نشریه مطالعات آموزشی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ارتش
سال دوم، شماره دوم، نیمسال دوم تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲
مقاله تحقیقاتی

# بررسی اخلاق حرفه‌ای- سازمانی از دیدگاه معلمان در مدارس متوسطه شهر سنندج

مژگان محمدی مهر[۱]، *حامد خانی[۲]، ماجد هاشمی[۳]

## چکیده

**سابقه و هدف:** مفهوم اخلاق یک ضرورت است و وجود آن برای سلامت زندگی فردی، سازمانی و سلامت جامعه ضروری می‌باشد. هدف اصلی این پژوهش بررسی اخلاق حرفه‌ای- سازمانی از دیدگاه معلمان در مدارس متوسطه شهر سنندج در سال تحصیلی ۱۳۹۱ می‌باشد.

**روش‌ها:** این پژوهش جزء مطالعات کاربردی و برحسب روش و شیوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان مدارس متوسطه دولتی شهر سنندج می‌باشد، از طریق جدول مورگان، تعداد ۳۲۲ معلم به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها نیز پرسش نامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای کارکس و کاوکبس بوده که با انجام یک پیش‌آزمون آلفای کرونباخ به مقدار ۰/۸۲ محاسبه گردید. داده‌های گردآوری شده نیز از طریق آمار توصیفی و آزمون‌های تی مستقل و تحلیل واریانس یک‌طرفه تحلیل گردید.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ادراک معلمان از اخلاق حرفه‌ای-سازمانی در مدرسه برحسب متغیرهای سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کاری تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج نشان داد که معلمان زن با سن بالا و بامدارک تحصیلی بالاتر و با سابقه کاری بیشتر در مقایسه با جوان‌ترها، مردان، دارندگان مدارک تحصیلی پایین‌تر و دارندگان سابقه کاری کمتر، مقوله اخلاق حرفه ای- سازمانی را در مدرسه مثبت‌تر درک کرده‌اند.

**نتیجه‌گیری:** مطابق با نتایج به دست آمده و همچنین با توجه به اهمیت مدرسه به‌عنوان یک سازمان اخلاقی، شایسته است که دستورالعمل‌ها و معیارهای اخلاقی مناسب و انعطاف‌پذیری را به بدنه آن تزریق کرد، در غیر این صورت یک مدرسه نمی‌تواند به تغییر اخلاقی دست یابد و وضع دشوار و تعارض‌هایی جدی در خصوص دستورالعمل‌ها و نفاهم نامه‌های اخلاقی آن به‌وجود می‌آید.

**کلمات کلیدی:** اخلاق، اخلاق حرفه ای- سازمانی، معلمان، شهر سنندج

## مقدمه

مفهوم اخلاق یک ضرورت است و وجود آن برای سلامت زندگی فردی، زندگی سازمانی و سلامت جامعه ضروری می‌باشد. ریشه کلمه «ethics» که معادل آن در برخی از زبان‌های غربی «morality» می‌باشد، از کلمه یونانی «ethos» که به معنای صفات و شخصیت انسان مشتق شده است. همچنین کلمه

۱- استادیار، ایران، تهران، دانشگاه علوم پزشکی آجا، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی
۲- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، ایران، تهران، دانشگاه تربیت معلم تهران (*نویسنده مسئول)
آدرس الکترونیک: hkhani83@yahoo.com
۳- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، ایران، اهواز، دانشگاه شهید چمران

[ Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-06 ]

«morality» که به معنای «virtue» (عفت و فضیلت) و «moral» که به معنای «ethical» می‌باشد از کلمه «mos» مشتق شده است. در حالی که برخی از نویسندگان بین دو مفهوم «ethics» و «morality» تمایز قائل می‌شوند، برخی دیگر این دو را به جای همدیگر به کار می‌برند. فرق بین این‌ها تفاوت بین دو مفهوم موسیقی و موسیقی شناسی را یادآوری می‌کند. ما می‌توانیم استدلال کنیم در حالی که «morality» مربوط به خوب و بد بودن که راهنمای اعمال و باورهای ماست، فلسفه «ethics» چشم‌انداز و دورنمای فلسفی باورها، اعمال و تجارب ما را که «خوب» یا «بد»، «صحیح» یا «ناصحیح»، و «اخلاقی» یا «غیر اخلاقی» نیستند مورد کاوش قرار می‌دهد (۱).

