

Identifying Factors Affecting the Application of Professional Ethics Among Teachers

Zahra Maarefvand¹, Fatemeh Mohaghegh²

¹ Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, University of Qom, Qom, Iran (**Corresponding author**). z.maarefvand@qom.ac.ir

² M.A., Department of Educational Sciences, Hoda University, Qom, Iran.
f.mohaghegh69@gmail.com

Abstract

The objective of the present research was to identify the factors affecting the application of professional ethics among teachers. This research was conducted with an applied objective and a qualitative approach. The research instrument was a semi-structured interview. The sampling method was purposive and of the criterion-based type, in which 14 experts in the fields of professional ethics, ethics of teaching, and education were selected as the sample. The validity of the findings obtained from the semi-structured interviews was confirmed through a review by participants. The analysis of the research findings was performed using the thematic analysis technique and the thematic network method. From the analysis of findings obtained from the interviews regarding the identification of factors affecting the application of teachers' professional ethics, one global theme (application of teachers' professional ethics), eight organizing themes (personality and individual characteristics, professional knowledge and skills, professional motivation and commitment, organizational and managerial supports, school organizational culture, interaction with students and parents, social and cultural expectations, educational laws and policies, ethical feedback in the educational system), 23 basic themes, and 48 micro-categories were obtained. Additionally, from the analysis of findings obtained from the interviews regarding the identification of strategies to strengthen teachers' professional ethics, one global theme (improvement and strengthening of teachers' professional ethics), three organizing themes (educational organization policy-making, supervision and reward system, human development), nine basic themes, and 45 micro-categories were extracted. According to the results, the application of professional ethics among teachers is not attributed solely to the individual factor and requires the correction and strengthening of all influential components from the external and internal environment of the school.

Keywords: Professional Ethics, Teachers, Schools, Educational System.

Received: 2025/08/24 ; **Revised:** 2025/10/01 ; **Accepted:** 2025/11/01 ; **Published online:** 2025/12/26

Cite this article: Maarefvand, Z. & Mohaghegh, F. (2025). Identifying Factors Affecting the Application of Professional Ethics Among Teachers. *Research Quarterly of Islamic Education and Training*, 6(4), p. 7-32.
<https://doi.org/10.48310/riet.2025.20413.1506>

Publisher: Farhangian University

<http://tarbiatmaaref.cfu.ac.ir/>

Article type: Research Article

©2025/authors retain the copyright and full publishing rights





شناسایی عوامل مؤثر بر کاربست اخلاق حرفه‌ای در معلمان

زهرامعارف‌وند^۱، فاطمه محقق^۲

^۱ استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه قم، قم، ایران (نویسنده

مسئول). z.maarefvand@qom.ac.ir

^۲ کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده هدی، قم، ایران. f.mohaghegh69@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر کاربست اخلاق حرفه‌ای در معلمان بود. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و با رویکرد کیفی انجام شد. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند و از نوع ملاک‌محور می‌باشد که ۱۴ نفر از خبرگان حوزه اخلاق حرفه‌ای، اخلاق تدریس، و تعلیم و تربیت به عنوان نمونه انتخاب شدند. اعتبار یافته‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با استفاده از بازنگری توسط شرکت‌کنندگان تأیید شد. تحلیل یافته‌های پژوهش با استفاده از شیوه تحلیل مضمون و با روش شبکه مضامین انجام گرفت. از تحلیل یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها مبنی بر شناسایی عوامل مؤثر بر کاربست اخلاق حرفه‌ای معلمان، یک مضمون فراگیر (کاربست اخلاق حرفه‌ای معلمان)، ۸ مضمون سازمان‌دهنده (ویژگی‌های شخصیتی و فردی، دانش و مهارت‌های حرفه‌ای، انگیزه و تعهد حرفه‌ای، حمایت‌های سازمانی و مدیریتی، فرهنگ سازمانی مدرسه، تعامل با دانش‌آموزان و والدین، انتظارات اجتماعی و فرهنگی، قوانین و سیاست‌های آموزشی، بازخورد اخلاقی در نظام تربیتی)، ۲۳ مضمون پایه و ۴۸ خرد مقوله حاصل شد. همچنین از تحلیل یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها مبنی بر شناسایی راهکارهای تقویت اخلاق حرفه‌ای معلمان، یک مضمون فراگیر (بهبود و تقویت اخلاق حرفه‌ای معلمان) سه مضمون سازمان‌دهنده (سیاست‌گذاری سازمان آموزشی، سیستم نظارت و پاداش، توسعه انسانی) ۹ مضمون پایه و ۴۵ خرد مقوله استخراج گردید. مطابق با نتایج، کاربست اخلاق حرفه‌ای در معلمان تنها به عامل فردی منتسب نبوده و نیازمند اصلاح و تقویت کلیه مولفه‌های اثرگذار از محیط بیرونی و درونی مدرسه می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، معلمان، مدارس، نظام آموزشی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۶/۰۱؛ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۷/۰۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۱۰؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۴/۱۰/۰۵

استناد به این مقاله: معارف‌وند، زهرا؛ محقق، فاطمه (۱۴۰۴). شناسایی عوامل مؤثر بر کاربست اخلاق حرفه‌ای در معلمان. پژوهش در آموزش

معارف و تربیت اسلامی، ۶(۴)، ص ۷-۳۲. <https://doi.org/10.48310/riet.2025.20413.1506>

<http://tarbiatmaaref.cfu.ac.ir>

نوع مقاله: پژوهشی

ناشر: دانشگاه فرهنگیان

۱۴۰۴/© نویسندگان دارنده حق مؤلف مقاله خود بدون محدودیت هستند.



۱. مقدمه

آموزش و پرورش وظایف متعددی دارد که یکی از مهم‌ترین این وظایف، آموزش علمی و عملی دانش‌آموزان است و معلمان، بخش عمده‌ای از این وظیفه را برعهده دارند. لذا، به سبب حرفه خود مسئولیت‌هایی اخلاقی دارند که از آنها به نام اخلاق حرفه‌ای معلمی یاد می‌شود (سعیدی و همکاران، ۱۳۹۹). اخلاق حرفه‌ای ناشی از شغل فرد بوده و معلم در کلاس درس مسئولیت اخلاقی دارد که این مسئولیت بر رفتار اخلاقی وی تاثیر می‌گذارد که شامل موضوعاتی از قبیل توجه به دانش‌آموزان، رشد و توسعه علمی و اجتماعی آنها، آموزش محتوای درسی به‌روز و کارآمد و... می‌باشد (ولادی، ۱۴۰۰). در زمان حاضر، اخلاق در آموزش معلمان نقش مهمی در فرآیند تدریس و یادگیری ایفا می‌کند. در زمینه مدرسه، هم معلمان و هم یادگیرندگان باید احساس امنیت کنند؛ تا به‌طور معنادار یاد بگیرند و به آرزوهای خود دست یابند. بنابراین، مهم است که محیط مدرسه‌ای مثبت ایجاد شود. یادگیرندگان در مدرسه‌ای که ایمن است و استانداردهای اخلاقی را ترویج می‌کند، به‌خوبی یاد خواهند گرفت. برای اینکه تدریس و یادگیری موثری در زمینه‌های مدرسه‌ای رخ دهد، باید اخلاق و استانداردهای آن مدنظر قرار گرفته و بهبود یابد (پاسکال^۱، ۲۰۲۳).

در این زمینه، کشورهای مختلف استانداردها یا کدهای اخلاقی را تعیین کرده‌اند که از آموزش‌دهندگان انتظار می‌رود از آنها پیروی کنند (پورویت و ویکتور^۲، ۲۰۲۴). هر مجموعه سازمانی، دارای کدهای اخلاقی متناسب با ساختار حرفه‌ای خود به‌عنوان اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. آموزش و پرورش نیز نظامی حرفه‌ای است و معلمان به‌عنوان افرادی که مسئولیت تعلیم و تربیت را برعهده دارند، باید از اصول اخلاق حرفه‌ای معلمی آگاهی داشته و به آن پایبند باشند. رعایت اخلاق حرفه‌ای، تضمین‌کننده سلامت فرآیند یاددهی-یادگیری در مدارس است و موجب افزایش تعهد پاسخگویی مدرّسان نسبت به نیازهای دانش‌آموزان می‌شود (لشکر بلوکی، ۱۳۹۷). گرچه اصول اخلاق حرفه‌ای معلمی در مدارس مختلف تابع قوانین آن کشور است؛ اما غالباً در همه آنها اصول زیر مشاهده می‌گردد: توانمندسازی دانش‌آموزان، ارتباط منصفانه با دانش‌آموزان، رازداری، احترام به همکاران، احترام به مؤسسه، تسلط بر محتوا، ارزشیابی معتبر دانش‌آموزان، تسلط بر آموزش و... (بیداری، ۱۴۰۳). مؤلفه‌هایی نظیر حفظ استانداردهای بالای اخلاق و اخلاق کاری، سازماندهی یک طرح تشویقی مرتبط و مناسب برای تشویق دانش‌آموزان به رفتار مناسب از نظر عملکرد تحصیلی و رفتار، از مهم‌ترین عناصر اخلاق حرفه‌ای در تدریس و آموزش هستند (الحاج و

