملی بودن بسیاری از قوانین اخلاقی بسیار سؤال‌برانگیز است. با مطالعاتی که درخصوص اخلاق حرفه‌ای انجام شد، دانستیم که تاکنون در موضوع سنجش اخلاق حرفه‌ای معلمان در مدارس ابتدایی هیچ پژوهشی انجام نشده است. همچنین با مطالعه وضعیت موجود در مدارس کشورمان مشخص شد که یکی از مشکلات نظام آموزش و پرورش عدم رعایت کامل اصول اخلاق حرفه‌ای توسط معلمان است که باعث ناکارآمدی مدارس می‌شود. بنابراین پرسش‌هایی مطرح می‌شود که عبارت‌اند از: مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده اخلاق حرفه‌ای معلمان کدام‌اند؟ آیا این مؤلفه‌ها درخصوص معلمان مدارس ابتدایی از برآش لازم برخوردارند؟ وضعیت اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن در بین معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران، چگونه است؟ از این رو، نتایج حاصل از اجرای این پژوهش می‌تواند در تدوین برنامه‌هایی برای کمک به ارتقای اخلاق حرفه‌ای معلمان در مدارس ابتدایی استفاده شود.

### روش پژوهش

در این پژوهش از روش پژوهش آمیخته بهره گرفته شده است؛ به نحوی که ابتدا داده‌های کیفی گردآوری و صورت‌بندی شده و سپس پژوهشگر با توصیف جنبه‌های مورد مطالعه به شناخت کاملی از پدیده دست یافته و در مرحله بعد، از طریق داده‌های کمی، به پرسش‌های پژوهش پاسخ داده می‌شود.

در بخش کیفی، عوامل شکل‌دهنده اخلاق حرفه‌ای معلمان در مدارس ابتدایی به صورت الگوی اخلاق حرفه‌ای بررسی شده و در بخش کمی نیز، با استفاده از روش پیمایش<sup>۱</sup>، وضع موجود و آزمون الگوی طراحی شده تجزیه و تحلیل شده است.

در بخش کیفی تصمیم گرفته شد از مصاحبه‌های فردی نیمه‌ساختاریافته با تأکید بر رویکردی اکتشافی استفاده شود؛ زیرا هدف آن بود که ایده‌های جدید و ملموس درخصوص اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه معلمان شناسایی شود؛ ایده‌هایی که برای کار آنها لازم و ضروری است. همچنین، از حیث هدف، تحقیق از نوع کاربردی<sup>۲</sup> است. در بخش

کیفی با ۱۷ نفر از معلمان باتجربه مصاحبه شد و سپس ابزار مربوط به بخش کمی، بر اساس مصاحبه‌ها و تحلیل محتوای آن‌ها تهیه شد. در بخش کمی نیز این پژوهش در زمره تحقیقات توصیفی به‌شمار می‌رود و از آنجایی که، به‌صورت واقعی و عینی، به توصیف، ضبط و تجزیه و تحلیل وضعیت موجود و همچنین توصیف منظم و مدون موقعیتی ویژه در دوره زمانی خاص می‌پردازد و با توجه به آنکه نظر معلمان درباره اخلاق حرفه‌ای پرسیده شد این پژوهش پیمایشی است. در بخش کمی، با استفاده از پیمایش، داده‌های کمی گردآوری شده است. بنابراین، در طبقه کلی روش‌های تحقیق غیرآزمایشی<sup>۱</sup> قرار می‌گیرد.

