

بررسی اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی استان آذربایجان شرقی به

منظور ارائه یک مدل

دکتر جعفر قهرمانی*

چکیده

این پژوهش در راستای ارائه مدلی جهت ارزیابی عوامل موثر بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی انجام شده است. روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بوده و جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی استان آذربایجان شرقی تشکیل می دهند. حجم نمونه با استفاده از روش کوکران به تعداد ۴۰۰ نفر تعیین که به طور تصادفی طبقه ای از ۱۰ منطقه آموزشی استان انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات مشتمل بر سه پرسشنامه (یک پرسشنامه استاندارد و دو پرسشنامه محقق ساخته) است. پرسشنامه اول (OWEI)^۱ یک پرسشنامه استاندارد بوده و روایی صوری و محتوایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته، ولی پرسشنامه های بعدی از نوع محقق ساخته بوده و جهت آگاهی از پایایی آن بر روی نمونه ۳۰ نفری اجرا و از طریق ضریب آلفای کرانباخ معادل ۰/۹۵ مورد تأیید قرار گرفته است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی (درصد، میانگین) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t برای دو گروه مستقل، تجزیه و تحلیل واریانس، تحلیل عاملی و آزمون فریدمن) استفاده شد. یافته های پژوهش ۴ عامل را تحت عنوان عوامل فردی، اجتماعی، سازمانی - مدیریتی، اعتقادی - ارزشی موثر بر اخلاق کاری معلمان معرفی کرد. در نهایت مدلی مشتمل بر ۵ بخش طراحی و با درجه تناسب ۸۰ درصد به تأیید ۳۰ نفر از صاحب نظران و متخصصان دانشگاهی و ذی ربط رسید.

واژه های کلیدی: اخلاق کاری، مدل اخلاق کاری، عوامل فردی، عوامل اجتماعی، عوامل سازمانی - مدیریتی، عوامل اعتقادی - ارزشی.

مقدمه

بررسی کارشناسان مسایل اجتماعی کشور، مدیران، نخبگان فرهنگی و سیاسی و جامعه شناسان نشان می دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین تری قرار دارد (معیدفر، ۱۳۸۶، ص ۷).

*دکتری مدیریت آموزشی، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرند

در این باره عمدتاً با مقایسه میزان بهره‌وری و ساعات کار روزانه در ایران و سایر کشورها چنین نتیجه‌ای حاصل شده است که در ژاپن یا اغلب کشورهای توسعه‌یافته مانند آمریکا، انگلستان، آلمان هر فرد به طور متوسط ۷ ساعت کار مفید می‌کند؛ در حالی که در ایران این میزان کمتر از یک ساعت است. گریز از محل کار، بی‌انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار، سرگردانی افراد در مراجعات به سازمان‌ها، همه و همه نشانی از فقدان وجدان کار یا ضعف اخلاقی کار است. مسئولان و رهبران سیاسی و اجتماعی کشور نیز در پیام‌ها و سخنرانی‌های مختلف بر این مسئله تأکید می‌کنند.

برای مثال نتایج سمینار «تکامل فرهنگ کار» که در سال ۱۳۷۵ شمسی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی منتشر شده است و همچنین همایش ملی کار که در سال ۱۳۸۰ نیز نشان می‌دهد که بنا به نظر اکثر کارشناسان اقتصادی، فرهنگ و اخلاق کاری در ایران ضعیف بوده و لازم است که فقدان فرهنگ و اخلاق کاری مناسب در جامعه به عنوان یک معضل اجتماعی و اقتصادی تلقی شود و برای شناسایی بهتر وضع موجود از نظر فرهنگ و اخلاق کار و عوامل موثر بر آن مطالعاتی از طرف اندیشمندان و آگاهان به مسایل اجتماعی کشور صورت گیرد. (معیدفر، ۱۳۷۶، ص ۷). به نظر می‌رسد در شرایط فعلی روحیه و اخلاق کاری معلمان به دلایل مختلف تا حد قابل ملاحظه‌ای کاهش یافته است (صبور، ۱۳۸۷، ص ۲۵).

کم‌توجهی 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.

با توجه به مواد مذکور این پژوهش سعی بر آن دارد که ضمن بررسی جامع و همه جانبه نگر اخلاق معلمی و شناسایی مولفه های موثر بر اخلاق کاری، برای اولین بار مدلی را جهت ارزیابی عوامل موثر بر اخلاق کاری معلمان ارائه دهد و از این رهگذر هر چند کوچک گامی موثر در بهبود کیفیت کار معلمان و ارتقای سطح آموزش و پرورش کشور بردارد.

پیشینه پژوهش

در زمینه اخلاق کاری پژوهش های مهمی در داخل و خارج کشور انجام گرفته که به شرح زیر مورد بررسی قرار می گیرند.

خسروی (۱۳۸۷) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه اخلاق کاری با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان ارسنجان انجام داده و به این نتیجه رسیده که:

الف) بین اخلاق کاری و مولفه های رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

ب) بین اخلاق کاری و مولفه های تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

نهادندی (۱۳۸۷) پژوهشی تحت عنوان بررسی اخلاق کار در میان کارکنان دانشگاه تهران با تأکید بر جنسیت انجام داده، که نتایج زیر را به همراه داشته است.

الف) جنسیت بر اخلاق کاری تأثیر ندارد.

ب) تأثیر مشارکت در کار، بر اخلاق کاری مردان بیشتر از زنان است.

ج) سابقه و تأهل هیچ تأثیری بر اخلاق کاری زنان و مردان ندارند.

د) امید به آینده شغلی بر اخلاق کاری مردان و زنان تأثیر مثبتی دارد.

کاوایی (۱۳۸۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی اخلاق کاری در بخش دولتی و خصوصی انجام داده و به نتایج زیر دست یافته است.

الف) با افزایش سن، میزان اخلاق کاری افراد بالا می رود.

ب) بین سابقه خدمت و مولفه های اخلاق کاری رابطه معنی داری وجود دارد.

معیدفر (۱۳۷۷) پژوهشی تحت عنوان بررسی اخلاق کار و عوامل اجتماعی موثر بر آن انجام داده و به نتایج زیر دست یافته است.

الف) میزان اخلاق کاری افرادی که دارای مشاغل سرپرستی هستند، بیشتر از افراد زیر دست است.

ب) میزان اخلاق کاری مردان بیشتر از زنان است.

ج) میزان اخلاق کاری افرادی که در کارشان آزادی عمل بیشتری دارند، زیادتر است.

