

بررسی رابطه اخلاق حرفه ای معلمان با کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی آنان در مدارس ابتدایی شهر اردبیل

دکتر عیسی ثمری

عضو هیأت علمی دانشگاه محقق اردبیلی

Email: esamari52@gmail.com

میلاذ پورونچی صلوات

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی

Email: mpooronchy@yahoo.com

چکیده

آموزش و پرورش سازمانی پویا در جامعه محسوب گردیده که وظیفه آموزش پایه را بر اعضای جامعه بر عهده دارد. معلمان، که از محورهای مهم در سازمان آموزش و پرورش محسوب می گردند. از جمله عواملی که می تواند در مطلوبیت وضعیت معلمان اثرگذار باشد عامل کیفیت زندگی کاری است، و خودکارآمدی است هر میزان که اشخاص از نظر کیفیت زندگی کاری در سطح بالاتری قرار گیرند به همان میزان تلاش و کوشش بیشتری در راستای رسیدن به اهداف خود انجام خواهند داد. همچنین خودکارآمدی در حوزه یادگیری اجتماعی و نظریه های شناختی برای رفتار حرفه ای افراد موثر واقع می گردد. بدین لحاظ بررسی عوامل اثرگذار بر دو عامل فوق نیز می تواند حائز اهمیت باشد از جمله این عوامل اخلاق حرفه ای معلمان است که به نوبه خود می تواند در افزایش و ارتقاء کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی اثرگذار باشد در تحقیق حاضر که به روش توصیفی - همبستگی صورت پذیرفته ، با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه ای معلمان و پرسشنامه خودکارآمدی وارترز و جروسلم GSE-10 و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون WQL. با طرح یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی به بحث و بررسی در خصوص رابطه متغیرهای خودکارآمدی و کیفیت زندگی کاری (متغیرهای وابسته) با اخلاق حرفه ای (متغیر مستقل) پرداخته شد که در نهایت مشخص گردید که بین متغیرهای وابسته و مستقل در سطح کمتر از 0/01 همبستگی وجود دارد. همچنین مولفه های احترام به ارزش ها ، عدالت و انصاف و مسئولیت پذیری توانایی پیش بینی خودکارآمدی را در سطح $R^2 = 0/21$ از خود نشان دادند ضمن آنکه در رگرسیون گام به گام مولفه های وفاداری و همدردی با دیگران توانستند در سطح $R^2 = 0/31$ متغیر کیفیت زندگی کاری را پیش بینی نمایند.

واژگان کلیدی : خودکارآمدی، کیفیت زندگی کاری، اخلاق حرفه ای، معلمان

مقدمه

اخلاق حرفه‌ای از گذشته دور، دارای سابقه حضور می‌باشد، و این موضوع که مجریان در هر حرفه‌ای باید، با رعایت برخی اصول و موازین، علاوه بر انجام درست وظایف خویش، موجبات رضایت مراجعین از سازمان مربوطه را فراهم سازند، این امر موجب گردید تا اخلاق حرفه‌ای در مشاغل مختلف، مورد بحث و بررسی قرار گرفته و از آن به عنوان عاملی در جهت حفظ برخی از سرمایه‌های سازمان نام برد. در این میان معلمان در آموزش و پرورش به جهت رسالتی که بر عهده دارند، با بکارگیری اصول و قوانین حاکم بر نظام آموزشی، گام مثبتی در جهت اعتلای فرهنگ و ارتقاء سواد آحاد جامعه خواهند برداشت. از آنجایی که انسان با حرفه خود زندگی کرده، و به نوعی حرفه هر شخص، با بسیاری از ابعاد زندگی او عجین گردیده است، می‌تواند به نوعی در زندگی او تاثیر گذار نیز باشد، به عنوان مثال، اشخاص نظامی، به جهت نظم و روحیه نظامی‌گری، زندگی شخصی آنان نیز، بی‌تاثیر از زندگی نظامی‌گری نمی‌باشد (رسولی و مروستی، 1394). به همین صورت حرف دیگر نیز می‌توانند در ابعاد زندگی موثر واقع گردند. اخلاق حرفه‌ای نیز از جمله ابعاد مهم در هر شغل است و رعایت اخلاق و یا عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای می‌تواند بازتابهایی در برخی از ابعاد زندگی اشخاص داشته باشد (Jafary et al, 2012). از جمله این ابعاد می‌توان به خودکارآمدی و کیفیت زندگی معلمان اشاره نمود زیرا کیفیت زندگی از جمله مباحث بسیار حائز اهمیت در ارتباط با شخص بوده و خودکارآمدی نیز از جمله مولفه‌هایی است که می‌تواند ارتباط مستقیمی با روحيات و علائق شخص نسبت به حرفه و فعالیت او باشد.

