

**Providing a Model for Improving the Work Ethics of Mathematics Teachers (Case Study: Gorgan Secondary School)**

**Abstract**

This research was aimed at Providing a Model for Improving the Work Ethics of Mathematics Teachers (Case Study: Gorgan Secondary School). The statistical population in the qualitative section consisted of Academic and organizational experts including School principals. The sample size is estimated in the qualitative section with the saturated saturation (20 people) and in the quantitative section 160 All high school math teachers working in Gorgan schools according to the Morgan table. A sample of qualitative sample was used for purposeful sampling and in a small part of the compilation sampling (Cluster random sampling). The data collection tool was interviewed in the qualitative section and in the quantitative section the questionnaire was based on the 5-point scale. Validity of the questionnaire from a formal and content perspective through several experts, convergence validity was calculated by calculating the mean of variance extracted and cross-check validity was verified by calculating AVE optimization. Reliability questionnaire through Cronbach's alpha for the whole questionnaire was 0.86 Data were analyzed using Cronbach's, AVE, AVE, K-S, confirmatory statistical analysis, Pearson correlation, scorecard rating and used techniques. The results obtained to identify 15 components and 159 indicators led to 7 influential components including Quality of work life, job motivation, ethical leadership style, organizational justice, organizational citizenship behavior, communication skills, organizational culture and the 4 effective dimensions of Job satisfaction, organizational commitment, job performance, organizational silence affect on Improving the Work Ethics of Mathematics Teachers. Other results showed that the current status of identified components in Improving the Work Ethics of Mathematics Teachers. In addition, mechanisms, facilitators and barriers to Improving the Work Ethics of Mathematics Teachers. Finally, a model of research consisting of effective factors, blasting phenomenon (factors, facilitators, obstacles and effective mechanisms for Improving the Work Ethics of Mathematics Teachers and its degree of appropriateness with 95% confidence of experts It was confirmed.

**Key words:** Work ethic, quality of work life, job motivation, ethical leadership style, math teacher

<https://dx.doi.org/10.30510/psi.2022.291978.1876>

ارائه مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان (مورد مطالعه: معلمان ریاضی مقطع متوسطه)

علیرضا ربیعی<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۲/۱۴

محمد صادق عسگری<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۴/۲۰

محمد رضا ربیعی<sup>۳</sup>

داود ابراهیمی بقا<sup>۴</sup>

### چکیده

این مقاله با هدف ارائه مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان (مورد مطالعه: معلمان ریاضی مقطع متوسطه) سامان یافته است که از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات جزء پژوهش‌های آمیخته (کمی و کیفی) است. جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی و سازمانی شامل کارشناسان ریاضی و در بخش کمی شامل تمام معلمان ریاضی مقطع متوسطه دوم شاغل در مدارس گرگان می‌باشد. حجم نمونه در بخش کیفی با اشباع نظری (۲۰ نفر) و در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران ۱۶۰ نفر برآورد گردید. برای انتخاب نمونه در بخش کیفی از نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمی از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها، در بخش کیفی، مصاحبه و در بخش کمی، پرسشنامه محقق‌ساخته بر مبنای مقیاس ۵ گزینه‌ای بود. روایی پرسشنامه از نظر صوری و محتوایی از طریق چند نفر از خبرگان، روایی همگرا از طریق محاسبه میانگین واریانس استخراج شده و روایی واگرا از طریق محاسبه جذر AVE به تایید رسید. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برای تمام پرسشنامه ۰/۹۶۸ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آلفای کرونباخ، میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، ماتریس جذر AVE، کولموگروف-اسمیرنوف، تحلیل عاملی تاییدی و t تک‌نمونه‌ای استفاده شد. نتایج به دست آمده به شناسایی ۱۵ مولفه و ۱۵۹ شاخص منجر شد که ۷ مولفه اثرگذار شامل کیفیت زندگی کاری، انگیزش شغلی، سبک رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، مهارت‌های ارتباطی، فرهنگ سازمانی و ۴ مولفه اثرپذیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و سکوت سازمانی بر ارتقای اخلاق کاری معلمان تأثیر دارند. علاوه بر این، سازوکارها، تسهیلگرها و موانع پیش روی ارتقای اخلاق کاری معلمان نیز ارائه گردید در نهایت هدلی پژوهش متشکل از عوامل اثرگذار، پلیده محوی (عوامل تشکیل دهنده، تسهیلگرها، موانع و سازوکارهای موثر جهت ارتقای اخلاق کاری معلمان نوین ارائه شد.

واژگان کلیدی: اخلاق، معلمان ریاضی، اخلاق کاری.

دانشجوی دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

عضو هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

استادیار گروه آمار، دانشکده علوم ریاضی، دانشگاه صنعتی شاهرود

عضو هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

یکی از بحث‌های پیوسته و دارای ارتباط با اخلاق و مسئولیت اجتماعی در مدیریت، محور اخلاق حرفه‌ای است که در سال‌های گذشته اهمیتی زیاد یافته و مورد توجه سازمان‌ها و مدیران آن قرار گرفته است (صالحی دهگل کن و کرامتی، ۱۳۹۶). اثر بخشی فرآیند تدریس و آموزش به عنوان یک حوزه مهم حرفه‌ای به مجموعه‌ای از عوامل فردی، حرفه‌ای و سازمانی بستگی دارد. در این برخوردار معلمان از قابلیت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای و الزام آنان به رعایت مجموعه‌ای از قواعد و استانداردهای حرفه‌ای در پروسه‌ی تدریس نقش تعیین‌کننده در افزایش اثر بخشی فعالیت‌های آموزشی دارد. در اصل رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در پروسه‌ی تدریس نقش موثری در افزایش اثر بخشی فعالیت‌های آموزشی دارد. استانداردهای اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از اصول اطلاق می‌شود که در صورت پیروی از آن، ارزش‌هایی چون اعتماد، رفتار مناسب کارت، انصاف و مهربانی ارتقا می‌یابند. چنین استانداردهایی در حوزه آموزش به مفهوم پاسخگویی متقابل و پاسخگویی افرادی که متولی نیل به یک آموزش کیفی هستند، می‌باشد. هدف کلی این استانداردها بهبود تعهد، تلاش و کارایی در خدمات افراد درگیر در حرفه معلمی و ارثه راهنمایی‌های حرفه‌ای به آنان از طریق تدوین هنجارهای رفتار حرفه‌ای می‌باشد (حاج خزیمه، ۱۳۹۴).

اخلاق حرفه‌ای گروهی از خصوصیت‌های رفتاری که منجر به رعایت کردن حقوق مشترک همکاران و مشتریان می‌گردد و در مباحثی مانند خیر خواهی، رعایت حدود قانونی، عدم سوء استفاده از حرفه و قابلیت اعتماد بروز پیدا مینماید (عزیزی، ۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل فرد در زمان انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد. در اصل اخلاق حرفه‌ای مجموعه و دسته‌ای از قواعد و هنجارهای سلوک انسانی است که رفتار افراد و گروه‌ها را در یک چارچوب حرفه‌ای معین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، اخلاق حرفه‌ای نامیده میشود (آراسته و همکاران، ۱۳۹۰). در این عصر اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد آن به منزله یک منبع راهبردی و طراح و مجرب نظام‌ها و فرآوردهای سازمانی جایگاهی به مراتب بالاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مانند مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود. در سازمانی همچون سازمان آموزشی، این اصل می‌تواند اهمیتی زیادی داشته باشد و از آنجایی که مهم‌ترین منبع سازمانی، نیروی انسانی است. لذا نیروهای سازمان به همراه مدیران، در کسب اهداف سازمان و ایجاد اثر بخشی آن نقش اساسی را به عهده دارند (قنبرپور و همکاران، ۱۳۹۸).

اینکه آموزش و پرورش یک جامعه توسط چه افراد و گروه‌هایی اداره می‌شود موضوع اخلاقی مهمی است. اداره سازمان آموزش و پرورش باید توسط افراد صالح، متخصص و مجرب و کسانی که کارایی آموزشی و پرورشی دارند انجام شود. تمرکز قدرت اداره سازمان‌های آموزشی در دست افراد متعلق به یک گروه سیاسی خاص و آنها که کارایی‌های لازم، اخلاقی، علمی و تجربی را ندارند کار غیر اخلاقی است و برای جامعه مضر است. از سوی دیگر، آموزش‌های یک نظام آموزشی ممکن است منجر به بروز رفتارهای خاصی در یک جامعه شود که از نظر اخلاقی قابل بررسی و نقد باشد. همچنین شیوه تدریس معلمان و سبک‌های مدیریتی مدیران آموزش و پرورش ممکن است سبب ایجاد فرهنگ سکوت و پذیرش سلطه و انقیاد بدون منطق و تقلید کورکورانه افراد جامعه

می‌گردد (میر خدایی و همکاران، ۱۳۹۷). در نظام آموزشی، تعداد زیادی از مدیران در باره معنا و ابزار مدیریت اخلاق در سازمان های تحت نظارت خود اطلاعاتی ندارند. آموزش اخلاقی، کارشناسان اخلاقی، خطوط اخلاقی و... برای بسیاری از مدیران موضوعاتی ناشناخته و بیگانه است. وضعیت فساد ممکن است در نتیجه درک ضعیف از اجرای مدیریت اخلاق باشد (یوسفی و کسائیان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴).

درباره کار کرد آموزشی مدارس باید تصریح کرد رعایت اخلاق آموزشی تضمین کننده سلامت فرآیند یاددهی-یادگیری است. در حقیقت، ضوابط و ارزش های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری به این امر کمک می کند که حقوق دانش آموزان در برخورداری از بهترین آموزش ها و شأن یادگیری از یک طرف منزلت و جایگاه علم و علم آموزی از طرف دیگر رعایت شود (آرسته و همکاران، ۱۳۹۰؛ ایمانی پور، ۱۳۹۱).

