

## الگوی اخلاق‌مداری حرفه‌ای در مدارس سمپاد

پریوش محمدی قشلاق

گروه علوم تربیتی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد مهاباد، مهاباد، ایران.

(تاریخ دریافت: ۹۹/۱۰/۱۴، تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۲/۱۲)

### چکیده

**زمینه:** توجه به امر اخلاق در حوزه آموزش تضمین‌کننده سلامت فرآیند یاددهی - یادگیری است. از این رو پژوهش حاضر با هدف طراحی و تدوین الگوی اخلاق‌مداری حرفه‌ای در مدارس سمپاد شکل گرفت.

**روش:** تحقیق حاضر در زمره پژوهش‌های کیفی بوده و با روش گردن‌تثوری انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و معلمان مدارس سمپاد استان آذربایجان غربی بود که حداقل ۵ سال سابقه خدمت داشته که ۱۰ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. در نهایت داده‌ها با روش کدگذاری سه‌گانه در نرم افزار Maxqda مورد تحلیل قرار گرفتند.

**یافته‌ها:** بر اساس یافته‌های پژوهش، ۱۵۲ کدباز اولیه، ۸۹ کد انتخابی و ۷۹ کد مستخرج نهایی در قالب ۱۷ مفهوم و ۶ مقوله اصلی دسته‌بندی شد.

**نتیجه‌گیری:** در پژوهش حاضر مشخص شد اخلاق‌مداری حرفه‌ای تحت تاثیر یکسری شرایط علی همچون عدم تبعیض، دانش فنی معلمان، رضایت از پست سازمانی، نحوه عملکرد و آموزش مدیران، ارتباطات بین سازمانی، عدم موازی کاری، مشارکت در تصمیم‌سازی و شایسته‌سالاری و تحت تاثیر بسترهایی چون سلامت محیطی، برنامه‌ریزی شفاف، مبارزه با فساد و درگیر کردن بخش‌های بازرسی شکل می‌گیرد. توجه به اخلاق‌مداری در مدارس بی‌شک منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی، کاهش رفتار مخرب و فساد اداری، شفافیت سازمانی خواهد شد.

**کلیدواژه‌گان:** اخلاق‌مداری، اخلاق حرفه‌ای، مدارس سمپاد

### سر آغاز

امروزه بسیاری از کشورها به این نتیجه رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسایل اخلاقی<sup>۱</sup> و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی<sup>۲</sup> به از بین رفتن سازمان می‌انجامد (۱). مسایل اخلاقی در حقیقت مهم‌ترین معیار در رفتارهای مدیران است، زیرا نشان دهنده تقابل عملکرد اقتصادی با عملکرد اجتماعی است که در قالب تعهدات سازمان در قبال دیگران بیان می‌شود (۲).

دیدگاه اخلاق در شکل نظری آن، زیربنای باورها، مفروضات، اصول و ارزش‌هایی است که زندگی اخلاقی<sup>۳</sup> را حمایت و اولویت‌ها را مشخص می‌کند و سبب نوعی پویایی منطقی برای فرد می‌شود، اما اخلاق عملی<sup>۴</sup>، اموری خارج از باورها و تعهدات است؛ بیشتر مربوط به فعالیت‌ها و رفتارهایی است که فرد آن را انجام می‌دهد (۳).

اخلاق حرفه‌ای<sup>۵</sup> در سازمان‌ها، صرفاً مجموعه‌ای از اعتقادات ذهنی و باورها و زندگی سازمانی محدود نیست رفتارهای اخلاقی<sup>۶</sup> در واقع، شیوه‌ی معینی از زیستن است.

به همین خاطر اخلاق در سازمان‌ها، به باورها و ارزش‌های موجود در منشور اخلاقی سازمانی محدود نمی‌شود. منظور از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آن که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند (۳). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از ویژگی‌های رفتاری است که منجر به رعایت حقوق مشترک همکاران و مشتریان می‌شود و در موضوعاتی چون خیرخواهی، رعایت حدود قانونی، عدم سوء استفاده از حرفه و قابلیت اعتماد تجلی می‌یابد (۴). اخلاق حرفه‌ای تأثیری چشم‌گیر بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطرپذیری را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌گردد و قبل از ایجاد حادثه مدیران از آن مطلع می‌شوند (۵ و ۶).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: par.mohammadi00@gmail.com