د) میزان اخلاق کاری افراد متأهل بیشتر از افراد مجرد است. پاربوتیا و دیگران^۱ (۲۰۰۸) پژوهشی تحت عنوان اخلاقیات و مذهب انجام داده و نشان می دهد که بین نوع مذهب و اخلاق کاری رابطه معنی داری وجود دارد. در این پژوهش نوع مذهب به مسلمان بودن، بودایی، هندی و غیره اشاره می کند.

کارلین و گروایس^۲ (۲۰۰۶) پژوهشی تحت عنوان اخلاق کار، قراردادهای کارکنان و ارزش های حاکم بر سازمان انجام داده و به نتایج زیر دست یافته اند.

الف) نوع ساختار سازمانی در میزان اخلاق کاری افراد تأثیر دارد. هر چقدر ساختار غیر متمرکز باشد، اخلاق کاری افزایش می یابد.

ب) بین نوع ارزش های حاکم بر افراد و اخلاق کاری رابطه معنی داری وجود دارد. هر چقدر افراد کار را متعلق به خود بدانند اخلاق کاری شان افزایش یافته در غیر این صورت کاهش می یابد.

پتی و هیل^۳ (۲۰۰۵) پژوهشی تحت عنوان ویژگی های اخلاق کاری اخلاق کاری درک شده توسط ناظران و کارگران انجام داده و به این نتیجه رسیده اند که بین فرهنگ کار و محیط کار و ماهیت کار و اخلاق کاری رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین نوع درک افراد از اخلاق کاری و مولفه های اخلاق کاری رابطه معنی داری وجود دارد.

مافونیس^۴ (۲۰۰۲) پژوهشی تحت عنوان اخلاق کار مثبت، یک دیدگاه چند فرهنگی در کشور آفریقای جنوبی انجام داده و به این نتیجه رسیده که بین نوع مذهب (هندو، بودایی، اسلام ...) و اخلاق کاری رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین میزان فعالیت موسسات آموزشی و توسعه اخلاق کاری مثبت، رابطه معنی داری وجود دارد.

هالینگس و ورث و دیگران^۵ (۲۰۰۲) در پژوهش خود تحت عنوان اخلاق کاری مربیان بزرگ در کشور آمریکا به این نتیجه رسیده که بین سبک رهبری و مولفه های چهارگانه اخلاق کاری (دلبستگی، جدیت، روابط انسانی سالم، روحیه تعاون و مشارکت) همبستگی معنی داری وجود دارد.

1- Parboteeah & etal
2- Carline and Gervais
3- Petty and Hill

4- Mafunisa
5- Holliysworth & etal

یوسف^۱ (۲۰۰۱) در پژوهشی تحت عنوان اخلاق کار اسلامی به عنوان رابط بین تعهد و سازمانی و رضایت شغلی در کشور ایلات متحده عربی انجام داده و به این نتیجه رسیده است که سن، میزان تحصیلات، تجربه کاری، فرهنگ ملی بر اخلاق کاری تأثیر مثبت دارد.

هیل و دیگران^۲ (۲۰۰۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیده اند که بین سن، جنس، تجربه کاری، پایگاه اجتماعی افراد و اخلاق کاری رابطه معنی داری وجود دارد.

بوت رایت و دیگران^۳ (۲۰۰۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیده اند که بین سطح تحصیلات، میزان تجربه کاری و اخلاق کاری رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین دریافتند که سطح اخلاق کاری زنان بیشتر از مردان است.

گودسل^۴ در پژوهش خود عوامل مهمی مانند نوع ساختار سازمانی، وظایف مدیریتی، بعد فردی (رضایت شغلی افراد، سیستم پاداش، خود ارزشی و مسئولیت پذیری، در اخلاق کاری افراد موثر می دانسته و رابطه معنی داری بین آن ها را اثبات کرد.

اهداف پژوهش

الف - اهداف کلی

ارائه مدلی جهت ارزیابی عوامل موثر بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی

ب - اهداف ویژه

- ۱- شناسایی عوامل فردی موثر بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی
- ۲- شناسایی عوامل اجتماعی موثر بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی
- ۳- شناسایی عوامل سازمانی - مدیریتی موثر بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی
- ۴- شناسایی عوامل اعتقادی - ارزشی موثر بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی
- ۵- مشخص کردن سهم و میزان تأثیر هر یک از عوامل اثر گذار بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی
- ۶- ارائه مدل جهت ارزیابی عوامل موثر بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی

۷- تعیین تناسب مدل پیشنهادی از دیدگاه صاحب نظران و متخصصان ذی ربط

سوالات پژوهش

- ۱- عوامل فردی اثر گذار بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی کدامند؟
- ۲- عوامل اجتماعی اثر گذار بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی کدامند؟
- ۳- عوامل سازمانی - مدیریتی اثر گذار بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی کدامند؟
- ۴- عوامل اعتقادی - ارزشی اثر گذار بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی کدامند؟
- ۵- سهم و میزان اثر گذاری هر یک از عوامل چقدر است؟
- ۶- چه مدلی را جهت ارزیابی عوامل موثر بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی می توان ارائه کرد؟
- ۷- درجه تناسب مدل پیشنهادی از دیدگاه صاحب نظران و متخصصان به چه میزانی است؟

روش

روش پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی است و در عین حال به خاطر این که به شناسایی عوامل موثر بر اخلاق کاری معلمان و توصیف متغیرها می پردازد، از نظر روش توصیفی (همبستگی) است.

جامعه نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان زن و مرد مقاطع سه گانه (ابتدایی، راهنمایی، متوسطه نظری) استان آذربایجان شرقی تشکیل می دهند که در ۴۰ منطقه و ناحیه آموزش و پرورش فعالیت می کنند. طبق اطلاعات موجود که در کتاب سالنامه آماری سازمان آموزش و پرورش استان منتشر شده، تعداد کل معلمان این سه مقطع تحصیلی در هنگام اجرای پژوهش ۴۱/۰۰۰ نفر هستند ($N = 41/000$). با توجه به گستردگی جامعه آماری، برای تعیین حجم نمونه، ابتدا از ۴۰ منطقه آموزشی، ۱۰ منطقه به طور تصادفی انتخاب و سپس از طریق روش کوکران^۱ تعداد ۴۰۰ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای از ۱۰ منطقه