توجه به اخلاق و اخلاقیات امروزه تبدیل به یکی از موضوعات پذیرفته شده در سازمان ها و جوامع و یکی از موضوعات جالب و قابل توجه برای محققین است که تحت عناوین مختلفی مانند اخلاق کار، اخلاق حرفه ای، اخلاق تجاری و... به آن پرداخته می شود (باگوریو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). تعلیم و تربیت نیز یک فرآیند بنیادین در حیات بشر است بنابراین در تعلیم و تربیت، نقش اخلاق بسیار مهم و مؤثر می باشد. به منظور تربیت انسانهای خوب، آموزش اخلاق به عنوان «اخلاق» باید در سیستم آموزشی قرار گیرد (تریوونو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). شاخه های از فلسفه، تلاشی سیستماتیک برای درک ماهیت و مبانی اخلاق و اثر آن بر رفتار انسان ها است. در حال حاضر تفکر در مورد مسائل جهانی اخلاق احیا شده است. بخشی از این بحث و گفتگوها درباره اخلاق و اخلاق حرفه ای در زمینه جنبه های مختلف زندگی بشر است (گلوچمانوا<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷).

اخلاق به دو بخش اخلاق نظری و اخلاق کاربردی تقسیم می شود. اخلاق نظری شامل اخلاق هنجاری، اخلاق توصیفی و فرا اخلاق می شود. اخلاق کاربردی نیز به اصول اخلاقی حاکم بر هر حرفه اشاره دارد. تعدادی از شاخص های اخلاق حرفه ای معلمی عبارتند از پرورش تعقل و منطق، تشویق به تفکر انتقادی، تلاش در جهت پرورش دانش آموزان مستقل، توجه به تفاوت های فردی دانش آموزان و ایجاد زمینه مناسب برای به فعلیت رساندن استعداد های متفاوت آن ها (آقائی و اندام، ۱۳۹۵).

آموزش، زیربنای توسعه پایدار انسانی است و ابزار اصلی برای تحقق اهداف توسعه به شمار می رود. آموزش باید در جهت توسعه کامل شخصیت انسانی باشد و تحقق اهداف آموزشی نمی تواند بدون توجه به جنبه های اخلاقی صورت پذیرد، زیرا پیوند آموزش و اخلاق، پیوندی استوار و ناگسستنی است. تخطی از هنجارهای اخلاقی در آموزش می تواند به توانایی دانش آموزان و دانشجویان در رفع چالش های روزمره زندگی فردی و اجتماعی آسیب های جدی وارد سازد (طاهری و همکاران، ۱۳۹۴). اگر چه تدریس هر درسی ساز و کارهای خاص خود را دارد ولی وجود ویژگی های ظریف در تدریس ریاضی، آن را نیازمند دقت و هوشمندی بسیاری کرده است. قابلیت های مورد نیاز در فرایند تدریس ریاضی آن را نه نیازمند خصیصه های علمی، بلکه نیازمند خصیصه های هنری نیز کرده است. علاوه بر این، حرفه تدریس صرفاً یک فن نیست و به جرئت می توان گفت که اخلاق و ملاحظات اخلاقی در آن نقش بسزایی دارد. «دیوید کار» معتقد است در گستره مسائل عملی، دسته ای از آنها فقط به دانش فنی متکی

<sup>1</sup> Yousefi & Kasaian

<sup>2</sup> Baguerio

<sup>3</sup> Triyuwono

<sup>4</sup> Gluchmanova

است (مثل نگهداری ماشین) و از ملاحظات اخلاقی مبراست، اما در تعلیم و تربیت هم فنی و هم مسائل اخلاقی مورد توجه است (کار<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). از این رو رفتار و اخلاق معلم در فرایند تدریس به ویژه تدریس ریاضی از اهمیت بالایی برخوردار است. معلم می‌تواند نقص کتاب‌های درسی و کمبود امکانات آموزشی را جبران کند یا برعکس، بهترین موقعیت و موضوع تدریس را با عدم توانایی در ایجاد ارتباط عاطفی مطلوب به محیطی غیرفعال و غیرجذاب تبدیل کند. در فرایند تدریس، تنها تجارب و دیدگاه‌های علمی معلم نیست که مؤثر واقع می‌شود، بلکه کل شخصیت اوست که در ایجاد شرایط یادگیری و تغییر و تحول شاگرد تأثیر می‌گذارد (انبارلویی، ۱۳۹۶).

کم توجهی و حساسیت کمتر نسبت به مسایل تربیتی و آموزشی دانش‌آموزان، درگیر شدن و دست و پنجه نرم کردن با مسایل اقتصادی، مشارکت کمتر در فعالیت‌های مختلف اجتماعی، روی آوردن به مشاغل مغایر با شأن معلمی از جمله نشانه‌های کاهش و ضعف اخلاق کاری در بین معلمان است. این امر به نوبه خود از ابعاد مختلف تربیتی، علمی، آموزشی، اجتماعی و اخلاقی صدمات جبران‌ناپذیری را بر پیکره نظام آموزشی و جامعه وارد کرده است. با توجه به این که حجم عظیمی از مردم کشور و علی‌الخصوص کودکان و نوجوانان که آینده کشور را رقم خواهند زد، زیر پوشش نظام آموزشی قرار گرفته و نقش معلمان در این نظام مهم و حیاتی است؛ بنابراین بی‌توجهی به مسئله و عدم مدیریت می‌تواند مشکلات زیادی را در جامعه به وجود آورد. نظام آموزش و پرورش اهداف عالی‌ای تحت عنوان اهداف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، دینی، سیاسی و علمی، اخلاقی دارد که بخش عظیمی از تحقق یا عدم تحقق یافتن این اهداف به عهده معلمان است. معلمانی که به اخلاق کاری و مولفه‌های آن معتقد و مجهز نباشند، مسلماً جامعه را در تحقق این اهداف با مشکلات جدی مواجه خواهند کرد. حرفه معلمی، با توجه به ماهیت آن و با توجه به این موضوع که سر و کار آن با کودکان است، در زمره حرفه‌های حساس نسبت به موارد اخلاقی است. تعهد و انتظار والدین، جامعه و همکاران از معلمان و نیز تعهدهایی که معلمان باید در مورد حرفه خود داشته باشند، وضعیت اخلاق کاری آنان را پیچیده‌تر می‌کند و اهمیت صورت‌بندی اخلاق حرفه‌ای معلمی در همین موارد است. اخلاق در تدریس، شامل در نظر گرفتن موضوع‌های مربوط به تنبیه و مدیریت رفتار، فرایندهای مربوط به نظم، آزادی اخلاقی، حقوقی و مسئولیت‌ها، استقلال فکری و قابلیت اعتماد است. اخلاق و تدریس به‌طور ذاتی همسو و درهم تنیده‌اند. تدریس، یک حرفه اخلاقی است و مستلزم آن است که چیزی از ارزش‌ها که به رشد شخصیت مردم منجر می‌شود، آموزش داده شود. وقتی معلم به دانش‌آموز می‌گوید که فریاد زدن را متوقف کند، درواقع نشان می‌دهد که ارزش کار درست بیش از کار اشتباه، و ارزش کار خوب بیش از کار بد است. آموزش تفاوت بین درست و غلط، کاری است که غالباً معلمان انجام می‌دهند. با وجود این، جامعه غالباً معلمان را به خاطر شکست در انجام دقیق آن سرزنش می‌کند. به‌طورکلی، اخلاق کاری شاخه‌ای از اخلاق است که مشخص‌کننده مسئولیت‌های اخلاقی معلم در تدریس و آموزش است، و یکی از ابعاد تأثیرگذار در نهادینه کردن رویکردهای اخلاقی در رفتار حرفه‌ای دانش‌آموزان و خود معلم محسوب می‌شود. ریاضی هم در عرصه تدریس و هم در عرصه یادگیری پیچیده و دشوار است. فراگیران در جریان یادگیری ریاضی با مشکلات فراوانی مواجه هستند. ریشه حل برخی از این مشکلات را نمی‌توان تنها در فراگیران دنبال کرد بلکه باید در رفتار و اخلاق معلمان ریاضی جستجو کرد. از این رو الزامات اخلاقی در امر تدریس می‌بایست توسط معلمان ریاضی به طریق اولی مورد توجه و اهمیت قرار گیرد. پژوهش حاضر بر آن است تا ریشه حل برخی از این مشکلات را در اخلاق معلمان بیان

<sup>1</sup> Carre

کند. لذا مسئله اصلی این پژوهش این است که چه مدلی را برای ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی (مورد مطالعه: مقطع متوسطه شهر گرگان) می توان ارائه داد؟

## ۱. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

شاخص اخلاق کار توسط گری گوری سی پتی<sup>۱</sup> در سال ۱۹۹۰ ساخته شده و در پژوهش های متعددی به کار رفته است و از اعتبار بالایی برخوردار است. ابعاد چهارگانه اخلاق کار از نظر پتی عبارتند از: *الف) دلبستگی و علاقه به کار*<sup>۲</sup>: علاقه به کار، ویژگی های مربوط به برآوردن انتظارات و توقع های شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت های شغلی را توصیف می کند. مشخصه های موجود در این مؤلفه به ملاقات کاری اشاره می کند که حداقل انتظارات برای جلب رضایت از کارایی های شغلی، را برآورده می کند (پتی و هیل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). اخلاق کاری، انسان را وادار می سازد تا همواره برای تحقق آرمان هایی همچون: انجام کار بدون عیب و نقص و در نهایت دقت و صداقت و با نتایج منطقی و در زمان و وقت مناسب، تلاش کند و انجام وظایف را بدون نظارت و بررسی عوامل خارجی، در نهایت درستی به اتمام برساند (خانی جزنی، ۱۳۸۷). این بعد از طریق پنج ویژگی قابل اندازه گیری است: دقیق بودن در کار، صداقت در کار، مؤثر بودن در کار، افسرده بودن در کار و دلبسته کار بودن (محمدخانی و همکاران، ۱۳۹۲).