1. Paschal

2. Purohit & Victor

الوادی^۱، ۲۰۲۴). مطالعات قبلی نشان می‌دهد که هم دانش‌آموزان و هم معلمان می‌توانند به‌طور عاطفی به‌خاطر مشکلات اخلاقی پریشان شوند (مهایمن و همکاران^۲، ۲۰۲۱). معلمان همچنان با چالش‌های زیادی روبه‌رو هستند که توانایی آنها را برای پرورش یک محیط سازنده تضعیف می‌کند (محفوظ^۳ و همکاران، ۲۰۲۴). نیاز به مدیریت صحیح رفتار حرفه‌ای معلمان، در مدارس سراسر جهان وجود دارد. عدم انجام این کار ممکن است منجر به ایجاد سازمان‌های آموزشی شود که به نقض حقوق بشر شناخته می‌شوند و به‌طرز منفی بر کودکان در سن مدرسه تأثیر می‌گذارند. این موضوع، مستقیماً با ماده ۲۶ اعلامیه جهانی حقوق بشر در سال ۲۰۱۵ و ماده ۲۸ کنوانسیون سازمان ملل متحد در مورد حقوق کودک در تناقض خواهد بود که اعلام می‌کنند هر شخص (به‌ویژه کودکان) حق تحصیل دارد و آموزش باید به توسعه کامل شخصیت انسانی و تقویت احترام به حقوق بشر و آزادی‌های بنیادین معطوف شود (انکندا^۴، ۲۰۲۴). این در حالی است که عوامل چندوجهی همچون محدودیت‌های مالی معلمان، کمبود آموزش‌های مناسب در مورد اخلاق حرفه‌ای، نگرش منفی معلمان نسبت به حرفه خود، عدم تناسب بین سیاست و زمینه، محیط کاری نامناسب، کمبود نظارت، تغییرات در برنامه‌درسی، نگرش نامطلوب جامعه نسبت به معلمان و حرفه تدریس، عوامل مرتبط با دانش‌آموزان، رهبری ضعیف مدرسه و تعهد کم معلمان به وظایف و مسئولیت‌های خود به‌عنوان علل رفتارهای غیرحرفه‌ای معلمان مدارس وجود دارد (آینالم و همکاران^۵، ۲۰۲۳). توجه کمتر به مسائلی از قبیل برقراری روابط انسانی مطلوب در مدرسه، اصلاح فرهنگ سازمانی، حق‌شناسی، صداقت و راستگویی، احترام به قانون و ارزش‌های سازمان، تسلط به محتوا و اصول آموزش، اصول کلاس‌داری و شرایط کلاس براساس اصول اخلاق معلمی، سوءرفتار معلمان و افسردگی دانش‌آموزان، ترجیح منافع فردی بر منافع اجتماعی و در کل، عدم رعایت کامل اصول اخلاق حرفه‌ای و... ازجمله مسائل و مشکلات اساسی مدارس و نظام آموزشی ایران می‌باشد (بهادری، ۱۴۰۲).

قطعاً وظیفه آموزش و تربیت دانش‌آموزان برعهده مدارس و مراکزی است که وظیفه تربیت نیروی انسانی اخلاق‌محور را برای آینده جامعه برعهده دارند. از آنجاکه معلمان، نقش اصلی را در امر آموزش برعهده دارند، پس مشخصاً وظیفه ایجاد و توسعه اخلاق حرفه‌ای در دانش‌آموزان را نیز عهده‌دار خواهند بود. بنابراین، پابندی ایشان به اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای در اشاعه آن به دانش‌آموزان و در نتیجه،

1. Alhaj & Alwadai

2. Muhaimin

3. Mahfouz

4. Nkanda

5. Ayenalem

جامعه حائز اهمیت است (بیداری، ۱۴۰۳). از آنجاکه نیاز به تدوین اصول اخلاق حرفه‌ای در جوامع علمی، همانند نیاز به اصول اخلاقی در کل جامعه است و این اصول، منفعت دوجانبه دارند -یعنی از سویی به ایجاد روابط مطلوب و از سوی دیگر به بهره‌وری در فعالیت‌های سازمانی و علمی کمک می‌کنند- و همچنین، به‌علت وجود جرایم اخلاقی نسبتاً فراوان، ضرورت مطالعه اخلاق حرفه‌ای بیش‌ازپیش آشکار می‌شود (محمودی داوودی و اکبری اولقی، ۱۴۰۰). از این بین، بیشتر پژوهش‌ها به چستی اخلاق حرفه‌ای معلمان و متغیرهای مرتبط با آن پرداخته‌اند (یوسفی و همکاران، ۱۴۰۰؛ اصغری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۵؛ مهاجری و همکاران، ۱۳۹۱؛ آیچیوآینالم و همکاران^۱، ۲۰۲۳؛ الرشید^۲ و همکاران، ۲۰۲۲؛ نقیما^۳ و همکاران، ۲۰۲۰؛ اسوینسکو و گلmez^۴، ۲۰۲۰) و تحقیقات نسبتاً کمی در مورد عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای معلمان وجود دارد (ژو و گو^۵، ۲۰۲۱). مطالعه پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که کمتر پژوهشی به شناسایی عوامل مؤثر بر کاربست اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان و ارائه راهکارهایی برای تقویت آن پرداخته است. نظام آموزشی کشور و عاملان یادگیری آن همچون دانش‌آموزان و والدین و جامعه پیرامون، شاهد کج اخلاقی‌هایی در رفتار معلمان هستند. مطالعه وضعیت موجود در کشور، مشخص می‌سازد که یکی از مشکلات نظام آموزش و پرورش، عدم رعایت کامل اصول اخلاق حرفه‌ای توسط معلمان است؛ که باعث ناکارآمدی مدارس می‌شود (میرکمالی و حاج خزیمه، ۱۳۹۵). معلمان باید به این ذهنیت دست یابند که احراز شایستگی در حرفه معلمی، مستلزم برخورداری آنها از مهارت‌های چندگانه‌ای است تا بتوانند محیط‌های آموزشی حمایت‌کننده‌ای از عملکرد دانش‌آموزان تدارک ببینند. آنچه که در ساختار آموزشی ایران مشاهده می‌شود، یا ناشی از بی‌توجهی به این مسائل در زمینه آموزش دانش‌آموزان است، یا معلمان شناخت کافی از چگونگی واکنش و رفتار مناسب در فراهم کردن موقعیت‌های مطلوب مطابق با نیازهای فردی و اجتماعی دانش‌آموزان ندارند. بنابراین، بسیاری از معلمان با وجود داشتن مهارت‌های سطح بالا، در ارائه آموزش اثربخش در کلاس درس با موانع زیادی روبه‌رو می‌شوند. معلمان از درک یکسانی نسبت به پذیرش فضایی که در آن، عناصر مختلف در جهت تحقق اهداف آموزشی گام برمی‌دارد، برخوردار نیستند و بین سطوح مختلف رفتار اخلاقی آنها هماهنگی وجود ندارد. از این‌رو، آنها نیازمند داشتن کنش‌های سازمان‌یافته‌تری هستند؛ تا بتوانند رفتارهایی از خود نشان

1. Ayechew Ayenalem

2. AL-Rashid

3. Bissembayeve Nagima

4. Swinscow & Gelmez

5. Zhu1 & Guo

دهند که از لحاظ دانش معلمی، توجیه اخلاقی داشته باشد. همچنین، کنش‌های اخلاقی معلمان در تعامل با دانش‌آموزان، بیشتر معطوف به این است که بتوانند مسئولیت آموزش علمی آنها را برعهده بگیرند و ابعاد دیگری که با هر میزان اثرگذاری می‌تواند بسترساز و تسریع‌کننده کل فرآیند یادگیری دانش‌آموزان باشد، کمتر مورد توجه قرار گرفته است (معصومی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۱). شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای که توسط پژوهش‌های پیشین انجام شده، بسیار بااهمیت است؛ اما باتوجه به شرایط موجود نظام آموزشی کشور، سؤال اینجا است که چه مؤلفه‌ها و عواملی باعث می‌شوند معلمان به کاربست اخلاق حرفه‌ای خود توجه و اقدام نمایند. پاسخ به این مسئله از این جهت مهم است که معلمان به رعایت اصول اخلاقی مرتبط با حرفه خود، تمایل داشته باشند. قطعاً تربیت اخلاقی و پرورش نسل جوان، نیازمند معلمانی است که خود مزین به اصول اخلاقی و رعایت آن در عمل هستند. باتوجه به مطالب فوق، این پژوهش بر آن است که مشخص کند چه عواملی بر کاربست اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر می‌باشد و برای آن چه راهکارهایی می‌توان در نظر داشت. در این راستا، سؤالات پژوهش حاضر به این شرح است: عوامل مؤثر بر کاربست اخلاق حرفه‌ای در معلمان کدامند؟ چه راهکارهایی برای تقویت اخلاق حرفه‌ای معلمان وجود دارد؟

۲. پیشینه پژوهش

مطالعات متعددی در زمینه اخلاق حرفه‌ای معلمان انجام شده که هریک، از جنبه‌های مختلف به بررسی این موضوع پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش‌ها نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای معلمان، تأثیر قابل‌توجهی بر کیفیت تدریس، خودکارآمدی، تعهد سازمانی، درگیری شغلی و عملکرد حرفه‌ای آنان دارد. از پژوهش‌های داخلی می‌توان به پژوهش زاده مرادیان (۱۳۹۹) اشاره داشت که به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و کارگروهی بر عملکرد شغلی معلمان با تأکید بر نقش میانجی اخلاق، پرداخته است. روش این پژوهش از نوع همبستگی بود. مطابق با نتایج، بین متغیرهای فرهنگ سازمانی و عملکرد شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در عین حال، با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای، متغیرهای فرهنگ سازمانی و کار تیمی می‌توانند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند. حسنی و مقیمی خراسانی (۱۳۹۹) نیز به پژوهشی با عنوان «رابطه اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی» پرداختند. روش پژوهش، توصیفی-همبستگی بود. یافته‌ها نشان داد که بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای، خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان مرد و زن تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین، رکن‌الدینی و عندلیب اردکانی (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «ارائه مدل به‌کارگیری استعدادها و نقش آن در اخلاق حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی»

