

## بررسی رابطه اخلاق حرفه ای مدیران با عملکرد معلمان مدارس متوسطه پسرانه شهر تهران

ریحانه روز نوظلب<sup>۱</sup>، آرزیتا علوی پور رفسنجانی<sup>۲</sup>، راضیه حیدری<sup>۳</sup>، عصمت غزنوی<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد مشاوره خانواده

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران

<sup>۳</sup> کارشناسی روانشناسی عمومی

<sup>۴</sup> کارشناس ارشد الهیات فقه و مبانای حقوق اسلامی و طلبه سطح<sup>۳</sup> تعلیم و تربیت اسلامی جامعه الزهراء

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران با عملکرد معلمان مدارس مقطع متوسطه دوم (پسرانه) شهر تهران انجام شد. روش پژوهش برحسب هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان مرد مقطع متوسطه دوم مدارس دولتی شهر تهران می باشد، با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب ۳۸۵ نفر از آنان به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. روش جمع‌آوری داده‌ها بر اساس پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای و پرسشنامه محقق ساخته عملکرد انجام گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن برای پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۹ و پرسشنامه عملکرد ۰/۹۱ به دست آمد. نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و ابعاد آن با عملکرد معلمان در مدارس دوره دوم متوسطه پسرانه شهر تهران رابطه وجود دارد؛ وضعیت اخلاق حرفه‌ای و عملکرد در جامعه مورد بررسی در سطح مطلوبی قرار داشته و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران قابلیت پیش‌بینی عملکرد معلمان را دارد.

واژه‌های کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، عملکرد، مدیران، معلمان

اخلاق یکی از عمده ترین دغدغه های جامعه بشری است؛ زیرا هیچ نهاد و حرفه ای نیست که قادر باشد فارغ از اخلاق که مرزهای سلوک و رفتارهای بهنجار را معین می کند، به حیات مشروع خود ادامه دهد. مقوله اخلاق و عمل کردن به اخلاق حرفه ای، از مباحث جدی و موردتوجه در اکثر حوزه های علمی است که به طور مستقیم بر صداقت و توانایی مدیران برای جلب اعتماد عمومی تأثیر دارد. به خصوص اینکه عدم آموزش صحیح و اخلاقی می تواند منجر به فعالیتهای متقلبانه شود [۱] یکی از نتایج بهبود اخلاق کار در سازمان، تنظیم بهتر روابط در سازمان است که این به نوبه خود باعث افزایش جو تفاهم در سازمان و کاهش تعارض میان افراد و گروه ها می شود و عملکرد گروهی را بهبود می بخشد [۲] بعد اخلاق در مدیریت آموزش یکی از ابعاد مهم و حساس است که بر مجموعه بزرگی تأثیر می گذارد. از هر یک از مدیران در زمینه های آموزشی انتظار می رود که رفتارهای مناسب، با توجه به اصول اخلاقی و منافع جامعه را سرلوحه کار خود قرار دهند. سازمانها رکن اصلی اجتماعات کنونی هستند. در این میان به اعتقاد رایینز (۱۹۸۹) سازمانهای آموزشی به علت گستردگی، منحصر به فرد بودن و اهمیت در رشد و توسعه از اهمیت بسیاری برخوردارند [۳] رعایت اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلند مدت سازمان را تضمین کند. ضعف در چارچوب اخلاق حرفه ای، منجر به کاهش ارتباط ها و افزایش زیان ها در سازمان خواهد شد. مدیریت اخلاقی باعث پاسخگویی مدیر و سازمان به مشتریها و موفق بودن در رقابت و موفقیت سازمان میشود و به همین دلیل بسیاری از مدارس و دانشگاههای موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده اند باید در چنین سازمانی، فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ نماید. از این رو کوشیده اند به تحقیقات مرتبط با حیطه اخلاق حرفه ای جایگاه ویژه ای بدهند، چرا که بررسی جایگاه و وضعیت استانداردهای اخلاقی در نظام آموزشی میتواند به سیاستگذاران، مدیران و برنامه ریزان آموزشی در اتخاذ تدابیر مناسب برای کاهش فاصله میان وضعیت موجود و مطلوب و ارتقای وضعیت چنین استانداردهایی یاری رساند؛ همچنین رفتار اخلاقی مدیران آموزشی به عنوان رهبران و تصمیم گیرندگان تأثیر مثبتی در وجود و سرنوشت مدارس و دانشگاهها داشته و با چنین اخلاقی موفقیت روندهای آموزشی یک نتیجه قطعی است [۴] بررسی های جامعه شناسان، کارشناسان مسائل اجتماعی در ایران، مدیران و نخبگان فرهنگی نشان می دهد که اخلاق کار و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با سایر کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین تری قرار دارد. مقام معظم رهبری و مسئولان سیاسی و اجتماعی کشور هم در سخنرانی های مختلف بر این مسئله تأکید میکنند. بنابراین لازم است فقدان فرهنگ و اخلاق کار مناسب در جامعه به عنوان یک معضل اقتصادی و اجتماعی فرض گردد و برای شناسایی بهتر وضع موجود از نظر فرهنگ و اخلاق کار و عوامل مرتبط با آن مطالعاتی صورت گیرد. آموزش و پرورش نیز مانند دیگر سازمانها با این مسئله دست به گریبان شده است، حقوق کم معلمان نسبت به دیگر سازمانها باعث شده بعضی از معلمان اذعان کنند که به اندازه حقوق دریافتی کار می کنند! بیشتر معلمان برای رفع مشکل مالی به شغل دوم روی آورده اند! و معلمان به مشاغل روی می آورند که دون شان خود می دانند. به این ترتیب مشکل مالی از یک طرف و پرداختن به شغل های سطح پایین از طرف دیگر ارزش اجتماعی معلمان را زیر سوال برده است. به این ترتیب معلمان از وضعیت موجود احساس نارضایتی و بی عدالتی کرده و رضایت شغلی و به تبع آن تعلق سازمانی آنان کاهش یافته و وجدان کاری و تعهد حرفه ای معلمان تحت تأثیر قرار گرفته است. این امر کیفیت نظام آموزشی را پایین آورده و فرهنگ کاری را در جامعه دگرگون می سازد و رشد و توسعه کشور را نیز با مشکل مواجه می کند [۵] در عصر حاضر ضررها و آسیب هایی که به دلیل بی توجهی به اخلاق نیروی کار بر انگیزش، بهره وری و کیفیت خدمات وارد آمده است، ایجاب می کند که به کارگیری قواعد و مقررات مدیریت و متناسب کردن آن با خلیقات انسان در هدایت او مطرح شود [۶]. همچنین اکثر سازمان های جهان مدیران و رهبران سازمانی در پی ارتقا و بهبود عملکرد سازمان هستند. در چنین شرایطی ضروری است تا برای بهبود عملکرد سازانی به بررسی وضعیت موجود و شناخت عوامل اصلی اثر گذار بر آن پرداخته شود [۷]. عملکرد سازمانی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه گیری می نماید. در این زمینه، وقوع رویدادهایی مانند گسترش رقابت؛ پیشرفت فناوری اطلاعات و تلاش همه جانبه