*ب) پشتکار و جدیت در کار*<sup>۴</sup>: تمایل به کار کردن یعنی اعتقاد به کار و اهمیت دادن به کار و همچنین سخت کوشی و تلاش که نشان دهنده اعتقاد به انجام کارهای سخت است از ابعاد اخلاق کار اسلام (علی و الاویهان<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸) و اخلاق کار پروتستان ماکس وبر می باشد (میلر<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۲). این بعد از طریق چهار ویژگی قابل اندازه گیری است. شامل: وظیفه شناسی در کار، آزادی عمل و استقلال در کار، ابتکار در کار و پشتکار و جدیت در کار (محمد خانی و همکاران، ۱۳۹۲).

*ج) روابط انسانی در کار*<sup>۷</sup>: این بعد اینگونه توصیف می شود: مورد اعتماد بودن، منضبط و پیر و مقررات بودن در محل کار، پیرو اهداف سازمان بودن، درستکاری و صداقت داشتن در کار، سازگاری داشتن در محل کار، قدرشناس و حق شناس بودن، مفید و کمک کننده بودن در کار، خوش مشرب و دوستانه رفتار کردن در محل کار، تشریک مساعی و مشارکت داشتن در کار، مرتب بودن کار، با ملاحظه و به فکر دیگران بودن، با وقار و معتدل بودن در کار، ارزش گذاشتن به کار و آبروی دیگران، لذت بردن از دیدن حضور افراد در اجتماع، اعتماد به افراد برای انجام امور، امانتداری و نامناسب دانستن استفاده از اموال عمومی برای نفع شخصی، فداکاری داشتن در محل کار، سودمند بودن برای خود و دیگران به وسیله کار کردن (پتی و هیل، ۲۰۰۵). روابط انسانی در کار از طریق چهار ویژگی قابل اندازه گیری است: ملاحظه کاری و ملاقات در محل کار، یاری رسان بودن در محل کار، خوش برخورد بودن در محل کار و قدر شناس بودن در محل کار (محمد خانی و همکاران، ۱۳۹۲).

<sup>1</sup> Gregory C. Petty

<sup>2</sup> Dependable

<sup>3</sup> Petty & Hill

<sup>4</sup> Ambitious

<sup>5</sup> Ali & Al-Owaihan

<sup>6</sup> Miller

<sup>7</sup> Considerate

د) مشارکت در کار<sup>۱</sup>: مشارکت از نظر لغوی به معنی شرکت کردن است. مشارکت، نوعی رفتار با مردم است که آنان را قادر می‌سازد تا بر حوادث مؤثر بر زندگی‌شان تأثیر قاطع بگذارند، به همین خاطر باید از آزادی کامل و از جمله حق اظهار نظر برخوردار باشند و دارای اهمیت و ارزش تلقی شوند. مشارکت به معنی درگیری ذهنی و عاطفی است و تنها به کوشش بدنی محدود نیست. در مشارکت، خود شخص درگیر است و مهارت و واردانی وی درگیر نیست. درگیری روانشناختی است و نه جسمانی. انسانی که مشارکت می‌کند خود درگیر است و نه کار درگیر. بعضی مدیران درگیر شدن در کار را به اشتباه به مشارکت واقعی تعبیر می‌کنند. اینان در حرکت‌های کالبدی مشارکت می‌کنند و نه در چیز دیگری. این بعد از طریق چهار ویژگی قابل اندازه‌گیری است: سازگار بودن در محل کار، روح همکاری و مشارکت در محل کار، تبعیت از مقررات در محل کار و تبعیت از مافوق در محل کار (محمدخانی و همکاران، ۱۳۹۲).

### موانع رشد اخلاق حرفه‌ای

**فقدان نگرش راهبردی به اخلاق حرفه‌ای:** اخلاق حرفه‌ای در نگرش راهبردی، مسئولیت‌پذیری سازمان در قبال حقوق همه عناصر محیطی اعم از داخلی و خارجی است که نقشی استراتژیک در موفقیت معطوف به آینده سازمان دارد. نگرش غیرراهبردی، تصویری ناقص، نارسا و حداقل‌گرایانه از اخلاق حرفه‌ای است که جامعیت را از آن می‌ستاند و آن را به سطح مسئولیت اخلاقی فرد در شغل پایین می‌آورد. در این صورت رویکرد مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه‌ای، جایگزین رویکرد راهبری می‌شود (اعتماد و همکاران، ۱۳۹۳).

**تحویلی نگرشی:** تحویلی نگرشی را بزرگترین بیماری شناختی دانسته‌اند که همه آحاد مردم و بویژه پژوهشگران و مدیران به آن دچار می‌شوند. تحویلی نگرشی عمده‌ترین مانع رشد اخلاقی سازمان‌هاست. مهندسی که به سمت مدیر عامل یک شرکت برگزیده می‌شود اگر از دام تحویلی نگرشی نرهد، بر اساس سابقه و علاقه درسی و تحصیلی خود، مثلاً به فناوری تاکید می‌کند و با نگرش یک بعدی، تنها واحدهای خاصی از سازمان را می‌بیند و به آنها توجه می‌کند و از سایر واحدها غفلت می‌ورزد (حیدری، ۱۳۹۷).

**مشتری مداری ابزار نگاه و نه اصل:** مشتری مداری ابزار انگار یعنی نگاه کردن به مشتری به عنوان ابزار سود. چنین نگاهی نوعی تحویلی نگرشی است که مشتری را تا سطح یک ابزار پایین می‌آورد. با این نگرش، اگر سودی در کار نباشد یا احتمال زیانی متصور باشد، نگاه نیز خود را ملزم به پای بندی به حقوق مشتری نمی‌داند. در حالی که مشتری مداری اصل، مشتری از حقوق اصل برخوردار است که رعایت آنها در گروه سود و زیان شرکت نیست. در این حالت مشتری مداری انگیزه درونی دارد و منوط به هیچ چشم‌داشتی نیست، مانند احترام والدین به فرزند یک طرفه است (زهد بابلان و همکاران، ۱۳۹۶).

**فقدان انگیزش:** انگیزش و اخلاق همبستگی دارند. فقدان انگیزش مانع از ترویج اخلاق در سازمان می‌شود، نتایج غیراخلاقی دارد و انگیزه اخلاقی بودن را از بین می‌برد. زیرا توجیه بسیاری از مدیران و افراد جامعه برای اعمال غیراخلاقی‌شان این است که جامعه و انسان‌ها اخلاقی نیستند. محققان، انگیزه را نتیجه عمل متقابل بین شخص و وضعیت می‌دانند. بدین جهت است که انگیزه در افراد متفاوت است. انگیزه، آمادگی اعمال نهایت تلاش برای دستیابی به اهداف سازمانی مشروط به توان ارضای برخی نیازهای شخصی است (امیرکبیری و داروئیان، ۱۳۹۰).

<sup>1</sup> Cooperative

**نارضایتی شغلی:** رضایت شغلی، احساس ها و نگرش هایی است که هر کس به شغل خود دارد. تعهد سازمانی اما نگرش و احساسات کارکنان در مورد کل سازمان است. تلقی جدید از امنیت شغلی، ریشه آن را از درون می داند نه از مقررات و خط مشی ها و رویه های قانونی. اگر روزآمد باشیم، اگر یاد بگیریم و خوب عمل کنیم، اگر در تخصص و کار خود اعتبار و ارزش بیابیم و اگر به امور شرکت آگاه باشیم و اگر برای ارائه کاری با ارزش، کوششی مستمر داشته باشیم، برای خود امنیت شغلی ایجاد کرده ایم.

**فقدان مهارت تصمیم گیری:** مدیریت هنر تصمیم گیری است. ضعف در تصمیم گیری باعث بروز رفتار غیراخلاقی در سازمان می شود. تصمیم گیری فرایند مواجه شدن با مشکل، تبدیل مشکل به مسئله و حل اثربخش آن است. تصمیم گیری اخلاقی بر پایه شش اصل یعنی: اعتماد، کرامت انسانی، مسئولیت پذیری، انصاف، پای بندی به منش شهروندی و مراقبت و توجه نسبت به دیگران استوار است (حیدری، ۱۳۹۷).

**بلا تکلیفی یا تعارضات اخلاقی:** از عمده ترین موانع رشد اخلاق حرفه ای در سازمان بلا تکلیفی سازمانی است. پیچیده ترین وضعیت بلا تکلیفی اخلاقی، تعارضات اخلاقی است. یعنی وضعیتی که فرد یا سازمان با دو راهه ای مواجه می شود و راه سوم نمی یابد و هر دو راه نیز غیر اخلاقی اند. بنابراین تعارض اخلاقی عبارت است از رفتاری که انجام آن از جهتی اخلاقاً زشت است اما اگر رازداری متضمن خیانت به وظیفه سازمانی باشد نیز نارواست. بدین ترتیب اگر فرد راست بگوید باید رازی را افشا کند، افشای راز خلاف قانون است. اگر رازداری کند باید حقیقت را کتمان کند، کتمان حقیقت نیز عملی غیر اخلاقی است (نصیری و لیک بنی و نویدی، ۱۳۹۵).

### نقش اخلاق حرفه ای در موفقیت سازمان ها

رعایت موازین اخلاق حرفه ای از سوی مدیران برای موفقیت سازمان ها در اقتصاد امروزی بسیار مهم و حیاتی است. رفتار اخلاقی مدیران سازمان ها نقشی اساسی در شکل گیری و حفظ روابط بلندمدت میان سازمان و مشتریان و کارکنان ایفا می کند (رومن و رویز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵).

موازین اخلاقی در واقع قاعده ی اصول اخلاقی و ارزش هایی است که بر رفتار فردی یا جمعی تحت عنوان درست یا غلط حاکمیت دارد. تحقیقات نشان می دهد سازمان هایی که در زمینه رعایت موازین اخلاقی می کوشند موجب توانمندسازی مشتریان، رضایت آنان و در نهایت کسب مزیت رقابتی در آینده خواهند شد (گازنت و رانچهود<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶).