در پژوهش حاضر، جامعه آماری در بخش کیفی معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ است که از بین آنان تعداد ۱۷ نفر به‌صورت هدفمند انتخاب شده است. گفتنی است تعداد مطرح‌شده براساس اصل اشباع<sup>۲</sup> در نظر گرفته شده است و با این تعداد نمونه در بخش کیفی، اشباع در اطلاعات به‌دست‌آمده حاصل شد. در بخش کمی، جامعه آماری همه معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران در سال تحصیلی ۹۳-۹۴ است. طبق آخرین آمار و اطلاعات منتشرشده از سوی مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران، تعداد کل معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران، ۷۸۴۸ دبیر (زن و مرد) را در برداشت که از این تعداد، ۳۶۶ نفر به‌صورت تصادفی انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. تعداد مورد اشاره، بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران<sup>۳</sup> و با در نظر گرفتن فاصله اطمینان ۹۵ درصد و خطای مجاز ۵ درصد در نظر گرفته شده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی و به‌ویژه تحلیل عاملی تأییدی<sup>۴</sup>، نرم‌افزارهای SPSS22 و همچنین LISREL8.8 استفاده شد. ابزار مورد استفاده در بخش کیفی، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و در بخش کمی، پرسش‌نامه محقق‌ساخته (با استفاده از طیف چهارگزینه‌ای لیکرت) بود تا از روایی و اعتبار کافی برخوردار باشد. در بخش کمی نیز برای اطمینان از اعتبار ابزار، از ضریب آلفای کرونباخ و برای تعیین روایی<sup>۵</sup> ابزار از روایی محتوایی و روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

1. non experimental

2. saturation

3. Kukran

4. confirmatory factor analysis

5. reliability

6. validity

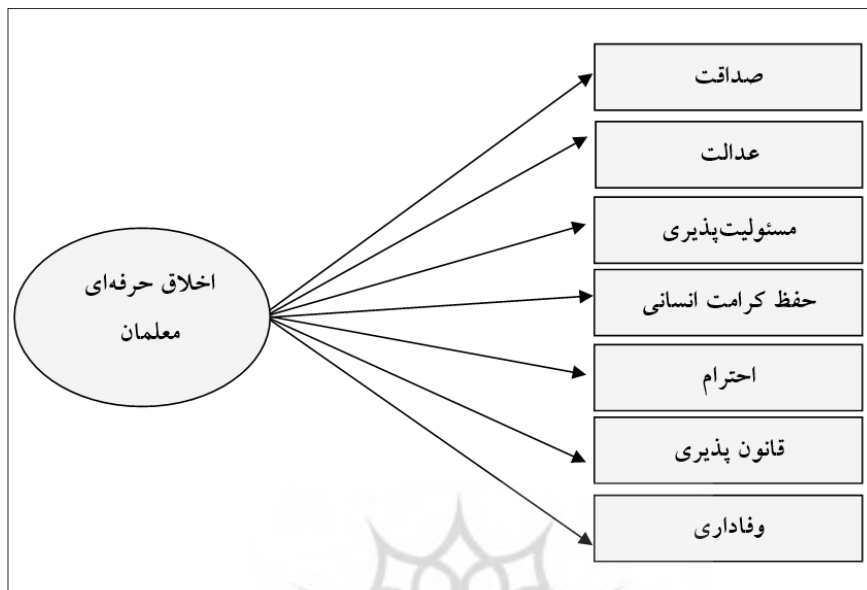
## یافته‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها فرایندی چندمرحله‌ای است که طی آن داده‌هایی که از طریق به‌کارگیری ابزارهای جمع‌آوری در نمونه آماری فراهم آمده‌اند خلاصه و کدبندی و دسته‌بندی و درنهایت پردازش می‌شوند تا بتوان آن‌ها را تحلیل کرد و، برای آزمون فرضیه‌ها و پاسخ به پرسش‌ها، میان این داده‌ها ارتباط برقرار کرد. در این فرایندها، داده‌ها هم از لحاظ مفهومی و هم از جنبه تجربی پالایش می‌شوند و تکنیک‌های گوناگون آماری نقش بسزایی در استنباطها و تعمیم‌های بعدی دارند (خاکی، ۱۳۸۴: ۳۰۵).

یافته‌های این پژوهش، شامل دو بخش یافته‌های کیفی و یافته‌های کمی است. یافته‌های کیفی مبتنی بر تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از مصاحبه است. به‌عبارت‌دیگر، پژوهشگران برای پاسخ‌گویی به این پرسش که عوامل شکل‌دهنده اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی کدام‌اند از روش پژوهش کیفی استفاده کردند.

