

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات ۲۹۲ - ۲۶۷

مسئولیت پذیری معلمان: نقش پیش بینی کنندگی فرهنگ مدرسه و اخلاق حرفه ای در مدارس ابتدایی

اعظم نیکوکار^۱

چکیده

این پژوهش با هدف تعیین نقش فرهنگ حاکم بر مدرسه و اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری معلمان در مدارس ابتدایی اجرا شد. هدف این پژوهش کاربردی، و از نظر روش این پژوهش توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان ساوه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ می‌باشد که تعداد آن‌ها ۱۰۸۶ نفر می‌باشد. نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۸۴ نفر انتخاب شد. ابزارهای این پژوهش شامل پرسشنامه‌های مسئولیت‌پذیری معلم لارمن و کارابنیک (۲۰۱۳)، با ۱۳ سوال، فرهنگ مدرسه گرونرت و ولنتاین (۱۹۹۸)، با ۳۵ سوال و اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲)، با ۱۶ سوال بود، همچنین میزان پایایی پرسشنامه‌ها توسط آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۲ و ۰/۸۴ محاسبه گردید. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات داده‌ها در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه توسط نرم افزار SPSS نسخه ۲۷ استفاده شد. نتایج نشان داد که هر دو متغیر فرهنگ حاکم بر مدرسه و اخلاق حرفه‌ای قادر به پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری معلمان می‌باشند ($p < 0/05$)، به این صورت که سهم فرهنگ حاکم بر مدرسه ۲۳ درصد و سهم اخلاق حرفه‌ای ۳۸ درصد می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای بیشترین سهم را در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری معلمان دارد. در نتیجه، ارتقای مسئولیت‌پذیری معلمان نیازمند تمرکز هم‌زمان بر اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ حاکم بر مدرسه است. این دو عنصر به صورت متقابل بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و در کنار هم موجب بهبود تعاملات آموزشی، افزایش کیفیت تدریس و دستیابی به اهداف تربیتی می‌شوند.

واژگان کلیدی

فرهنگ حاکم بر مدرسه، اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری معلمان.

۱. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

Email: nico_502000@iau-saveh.ac.ir

پذیرش نهایی: ۱۴۰۴/۷/۱۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۴/۱۸

طرح مسأله

در عصر تحولات سریع اجتماعی و سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری فردی به‌عنوان دو مؤلفه بنیادین در شکل‌گیری رفتارهای مؤثر و پایدار، جایگاه ویژه‌ای در ادبیات علوم تربیتی و مدیریت آموزشی یافته‌اند. تعهد فردی نسبت به وظایف محوله و دغدغه‌های درونی و آرمانی، از جمله ویژگی‌های شخصیتی مهمی است که در تعاملات حرفه‌ای و اجتماعی نقش تعیین‌کننده دارد (خطیبی و زند، ۱۴۰۳). مسئولیت‌پذیری، مفهومی فراتر از انجام وظایف روزمره است و به معنای درک موقعیت فردی، توجه به نیازهای دیگران و تلاش برای بهبود شرایط جمعی تعریف می‌شود (اصغرنژاد و همکاران، ۱۴۰۲).

در سال‌های اخیر، سازمان‌ها با چالش‌هایی مواجه شده‌اند که ریشه در بی‌توجهی به اصول اخلاقی توسط کارکنان دارد. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که دستیابی به نیروی انسانی مؤثر، مسئولیت‌پذیر و حساس به چالش‌های محیطی و درون‌سازمانی، از طریق نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای در ساختار سازمانی امکان‌پذیر است. در این میان، مدرسه به‌عنوان یکی از نهادهای کلیدی تربیتی، نقش مهمی در شکل‌گیری و تقویت این ارزش‌ها ایفا می‌کند (ریسان و همکاران، ۲۰۱۸).

فرهنگ مدرسه، به‌عنوان یکی از موضوعات نوظهور در ادبیات رهبری آموزشی، از دیرباز مورد توجه پژوهشگران حوزه تعلیم و تربیت بوده است. اگرچه بررسی علمی این مفهوم به دهه‌های اخیر بازمی‌گردد، اما ریشه‌های آن را می‌توان در تاریخچه آموزش رسمی و روابط درون‌کلاسی جست‌وجو کرد (پاکزاد و همکاران، ۱۴۰۱). فرهنگ مدرسه نه تنها بر جو اجتماعی کلاس و تعاملات آموزشی تأثیرگذار است، بلکه در شکل‌گیری هویت حرفه‌ای معلمان و نحوه ارتباط آنان با فراگیران و همکاران نیز نقش اساسی دارد. شناخت این فرهنگ، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای معلمان و مسئولان نظام آموزشی است؛ چرا که بدون درک صحیح از فضای فرهنگی حاکم بر مدرسه، دستیابی به تعاملات مؤثر و تحقق اهداف تربیتی دشوار خواهد بود (سلیمان‌پورعمران، ۱۴۰۰).

با وجود مطالعات متعدد در زمینه اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری و فرهنگ مدرسه، پژوهش حاضر با رویکردی نوآورانه و تلفیقی، به بررسی پیوند میان این سه مؤلفه کلیدی می‌پردازد. نوآوری این مقاله در تمرکز هم‌زمان بر ابعاد اخلاقی فردی و ساختار فرهنگی مدرسه و تحلیل تأثیر آن‌ها بر کیفیت تعاملات آموزشی و عملکرد سازمانی است. برخلاف بسیاری از پژوهش‌های پیشین که هر یک از این مؤلفه‌ها را به‌صورت مجزا بررسی کرده‌اند، این مطالعه تلاش دارد تا با ارائه چارچوبی نظری و کاربردی، زمینه‌ساز تحول در نگرش‌های مدیریتی و تربیتی در مدارس

باشد. بدین ترتیب، مقاله حاضر نه تنها خال‌های موجود در ادبیات پژوهشی را پوشش می‌دهد، بلکه افق‌های تازه‌ای را برای پژوهش‌های آتی در حوزه رهبری آموزشی و روان‌شناسی تربیتی می‌گشاید.

مسئولیت‌پذیری، یکی از جنبه‌های اخلاقی است که توجه به آن در همه سازمان‌ها و بوسیله کارکنان شاغل نیازمند توجه است (احمدی و همکاران، ۱۴۰۲). مسئولیت‌پذیری^۱ به عنوان یکی از شاخص‌های رفتار مدنی در تمامی سازمان‌ها و نظام‌های اجتماعی امری بدیهی و قابل قبول شده است. اگرچه مسئولیت‌پذیری به عنوان یکی از مفاهیم جدید عصر حاضر شناخته می‌شود، اما سازمان‌های امروزی را نسبت به نیازهای محیطی، مشتریان و مصرف‌کنندگان خدمات خود آگاه ساخته و این هدف را در مأموریت‌ها و استراتژی‌های سازمانی خود پیاده کرده است. آنها تمام تلاش خود را برای توجه هر چه بیشتر انجام می‌دهند و دستیابی به این نوع رفتار در بین کارکنان این سازمان‌ها یکی از آرزوهای موفقیت‌مدار است (اعتماد، ۱۳۹۸). رفتار مسئولانه یکی از شاخص‌های یک فرد سالم در هر جامعه‌ای است. نظام آموزشی یکی از ارکان توسعه اجتماعی در جامعه است. یکی از اهداف اصلی نظام آموزشی، توسعه مهارت‌های اجتماعی از جمله مسئولیت است. در واقع، بر اساس نتایج لئونیداس^۲ و همکاران (۲۰۲۲)، افزایش احساس مسئولیت منجر به بهبود تعهد اجتماعی افراد در سازمان‌ها می‌شود که به دنبال آن ثبات اجتماعی و سلامت اجتماعی در جامعه به‌ویژه در میان افراد تحصیل‌کرده است، همچنین مسئولیت‌پذیری انتظام بخش سیستم آموزشی است که در صورت بهبود و افزایش میل و رغبت معلمان به انجام تعهدات و مسئولیت‌های اجتماعی به عنوان نتیجه مثبت قابل بیان است (فتحی و طالونی، ۱۴۰۲). از سوی دیگر، یکی از دغدغه‌های اصلی سازمان‌ها اثربخش در سطح نهادی، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای پایداری عوامل انسانی به اخلاق کاری و اخلاق حرفه‌ای خود است. تحقق اهداف سازمانی در گرو به کارگیری صحیح منابع انسانی بوده و توجه به اخلاق حرفه‌ای^۳ کارکنان یکی از ضروریات مدیریت منابع انسانی است (باشکوه اجیرلو و همکاران، ۱۴۰۰). اخلاق حرفه‌ای در دهه گذشته مورد توجه بسیاری از سازمان‌های ایرانی بوده است. فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل مهم در موفقیت یا شکست یک سازمان شناخته می‌شود همچنین در سازمان آموزش و پرورش معلمان نقش اساسی در پرورش و آموزش نسل‌های آینده دارند و امام‌علی(ع)، که یکی از بزرگان تاریخ اسلام و یکی از پیشوایان عدالت و انصاف بوده است، اهمیت ویژه‌ای بر اخلاق حرفه‌ای معلمان و اصل عدالت در آن قرار داده است (شجاعی و فدائی، ۱۴۰۳). اخلاق

1..responsibility

2..Leonidas

3..Ethics

حرفه‌ای معلمان نقش مهمی در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارد. معلمان با رفتارهای اخلاقی خود، مثل نمونه‌سازی و ارائه مدل‌های اخلاقی، می‌توانند به بهبود مهارت‌های تصمیم‌گیری دانش‌آموزان کمک کنند (شامگانی و افشاری، ۱۴۰۳).