سازمان ها و واحدهای اقتصادی برای کسب جایگاه بهتر، ضرورت توجه به بهبود مستمر عملکرد سازمانی را دوچندان نموده است [۸]. یکی از عوامل اصلی برای موفقیت سازمان ها، در نظر گرفتن موضوع های اخلاقی است [۹] از آنجا که این موضوع بر عملکرد سازمانی تاثیرگذار است و با افزایش سطح اخلاق در سازمان می توان عملکرد بهتری را خلق نمود، ضرورت پژوهش مشخص شده و هدف این پژوهش را می توان پاسخ به این سوال دانست که آیا اخلاق حرفه ای اثری بر عملکرد معلمان دارد؟ در سالهای اخیر تلاشهایی در جهت تحول بنیادین در آموزش و پرورش در راستای بهبود عملکرد کارکنان و ارتقای اخلاق حرفه ای از طرف مسئولان، مدیران و معلمان صورت گرفته است اما تحولات اخیر تاثیر قابل توجه و عمیقی از خود برجای نگذاشته است، چرا که اساس تحول در آموزش و پرورش به تغییر رفتار فردی و جمعی نیروی انسانی موجود بر می گردد. مدیران به عنوان یکی از ارکان اصلی و موثر در تعلیم و تربیت هر جامعه، در تحقق اهداف و توسعه سازمان نقش کلیدی دارند و نیازمند ارتقای سطح اخلاق حرفه ای خود، به منظور ایجاد و پرورش این ویژگی در بین آینده سازان هر جامعه و کشور هستند. از آنجا که رعایت اصول اخلاق حرفه ای توسط مدیران در رعایت این اصول توسط معلمان تاثیر گذار است و از سوی دیگر رابطه مستقیم و موثر معلمان و دانش آموزان نیز امری بدیهی است لذا ارتقای اصول اخلاق حرفه ای می تواند روند رو به رشدی در ایجاد و بهبود رفتار اخلاقی دانش آموزان بر جای گذارد.

