

رابطه اخلاق حرفه ای و اعتماد سازمانی با رضایت شغلی معلمان با تاکید بر تفاوت های دموگرافیک معلمان

مریم فقیه عبدالهی^۱، علیرضا محمدی نژاد گنجی^۲، مژگان عبدالهی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و اعتماد سازمانی با رضایت شغلی معلمان با تاکید بر تفاوت های دموگرافیک معلمان انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس دولتی پسرانه دوره دوم مقطع ابتدایی ناحیه یک شهرستان کرج به تعداد ۴۰۰ نفر بود که حجم نمونه بر اساس جدول مورگان، ۱۹۶ نفر تعیین و نمونه گیری با روش خوشه ای انجام شد. ابزار جمع آوری داده های پژوهش، پرسشنامه ای استاندارد اخلاق حرفه ای قاسم زاده (۱۳۹۳)، پرسشنامه ای استاندارد اعتماد سازمانی یو و کاناواتانچی (۲۰۰۲)، پرسشنامه ای استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۷۷) بود که روایی آن ها براساس روایی صوری و پایایی آلفای کرونباخ (اخلاق حرفه ای ۰/۸۵۵، اعتماد سازمانی ۰/۹۰۷، رضایت شغلی ۰/۸۵۶) تایید شد. در نهایت ۲۰۰ پرسشنامه کامل جمع آوری شد. داده ها با استفاده از آزمون همبستگی و نرم افزار Spss24 تجزیه و تحلیل شد. یافته ها نشان می دهد که اخلاق حرفه ای با رضایت شغلی معلمان دارای رابطه معنادار است. همچنین رابطه بین اعتماد سازمانی و رضایت شغلی مورد تایید قرار گرفت. از این رو، مدیران و دست اندرکاران نظام آموزش و پرورش می توانند با تاکید بر نتایج این تحقیق به تقویت اخلاق حرفه ای و اعتماد سازمانی معلمان همت گمارند تا موجبات افزایش رضایت شغلی آنان فراهم شود.

کلمات کلیدی: اخلاق حرفه ای، اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، معلمان.



^۱ . دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی کرج، کرج، ایران.

Maryam.abdollahi1998@gmail.com

^۲ . استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی کرج، کرج، ایران. aganji33@yahoo.com

. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی کرج، کرج، ایران. Mabdollahi49@gmail.com

مقدمه

توسعه و حفظ سرمایه انسانی یکی از اولویت‌های سازمان‌های عصر حاضر است. در این زمینه رضایت شغلی از جمله رایج‌ترین شاخص‌های مورد بحث در مورد سیستم‌های مدیریت منابع انسانی اثربخش می‌باشد. اگرچه مطالعات متعددی در مورد رضایت شغلی وجود دارد، هنوز بر سر عوامل تعیین کننده آن میان محققان بحث وجود دارد (یون^۱، ۲۰۲۰). اگر در یک سازمان رضایت شغلی وجود داشته باشد افراد نسبت به کار تعهد بالاتری دارند و بهره‌وری افزایش می‌یابد. امروزه محققان عوامل مختلفی را مشخص کردند که بر رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد (الوانی، ۱۳۹۹). از این رو شناسایی عوامل موثر بر رضایت آنها مورد توجه عمیق محققان و دست‌اندرکاران قرار گرفته است (یون، ۲۰۲۰). با توجه به رضایت شغلی نیروی انسانی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت فرا گیرد. تحقیقات نشان می‌دهد وقتی اعضای سازمان از کار رضایت پیدا می‌کند، میزان غیبت یا تاخیر در کار و حتی ترک خدمت کاهش می‌یابد (شیرازی، ۱۳۹۱). از سویی اخیراً موضوع اخلاق مورد توجه محققان و دست‌اندرکاران در سراسر جهان قرار گرفته است. به گونه‌ای که امروزه از موضوع اخلاق به عنوان یک چالش مهم پیش روی سازمان‌های مختلف یاد می‌شود (خسروی و همکاران، ۲۰۲۱). اخلاق از ریشه خلق به معنای باطن و صفاتی که به رفتار و حالت انسان تعلق می‌گیرد، است. علم اخلاق به منزله‌ی یک دانش دارای ارزش فراوانی است و در آثار عالمان غربی و اسلامی به آن توجه فراوان شده است. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند و در حقیقت اخلاق حرفه‌ای یک فرآیند 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 (قramلکی، ۱۳۹۷). این موضوع برای سازمان‌های آموزشی و به ویژه مدارس که نقش بسزایی در تربیت و انسان‌سازی دارند، اهمیت بیشتری دارد. امروزه مردم برای رفتار معلمان سازمان آموزش پرورش اهمیت بسیاری قائلند. والدین و سیاست‌گذاران آموزشی انتظار دارند که معلمان به اصول اخلاقی آگاه باشند (غلام‌پور و همکاران، ۱۳۹۹). معلمان به اشکال مختلف با موضوع اخلاق روبرو هستند. به همین دلیل تصمیمات و برنامه‌های آنها در زمان نتیجه‌گیری مستلزم توجه فراوان است که در صورت عدم رعایت آنها مشکلاتی را در ابعاد فردی و اجتماعی به دنبال خواهد داشت. بنابراین موفقیت در سازمان به ویژه در سازمان‌های آموزشی که روابط انسانی گسترده‌ای دارند، مرهون ایجاد و به‌کارگیری اخلاق در سازمان است (خسروی و همکاران، ۲۰۲۱). در این میان اخلاق حرفه‌ای جزء لاینفک سازمان‌های امروزی، علی‌الخصوص سازمان‌های آموزشی است، تحقیقات نشان می‌دهد که معلمان به دلایل مختلفی دچار دوره‌های اخلاقی می‌شوند. این معضلات زمانی رخ می‌دهند که معلمان تنش‌هایی را بین ماهیت نقش‌های دوگانه خود یعنی حمایت عاطفی از دانش‌آموزان و نقش آموزشی تجربه می‌کنند (دکر^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). به طور کلی اخلاق یک ضرورت و لازمه یک جامعه سالم است و به علت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره مورد توجه مدیران سازمان‌ها می‌باشد تا برای حفظ و ارتقای سطح سازمان کوشش نمایند (رضایی‌منش، ۱۳۸۴). اخلاق حرفه‌ای نه تنها باعث رضایت کارکنان بلکه سبب خلاقیت و خودشکوفایی کارکنان و در نهایت رضایت آنان می‌شود. هم چنین وجود اخلاق حرفه‌ای در سازمان سبب رضایت شغلی و خود

¹ Yoon, D

² Decker, D. M

شکوفایی فردی از یک طرف و رضایت افراد و پیشرفت امور کار از طرف دیگر خواهد شد. لذا اخلاق می تواند نقش موثری در افزایش کارایی و اثربخشی سازمان ایفا کند (قراملکی، ۱۳۹۷). از سویی اعتماد جزء جدایی ناپذیر همه روابط و سازمان های موفق است. در واقع موفقیت و شکست سازمان های امروز با اعتماد آغاز می شود، زیرا اعتماد مانند چسبی است که اعضای سازمان را به هم متصل می کند (مونتگو و چیو^۱، ۲۰۱۴). از سویی در سال های اخیر استفاده از مفهوم اعتماد، افزایش قابل ملاحظه ای در ادبیات مدیریت داشته است. در اکثر تعاریف اعتماد به یک کارکرد کلیدی اشاره می شود که عبارت است از مدیریت ریسک و عدم اطمینان و آسیب پذیری که در تبادلات وجود دارد. در واقع اعتماد شکل متفاوتی از اطمینان است، زیرا قضاوت های مبتنی بر اعتماد در سطحی از عدم اطمینان نسبت به انگیزش های دیگران به وجود می آید. استنلی^۲ (۲۰۰۵) بیان می کند که اعتماد یک ارتباط است. کارکنان می خواهند که یک رابطه مبتنی بر اعتماد با مدیران داشته باشند. در همه سازمان ها ارتباط مبتنی بر اعتماد میان کارکنان و مدیران ضروری است و فقدان اعتماد می تواند بر بهره وری سازمانی اثرات منفی داشته باشد (به نقل از خنیفر و زروندی، ۱۳۸۹). وجود شرایط اعتماد در سازمان، افراد را در کنار هم نگه می دارد و آنها را قادر می سازد که به یکدیگر اعتماد کرده و به صورت باز عمل کنند. افرادی که به همکاران خود اعتماد دارند و احساس همبستگی عمیقی با آنها دارند نسبت به همکارانشان و کار آنها ملاحظه و اهمیت بیشتری قائل هستند و به آنها کمک کرده تا وظایف خود را بهتر انجام دهند. علاوه بر این اعتماد سازمانی باعث می شود در بین کارکنان احساس عدالت، توجه و حمایت سازمان ها از آنها ایجاد شود و کارکنان مطمئن باشند که سازمان در تعامل با آنها فرصت طلبانه عمل نمی کند؛ هم چنین در این شرایط کارکنان باور دارند که سازمان از آنها مراقبت می کند و نسبت به مسائل آنها حساس است. چنین کارکنانی علاقه زیادی به مشارکت و قبول مسئولیت در زندگی سازمانی دارند، دارای وجدان کاری زیادی هستند، کمتر از شرایط سخت کاری شکایت می کنند، به سازمان و همکاران خود اعتماد دارند، سازمان را پشتیبان خود دانسته و در واقع خود را از سازمان جدا نمی دانند. نیروی انسانی مهم ترین و ارزشمندترین عامل توسعه جوامع و سازمان ها قلمداد شده است. کارشناسان مدیریت عقیده دارند چنانچه نیازهای واقعی کارمندان به درستی درک نشود، بهره وری در سازمان کاهش می یابد، زیرا علاقه مندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه ها می شود. در سازمان های آموزشی، معلمان هسته اصلی منابع انسانی سازمان های آموزشی هستند و وظیفه اصلی را در توسعه اهداف سازمان ایفا می کنند. مسئولیت های معلمان برای فعالیت های پژوهشی و آموزشی به طور مداوم در حال افزایش است. سازمان آموزش و پرورش از مهم ترین سازمان ها می باشد و مهمترین رکن این سازمان نیروی انسانی است. از طرفی آموزش ابتدایی نقش برجسته ای در تقویت کیفیت بنیادی سرمایه انسانی ماهر قرن بیست و یکم ایفا می کند. گستردگی آموزش و پرورش ابتدایی در کشور ما به اندازه ای است که بیش از نصف جمعیت دانش آموزان کشور را تحت پوشش خود دارد و در هر شهر و روستایی نشان از آموزش ابتدایی به طور مشهود به چشم می خورد. معلم نیز به عنوان یکی از ارکان اساسی تعلیم و تربیت در همه جوامع شناخته می شود، چراکه معلم اجراکننده برنامه های آموزشی در مدارس و تربیت کننده نیروی انسانی مورد نیاز جامعه است. در واقع معلم در کانون فرایند تحول آموزش و پرورش به خصوص در مقطع ابتدایی قرار دارد. گستردگی فعالیت، به طور یقین نیازمندی به معلمان با رضایت شغلی بالاتر را بیشتر می کند و مدیریت آن را با