در ادامه برخی از عوامل اخلاق حرفه ای که در موفقیت سازمان ها موثرند، مورد بررسی قرار می گیرند:

**منابع انسانی کارآمد:** اندیشمندان مدیریت منابع انسانی بر این باورند که سازمان های پیشرو در هزاره جدید تنها از طریق به کارگیری الگوهای پیشرفته توسعه نیروی انسانی، یادگیری سازمانی و راهبردی توسعه و بالندگی قابلیت های کارکنان می توانند پاسخگوی نیازهای سازمان باشند. آنچه می تواند بریا هر سازمانی مزیت رقابتی تضمین شده ایجاد کند، بهره وری از منابع انسانی کارآمد آن سازمان است. بنیانی ترین اصل در مدیریت منابع انسانی کارآمد تصور سازمان از کارکنان است (قاسم زاده<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۴).

<sup>1</sup> Roman and Ruiz

<sup>2</sup> Gauzente & Ranchhod

<sup>3</sup> Ghasem Zadeh



**انگیزش درونی نیروی انسانی:** سازمان در نهادینه کردن اخلاق به کارکنانی با انگیزه احتیاج دارد. ترویج اخلاق و نهادینه سازی آن در سازمان محتاج انگیزه قوی و عزم مدیران سازمان است. از این رو، پایبندی استشنا ناپذیر به مسئولیت های اخلاقی محتاج عزم سازمانی و انگیزه های درونی برخاسته از بصیرت و دانایی است. ایجاد انگیزه اخلاق ورزی و تقویت درون انگیزختگی افرادنسبت به پایبندی بر مسئولیت های اخلاقی از مهمترین وظایف مدیران اخلاق است. مدیریت اخلاق باید عزم سازمانی را معطوف به اخلاق کند و از این طریق، پویایی اخلاقی را استمرار بخشد (قراملکی، ۱۳۸۸).

**رضایت مشتری:** یکی از مهمترین وجوه منشور اخلاقی سازمان خط مشی اخلاقی سازمان در قبال مشتری است. مشتری نقش مهمی در حیات سازمان دارد. بر این اساس، اصل دغدغه مشتری گرایی از مهمترین عوامل رشد اخلاقی سازمان به شمار می آید. امروزه، سازمان های کسب و کار از مشتری مداری به عنوان فخرآمیزترین شعار تبلیغاتی یاد می کنند و دو تلقی از آن دارند. یکی از این دو تلقی ابزارنگارانه از مشتری است که الگوی رفتار ارتباطی سازمان کسب و کار را به صورت اخلاقی مشروط در می آورد. یعنی اخلاقی بودن به شرط سودآوری. بی تردید، اخلاق ورزی سودگرایانه به تهی شدن مشتری مداری از اخلاق و حتی تبدیل شدن آن به ضد اخلاق می انجامد. زیرا این نگاه شخصیت انسانی مشتری را به ابزار کاهش می دهد و آدمی را به منزله یک شی و نه شخص در نظر می گیرد که این با حرمت انسان و کرامت ذاتی بشر در تضاد است. بنابراین مشتری مداری ابزارانگارانه سودطلبی است و نه اخلاق روزی (قراملکی، ۱۳۸۸).

**احترام و اعتماد:** احساس ارزشمندی حق کارکنان است و تکریم و احترام اصیل و نامشروط وظیفه تمامی ارکان سازمان از جمله مدیران است. هر گاه مدیران سازمان به افراد خود و شخصیت آنان احترام و اعتبار بدهد، استعدادها و توانایی های آن ها پرورش خواهد یافت. زیرا تنها با این واسطه است که می توان دل انسان ها را تسخیر کرد. یکی از مدیران شرکت هوندا می گوید: ما می خواهیم همکاران از سرشان هم مانند دستشان استفاده کنند. وقتی که یک شرکت تنها از دستان کارکنان خود استفاده می کند، فقط آنان را می خرد اما وقتی که خواهان اندیشه های آنان باشد، در نهایت دل های آنان را می رباید (رابرت آل، ۱۳۸۷).

**پیش بینی پذیری:** رمز و راز موفقیت سازمان ها، به ویژه در شرایط بحرانی، به میزان پیش بینی پذیری آنها بستگی دارد و این اصل راهبردی است که غفلت از آن مانع نیل به پیروزی سازمانی است. تحلیل مفهوم پیش بینی پذیری در سازمان نشان می دهد که این امر صرفا یک خصیصه اخلاقی است، زیرا مراد از اخلاق رعایت حقوق دیگران است. اما این خصیصه همه شئون اخلاق حرفه ای را در بر می گیرد. مهمترین امتیازی که مشتریان در سازمان ها لحاظ می کنند پیش بینی پذیر بودن آن هاست. یکی از توقعات مهم ارباب رجوع از سازمان ها پیش بینی پذیری آنهاست. بلاتکلیفی ناشی از پیش بینی ناپذیری سازمان بیشترین صدمه را به حقوق ارباب رجوع می زند (قراملکی، ۱۳۸۸).

**الگوهای رفتار ارتباطی:** موفقیت سازمان ها منوط به ایجاد ارتباط موفق میان اعضای آن و سازمان و محیط بیرون سازمان است. اخلاقی بودن نیز، چه در سطح فردی و چه در سطح خانوادگی، اجتماعی و چه در سطح حرفه و سازمان، با ارتباط موفق رابطه ای مستقیم دارد. هر چه در برقراری ارتباط خود موفق باشیم، در اخلاقی بودن موفق تریم. هر رابطه انسانی و رضایت بخش رابطه ای است که در آن سه مولفه در هم تنیده صمیمیت، مراقبت و آزادی

حضور داشته باشد. مراد از صمیمیت اعتمادی است که امکان درک کردن و درک شدن را فراهم می آورد، به گونه ای که دو طرف می توانند افکار، احساسات و اعمال یکدیگر را پیش بینی کنند (صانعی و یاری، ۱۳۹۳).

خسروی (۱۳۹۸)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای معلمان ابتدایی شهر آمل با میانجی‌گری انگیزش شغلی دریافت که کیفیت زندگی کاری دارای اثر مثبت و معنادار بر روی انگیزش شغلی می باشد، کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معناداری بر اخلاق حرفه‌ای دارد، انگیزش شغلی بر روی اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مثبت و معناداری است و با تأیید نقش میانجی انگیزش شغلی، کیفیت زندگی کاری دارای اثر غیر مستقیم و معناداری بر روی اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. رجبی (۱۳۹۸)، در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین سبک رهبری انسان‌گرا و اخلاق کاری با نقش واسطه عدالت رویه‌ای دریافت که بین سبک رهبری انسان‌گرا و اخلاق کاری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی همدان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، بین سبک رهبری انسان‌گرا و عدالت رویه‌ای در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی همدان رابطه معناداری وجود دارد. علاوه بر این، بین عدالت رویه‌ای و اخلاق کاری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی همدان رابطه معناداری وجود دارد و بین سبک رهبری انسان‌گرا و اخلاق کاری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی همدان با نقش میانجی عدالت رویه‌ای رابطه معناداری وجود دارد. جهانگیری (۱۳۹۸)، در پژوهشی تحت عنوان نقش اخلاق کاری اسلامی در انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان (مطالعه موردی: شهرداری‌های شهر بندرعباس) دریافت که اخلاق کاری اسلامی بر انگیزش درونی تأثیر مثبت دارد. اخلاق کاری اسلامی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد. اخلاق کاری اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد، اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. انگیزش درونی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی (وظیفه‌ای و زمینه‌ای) تأثیر مثبت ندارد. رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد رضایت شغلی بر عملکرد شغلی (وظیفه‌ای و زمینه‌ای) تأثیر مثبت دارد. حیدری (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد حرفه‌ای معلمان ابتدایی شهرستان کازرون دریافت که رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد حرفه‌ای و رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد حرفه‌ای، مثبت و معنادار است. رابطه بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی همچون نوع دوستی، وجدان کاری با اخلاق حرفه‌ای و عملکرد حرفه‌ای مثبت و معنی‌دار است. اما بین مؤلفه‌های آداب اجتماعی، جوانمردی و نزاکت با اخلاق حرفه‌ای و عملکرد حرفه‌ای رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. رابطه بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای همچون علاقه به کار، پشتکار در کار و مشارکت در کار با عملکرد حرفه‌ای رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. اما بین مؤلفه روابط انسانی با عملکرد حرفه‌ای رابطه منفی و معنی‌داری مشاهده شد. بنابراین نتیجه‌گیری شد که رفتار شهروندی سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد حرفه‌ای نقش مؤثری دارد. سلیمان<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی تحت عنوان رضایت شغلی اسلامی، تعهد سازمانی و قصد ترک: نقش تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی دریافتند که رضایت شغلی اسلامی تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر تعهد سازمانی داشت. رضایت شغلی اسلامی تأثیر منفی و معنادار مستقیمی در قصد ترک دارد. تعهد سازمانی تأثیر منفی و معناداری مستقیمی بر قصد ترک دارد. تعهد سازمانی همچنین واسطه‌گری مجدد بین رضایت شغلی اسلامی و قصد ترک آن است. علاوه بر این، این نتایج تحقیق نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی نمی‌تواند تأثیر رضایت شغلی اسلامی را در میزان قصد مرخصی تعدیل کند. در مقابل، اخلاق کار اسلامی ممکن است تأثیر تعهد سازمانی در

<sup>1</sup> Soleman

قصد ترک را تعدیل کند. اوسیبانجو<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی تحت عنوان اخلاق کاری و عملکرد شغلی کارمندان دریافتند که اگرچه مواردی از عملکرد عالی در بین روش‌های غیر اخلاقی ثبت شده است، اما عملکرد پایدار فقط با اخلاق کاری قوی حاصل می‌شود. میزان اینکه کارمندان صداقت، احساس مسئولیت، کیفیت، خود نظم و انضباط کار و کار تیمی را در ترخیص کار تشویق می‌کنند، اخلاق کاری قوی یا اخلاق کاری ضعیف را تعیین می‌کند یا در سطح عملکرد شغلی نقش دارد. مرور ادبیات و مبانی نظری به ضرورت کارگران برای ارتقاء اخلاق و دلسردی از اعمال غیر اخلاقی که می‌تواند چهره شرکت‌ها و عملکرد عالی را تضعیف کند اشاره دارد. این مطالعه پیشنهاد می‌کند که اخلاق قوی کار منجر به عملکرد عالی کار می‌شود.