در ادبیات این موضوع به تعاریف زیادی درباره آن برخورد می‌کنیم. برخی از این تعاریف عبارتند از: اخلاق یک دیسیپلین فلسفی و آن به عنوان علم عمل اخلاقی تعریف شده است (۲). اخلاق به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و باید و نبایدها در نظر گرفته می‌شود که بر طبق آن نیک و بدی‌های سازمان مشخص شده و عمل بد از خوب متمایز می‌شود (۳). اخلاق عبارتند از: شیوه برخورد با خوب و بد با توجه به تعهدات ارزشی، اعتقادی و اخلاقی فرد و جامعه، به عبارت دیگر می‌توان گفت اخلاقیات نشان دهنده بینش انسان در مورد جهان و آدمیان است و عدالت و انصاف از جمله مفاهیمی است که بر اساس همین بینش تعریف و تبیین می‌شود (۴). کارول (۱۹۸۹) معتقد است که اخلاق به عنوان هارمونی و هماهنگی بین عمل، تصمیم، رفتارها و استانداردها و هنجارهای متداول و رایج در جامعه تعریف شده و بر اساس تعریف او، اخلاق پیرامون رفتارها و تصمیمات فردی می‌باشد، اگرچه استانداردها و هنجارهای رایج و متداول در جامعه نقش مهم‌تری در شکل گیری این رفتارها دارند (۵). سرمدی و شالباف (۱۳۸۶) اخلاق را شناخت صحیح از ناصحیح و سپس انجام صحیح و ترک ناصحیح تعریف می‌کنند. ساندرا (۱۹۹۱) اخلاق را مجموعه‌ای اصول و استانداردها برای رفتار و سلوک افراد تعریف می‌کند (۶).

موفقیت در سازمان به خصوص سازمان‌های آموزشی که دارای روابط انسانی گسترده می‌باشد ناشی از ایجاد و به کارگیری اخلاق در سازمان است. سازمان‌ها مکان‌هایی هستند که بسیاری از کارکنان قضاوت‌های ارزشی مختلفی با همدیگر دارند. انگاره و ایده یک کارمند درباره خوب و بد یا درست و غلط بودن ممکن است متفاوت از کارمند دیگر باشد. در این حالت، سازمان باید اصول اخلاقی مربوط به خودکه سیستم کلی و عمومی از ارزش‌ها و اهداف سازمانی را تعریف و معین می‌کند داشته باشد، راهنمای متناسب در جهت اهداف و ارزش‌ها باشد. درواقع، ترویج اصول اخلاقی توسط همه کارکنان نوعی نهادینه‌کردن اخلاق سازمانی است. به عقیده سلیک (۲۰۰۳) حمایت اخلاقی نقش یک محرک قدرتمند را در نهادینه‌کردن قوانین اخلاقی و رشد و توسعه عملکرد اخلاقی بازی می‌کند. گرایش اخلاقی، مبنی بر هویت سازمانی، در رفتار سازمانی سهم مطلوبی دارد. فرهنگ سازمانی یکی از مؤثرترین عناصر برای نهادینه کردن اخلاق سازمانی می‌باشد. اساس فرهنگ سازمانی مبنی بر سیستم ارزشی است. ارزش‌های مشترک نقش مهمی در رفتار رهبری دارد. فرهنگ سازمانی، هویت عاطفی مثبتی ایجاد می‌کند، همچنین استحکام و پایداری اجتماعی را تقویت می‌کند، راهنمای برای رفتار قابل قبول کارکنان است. یک فرهنگ قوی سازمانی به طور گسترده توسط کارکنان به اشتراک گذاشته می‌شود، فلسفه رهبر را روشن می‌سازد (۵). اخلاق سازمانی بر پایه اعتماد آفرینی است و ضعف در سیستم اخلاقیات و گرایش به سمت عدم اعتماد منجر به کاهش ارتباط‌ها وافزایش‌خسارت‌های سازمانی می‌گردد و مدیریت به سمت کنترل گذشته‌نگر سوق پیدا خواهد کرد. به این ترتیب انرژی سازمان به منفی تبدیل می‌شود. لذا معرفتی که می‌تواند به عنوان کاتالیزوری برای عقلانی کردن سازمان مبتنی بر نگرش انسان‌گرایانه عمل کند، اخلاق حرفه‌ای است که در حقیقت یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌های را، چه موقع

[ Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-06 ]

باید حفظ و اشاعه نمود و نسبت به آن پایبند بود (۷).

در آغاز، اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کاری و اخلاق شغلی مورد استفاده قرار می‌گرفت، امروزه برخی از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند. تعاریف متفاوتی درباره اخلاق حرفه‌ای وجود دارد که اخلاق حرفه‌ای عبارتند از: روش‌های رفتاری معمول میان اعضای یک شغل و حرفه و یا عبه معنی مدیریت رفتار انسان در طول فعالیت‌های حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که ارتباط‌های شغلی و حرفه‌ای را مورد مطالعه قرار می‌دهد (۸).