¹ Montague, Enid & Chiou

² Stanly

چالش‌های جدی مواجه می‌سازد. اگرچه رضایت شغلی معلمان به‌طور اخص توجه مسئولان کشور را به خود معطوف داشته و در دوره‌های مختلف سعی بر آن بوده است تا گام‌هایی برای تقویت و بهبود آن برداشته شود، ولیکن هنوز شکافی بس عمیق با وضعیت مطلوب وجود دارد که نیازمند بهره‌برداری از سازوکارهای بهبودبخش همچون اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی و سعی و تلاش بیش از پیش است. با این حال علی‌رغم تحقیقات متعدد در حوزه رضایت شغلی معلمان، نتایج در حوزه اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی همچنان پراکنده و نامشخص است. در این میان شهر کرج، یک شهر مهاجرپذیر هزار فرهنگ با قومیت‌های مختلف است که همین تفاوت در فرهنگ‌های مختلف، خود می‌تواند مسبب بروز تعارضات و تناقضات در بین معلمان، مدیران و اولیا گردد و این امر، در نهایت موجبات کاهش رضایت شغلی آنان شده است. رضایت شغلی متأثر از متغیرهای گوناگونی است که محقق در این مطالعه به بررسی رابطه دو متغیر "اخلاق حرفه‌ای" و "اعتماد سازمانی" با "رضایت شغلی معلمان" مدارس دولتی پسرانه دوره دوم مقطع ابتدایی ناحیه یک شهرستان کرج پرداخته است. بر این اساس و به منظور دستیابی به اهداف تحقیق، سوال اصلی تحقیق به صورت زیر مطرح می‌گردد: بین اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی با رضایت شغلی معلمان با تاکید بر تفاوت‌های دموگرافیک معلمان چه رابطه‌ای وجود دارد؟

پیشینه نظری

اخلاق حرفه‌ای

از نظر ریشه‌شناسی، واژه اخلاق به واژه‌ی «ethos» در یونان باستان برمی‌گردد. این واژه در ابتدا به محل سکونت، مکان، عادت، عرف، قرارداد اشاره داشت. سیسرو^۱ این اصطلاح یونانی را به واژه لاتین «mores» (به معنای اخلاق، آداب و رسوم) ترجمه کرد که مفهوم مدرن اخلاق از آن مشتق شده است (سیسرون ۴۴ قبل از میلاد). فیلسوف آلمانی، امانوئل کانت^۲ (۱۷۸۸) اخلاق را به عنوان سر و کار داشتن با این سوال توصیف می‌کند که "چه باید بکنم؟" (بارتنک^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). اخلاق حوزه‌ای وسیع با جهت‌گیری‌های نظری و عملی متعدد است. اخلاق عموماً به سیستمی از ارزش‌ها اشاره دارد که رفتار فرد را مشخص می‌کند (دکر و همکاران، ۲۰۲۲). اخلاق به عنوان معیاری از رفتار انسانی، مسئولیت‌های شخصی، اخلاقی و اجتماعی است که افراد باید به شیوه‌ای خاص عمل کنند (آتیون^۴، ۲۰۱۲).

در فرهنگ عامه، افراد حرفه‌ای به‌عنوان وفادار به شغلی مادام‌العمر، معیاری از جدایی و عزم راسخ و برتری و مطلوبیت بالاتر از سایر انواع کارکنان به تصویر کشیده می‌شوند. به‌طور همزمان، مطالعه باربر^۵ (۱۹۸۸) منجر به شناسایی چهار ویژگی اصلی حرفه‌ای‌ها شد:

(الف) حرفه‌ای‌ها دانش گسترده‌ای را حفظ می‌کنند.

(ب) ترجیح منافع جامعه بر منافع شخصی

(ج) ترجیح جواز افتخاری دارای ارزش ذاتی

(د) استقلال در این حرفه، از جمله قوانین مستقل اخلاقی و سازمان‌های حرفه‌ای.

¹ Cicero

² Immanuel Kant

³ Bartneck, Ch

⁴ Atjonen

⁵ Barber

اونیل و بورک^۱ (۲۰۱۰) مطالعه باربر (۱۹۸۸) را با ذکر نکته‌ای گسترش دادند، به زعم ایشان حرفه‌ای بودن شامل پایبندی به استانداردهای رفتاری مطلوب است، همچنین شامل فرآیندهایی برای مسئول نگه داشتن اعضا و ایجاد تعهد نسبت به آنچه که این حرفه از نظر اخلاقی درست و خوب است (اونیل و بورک، ۲۰۱۰).

مطالعه اخلاق حرفه ای ابتدا در سایر شاخه های مدیریت مانند مدیریت دولتی و مدیریت بازرگانی مطرح شد. در مدیریت آموزشی، اخلاق حرفه ای مهم است چراکه کسانی که می خواهند در مدارس به عنوان رهبر شناخته شوند و در آموزش و پرورش تأثیرگذار باشند، باید توسط مجموعه ای از باورها، هنجارها و ارزش ها هدایت شوند که این مجموعه از باورها و ارزش ها حرفه‌ای است (خسروی و همکاران، ۲۰۲۱).

اخلاق حرفه ای شاخه‌ای از علم اخلاق است که موجب تعادل توافق دو بعد مادی و غیرمادی انسان می‌شود. هر مجموعه‌ای دارای کدهای اخلاقی متناسب با ساختار حرفه‌ای خود است که اخلاق حرفه‌ای نام دارد هدف اصلی این کدهای اخلاقی انتقاد از خود پیشرفت می‌باشد (غلامپور و همکاران، ۱۳۹۹). اخلاق حرفه‌ای تجویزی، کاربردی و مربوط به اعمال مربوط به «شخصیت و مأموریت اجتماعی مؤسسات و حرفه‌ها» است (کولنرود^۲، ۲۰۰۶). به این ترتیب، رفتار اخلاقی در یک حرفه را می‌توان به عنوان اقدام بر اساس قضاوت‌های تعهدی، از طریق یک رابطه ایجاد شده با یک نهاد اجتماعی یا افراد مرتبط و مطابق با اصول اخلاقی توجیه شده تعریف کرد (مک کری، ۲۰۱۹). اخلاق حرفه‌ای مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه ها را تعیین می‌کند. در حقیقت اخلاق حرفه ای یک فرآیند 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 حرفه ای 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 (قراملکی، ۱۳۹۷).

اعتماد سازمانی

اعتماد به عنوان یکی از جذاب‌ترین و اساسی‌ترین پدیده های اجتماعی مطرح شده است. مفهوم اعتماد دغدغه رشته‌های مختلفی مانند روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، مدیریت، اقتصاد و علوم سیاسی است (لیون^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). بلویس^۴ (۱۹۹۹) می‌گوید که اعتماد "به طور سطحی آشکار، اما اساساً پیچیده است". براین اساس اعتماد می‌تواند ساده به نظر برسد همانطور که همه ما آن را تجربه می‌کنیم، اما دیدگاه‌ها و جنبه های زیادی در مورد آن وجود دارد. اعتماد به طرق مختلف و اغلب مشابه تعریف می‌شود. با این حال، وجه مشترک این تعاریف اشاره دارد به آسیب پذیری و خطر فرصت طلبی امانت گذار (یعنی شخصی که به طرف دیگری اعتماد دارد). اعتماد توسط روسو^۵ و همکاران (۱۹۸۵) به عنوان "وضعیت روانشناختی شامل قصد پذیرش آسیب پذیری بر اساس انتظارات مثبت از نیت یا رفتار دیگری" تعریف می‌شود (لیون و همکاران، ۲۰۱۵). اولین مطالعه ای که اعتماد را به عنوان متغیرهای اصلی خود در نظر گرفت مک لاکلان و اسپنس^۶ (۱۹۷۶) بود. در این مطالعه تعریفی از اعتماد نسبت به خیرخواهی ارائه شده است، یعنی «انتظار از نتایج مطلوب از امانت گذار به امین، حتی زمانی که امین تحت تأثیر قرار نگیرد».

