

بررسی میزان رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران و رابطه آن با اشتیاق شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم در شهر سنقر فرانک موسوی^۱، امیر وشنی^۲، زینب سعیدی پور^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف کلی بررسی دیدگاه معلمان مدارس مقطع متوسطه در مورد میزان رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی و رابطه آن با اشتیاق شغلی معلمان صورت گرفته است، بنابراین از لحاظ هدف در گروه پژوهش‌های کاربردی می‌باشد و از نظر ماهیت و روش، تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. در این پژوهش ۱۲۲ نفر از معلمان زن و مرد از جامعه آماری معلمان مقطع متوسطه دوم شهر سنقر با روش نمونه‌گیری تصادفی و تعیین حجم نمونه از طریق جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) برای اجرای پژوهش انتخاب گردیدند. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای بهاگیر (۱۳۹۰) و پرسشنامه اشتیاق شغلی سالانوا و شائوفلی (۲۰۰۱) استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از همبستگی پیرسون، آزمون t مستقل، تحلیل واریانس و رگرسیون استفاده گردید. نتایج نشان داد که: ارتباط معناداری بین میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن با اشتیاق شغلی معلمان وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیر اخلاق حرفه‌ای مدیران حدود ۲۰ درصد از تغییرات مربوط به اشتیاق شغلی معلمان را توانست پیش‌بینی نماید و بیشترین تاثیر را مولفه اخلاق فایده‌محور و اخلاق وظیفه‌محور در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان داشتند. همچنین بین دیدگاه معلمان در رابطه با رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران بر حسب متغیر جمعیت شناختی جنسیت تفاوت معناداری مشاهده گردید.

کلید واژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، استانداردهای اخلاق حرفه‌ای، اشتیاق شغلی، مدیران، معلمان

دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱۲/۲

پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۵/۱۸

۱- استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمانشاه، ایران

۲- دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، ایران (نویسنده مسئول)
Amirvashani57@yahoo.com

۳- کارشناس رشته علوم تربیتی (گرایش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی)

مقدمه

پیچیده تر شدن روز افزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیرقانونی و غیر مسئولانه در محیطهای کاری، توجه مدیران و صاحب نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. «مدیریت اخلاق»^۱ شناسایی و اولویت بندی ارزشها برای هدایت رفتارها در سازمان است. سازمانها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند. برنامه‌های اخلاق به سازمانها یاری می‌رسانند تا در شرایط آشفته، عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند. امروزه مدیریت اخلاق یکی از زمینه‌های علمی مدیریت به شمار می‌رود که دارای رویکردی برنامه‌ای و ابزارهای عملی است. این نوع مدیریت در محیط کار منافع اخلاقی و منافع عملکردی بسیار زیادی برای رهبران و مدیران دارد (نیاز آذری و همکاران، ۱۳۹۳: ۴۲۲). اخلاق جزء جدایی ناپذیر در موفقیت حرفه مدیریت است چون مدیریت اخلاق مدار، باعث رشد حرفه‌ای کارکنان، روشنی اهداف سازمان، ایجاد عدالت در سازمان، ایجاد انگیزش در کارکنان و ایجاد حس مسئولیت اجتماعی در سازمان می‌شود (شعبانی مشکول و همکاران، ۱۳۹۴).

رویکرد جهانی به وضع میثاق‌ها و مقررات گوناگون اخلاقی و اهتمام جدی به تاسیس و تقویت نهادها و سازمان‌های متنوع مدنی و اخلاقی در سالهای اخیر حاکی از توجه جوامع انسانی به جایگاه اخلاق و منش انسانی در پویایی مناسبات جمعی و بیانگر اراده فراگیر به شکل‌گیری روند علمی و توسعه یابنده تلاش‌های اخلاق‌گرا در سطوح ملی و بین‌المللی است. چه اینکه گرایش انسان و اجتماع عملگرای امروزی به مبانی و موازین اخلاقی، نشان از بازفهمی جایگاه راهبردی اصول و ارزشهای اخلاقی در سازمان و اجتماع و نقش بایسته آن در کارآمدی گروه‌های سازمان محور دارد. اهتمام به ضرورت‌هایی چون بهبود سلامت محیط انسانی، آموزشی، فرهنگی و اخلاقی، توجه به تلفیق اخلاق و مسئولیت، تاکید بر حفظ حرمت و کرامت انسان، گرایش به عدالت و برابری، ترویج تلقی از اخلاق به مثابه عامل انگیزشی، تقویت توان فردی و پیوند روحیه جمعی و سازمانی، تاکید بر حقوق مردم در تنظیم مناسبات حرفه‌ای، توجه به ضرورت ارتقای پایبندی اخلاقی و حرفه‌ای در بطن و نهاد مشاغل و رونمایی از آن در

^۱. Ethics Management

فرهنگ حاکم بر کار و فعالیت حرفه‌ای، تمایل به رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای^۱ و تولید رضایت مندی در نیروی انسانی، از جمله شاخص‌های اهمیت‌یابی نقش اخلاق حرفه‌ای در مراتب اداری و مدیریت، اقتصاد و اجتماع، پیوند رشد اجتماعی و اقتصادی با رشد اخلاق و توسعه و ترویج اخلاق حرفه‌ای در سازمان کار دارد (قراملکی، ۱۳۸۸: ۱۲۰-۱۲۲). یکی از عوامل تاثیرگذار بر انتظارات آدمی از نقش خود و دیگران، اصول اخلاقی است، اصولی که مدیر در تصمیم‌گیری و رفتارش باید رعایت کند (کاظمی، ۱۳۹۰، به نقل از رضاییان، ۱۳۸۵). سازمانها امروز نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند، کسانی که نسبت به شغل شان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. بطور کلی کارکنان مشتاق مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند (حاجلو و همکاران، ۱۳۹۴؛ به نقل از بیکر و لیتر، ۲۰۱۰). در همه سازمانها و موسسات، مدیریت مهمترین عامل در رشد و بالندگی و یا مرگ سازمانهاست. مدیران با اتکا به سیستمی از ارزشها و باید و نبایدها که اخلاق نامیده می‌شود قادرند تا تصمیم بگیرند که چه چیز خوب و چه چیز بد است. چه کسی به راه راست می‌رود و چه کسی راه نادرست می‌پیماید (الوانی، ۱۳۸۳: ۱). امروزه مدیریت اخلاق یکی از زمینه‌های علمی مدیریت به شمار می‌رود که دارای رویکردهای برنامه‌ای و چندین ابزار عملی است. این ابزارها عبارتند از: کدهای اخلاقی، کدهای رفتار، خط مشی‌ها و رویه‌ها، روشهای حل معضلات اخلاقی و آموزش (سلطانی، ۱۳۸۲: ۳۴).

یکی از مهمترین سازمانها در هر کشوری، سازمان آموزش و پرورش است. مهمترین عامل پیشرفت نظام تعلیم و تربیت یک جامعه وجود معلمان با انگیزه و اثربخش می‌باشد. معلمانی که به عنوان اصلی ترین عنصر فرایند یاددهی و یادگیری می‌توانند با داشتن سطح بالایی از انگیزه و روحیه، اثربخشی نظام آموزشی یک کشور را تضمین نمایند. اما بر اساس واقعیات موجود گاهی بین انتظارات جامعه و نظام تعلیم و تربیت معلمان از یک سو و تامین نیازها و خواسته‌های آنان از سوی دیگر نوعی عدم تعادل به چشم می‌خورد. این عدم موازنه و شکاف موجود می‌تواند بر

^۱ . Professional Ethics

^۲ . Bakker & Leiter

روی نگرش معلمان نسبت به شغلشان اثر بگذارند (حاجلو و همکاران، ۱۳۹۴؛ به نقل از سمیع زاده^۱، ۱۹۹۸).

اشتیاق شغلی^۲ به عنوان یک مفهوم شغلی نتیجه تمایل اخیر به روانشناسی مثبت نگر، بر روی نیروهای انسانی، عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار توجه می‌کند (شائوفلی و بیکر^۳، ۲۰۰۴: ۲۹۳-۳۱۵). علی‌رغم دیدگاه‌ها و تعاریف مختلف در مورد اشتیاق شغلی عوامل متعددی با اشتیاق شغلی می‌تواند مرتبط باشند. از جمله این عوامل میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای است که مدیران در محیط آموزشی بکار می‌گیرند و نوع دیدگاهی که معلمان نسبت به رعایت معیارها و اصول اخلاق حرفه‌ای از جانب مدیران دارند می‌تواند بر میزان اشتیاق شغلی آنها موثر باشد. مدیریت آموزشی و مدیریت مدرسه به عنوان مسئول تشخیص سیاست‌های آموزشی دولت و اهداف عمومی و ویژه می‌باشند که جهت نیل به این اهداف تعیین می‌شوند و باید به طور شایسته‌ای رفتار نمایند و رفتار شایسته آنها نه فقط در قوانین و سیاست‌هاست بلکه، باید در نقش خود دارای اخلاق حرفه‌ای باشند که در آن بر ارزش‌های جهانی و همگانی تأکید می‌شود (شاگری، ۱۳۸۹). مدیران باید یک سیستم ارزش اخلاق حرفه‌ای را جهت موفقیت در مدیریت مدرسه اتخاذ نمایند.

