



مقایسه تأثیر عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی

علیرضا سلطانی^۱، رسول فرجی^۲، محسن شیرمحمدزاده^۱

۱. دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.
۲. دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.
۳. دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.

اطلاعات مقاله

چکیده

رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای از سوی معلمان، امری اساسی در کیفیت آموزش تلقی می‌گردد؛ لذا هدف پژوهش حاضر مقایسه تأثیر عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی است. پژوهش کاربردی حاضر توصیفی است و داده‌های مورد نیاز به صورت میدانی جمع‌آوری شد. جامعه آماری پژوهش تمامی معلمان تربیت‌بدنی استان آذربایجان شرقی است ($N=500$) و ۲۱۷ نفر معلم زن و مرد با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پرسشنامه‌ی محقق ساخته به صورت الکترونیکی و حضوری در بین شرکت‌کنندگان توزیع و جمع‌آوری شد. این پرسشنامه دارای سه بعد عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل اجتماعی مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای است که روایی و پایایی آن مورد بررسی قرار گرفت و تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS23 در سطح معناداری ۰/۰۵ و مدلسازی معادلات ساختاری با روش کمترین مربعات جزئی (PLS) استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که هر سه عامل فردی، سازمانی و اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند ($sig=0/001$) اما عوامل سازمانی و به دنبال آن عوامل فردی و اجتماعی به ترتیب تأثیرگذارترین عوامل بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی هستند. می‌توان گفت که جهت بهبود اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان تربیت‌بدنی باید به هر سه عامل اثرگذار به ویژه عوامل سازمانی توجه ویژه‌ای شود.

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۰۹

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۰/۱۴

کلیدواژگان:

اخلاق حرفه‌ای،
التزام اخلاقی،
رفتار اخلاقی،
معلمان تربیت‌بدنی.

نویسنده مسئول:

علیرضا سلطانی

پست الکترونیکی:

alirezasantani7@gmail.com

Comparison of the effect of individual, organizational and social factors on the professional ethics of physical education teachers

Alireza soltani¹, Rasoul Faraji², Mohsen Shirmohamadzadeh³

1. Shahid Madani University of Azerbaijan.
2. Shahid Madani University of Azerbaijan.
3. Shahid Madani University of Azerbaijan.

A b s t r a c t

Respecting the principles of professional ethics by teachers is considered essential in the quality of education; Therefore, the purpose of this research was to compare the effect of individual, organizational and social factors on the professional ethics of physical education teachers. This survey is descriptive and the statistical population was all the physical education teachers of East Azarbaijan province in all grades and 217 male and female teachers were selected as a statistical sample using the random cluster sampling method. A researcher-made questionnaire was distributed and collected electronically among the participants. This questionnaire had three dimensions: individual factors, organizational factors, and social factors affecting professional ethics. SPSS23 software was used for data analysis at a significance level of 0.05 and structural equation modeling with the partial least squares (PLS) method. The research results showed that all three individual, organizational, and social factors have a positive and significant effect on the professional ethics of physical education teachers ($\text{sig}=0.001$), but organizational factors followed by individual and social factors are the most influential factors on the professional ethics of physical education teachers. It can be said that to improve professional ethics among physical education teachers, special attention should be paid to all three influencing factors, especially organizational factors.

Keyword: professional ethics, moral commitment, moral behavior, physical education teachers

مقدمه

اخلاق حرفه‌ای^۱ 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 و اشاعه نمود. اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار، وظیفه و مسئولیت است (فرامرزرقلملکی، ۱۳۸۸). اخلاق حرفه‌ای می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و برای آن، اصولی خاص ارائه نماید (پورصادق و همکاران، ۱۳۹۸). اخلاق حرفه‌ای در سازمان به مثابه شمشیر دولبه است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در نظام اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت در سازمان می‌گردد. از سوی دیگر لبه دیگر این شمشیر فرصت است، چرا که اخلاق حرفه‌ای، تأثیر به‌سزایی بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد و به‌روری و ارتباطات را بهبود می‌بخشد (یقین‌لو و همکاران، ۱۳۸۲). بنابراین حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش اهداف یاری نماید (بیگزاد و همکاران، ۱۳۹۱). اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و گروه‌های شغلی مختلف دارای اهمیت می‌باشد. سازمان‌های آموزشی نیز از آنجا که به مثابه پیش‌تازان جنبش‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جوامع اند، از توجه به اخلاق حرفه‌ای بی‌نیاز نمی‌باشند (اسدی و همکاران، ۱۳۹۹). اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش، در گرو تصور انسان از فرهنگ سازمانی آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش برای نهاده‌سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان (معلمان، مدیران، دانش‌آموزان، کارکنان، شرح وظایف، آیین‌نامه‌ها، ساختار و غیره) است. به موازات تغییر و تحولات در سایر محیط‌ها، محیط آموزشی 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 که این امر با توسعه اخلاق حرفه‌ای معلمان قابل حصول می‌باشد و توسعه اخلاق حرفه‌ای معلمان، مهارت‌ها و دانش لازم برای رویایی با چالش‌های آموزشی را برای آنان فراهم می‌سازد (اسپروت^۲، ۲۰۰۹).

در اخلاق حرفه‌ای دو رهیافت سنتی و جدید وجود دارد؛ رهیافت سنتی، رویکرد مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه‌ای است که بر مسئولیت اخلاقی افراد در مشاغل و حرفه‌ها منحصر می‌شود و رهیافت جدید که در دهه‌های اخیر رواج یافته است، رویکرد مدیریت استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای است. در این رهیافت به مسئولیت‌پذیری سازمان با نگرش سیستمی توجه می‌شود (داوودی و بهادری، ۱۳۹۶). اخلاق حرفه‌ای بر حسب تنوع حرفه، دامنه بسیار وسیعی دارد. کادوزیر^۳ (۲۰۰۲) درباره ویژگی‌های افرادی که اخلاق حرفه‌ای

1 Professional ethics

2 Sprout

3 Cadozier

دارند موارد زیر را بیان می‌کند: مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، وفاداری، همدردی با دیگران، عدالت و انصاف و رعایت احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی. پنینو (۲۰۰۴) اعتقاد دارد که اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که ضمن مطالعه ارتباط شغل‌ها، به بیان مسئولیت‌های اخلاقی سازمان، تشخیص و حل مسائل اخلاقی در حرفه‌های گوناگون می‌پردازد. وی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای را شامل جنبه‌های فردی، جنبه‌های سازمانی و جنبه محیطی بیان کرده است. مولانا (۲۰۰۸) اخلاق حرفه‌ای را وابسته به چندین عامل شامل ویژگی‌های فردی، ساختار سازمانی، نوع موضوع مورد بحث و بالاخره به فرهنگ ملی و عمومی و اجتماعی که فرد در آن فعالیت دارد، می‌داند. سهرابی و کریمی (۱۳۹۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رعایت اخلاق در آموزش تضمین‌کننده سلامت فرایند یاددهی-یادگیری در آموزش است و موجب افزایش تعهد پاسخگویی معلمان نسبت به نیازهای دانش‌آموزان می‌شود.

