

ارائه الگوی اخلاق حرفه ای معلمان (پژوهش کیفی)
مورد مطالعه: دبیران متوسطه اول آموزش و پرورش شهر تهران
فاطمه اسدی^۱، رسول داودی^۲، نورالدین میرزایی^۳

چکیده:

امروزه با پیچیده تر شدن روزافزون سازمان ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی در محیط های کاری، مفهوم اخلاق و مدیریت اخلاقی بیش از پیش مورد توجه مدیران و صاحب نظران قرار گرفته است، به صورتی که در سال های اخیر کاربرد اخلاق در محیط های کاری به یک ضرورت جدی تبدیل شده است. هدف پژوهش حاضر، شناسایی شاخص ها، مولفه ها و ابعاد اخلاق حرفه ای و عوامل موثر بر آن و در نهایت، ارائه الگوی کیفی در خصوص اخلاق حرفه ای معلمان متوسطه اول شهر تهران است. روش پژوهش حاضر کیفی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری شامل اساتید دانشگاهی و معلمانی بود که از لحاظ نظری با مفهوم اخلاق حرفه ای آشنایی داشتند و به همین دلیل گزینش آنها با روش نمونه گیری هدفمند بود. با ۲۰ نفر تا رسیدن به اشباع نظری مصاحبه صورت گرفت. تحلیل داده ها در سه سطح کدگذاری باز، محوری و گزینشی بود و برای اعتبار یافته ها از دیدگاه اساتید و برای پایایی از ضریب توافق بین کدگذاران استفاده شد که میزان آن ۰/۸۱ به دست آمد. یافته ها نشان داد مؤلفه های اخلاق حرفه ای شامل «ویژگی های روانشناختی»، «ویژگی های ارتباطی - اجتماعی»، «ویژگی های فنی - تخصصی» و «ویژگی های اعتقادی» و عوامل مؤثر نیز شامل چهار عامل اقتصادی، اجتماعی، سازمانی و فردی بودند. برای درک اخلاق حرفه ای، شناخت مؤلفه ها و عوامل دخیل در آن بسیار مهم است. با توجه به اطمینان از روایی و پایایی کدگذاری، می توان نتیجه گرفت مدل کیفی ارائه شده، میتواند چارچوب مناسبی برای بهبود اخلاق حرفه ای معلمان باشد.

کلید واژه ها: اخلاق، اخلاق حرفه ای، معلمان، نظام آموزش و پرورش

۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان ایران
fatemat_zahra@yahoo.com (۰۹۳۹۸۲۷۶۹۸۶)

۲ نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران
rasolrd@yahoo.com (۰۹۱۲۸۹۷۳۳۰۳)

۳ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران
mirza683@gmail.com (۰۹۱۹۹۷۸۸۹۴۱)

مقدمه:

موضوع اخلاق حرفه‌ای^۱ مدت‌زمانی است که در کشورهای مختلف و در گروه‌های شغلی و حرف مختلف مورد توجه قرار گرفته و تلاش‌هایی در جهت تدوین کدها و استانداردهای اخلاقی صورت گرفته است. سازمان‌های آموزشی نیز از آنجا که به‌مثابه پیش‌تازان حرکت‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جوامع بوده و اعتقادات و باورهای حاکم بر آن‌ها، دیر یا زود به کل جامعه تسری یافته و عرصه‌های تازه‌ای را به سوی آحاد مردم خواهد گشود، از توجه به اخلاق حرفه‌ای بی‌نیاز نیستند. (Nemati & Mohseni, 2011)

نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد که شایستگی‌های برتر سازمانی، اخلاق حرفه‌ای است. هر چند تا به حال تلاش‌های زیادی برای توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی انجام شده و مقالات و کتاب‌های متعددی در این زمینه تهیه و تدوین شده ولی واقعیت ماجرا این است که ما در اجرا عملاً شاهد تغییرات زیربنایی نبوده‌ایم و نظام‌های آموزشی کشور ما در سطح کلان نتوانسته‌اند نقش خود را به‌درستی ایفا کنند و ما هر روز شاهد کج‌روی‌ها و انحراف از اخلاق سازمانی و اخلاق حرفه‌ای می‌باشیم. از این‌رو؛ یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. (Cowton, 2019)

به موازات تغییر و تحول در سایر محیط‌ها، محیط آموزشی معاصر هم چالش‌های زیادی را برای معلمان سبب ساز شده و معلمان باید توانایی لازم در راستای حل مشکلات و تشخیص و ارزیابی دیدگاه‌های گوناگون را داشته باشند (Reimers & Chung, 2019). بنابراین اخلاق و توسعه حرفه‌ای معلمان، مهارت‌ها و دانش لازم را برای رویارویی با چالش‌های آموزشی قرن ۲۱ فراهم می‌سازد (Spratt, 2019).

بررسی‌ها نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای معلم جزء مهمی در یادگیری معلمان و بهبود فرایند آموزش در کلاس محسوب می‌شود و به عنوان یک عنصر رقابتی محسوب می‌شود (Zinger & Kang, 2019) به طوری که بن پریتز^۲ از چهار مؤلفه یادگیرنده، معلم، محتوا و محیط به‌عنوان عناصر اصلی هر سیستم آموزشی یاد می‌کند و بیان می‌دارد که این چهار مؤلفه به‌عنوان پایه و اساس هرگونه تغییر و تحول در

1. professional ethics

2. Ben-Peretz, M

نظام آموزشی محسوب می‌شوند و در هر گونه تغییر و تحولی می‌بایست چهار مؤلفه این به‌طور هماهنگ مدنظر قرار گیرند (Ben-Peretz, 2009).

اخلاق سازه‌ای پیچیده و از مفاهیم پرچالش است. در یک تقسیم‌بندی می‌توان حوزه‌های اخلاق را به سه بخش اخلاق توصیفی که به توصیف و معرفی اخلاقیات افراد، گروه‌ها و جوامع مختلف می‌پردازد (Hernandez & etal, 2011)؛ اخلاق هنجاری که به بررسی افعال اختیاری انسان و صفات حاصل شده از آنها از جنبه خوبی یا بدی و یا باید‌ها و نباید‌ها می‌پردازد (Saeedi garaghani, 2011) و اخلاق کاربردی که به بررسی موضوعات خاص و مهم نظری مسائل زیست‌محیطی، نسل‌کشی و جنگ‌افزارهای کشتار جمعی می‌پردازد (Oldenburg, 2013) تقسیم کرد.