رعایت موازین اخلاق حرفه‌ای از طرف مدیران می‌تواند سایر افراد را در محیط آموزشی تحت تاثیر قرار دهد. معلمان از جمله این افرادند که تحت تاثیر رفتارها و تصمیمات مدیران قرار دارند و نوع برخورد مدیران در مدارس با معلمان می‌تواند میزان اشتیاق و انگیزش به شغل آنها را تحت تاثیر قرار دهد.

اخلاق حرفه‌ای که باید آن را بایدها و نبایدهای ارزشی - فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار شخص نسبت به خود، دیگران و جامعه و همچنین مسئولیت تعهدی که شخص در حرفه خود نسبت به دیگران و جامعه دارد تعریف کرد، از مباحثی است که امروزه به آن توجه زیادی مبذول شده است. اخلاق حرفه‌ای عبارتست از مقررات، استانداردها، کدها و یا اصولی که دستورالعمل‌های لازم را برای رفتار درست اخلاقی و وجدانی و همچنین درستکاری

1. Samizadeh

2. Work Engagement

3. Shaufeli & Bakker

در شرایط خاص فراهم می‌سازد (مرزبان، ۱۳۸۹؛ به نقل از مقیمی، ۱۳۸۷). اخلاق حرفه‌ای عبارتست از بیان اصول، قواعد و قوانین اخلاقی که هر فرد به مقتضای شغلی که دارد باید آنها را رعایت کند (عنابستانی و سعیدی کیا، ۱۳۹۳: ۳۵).

در سازمانهای آموزشی، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از ویژگیهای رفتاری است که منجر به رعایت حقوق مشترک همکاران و مشتریان می‌گردد و در موضوعاتی چون خیرخواهی، رعایت حدود قانونی، عدم سوء استفاده از حرفه و قابلیت اعتماد تجلی پیدا می‌کند (میرکمالی، ۱۳۸۹: ۲۴۵). شاکری (۱۳۸۹) اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی را کلیه جنبه‌های اخلاق و مسئولیت اجتماعی در حرفه مدیریت بوسیله مدیران آموزشی می‌داند. اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی سبب می‌شود که این اخلاق خود به خود به دیگر افراد درون مدرسه یا سازمان آموزشی انتقال یابد و آنها نیز، وی را الگوی خویش سازند و در رشد و تعالی خود، در درون خود و در محیط کار و شغل تلاش نمایند و همچنین منجر به ارتقاء مدرسه و در سطح بالاتر سازمان آموزشی و از آن بالاتر جامعه می‌شود (رسولی و نیک‌پی، ۱۳۹۴؛ به نقل از نظری و همکاران، ۱۳۹۲).

مدیران آموزشی از جهات مختلف با مسئله اخلاق و اخلاق حرفه‌ای سروکار دارند. تصمیمات روزمره مدیران مانند تقسیم کار و سازمان دهی، تدریس، استفاده از فن آوری، قضاوت درباره رفتار افراد و تشویق و تنبیه بر افکار، شخصیت و رفتار همکاران تأثیر مثبت یا منفی می‌گذارد (میرکمالی، ۱۳۸۲: ۲۲ و ۲۳). در سطح سازمانی مهم‌ترین نقطه ضعف متوجه مسائل مدیریتی است زیرا مدیران خود یکی از عوامل افزایش تمایلات و تعهدات سازمانی در کارکنان به شمار می‌روند و نبود یک سیستم اخلاق حرفه‌ای کارآمد موجبات کاهش گرایش به کار و اشتیاق به کار را در میان کارکنان علی‌الخصوص معلمان را فراهم می‌سازد. با توجه به اینکه جامعه، یک حرفه را براساس اعمال اعضای آن مورد سنجش قرار می‌دهد، حرفه‌ها نیازمند به داشتن اصول اخلاقی مدون اند (صدرایی، ۱۳۹۰؛ به نقل از لطیفی، ۱۳۸۷). تقریباً تمامی حرفه‌های شناخته شده آیین نامه اخلاقی خاص خود را دارند که شامل مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای خاص است که وظایف و مسئولیت‌های اخلاقی صاحبان حرفه را بیان می‌کند (اله ویسی، ۱۳۸۹). به نظر می‌رسد مدیریت آموزشی نیز که امروزه نقش ویژه‌ای به خصوص در تربیت ایفا می‌کند نیاز به رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای دارد. خوشبختانه امروز کارهای

زیادی در تدوین این اصول صورت پذیرفته است و این کدها و استانداردها در دسترس مدیران می‌باشد (بهاگیر، ۱۳۹۰).

اخلاق حرفه‌ای از نظر صاحب نظران حوزه اخلاق دارای مولفه‌های بسیار و متنوعی است اما آنچه که امروزه بیشتر مورد بحث و نوشتار اندیشمندان این حوزه قرار گرفته است را می‌توان در چند مولفه اخلاق فایده محور^۱، اخلاق فرد محور^۲، اخلاق عدالت محور^۳، اخلاق وظیفه محور^۴ و اخلاق حقوق محور^۵ خلاصه نمود (بهاگیر، ۱۳۹۰؛ به نقل از قراملکی، ۱۳۸۷).

اخلاق فایده محور: در این دیدگاه، فرد عملی را انتخاب میکند که بیشترین شادی یا خوشی را برای بیشترین تعداد مردم به ارمغان می‌آورد و به دنبال چیزی می‌باشد که برای جامعه بهترین است. فایده گرایی به دو روش جداگانه اخلاقی می‌پردازد: یکی، تأکید بر استفاده از قوانین و دیگری، تأکید بر جنبه‌های عمل است. دیدگاه فایده گرایی اصول را به عنوان ارزش ابزاری که برای شکل دادن به اقدامات خاص دارند می‌بیند. در این نظریه نتیجه عمل، اخلاق خود را مشخص میکند و شکستن قانون در صورتی مجاز است که شادی بیشتری را به ارمغان بیاورد. فایده گراها به منظور آوردن حداکثر شادی برای حداکثر مردم نیاز به دانستن نتایج قبل از عمل دارند و این به ندرت امکان پذیر است (دوسکا^۶، ۲۰۰۳).

اخلاق فرد محور: وجدان درونی و حس گناه، راهنمای درستی و نادرستی است. به باور بوبر^۷، شخصی استانداردهایی برای تصمیم‌گیری درباره آن چه باید انجام شود، ارائه می‌دهد. بوبر عقیده داشت که اگر فرد از وسایل غیر معنوی استفاده کند نتیجه معنوی حاصل نمی‌شود (لدبتر^۸، ۲۰۰۵). اخلاق فردی بر هر نوع اخلاق دیگر، به یک معنی تقدم دارد زیرا، اخلاق بسی فراتر از شغل افراد است. انسانها در مشاغل خود باید اخلاقی باشند اما در اخلاق ورزی لزوماً محتاج شغل و عنوان نیستند. بنگاهها و سازمانها باید اخلاقی باشند، اما آن میوه دغدغه‌های اخلاقی افراد است (قراملکی، ۱۳۸۵).

1. Utilitarian- based ethics

2. Person – centered ethics

3. Ethics Justice

4. Ethics Task Oriented

5. Rights- based ethics

6. Duska

7. Bober

8. Ledbetter

اخلاق و وظیفه محور: وظیفه شناسی علمی است که به هدایت مجموعه‌ای از هنجارهای فعالیت‌های حرفه‌ای در زیر نشانه‌های اخلاق و صداقت می‌پردازد. وظیفه شناسی حرفه‌ای به طور سیستماتیک شرح و تفصیل آرمانها و هنجارهایی است که باید فعالیت‌های حرفه‌ای را هدایت کند (کاریرا^۱ و همکاران، ۲۰۰۸: ۸۹-۱۰۳). فردی که به عنوان وظیفه گرا می‌باشد، انتخاب درست و عادلانه برای انجام کار را بدون در نظر گرفتن عواقب برای خود و یا دیگران انجام میدهد. ارزش اخلاقی یک عمل بستگی به این دارد که، آیا انگیزه آن انجام وظیفه بوده است؟ نظریه وظیفه گرا سؤال مهمی که در رابطه با زندگی کسب و کار می‌پرسد این است که: آیا تصمیم‌گیری اخلاقی است که هدف آن از تصمیم‌گیری این باشد که، شما را به منفعت برساند و یا تصمیم‌گیری اخلاقی است که، انگیزه از آن تصمیم، مناسب بودن آن باشد؟ به گفته کانت مورد دوم تصمیم‌گیری اخلاقی است و اگر انگیزه شما اخلاقی نباشد پس آن یک اقدام اخلاقی نخواهد بود (دوسکا و دوسکا، ۲۰۰۳).