برخی از پژوهشگران عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای معلمان را تحت سه بُعد کلی عوامل فردی^۱، عوامل سازمانی^۲ و عوامل اجتماعی^۳ گزارش کرده‌اند (قهرمانی، ۱۳۹۰). عوامل فردی عبارت از انگیزش‌های شخصی، برداشت‌های ذهنی و رجحان‌های مخصوص به‌خود فرد است. عوامل فردی تحت تأثیر سن، درآمد، میزان تحصیلات، هویت حرفه‌ای، شخصیت و مخاطره‌پذیری قرار دارد. عوامل سازمانی شامل ضوابط و مقررات سازمانی، فرهنگ و ساختار سازمانی می‌باشد که مدیریت اخلاقی را نهادینه می‌کند و عوامل اجتماعی به تعیین‌کننده‌های اجتماعی مانند طبقه اجتماعی، مذهب، شغل، انزوای اجتماعی، استرس، اعتیاد، غذا و حمایت‌های اجتماعی گفته می‌شود (عامری، ۱۳۹۸). مشایخ و همکاران (۱۳۹۸) و همچنین مرادی و همکاران (۱۳۹۷) نیز معتقدند در شکل‌گیری و ایجاد اخلاق حرفه‌ای سه دسته عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی دخیل‌اند. عوامل فردی شامل اخلاق شخصی، خودشناسی و خودکنترلی که عنوان خمیرمایه اصلی زمینه‌های شکل‌گیری مدیریت اخلاقی در حرفه و شغل هستند؛ عوامل سازمانی شامل ضوابط و مقررات سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی که مدیریت اخلاقی را نهادینه می‌کنند؛ و عوامل فراسازمانی شامل دولت، شرایط اقتصادی، محیط کاری و محیط‌های بین‌المللی است که جهت‌گیری مدیریت اخلاق را موجب می‌شود و در نهایت مدیریت اخلاق حرفه‌ای را در سازمان پی‌ریزی و کاربردی می‌نماید. داوودی و بهادری (۱۳۹۶) معتقدند ساختار سازمانی^۴ از طریق پیچیدگی، رسمیت و تمرکز می‌تواند به عنوان عاملی تعیین‌کننده و مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای معلمان باشد. بر اساس مبانی اخلاق حرفه‌ای، یک معلم در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول

1 Pennino

2 Molana

3 Individual factors

4 Organizational factors

5 Social factors

6 Organizational structure

اخلاقی بدارند. اول، به جهت جایگاه تأثیرگذاری که بر رفتار و افکار فراگیران دارد، باید خود را آراسته به فضایل اخلاقی نماید و بداند مؤثرترین روش در انتقال ارزش‌های اخلاقی مثبت، آشکار شدن آن در رفتار واقعی و درس است. دوم، به جهت وظیفه‌ای که در قبال برآوردن نیازهای آموزشی دانش‌آموزان دارد، باید با رعایت حداکثری اصول اخلاقی و انجام وظایف حرفه‌ای، مسئولیت‌های آموزشی خود را به بهترین نحو به انجام برساند (آقابابایی، ۱۳۹۱).

وجود اخلاق در آموزش و پرورش باعث رشد، تعالی و بالندگی آموزش و پرورش و به تبع آن کل کشور می‌شود (قنبریور و همکاران، ۱۳۹۸). اخلاق حرفه‌ای به معنای رعایت اصول اخلاقی و ارزش‌های انسانی در حوزه کار حرفه‌ای است. معلمان به عنوان افراد مسئول و مؤثر در فرایند آموزش و پرورش، دارای نقشی بسیار مهم در شکل‌دهی به آینده‌ی نسل‌ها و پیشبرد جامعه هستند. ارتقاء سطح اخلاق حرفه‌ای در معلمان برای تحقق اهداف بلند مدت و پایداری جامعه امری اساسی و ضروری است. معلمان به عنوان الگوها و راهنمایان اصلی در مسیر آموزش و پرورش، با داشتن اخلاق حرفه‌ای، می‌توانند تأثیر مثبت و عمیقی بر روی شخصیت و تعاملات دانش‌آموزان خود بگذارند (عامریان و همکاران، ۱۴۰۲). اخلاق حرفه‌ای با تأثیر مثبت بر روحیه و انگیزه دانش‌آموزان، ایجاد ارتباط مثبت و تقویت اعتماد، بر شکوفایی شخصیتی دانش‌آموزان و اثرگذاری در آینده‌ی جامعه مؤثر است. بررسی نشان داده که اخلاق حرفه‌ای معلم جزء مهمی در یادگیری معلمان و بهبود فرایند آموزش در کلاس محسوب می‌شود (زینگر و کانگ، ۲۰۱۹). حرفه‌ی معلمی، با توجه به ماهیت آن و با توجه به این موضوع که سر و کار آن با کودکان و نوجوانان است، در زمره‌ی حرفه‌های حساس نسبت به موارد اخلاقی است (قائدی و همکاران، ۱۳۹۲).

اخلاق همانگونه که جزئی تفکیک‌ناپذیر از تدریس و حرفه‌ی معلمی است، بخشی مهم از بدنه‌ی ورزش و تربیت بدنی نیز است؛ از این رو معلمان و دبیران ورزش نیز از این قاعده مستثنا نیستند. شیخی و همکاران (۱۴۰۱) معتقدند مقوله‌ی اخلاق حرفه‌ای در معلمان تربیت بدنی با توجه به نقش اساسی آنها به عنوان یکی از پایه‌های رشد و توسعه‌ی روحی، فکری و جسمانی دانش‌آموزان، به توجه ویژه‌تری نیاز دارد. با این حال به نظر می‌رسد، با وجود اهمیت درس تربیت بدنی در مدارس، هنوز پژوهش‌های زیادی با محوریت اخلاق حرفه‌ای در این حوزه به انجام نرسیده باشد و در این زمینه خلأ مطالعاتی وجود دارد. علی‌رغم اثبات اهمیت و نقش تعیین‌کننده بودن اخلاق حرفه‌ای در موفقیت نظام آموزشی و نیز نقش پررنگ معلمان تربیت بدنی در شکل‌گیری شخصیت دانش‌آموزان، اما بررسی اندازه اثر و سهم هر یک از عوامل فردی (سطح خرد)، سازمانی (سطح میانی) و اجتماعی (سطح کلان) در اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی مغفول مانده و نیازمند مطالعه می‌باشد. بنابراین ضرورت دارد که مباحث مرتبط با اخلاق حرفه‌ای و عوامل مؤثر بر آن در بین معلمان و به