اخلاق حرفه‌ای هم جزئی از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می‌پردازد (Hedayati & etal, 2011). نتایج مطالعات حاکی از آن است که عدم توجه به رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران و کارکنان در سازمان می‌تواند سازمان را تا حد شکست نیز پیش برده و به اضمحلال آن منجر شود (Huntly, 2008).

در تعریف اخلاق حرفه‌ای معمولاً دو رهیافت یا رویکرد عمده وجود دارد. در رهیافت اول که رهیافت سنتی است، اخلاق حرفه‌ای را همان اخلاق کار یا مشاغل می‌دانند. یعنی اخلاق حرفه‌ای عبارت است از بیان اصول، قواعد و قوانین اخلاقی که هر فرد به مقتضای شغلی که دارد باید آنها را رعایت کند. در واقع، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده اخلاق حرفه‌ای نام دارد (Arasteh & Jahed, 2011). اما در رهیافت دوم رویکرد مدیریت استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای که دهه‌های اخیر رواج یافته، به مسئولیت‌پذیری سازمان با نگرش سیستمی توجه می‌شود. بنابراین آنچه در این رهیافت مورد توجه است، صرفاً مسئولیت‌های اخلاقی افراد شاغل در یک شغل یا حرفه خاص نیست بلکه علاوه بر آن مسئولیت‌های اخلاقی نهاد یا سازمانی که افراد مختلف زیر پوشش آن مشغول به کار هستند، نیز مدنظر است (Anabestani & Saeedikia, 2016). بر این اساس، اخلاق حرفه‌ای ناظر بر نحوه رفتار و نگرش نسبت به کارکنان درون صنف و حتی با افراد بیرون از صنف است (Hebenstreit, Marics & Hlavac, 2018).

پنینو^۱ (۲۰۰۸) بیان می کند که اخلاق حرفه ای رشته ای از دانش اخلاق است که ضمن مطالعه ارتباط شغل ها، به بیان مسئولیت های اخلاقی سازمان، تشخیص و حل مسائل اخلاقی در حرفه های گوناگون می پردازد. وی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای را شامل: جنبه های فردی، جنبه های سازمانی و جنبه محیطی بیان کرده است. زیونتس^۲ (۲۰۰۶) در مقاله ای از چهار عامل استقلال اخلاق حرفه ای، خود فهمی، عینیت گرایی و بی طرفی و فرا رفتن از مفهوم معیشت، به عنوان عوامل پایه ای اخلاق حرفه ای یاد کرده است. کادوزیر^۳ (۲۰۰۲) بیان می کند افرادی که دارای اخلاق حرفه ای می باشند دارای ویژگی هایی نظیر: مسئولیت پذیری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، رعایت و احترام به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری هستند. قرا ملکی (۱۳۸۹)، مولفه های هفتگانه حرفه ای ها را، توکل، تکامل، تعهد، تخصص، تعلق، تحول و تداوم میداند. سیمونز^۴ (۲۰۰۸) هم مولفه های اخلاق حرفه ای را، عدالت توزیعی^۵، رعایت حقوق کارکنان^۶، فایده گرایی^۷، اهمیت دادن و توجه کردن به کارکنان^۸، وجدان کاری کارکنان^۹ میداند. انجمن معلمان آمریکا نیز کدهای اخلاق حرفه ای معلمان را در چهار حیطه رفتار با دانش آموزان، رفتار با همکاران، رفتار با والدین و جامعه، انجام فعالیت ها و عملکرد مربوط به خود تقسیم بندی کرده است (Kafi & etal, 2018). کالج معلمان انتاریو^{۱۰} نیز یک سری استانداردهای اخلاقی از قبیل: مراقبت به معنی دلسوزی، پذیرش، علاقه مندی و بیش داشتن نسبت به تدارک و پرورش استعداد بالقوه دانشجویان اعتماد به معنی رعایت بی طرفی و انصاف شفاف بودن؛ صداقت در ارتباط با دانشجویان، افراد حرفه ای، والدین، همکاران و سایرین احترام به معنی رعایت ادب و احترام به کرامت انسانی، خوب بودن عاطفی و تکامل شناختی؛ تمامیت به معنی رعایت صداقت قابل اعتماد بودن و انجام عمل اخلاقی را برای معلمان بیان کرده

1. Pennin ,C. M

2. Zions , T.L

3. Cadozier,V

4. Simmons, R. S.

5. Distributive justice

6. Rights of employees

7. utilitarianism

8. Care

9. Virtue

10. Ontario College of Teachers

است (چروینی^۱، ۲۰۰۹) در یک تقسیم‌بندی کلی که توسط پنینو (۲۰۰۴) انجام شده عوامل مؤثر بر اخلاق اخلاق حرفه‌ای به سه عامل فردی، سازمانی و محیطی تقسیم می‌شود (Zionts, 2006). صادقی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان ارزیابی اخلاق حرفه ای کارکنان شوراهای حل اختلاف استان تهران، به این نتیجه رسید که بین اخلاق حرفه ای کارکنان با متغیرهای هویت کسب و کار و متغیرهای فردی، رابطه معناداری وجود دارد.

صمدی نیا (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان بررسی اخلاق حرفه ای از نگاه نظام اخلاقی اسلام به این نتیجه رسید که اخلاق حرفه ای امروزه به یکی از مهم ترین وجوه مدیریت در سازمان ها تبدیل شده است و با بهره وری، رابطه مستقیم دارد. سهرابی و کریمی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان بهبود اخلاق حرفه ای معلمان در نظام آموزشی، به این نتیجه رسیدند که رعایت اخلاق آموزشی تضمین کننده ی سلامت فرایند یاددهی- یادگیری در آموزش است و موجب افزایش تعهد پاسخگویی معلمان نسبت به نیازهای دانش آموزان می شود. رحمت زهی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی تحت عنوان ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای با انضباط اداری در بین معلمان مقطع ابتدایی شهر زاهدان نشان داد اخلاق حرفه‌ای سبب افزایش انضباط اداری در بین معلمان می‌شود. خدیوی و پورقاسم (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر هوش معنوی و ویژگی‌های جمعیت شناختی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان به این نتیجه رسیدند که جنسیت و سن معلمان بر اخلاق حرفه‌ای آن‌ها تأثیر ندارد ولی تحصیلات معلمان بر اخلاق حرفه‌ای آن‌ها تأثیر دارد. داودی و بهادری (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان تعیین عوامل مؤثر بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه معلمان استان قم نشان داد که شش عامل فردی، ساختار سازمانی، تکنولوژیکی، رهبری خدمتگزار، مذهبی و فرهنگی - اجتماعی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان تأثیر گذارند. میر کمالی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای برای معلمان مدارس ابتدایی دولتی پسرانه در شهر تهران، نشان داد که اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شامل هفت مؤلفه اساسی: صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری، حفظ کرامت انسانی، احترام، قانون‌پذیری و وفاداری است. قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و یا