معلمان به عنوان افرادی که در معرض دید و تعامل مستقیم با دانش‌آموزان قرار دارند، می‌توانند نقش بسیار بزرگی در شکل‌دهی به روند یادگیری و پرورش اخلاقی دانش‌آموزان داشته باشند. اصول اخلاق حرفه‌ای معلمان به عنوان یکی از موارد جدی در ارتقای مسئولیت‌پذیری آن‌ها در قبال سطح کارایی و انگیزه تحصیلی دانش‌آموزان مهم تلقی می‌شود (قصابی فرد و همکاران، ۱۴۰۳).

همچنین فرهنگ حاکم بر مدرسه از جمله موضوعاتی است که در جامعه‌ی آموزشی ما کمتر به آن پرداخته شده است و فرهنگ همچون شخصیت است به این معنا که هر گونه فعالیتی که در مدرسه انجام شود تحت تاثیر فرهنگ آن مدرسه قرار دارد و برگرفته از آن است (محمدجانی، ۱۴۰۳). علاوه بر این، نظرات دانش‌آموزان و والدین آن‌ها در مورد مدیر، معلمان و رهبران و همچنین نظر آن‌ها در مورد میزان حمایت مدرسه در زمینه‌های مختلف، بخشی از فرهنگ مدرسه است. فرهنگ مدرسه تعیین می‌کند که همه اعضا چگونه نقش مدرسه را احساس و می‌بینند و چگونه در انجام مسئولیت‌های خود عمل می‌کنند (ترچانی و همکاران، ۱۳۹۸). فرهنگ مدرسه طرز تفکر اعضای مدرسه در نحوه رویارویی با مشکلات، گوش دادن، درک و تجزیه و تحلیل مسائل و تصمیم‌گیری برای دستیابی به اهداف معین است، به عبارت دیگر فرهنگ مدرسه شیوه‌های احساس، دانستن، تفکر، عمل، رفتار افراد را ایجاد می‌کند و فرهنگی که در یک مدرسه وجود دارد بر رفتار اعضا، معلمان و دانش‌آموزان آن تأثیر می‌گذارد و افکار و اعمال آن‌ها را هدایت می‌کند (ترچانی و همکاران، ۱۳۹۸).

امروزه پیچیده‌شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری، توجه رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت و پاسخگویی اجتماعی در همه‌ی سازمانها ضروری کرده است (غلام‌پور و همکاران، ۱۳۹۹). اخلاق، مسئولیت و پاسخگویی که می‌توان آن‌ها را باید و نبایدهای ارزشی - فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار نسبت به خود و دیگران و جامعه تعریف کرد، از مباحثی است که در یکی دو دهه‌ی اخیر مورد توجه دانشمندان و صاحب‌نظران علم مدیریت قرار گرفته است. مفهوم اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از قوانین اخلاقی گفته می‌شود که از ماهیت حرفه یا شغل به‌دست آمده است (قنبرپور و همکاران، ۱۳۹۸).

ضرورت پژوهش از این جهت است که در سال‌های اخیر، تلاش‌هایی در جهت تحول بنیادین در آموزش و پرورش در راستای کیفیت‌بخشی و ارتقای رفتار مسئولانه و پاسخگو از طرف

دبیران صورت گرفته است؛ اما تحولات اخیر تأثیر آنچنان شگرف و قابل توجهی از خود به‌جای نگذاشته‌اند؛ چرا که پایه‌ی هر تحول در آموزش و پرورش به تغییر رفتار فردی و جمعی نیروی انسانی موجود برمی‌گردد. دبیران به عنوان یکی از ارکان اساسی و تأثیرگذار در تعلیم و تربیت هر جامعه، در تحقق اهداف، توسعه‌ی سازمانی و توسعه‌ی اجتماعی نقش کلیدی دارند و نیازمند متصف‌بودن به اخلاقیات و داشتن روحیه‌ی مسئولیت‌پذیری، به‌منظور ایجاد و پرورش این ویژگی در بین شهروندان آینده‌ی هر جامعه و کشور هستند.

بر این اساس، پرداختن به مقوله‌ی دبیران پاسخگو و مسئولیت‌پذیر برای تحقق اهداف سازمانهای آموزشی به عنوان یک اولویت سازمانی و فراهم‌آوردن زمینه‌های این‌گونه رفتارهای اساسی در مدارس، واقعیتی لازم و ضروری است. مسئولیت‌پذیری یکی از ضرورت‌های کلیدی مدیریت در شرایط کنونی سازمان محسوب می‌شود. در واقع پاسخگویی یکی از ارکان اصلی مدیریت است که تصویری از عدالت، برابری، اعتماد و انصاف را به ذهن متبادر می‌سازد و می‌تواند برای بهبود شرایط و اثربخشی مدیریت در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد (صمیمی و همکاران، ۱۳۹۸). از آنجا که مدرسه کانون زلزله‌ی هر جامعه محسوب می‌شود، شناخت مدرسه و فرهنگ حاکم بر آن برای تغییر و تحول در هر جامعه‌ای ضروری و حیاتی است. انجام این پژوهش در جهت افزایش کارایی معلمان، بالارفتن بهره‌وری سازمانی، بهبود ارتباطات، افزایش مسئولیت‌پذیری برای معلمان، پرسنل و سازمانهای آموزشی به کار می‌رود.

سلیمفرد و وحدت (۱۴۰۳)، پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط مسئولیت‌پذیری شخصی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای از طریق عجمین شدن با شغل و تطبیق‌پذیری شغلی در معلمان ابتدایی، سومین کنگره علمی دانشجویان روانشناسی انجام دادند. طرح پژوهشی تحقیق حاضر، توصیفی همبستگی و از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری معلمان مقطع ابتدایی نواحی یک و دو شهر اورمیه در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ به تعداد ۲۴۸۷ نفر بودند که نمونه آماری به روش تصادفی خوشه‌ای ۳۳۵ نفر برآورد شد. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که بین مسئولیت‌پذیری شخصی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای، عجمین شدن با شغل و تطبیق‌پذیری شغلی در معلمان ابتدایی ارتباط مستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد. بین مسئولیت‌پذیری شخصی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی از طریق عجمین شدن با شغل در معلمان ابتدایی ارتباط غیرمستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد. بین مسئولیت‌پذیری شخصی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی از طریق تطبیق‌پذیری شغلی در معلمان ابتدایی ارتباط غیرمستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد. بین مسئولیت‌پذیری شخصی با اخلاق حرفه‌ای از طریق عجمین شدن با شغل در معلمان ابتدایی ارتباط غیرمستقیم، مثبت و معنادار وجود دارد. بین مسئولیت‌پذیری شخصی با اخلاق حرفه‌ای از طریق تطبیق‌پذیری شغلی در معلمان ابتدایی ارتباط غیرمستقیم،

مثبت و معنادار وجود دارد ($P < 0.001$).

فتحی چگنی و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی تحت عنوان «رابطه علی سبک رهبری اصیل، فرهنگ مدرسه و شخصیت پویا با اشتیاق شغلی معلمان: نقش میانجی قرارداد روان‌شناختی» انجام داده‌اند. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، از نوع مدل یابی معادلات ساختاری بود. جامعه ی آماری پژوهش شامل کلیه معلمان شاغل دوره ابتدایی در آموزش و پرورش نواحی یک و دو شهرستان خرم آباد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بود که تعداد آنها مطابق با آمار اخذ شده از ادارات کارگزینی این نواحی برابر با ۱۴۵۰ نفر بود. حجم نمونه ی آماری بر اساس قاعده استیونس برابر با ۲۵۵ نفر بود که بر اساس روش نمونه گیری خوشه‌ای مرحله‌ای انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه بین سبک رهبری اصیل با اشتیاق شغلی معلمان، رابطه بین فرهنگ مدرسه و اشتیاق شغلی معلمان، رابطه بین شخصیت پویا و اشتیاق شغلی معلمان و رابطه بین قرارداد روان‌شناختی و اشتیاق شغلی معلمان مثبتو معنادار می‌باشد، همچنین قرارداد روان‌شناختی در رابطه رهبری اصیل و اشتیاق شغلی، در رابطه فرهنگ مدرسه و اشتیاق شغلی و در رابطه شخصیت پویا و اشتیاق شغلی نقش میانجی را ایفا می‌کند.