### مبانی نظری پژوهش

اخلاق مجموعه ای از صفات انسان ها است که به صورت رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می شود، بروز می یابد. علمی است که روابط انسان با خود و دیگران را بهبود بخشیده و می تواند چگونه زیستن و سعادت مند شدن را به آن ها بیاموزد. علمی است که می تواند در حوزه های مختلف از جمله حوزه های سازمانی و شغلی تحت عنوان اخلاق حرفه ای ضامن موفقیت شغلی افراد گردیده و برکات متعددی هم چون اعتماد آفرینی، ارتقای کیفیت خدمات و افزایش رضایت کارکنان را برای سازمان و اعضای آن به ارمغان آورد [۱۰]. اخلاق همچنین نشان دهنده نظامی از ارزش هاست که به قضاوت افراد در مورد درست یا نادرست بودن، قانونی یا غیرقانونی بودن، عادلانه یا ناعادلانه بودن چیزی بستگی دارد [۱۲]. در اکثر موارد علم اخلاق اشاره به استانداردهای تعیین سطح مناسب و مطلوبیت دارد [۱۳]. به طور کلی می توان گفت، اخلاقیات به نحو تنگاتنگی با زندگی کاری مرتبطاند، هر تصمیمی که مدیران اتخاذ می کنند با ارزش های اخلاقی ارتباط نزدیک دارد؛ در واقع تصمیمات ما با اخلاقیات درهم تنیده اند و هر تصمیم غیر اخلاقی، غیر عادلانه و غیر منصفانه می تواند آثار بسیار سوئی بر سرنوشت کاری و حتی بر زندگی خصوصی کارکنان بگذارد [۱۴].

### مفهوم حرفه

در فرهنگ وبستر<sup>۱</sup> در تعریف حرفه آمده است: پیشه ای است تخصصی که شامل مهارت ها و روش ها و همچنین، اصول علمی، تاریخی و محققانه ای است که بر آن مهارت ها و روش ها تأکید دارد و با استناد به سازمان و تشکیلات یا اتفاق آرا و استانداردهای والای دستاوردها و رفتار و سلوک پشتیبانی می شود و اعضای خود را به مطالعاتی مستمر و نوعی کار متعهد می کند که نخستین مقصود آن ارائه خدمات است [۱۵]. کلمه «حرفه»، از نظر فنی، سازمانی و روان شناختی، در پایان قرن های میانی اروپا شکل گرفت، اگرچه ریشه های آن به روزگار باستان برمی گردد. در آن زمان در اروپا، روند رشد تقسیم اجتماعی کار اتفاق افتاد که در آثار نویسندگان کلاسیک سیاسی-اجتماعی به روشنی توصیف، تجزیه و تحلیل شده است. در همان زمان، زندگی خصوصی از زندگی عمومی، جدا شد و انواع متفاوت «حرفه گرایی» شکل گرفت. چادوک<sup>۲</sup> در مقاله اخلاق حرفه ای

۱. Merriam Webster Collegiate Dictionary

۲. Chadwick

می‌نویسد: واژه حرفه به معنای گوناگونی به کار می‌رود. حرفه در معنای وسیع کلمه صرفاً به معنای شغل یک شخص است اما در معنای محدودتر، به نوع خاصی از فعالیت اشاره می‌کند که: اولاً شخص، همراه با آن دارای موقعیتی خاص می‌شود و ثانیاً با اصول اخلاقی خاص گره‌خورده باشد. به‌طور سنتی، حرفه با یک دانش و آگاهی وسیع و یک وضع ایده‌آل خدمت مشخص می‌شود و از آنجاکه دانش و آگاهی وسیع، پتانسیلی برای اعطای قدرت، پول و مقام را داشته، انتظار می‌رفته است که صاحبان حرفه از مهارت‌هایشان به سود جامعه استفاده کنند [۱۶].