¹ O'Neill & Bourke

² Colnerud

³ Lyon

⁴ Blois

⁵ Rousseau

⁶ Mclaklan And Gerry Spence

نقش اعتماد در اثربخشی سازمانی در اواخر دهه ۱۹۵۰ و اوایل دهه ۱۹۶۰ مورد مطالعه قرار گرفت (لیون و همکاران، ۲۰۱۵). این موضوع در تحقیقات سازمانی و مدیریتی امروزی ادامه یافت، تا جایی که محققان دریافته‌اند که اعتماد بین فردی و نهادی در سازمان‌ها تأثیرات مثبتی بر عواملی مانند عملکرد فردی، همکاری در سازمان و رضایت شغلی دارد. به طور کلی اعتماد یک عامل مهم در سازمان‌های معاصر است (بروستر^۱، ۲۰۱۹). اندالب و انور^۲ (۱۹۹۶) اولین کسانی بودند که مفهوم اعتماد را به طور جداگانه در سازمان و در سطوح فردی مورد بررسی قرار دادند. بعداً زاهیر، مک اویلی و پرون^۳ (۱۹۹۸) به طور خاص بر روی این دو سطح ساختار تمرکز کردند و در عین حال آنها را به عملکرد مرتبط کردند. آنها به این نتیجه رسیدند که اعتماد بین سازمانی فرصت‌های بهتری را برای ایجاد مزیت رقابتی نسبت به سطح اعتماد فردی فراهم می‌کند (مونتاگو و چپو، ۲۰۱۴). اعتماد، باور ما به این امر است که دیگران همان کاری را انجام می‌دهند که ما از آنها انتظار داریم، بدون اینکه آنها تحت نظارت باشند (لوئیس^۴، ۲۰۰۷). اعتماد سازمانی، انتظار فردی از سیستم‌های سازمان یافته یا پیش‌بینی پذیر که با حسن نیت عمل می‌کنند (مگوایر و فیلیپس^۵، ۲۰۰۸).

رضایت شغلی

رضایت شغلی یکی از متغیرهای تحقیق شده در زمینه روانشناسی محیط کار است (لو^۶ و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۲) و با تعداد بسیاری از موضوعات روانشناختی اعم از رهبری تا طراحی شغل همراه بوده است. با توجه به محبوبیت رضایت شغلی در زمینه روانشناسی شغلی و سازمانی (اسپکتور^۷، ۱۹۹۷)، محققان و دست‌اندرکاران مختلف تعریف‌های خود را در مورد رضایت شغلی ارائه کرده‌اند (یون^۸، ۲۰۲۰). هاپاک^۹ (۱۹۳۵) در یک تعریف اولیه رضایت شغلی را ترکیبی از شرایط روانی، فیزیکی و محیطی که باعث می‌شود فرد بگوید، «من از شغلم راضی هستم» تعریف می‌کند. لاک^{۱۰} (۱۹۶۹) متداول‌ترین تعریف رضایت شغلی را به شرح زیر پیشنهاد می‌کند: «رضایت شغلی یک احساس عاطفی مثبت است که نتیجه ارزیابی فرد نسبت به شغل یا شغلش است. تجربه با مقایسه بین آنچه از شغلش انتظار دارد و آنچه در واقع از آن به دست می‌آورد». رضایت شغلی به معنی نگرش مثبت کارکنان نسبت به شغل تعریف می‌شود. رضایت شغلی احساس مثبتی است که در کارکنان ایجاد می‌شود. این احساس مثبت در مسیر انجام وظایف صورت می‌گیرد. به عبارتی زمانی که کارکنان وظایف خود را با موفقیت به انجام می‌رسانند، رضایت شغلی پدید می‌آید. کارکنان در این زمان براساس تجارب شغلی لذت بخشی که کسب می‌کنند دارای احساس مثبتی خواهند شد (قاطع زاده، ۱۳۹۸). رضایت شغلی به این معناست که فرد به شغل خود علاقه مند است و آن را ارزشمند تلقی می‌کند (ایلاتلو، ۱۳۹۹).

¹ Brewster

² Andaleeb and Anwar

³ Zaheer, McEvily and Perrone

⁴ Lewis

⁵ Maguire and Phillips

⁶ Lu

⁷ Spector

⁸ Yoon

⁹ Hoppock

¹⁰ Locke

پیشینه تجربی

پژوهش‌های بسیاری در مورد این سه متغیر صورت پذیرفته است. میرفردی و همکاران (۱۴۰۱) به بررسی رابطه میان اعتماد اجتماعی (بین شخصی) و رضایت شغلی با گرایش به مهاجرت داخلی در بین معلمان شهر شیراز پرداختند. یافته‌ها نشان داد بین متغیرهای اعتماد اجتماعی (بین شخصی)، رضایت شغلی و رضایت از زندگی، از یک سو، و گرایش به مهاجرت داخلی، از سوی دیگر، رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. گودرزی و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای معلمان ورزش بر بهزیستی روانشناختی آنان با نقش میانجی خودکارآمدی پرداختند. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان ورزش شهر شیراز به تعداد ۶۱۱ نفر بود. یافته‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر خودکارآمدی و بهزیستی روانشناختی تأثیر مستقیم دارد و همچنین اخلاق حرفه‌ای از طریق خودکارآمدی بر بهزیستی روانشناختی به صورت غیرمستقیم تأثیر داشت. رنجبر و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسطه توانمندسازی روانشناختی کارکنان در شرکت صنایع تبدیلی و تکمیلی کوهستان الموت قزوین (ایلیاد) پرداختند. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که اخلاق حرفه‌ای بر رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی تأثیر معناداری داشته است. نتیجه فرضیه میانجی نیز حاکی از آن است که اخلاق حرفه‌ای از طریق توانمندسازی روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد. بیان‌فر و مظفریان لایین (۱۳۹۹) در خصوص بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کلات پژوهشی انجام دادند. نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی با رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین رضایت شغلی قادر به پیش بینی اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی معلمان می باشد. شفیقی و همکاران (۱۳۹۷) به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دینداری در کار در بین معلمان آموزش و پرورش استان همدان پرداختند. نتایج نشان داد، درجه تناسب مدل ارائه شده با توجه به مؤلفه های پژوهش مناسب بود؛ هم چنین اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دینداری در کار تأثیر داشت. ستاری و عطارزاده (۱۳۹۷) به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با فرسودگی شغلی معلمان شهرستان نمین پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی دبیران، همبستگی منفی و معنی داری وجود دارد. نتایج دیگر این پژوهش نشان داد که میانگین فرسودگی شغلی معلمان مرد بیشتر از معلمان زن است و بین اخلاق حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان از لحاظ سن، سابقه کار و میزان تحصیلات، تفاوت معنی داری وجود ندارد. سیسوانتو و یولیان^۱ (۲۰۲۲) به بررسی نقش اعتماد و انسجام تیمی به عنوان متغیرهای میانجی در تأثیر ابعاد رهبری تحول آفرین بر رضایت شغلی معلمان و کارکنان مدارس در شرق اندونزی پرداختند. داده ها با استفاده از حداقل مربعات جزئی تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد اعتماد بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، اعتماد و انسجام تیم به طور کامل رابطه بین تأثیرات ایده آل بر رضایت شغلی را واسطه می‌کند.

¹ Siswanto & Yuliana

سوله و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه خود بیان داشتند که اخلاق حرفه‌ای یک مهارت کلیدی برای افراد می‌باشد. این عنصر می‌تواند سبب بهبود کیفیت خدمات شود. اهمیت اخلاق حرفه‌ای به عنوان فاکتوری در پیشرفت عمل می‌باشد. فانگ و کانگ (۲۰۲۱) نشان دادند که روابط بین سازمانی می‌تواند سبب بهبود اعتماد در کارکنان شود. سازمان‌هایی که روابط بین سازمانی بهتری دارند، معمولاً اعتماد سازمانی قوی‌تری دارند.

ساری‌کایا و کارا^۱ (۲۰۲۰) به بررسی تاثیر اعتماد سازمانی معلمان و درک حمایت سازمانی، رضایت شغلی معلمان شاغل در مدارس دولتی ابتدایی، متوسطه و دبیرستان در آنکارای ترکیه پرداختند. نتیجه تحقیق نشان داد که رابطه بین رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده در جهت مثبت و در سطح متوسط تعیین شده است. بین اعتماد سازمانی، اعتماد به مدیران، اعتماد به همکاران و اعتماد به ذینفعان رابطه مثبت و متوسطی وجود دارد. بر اساس یافته‌های پژوهش، اعتماد سازمانی، اعتماد به مدیران و اعتماد به همکاران پیش‌بینی‌کننده مهمی برای رضایت شغلی است. مطلق و همکاران (۲۰۲۰) در نظریه خود در خصوص رضایت شغلی به کیفیت عملکرد استناد کردند. این محققین اثبات کرده اند که تاثیر مستقیمی بین کیفیت عملکرد و رضایت شغلی وجود دارد. زمانی که رضایت شغلی در سطح مناسبی قرار گیرد آنگاه کیفیت عملکرد در سطح بالاتری قرار خواهد گرفت.

آینی^۲ (۲۰۱۸) به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای معلمان و عملکرد وظایف آموزشی و تأثیر آن را بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان در مدارس متوسطه در نیجریه پرداختند. یافته‌ها نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای معلمان و عملکرد آموزشی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین عملکرد تکالیف آموزشی معلمان و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس یافته‌ها، نتیجه‌گیری شد که مدیران باید با سایر نهادهای حرفه‌ای برای سازماندهی سمینارها/کارگاه‌های فشرده و منظم برای ارتقای ظرفیت معلمان به منظور ارتقای رفتار حرفه‌ای همکاری کنند.