همانطور که در پژوهش‌های انجام شده ملاحظه شد تاکنون پژوهشی پیرامون اخلاق کاری معلمان ریاضی مقطع متوسطه مورد بررسی قرار نداده است، همچنین این پژوهش برای اولین بار است که در مدارس مقطع متوسطه کارگران انجام شد. بنابراین اهداف پژوهش عبارتند از:

۱. شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد تشکیل‌دهنده مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی کدام‌اند؟
۲. عوامل اثرگذار بر مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی کدام‌اند؟
۳. عوامل اثرپذیر از مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی کدام‌اند؟
۴. ساز و کارهای اجرایی (استراتژی) مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی کدام‌اند؟
۵. عوامل مداخله‌گر (موانع) پیاده‌سازی مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی کدام‌اند؟
۶. تسهیل‌کننده‌های (بسترها) پیاده‌سازی مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی کدام‌اند؟
۷. وضعیت موجود مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی و عوامل اثرگذار و اثرپذیر از آن چگونه است؟
۸. چه الگویی می‌توان به منظور پیاده‌سازی مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی طراحی کرد؟

## ۲. روش‌شناسی پژوهش

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به ارائه الگوی اخلاق کاری معلمان ریاضی می‌پردازد، روش پژوهش برحسب زمان وقوع پدیده، گذشته‌نگر؛ برحسب نتیجه، تصمیم‌گرا؛ برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب منطق اجرا، قیاسی و استقرایی؛ برحسب زمان اجرای پژوهش، مقطعی؛ برحسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی)؛ برحسب محیط پژوهش، کتابخانه‌ای؛ برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی-همبستگی و برحسب میزان تمرکز بر پدیده مورد نظر پهنانگر بود.

در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی و سازمانی شامل کارشناسان ریاضی و در بخش کمی شامل کلیه معلمان ریاضی مقطع متوسطه دوم شاغل در مدارس کارکنان بود. حجم نمونه در بخش کیفی با اشباع نظری (۲۰ نفر) و در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران ۱۶۰ نفر برآورد شد. برای انتخاب نمونه در بخش کیفی از نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمی از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها، در بخش کیفی، مصاحبه و در بخش کمی، پرسشنامه محقق‌ساخته بر مبنای مقیاس ۵ گزینه‌ای بود. روایی پرسشنامه از نظر صوری و محتوایی از طریق چند نفر از خبرگان، روایی همگرا از طریق محاسبه میانگین واریانس استخراج شده و روایی واگرا از طریق

<sup>۱</sup> Osibanjo

محاسبه جذر AVE به تایید رسید. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۶۸ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آلفای کرونباخ، میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، ماتریس جذر AVE، کولموگروف-اسمیرنف، تحلیل عاملی تاییدی و t تک‌نمونه‌ای با استفاده از نرم‌افزار lisrel و smartPLS استفاده شد.

بر اساس داده‌های بدست آمده پایایی ابعاد مورد تایید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰.۷ است و همچنین  $AVE > 0.5$  است. روایی همگرا مورد تایید است، زیرا  $CR > AVE$ ؛  $CR > 0.7$ ؛  $AVE > 0.5$  و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تایید است زیرا  $MSV < AVE^1$  و  $ASV < AVE^2$ .

### ۳. یافته‌های پژوهش

در این بخش به تحلیل کمی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و lisrel و smartPLS و در دو حوزه تجزیه و تحلیل (توصیفی و استنباطی) و تفسیر نتایج پرداخته می‌شود.

#### ۴-۱- توصیف آماری متغیرهای پژوهش

در این بخش و در جدول زیر به توصیف اطلاعات جمعیت شناختی و همین‌طور توصیف متغیرهای پژوهش از منظر شاخص‌های گرایش به مرکز، شاخص‌های پراکندگی و شاخص‌های شکل توزیع پرداخته می‌شود. طبق یافته‌های توصیفی پژوهش، ۳۱ درصد از افراد مورد سنجش زن و ۶۹ درصد مرد بودند. همچنین، ۵ درصد از افراد مورد سنجش کمتر از ۳۵ سال، ۱۱ درصد ۳۶-۴۰ سال، ۳۵ درصد ۴۱-۴۵ سال و ۴۹ درصد بالاتر از ۴۵ سال سن داشتند. ۱۱ درصد از افراد مورد سنجش بین ۱ تا ۵ سال، ۱۹ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۵۴ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۶ درصد بالاتر از ۱۶ سال سابقه کار داشتند. ۳۷ درصد از آزمودنی‌ها دارای تحصیلات لیسانس، ۳۹ درصد فوق‌لیسانس و ۲۴ درصد تحصیلات دکتری داشتند.

#### جدول ۲: اطلاعات جمعیت شناختی نمونه و توصیف متغیرها

متغیر	بعد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	آزمون K-S
عوامل اثرگذار و اثرپذیر بر اخلاق کاری	کیفیت زندگی کاری	۳.۳۶	۰.۷۶	-۰.۱۵	-۰.۰۷	۰.۷۵۴
	انگیزش شغلی	۳.۳۵	۰.۷۵	-۰.۱۹	۰.۱۶	۰.۶۶۴
معلمان ریاضی مقطع متوسطه	سبک رهبری اخلاقی	۳.۲۲	۰.۹۰	۰.۱۲	-۰.۵۰	۰.۷۲۸
	عدالت سازمانی	۳.۲۲	۰.۷۹	۰.۱۹	-۰.۲۴	۰.۶۲۱

<sup>1</sup> - Maximum Shared Squared Variance (MSV)

<sup>2</sup> - Average Shared Squared Variance (ASV)

رفتار شهروندی سازمانی	۳.۲۸	۰.۷۰	-۰.۰۲	۰.۴۶	۰.۵۶۳
مهارت های ارتباطی	۳.۲۰	۰.۷۳	-۰.۰۶	۰.۴۵	۰.۶۱۴
فرهنگ سازمانی	۳.۳۱	۰.۸۱	-۰.۱۹	۰.۱۵	۰.۶۲۵
رضایت شغلی	۳.۳۳	۰.۷۷	-۰.۱۱	۰.۲۷	۰.۷۱۴
تعهد سازمانی	۳.۲۰	۰.۷۵	-۰.۰۴	۰.۵۴	۰.۷۱۴
عملکرد شغلی	۳.۴۴	۰.۸۰	-۰.۴۳	۰.۵۳	۰.۷۵۷
سکوت سازمانی	۳.۱۴	۰.۷۷	-۰.۱۴	۰.۴۶	۰.۵۸۰

میانگین و انحراف استاندارد همه مولفه‌ها آورده شد؛ همچنین یافته‌های حاصل از جدول قبل نشان داد، آماره کشیدگی در تمامی مولفه‌ها بین ۵، ۵- می‌باشد؛ یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و شکل توزیع خیلی تخت یا بلند نمی‌باشد؛ همین‌طور آماره چولگی در تمامی مولفه‌ها بین ۳، ۳- و حتی بین ۲، ۲- قرار دارد، یعنی توزیع داده‌ها از این جنبه نرمال بوده و می‌توان گفت شکل توزیع دارای چولگی مثبت یا منفی نیست. همچنین مطابق با جدول بالا، به دلیل بیشتر شدن سطح معناداری از ۰.۰۵، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ بیان داشت که فرض مبنی بر نرمال بودن داده‌ها پذیرفته می‌شود.

#### ۴-۲- استنباط آماری داده‌ها

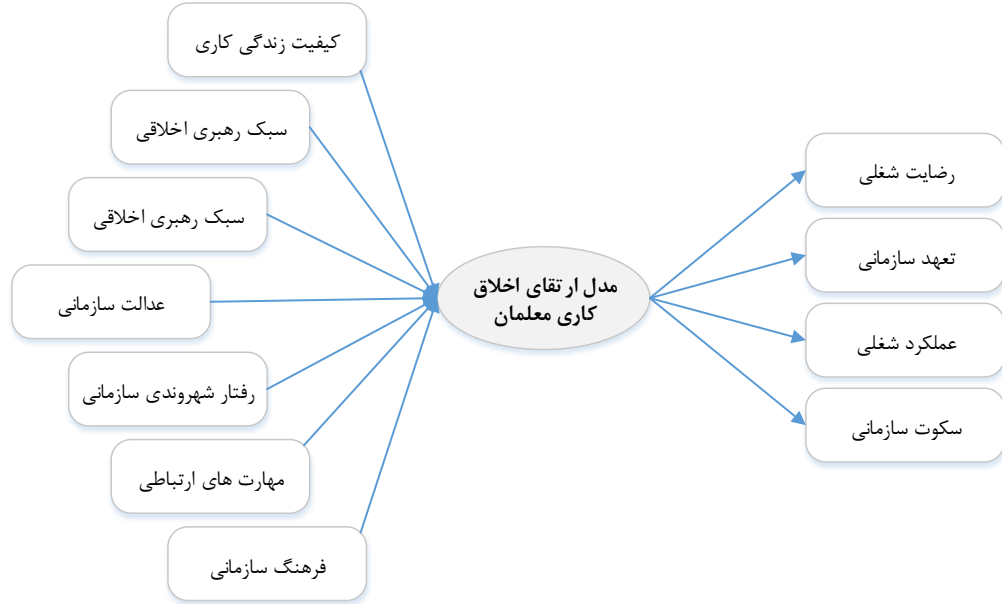
**پرسش اول پژوهش:** شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد تشکیل‌دهنده مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی دام‌اند؟ بر اساس یافته‌های به دست آمده از نظریه داده‌بنیاد ۱۵ مقوله و ۱۵۹ شاخص به دست آمد که شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد تشکیل‌دهنده مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی می‌باشد که عبارتند از: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار، کیفیت زندگی کاری، انگیزش شغلی، سبک رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، مهارت های ارتباطی، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، سکوت سازمانی.