ویژه معلمان تربیت‌بدنی بیش از پیش مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد. در برخی از تحقیقات گذشته به بررسی اخلاق حرفه‌ای در معلمان و شناسایی مؤلفه‌های تأثیر گذار بر آن در معلمان رشته‌های مختلف پرداخته شده است و این در حالی است که تفاوت ماهیت درس تربیت‌بدنی با دروس دیگر و به تبع آن تفاوت در وظایف و عملکرد معلمان تربیت‌بدنی با معلمان سایر دروس، ضرورت انجام پژوهشی در زمینه اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی کاملاً احساس می‌شود و از این‌رو محقق درصدد است تا در این تحقیق به بررسی تأثیر عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی و اولویت‌بندی اهمیت هر یک از آن‌ها بپردازد.

روش‌شناسی

این تحقیق توصیفی است و جامعه آماری آن همه معلمان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی استان آذربایجان شرقی در تمامی مقاطع تحصیلی در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ هستند که تعداد آن‌ها با توجه به استعلام صورت گرفته از اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی، حدود ۵۰۰ نفر هستند که از میان آن‌ها، ۲۱۷ نفر بر اساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی- مورگان و روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی، به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری پژوهش پرسشنامه محقق ساخته است. بخش اول پرسشنامه شامل سوالات جمعیت‌شناختی و بخش دوم شامل ۵۳ گویه در سه بعد عوامل فردی (۳۰ گویه)، عوامل سازمانی (۱۱ گویه) و عوامل اجتماعی (۱۲ گویه) می‌باشد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط یازده نفر از متخصصان مدیریت ورزشی تأیید شده و پایایی آن نیز محاسبه شد. روش گردآوری داده‌ها، به صورت میدانی است، بدین صورت که پرسشنامه‌ها به صورت الکترونیکی و حضوری در بین نمونه‌های تحقیق توزیع و جمع‌آوری شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش توصیفی و استنباطی در محیط نرم‌افزار SPSSV23 و نرم افزار مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش کمترین مربعات جزئی (PLS) در سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده شد. از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، فراوانی‌ها، درصدها و رسم نمودار) برای توصیف اطلاعات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها و متغیرهای پژوهش و از آمار استنباطی (آزمون کلموگروف اسمیرنوف) برای بررسی توزیع طبیعی متغیرها و از آزمون رتبه‌بندی فریدمن برای تعیین رتبه عوامل، بهره گرفته شد. همچنین برای بررسی روایی همگرا و واگرا و پایایی پرسشنامه محقق ساخته پژوهش، تعیین بارعاملی گویه‌های پرسشنامه، بررسی ارتباط بین متغیرها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی استفاده گردید.

یافته‌ها

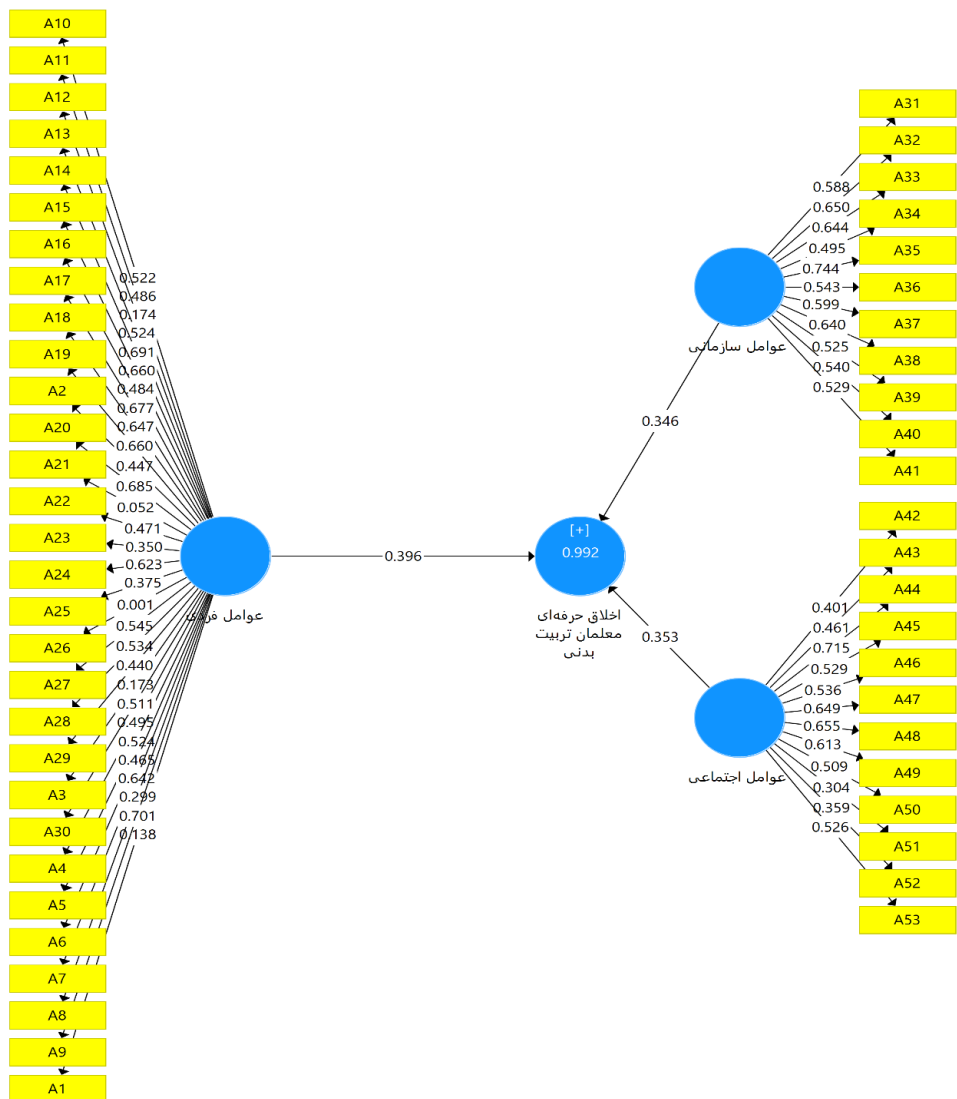
بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پژوهش نشان داد که، ۸۴ نفر (۳۸/۷ درصد) از شرکت‌کنندگان در پژوهش زن و ۱۳۳ نفر (۶۱/۳ درصد) مرد هستند. از نظر وضعیت سنی، طبقه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال نسبت به سایر طبقات بیشترین فراوانی را داشت (۹۷ نفر معادل ۴۴/۷ درصد). ۶۱ نفر (۲۸/۱ درصد) مجرد و ۱۵۶ نفر (۷۱/۹ درصد) متأهل هستند. بیشتر شرکت‌کنندگان (۱۱۰ نفر معادل ۵۰/۷ درصد) مدرک تحصیلی کارشناسی داشتند، اغلب آن‌ها (۱۷۱ نفر معادل ۷۸/۸ درصد) به شکل رسمی-قطعی مشغول به کار هستند، از لحاظ سابقه تدریس نیز بیشتر افراد (۸۹ نفر معادل ۴۱ درصد) ۵ تا ۱۰ سال سابقه داشتند، ۱۰۷ نفر (۴۹/۳ درصد) در شهر، ۹۵ نفر (۴۳/۸ درصد) در روستا و ۱۵ نفر (۶/۹ درصد) هم در شهر و هم در روستا مشغول به تدریس هستند و بیشتر آن‌ها (۱۰۵ نفر معادل ۴۸/۴ درصد) در مقطع متوسطه اول تدریس می‌کردند. در جدول ۱ آمار توصیفی مربوط به متغیرهای اصلی تحقیق ارائه شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین	آماره Z آزمون کولموگوروف اسمیرنوف	سطح معنی‌داری
عوامل فردی	۲۱۷	۳/۱۴	۰/۵۰	۱/۰۰	۳/۲۳	۰/۰۸۳	۰/۰۰۱
عوامل سازمانی	۲۱۷	۳/۲۴	۰/۶۵	۱/۰۰	۳/۹۱	۰/۰۸۹	۰/۰۰۱
عوامل اجتماعی	۲۱۷	۳/۰۸	۰/۵۲	۱/۰۰	۳/۵۰	۰/۱۳۲	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول ۱، بیشترین میانگین مربوط به عوامل سازمانی با میانگین $3/24 \pm 0/65$ و کمترین میانگین مربوط به عوامل اجتماعی با میانگین و انحراف استاندارد $3/08 \pm 0/52$ می‌باشد. همچنین، با توجه به نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف، توزیع هر سه متغیر غیر نرمال بوده ($P < 0/05$) و بر اساس آن از آزمون‌های غیرپارامتریک برای تحلیل آن‌ها استفاده شده است.