پاسخگویی فردی پرداختند و دریافتند که بین آنها رابطه معناداری وجود دارد. گودرزی (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان بررسی مبانی دینی اخلاق حرفه‌ای معلمان از دیدگاه اندیشمندان مسلمان، به محبت و احساس مسئولیت، حفظ حرمت و شخصیت، صداقت و گذشت، عدالت، واقع‌گرایی، اخلاص صبر، جدیت، هدفمندی و ثبات به‌عنوان اصول مهم اخلاق حرفه‌ای اشاره می‌کند. چوکپراجا کچت و سامریتفول^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان کاربرد کدهای اخلاق حرفه‌ای در کارمندان دولت تایلد باهدف بررسی نحوه اجرای قانون اخلاق حرفه‌ای برای کارمندان دولت، در مراکز و سازمان‌هایی که فرایند ارزیابی اجرای قانون را انجام نداده بودند انحراف بالا گزارش شد. توکر^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس متوسطه با توجه با جنسیت آنان، به این نتیجه رسید که، سطح اخلاقی معلمان مدارس پسرانه از سطح اخلاقی معلمان مدارس دخترانه بالاتر است. گلاچمانوا^۳ (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی اهمیت اخلاق در حرفه تدریس پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که احترام مربیان به دانش آموزان خود، باید در تعهدات حرفه‌ای آن‌ها ظاهر شود. رستون^۴ (۲۰۱۵) در پژوهشی نتیجه گرفت مهم‌ترین استانداردهای حرفه‌ای مدیران مدارس شامل مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌های بنیادی رهبری آموزشی، اخلاق‌مداری و رعایت هنجارهای تخصصی، عدالت سازمانی و پاسخگویی است. ان جی و چان^۵ (۲۰۱۴) در پژوهشی دریافتند مهارت‌های بین فردی، مدیریت بحران، مدیریت صحیح منابع و اطلاع از آیین‌نامه‌های آموزشی از اولویت‌های برنامه اخلاق حرفه‌ای هستند. میلی تلو^۶ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی نتیجه گرفتند سه بعد اصلی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس تمرکز مدیران بر مشارکت

1. Chokprajakchat,S., & Sumretphol,N

Thoker,A.A ۲

3 Gluchmanova,M

4. Reston

5. Ng & Chan

6. Militello

گروهی، تمرکز بر خط مشی سازمانی و تمرکز بر بصیرت و خودآگاهی است. چن و مائو^۱ (۲۰۰۹) نیز در پژوهشی نتیجه گرفتند رعایت اخلاق از سوی فروشنده تأثیر مثبتی بر اعتماد افزایی مشتری به فروشنده دارد.

نگاهی گذرا به تحقیقات انجام شده توسط شورای تحقیقات و پروژه ارزیابی و آموزش مهارتهای قرن ۲۱ در مورد تواناییها و صلاحیت های معلمان، بیانگر این است که تمرکز اصلی آموزش و پرورش قرن ۲۱ بر روی چهار محور روشهای تفکر (خلاقیت و نوآوری، تفکر انتقادی، حل مساله، تصمیم گیری، آموزش برای یادگیری و فراشناخت)؛ روش های کار کردن (ارتباطات، همکاری، کار تیمی)؛ ابزارهای کاری (سواد اطلاعاتی، سواد فناوری) و زندگی در دنیا (شهروندی در سطح محلی و ملی، کار راهه و مسیر زندگی، مسئولیت فردی و مسئولیت اجتماعی) استوار می باشد (Lee & etal, 2013). علیرغم نیاز به نوآوری و به روز کردن مهارت ها در پاسخگویی به چالش های جدید، بسیاری از معلمان به دلیل رویکردهای قدیمی توانایی رفع چالش های روز این عرصه را ندارند (Kafi, 2018).

در بسیاری از کشورها، دانشگاه ها، در راستای فراهم کردن یک مجموعه از ضوابط و استانداردهای اخلاقی به تدوین اصول حرفه ای برای بخش آموزش به ویژه شاغلین حرفه معلمی یک مجموعه راهنما از کدهای اخلاقی تدوین کرده اند (Reimers & Chung, 2019).

بررسی ها نشان می دهد که بسیاری از رفتارها و تصمیم های کارکنان و مدیران در سازمان های امروزی، تحت تأثیر ارزش های اخلاقی آنهاست. از آنجا که نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی مهم ترین عامل مزیت رقابتی محسوب می شوند، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شدت تأثیر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان ها ضرورتی اجتناب ناپذیر است (Andre, 2013).

در این راستا هر چند در نظام آموزشی، ما هر روزه شاهد تنظیم اسناد و بخشنامه ها و طرح های ملی هستیم که در راستای سند تحول، یا به عنوان زمینه ای برای ایجاد بستر مناسب جهت دستیابی به اهداف اخلاقی انجام می گیرد، ولی واقعیت های موجود حاکی از این است که تلاش های انجام شده در سطوح مختلف آموزش و پرورش، اغلب در حد دستورالعمل و یا هم به صورت نمایشی و بدون کیفیت و اصل توجه به

محتوا و اهداف، و گاهی بعضاً دور از اهداف موردنظر در مرحله اجرا صورت می پذیرد که این ضعف در اجرا باعث نافرجام ماندن طرح ها و دلسرد شدن همکاران گردیده است. بر این اساس، منطق زیربنایی این پژوهش بر این باور استوار می باشد که مدرن ترین طرح های بنیادین آموزش و پرورش چنانچه از ضمانت های اخلاقی لازم برخوردار نباشد و در عرصه عمل نتواند خودش را نشان دهد یک طرح عقیم خواهد بود.

آنچه لزوم پژوهش حاضر را توجیه می کند این است که معلمان به عنوان قشر فرهیخته با میلیون ها دانش آموز سروکار دارند و چنانچه اخلاق حرفه ای در معلمان دچار ضعف باشد دور از انتظار نخواهد بود که آسیب های اجتماعی و روانی زیادی دامن گیر نظام آموزشی، خانواده ها و دانش آموزان خواهد شد. از سوی دیگر، ایجاد عدالت آموزشی از سوی معلم و عدم تبعیض در آموزش تنها یکی از مصادیق اخلاق حرفه ای است که این در صورت نقص در اخلاق حرفه ای می تواند به بی عدالتی و ناامیدی دانش آموزان منجر شود. بنابراین گستردگی و اهمیت اخلاق حرفه ای فراتر از خود معلم و به گستره زیادی از کشور در کوتاه و بلند مدت تبدیل خواهد شد. لذا شناخت اخلاق حرفه ای و عوامل مؤثر بر آن ضرورتی انکارناپذیر است.