پرداختند. این پژوهش با روش آمیخته طرح اکتشافی به صورت متوالی (کیفی-کمی) انجام شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که مؤلفه‌های به کارگیری استعداد شامل تأمین نیروی انسانی، هوشمندی اهداف سازمانی و امکانات آموزشی از طریق راهبرد استقرار مدیریت استعداد، تأثیر مثبت و معناداری در اخلاق حرفه‌ای معلمان دارد. کرمی و همکاران (۱۴۰۱) نیز به بررسی و شناسایی مؤلفه‌های جهانی توسعه حرفه‌ای معلمان به منظور ارائه الگوی مناسب پرداختند. نتایج نشان داد که مطالعات سنتز پژوهی طی سال‌های اخیر، روند روبه‌رشدی داشته است و الگوی موردنظر در سه بعد دانش (دانش تخصصی، دانش فناوری اطلاعات، دانش تربیتی)، منش (اخلاق فردی، اخلاق سازمانی) و کنش (ارتباط میان-فردی، ارتباط درون-سازمانی، ارتباط برون-سازمانی) قابل تفکیک است. اسماعیلی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با کیفیت تدریس معلمان مدارس ابتدایی»، با تحلیل داده‌ها با استفاده از روش همبستگی ساده، نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای و کیفیت تدریس معلمان ابتدایی شهر حمیل، رابطه معنادار وجود دارد. همچنین، کیفیت تدریس از طریق مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت و انصاف، وفاداری، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی قابل پیش‌بینی است. شاکری و همکاران (۱۴۰۰) نیز به پژوهشی با عنوان «اثربخشی آموزش اخلاق حرفه‌ای بر درگیری شغلی و تعهد سازمانی در بین معلمان دوره ابتدایی» پرداختند. یافته‌ها نشان داد که آموزش اخلاق حرفه‌ای بر درگیری شغلی و تعهد سازمانی تأثیر دارد. همچنین، آموزش اخلاق حرفه‌ای به دلیل استفاده از فنونی مانند معرفی اخلاق حرفه‌ای و صحبت درباره فضایل اخلاقی، انضباط کاری، وجدان کاری، امانت‌داری حرفه‌ای و انتقادپذیری، درگیری شغلی و تعهد سازمانی معلمان را بهبود بخشیده است. رضایی و فتحی چشمه‌قادر (۱۳۹۵) به پژوهشی با عنوان «رابطه اخلاق حرفه‌ای با میزان رضایت شغلی کارکنان» پرداختند. مطابق با نتایج، مشخص شد که اخلاق حرفه‌ای، رابطه معنی‌داری با رضایت شغلی کارکنان دارد و مهم‌ترین مؤلفه تأثیرگذار بر رضایت شغلی کارکنان، به ترتیب مسئولیت‌پذیری، عدالت و برابری، صداقت و امانت‌داری می‌باشد. از مطالعات خارجی نیز می‌توان به پژوهش لادیکا و اوسیاس^۱ (۲۰۲۴) اشاره داشت که در پژوهشی با عنوان «اخلاق کار بر رفتار، نگرش و عملکرد معلمان: مبنایی برای طرح توسعه حرفه‌ای»، نشان دادند که معلمان دارای اخلاق کاری قوی، رفتار و نگرش مثبت‌تری نسبت به حرفه، همکاران و دانش‌آموزان از خود نشان داده‌اند. همچنین رابطه معناداری بین اخلاق کاری مانند: مسئولیت در قبال حرفه، شایستگی حرفه‌ای، مسئولیت در قبال دانش‌آموزان، جامعه، مدرسه و استفاده

اخلاقی از فناوری و رفتار و نگرش معلمان یافت شد. فورستر و مکث ول^۱ (۲۰۲۳) نیز به پژوهشی با عنوان «استفاده از کدهای اخلاق حرفه‌ای و رفتار در تربیت معلم: دام‌ها و بهترین عملکرد» پرداختند. این مطالعه نیاز مبرم به اخلاق آموزشی را به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های رشد معلم توضیح می‌دهد و نقش مهمی را که کدهای اخلاق و رفتار می‌توانند در حرفه معلمی ایفا کنند، برجسته می‌کند. برکت و همکاران^۲ (۲۰۲۳) به پژوهشی با عنوان «میزان التزام به اخلاق حرفه معلمی در بین معلمان و رابطه آن با برنامه‌ریزی اداری مدیران مدارس خصوصی در اربید» پرداخته‌اند. مطابق با نتایج، درجه متوسط در برنامه‌ریزی اداری و سطح تعهد متوسط به اخلاق شغلی وجود دارد. همچنین، بین برنامه‌ریزی اداری مدیران مدارس و میزان پایبندی معلمان به اخلاق شغلی، رابطه مستقیم وجود دارد. کاپلوس^۳ (۲۰۲۳) به پژوهشی با عنوان «اخلاق کاری و انگیزه معلمان مدارس ابتدایی دولتی در ناحیه پونتودرا» پرداختند. یافته‌ها نشان داد که پاسخ‌دهندگان، دارای اخلاق کاری «عالی» و انگیزه «بسیار با انگیزه» بودند. هنگامی که آنها براساس جنس، سن، بالاترین سطح تحصیلات و طول خدمت به گروه‌هایی تقسیم شدند، تفاوت قابل توجهی در سطح اخلاق کاری آنها مشاهده نشد. آیچیو آینالم و گون^۴ (۲۰۲۳) نیز به پژوهشی با عنوان «علل سوءرفتار حرفه‌ای معلمان در مدارس متوسطه اتیوپی: پیامدها برای سیاست و عمل» پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان داد که عوامل چندوجهی محدودیت‌های مالی معلمان، فقدان آموزش مناسب در زمینه اخلاق حرفه‌ای، نگرش منفی معلمان نسبت به حرفه خود، عدم تطابق بین خط‌مشی و زمینه، محیط کار غیردوستانه، عدم نظارت، تغییر در برنامه درسی، نگرش نامطلوب جامعه نسبت به معلمان و حرفه معلمی، عوامل مرتبط با دانش آموز، رهبری ضعیف مدرسه، و تعهد کم معلمان به وظایف و مسئولیت‌های خود، از عوامل سوءرفتار حرفه‌ای معلمان دوره متوسطه است.

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی بوده و با رویکرد کیفی انجام شد. در این تحقیق از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق شامل خبرگان و افراد ذی‌صلاحی است که از تجارب کافی در حوزه اخلاق حرفه‌ای و تعلیم و تربیت برخوردار بودند. روش نمونه‌گیری، هدفمند و به‌شیوه ملاک‌محور می‌باشد. ملاک نمونه‌گیری، انتخاب خبرگانی بود که صاحب تجربه در حوزه اخلاق حرفه‌ای،

1. Forster & Maxwell

2. Barakat

3. Kapelus

4. Ayenalem & Gone

تعلیم و تربیت و تدریس مؤثر بوده و یا دارای تألیفاتی در این حوزه باشند. از مصاحبه نیمه ساختاریافته به عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. قبل از شروع مصاحبه، پروتکل مصاحبه شامل طرح پژوهش، نتایج بررسی پیشینه پژوهش، به همراه اهداف و سؤالات پژوهش، جهت مطالعه و آمادگی اولیه، از طریق ایمیل برای مصاحبه‌شوندگان ارسال شد. سپس، نسبت به طرح سؤالات و انجام فرآیند مصاحبه اقدام گردید. سؤالات مصاحبه، حول محورهای اصلی پژوهش، مانند مفاهیم اخلاق حرفه‌ای، عوامل مؤثر بر کاربست اخلاق حرفه‌ای، چالش‌ها و راهکارها طراحی شده بودند. میانگین زمان هر مصاحبه حدود ۴۵ تا ۶۰ دقیقه بود. اشباع نظری، زمانی حاصل شد که داده‌های جدید به دست آمده از مصاحبه‌ها، اطلاعات جدیدی به پژوهش اضافه نکردند و مفاهیم اصلی تکرار شدند. این اشباع، پس از مصاحبه با ۱۴ شرکت‌کننده به دست آمد. جدول (۱) به معرفی مشخصات مصاحبه‌شوندگان پرداخته است.

جدول ۱- اطلاعات مصاحبه‌شوندگان

ردیف	جنسیت	مدرک تحصیلی	کد در تحلیل
۱	مرد	دکتری مدیریت منابع انسانی	N1
۲	مرد	دکتری مدیریت	N2
۳	مرد	دکتری مدیریت سیاست‌گذاری	N3
۴	مرد	دکتری مدیریت آموزشی	N4
۵	مرد	دکتری مدیریت	N5
۶	زن	دکتری فلسفه تعلیم و تربیت	N6
۷	مرد	دکتری علوم تربیتی	N7
۸	مرد	دکتری فلسفه تعلیم و تربیت	N8
۹	مرد	دکتری فلسفه و دین	N9
۱۰	مرد	دکتری علوم سیاسی	N10
۱۱	مرد	دکتری، سطح ۴ حوزه	N11
۱۲	مرد	دکتری روانشناسی و اخلاق	N12
۱۳	مرد	دکتری جامعه‌شناسی	N13
۱۴	مرد	دکتری مدیریت	N14

برای اعتبار یافته‌ها، از روش بازنگری توسط شرکت‌کنندگان^۱ استفاده شد. محققان گفتار مصاحبه‌شوندگان را پیاده کرده و به خلاصه کردن گفته‌های مصاحبه‌شوندگان در پایان هریک از مصاحبه‌ها پرداختند. سپس جهت تأیید و یا اصلاح، متن کامل تاپی و دست‌نویس چند مصاحبه اول همراه با کدهای

1. Member check

سطح اول به افرادی که از آنها مصاحبه به عمل آمده بود، برگردانده شد تا نکات پیشنهادی آنها را در نظر گرفته و در نهایت، به تأیید آنان برسد. در پژوهش حاضر هم از این روش استفاده گردید؛ به طوری که متن تایپ شده پنج مصاحبه اولیه به همراه کدگذاری اولیه ای که براساس این پنج مصاحبه به دست آمد، در اختیار خبرگانی که از آنان مصاحبه به عمل آمده بود، قرار گرفت تا آنان در مورد برداشتها و استنباطهایی که مصاحبه گر از مصاحبه آنان کرده بود، اعمال نظر کنند. در صورت مغایرت و نیاز به اصلاح، بر روی موارد تایپ شده از روی مصاحبه اصلاحات انجام گرفت؛ تا آنچه که مدنظر خبرگان بوده، مورد تحلیل قرار گیرد. در پژوهش حاضر، با استفاده از تکنیک تحلیل شبکه مضامین، بیانات و پاسخ مصاحبه شوندگان به دقت مورد بررسی قرار گرفته و با تحلیل و کدگذاری آنها مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و مضمون فراگیر، استخراج گردید. تحلیل مضمون به شرح جدول (۲) انجام شد.