انتخاب شدند. توزیع فراوانی نمونه آماری برحسب جنس، مقطع تحصیلی، میزان تحصیلات، سن، سابقه خدمت، تأهل و میزان درآمد ماهیانه در جداول ۱ الی ۶ تنظیم شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی نمونه آماری برحسب جنس و مقطع تحصیلی

| مقطع تحصیلی | جنس | زن | مرد | تعداد کل |
|-------------|-----|-----|-----|----------|
| ابتدایی | | ۷۰ | ۵۰ | ۱۲۰ |
| راهنمایی | | ۸۰ | ۶۰ | ۱۴۰ |
| متوسطه | | ۹۰ | ۵۰ | ۱۴۰ |
| جمع فراوانی | | ۲۴۰ | ۱۶۰ | ۴۰۰ |
| درصد | | ۶۰ | ۴۰ | ۱۰۰ |

جدول ۲. توزیع فراوانی نمونه آماری برحسب مدرک تحصیلی (میزان تحصیلات)

| جمع کل | فوق لیسانس | | لیسانس | | فوق دیپلم | | دیپلم | | جمع کل |
|-------------|------------|----|--------|-----|-----------|------|-------|------|--------|
| | مرد | زن | مرد | زن | مرد | زن | مرد | زن | |
| ابتدایی | - | - | ۵۰ | ۳۰ | ۱۰ | ۱۵ | ۱۰ | ۵ | ۱۲۰ |
| راهنمایی | - | - | ۶۰ | ۴۸ | ۲۰ | ۱۲ | - | - | ۱۴۰ |
| متوسطه | ۲۵ | ۲۰ | ۶۵ | ۳۰ | - | - | - | - | ۱۴۰ |
| جمع فراوانی | ۲۵ | ۲۰ | ۱۷۵ | ۱۰۸ | ۳۰ | ۲۷ | ۱۰ | ۵ | ۴۰۰ |
| درصد | ۶/۲۵ | ۵ | ۴۳/۷۵ | ۲۷ | ۷/۵ | ۶/۷۵ | ۲/۵ | ۱/۲۵ | ۱۰۰ |

جدول ۳. توزیع فراوانی نمونه آماری برحسب سن

| سن | ۳۰ تا ۳۱ | ۳۱ تا ۴۰ | ۴۱ تا ۵۰ | ۵۰ به بالا | جمع کل |
|-----|----------|----------|----------|------------|--------|
| زن | ۲۰ | ۶۰ | ۱۱۰ | ۵۰ | ۲۴۰ |
| مرد | ۱۵ | ۵۵ | ۷۰ | ۲۰ | ۱۶۰ |

جدول ۴. توزیع فراوانی نمونه آماری برحسب سابقه خدمت

| جنس | سابقه خدمت | ۱-۱۰ سال | ۱۱-۲۰ سال | ۲۱-۳۰ سال | کل |
|-------------|------------|----------|-----------|-----------|-----|
| زن | | ۱۵ | ۱۳۰ | ۹۵ | ۲۴۰ |
| مرد | | ۲۰ | ۱۱۰ | ۳۰ | ۱۶۰ |
| جمع فراوانی | | ۳۵ | ۲۴۰ | ۱۲۵ | ۴۰۰ |
| درصد | | ۸/۷۵ | ۶۰ | ۳۱/۲۵ | ۱۰۰ |

جدول ۵. توزیع فراوانی نمونه آماری برحسب تأهل

| جنس | تاهل | متاهل | مجرد | کل |
|-------------|------|-------|------|-----|
| زن | | ۲۳۰ | ۱۰ | ۲۴۰ |
| مرد | | ۱۴۰ | ۲۰ | ۱۶۰ |
| جمع فراوانی | | ۳۷۰ | ۳۰ | ۴۰۰ |
| درصد | | ۹۲/۵ | ۷/۵ | ۱۰۰ |

جدول ۶. توزیع فراوانی نمونه آماری برحسب درآمد ماهیانه (مبلغ به هزار تومان است)

| میزان حقوق | فراوانی | | درصد | |
|-------------|---------|-----|-------|-------|
| | زن | مرد | زن | مرد |
| ۴۰۰-۴۴۹ | ۱۰ | ۱۰ | ۴/۱۷ | ۶/۲۵ |
| ۴۵۰-۴۹۹ | ۲۰ | ۱۰ | ۸/۳۳ | ۶/۲۵ |
| ۵۰۰-۵۴۹ | ۱۰۰ | ۸۰ | ۴۱/۶۷ | ۵۰ |
| ۵۵۰-۵۹۹ | ۳۰ | ۲۰ | ۱۲/۵ | ۱۲/۵ |
| ۶۰۰-۶۴۹ | ۳۰ | ۱۵ | ۱۲/۵ | ۹/۳۷۵ |
| ۶۵۰-۶۹۹ | ۳۰ | ۱۵ | ۱۲/۵ | ۹/۳۷۵ |
| ۷۰۰ به بالا | ۲۰ | ۱۰ | ۸/۳۳ | ۶/۲۵ |
| جمع | ۲۴۰ | ۱۶۰ | ۱۰۰ | ۱۰۰ |

ابزار جمع آوری اطلاعات

جهت جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استفاده شده که ویژگی ها و شرایط هر کدام به شرح ذیل مورد بررسی قرار می گیرند.

الف - پرسشنامه^۱ OWEI (فهرست اخلاق کاری مشاغل) که توسط گریگوری. سی. پتی^۲ در سال ۱۹۹۰ ساخته شده و در سطح بین المللی و در موارد فراوان مورد استفاده قرار گرفته و از اعتبار بسیار بالایی برخوردار است. در کشور ایران، این پرسشنامه توسط سعید معیذفر در بررسی اخلاق کاری کارکنان موسسات تولیدی و توسط مریم نجار نهاوندی در بررسی اخلاق کاری کارکنان دانشگاه تهران با تأکید بر جنسیت مورد استفاده قرار گرفته و تأیید شده است. البته نهاوندی آخرین فرم اصلاح شده این پرسشنامه را که در سال ۲۰۰۶ توسط پتی و همکارانش بازسازی شده مورد استفاده قرار داده است. اخلاق کاری به عنوان متغیر وابسته یک مفهوم کلی بوده و دارای ۴ مولفه اصلی است. این مولفه ها عبارتند از:

۱- دلبستگی و علاقه به کار ۲- جدیت و پشتکار در کار ۳- داشتن روابط انسانی در محیط کار ۴- داشتن روحیه تعاون و مشارکت در کار.