مظفری و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی تحت عنوان «رابطه جو اخلاقی با اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی» انجام داده‌اند. جامعه پژوهش کلیه ی معلمان دوره ابتدایی شهر قروه می‌باشد، که در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ مشغول به تدریس هستند، که حجم جامعه بر اساس آمار به دست آمده از معاونت آموزش ابتدایی اداره آموزش و پرورش برابر با ۳۲۴ نفر می‌باشد. که از این جامعه با روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی و بر مبنای فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۱۷۶ معلم انتخاب شد. روش پژوهش کمی از نوع مطالعات همبستگی و رویکرد مدل سازی معادله ساختاری کوواریانس محور است. جو اخلاقی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ بر متغیر اخلاق حرفه‌ای بود. جو اخلاقی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ بر متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی بود. جو اخلاقی بواسطه اشتیاق شغلی دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنادار در سطح ۰/۰۵ بر اخلاق حرفه‌ای معلمان بود، همچنین جو اخلاقی و اشتیاق شغلی قادر به تبیین ۵۶ درصد واریانس اخلاق حرفه‌ای معلمان بودند.

فاطمیما و ماتو^۱ (۲۰۲۵)، پژوهشی باعنوان تحلیل پیش‌نگرانه اخلاق حرفه‌ای در آموزش معلمان انجام دادند. این مقاله با رویکرد کیفی و تحلیلی انجام شده است. نویسندگان از روش تحلیل اسنادی و مرور نظام‌مند منابع بهره گرفته‌اند تا روندهای اخلاقی در آموزش معلمان را

بررسی کنند. تمرکز اصلی بر تحلیل مفاهیم اخلاق حرفه‌ای، چالش‌های تربیتی، و انتظارات آینده در تربیت معلمان بوده است. داده‌ها از منابع معتبر بین‌المللی گردآوری شده و با استفاده از چارچوب‌های نظری اخلاق حرفه‌ای طبقه‌بندی و تحلیل شده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای در آموزش معلمان نه تنها یک ضرورت تربیتی، بلکه یک پیش‌شرط برای مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای و عملکرد مؤثر در محیط مدرسه است. مقاله تأکید می‌کند که نهادینه‌سازی اصولی مانند صداقت، احترام، عدالت، و تعهد در برنامه‌های تربیت معلم، تأثیر مستقیمی بر رفتار حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری آنان دارد. همچنین، نویسندگان هشدار می‌دهند که در صورت غفلت از آموزش اخلاقی، معلمان ممکن است در مواجهه با موقعیت‌های پیچیده تربیتی دچار سردرگمی یا تعارض شوند. مقاله پیشنهاد می‌کند که اخلاق حرفه‌ای باید به عنوان بخش جدایی‌ناپذیر از برنامه‌های تربیت معلم در نظر گرفته شود تا زمینه‌ساز توسعه پایدار در نظام آموزشی باشد.

رینیوس^۱ و همکاران (۲۰۲۴) پژوهشی تحت عنوان «فرصت درک شده مسئولیت‌پذیری معلمان برای کمک به تحول فرهنگ مدرسه» انجام داده‌اند. در مجموع، ۳۵ معلم از سه مدرسه در هلستینکی، فنلاند، مصاحبه شدند. پنج نمایه معلم تجزیه و تحلیل شدند و بنابراین، پنج روش مختلف برای نزدیک شدن به تحول فرهنگ مدرسه را نشان داد: (۱) بیننده، (۲) مسئولیت‌پذیری، (۳) ناظر مشارکت‌کننده، (۴) سنت‌گرا، و (۵) کناره‌گیری استرس‌زا. جهت‌گیری معلمان به کار توسعه مدرسه و دریافت حمایت سازمانی بر فرصت‌های مشارکت درک شده معلمان تأثیر گذاشت. علاوه بر این، پروفایل‌های شناسایی شده، حمایت سازمانی مورد نیاز برای کار توسعه مدرسه را متفاوت تجربه کردند. برای برخی، عمدتاً زمان مشترک برای همکاری بود، در حالی که برای برخی دیگر، به معنای ساختارهای دوباره سازماندهی شده بود. نتایج نشان می‌دهد که حمایت‌های متنوعی برای مشارکت دادن کل جامعه معلمان در تحول فرهنگ مدرسه مورد نیاز است و رهبران مدرسه باید به این نکته توجه کنند.

هاینلا و کورمه^۲ (۲۰۲۴) پژوهشی تحت عنوان «تأثیر فرهنگ مدرسه، جو مدرسه، و رضایت شغلی معلمان بر رابطه معلم و دانش آموز: مطالعه موردی در چهار مدرسه استونی» انجام داده‌اند. هدف از این پژوهش شناسایی عوامل جو مدرسه که رضایت شغلی معلمان و دانش آموزان را تضمین می‌کند و بررسی تأثیر این عوامل بر رابطه معلم و دانش آموز بود. یافته‌ها بر اساس نتایج مصاحبه با معلمان ($n=40$) و دانش آموزان ($n=39$) و نتایج پرسشنامه دانش آموزان ($n=139$) در چهار مدرسه انجام شده است. معلمان و دانش آموزانی که از مدرسه و شغل خود راضی بودند،

1. Reinius

2. Heinla & Kuurme

رابطه معلم و دانش آموز را از جنبه‌های زیر درک کردند: توانایی دانش آموزان، گشودگی به دانش، شناخت ویژگی‌های شخصی، رفتار برابر و در نظر گرفتن دانش آموزان. علیرغم آشفتگی بیرونی در سیستم مدارس استونی، همه مدارس هنوز این استقلال را دارند که مدرسه خود را به واحدی تبدیل کنند که همه طرفین در آن احساس رضایت کنند.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

بین فرهنگ حاکم بر مدرسه و سطح اخلاق حرفه‌ای معلمان با میزان مسئولیت‌پذیری آنان در مدارس ابتدایی شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مدرسه با مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای معلمان در مدارس ابتدایی شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.
۲. بین سطح پایبندی معلمان به اصول اخلاق حرفه‌ای با میزان مسئولیت‌پذیری آنان در مدارس ابتدایی شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.

روش شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها میدانی و کتابخانه‌ای و از نظر ماهیت توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان ساوه در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۳ به تعداد ۱۰۸۶ نفر بود. نمونه آماری پژوهش با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۸۴ نفر انتخاب شد.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

۱- پرسشنامه مسئولیت‌پذیری معلم لارمن و کارابنیک (۲۰۱۳)

برای ارزیابی احساس مسئولیت معلم از پرسشنامه مسئولیت‌پذیری معلم لارمن و کارابنیک (۲۰۱۳) استفاده شد، این مقیاس ۱۳ گویه دارد و چهار خرده مقیاس را می‌سنجد که شامل مسئولیت‌پذیری برای انگیزش دانش آموزان (سؤالات ۱-۳)، مسئولیت‌پذیری برای موفقیت دانش آموزان (سؤالات ۴-۷)، مسئولیت‌پذیری برای رابطه با دانش‌آموزان (سؤالات ۸-۱۰)، مسئولیت‌پذیری برای تدریس (سؤالات ۱۱-۱۳) است. آزمودنی بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای ۱= اصلاً احساس مسئولیت نمی‌کنم، ۲= کم احساس مسئولیت می‌کنم، ۳= در حد متوسط احساس مسئولیت می‌کنم، ۴= زیاد احساس مسئولیت می‌کنم ۵= کاملاً احساس مسئولیت می‌کنم میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر ماده گزارش می‌کند. برای به دست آوردن نمره کل نمره‌ی همه‌ی عبارات با هم جمع می‌شود. این پرسشنامه استاندارد می‌باشد.

۲- پرسشنامه فرهنگ مدرسه گرونرت و ولنتاین (۱۹۹۸)

پرسشنامه فرهنگ مدرسه توسط گرونرت و ولنتاین (۱۹۹۸) طراحی شد. این پرسشنامه دارای ۳۵ سؤال و ۶ خرده مقیاس رهبری همیارانه (۱۱ سؤال)، مشارکت معلمان (۶ سؤال)، توسعه حرفه ای (۵ سؤال)، وحدت هدف (۵ سؤال)، حمایت همکاران (۴ سؤال) و مشارکت در یادگیری (۴ سؤال) بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت (عدد ۱ = کاملاً مخالفم و عدد ۵ = کاملاً موافقم) تهیه شده است.

۳- پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲)

این پرسشنامه به منظور سنجش اخلاق حرفه‌ای از ۱۶ سوال که اخلاق حرفه‌ای را در ۸ بعد مسئولیت‌پذیری (سوالات ۱، ۲)، صادق بودن (سوالات ۳، ۴)، عدالت و انصاف (سوالات ۵، ۶)، وفاداری (سوالات ۷، ۸)، برتری‌جویی و رقابت طلبی (سوالات ۹، ۱۰)، احترام به دیگران (سوالات ۱۱، ۱۲)، همدردی با دیگران (سوالات ۱۳، ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (سوالات ۱۵، ۱۶)، اندازه‌گیری می‌کند، استفاده می‌کند. سؤالات این پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (خیلی کم: ۱ تا خیلی زیاد: ۵) نمره‌گذاری می‌شوند.