با توجه به اینکه پرسشنامه تحقیق محقق ساخته است در ابتدا ضرایب بارهای عاملی گویه‌های پرسشنامه مورد بررسی و آزمون قرار گرفت. نتایج این بررسی در شکل ۱ گزارش شده است.



شکل ۱. ضرایب بارعاملی گویه‌های پرسشنامه

با توجه به ضرایب بارهای عاملی مشخص شده برای هر یک از گویه‌های پرسشنامه، گویه‌های ۱، ۳، ۸، ۱۲، ۲۱، ۲۳، ۲۵، ۲۶، ۵۱ و ۵۲ که بارهای عاملی آن‌ها کمتر از ۰/۴ بود، حذف شدند.

به منظور بررسی پایایی از شاخص آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. همچنین از شاخص متوسط واریانس استخراج شده به منظور بررسی روایی همگرا استفاده شد. مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا در جدول ۳ قابل مشاهده است و با توجه به شاخص‌های استاندارد (حداقل مقدار

پذیرفته شده برای شاخص متوسط واریانس استخراج شده، ۰/۵ و برای پایایی ترکیبی ۰/۷ تعیین شده است) مورد تأیید می‌باشد.

جدول ۳. مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و شاخص متوسط واریانس استخراج شده

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
عوامل فردی	۰/۹۰۱	۰/۹۱۴	۰/۵۴۲
عوامل سازمانی	۰/۸۱۴	۰/۸۵۶	۰/۵۵۴
عوامل اجتماعی	۰/۷۷۳	۰/۸۳۳	۰/۵۳۱
اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۸۳	۰/۷۹۰	۰/۵۰۳

جهت بررسی روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری، از معیار فورنل و لارکر^۱ استفاده شد. بر اساس نتایج به دست آمده در جدول ۴، روایی واگرا در صورتی قابل قبول می‌باشد که میزان جذر AVE (مقادیر قرار گرفته روی قطر اصلی) برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. بنابراین، بر اساس داده‌های جدول ۴، کلیه سازه‌ها تعامل بیشتری با شاخص خود به نسبت شاخص‌های دیگر دارند و بر همین اساس مقدار روایی واگرا در سطح مطلوب ارزیابی شد.

جدول ۴. روایی واگرا، ماتریس فورنل و لاکر

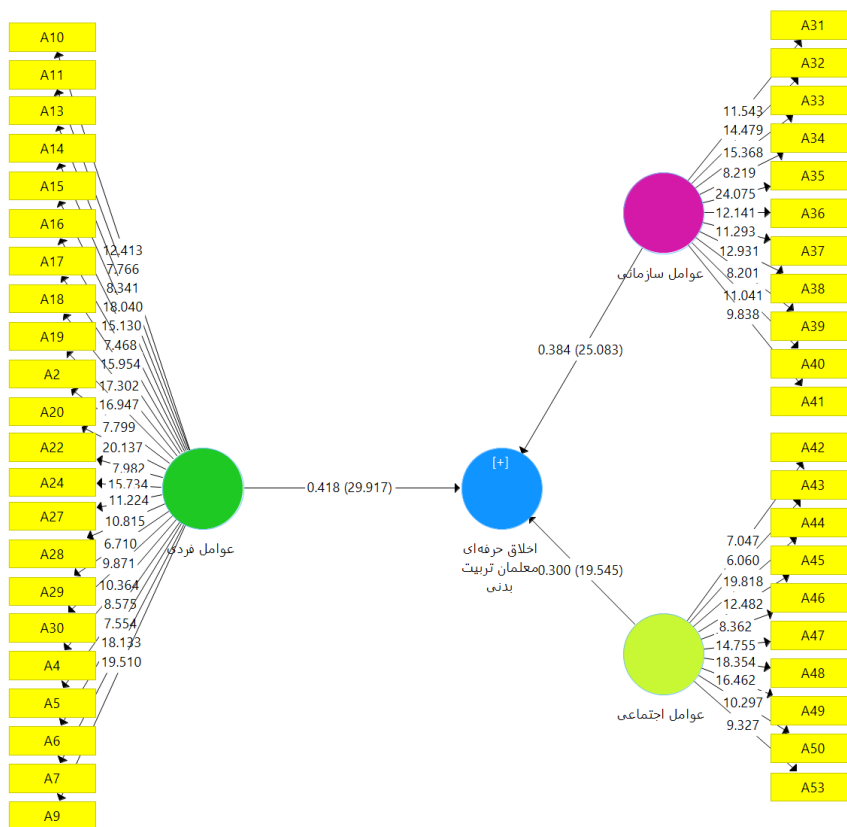
ماتریس فورنل و لاکر	عوامل فردی	عوامل سازمانی	عوامل اجتماعی	اخلاق حرفه‌ای
عوامل فردی	۰/۷۸۵			
عوامل سازمانی	۰/۷۱۰	۰/۷۹۵		
عوامل اجتماعی	۰/۶۸۵	۰/۷۱۹	۰/۸۷۶	
اخلاق حرفه‌ای	۰/۶۲۱	۰/۶۸۰	۰/۷۵۶	۰/۸۸۹