در این قسمت، برای پاسخ به پرسش مذکور، تصمیم گرفته شد از روش کیفی مصاحبه‌های فردی نیمه‌ساختاریافته استفاده شود که هدف آن شناسایی ایده‌های جدید و ملموس از دیدگاه معلمان با سابقه بیشتر از ۲۵ سال و رشته‌های تحصیلی مرتبط از جمله گرایش‌های علوم تربیتی و به‌ویژه گرایش مدیریت آموزشی راجع به اخلاق حرفه‌ای بود که این عوامل را در کارشان لازم و ضروری می‌دیدند. برای رسیدن به این هدف، با ۱۷ نفر از معلمان باتجربه مصاحبه شد و سپس مصاحبه‌ها با روش تحلیل محتوا مورد بررسی قرار گرفت؛ به‌طوری که پاسخ‌های معلمان به هر پرسش به‌طور دقیق نوشته و سپس کدگذاری شد. مواردی که با یکدیگر هم‌پوشانی داشتند ادغام شدند و در پایان، طبقه‌بندی انجام گرفته و مؤلفه‌ها شناسایی شدند و موارد مربوط به هر مؤلفه تفکیک شد. این مؤلفه‌ها در قالب نمودار ۱ ارائه می‌شود: برای هر یک از این مؤلفه‌های محوری در بخش کمی تعدادی پرسش (گویه) در نظر گرفته شد. اعتبار گویه‌های طراحی‌شده، براساس ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۴ به‌دست آمده است.

در بخش یافته‌های استنباطی، نتایج آزمون الگوی طراحی‌شده و در بخش کیفی، اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی، با به‌کارگیری تحلیل عاملی مرتبه اول، ارائه



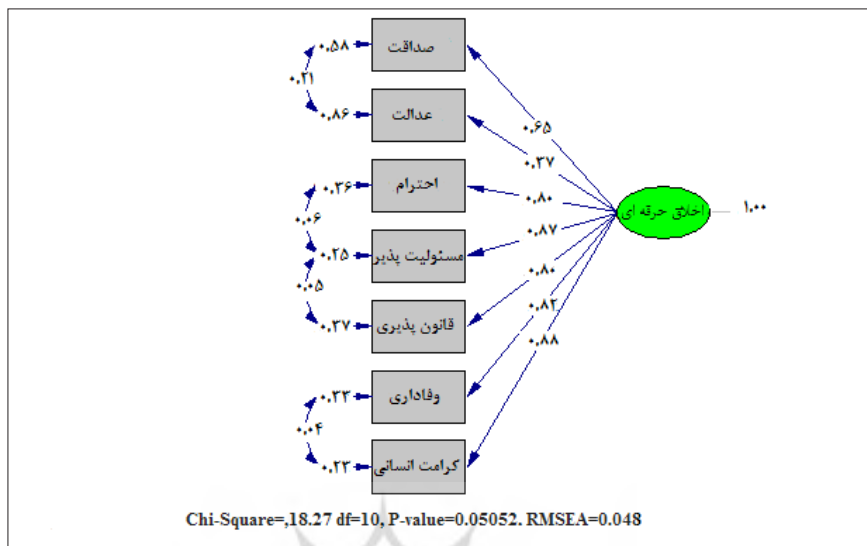
نمودار ۱. الگوی مفهومی روابط درونی اخلاق حرفه‌ای

می‌شود. باتوجه‌به یافته‌های بخش کیفی، مشخص شد که اخلاق حرفه‌ای معلمان در مدارس ابتدایی شامل ویژگی‌های صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری، حفظ کرامت انسانی، احترام، قانون‌پذیری و وفاداری است. برای مشخص شدن این امر که اخلاق حرفه‌ای به‌درستی توسط عوامل فرعی سنجیده می‌شود، از تحلیل عاملی مرتبه اول استفاده شد که نتایج آن در نمودار ۲ گزارش شده است:

برای تعیین میزان برازش مدل از شاخص‌های قابل‌ارائه در نرم‌افزار لیزرل استفاده شد که این شاخص‌ها در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. شاخص‌های برازش الگوی اخلاق حرفه‌ای معلمان