اخلاق عدالت محور: مشاهده معضلات اخلاقی از این دیدگاه، ممکن است سؤالات مربوط به حاکمیت قانون و مفاهیم انتزاعی از قبیل انصاف، حقوق و عدالت را بپرسد. اینها را ممکن است شامل شود اما، قطعاً محدود به مسائل مربوط به عدالت و برابری، عادلانه بودن مقررات، قوانین و سیاست نمی‌شوند. اینکه آیا اصول و قوانین مطلق هستند و اگر استثناء ساخته شده اند تحت چه شرایطی هستند؛ ارزشهای اخلاقی و معنوی به ارزشهای خوب و بد از عدالت مربوط است. ارزشها توسط یک مقیاس دو قطبی مخالف تعریف میشوند و میتواند به عنوان معیارهای ذهنی در فرد و یا به عنوان یک ویژگی از اشیاء، انسان و شرایط مواجهه شود. اخلاق به اصول کلی خوب و بد مرتبط است، در حالی که اصول اخلاقی به الگوهای عمل واقعی وظیفه مرتبط است. اخلاقیات، سیستمی از هنجارها، اصول و ارزشها هستند که با توجه به روابط متقابل میان افراد یا بین افراد و جامعه تنظیم می‌شوند. بسیاری از نویسندگان اخلاق را به عنوان یک مطالعه قضاوت اخلاقی تعریف کرده اند و آن را به عنوان بازتابی از رفتار اخلاقی ما میدانند (کاترین^۲، ۲۰۰۴: ۲۳۶-۲۴۸).

¹. Carreira

². Kathrine

اخلاق حقوق محور: بهاگیر (۱۳۹۰) بیان میکند که، رویکرد حقوق اخلاقی تأکید میکند که انسان آزادیها و حقوقی دارد که با تصمیم هر فرد نمیتواند از بین برود. بنابراین تصمیمی که از نظر اخلاقی درست است، حقوق افرادی را که از آن متأثر میشوند به بهترین شکل حفظ میکند. مدیران برای اتخاذ تصمیم‌های اخلاقی نباید در حقوق اساسی دیگران دخالت کنند. عملکرد سیستم حقوقی به عنوان یک مکانیزم تشویقی برای ترویج رفتار اخلاقی در جامعه و شکل دادن به مشوقها از طریق قوانین، مقررات، و مجازات است. نظام حقوقی باید به روشنی، اجرای افزایش انتظارات جامعه برای رفتار اخلاقی در بخش کسب و کار، و کسانی که از این واقعیت حرفه خود و شرکت خود را در معرض خطر قرار داده اند و همانطور، توسعه اقتصادی، تغییرات تکنولوژی و زمینه‌ای که در آن این ارزشها و تغییرات باید تفسیر شوند را بیان کند. بنابراین، نظام حقوقی در حالی که قدرت کافی برای محافظت از این ارزشهای اساسی داشته باشد باید به اندازه کافی برای پاسخ سریع به این تغییرات انعطاف پذیر باشد (جورجیوس^۱، ۲۰۰۴: ۶۳۱-۶۴۷).

اکثر تحقیقات صورت گرفته در خصوص اخلاق حرفه‌ای در ایران بر حوزه پزشکی متمرکز است در حالی که به نظر می‌رسد اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش نه تنها کم اهمیت تر از اخلاق حرفه‌ای در پزشکی نیست بلکه لازم است در بلندمدت به امر پژوهش در حوزه اخلاق آموزشی نیز توجه خاصی شود (رسولی و نیک پی، ۱۳۹۴؛ به نقل از فراهانی و فراهانی، ۲۰۱۴). اشتیاق شغلی به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌شود که با ویژگی‌های شوق داشتن به کار، وقف کار شدن و جذب به در کار توصیف می‌گردد. به جای یک حالت خاص و موقتی، اشتیاق شغلی به یک حالت روانشناختی مثبت و فراگیر اشاره دارد (زارع و همکاران، ۱۳۸۹؛ به نقل از شائوفلی و همکاران، ۲۰۰۱). هم راستا با گرایش عمومی به سمت روانشناسی مثبت، اشتیاق شغلی به عنوان یک مفهوم در تضاد با فرسودگی شغلی - که پاسخی است به استرس طولانی مدت مرتبط با کار که به صورت از دست رفتن منابع، نگرش منفی نسبت به شغل و کاهش خودکارآمدی شغلی آشکار می‌شود - مطرح شد (هالبرگ^۲ و شائوفلی، ۲۰۰۶: ۱۱۹-۱۲۷).

1. Georgios

2. Hallberg

شوق داشتن به کار^۱، با سطوح بالای انرژی و انعطاف پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه گذاری در کار و مقاومت حتی در رویارویی با مشکلات کاری، توصیف می شود. بنابراین کارمندی که شوق زیادی نسبت به کار دارد در سطح بالایی نسبت به شغلش دارای انگیزه است و به احتمال بیشتری هنگام مواجه با سختی‌های کار مقاومت نشان می‌دهد. این مولفه از لحاظ مفهومی شبیه به مفهوم انگیزش درونی^۲ است (سالانوا^۳، آگوت^۴ و پیرو^۵، ۲۰۰۵: ۱۲۲۷). انگیزش درونی اشاره به نیاز یک فرد برای انجام فعالیتی خاص دارد، به این علت که این فعالیت به او خشنودی درونی می دهد و این پاداش دهی درونی فعالیت، هیچ هدف بیرونی را در بر نمی گیرد، مانند حقوق یا ترفیع (زارع و همکاران، ۱۳۸۹؛ به نقل از دسی و ریان^۶، ۱۹۸۵). **جذب در کار^۷**، با تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به سختی جدا شدن از کار، گذشت سریع زمان، فراموش کردن همه چیزهای اطراف حین انجام کار توصیف می شود. بعضی از نویسندگان بیان کرده اند که تجربه جذب در کار شبیه به تجربه شور داشتن و جاری بودن است (گونزالس^۸ و همکاران، ۲۰۰۶؛ لانگلان^۹ و همکاران، ۲۰۰۶؛ لیورنس^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۷). شور داشتن و جاری بودن به عنوان حالت ذهنی ای تعریف شده است که طی آن فرد قویا در شغلش درگیر می شود و هر چیز دیگر، جز انجام کار، برای او مهم به نظر نمی رسد. تجربه شور داشتن و جاری بودن در هر حیطه زندگی ممکن است رخ دهد، این تجربه در موقعیت کاری به احتمال زیاد هنگامی روی می دهد که یک کارمند تعادل خوبی را بین تقاضاهای شغلی و مهارت‌های حرفه ایش تجربه کند (زارع و همکاران، ۱۳۸۹؛ به نقل از سیکرنت میهالی^{۱۱}، ۱۹۹۰). تفاوت اصلی بین مفهوم شور داشتن و جذب در کار این است که تصور می شود جذب در کار حالت ذهنی پایدارتری است که به طور ویژه در حیطه کاری رخ

1. Willingness to work

2. Intrinsic motivation

3. Salanova

4. Agut

5. Peiro

6. Deci & Ryan

7. Absorption in work

8. Gonzalez

9. Langelaan

10. Liorens

11. Scikszentmihalyi

می‌دهد، در حالیکه شور داشتن تجربه کوتاه مدتی است که در هر حیطه زندگی ممکن است رخ دهد (شائوفلی و همکاران، ۲۰۰۸). **وقف کار شدن**^۱، با درک احساس معناداری از انجام کار، داشتن احساس اشتیاق و غرور از انجام کار و احساس چالش‌انگیز بودن کار توصیف می‌شود. از نظر مفهومی شبیه به دلبستگی شغلی^۲ و تعهد شغلی^۳ است که به عنوان درجه‌ای تعریف می‌شود. که یک فرد را لحاظ روانشناختی به خوبی با شغلش ارتباط برقرار کند (زارع و همکاران، ۱۳۸۹؛ به نقل از کوپر-هاکیم و وایسوس واران^۴، ۲۰۰۵). اشتیاق شغلی که از آن با عنوان یک رفتار مثبت سازمانی یاد می‌شود، یک حالت روان‌شناختی و نقطه مقابل فرسودگی شغلی^۵ است. اشتیاق شغلی اشاره به حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که با احساس قدرت، تعهد و جذب مشخص می‌شود (شائوفلی، بیکر و سالانوا، ۲۰۰۶). براساس یافته‌های شائوفلی و بیکر (۲۰۰۴)؛ به نقل از جیلاناردو^۶ و همکاران (۲۰۱۰) اشتیاق نتیجه بازخورد، حمایت و رهنمودهای سرپرست است و به عنوان نیروی محرکی برای افزایش رضایت شغلی و کاهش غیبت و فرسودگی کارکنان عمل می‌کند. قدرت با سطح بالای انرژی و داشتن حالت ارتجاعی ذهنی هنگام کار کردن، میل به تلاش در کار و ثبات در رویارویی با مشکلات مشخص می‌شود. تعهد به درگیر شدن کامل در کار و تجربه یک حس قوی معنی‌دار بودن، اشتیاق، الهام، غرور و چالش اشاره دارد. جذب با تمرکز کامل و مجذوب بودن در کار که براساس آن زمان سریع می‌گذرد و فرد مشکلاتی در رابطه با جدا کردن خودش از کار دارد، مشخص می‌شود (حاجلو، ۱۳۹۲: ۶۱-۶۸).

