

Professional ethics in education

Vol 1 no 2

Spring 1401

The relationship between professional ethics and self-efficacy and job performance of elementary teachers

Fatemeh Hoti¹, Zabihullah Allahi², Zainab Arjang³

Abstract

Professional ethics in the work environment is the key to prevent most of the job problems, and for this reason, all organizations and institutions of a society seek to achieve it. Observance of professional ethics in the job of a teacher is much more necessary because it deals with training the future human resources of a country. The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between professional ethics and self-efficacy and job performance in elementary school teachers in Fanuj city. The research method is descriptive-correlation. The statistical population of this research was 152 elementary school teachers, who were studied by simple random sampling of 105 people through three questionnaires of professional ethics (Gregory, 1990), self-efficacy of Scherer et al. (1975) and job performance (Patterson, 1970). Data analysis was done using Pearson correlation coefficient and t test. The findings showed that the correlation coefficients of professional ethics and its components: attachment and interest in work, perseverance and seriousness in work, healthy and human relations and collective spirit and participation in work with job performance and self-efficacy are equal to 0.305, 0.288/0, respectively. 0, 0.238, 0.289 ($p < 0.01$). The value of correlation coefficients of professional ethics and its components: attachment and interest in work, perseverance and seriousness in work, healthy and human relations and collective spirit and participation in work with self-efficacy equal to 0.288, 0.306, 0.411 and 0.353 respectively. / was ($p < 0/01$) and the results of the t-test showed that there is no significant difference between the dimensions of professional ethics, self-efficacy and job performance of male and female teachers ($p < 0/01$).

Keywords: professional ethics, self-efficacy, job performance, teachers

¹ . Master student of Chabahar International University

² . Professor of Chabahar International University

³ . Master student of Chabahar International University

رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان

ابتدایی

فاطمه هوتی^۱، ذبیح‌الله الهی^۲، زینب ارژنگ^۳

(صفحات ۸۲-۶۸)

چکیده

اخلاق حرفه‌ای در محیط کار کلید پیشگیری از بیشتر مشکلات شغلی است و به‌همین دلیل تمامی سازمان‌ها و نهادهای یک جامعه به‌دنبال دستیابی به آن هستند. رعایت اخلاق حرفه‌ای در شغل معلمی به‌دلیل این‌که با تربیت نیروی انسانی آینده‌ی یک کشور سروکار دارد، به‌مراتب ضرورت بیشتری دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی و عملکرد شغلی در معلمان ابتدایی شهر فنوج انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش تعداد ۱۵۲ معلم ابتدایی بودند که به شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۰۵ نفر از طریق سه پرسشنامه‌ی اخلاق حرفه‌ای (گریگوری، ۱۹۹۰)، خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۷۵) و عملکرد شغلی (پاترسون، ۱۹۷۰) مورد مطالعه قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t انجام شد. یافته‌ها نشان داد که مقدار ضرایب همبستگی اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار با عملکرد شغلی و خودکارآمدی به‌ترتیب برابر با $۰/۳۰۵$ ، $۰/۲۸۸$ ، $۰/۲۳۸$ ، $۰/۲۸۹$ بود ($p < 0/01$). مقدار ضرایب همبستگی اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار با خودکارآمدی به‌ترتیب برابر با $۰/۲۸۸$ ، $۰/۳۰۶$ ، $۰/۴۱۱$ و $۰/۳۵۳$ بود ($p < 0/01$) همچنین نتایج آزمون تی نشان داد که بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای، خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان مرد و زن تفاوت معناداری وجود ندارد ($p < 0/01$).

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، خودکارآمدی، عملکرد شغلی، معلمان

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه بین‌المللی چابهار

^۲ استاد دانشگاه بین‌المللی چابهار

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه بین‌المللی چابهار

رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی و...