شاخص برازندگی	دامنه قابل‌پذیرش	میزان به‌دست‌آمده
خی‌دو ( $\chi^2$ )	-	۱۸/۲۷
نسبت خی‌دو به درجه آزادی	کم‌تر از ۳	۱/۸۲
RMSEA	کم‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۴۸
SRMR	کم‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۱۳



نمودار ۲. تحلیل عاملی مرتبه اول عامل اخلاق حرفه‌ای معلمان

میزان به دست آمده	دامنه قابل پذیرش	شاخص برازندگی
۰/۹۷	نزدیک به ۱	NFI
۰/۹۸	نزدیک به ۱	CFI
۰/۹۸	نزدیک به ۱	IFI
۰/۹۶	نزدیک به ۱	RFI
۰/۹۴	نزدیک به ۱	GFI
۰/۸۹	نزدیک به ۱	AGFI

بر اساس نتایج جدول ۱ و همچنین نمودار ۲، عوامل فرعی شکل دهنده اخلاق حرفه‌ای معلمان عوامل مناسبی است، زیرا در تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم، شاخص‌ها برازش الگو را تأیید می‌کنند. پس از حذف خطاهای کوواریانس، بررسی شاخص‌های برازندگی نشان می‌دهد که مدل از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است. نسبت خلی دو بر درجه آزادی ۱/۸۲ است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)<sup>۱</sup>

1. root mean square error of approximation

برابر با ۰/۰۴۸ و نیز ریشه میانگین مجذور باقی مانده (SRMR<sup>1</sup>) برابر با ۰/۰۱۳ است که در برازش الگو میزان قابل قبولی تلقی می شود. سایر شاخص های برازندگی مانند RFI<sup>2</sup>، IFI<sup>3</sup>، NFI<sup>4</sup>، CFI<sup>5</sup> نیز با مقادیر بالای ۰/۹ به عنوان شاخص های مطلوب برازندگی الگو تلقی می شوند. همچنین شاخص نیکویی برازش (GFI<sup>6</sup>) با میزان ۰/۹۴ و شاخص نیکویی برازندگی تطبیقی (AGFI<sup>7</sup>) نیز با میزان ۰/۸۹ الگوی اخلاق حرفه ای را تأیید می کند. در الگوی حاضر مؤلفه های اخلاق حرفه ای (صداقت، عدالت، مسئولیت پذیری، حفظ کرامت انسانی، احترام، قانون پذیری، وفاداری) به عنوان متغیرهای مشاهده شده<sup>۸</sup> و متغیر اخلاق حرفه ای به عنوان متغیر مکنون<sup>۹</sup> در نظر گرفته شده است. همچنین برای بررسی معنادار بودن روابط بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t-value استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. مقادیر t-value محاسبه شده در مدل ساختاری اخلاق حرفه ای

مؤلفه ها متغیر	صداقت	عدالت	مسئولیت پذیری	حفظ کرامت انسانی	احترام	قانون پذیری	وفاداری
اخلاق حرفه ای	۱۳/۴۳*	۷*	۱۹/۷۸*	۲۰/۱۲*	۱۷/۶۰*	۱۷/۵۲*	۱۷/۹۳*

\* معنی داری در سطح ۰/۰۵

از آنجا که معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی شده است، بنابراین اگر میزان مقادیر حاصله با آزمون t-value از ۱/۹۶ ± کوچکتر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. همان طور که در جدول ۲ مشخص شده است، مقادیر آزمون t برای تمامی ارتباطات اصلی مدل معنادار است. با توجه به اینکه مقدار آماره t به دست آمده از ۱/۹۶ ± بزرگتر است، بنابراین همبستگی مشاهده شده بین متغیرهای مشاهده شده (مؤلفه ها) و متغیر پنهان پژوهش (اخلاق حرفه ای) کاملاً معنادار است. به این ترتیب، می توان نتیجه گرفت که پرسش ها و عوامل فرعی مربوط به اخلاق حرفه ای به درستی اخلاق حرفه ای

1. standardized root mean square residual

2. relative fit index

3. incremental fit index

4. normed fit index

5. comparative fit index

6. goodness of fit index

7. adjusted goodness of fit index

8. observe variables

9. latent variables

معلمان مدارس ابتدایی را سنجیده‌اند و این بخش از الگوی اخلاق حرفه‌ای تأیید شده و باتوجه‌به شاخص‌های ارائه‌شده، الگوی پیشنهادی به‌صورت معناداری بر وضعیت موجود منطبق است.