### مفهوم شناسی اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای یکی از شاخه‌های جدید علم اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و از اصول خاصی برخوردار است [۱۷]. از اخلاق حرفه‌ای تعریف‌های متنوعی به عمل آمده است که برای رسیدن به یک درک عمومی؛ به برخی از آنان اشاره می‌شود: پنیو گفته است "اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاقی است که ارتباط شغل‌ها را مورد مطالعه قرار داده و به بیان مسئولیت‌های اخلاقی سازمان، تشخیص و حل مسائل اخلاق مورد تاکید است. در تعریف دیگری "اخلاق حرفه‌ای یا شغلی مسئولیت‌پذیری یک فرد در قبال رفتار حرفه‌ای و شغلی خود به عنوان صاحب یک حرفه یا پست سازمانی است" [۱۸]. قراملکی اخلاق حرفه‌ای را به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق می‌داند که به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معین می‌داند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین شده همراه با اخلاق خاص است [۱۹]. استنت (۲۰۰۶) اخلاق حرفه‌ای را بدین صورت بیان کرده است که: اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی، اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ای‌ها در حیطه‌ی فعالیت‌های حرفه‌ای خودشان است [۲۰]. لذا اولین وظیفه اخلاق حرفه‌ای، رشد و توسعه قوانینی بر پایه اخلاق در شغل موردنظر است. در همین راستا و به منظور ضرورت تدوین مؤلفه‌های رفتار حرفه‌ای برای سامان بخشیدن به اصول و ضوابط رفتار حرفه‌ای، رست<sup>۳</sup> (۱۹۸۳) به ارائه چارچوبی برای درک رفتار اخلاقی پرداخت. از نظر او عمل اخلاقی، انجام هر رفتاری است که منجر به رفاه دیگران می‌گردد. وی رفتار اخلاقی را متشکل از چهار جزء می‌داند که باید توسط افراد قبل از ورودشان به یک عمل ارادی، در مورد یک عمل اخلاقی نتیجه‌بخش مدنظر قرار بگیرد [۲۱]. بر این اساس به مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌ها اخلاقی پذیرفته‌شده که از سوی سازمان‌ها یا مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف اخلاقی فراهم آورد، اخلاق حرفه‌ای گویند. این اخلاق دربرگیرنده مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف رفتار سلوک و دستورهایی برای اجرای آن‌هاست [۲۲]. اصطلاح اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یکی از ویژگی‌های سرمایه‌های انسانی و معنوی هر جامعه یا سازمان و به‌عنوان نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت از قرن ۱۸ و ۱۹ میلادی در ادبیات سیاسی، اقتصادی و اجتماعی نویسندگان غربی رایج شد. به زبان دیگر، صداقت در رفتار، گفتار و کردار در هر شغل و حرفه‌ای در قالب مرام‌نامه، منشور و میثاق اخلاق حرفه‌ای و میثاق اصول اخلاقی و نوشته‌هایی شبیه به آن به‌صورت مکتوب و الزام‌آور درآمد [۲۳]. در سال‌های اخیر اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی نیز مورد عنایت قرار گرفته است. مدیران آموزشی از جهات مختلف با مسئله اخلاق و اخلاق حرفه‌ای سروکار دارند. تصمیمات روزمره مدیران مانند تقسیم کار و سازماندهی، استفاده از فن آوری، نمره دادن، قضاوت درباره‌ی رفتار افراد و تشویق و تنبیه، بر افکار، شخصیت و رفتار کارکنان و مخصوصاً دانش‌آموزان تاثیر مثبت یا منفی می‌گذارد لذا اگر مدیر آموزشی به اصول اخلاق حرفه‌ای در شغل خود پایبند نباشد، پلیدی و پلشتی را برای همه جامعه به همراه می‌آورد [۲۴].

۱. Rest

**مفهوم عملکرد**

از نظر لغوی عملکرد، به معنی حاصل و نتیجه کار و میزان کار می‌باشد، در منابع عملکرد را به تعبیر گوناگون تعریف کرده‌اند. منظور از عملکرد وظایف و اعمالی است که سازمان در جهت معین و مشخص، برای رسیدن به هدفهای خاص، برای فرد تعیین می‌کند و افراد برای رسیدن به این هدف هر نوع رفتاری که انجام می‌دهند، عملکرد نام دارد. شعبانی، عملکرد را، مقادیری از تغییرات حاصل از یادگیری میداند، که ممکن است به علت مساعد بودن شرایط، به رفتار بالفعل تبدیل شود [۲۵].

از نظر علاقه بند عملکرد عبارت است از میزان کارآیی و اثر بخشی مدیر، در تعیین هدفهای مناسب و تحقق آنها [۲۶].

**مفاهیم مرتبط با عملکرد****اثر بخشی**

اثر بخشی میزان توافق رفتار سازمانی با انتظارات سازمانی است و ملاک اثربخشی، معمولاً رفتاری است که مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد. توانایی سازمان برای دست یابی به اهداف سازمانی را اثربخشی می‌گویند. اثر بخشی هنگامی تحقق می‌یابد که سازمان به نتایج مطلوب خود نایل آید [۲۷].

**بهره وری**

از دیدگاه عالمان علم مدیریت، بهره وری ترکیبی از کارایی و اثر بخشی است. یعنی با انجام درست کارها به حداکثر کارایی می‌رسیم و در عین حال با انجام کارهای درست به حداکثر اثربخشی دست یابیم [۲۹]. بهره وری به معنای قدرت تولید و بار آور بودن کسی یا چیزی است. امروزه بهره وری به عنوان یک دیدگاه فکری و به مفهوم هوشمندانه کار کردن است [۳۰].

**کارایی**

کارایی رابطه‌ی است میان رفتار سازمانی با نیازها و مقاصد فردی. وقتی رفتار سازمانی فرد با شخصیت وی همخوانی دارد، رفتار او طبیعی جلوه می‌کند و با فشار روانی کمتری در نقش سازمانی خود رو به رو می‌گردد در این حالت رفتار را کارآمد می‌نامند. اگر رابطه برعکس باشد و رفتار سازمانی فرد با نیازها و مقاصد او همخوانی نداشته باشد رفتارش ناکارآمد است رفتار ممکن است اثر بخش باشد ولی کارآمد نباشد [۳۱].

**پیشینه پژوهش**

دریابگیان و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود به "شناسایی عوامل موثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران مدارس متوسط استان فارس" پرداخته‌اند و نتایج آن‌ها نشان داد که یکی از مولفه‌های مهارت‌های ارتباطی یعنی گوش دادن ارتباط معناداری با انگیزه مطالعه نداشت اما دو مولفه‌ی دیگر، یعنی مهارت بیان و بازخورد دهی ارتباط معناداری داشتند [۳۲].