در واقع چهار مؤلفه مذکور مفهوم اخلاق کاری را تشکیل می دهند. هر کدام از مولفه ها ویژگی های خاص و منحصر به فردی دارند که توسط آن ویژگی ها سنجیده می شوند. مولفه اول دارای ۱۶ ویژگی، مولفه دوم دارای ۱۲ ویژگی، مولفه سوم دارای ۱۴ ویژگی، مولفه چهارم دارای ۸ ویژگی است. پس پرسشنامه OWEI حاوی ۵۰ ویژگی در مقیاس ۵ سطحی لیکرت با گویه های «همیشه این طور»، «بیشتر وقت ها این طور»، «بعضی وقت ها این طور»، «به ندرت این طور»، «ابداً این طور نیستم». نمره گذاری برحسب جهت سوالات در نوسان است. گاهی از ۵ به ۱ و گاهی از ۱ به ۵ است. از مجموع نمرات حاصل از مولفه ها، یک نمره کل به دست می آید که همان نمره اخلاق کاری است.

ب - پرسشنامه محقق ساخته که بر اساس اهداف ویژه و سوالات پژوهش و براساس عوامل شناسایی شده اثر گذار بر اخلاق کاری در مقیاس ۵ سطحی لیکرت تهیه شده و به عوامل چهارگانه فردی، اجتماعی، سازمانی - مدیریتی و اعتقادی - ارزشی موثر بر اخلاق کاری معلمان می پردازد. این پرسشنامه در مقیاس ۵ سطحی لیکرت به صورت گویه های بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم، بسیار کم است، بوده و نمره گذاری آن شبیه پرسشنامه اخلاق کاری (OWEI)

1 - occupational work ethics inventory

2 - Gregory. c . petty

است. روایی صوری^۱ و محتوایی این پرسشنامه توسط متخصصان و صاحب نظران ذی ربط تأیید و پایایی^۲ آن با اجرای مقدماتی بر روی نمونه ای ۳۰ نفره به غیر از نمونه اصلی از طریق ضریب آلفای کرانباخ معادل ۰/۹۵ مورد تأیید قرار گرفت. در واقع پرسشنامه شماره ۲ تأثیر متغیرهای مستقل را بر متغیر وابسته (اخلاق کاری) را مورد بررسی قرار می‌دهد. این پرسشنامه دارای ۸۰ گویه است.

جدول ۷. نتایج ضرایب پایایی پرسشنامه

| عوامل موثر بر اخلاق کاری | تعداد آزمودنی | تعداد سوالات | ضریب آلفای کرانباخ |
|--------------------------|---------------|--------------|--------------------|
| فردی | ۳۰ | ۱۴ | ۰/۹۱ |
| اجتماعی | ۳۰ | ۱۴ | ۰/۹۰ |
| سازمانی - مدیریتی | ۳۰ | ۳۹ | ۰/۹۴ |
| اعتقادی - ارزشی | ۳۰ | ۱۳ | ۰/۹۳ |
| کل | ۳۰ | ۸۰ | ۰/۹۵ |

ج - پرسشنامه سوم جهت تعیین درجه تناسب مدل پیشنهادی طراحی شده و در معرض قضاوت و بررسی صاحب نظران و متخصصان حوزه آموزش و پرورش قرار گرفت. این پرسشنامه حاوی فلسفه و اهداف مدل، مبانی نظری، عوامل اثر گذار بر اخلاق کاری معلمان، مراحل اجرایی مدل، ارزیابی مدل است که روایی صوری و محتوایی آن توسط متخصصان امر تأیید و پایایی آن معادل ۰/۹۲ محاسبه و مورد تأیید قرار گرفت. این پرسشنامه در مقیاس پنج سطحی لیکرت و با عناوین کاملاً مناسب، مناسب، تا حدی مناسب، نامناسب، کاملاً نامناسب تنظیم شده است.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از طریق نرم افزار SPSS و از روش های آمار توصیفی (شامل درصد، میانگین، انحراف معیار) و روش های آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t برای دو گروه مستقل، تجزیه و تحلیل واریانس، و آزمون فریدمن) استفاده شده است.

یافته های پژوهش

۱- در پاسخ به سوال اول پژوهش مبنی بر عوامل فردی اثر گذار بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی کدامند؟ با استفاده از تحلیل عاملی و نظر متخصصان، ۸ عامل به عنوان عوامل فردی اثر گذار بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی شناسایی شدند. این عوامل عبارتند از: جنس، سن، مقطع تحصیلی، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، تأهل، و درآمد ماهیانه و میزان رضایت شغلی. جهت آگاهی از تأثیر هر کدام از عوامل هشتگانه مزبور بر اخلاق کاری معلمان، با استفاده از تحلیل آماری نتایج زیر به دست آمده که در جدول ۸ و ۹ و ۱۰ تنظیم شده است.

جدول ۸. آزمون تحلیل واریانس جهت مقایسه میانگین نمرات آزمودنی ها در ۵ عامل فردی موثر بر اخلاق کاری

| معلمان | | معلمان | | مجموع مجذورات | | ویژگی | متغیر (عامل) |
|--------|--------------|-----------------|------------|---------------|------------|--------------|---------------|
| F جدول | F محاسبه شده | میانگین مجذورات | درجه آزادی | مجموع مجذورات | درجه آزادی | ویژگی | متغیر (عامل) |
| ۳/۰۲ | ۳/۹۹ | ۵/۲۳ | ۲ | ۱۰/۴۶ | ۲ | ابتدایی | مقطع تحصیلی |
| | | ۱/۳۱ | ۳۹۷ | ۵۲۳/۰۹۸ | ۳۹۷ | راهنمایی | |
| | | - | ۳۹۹ | ۵۳۳/۵۴۸ | ۳۹۹ | متوسطه | |
| ۲/۶۲ | ۵/۳۱۷ | ۸/۳۷۵ | ۳ | ۱۶/۷۵ | ۳ | فوق لیسانس | میزان تحصیلات |
| | | ۱/۵۷۵ | ۳۹۶ | ۶۲۵/۵۹۰ | ۳۹۶ | لیسانس | |
| | | - | ۳۹۹ | ۶۴۲/۳۱ | ۳۹۹ | فوق دیپلم | |
| ۲/۶۲ | ۳/۳۷ | ۷/۵۲ | ۳ | ۲۲/۵۶ | ۳ | بین گروه ها | سن |
| | | ۲/۲۳ | ۳۹۶ | ۸۸۵/۹۴ | ۳۹۶ | درون گروه ها | |
| | | - | ۳۹۹ | جمع | ۳۹۹ | ۴۱-۵۰ | |
| ۳/۰۲ | ۵/۳۴۱ | ۱۱/۵ | ۲ | ۲۳ | ۲ | بین گروه ها | سابقه خدمت |
| | | ۲/۱۵۳ | ۳۹۷ | ۸۸۵ | ۳۹۷ | درون گروه ها | |
| | | - | ۳۹۹ | ۹۰۸ | ۳۹۹ | جمع | |
| ۲/۱۲ | ۱/۲۵ | ۱۶/۸۲۵ | ۶ | ۵۰/۴۷۵ | ۶ | بین گروه ها | درآمد ماهیانه |
| | | ۱۳/۴۳ | ۳۹۳ | ۴۸۲/۵ | ۳۹۳ | درون گروه ها | |
| | | - | ۳۹۹ | ۵۲۳/۹۷۵ | ۳۹۹ | جمع | |
| | | | | | | | ۴۰۰-۴۴۹ |
| | | | | | | | ۴۵۰-۴۹۹ |
| | | | | | | | ۵۰۰-۵۴۹ |
| | | | | | | | ۵۵۰-۵۹۹ |
| | | | | | | | ۶۰۰-۶۴۹ |
| | | | | | | | ۶۵۰-۶۹۹ |
| | | | | | | | ۷۰۰ به بالا |