در این راستا هر چند در نظام آموزشی، ما هر روزه شاهد تنظیم اسناد و بخشنامه ها و طرح های ملی هستیم که در راستای سند تحول، یا به عنوان زمینه ای برای ایجاد بستر مناسب جهت دستیابی به اهداف اخلاقی انجام می گیرد، ولی واقعیت های موجود حاکی از این است که تلاش های انجام شده در سطوح مختلف آموزش و پرورش، اغلب در حد دستورالعمل و یا هم به صورت نمایشی و بدون کیفیت و اصل توجه به محتوا و اهداف، و گاهی بعضاً دور از اهداف موردنظر در مرحله اجرا صورت می پذیرد که این ضعف در اجرا باعث نافرجام ماندن طرح ها و دلسرد شدن همکاران گردیده است. بر این اساس، منطق زیربنایی این پژوهش بر این باور استوار می باشد که مدرن ترین طرح های بنیادین آموزش و پرورش چنانچه از ضمانت های اخلاقی لازم برخوردار نباشد و در عرصه عمل نتواند خودش را نشان دهد یک طرح عقیم خواهد بود.

روش شناسی

روش پژوهش حاضر کیفی و از نظر هدف پژوهشی، کاربردی است. جامعه آماری شامل اساتید دانشگاهی (رشته های فلسفه، جامعه شناسی و معارف) و معلمانی بود که از لحاظ نظری با مفهوم اخلاق

حرفه‌ای آشنایی داشتند و به همین دلیل، گزینش آنها مطابق نمونه‌گیری هدفمند بود. با ۲۰ نفر جهت شناسایی مؤلفه‌ها و عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای مصاحبه صورت گرفت (جدول ۱).

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه شونده‌گان

ردیف	سطح تحصیلات	جنسیت	سن	پست سازمانی	سابقه مدیریت
۱.	دکتری	مرد	۴۲	استاد	۵
۲.	دکتری	زن	۴۵	استاد	۶
۳.	کارشناسی ارشد	زن	۴۱	دبیر	۶
۴.	دکتری	زن	۴۷	دبیر	۷
۵.	کارشناسی ارشد	زن	۴۷	دبیر	۵
۶.	دکتری	مرد	۵۰	دکتری	۱۰
۷.	دکتری	مرد	۴۱	استاد	۴
۸.	کارشناسی ارشد	زن	۴۵	دبیر	۲
۹.	دکتری	زن	۴۵	دبیر	۹
۱۰.	کارشناسی ارشد	زن	۵۲	دبیر	۳
۱۱.	دکتری	مرد	۵۲	استاد	۸
۱۲.	کارشناسی ارشد	زن	۴۸	دبیر	۴
۱۳.	دکتری	مرد	۵۲	استاد	۷
۱۴.	دکتری	زن	۵۰	استاد	۴
۱۵.	کارشناسی	مرد	۴۸	دبیر	۱
۱۶.	دکتری	مرد	۴۷	استاد	۶
۱۷.	دکتری	مرد	۵۲	دبیر	۲
۱۸.	کارشناسی ارشد	زن	۵۳	دبیر	۳
۱۹.	دکتری	زن	۵۵	استاد	۸
۲۰.	دکتری	زن	۵۵	استاد	۵

لازم به ذکر است که تا ۱۷ مصاحبه، داده‌ها به حد اشباع رسید ولی برای اطمینان بیشتر تا ۲۰ مورد ادامه یافت. کلیه مصاحبه‌ها در سه سطح کدگذاری باز، محوری و انتخابی تجزیه و تحلیل شدند. برای تحلیل

داده‌های حاصل از مصاحبه در این پژوهش، از روش استراس و کورین^۱ استفاده شده است. لازمه این امر یافتن مضامین و الگوهای برجسته در صحبت‌ها و نظرات مصاحبه‌شونده‌ها است. بدین منظور یک مسیر استقرایی از جزء به کل طی می‌شود. به این صورت که از درون‌متن گفت‌وگوها کدهای پایه استخراج می‌گردند و میزان تکرار و حضور آن‌ها مشخص می‌گردد. در گام بعد، این کدهایی که مستقماً از متن استخراج شده است، انتزاعی‌تر شده و مضامین مشابه هم در حول یک محور، تشکیل مضامین سازمان دهنده را می‌دهند و در گام آخر مضامین فراگیر شکل می‌گیرند. در همین راستا ابتدا متن هر مصاحبه بر اساس سؤال پژوهش بررسی شده و مطالب نامرتب آن حذف گردید و جملات کلیدی علامت‌گذاری شد. مصاحبه‌ها در آغاز با سؤالات کلی و از پیش تعیین شده شروع و سپس بر اساس مطالب بیان‌شده ادامه پیدا می‌کرد. سپس جملات کلیدی در مصاحبه با برجسب مضمون پایه نام‌گذاری گردید. پس از کدگذاری اولیه، این کدها را باهم ترکیب شده و کدهای مشابه در طبقات انتزاعی‌تر به نام مضامین سازمان دهنده قرار گرفتند.

برای روایی کدگذاری، از مفهوم قابلیت اعتماد گوبا و لینکلن^۲ (۱۹۸۲) استفاده شد، این مفهوم از چهار عنصر قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت اتکا و قابلیت تأیید تشکیل شده است. در راستای تحقق قابلیت اعتبار، نتایج کدگذاری‌ها به مصاحبه‌شوندگان، گزارش شد تا آن‌ها تأیید کنند که آیا نتایج کدگذاری، همان است که مقصود آن‌ها بود یا خیر. لذا در این مرحله تعدادی از کدها حذف و تعدادی دیگر تغییر نام پیدا کرد. جهت تحقق قابلیت انتقال، داده‌ها علاوه بر مدیران مدارس، از طریق مصاحبه با اساتید دانشگاه فرهنگیان که سابقه خدمت در آموزش و پرورش را داشتند و به نوعی دارای پست مدیریتی بوده و از لحاظ نظری با مفهوم اخلاق حرفه‌ای آشنایی داشتند، استخراج شد. در خصوص قابلیت اتکا، مصاحبه‌ها در قالب تیم مصاحبه انجام گرفت و در هر مصاحبه حداقل دو مصاحبه‌گر حضور یافت و علاوه بر یادداشت متن مصاحبه در صورت موافقت مصاحبه‌شونده متن مصاحبه ثبت و ضبط گردید و سپس متن پیاده شده مصاحبه‌ها کدگذاری شده و برای اطمینان از موضوع، چندین بار اصل فایل مصاحبه مورد بررسی قرار گرفت و در باب تحقق قابلیت تأیید، طی جلسه‌ای با حضور چند تن از اساتید دانشگاه