تئوری و پیشینه تحقیق

کیفیت زندگی کاری مفهومی است در علوم رفتاری که برای اولین بار داویس¹ (1972) مطرح کرد. رابینز² (2001) معتقد است کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که در آن یک سازمان با رشد و ارتقاء امکانات خود به نیازهای کارکنان خود پاسخ می‌دهد و به آنها اجازه می‌دهد در تصمیماتی سهیم شوند که به طراحی و ساخت ساختارهای زندگی کاری آنها منجر می‌شود (Salam and Siengthai, 2009). تعاریف متعددی از کیفیت زندگی کاری ارائه شده است، اما این پژوهش در نظر دارد کیفیت زندگی کاری را با مفاهیمی چون تعهد نسبت به اصول اخلاقی، مسئولیت اجتماعی سازمانها و نحوه رفتار با کارکنان ارزیابی کند (ضیایی بیگدلی، 1395). یافته‌های علمی نشان داده‌اند، کیفیت بالای زندگی کاری با افزایش رضایت شغلی و عملکرد سازمانی همراه است (Gayathiri and Ramakrishnan, 2013). کارمندی که عملکرد بالایی دارند و از حرفه خود راضی هستند، کم‌تر به غیبت از کار یا ترک محل خدمت خود تمایل دارند. در چنین سازمانهایی حجم معاملات و کیفیت خدمات افزایش می‌یابد. و کارکنان با کاهش چشمگیر فرسودگی شغلی (پرداختچی و همکاران، 1393) و افزایش تعهد سازمانی (An, J, Y et al, 2011) مواجه می‌شوند.

¹ Davis

² Robins

نظریه والتون

از آنجایی که مقاله حاضر بر محور نظریات والتون استوار گردیده است لذا مولفه های مورد نظر والتون در کیفیت زندگی کاری به شرح زیر می باشد:

پرداخت منصفانه و کافی : در موارد زیر میزان پاداش و دریافتی فرد می تواند موجب بهبود عملکرد و رضایت شغلی وی شود : هنگامی که او ببیند اصل برابری و مساوات درباره وی مراعات می شود ، هنگامی که بین میزان پاداش و عملکرد او رابطه ای معقول وجود داشته باشد، هنگامی که میزان پاداش و دریافتی وی بتواند نیازهای فردی او را برآورده سازد(دیویس و همکاران، 1392).

شرایط ایمنی و بهداشتی محل کار : در این وضعیت منابع انسانی را از عوامل مضر می تواند سلامتی آن ها را به خطر اندازد مصون می دارند.

تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم : فراهم کردن زمینه بهبود توانایی های فردی ، فرصت های پیشرفت ، فرصت های به کارگیری مهارت های کسب شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال.

قانون گرای در سازمان : در خصوص قانون گرایی در سازمان باید گفت کارکنان حق حفظ مسائل خصوصی خود را داشته باشد ، کارکنان بتوانند بدون ترس از انتقام مقامات بالا از آن ها انتقاد کنند ، سازمان با کارکنان رفتار منصفانه داشته باشد و برای شکایت از سازمان روند مناسب وجود داشته باشد .

وابستگی اجتماعی زندگی کاری : واکنش کارکنان براساس نوع پنداشت یا برداشت آنان قرار دارد . بنابر این نوع پنداشت و پرداخت فرد از سازمان بسی مهمتر از این است که آیا مدیر او را بدون اعمال نظر شخصی مورد قضاوت قرار می دهد یا این که میزان دستمزدها برپایه عدل و برابری گذارده شده است . کارکنان به صورت طبیعی آن چه را می بینند تفسیر می کنند.

فضای کلی زندگی : وجود تعادل میان اوقات فراغت و ساعات تدریس ، ارتباطی که تحصیلات و مدرک دانشگاهی با موضوع تدریس دارد و هم چنین رضایت خانواده از فضای حاکم بر زندگی کاری کارمند و رضایت خود کارمند از وضعیت موجود می تواند از موارد تعاریف عملیاتی فضای کلی زندگی باشد .

یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار : آرامشی که کارمند در محل کار احساس می کند و این که غیبت او در سازمان احساس می شود . احساس کارمند به این که سازمان به او نیاز دارد از موارد تعاریف عملیاتی یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار است و در این صورت یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان وجود دارد .

توسعه قابلیت های انسانی : فراهم بودن فرصت هایی نظیر استفاده از استقلال و خود کنترلی در کار، بهره مند شدن از مهارت های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار .

خودکارآمدی

خودکارآمدی³ از نظریه شناخت اجتماعی⁴ آلبرت باندورا (1997) روان‌شناس مشهور، مشتق شده است که به باورها یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد. نظریه شناخت اجتماعی مبتنی بر الگوی علی سه جانبه رفتار، محیط و فرد است. این الگو به ارتباط متقابل بین رفتار، اثرات محیطی و عوامل فردی (عوامل شناختی، عاطفی و بیولوژیک) که به ادراک فرد برای توصیف کارکردهای روان شناختی اشاره دارد، تأکید می‌کند (مژدهی، 1392).

بر اساس این نظریه، افراد در یک نظام علیت سه جانبه بر انگیزش و رفتار خود اثر می‌گذارند. باندورا (1997) اثرات یک بعدی محیط بر رفتار فرد که یکی از فرضیه‌های مهم روان‌شناسان رفتار گرا بوده است، را رد کرد. انسانها دارای نوعی نظام خود کنترلی و نیروی خود تنظیمی هستند و توسط آن نظام برافکار، احساسات و رفتارهای خود کنترل دارند و بر سرنوشت خود نقش تعیین کننده‌ای ایفا می‌کنند. باندورا (1997) مطرح می‌کند که خود کارآمدی، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به گونه‌ای اثربخش ساماندهی می‌شود. به نظر وی داشتن دانش، مهارت‌ها و دستاوردهای قبلی افراد پیش بینی کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان در باره توانایی‌های خود در انجام آنها بر چگونگی عملکرد خویش مؤثر است. بین داشتن مهارت‌های مختلف با توان ترکیب آنها به روش‌های مناسب برای انجام وظایف در شرایط گوناگون، تفاوت آشکار وجود دارد. "افراد کاملاً می‌دانند که باید چه وظایفی را انجام دهند و مهارت‌های لازم برای انجام وظایف دارند، اما اغلب در اجرای مناسب مهارت‌ها موفق نیستند" (1997 Bandura A).

خودکارآمدی فرهنگیان و ارتباط آن با اخلاق حرفه‌ای: باورهای خودکارآمدی تعیین کننده این هستند که افراد تا چه زمان قادر به پایداری در برابر دشواری‌ها خواهند بود و تا چه اندازه کوشش می‌کنند به کامیابی دست یابند. بنابراین باورهای خودکارآمدی ویژگی تعیین کننده و مهمی است که در تصمیم‌گیری یک فرد برای دستیابی به اهداف خود، میزان تلاش و همت او را معین می‌کند (Nelson JK et al, 2012).

مفهوم سطح بالای خودکارآمدی: خودکارآمدی معلم را به عنوان قضاوت وی درباره قابلیت‌های خود جهت ایجاد پیامدهای مثبت برای یادگیری دانش آموزان و درگیر کردن آنها در امور تحصیلی، حتی با وجود دانش آموزان مشکل دار یا بی انگیزه تعریف می‌کنند (کاوه‌ای، 2014). به عبارت ساده‌تر باور خودکارآمدی معلم حدی است که معلم باور دارد که ظرفیت تاثیرگذاری بر یادگیری دانش آموزان را داد. معلمان خودکارآمد اهداف آموزشی را خود تنظیم می‌کنند. و پیوسته می‌کوشند حتی در شرایط نامطلوب به آنها دست یابند. علاوه بر این بالا بودن سطح باورهای خودکارآمدی معلم باعث توسعه روش‌های نوین در جهت حل مشکلات خواهد بود باورهای خودکارآمدی معلمان از خصوصیات انگیزشی و روانشناختی وابسته به شغل آنها به حساب می‌آید. از طرفی مطالعات مختلف صورت گرفته در مورد باورهای خودکارآمدی و رابطه آن با عملکردها رفتار سازمانی به خوبی انواع متغیرهای دیگر مانند اخلاق حرفه‌ای و صلاحیت‌های حرفه‌ای و غیره را تحت پوشش قرار می‌دهند.