عطاریان (۱۳۸۶) در پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق سازمانی و رضایت شغلی پرداخت. نتایج تحقیق وی نشان داد که بین اخلاق سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. مولانا (۱۳۸۷) در پژوهش خود با عنوان «عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران» از میان عواملی که بر اخلاق حرفه‌ای مدیران مؤثر است به ویژگیهای فردی مدیر و فرهنگ مدیر اشاره کرده است و بیان نموده که مدیرانی که از جنبه وجدان اخلاقی کمتر تکامل یافته هستند و غیر اخلاقی

1. Dedicated to the work

2. Job Involvement

3. Job Commitment

4. Cooper-Hakim & Viswesvaran

5. Job Depreciation

6. Giallonardo

هستند بیشتر امکان دارد کارهای غیرقانونی و خلاف اخلاق انجام دهند و بالعکس. نیرومند (۱۳۷۸) در تحقیق خود با عنوان بررسی تاثیر سبک‌های رهبری مدیران بر عملکرد دبیران در دبیرستانهای استان آذربایجان غربی که در آن سبک‌های رهبری را از نقطه نظر تاثیر آنها بر عملکرد دبیران مورد بررسی قرار داده، یکی از سبک‌های رهبری که در این تحقیق به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده بود بعد سازمان‌گرایی یا وظیفه‌مداری بود. یکی از متغیرهای وابسته‌ای که برای عملکرد مدیران در نظر گرفته شد، میزان رعایت مقررات اداری و آموزشی از سوی معلمان بود. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری وظیفه‌مدار و رعایت مقررات اداری و آموزشی از جانب دبیران رابطه مستقیمی وجود دارد. بهاگیر (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران با تعهد سازمانی معلمان در مدارس متوسطه ناحیه ۳ استان البرز» که با استفاده از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای محقق ساخته که مؤلفه‌های اخلاق فایده‌محور، اخلاق فرد محور، اخلاق عدالت‌محور، اخلاق وظیفه‌محور و اخلاق حقوق‌محور را می‌سنجید، ۲۷۴ نفر معلم را به عنوان نمونه مورد بررسی قرار داد که این نتایج به دست آمد: بین اخلاق حرفه‌ای مدیران با تعهد سازمانی معلمان ارتباط معناداری وجود دارد، نتایج تحقیق وی نشان داد که ارتباط معناداری بین اخلاق فایده‌محور، اخلاق فرد محور، اخلاق وظیفه‌محور، اخلاق عدالت‌محور و اخلاق حقوق‌محور مدیران با تعهد سازمانی معلمان وجود دارد.

کاظمی (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی دبیرستان‌های شهر تهران پرداخت. نتایج تحقیق وی نشان داد که بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی جامعه هدف رابطه معناداری وجود دارد. سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران به بررسی رابطه ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق حاکم بر کار با رضایت شغلی و استرس شغلی آنان پرداختند، نتایج پژوهش نشان دادند که بین ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، اما بین ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با استرس شغلی آنان رابطه منفی معنادار وجود دارد. نوظهور مقانلو (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران با نشاط و سلامت سازمان نشان داد که، رابطه مثبت و معناداری بین متغیر عملکرد اخلاق حرفه‌ای مدیران با نشاط و سلامت سازمانی وجود

دارد و با افزایش میزان عملکرد اخلاق حرفه‌ای مدیران میزان نشاط و سلامت سازمانی نیز افزایش می‌یابد. قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی که بر معلمان زن و مرد شهر جوانرود انجام دادند دریافتند که اخلاق حرفه‌ای به طور مستقیم باعث افزایش سطح مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی در معلمان می‌شود. نتایج تحقیق شعبانی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و عملکرد شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و مولفه‌های اخلاق خیراندیشی و پایبندی به اصول اخلاقی رابطه مثبت با عملکرد شغلی معلمان دارند. اما نتایج نشان داد مولفه اخلاق خودمدارانه مدیران رابطه منفی با عملکرد شغلی معلمان دارد. در اخلاق خودمدارانه اساساً بر حداکثر نمودن نفع شخصی تأکید می‌شود، تصمیمات براساس سود و منفعت شخصی گرفته می‌شود و افراد به دنبال حداکثر منافع خود بوده و به پیامدهای رفتاری خود و اینکه ممکن است چه آسیب‌هایی به همکاران و اطرافیان خود وارد کند توجهی نمی‌کنند (شعبانی و همکاران، ۱۳۹۴؛ به نقل از ویکتور و کالن^۱، ۱۹۸۸).

نتایج تحقیقات رسولی و نیک پی (۱۳۹۴) نشان داد که رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران در حد بالایی است. کوکاس و کاراکاس^۲ (۲۰۰۹) در مقاله‌ای مروری روشن ساختند که رفتار اخلاقی مدیران مدارس به عنوان رهبران و تصمیم‌گیرندگان اصلی تأثیر مثبتی بر جو و سرنوشت مدرسه دارند (رسولی و نیک پی، ۱۳۹۴: ۹۷-۱۱۸). شفر^۳ و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیق خود با عنوان «شرایط اخلاقی، تعارض حرفه‌ای سازمانی و تعهد سازمانی» که بر روی حسابرسان چینی انجام داده بود به این نتایج دست یافت که، ابعاد خاصی از درک شرایط اخلاقی به میزان قابل توجهی با تعارض حرفه‌ای سازمانی و تأثیر تعهد سازمانی ارتباط دارد. دمیرتاس و ارسوزلو^۴ (۲۰۰۷) در تحقیق خود با عنوان کدهای اخلاقی مورد انتظار برای مدیران مدارس به بررسی ارزش‌گذاری کدهای اخلاقی مورد استفاده توسط مدیران مدارس ترکیه پرداخت. یافته‌ها نشان داد که در میان چهارده کد اخلاقی که پرسیده شده بودند، بالاترین کدهای اخلاقی به ثبت رسیده توسط مدیران عدالت و صداقت بود و صلاحیت حرفه‌ای و بی‌طرفی به دنبال این دو کد گزارش شده است.

1. Victor & Cullen

2. Kokabas & Karakose

3. Schafer

4. Demirtas & Ersözlu

همانطور که ملاحظه می‌گردد در تحقیقات پیشین ارتباطی که بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و اشتیاق شغلی معلمان می‌تواند وجود داشته باشد مورد بررسی قرار نگرفته است. همچنین مقایسه دیدگاه معلمان زن و مرد، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت آنها در مورد میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران به گسترش درک آگاهی در این زمینه کمک کرده و همچنین یافته‌های پژوهشی می‌تواند در ارائه بهترین روش برای بکارگیری اخلاق حرفه‌ای برای دست اندرکاران این حوزه که شامل مدیران آموزش و پرورش و مدیران مدارس است کمک کند. به این طریق می‌توان هر چه بیشتر از توانمندی‌های مدیران در ارائه خدمات به کارکنان آموزش و پرورش به ویژه معلمان استفاده کرد و به تبع آن شاهد اشتیاق شغلی معلمان و اثربخشی عملکردشان و در نهایت باعث رشد و پیشرفت مدارس و عملکرد هر چه بهتر مدارس بود.