پس از سنجش روایی و پایایی مدل‌های اندازه‌گیری، آزمون فرضیه‌های پژوهش در جدول ۵ و شکل ۱ ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج فرضیه‌های اصلی بر اساس مدل نهایی پژوهش

P-value	T-value	ضریب مسیر	روابط هریک از عامل‌های اصلی با یکدیگر
۰/۰۰۱	۲۹/۹۱۷	۰/۴۱۸	عوامل فردی ← اخلاق حرفه‌ای
۰/۰۰۱	۲۵/۰۸۳	۰/۳۸۴	عوامل سازمانی ← اخلاق حرفه‌ای
۰/۰۰۱	۱۹/۵۴۵	۰/۳۰۰	عوامل اجتماعی ← اخلاق حرفه‌ای

با توجه به یافته‌های گزارش شده در جدول ۵، آماره تی همه مسیرها بر اخلاق حرفه‌ای بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بوده و معنی‌دار است، این معنی‌داری حاکی از پیش‌بینی صحیح روابط مدل پژوهشی است. مدل پژوهش حاصل از تجزیه و تحلیل مسیر در شکل زیر نمایش داده شده است.



شکل ۱. مقادیر تی و ضریب عاملی مسیرها در مدل مفهومی پژوهش

بر اساس داده‌های جدول ۴ و شکل ۱، مشخص شد که عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبت و معناداری دارند و با توجه به ضرایب مسیر می‌توان بیان کرد که عوامل فردی می‌تواند ۴۱ درصد از اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی، عوامل سازمانی می‌تواند ۳۸ درصد از اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی و عوامل اجتماعی می‌تواند ۳۰ درصد از اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی را پیش‌بینی کند.

در بخش دیگری از پژوهش به مقایسه تأثیر عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی پرداخته شد که برای آزمون این فرضیه از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵. آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی

متغیر	M±SD	میانگین رتبه	خی دو	df	Sig
عوامل فردی	۳/۰±۱۴/۵۰	۲/۰۰	۱۹/۲۷۰	۲	۰/۰۰۱
عوامل سازمانی	۳/۰±۲۴/۶۵	۲/۲۱			
عوامل اجتماعی	۳/۰±۰۸/۵۲	۱/۷۹			

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۵ و با توجه به معنی‌دار شدن آزمون فریدمن ($Sig=0/001$)، می‌توان بیان داشت که بین میزان تأثیر عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی اختلاف معنی‌داری وجود دارد که بر این اساس، به ترتیب عوامل سازمانی ($2/21 =$ میانگین رتبه)، عوامل فردی ($2/00 =$ میانگین رتبه) و عوامل اجتماعی ($1/79 =$ میانگین رتبه) در اولویت‌های اول تا سوم قرار گرفتند. به عبارت دیگر، عوامل سازمانی، بیشترین تأثیر را بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی دارد. به دنبال آن نیز عوامل فردی و عوامل اجتماعی بیشترین تأثیر را خواهند داشت.

نتیجه‌گیری

هدف از انجام این تحقیق مقایسه تأثیر عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی است. نتایج تحقیق نشان داد که عوامل فردی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. منظور از بُعد فردی کلیه عوامل مرتبط با شخص معلم است. داوود و بهادری (۱۳۹۶) نیز در تحقیق خود به اثرگذاری عوامل و ویژگی‌های فردی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان و مدرسان اشاره نموده است. شیخی و همکاران (۱۴۰۱) نیز ویژگی‌های فردی و شخصیتی معلمان را از عوامل علی مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای برشمردند. نبود تعارض کار- خانواده، وجود نگرش متعهدانه به آموزش، برخورداری از انگیزه لازم جهت تدریس، وجود ارزش‌ها و باورهای شخصی در بهره‌گیری از شغل دبیری در خدمت رسانی به جامعه و نبود نگاه مادی

به شغل معلمی از عوامل علی اثرگذار بر اخلاق حرفه‌ای است و عوامل علی، موجب شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی می‌شوند (شیخی و همکاران، ۱۴۰۱). در پژوهش حاضر، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در بُعد فردی، حول محورهای ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های ادراکی، تعهد دینی و آراستگی ظاهری سازمان یافت و با نگاهی کل‌گرا به یافته‌های پژوهش‌های مختلف می‌توان دریافت که در میان محورهای یاد شده بیشتر به مؤلفه‌های شخصیتی معلمان تأکید شده و کمتر به مهارت‌های ادراکی توجه شده است که آن هم محدود به چند تحقیق که بیشتر آن‌ها مربوط به سال‌های اخیر می‌باشند. لذا این محور از اخلاق نیازمند توجه است. همچنین این بُعد در میان سایر ابعاد دارای بیشترین زیر مؤلفه‌ها و تأکیدات در تحقیقات مختلف می‌باشد، لذا این مهم قابل برداشت است که بیشتر افراد اخلاق حرفه‌ای را در جنبه‌های شخصیتی فردی می‌دانند. تدریس تنها تجارب و دیدگاه‌های علمی مدرس نیست بلکه کل شخصیت عملکردهای اوست که در ایجاد شرایط یادگیری و تغییر و تحول تأثیر می‌گذارد (سبحانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۰). لذا کوشش در جهت تأمین امکانات و ارائه خدماتی چون بیمه و بازنشستگی، پرداخت پاداش به معلمان موفق، دادن احساس امنیت شغلی، افزایش آگاهی‌های معلمان در مورد ضرورت اخلاق حرفه‌ای در کار و تلاش برای حفظ و حتی ارتقای جایگاه معلمان از سوی مسئولین مربوطه در جامعه می‌تواند در افزایش توانایی فردی معلمان بر رعایت اخلاق حرفه‌ای در کارشان مؤثر باشد.