روایی و پایایی پرسشنامه

۱- روایی و پایایی پرسشنامه مسئولیت‌پذیری معلم لارمن و کارابنیک (۲۰۱۳)

برای بررسی روایی صوری و محتوایی آن از نظرات اساتید و متخصصان استفاده شد. و در پژوهش‌های مختلفی به کار گرفته شده و روایی و پایایی آن مورد تأیید می‌باشد. در پژوهش خانی و قریشی (۲۰۱۴) ضریب آلفای کرونباخ برای مسئولیت‌پذیری معلم ۰/۷۷ گزارش شده است. در پژوهش چگینی و لواسانی (۱۳۹۷) شاخص کفایت نمونه‌گیری ($KMO=۰/۸۶$) گزارش شده و تحلیل عوامل مسئولیت‌پذیری معلمان به چهار عامل اصلی منجر شد که بر روی هم حدود ۷۳ درصد تغییرات مقیاس مسئولیت‌پذیری معلمان را تبیین می‌کند. آن‌ها ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس را ۰/۹۴ گزارش کرده اند. میزان پایایی در این پژوهش نیز در جدول ذیل آورده شده است:

مؤلفه‌ها	آلفای کرونباخ
احساس مسئولیت معلم برای انگیزش دانش آموزان	۰/۷۵۶
مسئولیت‌پذیری معلم برای موفقیت دانش آموزان	۰/۸۲۲
مسئولیت‌پذیری برای تدریس	۰/۸۳۴
احساس مسئولیت معلم برای رابطه با دانش آموزان	۰/۸۴۰
پایایی کل	۰/۸۷۵

۲- روایی و پایایی پرسشنامه فرهنگ مدرسه گرونت و ولنتاین (۱۹۹۸)

برای بررسی روایی صوری و محتوایی آن از نظرات اساتید و متخصصان آموزشی استفاده شد. روایی پرسشنامه با روش تحلیل عاملی توسط کولایی و همکاران (۱۳۹۶) تایید شده است، پایایی پرسشنامه نیز برای خرده مؤلفه‌های پرسشنامه به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۷۰، ۰/۸۳، ۰/۸۸، ۰/۹۱، ۰/۸۵ و برای کل پرسشنامه ۰/۹۷ توسط آنها گزارش شد. گرونت و ولنتاین (۱۹۹۸) نیز پایایی خرده مقیاس‌های پرسشنامه را برای رهبری همیارانه، ۰/۹۱، حمایت همکاران، ۰/۸۰، مشارکت در یادگیری، ۰/۶۶، توسعه حرفه‌ای، ۰/۸۷، مشارکت معلمان، ۰/۸۳، وحدت هدف، ۰/۸۲ و برای کل پرسشنامه ۰/۹۵ گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز پایایی کل این پرسشنامه ۰/۸۷۴ بدست آمد. میزان پایایی در این پژوهش نیز در جدول ذیل آورده شده است:

مؤلفه‌ها	آلفای کرونباخ
رهبری همیارانه	۰/۸۱۶
مشارکت معلمان	۰/۸۴۵
توسعه حرفه‌ای	۰/۸۶۳
وحدت هدف	۰/۷۹۴
مشارکت در یادگیری	۰/۷۳۳
پایایی کل	۰/۸۲۱

۳- روایی و پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادویر (۲۰۰۲)

برای بررسی روایی صوری و محتوایی آن از نظرات اساتید و متخصصان آموزشی استفاده شد. جهت تعیین پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد، مقادیر آلفای کرونباخ کل و ابعاد پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای در دامنه (۰/۷۲ تا ۰/۹۴) گزارش شد که بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای است. جهت تعیین روایی ابزار از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول استفاده شد. با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول (در تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول، رابطه عامل یا عامل‌ها (متغیرهای پنهان) با گویه‌ها (متغیرهای مشاهده‌پذیر) مورد سنجش قرار گرفت. در این روش هیچ‌گونه رابطه‌ای بین متغیرهای پنهان مورد بررسی قرار نگرفت. این نوع مدل اندازه‌گیری صرفاً برای اطمینان از آن است که متغیرهای پنهان درست اندازه‌گیری شده‌اند) می‌توان گفت پرسشنامه دارای برازش مناسب و قابل قبول (روایی) است. میزان پایایی در این پژوهش نیز در جدول ذیل آورده شده است:

مولفه‌ها	آلفای کرونباخ
مسئولیت‌پذیری	۰/۸۵۵
صادق بودن	۰/۸۴۶
عدالت و انصاف	۰/۷۵۶
وفاداری	۰/۸۳۲
برتری‌جویی و رقابت طلبی	۰/۸۶۹
احترام به دیگران	۰/۹۱۵
پایایی کل	۰/۸۴۵

داده‌های آماری از طریق نرم افزار spss و رزن ۲۲ ثبت رایانه شده است. این داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی تنظیم گردیده است. در بخش مربوط به آمار توصیفی، شاخص‌های جمعیت شناختی نمونه با ارائه فراوانی و درصد مورد بررسی قرار گرفته است. سپس، در بخش آمار استنباطی هر یک از فرضیه‌ها با استفاده از آزمون همبستگی و رگرسیون مورد آزمون قرار گرفت.

یافته‌های توصیفی

جدول: آماره توصیفی متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
مسئولیت‌پذیری معلم برای انگیزش دانش آموزان	13.16	1.566	9	15
مسئولیت‌پذیری معلم برای موفقیت دانش آموزان	15.74	4.310	10	25
مسئولیت‌پذیری برای رابطه با دانش آموزان	13.02	1.614	9	15
مسئولیت‌پذیری معلم برای تدریس	13.37	1.258	11	15
مسئولیت‌پذیری (کل)	55.29	4.529	49	67
رهبری همیارانه	38.87	7.630	24	55
مشارکت معلمان	18.18	6.223	9	29
توسعه حرفه‌ای	16.42	4.513	12	25
وحدت هدف	17.32	5.387	12	25
حمایت همکاران	14.76	2.678	11	20
مشارکت در یادگیری	14.07	2.555	9	20
فرهنگ مدرسه (کل)	119.61	12.200	87	142
مسئولیت‌پذیری	6.49	2.062	2	10
صادق بودن	7.04	1.720	4	10

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
عدالت و انصاف	6.34	2.083	2	10
وفاداری	6.69	1.823	4	10
برتری جویی و رقابت طلبی	6.77	1.992	2	10
احترام به دیگران	7.12	1.647	4	9
همدردی با دیگران	7.15	1.847	4	10
رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	6.95	1.723	4	10
اخلاق حرفه‌ای (کل)	54.54	5.527	43	64

براساس یافته‌های جدول: میانگین مسئولیت‌پذیری (کل) (۵۵/۲۹)، میانگین فرهنگ مدرسه (کل) (۱۱۹/۶۱) و میانگین اخلاق حرفه‌ای (کل) (۵۴/۵۴) می‌باشد. همچنین سایر شاخص‌های پراکندگی نیز برای متغیرها در جدول فوق مشخص می‌باشد.

یافته‌های استنباطی

مفروضه ۱) تعیین برقراری نرمال بودن توزیع داده‌ها

برای بررسی نرمال بودن داده‌های متغیرها از آزمون «کلموگروف-اسمیرنوف»^۱ استفاده شد که خلاصه نتایج آن در جدول ۴-۶ ارائه شده است.

جدول: نرمال بودن توزیع داده‌ها

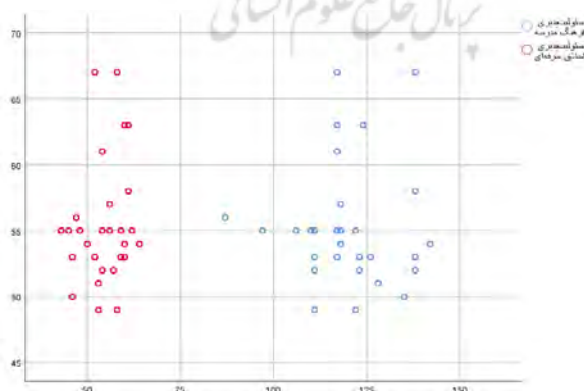
متغیر	آماره‌ی Z کلموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی‌داری (Sig)
مسئولیت‌پذیری معلم برای انگیزش دانش‌آموزان	.205	.352
مسئولیت‌پذیری معلم برای موفقیت دانش‌آموزان	.265	.284
مسئولیت‌پذیری برای رابطه با دانش‌آموزان	.161	.514
مسئولیت‌پذیری معلم برای تدریس	.196	.321
مسئولیت‌پذیری (کل)	.258	.251
رهبری همیارانه	.141	.118
مشارکت معلمان	.245	.269
توسعه حرفه‌ای	.257	.352
وحدت هدف	.231	.152
حمایت همکاران	.197	.362

متغیر	آماره‌ی Z کلموگروف - اسمیرنوف	سطح معنی داری (Sig)
مشارکت در یادگیری	.224	.248
فرهنگ مدرسه (کل)	.141	.325
مسئولیت پذیری	.205	.555
صادق بودن	.181	.321
عدالت و انصاف	.198	.141
وفاداری	.260	.284
برتری جویی و رقابت طلبی	.221	.223
احترام به دیگران	.299	.384
همدردی با دیگران	.248	.229
رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	.233	.127
اخلاق حرفه‌ای (کل)	.105	.254

همان طور که در جدول ملاحظه می‌شود، با توجه به این که فرض صفر، مربوط به نرمال بودن متغیرها و فرض یک، مربوط به نرمال نبودن متغیرها می‌باشد؛ چون سطح معنی داری تمامی متغیرها بزرگ تر از $0/05$ است؛ فرضیه صفر تأیید شد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که متغیرها در سطح معنی داری $0/05$ و با 95% اطمینان دارای توزیع نرمال می‌باشند، بنابراین می‌توان از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده نمود.