کرمی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسولیت پذیری اجتماعی در مدارس پرداختند و نتایج آن‌ها نشان داد رابطه اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسولیت پذیری اجتماعی مثبت و معنادار است. همچنین رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با رهبری اخلاقی مثبت و معنادار به دست آمد [۳۳].

میرکمالی و کرمی (۱۳۹۵)، پژوهشی را تحت عنوان "بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان" انجام دادند. این پژوهش باهدف بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران با عملکرد کارکنان پردیس دانشکده‌های فنی دانشگاه تهران در سال ۱۳۹۴ صورت گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان داد که وضعیت رهبری اخلاقی مدیران و

عملکرد کارکنان به جز در مؤلفه بهبود کار از مؤلفه‌های عملکرد کارکنان در حد بالاتر از متوسط و میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. همچنین بین رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ و متغیر رهبری اخلاقی با ضریب تعیین (۵۵ درصد) قابلیت تبیین عملکرد کارکنان را دارد. یافته‌ها نشان داد که بین ادراک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان و سطح تحصیلات کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد [۳۴].

### فرضیه های پژوهش

#### فرضیه اصلی

بین مولفه های اخلاق حرفه ای مدیران و عملکرد معلمان دوره اول متوسطه در مدارس پسرانه دولتی رابطه معنا داری وجود دارد.

#### فرضیه های فرعی

- (۱) وضعیت اخلاق حرفه ای مدیران دوره دوم متوسطه در مدارس پسرانه دولتی شهرتهران مطلوب است.
- (۲) وضعیت عملکرد معلمان دوره دوم متوسطه در مدارس پسرانه دولتی شهرتهران مطلوب است.
- (۳) بین هریک از مولفه های اخلاق حرفه ای مدیران و عملکرد معلمان دوره دوم متوسطه در مدارس پسرانه دولتی شهرتهران رابطه معنا داری وجود دارد.

### یافته های پژوهش

فرضیه اصلی: بین اخلاق حرفه ای با عملکرد در معلمان دوره دوم متوسطه در مدارس پسرانه دولتی شهرتهران رابطه وجود دارد.

جدول (۱): ضریب همبستگی بین اخلاق حرفه ای با عملکرد

متغیر ملاک		عمکرد	
شاخص آماری	متغیر پیش بین	ضریب	مجدور ضریب همبستگی
		همبستگی	سطح معناداری
اخلاق حرفه ای		۰/۴۷۸**	۰/۲۳۹
			۰/۰۰۱

$p < 0.01$

یافته های جدول (۱) نشان می دهد ضریب همبستگی بین اخلاق حرفه ای با عملکرد معنی دار است. یعنی بین اخلاق حرفه ای با عملکرد (۲=۰/۴۷۸) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (۲۳/۹ درصد) واریانس اخلاق حرفه ای با عملکرد مشترک بوده است. لذا فرضیه اصلی مبنی بر این که بین اخلاق حرفه ای با عملکرد رابطه وجود دارد، تأیید می گردد.

فرضیه اول: وضعیت اخلاق حرفه ای معلمان دوره دوم متوسطه در مدارس پسرانه دولتی شهر تهران مطلوب است.

جدول (۲): مقایسه میانگین اخلاق حرفه ای با میانگین فرضی ۳

مؤلفه	میانگین	انحراف انحراف از میانگین	t	درجه آزادی	سطح معناداری
اخلاق حرفه ای	۵/۴۶	۰/۵۰	۰/۰۴۳	۳۸۰	۰/۰۰۱

بر اساس یافته های جدول (۲) میانگین نمرات اخلاق حرفه ای به ۵/۴۶ می باشد. از آنجایی که t محاسبه شده برای اخلاق حرفه ای از t جدول بزرگتر است. بنابراین میزان اخلاق حرفه ای ، بالاتر از سطح متوسط می باشد.

فرضیه دوم: وضعیت عملکرد معلمان دوره دوم متوسطه در مدارس پسرانه دولتی شهر تهران مطلوب است.

جدول (۳): مقایسه میانگین عملکرد با میانگین فرضی ۳

مؤلفه	میانگین	انحراف انحراف از میانگین	T	درجه آزادی	سطح معناداری
عملکرد	۴/۶۳	۰/۶۰	۰/۰۴۰	۳۸۴	۰/۰۰۱

بر اساس یافته های جدول (۳) میانگین نمرات عملکرد ۴/۶۳ می باشد. از آنجایی که قدرمطلق t محاسبه شده برای عملکرد از t جدول بزرگتر است. بنابراین میزان عملکرد ، بالاتر از سطح متوسط می باشد.