1. Strauss, A., & Corbin, J

2. Guba, E. G., & Lincoln Y. S.

که سابقه مدیریت در آموزش و پرورش داشتند، محتوای پژوهش و نیازهای شناسایی شده به سمع ایشان رسید و تعدیل‌های لازم در نتایج با توجه به تذکرات و پیشنهادهای ارائه شده، صورت گرفت. برای پایایی کدگذاری نیز، ۴ مصاحبه به تصادف انتخاب و مجدد کدگذاری شدند که ضریب توافق از فرمول زیر، ۰/۸۱ حاصل شد. که چون از ۶۰ درصد (کولا، ۱۹۹۶) بیشتر است قابلیت اعتماد کدگذاری تأیید می‌شود (جدول ۲)

$$\text{درصد توافق درون موضوعی} = \text{تعداد توافقات} \times 2 \div \text{تعداد کل کدها} \times 100$$

جدول ۲. محاسبه پایایی بین دو کدگذار

ردیف	کد مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	پایایی بین دو کدگذار (درصد)
۱	۱۰	۱۹	۸	۸۴٪
۲	۸	۲۱	۷	۶۶٪
۳	۱۷	۲۴	۱۱	۹۱٪
	جمع	۶۴	۲۶	۸۰٪

یافته‌ها

در جدول ۳، نتایج حاصل از، فرایند کدگذاری سه گانه باز، محوری و انتخابی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه خبرگان ارائه شده است. در فرآیند کدگذاری باز، ۶۶ کد پایه شناسایی شد که در کدگذاری محوری، در ۸ مولفه (روانی، ارزشی، تخصص و شایستگی، اداری، ارتباطی، رفتاری، دین محوری و نوع دوستی) طبقه بندی شد و نهایتاً در کدگذاری انتخابی، در چهار بعد (روانشناختی، ارتباطی - اجتماعی، فنی - تخصصی و اعتقادی) قرار گرفت.

جدول ۳. فرایند کدگذاری باز، محوری و انتخابی اخلاق حرفه‌ای

کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی
-------------	---------------	-----------------

ویژگی های روانشناختی	مولفه روانی	<p>توانایی درک احساسات دیگران توجه و احترام به تفاوت های فردی دانش آموزان مثبت اندیشی عزت نفس انگیزه درونی معلم شناخت تفاوت های فردی دانش آموزان استعداد عشق به معلم انگیزش نسبت به محیط آموزشی خوش بینی</p>
	مولفه رفتاری	<p>ظاهر متناسب و آراسته توجه به زبان رفتار رعایت ادب و عدالت رفتار و گفتار واحد معلم عدالت و انصاف در برخورد با دانش آموزان</p>
ویژگی های ارتباطی - اجتماعی	مولفه نوع دوستی	<p>توجه به خواسته های همکاران پیش قدم شدن در کمک به دیگران پذیرفتن افراد با فرهنگ متفاوت فداکاری و گذشت تحمل بالا و سعه صدر</p>
	مولفه ارتباطی	<p>ارتباط سالم و سازنده با دانش آموزان روابط محترمانه و منطقی ارتباط عاطفی دید یکسان نسبت به همه دانش آموزان حفظ کرامات انسانی در روابط داشتن روحیه انتقادپذیری مهارت های ارتباط قوی کار تیمی</p>
ویژگی های فنی - تخصصی	مولفه اداری	<p>انجام درست وظایف محوله رعایت قوانین و مقررات استفاده درست از منابع آشنا به قوانین محیط کار رعایت استانداردهای آموزشی تقدم منافع سازمانی بر منافع فردی</p>
	مولفه تخصص و شایستگی	<p>تسلط به موضوع تدریس آشنایی با اصول تدریس تشویق به تفکر و تقویت مهارت های دانش آموزان انضباط حرفه ای هدف محوری کارآمدی معلم تخصص در آموزش پرورش قوه تفکر و تعقل در دانش آموز</p>
		<p>اعتقادات و اعتقاد به معاد پایبند بودن به اصول اخلاقی</p>

ویژگی های اعتقادی	مولفه دین محوری	حاکمیت قرآن و ارزشهای دینی اعتقاد به ناظر بودن خدا آشنایی با فلسفه آفرینش درک درست طبیعت و قوانین حاکم بر آن مبارزه با نفس در امور دنیوی
	مولفه ارزشی	جسور بودن دلسوز بودن نوع دوستی قاطعیت در عین انعطاف پذیری صداقت رعایت حریم شخصی افراد برخورد کلامی مناسب تواضع و دوری از تکبر توجه به تعهدات تعهد و تخصص داشتن مسئولیت پذیری وجدان کاری پابندی به اصول سازمانی امانت داری انتقاد پذیری داشتن صلاحیت های اخلاقی