$$\alpha = ۰/۰۵$$

با توجه به محاسبات انجام یافته از طریق تحلیل واریانس (جدول شماره ۸) چون F محاسبه شده در مورد متغیرهای مقطع تحصیلی، میزان تحصیلات، سن، سابقه خدمت بزرگ تر از F جدول با درجات آزادی مشخص و با خطای $0/05$ است؛ بنابراین با 95 درصد اطمینان می توان گفت که بین میانگین های مورد مقایسه در مورد عوامل فردی موثر بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی تفاوت معنی داری وجود دارد.

اما در مورد تغییر میزان درآمد ماهیانه چون F محاسبه شده کوچک تر از F جدول است، پس بین میانگین های مورد مقایسه در متغیر درآمد ماهیانه تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۹. آزمون t مستقل جهت مقایسه میانگین نمرات آزمودنی ها در دو عامل فردی (جنس، تأهل) موثر بر اخلاق کاری معلمان

| متغیر (عامل) | ویژگی | تعداد | میانگین | درجه آزادی | t محاسبه شده | t جدول |
|--------------|-------|-------|---------|------------|----------------|----------|
| جنس | زن | ۲۴۰ | ۱۲۵ | ۳۹۸ | ۲/۴۳ | ۱/۹۶۵ |
| | مرد | ۱۶۰ | ۱۱۲/۵ | | | |
| تأهل | متأهل | ۳۷۰ | ۱۱۷/۳۶ | ۳۹۸ | ۲/۳۸ | ۱/۹۶۰ |
| | مجرد | ۳۰ | ۱۰۵/۵۷ | | | |

$$\alpha = 0/05$$

با توجه به جدول شماره ۹ چون t محاسبه شده در متغیرهای جنس و تأهل بزرگ تر از t جدول با درجه آزادی 398 است؛ بنابراین با 95 درصد اطمینان می توان گفت که بین میانگین های اخلاق کاری معلمان متأهل و مجرد تفاوت معنی داری وجود دارد. در جدول فوق روشن است که میانگین اخلاق کاری معلمان متأهل بیشتر از معلمان مجرد می باشد.

جدول ۱۰. ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی تأثیر رضایت شغلی بر اخلاق کاری معلمان

| متغیرها | مقطع | مقطع ابتدایی | مقطع راهنمایی | مقطع متوسطه |
|---------------------|------|--------------|---------------|-------------|
| - رضایت شغلی | | ۱۲۰ نفر | ۱۴۰ نفر | ۱۴۰ نفر |
| - اخلاق کاری | | | | |
| ضریب همبستگی پیرسون | ۰/۲۱ | ۰/۱۹ | ۰/۱۸ | |
| درجه آزادی | ۱۱۸ | ۱۳۸ | ۱۳۸ | |
| t محاسبه شده | ۲/۳۳ | ۲/۲۷ | ۲/۱۵ | |
| t جدول | ۱/۹۸ | ۱/۹۶ | ۱/۹۶ | |

$$\alpha = 0/05$$

با توجه به جدول شماره ۱۰ چون t محاسبه شده بزرگ تر از t جدول در هر سه مقطع تحصیلی است؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که بین رضایت شغلی معلمان و اخلاق کاری آنان در هر سه مقطع تحصیلی همبستگی معنی داری وجود دارد.

۲- در پاسخ به سوال دوم پژوهش مبنی بر عوامل اجتماعی اثر گذار بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی کدامند؟ با استفاده از تحلیل عاملی و نظر متخصصان، دو عامل به عنوان عوامل اجتماعی موثر بر اخلاق کاری معلمان شناسایی شد. این عوامل عبارتند از: الف - پایگاه اجتماعی ب - وجود تشکل های صنفی.

جهت آگاهی از تأثیر هر کدام از عوامل دوگانه مذکور بر اخلاق کاری معلمان، با استفاده از تحلیل آماری نتایج زیر به دست آمده که در جدول شماره ۱۱ تنظیم شده است.

جدول ۱۱. ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه پایگاه اجتماعی و تشکل های صنفی با اخلاق کاری معلمان

| متغیرها | ضریب همبستگی پیرسون | درجه آزادی (df) | t محاسبه شده | t جدول |
|--------------------------|---------------------|-----------------|--------------|--------|
| - پایگاه اجتماعی (مستقل) | ۰/۲۰ | ۳۹۸ | ۴/۰۷۲ | ۱/۹۶۰ |
| - اخلاق کاری (وابسته) | | | | |
| - تشکل های صنفی (مستقل) | ۰/۳۲ | ۳۹۸ | ۶/۷۳۶ | ۱/۹۶۰ |
| - اخلاق کاری (وابسته) | | | | |

$$\alpha = 0/05$$

با توجه به جدول شماره ۱۱ جهت آگاهی از معنی دار بودن یا نبودن ضریب همبستگی محاسبه شده، از آزمون t استفاده شد. چون t محاسبه شده در هر دو متغیر پایگاه اجتماعی شغل معلمی و وجود تشکل های صنفی بزرگ تر از t جدول با درجه آزادی ۳۹۸ است؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که بین پایگاه اجتماعی شغل معلمی و وجود تشکل های صنفی با اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی رابطه معنی داری وجود دارد.

۳- در پاسخ به سوال سوم پژوهش (عوامل سازمانی - مدیریتی موثر بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی کدامند؟) با استفاده از تحلیل عاملی، چهار عامل شناسایی شد. این عوامل عبارتند از:

الف - ساختار سازمانی غیر رسمی ب - عدالت سازمانی ج - میزان مشارکت در تصمیم گیری ها د - ارزشیابی از عملکرد.