### وضعیت اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن در بین معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران چگونه است؟

به‌منظور بررسی وضعیت هریک از پارامترهای مربوط به مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و نمره کل اخلاق حرفه‌ای معلمان، از آزمون  $t$  تک‌نمونه‌ای استفاده شده که نتایج آن در جدول ۳ ارائه گردیده است. باتوجه‌به نتایج به‌دست‌آمده، وضعیت اخلاق حرفه‌ای تفاوت معناداری با میانگین فرضی پژوهش دارد و نتایج گویای آن است که وضعیت اخلاق حرفه‌ای در حد بالاتر از متوسط قرار دارد. همچنین نتایج جدول نشان می‌دهد که وضعیت همه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای به‌غیراز مؤلفه عدالت، که در حد متوسط میانگین فرضی پژوهش قرار دارد، در همه ابعاد بالاتر از میانگین فرضی پژوهش است.

جدول ۳. تعیین وضعیت اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن در بین معلمان (میانگین فرضی = ۲/۵)

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	میانگین	انحراف 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

\* توضیح: لازم به ذکر است که در این بررسی باتوجه‌به دامنه نمره‌گذاری سؤالات (۱ تا ۴) و محاسبه نمره کلی

این بعد برحسب این دامنه، میانگین فرضی جامعه ۲/۵ در نظر گرفته شده است.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش ارائه الگوی اخلاق حرفه‌ای معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران است. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از وظایف، معیارها، اصول و الزامات اخلاقی ارزشی مرتبط با مشاغل است که عملکرد، رفتار و روابط شاغلان را از نظر درستی یا نادرستی ارزیابی می‌کند (میرکمالی، ۱۳۹۲: ۳۴۸-۳۴۹). براساس روش کیفی داده‌بنیاد و باتوجه به کدهای احصاشده و تبدیل آن‌ها به زیرمؤلفه‌های مربوطه، اخلاق حرفه‌ای شامل ویژگی‌های صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری، حفظ کرامت انسانی، احترام، قانون‌پذیری و وفاداری است.

نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش در برخی از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با نتایج سایر پژوهش‌ها هم‌خوانی دارد. به‌عنوان مثال در مؤلفه عدالت با نتایج پژوهشگرانی چون فراستخواه (۱۳۸۵) و فرمهینی فراهانی (۱۳۹۱) هم‌خوانی دارد. در مؤلفه صداقت نیز با نتایج پژوهشگرانی چون فراستخواه (۱۳۸۵)، قراملکی (۱۳۸۸) و فرمهینی فراهانی (۱۳۹۱) هماهنگ است. در مؤلفه مسئولیت‌پذیری نیز با نتایج پژوهش امیرکبیری و داروئیان (۱۳۹۰) و الوانی (۱۳۸۳) هم‌خوانی دارد. در مؤلفه حفظ کرامت انسانی نیز با نتایج پژوهش احمدی (۱۳۸۷) و سرمدی و شالباف (۱۳۸۶) هماهنگ است. در مؤلفه احترام با نتایج پژوهش فراستخواه (۱۳۸۵) و احمدی (۱۳۸۷) هم‌خوانی دارد. در مؤلفه‌های قانون‌پذیری و وفاداری با نتایج پژوهش الوانی (۱۳۸۳)، احمدی (۱۳۸۷) و سرمدی و شالباف (۱۳۸۶) هم‌خوانی دارد. البته لازم به ذکر است پژوهشی یافت نشد که به‌طور مستقیم اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس را (و به‌ویژه معلمان مدارس ابتدایی) بررسی کند؛ بنابراین نتایج این پژوهش با پژوهش‌هایی که درباره جامعه معلمان انجام شده قابل مقایسه است.