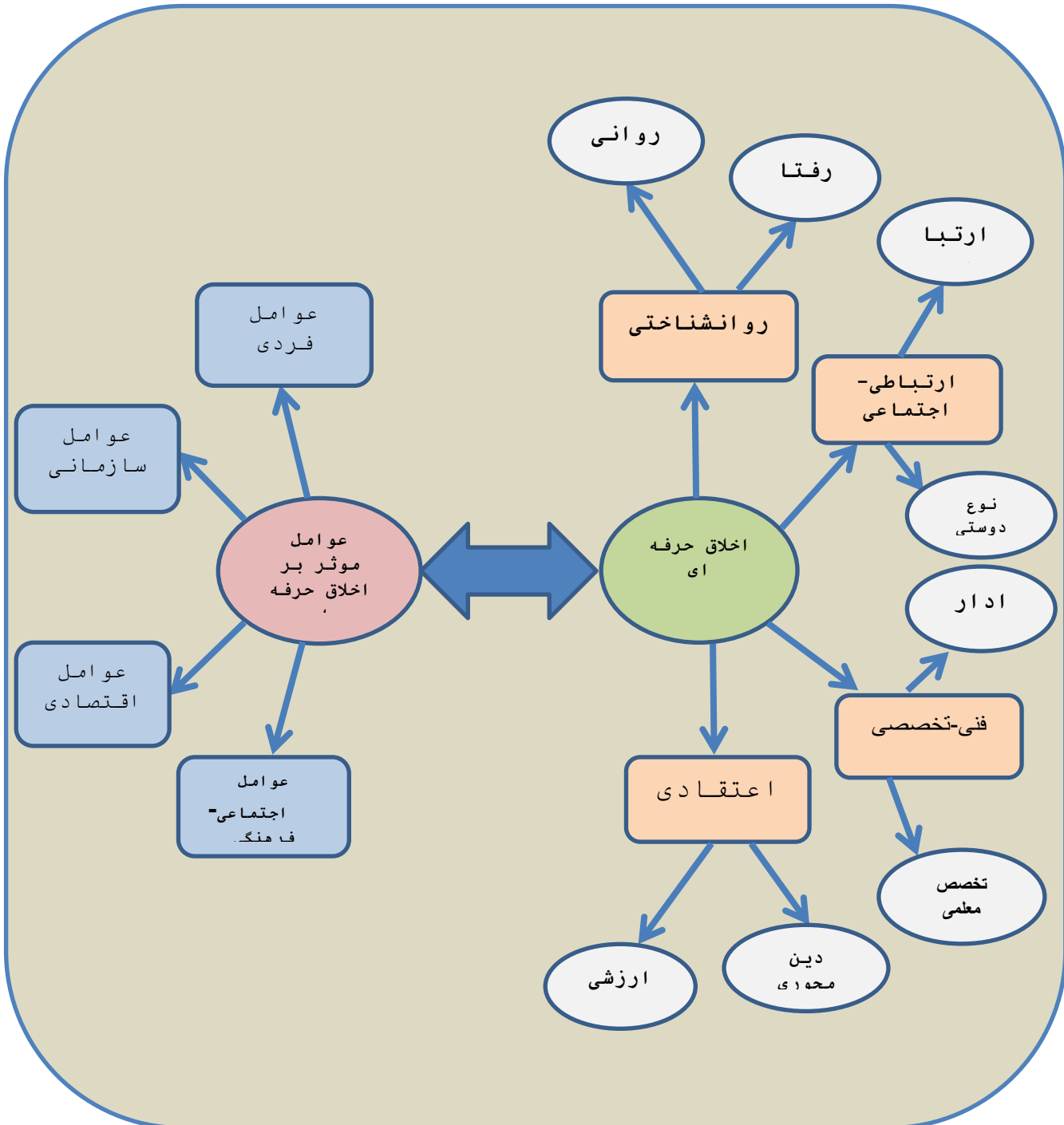
در جدول ۴، نتایج حاصل از، فرایند کد گذاری باز و محوری عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای، از دیدگاه خبرگان ارائه شده است که ۵۱ کد پایه شناسایی و در ۴ مولفه (عوامل فردی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی - فرهنگی و عوامل سازمانی) طبقه بندی شد.

جدول ۴. فرایند کد گذاری باز و محوری عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای

کد پایه	کد محوری	کد پایه	کد محوری
ارتقای جایگاه مناسب اجتماعی معلم قدردانی از معلمان تعامل با سایر همکاران شرکت دهی معلمان در امور اجتماعی اعتماد در محیط کار امنیت روانی و شغلی معلم توجه به نیازهای عاطفی توجه به آرامش روحی معلم و دانش آموزان توجه به ارزش کار معلم	عوامل اجتماعی - فرهنگی	حس مفید بودن اخلاص قناعت شخصیت معلم احساس رضایت دانش و تخصص لازم داشتن انگیزه مهارت در تصمیم گیری اعتقاد به کار معلمی شناخت خود و دانش آموز علاقتمندی به حرفه معلمی علاقه و محبت نسبت به دانش آموزان	عوامل فردی

<p>نهادینه کردن آموزه های اسلامی نهادینه کردن ارزش های اصیل فرهنگی و ملی تقویت فرهنگ معلمی توجه به مشکلات اجتماعی معلمان</p>		<p>توجه به حضور خدا در زندگی به روز بودن از نظر علمی توجه به سطح تفکر و خلاقیت معلم نشاط و شادابی معلم آزادی عمل</p>	
<p>تخصصی شدن کار آموزش توانمندسازی معلمان ارتقاء کیفی آموزش های ضمن خدمت افزایش سطح کیفی مدارس توجه به شایستگی های معلمان توجه به کارآمد بودن آموزش داشتن طرح جامع در سطح ملی ایجاد سازمانهای اخلاقی عدم تبعیض بین معلمان نظارت و بازرسی دقیق تلاش در جهت توازن رشد مادی و معنوی معلمان انتخاب مدیران شایسته گزینش صحیح معلمان نظارت بر فعالیت های معلم سیاستگذاری دقیق</p>	<p>عوامل سازمانی</p>	<p>تامین نیازهای مالی اجرای طرح رتبه بندی افزایش حقوق و مزایا بالا بردن کیفیت زندگی معلم توجه به مسائل اقتصادی رضایت معلمان از وضعیت زندگی</p>	<p>عوامل اقتصادی</p>

مدل کیفی پژوهش



بحث و نتیجه گیری

آموزش اخلاق حرفه‌ای در سطوح مختلف آموزش و پرورش از جمله ضروریانی است که در نظام آموزشی ما مورد غفلت واقع شده است. درحالی که اخلاق حرفه‌ای، یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد. اگر بپذیریم کارکردهای مدیریت در معنای واقعی مرتبط با مسئولیت‌پذیری است و مسئولیت‌پذیری را از پایبندی به رعایت اصول اخلاقی منبعث بدانیم به این اصل می‌رسیم که اخلاق حرفه‌ای یک دانش است که باید بر مبنای یک سپر منطقی و عقلایی ایجاد و پشتیبانی شود. این مفروضات امروزه تا حدی اهمیت یافته است که موفقیت را برگرفته از اخلاق حرفه‌ای می‌دانند و اخلاق حرفه‌ای را مرتبط با اعتمادآفرینی فرض می‌کنند)

(Maxwella, & Schwimmer, 2016)

پژوهش حاضر جهت شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان دوره اول متوسطه شهر تهران و عوامل موثر بر آن و ارائه الگوی کیفی، انجام شد. از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان آموزشی دوره متوسطه اول آموزش و پرورش شهر تهران، به شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان و عوامل موثر بر آن، پرداخته شد. نتایج پژوهش بیانگر این بود که چهار مقوله اصلی ویژگی‌های روانشناختی، ویژگی‌های ارتباطی-اجتماعی، ویژگی‌های فنی-تخصصی و ویژگی‌های اعتقادی، ابعاد محوری اخلاق حرفه‌ای معلمان محسوب می‌شوند و چهار مولفه عوامل فردی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی-فرهنگی و عوامل سازمانی، عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای شناسایی شدند.