نتایج تحقیق همچنین نشان داد که عوامل سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج این تحقیق با بخشی از نتایج تحقیقات قنبرپور و همکاران (۱۳۹۸)، سلطانی (۱۳۸۸) و وارنیک و سیلورمن^۱ (۲۰۱۱) همسو می‌باشد. در راستای این نتیجه می‌توان بیان کرد عوامل سازمانی تصریح می‌کند که وظایف، چگونه تخصیص داده شوند، چه شخصی به چه کسی گزارش دهد و ساز و کارهای هماهنگی رسمی و همچنین الگوهای تعاملی سازمانی که باید رعایت شوند کدامند. قنبرپور و همکاران (۱۳۹۸) معتقدند نوع ساختار سازمانی در میزان اخلاق کاری افراد تأثیر دارد، هر چقدر ساختار غیر متمرکز باشد، اخلاق کاری افزایش پیدا می‌کند. همچنین سلطانی (۱۳۸۸) عامل سازمانی را از عوامل مؤثر در نهادینه کردن مدیریت اخلاق در سازمان می‌داند و معتقد است که عامل سازمانی موجب جهت‌گیری مدیریت اخلاقی شده و نهایتاً مدیریت اخلاقی در سازمان کاربردی و عملی می‌گردد. او همچنین مسئولیت‌های اجتماعی، افزایش بهره‌وری، تقویت وجدان کار جمعی، تولید و نهادینه شدن ارزش‌های اخلاقی جدید و تحول فرهنگ سازمانی را از برکات مدیریت اخلاقی در سازمان می‌داند. بنابراین رعایت انصاف در گزینش نیروها، تبعیض قائل نشدن بین افراد در پست‌های مختلف سازمانی، تقسیم صحیح وظایف سازمانی بر اساس تخصص افراد، دادن اختیارات کافی به معلمان برای تعیین مدرسه محل خدمت می‌تواند رغبت بیشتر معلمان را در رعایت اخلاق حرفه‌ای در پی

داشته باشد. مشایخ و همکاران (۱۳۹۸) نیز در نتایج پژوهش خود بیان می‌دارند که اساساً میزان توسعه و رشد اخلاق حرفه‌ای به میزان کارکرد موفق سازمان، فرهنگ حاکم بر سازمان و جامعه، درک صحیح از اخلاق حرفه‌ای، اقتصاد حاکم بر جامعه و نهایت سیاست حاکم بر کشور بستگی دارد. مراکز آموزشی با توجه به اینکه تربیت‌یافتگان آن‌ها خود متولی آموزش نسل‌های بعدی می‌شوند، از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردارند، از این رو این جایگاه موجب می‌شود که مقوله اخلاق حرفه‌ای به‌خصوص در مولفه اخلاق سازمان و اخلاق کار در این سازمان‌ها از اهمیت بسیار بالایی برخوردار باشد (دکر و همکاران، ۲۰۲۲). نتایج پژوهش‌ها در این بُعد نشان داد که می‌توان تمام مؤلفه‌های اخلاقی معلمان در این بُعد را در محورهای تعهد و تعامل خلاصه کرد و این مهم تأکید بیشتر بر تعاملات درون سازمان‌های آموزشی از طرفی توجه به تعهد حرفه‌ای معلمان و عوامل اثرگذار بر آن در سطوح مدیریتی میانی و کلان نظام‌های آموزشی را می‌رساند و با نگاهی تحلیلی به یافته‌ها می‌توان دریافت که از جمله تازه‌ترین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان توجه به توسعه حرفه‌ای می‌باشد که در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است.

دیگر نتایج تحقیق نشان داد که عوامل اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این قسمت از نتایج نیز با بخشی از نتایج تحقیقات ال‌هوتالی (۲۰۱۸)، داودی و بهادری (۱۳۹۶)، چاپمن و همکاران (۲۰۱۳) و شاپیرالیشچینسکی (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. ابیورا، جستوس و چیدبری (۲۰۱۹) در تحقیق خود شرایط حاکم اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی را در بهبود وضعیت اخلاق حرفه‌ای معلمان اثرگذار می‌دانند. بدیهی است که وجود شرایط اجتماعی و اقتصادی مناسب در جامعه در هر حوزه‌های توسعه اخلاق را تسهیل می‌بخشد، همچنین نبود این شرایط و در تنگنا قرار گرفتن افراد، به بروز بی‌اخلاقی‌ها منجر خواهد شد که دبیران تربیت‌بدنی نیز از این قاعده مستثنا نیستند. بخش بزرگی از احکام و قوانین عقلانی و عقلایی و آموزه‌های اخلاقی به حوزه رفتار اجتماعی و فرهنگی و چگونگی ارتباط بشری و ساماندهی آن باز می‌گردد. بنابراین هر قدر نظام آموزشی سرمایه‌گذاری بیشتری در حوزه نهادینه‌سازی رفتار شایسته اجتماعی و فرهنگی انجام دهد، نه تنها باعث بالا بردن اعتبار و ارزش افراد سازمان می‌شود، بلکه جامعه نیز بر آن‌ها ارج می‌نهد و این خود از هر جهت تقویت‌کننده روح و روان انسان و افزایش کارایی آنان خواهد شد. شاپیرالیشچینسکی (۲۰۱۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که عامل اجتماعی در شکل‌گیری اعتقادات معلمان ترکیه به اخلاق حرفه‌ای نسبت به نگرش دانش‌آموزان بیشترین تأثیر را داراست. در این خصوص از آنجا که توجه به پاکیزگی و آراستگی ظاهری افراد یکی از اصول مهم در روابط انسانی است و این ویژگی موجب مقبولیت اجتماعی فرد شده و صمیمیت را افزایش می‌دهد و با توجه به مقام و منزلت معلم و

1 Decker et al

2 Chapman et al.

3 Shapira-Lishchinsky

نقش الگویی وی، رعایت عوامل اجتماعی از جمله خوش‌رویی و نشان دادن برخورد مثبت در کلاس، داشتن پوشش و ظاهر مناسب، توجه به رعایت پاکیزگی و بهداشت فردی، تبادل تجارب و دانسته‌های شغلی با همکاران، مهم و مؤثر دانستن نظرات همکاران در فرایند آموزش و مشارکت فعال در جلسات شورای آموزشی می‌تواند تأثیر به‌سزایی در اخلاق حرفه‌ای معلمان داشته باشد.