مفروضه ۲) بررسی رابطه خطی بین متغیرها

جهت بررسی رابطه خطی بین متغیرها از منحنی‌های پراکنش استفاده شده است که در نمودار زیر نشان داده شده است. که با توجه به این نمودار هم خطی بودن متغیرها مشخص می‌باشد.



نمودار: منحنی‌های پراکنش رابطه متغیرهای پژوهش

مفروضه ۳) هم خطی بودن

مفروضه هم خطی چندگانه زمانی اتفاق می‌افتد که متغیرهای پیش‌بین در یک رگرسیون خطی چندگانه نسبت به یکدیگر از همبستگی بالایی برخوردار باشند. هم خطی عدم اطمینان در مورد پارامترهای برآورد شده را افزایش و در نتیجه خطای معیار افزایش می‌یابد. بدین منظور از ضریب تحمل (Tolerance) و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده می‌گردد. هم چنین جهت بررسی استقلال خطاها از آماره دوربین و اتسون استفاده شده است.

نتایج پیش فرض عدم هم خطی و استقلال خطاها در جدول زیر نشان داده شده است.

جدول: نتایج بررسی پیش فرض عدم هم خطی و استقلال خطاها

متغیر	Tolerance	VIF	دوربین و اتسون
فرهنگ مدرسه	۰/۹۸۰	۱/۰۲	۱/۵۱
اخلاق حرفه‌ای			

براساس نتایج در جدول فوق میزان VIF در این تحلیل رگرسیون از ۲/۵ کمتر می‌باشد. میزان Tolerance نیز از ۰/۴ بیشتر به دست آمده است. لذا پیش فرض‌های لازم در این رگرسیون تأیید شده است. هم چنین آماره دوربین و اتسون جهت بررسی پیش فرض استقلال خطاها بین ۱/۵ تا ۲/۵ به دست آمده است که نشان از تأیید این پیش فرض است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش: بین فرهنگ حاکم بر مدرسه و اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری معلمان در مدارس ابتدایی شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.

جدول: آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین فرهنگ حاکم بر مدرسه و اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری

مسئولیت‌پذیری		متغیرها
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
.001	.369**	فرهنگ حاکم بر مدرسه
.001	.431**	اخلاق حرفه‌ای

** در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

در جدول فوق نتایج نشان می‌دهد در سطح خطای ۰/۰۱ و با ۹۹ درصد اطمینان بین متغیرها رابطه معناداری وجود دارد ($p < 0/01$) که این رابطه مثبت و مستقیم می‌باشد، به این معنا که هر چه فرهنگ حاکم بر مدرسه و اخلاق حرفه‌ای معلمان بیشتر باشد میزان مسئولیت‌پذیری آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود و بالعکس هرچه مسئولیت‌پذیری معلمان بیشتر باشد نقش فرهنگ حاکم بر مدرسه و اخلاق حرفه‌ای آنان نیز بیشتر می‌باشد.

در ادامه و در جدول زیر به بررسی پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری معلمان براساس فرهنگ حاکم بر مدرسه و اخلاق حرفه‌ای در مدارس ابتدایی شهرستان ساوه می‌پردازیم:

جدول: خلاصه مدل رگرسیون بر اساس متغیرها در فرضیه اصلی

ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تبیین (R^2)	R^2 تعدیل شده	خطای معیار برآورد (S.E.)
.181 ^a	.033	.026	4.470

با توجه به نتایج حاصل از جدول فوق مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) محاسبه شده بین متغیر ملاک وارد شده به مدل و متغیرهای پیش‌بین، برابر ۰/۱۸، مقدار ضریب تبیین برابر با ۰/۰۳۳، یعنی حدود ۳/۳ درصد از تغییرات متغیر ملاک، توسط این متغیرها (فرهنگ حاکم بر مدرسه و اخلاق حرفه‌ای) وارد شده به مدل تبیین می‌گردد؛ و بقیه تغییرات، توسط متغیرهای دیگری که محقق آنها را در نظر نگرفته و وارد مدل نشده‌اند تبیین می‌گردد و همچنین مقدار ضریب تبیین تعدیل شده، برابر با ۰/۰۲۶ می‌باشد. در ادامه برای بررسی معناداری رگرسیون یعنی آزمون این که چطور متغیرهای پیش‌بین می‌توانند متغیر ملاک را پیش‌بینی کنند به آزمون تحلیل واریانس و معناداری F مراجعه می‌کنیم. نتایج این تحلیل در جدول زیر آمده است.

جدول: نتایج محاسبه آزمون تحلیل واریانس در فرضیه اصلی

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	Sig
رگرسیون	189.922	2	94.961	4.753	.009 ^b
باقی مانده	5613.976	281	19.979		
کل	5803.898	283			

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها، F بدست آمده ۴/۷۵۳ در سطح معناداری ۰/۰۱ معنادار است؛ و این مطلب گویای آن است که اولاً رگرسیون معنادار بوده؛ و ثانياً حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین، در پیش‌بینی متغیر ملاک موثر بوده است. برای تعیین ضرایب معادله رگرسیونی، از ضرایب تفکیکی رگرسیونی و آزمون T وابسته استفاده می‌کنیم. نتایج این بررسی در جدول زیر آمده است.

جدول: ضرایب رگرسیونی و نتایج آزمون T مربوط به متغیرهای پیش‌بین در فرضیه اصلی

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	T	سطح معناداری
	B	Std. Error	Beta		
مقدار ثابت	48.445	3.231		14.995	.001
فرهنگ حاکم بر مدرسه	.113	.023	.236	3.586	.028
اخلاق حرفه‌ای	.155	.051	.389	5.056	.002

نتایج جدول فوق و تحلیل رگرسیونی، نشان می‌دهد که هر دو متغیر فرهنگ حاکم بر مدرسه و اخلاق حرفه‌ای قادر به پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری معلمان می‌باشند ($p < 0/05$)، به این صورت که سهم فرهنگ حاکم بر مدرسه ۲۳ درصد و سهم اخلاق حرفه‌ای ۳۸ درصد می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای بیشترین سهم را در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری معلمان دارد.

معادله رگرسیونی تحلیل فوق عبارت است از:

$$Y = ax + b + c + d$$

$$\text{(اخلاق حرفه‌ای)} = ۰/۳۸ + \text{فرهنگ حاکم بر مدرسه} + ۰/۲۳ + ۴۸/۴۴۵ = \text{مسئولیت‌پذیری}$$

فرضیه اول پژوهش: بین فرهنگ حاکم بر مدرسه با مسئولیت‌پذیری معلمان در مدارس ابتدایی شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.

جدول: آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های فرهنگ حاکم بر مدرسه با مسئولیت‌پذیری

مسئولیت‌پذیری		متغیرها
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
.001	.223**	رهبری همیارانه
.001	.481**	مشارکت معلمان
.001	.421**	توسعه حرفه‌ای
.001	.241**	وحدت هدف
.001	.388**	حمایت همکاران
.001	.463**	مشارکت در یادگیری

** در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

در جدول فوق نتایج نشان می‌دهد که در سطح خطای ۰/۰۱ و با ۹۹ درصد اطمینان بین متغیرها رابطه معناداری وجود دارد ($p < 0/01$) این رابطه مثبت و مستقیم است به این صورت که هرچه رهبری همیارانه، مشارکت معلمان، توسعه حرفه‌ای، وحدت هدف، حمایت همکاران و مشارکت در یادگیری در معلمان بیشتر باشد میزان مسئولیت‌پذیری آنان بیشتر خواهد بود و بالعکس هرچه مسئولیت‌پذیری معلمان بیشتر باشد میزان رهبری همیارانه، مشارکت معلمان، توسعه حرفه‌ای، وحدت هدف، حمایت همکاران و مشارکت در یادگیری آنان نیز بیشتر می‌باشد که بین مسئولیت‌پذیری با مشارکت معلمان بیشترین رابطه و بین مسئولیت‌پذیری با وحدت هدف کمترین رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم پژوهش: بین اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری معلمان در مدارس ابتدایی شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.