یافته‌های این پژوهش با برخی نتایج پژوهش‌های ذیل همسو و سازگار است: صادقی (۱۳۹۹) که در پژوهشی نتیجه گرفته بود متغیرهای فردی در اخلاق حرفه‌ای اثرگذار هستند که یکی از مؤلفه‌های اساسی پژوهش حاضر نیز توجه به عوامل فردی بود. سهرابی و کریمی (۱۳۹۹) که در پژوهش خود نتیجه گرفته بودند اخلاق حرفه‌ای معلمان باعث بهبود کیفیت فرایند یاددهی-یادگیری می‌شود که این یافته در پژوهش حاضر با مؤلفه تخصص‌های فنی معلم ارائه شد؛ اسکندری (۱۳۹۷) که نتیجه گرفته بود اخلاق حرفه‌ای با ویژگی‌های فردی مانند جنسیت ارتباط دارد در پژوهش حاضر نیز عوامل فردی و در ذیل آن جنسیت یکی از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای بود. داودی و همکاران (۱۳۹۶) که دریافته بودند عوامل فرهنگی-اجتماعی بر اثربخشی اخلاق حرفه‌ای معلمان تأثیرگذارند که این یافته‌ها در پژوهش حاضر به عنوان یکی از مضامین و عوامل اصلی مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای شناسایی شد. میرکمالی و همکاران (۱۳۹۵) که نتیجه گرفته بود مؤلفه‌های اصلی اخلاق حرفه‌ای معلمان شامل صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری،

حفظ کرامت انسانی، احترام، قانون پذیری و وفاداری دانستند که با برخی از نتایج پژوهش حاضر از جمله عامل اجتماعی- فرهنگی با شاخص‌های کرامت، مسئولیت‌پذیری و شأن معلم و همسو است؛ توکر (۲۰۱۷) که اشاره کرده بود جنسیت عاملی مؤثر در اخلاق حرفه‌ای است که در پژوهش حاضر نیز توجه به عوامل فردی از جمله جنسیت مورد توجه بود؛ رستون (۲۰۱۵) که مهم‌ترین استانداردهای حرفه‌ای مدیران مدارس را شایستگی‌های آموزشی، اخلاق‌مداری و رعایت هنجارهای تخصصی، عدالت سازمانی و پاسخگویی عنوان کرده است که در پژوهش حاضر نیز این یافته‌ها ذیل مؤلفه ویژگی‌های فنی تخصصی و اعتقادی قرار داشتند؛ ان جی و چان (۲۰۱۴) که نتیجه گرفته بودند مهارت‌های بین فردی و مهارت‌های سازمانی از عوامل مهم اخلاق حرفه‌ای هستند که باید در اولویت قرار بگیرند برخی از یافته‌های پژوهش حاضر (عوامل سازمانی و ویژگی‌های ارتباطی) نیز مؤید اهمیت این عوامل بود و میلی تلو و همکاران (۲۰۱۳) که نتیجه گرفته بودند سه بعد اصلی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس مشارکت گروهی، تمرکز بر خط‌مشی سازمانی و تمرکز بر بصیرت و خودآگاهی است که در پژوهش حاضر نیز ویژگی‌های اعتقادی و بصیرت مؤید اهمیت این عناصر بود.

امروزه بیش از گذشته اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است این اهمیت ناشی از ارتباط اخلاق حرفه‌ای با عملکرد سازمان‌ها و به طور کل بهره‌وری است. برای درک اخلاق حرفه‌ای، شناخت مؤلفه‌ها و عوامل دخیل در آن بسیار مهم است. رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی امری ضروری است تا از یک سو، جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تمیقات منطقی و خردمندانه، منافع بلند مدت خود را تضمین کند.

از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به محدودیت جغرافیایی که پژوهش انجام گرفت اشاره کرد که باعث محدودیت تعمیم پذیری آن می‌شود و این که پژوهش در بین معلمان انجام گرفت و ممکن است اخلاق حرفه‌ای در سایر نهادها، شاخص‌ها و مولفه‌های دیگری داشته باشد و از دیگر محدودیت‌ها می‌توان به شرایط دشوار هماهنگی با خبرگان و انجام مصاحبه اشاره کرد. پیشنهاد میشود در پژوهش‌های آتی، جنسیت را نیز مورد مطالعه قرار دهند و پژوهش در سایر مقاطع تحصیلی نیز انجام شود ضمن این که با توجه تاثیر زیاد عوامل اقتصادی بر اخلاق حرفه‌ای، پیشنهاد میشود این موضوع مورد پژوهش قرار گیرد. با توجه به اهمیت نهاد خانواده در شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای، در مطالعات آتی، پژوهش‌هایی در خصوص طراحی الگویی نظام مند اخلاق حرفه‌ای و زمینه‌های شکل‌گیری آن در خانواده، صورت

گیرد همچنین با توجه به اهمیت نقش مدارس در فرهنگ سازی و نهادینه کردن اخلاق حرفه ای، مطالعاتی در این خصوص صورت گیرد و الگویی کاربردی ارائه گردد.

References

- Andre, L., Drenkard, K., & Ela, S., et al. (2013). Strategic positioning for nursing excellence in health systems: insights from chief nursing executives. *NursAdm Q*, 30(1), 11–20.
- Arasteh H. R, Jahed H. A. (2011). Ethics in universities and higher education institutions: a fitted option for improving behaviors. *Science Cultivation Journal*, 1 (2): 31-34. [Persian]
- Anabestani M, Saedikia M. (2016). Professional ethics, Tehran: Kia Publications. [Persian]
- Ben-Peretz, M. (2009). Policy making in education: A holistic approach responding to global changes. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Cadozier V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty. Texas: University of Texas.
- Chen, M-F., & Mau, L-H. (2009). The impacts of ethical sales behaviour on customer loyalty in the life insurance industry. *Service Industries Journal*, 29(1), 59-74.
- Cherubini, L. (2009). Exploring prospective teachers' critical thinking: Case-based pedagogy and the standards of professional practice. *Teaching and teacher education*, 25(2), 228-234.
- Chokprajakchat, S., & Sumretphol, N. (2017). Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(2), 129-135.
- Cowton C. J. (2019). Putting creditors in their rightful place: corporate governance and business ethics in the light of limited liability. *J Bus Ethics* 102(1/1):21–32
- Davoodi A, Bahadori S. (2016). determining affecting factors on efficiency of professional ethics from the viewpoint of teachers of Qom province, *Journal of new approaches in educational administration*, 8(31): 186-165. [Persian]
- Eskandari K. (2018). Analysis the level of students' satisfaction with the faculty members' professional ethics (Case study: Payam-e Noor University). *Journal of Higher Education Letter*, 43(33): 93-125. [Persian]
- Gharamaleki, A. (2010). An Introduction to Professional Ethics, Publisher: Saramad. [Persian]
- Ghasemzadeh, a., Zavar, T., Mahdiyoun, R., & Rezaee, A. (2014). The relationship between professional ethics and social responsibility and individual accountability, scientific research of the Ministry of Science, 9(2), 69-76. [Persian]
- Godarzi, M. (2009). Professional ethics motto of human resource development managers. Tehran: Special letter of the second human resources conference, P15. [Persian]
- Gluchmanova, M. (2015). The Importance of Ethics in the Teaching Profession. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 176, 509-513.