پژوهش نظریه داده بنیاد؛ و از نظر رویکرد پژوهش استقرایی است؛ هدف پژوهش اکتشافی؛ افق زمانی پژوهش تک مقطعی و شیوه گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته است.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران مدارس سمپاد استان آذربایجان غربی است که حداقل ۵ سال سابقه خدمت داشته باشند. با توجه به استراتژی این تحقیق که نظریه‌پردازی داده بنیاد است، نمونه به شیوه هدفمند و نظری انتخاب شده است. حجم نمونه در این روش، در حین کار مشخص می‌شود و نمونه‌گیری آن قدر ادامه می‌یابد که داده‌ها اشباع شوند. بنابراین با روش گلوله برفی و با رسیدن به اشباع نظری ۱۰ مدیر و معلم، به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. زمان مصاحبه‌ها بین ۴۰ تا ۱۰۰ دقیقه متغیر بود و کلیه مصاحبه‌های انجام شده ضبط شدند. در ابتدای امر با سه تن از مدیران منابع انسانی باتجربه مصاحبه اولیه‌ای بر مبنای سؤال‌های نیمه ساختاریافته انجام شد. بر اساس نتایج این مصاحبه، پرسش‌های اولیه‌ای که در راستای سؤال اصلی تحقیق فهرست شده بودند، مورد بازنگری قرار گرفتند؛ بنابراین، محورها و سؤال‌های مصاحبه به فراخور پاسخ‌های ارائه شده و بر اساس بازخوردهایی که از مصاحبه‌های اولیه به دست آمد، مورد بازبینی قرار گرفتند و به تدریج اصلاح شد.

استراوس و کوربین برای ارزشیابی پژوهش‌های مبتنی بر نظریه‌پردازی داده بنیاد، به جای معیارهای روایی و پایایی، معیار مقبولیت را پیشنهاد داده‌اند. مقبولیت، یعنی این که یافته‌های پژوهش تا چه حد در انعکاس تجارب مشارکت‌کنندگان، پژوهشگر و خواننده درباره پدیده مورد مطالعه موثق و قابل اتکا است. ده شاخص برای معیار مقبولیت معرفی شده است که ۵ شاخص آن در این پژوهش، برای ارتقای دقت علمی و روایی و پایایی مورد استفاده قرار گرفته است. استراتژی‌های ممیزی مورد استفاده عبارت‌اند از حساسیت پژوهشگر، انسجام روش‌شناسی، متناسب کردن نمونه، تکرار شدن یک یافته و استفاده از بازخورد مطلعین. در نهایت متن مصاحبه‌ها به نرم‌افزار Maxqda وارد شد. با استفاده از این نرم‌افزار داده‌ها در سه مرحله باز، محوری و انتخابی کدگذاری شدند.

### یافته‌ها

در فرایندی استقرایی، مجموعه‌ای از داده‌های مشابه حول یک مفهوم گرد آمدند. مفاهیمی که معانی مشترک را در خود داشتند، در قالب مقوله‌ها که سطحی انتزاعی‌تر نسبت به مفاهیم دارند، سازمان‌دهی شدند و سرانجام، مقوله‌هایی که بار معنایی و محتوایی‌شان از قرابت بیشتری برخوردار بود ذیل طبقه ویژه‌ای قرار گرفتند. پدیده محوری: این پدیده حادثه یا اتفاقی است که یک سلسله کنش‌ها /کنش‌های متقابل برای کنترل یا اداره کردن آن وجود دارد و به آن مربوط می‌شود. در طول فرایند این تحقیق مشخص شد که پدیده محوری مورد مطالعه اخلاق‌مداری حرفه‌ای در مدارس سمپاد است. جدول ۱ مقوله‌های مربوط به پدیده محوری را نشان می‌دهد.

اخلاق حرفه‌ای یکی از انواع اخلاق کاربردی است بنابراین خاستگاه مفهوم اخلاق حرفه‌ای؛ از این دیدگاه سرچشمه می‌گیرد که اخلاق فراتر از مجموعه‌ای از مسئولیت‌های فردی و شخصی است (۷). اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است (۸). بنابراین اولین وظیفه اخلاق حرفه‌ای رشد و توسعه قوانین بر پایه اخلاق در شغل مورد نظر است

اهمیت اخلاق حرفه‌ای در مدارس به عنوان جایی که نسل آتی را تربیت می‌کند دو چندان می‌شود. هر چه اخلاق حرفه‌ای در مدرسه از سوی مدیران و معلمان بیشتر مورد توجه قرار گیرد مدرسه در نیل به اهداف پیش‌بینی شده توفیق بیشتری می‌یابد (۹).