۱- مقدمه و طرح مسئله

بدون شک حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی و کسب آن اهداف و در نهایت پیشرفت جامعه در گرو افزایش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌هاست. رفتار اخلاقی یکی از مهم‌ترین موضوعات هر سازمانی است (طاهری عطار، پوراحمدی و هراتی، ۲۰۱۹). اخلاق به اصول اخلاقی یا ارزش‌های اخلاقی گفته می‌شود که توسط شخص یا گروهی از مردم اجرا می‌شود (بن لوکمن، بن جوهری و بن آجار، ۲۰۲۰). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کدهای اخلاقی متناسب با ساختار حرفه‌ای یک سازمان است (ایمانی‌پور، ۱۳۹۱). می‌توان بیان داشت که اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. یک معلم به‌عنوان شخص حقیقی، مسئولیت‌های اخلاقی دارد. مسئولیت‌های اخلاقی او برخاسته از شغلی است که برعهده گرفته است؛ به‌گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت، مسئولیت‌های اخلاقی وی تغییر می‌کرد. هر شغلی به اقتضای حرفه‌ای، مسئولیت‌های اخلاقی خاصی می‌آفریند. اخلاق در این مفهوم، شغل وابسته است که برحسب تنوع مشاغل، اخلاقیات خاصی را موجب می‌شود: اخلاق پزشکان، اخلاق معلمان، اخلاق مدیران و ... (قراملکی، ۱۳۸۸).

براساس مبانی اخلاق حرفه‌ای معلمی، یک معلم در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند؛ اول، به جهت جایگاه تأثیرگذاری که بر رفتار و افکار فراگیران دارد، باید خود را آراسته به فضایل اخلاقی نماید و دوم، به جهت وظیفه‌ای که در قبال برآوردن نیازهای آموزشی دانش‌آموزان دارد باید با رعایت حداکثری اصول اخلاقی در انجام وظایف حرفه‌ای، مسئولیت‌های آموزشی خود را به بهترین نحو به انجام رساند (لوکوسکی، ۱۹۹۶). فقدان اخلاق حرفه‌ای در معلمان بر پیشرفت دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد. معلمان باید الگوی، الهام‌بخش، محرک و رهبر دانش‌آموزان باشند. این یک واقعیت است که دانش‌آموزان به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم دنباله‌رو معلمان خود

¹ . Bin-Lokman, Bin-Johari & Bin Azhar

اخلاق حرفه ای در آموزش، سال اول، شماره ۲، بهار ۱۴۰۱

هستند. معلم باید رفتار و نگرش مثبتی نسبت به حرفه و دانش‌آموزان خود داشته باشد. نقش اساسی معلم حل مشکلات، مسائل و موانع دانش‌آموزان است که در روند رشد آن‌ها وجود دارد. معلمان باید چشم‌انداز روشنی داشته باشند تا ظرفیت‌های دانش‌آموزان را تقویت کنند. بسیاری از معلمان در شرایط عملی با مشکل سازگاری در مدارس روبه‌رو هستند. این مشکلات با دلایل زیادی می‌تواند در ارتباط باشد مانند علاقه، استعداد، ارزش‌ها، اخلاق و نظم که در نهایت باعث ناراحتی آن‌ها در محل کار یا مدرسه می‌شود. اولین و مهم‌ترین کیفیت مهمی که معلم باید داشته باشد، اخلاق حرفه‌ای است. اگر آن‌ها نتوانند آن را درک و اجرا کنند، ممکن است از حرفه‌ی خود راضی نباشند و به‌علاوه عملکرد دانشجویان را مختل می‌کند. برای موفقیت‌آمیز کردن آموزش شخصیت، به معلمان آموزش‌دیده نیاز داریم. باز هم معلمان الگو هستند. معلمان نقش مهمی در شکل‌گیری شخصیت کودکان دارند (شرپا^۱، ۲۰۱۸). معلمان تعلیمات اخلاقی اساسی را در اختیار کودکان قرار می‌دهند؛ بنابراین، معلمان باید بر ارائه‌ی مسیر ناچیز و راهنمایی دانش‌آموزان برای ایجاد رفتارهای خوب و ایجاد نگرش خوب در آن‌ها تمرکز کنند (بنینگا، ۲۰۰۳).