احترام به ارزش‌های فرهنگی و درک بنیادی از تنوع فرهنگی از جمله شایستگی‌های دست‌اندرکاران امر آموزش است و یافته‌های پژوهش‌های مختلف در این بُعد را می‌توان در محورهای توجه به ارزش‌های اجتماعی و مناسبات اجتماعی معلمان خلاصه کرد. به عبارت ساده‌تر از این نتیجه می‌توان دریافت که احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (چاپمن و همکاران، ۲۰۱۳) و توجه به نشر آموزش آن از مؤلفه‌های اخلاقی معلمان است و این مهم در سایه مناسبات اجتماعی معلم شکل می‌گیرد (ال-هوتالی، ۲۰۱۸) و در نهایت سبب بهبود منزلت اجتماعی معلمان می‌شود (چاپمن و همکاران، ۲۰۱۳). با نگاهی کل‌نگر این فرآیند شبیه دوره و چرخه می‌باشد که هرچه معلمان در توجه به نشر هنجارهای اجتماعی تلاش کنند، منزلت اجتماعی خود را بهبود و حفظ کرده که خود نیز از مؤلفه‌های اخلاقی معلمان است.

در نهایت نتایج تحقیق نشان داد که عوامل سازمانی نسبت به عوامل فردی و عوامل اجتماعی بیشترین تأثیر را بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی دارد. کمترین تأثیر را نیز عوامل اجتماعی دارند. این بخش از یافته‌های پژوهش حاضر با بخشی از نتایج داوودی و بهادری (۱۳۹۶) ناهمسو می‌باشد؛ چرا که آن‌ها عوامل فردی را به عنوان عاملی شناسایی کردند که بیشترین تأثیر را بر اخلاق حرفه‌ای می‌گذارد، در حالی که نتایج تحقیق حاضر عامل سازمانی را به عنوان تأثیرگذارترین عامل بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی معرفی کرده است که این ناهمسویی احتمالاً به دلیل تفاوت در جامعه مورد مطالعه و همچنین ابزار بکار برده شده جهت جمع‌آوری اطلاعات بوده است. شیخی و همکاران (۱۴۰۰) نیز در این رابطه نشان دادند که عوامل فردی و سازمانی به عنوان دو مقوله اصلی و مهم اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی می‌باشد.

نتایج نشان می‌دهد که بسیاری از معلمان خواستار امکانات رفاهی بیشتر از سوی سازمان و احساس آرامش و امنیت شغلی هستند و موافق تشویق نمودن معلمان با عملکرد موفق می‌باشند. در نتیجه شایسته است که مسئولین مربوط تمهیداتی در این خصوص اندیشیده و اقداماتی مؤثر در این راستا انجام دهند. با توجه به این که قرن بیست و یکم قرن ارتباطات و فناوری است، بهتر است که مسئولین و برنامه‌ریزان آموزشی نگاه مثبت و ویژه‌ای در خصوص استفاده هر چه بیشتر از ابزارهای تکنولوژیکی در فرایند آموزش و تدریس داشته و تمهیداتی را در این خصوص ببندیشند و در نهایت می‌توان به این نکته اشاره نمود که اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. داوودی و بهادری (۱۳۹۶) نیز معتقدند که هر جامعه‌ای نیازمند آن

است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و غیره، تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی کنند.

امروزه بسیاری از کشورها به این بلوغ فکری رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی به از بین رفتن موسسه و سازمان می‌انجامد، به همین دلیل بسیاری از موسسات و سازمان‌های موفق، برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند، از این رو کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمامی 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. رعایت اخلاق حرفه‌ای در آموزش تضمین‌کننده سلامت فرآیند یاددهی-یادگیری است و اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای در شغل معلمی و حرفه‌ای تلقی کردن عمل معلم سبب بهبود و ارتقای عملکرد نظام آموزشی و فرهنگ‌سازی نسبت به اهمیت تعلیم و تربیت و ایجاد و توسعه نظام شایسته‌سالاری در جامعه می‌شود (داوودی و بهادری، ۱۳۹۶).

همان‌طور که سینگ و پاندیترا (۲۰۱۹) بیان می‌دارند توسعه اخلاق حرفه‌ای در معلمان فرایندی طولانی‌مدت است که در آن باید بر اساس برنامه‌های از پیش تعیین شده حرکت کرد، بر همین اساس محققان زیادی سعی کرده‌اند در این مورد گام‌های تسهیل‌کننده‌ای بردارند. بنابراین پژوهش حاضر نیز با همین هدف تلاش بر بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی مدارس داشت. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی و هدایت منابع از جمله منابع انسانی به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و موسسات توجه شود. امروزه اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در موسسات را داشته و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط‌های مدیریت استراتژیک کارا دانسته‌اند. با توجه به اینکه سازمان آموزش و پرورش از سازمان‌های مهم در جامعه می‌باشد و نقش والایی در تربیت و انسان‌سازی دارد و از طرفی پیشرفت و توسعه در جامعه نیز در گرو پیشرفت و ارتقای سازمان آموزشی و منابع نیروی انسانی و به ویژه معلمان تربیت‌بدنی است که به طور مستقیم با تربیت جسمی و روحی-روانی فرزندان و آینده‌سازان جامعه در ارتباط هستند، در این راستا به افرادی نیاز است که بتوانند این اهداف والا را دنبال کنند و به آن دست یابند. معلمانی که خود را نسبت به حرفه، همکاران و شاگردان و جامعه مسئول بدانند، معلمانی هستند که در یک کلام دارای اخلاق حرفه‌ای می‌باشند. اخلاق حرفه‌ای کار کردن را از صورت تکراری و خسته‌کننده و ملال‌آور بیرون می‌برد و به انسان احساس تعالی می‌بخشد. همین

احساس تعالی تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج دارد و بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و احتمال شکست را کم می‌کند.