بنابر مرور پیشینه نظری و تجربی تحقیق مشخص شد اخیراً اخلاق حرفه‌ای مورد توجه محققان در حیطه مدیریت آموزشی قرار گرفته است و بیشتر تحقیقات در این زمینه مربوط به چندسال اخیر است. در مقابل رضایت شغلی معلمان یکی از متغیرهای شناخته شده در ادبیات است که در تحقیقات متعدد مورد بررسی قرار گرفته است. با این حال رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی در تحقیقات معدودی مورد توجه بوده است. در حالی که رابطه اعتماد سازمانی به عنوان یک منبع ارزشمند در سازمان‌ها، با رضایت شغلی تایید شده است، رابطه اخلاق حرفه‌ای با اعتماد نیز در ادبیات کمیاب است. همچنین تحقیقی که رابطه این سه متغیر را همراه با تفاوت‌های دموگرافیک معلمان مورد ارزیابی قرار دهد انجام نشده است، از این رو تحقیق حاضر در راستای پر کردن شکاف تحقیقاتی صورت گرفت. در این پژوهش به بررسی دو فرضیه: ۱. بین اخلاق حرفه‌ای با رضایت شغلی معلمان مدارس دولتی پسرانه دوره دوم مقطع ابتدایی ناحیه یک شهرستان کرج با تاکید بر تفاوت‌های دموگرافیک معلمان رابطه وجود دارد. ۲. بین اعتماد سازمانی با رضایت شغلی معلمان مدارس دولتی پسرانه دوره دوم مقطع ابتدایی ناحیه یک شهرستان کرج (با تاکید بر تفاوت‌های دموگرافیک معلمان رابطه وجود دارد). پرداختیم.

¹ Sarıkaya & Kara

² Ayeni

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان مدارس پسرانه دوره دوم مقطع ابتدایی ناحیه یک شهرستان کرج در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ است که در آموزش و پرورش استان البرز مشغول فعالیت هستند که تعداد آنها ۴۰۰ نفر می باشد. در تحقیق حاضر جهت انتخاب نمونه ها از جدول کرجسی مورگان استفاده شد. با توجه به این جدول حجم نمونه مناسب برای جوامع با حجم ۴۰۰ نفر، ۱۹۶ نفر است. به منظور انتخاب نمونه نیز از نمونه گیری خوشه ای استفاده شد. در این روش هر مدرسه به عنوان یک خوشه در نظر گرفته شد. با توجه به آمار اداره آموزش پرورش ناحیه یک شهرستان کرج، ۵۰ مدرسه پسرانه ابتدایی در این ناحیه فعال هستند. به این ترتیب به منظور دستیابی به ۱۹۶ نمونه، ۳۰ مدرسه به صورت تصادفی انتخاب شدند و در هر خوشه، ۷ معلم به صورت تصادفی انتخاب شدند. به منظور جمع آوری داده های تحقیق از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شد. جهت سنجش متغیر استفاده از اخلاق حرفه ای از پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه ای توسط قاسم زاده در سال ۱۳۹۳ استفاده شد. جهت سنجش اعتماد سازمانی از پرسشنامه استاندارد اعتماد یو و کانواتاناجی^۱ (۲۰۰۲) استفاده شد. جهت سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا^۲ (۱۹۷۷) استفاده شد. در نهایت ۲۰۰ پرسشنامه کامل جمع آوری و پس از جمع آوری پرسشنامه ها، داده ها وارد نرم افزار SPSS شده و پس از انجام آزمون های آمار توصیفی، به انجام آزمون های آماری مناسب جهت آزمون فرضیات اقدام شد. روایی پرسشنامه ها با استفاده از نظرات متخصصین موضوعی، خوب ارزیابی و تایید شده است. در این پژوهش برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. در روش آلفای کرونباخ بدین صورت که تعداد ۳۰ عدد پرسشنامه در جامعه آماری مورد نظر توزیع گردید و میزان پایایی آن توسط آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه شد.

ضریب آلفای کرونباخ سوالات پرسشنامه در جدول زیر بیان شده است.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ سوالات پرسشنامه

متغیر	آلفای کرونباخ
اخلاق حرفه ای	۰/۸۵۵
اعتماد سازمانی	۰/۹۰۷
رضایت شغلی	۰/۸۵۶

^۱ Yu and Kanavatanachay

^۲ Minnesota

تجزیه و تحلیل آماری

در این پژوهش تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده به وسیله شاخص های مرکزی میانگین و انحراف معیار متغیرها بیان شده است. سپس داده ها برای صحت، یکنواختی و کامل بودن ویرایش شده اند. برای تجزیه و تحلیل آمار استنباطی از روش آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. در این بخش به توزیع پاسخگویان برحسب متغیرهای جمعیت شناختی پرداختیم.

جدول ۲: توزیع پاسخگویان بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
پاسخ دهندگان زن	۱۴۹	۷۴/۵
پاسخ دهندگان مرد	۵۱	۲۵/۵
کل	۲۰۰	۱۰۰/۰

همان طوری که در جدول ۲ ملاحظه می شود، ۷۴/۵ درصد نمونه را پاسخ دهندگان زن و ۲۵/۵ درصد را پاسخ دهندگان مرد تشکیل می دهند.

جدول ۳: توزیع پاسخگویان بر حسب تحصیلات

مقطع تحصیلی	فراوانی	درصد
دیپلم و فوق دیپلم	۱۹	۹/۵
لیسانس	۱۲۴	۶۲
فوق لیسانس	۵۵	۲۷/۵
دکتری	۲	۱
کل	۲۰۰	۱۰۰/۰

همان طوری که در جدول ۳ ملاحظه می شود، در گروه نمونه، ۹/۵ دیپلم و فوق دیپلم، ۶۲ درصد لیسانس، ۲۷/۵ درصد فوق لیسانس و ۱ درصد دارای مدرک دکتری هستند.

جدول ۴: توزیع پاسخگویان بر حسب سابقه شغلی

سابقه شغلی	فراوانی	درصد
زیر ۵ سال	۵۰	۲۵
۶-۱۰ سال	۳۲	۱۶

۱۹/۵	۳۹	۲۰-۱۱ سال
۳۹/۵	۷۹	بالای ۲۰ سال
۱۰۰/۰	۲۰۰	کل

همان طوری که در جدول ۴ ملاحظه می شود، در گروه نمونه ۲۵ درصد زیر ۵ سال، ۱۶ درصد بین ۶-۱۰ سال، ۱۹/۵ درصد بین ۱۱-۲۰ سال، و ۳۹/۵ درصد بالای ۲۰ سال سابقه کاری بودند.

جدول ۵: توزیع پاسخگویان بر حسب سن

سن	فراوانی	درصد
زیر ۳۰ سال	۵۹	۲۹/۵
بین ۳۰-۴۰ سال	۴۰	۲۰
بین ۴۱-۵۰ سال	۷۲	۳۶
بالای ۵۰ سال	۲۹	۱۴/۵
کل	۲۰۰	۱۰۰/۰

همان طوری که در جدول ۵ ملاحظه می شود، در گروه نمونه ۲۹/۵ درصد زیر ۳۰ سال، ۲۰ درصد بین ۳۰-۴۰ سال، ۳۶ درصد بین ۴۱-۵۰ سال و ۱۴/۵ درصد بالای ۵۰ سال سن داشتند.

توصیف کمی متغیرهای پژوهش

جدول زیر فراوانی آمار توصیفی متغیر اخلاق حرفه ای را نشان می دهد.

جدول ۶: میانگین و انحراف متغیر اخلاق حرفه ای

متغیر	کمینه	پیشینه	میانگین	انحراف معیار
اخلاق حرفه ای	۴۳	۸۰	۶۶/۱۱۵	۶/۹۱۳

براساس جدول ۶ میانگین و انحراف معیار متغیر اخلاق حرفه ای در پژوهش برابر با $66/115 \pm 6/913$ است و طبق تفسیر آزمون نمره بالاتر از ۴۸ نشانگر اخلاق حرفه ای فرد قوی است.

جدول ۷، نشان دهنده فراوانی پاسخگویان در سطوح مختلف اخلاق حرفه ای است.

جدول ۷: توزیع پاسخگویان در سطوح مختلف اخلاق حرفه ای

سطوح اخلاق حرفه ای	فراوانی (درصد)
--------------------	----------------

ضعیف	۰
متوسط	۳ (۱/۵٪)
قوی	۱۹۷ (۹۸/۵٪)

بر اساس جدول ۷، ۱/۵٪ دارای اخلاق حرفه‌ای متوسط و ۹۸/۵٪ دارای امتیاز اخلاق حرفه‌ای قوی بودند. جدول زیر فراوانی آمار توصیفی متغیر اعتماد سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۸: میانگین و انحراف متغیر استفاده از اعتماد سازمانی

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
اعتماد سازمانی	۲۱	۶۰	۴۶/۶۳	۸/۲۶۳

بر اساس جدول ۸ میانگین و انحراف معیار متغیر اعتماد سازمانی در پژوهش برابر با $46/63 \pm 8/263$ است و طبق تفسیر آزمون نمره بالاتر از ۴۰ نشانگر میزان اعتماد سازمانی در حد بالایی می‌باشد. جدول ۹ نشان‌دهنده فراوانی پاسخگویان در سطوح مختلف اعتماد سازمانی است.

جدول ۹: توزیع پاسخگویان در سطوح مختلف اعتماد سازمانی

اعتماد سازمانی	فراوانی (درصد)
ضعیف	۰
متوسط	۶۷ (۳۳/۵٪)
قوی	۱۳۳ (۶۶/۵٪)

بر اساس جدول ۹، ۳۳/۵٪ دارای اعتماد سازمانی متوسط و ۶۶/۵٪ دارای اعتماد سازمانی قوی بودند. جدول زیر فراوانی آمار توصیفی متغیر رضایت شغلی را نشان می‌دهد.