جدول ۲- مراحل تحلیل مضمون شناسایی عوامل مؤثر بر کاربست اخلاق حرفه ای
در معلمان و ارائه راهکارهایی برای آن

مرحله پژوهشی	توضیح روند
۱. آماده سازی داده ها	در این مرحله یافته ها از طریق مصاحبه های نیمه ساختاریافته جمع آوری شدند. مصاحبه ها ضبط شده، و سپس به متن نوشتاری تبدیل و برای تحلیل آماده شدند.
۲. آشنا شدن با داده ها	پژوهشگر چندین بار یافته ها را خوانده تا با محتوای آنها آشنا شود و ایده های اولیه درباره مضامین احتمالی شکل بگیرد. یادداشت های اولیه درباره ایده ها، الگوها و مفاهیم جالب در داده ها نوشته شد.
۳. کدگذاری داده ها	در این مرحله، پژوهشگر یافته ها را به بخش های کوچک تر تقسیم نموده و به هر بخش یک کد اختصاص داده شد. کدها کلمات یا عباراتی بودند که مفهوم آن بخش از داده را خلاصه می کنند. پس از کدگذاری اولیه، پژوهشگر کدهای مشابه را گروه بندی نمود تا مضامین اصلی شناسایی شوند.
۴. جست و جو و شناسایی مضامین	کدهای مرتبط با هم در قالب مضامین بزرگ تر (مضامین پایه) سازماندهی شدند. پژوهشگر مطمئن شد که مضامین شناسایی شده به خوبی با یافته ها مطابقت دارند و تمام جنبه های مهم داده ها را پوشش می دهند.
۵. تعریف و نام گذاری مضامین	هر مضمون پایه به طور دقیق تعریف شد تا مشخص شود چه مفاهیمی را در برمی گیرد. برای مثال، مضمون پایه حمایت مدیران شامل تمام مواردی است که از نظر مصاحبه شوندگان به حمایت مدیران مدارس مرتبط هست و بر اخلاق حرفه ای معلمان تأثیر می گذارند. هر مضمون از یک نام واضح برخوردار است که به راحتی قابل فهم می باشد.
۶. تحلیل و گزارش نتایج	در این مرحله، پژوهشگر به تحلیل عمیق تر مضامین پرداخته و ارتباط بین آنها را بررسی می کند. پس از تعیین مضامین پایه و شناسایی رابط بین آنها، به دسته بندی مضامین پایه در قالب بزرگتری تحت عنوان مضامین سازمان دهنده پرداخته شد که هر مضمون سازمان دهنده از خانواده ای از مضامین پایه مرتبط با هم تشکیل می شود. سپس به دسته بندی مضامین سازمان دهنده در مضمون فراگیر پرداخته شد. هر مضمون فراگیر شامل چندین مضمون سازمان دهنده است. در نهایت، پژوهشگر یافته ها را در قالب یک گزارش جامع ارائه داد. این گزارش شامل توصیف مضامین، مثال هایی از بیانات مصاحبه شوندگان و تحلیل های محقق می باشد.
۷. بازبینی نهایی	برای اطمینان از اعتبار تحلیل، از طریق روش بازنگری توسط شرکت کنندگان خواسته شد تا یافته ها را بررسی کنند و بازخورد ارائه دهند و اصلاحات لازم انجام شد.

۴. یافته‌ها

۴-۱. عوامل مؤثر بر کاربست اخلاق حرفه‌ای معلمان کدامند؟

در این بخش، متن ۱۴ مصاحبه موردتحلیل محتوای کیفی به روش تحلیل مضمون قرار گرفت. به طور نمونه جدول (۳) به خرده‌مقوله‌های مستخرج از متن مصاحبه‌ها اشاره دارد. با توجه به آنکه برخی خرده‌مقوله‌ها در مصاحبه‌های مختلف تکرار شده‌اند، متن یکی از مصاحبه‌ها برای استخراج خرده‌مقوله مربوطه نوشته و در ستون کد مصاحبه، شماره کلیه مصاحبه‌هایی که به آن خرده‌مقوله اشاره داشتند ذکر شد. همچنین، به مضمون پایه مرتبط با نمونه خرده‌مقولات نیز اشاره شد. بدیهی است هر مضمون پایه، از چند خرده‌مقوله تشکیل می‌شود؛ که در اینجا فقط به ذکر یک نمونه از هر کدام در جدول ۳ پرداخته شده است.

جدول ۳- نمونه خرده‌مقوله‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها

کد مصاحبه	واحد معناداری	خرده مقوله	مضمون پایه
کد ۲، کد ۱۰	اگر مدیر مدرسه از معلم حمایت کند و شرایط کاری مناسبی فراهم کند، معلم می‌تواند در محیطی اخلاقی‌تر فعالیت نماید.	پشتیبانی و حمایت از سوی مدیران	حمایت مدیران
کد ۳، کد ۶، کد ۷	تشویق‌های معنوی و مادی باعث می‌شود که انگیزه بیشتری برای رعایت اصول اخلاقی داشته باشیم.	پاداش برای رفتار اخلاقی	سیستم‌های انگیزشی و تشویقی
کد ۴، کد ۷	والدینی که احترام و ادب را از معلمان انتظار دارند، باعث می‌شوند که معلمان در تعاملاتشان محتاط‌تر باشند.	احترام به حقوق دانش‌آموزان	تعاملات معلمان با والدین و جامعه

برای پاسخ به پرسش اول پژوهش، به تحلیل مصاحبه‌ها پرداخته و کدگذاری اولیه انجام گرفت. از کدگذاری اولیه، خرده‌مقولات استخراج و پس از حذف کدهای تکراری و ترکیب و ادغام آنها در نهایت، ۴۸ خرده‌مقوله به دست آمد. سپس، خرده‌مقولات مشابه در قالب ۲۳ مضمون پایه گروه‌بندی شدند. در مرحله بعد، این مضامین در ۹ مضمون سازمان‌دهنده ادغام شدند تا در نهایت، یک مضمون فراگیر که بیانگر کلیت یافته‌ها است، استخراج گردد.

جدول ۴- تحلیل مضامین عوامل مؤثر بر کاربست اخلاق حرفه‌ای معلمان

خرده مقوله‌ها	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضمون فراگیر
تعهد به ارزش‌های اخلاقی	باورهای اخلاقی	ویژگی‌های شخصیتی و فردی	کاربست اخلاق حرفه‌ای معلمان
پایبندی به اصول انسانی			
مدیریت هیجانات	خودکنترلی		
پرهیز از پیش‌داوری			

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	خرده مقوله‌ها
		وجدان کاری	دقت در انجام وظایف
			مسئولیت‌پذیری فردی
	دانش و مهارت‌های حرفه‌ای	آگاهی از اصول اخلاق حرفه‌ای	شناخت کدهای اخلاقی
			آگاهی از حقوق دانش‌آموزان
		مهارت‌های حل تعارض	میانجی‌گری
			تحلیل تعارضات اخلاقی
		مهارت‌های ارتباطی	گوش دادن فعال
			بیان واضح اصول اخلاقی
	انگیزه و تعهد حرفه‌ای	علاقه به تدریس	اشتیاق به یاددهی - یادگیری
			تعهد به پیشرفت دانش‌آموزان
		مسئولیت‌پذیری	پاسخگویی در قبال تصمیمات
			پیگیری مسائل آموزشی
		انگیزه درونی	رضایت از نقش معلمی
			ارزش‌گذاری به تأثیر اجتماعی
	حمایت‌های سازمانی و مدیریتی	حمایت مدیران	راهنمایی‌های اخلاقی
			ایجاد فضای اعتماد
		امنیت شغلی	تضمین قراردادهای
			پشتیبانی از معلمان در تعارضات
			معیارهای شفاف ارزیابی
			پاداش بر اساس رفتار اخلاقی
	فرهنگ سازمانی مدرسه	ترویج ارزش‌های اخلاقی	جلسات آموزشی اخلاقی
			الگوسازی رفتاری
		تعامل سازنده با همکاران	همکاری در پروژه‌های اخلاق‌محور
			احترام متقابل
		مشارکت در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی	نظرسنجی از معلمان
			شورای اخلاق مدرسه
	تعامل با دانش‌آموزان و والدین	رعایت عدالت در رفتار	برخورد عادلانه با دانش‌آموزان
			پرهیز از تبعیض
		احترام به حقوق دانش‌آموزان	حفظ حریم خصوصی
			توجه به تفاوت‌های فردی
		پاسخگویی به والدین	شفافیت در گزارش‌دهی
			ارتباط مستمر با خانواده‌ها

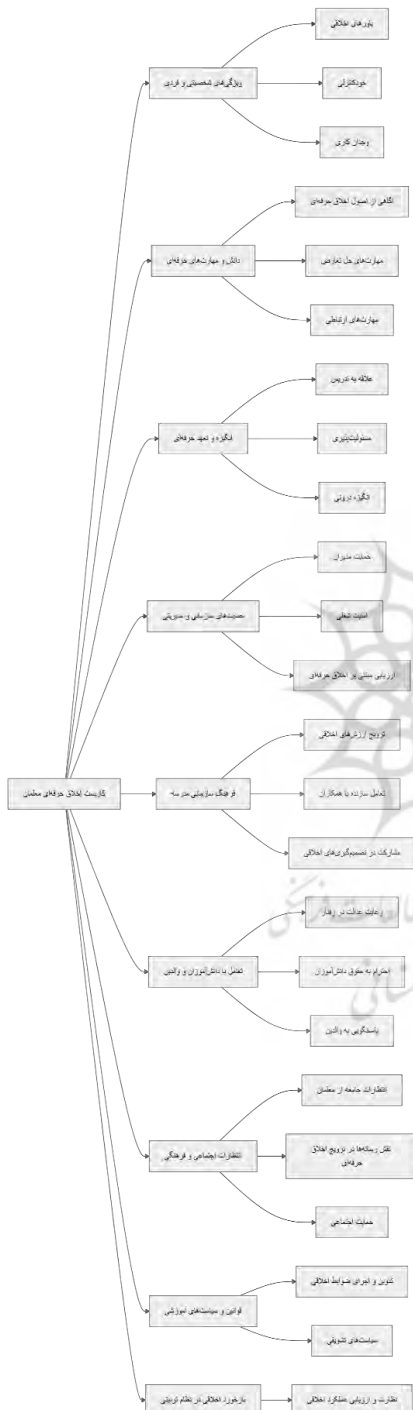
خرده مقوله‌ها	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضمون فراگیر
الگو بودن معلمان	انتظارات جامعه از معلمان	انتظارات اجتماعی و فرهنگی	
نقش تربیتی آموزش			
بازنمایی مثبت معلمان			
نقد سازنده عملکردها			
تقدیر از معلمان اخلاق‌مدار			
مشارکت نهادهای مدنی			
آیین‌نامه‌های شفاف	تدوین و اجرای ضوابط اخلاقی سیاست‌های تشویقی	قوانین و سیاست‌های آموزشی	
مکانیزم‌های گزارش تخلفات			
جوایز برای رفتارهای اخلاقی			
ارتقای شغلی براساس معیارهای اخلاقی			
بازخورد منظم	نظارت و ارزیابی عملکرد اخلاقی	بازخورد اخلاقی در نظام تربیتی	
سیستم نظارتی چندمرحله‌ای			