برخی از فواید برنامه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان عبارتند از:

۱. ایجاد نقش سازمانی برای مدیریت اخلاق؛
۲. تدوین برنامه برای ارزیابی جاری نیازمندی‌های اخلاقی؛
۳. هماهنگی رفتارهای سازمانی با ارزش‌های عملیاتی؛
۴. وارد شدن دستورالعمل‌های اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها (۷).

برای ایجاد جو اخلاقی در سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی رهبران باید رفتار اخلاقی به نمایش بگذارند، همچنین آنها باید درخصوص اخلاق الگوی خوبی برای سایر اعضا سازمان باشند. علاوه بر این رفتار اخلاقی رهبران عامل مهمی در شکل‌گیری جو اخلاقی است (۲). رهبری در مؤسسات آموزشی، بر اساس قوانین اخلاقی به واسطه ارزش‌های دموکراتیک باید رویکردی را ارائه دهد که بر اهداف‌و ارزش‌های اخلاقی به منظور افزایش سطح موفقیت فراگیران تأکید کند. تعلیم و تربیت باید با ارزش‌های اخلاقی جهانی هم راستا باشد، به عبارتی دیگر باید با هر کسی به طور برابر و یکسان به دور از هر گونه تبعیض نژادی، زبانی، مذهبی یا جنسیتی رفتار شود. از نظر اخلاقی مهم است حقوق افراد رعایت شود، چنین محیطی درصورتی می‌تواند مهیا شود که هر کسی بتواند آزادانه عقاید و ایده‌های خود را بیان کند، ارزشیابی و ارزیابی به طور واقعی دنبال شود. نهادینه کردن اخلاق سازمانی در مدرسه موضوع بسیار مهم و حیاتی است، که به طور عمده می‌تواند از طریق رهبری اخلاقی اثربخش مدیران مدارس انجام گیرد (۴، ۵، ۷).

بنابر آنچه گفته شد هدف اصلی این پژوهش تحلیل عقیده معلمان باتوجه به متغیرهای از قبیل: (سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه کاری) درباره اصول اخلاق حرفه‌ای در مدرسه می‌باشد، بنابراین مقاله حاضر در صدد بررسی و پاسخ گویی به سؤال‌های زیر است که عبارتند از:

۱. آیا بین نظر معلمان در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای-سازمانی با توجه به متغیر سن تفاوت معنی دار وجود دارد؟
۲. آیا بین نظر معلمان در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای- سازمانی با توجه به متغیر جنسیت تفاوت معنی‌دار وجود دارد؟
۳. آیا بین نظر معلمان در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای- سازمانی با توجه به متغیر تحصیلات تفاوت معنی دار وجود دارد؟
۴. آیا بین نظر معلمان در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای- سازمانی با توجه به متغیر سابقه کاری تفاوت معنی دار وجود دارد؟

## روش‌ها

پژوهش حاضر با توجه به هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع پیمایشی است. (زیرا چگونگی وضع موجود را تعیین و گزارش و آنچه هست را توصیف و تفسیر می‌کند) جامعه آماری آن شامل کلیه معلمان مدارس متوسطه دولتی (فنی و کاردانش و عمومی) شهر سنندج در سال تحصیلی ۹۲- ۹۱ بود که بر طبق گزارش سازمان آموزش و پرورش استان کردستان، ۱۹۸۱ نفر بودند. حجم نمونه تحقیق از طریق جدول مورگان به تعداد ۳۲۲ نفر برآورد گردید و نمونه‌های مورد مطالعه از طریق روش‌های نمونه‌گیری خوشه‌ای و تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش نامه اخلاق حرفه‌ای کارکس و کاوکبس که مقیاس سنجش آن پنج گزینه‌ای لیکرت شامل ۱۸ گویه استفاده شد (۲). برای به‌کارگیری این ابزار، ابتدا پرسش نامه مذکور از

[ Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-06 ]

انگلیسی به فارسی برگردانده شد و روایی آن به شیوه صوری بررسی شد و سپس با اجرای آن در یک نمونه ۳۰ نفری در میان معلمان شهر سنندج پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ بدون حذف هیچ گویه‌ای (۰/۸۲) محاسبه و مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها پس از گردآوری در نرم افزار SPSS16 وارد شد. به منظور توصیف و تحلیل داده‌های‌گردآوری شده از آمار توصیفی (فراوانی، درصدها، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (آزمون T-test برای گروه‌های مستقل و آزمون تحلیل واریانس یک طرفه (ANOVA) استفاده شد.