اینکه آموزش و پرورش یک جامعه را چه افراد و گروه‌هایی اداره می‌کنند از نظر اخلاقی مهم است. سازمان آموزش و پرورش را باید افراد صالح و متخصص و مجرب و کسانی که صلاحیت آموزشی و پرورشی دارند اداره کنند. تمرکز قدرت اداره سازمان‌های آموزشی در دست افرادی که متعلق به یک گروه سیاسی خاص هستند و صلاحیت اخلاقی<sup>۷</sup> و علمی و تجربی لازم را ندارند کاری غیراخلاقی و برای جامعه زیان‌بار است (۱۰). در نظام آموزشی بسیاری از مدیران درباره معنا و ابزار مدیریت اخلاق در نهادهای تحت نظارت خود اطلاعاتی ندارند. آموزش اخلاقی، کارشناسان اخلاقی، خطوط اخلاقی و ... برای بسیاری از مدیران موضوعاتی ناشناخته است (۱۱).

رعایت اخلاق آموزشی تضمین‌کننده سلامت فرآیند یاددهی - یادگیری است. در حقیقت، ضوابط و ارزش‌های اخلاقی<sup>۸</sup> مرتبط با آموزش و یادگیری به این امر کمک می‌کند که حقوق دانش‌آموزان در برخورداری از بهترین آموزش‌ها و شأن یادگیری از یک طرف و شأن و جایگاه علم و عمل‌آموزی از طرف دیگر رعایت شود (۱۲ و ۱۳). پژوهش‌های انجام شده در خصوص اخلاق حرفه‌ای در مدارس و سازمان‌ها نشان‌دهنده این مطلب است که در مدراسی که کارکنان از اخلاق حرفه‌ای برخوردارند دست‌یابی به سطوح بالای رشد و توسعه بهتر عمل می‌کنند به همین دلیل در چند دهه اخیر توجه به اخلاق حرفه‌ای به یک ضرورت غیرقابل اجتناب تبدیل شده است. بنابراین توجه به اخلاق آموزشی و مدیریت اخلاق در مدارس باعث توسعه اخلاق‌مداری حرفه‌ای در مدارس شده و از گسترش موانع اخلاقی<sup>۹</sup> در محیط‌های آموزشی جلوگیری می‌کند. در حال حاضر متأسفانه در مدارس و محیط‌های آموزشی کمتر به این مهم توجه می‌شود. این امر به ویژه در مدارس استعداد‌های درخشان (سمپاد) به واسطه حضور دانش‌آموزان نخبه که می‌توانند آینده‌ای درخشان را برای کشور رقم بزنند شایان توجه ویژه است. از این رو پژوهش حاضر با هدف طراحی و تبیین الگوی اخلاق‌مداری حرفه‌ای در مدارس سمپاد شکل گرفت.

### روش

این پژوهش از نظر جهت‌گیری‌های پژوهش بنیادی، از نظر روش پژوهش کیفی، از دیدگاه فلسفه پژوهش تفسیری است؛ استراتژی

جدول ۱: مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با پدیده اصلی

بر اساس تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های انجام شده، شرایط علی تأثیرگذار بر اخلاق‌مداری حرفه‌ای در مدارس سمپاد مطابق با جدول ۲ استخراج شدند.

شرایط زمینه‌ای در این تحقیق شامل مواردی است که در جدول ۳ ارائه شده است.

مقوله کلی	مقوله	کدهای باز
پدیده محوری (اخلاق‌مداری حرفه‌ای)	سازمان اخلاقی	وجود شفافیت در سیاست‌های مدرسه
		نحوه عملکرد مدیران
		حمایت از ایده‌ها
	اخلاق‌مداری	افشای اطلاعات بین معلمان
رضایت از پست سازمانی		

جدول ۲: مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با شرایط علی

مقوله کلی	مقوله	کدهای باز
شرایط علی تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای	اخلاقیات درون سازمانی	عدم تبعیض در حق دانش آموزان
		دانش فنی معلمان
		رضایت از پست سازمانی
		نحوه عملکرد مدیران
	اخلاقیات برون سازمانی	ارتباطات بین سازمانی
		شرکت‌های در سایه
		عدم موازی کاری
		آموزش مدیران
	چشم‌انداز	مشارکت در تصمیم‌سازی
		شایستگی محوری

جدول ۳: مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با شرایط زمینه‌ای

مقوله کلی	مقوله	کدهای باز
شرایط زمینه‌ای تأثیرگذار بر اخلاق‌مداری حرفه‌ای	سلامت محیطی	بازدهی اقتصادی سازمان
		یارانه هدفمند
		عدم انتصابات دستوری
		چریانات حاکم بر جامعه
	برنامه‌ریزی شفاف	برنامه‌ریزی بر اساس نیاز جامعه
		برنامه‌ریزی کاری برای کارکنان
		ایجاد سیستم‌ها و پروتکل‌ها
		شفاف‌سازی توسط دولت
	مبارزه با فساد	محدود کردن موارد محرک فساد
		ارزیابی خارجی
	درگیر کردن بخش‌های بازرسی	ارزیابی فنی
		ارزیابی داخلی
		ارزیابی داخلی

اخلاق‌مداری حرفه‌ای می‌بندد. در جدول ۵ مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با این بعد از مدل ارائه شده است.