**پرسش دوم پژوهش:** عوامل اثرگذار بر مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی کدامند؟

نتایج نشان داد که پس از تحلیل محتوا و مصاحبه با خبرگان: کیفیت زندگی کاری، انگیزش شغلی، سبک رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، مهارت های ارتباطی، فرهنگ سازمانی به عنوان ابعاد تاثیرگذار بر مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی مورد شناسایی قرار گرفت. این ابعاد، هر یک دارای مولفه‌هایی است که در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفتند. بر اساس نتایج به دست آمده از سوال دوم و سوم پژوهش، می‌توان مدل نهایی مربوط به آن را به شکل زیر ترسیم کرد:

**پرسش سوم پژوهش:** عوامل اثرپذیر بر مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی کدامند؟

نتایج نشان داد که پس از تحلیل محتوا و مصاحبه با خبرگان: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، سکوت سازمانی به عنوان ابعاد تاثیرپذیر بر مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان مورد شناسایی قرار گرفت. این ابعاد، هر یک دارای مولفه هایی است که در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفتند.



**پرسش چهارم:** سازوکارهایی اجرایی (استراتژی) مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی چیست؟

- تدوین برنامه عملیاتی برای ارتقای اخلاق کاری معلمان
- تعیین اولویت های برنامه به منظور ارتقای اخلاق کاری معلمان
- شناخت میزان مطلوبیت فرایند طراحی سند چشم انداز افق رسانه، شناخت میزان مطلوبیت فرایند اجرای سند چشم انداز افق رسانه و شناخت چالش های آتی آموزش و پرورش
- آموزش چگونگی درآمدزایی از طریق ارتقای اخلاق کاری معلمان
- تأثیرگذاری فناوری های جهانی اطلاعات و ارتباطات در مسائل اجتماعی و فرهنگی معلمان
- سازمان باید به منظور باقی ماندن و موفقیت در بازار، بر ایجاد نقاط قوت و قابلیت های رقابتی خود تمرکز و یادگیری را ارتقا دهد

- ایجاد فرصت های لازم برای مشارکت معلمان در فرآیندهای اداره مدرسه
- ایجاد جو رقابتی سالم برای توسعه ظرفیت بالقوه خلاقیت و نوآوری در معلمان
- صدور دستورالعمل های معقول و ایجاد فضای همکاری بین معلمان برای بروز خلاقیت افراد در سازمان
- بررسی مستمر پیشنهادات و انتقادات معلمان و سازمانهای دیگر برای استفاده از فرصت های پیرامون سازمان
- برای ایجاد نوآوری بر مبنای اخلاق کاری
- ایجاد جو رقابتی سالم برای توسعه ظرفیت بالقوه خلاقیت و نوآوری در مدرسه

پرسش پنجم و ششم پژوهش: تسهیل کننده ها و موانع پیش روی مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی کدام است؟

#### تسهیلگرها:

- بهبود فرهنگ سازمانی در جهت ایجاد اخلاق کاری معلمان ریاضی
- تغییر راهبردهای سازمانی جهت پرورش و توسعه اخلاق کاری معلمان ریاضی
- بهسازی شایستگیهای اخلاقی مدیران و کارکنان مدرسه
- بهبود مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان به منظور بالا بردن تعهد سازمانی در آنها.
- توجه به شایسته سالاری جهت انتخاب درست معلمان ریاضی
- ارزشیابی مداوم از فعالیتهای مدیران و معلمان مدرسه

#### موانع:

- عدم وجود سازو کارهای نظارتی در انتخاب و به کارگیری معلمان ریاضی
- نبودن سیاستی مشخص از سوی سازمان در جهت تاثیر برنامه‌های آموزش ضمن خدمت در ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی
- در نظر نداشتن پاداش و تشویق مناسب برای معلمانی که اخلاق کاری در نظام آموزش و پرورش را توسعه می‌دهند.
- عدم تخصیص درست منابع در مدارس در مناطق مختلف
- عدم وجود جو سازمانی فرهنگ محور در مدارس

پرسش هفتم: وضعیت موجود مولفه‌ها و شاخص‌های مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی و عوامل اثرگذار و اثرپذیر از آن چگونه است؟

جدول ۳: آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت موجود

بعد	مولفه	ارزش آزمون = ۳				
		مقدار	Sig	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف	
					حد پایین	حد بالا
عوامل اثرگذار و	کیفیت زندگی	۹.۱	۰.۰	۰.۳۶	۰.۲۹	۰.۴۴
	کاری	۸	۰.۰			
اثرپذیر بر اخلاق	انگیزش شغلی	۷.۸	۰.۰	۰.۳۱	۰.۲۴	۰.۳۹
		۳	۰.۰			

کاری معلمان ریاضی	سبک رهبری	۵.۴	۰.۰	۰.۲۴	۰.۱۵	۰.۳۳
	اخلاقی	۶	۰.۰			
	عدالت سازمانی	۱۰.۰	۰.۰	۰.۴۵	۰.۷۵	۰.۸۹
		۳۱	۰.۰			
	رفتار شهروندی	۲.۵	۰.۰	۰.۱۱	۰.۰۲	۰.۱۹
	سازمانی	۱	۱۲			
	مهارت های	۸.۰	۰.۰	۰.۳۰	۰.۲۲	۰.۳۷
	ارتباطی	۳	۰.۰			
	فرهنگ سازمانی	۴.۴	۰.۰	۰.۱۸	۰.۱۰	۰.۲۵
	۹	۰.۰				
رضایت شغلی	۱۱.۰	۰.۰	۰.۵۰	۰.۸۴	۱.۰۳	
	۲۰	۰.۰				
تعهد سازمانی	۶.۴	۰.۰	۰.۲۶	۰.۱۸	۰.۳۴	
	۹	۰.۰				
عملکرد شغلی	۴.۸	۰.۰	۰.۲۲	۰.۱۳	۰.۳۱	
	۴	۰.۰				
سکوت	۱۱.۰	۰.۰	۰.۴۷	۰.۳۹	۰.۵۵	
سازمانی	۳۷	۰.۰				

از طریق آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد که سطح معناداری در همه ابعاد و مولفه‌ها کمتر از پنج صدم می‌باشد و بنابراین فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان برای این مولفه‌ها رد و فرض پژوهش تأیید می‌شود. همچنین، با توجه به اختلاف میانگین که مقادیری مثبت هستند، چنین استنباط می‌شود که وضعیت مولفه‌ها و ابعاد در وضعیت مطلوب می‌باشد.

پرسش هشتم: مدلی برای ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی چگونه است؟

کلیه‌ی مقادیر پارامترهای مربوط به مدل به همراه بارهای عاملی و ضرایب مسیر نشان داده شده است که در جدول زیر به صورت خلاصه آورده شده است.

جدول ۴: برآوردهای مربوط به مدل

مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	وضعیت
← کیفیت زندگی کاری	۰.۱۱	۱۰.۵۵	پذیرفته شد
← اخلاق کاری معلمان	۰.۳۲	۳.۲۸	پذیرفته شد



پذیرفته شد	۱۲.۰۴	۰.۴۴	اخلاق کاری معلمان	←	سبک رهبری اخلاقی
پذیرفته شد	۱۸.۲۹	۰.۱۲	اخلاق کاری معلمان	←	عدالت سازمانی
پذیرفته شد	۸.۹۶	۰.۲۰	اخلاق کاری معلمان	←	رفتار شهروندی سازمانی
پذیرفته شد	۱۱.۳۷	۰.۵۱	اخلاق کاری معلمان	←	مهارت های ارتباطی
پذیرفته شد	۱۵.۳۵	۰.۳۰	اخلاق کاری معلمان	←	فرهنگ سازمانی
پذیرفته شد	۹.۰۹	۰.۶۹	رضایت شغلی	←	اخلاق کاری معلمان
پذیرفته شد	۱۳.۲۷	۰.۱۶	تعهد سازمانی	←	اخلاق کاری معلمان
پذیرفته شد	۸.۵۱	۰.۳۶	عملکرد شغلی	←	اخلاق کاری معلمان
پذیرفته شد	-۵.۷۴	-۰.۵۱	سکوت سازمانی	←	اخلاق کاری معلمان

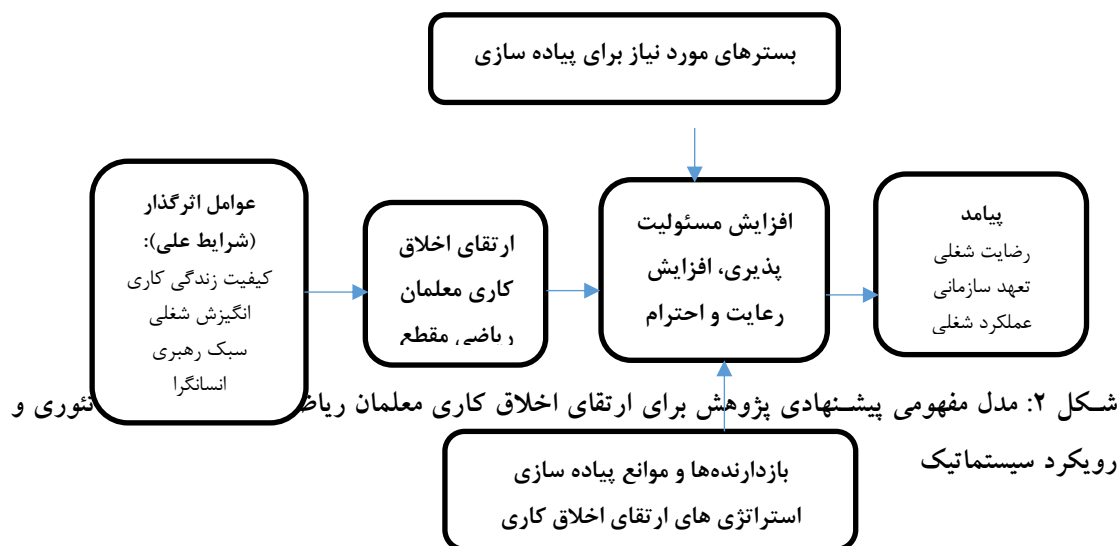
در جدول زیر، مهم ترین و متداول ترین شاخص های برازش آورده شده است. همان گونه که در جدول دیده می شود، تقریباً تمامی شاخص ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان بسیار بالایی می توان دریافت محقق در مورد این شاخص ها به برازش کامل دست یافته است.