³ . Self-efficacy

⁴ - Social cognition Theory

ساختار باورهای خودکارآمدی در قابلیت درک افراد ریشه دارد که یک فرد هنگام مواجهه با یک کار دلهره آور آن را دارا است. تصمیمات اخلاقی در حرفه های مختلف به طور طبیعی پیچیده و دشوار هستند و با بسیاری از عوامل از جمله: آموزش، تجربه اجتماعی شدن و پس زمینه افراد در ارتباط می باشند (Canrinus ET et al, 2012).

اخلاق حرفه ای معلمان

در عصر اقتصاد مبتنی بر دانش، فعالیت های ارزش آفرین سازمان فقط متکی به دارایی های مشهود آنها نیست. امروزه دانش و قابلیت های کارکنان، روابط با مشتریان، تامین کنندگان کیفیت محصولات و خدمات، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی دارایی هایی به مراتب ارزشمندتر از دارایی های فیزیکی محسوب می گردد و توانمندی سازمان ها در بکارگیری این دارایی های نامشهود، قدرت اصلی ارزش آفرینی آنها را رقم می زند. با حرکت از مرز اقتصاد سنتی به سوی اقتصاد صنعتی و سپس اقتصاد فراصنعتی، سازمان ها توجه کانونی خود را از دارایی های فیزیکی به تدریج به سمت منابع انسانی دانش محور و تعامل با محیط پیرامون سازمان سوق می دهند. و به همین دلیل نسبت با توجه افزون تر سازمان ها به محیط اجماعی و مسئولیت های اجتماعی بلوغ سازمانی بیش از گذشته در حال شکل گیری است.

کمیته حقوق بشر دوستانه بین المللی، اخلاق حرفه ای را مجموعه استانداردها و قواعدی می داند که بر نحوه رفتار تمام اعضای یک حرفه اعمال می شود. به عبارت دیگر اخلاق حرفه ای رشته ای کلی است که با شاخه هایی مانند اخلاق کار، اخلاق پزشکی، اخلاق زیست، اخلاق حقوقی و اخلاق محیط زیست تکمیل می شود. این رشته ملاحظاتی را در بر دارد که رفتار خوب حرفه ها را همراه با یا جدای از عوامل مصلحتی و قانونی تعیین می کند. یکی از وظایف مهم این رشته نقد حرفه هایی است که به رسمیت می شناسد. مردم نمی توانند تنظیمات کار و خدمات حرفه ای را تنها به دست صاحبان حرفه ها بسپارند. «زیرا کنترل های قانونی محدودیت دارند و قانون تنها ناظر به بعد از پیدایش خسارت است ولی رفتارهای اخلاقی از خسارت و سایر مشکلات قبل از وقوع آنها جلوگیری می کند.» (Salam and Siengthai, 2009).

شاخص های اخلاق حرفه ای کادرویر: اخلاق حرفه ای از نظر کادرویر از برخی شاخص ها تشکیل شده است که این شاخص ها در پرسشنامه اخلاق حرفه ای معلمان در مقاله حاضر نیز مورد استفاده قرار گرفته است لذا لازم است در این خصوص مباحثی مطرح شود.

مسئولیت پذیری: در این مورد فرد پاسخگوست و مسئولیت تصمیمها و پیامدهای آن را می پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاق مند است؛ به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می دهد؛ برای ادای تمام مسئولیت های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می دهد.

برتری جویی و رقابت طلبی: در تمام موارد سعی می کند ممتاز باشد؛ اعتماد به نفس دارد؛ به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا می کند؛ جدی و پرکار است؛ به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود است؛ سعی نمی کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد.

صادق بودن: مخالف ریاکاری و دورویی است؛ به ندای وجدان خود گوش فرا می‌دهد؛ همیشه به شرافتمندی توجه می‌کند؛

احترام به دیگران: به حقوق دیگران احترام می‌گذارد؛ به نظر دیگران احترام می‌گذارد؛ خوش قول و وقت‌شناس است؛ به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهد؛ تنها منافع خود را مرجح نمی‌داند.

رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی: برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است؛ در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت می‌کند؛ به قوانین اجتماعی احترام می‌گذارد؛ در برخورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل نمی‌کند.