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی امری ضروری است تا، از یک سو، جامعه را دچار تعارض نکند و، از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. در مواجهه با مفهوم اخلاق حرفه‌ای، مدیران باید این موارد را در نظر بگیرند:

۱. اخلاق حرفه‌ای دربرگیرنده اخلاق فردی و اخلاق شغلی است، اما از هر دو فراتر رفته و به سازمان به‌مثابه مجموعه‌ای حقوقی ناظر است.
۲. امروزه در سازمان‌ها، رویکرد راهبردی به اخلاق حرفه‌ای باعث به‌وجودآمدن برتری راهبردی است.



۳. در بررسی اخلاق حرفه‌ای در سازمان به نگرشی سیستمی نیاز است، چون این رویکرد از معضلات اخلاقی سازمانی گره‌گشایی می‌کند. غفلت از این عوامل، در مقام تبیین و تحلیل معضلات اخلاقی تصمیم‌گیری، ما را از واقع‌بینی دور خواهد کرد.

در نظام آموزشی، در امر آموزش و پژوهش، معلمان از برترین جایگاه برخوردارند. از منظر توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر موضوعات اخلاقی در مدارس و نیز از منظر انتقال این ویژگی شاخص انسانی به دانش‌آموزان و همکاران و در نتیجه اشاعه آن در جامعه، باور و اعتقاد راستین معلمان به اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای بسیار حائز اهمیت است (نعمتی و محسنی، ۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای در محیط کاری مدرسه عبارت است از ویژگی‌ها و خصوصیتی که رعایت آن‌ها باعث افزایش کارایی و بهره‌وری محیط مدرسه در زمینه‌های آموزشی و پژوهشی می‌شود. رعایت این اصول و کدهای اخلاقی به وسیله معلمان بسیار مهم است، زیرا باعث بهبود کیفیت آموزش و پژوهش می‌شود و این امر در نهایت می‌تواند به حل مشکلات جامعه نیز کمک کند.

یکی از راهکارهای سالم‌سازی محیط سازمانی احیای اخلاق در آن است. اخلاق در سازمان ارتباطات اثربخش را به وجود می‌آورد و موجب بهره‌وری سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان و در نهایت، موجب تعالی و پیشرفت سازمان می‌شود. یکی از مشکلات ما این است که اخلاق هیچ‌گاه در حوزه حرفه و شغل مطرح نبوده است؛ در حالی که آموزه‌های دینی هم در حوز، فردی (شخصی) و هم در حوزه حرفه‌ای به اخلاق توجه دارد. اخلاق حرفه‌ای مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک لبه آن تهدید و لبه دیگر آن فرصت است. ضعف در نظام اخلاقی موجودیت سازمان را تهدید می‌کند و تقویت آن برای سازمان فرصت به‌ارمغان می‌آورد. اخلاق حرفه‌ای تأثیری چشمگیر بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد و در نهایت، باعث موفقیت سازمان خواهد شد.

بنابراین ارتقای سطح شناخت، باور و پایبندی معلمان به اصول و معیارهای اخلاق حرفه‌ای در فرایندهای آموزشی رسالتی است که نیازمند ایجاد موقعیت و بستر مناسب و اجرای پژوهش‌های متعدد درباره آن است. در نهایت می‌توان گفت که گسترش ارزش‌های حاکم بر رفتار علمی و حرفه‌ای معلمان در مدرسه می‌تواند موجب افزایش التزام اجتماعی معلمان، مسئولیت‌پذیری آن‌ها در قبال فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی، رعایت اصول و قوانین مدرسه، ارتباطات مناسب علمی و پژوهشی با دانش‌آموزان، همکاران و مسئولان مدرسه و اعتماد بیشتر جامعه به نظام آموزشی شود.