داشتن اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک مزیت رقابتی و از مهم‌ترین متغیرهای موفقیت در هر سازمانی مطرح است (چرابین، مشکی‌باف مقدم، صلواتی و طلایی بيمرغی، ۱۳۹۶). در یک سازمان اصول اخلاقی خوب از پیش‌شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب است، اصول اخلاقی خوب، یعنی سازمان خوب (بیگزاده و همکاران، ۱۳۸۹). رفتارهای اخلاقی در سازمان موجب افزایش عملکرد شغلی می‌شود. عملکرد شغلی یکی از مؤلفه‌های اثرگذار در سازمان است که بخش مهمی از مطالعات سازمان و کانون مطالعات بوده است (اژه‌ای و همکاران، ۱۳۸۸). عملکرد شغلی به‌عنوان ارزش کلی مورد انتظار هر سازمان، شاخصی برای تعیین سطح بازدهی و بهره‌وری آن به‌شمار می‌رود. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که عملکرد شغلی افراد تحت‌تأثیر انگیزش، توانایی‌ها، خصوصیات، وضوح

^۱ . Sherpa

رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی و...

نقش‌ها و فرصت فعالیت می‌باشد و توانایی منابع انسانی نیز خود تابع دانش شغلی و مهارت در انجام وظایف و فعالیت‌های شغلی است عملکرد شغلی یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روانشناسان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی نقش دارند (ندایی، ۱۳۸۹). پیش‌بینی می‌شود مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان شامل دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محیط کار، روح جمعی و مشارکت در کار با عملکرد شغلی رابطه داشته باشند. با نگاهی به عوامل مطرح شده در اخلاق حرفه‌ای متوجه خواهیم شد که این عوامل کاملاً به عملکرد حرفه‌ای افراد و به‌ویژه معلمان در کلاس درس مربوط هستند. همچنین این عوامل می‌توانند به توانمندسازی عوامل روانشناختی مثل خودکارآمدی نیز کمک کنند.

خودکارآمدی از مفاهیم مهم در حوزه‌ی مدیریت و سازمان محسوب می‌شود که از نظریه‌ی "شناخت اجتماعی" بندورا روانشناس مشهور مشتق شده است (بندورا، ۱۹۷۷). خودکارآمدی به باورها، قضاوت‌های افراد به توانایی‌های خود در انجام وظایف، تکلیف و مسئولیت‌ها اشاره دارد (عبداللهی و بیژن، ۱۳۸۵). خودکارآمدی به باورها و قضاوت‌های افراد به توانایی‌های خود در انجام کار و فعالیت اشاره دارد. بر این اساس، افراد تمایل دارند که به فعالیت‌هایی بپردازند که در انجام آن‌ها احساس اطمینان کنند و اگر افراد در مورد انجام یک فعالیت احساس عدم توانایی کنند، به‌طور معمول از انجام آن اجتناب می‌نمایند. باورهای خودکارآمدی بر میزان صرف انرژی برای انجام فعالیت‌ها و میزان مقاومت در برابر موانع اثرات مستقیم دارد (فرلا و همکاران، ۲۰۰۹). خودکارآمدی معلمان؛ یعنی اعتقادات معلمان در توانایی آن‌ها در کنترل مؤثر وظایف، تعهدات و چالش‌های مربوط به فعالیت شغلی آن‌ها، نقشی اساسی در تأثیرگذاری نتایج مهم تحصیلی (به‌عنوان مثال، پیشرفت و انگیزه‌ی دانش‌آموزان) در محیط کار ایفا می‌کند (بارنی، دانیونی

اخلاق حرفه ای در آموزش، سال اول، شماره ۲، بهار ۱۴۰۱

و بنون^۱، ۲۰۱۹). باور خودکارآمدی در معلمان منجر به افزایش علاقه به کار و فعالیت‌های علمی می‌شود. پژوهش‌ها نشان می‌دهند معلمانی که سطح تجربیات و وظیفه‌شناسی بالاتری دارند، احساس کارایی قوی‌تری را گزارش می‌دهند (دیجیک و همکاران^۲، ۲۰۱۴). از طرفی فقدان خودکارآمدی شاید با نبودن اخلاق حرفه‌ای در شغل رابطه داشته باشد. همچنین تجری و حیدری () نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

