

بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای در نو معلمان استخدامی آموزش و پرورش

عطیه صابری، غلامرضا ملک زاده، محمود میرزاده کوهشاهی*

۱- کارشناسی ارشد مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران

۲- دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

۳- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

*Mirzade1371@ut.ac.ir

چکیده

حرفه‌ای بودن نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع وظیفه و مسئولیت است. رعایت اخلاق حرفه‌ای در هر پیشه و شغل، تضمین کننده سلامت و بهبود عملکرد آن فرایند می‌باشد و زمینه افزایش تعهد و احساس مسئولیت پذیری را فراهم می‌کند. بی‌توجهی به اخلاق در آموزش به توانایی فراگیران آسیب می‌رساند. اخلاق آموزش در مکان‌های آموزشی، تامین کننده منافع و رفاه فردی و گروهی افراد می‌باشد. روش این مقاله از نوع توصیفی - کاربردی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل نو معلمان استخدامی آموزش و پرورش شهر تهران که از طریق آزمون استخدامی آموزش و پرورش در سال ۹۷ جذب شده‌اند می‌باشد تعداد آنها ۷۰۰ نفر می‌باشد که از طریق نمونه‌گیری تصادفی ۲۴۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها از پرسش نامه محقق ساخته اخلاق حرفه‌ای که پایایی آن ۰/۹۵ است استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد نو معلمان استخدامی آموزش و پرورش در مولفه اخلاق حرفه‌ای به ترتیب صادق بودن (۴۰۴۹) و وفاداری (۴۰۴۷) و برترجوبی و رقابت طلبی (۴۰۴۲) دارای بیشترین میانگین می‌باشد همچنین کمتر مولفه‌ها به ترتیب شامل، رعایت و احترام ارزش‌های اجتماعی (۳۰۶۲) و احترام به دیگران (۳۰۹۹) و عدالت و انصاف (۴۰۲۶) می‌باشند.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، نو معلمان، آموزش و پرورش، معلمان استخدامی

۱. مقدمه

توسعه نیافتگی دانش اخلاق حرفه‌ای در کشور ما ناشی از عوامل فراوانی همچون نبود ارتباط اثربخش و تعامل زاینده بین دانشگاه و صنعت، کم کاری در پژوهش علوم انسانی، غفلت و بی‌خبری از فرهیختگان و روشنفکران جامعه، کمبود اخلاق حرفه‌ای در ابعاد فردی، سازمان و محیطی به فقر در پژوهش‌های اخلاق حرفه‌ای انجامیده است (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۲۳، نقل از باقی نصر آبادی، ۱۳۹۲). افزایش آگاهی نسبت به ابعاد اخلاقی و مسئولیت‌های تدریس و هر حرفه‌ای دیگر ضروری است (بانکس^۱، ۱۹۸۹). هیچ حرفه‌ای از رفتارهای اخلاقی معمولی معاف نیست، (وی و اسکیت مور^۲، ۲۰۰۳). داشتن یک حس اخلاق حرفه‌ای، یکی از مهم‌ترین منابع در حفظ امید و خوش بینی در کار بسیار ترسناک آموزش است. چهار ارزش در پشت اخلاق حرفه‌ای معلم شامل ارزش انسانی، صداقت، عدالت و آزادی هستند (تیری^۳، ۲۰۱۰). اخلاق حرفه‌ای در دهه اخیر مورد توجه بسیاری از سازمان‌های ایرانی قرار گرفته است سازمان‌ها برای کسب و حفظ مزیت رقابتی ناگزیراند نسبت به تغییرات به دنیای کسب و کار حساسیت نشان دهند و محصولات منحصر به فردی ارائه نمایند تا اثربخشی خود را در مقابل تغییرات و تحولات حفظ کنند. اخلاق حرفه‌ای مانند یک شمشیر است که یک لبه آن تهدید است، ضعف در سیستم اخلاقیات منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌گردد در روی دگر این شمشیر فرصت نهفته است در واقع اخلاق حرفه‌ای ارتباطات سازمانی را بهبود می‌بخشد و منجر به افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود (تیرجو، ۱۳۹۲). سولتیس^۴ آموزش اخلاق حرفه‌ای در برنامه‌های آموزش معلمان را ضروری میداند و بیان می‌کند کدهای اخلاقی، پایه‌ای برای تصمیم‌گیری اخلاقی را فراهم می‌کنند و ممکن است معلمان آینده‌نگر را نیز مجهز کنند تا با پیچیدگی‌های موقعیت‌های مشکل جدید یا منحصر به فرد برخورد کنند. (سولتیس، ۱۹۸۶) حفظ و تقویت اصول اخلاقی برای حفظ هویت کار و دفاع از کار بسیار مهم هستند است (بانکس، ۱۹۹۸). شواهد نشان