با توجه به تاثیری که رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران در تصمیمات و رفتارشان بر اشتیاق شغلی معلمان می‌تواند داشته باشد و اینکه رعایت این موازین اخلاقی توسط مدیران مدارس تا چه اندازه بر اشتیاق به کار معلمان موثر می‌باشد و اشتیاق شغلی آنها را ارتقا می‌بخشد، تحقیق حاضر با هدف بررسی میزان رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران و ارتباط آن با اشتیاق شغلی معلمان صورت گرفته و در راستای این هدف کلی به مقایسه دیدگاه معلمان زن و مرد در مورد میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس مقطع متوسطه پرداخته و همچنین به نقش پیش‌بینی‌کننده اخلاق حرفه‌ای و هر کدام از مولفه‌های آن در متغیر اشتیاق شغلی معلمان می‌پردازد و برای رسیدن به اهداف مورد نظر سعی در پاسخ دادن به سوالات زیر می‌باشد.

سوالات تحقیق

- ۱- میزان رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس از دیدگاه معلمان و اشتیاق شغلی معلمان به چه صورت است؟
- ۲- آیا بین میزان رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران و اشتیاق شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۳- آیا تفاوت معناداری بین دیدگاه معلمان در رابطه با رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی جنس، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت وجود دارد؟

۴- آیا میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران در رابطه با اشتیاق شغلی معلمان نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای دارد؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر با هدف بررسی میزان رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران از دیدگاه معلمان و رابطه آن با اشتیاق شغلی معلمان صورت گرفته، بنابراین از لحاظ هدف در گروه پژوهش‌های کاربردی می‌باشد و از نظر ماهیت و روش، تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان مقطع متوسطه دوم در شهر سنقر در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ می‌باشند که از بین آنها تعداد ۱۲۲ نفر شامل ۵۲ معلم زن و ۷۰ معلم مرد با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) انتخاب گردیدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای بهاگیر (۱۳۹۰) و پرسشنامه اشتیاق شغلی سالانوا و شائوفلی (۲۰۰۱) استفاده گردید: **پرسشنامه اشتیاق شغلی**: این پرسشنامه توسط سالانوا و شائوفلی در سال ۲۰۰۱ طراحی شده است. پرسشنامه حاوی ۱۷ سوال و از ۳ مولفه تشکیل شده است. این ابعاد شامل نیرومندی (۶ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است. پاسخ‌ها در تمام ماده‌های این مقیاس از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» درجه بندی شده است. حداقل یا حد پایین امتیاز ممکن ۱۷، حد متوسط امتیاز ۵۱ و حداکثر یا حد بالای امتیاز ۸۵ خواهد بود. نمره بین ۱۷ تا ۳۴: اشتیاق شغلی پایین است. نمره بین ۳۴ تا ۵۱: اشتیاق شغلی متوسط است. نمره بالاتر از ۵۱: اشتیاق شغلی بالا است. در تحقیق وزیر پناه (۱۳۹۱) روایی پرسشنامه اشتیاق شغلی ۰/۷۸ و در تحقیق ضیال‌الدینی و همکاران (۱۳۹۱) پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶۲ اعلام شده است. جهت تعیین اعتبار شائوفلی و همکاران (۲۰۰۱) ارتباط مقیاس اشتیاق شغلی با مقیاس فرسودگی شغلی را سنجیدند و رابطه بالا و منفی بین این دو مقیاس یافتند. در نمونه اول ($r = -0/38$) و در نمونه دوم ($r = -0/42$). همچنین همه خرده مقیاس‌های اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی به طور منفی رابطه قوی داشت. کریم زاده (۱۳۸۷) در پژوهش خود پایایی پرسشنامه را به روش آلفای

^۱. Krejcie & Morgan

کرونباخ ۰/۸۹ و روایی آن را ۰/۴۵ به دست آورد. پایایی این ابزار در پژوهش حاضر ۰/۸۶ از طریق آلفای کرونباخ به دست آمد. **پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای بهاگیر (۱۳۹۰)**: این پرسشنامه به منظور سنجش میزان اخلاق حرفه‌ای طراحی شده است. این پرسشنامه محقق ساخته بوده و دارای ۳۷ گویه می باشد. نمره گذاری این پرسشنامه براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت انجام شده است. به این ترتیب که کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم نمره ۴، نظری ندارم نمره ۳، مخالفم نمره ۲ و کاملاً مخالفم نمره ۱. از اینرو نمره مجموع این ۳۷ گویه بیانگر میزان اخلاق حرفه‌ای خواهد بود. نمره کل پرسشنامه برابر با ۱۸۵ می باشد. پس از جمع بندی و محاسبه نمرات چنانچه نمره محاسبه شده بین ۳۷ تا ۸۶ باشد، میزان اخلاق حرفه‌ای در حد پایین و ضعیف بوده و باید برنامه ریزی اساسی برای آن انجام شود. چنانچه نمره محاسبه شده بین ۸۷ تا ۱۳۵ باشد، میزان اخلاق حرفه‌ای در حد متوسط و رو به رشد بوده و باید تقویت شود. اگر نمره محاسبه شده بین ۱۳۶ تا ۱۸۵ باشد، میزان اخلاق حرفه‌ای در حد بالا و خوبی بوده و این روند باید تداوم یابد. برای تعیین روایی و پایایی پرسشنامه ابتدا مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای از بنیان‌های نظری استخراج و برای هر مولفه گویه‌هایی تنظیم گردید و سپس روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه به شیوه داوری تخصصی توسط سه تن از متخصصان صورت گرفت. سپس به منظور سنجش پایایی، پرسشنامه در بین ۲۵ معلم به صورت آزمایشی اجرا شد که تعداد ۳ گویه حذف و به ۳۴ عدد تقلیل یافت. نتیجه حاصل از ضریب همسانی درونی مولفه‌های پرسشنامه برای اخلاق فایده محور (۰/۸۰۹)، اخلاق فرد محور (۰/۷۷۸)، اخلاق وظیفه محور (۰/۷۳۹)، اخلاق عدالت محور (۰/۸۵۸) و اخلاق حقوق محور (۰/۸۸۷) به دست آمد بنابراین داده‌های حاصل از محاسبه آلفای کرونباخ نشان دهنده پایایی بالای این ابزار بود. در تحقیق حاضر روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط اساتید و صاحب نظران رشته علوم تربیتی تایید گردید و برای تعیین پایایی ابزار، قبل از اجرای اصلی پرسشنامه به عنوان پیش طرح در اختیار ۳۶ معلم زن و مرد قرار گرفت و سپس آلفای کرونباخ برای آن حدود (۰/۸۱) محاسبه گردید و پس از اجرای نهایی میزان آلفای کرونباخ (۰/۸۳) محاسبه گردید که نشان از پایایی بالای ابزار بود. در این تحقیق با توجه به اهداف و سوالات تحقیق، از روشهای آماری مختلفی در سطح آمار توصیفی و استنباطی جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید. در سطح آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های کولموگراف اسمیرنوف، ضریب

همبستگی پیرسون، آزمون t مستقل، تحلیل واریانس و رگرسیون استفاده گردید. همچنین برای اجرای این آزمونها از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

سوال اول تحقیق: میزان رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس از دیدگاه معلمان و اشتیاق شغلی معلمان به چه صورت است؟

جدول ۱. توصیف میزان رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران و مولفه‌های آن از دیدگاه معلمان و توصیف

میزان اشتیاق شغلی معلمان

متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار
میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای	۱۲۲	۱۴۶/۵۷	۳/۱۱
اخلاق فایده محور	۱۲۲	۲۵/۲۰	۱/۹۲
اخلاق فرد محور	۱۲۲	۲۱/۰۰	۳/۹۳
اخلاق وظیفه محور	۱۲۲	۲۹/۷۱	۳/۲۵
اخلاق عدالت محور	۱۲۲	۳۱/۰۰	۲/۸۲
اخلاق حقوق محور	۱۲۲	۳۹/۶۶	۳/۶۶
اشتیاق شغلی معلمان	۱۲۲	۷۴/۸	۵/۱۷
توانایی	۱۲۲	۲۵/۶۷	۲/۴۰
وقف خود	۱۲۲	۲۵/۲۰	۱۰/۶۷
جذب	۱۲۲	۲۳/۹۳	۲/۴۶

همانطور که جدول ۱ نشان می‌دهد، میانگین و انحراف معیار برای دیدگاه معلمان در مورد میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران به ترتیب برابر با ۱۴۶/۵۷ و ۳/۱۱ است. همچنین میانگین و انحراف معیار برای مولفه اخلاق فایده محور برابر با (۲۵/۲۰ و ۱/۹۲)، برای اخلاق حرفه‌ای فرد محور برابر با (۲۱/۰۰ و ۳/۹۳)، برای مولفه اخلاق وظیفه محور برابر با (۲۹/۷۱ و ۳/۲۵)، برای مولفه اخلاق عدالت محور برابر با (۳۱/۰۰ و ۲/۸۲) و برای مولفه اخلاق حقوق محور برابر با (۳۹/۶۶ و ۳/۶۶) می‌باشد. میانگین و انحراف معیار برای متغیر اشتیاق شغلی معلمان به ترتیب برابر با (۷۴/۸ و ۵/۱۷) می‌باشد. همچنین میانگین و انحراف معیار برای مولفه توانایی به ترتیب برابر با (۲۵/۶۷ و ۲/۴۰)، برای مولفه وقف خود برابر با (۲۵/۲۰ و ۱۰/۶۷) و برای مولفه جذب برابر با (۲۳/۹۳ و ۲/۴۶) است.