جدول ۵: گزیده ای از شاخص های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوتر)	-	۱۳۴۰.۹۲	
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰.۹۵	بزرگتر از ۰.۹
شاخص های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰.۹۳	بزرگتر از ۰.۹

بزرگتر از ۰.۹	۰.۹۸	CFI	شاخص برازش تطبیقی	
کمتر از ۰.۱	۰.۰۷۴	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	شاخص‌های برازش مقتصد

روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی کدگذاری نظری برگرفته از روش نظریه‌پردازی داده بنیاد بود. در نهایت، بر اساس شاخص‌ها و مؤلفه‌هایی که بر اساس مستندات پژوهشی و مصاحبه با خبرگان شناسایی خواهد شد مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی با توجه به شاخص‌های (پدیده اصلی)، عوامل اثرگذار (شرایط علی) بر آن و عوامل اثرپذیر از آن (پیامدها) و همچنین ساز و کارها، عوامل تسهیل کننده و بازدارنده شناسایی شده و در نهایت تحلیل داده‌ها در بخش کمی با رویکرد گراندد تئوری به صورت شکل زیر قابل ارائه خواهد بود. باید توجه داشت که مولفه‌ها و عوامل داخل مدل برگرفته از مبانی نظری این حوزه هست و در ادامه پژوهش پس از مصاحبه با خبرگان تکمیل خواهد شد. در نهایت با توجه به ادبیات پژوهش مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ آورده شده است:



در پژوهش حاضر به این مساله پرداخته شد که برای ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی، چه مدلی می‌توان ارائه داد. بر این اساس و با توجه به مرور مبانی نظری و مصاحبه با خبرگان ابعاد مختلف مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی شناسایی شده و مولفه‌های اثرگذار و اثرپذیر بر آن مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به مرور ادبیات پژوهش می‌توان دریافت که توجه به اصول و ارزش‌های اخلاقی رمز بقا و کمال جامعه انسانی است. بسیاری از جوامع در طول زندگی بشر از طریق تمسک به این اصول و ارزش‌های بنیادین توانسته‌اند خود را از بحران‌ها و برهه‌های خطیری که تاریخ در برابرشان قرار داده به صحت و سلامت برهانند. چرا که رعایت اخلاقیات سعادت و نیک بختی و فراموشی آن شقاوت و نابودی را برای بشر به ارمغان می‌آورد. از دیگر سو مدارس همواره بعنوان پیش‌تازان حرکت‌های فرهنگی، اجتماعی جوامع ایفای نقش نموده‌اند و همچنین به دلیل اینکه شخصیت و شاکله یک فرد در مدرسه شکل می‌گیرد اهمیت و حساسیت کار یک معلم را دوچندان کرده است تا جایی که حساسیت کار معلم را حتی از یک پزشک بالاتر می‌دانند که بر لبه تیزی راه می‌رود که اگر دقت و ظرافت لازم را رعایت نکند می‌تواند یک نسلی را به خطر اندازد. پس همه این مسایل می‌طلبد که معلم به اصول اخلاق حرفه‌ای کاملاً مسلط باشد و آن را در کلاس و تدریس به خوبی به کار گیرد.

بر اساس یافته‌های به دست آمده از نظریه داده‌بنیاد ۱۵ مقوله و ۱۵۹ شاخص به دست آمد که شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد تشکیل‌دهنده مدل ارتقای اخلاق کاری معلمان ریاضی می‌باشد که عبارتند از: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار، کیفیت زندگی کاری، انگیزش شغلی، سبک رهبری اخلاقی، عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی، مهارت‌های ارتباطی، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی، سکوت سازمانی.

نتایج به دست آمده در این پژوهش در برخی از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با نتایج سایر پژوهش‌ها همخوانی دارد. باقری (۱۳۹۸)، در پژوهشی دریافت که بین اخلاق کاری و سکوت سازمانی و ابعاد آن (سکوت مطبوعانه، سکوت تدافعی و سکوت نوع‌دوستانه) رابطه‌ی منفی و معکوسی وجود دارد. نتایج همچنین نشان داد که بین ابعاد اخلاق کاری (دلبستگی و علاقه به کار؛ پشتکار و جدیت در کار؛ روابط سالم و انسانی در محل کار؛ و روح جمعی و مشارکت در کار) و سکوت سازمانی و ابعاد آن (سکوت مطبوعانه، سکوت تدافعی و سکوت نوع‌دوستانه) رابطه‌ی معکوسی وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که بعد علاقه به کار توانایی پیش‌بینی سکوت سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان دماوند را دارد. هادی (۱۳۹۸)، در پژوهشی دریافت رابطه بین دو متغیر اخلاق کاری و عملکرد معلمان توسط متغیر گرایش کارآفرینانه تعدیل می‌شود و اگر گرایش کارآفرینانه افزایش یابد این اثر قویتر و اگر گرایش کارآفرینانه ضعیف شود طبیعتاً این رابطه ضعیف خواهد شد و ابعاد اخلاق کاری (پیوستگی به سیاست سازمان، حضور و وقت شناسی، مشارکت و کار گروهی و صداقت و راستی) بر گرایش کارآفرینانه و عملکرد معلمان تاثیر مثبت معنی‌داری دارد و همچنین ابعاد گرایش کارآفرینانه (ریسک‌پذیری متعادل، کانون کنترل، نیاز به موفقیت، عملگرایی، تحمل ابهام، رویا پردازی) بر عملکرد معلمان تاثیر مثبت معنی‌داری دارد. همچنین عوامل اثرگذار با پژوهش‌های خسروی (۱۳۹۸)، رجبی (۱۳۹۸)، جهانگیری (۱۳۹۸)، صالحی (۱۳۹۷)، حیدری (۱۳۹۷)، کوچی و همکاران (۱۳۹۲)، شیخ کانلویی میلان و همکاران (۲۰۲۰)، ساپادا و همکاران (۲۰۱۸)، و عوامل اثرپذیر با پژوهش‌های پورحیدر و همکاران (۱۳۹۸)، رضایی شریف و همکاران (۱۳۹۷)، زهد بابلان و همکاران

(۱۳۹۶)، شهابی و امامی نژاد (۱۳۹۶)، محمدی مهر و همکاران (۱۳۹۶)، بنی هاشمی و علیزاده (۱۳۹۶)، اسدیان و همکاران (۱۳۹۵)، سببان و همکاران (۲۰۲۰)، سلیمان و همکاران (۲۰۲۰)، اسماعیل پور و همکاران (۲۰۱۹)، اوسیبانجو و همکاران (۲۰۱۸)، وینر و آلمانو (۲۰۱۷)، علی و هویدی (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزش امری مهم و ضروری است تا از یک طرف، جامعه را دچار اختلاف نکند و از طرف دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند. در سیستم آموزش، در امر آموزش و پژوهش، معلمان از جایگاه برتری برخوردارند. از نظر پیشرفت فرهنگ سازمان بر اساس موضوعات اخلاق مدار و نیز از نظر انتقال این ویژگی شاخص انسانی به دانش‌آموزان و همکاران و در نتیجه اشاعه و ترویج آن در جامعه، باور و ایمان درست معلمان به قواعد و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای بسیار مهم است. یکی از روش‌های سالم‌سازی محیط سازمان احیای اخلاق در آن است. اخلاق در سازمان و نهاد ارتباطات اثربخش را به وجود می‌آورد و باعث پیشرفت سازمان و رضایت شغلی در کارکنان و در پایان، موجب تعالی و توسعه سازمان می‌شود. یکی از مشکلات ما این است که اخلاق هیچ وقت در عرصه حرفه و شغل مطرح نبوده است؛ درحالی که آموزه‌های دین هم در حوزه فردی (شخص) و هم در حوزه حرفه‌ای به اخلاق توجه دارد. بنابراین ارتقای سطح شناخت، باور و پایبندی معلمان به اصول و معیارهای اخلاق حرفه‌ای در فرایندهای آموزش رسالت است که نیازمند ایجاد موقعیت و بستر مناسب و اجرای پژوهش‌های متعدد درباره آن است. در نهایت می‌توان گفت که گسترش ارزش‌های حاکم بر رفتار علم و حرفه‌ای معلمان در مدرسه می‌تواند موجب افزایش التزام اجتماع معلمان، مسئولیت‌پذیری آنها در قبال فعالیت‌های آموزش و پژوهش، رعایت اصول و قوانین مدرسه، ارتباطات مناسب علم و پژوهش با دانش‌آموزان، همکاران و مسئولان مدرسه و اعتماد بیشتر جامعه به نظام آموزش شود.