کاربست اخلاق حرفه‌ای معلمان، تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد. این عوامل به‌طور مؤثر در تعاملات روزمره معلمان با دانش‌آموزان، همکاران، والدین و جامعه تأثیرگذار هستند و در نهایت، به ارتقای کیفیت آموزش و یادگیری در مدرسه کمک می‌کنند. مطابق با نتایج، عوامل مؤثر بر کاربست اخلاق حرفه‌ای معلمان شامل ویژگی‌های شخصیتی و فردی، دانش و مهارت‌های حرفه‌ای، انگیزه و تعهد حرفه‌ای، حمایت‌های سازمانی و مدیریتی، فرهنگ سازمانی مدرسه، تعامل با دانش‌آموزان و والدین، انتظارات اجتماعی و فرهنگی، قوانین و سیاست‌های آموزشی و بازخورد اخلاقی در نظام تربیتی است. یکی از مهم‌ترین عواملی که در کاربست اخلاق حرفه‌ای معلمان تأثیرگذار است، ویژگی‌های شخصیتی و فردی آنها است. باور اخلاقی، خودکنترلی و وجدان کاری، مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده این عامل به‌شمار می‌روند.

معلمان با باورهای اخلاقی قوی و وجدان کاری بالا می‌توانند در موقعیت‌های مختلف، تصمیمات اخلاقی صحیحی بگیرند. به‌عنوان مثال، یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۵) بیان داشت: «اگر یک معلم به اصول اخلاقی باور داشته باشد، همیشه تلاش می‌کند تا در برخورد با دانش‌آموزان و همکاران، رفتاری محترمانه و اخلاقی داشته باشد». همچنین، خودکنترلی از دیگر ویژگی‌های فردی است که مصاحبه‌شوندگان بر آن تأکید داشتند. چنانکه یکی از خبرگان (کد ۱۱) اظهار داشت: «گاهی در موقعیت‌های چالش‌برانگیز، خودکنترلی برای حفظ حرفه‌ای بودن ضروری است». در کنار ویژگی‌های شخصیتی و فردی، عامل دانش و مهارت‌های حرفه‌ای معلمان، نقش بسیار مهمی در کاربست اخلاق

حرفه‌ای در محیط آموزشی دارد. معلمان باید آگاهی کافی از اصول اخلاقی حرفه‌ای و توانایی حل تعارضات و برقراری ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان و والدین را داشته باشند. چنانکه یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۱۱) اظهار داشت: «اگر معلم به اصول اخلاق حرفه‌ای تسلط داشته باشد، می‌تواند در موقعیت‌های پیچیده، بهترین تصمیمات را بگیرد». همچنین مهارت‌های حل تعارض و ارتباط مؤثر، از مهارت‌های ضروری است که معلمان باید در تعاملات روزانه خود از آنها بهره‌مند شوند. انگیزه و تعهد حرفه‌ای نیز از عوامل کلیدی در کاربست اخلاق حرفه‌ای معلمان هستند. علاقه به تدریس، مسئولیت‌پذیری و انگیزه درونی باعث می‌شود که معلمان نسبت به انجام وظایف خود متعهد باشند و در برابر چالش‌ها و مشکلات، به‌طور حرفه‌ای و اخلاقی عمل کنند. در این باره یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۱۲) بیان کرد: «اگر معلم به کارش علاقه نداشته باشد، نمی‌تواند به‌درستی اصول اخلاقی را در تدریس خود رعایت کند». در کنار علاقه به تدریس، انگیزه درونی و مسئولیت‌پذیری، در ایجاد محیط آموزشی اخلاقی و سالم بسیار مؤثر است. حمایت‌های سازمانی و مدیریتی نیز نقش مهمی در کاربست اخلاق حرفه‌ای معلمان دارند. معلمان از اینکه عادلانه و منصفانه مورد ارزیابی و قضاوت حرفه‌ای قرار بگیرند، احساس آسودگی و امنیت خاطر دارند. لذا، ارزیابی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای نیز از حمایت‌های سازمان به‌شمار می‌رود که عامل ضروری برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای در معلمان محسوب می‌شود. حمایت مدیران از معلمان و فراهم‌سازی شرایط کاری مناسب باعث می‌شود که معلمان در فضایی امن و اخلاق‌محور به آموزش و پرورش بپردازند. در این رابطه، یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۲) بیان داشت: «اگر مدیر مدرسه از معلم حمایت کند و شرایط کاری مناسبی فراهم کند، معلم می‌تواند در محیطی اخلاقی‌تر فعالیت کند».

فرهنگ سازمانی مدرسه و تعاملات میان همکاران نیز تأثیر زیادی بر کاربست اخلاق حرفه‌ای دارد. معلمان در مدرسی که فرهنگ اخلاقی قوی دارند و مروج ارزش‌های اخلاقی در فضای مدرسه می‌باشند، بیشتر تمایل دارند تا اخلاق حرفه‌ای را رعایت کنند. یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۹) بیان کرد: «اگر فرهنگی اخلاقی در مدرسه حاکم باشد، معلمان، انگیزه بیشتری برای رعایت اخلاق در کار خود خواهند داشت». تعامل سازنده با همکاران و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی نیز از جمله عواملی بود که در کاربست کدهای اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار است. چنانکه یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۳) اظهار داشت: «وقتی که معلم در تصمیم‌گیری‌های مدرسه شرکت داشته باشد، احساس می‌کند که بخشی از فرآیند اخلاقی مدرسه است». تعامل معلمان با دانش‌آموزان و والدین، یکی دیگر از عواملی است که می‌تواند به تقویت اخلاق حرفه‌ای در محیط آموزشی کمک کند. رعایت عدالت در رفتار، احترام به حقوق



همچنین، پاسخگویی به والدین و شفافیت در تصمیمات آموزشی، یکی از عواملی است که به طور مستقیم بر رفتار اخلاقی معلمان تأثیرگذار است. انتظارات اجتماعی و فرهنگی نیز از دیگر عوامل تأثیرگذار بر کاربست اخلاق حرفه‌ای معلمان می‌باشد. به گفته یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۱۰): «جامعه از معلمان انتظار دارد که علاوه بر تدریس، به عنوان الگوهای اخلاقی عمل کنند». همچنین، رسانه‌ها و سیاست‌های آموزشی باید به طور مؤثر به ترویج اصول اخلاقی در مدارس بپردازند. تدوین و اجرای ضوابط اخلاقی در مدارس و سیاست‌های تشویقی و نظارت و پایش عملکرد معلمان از جمله اقدامات سازمانی و فرادستی به شمار می‌روند که می‌توانند به طور کاملاً محسوس و ضابطه‌مند در اجرای کدهای اخلاق، کمک کنند.

نمودار ۱- شبکه مضامین عوامل مؤثر بر کاربست اخلاق حرفه‌ای
معلمان

۲-۴. چه راهکارهایی برای تقویت اخلاق حرفه‌ای معلمان وجود دارد؟

برای پاسخ به پرسش دوم نیز به تحلیل مضمون یافته‌های پژوهش پرداخته شد. ابتدا یافته‌های به‌دست آمده از مصاحبه‌ها بررسی شده و کدگذاری اولیه انجام گرفت. سپس ۴۵ خرده‌مقوله در قالب ۹ مضمون پایه، گروه‌بندی شدند. در مرحله بعد، این مضامین در ۳ مضمون سازمان‌دهنده ادغام و در نهایت، یک مضمون فراگیر که بیانگر کلیت یافته‌ها است، استخراج گردید.

جدول ۵- تحلیل مضامین راهکارهای ارتقای اخلاق حرفه‌ای معلمان

خرده مقولات	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضمون فراگیر				
مسئولیت‌پذیری و صداقت و تشویق رعایت اخلاق	عوامل سازمانی	سیاست‌گذاری سازمان آموزشی	بهبود و تقویت اخلاق حرفه‌ای معلمان				
سیاست‌های اخلاقی مدرسه							
آموزش ضمن خدمت							
حمایت مدیران							
تجهیزات مناسب							
فضای آرام و ایمن	محیط کاری			تعاملات مثبت با همکاران			
ایجاد فضای همکاری							
مدیریت تعارض‌ها							
حمایت روانی							
همکاری و حمایت							
فرهنگ سازمانی مثبت	مسائل یاددهی و یادگیری						
رعایت اخلاق در تعاملات							
بهبود امنیت روانی							
تبادل تجربه							
رعایت اصول یاددهی							
الگوسازی اخلاقی	توسعه حرفه‌ای						
آموزش اخلاق در کلاس							
تعامل مثبت کلاسی							
استفاده از نوآوری آموزشی							
برگزاری کارگاه‌های اخلاقی							
آموزش مستمر							
فرصت‌های یادگیری							
مدیریت تعارض‌ها							