جدول: آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری

مسئولیت‌پذیری		متغیرها
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
.001	.488**	مسئولیت‌پذیری
.001	.481**	صادق بودن
.001	.588**	عدالت و انصاف
.001	.363**	وفاداری
.001	.352**	برتری‌جویی و رقابت طلبی
.001	.422**	احترام به دیگران
.001	.258**	همدردی با دیگران
.001	.380**	رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی

** در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

در جدول فوق نتایج نشان می‌دهد که در سطح خطای ۰/۰۱ و با ۹۹ درصد اطمینان بین متغیرها رابطه معناداری وجود دارد ($p < 0/01$) این رابطه مثبت و مستقیم است به این صورت که هرچه مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی در معلمان بیشتر باشد میزان مسئولیت‌پذیری آنان بیشتر خواهد بود و بالعکس هرچه مسئولیت‌پذیری معلمان بیشتر باشد میزان مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی آنان نیز بیشتر می‌باشد که بین مسئولیت‌پذیری با عدالت و انصاف بیشترین رابطه و بین مسئولیت‌پذیری با همدردی با دیگران کمترین رابطه وجود دارد.

فرضیه اصلی پژوهش: «بین فرهنگ حاکم بر مدرسه و اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری معلمان در مدارس ابتدایی شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.»

نتایج جدول نشان داد که هر دو متغیر فرهنگ حاکم بر مدرسه و اخلاق حرفه‌ای قادر به پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری معلمان می‌باشند ($p < 0/05$)، به این صورت که سهم فرهنگ حاکم بر مدرسه ۲۳ درصد و سهم اخلاق حرفه‌ای ۳۸ درصد می‌باشد. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای بیشترین سهم را در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری معلمان دارد. این

نتایج با نتایج پژوهش‌های اعتماد و همکاران (۱۳۹۸)، ترچانی و مرتضوی (۱۳۹۸)، همسو می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت سازمان باید فرصت‌هایی را برای تشویق خلاقیت، نشر دانش و گسترش توانایی‌ها ایجاد کند و بتواند محیط بیرونی خود را بهتر بشناسد و به محرک‌های موجود پاسخ دهد و از تغییرهای آینده پیشی جوید. مدیران همچنین باید معلمان خود را درک کرده به ایشان پاسخ دهد و پیشاپیش درصدد تامین نیازهای آینده آنها برآید و در جهت رضایت مندی ایشان حرکت نماید. فرهنگ قوی به مسئولیت پذیری منجر می‌شود (انجم و امین‌فقه، ۱۳۹۸)؛ در حالی که فرهنگ ضعیف منجر به عدم مسئولیت پذیری در میان معلمان می‌شود. مولفه‌های فرهنگ حاکم بر مدرسه که شامل هرچه رهبری همیارانه، مشارکت معلمان، توسعه حرفه‌ای، وحدت هدف، حمایت همکاران و مشارکت در یادگیری می‌باشند می‌توانند رضایت از کار و عملکرد کسب و کار را افزایش دهد. مسئولیت‌پذیری مجموعه وظایف و تعهداتی است که هر سازمان باید در جهت حفظ و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند انجام دهد و انجام این مهم بدون وجود فرهنگ سازمانی مناسب میسر نخواهد بود؛ بنابراین هر چه فرهنگ سازمانی انطباق پذیرتر باشد، سازمان کمتر دچار تعارض و عدم انسجام خواهد شد و عملکرد آن بهبود خواهد یافت (ترچانی و مرتضوی، ۱۳۹۸). با توجه به نقش مسئولیت پذیری معلمان در بهبود وجه سازمانی، روح بخشیدن به ارزش‌های اخلاقی، کسب مزیت رقابتی، کاهش هزینه‌های عملیاتی و ... فرهنگ سازمانی باید در جهت ارتقاء و نهادینه شدن مسئولیت‌پذیری معلمان توسعه یابد (رحیمیان و اردلان، ۱۳۹۸) بنابراین می‌توان به مدیران مدارس این اطمینان را داد که هزینه‌های پذیرش مسئولیت پذیری توسط معلمان، می‌تواند از طریق تاثیرگذاری بر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای معلمان جبران شود. این نتایج نشان می‌دهد که در مدارس این ابعاد فرهنگی با اخلاق حرفه‌ای رابطه دارند و فاکتورهای دیگری در تعیین رویه اخلاق حرفه‌ای معلمان موثر است.

فرضیه اول پژوهش: «بین فرهنگ حاکم بر مدرسه با مسئولیت‌پذیری معلمان در مدارس ابتدایی شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.»

نتایج جداول نشان داد که در سطح خطای ۰/۰۱ و با ۹۹ درصد اطمینان بین متغیرها رابطه معناداری وجود دارد ($p < 0/01$) این رابطه مثبت و مستقیم است به این صورت که هرچه رهبری همیارانه، مشارکت معلمان، توسعه حرفه‌ای، وحدت هدف، حمایت همکاران و مشارکت در یادگیری در معلمان بیشتر باشد میزان مسئولیت‌پذیری آنان بیشتر خواهد بود و بالعکس هرچه مسئولیت‌پذیری معلمان بیشتر باشد میزان رهبری همیارانه، مشارکت معلمان، توسعه حرفه‌ای، وحدت هدف، حمایت همکاران و مشارکت در یادگیری آنان نیز بیشتر می‌باشد. پژوهشی که به

طور دقیق مشابه با نتایج این فرضیه باشد یافت نشد ولی تا حدودی یافته‌های حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های اعتماد و همکاران (۱۳۹۸)، ترچانی و مرتضوی (۱۳۹۸)، همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت فرهنگ حاکم بر مدرسه بیشتر از این منظر درخور توجه است که معلمان که مهم‌ترین سرمایه‌های مدرسه هستند، مهم‌ترین فرسایش دهنده‌های سرمایه‌های سازمان نیز می‌توانند باشد، بدین صورت که اگر به جای درپیش گرفتن رفتارهای فرهنگ حاکم بر مدرسه، رفتارهای ضد فرهنگ پذیرفته شده در مدارس رواج داشته باشد، مدارس به جای تقویت و رشد دچار فرسایش و شکست می‌شود. فرهنگ حاکم بر مدرسه به اعتقاد اسکوت و همکاران (۲۰۰۳) مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری است که بخشی از وظایف رسمی فرد نیست؛ اما انجام آن باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌ها در سازمان‌ها می‌شود. تاثیر فرهنگ حاکم بر مدرسه بر معلمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنها را در قبال تحولات مورد نظر ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد (ترچانی و مرتضوی، ۱۳۹۸). با اهرم فرهنگ حاکم بر مدرسه که شامل رهبری همیارانه، حمایت همکاران، اشتراک‌یادگیری، توسعه حرفه‌ای، مشارکت معلمان و وحذف هدف می‌باشد، به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کرد (رحیمیان و اردلان، ۱۳۹۸). بر این اساس می‌توان استدلال نمود که سازمان‌ها برای مشارکت در برنامه‌های مسئولیت‌پذیری از داخل و خارج از مدارس بر اساس فرهنگ حاکم بر مدرسه که برای معلمان وجود دارد تحت فشار قرار می‌گیرند. فرهنگ حاکم بر مدرسه، عملکرد مدارس را به احتمال زیاد افزایش خواهد داد زیرا معلمان یک مدرسه مدیر را به عنوان یک فرد عادلانه می‌بینند و از طریق تعهد، وفاداری و افزایش بهره‌وری، این عملکرد را بهبود می‌بخشند (ترچانی و همکاران، ۱۳۹۸).

فرضیه دوم پژوهش: «بین اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری معلمان در مدارس ابتدایی شهرستان ساوه رابطه وجود دارد.»

نتایج جدول نشان داد که در سطح خطای ۰/۰۱ و با ۹۹ درصد اطمینان بین متغیرها رابطه معناداری وجود دارد ($p < 0/01$) این رابطه مثبت و مستقیم است به این صورت که هرچه مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی در معلمان بیشتر باشد میزان مسئولیت‌پذیری آنان بیشتر خواهد بود و بالعکس هرچه مسئولیت‌پذیری معلمان بیشتر باشد میزان مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و