با توجه موارد مطرح شده در این پژوهش و اهمیت متغیرهای پژوهش شامل اخلاق حرفه‌ای، خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان، مسئله‌ی اصلی این پژوهش این است که آیا بین اخلاق حرفه‌ای معلمان و خودکارآمدی و عملکرد شغلی آن‌ها رابطه‌ی معناداری وجود دارد؟

۲- روش‌شناسی تحقیق

روش انجام این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را تمامی معلمان ابتدایی شهر فنوج (۱۵۲ نفر) تشکیل دادند. با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه‌ی کرجسی و مورگان تعداد نمونه برابر با ۱۰۸ نفر به دست آمد. از تعداد پرسشنامه‌های منتشرشده، ۳ پرسشنامه مخدوش بودند و یا کامل پاسخ داده نشده بود. در نهایت تعداد ۱۰۵ پرسشنامه تحلیل شدند.

برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های اخلاق کاری (گریگوری، ۱۹۹۰)، خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۸۲) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰) استفاده گردید.

پرسشنامه‌ی اخلاق حرفه‌ای گریگوری، سی پتی (۱۹۹۰) شامل ۲۳ سؤال و ۴ مؤلفه است. مؤلفه‌های آن شامل دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و

¹. Barni, Danioni, & Benevene

². Djigić, Stojiljković, & Dosković

رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی و...

انسانی در محیط کار، روح جمعی و مشارکت در کار است. ضریب پایایی این پرسشنامه برابر ۰/۸۷ می‌باشد.

پرسشنامه‌ی عملکرد شغلی: این پرسشنامه توسط پاترسون در قالب ۱۵ گویه طراحی شد که شیوه‌ی نمره‌گذاری آن از ۱ (به‌ندرت) تا ۴ (همیشه) خواهد بود. ضریب پایایی این پرسشنامه برابر ۰/۷۸ می‌باشد.

پرسشنامه‌ی خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۸۲) دارای ۱۷ گویه می‌باشد. در مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت از یک تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. در سؤالات ۱-۳-۸-۹-۱۳-۱۵ برای گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، نه موافقم نه مخالف، مخالف و کاملاً مخالفم به ترتیب نمره‌های ۵-۴-۳-۲-۱ و بقیه‌ی گویه‌ها به صورت برعکس نمره‌گذاری می‌شود. حداقل نمره در این مقیاس برابر با ۱۷ و حداکثر آن برابر با ۸۵ می‌باشد. نمره‌ی بالا حاکی از احساس خودکارآمدی بالاست.

۳- یافته‌ها و نتایج

بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان نشان داد، ۵۷/۱ درصد پاسخگویان را مردان و ۴۲/۹ از پاسخگویان را زنان تشکیل می‌دهند. همچنین از نظر سطح تحصیلات ۴/۸٪ پاسخگویان، دارای مدرک کاردانی، ۸۸/۶٪ پاسخگویان دارای مدرک کارشناسی و پاسخگویان دارای مدرک ارشد بودند.

جدول ۱. ویژگی جمعیت‌شناختی

جنسیت	تعداد	درصد
مرد	۶۰	۵۷/۱
زن	۴۵	۴۲/۹
تحصیلات	۵	۴/۸
کاردانی		

اخلاق حرفه ای در آموزش، سال اول، شماره ۲، بهار ۱۴۰۱

کارشناسی	۹۳	۸۸/۶
ارشد	۷	۶/۷

به منظور بررسی ارتباط بین متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان داد که بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای (دلبستگی به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار) با خودکارآمدی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ بدین صورت که با افزایش میزان دلبستگی به کار و جدیت در کار، میزان خودکارآمدی معلمان نیز افزایش می‌یابد. همچنین با سالم‌سازی روابط و گسترش روح جمعی و مشارکت در کار میزان خودکارآمدی نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۲. ضریب همبستگی ابعاد اخلاقی حرفه‌ای با خودکارآمدی و عملکردشغلی معلمان

دلبستگی به کار	پشتکار و جدیت در کار	روابط سالم و انسانی در محل کار	روح جمعی و مشارکت در کار	
۰/۲۸۸	۰/۳۰۶	۰/۴۱۱	۰/۳۵۳	ضریب همبستگی
۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	خودکارآمدی سطح معناداری
۱۰۵	۱۰۵	۱۰۵	۱۰۵	تعداد
۰/۳۰۵	۰/۲۲۸	۰/۲۳۸	۰/۲۸۹	ضریب همبستگی
۰/۰۰۲	۰/۰۲۰	۰/۰۱۵	۰/۰۰۳	عملکرد شغلی سطح معناداری
۱۰۵	۱۰۵	۱۰۵	۱۰۵	تعداد

رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی و...