جهت آگاهی از تأثیر هر کدام از عوامل مذکور بر اخلاق کاری معلمان با استفاده از تحلیل آماری، نتایج زیر در جدول شماره ۱۲ تنظیم شده است.

جدول ۱۲. ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه عوامل سازمانی - مدیریتی موثر بر اخلاق کاری معلمان

| متغیرها | ضریب همبستگی | درجه آزادی (df) | t محاسبه شده | t جدول |
|-------------------------------|--------------|-----------------|----------------|----------|
| ساختار سازمانی غیر رسمی | ۰/۳۲ | ۳۹۸ | ۶/۷۳۶ | ۱/۹۶۰ |
| عدالت سازمانی | ۰/۳۵ | ۳۹۸ | ۷/۵ | ۱/۹۶۰ |
| میزان مشارکت در تصمیم گیری ها | ۰/۲۸ | ۳۹۸ | ۵/۸۱ | ۱/۹۶۰ |
| ارزشیابی از عملکرد | ۰/۲۵ | ۳۹۸ | ۵/۱۵ | ۱/۹۶۰ |

با توجه به جدول شماره ۱۲ جهت اطلاع از معنی دار بودن یا نبودن ضریب محاسبه شده از آزمون t استفاده شد. چون t محاسبه شده در هر چهار متغیر ساختار سازمانی غیر رسمی، عدالت سازمانی، مشارکت در تصمیم گیری ها و ارزشیابی از عملکرد از t جدول بزرگ تر است؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که بین عوامل سازمانی - مدیریتی و اخلاق کاری معلمان همبستگی معنی داری وجود دارد.

۴- در پاسخ به سوال چهارم پژوهش (عوامل اعتقادی - ارزشی موثر بر اخلاق کاری معلمان کدامند؟) با استفاده از تحلیل عاملی ۲ عامل به عنوان عوامل اعتقادی - ارزشی شناسایی شد

که عبارتند از : الف - معلمی به عنوان یک عبادت و تکلیف الهی ب - معلمی به عنوان یک وظیفه ملی.

برای آگاهی از تأثیر هر کدام از عوامل مذکور بر اخلاق کاری، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری در جدول شماره ۱۳ تنظیم شده است.

جدول ۱۳. ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه عوامل اعتقادی - ارزشی با اخلاق کاری معلمان

| متغیرها | ضریب همبستگی | درجه آزادی (df) | t محاسبه شده | t جدول |
|---------------------------|--------------|-----------------|--------------|--------|
| نگرش اعتقادی به شغل معلمی | ۰/۲۴ | ۳۹۸ | ۴/۹۳ | ۱/۹۶۰ |
| نگرش ارزشی به شغل معلمی | ۰/۲۶ | ۳۹۸ | ۵/۳۷ | ۱/۹۶۰ |

با توجه به جدول شماره ۱۳ چون t محاسبه شده بزرگ تر از t جدول در هر دو متغیر نگرش اعتقادی و نگرش ارزشی به شغل معلمی است؛ بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که بین عوامل اعتقادی - ارزشی و اخلاق کاری معلمان همبستگی و رابطه معنی داری وجود دارد. ۵- در پاسخ به سوال پنچ پژوهش (سهم و میزان اثر گذاری هر یک از عوامل بر اخلاق کاری معلمان چقدر است؟) از آزمون فریدمن جهت مقایسه میانگین های عوامل چهارگانه موثر بر اخلاق کاری معلمان استفاده شد. رتبه بندی این عوامل در جدول شماره ۱۴ تنظیم شده اند.

جدول ۱۴. میانگین رتبه مربوط به آزمون فریدمن در عوامل چهارگانه موثر بر اخلاق کاری

| عوامل | میانگین رتبه |
|---|--------------|
| عوامل فردی موثر بر اخلاق کاری معلمان | ۲/۹۴ |
| عوامل اجتماعی موثر بر اخلاق کاری معلمان | ۳/۲۱ |
| عوامل سازمانی - مدیریتی موثر بر اخلاق کاری معلمان | ۲/۹۷ |
| عوامل اعتقادی - ارزشی موثر بر اخلاق کاری معلمان | ۳/۱۸ |

هم چنان که در جدول شماره ۱۴ مشخص شده عوامل اجتماعی بالاترین رتبه، عوامل اعتقادی - ارزشی در رتبه دوم، عوامل سازمانی - مدیریتی در رتبه سوم و عوامل فردی در رتبه چهارم قرار دارد.

۶- در پاسخ به سوال شش پژوهش (چه مدلی را جهت ارزیابی و بررسی عوامل موثر بر اخلاق کاری معلمان می توان ارائه کرد؟) براساس یافته های حاصل از سوالات ۱ و ۲ و ۳ و ۴، مدل پیشنهادی ارائه شد. این مدل در بر گیرنده فلسفه و اهداف با ۵ مولفه، عوامل اثر گذار بر اخلاق کاری با ۱۵ مؤلفه، مبانی نظری و مدل ها با ۹ مؤلفه، مراحل اجرایی با ۹ مؤلفه و در نهایت ارزیابی با ۲ مؤلفه می باشد.

فلسفه و اهداف مدل (تناسب ۷۶/۶۷ درصد)

- ۱- امکان بررسی و تقویت اخلاق کاری
- ۲- تحقق اهداف آموزش و پرورش
- ۳- ایجاد نظام آموزشی کارآمد
- ۴- ایجاد پویایی در نظام آموزشی
- ۵- کمک به روند توسعه

مولفه های اثر گذار بر اخلاق کاری (تناسب ۸۳/۳۴ درصد)

- ۱- جنس ۲- مقطع تحصیلی ۳- میزان تحصیلات ۴- سن ۵- سابقه خدمت ۶- تأهل ۷- رضایت شغلی ۸- پایگاه اجتماعی ۹- تشکلهای صنفی ۱۰- ساختار سازمانی غیر رسمی ۱۱- عدالت سازمانی ۱۲- میزان مشارکت در تصمیم گیری ها ۱۳- ارزشیابی از عملکرد ۱۴- نگرش اعتقادی ۱۵- نگرش ارزشی

مبانی نظری (مدل ها و نظریات) تناسب ۹۰ درصد

- ۱- مدل گودسل (۱۹۹۳) ۲- نظریه کارکرد گرایی ۳- نظریه مبادله ۴- نظریه ویروس ذهنی ۵- نظریه مدیریت سنتی ۶- نظریه مدیریت علمی ۷- نظریه روابط انسانی ۸- نظریه مدیریت مشارکتی ۹- دیدگاه اسلام