هنجارهای اجتماعی آنان نیز بیشتر می‌باشد. پژوهشی که به طور دقیق مشابه با نتایج این فرضیه باشد یافت نشد ولی تا حدودی یافته‌های حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش‌های صمیمی و بهمنی (۱۳۹۷)، کیزوری و خجسته (۱۳۹۸) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای و توجه به اخلاقیات در سازمان می‌تواند افزایش مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی سازمانی را به دنبال داشته باشد که این امر، اهمیت توجه به مباحث اخلاقی را در سازمان گوشزد می‌کند. با توجه به نقش کلیدی اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری در ارتقای توسعه‌ی فردی و سازمانی، ضروری به نظر می‌رسد که مدیران و مسئولان مربوطه توجهات خاصی به متغیرهای مذکور داشته باشند و با از بین بردن موانع، بسترهای لازم را برای نهادینه سازی اخلاقیات و ارتقای مسئولیت‌پذیری فراهم کنند. اخلاق حرفه‌ای، سلسله واکنش‌ها و رفتارهای مقبول و پذیرفته شده است که بخش‌های مهمی از آن‌ها در تخصص‌های مختلف از سوی سازمان‌ها و مجامع تخصصی، صنفی و حرفه‌ای برای مطلوب بخشی به روابط اجتماعی، به صورت آیین نامه و قانون می‌آید لکن اولاً اخلاق حرفه‌ای را نمی‌توان در قالب‌های رسمی تعریف کرد و ثانیاً نمی‌توان همه ابعاد اخلاق سازمانی و یا حرفه‌ای را از اخلاق فردی، شغلی و یا کار تفکیک نمود (کیزوری و خجسته، ۱۳۹۸). به طور عام، مبانی اخلاق حرفه‌ای و انتظارات اجتماعی برخاسته از آن عبارتند از: صداقت، عدالت، امانت‌داری و وفاداری در جریان کسب و کار؛ مثلاً کسی که امانت‌داری ندارد، دغدغه حفظ اموال عمومی و استفاده بهینه و بهره‌وری از امکانات و اختیارات را ندارد. به طور دقیق و خاص نیز می‌توان اخلاق حرفه‌ای را علاوه بر رعایت این موارد، در آیین مسئولیت اجتماعی، تعهد اجتماعی و انطباق اجتماعی به تفسیر نشست (صمیمی و بهمنی، ۱۳۹۷). مدارس و نظام آموزشی یکی از مؤثرترین نهادهای اجتماعی در فرایند توسعه و فرهنگ تربیت و پرورش اجتماعی در جوامع به حساب می‌آیند. مسئولیت‌پذیری و توجه به مفاهیم اخلاقی در بین شهروندان و نیروی انسانی سازمانها از جمله شاخصهای تربیت اجتماعی به حساب می‌آیند. باید کوشید که این اصل مهم در بین نیروی انسانی سازمانها نهادینه شود.

پیشنهادهای پژوهشی

۱- در راستای نتایج حاصل از فرضیه اول پژوهش که مشخص شد بین فرهنگ حاکم بر مدرسه با مسئولیت‌پذیری معلمان در مدارس ابتدایی شهرستان ساوه رابطه وجود دارد، بنابراین پیشنهاد می‌شود:

✓ وزارت آموزش و پرورش از طریق به‌کارگیری روش‌های حمایتی (مالی، اداری، قضایی) از معلمان، از میزان استرس‌های ایشان کاسته و بدین وسیله زمینه مسئولیت‌پذیری معلمان آنها را فراهم کند.

✓ همچنین وزارت آموزش و پرورش با همکاری دانشگاه فرهنگیان و دانشکده‌های علوم تربیتی و روانشناسی از طریق برگزاری دوره‌های دانش افزایی، مسئولیت‌پذیری معلمان را افزایش دهد، تا از طریق افزایش مسئولیت‌پذیری و فراهم کردن یک محیط اجتماعی حمایت‌کننده متکی بر فرهنگ مدرسه، بتوان بر بهبود و میزان رهبری آنان افزود. همچنین به مدیران پیشنهاد می‌شود به معلمان زمینه‌های لازم جدید جهت کشف روش‌های جدید جهت تدریس داده شود.

✓ پیشنهاد می‌شود که در سازمان‌ها؛ فرهنگ تشویق و حمایت تقویت شود چرا که یک معلم در مقابل تشویقی که از طرف مدیر برای وی در نظر گرفته می‌شود، سعی می‌کند با تعهد و مسئولیت کاری خود، جبران نماید.

✓ همچنین برگزاری برنامه‌های مقدماتی فرهنگ سازمانی اغلب دوره توجیهی نامیده می‌شود گسترده‌تر گردد و اطلاعات بیشتری درباره شغل و سرپرستان جدید در آن ارائه شود. این عامل سبب می‌شود از درجه اضطراب افراد تازه وارد کاسته شود.

۲- در راستای نتایج حاصل از فرضیه دوم پژوهش که مشخص شد بین اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری معلمان در مدارس ابتدایی شهرستان ساوه رابطه وجود دارد بنابراین پیشنهاد می‌شود:

✓ نظام آموزشی به معلمان کمک نمایند تا اخلاق حرفه‌ای در معلمان ارتقاء یابد زیرا این امر می‌تواند به مسئولیت‌پذیری معلمان کمک شایانی در ارتباط با دانش آموزان نماید زیرا، اخلاق حرفه‌ای با ایجاد ارزش‌ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و دموکراتیک و ایجاد جوسازمانی مناسب به منظور تحقق صداقت و قابل اعتماد بودن، عمل کردن به ارزش‌ها و نگرش‌ها در رفتارهای عمل کردن به ارزش‌ها در تصمیم‌گیری و رفتار عادلانه و در نهایت مسئولیت‌پذیری را در هر موقعیتی را تشویق می‌کند.

✓ همچنین مدیران نقش هماهنگ‌کننده و حمایت‌همکارانه و رهبری همیارانه موثری در سازمان ایفا کنند. مشاوران می‌توانند با بررسی فرهنگ حاکم بر در مدرسه و ارزش‌های اخلاقی در هر بخش و با ایجاد ارتباط نزدیک و مشارکت با معلمان و حل و فصل امور اخلاقی و فرهنگی میان معلمان نقش بسزایی در ایجاد مسئولیت‌پذیری در آنها داشته باشند.

✓ همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران در مدارس بر پیش شرط‌های یک رفتار غیر اخلاقی و زیر بنای اخلاق تاکید داشته و روش‌هایی که بر آن اساس افراد می‌توانند اخلاقیات را به عنوان یک عادت در محل کار درآورند را استخراج کرده و تکرار کنند. همچنین در این مدارس برای تشویق معلمان به اخلاق حرفه‌ای از آن به عنوان معیار اصلی در ساختار پاداش بهره بگیرند تا احتمال اینکه معلمان از رویه اخلاق حرفه‌ای خارج گردند بیشتر از پیش کاهش یابد.

محدودیت‌های پژوهش

در اختیار پژوهشگر

۱. نتایج این پژوهش محدود به معلمان مقطع ابتدایی است، لذا در تعمیم نتایج به سایر مقاطع باید احتیاط نمود.
۲. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است. بنابراین محدودیت‌های پرسشنامه‌ها در پژوهش، از قبیل یادآوری وضعیت گذشته، صحت پاسخ‌دهی به سؤالات و... در پژوهش حاضر نیز در نظر گرفته می‌شود. به عبارت دیگر اگر از روش‌های دیگر مثل مشاهده افراد در موقعیت‌ها، مصاحبه‌های بالینی عمیق و روش‌های فراقکن استفاده شود شاید داده‌های به دست آمده مقداری متفاوت از پژوهش حاضر باشد.

خارج از اختیار پژوهشگر

۱. محافظه کاری معلمان در پاسخگویی به سؤالات

۲. تأثیر عوامل فرهنگی

۳. تأثیر ویژگی‌های شخصیتی



فهرست منابع

۱. احمدی ندا، نوه ابراهیم عبدالرحیم، عباسیان حسین. (۱۴۰۲). تبیین رابطه بین هوش اخلاقی مدیران با دلبستگی شغلی و مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان. نشریه مدیریت بر آموزش سازمانها. ۱۲ (۲): ۲۰۱-۲۲۳.
۲. اشرفی، جواد، رهنمای رودپشتی، فریدون، بنی مهد، بهمن. (۱۳۹۸). نظریه‌های مسئولیت پذیری اجتماعی شرکتها. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۸ (۳۱)، ۱-۱۴.
۳. اصغرنژاد، نجف، پیروز نیا، سیما، مساوات پور، عظیمه، مسعودیان، پریسا. (۱۴۰۲). بررسی نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی در رابطه بین مسئولیت پذیری اجتماعی و اشتیاق شغلی معلمان شهر دهدشت. رفتار مثبت در سازمانهای آموزشی، ۱ (۴)، ۱-۲۰.
۴. اعتماد، مهدی. (۱۳۹۸). رابطه فشارهای شغلی، فرهنگ سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با مسئولیت پذیری کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر رامهرمز، چهارمین کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم اجتماعی، علوم تربیتی و روانشناسی، اصفهان، دانشگاه جامع علمی کاربردی سازمان همیاری شهرداری‌ها و مرکز توسعه خلاقیت و نوآوری علوم نوین.
۵. باشکوه اجیرلو، حسن، زاهدبابلان، عادل، اکبری، تقی، و خالق خواه، علی. (۱۴۰۱). ارائه مدل به کارگیری استعدادها و نقش آن در اخلاق حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی. اخلاق زیستی، ۱۲ (۳۷)، ۰.
۶. پاکزاد، محمدامین، حلت آبادی فراهانی، محمدابراهیم، غفوری، سمیه، و خسروی طناک، محمد. (۱۴۰۱). رشد اجتماعی دانش آموزان: نقش پیش بین هوش اخلاقی و فرهنگ مدرسه. اخلاق زیستی، ۱۲ (۳۷)، ۱-۱۰.
۷. ترچانی، محبوبه، مرتضوی، سید جواد، (۱۳۹۸). نقش فرهنگ سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، چهارمین کنفرانس ملی در مدیریت کسب و کار و بازرگانی، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.
۸. خطیبی، اعظم، زند، معصومه. (۱۴۰۳). بررسی عوامل موثر بر بی‌تفاوتی اجتماعی معلمان شهر فامنین و راه‌های کاهش آن. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی، ۱ (۱)، ۱-۱۰.
۹. زاهد بابلان، عادل، عابدی نیا، افشین، تقوی قره بلاغ، حسین، قربانزاده طولارود پایین، پدram. (۱۴۰۱). الگوسازی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر خودکارآمدی معلمان با میانجی‌گری فرهنگ مدرسه. نوآوری‌های آموزشی، ۲۱ (۲)، ۴۹-۶۶.
۱۰. زمندی، علی اکبر، حسنی، محمد، قلاوندی، حسن. (۱۴۰۲). شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در آموزش دانشگاهی. پژوهش در روش‌های آموزش، ۱ (۲)، ۹۵-۱۱۴.
۱۱. سلطانی، مرتضی (۱۳۹۲). مدیریت اخلاق در سازمان. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۲.