¹ Banks

² Vee & Skitmore

³ Tirri

⁴ Soltis

می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای در حال حاضر یک موضوع غافلگیر کننده در برنامه‌های آموزش معلمان است (وارنیک، ۲۰۱۱). با این که تحقیقات زیادی در سازمان‌ها راجع به اخلاق حرفه‌ای صورت گرفته است اما مهم‌ترین سازمان که با تربیت انسان‌ها سرو کار دارد آموزش و پرورش است و می‌توان مهم‌ترین رکن آموزش و پرورش را معلمان دانست زیرا آنها به طور مستقیم با تربیت دانش آموزان سر و کار دارند و دانش آموزانی باید تربیت کنند که از نظر اخلاقی مورد پذیرش فرهنگ یک جامعه و دهکده جهانی باشند. از طرفی معلمانی می‌توانند چنین دانش آموزانی تربیت کنند که خود دارای اخلاق حرفه‌ای باشند. اخلاق حرفه‌ای مستقیم با عرصه کار و شغل افراد سر و کار دارد. آموزش و پرورش طی چند سال اخیر از طریق آزمون استخدامی به جذب نیرو روی آورده است تا بتواند از فارغ التحصیلان سایر دانشگاه‌ها طبق ماده ۲۸ دانشگاه فرهنگیان با معلم مقابله کنند این که این افراد جذب شده چقدر واقعا در شغل خود اصول اخلاق حرفه‌ای را رعایت می‌کنند و با اصول اخلاق حرفه‌ای در مدرسه و شغل خود آشنا هستند نیاز به تحقیقات میدانی دارد که تا به حال تحقیقی در این مورد انجام نشده است. محقق در این تحقیق به دنبال آن است تا ببیند نو معلمان استخدامی آموزش و پرورش شهر تهران از نظر اصول اخلاق حرفه‌ای چگونه هستند. از طرفی نیز نتایج این تحقیق بتواند به جامعه علمی - پژوهشی کمک شایانی کرده باشد و همچنین مسئولین آموزش و پرورش از نتایج این پژوهش برای تربیت معلمانی دارای اصول اخلاقی گام بردارد.