پیامدهای ناشی از الگوی اخلاق‌مداری حرفه‌ای در مدارس سمپاد در جدول ۶ ارائه شده است.

در این تحقیق پس از بررسی مفاهیم و مقوله‌ها شرایط مداخله‌گر شناسایی شدند (جدول ۴).

هدف این بخش تشریح راهبردها و اقدامات در الگوی اخلاق‌مداری حرفه‌ای در مدارس سمپاد است. این راهبردها و اقدامات در واقع طرح‌ها و کنش‌هایی است که باید شرکت‌ها و سازمان‌ها در قبال تدوین الگوی

**جدول ۴: مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با شرایط مداخله‌گر**

مقوله کلی	مقوله	کدهای باز
شرایط مداخله‌گر تأثیر گذار بر اخلاق مداری حرفه‌ای	همگرایی استراتژیک	توجه به نیازهای تحصیلی ضرورت وجود ارتباط با والدین
	تغییر در نگرش افراد	تغییر در دیدگاه معلمان دیدگاه فرا سازمانی

**جدول ۵: مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با راهبردها و اقدامات**

مقوله کلی	کدهای باز	مقوله
کنش یا راهبردها تأثیر گذار بر اخلاق مداری حرفه‌ای	انسجام اجتماعی و فرهنگی	توجه به خرده فرهنگها
		از بین بردن تبعیض قومیتی
		تقویت اخلاق حرفه‌ای
	عدالت سازمانی	توجه به مسائل فرهنگی و اجتماعی معلمان
		جولوگیری از تبعیض جنسیتی
		اعطای مزایا برحسب توانمندی اهمیت شایسته‌سالاری

**جدول ۶: مفاهیم و مقوله‌های شناسایی شده مرتبط با پیامدها**

مقوله کلی	مقوله	کدهای باز
پیامدها تأثیر گذار بر اخلاق مداری حرفه‌ای	پیامدهای فردی	بهبود کیفیت زندگی کاری
		بهبود عملکرد شغلی
		کاهش رفتار مخرب
	پیامدهای سازمانی	کاهش فساد اداری
		شفافیت سازمانی
		سقف شیشه‌ای

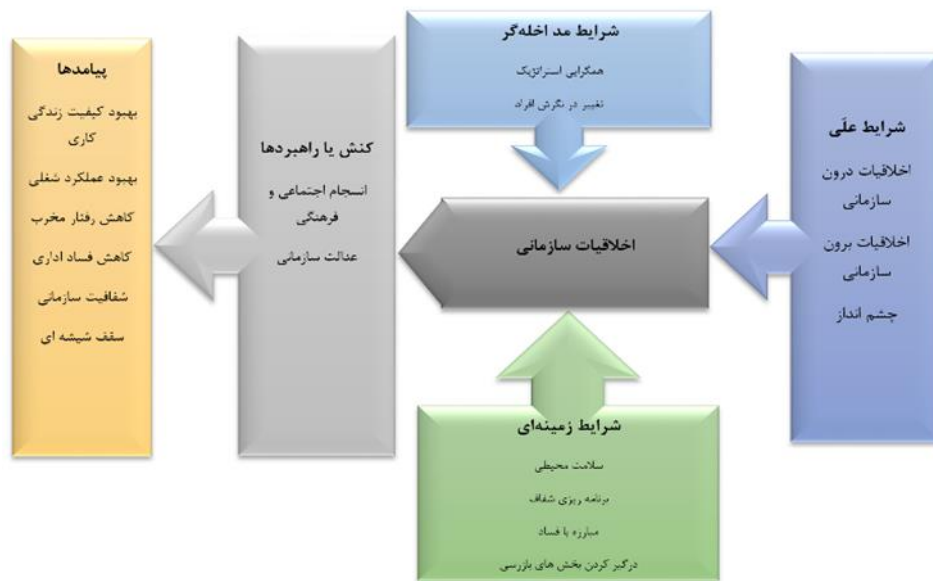
در این مدل، راهبردها به گونه‌ای تنظیم شده‌اند که در الگوی اخلاق‌مداری حرفه‌ای در مدارس سمپاد، واکنش درستی نسبت به شرایط علی، مداخله‌ای و زمینه‌ای داده شود، در این صورت، پیامدها که پس از اعمال راهبردها به دست می‌آیند، برونداد راهبردها محسوب می‌شوند.