۱۲. سلیمان پورعمران محبوبه. (۱۴۰۰). رابطه فرصت‌های برابر آموزشی با کیفیت زندگی مدرسه‌ای و احساس تعلق به مدرسه با نقش میانجی فرهنگ مدرسه در دبیران متوسطه. عنوان نشریه. ۹ (۴۳) ۳۳۴-۳۱۶.
۱۳. سلیمفرد، آرام و وحدت، رقیه، ۱۴۰۳، بررسی ارتباط مسئولیت‌پذیری شخصی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای از طریق عجزین شدن با شغل و تطبیق‌پذیری شغلی در معلمان ابتدایی، سومین کنگره علمی دانشجویان روانشناسی، علوم تربیتی و مشاوره، تهران
۱۴. شامگانی، فاطمه، افشاری، هاجر. (۱۴۰۳). دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت، تعلیم و تربیت در آموزش و پرورش،
۱۵. شجاعی، فریبا، فدائی، زهرا. (۱۴۰۳). اصل عدالت در اخلاق حرفه‌ای معلمان از دیدگاه امام علی (ع)، همایش پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران مجموعه مقالات هفدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران. ۱ (۸)، ۲۶۰-۲۶۷.
۱۶. صمیمی، محمدرضا و طاهره بهمنی (۱۳۹۷). بررسی رابطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای با اشتیاق شغلی دبیران مقطع متوسطه دوم شهر بهبهان، پنجمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران (با رویکرد فرهنگ مشارکتی)، تهران، خانه فرهنگ مشارکتی ایران.
۱۷. غلام‌پور، میثم؛ هادی پورشافعی و احمد واشقانی فراهانی. (۱۳۹۸). نقش فرهنگ و سلامت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری.
۱۸. غلام‌پور، میثم، پورشافعی، هادی، فراستخواه، مقصود، آیتی، محسن. (۱۳۹۹). مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان: مرور سیستماتیک براساس مدل رایت. مطالعات برنامه درسی، ۱۵ (۵۸)، ۱۴۵-۱۷۴.
۱۹. فتحی چگنی، فریبا، عباسی، محمد، قدم‌پور، عزت‌اله. (۱۴۰۲). رابطه علی سبک رهبری اصیل، فرهنگ مدرسه و شخصیت پویا با اشتیاق شغلی معلمان: نقش میانجی قرارداد روان‌شناختی. رهبری آموزشی کاربردی، ۴ (۴)، ۵۱-۶۸.
۲۰. قصابی فرد، سجاد؛ شجاع، سعید؛ صبور، امیرحسین. (۱۴۰۳). اخلاق حرفه‌ای معلمان چه نقشی در رشد تحصیلی دانش‌آموزان دارد؟، همایش پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران مجموعه مقالات شانزدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران.
۲۱. قنبرپور، امیر، عباسیان، حسین، آراسته، حمیدرضا نوابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۹۸). طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای معلمان: یک مطالعه آمیخته نوآوری‌های آموزشی، ۱۸ (۶۹)، ۶۰-۶۳.
۲۲. محمدجانی، فرزاد. (۱۴۰۳). ارایه مدل علی روابط فرهنگ مدرسه بر کیفیت تدریس با بر نقش واسطه‌ای تمایل به تغییر و تفکر سیستمی. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱ (۱)، ۱-۱۰.

۲۳. مظفری، سامان، محمدی، رضا، محمدی، رزگار. (۱۴۰۲). رابطه جو اخلاقی با اخلاق حرفه‌ای با نقش میانجی اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی، فصلنامه آموزش و پرورش متعالی. ۳(۳)، ۸۰-۹۵.
۲۴. موسوی، فرانک. (۱۴۰۰). بازشناسی مولفه‌ها و ابعاد توسعه فرهنگی مدارس به منظور دستیابی به مدل مناسب. فصلنامه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان‌های آموزشی. ۱(۱)، ۱-۲۵.
25. Bok, H. (2022). *Freedom and responsibility*. Princeton University Press..
26. Corey, G., Corey, M. S., & Callanan, P. (2024). *Issues and ethics in the helping professions* (p. 379). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole..
27. Deal, T., & Peterson, K. D. (2009). *Shaping school culture*. Jossey-Bass. San Francisco. [<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED479930>].
28. Demerath, P. (2018). The emotional ecology of school improvement culture: Charged meanings and common moral purpose. *Journal of Educational Administration*, 56(5), 488-503..
29. Eliezer D. Y., Koslowski,. (2019). The relationship between work ethic and organizational commitment in primary school teachers. *Journal of the Korea. Convergence Society*, 10(3), 93-103.
30. Erichsen, K., & Reynolds, J. (2020). Public school accountability, workplace culture, and teacher morale. *Social Science Research*, 85, 102347.
31. Fatima, N., & Mattoo, M. I. (2025). Professional ethics in teacher education: An anticipatory analysis. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research*, 8(4), 117-123.
32. Heinla, E., & Kuurme, T. (2024). The impact of school culture, school climate, and teachers' job satisfaction on the teacher-student relationship: A case study in four Estonian Schools. *Research Papers in Education*, 39(3), 439-465.
33. Komari. N & Djafar, F. (2013). Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, *Indonesia. International Business Research*, 6(12): 107-117.
34. Lai, C., Wang, Q., & Huang, X. (2022). The differential interplay of TPACK, teacher beliefs, school culture and professional development with the nature of in service EFL teachers' technology adoption. *British Journal of Educational Technology*, 53(5), 1389-1411..
35. Latapí Agudelo, M. A., Jóhannsdóttir, L., & Davídsdóttir, B. (2019). A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *International journal of corporate social responsibility*, 4(1), 1-23..
36. Levy, N. (2019). Taking responsibility for responsibility. *Public Health Ethics*, 12(2), 103-113..
37. Liu, S., & Hallinger, P. (2024). The effects of instructional leadership, teacher responsibility and procedural justice climate on professional learning communities: A cross-level moderated mediation examination. *Educational Management Administration & Leadership*, 52(3), 556-575.

38. Liu, Y., Bellibaş, Ş., & Gümüş, . (2021). The effect of instructional leadership and distributed leadership on teacher self-efficacy and job satisfaction: Mediating roles of supportive school culture and teacher collaboration. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(3), 430-453.
39. Lynch, W. T., & Kline, R. (2017). Engineering practice and engineering ethics. In *Engineering Ethics* (pp. 601-631). Routledge.
40. Mittelstadt, B. (2019). Principles alone cannot guarantee ethical AI. *Nature machine intelligence*, 1(11), 501-507.
41. Nave, A., & Ferreira, J. (2019). Corporate social responsibility strategies: Past research and future challenges. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(4), 885-901.
42. Peters, Ralph (2015). "Authority, Responsibility And Education" *International Journal Of Business And Management Invention*, 2(1), 1-8.
43. Rantanen, Terhi (2015) The Message is the media: An interview with Manuel Castles, *Global media communication*, Vol 12.
44. Reinius, H., Hakkarainen, K., Juuti, K., & Korhonen, T. (2024). Teachers' perceived opportunity to contribute to school culture transformation. *Journal of Educational Change*, 25(2), 369-391.
45. Rissanen I, Kuusisto E, Hanhimäki E, Tirri K. (2018). The implications of teachers' implicit theories for moral education: A case study from Finland. *Journal of Moral Education*. 2018; 47(1): 63-77.
46. Shengnan, L., & Hallinger, P. (2021). Unpacking the effects of culture on school leadership and teacher learning in China. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(2), 214-233.
47. Sloan, R. (2020). Teachers' performance with their responsibility. *Journal of Teaching in Physical Education*, 39(3), 347-356.
48. Waldman, D. A. (2021). Examining the relationship between managers' professional ethics and transformational leadership with teachers' job enthusiasm in schools. *Journal of Management Studies*, 43(2), 703-725.
49. Xia, J., Wang, M., & Zhang, S. (2023). School culture and teacher job satisfaction in early childhood education in China: the mediating role of teaching autonomy. *Asia Pacific Education Review*, 24(1), 101-111