جدول ۱۰: میانگین و انحراف متغیر رضایت شغلی

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	۲۶	۹۱	۶۲/۲۷۵	۱۲/۵۶۶

بر اساس جدول ۱۰ میانگین و انحراف معیار متغیر رضایت شغلی در پژوهش برابر با $62/275 \pm 12/566$ است که و طبق تفسیر آزمون امتیازات بالای ۵۷ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی بسیار خوب می‌باشد. جدول ۱۱، نشان‌دهنده فراوانی پاسخگویان در سطوح مختلف رضایت شغلی است.

جدول ۱۱: توزیع پاسخگویان در سطوح مختلف رضایت شغلی

سطوح رضایت شغلی	فراوانی (درصد)
-----------------	----------------

ضعیف	۷ (۳/۵٪)
متوسط	۶۲ (۳۱٪)
قوی	۱۳۱ (۶۵/۵٪)

بر اساس جدول ۱۱، ۳/۵٪ دارای رضایت شغلی ضعیف، ۳۱٪ رضایت شغلی متوسط و ۶۵/۵٪ دارای رضایت شغلی قوی بودند.

جهت تجزیه و تحلیل داده ها و انتخاب نوع آزمون های مربوطه، ابتدا باید وضعیت نرمال بودن متغیرها بررسی شود. آزمون هایی که جهت بررسی نرمال بودن متغیرها استفاده می شوند، آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف (KS) می باشد. بر اساس این آزمون ها دو فرض موجود است: فرض صفر: متغیر مربوطه دارای توزیع نرمال است. فرض یک: متغیر مربوطه دارای توزیع نرمال نیست.

جدول ۱۲: نتایج بررسی نرمال بودن اخلاق حرفه ای، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی

متغیر	تعداد	آماره K-S	سطح معنی داری
اخلاق حرفه ای	۲۰۰	۰/۰۶۳	۰/۰۵۲
اعتماد سازمانی	۲۰۰	۰/۰۵۸	۰/۲۰۰
رضایت شغلی	۲۰۰	۰/۰۴۱	۰/۲۰۰

همانگونه که یافته های جدول ۱۲ نشان می دهد، مقدار سطح معناداری آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرض صفر پذیرفته می شود و نتایج آمار استنباطی (آزمون KS) نشان می دهد در سطح اطمینان ۹۵ درصد توزیع متغیرها نرمال است.

بحث و یافته ها

به منظور تعیین رابطه بین متغیرهای تحقیق، با توجه به نرمال بودن داده ها، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. مقادیر در جدول به صورت ضریب همبستگی (سطح معنی داری) گزارش شد.

فرضیه اول: بین اخلاق حرفه ای با رضایت شغلی معلمان مدارس دولتی پسرانه دوره دوم مقطع ابتدایی ناحیه یک شهرستان کرج با تاکید بر تفاوت های دموگرافیک معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۱۳: آزمون های همبستگی پیرسون رابطه ی بین اخلاق حرفه ای و رضایت شغلی

متغیر	اخلاق حرفه ای	رضایت شغلی
-------	---------------	------------

اخلاق حرفه‌ای	همبستگی پیرسون	۱	۰/۱۷۳
	سطح معنی‌داری		۰/۰۱۴
رضایت شغلی	همبستگی پیرسون	۰/۱۷۳	۱
	سطح معنی‌داری	۰/۰۱۴	

سطح معنی‌داری در آزمون همبستگی بین استفاده از اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی، نشان دهنده معنی‌دار بودن رابطه بین دو متغیر است ($p > ۰/۰۰۱$). همچنین نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد که مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر برابر است با ۰/۱۷۳ که نشان‌دهنده رابطه ضعیف و مستقیم بین دو متغیر می‌باشد.

فرضیه دوم: بین اعتماد سازمانی با رضایت شغلی معلمان مدارس دولتی پسرانه دوره دوم مقطع ابتدایی ناحیه یک شهرستان کرج با تاکید بر تفاوت‌های دموگرافیک معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۱۴: آزمون‌های همبستگی پیرسون رابطه ی بین اعتماد و رضایت شغلی

متغیر	اعتماد سازمانی	رضایت شغلی
اعتماد سازمانی	همبستگی پیرسون ۱	۰/۵۲۹
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۱
رضایت شغلی	همبستگی پیرسون ۰/۵۲۹	۱
	سطح معنی‌داری	۰/۰۱۴

سطح معنی‌داری در آزمون همبستگی بین استفاده از اعتماد سازمانی و رضایت شغلی، نشان دهنده معنی‌دار بودن رابطه بین دو متغیر است ($p > ۰/۰۰۱$). همچنین نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد که مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر برابر است با ۰/۵۲۹ که نشان‌دهنده رابطه متوسط و مستقیم بین دو متغیر می‌باشد.

در این بخش، مقایسه متغیرهای تحقیق براساس متغیرهای جمعیت‌شناختی پاسخگویان صورت گرفت. جدول ۱۵ نشان دهنده آزمون تی مستقل برای مقایسه متغیرهای تحقیق براساس جنسیت است.

جدول ۱۵: آزمون T مستقل برای مقایسه متغیرهای تحقیق براساس جنسیت

متغیر	میانگین انحراف معیار	تفاوت میانگین	درجه آزادی	مقدار T	معناداری
	مرد	زن			
اخلاق حرفه‌ای	۷/۰۴ ± ۶۴/۹۰	۶/۸۴ ± ۶۶/۵۳	-۱/۶۲	۱۹۸	-۱/۴۳
اعتماد سازمانی	۸/۳۲ ± ۴۲/۸۰	۸/۲۵ ± ۴۳/۹۱	-۱/۱۰	۱۹۸	-۰/۸۲۶
رضایت شغلی	۱۴/۷۶ ± ۶۱/۴۹	۱۱/۷۶ ± ۶۲/۵۴	-۱/۰۵۳	۷۲/۹۲	-۰/۴۶۲

با توجه به نتایج فوق سطح معنی‌داری برای هر سه متغیر بیشتر از ۰/۰۵ است از این رو در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد تفاوت معنی‌داری در اخلاق حرفه‌ای، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی بین زنان و مردان وجود ندارد.

جدول ۱۶ نشان دهنده آزمون انوا برای مقایسه متغیرهای تحقیق براساس سن، تحصیلات و سابقه کاری است.

جدول ۱۶: آزمون ANOVA برای مقایسه متغیرها بر اساس تحصیلات و سابقه کاری پاسخگویان

عامل	متغیر	آماره F	سطح معناداری
سن	اخلاق حرفه‌ای	۲/۷۴۸	۰/۰۴۴
	اعتماد سازمانی	۲/۳۹۹	۰/۰۶۹
	رضایت شغلی	۱/۵۷۲	۰/۱۹۷
تحصیلات	اخلاق حرفه‌ای	۱/۵۱۵	۰/۲۱۲
	اعتماد سازمانی	۰/۴۵۴	۰/۷۱۵
	رضایت شغلی	۰/۳۰۷	۰/۸۲۰
سابقه کاری	اخلاق حرفه‌ای	۲/۱۸۹	۰/۰۹۱
	اعتماد سازمانی	۲/۸۲۰	۰/۰۴۰
	رضایت شغلی	۰/۳۷۱	۰/۷۷۴

از آنجایی که در گروه سنی، سطح معنی‌داری مربوط به اخلاق حرفه‌ای برابر با ۰/۰۴۴ و کمتر از ۰/۰۵ محاسبه شد، نتیجه گرفته می‌شود که اخلاق حرفه‌ای بین گروه‌های سنی مختلف، تفاوت معنادار وجود دارد. سطح معنی‌داری برای اعتماد سازمانی و رضایت شغلی بیشتر از ۰/۰۵ است. ($p > 0.05$) در گروه تحصیلی، سطح معنی‌داری مربوط به هر سه متغیر بیشتر از ۰/۰۵ محاسبه شد، نتیجه گرفته می‌شود که اخلاق حرفه‌ای، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی بین گروه‌های تحصیلی مختلف، تفاوت معنادار وجود ندارد ($p > 0.05$). سطح معنی‌داری برای اعتماد سازمانی و رضایت شغلی بیشتر از ۰/۰۵ است ($p > 0.05$). از آنجایی که در گروه سابقه کاری، سطح معنی‌داری مربوط به اعتماد سازمانی برابر با ۰/۰۴۰ و کمتر از ۰/۰۵ محاسبه شد، نتیجه گرفته می‌شود که اعتماد سازمانی بین گروه‌های سابقه کاری مختلف، تفاوت معنادار وجود دارد. به منظور بررسی این تفاوت در گروه‌های سنی و سابقه کاری مختلف آزمون تعقیبی توکی انجام شد.