خرده مقولات	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضمون فراگیر
آشنایی با تغییرات			
تقویت مهارت			
ارزیابی منصفانه	فرآیندهای ارزیابی و نظارت	سیستم نظارت و پاداش	
بازخورد مؤثر			
آموزش از طریق نظارت			
شفاف‌سازی معیارها			
تقویت مهارت‌ها			
پاداش برای رفتار اخلاقی	سیستم‌های انگیزشی و تشویقی		
برخورد عادلانه با تخلفات			
نظارت و اصلاح سیستم آموزشی			
انگیزش معلمان			
شفافیت			
احترام به همکاران	عوامل اجتماعی	توسعه انسانی	
شفافیت در تعامل با والدین			
مدیریت افشار اجتماعی			
احترام به ارزش‌های اجتماعی			
تأثیر انتظارات جامعه			
اعتقاد به عدالت	پرورش ویژگی‌های شخصیتی		
خودآگاهی اخلاقی			
تعهد کاری			
هوش هیجانی بالا			
انعطاف‌پذیری و اعتدال			

مضمون فراگیر این پژوهش بیانگر آن است که تقویت اخلاق حرفه‌ای معلمان باید به صورت نظام‌مند و چندبُعدی از طریق راهکارهایی همچون سیاست‌گذاری سازمان آموزشی، سیستم نظارت و پاداش و توسعه انسانی صورت گیرد. بنابراین، برای تقویت اخلاق حرفه‌ای معلمان، ضروری است که تمامی این ابعاد به‌طور هماهنگ و یکپارچه اجرا شوند تا محیط آموزشی بر پایه ارزش‌های اخلاقی استوار گردد. یکی از راهکارهای مؤثر در تقویت اخلاق حرفه‌ای معلمان، سیاست‌گذاری سازمان آموزشی می‌باشد. برای تحقق این هدف توجه به عوامل سازمانی، محیط کاری، تعاملات مثبت با همکاران، مسائل یاددهی و یادگیری و توسعه حرفه‌ای، امری ضروری است. در رابطه با عوامل سازمانی، فرهنگ مدرسه به‌عنوان عامل کلیدی مطرح شد. بیشتر خبرگان تأکید داشتند که فرهنگ سازمانی مدرسه باعث ایجاد فضایی می‌شود که

رفتارهای اخلاقی یا غیراخلاقی را تقویت می‌کند. چنانکه یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۱۴) بیان داشت: «اگر در مدرسه‌ای اخلاق به‌عنوان یک ارزش ترویج شود، همه تحت تأثیر این فضای مثبت قرار می‌گیرند». همچنین، حمایت مدیریت از معلمان به‌عنوان عامل مؤثر دیگر بیان شد. در این رابطه، یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۱۰) اشاره داشت: «مدیری که از معلمان حمایت اخلاقی می‌کند، انگیزه‌ای برای رعایت اصول اخلاقی ایجاد می‌کند». در همین راستا، برخی مصاحبه‌شوندگان به نبود دوره‌های توسعه حرفه‌ای مرتبط با اخلاق اشاره کردند که می‌تواند نقشی مؤثر در بهبود کاربست اخلاق حرفه‌ای ایفا کند. در محیط کاری، فضای فیزیکی و روانی مدرسه تأثیر زیادی بر رفتارهای اخلاقی معلمان دارد. یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۹) اظهار داشت: «مدرسه‌ای که فضای فیزیکی نامناسبی دارد، باعث می‌شود روحیه معلم هم تحت تأثیر قرار بگیرد». همچنین، آنها بر اهمیت فضای امن و حمایتی در مدرسه تأکید داشتند. چنانکه یکی از خبرگان (کد ۱۰) اظهار داشت: «اگر معلمان در مدرسه احساس امنیت کنند، رفتارهای مثبت بیشتری نشان می‌دهند». تعاملات مثبت با همکاران نیز به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی برای رعایت اخلاق حرفه‌ای مطرح شد. در مورد ارتباط بین معلمان، یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۱۴) بیان داشت: «اگر روابط خوبی با همکاران داشته باشیم، فضای کاری، دلپذیرتر و اخلاقی‌تر می‌شود».

در راهکار مسائل یاددهی و یادگیری، رعایت اصول آموزشی و استفاده از روش‌های نوین، تأثیر زیادی در ارتقای اخلاق حرفه‌ای معلمان دارد. چنانکه یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۵) اظهار داشت: «اگر معلمان، اصول آموزشی را رعایت کنند، بسیاری از مسائل اخلاقی به‌خودی‌خود حل می‌شوند». همچنین، روش‌های مشارکتی و نوین در آموزش باعث تقویت تعامل اخلاقی با دانش‌آموزان می‌شود. یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۱۲) در این رابطه بیان داشت: «انگیزه دادن به دانش‌آموزان به‌روشنی، یک نوع عمل اخلاقی است». در راهکار توسعه حرفه‌ای، آموزش و فرصت‌های یادگیری مرتبط با اخلاق حرفه‌ای مورد تأکید قرار گرفت. برخی مصاحبه‌شوندگان پیشنهاد کردند که دوره‌های آموزشی با محوریت اخلاق حرفه‌ای در تدریس برگزار شود. چنانکه یکی از خبرگان (کد ۷) اظهار کرد: «این دوره‌ها به ما یاد می‌دهند که چگونه در شرایط دشوار اخلاقی رفتار کنیم». از دیگر راهکارهای تقویت اخلاق حرفه‌ای معلمان، سیستم نظارت و پاداش می‌باشد. در سیستم نظارت و پاداش، توجه به فرایندهای ارزیابی و نظارت و همچنین، سیستم‌های انگیزشی و تشویقی اهمیت دارد. در فرایندهای ارزیابی و نظارت، شفافیت و عدالت در ارزیابی‌ها برای رعایت اخلاق حرفه‌ای مهم بود. برخی مصاحبه‌شوندگان بیان داشتند که نبود شفافیت در ارزیابی‌ها باعث کاهش انگیزه برای رعایت اخلاق می‌شود. چنانکه یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۲) اشاره کرد: «وقتی ارزیابی‌ها ناعادلانه باشد، حس بدی نسبت به شغل خود پیدا می‌کنیم». در رابطه با

سیستم‌های انگیزشی و تشویقی نیز مصاحبه‌شوندگان به نبود سیستم‌های انگیزشی کافی اشاره کردند. یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۳) گفت: «تشویق‌های معنوی و مادی باعث می‌شود که انگیزه بیشتری برای رعایت اصول اخلاقی داشته باشیم». توسعه انسانی نیز از دیگر راهکارهای تقویت اخلاق حرفه‌ای معلمان بوده و برای تحقق آن، توجه به عوامل اجتماعی و پرورش ویژگی‌های شخصیتی، حائز اهمیت است. در رابطه با عوامل اجتماعی، تعاملات مثبت با همکاران از اهمیت زیادی برخوردار می‌باشد. یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۴) بیان کرد: «تعامل مثبت با همکارانی که خودشان اخلاق حرفه‌ای را رعایت می‌کنند، به معلم انگیزه می‌دهد که اخلاق را در کلاس رعایت کند». همچنین، تعاملات معلمان با والدین و جامعه نیز تأثیرگذار است. مصاحبه‌شونده دیگری (کد ۷) گفت: «والدینی که احترام و ادب را از معلمان انتظار دارند، باعث می‌شوند که معلمان در تعاملاتشان محتاط‌تر باشند». در رابطه با پرورش ویژگی‌های شخصیتی، باورهای اخلاقی شخصی معلمان به‌ویژه باورهای دینی و اخلاقی، تأثیر مستقیمی بر رفتار آنان در کلاس دارد. برخی مصاحبه‌شوندگان بیان کردند که تجربه کاری در تدریس، به آنها کمک کرده است تا بیشتر متوجه اهمیت رعایت اخلاق در آموزش شوند. یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۹) با ۱۵ سال تجربه اظهار کرد: «هرچه بیشتر تدریس می‌کنم، بیشتر متوجه اهمیت رعایت اخلاق در آموزش می‌شوم». ویژگی‌های شخصیتی معلمان نظیر صبر و توانایی مدیریت استرس نیز در رعایت اخلاق حرفه‌ای مؤثر می‌باشد. این تحلیل نشان می‌دهد که عوامل متنوعی از جمله فرهنگ مدرسه، حمایت مدیریت، تعاملات اجتماعی، ویژگی‌های فردی و فضای کاری، می‌توانند به‌طور چشمگیری بر رفتارهای اخلاقی معلمان تأثیر بگذارند و تقویت این عوامل می‌تواند به بهبود اخلاق حرفه‌ای در محیط‌های آموزشی کمک کند.



نمودار ۲- شبکه مضامین راهکارهای ارتقای اخلاق حرفه‌ای معلمان

۵. نتیجه‌گیری

از آنجا که اخلاق حرفه‌ای یکی از ارکان اساسی و مؤثر در فرآیند آموزشی است، شناسایی عوامل تأثیرگذار بر آن می‌تواند به ارتقای کیفیت آموزش و تربیت دانش‌آموزان کمک شایانی کند. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که عوامل متعددی در کاربست اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثرند؛ که این عوامل به‌طور کلی شامل ویژگی‌های شخصیتی و فردی، دانش و مهارت‌های حرفه‌ای، انگیزه و تعهد حرفه‌ای،