در بررسی کلی نتایج پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که معلمان برای دستیابی به سطح مطلوبی از اخلاق حرفه‌ای در شغل خود نیازمند دریافت آموزش‌هایی هستند که می‌بایست برنامه‌ریزی خاص در این زمینه صورت گیرد و بر مبنای نتایج پژوهش حاضر و پژوهش‌های مشابه، محتوا و برنامه‌هایی تدوین گردد.

رعایت اخلاق حرفه‌ای برای احراز هر شغل و سمتی، به‌ویژه پست‌های آموزشی در محیط‌های آموزشی، موضوع مهم و شایان توجهی است که گاه در کشور ما از دید برنامه‌ریزان کلان آموزشی دورمانده است. به‌گونه‌ای که نه‌تنها در هنگام پذیرش سمت مدیریت و ورودی‌ها کنترل و سنجش نشده‌اند، بلکه پس‌از آن نیز هیچ پژوهشی برای بررسی میزان اخلاق حرفه‌ای معلمان انجام نشده است. بررسی‌های انجام‌شده در این پژوهش پیشنهادهایی را برای برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران نظام آموزش و پرورش ارائه می‌دهد که در ادامه بیان شده است:

۱. قرارداد فیلترهای گزینشی برای انتخاب معلمان مدارس براساس میزان اخلاق حرفه‌ای‌شان.
۲. باتوجه به اهمیت نقش اصول اخلاقی در مدرسه و اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان، پیشنهاد می‌شود منشورهای اخلاقی مشخصی تدوین گردد تا راهنمایی برای رسیدن به اهداف بوده و به‌طور کلی کارایی و اثربخشی مدرسه را افزایش دهد.
۳. برگزاری کارگاه‌های آموزشی اخلاق حرفه‌ای در مدرسه و دعوت از استادان دانشگاه و ارائه راهکارهایی برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای معلمان در مدارس می‌تواند اوضاع را بهبود بخشد.
۴. تأسیس و راه‌اندازی مرکز سنجش اخلاق حرفه‌ای معلمان و تهیه سنجش‌های اخلاق حرفه‌ای برای معلمان.
۵. برگزاری کارگاه‌های آموزشی و علمی با رویکرد عملی (کاربردی).
۶. آموزش و پرورش، به‌طور مستمر، دوره‌های آموزش تخصصی ضمن خدمت برگزار کند و جزوات کاربردی آموزشی را در اختیار معلمان قرار دهد تا کارایی آن‌ها افزایش یابد.
۷. برای مشخص شدن نقاط قوت و ضعف معلمان و آگاهی آن‌ها از این موضوع، سالانه، به‌وسیله همکاران ارزشیابی‌ها انجام شود.
۸. معلم باانصاف و عادل طرفدار حق است، در قضاوت تعصب ندارد و از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی و اقتصادی، نژاد و قومیت، میان افراد تبعیض قائل نمی‌شود؛

بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران و معلمان در رفتار با دانش‌آموزان عدالت را رعایت کنند.

از جمله مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش نیز می‌توان این موارد را نام برد:  
۱. کافی نبودن پیشینه پژوهشی و مطالعات انجام‌شده با موضوع اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی.

۲. نداشتن یک معیار واحد برای اخلاق حرفه‌ای معلمان.

۳. نتایج پژوهش حاضر با اتکا به دیدگاه‌ها و تجربه‌های صرفاً معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران حاصل شده است که این نارسایی می‌تواند تعمیم‌پذیری نظری یافته‌های پژوهش را محدود کند.