## یافته‌ها

اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ گویان در جدول ۱ ارائه شده است:

**جدول ۱. توصیف ویژگی‌های فردی افراد نمونه**

نتایج آماره‌های توصیفی متغیر سن نشان می‌دهد، معلمانی که در دامنه سنی ۴۵-۴۰ سال هستند با میانگین ۶۹/۴۱ و انحراف معیار ۸/۱۳ نظر مثبتی نسبت به اخلاق حرفه‌ای- سازمانی دارند، درحالی که معلمان ۳۳-۲۸ ساله با میانگین ۵۴/۲۳ و انحراف معیار ۹/۹۱ نسبت به اخلاق حرفه‌ای- سازمانی نظر غیرقطعی و در پاسخ گویی به سوال‌ها مشارکت کمتری داشتند. بر اساس تحلیل واریانس یک طرفه در ارتباط با نظر معلمان در مورد اخلاق حرفه‌ای- سازمانی در مدرسه با توجه به متغیر سن، با توجه به نتایج، در سطح ۰/۰۵ بین نظر معلمان در هر پنج دامنه سنی نسبت به اخلاق حرفه ای- سازمانی در مدرسه تفاوت معنی داری وجود دارد. (جدول ۲)

**جدول ۱- فراوانی مربوط به وضعیت سنی معلمان**

| متغیر های مستقل | فراوانی | درصد |
|---|---|---|
| **سن** | | |
| ۲۷- ۲۲ سال | ۷۹ | ۲۴/۵۳ |
| ۳۳- ۲۸ سال | ۱۱۱ | ۳۴/۴۷ |
| ۳۹- ۳۴ سال | ۹۹ | ۳۰/۷۵ |
| ۴۵- ۴۰ سال | ۲۴ | ۷/۴۵ |
| ۵۱- ۴۶ سال | ۹ | ۲/۸۰ |
| **جنسیت** | | |
| مرد | ۱۷۵ | ۵۴/۳۴ |
| زن | ۱۴۷ | ۴۵/۶۶ |
| **تحصیلات** | | |
| فوق دیپلم | ۴۹ | ۱۵/۲۱ |
| لیسانس | ۱۹۰ | ۵۹/۰۰ |
| فوق لیسانس | ۸۳ | ۲۵/۷۹ |
| **سابقه کاری** | | |
| ۰ تا ۱۰ سال | ۱۳۳ | ۴۱/۳۰ |
| ۱۱ تا ۲۰ سال | ۱۴۴ | ۴۴/۷۰ |
| ۲۱ سال و بیشتر | ۴۵ | ۱۴/۰۰ |
| **کل** | ۳۲۲ | ۱۰۰/۰۰ |

تفاوت میانگین اخلاق حرفه‌ای- سازمانی در مدرسه با توجه به جنسیت نشان می‌دهد که معلمان زن با میانگین ۶۲/۷۶ نسبت به معلمان مرد در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای- سازمانی در مدرسه مثبت‌تر فکر می‌کنند. به طور کلی با توجه به نتایج آزمون T-Test در سطح ۰/۰۵ بین نظر معلمان مردو زن نسبت به اخلاق حرفه‌ای- سازمانی در مدرسه تفاوت معنی‌داری وجود دارد (p= ۰/۰۲۳).

تحلیل واریانس یک طرفه در ارتباط با نظر معلمان در مورد

**جدول ۲- تحلیل واریانس یک طرفه در ارتباط با نظر معلمان در مورد اخلاق حرفه‌ای- سازمانی در مدرسه باتوجه به متغیر سن**

| متغیر | منبع تغییرات | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | آماره F | سطح معنی داری |
|---|---|---|---|---|---|---|
| اخلاق حرفه‌ای- سازمانی | میان گروهی | ۶۱۱۵/۸ | ۴ | ۱۵۲۸/۹ | ۱۴/۶۲۷ | ۰/۰۰۰ |
| | درون گروهی | ۳۳۱۳۵/۷ | ۳۱۷ | ۱۰۴/۵ | | |
| | کل | ۳۹۲۵۱/۶۳ | ۳۲۱ | | | |

[ Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-06 ]

گویه‌های اخلاق حرفه‌ای- سازمانی در مدرسه با توجه به متغیر تحصیلات نشان داد در سطح ۰/۰۵ بین نظر معلمان با توجه به تحصیلات آنها نسبت به اخلاق حرفه‌ای سازمانی در مدرسه تفاوت معنی داری وجود دارد (p= ۰/۰۰۱). نتایج آماره‌های توصیفی متغیر تحصیلات نشان داد که معلمان داری تحصیلات فوق لیسانس و فوق دیپلم به ترتیب با میانگین و انحراف معیار (۶۱/۰۶، ۹/۴۸) و (۶۰/۰۸، ۱۱/۱۲) نظر مثبتی نسبت به اخلاق حرفه‌ای- سازمانی دارند، درحالی که معلمان لیسانس با میانگین ۵۶/۲۳ و انحراف معیار ۱۱/۳۵ نسبت به اخلاق حرفه‌ای- سازمانی نظر غیرقطعی و در پاسخ گویی به سوال‌ها مشارکت کمتری داشتند.