جدول ۱۷: آزمون تعقیبی توکی برای اخلاق حرفه‌ای در گروه‌های سنی مختلف

Mean			95% Confidence Interval		
(I) age	(J) age	Difference (I-J)	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
زیر ۳۰	۳۱-۴۰	-۲/۸۹۱۹۵	۰/۱۶۷	-۶/۵۱۳۸	۰/۷۲۹۹
	۴۱-۵۰	-۲/۹۷۵۳۸	۰/۰۴۶	-۶/۰۸۰۷	۰/۱۳۰۱
	بالای ۵۰	-۳/۳۲۷۲۹	۰/۱۴۱	-۷/۳۳۷۷	۰/۶۸۳۱

۴۰-۳۱	زیر ۳۰	۲/۸۹۱۹۵	۰/۱۶۷	-۰/۷۲۹۹	۶/۵۱۳۸
	۵۰-۴۱	-۰/۰۸۳۳۳	۱/۰۰۰	-۳/۵۷۰۶	۳/۴۰۳۹
	بالای ۵۰	-۰/۴۳۵۳۴	۰/۹۹۴	-۴/۷۴۸۲	۳/۸۷۷۵
۵۰-۴۱	زیر ۳۰	۲/۹۷۵۲۸	۰/۰۴۶	-۰/۱۳۰۱	۶/۰۸۰۷
	۴۰-۳۱	۰/۰۸۳۳۳	۱/۰۰۰	-۳/۴۰۳۹	۳/۵۷۰۶
	بالای ۵۰	-۰/۳۵۲۰۱	۰/۹۹۵	-۴/۲۴۱۳	۳/۵۳۷۳
۵۰	زیر ۳۰	۳/۳۲۷۲۹	۰/۱۴۱	-۰/۶۸۳۱	۳/۳۳۷۷
	۴۰-۳۱	۰/۴۳۵۳۴	۰/۹۹۴	-۳/۸۷۷۵	۴/۷۴۸۲
	۵۰-۴۱	۰/۳۵۲۰۱	۰/۹۹۵	-۳/۵۳۷۳	۴/۲۴۱۳

سطح معنی داری اختلاف دو طبقه «زیر ۳۰ سال» با «۴۱-۵۰ سال» برابر با ۰/۰۴۴ و کمتر از ۰/۰۵ است، یعنی اختلاف این دو طبقه معنی دار است و اخلاق حرفه‌ای در گروه سنی ۴۱-۵۰ سال بیشتر است.

جدول ۱۸: آزمون تعقیبی توکی برای اعتماد سازمانی در گروه‌های سابقه کاری مختلف

		Mean Difference		95% Confidence Interval	
(I) exp	(J) exp	(I-J)	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
زیر ۵ سال	۶-۱۰ سال	۰/۸۴۳۷۵	۰/۹۶۸	-۳/۹۳۸۵	۵/۶۲۶۰
	۱۱-۲۰ سال	-۲/۴۸۷۱۸	۰/۴۸۳	-۷/۰۰۰۲	۲/۰۲۵۸
	بالای ۲۰ سال	-۳/۲۴۰۵۱	۰/۱۲۷	-۷/۰۵۸۰	۰/۵۷۷۰
۶-۱۰ سال	زیر ۵ سال	-۰/۸۴۳۷۵	۰/۹۶۸	-۵/۶۲۶۰	۳/۹۳۸۵
	۱۱-۲۰ سال	-۳/۳۳۰۹۳	۰/۳۲۰	-۸/۳۶۹۵	۱/۷۰۷۷
	بالای ۲۰ سال	-۴/۰۸۴۲۶	۰/۰۴۲	-۸/۵۱۰۷	۰/۳۴۲۲
۱۱-۲۰ سال	زیر ۵ سال	۲/۴۸۷۱۸	۰/۴۸۳	-۲/۰۲۵۸	۷/۰۰۰۲
	۶-۱۰ سال	۳/۳۳۰۹۳	۰/۳۲۰	-۱/۷۰۷۷	۸/۳۶۹۵
	بالای ۲۰ سال	-۰/۷۵۳۳۳	۰/۹۶۵	-۴/۸۸۷۴	۳/۳۸۰۸
بالای ۲۰ سال	زیر ۵ سال	۳/۲۴۰۵۱	۰/۱۲۷	-۰/۵۷۷۰	۷/۰۵۸۰
	۶-۱۰ سال	۴/۰۸۴۲۶	۰/۰۴۲	-۰/۳۴۲۲	۸/۵۱۰۷
	۱۱-۲۰ سال	۰/۷۵۳۳۳	۰/۹۶۵	-۳/۳۸۰۸	۴/۸۸۷۴

با توجه به اینکه سطح معنی داری اختلاف دو طبقه «بالای ۲۰ سال» با «۶-۱۰ سال» برابر با ۰/۰۴۲ و کمتر از ۰/۰۵ است، یعنی اختلاف این دو طبقه معنی دار است و اعتماد سازمانی در معلمان با سابقه کاری بالای ۲۰ سال بیشتر است.

جدول ۱۹: خلاصه آزمون فرضیات

نتیجه	فرضیه
تایید	بین اخلاق حرفه ای با رضایت شغلی معلمان مدارس دولتی پسرانه دوره دوم مقطع ابتدایی ناحیه یک شهرستان کرج با تاکید بر تفاوت های دموگرافیک معلمان رابطه وجود دارد.
تایید	بین اعتماد سازمانی با رضایت شغلی معلمان مدارس دولتی پسرانه دوره دوم مقطع ابتدایی ناحیه یک شهرستان کرج با تاکید بر تفاوت های دموگرافیک معلمان رابطه وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

یافته های توصیفی در خصوص پاسخ دهندگان نشان می دهد که از ۲۰۰ نفر پاسخ دهنده، ۷۴/۵ درصد نمونه را پاسخ دهندگان زن و ۲۵/۵ درصد را پاسخ دهندگان مرد تشکیل می دهند. براین اساس پاسخگویان زن بیشتر بودند. در گروه نمونه ۲۹/۵ درصد زیر ۳۰ سال، ۲۰ درصد بین ۳۰-۴۰ سال، ۳۶ بین ۴۱-۵۰ سال و ۱۴/۵ درصد بالای ۵۰ سال سن داشتند. براین اساس طیفی از افراد جوان تا میانسال در تحقیق مشارکت کردند. در گروه نمونه، ۹/۵ دیپلم و فوق دیپلم، ۶۲ درصد لیسانس، ۲۷/۵ درصد فوق لیسانس و ۱ درصد دارای مدرک دکتری هستند. براین اساس بیش از ۹۰ درصد پاسخگویان دارای تحصیلات کارشناسی و بالاتر بودند. در گروه نمونه ۲۵ درصد زیر ۵ سال، ۱۶ درصد بین ۶-۱۰ سال، ۱۹/۵ درصد بین ۱۱-۲۰ سال، و ۳۹/۵ درصد بالای ۲۰ سال سابقه کاری بودند. بر این اساس حدود نیمی از پاسخگویان دارای سابقه کاری زیر ۱۰ سال و نیمی دیگر بالای ۱۰ سال بودند که نشان می دهد، طیفی از افراد با سابقه و افراد دارای سابقه کمتر در تحقیق مشارکت کردند. نتایج آمار توصیفی متغیرها نشان داد میانگین و انحراف معیار متغیر اخلاق حرفه ای در پژوهش برابر با $6/913 \pm 6/115$ است و طبق تفسیر آزمون برابر با اخلاق حرفه ای قوی است. براین اساس میزان اخلاق حرفه ای در بین معلمان مدارس دولتی پسرانه دوره دوم مقطع ابتدایی ناحیه یک شهرستان کرج بالا است. همچنین میانگین و انحراف معیار متغیر اعتماد سازمانی در پژوهش برابر با $8/263 \pm 46/63$ است و طبق تفسیر آزمون برابر با اعتماد سازمانی قوی است. براین اساس اعتماد سازمانی در بین معلمان مدارس دولتی پسرانه دوره دوم مقطع ابتدایی ناحیه یک شهرستان کرج در حد بالایی قرار دارد. میانگین و انحراف معیار متغیر رضایت شغلی در پژوهش برابر با $12/566 \pm 62/275$ است و طبق تفسیر آزمون برابر با رضایت شغلی قوی است. از این رو رضایت شغلی معلمان مدارس دولتی پسرانه دوره دوم مقطع ابتدایی ناحیه یک شهرستان کرج نیز بالا است.

نتیجه فرضیه اول: براساس نتایج سطح معنی داری در آزمون همبستگی بین استفاده از اخلاق حرفه ای و رضایت شغلی، نشان دهنده معنی دار بودن رابطه بین دو متغیر است ($p > 0/01$). همچنین نتایج آزمون همبستگی نشان می دهد که مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر برابر است با ۰/۱۷۳ که نشان دهنده رابطه ضعیف و مستقیم بین دو متغیر می باشد که نشان می دهد اخلاق حرفه ای با رضایت شغلی معلمان رابطه معنی داری دارد. بنا بر آنچه در ادبیات