در ادامه به بررسی ابعاد اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی پرداخته شد. نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان داد که بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای (دلبستگی به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار) با عملکرد شغلی معلمان رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. می‌توان گفت با افزایش مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای میزان عملکرد شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

نتایج آزمون تی گروه‌های مستقل نشان می‌دهد که تفاوت معناداری بین معلمان زن و مرد در دلبستگی به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار، مشاهده نشد.

جدول ۳. آزمون تی گروه‌های مستقل ابعاد اخلاق حرفه‌ای با جنسیت

سطح معناداری	درجه‌ی آزادی	t	میانگین	تعداد		
۰/۱۴۰	۱۰۳	-۱/۴۸	۱۵/۳۰	۶۰	مرد	دلبستگی به کار
			۱۶/۳۳	۴۵	زن	
۰/۸۵۸	۱۰۳	-۰/۱۷۹	۱۶/۶۰	۶۰	مرد	پشتکار و جدیت در کار
			۱۶/۷۳	۴۵	زن	
۰/۱۳۶	۱۰۳	-۱/۵۰	۱۵/۰۵	۶۰	مرد	روابط سالم و انسانی در محل کار
			۱۶/۱۳	۴۵	زن	
۰/۸۷۶	۱۰۳	-۰/۱۵۷	۱۸/۴۸	۶۰	مرد	روح جمعی و مشارکت در کار
			۱۸/۶۰	۴۵	زن	

اخلاق حرفه ای در آموزش، سال اول، شماره ۲، بهار ۱۴۰۱

همچنین نتایج جدول نشان می‌دهد که تفاوت معناداری بین معلمان زن و مرد در عملکرد شغلی و خود کارآمدی وجود ندارد؛ بدین معنی که میزان عملکرد شغلی و خود کارآمدی معلمان نسبتاً یکسان است.

جدول ۴. آزمون تی گروه‌های مستقل عملکرد شغلی و خود کارآمدی با جنسیت

تعداد	میانگین	t	درجه‌ی آزادی	سطح معناداری
مرد ۶۰	۴۴/۸۶	۰/۶۸۳	۱۰۳	۰/۴۹۶
زن ۴۵	۴۳/۸۶			
مرد ۶۰	۴۵/۸۶	-۰/۲۵۵	۱۰۳	۰/۷۹۹
زن ۴۵	۴۶/۳۳			

۴- نتیجه‌گیری و بحث

در بررسی رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است؛ زیرا نماد و تصویر بیرونی سازمان‌ها را رفتار اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها وجود دارد. مطالعات اخلاق در دنیای مدیریت و سازمان، درباره‌ی عناوین مختلفی چون اخلاق مدیریت، اخلاق سازمان و اخلاق کار انجام شده است. اخلاق کار در کسب‌وکار امروز مهم است؛ زیرا رفتار افراد یک سازمان به شدت به موفقیت و حفظ موقعیت آن سازمان، در بازار جهانی کمک می‌کند و یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار درست و مناسب در جامعه ارزش معنوی مثبتی می‌دهد (اندام و همکاران، ۱۳۹۴). در نظام آموزشی موفق، معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش‌آموزان به کارایی و نحوه‌ی تدریس معلمان وابسته است. عملکرد شغلی معلمان یکی از مهم‌ترین عوامل در تسهیل یادگیری دانش‌آموزان است. این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی اخلاق کاری با خود کارآمدی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر فنوج در سال ۱۴۰۰ انجام

رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی و...