۲. مروری بر ادبیات پژوهش در حوزه اخلاق حرفه‌ای

جامع‌ترین تعریف اخلاق عبارت است روش و منش چه نیک چه بد، علم اخلاق نیز یعنی دانش به این روش‌ها و منش‌ها و این که کدامشان باید مورد عمل قرار گیرد به عبارتی تفاوت اخلاق و علم اخلاق، تنها در صحنه نظریه پردازی و عملکرد بوده و بر این اساس سخن از جامعیت هر کدام نسبت به دیگری معنایی نخواهد داشت. اخلاق کار از دیدگاه افراد مختلف معنایی متفاوتی دارد. اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست می‌دانند (عربشاهی و موسوی، ۱۳۹۳ به نقل از شفیعی پور، ۱۳۹۶). اخلاق حرفه‌ای ممکن است به معنی اخلاق توجیهی در حرفه، یعنی ارزش‌های اخلاقی مطلوب برای حرفه‌ای‌ها باشد (کناپ و واندرکریک، ۲۰۱۲). اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد این کار می‌تواند مشاوره، پژوهش، تدریس، نویسندگی یا هر شغل دیگری باشد در واقع اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک به شریع که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند. به عبارتی دیگر مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه‌ای یا از شغل به دست آمده اخلاق حرفه‌ای نام دارد (ایمانی پور، ۱۳۹۱ به نقل از احمدی ۱۳۹۵). در ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه فرهنگیان بیان شده است که تأمین بخشی از نیازهای خاص آموزش و پرورش در رشته‌هایی که امکان توسعه آن از طریق واحد دانشگاهی وجود ندارد، مطابق با ضوابط و مقررات وزارت آموزش و پرورش و از میان دانش آموختگان سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی سراسر کشور و حوزه‌های علمیه، با شرط گذراندن حداقل دوره یکساله مهارت آموزی در دانشگاه فرهنگیان بلامانع می‌باشد (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۰). طبق این ماده وزارت آموزش و پرورش طی چند سال اخیر به جذب نیرو از میان دانش آموختگان سایر دانشگاه‌ها می‌پردازد. ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای از نظر ابوت شامل ۱- همه حرفه‌های رسمی قوانین اخلاق رسمی (مکتوب دارند). ۲- به نظر می‌رسد با ورود پذیرش قوانین اخلاق رسمی ارتباط مستقیمی با شأن درون حرفه‌ای دارد. ۳- اجرای غیر رسمی اصول اخلاقی در میان گروه‌های حرفه‌ای سطح پایین ناممکن به نظر می‌رسد. ۴- در نظر و عمل، اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر فرد گرایی است. ۵- آخرین ویژگی اخلاق حرفه‌ای تقسیم‌بندی خاص و تعادل میان خود فرمان‌ها و دستورات است. در مقابل، تعهدات و الزامات برای صاحبان حرفه بسیار زیاد است، می‌باشند (خاکی، ۱۳۹۲: ۲۱۲ به نقل از میرکمالی، ۱۳۹۵).

۱-۲- نظریه‌های اخلاق حرفه‌ای: از نظر کانت برای عمل اخلاقی نباید رفتار را به وسیله روابط عاطفی یا احساسی همانند همدردی، رحم، شفقت و جستجوی لذت تبیین کرد، بلکه چنین توصیه می‌شود که باید به وسیله تکلیف و پیروی از قانون اخلاقی که در ضمیر انسان نهفته است انجام گیرد. از نظر الکساندر، تقویت نیروی اخلاقی به ویژه به کارگیری آن در ارتباطات کارمندان نسبت به یکدیگر موجب موفقیت خواهد شد. او معتقد است که برای تقویت نیروی اخلاقی باید ابزارهای ضروری را مدنظر داشت. و تاکید او به سه نکته قصد و نیت‌ها، توانایی و ثبات اخلاق بود. الکساندر ادعا می‌کند که تقویت نیروی اخلاقی نتیجه‌ای از فرایند فرهنگی است که به صورت اجتماعی ساخته می‌شود و به صورت یک چارچوب اجتماعی در داخل سازمان‌ها شکل می‌گیرد. در این زمینه گارو فالو و گوراس نیز بیان می‌دارند که نقش اصول اخلاقی در ایجاد سازمان‌های رسمی پلادرنگ اثبات می‌شود البته اگر چه وی این اصول را صرفاً ابزاری برای اثربخشی نمی‌داند. وی معتقد است اصول اخلاقی به خودی خود خوب است حتی اگر ثابت شود سازمان‌های اخلاقی کارآمدتر از سازمان‌های اخلاقی

¹ Warnick

² Knapp & VandeCreek

نیستند و ما شک داریم که چنین چیزی اثبات شود. باز هم سازمان‌های اخلاقی، فی نفسه بهتر هستند. اگر چه از کلیه تلاش‌ها برای مرتبط ساختن اخلاقیات با اثربخشی و کارایی استقبال می‌شود اما تطابق آنها در ابعاد خلاقانه ناشی از ارزش‌های ذاتی خود اصول اخلاقی است. (امین صارمی، ۱۳۹۴). کالج معلمان انتاریو نیز یک سری استانداردهای اخلاقی را برای معلمان نام می‌برد که عبارتند از: مراقبت به معنی دلسوزی، پذیرش، علاقمندی و بینش 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 حرفه‌ای، والدین، همکاران و سایرین، احترام به معنی رعایت ادبی و احترام به کرامت انسانی، خوب بودن عاطفی و تکامل شناختی، تمامیت به معنی رعایت صداقت، قابل اعتماد بودن و انجام عمل اخلاقی (ایمانی پور، ۱۳۹۱). تقاضای عمومی برای پاسخگویی، منجر به توسعه کدهای اخلاقی به عنوان یک پایه و راهنمای رفتار حرفه‌ای در مواجهه با شرایط اخلاقی مبهم است (فرانکل^۱، ۱۹۸۹).