سوال دوم تحقیق: آیا بین میزان رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران و اشتیاق شغلی

معلمان رابطه معناداری وجود دارد؟

جدول ۲. خلاصه نتایج محاسبات ضرایب همبستگی پیرسون، بین رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران (متغیر مستقل) و اشتیاق شغلی معلمان (متغیر وابسته)

متغیر وابسته	اشتیاق شغلی معلمان		متغیر مستقل
	ضریب همبستگی پیرسون	فراوانی (N)	
اخلاق حرفه‌ای مدیران	۰/۴۵۵	۱۲۲	سطح معناداری ۰/۰۰۰۱
اخلاق فایده محور	۰/۸۳۱	۱۲۲	۰/۰۰۰۱
اخلاق فرد محور	۰/۷۲۶	۱۲۲	۰/۰۰۰۱
اخلاق وظیفه محور	۰/۳۴۶	۱۲۲	۰/۰۰۰۱
اخلاق عدالت محور	۰/۶۰۱	۱۲۲	۰/۰۰۰۱
اخلاق حقوق محور	۰/۸۶۷	۱۲۲	۰/۰۰۰۱

همانطور که در جدول ۲ ملاحظه می شود با توجه به ضرایب همبستگی پیرسون در سطح معناداری ($p = ۰/۰۰۰۱$)؛ بین میانگین نمره کلی اخلاق حرفه‌ای مدیران با میانگین نمره کل اشتیاق شغلی معلمان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی مشاهده شده بین این دو متغیر برابر با (۰/۴۵۵) می باشد که این نتیجه از لحاظ آماری معنادار است. به عبارتی هرچه میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران بالاتر باشد؛ اشتیاق شغلی معلمان نیز بیش تر است. بین نمرات مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران و اشتیاق شغلی معلمان در سطح معناداری ($p = ۰/۰۰۰۱$) همبستگی وجود دارد. بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران و اشتیاق شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

سوال سوم تحقیق: آیا تفاوت معناداری بین دیدگاه معلمان در رابطه با رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی جنس، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت وجود دارد؟

جدول ۳. نتایج آزمون t مستقل در ارتباط با تفاوت دیدگاه معلمان زن و مرد از میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران

متغیر	معلمان	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	df	sig
میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران	مرد	۷۰	۲۴/۰۰	۲/۸۸	۰/۹۰۵	۱۲۱	۰/۰۰۰
	زن	۵۲	۲۳/۸۷	۲/۲۳			

با توجه به جدول ۳، نتایج آزمون t مستقل نشان داد که بین میانگین‌های نمرات دیدگاه معلمان زن و مرد از میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران در سطح معناداری ۹۹ درصد تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۴. نتایج آزمون F مربوط به میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران با توجه به میزان تحصیلات، سن، سابقه خدمت

معلمان		مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری
۳	مابین گروهی	۰/۴۸۶	۱	۰/۴۸۶			
	درون گروهی	۵۰/۰۱۴	۱۲۰	۱/۵۶۳		۰/۳۱۱	۰/۰۰۱
	کل	۵۰/۵۰۰	۱۲۱	-			
۴	مابین گروهی	۰/۵۸۶	۱	۰/۲۹۳			
	درون گروهی	۴۳/۷۰۰	۱۲۰	۱/۳۶۶		۰/۲۱۴	۰/۰۰۱
	کل	۴۴/۲۸۶	۱۲۱	-			
۵	مابین گروهی	۱/۴۷۱	۱	۰/۷۳۶			
	درون گروهی	۳۴/۷۷۴	۱۲۰	۳۳/۳۰۳		۰/۶۱۹	۰/۰۰۱
	کل	۳۴/۷۷۴	۱۲۱	-			

با توجه به جدول ۴، نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA) نشان داد که میزان F مشاهده شده برای متغیرهای سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت معلمان با (Sig = ۰/۰۰۱) و با ۹۹ درصد اطمینان به ترتیب برابر با ۰/۳۱، ۰/۲۱ و ۰/۶۱ است. بدین معنی که بین دیدگاه معلمان در رابطه با رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود ندارد.

سوال چهارم تحقیق: آیا میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران در رابطه با اشتیاق شغلی

معلمان نقش پیش‌بینی کننده‌ای دارد؟

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون به منظور تعیین نقش پیش‌بینی کنندگی رعایت اخلاق حرفه‌ای در تبیین اشتیاق شغلی

متغیر پیش‌بین	ضریب	مقدار	سطح	ضریب	مجذور ضریب
رگرسیون	T	معناداری	همبستگی	همبستگی	
Beta					
رعایت اخلاق حرفه‌ای	۲/۰۰	۰/۸۸۴	۰/۰۰۱	۰/۴۵۵	۰/۲۰۷

همانطور که یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد متغیر پیش‌بین (اخلاق حرفه‌ای مدیران) توانست با مقدار (Beta=۲/۰۰) و ضریب همبستگی (۰/۴۵۵) حدود ۲۰ درصد از تغییرات مربوط به اشتیاق شغلی معلمان را پیش‌بینی نماید. همچنین یافته‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای مدیران این تغییرات را به صورت مثبت پیش‌بینی می‌نماید. با توجه به این امر هرچه میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای از جانب مدیران افزایش یابد، اشتیاق شغلی معلمان نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۶. آماره‌های متغیر وارده در مدل برازش رگرسیون مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران

نام متغیر	B	Stb.B	ضریب رگرسیون Beta	مقدار T	سطح معناداری
عرض از مبدا	۰/۰۲۷	۲۷/۵۳۰	-	۰/۰۸۵	۰/۰۰۱
اخلاق فایده محور	۲/۸۲۴	۱/۰۹۰	۰/۸۳۱	۲/۵۹۱	۰/۰۰۱
اخلاق فرد محور	۱/۱۶۷	۰/۹۵۷	۰/۵۵۸	۱/۱۰۱	۰/۰۰۱
اخلاق وظیفه محور	۱/۸۰۲	۰/۴۸۷	۰/۸۰۲	۱/۲۴۸	۰/۰۰۱
اخلاق عدالت محور	۱/۴۵۸	۰/۸۲۱	۰/۴۲۴	۱/۲۶۰	۰/۰۰۱
اخلاق حقوق محور	۱/۹۷	۰/۷۹۷	۰/۵۰۳	۲/۰۷۹	۰/۰۰۱

همانطور که در جدول ۶ ملاحظه می شود، مقدار Beta برای مولفه‌های اخلاق فایده محور و اخلاق وظیفه محور به ترتیب برابر با ۰/۸۳۱ و ۰/۸۰۲ می باشد. بنابراین می توان گفت که از بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران، مولفه اخلاق فایده محور و مولفه اخلاق وظیفه محور بیشترین تاثیر را در پیش‌بینی میزان اشتیاق شغلی معلمان دارند.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی دیدگاه معلمان درباره میزان رعایت مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران و رابطه آن با اشتیاق شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم بود، طبق یافته‌های مورد اشاره در جدول ۱ گروه نمونه شرکت کننده در تحقیق میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران را با میانگین (۱۴۶/۵۷) ارزیابی نمودند، همچنین میزان اشتیاق شغلی معلمان با میانگین (۷۴/۸) محاسبه گردید و این نشان دهنده میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای در حد بالا و خوب از جانب مدیران و میزان اشتیاق شغلی بالای معلمان است. این نتایج همسو با یافته‌های تحقیق رسولی و نیک پی (۱۳۹۴) است که نشان دادند رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران در حد بالایی بود. همچنین شاخصهای مربوط به میزان رعایت اخلاق فایده محور با میانگین (۲۵/۳۰) ارزیابی شده اند. بهاگیر (۱۳۹۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین اخلاق فایده محور مدیران و تعهد سازمانی معلمان ارتباط معناداری وجود دارد. بنابراین نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق بهاگیر همسو میباشد. اتخاذ یک تصمیم با توجه به فایده و نفع مشترکی که برای همه کارکنان دارد یکی از عوامل موفقیت در تصمیم گیری‌های مبتنی بر مدیریت می باشد. مدیری که برای تصمیم گیری منافع همه دبیران مدرسه را در نظر می گیرد موفق تر عمل خواهد کرد. مدیران مدارس که به اصول فایده و نفع دبیران مدرسه توجه میکنند در هنگام بروز مشکلات، دبیران آسودگی خاطر از این جهت خواهند داشت که مدیرشان به سود آنها عمل خواهد کرد و

منافع شان را پایمال نخواهد کرد. دبیران اطمینان خواهند داشت تصمیم نهایی که مدیر خواهد گرفت جز منفعت برای تک تک دبیران و منفعت کلی مدرسه به طوری که بهترین نتیجه را در پی خواهد داشت نخواهد بود.