فرضیه سوم: بین هریک از مولفه های اخلاق حرفه ای مدیران و عملکرد معلمان دوره دوم متوسطه در مدارس پسرانه دولتی شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره: (۴) ضریب همبستگی بین مولفه های اخلاق حرفه ای با عملکرد

عملکرد			متغیر ملاک
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	متغیر پیش بین
$(p < 0/01)$ $0/001$	۰/۱۷۵	۰/۴۱۷**	عدالت
$(p < 0/05)$ $0/001$	۰/۱۰۸	۰/۲۴۱**	صداقت
$(p < 0/01)$ $0/001$	۰/۱۹۳	۰/۴۳۸**	احترام
$(p < 0/05)$ $0/001$	۰/۲۵۷	۰/۴۸۵**	مسئولیت پذیری
$(p < 0/01)$ $0/001$	۰/۲۶۶	۰/۴۵۵**	قانون مداری
$(p < 0/01)$ $0/001$	۰/۱۶۲	۰/۴۱۶**	حفظ کرامت انسانی
$(p < 0/05)$ $0/001$	۰/۱۹۹	۰/۳۸۱**	وفاداری

یافته های جدول شماره (۴) نشان می دهد ضریب همبستگی بین ابعاد عدالت، احترام، قانونمداری و کرامت انسانی از اخلاق حرفه ای با عملکرد معنی دار است یعنی بین این ابعاد از اخلاق حرفه ای با عملکرد رابطه معنی دار وجود دارد. لذا فرضیه های مبنی بر این که بین ابعاد عدالت، احترام، قانونمداری و کرامت انسانی از اخلاق حرفه ای با عملکرد رابطه وجود دارد.

اما بین ابعاد وفاداری؛ صداقت و مسئولیت پذیری با عملکرد رابطه ی معنی داری مشاهده نشد و رابطه ی بین این ابعاد از اخلاق حرفه ای با عملکرد تایید نگردید.

### بحث و نتیجه گیری

یافته ها پژوهش بیانگر تاثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد معلمان است. این مورد با پژوهش های جمالی و آرسته (۱۳۹۴)؛ فرمینی فراهانی و بهنام جام (۱۳۹۱) بذرافکن و همکاران (۱۳۹۱)؛ رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲)؛ حسینی (۱۳۹۳)؛ علوی پور (۱۳۹۷) هماهنگ و همسو می باشد. وضعیت مدیران از نظر مؤلفه های صداقت، عدالت، مسئولیت پذیری، احترام، قانون مداری، حفظ کرامت انسانی، وفاداری و به طور کلی متغیر اخلاق حرفه ای در حد بالای متوسط و میانگین فرضی است. بالاترین حد از مؤلفه اخلاق حرفه ای مدیران مربوط به مؤلفه وفاداری و پایین ترین حد از مؤلفه اخلاق حرفه ای مدیران مربوط به مؤلفه عدالت می باشد. به طور کلی، وضعیت مدیران مورد مطالعه از نظر اخلاق حرفه ای وضعیت مناسبی داشته و بالاتر از حد متوسط و میانگین



فرضی قرار دارد. ارزیابی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره دوم متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران نشان داد که این مدیران در اکثر مؤلفه‌های ذکر شده، از اخلاق حرفه‌ای مناسبی برخوردار هستند و تنها در مؤلفه عدالت وضعیت متوسط می‌باشد. تحقق عدالت در یک جامعه ارتباط تنگاتنگی با فرهنگ و آموزش آن کشور دارد. پیشرفت‌های امروز جامعه ما منوط به تحقق عدالت آموزشی است. اگر در آموزش و فرهنگ یک کشور گریز از تبعیض و فساد، خیانت و حق‌کشی وجود داشته باشد و مردم به حق و عدالت گرایش داشته باشند می‌توان به نوعی تعادل در آموزش رسید که همان عدالت فرهنگی و آموزشی است. آموزش به‌عنوان رکن ترقی و پیشرفت یک کشور در صورتی فراگیر خواهد شد که عدالت آموزشی در سیستم آموزش و پرورش و نهادهای آموزشی دیگر حاکم شود.