آماره‌های توصیفی متغیر سابقه کاری را نشان می‌دهد، معلمان با سابقه کاری ۲۱ سال و بیشتر و معلمان با سابقه کاری ۱۱ تا ۲۰ سال با میانگین و انحراف معیار (۶۶/۸۰، ۹/۵۹) و (۵۸/۹۵، ۸/۹۳) به ترتیب نظر مثبتی‌تری نسبت اخلاق حرفه‌ای سازمانی دارند. درحالی که معلمان با سابقه کاری ۰ تا ۱۰ سال با میانگین ۵۴/۱۴ و انحراف معیار ۱۱/۷۳ نسبت به اخلاق حرفه‌ای- سازمانی نظر غیرقطعی و در پاسخ گویی به سوال‌ها مشارکت کمتری داشتند. تحلیل واریانس یک طرفه در ارتباط با نظر معلمان در مورد اخلاق حرفه‌ای- سازمانی در مدرسه با توجه به متغیر سابقه کاری نشان می‌دهد در سطح ۰/۰۵ بین نظر معلمان با توجه به سابقه کاری آنها نسبت به اخلاق حرفه‌ای سازمانی در مدرسه تفاوت معنی‌داری وجود دارد (p= ۰/۰۰۱).

## بحث

هدف اصلی این پژوهش بررسی اخلاق حرفه‌ای- سازمانی از دیدگاه معلمان در مدارس متوسطه شهر سنندج بود. به عبارتی دیگر، در این پژوهش عقیده و نگرش معلمان در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای- سازمانی باتوجه متغیرهای سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کاری مورد بررسی قرار گرفت.

به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که نگرش معلمان در مورد اخلاق حرفه‌ای- سازمانی در مدرسه با توجه به سن آن‌ها متفاوت است. به عبارتی دیگر، معلمان مسن‌تر نسبت به اخلاق حرفه‌ای- سازمانی در مدرسه در مقایسه با معلمان جوان دید مثبت‌تری داشتند و با قاطعیت بیشتری درباره آن اظهار نظر کردند. همراستا با این یافته‌ها می‌توان به بررسی پیترسون و همکاران (۱۹۹۹) اشاره کرد که بررسی آنها نشان داد که سن افراد با میزان رعایت اصول اخلاقی ارتباط دارد. آنها به این نتیجه رسیدند که افراد جوان‌تر در مقایسه با افراد مسن کمتر در برنامه‌های اخلاقی مشارکت دارند (۹). سانار و تبانکالی (۲۰۱۲) در بررسی‌های خود نشان دادند با توجه به اختلاف سن بین ادراک معلمان مدارس متوسطه درباره انطباق و سازگاری رفتار مدیران مدارس با اصول اخلاقی در ابعاد صداقت و احترام تفاوت معنی‌داری وجود دارد (۵). نتیجه دیگر این پژوهش حکایت از آن دارد که ادراک معلمان با توجه به جنسیت در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای سازمانی در مدرسه متفاوت است. در واقع، معلمان زن در مقایسه با معلمان مرد اخلاق حرفه‌ای- سازمانی را در مدرسه مثبت‌تر درک کردند. این نتایج با یافته‌های کارکس و کاوکبس (۲۰۰۹) کاملاً مطابقت دارد. کارکس و کاوکبس (۲۰۰۹) در تحقیقی به« بررسی فرهنگ اخلاقی در سازمان‌های آموزشی» پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد بین عقیده و نظر معلمان درباره اخلاق سازمانی باتوجه به متغیرهای تجربه کاری، جنسیت و نوع مدرسه تفاوت معنی داری وجود دارد. علاوه بر این معلمان زن نسبت به معلمان مرد درباره فرهنگ اخلاقی در مدرسه دید مثبت تری داشتند. از طرف دیگر، درحالی که معلمان با سابقه و تجربه کاری بیشتر درباره فرهنگ اخلاقی در مدرسه دید منفی داشتند دیگر معلمان نیز نسبت به این موضوع دودل و غیر قطعی بودند (۲). در خصوص تفاوت‌های جنسیتی گیلگمان معتقد است که رعایت اصول اخلاقی در مردان و زنان متفاوت است او بر این باور است که تأکید

[ Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-06 ]

نظریه پیاژه و کلبرگ در رشد اخلاقی که بر اصول عقلانی انتزاعی درباره عدالت مبتنی است بیشتر مناسب حال مردان است ولی نگرش زنان به مسأله اخلاق به طور عمده به امور شخصی و ابراز عواطف و مراقبت از خود و دیگران استوار است. به همین دلیل، به نظر گلیگمان، وقتی رشد اخلاقی آنان با آزمون‌های اخلاقی عدالت محور کلبرگ سنجیده می‌شود در سطح پایین‌تری از مردان قرار می‌گیرد (۹).