شد. نتایج این پژوهش درباره‌ی رابطه‌ی بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی نشان داد که رابطه‌ای معنادار بین دلبستگی به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار با عملکرد شغلی وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های اندام و همکاران (۱۳۹۴)، ثاقب اسمعیل‌پور و همکاران (۱۳۹۸)، ساکی و همکاران (۱۳۹۵)، بائی و مرتضوی (۱۳۹۵)، سلاجقه و سیستانی (۱۳۹۸)، مریاک (۲۰۱۵) و ابراهیم‌پور (۱۳۹۵) هم‌راستا می‌باشد. یکی از عواملی که تأثیر بسزایی در موفقیت و عملکرد شغلی معلمان دارد، اخلاق حرفه‌ای است، اخلاق دارای پتانسیل‌های است که باعث بهبود وضعیت معلمان و دانش‌آموزان می‌شود؛ بنابراین ارتقا و گسترش اخلاق در میان معلمان می‌تواند باعث افزایش کارایی معلمان در آموزش و پرورش گردد.

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای (دلبستگی به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار) با عملکرد شغلی معلمان رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد که نتایج این تحقیق با یافته‌های قجری و حیدری (۱۳۹۴)، شاقوزایی و همکاران (۱۳۹۷)، محمصی و الوداری (۱۳۹۷) هم‌راستا می‌باشد.

این پژوهش نیز همانند هر پژوهشی دارای محدودیت‌هایی بود که مهم‌ترین آن‌ها تعمیم‌پذیری به جامعه‌ی وسیع است؛ چون‌که نمونه‌های این پژوهش محدود به یک منطقه‌ی جغرافیایی بودند و در تعمیم نتایج به جامعه‌ی بزرگ‌تر باید احتیاط شود. همچنین به دلیل این‌که ابزار پژوهش پرسشنامه بود ممکن است بخشی از پاسخ‌ها ساختگی باشند و نتایج داده‌ها را تحت‌تأثیر قرار دهند. پیشنهاد می‌شود این پژوهش با جامعه‌ی آماری بزرگ‌تر و در مناطق جغرافیایی گسترده‌تر انجام شود.

اخلاق حرفه ای در آموزش، سال اول، شماره ۲، بهار ۱۴۰۱

۵- منابع

- ابراهیم پور، حبیب. (۱۳۹۲) تأثیرپذیری عملکرد وظیفه‌ای از اخلاق کاری (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی). پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ششم، شماره‌ی نوزدهم.
- احمدی، مالک، امانی ساری‌بگلو، جواد؛ معصومی، وحیده (۱۳۹۳). کاربرد نظریه‌ی خودمختاری در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال سوم، شماره‌ی ۲ (۱۰ پیاپی)، صص ۷۷-۸۸.
- اژه‌ای جواد، خداپناهی محمدکریم، فتحی آشتیانی علی، ثابتی آزاد، قنبری سعید، سید موسوی پریساسادات. (۱۳۸۸). تعامل بین‌شخصیتی و سبک‌های فرآینگ‌زشی در عملکرد شغلی، علوم رفتاری. ۳ (۴): صص ۳۱۰-۳۰۱.
- اندام رضا، منتظری امیر، ابویسانی آسیه. (۱۳۹۴). ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی ۵ (۱۰): صص ۷۲-۶۱.
- بائی، احدالله و مرتضوی، سیدجواد، ۱۳۹۵، رابطه‌ی اخلاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان در مؤسسه‌ی تحقیقاتی علوم شیلاتی کشور، دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، اقتصاد و مدیریت مالی، تهران
- بیگزاده، جعفر، صادقی، محمد و کاظمی قلعه، روح‌الله (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای ضرورت اجتناب‌ناپذیر سازمان‌های امروزی. فصلنامه‌ی عصر مدیریت. سال چهارم، شماره‌ی ۱۷-۱۶، صص ۶۳-۵۸.
- ثاقب اسمعیل پور مسعود، عبدی کیانوش، حسینی محمدعلی، بیگلریان اکبر. رابطه‌ی اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری- درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و

رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی و...