برای بهبود فرایند طبقه‌بندی کدها در قالب مقوله‌ها، ابزار مقایسه‌های نظری به وسیله اشتراوس و کوربین پیشنهاد شده است. بر این اساس، ۱۵۲ کدباز اولیه، ۸۹ کد انتخابی و ۷۹ کد مستخرج نهایی در قالب ۱۷ مفهوم و ۶ مقوله اصلی دسته‌بندی شده است. مقوله‌هایی که در مراحل ابتدایی مورد تجزیه و تحلیل واقع شدند، دیدگاه‌ها، تفکرات و ایده‌هایی را در ذهن محقق ایجاد کردند که سوالات و مصاحبه‌های بعدی را مطرح کند. با انجام این مصاحبه‌ها و تحلیل داده‌ها، محقق دیدگاه و درک عمیق‌تری در رابطه با تجربه مصاحبه‌شوندگان به دست آورد. سپس بین مقوله‌ها و ویژگی‌های شناسایی شده در مرحله اولیه کدگذاری باز، حرکت رفت و برگشتی انجام شد. مفاهیم جدید که در مصاحبه‌های جدید شناسایی شدند به مقوله‌های شناسایی شده اضافه شدند تا زمانی که مقوله‌ها به حد اشباع تئوریک رسیده‌اند.

کدگذاری انتخابی (مرحله نظریه‌پردازی): در این مرحله نظریه‌پرداز مقوله محوری را که سایر مقولات بر محور آن می‌گردند به‌طور روشمند انتخاب و با ارتباط دادن آن با سایر مقوله‌ها به نگارش نظریه اقدام می‌کند که شرحی انتزاعی بر فرایندی ارائه می‌دهد که در پژوهش مطالعه شده است (۱۴) پس از مطالعه مبانی نظری موجود و مصاحبه با افراد صاحب‌نظر، مقوله‌های اصلی و فرعی مربوط به پدیده اخلاق‌مداری حرفه‌ای احصا و مدل مفهومی نهایی در نگاره (۱) نشان داده شده است.

برای بهبود فرایند طبقه‌بندی کدها در قالب مقوله‌ها، ابزار مقایسه‌های نظری به وسیله اشتراوس و کوربین پیشنهاد شده است. بر این اساس، ۱۵۲ کدباز اولیه، ۸۹ کد انتخابی و ۷۹ کد مستخرج نهایی در قالب ۱۷ مفهوم و ۶ مقوله اصلی دسته‌بندی شده است. مقوله‌هایی که در مراحل ابتدایی مورد تجزیه و تحلیل واقع شدند، دیدگاه‌ها، تفکرات و ایده‌هایی را در ذهن محقق ایجاد کردند که سوالات و مصاحبه‌های بعدی را مطرح کند. با انجام این مصاحبه‌ها و تحلیل داده‌ها، محقق دیدگاه و درک عمیق‌تری در رابطه با تجربه مصاحبه‌شوندگان به دست آورد. سپس بین مقوله‌ها و ویژگی‌های شناسایی شده در مرحله اولیه کدگذاری باز، حرکت رفت و برگشتی انجام شد. مفاهیم جدید که در مصاحبه‌های جدید شناسایی شدند به مقوله‌های شناسایی شده اضافه شدند تا زمانی که مقوله‌ها به حد اشباع تئوریک رسیده‌اند.

کدگذاری انتخابی (مرحله نظریه‌پردازی): در این مرحله نظریه‌پرداز مقوله محوری را که سایر مقولات بر محور آن می‌گردند به‌طور روشمند انتخاب و با ارتباط دادن آن با سایر مقوله‌ها به نگارش نظریه اقدام می‌کند که شرحی انتزاعی بر فرایندی ارائه می‌دهد که در پژوهش مطالعه شده است (۱۴) پس از مطالعه مبانی نظری موجود و مصاحبه با افراد صاحب‌نظر، مقوله‌های اصلی و فرعی مربوط به پدیده اخلاق‌مداری حرفه‌ای احصا و مدل مفهومی نهایی در نگاره (۱) نشان داده شده است.