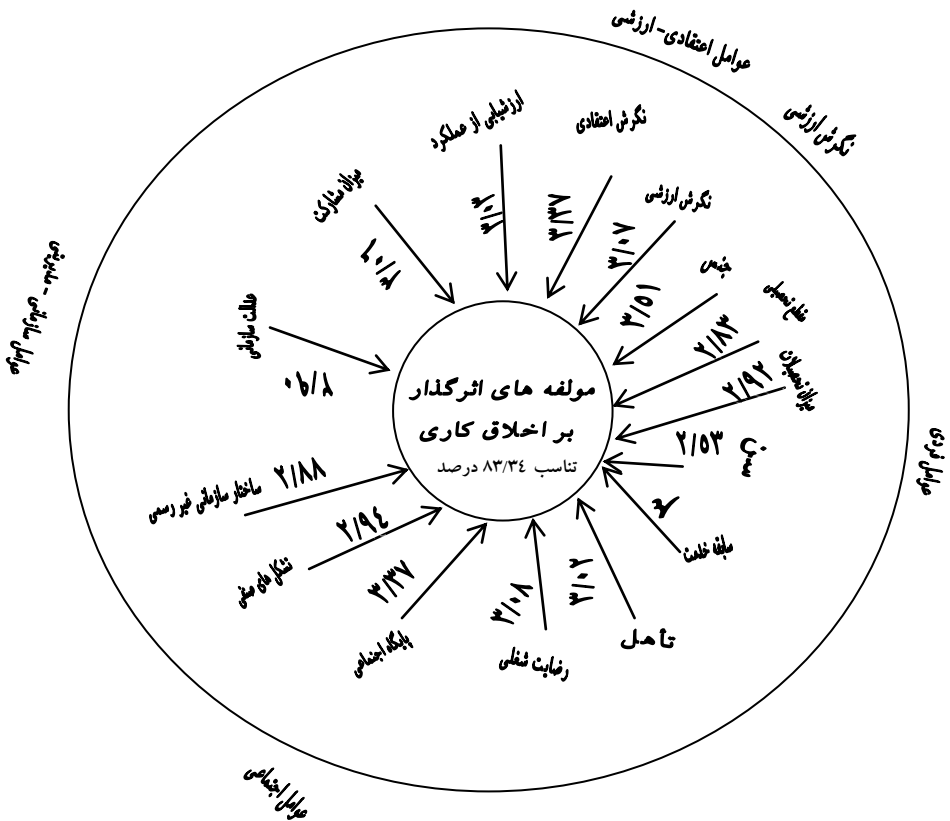
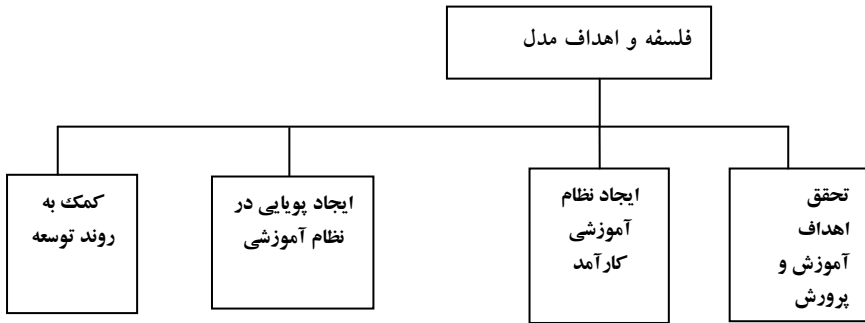
مراحل اجرایی مدل (تناسب ۷۰ درصد)

- ۱- شورای عالی آموزش و پرورش ۲- کمیته تخصصی ۳- کار گروه ها ۴- عملیاتی کردن چهارچوب ۵- تدوین دستورالعمل ۶- برگزاری جلسات متعدد ۷- برگزاری دوره های آموزشی ۸- اجرای آزمایش مدل ۹- اجرای نهایی مدل

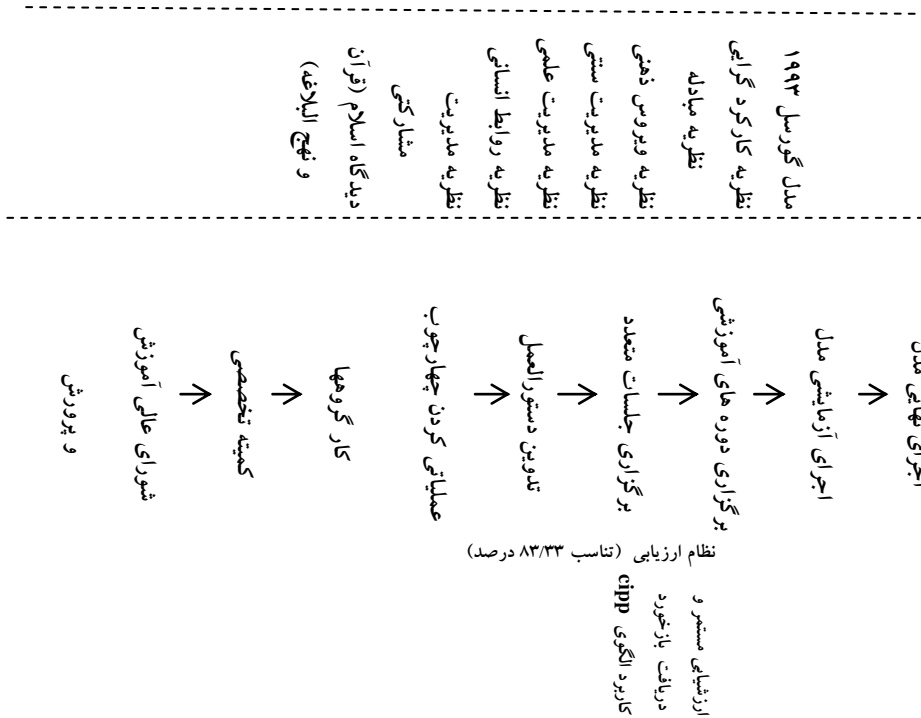
نظام ارزیابی و بازخورد (تناسب ۸۳/۳۳ درصد)

۱- کاربرد الگوی ارزشیابی cipp ۲- ارزشیابی مستمر و دریافت بازخورد و مهندسی مجدد

تناسب ۷۶/۶۷ درصد



مراحل اجرایی (تناسب ۷۰ درصد)



۷- در پاسخ به سوال هفت پژوهش (درجه تناسب مدل پیشنهادی از دیدگاه صاحب نظران و متخصصان به چه میزانی است؟)

پرسشنامه طراحی شده در معرض قضاوت ۳۰ نفر از متخصصان حوزه تعلیم و تربیت که به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شده بودند قرار گرفته و با درجه تناسب ۸۰ درصد مورد تأیید قرار گرفت.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف ارائه یک مدل جهت ارزیابی عوامل موثر بر اخلاق کاری معلمان مقاطع سه گانه تحصیلی انجام شد. نتایج یافته ها در پاسخ به سوال اول پژوهش، هفت عامل را به عنوان عوامل فردی موثر بر اخلاق کاری معلمان معرفی کرد که عبارتند از: جنس، مقطع تحصیلی، میزان تحصیلات، سن، سابقه خدمت، تأهل، میزان رضایت شغلی.