بنابراین با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود:

- قراردادن فیلترهای گزینش برای انتخاب معلمان ریاضی مدارس براساس میزان اخلاق حرفه‌ایشان.
- باتوجه به ارزش نقاش قواعد اخلاقی در مدارس و اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان، توصیه می‌شود منشورهای اخلاقی مشخص تدوین گردد تا راهنمای برای رسیدن به اهداف بوده و به‌طور کلی‌شایستگی و اثربخشی مدرسه را افزایش دهد.
- برپایی کارگاه‌های آموزش اخلاق حرفه‌ای در مدارس و دعوت از استادان دانشگاه و نمایندگان شیوه برای ترقی اخلاق حرفه‌ای معلمان در مدارس می‌تواند اوضاع را بهبود بخشد.
- احداث و راه‌اندازی مرکز سنجش اخلاق حرفه‌ای معلمان و تهیه سنجش‌های اخلاق حرفه‌ای برای معلمان.
- برپایی کارگاه‌های آموزش و علمی با رویکرد عمل (کاربردی).
- آموزش و پرورش، به‌طور مستمر، دوره‌های آموزش تخصص ضمن خدمت برگزار کند و جزوات کاربردی آموزش را در اختیار معلمان قرار دهد تا کارایی آنها افزایش یابد.
- برای مشخص شدن نقاط قوت و ضعف معلمان و آگاهی آنها از این موضوع، سالانه، به‌وسیله همکاران ارزشیابی‌ها انجام شود.
- معلم با انصاف و عادل طرفدار حق است، در قضاوت تعصب ندارد و از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی و اقتصادی، نژاد و قومیت، میان افراد تبعیض قائل نمی‌شود؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران و معلمان در رفتار با دانش‌آموزان عدالت را رعایت کنند.

به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود: متغیرهایی نظیر جنسیت و سابقه کار به عنوان متغیرهای کنترل یا تعدیل کننده مورد مطالعه قرار گیرند. همچنین، به منظور اولویت بندی عوامل اثرگذار و مؤلفه های تشکیل دهنده اخلاق کاری معلمان از نرم افزارهای دیگری نظیر AHP و ANP استفاده شود و نتایج این رتبه بندی با نتایج پژوهش حاضر مقایسه شود.

## منابع

- صالحی دهگل کن، یاسر؛ کرامتی، کرامت. (۱۳۹۶). بررسی میزان تعهد معلمان به رعایت مؤلفه های اصول اخلاق حرفه ای در مدرس های متوسطه اول. مقاله پذیرفته شده در همایش علمی پژوهشی استانی راهبردها و راهکارهای ارتقای کیفیت در آموزش و پرورش، میناب.
- حاج خزیمه، مجتبی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه اخلاق حرفه ای معلمان و سلامت سازمانی در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزش، دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- آراسته، حمیدرضا؛ نو هابراهیم، عبدالرحیم و مطلب یفرد، علیرضا. (۱۳۸۹). بررسی وضعیت اخلاق آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی شهر تهران. فصلنامه علمی پژوهشی راهبرد فرهنگ، ۳ (۹-۸)، ۲۰۳-۲۱۹.
- عزیزی، نعمت اله. (۱۳۸۹). اخلاق حرفه ای در آموزش عالی، تأملی بر راهبردهای بهبود استانداردهای اخلاقی در آموزش های دانشگاهی. مجله راهبرد فرهنگ، شماره ۸ و ۹، صص ۴-۵.
- میرخدائی، حجت اله؛ حیدری، محمدحسین؛ بختیار نصرآبادی، حسنعلی. (۱۳۹۷). اخلاق حرفه ای معلمی در مکتب خانه؛ پژوهشی پدیدارشناسانه بر اساس تجربه زیسته شاگردان مکتب خانه. دوفصلنامه علمی-پژوهشی تربیت اسلامی، شماره ۲۷، پاییز و زمستان ۱۳۹۷، صص ۱۰۱-۱۱۴.
- قنبرپور، امید؛ عباسیان، حسین؛ آراسته، حمیدرضا؛ نو ابراهیم، عبدالرحیم. (۱۳۹۸). طراحی الگوی اخلاق حرفه ای معلمان: یک مطالعه آمیخته. فصلنامه نوآوری های آموزشی، شماره ۶۹، سال هجدهم، بهار ۱۳۹۸، صص ۳۳-۶۰.
- ایمان پور، معصومه. (۱۳۹۱). اصول اخلاق حرفه ای در آموزش. مجله ایران اخلاق و تاریخ پزشکی. دوره ۵، شماره ۶، صص ۴۷-۲۱.
- آقائی، علی اکبر؛ اندام، رضا. (۱۳۹۵). ارتباط اخلاق کاری با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی. پژوهش های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، دوره ۸، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۵، صص ۶۵-۵۳.
- طاهری، لیلا؛ جمالی، اختر و آراسته، حمیدرضا. (۱۳۹۴). بررسی حیطه ها و مؤلفه های اصلی توسعه و بالندگی اخلاق حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه ها و مقایسه آن با وضع مطلوب. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی. ۲ (۴)، صص ۱۰۱-۱۲۶.
- انبارلویی، مهدی. (۱۳۹۶). بررسی نقش اخلاق در فرایند آموزش ریاضی. فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش نامه اخلاق، سال دهم، پاییز ۱۳۹۶، شماره ۳۷، صص ۱۴۸-۱۲۷.
- محمد خانی، مهرانگیز؛ بلالی، اسماعیل؛ محمدی، اکرم. (۱۳۹۲). تاثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی (مورد شهرستان خوانسار)، جامعه شناسی کاربردی، ۲۴ (۲)، صص ۱۶۴-۱۴۳.
- خانی جزنی، جمال. (۱۳۸۷). اخلاق کار و وجدان کاری، اخلاق در علوم و فناوری، ۳ (۳ و ۴)، صص ۹۱-۹۶.

حیدری، پریش. (۱۳۹۷). بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد حرفه‌ای معلمان ابتدائی شهرستان کازرون. پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی - مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

اعتماد، خالد؛ رحیمی زاده، هیوا؛ زندی، صباح. (۱۳۹۳). اخلاق حرفه‌ای و نهادینه کردن آن در سازمان. همایش ملی مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.

زهد بابلان، عادل؛ غریب زاده، رامین؛ غریب زاده، شیما؛ مرتضی زاده گیری، علی اکبر. (۱۳۹۶). نقش توانمندی روان شناختی در ایجاد رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی پرستاران. فصلنامه آموزش و اخلاق در پرستاری، دوره پنجم، شماره دو، تابستان ۹۵.

امیرکبیری، علیرضا؛ داورثیان، سهیلا. (۱۳۹۰). برداشت های اخلاق حرفه‌ای مدیران در کسب و کارهای کوچک و متوسط. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۶ (۱)، ۹۳-۸۴.

نصیری ولیک بنی، فخرالسادات؛ نویدی، پرویز. (۱۳۹۵). رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی: نقش میانجی توانمندی شناختی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۲، ۱۳۹۵.

قراملکی، فرامرز. (۱۳۸۸). اخلاق حرفه‌ای. تهران: انتشارات سرآمد.

رابرت آل، شوک. (۱۳۸۷). داستانی از کامیابی مدیریت ژاپنی در آمریکا. ترجمه ایرج پاد. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.

صانعی، مهدی؛ یاری، مریم. (۱۳۹۳). تحلیل مؤلفه های اصول اخلاق حرفه‌ای مدیران در حوزه مدیریت منابع انسانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۱، صص ۱-۱۱.

خسروی، مهتاب. (۱۳۹۸). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای معلمان ابتدایی شهر آمل با میانجیگری انگیزش شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی - مدیریت آموزشی، موسسه آموزش عالی آمل، دانشکده علوم انسانی.

رجبی، خاطره. (۱۳۹۸). رابطه بین سبک رهبری انسان گرا و اخلاق کاری با نقش واسطه عدالت رویه‌ای. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت - مدیریت MBA - استراتژی، دانشگاه پیام نور استان همدان، مرکز پیام نور همدان.

جهانگیری، حسین. (۱۳۹۸). نقش اخلاق کاری اسلامی در انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان (مطالعه موردی: شهرداریهای شهر بندرعباس). پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت - مدیریت اجرایی - استراتژی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، دانشکده علوم انسانی.

باقری، میثم. (۱۳۹۸). بررسی رابطه اخلاق کاری و سکوت سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان دماوند. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند.

Yousefi, M., & Kasaian, S. A. (2014). Relationship between willingness to communicate and Iranian EFL learner's speaking fluency and accuracy. *Journal of Advances in English Language Teaching*, 2(6), 61-72.

Baguerio, A, HZ (2011). Etical Stucture: A Proposal ConceptFor Ethics Management In Mexican Public Service And Non-Profit Organization, *Humanities And Social science Journal*, 56(8), 1-15.

- Triyuwono, I. (2015). Awakening the Conscience Inside: The Spirituality of Code of Ethics for Professional Accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 254-261
- Gluchmanova, M. (2017). The Importance of Ethics in the Teaching Profession. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 176, 509-513.
- Carre, Dvid. (2016). Is Understanding the Professional Knowledge of Teachers a Theory-Practice Problem? *Journal of Philosophy of Edducation*, Vol. 29, No.3, P. 311-331.
- Petty, G. C & Hill R. B. (2005). Work ethic characteristics Perceived work ethics of supervisors and workers. *University of Georgia*.
- Ali, J.A. & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review, *Cross Cultural Management an International Journal*, 15, 5-19.
- Miller, M. J., Woehr, D & Hudspeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory, *Journal of Vocational Behavior*, 60, 451-489.
- Roman, s and Ruiz, S. (2005) «Relationship Outcomes of Perceived Ethical Sales Behavior: The Customer's Perspective» *Journal of Business Research*, 58 (4), 439-445.
- Gauzente C, Ranchhod A. (2016). Ethical Marketing for Competitive Advantage on the Internet. *Academy of Marketing Science Review*, 10, 1-7.
- Ghasem Zadeh A, Maleki Sh, Brockie Milan S. (2014). Corporate identity as a mediator in the relationship between professional ethics and organizational citizenship behavior and deviant behavior of enterprises. *Iran J Med Ethics Hist* 2014; 7(4): 66-79. (Persian)
- Soleman, M., Armanu, A., Aisjah, S & Sudjatno, S. (2020). Islamic job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave: Moderating role of Islamic work ethics. *Management Science Letters*, 10(6), 1359-1368.
- Osibanjo, Adewale Omotayo and Akinbode, James and Falola, Hezekiah Olubusayo and Oludayo, O. Olumuyiwa. (2018). Work Ethics and Employees' Job Performance. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 12 (1). pp. 107-117.