امروزه اهمیت عامل انسانی و نقش منحصربه‌فرد آن به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام‌ها و فرآورده‌های سازمانی جایگاهی به مراتب بالاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود. در سازمانی همچون سازمان آموزشی، این عنصر می‌تواند اهمیتی دوچندان داشته باشد و از آنجایی که مهم‌ترین منبع سازمانی، نیروی انسانی است، لذا نیروهای سازمان به همراه مدیران، در کسب اهداف سازمان و ایجاد اثربخشی آن نقش اساسی را به عهده‌دارند [۳۵]. وضعیت عملکرد معلمان دوره دوم متوسطه در مدارس پسرانه دولتی شهر تهران با میانگین (۴/۶۳) بالاتر از سطح متوسط و در وضعیت مطلوب ارزیابی شد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های: فتح کاظمی (۱۳۹۴)؛ الهی (۱۳۹۱) و علوی پور (۱۳۹۷) همسو می‌باشد. اگر مدارس بخواهند رشد، توسعه و بالندگی داشته باشند، مدیران باید عملکرد خود و معلمان را دقیقاً بررسی کنند چراکه با شناخت دقیق عملکرد و توانایی‌های آنها خواهند توانست در جهت بهبود هر چه بهتر سازمان گام بردارند. تخصیص و کارایی نیروهای سطوح فنی و اداری عامل بسیار مهمی در رشد و بهبود مستمر سازمان و بقای آن است. وقتی این نیروها از قبیل معلمان و کارکنان عملکرد مطلوبی داشته باشند در حقیقت به اثربخشی سیستم مدرسه کمک کرده و نقش خود را به‌عنوان خرده سیستم جامعه اجرا کرده‌اند و در این صورت سطح اداری می‌تواند در جذب منابع و تسهیلات برای ادامه فعالیت سیستم موفق باشد. اثربخشی مدرسه باعث خواهد شد بخش نهادی در تعیین اهداف، فلسفه، ارزش‌ها، قوانین، معیارها و... اعضای مدرسه را مشارکت دهد؛ و این مشارکت مزایای بسیاری از قبیل بهبود مستمر کارایی فردی و سازمانی، امنیت شغلی و روانی، رضایت کارکنان و ارباب رجوع، افزایش انگیزش، شناخته شدن استعدادها و فراهم ساختن زمینه شکوفایی آن‌ها، ترویج روحیه همکاری، همیاری و هم‌افزایی، فراهم شدن زمینه انتقادات و پیشنهادات سازنده، تسریع و تصریح فرآیند تصمیم‌گیری در سازمان و... خواهد شد که مجموع آن‌ها باعث افزایش اثربخشی و کارایی مدارس می‌شود و در نهایت وقتی نهاد حساسی مانند آموزش و پرورش از کارایی و اثر بخشی مناسبی برخوردار باشد، افرادی که از آن دانش آموخته می‌شوند و در سایر بخش‌ها و سازمان‌ها مشغول به خدمت می‌شوند از موفقیت و عملکرد مناسبی برخوردار خواهند شد.

## منابع

۱-Andreas, Zarefa, A (۲۰۱۷), "The Influence of Ethics, Experience and Competency toward the Quality of Auditing with Professional Auditor Scepticism as a Moderating Variable", *Social and Behavioral Sciences* ۲۱۹, ۸۲۸-۸۳۲.

۲- میرکمالی، سید محمد، وگردوان، امیرمقصود و عبدالهی، رضا (۱۳۹۴). اخلاق و مسئولیت اجتماعی در مدیریت آموزشی. رشد مدیریت مدرسه، ۱۱۱، ۱۴-۱۹.

- ۳- ساکی، رضا، وعصاره، علیرضا و شعبانی مشکول، روح اله (۱۳۹۴). بررسی رابطه اخلاق حرفه ای مدیران و رهبری تحولی با عملکرد شغلی معلمان در مدارس متوسطه شهرستان ملارد. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱(۹)، ۲۷-۵۰.
- ۴- موسوی، فرانک، و وشنی، امیر، و حیدری، فرهاد، و محمدی، نوشین، و سلیمانی، فرشاد و قیصر زاده، محمد (۱۳۹۵). اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی، **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری** ۴(۱۱)، ۸۹-۹۶.
- ۵- فرمهبینی فرهانی، محسن، بهنام جام، لیلا (۱۳۹۱). بررسی رعایت مولفه های اخلاق حرفه ای آموزش در اعضای هیئت علمی دانشگاه شاهد. **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، ۱(۷)، ۲.
- ۶- سلاجقه، سنجر و سیستانی، فاطمه (۱۳۹۲). بررسی تاثیر جو اخلاقی سازمان بر عملکرد سازمانی و تمایل به ترک خدمت. **نشریه مدیریت فردا**، شماره ۳۷، سال دوازدهم. صص ۵-۲۲.
- ۷- کوشازاده، سید علی؛ رخیم نیا، فریبرز، و افخمی روحانی، حسین. (۱۳۹۱). اثر اعتماد به مدیران بر تفکر راهبردی سازمانی و نقص آنها در بهبود عملکرد سازمانی از راه تعهد سازمانی در بستر آموزش عالی. **مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، دوره ۳ شماره ۴ صص ۱۶۳-۱۸۷.
- ۸- قربانی زاده، وجه اله؛ حبیبی بدرآبادی، حسین؛ ابراهیم زاده، حسین. (۱۳۹۱). نقش تعدیل کننده فرایند یادگیری در رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی. **پژوهش های مدیریت عمومی**، شماره ۱۶، تابستان. صص ۱۳۵-۱۶۱.
- ۹- الوانی، سید مهدی و سید نقوی، میر علی (۱۳۸۱). سرمایه اجتماعی، مفاهیم و نظریه ها. **فصلنامه مطالعات مدیریت**. شماره ۳۴ صص ۷۳-۹۶.
- ۱۰- شریفی، حسن پاشا، شریفی، نسترن (۱۳۸۳). **روش های تحقیق در علوم رفتاری**. تهران: انتشارات سخن.
- ۱۱- Maxim, S.T. (۲۰۱۴). **Ethics : philosophy or Science? Procedia-Social and Behavioral Sciences**, ۱۴۹, ۵۵۳-۵۵۷.
- ۱۲- \*مصباحی، مریم، و عباس زاده، عباس (۱۳۹۲). الگوی سیستمی اخلاق حرفه ای در آموزش عالی. **فصلنامه اخلاق زیستی**، ۱۰، ۲۰-۲۱.
- ۱۳- امامی، مصطفی، رضوی سعیدی، سیدرضا (۱۳۹۲). **اخلاق در سازمان و مدیریت**. تهران: انتشارات سخنوران.
- ۱۴- خاکی، غلامرضا (۱۳۹۲). **مدیریت اخلاق حرفه ای در سازمان به شیوه جوانمردان**. تهران: انتشارات فوزان.
- ۱۵- بیک زاده، جعفر، و صادقی، محمد و ابراهیم پور، داود (۱۳۹۱). تاثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه ای کارکنان. **فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری**، ۲(۷).
- ۱۶- بیابانگرد، اسماعیل (۱۳۸۶). **روش های پیشگیری از افت تحصیلی**، چاپ پنجم، تهران: انتشارات انجمن اولیا و مربیان.
- ۱۷- میرکمالی، سید محمد، و گردوان، امیر مقصود و عبدالهی، رضا (۱۳۹۴). اخلاق و مسئولیت اجتماعی در مدیریت آموزشی. **رشد مدیریت مدرسه**، ۱۱، ۱۴-۱۹.