نگاره ۱: مدل پیشنهادی تحقیق

## بحث

هدف پژوهش حاضر طراحی و تبیین مدل اخلاق‌مداری حرفه‌ای در مدارس سمپاد استان آذربایجان غربی بود. نتایج این تحقیق نشان داد که شرایط علی که موجب ایجاد مفهوم اخلاق‌مداری حرفه‌ای می‌شود از سه مقوله اخلاقیات درون‌سازمانی<sup>۱۱</sup>، اخلاقیات برون‌سازمانی<sup>۱۲</sup> و چشم‌انداز تشکیل شده است. این امر با برخی پژوهش‌ها همسو است (۱۷-۱۵). در تبیین این نتیجه باید گفت آنچه امروزه در سازمان‌ها در راستای کارکردهای آن می‌بینیم، تأکید بیش‌ازحد بر رعایت دقیق قوانین و انعطاف‌ناپذیری بیش‌ازحد در برخی از قوانین اداری است که در مواردی روند کار را مختل می‌کند و رعایت همین مقررات که برای افزایش بازدهی کار وضع شده بود، اکنون موجبات کاهش کارایی و انگیزه به کار معلمان را فراهم آورده است. کاغذبازی‌های، گاهی اضافه و تنها وقت‌گیر و قوانین خشکی است که معلمان غالباً برای زیر بار مسؤلیت نرفتن آن، از زیر آن شانه خالی می‌کنند و آن را به یکدیگر یا مافوق ارجاع می‌دهند. در موارد زیادی در مراجعه به ادارات، شاهد سرگردانی و شکایت مشتری از کار معلمان، روند کار و گاهی مقررات اداری هستیم یا خود با آن درگیر بوده‌ایم. همچنین، در مواردی استخدام افرادی که تناسبی بین حرفه و تخصص آن‌ها مشاهده نمی‌شود، اما به علت ساختار قانونمند اداری که البته این قانونمندی در موارد بسیاری از سوی مجریان و مافوق آن‌ها به‌طور سلیقه‌ای در نظر گرفته شده و اجرا می‌شود جای اعتراضی باقی نمی‌گذارد.

از آنجایی که اخلاق‌مداری حرفه‌ای مفهومی چندبعدی است که مؤلفه‌های اجتماعی<sup>۱۳</sup> را نیز مدنظر قرار می‌دهد، در این پژوهش چهار مقوله سلامت محیطی<sup>۱۴</sup>، برنامه‌ریزی شفاف<sup>۱۵</sup>، مبارزه با فساد و درگیر کردن بخش‌های بازرسی مؤثر بر اخلاق‌مداری حرفه‌ای به عنوان ابعاد زمینه‌ای تشخیص داده شدند. این نتیجه با نتایج برخی پژوهش‌ها در

حوزه اخلاق و علوم تربیتی همسو است (۱۸-۲۰). در تبیین این نتیجه باید گفت به‌طور کلی، شرایط محیط کاری تأثیر بسزایی در رضایت کاری افراد دارد. در بحث از مدیریت، نحوه مدیریت و نوع رابطه مدیر و کارمند بر عملکرد معلمان تأثیر زیادی دارد. در این رابطه، فاصله زیاد بین مدیر و معلمان، به حدی که درک متقابل دو طرف از مسائل و مشکلات کار فراهم نباشد و مدیر از مسائل معلمان و محیط کاری بی‌اطلاع یا دارای آگاهی سطحی باشد، بر کیفیت کار معلمان تأثیر می‌گذارد. چنانچه در سازمان، شرایط محیط کاری مناسبی غالب گردد، احساس ارزشمندی و علاقه میان معلمان به وجود می‌آید و بستر تقویت و رشد اخلاق کاری فراهم می‌شود. به عقیده وبر نیز شرایط نامساعد محیط کاری نه‌تنها کارکردی ندارد، بلکه دارای کژ کارکرد نیز هست، زیرا از نظر روحی و جسمی بر معلمان تأثیر منفی دارد و باعث کاهش کارایی آنان می‌شود؛ بنابراین، از آنجاکه افراد در ورود به کار، ابتدا و پیش از هر چیز جنبه رفاهی، تأمین، امنیت و بهداشتی محیط کار را در نظر می‌گیرند و همواره از دیدگاه راحتی فردی و تسهیلات موجود، به محیط کار توجه می‌کنند، ترجیح می‌دهند که محیط کار، سالم، بی‌خطر، تمیز و بدون هیچ خدشه‌ای باشد. از این‌رو، توجه به مسائلی چون نظارت و رسیدگی به شرایط محیط کاری و بازرسی‌های مکرر، در افراد انگیزه برای کار ایجاد می‌کند و سازمان از تأثیر پیامدهایی، چون: ترک خدمت، غیبت زیاد در کار و کارایی پایین معلمان در امنیت بیشتری به سر خواهد برد.