معلمان شاخص‌های مربوط به میزان رعایت اخلاق فرد محور مدیران با میانگین (۲۱/۰۰) ارزیابی نموده اند، مولانا (۱۳۸۷) بیان نموده که مدیرانی که از جنبه وجدان اخلاقی کمتر تکامل یافته هستند و غیر اخلاقی هستند بیشتر امکان دارد کارهای غیرقانونی و خلاف اخلاق انجام دهند و بالعکس. باید دید وجدان اخلاقی فرد تا چه میزان محکم، استوار و قوی است. بنابراین نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق مولانا همسو می‌باشد. تصمیم‌گیری مدیر مدرسه بر اساس استانداردهای فردی اخلاق خود و بر اساس وجدان و اصولی که برای خود به عنوان اخلاق خوب و اخلاق بد در نظر می‌گیرد بر تصمیم‌گیری‌هایش مؤثر است، مدیری که برای تصمیم‌گیری به وجدان خود و به اصول شخصی که آنها را در تصمیم‌گیری‌هایش خوب میدانند مراجعه می‌کند که‌ایا تصمیم‌گیری او اخلاقی است مسائل مدرسه را بهتر مدیریت خواهد کرد. همچنین معلمان این اطمینان را خواهند داشت که مدیرشان شخصی با فضیلت است و رفتاری خلاف اصول اخلاق فردی اش را در پیش نخواهند گرفت، زیرا پایدی اش به خوب بودن برایش بسیار مهمتر از زیر پا گذاشتن اصولی که به آنها اعتقاد دارد می‌باشد.

شاخص‌های مربوط به میزان رعایت مولفه اخلاق و وظیفه محور مدیران با میانگین (۲۹/۷۱) توسط معلمان ارزیابی شده است، نتایج پژوهش نیرومند (۱۳۷۸) آشکار ساخت که بین سبک رهبری وظیفه مدار مدیران و رعایت مقررات اداری و آموزشی از جانب دبیران رابطه مستقیمی وجود دارد. بنابراین نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق نیرومند همسو می‌باشد اتخاذ تصمیم توسط مدیر مدرسه با توجه به وظایف و قواعدی که ملزم به رعایت آن می‌باشد بر تصمیم‌گیری‌هایش مؤثر است، مدیری که دبیرانش در مدرسه دچار مشکل شده اند زمانی که به اصول و قوانینی که برای اعمالش باید در نظر گیرد پایبند باشد، مشکلات را بهتر مدیریت خواهد کرد. در مدارس که مدیران برای تصمیم‌گیری‌هایشان بر اساس وظیفه و مقررات عمل میکنند در تصمیم‌گیری‌ها از قانونمندی مدیرشان آگاهی دارند و می‌دانند مدیر تصمیمی خواهد گرفت حتی اگر از نظر آنها صحیح نباشد ولی بر طبق اصول و قوانین خواهد بود و مدیر به آنها آگاهی کامل دارد و به آنها به شدت پایبند است و بر خلاف آن عمل نخواهند کرد.

شاخصهای مربوط به میزان رعایت مولفه اخلاق عدالت محور را با میانگین (۳۱/۰۰) ارزیابی شده است، در پژوهش دمیرتاس (۲۰۰۷) بالاترین کدهای اخلاقی به ثبت رسیده توسط مدیران عدالت و صداقت بوده و صلاحیت حرفه‌ای و بی طرفی به دنبال این دو کد گزارش شده است. بنابراین نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق دمیرتاس همسو میباشد. تصمیم‌گیری بر اساس رعایت انصاف و عدالتی که مدیر در برابر دبیران در نظر میگیرد میتواند مدیر را کمک کند تا در تصمیم‌گیریهایش موفقتر عمل کند. مدیران مدرسه‌ای که عدالت و انصاف را در نظر میگیرند برداشت معلمان مدارس در هنگام بروز مشکلات این خواهد بود که مدیر او منصفانه عمل خواهد کرد و در برخورد با دبیران یکسان و با عدالت و مساواتی که در بین دبیران قائل است عمل میکند و آسودگی خاطری در تصمیمی که مدیران میگیرند خواهند داشت.

همچنین شاخصهای مربوط به میزان رعایت اخلاق حقوق محور با میانگین (۳۹/۶۶) ارزیابی شده است. مولانا (۱۳۸۸) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که، زمانی که اختیارات بیشتری در برخورد با مسائل روزمره محیط‌های آموزشی و حل مشکلات آموزشی به معلمان و مدیران آموزشی اعطا میگردد منجر به خلاقیت و ابتکار عمل در برخورد با موقعیتهای گوناگون میگردد. بنابراین نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق مولانا همسو میباشد. مدرسه‌ای که مدیر آن برای دبیران حقوقی از جمله آزادی بیان، آزادی فردی، حق مشورت، حق مستقل بودن در انجام برخی از وظایفشان قائلند این چنین مدرسه‌ای برای هر یک از دبیران حقوقی قائل است و ضمن این که مدیر در تصمیم‌گیری اش این حق را برای دبیران نادیده نخواهد گرفت بلکه به همه دبیران فرصتی خواهد داد تا اگر از نظر آنها این حق به طور صحیح در نظر گرفته نشده است بتوانند اظهار نظر نمایند و از حق خود دفاع کنند.

با توجه به نتایج جدول ۲ ضریب همبستگی ۰/۴۵۵ نشان داد که رابطه مستقیم و معناداری بین رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران و اشتیاق شغلی معلمان وجود دارد. این نتایج همسو با نتایج تحقیق سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) است که نتایج پژوهش آنها نشان داد بین ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج جدول ۲ در مورد آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمرات مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران و اشتیاق شغلی معلمان در سطح معناداری ($p = ۰/۰۰۰۱$) همبستگی وجود دارد. بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران و اشتیاق شغلی

معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران و اشتیاق شغلی معلمان برای مولفه اخلاق فایده محور (۰/۸۳۱)، اخلاق فرد محور (۰/۷۲۶)، اخلاق وظیفه محور (۰/۳۴۶)، اخلاق عدالت محور (۰/۶۰۱) و اخلاق حقوق محور (۰/۸۶۷) به دست آمد. همچنین این نتایج همسو با یافته‌های تحقیق کاظمی (۱۳۹۰)؛ نوظهور مقانلو (۱۳۹۳)؛ شعبانی و همکاران (۱۳۹۴)؛ قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۳)؛ عطاریان (۱۳۸۶) و بهاگیر (۱۳۹۰) می باشد.

با توجه به نتایج جدول ۶، از میان مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، اخلاق فایده محور و اخلاق وظیفه محور بیشترین ارزش را به خود اختصاص دادند. بنابراین می توان گفت که از میان پنج مولفه مربوط به اخلاق حرفه‌ای در این تحقیق مولفه اخلاق فایده محور با میزان بتا (۰/۸۳۱) و اخلاق وظیفه محور با مقدار بتای (۰/۸۰۲) بیشترین تاثیر را در پیش‌بینی میزان اشتیاق شغلی معلمان داشته اند. با توجه به نتایج جدول ۵ هیچ گونه تفاوت معناداری با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی سن، تحصیلات و سابقه کار معلمان نسبت به دیدگاهشان در رابطه با رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای معلمان وجود ندارد. اما نتایج جدول ۴ بیانگر این است که از نظر متغیر جمعیت شناختی جنس تفاوت معناداری بین دیدگاه معلمان زن و مرد از میزان رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران شان وجود دارد. تا کنون تحقیقی که به متغیرهای جنس، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت معلمان در باره رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران پرداخته باشد صورت نگرفته است. محقق تاکنون تحقیقی که به بررسی این موضوع پردازد دست نیافته است.