- ۱۸- کریمی، فریبا، و نیکنامی مصطفی (۱۳۸۸). صلاحیت های حرفه ای معلمان، آموزش عمومی و چارچوب ادراکی مناسب، فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه ریزی درسی، ۱، ۲۳-۲۲.
- ۱۹- حسینی، سید جواد (۱۳۹۳). بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه تهران.
- ۲۰-Shohel, M. & F. Banks (۲۰۱۰). "Teachers' professional development through English in action secondary teaching and learning program in Bangladesh: Experience from the UCEP schools". *Procedia Social and Behavioral Sciences*. ۲. pp. ۵۴۸۳-۵۴۹۴.
- ۲۱- میرکمالی، سید محمد (۱۳۹۵). فلسفه مدیریت، چاپ دوم، تهران: انتشارات یسطرون .
- ۲۲- عزیزی، نعمت اله (۱۳۸۹). اخلاق حرفه ای در آموزش عالی: تاملی بر راهبردهای بهبود استانداردهای اخلاقی در آموزش های دانشگاهی. *مجله راهبرد فرهنگ*، ۸، ۹، ۴-۵.
- ۲۳- شیخ ابو مسعودی، عباس (۱۳۹۰). مدیریت منابع انسانی: راهبردی- عملیاتی، اصفهان: انتشارات ارکان دانش.
- ۲۴- شریفی، حسن پاشا، شریفی، نسترن (۱۳۸۳). روش های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات سخن.
- ۲۵- علاقه بند، علی (۱۳۸۵). مدیریت عمومی. تهران: نشر روان. چاپ دهم.
- ۲۶- فرامرزی قراملکی، احد. (۱۳۸۸). اخلاق حرفه ای در تمدن ایران و اسلام، انتشارات پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، چاپ اول .
- ۲۷- اسدی و چوپچیان؛ علی و شهلا. (۱۳۸۸). بهره وری و راهکارهای بهبود آن. نشریه راه برد یاس، شماره ۲۰، صص ۱۷۸-۱۶۱.
- ۲۸- ایران زاده، سلیمان (۱۳۸۲) جهانی شدن و تحولات استراتژیک در مدیریت و سازمان، تهران: افق دانش ایران .
- ۲۹- علاقه بند، علی (۱۳۸۵). مدیریت عمومی. تهران: نشر روان. چاپ دهم.
- ۳۰- علاقه بند، علی (۱۳۸۵). مدیریت عمومی. تهران: نشر روان. چاپ دهم.
- ۳۱- قادری، علی (۱۳۸۶) بررسی رابطه جو سازمانی مدارس با عملکرد دبیران دبیرستانهای پسرانه شهرستان بوکان و مهاباد، پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد تبریز.
- ۳۲- دریابیگیان، آرزو؛ کریم زاده، صمد؛ ناظم، فتاح (۱۳۹۵). شناسایی عوامل موثر در توسعه اخلاق حرفه ای در میان مدیران مدارس استان فارس، فصلنامه علمی و پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال هشتم شماره ۲.
- ۳۳- کرمی محمد رضا، و میرکمالی، سید محمد و پورکریمی، جواد (۱۳۹۵). بررسی و تبیین رهبری اخلاقی و ابعاد آن، *مجله خط مشی گذاری عمومی در مدیریت*، (۲۲).
- ۳۴- میرکمالی، سید محمد و کرمی، محمد رضا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ادراک سبک رهبری اخلاقی مدیران و عملکرد کارکنان. *مجله مدیریت توسعه و تحول*، (۲۴)، ۱۱-۲۲.