۴. به دلیل پراکندگی و چرخشی بودن شیفت تعدادی از مدارس، جمع‌آوری اطلاعات بسیار وقت‌گیر و با مشکل ایاب‌وذهاب همراه بود.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

## منابع

- ایمانی پور، معصومه (۱۳۹۱). اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی. دوره ۵. شماره ۶: ۴۷-۲۱.
- الوانی؛ سید مهدی (۱۳۸۳). اخلاقیات و مدیریت به‌سوی نظام اخلاقیات یکپارچه در سازمان. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۴۱-۴۲: ۱-۱۲.
- احمدی، خدابخش (۱۳۸۷). مبحث اخلاقی در مشاوره و روان درمانی. تهران: نشر دانژه.
- امیرکبیری، علیرضا؛ داروئیان، سهیلا (۱۳۹۰). برداشت‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال ۶، شماره ۱: ۹۳-۸۴.
- بیگزاده، جعفر؛ صادقی، محمد و ابراهیم پور، داود (۱۳۹۱). تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان. فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری. دوره ۷. شماره ۲: ۵۵-۶۳.
- حسینیان، سیمین (۱۳۸۵). اخلاق در مشاوره و روانشناسی. تهران: انتشارات کمال تربیت.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۹۲). مدیریت اخلاق حرفه‌ای در سازمان به‌شیوه جوانمردان. تهران: انتشارات فوزان.
- \_\_\_\_\_ (۱۳۸۴). روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه‌نویسی. تهران: مرکز تحقیقات علمی کشور، کانون فرهنگی انتشاراتی درایت.
- سرمدی، محمدرضا؛ شالباف، عذرا (۱۳۸۶). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال ۲. شماره‌های ۳ و ۴: ۹۹-۱۱۰.
- طاهری، لیلا؛ جمالی، اختر و آراسته، حمیدرضا (۱۳۹۴). بررسی حیطه‌ها و مؤلفه‌های اصلی توسعه و بالندگی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی. دوره ۲. شماره ۴: ۱۰۱-۱۲۶.
- 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.
- فرمهبینی فراهانی، محسن؛ بهنام‌جام، لیلا (۱۳۹۱). بررسی میزان رعایت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش در اعضای هیئت علمی دانشگاه شاهد. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. دوره ۷ شماره ۱: ۱-۱۰.
- فرستخواه، مقصود (۱۳۸۵). اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی؛ جایگاه و سازوکارهای

- «اخلاقیات حرفه‌ای علمی» در تضمین کیفیت آموزش عالی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. شماره ۱: ۱۳-۲۷.
- قراملکی، احد فرامرز (۱۳۸۸). درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای. چاپ دوم. تهران: انتشارات سرآمد.
- میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۹۲). فلسفه مدیریت. تهران: نشر یسپرون.
- \_\_\_\_\_ (۱۳۸۹). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: نشر یسپرون.
- \_\_\_\_\_ (۱۳۸۲). اخلاق و مسئولیت اجتماعی در مدیریت آموزشی. مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی. دوره ۳۳. شماره ۱: ۲۰۱-۲۲۱.
- نعمتی، محمدعلی؛ محسنی، هدی‌سادات (۱۳۹۰). اخلاق در آموزش عالی؛ مؤلفه‌ها، الزامات، راهبردها. پژوهش‌نامه اخلاق در آموزش عالی، پژوهشنامه علوم اجتماعی. شماره ۶۳: ۹-۴۶.
- Gluchmanova, M. (2015). The Importance of Ethics in the Teaching Profession. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. Vol. 176: 509-513.
- Igbeka, J. U.; Okoroma, F. N. (2013). Awareness and practice of Professional Ethias Amongst librarians in Nigeria. *Academic Journals: Educational Research and Reviews*. Vol. 8 (15):1270- 1293.
- Koonmee, K. et al. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*. Vol. 63 (1): 20-26.
- Kumar, R. (2014). Professional Ethics in Teacher Education: Need and Importance. *Darpan International Research Analysis*. Vol. 1(8): 1-20.
- Oldenburg, Ch. (2013). Students Perceptions of Ethical Dilemmas Involving Professor. *College Student Journal*. Vol. 39 (5): 129- 141.
- Puiu, S. & Ogarca, R. F. (2015). Ethics Management in Higher Education System of Romania. *Procedia Economics and Finance*. Vol. 23: 599-603.
- 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*. Vol. 180: 203-210.
- Triuwono, I. (2015). Awakening the Conscience Inside: The Spirituality of Code of

Ethics for Professional Accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*.  
Vol. 172: 254-261.