این پژوهش میتواند زمینه‌ای مناسب برای انجام پژوهش‌های مرتبط دیگر باشد و زمینه‌های برای ایجاد پایه‌های نظری مناسب و انجام تحقیقات بیشتر باشد. پیشنهاد می شود که مدیر در فرآیند اداره مدرسه باید با همه معلمان در ارتباط باشد و میتواند طی یک نظرسنجی از دبیران، خواسته‌های دبیران و نظراتشان را جویا شود تا بتواند از منفعت فردی و جمعی معلمان و مدرسه مطلع شود و در نهایت نتیجه‌گیری کند که این تصمیم تا چه حد برای دبیران و مدرسه صحیح بوده و تا چه میزان منفعت به همراه داشته است. مدیر مدرسه از واگذاری مسئولیت به معلمان استقبال کند و آنها را در انجام دادن این مسئولیتها یاری نماید و همچنین مدیر مدرسه میتواند در بعضی موارد که به صلاح مدرسه میباشد و قادر به تصمیم‌گیری صحیح نمیشد نظرات و عقاید جمع را بر نظرات و عقاید خود ترجیح دهد. مدیر مدرسه با دبیران مدرسه قوانین و وظایفی را

برای تصمیم‌گیری در برابر اختلاف نظرها تنظیم نماید و در هنگام بروز تعارض به آنها عمل کند، و در هنگام تصمیم‌گیریها نه بر یک قاعده یا اصل بلکه بر اساس چند قاعده تصمیم بگیرد. مدیر مدرسه شرایطی را به وجود آورد که تمام دبیران به یک میزان حق اظهار نظر در تصمیم‌گیری در برخورد با اختلاف نظرات و تعارضات را داشته باشند و اظهارات نظرات مشابه را به یک دید ببیند. مدیر این اطمینان را به دبیران بدهد که وقتی درباره تصمیم‌گیریهای مدیر اظهار نظر میکنند منافع شخصی آنها به خطر نخواهد افتاد و این حق را دارند که هر نظری هرچند برخلاف نظرات مدیر و دیگران باشد را میتوانند به راحتی بیان نمایند و به دبیران این حق داده شود که آگاهانه، آزادانه و صادقانه به نظام قانونی مدرسه و اعمال دیگران انتقاد کنند، و این انتقادات به بحث گذارده شود و در جهت بهبود تصمیم‌گیریها و پیشرفت مدرسه باشد.

منابع

- اله ویسی، گشین (۱۳۸۹). **اخلاق حرفه‌ای استادی؛ تاملی بر دیدگاه‌ها و نظرات اساتید و دانشجویان دانشگاه کردستان**، (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه کردستان، اسفندماه.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۳). **ضرورت تدوین منشور اخلاقیات سازمانی: ارائه یک الگوی تطبیقی در مدیریت دولتی، تحول اداری**، دوره پنجم، شماره ۱۹، صص ۵۹-۵۰.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۳). **اخلاقیات و مدیریت، فصلنامه مطالعات مدیریت**، شماره ۴۲-۴۱.
- بهاگیر، حسن (۱۳۹۰). **پروسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران با تعهد سازمانی معلمان در مدارس متوسطه ناحیه سه استان البرز**، (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تربیت معلم تهران (خوارزمی)، مهر ماه.
- حاجلو، نادر (۱۳۹۲). **ویژگی‌های روانسنجی نسخه ایرانی فرم کوتاه مقیاس اشتیاق شغلی اوترچت، مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی**، سال چهاردهم، شماره دو، تابستان ۹۲، پیاپی ۵۲، صص: ۶۸-۶۱.
- حاجلو، نادر، صبحی قراملکی، ناصر، هوشمند، ربابه عامل (۱۳۹۴). **پیش‌بینی کننده‌های شخصیتی اشتیاق شغلی دبیران، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، سال ششم، شماره دو، پیاپی ۲۲.
- رسولی، سمانه؛ نیک پی، ایرج (۱۳۹۴). **بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و رضایت از سیستم جبران خدمات بر کیفیت زندگی مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهر خرم آباد، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال نهم، شماره ۲، تابستان، صص ۱۱۸-۹۷.
- زارع، راضیه، نوری، ابوالقاسم، عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۹). **ارتباط مولفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی**، سال اول، شماره پنجم، زمستان، صص: ۹ تا ۱۵.
- سلطانی، مرتضی (۱۳۸۲). **مدیریت اخلاق در سازمان، ماهنامه تدبیر**، شماره ۱۳۲، صص ۴۰-۳۴.

- سلیمانی، نادر، عباس زاده، ناصر، نیازآذری، بهروز (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌های شهر تهران، فصلنامه علمی - پژوهشی **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، سال سوم، شماره ۱، بهار ۹۱، پیاپی ۹، صص ۲۱-۳۸.
- شاکری، علیرضا (۱۳۸۹). **اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی و سازمانهای آموزشی**، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و نوآوری، شیراز.
- شعبانی مشکول، روح اله؛ ساکی، رضا؛ عصاره، علیرضا (۱۳۹۴). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران و رهبری تحولی با عملکرد شغلی معلمان در مدارس متوسطه شهرستان ملارد، **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرسار، سال نهم، شماره ۱، بهار، صص ۵۰-۲۷.
- صدرایی، صبا (۱۳۹۰). **بررسی میزان رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای کتابداران مرجع کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی ایران از دیدگاه مدیران این کتابخانه‌ها**، (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء (س)، تیرماه.
- ضیال‌الدینی، محمد؛ رضایی قوام آبادی، سکینه (۱۳۹۲). الگوی غنی‌سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان. **مجله مطالعات مدیریت راهبردی**، شماره ۵۱، صص ۱۹۹ - ۱۷۷.
- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۸). **درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای**، تهران، انتشارات سرآمد.
- قاسم زاده، ابوالفضل؛ زوار، تقی؛ مهدیون، روح اله؛ رضایی، ادیبه (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی گر فرهنگ خدمتگذاری، **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، سال نهم، شماره ۲، صص ۷۶-۶۹.
- عطاریان، سعید (۱۳۸۶). **رابطه اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت در سطح شهرستان قم**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- عنابستانی، ملیحه؛ سعیدی کیا، مهدی (۱۳۹۳). **اخلاق حرفه‌ای**، چاپ دوم، تهران، نشر آها.
- کاظمی، مهرداد (۱۳۹۰). **بررسی رابطه بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی دبیرستانهای شهر تهران**، (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور، شهریور ماه.
- مرزبان، فاطمه (۱۳۸۹). **رابطه اخلاق حرفه‌ای و بالندگی با تعهد سازمانی اعضاء هیات علمی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی**، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، بهمن ماه.
- مولانا، ناصر (۱۳۸۷). عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران. **مجله مدیریت**، سال نوزدهم، شماره ۷۳۷ و ۷۳۸.
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۲). اخلاق و مسئولیت اجتماعی در مدیریت آموزشی، **مجله روانشناسی و علوم تربیتی**، شماره یک، صص: ۲۲ و ۲۳.

وزیر پناه، زهره (۱۳۹۱). **بررسی رابطه میزان اشتیاق شغلی و ابعاد نگرش‌های کارکنان در دستگاه‌های**

اجرایی شهرستان کاشمر (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان.

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). **Work engagement: A handbook of essential theory and research**. New York: Psychology Press.
- Carreira, A.F, Guedes, A. M, Aleixo, C. (2008). Can we teach ethics and professional deontology? An empirical study regarding the Accounting and Finance degree. **Social Responsibility Journal**, Vol. 4 Iss: 1/2, pp.89 – 103.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. **Psychological Bulletin**, 131, 241-259.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). **Flow: The psychology of optimal experience**. New York: Harper and Row.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. New York: Plenum.
- Demirtaş_ Z, Ersözülü A (2007). The ethics in inspection process in context primary school teachers' opinions (Tokat Province Sample). **Do_u Anadolu Bölgesi Ara_tırmaları**, 6(1): 89-94.
- Duska, R.F. and Duska, B.S. (2003). **Accounting Ethics: Foundation of Business Ethics**. Blackwell Publishing Ltd, Oxford, UK.
- Farmahini Farahani, M., Farmahini Farahani, F. (2014). The study on professional ethics components among faculty members in the Engineering. **Social and Behavioral Sciences**, No. 116, pp. 2085 – 2089.
- Ledbetter, Caren M. (2005). **The relationship of Knowledge Management and Ethics Management to Perceived Wise Leadership**. An Empirical Investigation a Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy Capella University7.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? **Computers in Human Behaviour**, 23, 825–841.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. **Journal of Applied Psychology**, 90, 1217–1227.
- Samizadeh, H. (1998). **The relationship of personality type and individual characters of Kerman teachers with their job satisfaction**. Master's thesis, University of Bahonar.
- Schafer, W.E., Park, J.L. and Woody, M.L, (2009). Professionalism, organizational-professional conflict and work outcomes. A study of certified management accountants”, Accounting, **Auditing & Accountability Journal**, Vol. 15, pp. 46-68.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**. 25: 293-315.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C. & Kladler, A. (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the burnout measure. **Psychology and Health**, 16, 565-583.