حمایت‌های سازمانی و مدیریتی، فرهنگ سازمانی مدرسه، تعامل با دانش‌آموزان و والدین، انتظارات اجتماعی و فرهنگی، قوانین و سیاست‌های آموزشی و بازخورد اخلاقی در نظام تربیتی می‌باشد. ویژگی‌های شخصیتی و فردی و انگیزه و تعهد حرفه‌ای به‌عنوان یکی از ارکان اصلی در کاربست اخلاق حرفه‌ای مطرح شدند. ویژگی‌هایی مانند باورهای اخلاقی، خودکنترلی، وجدان کاری، علاقه به تدریس و مسئولیت‌پذیری ازجمله ویژگی‌های اخلاقی و حرفه‌ای هر فرد به‌شمار می‌روند که نقش بسیار مهمی در رفتار معلمان دارند. معلمان با برخورداری از خودکنترلی می‌توانند در مواجهه با چالش‌های مختلف آموزشی و رفتاری، به‌طور اخلاقی و حرفه‌ای عمل کنند. باورهای اخلاقی باعث می‌شود که معلمان در جهت ارتقای کیفی تدریس و رعایت استانداردهای اخلاقی تلاش کنند. وجدان اخلاقی به معلمان کمک می‌کند تا انتخاب‌های منطقی و اخلاقی در تعاملات خود با دانش‌آموزان و همکاران داشته باشند. تعهد حرفه‌ای نیز باعث می‌شود که افراد، معلمی را نه به‌عنوان یک شغل درآمدزا، بلکه به‌عنوان یک حرفه مقدس، عزیز بشمارند و از انگیزه لازم برای تدریس و یاددهی برخوردار باشند. مطالعات دیگر مانند اسماعیلی و همکاران (۱۴۰۳) و شاکری و همکاران (۱۴۰۰) نیز ارتباط اخلاق حرفه‌ای را با کیفیت تدریس و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار داده‌اند. اسماعیلی و همکاران (۱۴۰۳) نشان دادند معلمانی که اخلاق حرفه‌ای را رعایت می‌کنند، کیفیت تدریس بالاتری دارند. پژوهش شاکری و همکاران (۱۴۰۰) نیز تأثیر آموزش اخلاق حرفه‌ای بر درگیری شغلی و تعهد سازمانی معلمان را مثبت ارزیابی کرد. نتایج پژوهش اسماعیلی (۱۴۰۰) نیز نشان داد که اخلاق حرفه‌ای معلمان در تأثیرگذاری بر رفتار تدریس و ایجاد ارتباطات مثبت در کلاس نقش مهمی ایفا می‌کند. این نتایج با یافته‌های پژوهش حاضر همسو می‌باشد. انتظارات اجتماعی و فرهنگی و قوانین و سیاست‌های آموزشی نیز در این تحقیق به‌طور برجسته‌ای مطرح شدند. معلمان باید درک صحیحی از هنجارهای اجتماعی و احترام به ارزش‌ها داشته باشند تا بتوانند محیطی اخلاقی برای دانش‌آموزان فراهم کنند. در واقع، معلمان به‌واسطه توجه به این هنجارها و ارزش‌ها می‌توانند تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای اخلاقی دانش‌آموزان بگذارند. توجه به انتظارات جامعه در کاربست اخلاق حرفه‌ای لازم است و از طرفی باید به نقش بی‌بدیل رسانه‌ها در بازنمایی مثبت معلمان و نقد آنها توجه داشت. این نتایج با یافته‌های پژوهش زاده مرادیان آلانی (۱۳۹۹) همسو می‌باشد. سازمان مدرسه نیز به‌طور چشمگیری در نتایج تحقیق تأثیرگذار بودند. حمایت‌های سازمانی و مدیریت، فرهنگ سازمانی مدرسه، و بازخورد اخلاقی در نظام تربیتی ازجمله عوامل سازمانی است که معلمان را در محیطی اخلاق‌مدار و سازنده قرار می‌دهد. معلمان در محیط‌هایی که از حمایت سازمانی و فرهنگی برخوردارند، راحت‌تر و مؤثرتر می‌توانند به رعایت اصول اخلاقی پرداخته و آنها را در فرآیند تدریس و تعاملات

خود به کار گیرند. همچنین، همکاری با همکاران در محیط مدرسه، به‌ویژه در قالب گروه‌های کاری و هم‌فکری، موجب تقویت اخلاق حرفه‌ای می‌شود. محیط‌های همکارانه و حمایت‌کننده سبب می‌شوند که معلمان ضمن تعامل و تبادل تجربیات، استانداردهای اخلاقی بالاتری را در حرفه خود رعایت کنند. این نتایج با یافته پژوهش‌های زاده مرادیان آلانی (۱۳۹۹)، رضایی و فتحی چشمه قادری (۱۳۹۵) همسو می‌باشد. همچنین، مهارت‌های ارتباطی، یکی از عوامل اجتماعی حیاتی است که برای معلمان الزامی به‌شمار می‌آید. ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان، همکاران و والدین، به معلمان این امکان را می‌دهد که در مسیر ارتقای رفتارهای اخلاقی در محیط مدرسه گام بردارند و فضایی حمایتی و مؤثر ایجاد کنند. این مهارت‌ها موجب تسهیل تعاملات اخلاقی و حرفه‌ای در محیط آموزشی می‌شود و به تقویت اخلاق حرفه‌ای معلمان کمک می‌کند. این پژوهش علاوه بر شناسایی عوامل مؤثر بر کاربست اخلاق حرفه‌ای به راهکارهای آن نیز پرداخته است. مطابق با نتایج، تقویت اخلاق حرفه‌ای معلمان از طریق راهکارهایی همچون سیاست‌گذاری سازمان آموزشی، سیستم نظارت و پاداش و توسعه انسانی صورت می‌گیرد. سیاست‌گذاری سازمان آموزشی، راهکاری است که به عوامل سازمانی و محیط کاری مدرسه، تعاملات مثبت معلم با همکاران، مسائل یاددهی و یادگیری و توسعه حرفه‌ای اشاره دارد. این موارد جزء مسائلی به‌شمار می‌روند که انتظار می‌رود سازمان مدرسه به‌عنوان زمینه و بستر کاربست اخلاق حرفه‌ای به رعایت آنها بپردازد. در حقیقت، پیش‌بینی شرایط لازم برای اخلاق‌مداری در مدارس و رعایت مسائل سازمانی و حقوقی این فرصت را به معلمان می‌بخشد که در فضایی حمایت‌گر و تسهیل‌کننده بتوانند کدهای اخلاقی را در موقعیت‌های یاددهی به کار بندند. معلمان با استفاده از چنین فضایی قادرند فرآیند تدریس و یاددهی یادگیری را به‌شیوه‌ای جذاب‌تر و مؤثرتر برای دانش‌آموزان طراحی کنند. این بستر نه‌تنها موجب افزایش انگیزه و علاقه به تدریس در معلمان می‌شوند؛ بلکه به‌طور مستقیم بر تعاملات اخلاقی با دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارند.

مطابق با نظریه‌های انگیزش و پاداش، وجود سیستم نظارت عادلانه و فرآیندهای ارزیابی منصفانه باعث می‌شود که معلمان از حس برابری و عدالت بین هزینه‌ها و پاداش‌ها برخوردار باشند و این به نوبه خود می‌تواند به‌طور وسیعی رفتار آنها را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین، وجود سیستم‌های انگیزشی و تشویقی شفاف می‌تواند پیش‌بینی دقیق‌تری نسبت به عملکرد آنها ارائه کند. این مسئله به معلمان این امکان را می‌دهد که به صورت هوشمندانه‌تر و منصفانه‌تری با دانش‌آموزان ارتباط برقرار کرده و اخلاقی‌تر عمل کنند. توسعه انسانی نیز از دیگر راهکارهای اساسی است که به پرورش ویژگی‌های شخصیتی در کنار پاسخگویی به انتظارات عوامل اجتماعی نظیر خانواده‌ها و والدین و سایر اقشار اجتماعی اشاره دارد.

معلمان علاوه بر اینکه نیاز به خودآگاهی اخلاقی و هوش هیجانی در برخورد با سایرین دارند، باید از ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی آگاه بوده و در برخورد با اجتماع از شفافیت و احترام در تعاملات برخوردار باشند. مهارت‌های ارتباطی قوی و آگاهانه معلمان به آنها کمک می‌کند تا نه تنها روابط مؤثر و حمایتی با دانش‌آموزان خود برقرار کنند، بلکه در فرآیند یاددهی-یادگیری نیز رفتارهای اخلاقی را به دانش‌آموزان منتقل نمایند. این تعاملات مؤثر، علاوه بر تقویت روابط مثبت در کلاس، باعث تقویت رفتارهای اخلاقی در دانش‌آموزان و نهاده‌سازی این رفتارها در زندگی روزمره آنان می‌شود. معلمان با رعایت اصول اجتماعی و هنجارهای اخلاقی، نه تنها به خود الگوی مناسبی برای رفتارهای اخلاقی می‌دهند، بلکه از طریق ارتباط مؤثر با همکاران و دانش‌آموزان، در جهت انتقال و تقویت ارزش‌های اخلاقی در محیط مدرسه گام برمی‌دارند. احترام به ارزش‌های اجتماعی و رعایت اصول اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای روزمره معلمان، موجب تقویت محیطی اخلاق‌مدار و سازنده می‌شود که در آن، هر فرد با مسئولیت‌پذیری و احساس وظیفه به نقش خود عمل می‌کند. این یافته با نتایج پژوهش‌های لادیکا و اوسپاس (۲۰۲۴) که تأکید می‌کند اخلاق کاری معلمان بر رشد حرفه‌ای، رفتار اخلاقی و مدیریت کلاس درس تأثیرگذار است، همپوشانی دارد. مححصی و الوداری (۱۳۹۷) نیز نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای معلمان از مواردی همچون خودشناسی، مسئولیت اخلاقی در قبال دانش‌آموزان، مسئولیت اخلاقی در قبال اولیا و سرپرستان، مسئولیت اخلاقی در قبال حرفه و همکاران، مسئولیت اخلاقی در قبال سازمان و اداره، و مسئولیت اجتماعی برخوردار است که با نتایج فوق همسو می‌باشد. در رابطه با محدودیت‌های پژوهش حاضر باید گفت، از آنجایی که پژوهش حاضر به صورت کیفی انجام شده و حجم نمونه محدود بود، این امر ممکن است موجب کاهش دقت در شناسایی گسترده‌تر عوامل مؤثر گردد و از جنبه تعمیم‌پذیری نتایج بکاهد. از طرفی، تحلیل یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها به طور مستقیم به دیدگاه‌ها، پیش‌فرض‌ها و تجربه‌های پژوهشگر وابسته است که ممکن است پیش‌فرض‌های پژوهشگر بر نتیجه‌گیری نهایی تأثیر بگذارد. علاوه بر این، عدم قطعیت در تفسیر داده‌ها یکی دیگر از چالش‌ها است که در استفاده از نتایج باید به آنها دقت داشت. با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود، که در اولین مرحله به توسعه برنامه‌های آموزشی برای تقویت اخلاق حرفه‌ای پرداخته شود. برای این منظور، از ظرفیت دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان برای ایجاد دوره‌های آموزشی منظم برای معلمان می‌توان استفاده نمود. این دوره‌های آموزشی لازم است که با تمرکز بر ارتقای ویژگی‌های فردی مانند اعتماد به نفس و انعطاف‌پذیری و مهارت‌های ارتباطی طراحی شده و با همکاری متخصصان روانشناسی، اخلاق و آموزش به ارتقای مهارت‌های اخلاقی و اجتماعی معلمان پردازند. همچنین، براساس نتایج، محیط تأثیر به‌سزایی در

کاربست اخلاق حرفه‌ای دارد. بنابراین، لازم است مدیران آموزشی نیز در رابطه با برخورد با موارد اخلاقی معلمان مورد آموزش صحیح قرار گرفته و از ابزار و سیستم پاداش‌دهی برای تشویق اخلاق‌مداری در بین معلمان برخوردار باشند. ترویج گفتمان اخلاقی در مدارس، باعث توجه افراد به اهمیت و ضرورت آن می‌شود. لذا، برگزاری نشست‌های هفتگی یا ماهانه از طریق سازمان آموزش و پرورش برای بحث و تبادل نظر درباره چالش‌ها و راهکارهای اخلاقی می‌تواند به معلمان کمک کند تا بهبود رفتارهای اخلاقی خود را در یک محیط حمایت‌کننده، تجربه کنند. همچنین، پیشنهاد می‌شود تا منشور اخلاق حرفه‌ای معلمان تدوین و کدهای رفتاری ذیل این منشور نیز احصاء شود تا معلمان، بیش‌تر نسبتاً جامع‌تری از اخلاق حرفه‌ای خود کسب کنند.