مواد و روش تحقیق

روش تحقیق در پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی متغیر وابسته و اخلاق حرفه ای معلمان متغیر مستقل می‌باشد می‌باشند. جامعه آماری در پژوهش حاضر کلیه معلمان اداره کل آموزش و پرورش شهر اردبیل می‌باشند که به صورت تصادفی ساده از دو منطقه انتخاب شدند که عبارت بودند از 140 نفر که به جهت انتخاب حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد 103 نفر معلم جهت توزیع پرسشنامه ها انتخاب گردیدند.

پرسشنامه اخلاق حرفه ای معلمان: این پرسشنامه به صورت استاندارد در مجامع علمی کشور وجود ندارد و محقق با استفاده از مطالعات انجام داده در حوزه موضوع تحقیق و ادبیات نظری تحقیق با توجه به نظرات کادوزیر نسبت به انتخاب سوالات و اخذ روایی از سوی استاد محترم اقدام گردید. روایی پرسشنامه با توجه به ضریب الفای کرونباخ برابر با 0/84 نسبت به تنظیم و اخذ روایی و پایایی آن اقدام خواهد نمود. پرسشنامه فوق اخلاق حرفه‌ای را در 8 بعد مسئولیت‌پذیری صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی به دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، اندازه‌گیری می‌کند. پرسشنامه خودکارآمدی: مقیاس اندازه‌گیری باورهای خودکارآمدی عمومی مقیاس اندازه‌گیری (GSE-10):، وارترز و جروسلم، است این مقیاس برای پیش بینی سازگاری پس از دگرگونی‌های زندگی، یا همچون نمایه ای از چگونگی زندگی در هر مرحله رشدی، برای کارهای بالینی، و دگرگون سازی رفتار بکار می‌رود. آلفای کرونباخ سنجیده شده آن برابر با 0/76 شد پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه که براساس مولفه های والتون (والتون، 1973) ساخته و توسط پژوهشگران بسیاری استفاده شده است و دارای 32 گویه می‌باشد. که مولفه های آن عبارتند از پرداخت منصفانه و کافی (سوالات 1 تا 5)، محیط کار ایمن و بهداشتی (سوالات 6 تا 8)، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم (سوالات 9 تا 11)، قانون گرایی در سازمان (سوالات 12 تا 17)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (سوالات 18 تا 20)، فضای کلی زندگی (سوالات 21 تا 25)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی (سوال های 26 تا 29) و توسعه قابلیت های انسانی (سوال های 30 تا 32) می‌باشد. الفای کرونباخی محاسبه شده برای پرسشنامه فوق برابر با 0/88 می‌باشد. جهت بررسی تحقیق حاضر پس از جمع آوری داده ها و با ورود به نرم افزار SPSS نسبت به تجزیه و تحلیل به شرح زیر اقدام گردید. ابتدا بحث نرمال سازی یافته ها با آزمون Z انجام گردید، سپس با استفاده از شاخص های مرکزی و پراکندگی به بحث و توصیف یافته ها پرداخته شد. در بحث استنباطی نیز با استفاده از آزمون ضریب همبستگی و همچنین آزمون رگرسیون ساده و گام به گام به بحث و بررسی فرضیه ها اقدام خواهد شد.

جدول 1- توزیع فراوانی و درصد تجمعی سطح کیفیت زندگی کاری پاسخگویان

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	سطح کیفیت زندگی کاری
5/5	5/5	6	کیفیت پایین
29/1	23/6	26	کیفیت متوسط
100	70/9	78	کیفیت بالا
	100	110	جمع

همانگونه که ملاحظه می گردد 70/9 درصد از پاسخگویان به لحاظ سطح کیفیت زندگی در سطح بالا قرار دارند.

جدول 2- توزیع فراوانی و درصد تجمعی سطح خودکارآمدی پاسخگویان

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	سطح خودکارآمدی
0	0	0	خودکارآمدی پایین
8/2	8/2	9	خودکارآمدی متوسط
100	91/8	101	خودکارآمدی بالا
	100	110	جمع

همانگونه که ملاحظه می گردد 91/8 درصد از پاسخگویان به لحاظ سطح کارآمدی در سطح بالا قرار دارند.

جدول 3- توزیع فراوانی و درصد تجمعی سطح خودکارآمدی پاسخگویان

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	سطح خودکارآمدی
2/7	2/7	3	اخلاق حرفه ای پایین
17/3	14/5	16	اخلاق حرفه ای متوسط
100	82/7	91	اخلاق حرفه ای بالا
	100	110	جمع

همانگونه که ملاحظه می گردد 82/7 درصد از پاسخگویان به لحاظ سطح اخلاق حرفه ای در سطح بالا قرار دارند.