بر اساس نتایج تحقیق دو مولفه همگرایی استراتژیک و تغییر در نگرش افراد به عنوان شرایط مداخله‌گر شناسایی شد که این نتیجه با نتایج برخی پژوهش‌ها در این حوزه همسو است (۲۱). همچنین راهبردهایی چون انسجام اجتماعی و فرهنگی و عدالت سازمانی بر اساس نتایج تحقیق برای دستیابی به اخلاق‌مداری حرفه‌ای در مدارس ارایه شد که در برخی پژوهش‌ها مورد تأکید هستند (۲۲ و ۲۳). در تبیین این

- |                                 |                       |
|---------------------------------|-----------------------|
| 11. Extra-organizational ethics | اخلاقیات برون سازمانی |
| 12. Social components           | مولفه‌های اجتماعی     |
| 13. Environmental health        | سلامت محیطی           |
| 14. Transparent planning        | برنامه‌ریزی شفاف      |
| 15. Social solidarity           | انسجام اجتماعی        |

موضوع باید گفت بی شک برپایی عدالت سازمانی یکی از ارکان اصلی اخلاق حرفه است که می‌تواند انگیزه کارکنان و عملکرد شغلی آنها را تحت تاثیر قرار دهد. بر اساس الگوی تحقیق اخلاق‌مداری منجر به پیامدهایی چون بهبود کیفیت زندگی کاری، بهبود عملکرد شغلی، کاهش رفتار مخرب، کاهش فساد اداری، شفافیت سازمانی و سقف شیشه‌ای می‌شود که در بسیاری از پژوهش‌ها مورد تاکید هستند (۲۴-۲۶).

## References

- Shafiei F, Kalantari M, Zolfaghari R. (2018). The effect of professional ethics on job performance with the mediating role of religiosity in work. *Research in Educational Systems*; 2(1). (In Persian).
- Khaki G. (2013). *Managing professional ethics in the organization in the manner of gentlemen*. 1st ed. Iran/Tehran: Fozzhan Publication. (In Persian).
- Amiri AN, Hemati M, Mobini M. (2010). Professional ethics; Essential for the organization. *Ethical Knowledge*; 1(4): 137-159. (In Persian).
- Beikzadeh J, Sadeghi M, Ebrahimpour D. (2012). The effect of organizational factors on the growth of employees' professional ethics. *Ethics in Science and Technology*; 7(2): 55-63. (In Persian).
- Andam R, Montazeri A, Abvisani A. (2015). Relationship between work ethic, job commitment and job performance of employees of sports departments and youth of Khorasan Razavi province. *Contemporary Research in Sports Management*; 5(10): 61-72. (In Persian).
- Erfanikhah M. (2014). *Investigating the Relationship between Observing the Components of Professional Ethics and Administrative Health in the Organization (Case Study; Cultural and Religious Centers in Qom Province)*. [M.A thesis]. Iran/Tehran: University of Tehran. (In Persian).
- Hartley MT, Cartwright BY. (2016). A survey of current and projected ethical dilemmas of rehabilitation counselors. *Rehabilitation Research, Policy and Education*; 30: 32-47.
- Parakash TS. (2014). Impact of work ethics on organizational commitment and employee satisfaction at HDFC Bank Indore India. *Global Journal for Research Analysis*; 3(5): 1-5.
- Khayat-Moghadam S, Tabatabaee-Nasab (2016). Components of Professional Ethics in Management. *Ethics in Science and Technology*; 11 (1) :127-136. (In Persian).
- Mirkamali SM. (2003). Ethics and social responsibility in educational management. *Journal of Psychology and Educational Sciences*; 33(1): 201-221. (In Persian).
- Puiu S, Ogarca RF. (2015). Ethics management in higher education system of Romania. *Procedia Economics and Finance*; 23: 599-603.
- Arasteh H, Jahed H. (2011). Ethics in universities and higher education centers: an option to improve behaviors. *Science Cultivation*; 2: 31-40. (In Persian).

بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود: توجه به اخلاق‌مداری در مدارس بی شک منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی، کاهش رفتار مخرب و فساد اداری، شفافیت سازمانی خواهد شد.