— منابع —

- اسماعیلی، محمدعلی (۱۴۰۰). طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی با رویکرد اسلامی - ایرانی. پژوهشنامه مطالعات راهبردی در علوم انسانی و اسلامی، ۴(۳۴).
- اسماعیلی، محمود؛ بهلولی، نادر؛ سلیمانی، علیرضا (۱۴۰۳). بررسی تطبیقی تاثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران و غیرمدیران بر کارکرد سازمان در راه آهن جمهوری اسلامی ایران. تهران: بیست و سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در مدیریت، اقتصاد و توسعه.
- اصغری‌نیا، مهران؛ امیری، علی؛ صالحی، نوراله (۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای در محیط‌های کاری صنعتی. فناوری اطلاعات و ارتباطات، ۱۷(۱)، ص ۲۳-۴۰.
- بهادری، فاطمه (۱۴۰۲). اخلاق حرفه‌ای در آموزش پرورش ایران. تهران: اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت، تعلیم و تربیت در آموزش و پرورش.
- بیداری، محمدرضا (۱۴۰۳). نقش اخلاق حرفه‌ای در عملکرد سازمان‌های آموزشی. در: همدان: هفتمین همایش بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی.
- حسنی، مهتاب؛ مقیمی خراسامی، علیه (۱۳۹۹). رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۲)، ص ۱۷۶-۱۷۹.
- رضایی، بیژن؛ فتحی چشمه‌قادر، علی (۱۳۹۵). رابطه اخلاق حرفه‌ای با میزان رضایت شغلی کارکنان. همایش بین‌المللی افق‌های نوین در علوم مدیریت و حسابداری، اقتصاد و کارآفرینی.
- رکن‌الدینی، سید علیرضا؛ عندلیب اردکانی، داود (۱۴۰۳). سنجش و تحلیل عوامل موثر در نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در راستای سازمان‌های دولتی. اردبیل: اولین کنفرانس ملی مدیریت در عصر تحولات با تاکید بر فناوری، علم و عمل.
- زاده مرادیان آلانی، نازنین (۱۳۹۹). طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای (مطالعه موردی: مدیران مدارس ابتدایی استان لرستان). تهران: ششمین همایش بین‌المللی مطالعات اقتصادی و مدیریت در جهان اسلام.
- سعدی، معصومه سادات؛ فقیهی، علیرضا؛ سیفی، محمد؛ ناطقی، فائزه (۱۳۹۹). شناسایی ابعاد و مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۴)، ص ۱۳۱-۱۳۷.
- شاکری، حسن؛ رحیمی، فاتح؛ محمدزاده، سعید (۱۴۰۰). تحلیل محتوای اخلاق حرفه‌ای در متون مدیریتی. مدیریت فرهنگی، ۵(۳)، ص ۵۶-۷۲.
- کرمی، عزت‌اله؛ احمدی، فضل‌اله؛ قربانی، محمد (۱۴۰۱). تحلیل موانع اجرای اخلاق حرفه‌ای در بخش خصوصی. مطالعات مدیریت صنعتی، ۲۰(۳)، ص ۶۷-۸۴.
- لشکر بلوکی، زهرا (۱۳۹۷). نقش آموزش‌های سازمانی در توسعه اخلاق حرفه‌ای. مطالعات منابع انسانی، ۸(۳)، ص ۱۱۲-۱۳۰.
- محمصی، طوبی؛ الوداری، حسن (۱۳۹۷). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان. تهران: چهارمین سمپوزیوم بین‌المللی علوم مدیریت.
- محمدی داودی، امیرحسین؛ اکبری اولقی، آیدا (۱۴۰۰). رابطه اخلاق حرفه‌ای با فضیلت و تعهد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی (مورد مطالعه معلمان آموزش و پرورش منطقه ۵ تهران). رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۳(۲)، ص ۸-۱.

- معصومی‌نژاد، رضا؛ مددلو، قهرمان؛ بابانی، شهلا؛ بابانی، زهرا؛ شامی، دل‌انگیز (۱۴۰۱). شناسایی و تبیین مولفه‌های رفتار اخلاقی معلمان در فرایند آموزش با تأکید بر ابعاد دانش معلمی. *رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۶(۳)، ص ۱۴۷-۱۸۲.
- مهاجری، مژده؛ شریف، مصطفی؛ مهاجری، احمد (۱۳۹۱). رابطه بین قابلیت حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان در شهر اصفهان. *رویکردهای نوین آموزشی*، ۱۷(۱)، ص ۲۷.
- میرکمالی، سید محمد؛ حاج خزیمه، مجتبی (۱۳۹۵). ارائه الگوی اخلاق حرفه‌ای برای معلمان مدارس ابتدایی (مطالعه موردی: معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران). *مطالعات آموزش و آموزشگاهی*، ۵(۱۴)، ص ۹-۲۷.
- ولادی، حمید (۱۴۰۰). *رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی معلمان*. تهران: هشتمین کنگره ملی تازه یافته در مدیریت و مهندسی صنایع با تأکید بر توانمندی و هوش رقابت.
- یوسفی، مهدی؛ علیزاده، ناصر؛ کرمانی، علی (۱۴۰۰). نقش اخلاق حرفه‌ای در مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۶(۱)، ص ۳۴-۵۰.
- Alhaj, A.A.M. & Alwadai, M.A.M. (2024). Survey of King Khalid University EFL Staff's Perceptions of Professional Ethics: A Broad Islamic Ethical and Educational Perspective. *Theory and Practice in Language Studies*, 14(1), p.131-138. <https://doi.org/10.17507/tpls.1401.15>
- AL-Rashid, H.F. (2022). The Attitudes of Teachers Toward Professional Ethics in The Light of Technological Developments and Its Impact on Behavioral Values of Primary School Students in General Education in The State of Kuwait: A Field Study. *Journal of Positive School Psychology*, 6(9).
- Ayechew Ayenalem, K., Gone, M.A., Yohannes, M.E. & Lakew, K.A. (2023). Causes of teachers' professional misconduct in Ethiopian secondary schools: Implications for policy and practice. *Cogent Education*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2188754>
- Ayechew Ayenalem, K., Gone, M.A., Yohannes, M.E. & Lakew, K.A. (2023). Causes of teachers' professional misconduct in Ethiopian secondary schools: Implications for policy and practice. *Cogent Education*, 10(1).
- Barakat, S.S.M. & Jaradat, L.M.N. (2023). The Degree of Commitment to the Ethics of the Teaching Profession Among Teachers and Its Relationship to the Administrative Planning of Private School Principals in Irbid Governorate. *Journal of Higher Education Theory & Practice*, 23(12).
- Forster, D. & Maxwell, B. (2023). *Using codes of professional ethics and conduct in teacher education: Pitfalls and best practice*. In: Ethics and integrity in teacher education (pp. 25-42). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-16922-9_3
- Kapelus, R. B. (2023). Emerging challenges in professional ethics. *Global Ethics Review*, 15(2), p.112-128.
- Ladica, R. & Osias, N.C. (2024). Work Ethics on Teachers' Behavior, Attitude and Performance: Basis for Professional Development Plan. *American Journal of Arts and Human Science*, 3(3), p. 41-70.
- Mahfouz, J., Shapland, D. & Steed, E.A. (2024). Barriers to ethics of care: The perceptions of early childhood teachers. *Early Childhood Education Journal*, 52(5), p. 901-908.
- Muhaimin, A., Hoogsteyns, M., Wicaksono, R.B., Utarini, A. & Willems, D. L. (2021). I would do something if I could!: experiences and reflections from ethics teachers on how to respond when hearing alarming cases from medical students. *BMC medical education*, 21(1),
- Naqima, S., Ahmed, R. & Khan, M. (2020). Professional ethics in Islamic finance. *Journal of Islamic Business Ethics*, 8(1), p. 45-62.
- Nkanda, N.D. (2024). *Stakeholders' Experiences with the Management of Professional Conduct of*

- Teachers in Church Owned Secondary Schools in Maseru, Lesotho*. Doctoral dissertation. University of South Africa.
- Paschal, M.J. (2023). Ethics in the teaching profession: A practical approach to teachers' professionalism. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 10(3), p. 82-94.
<https://doi.org/10.23918/ijsses.v10i3p82>
- Purohit, R., & Victor, S. R. (2024). *A Systematic Review of Teachers' Work Ethics*.
- Swinscow, T. & Gelmez, K. (2020). Ethical dilemmas in engineering. *Engineering Ethics Journal*, 12(4), p. 301-315.
- Zhu, Y.Y. & Guo, M.Y. (2021). Influence of differential leadership on teachers' professional ethics: An empirical study from Chinese universities. *Asia Pacific Education Review*, 22(3), p. 549-564.