فرضیه: اخلاق حرفه ای معلمان بر خودکارآمدی و کیفیت زندگی آنان موثر است

جدول 4- بررسی اثرپذیری متغیرهای وابسته (خودکارآمدی و کیفیت زندگی) از متغیر مستقل (اخلاق حرفه ای معلمان) با استفاده از آزمون رگرسیون

مدل	متغیر	R	R ²
	خودکارآمدی	0/30	0/09
	کیفیت زندگی کاری	0/50	0/25

شیوه	بتا استاندارد	T	سطح معنی داری
خودکارآمدی	0/30	3/27	0/001
کیفیت زندگی کاری	0/50	6/07	0/000

همانگونه که جدول رگرسیونی بیان می دارد ، میزان اثرگذاری اخلاق حرفه ای معلمان بر خودکارآمدی برابر با $R^2 = 0/09$ با بتای 0/30 می باشد همچنین میزان اثرگذاری اخلاق حرفه ای معلمان بر کیفیت زندگی کاری برابر با $R^2 = 0/25$ با بتای 0/50 می باشد نتایج بیانگر آن است که اخلاق حرفه ای معلمان بر روی کیفیت زندگی کاری آنان بیشتر از خودکارآمدی اثرگذار می باشد ضمن آنکه هر یک واحد تغییر در اخلاق حرفه ای معلمان به اندازه 0/50 افزایش در کیفیت زندگی کاری معلمان را به دنبال خواهد داشت لذا فرضیه اصلی تحقیق پذیرفته مورد تأیید می باشد.

نتیجه گیری

سازمان آموزش و پرورش بر محوریت دو عامل بنا گردیده است ابتدا دانش آموزان و سپس معلمان، اما در فرایند ارتقاء سازمان ، این معلمان هستند که می توانند در افزایش سطح دانش در آموزش و پرورش موثر باشند. اجرای این امر زمانی می تواند امکان پذیر باشد که معلمان نیز از برخی ویژگی های خاص برخوردار بوده و به لحاظ روانشناختی در وضعیت مناسبی قرار داشته باشند. از جمله مباحثی که در این حوزه بسیار حائز اهمیت است بحث کیفیت زندگی کاری و همچنین خودکارآمدی می باشد که هر یک به نوبه خود پتانسیل های مناسبی در جهت بهبود وضعیت معلمان در خود جای داده اند لذا افزایش و ارتقاء دو عامل فوق می تواند در روند تدریس معلمان و افزایش سطح دانش در آموزش و پرورش نیز موثر باشد.

از جمله عواملی که می توان از آن به عنوان عامل تاثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی معلمان از آن نام برد، موضوع اخلاق حرفه ای معلمان است ، این عامل خود به تنهایی دارای ویژگی هایی است که می تواند با توجه به آن، تغییر مطلوب در کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی معلمان ایجاد نمود اخلاق حرفه ای به جهت گستردگی در تعاریف، می توان در مشاغل مختلف مورد استفاده واقع گردد اما اخلاق حرفه ای معلمان از چند جهت می تواند حائز اهمیت باشد اول اینکه معلمان با رعایت اخلاق حرفه ای ، به رشد علم و دانش جامعه کمک می نمایند. این موضوع از جمله مباحث مهم در توجه به اخلاق حرفه ای معلمان است. از سوی دیگر در پاره ای از مواقع دانش آموزان زمان بیشتری از وقت خود را در مدرسه سپری می نمایند لذا معلمان می توانند به عنوان الگوی اثرگذاری بر آنان محسوب گردند. به این دلیل رعایت اخلاق حرفه ای در سازمان آموزش و پرورش یک عامل سازمانی و مربوط به نیروی انسانی مربوط نمی گردد بلکه نهاد تعلیم و تربیت را می تواند از خود اثرپذیر نماید. در بررسی فرضیه اصلی تحقیق که بیان می دارد : اخلاق حرفه ای معلمان بر خودکارآمدی و کیفیت زندگی آنان موثر است ، استفاده از آزمون رگرسیون مشخص گردید که اخلاق حرفه ای معلمان بر کیفیت زندگی کاری با $B=0/50$ بیشتر از خودکارآمدی آنان موثر می باشد این نتیجه بیانگر آن است که هر یک واحد تغییر در اخلاق حرفه ای توانایی $0/50$ تغییر بر کیفیت زندگی معلمان را خواهد داشت.