## نتیجه‌گیری

اخلاق در همه زمینه‌ها و فعالیت‌های آموزشی از مدیریت گرفته تا تدریس کاربرد دارد. عدم توجه به اخلاق‌مداری حرفه‌ای در مدارس باعث سوءرفتار مدیران و کارکنان، لذت نبردن از زندگی شغلی، لطمه به سازمان و افراد سازمان در محیط حرفه‌ای می‌شود. در پژوهش حاضر مشخص شد اخلاق‌مداری حرفه‌ای تحت تاثیر یکسری شرایط علی همچون عدم تبعیض، دانش فنی معلمان، رضایت از پست سازمانی، نحوه عملکرد و آموزش مدیران، ارتباطات بین سازمانی، عدم موازی کاری، مشارکت در تصمیم‌سازی و شایسته‌سالاری و تحت تاثیر بسترهایی چون سلامت محیطی، برنامه‌ریزی شفاف، مبارزه با فساد و درگیر کردن بخش‌های بازرسی شکل می‌گیرد. توجه به اخلاق‌مداری در مدارس بی شک منجر به بهبود کیفیت زندگی کاری و عملکرد شغلی، کاهش رفتار مخرب و فساد اداری، شفافیت سازمانی و ایجاد سقف شیشه‌ای خواهد شد که راهبردهای دستیابی به آن انسجام اجتماعی و فرهنگی و عدالت سازمانی است...

## ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندانگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

## واژه‌نامه

- |                                 |                       |
|---------------------------------|-----------------------|
| 1. Ethical issues               | مسائل اخلاقی          |
| 2. Social commitments           | تعهدات اجتماعی        |
| 3. Ethical life                 | زندگی اخلاقی          |
| 4. Practical ethics             | اخلاق عملی            |
| 5. Professional ethics          | اخلاق حرفه‌ای         |
| 6. Ethical behaviors            | رفتارهای اخلاقی       |
| 7. Moral competence             | صلاحیت اخلاقی         |
| 8. Ethical values               | ارزش‌های اخلاقی       |
| 9. Ethical principles           | اصول اخلاقی           |
| 10. Intra-organizational ethics | اخلاقیات درون سازمانی |

20. Roonmee R, Singhapakdi A, Virakul B, Lee DJ. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job related outcomes. A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*; 63 (1): 20-26.
21. Ghanbarpour O, Abbasian H, Arasteh H, Naveh-Ebrahim A. (2019). Designing a teacher professional ethics model: a mixed study. *Quarterly Journal of Educational Innovations*; 18(69). (In Persian).
22. Zarefar A, Andreas B, Zarefar A. (2015). The influence of ethics, experience and competency toward the quality of auditing with professional auditor skepticism as a moderating variable. *Social and Behavioral Sciences Procedia*; 219: 828-832.
23. Sarbu LV, Dimitrescu M, Lacroix Y. (2015). The importance of knowing and applying of the professional legislation and ethics in the management of educational institutions to combat corruption. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*; 180: 203-210.
24. Kumar R. (2014). Professional ethics in teacher education: need and importance. *International Research Analysis*; 1(8): 1-20.
25. Mohammadnezhad A. (2017). Investigating the relationship between job satisfaction and professional ethics with job performance of girls' public primary school teachers. [M.A thesis]. Iran/Urmia: Urmia University. (In Persian).
26. Ahmadi E. (2015). Predicting job performance through professional ethics and spiritual intelligence of elementary school teachers. [M.A thesis]. Iran/Shiraz: Islamic Azad University, Marvdasht Branch. (In Persian).
13. Imanipour M. (2012). Principles of professional ethics in education. *Iranian Journal of Ethics and Medical History*; 5(6): 25. (In Persian).
14. Nikkhah-Farkhani Z. (2017). Explain the components of ethical behavior of teachers and city managers. *Ethics in Science and Technology*; 12(4). (In Persian).
15. Hasani M, Abbaskhani A. (2018). Structural modeling of the relationship between spiritual leadership and professional ethics with organizational performance and quality of work life with the mediating role of organizational learning among employees of Imam Reza Hospital in Urmia. *Journal of Medical Ethics and History*; 11: 35-53. (In Persian).
16. Taheri L, Jamali A, Arasteh H. (2015). Investigating the main areas and components of the development and growth of professional ethics of university faculty members. *Quarterly Journal of Human Resources Education and Development*; 2(4): 101-126. (In Persian).
17. Kazempour M, Chubani H, Ranjbar M, Hashemi S. (2018). The relationship between organizational change and professional ethics: the mediator of organizational trust. *Ethics in Science and Technology*; 13(1). (In Persian).
18. Zabani shadbad M, Hasani M, Ghasemzadeh A. (2017). The role of professional ethics in individual and organizational outcomes. *Medical Ethics Journal*; 11 (40): 53-62.
19. Farmahini F, Mohsen B, Jam L. (2012). Assessing the level of observance of the components of professional ethics in education in the faculty members of Shahed University. *Ethics in Science and Technology*; 7(1):1-10. (In Persian).