در نهایت باید به این نکته توجه نمود که سیاست‌ها و اقدامات مدیریتی در سطح سازمانی بایستی به سمت و سوی ارتقای انگیزشی معلمان باشد، عادلانه برخوردن نمودن و رضایت شغلی باعث ارتقای اخلاق حرفه‌ای آنان و مانع ترک خدمت آنان خواهد شد. همچنین اجرایی و عملیاتی کردن کدهای اخلاقی به صورت یک ضابطه و قانون منظم و فراگیر برای همه معلمان بدون اعمال تبعیض، می‌تواند در توسعه اخلاق حرفه‌ای معلمان بسیار نقش‌آفرین باشد. تدوین منشور اخلاقی آموزشی در قالب کدهای اخلاقی و پایبندی به آن، شاید یکی از مهمترین عوامل بسترساز در توسعه اخلاق حرفه‌ای دبیران تربیت بدنی باشد که در پژوهش سلیمی (۱۳۹۵) و شیخی و همکاران (۱۴۰۱) نیز به آن اشاره شده است. از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به محدودیت جغرافیایی پژوهش اشاره کرد که باعث محدودیت تعمیم‌پذیری آن می‌شود. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات بعدی تأثیر جنسیت بر اخلاق حرفه‌ای نیز مورد مطالعه قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود با انجام یک مطالعه کیفی الگویی نظام‌مند جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی در مدارس صورت گیرد؛ چرا که معلمان تربیت بدنی نقش پر رنگی در شکل‌گیری فرهنگ ورزش و تندرستی در مدارس ایفا می‌نمایند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله صمیمانه از معلمان شرکت‌کننده در پژوهش حاضر به جهت تکمیل پرسشنامه‌ها و همکاری آنها در توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌های پژوهش قدردانی می‌نمایند.

References

1. Aghababaie, A. (2012). Determining the effective factors on the professional ethics of Kashan University professors Isfahan University.
2. Al-Hothali, H. M. (2018). Ethics of the Teaching Profession among Secondary School Teachers from School Leaders' Perspective in Riyadh. *International Education Studies*, 11(9), 47-63 .
3. Ameri, M. (2019). The effect of organizational ethics among the organization's employees. *Applied Studies in Management and Development Sciences*, 31(5), 55-62 .
4. Amerian, Y., Majidi, A., Amerian, N., Yagoubi, M., Seifi, Z. (2022). The value and importance of professional ethics for teachers in the growth and development of students. the first international congress of education, social and cultural studies with a future approach Research, <https://civilica.com/doc/1705586>.
5. Asadi, f., Davoodi, R., Mirzaee, N. (2021). Presenting the model of teachers' professional ethics (qualitative research) Subject of study: teachers of the first secondary school of education in Tehran *Educational Management Innovations Quarterly*, 16(1), 164-183.
6. Bigzad, J., Sadeghi, M., Ebrahimpour, D. (2012). The effect of organizational factors on the development of professional ethics of employees. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 7(2), 1-8.
7. Cadozier, V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics. Retrieved from proquest. com, 137 .
8. Chapman, A., Forster, D., & Buchanan, R. (2013). The moral imagination in pre-service teachers' ethical reasoning. *Australian Journal of Teacher Education*, 38(5), 131-143 .
9. Ghanbarpour, O., Abbasian, H., Araste, H., Nava Ebrahim, A. (2019). Designing the pattern of teachers' professional ethics: A mixed methods study. *Journal of Education Innovations*, 18(1), 33-60.
10. Decker, D. M., Wolfe, J. L., & Belcher, C. K. (2022). A 30-year systematic review of professional ethics and teacher preparation. *The Journal of Special Education*, 55(4), 201-212
11. 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), 165-186. https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_2476_6cc38d3bf40602e608fb8999f60735.pdf .
12. Faramarz Qaramelki, A. (2009). Obstacles to the development of professional ethics in organizations (first ed.). Bushra Research Institute .
13. Qaidi, Y., Amiri, M., Dibavajari, M. (2012). Examining the theoretical foundations of professional ethics in order to propose a framework for compiling the code of professional ethics for teachers. *Education Quarterly*, 113, 160-182.
14. Ghahremani, J. (2012). Evaluation of effective factors of teachers work ethics in three levels of educational system in order to present a model. *Educational administration research quarterly*, 3(2), 71-92 .

15. Ghalavandi, H. (2016). Predicting Work Ethics based on the Spirituality in the Workplace [Research]. *Ethics in Science and Technology*, 11(1), 75-84. <http://ethicsjournal.ir/article-1-239-en.html>
16. Ghanbarpour, O., Abbāsiān, H., Ārāste, H., & Nave Ebrāhim, A. (2019). Designing the pattern of teachers' professional ethics: A mixed methods study. *Journal of Educational Innovations*, 18(1), 33-60. <https://doi.org/10.22034/jei.2019.88538>
17. Molana, N. (2008). Effective factors in managers' professional ethics. *Management Journal*(137-138), 24-26 .
18. . Mashaiekh F, Karimi F, Shah Talebi B. (2019). Pathology of professional ethics in faculty members. *Ethics Research*, 9(3), 237-257.
19. Pennino, C. M. (2004). Managers and professional ethics. *Journal of Business ethics*, 41, 337-347 .
20. Shakri, A. (۲۰۱۰). Professional ethics in educational management and educational organizations The first international conference on management and innovation, Tehran, University of Tehran .
21. Shapira-Lishchinsky, O. (2019). The implicit meaning of TIMSS: Exploring ethics in teachers' practice. *Teaching and Teacher Education*, 79, 188-197 .
22. Sheikhi, B., Salimi, M., & Zahedi, H. (2022). Presenting the Model to Develop the Professional Ethics of Physical Education Teachers. *Sport Management Journal*, 14(3), 52-37. <https://doi.org/10.22009/jsm.2020.299495.2437>
23. Salimi M. (2016). Professional ethics elements of general physical education teachers in colleges. *Ethics in Science and Technology*, 11(2), 51-60.
24. Singh, J., & Panditrao, M. (2019). Professional ethics—An approach through value education. *Adesh University Journal of Medical Sciences & Research*, 1(1), 4-7 .
25. Sobhani Nejad M., Najafi H., Jafari Harandi R., & Farmahini Farahani M. (2015). Teaching Professional Ethics Components from the Viewpoint of Students Qom University of Medical Sciences [Original Research]. *Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences*, 7(6), 399-403. <http://edcbmj.ir/article-1-702-en.html>
26. Soltani, I. (2010). Ethical Management, The necessity for the organization's today and tomorrow. *Journal of Management*, 35, 39 .
27. Sohrabi S, Karimi M. S. (2020). Improving the professional ethics of teachers in educational systems. *Islamic Studies Research*, 2 (11): 29-19.
28. Sprott R. A. (2019). Factors that foster and deter advanced teachers' professional development. *Teaching and teacher education*, 77(8), 321-331.
29. Warnick, B. R., & Silverman, S. K. (2011). A framework for professional ethics courses in teacher education. *Journal of teacher education*, 62(3), 273-285 .
30. Yaghinluo, M., Javaherdashti, F., Khalili, M. (2003). Principles of professional ethics from formulation to practice. *Tadbir monthly*, 135, 80-88.
31. Zinger D, Kang H. (2019). What do core practices offer in preparing novice science teachers for equitable instruction?. *Science Education*, 103(4): 823-853.