از نتایج دیگر این پژوهش اینست که با توجه به سطح تحصیلات بین نظر معلمان درباره اخلاق حرفه‌ای- سازمانی در مدرسه تفاوت معنی‌داری وجود دارد و در نهایت این پژوهش نشان داد که سابقه کاری معلمان بر درک آن‌ها از اخلاق حرفه‌ای- سازمانی در مدرسه مؤثر است. به عبارت دیگر، معلمان با سابقه کاری بیشتر مقوله اخلاق حرفه‌ای- سازمانی را مثبت درک کردند. همسو با این نتایج یافته‌های پژوهش کرم دخت (۱۳۹۰) نشان داد که میان ادراکات کارکنان از اخلاق سازمانی بر حسب ویژگی‌های جنسیت، سابقه کار، و سطح تحصیلات تفاوت معنی دار وجود دارد (۹).

در دیگر پژوهش‌ها در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای نتایج پژوهش قلی پور، حقیقی، براری و کریمی (۱۳۹۱) با عنوان «تأثیر اخلاق حرفه‌ای فروشنده بر شکل‌گیری روابطی پایدار میان مشتری و سازمان»، نشان داد که اخلاق حرفه‌ای فروشندگان، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اعتماد، تعهد و وفاداری مشتری دارد. اعتماد و تعهد مشتری تأثیر مثبت و معناداری بر وفاداری او به شرکت دارد (۱۰). الوانی، حسن پور و داوری (۱۳۸۹) « تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق» را در پژوهشی مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحلیل آماری این پژوهش نشان داد که گرایش کارکنان دانشگاه به نظریه نفع گرایی جمعی است و این گرایش در بین گروه‌های مختلف از جهت جنسیت، تحصیل، سن و سابقه کار تفاوت معنی‌داری ندارد (۱۱).

غلامشاهی و احمدی (۲۰۱۲) در پژوهشی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان را در شرکت پتروشیمی بوعلی سینا مورد بررسی و کاوش قرار دادند و به این نتیجه دست یافتند که بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی و ابعاد آن رابطه معنی‌داری وجود دارد (۸). لیشنسکی و روزنبلت (۲۰۱۰) «جو اخلاقی مدرسه و غیبت عمدی معلمان» را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که هر دو نوع جوهای اخلاقی رسمی و غیر رسمی به غیبت معلمان مربوط است. اما در جو اخلاقی رسمی تعداد غیبت‌ها بیشتر از غیبت معلمان در جو اخلاقی غیر رسمی بود (۱۲). اوکپارا و واین (۲۰۰۸) «تأثیر جو اخلاقی را بر رضایت شغلی و تعهد در نیجریه» مورد بررسی قرار دادند و نتایج پژوهش نشان داد که بین جو اخلاقی سازمان و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. نتایج این پژوهش همچنین نشان داد انواع جو اخلاقی ۵۸ درصد واریانس رضایت شغلی را تشریح می‌کند. همچنین، همبستگی بین انواع جو اخلاقی و تعهد سازمانی مثبت و معنادار بود (۱۳). ویتل و سینگاپاکتی (۲۰۰۸) «تأثیر نهادینه کردن اخلاق را بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و روحیه گروهی» مورد بررسی قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که حداقل یکی از شکل‌های نهادینه‌کردن اخلاق (ضمنی و صریح) تعیین‌کننده مهمی در ایجاد سه بعد جو سازمانی است. نتایج این تحقیق همچنین نشان داد درحالی که جامعه پذیری سازمانی تعیین‌کننده مهمی در هر سه متغیر جو سازمانی است، نسبیت‌گرایی فقط در تعیین تعهد سازمانی مهم است و سن در تعیین رضایت شغلی اهمیت دارد (۱۴). وینتسون (۲۰۰۷) در یک فراتحلیل تحت عنوان «رهبری اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی» نشان داد که چهار فاکتور رقابت، تأکید برموفقیت فردی، تأکید بر موفقیت سازمانی، و تخمین بالای از توانایی خلق تصمیم‌های اخلاقی در پیچیدگی تصمیم‌گیری اخلاقی دخیل هستند (۱۵). کالن، پاربوتیا و ویکتور (۲۰۰۳) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر جو اخلاقی بر تعهد سازمانی» به این نتایج دست یافتند که جو اخلاقی خیرخواهانه و نوع پرستانه رابطه مثبتی با تعهد

[ Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-06 ]

سازمانی دارد، در حالی که جو اخلاقی خودپسندانه رابطه منفی با تعهد سازمانی دارد. همچنین، جوهای پایبند به اصول با تعهد سازمانی برای کارکنان حرفه‌ای در ارتباط است، درحالی که این رابطه برای کارکنان غیر حرفه‌ای وجود ندارد (۱۶). چای کوه و بو (۲۰۰۱) در یک پیمایش از مدیران در سنگاپور «ارتباط بین اخلاق سازمانی و رضایت شغلی» را مورد مطالعه قرار دادند که نتایج کلی این پژوهش بیانگر این بود که رهبران می‌توانند به طور مطلوبی پیامد و نتایج سازمانی را تحت تأثیر قرار دهند و رفتار اخلاقی را تقویت کنند (۱۷).

## نتیجه‌گیری

اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ نمود و اشاعه داد. اخلاق حرفه‌ای به عنوان مسئولیت‌های اخلاقی یک سازمان، همانند اخلاق شخصی و اخلاق شغلی ناظر به روابط عینی است و رهنمودهای عملی و کاربردی را تجویز می‌کند. رسالت اخلاق حرفه‌ای به منزله دانش، حل مسایل اخلاقی سازمان‌ها و تبیین تعهدات و مسئولیت‌های اخلاقی سازمان‌هاست. سازمان‌ها در شناخت تعهدات اخلاقی خود در قبال محیط و نیز تشخیص و حل مسائل اخلاقی در کسب و کار محتاج دانش تخصصی معینی هستند و این دانش همان اخلاق حرفه‌ای است. تحقیقات نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک پارامتر مهم تأثیر چشم‌گیری بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان‌ها دارد. افزایش موفقیت، تعهد، اثربخشی، رضایت شغلی، بهره‌وری، بهبود ارتباط‌ها، کاهش میزان ریسک، تسهیل جریات اطلاعات و کاهش مدیریت قارچی و غیره از مزایای حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها محسوب می‌شود. در عین حال شهرت و اعتبار سازمان ممکن است در نتیجه رفتارهای غیر اخلاقی معیوب شود. بنابراین، بسیار مهم و حیاتی است که در زندگی شخصی و حرفه‌ای از رفتارهای غیر اخلاقی اجتناب کنیم.

مطابق با نتایج این پژوهش که نشان داد معلمان با توجه به متغیرهای مستقلی از قبیل: (سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کاری) از اخلاق حرفه‌ای- سازمانی درک متفاوتی دارند، همچنین با توجه به اهمیت سازمان مدرسه، به عنوان یک سازمان اخلاقی باید دستورالعمل‌ها و معیارهای اخلاقی مناسب و انعطاف پذیری را به بدنه آن تزریق کرد. در غیر این صورت، یک مدرسه نمی‌تواند به تغییر اخلاقی دست پیدا کند و وضع دشوار و جدی و تعارض‌ها در خصوص دستورالعمل‌ها و نفاهم نامه‌های اخلاقی به وجود می‌آید و در نهایت سازمان مدرسه باید در بلند مدت (از طریق فرهنگ سازمانی و بازآموزی ارزش‌های شخصی به منظور ترویج رفتارهای اخلاقی) وکوتاه مدت (از طریق مورد توجه قرار دادن ویژگی‌های شخصیتی اعضای سازمان، اطلاع رسانی در ارتباط با اهمیت رفتارهای اخلاقی‌و ترویج اگاهی اخلاقی در سازمان توسط مدیران، توسعه و گسترش سیاست‌های که اهداف اخلاقی را تعیین می‌کند و همچنین تعیین رویه‌های رسمی برای نشان دادن رفتارهای غیراخلاقی، تعیین مجازات و تنبیه برای رفتارهای غیر اخلاقی، توسعه و گسترش برنامه آموزش سیستماتیک وغیره) استانداردها و معیارهای اخلاقی را نهادینه کند.

## References

1- Halis O, agraf, H. The relationship between ethics and quality: conflicts and common grounds. Serbian Journal of Management 2007; 2 (2): 127- 145.

2- Karakose T, Kocabas I. An investigation of ethical culture in educational organizations. African Journal of Business Management 2009; 3 (10): 504- 510.