توانبخشی و مراکز تابعه در سال ۱۳۹۶. مجله‌ی توانبخشی. ۱۳۹۸؛ ۲۰ (۱):صص ۵۲-۶۳.

- ساکی، رضا؛ صدوق، مریم سادات؛ حمیدی، فریده (۱۳۹۵). رابطه‌ی بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران. اخلاق در علوم و فناوری. دوره‌ی ۱۱، شماره‌ی ۱. صص ۱۱۷-۱۲۶.

- سلاجقه، آریتا و صفری، ثنا (۱۳۹۴). رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه. فصلنامه‌ی اخلاق در علوم و فناوری. سال دهم، شماره‌ی ۳، صص ۸-۱.

- سلاجقه، سنجر و سیستانی خنامان، فاطمه (۱۳۸۹)، بررسی رابطه‌ی میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان، همایش چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی، اصفهان.

- شاقوزایی فرزانه، مرزیه افسانه، ناستی‌زایی ناصر. (۱۳۹۷) رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با کفایت اجتماعی و عملکرد شغلی مطالعه‌ی کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان زاهدان. پژوهش‌های مدیریت عمومی.

- عبدالهی م، بیژن ف. ۱۳۸۵. نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان. مجله‌ی تدبیر، ۱۷:صص ۱۶۸-۱۳۰.

- قجری، نصرالله و حیدری، علی‌رضا، (۱۳۹۴)، رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی کارکنان بانک‌های شهر اهواز در سال ۱۳۹۴، سومین کنفرانس ملی توسعه‌ی پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران.

- قراملکی احدفرامرزی. (۱۳۸۸). درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، چاپ دوم، تهران: انتشارات سرآمد.

اخلاق حرفه ای در آموزش، سال اول، شماره ۲، بهار ۱۴۰۱

- کشاورز، نسرين، صالحی، مسلم؛ قلتاش، عباس (۱۳۹۳). رابطه‌ی جهت‌گیری زندگی با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی، فصلنامه‌ی علمی-پژوهشی زن و جامعه، سال پنجم، شماره‌ی چهارم، صص ۱۸-۱.
- محصصی، طوبی و الوداری، حسن. (۱۳۹۷). بررسی رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان، چهارمین سمپوزیوم بین‌المللی علوم مدیریت، تهران
- ندایی، جلال. (۱۳۸۹). بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای بر عدالت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان دوره‌ی دوم متوسطه شهرستان مشکین‌شهر. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشکده‌ی روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی، مرکز پیام نور تبریز.

- Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' self-efficacy: The role of personal values and motivations for teaching. *Frontiers in psychology, 10*, 1645.
- Benninga, J.S. (2003). Moral and ethical issues in teacher education. ERIC Clearinghouse on Teaching and Teacher Education.
- Djigić, G., Stojiljković, S., and Dosković, M. (2014). Basic personality dimensions and teachers' self-efficacy. *Proc. Soc. Behav. Sci.* 112, 593–602. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.01.1206
- Ferla J, Valcke M, Cai Y. (2009). Academic self-efficacy and academic self-concept: Reconsidering structural relationships. *Learning and Individual Differences*, No. 19, pp: 499–505.
- Meriac, J. P. (2015). Examining relationships among work ethic, academic motivation and performance. *Educational Psychology*, 35(5): 523-540.

رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی و...

- Meriac, J. P., Woehr, D. J., Gorman, C. A., & Thomas A. L. E. (2013). Development and validation of a short form or the multidimensional work ethic profile. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3): 155-164.
- Packbrown P. S, Thomas TM, Seymour JM. (۲۰۰۸). Infusing professional ethics into counselor Persian. Available at: <http://www.isna.ir/fa/content/۶۹۸۰۱/default.aspx>. Accessed: ۱۰ June.
- Sherpa, K. (2018). Importance of professional ethics for teachers. *International Education and Research Journal*, 4(3), 16-18.
- Taheri Attar, G., Pourahmadi, M., & Herati, M. (2019). An Analysis of the effect of professional ethics on organizational performance and trust through the mediating role of ethical climate. *Transformation Management Journal*, 11(1), 27-56.