- Guba, E. G., & Lincoln Y. S. (1982). Epistemological and Methodological Bases of Naturalistic Inquiry, *Educational Communication and Technology Journal*, 30 (4), 233-252.
- Hebenstreit G, Marics A, Hlavac J. (2018). Professional Ethics and Professional Conduct. *Handbook for Interpreters in Asylum Procedures*, 72(12): 1-15.
- Hedayati A A, Borjalizadeh R, Allah Badashti N. (2011). Professional ethics in religious teachings, *Journal of Medical History*, 3(8): 37-63. [Persian]
- Hernandez M, Eberly M.B, Avolio B.J, Johnson M.D. (2011). The loci and mechanisms of leadership: exploring a more comprehensive view of leadership theory. *The leadership quarterly*, 22(6): 1165-1185.
- Huntly H. (2008). Teachers' Work: Beginning Teachers' Conceptions of Competence, *the Australian Educational Researcher*, 35(1):125-1.
- Kafi Z, Motallebzadeh K, Ashraf H. (2018). University Instructors' Teaching Experience and Their Perception of Professional Ethics: Postulating a Model. *International Journal of Instruction*, 11(4): 257-270.
- Khadivi ,A., Poorghasem, s(2018). Investigating the Effect of Spiritual Intelligence and Demographic Characteristics on Teachers' Professional Ethics (Case Study: Public and Non-Profit School Teachers in Ahar Middle School), Fifth National Conference on Applied Research in Management and Accounting, Tehran, Iran Management Association. [Persian]
- Kvale, G. (1996). Incidence of multiple sclerosis in Møre and Romsdal, Norway from 1950 to 1991. An age-period-cohort analysis, *119*, 203-211.
- Lee, S. K., Lee, W. O., & Low, E. L. (Eds.). (2014). *Educational policy innovations: Levelling up and sustaining educational achievement*. Springer Science & Business Media.
- Maxwella, B., & Schwimmer, M. (2016). Professional ethics education for future teachers: A narrative review of the scholarly writings. *Journal of Moral Education*, 45(3), 1-18.
- Militello M, Fusarelli B, Alsbury T, Warren P. (2013). How professional standards guide practice for school principals. *International Journal of Educational Management*, 27(1): 74-90.
- Mir Kamali S. M. (2015). *Educational Management Culture*, Tehran: Yastaroon [Persian]
- Nemati, M., Mohseni, H. (2012). Ethics in higher education; components, requirements, strategies. *Social Science Research Journal*, 63, 9-46. [Persian]
- Ng, S. W., Chan T. (2014). Continuing professional development for middle leaders in primary schools in Hong Kong. *Journal of Educational Administration*. 52(6): 869-886.
- Oldenburg C. K. (2013). Student Perceptions of Ethical Dilemmas Involving Professor. *College Student Journal*, 39(5): 129-141.
- Penino, C.M. (2008). Clorem, "managers and professional ethics", *journal of Business Ethics*, p. 41.

- Pennino ,C.M.(2004) Managers and professional ethics. *Journal of Business Ethics*, 41, 337-47.
- Rahmatzahi K, Afrooz T, Shahraki F, Assadollahzadeh A. (2018). Relationship between professional ethics and administrative discipline among primary school teachers in Zahedan, *International Conference on Management, Accounting, Banking and Economics on the Horizon of Iran 1404*, Mashhad, Kamravosh Knowledge-Based Cooperative Institute. [Persian]
- Reston V. A. (2015). *National Policy Board for Educational Administration .Professional Standards for Educational Leaders*. American Association of Colleges of Teacher Education.
- Reimers, F. M.,& Chung, C. K. (2019). *Teaching and learning for the twenty-first century: Educational goals, policies, and curricula from six nations*. Harvard Education Press.
- Samadinia,I(2020). A Study of Professional Ethics from the Perspective of the Islamic Ethical System, with a Focus on Professional Ethics in the Team. *First Accounting and Management Conference*, Istanbul, Turkey, Permanent Secretary of the Conference. [Persian]
- Simmons J. (2008). Ethics and morality in human resource management. *Social responsibility journal*, 4(1/2): 8-23.
- Sprott R. A. (2019). Factors that foster and deter advanced teachers' professional development. *Teaching and teacher education*, 77(8): 321-331.
- Sohrabi S, Karimi M. S. (2020). Improving the professional ethics of teachers in educational systems. *Islamic Studies Research*, 2 (11): 29-19. [Persian]
- Saeedi Gorghani M. (2011). *Professional Ethics in Business*, Auditor Bimonthly, 56. [Persian]
- Sadeghi, Elaheh (2020). Evaluation of professional ethics of Tehran Dispute Resolution Councils staff *The 7th National Conference on New research and studies in Humanities, Management and Entrepreneurship of Iran*, electronically, Studies and Research Center of Fundamental Sciences and Technology in Society- Al Taha Institute of Higher Education. [Persian]
- Strauss .A., & Corbin,J(20011). *Principles of qualitative realization method: Basic theory, procedures and methods*, Translation by Boyok Mohammadi,Tehran, Institute of Humanities and Cultural Studies, Third edition.
- Thoker A. A. (2017). Professional ethics of secondary school teachers in relation to their gender: A comparative study. *International Journal of Advanced Educational Research*, 2(6): 350-355.
- Zionts T. L. (2006) *Professional Standards of Educational Manageres: Their Importance and Ease of Implementation*, Retrieved from Proquest.com.
- Zinger D, Kang H. (2019).What do core practices offer in preparing novice science teachers for equitable instruction? *Science Education*, 103(4): 823-853.