گفته شد اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد در محل کار را تعیین می‌کند. انتظار می‌رفت که وجود اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان با ایجاد و تقویت مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت و انصاف، احترام و همدردی با همکاران موجب رضایت شغلی آنان شود. به نظر می‌رسد اخلاق حرفه‌ای می‌تواند سبب خودشکوفایی کارکنان در محل کار شود و نتایج مثبتی به بار آورد. همانطور که کلهر و همکاران (۱۳۹۸) دریافتند اخلاق حرفه‌ای بر تدریس موثر تاثیر دارد، یا شفیقی و همکاران (۱۳۹۷) دریافتند اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی تاثیر دارد. به زعم سوله و همکاران (۲۰۲۱) اخلاق حرفه‌ای یک مهارت کلیدی برای افراد می‌باشد. لذا این عنصر می‌تواند سبب بهبود کیفیت خدمات شود و می‌تواند رضایت شغلی را در بین کارکنان به همراه داشته باشد. همچنین این رابطه ضعیف ارزیابی شد. در خصوص این فرضیه می‌توان این گونه استدلال کرد که اخلاق حرفه‌ای یک رفتار فردی و دارای ریشه‌های درونی است، در واقع یک فرد با توجه به اصول و ارزش‌هایی که در درون فرد ریشه دارد، اقدام به رفتارهایی مبتنی بر اصول اخلاق حرفه‌ای می‌کند، اما ممکن است بازخورد رفتار خود را آنگونه که انتظار دارد، از سوی همکاران و محیط کار دریافت نکند و این موضوع بیشتر سبب سرخوردگی فرد و افزایش نارضایتی شود. در این راستا بیان فر و مظفریان لایین (۱۳۹۹) دریافتند بین اخلاق حرفه‌ای با رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های هاشمی و علیزاده (۱۳۹۶) نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی در سازمان مورد بررسی، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه فرضیه دوم: نتایج چانگ و کانگ (۲۰۱۳) و اکپرا و وین (۲۰۰۸) حاکی از آن است که براساس نتایج سطح معنی‌داری در آزمون همبستگی بین استفاده از اعتماد سازمانی و رضایت شغلی، نشان دهنده معنی‌دار بودن رابطه بین دو متغیر است ($p > 0.01$). همچنین نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد که مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر برابر است با ۰/۵۲۹ که نشان‌دهنده رابطه متوسط و مستقیم بین دو متغیر می‌باشد. براساس نتایج مشخص شد معلمانی که دارای اعتماد سازمانی بالایی هستند، رضایت شغلی بیشتری را نیز تجربه می‌کنند، در این خصوص می‌توان گفت وجود اعتماد سازمانی منجر به بهبود ادراک معلمان از جو سازمانی می‌شود. در واقع وجود اعتماد سازمانی سبب می‌گردد کارکنان این گونه پندارند که همکاران احساس و روحیه همکاری با یکدیگر دارند و افراد با صداقت و اعتماد متقابل کار می‌کنند، این موضوع رضایت شغلی را افزایش می‌دهد. اعتماد عامل مهمی در روابط کاری در همه سطوح سازمانی است. ایجاد اعتماد فرد را قادر می‌سازد تا طرف مبادله را مانند شریک زندگی خود احساس کند و بر ساختار هویت جمعی، ارزش‌های مشترک و فعالیت‌ها و اشیاء مشترک تکیه کند. در این خصوص می‌توان این‌گونه استدلال کرد که اعتماد سازمانی نتیجه یک تعامل بی‌فردی در سازمان است، در اینجا برخلاف اخلاق حرفه‌ای، معلم به تنهایی نمی‌تواند زمینه‌ساز اعتماد سازمانی باشد، بلکه اعتماد سازمانی نتیجه یک مجموعه رفتارهای مثبت گروهی است و معلم در محل کار مشاهده می‌کند که علاوه بر خودش، سایر همکاران نیز دارای رفتارهای مثبت هستند. از این‌رو رضایت شغلی وی نیز افزایش می‌یابد.

همچنین با توجه به نتایج، در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد تفاوت معنی‌داری در اخلاق حرفه‌ای، اعتماد سازمانی و رضایت شغلی بین زنان و مردان وجود ندارد. سطح معنی‌داری اختلاف دو طبقه «زیر ۳۰ سال» با «۴۱-۵۰ سال» برابر با ۰/۰۴۴ و کمتر از ۰/۰۵ است، یعنی اختلاف این دو طبقه معنی‌دار است و اخلاق حرفه‌ای در گروه سنی ۴۱-۵۰ سال بیشتر است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری اختلاف دو طبقه «بالای ۲۰ سال» با «۶-۱۰ سال» برابر با

۰/۰۴۲ و کمتر از ۰/۰۵ است، یعنی اختلاف این دو طبقه معنی دار است و اعتماد سازمانی در معلمان با سابقه کاری بالای ۲۰ سال بیشتر است. در این راستا میرفردی و همکاران (۱۴۰۱) رابطه بین اعتماد اجتماعی و رضایت شغلی معلمان را تایید کردند. یافته های بای و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که بین ابعاد اعتماد سازمانی (اعتماد به سازمان، اعتماد به مدیر و اعتماد به همکاران) و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد که همسو با نتایج تحقیق حاضر است. به همین ترتیب یافته های سیسوانتو و یولیاننا (۲۰۲۲) نشان داد اعتماد بر رضایت شغلی تأثیر می گذارد. داس (۲۰۲۱) نیز نشان داد اعتماد عاطفی در بین کادر آموزشی رابطه مثبتی با رضایت شغلی معلمان دارد. ساری کایا و کارا (۲۰۲۰) و اوارم (۲۰۱۵) نیز به نتایج مشابهی دست یافتند.

پیشنهادهای کاربردی

براساس فرضیه اول و تایید رابطه مستقیم اخلاق حرفه ای و رضایت شغلی معلمان:

- از آنجایی که براساس یافته ها مشخص شد میزان رضایت شغلی معلمان در خرده نظام پرداخت ضعیف است، پیشنهاد می گردد سازوکاری فراهم گردد که عملکرد معلمان براساس رعایت شاخص های اخلاق حرفه ای ارزیابی شده و معلمان دارای اخلاق حرفه ای بالا مورد تشویق قرار گرفته و به آنها پاداش تعلق گیرد.
 - همچنین مشخص شد معلمان جوان تر امتیاز کمتری از اخلاق حرفه ای دریافت کردند، از این رو پیشنهاد می گردد آموزش هایی در خصوص اخلاق حرفه ای برای معلمان جوان در نظر گرفته شود و در تخصیص مشوق ها، این گروه مورد توجه بیشتری قرار گیرند.
 - تصمیم گیری های معلمان تا حد امکان از تعصب و جزم اندیشی به دور باشد.
 - برخوردهای درون سازمانی متاثر از بحث های قومیتی، ارزشی و ... نباشد.
 - معلمان تشویق شوند تا نسبت به همکاران ایثار و گذشت داشته باشند. کمک و یاری رسانیدن به همکاران یک ارزش در سازمان تلقی شده و مورد تشویق قرار گیرد.
 - معلمان بیاموزند و آگاه باشند که قدرشناس محبت های همکاران در سازمان باشند.
- براساس فرضیه دوم و تایید رابطه اعتماد سازمانی و رضایت شغلی پیشنهاد می گردد:
- شرایطی فراهم شود که معلمان بتوانند برای حل مسائل و مشکلات مربوط به شغل با یکدیگر بحث و گفتگو کرده و از تجارب یکدیگر بهره جویند.
 - بر روابط اثربخش بین معلمان تاکید شود، مدیران از روابط برپایه صداقت، تخصص و خیرخواهی در مدرسه حمایت کرده و خود در این زمینه پیشگام باشند.
 - فرهنگ تسهیم تجارت و اطلاعات در مدرسه تقویت شود به طوریکه معلمان از بیان صادقانه اطلاعات و پاسخگویی به سوالات همکاران امتناع نکنند.
 - همچنین از آنجایی که در تحقیق مشخص شد اعتماد سازمانی در بین معلمان با سابقه کاری بالاتر است، از معلمان با سابقه درخواست شود، ضمن برقراری روابط مبتنی بر صداقت و همکاری از معلمان تازه کار حمایت خود را نشان دهند.

محدودیت ها

۱- از آنجایی که تحقیق حاضر بین معلمان مدارس پسرانه دوره دوم مقطع ابتدایی ناحیه یک شهرستان کرج انجام شد، برای تعمیم مدل مورد استفاده در سایر جوامع از این قبیل باید جانب احتیاط را به منظور تطابق موضوع با مدل رعایت کرد.

۲- محدودیت زمانی انجام تحقیق و کوتاه بودن دوره نمونه‌گیری منجر به انجام تحقیق به صورت مقطعی شد که نتیجه‌گیری در خصوص علیت را با دشواری مواجه می‌سازد.

۳- عدم همکاری نمونه‌ها در پاسخگویی به پرسشنامه

منابع فارسی

اسدیان، سیروس؛ قاسم زاده، ابوالفضل؛ قلی زاده، حمزه (۱۳۹۶). نقش اخلاق و صلاحیت‌های حرفه‌ای بر باورهای خودکارآمدی معلمان. اخلاق در علوم و فناوری؛ ۱۲ (۳): ۳۴-۴۴

الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۹). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی

ایلانلو، حسین؛ دلاور، علی؛ شریعتمدار، آسیه؛ احمدی، صدیقه (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش رویکرد وجودی بر کیفیت زندگی و رضایت شغلی معلمان، مجله آموزش پژوهی، شماره ۲۲.

بیان فر، فاطمه؛ مظفریان لایین، الهه (۱۳۹۹). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و یادگیری سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کلات نادری، دومین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه شیراز.

دلاور، علی (۱۳۹۷). روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی. نشر ویرایش. چاپ چهل و نهم.

رضایی منش، بهروز (۱۳۸۴). اخلاق اداری: مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۴۷.

رنجبر، سارا؛ عباس زاده سهرن، یداله (۱۴۰۰). تأثیر اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای توانمندسازی روانشناختی کارکنان در شرکت صنایع تبدیلی و تکمیلی کوهستان الموت قزوین (ایلیاد). فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵ (۷۷)، ۳۱-۱۹.

ستاری، صدرالدین؛ عطارزاده، روشا (۱۳۹۷). ارزیابی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و رابطه آن با فرسودگی شغلی معلمان. توسعه حرفه‌ای معلم، ۳ (۳)، ۱-۱۷.

شفیعی، فاطمه؛ کلانتری، مهدی؛ ذوالفقاری زعفرانی، رشید. (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری در کار (مورد مطالعه: معلمان آموزش و پرورش استان همدان). پژوهش در نظام‌های آموزشی، ویژه‌نامه (۱۲)، ۹۸۵-۱۰۰۸.

شیرازی، علی؛ خداوردیان، الهام؛ نعیمی، محمد (۱۳۹۱). تأثیر اعتماد سازمانی بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی (مورد مطالعه شرکت گاز استان خراسان شمالی). پژوهشگاه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۷.