یافته های این پژوهش در رابطه با هفت عامل فوق با یافته های پژوهش های قبلی مطابقت دارد؛ از جمله می توان به پژوهش های یوسف (۲۰۰۱)، هیل و دیگران (۲۰۰۰)، بوت رایت و دیگران (۲۰۰۰)، نهاوندی (۱۳۸۷) معیدفر (۱۳۷۷) اشاره کرد.

در رابطه با عوامل اجتماعی موثر بر اخلاق کاری معلمان دو عامل بسیار مهم تعیین و شناسایی شدند که عبارتند از:

پایگاه اجتماعی شغل معلمی و وجود تشکل های صنفی در بین معلمان. یافته های این پژوهش در رابطه با دو عامل مذکور با یافته های پژوهش های قبلی مطابقت دارد؛ از جمله می توان به پژوهش هیل و دیگران (۲۰۰۰) و گودسل (۱۹۹۳) اشاره کرد.

در رابطه با عوامل سازمانی - مدیریتی موثر بر اخلاق کاری چهار عامل شناسایی و معرفی شدند که عبارتند از: ساختار سازمانی غیر رسمی، عدالت سازمانی، میزان مشارکت در تصمیم گیری ها و ارزشیابی از عملکرد. یافته های این پژوهش در رابطه با چهار عامل مذکور با یافته های کارلین و گروایس (۲۰۰۶)، گودسل (۱۹۹۳)، نهاوندی (۱۳۸۷)، معیدفر (۱۳۷۷)، هالینگس وورث (۲۰۰۲)، ویلز (۱۹۹۸) مطابقت دارد.

در خصوص عوامل اعتقادی - ارزشی موثر بر اخلاق کاری دو عامل بسیار مهم تعیین و شناسایی شدند که عبارتند از:

نگرش اعتقادی به شغل معلمی و نگرش ارزشی به شغل معلمی. در نگرش اعتقادی، شغل معلمی به عنوان یک عبادت و تکلیف الهی در نظر گرفته می شود و در نگرش ارزشی، شغل معلمی به عنوان یک وظیفه ملی در نظر گرفته می شود.

یافته های این پژوهش با یافته های پاروتیا و دیگران (۲۰۰۸)، مافونسیا (۲۰۰۲)، کارلین و گروایس (۲۰۰۶)، یوسف (۲۰۰۱) مطابقت دارد.

نتایج یافته ها در مورد سوال پنجم پژوهش نشان می دهد که از طریق آزمون فریدمن رتبه میانگین های هر یک از عوامل اثر گذار بر اخلاق کاری به ترتیب عبارتند از عوامل اجتماعی با میانگین (۳/۲۱) بیشترین تأثیر را بر اخلاق کاری معلمان داشته و عوامل اعتقادی - ارزشی با

میانگین ۳/۱۸، عوامل سازمانی - مدیریتی با میانگین ۲/۹۷ و عوامل فردی با میانگین ۲/۹۴ در رتبه های دوم، سوم و چهارم قرار دارند.

در رابطه با سوال ششم پژوهش، نتایج نشان می دهد که مدل ارائه شده مشتمل بر پنج بخش اصلی و تعدادی مولفه های فرعی است. پنج بخش اصلی شامل فلسفه و اهداف مدل، مبانی نظری مدل، عوامل یا مولفه های اثر گذار بر اخلاق کاری، مراحل اجرایی و نظام ارزیابی مدل است.

در رابطه با سوال هفتم پژوهش، نتایج حاصل نشان می دهد که درجه تناسب مدل پیشنهادی در خصوص پنج مولفه اصلی مدل، با تناسب ۸۰ درصد مورد تأیید متخصصان حوزه تعلیم و تربیت قرار گرفت.

منابع

- خسروی، زهرا. (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین اخلاق کاری با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان ارسنجان، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۲
- صبور، محمد باقر. (۱۳۸۷)، بررسی اخلاق حرفه ای معلمان شهرستان مرند، شورای پژوهش آموزش و پرورش مرند
- کاویانی، بهنام. (۱۳۸۲)، بررسی اخلاق کاری در بخش خصوصی و دولتی، ماهنامه تبریز، شماره ۱۶۵
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۰)، بررسی اخلاق کاری و عوامل فردی و اجتماعی نشر بر آن، تهران، وزارت کار و امور اجتماعی
- نهاوندی، مریم. (۱۳۸۷)، مطالعه تجربی اخلاق کاری با تأکید بر جنسیت، پژوهش زنان، دوره ۶ - شماره ۳.

- Boatwright R John, slate R John (2000), work ethic measurement of vocational students in Georgia , Journal of education vol 25, USA
- Carline Bruce Ian , Gervais simon (2006): work ethic, employment Contracts , firm values , Fuqu school of business, Duke university
- God sell G (1993), The work values of black and white employers , pretoria , faculty of arts , university of Pretoria
- Hill B Roger and fouts susan (2000), work ethic and employment status: Astudy of Jobseekers, Career development Quarterly, USA
- Hollings worth Connie, Brewer ernes , Petty .c. Gregory (2002) work ethic of extension educators, Tennessee university , USA
- Mafunisa M.J (2002), positive work ethic: A multi – cul tural Perspective, university of Pretoria, South Afvica
- Parbo teeah P. Hoagel Martin, Cullen John (2008) ethics and religion, Journal of business ethics
- Petty .C. Gregory and Hill .B. Rogers (2005), work ethic characteristic: Percieved work ethic of su Pervisors, USA

- Yousef .A. Darvish (2001) Islamic work ethic, A moderator between organizational Cammi tement and Job Satis faction in a cross – cultural context. Personnel Review, vol 30 NO 2