3- Alvani S. M. [Morality and administration; toward integrated system of morality in organization]. Journal of Administration

[ Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-06 ]

Studies 2005; 41 and 42: 1-11. Persian.

4- Abtahi S. H. [Decision Making base on morality]. Journal of public administration 1998; 36: 45-53. Persian.

5- Sunar, O. B, Tabancali, E. Ethic behaviors of schools administrations. Social & Behavioral Sciences 2012; 46: 2457- 2461.

6- Kazempur Z, Ashrafirizi H, Taheri B. [The Attention Rate of Librarians in Isfahan University of Medical Sciences and Isfahan University to Professional Ethics based on Ethical Codes of Iranian University Librarians]. Health Information Management 2011; 8 (6): 795-806. Persian.

7- Sarmadi M, Shalbaf O. [professional ethic in total quality management (TQM) ]. Journal of ethic in science and technology 2008; 2 (3, 4): 99-110. Persian.

8- Gholamshahi, E, Ahmadi, A. The study of relationship between professional ethics and personnel's organizational commitment of Bu Ali sina petro chemistry company. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business 2012; 3 (10): 771- 787.

9- Karamdokht R. [relationship between manager's organizational ethics and organizational effectiveness of Babolsar high school]. Journal of Educational leadership and management 2011; 5 (1): 115-126. Persian.

10- Gholipur T, Haghighi M, Barari M, Karimi K. [Effect of vendor professional Ethics on forming lasting relationship between client and organizations]. Perspective of business administration 2012, 9: 117-132. Persian.

11- Alvani S. M, Hasanpur A, Davari A. [Analysis of organizational ethic using ethic circle pattern]. Journal of ethic in science and technology 2011; 5 (3,4): 25-34. Persian.

12- Lishchinsky O. S, Rosenblatt Z. School ethical climate and teachers' voluntary absence. Journal of Educational Administration 2010; 4 (2): 164 - 181.

13- Okpara J. O, Wynn, P. The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development. Journal of Management Development 2008; 27 (9): 935 - 950.

14- Vitell, S. J. & Singhapakdi, A. The Role of Ethics Institutionalization in Influencing Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Esprit de Corps. Journal of Business Ethics 2008; 81: 343-353.

15- Winston, M. D. Ethical leadership and ethical decision making: A meta-analysis of research related to ethics education. Library & Information Science Research 2007; 29: 230- 251.

16- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P. & Victor, B. The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis. Journal of Business Ethics 2003; 46: 127-141.

17- Koh H. C, Boo H. Y. The link between organizational ethics and job satisfaction: A Study of Managers in Singapore. Journal of Business Ethics 2001; 29: 309-324.

[ Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-06 ]

# A survey Organizational - professional ethics from the perspective of teachers in the Sanandaj high schools

Mojgan Mohammadi Mehr[1], Ph.D; *Hamed Khani[2]; Majed Hashemi[3]

## Abstract

**Purpose:** The moral is imperative and it's essential for personal, organizational and community health. The primary purpose of this study is Organizational - professional ethics from the perspective of teachers in the Sanandaj high schools in the school year 2011-2012.

**Research Design:** This study is an applied research and according to its method of collecting data is considered being descriptive-survey study. Its statistical population consists of all teachers in public the Sanandaj high schools. 322 teachers participated were selected by methods cluster and simple random sampling through Morgan table. Data were gathered by standard questionnaire of Karakse and Kocabas professional ethics, and their reliability (0/82) were calculated and confirmed through cronbach's alpha coefficient. Collected data's as well as analyzing by

**Findings:** The findings of the study indicate that significant differences existed between the opinions of teachers about Organizational - professional ethics in term of age, gender, academic degree and years of experience. The results of this study also showed that older teachers, woman teachers, teachers with high academic degrees and teachers with more years of experience think more positive than younger, men, the holders of academic degrees lower and holders years of experience lower, the organizational-professional ethic at school.

**Conclusions:** According to the results, and also the importance of the school as a moral organizational, Is fitting ethical prescription and criterion appropriate and the flexibility to be injected into the body, Otherwise, a school cannot achieve moral change, And dilemma and serious conflict about ethical guidelines and ethical code to occur.

**Keywords:** ethic; organizational- professional ethic; teachers; sanandaj.

1- Assisstance professor,Educational development Center , Aja University of medicine science, Tehran, Iran.
2- M.A degree in Educational Administration Tehran's Tarbiat Moallem University.
Email: hkhani83@yahoo.com
3- MA of Library and Information science. Faculty of Educational Science and Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran.

[ Downloaded from nama.ajaums.ac.ir on 2026-11-06 ]