پیشنهاد

- 1- با توجه به همبستگی کمتر بین خودکارآمدی و اخلاق حرفه ای معلمان و همچنین نتایج میانگین پاسخگویی به پرسشنامه خودکارآمدی به نظر می رسد مسئولین آموزش و پرورش باید تدابیری اتخاذ نمایند تا راهکارهای مناسب جهت حل مشکلات بیابند.
- 2- با توجه به نتایج حاصله از جدول رگرسیونی و ارتباط مناسب بین کیفیت زندگی و اخلاق حرفه ای به نظر می رسد در صورت افزایش آرامش نسبی فرهنگیان ، وضعیت کیفیت زندگی در وضعیت بهتری قرار خواهد گرفت.

منابع

- 1) پرداختچی، محمد حسن، احمدی، غلامعلی و آرزومندی، فریده. بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان 1393.
- 2) دیویس، کیت، نیواستورم - جان، رفتار انسانی در کار، ترجمه محمد علی تومی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران. 1392
- 3) رسولی. رویا، مروستی، ساناز، نقش سلامت ذهنی معلمان بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی، تهران مجله اندیشه های نوین تربیتی. 1394.
- 4) ضیایی بیگدلی، محمدتقی. بررسی نقش جو اجتماعی سازمان کار بر کیفیت زندگی کاری کارگران کارخانه های صنعتی (مطالعه موردی استان آذربایجان شرقی). جامعه شناسی کاربردی. سال بیست و یکم، شماره 37. 1395
- 5) مژدهی، محمد رضا، مقایسه باورهای خودکارآمدی دانش آموزان پسر شاخه های نظری، فنی و حرفه ای و کارودانش. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، 1392.
- 6) موسی پور، نعمت الله موقر زاده، عاطفه، بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمانهای دولتی شهر کرمان، مجموعه مقالات همایش منطقه ای مدیریت و آسیب شناسی آن در سازمانهای دولتی، واحد رفسنجان، کرمان ص 359. 1395.
- 7) نصیری لاکه محمد، تاثیر ویژگیهای فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان دستگاههای دولتی استان گیلان، پایان نامه کارشناسی ارشد، ص 12. 1394.
- 8) Akdere, mesut; "Improving quality of work Implications for Human Resources", Business Review, vol. L, P. 173.2010
- 9) An, J, Y., Yom, H, Y. Ruggiero, S, J.. Organizational Culture, Quality of Work Life, and Organizational Effectiveness in Korean University Hospitals. J Transcult Nurs, 22, 22-30,2011.
- 10) Bandura A.. Self - Efficacy: The Exercise of Control. Freeman, New york, 23-41,1997
- 11) Canrinus ET, Helms-Lorenz M, Beijaard D, Buitink J, Hofman A. Self-efficacy, jobsatisfaction, motivation and commitment: exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. European Journal Psychol Educ; 27(1): 115-132, 2012
- 12) Cohen, A. Golan, R. (2010). Predicting Absenteeism and Turnover Intentions by Past Absenteeism and Work Attitudes: An Empirical Examination of Female Employees In Long Term Nursing Care Facilities. Career Development International. 12(5): 416 - 432
- 13) Gayathiri, R. Ramakrishnan, L. Quality of Work Life - Linkage with Job Satisfaction and Performance. International Journal of Business and Management Invention, 2, 1-8,2013
- 14) Jafary P, Ghourchian NGH, Behbudian J, SHahidi N. Provide a structural model for the relationship between self-efficacy, competencies and organizational commitment of faculty members teaching quality. Journal of Research and Planning in Higher Education; 18(2): 61-82. (In Persian).2012
- 15) Kavehei T, Ashouri A, Habibi M.. Predicting job satisfaction based on self-efficacy beliefs, teachers' sense of efficacy, job stress and hierarchy of needs in exceptional children's teachers at Lorestan province. Exceptional, 2014
- 16) Nelson JK, Poms LW, Wolf PP, Developing efficacy beliefs for ethics and diversity management. Journal of Academy of Management Learning & Education; 11(1): 49-68.2012
- 17) salam, z Siengthai, S. Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone. the ILO Conference on 'Regulating for Decent Work, to be held at the International Labour Office, Geneva.2009