صبحی قراملکی، ناصر (۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای. تهران: انتشارات مرکز نشر دانشگاهی.

- غلام پور، میثم؛ پورشافعی، هادی؛ فراستخواه، مقصود؛ آیتی، محسن. (۱۳۹۹). مؤلفه های اخلاق حرفه ای معلمان: مرور سیستماتیک براساس مدل رایت. *مطالعات برنامه درسی*. ۱۵(۵۸)، ۱۷۴-۱۴۵.
- قاسم زاده، ابوالفضل (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی گر فرهنگ خدمتگزاری. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال نهم، شماره ۲.
- قاطع زاده، عبدالامیر (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش مهارت مثبت اندیشی بر اخلاق حرفه ای و رضایت شغلی کارکنان، *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، شماره ۲.
- قراملکی، احد فرامرز (۱۳۹۷). اخلاق حرفه ای. تهران: انتشارات مجنون.
- کاظم پور، مریم (۱۳۹۷). رابطه متغیرهای سازمانی با اخلاق حرفه ای: نقش میانجی اعتماد سازمانی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال سیزدهم، شماره ۱.
- کاظم پور، مریم؛ چوپانی، حیدر؛ رنجبر، مجید؛ هاشمی، سمیه (۱۳۹۷). رابطه متغیرهای سازمانی با اخلاق حرفه ای: نقش میانجی اعتماد سازمانی، *اخلاق در علوم و فناوری*، شماره ۲، صص ۱۵۹-۱۶۶.
- کلهر، منوچهر؛ کرمی پور، محمدرضا؛ اسدی، مسعود (۱۳۹۸). نقش پژوهش گری، خلاقیت، اخلاق حرفه ای، توسعه حرفه ای و استفاده از فناوری در تدریس مؤثر معلمان. *اخلاق در علوم و فناوری*. ۱۴(۵)، ۱۱۶-۱۲۴.
- گودرزی، صمد؛ عباسی، سلیم؛ صابری، علی؛ حسین پور، اسکندر (۱۴۰۰). تاثیر اخلاق حرفه ای معلمان تربیت بدنی بر بهزیستی روانشناختی آنان با نقش میانجی خودکارآمدی. *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۹(۲۲)، ۱۳۹-۱۶۲.
- میرفردی، اصغر؛ صالحی نیا، فاطمه؛ یاراحمدی، علی (۱۴۰۱). بررسی رابطه اعتماد بین شخصی و رضایت شغلی با گرایش به مهاجرت داخلی: مورد مطالعه، معلمان کلان شهر شیراز، برنامه ریزی شهری (مقاله آماده انتشار)

منابع انگلیسی

- Amin, F. A. B. M. (2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5224-5228.
- Atjonen, P. (2012). Student teachers' outlooks upon the ethics of their mentors during teaching practice. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 56(1), 39-53. doi:
- Ayeni, A. J. (2018). Teachers' professional ethics and instructional performance as correlates of students' academic performance in secondary schools in Owo Local Government, Ondo State, Nigeria. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 5(8).
- Barrett, D. E., Casey, J. E., Visser, R. D., & Headley, K. N. (2012). How do teachers make judgments about ethical and unethical behaviors? Toward the development of

a code of conduct for teachers. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 890– 898.
doi: 10.1016/j.tate.2012.04.003

Bartneck, Ch. & Lütge, Ch. & Wagner, Alan & Welsh, Sean. (2021). What Is Ethics?. 10.1007/978-3-030-51110-4_3.

Brewster, K. N.(2019). "THE EFFECT OF INTERPERSONAL AND INSTITUTIONAL TRUST ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN VOLUNTARY SETTINGS" . Master's Theses

Cho, Y. J., & Park, H. (2011). Exploring the relationships among trust, employee satisfaction, and organizational commitment. *Public Management Review*, 13(4), 551-573.

Chung, H., & Kang, J. H. (2013). The effect on professional ethic, organizational trust and job satisfaction among private security guard. *Korean Security Journal*, (37), 7-28.

Colnerud, G. (2006). Teacher ethics as a research problem: Syntheses achieved and new issues. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 12(3), 365–385.
doi:10.1080/13450600500467704.

Colnerud, G., & Granström, K. (2002). Respect for the teacher profession: About the vocational language and professional ethics of teachers. Stockholm: HLS Förlag.

Da'as, R. . (2021)School principals' skills and teacher absenteeism during Israeli educational reform: Exploring the mediating role of participation in decision-making, trust and job satisfaction. *J Educ Change* 22, 53–84.

Decker, D. M., Wolfe, J. L., & Belcher, C. K. (2022). A 30-year systematic review of professional ethics and teacher preparation. *The Journal of Special Education*, 55(4), 201-21.✓

Fiedler, C. R. & Van Haren, B. (2008). A comparison of special education administrators' and teachers' knowledge and application of ethics and professional standards. *The Journal of Special Education*, 43(3), 160–173. doi: 10.1177/0022466908319395.

Isaeva, N. (2018). *Trust and distrust in intra-organisational relationships* (Doctoral dissertation, University of Birmingham).

Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*, 207-241.

Kanawattanachai, P., Yoo, Y. (2002). "Dynamic Nature of Trust in Virtual Teams," Case Western Reserve University, USA . Sprouts: Working Papers on Information Systems, 2(10). <http://sprouts.aisnet.org/2-10>

Khosravi, H., Ghorrooneh, D., & Ahanchian, M. R (2021). School principals' perception of professional ethics and the extent of its observance in high schools in Birjand, 9 (3), 31-57

[Kim, E.-J. and Park, S. \(2019\), "The role of transformational leadership in citizenship behavior: Organizational learning and interpersonal trust as mediators", *International Journal of Manpower*, Vol. 40 No. 7, pp. 1347-1360. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2018-0413>](#)

Knapp, S. J., VandeCreek, L. D., & Fingerhut, R. (2017). Practical ethics for psychologists: A positive approach (3rd ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000036-000>

Kurcharska, W.(2017). Relationships between trust and collaborative culture in the conduct of tacit knowledge sharing, *journal of entrepreneurship, management and innovation*. 13(4): 61-78.

Lines, R., Selart, M., Esepedal, B., & Johansen, S. T. (2005). The Production of Trust During Organizational Change. *Journal of Change Management*, 5(2): 221-245.

Loganathan, R., (2013) THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLES ON JOB SATISFACTION AT A CELLULOSE PULP MILL IN KWAZULU-NATAL: A CASE STUDY, Dissertation for the degree of Masters in Technology:, Durban University of Technology

Lyon, F., Möllering, G., & Saunders, M. N. K. (2015). Introduction. Researching trust: the on-going challenge of matching objectives and methods. In Lyon, F., Möllering, G., & Saunders, M. N. K. (Eds). *Handbook of Research Methods on Trust*. (2nd edn). Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 1-24

Maxwell, B., & Schwimmer, M. (2016). Professional ethics education for future teachers: A narrative review of the scholarly writings. *Journal of Moral Education*, 45(3), 354–371, doi: 10.1080/03057240.2016.1204271

McCreary, B. (2019). "Professional Ethics, Decision-Making, and Interdisciplinary Collaboration: An Exploration of Teacher Preparation Programs and Practice". *Electronic Theses and Dissertations*.

Montague, Enid & Chiou, Erin. (2014). Trust in Complex Work Systems: A Focus on Information and Communication Technologies. 10.1007/978-94-017-8854-0_9.

Motlagh, f. G, Nobahar, M & Raiesdana, N. (2020) The relationship of moral intelligence and social capital with job satisfaction among nurses working in the emergency department. *International emergency Nursing* 52, 100911.

O'Neill, J., & Bourke, R. (2010). Educating teachers about a code of ethical conduct. *Ethics and Education*, 5(2), 159–172. doi:10.1080/17449642.2010.516633

Remley, T., & Herlihy, B. (2016). *Ethical, legal, and professional issues in counseling* (5th ed.). Boston, MA: Pearson

Sarıkaya, Ş., & Kara, B. K. (2020). Organizational trust and organizational support as a predictor of job satisfaction. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 12, 435-466.

[Siswanto, S.](#) and [Yuliana, I.](#) (2022), "Linking transformational leadership with job satisfaction: the mediating roles of trust and team cohesiveness", [Journal of Management Development](#), Vol. 41 No. 2, pp. 94-117.

Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23(3): 513-530.

Yoon, D. (2020). The job satisfaction level analysis for the research environment and the research production. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1818364.



Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between professional ethics and organizational trust with teacher's job satisfaction, emphasizing the demographic differences of teachers. This research is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of research method. The statistical population of the research included all the teachers of public schools for boys in the second year of elementary school in the first district of Karaj city, numbering 400 people, and the sample size was determined as 196 people based on Morgan's table, and sampling was done by cluster method. The research data collection tool was Qasimzadeh's standard professional ethics questionnaire (2013), Yu and Kanawatanachi's standard organizational trust questionnaire (2002), Minnesota's standard job satisfaction questionnaire (1977), whose validity is based on face validity and Cronbach's alpha reliability (ethics Professionalism 0.855, organizational trust 0.907, job satisfaction 0.856) were confirmed. Finally, 200 complete questionnaires were collected. Data were analyzed using correlation test and Spss24 software. The findings show that professional ethics have a significant relationship with teacher's job satisfaction. Also, the relationship between organizational trust and job satisfaction was confirmed. Therefore, managers and practitioners of the education system can emphasize the results of this research to strengthen the professional ethics and organizational trust of teachers in order to increase their job satisfaction.

Keywords: professional ethics, organizational trust, job satisfaction, teachers.