۲-۲-۲- اصول اخلاق حرفه‌ای معلم شامل: توانمندسازی دانش آموزان: معلم باید در تکامل شناختی دانش آموزان مشارکت فعال داشته باشد. ۲- ارتباط بی طرف با دانش آموزان: معلم باید از ارتباط عاطفی دو طرفه با دانش آموز که منجر به مساعدت نسبت به یک دانش آموز شود و به اصطلاح منجر به پارتی بازی شود باید اجتناب کند. ۳- رازداری: نمرات، گزارشات، حضور و غیاب، صحبت‌ها و ارتباطات فردی دانش آموزان به عنوان مطالب محرمانه تلقی می‌شوند. ۴- احترام به همکاران: معلم مدرسه به مقام و شان همکاران خود احترام گذاشته و همراه با آنها در جهت تکامل و توانمندسازی دانش آموزان همکاری می‌کند. ۵- احترام به موسسه: لازم است معلم مدرسه از اهداف آموزشی و سیاست‌ها و استانداردهای مدرسه آگاه باشد و آنها را مورد احترام قرار دهد. ۶- تسلط بر محتوا: یک معلم باید کاملاً بر موضوع تدریس خود احاطه داشته باشد. ۷- ارزشیابی معتبر از دانش آموزان: معلم باید در ارزشیابی از روش‌های معتبر استفاده کند. ۸- تسلط بر اصول آموزش: معلم باید کاملاً با اصول آموزش و روش‌های تدریس آشنا باشد، می‌باشند (ایمانی پور، ۱۳۹۱).

۲-۳- اصول اخلاق حرفه‌ای شامل: ۱- بخشودن: یکی از فضیلت‌های اخلاقی عام عفو و بخشیدن است بخشیدن نقش اساسی در اصول اخلاق حرفه‌ای دارد. ۲- احترام اصیل: احترام به فرد یکی از اصول اخلاق در رفتار ارتباطی درون شخصی و بین شخصی است. ۳- حفظ حریم شخصی: حفظ حریم خصوصی و احترام به امور خصوصی افراد در سازمان‌ها از ارزش‌های عام در سازمان است ۴- صداقت: صداقت از ارزش‌های مبنایی و جهان شمول است. ۵- رازداری: اگر به هر دلیلی به اسرار به دست یافته شد نباید آنها را فاش کنیم، می‌باشند (غلامی، ۱۳۹۵).

۲-۴- عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای شامل: ۱- شرایط محیط کار: اگر در محیط کار احساس ارزشمندی و علاقه میان کارکنان به وجود آمده و بستر تقویت و رشد اخلاقی فراهم شد می‌تواند بر سطح اخلاق حرفه‌ای تأثیر بسزایی داشته باشد (محمد خانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۵). ۲- عوامل اقتصادی: عدم تناسب کار با دستمزد از مهم‌ترین مسائل اقتصادی جامعه است که به شدت انگیزه کار را در کارکنان تحت تأثیر قرار می‌دهد و به نوبه ی خود بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد (کاپیان، ۱۳۸۴: ۴۴). ۳- ایجاد فرهنگ اخلاقی مناسب: رفتار مدیران به شدت فرهنگ یک سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و اگر مدیران رفتار اخلاقی داشته باشند می‌توان انتظار داشت که احتمال ایجاد فرهنگ اخلاقی در سازمان افزایش یابد می‌باشند (الوانی و یعقوبی، ۱۳۸۲: ۵۸ به نقل از شعبانی آزاد نبی). الهی زاده (۱۳۹۶) پژوهشی با هدف مطالعه رعایت موازین اخلاق حرفه‌ای در وزارت ورزش و جوانان انجام داده است. جامعه آماری پژوهش او شامل مدیران، کارشناسان و مراجعه کنندگان وزارت ورزش و جوانان می‌باشد. یافته‌های پژوهش او نشان می‌داد مولفه عدالت و انصاف با فراوانی ۲۱ بیشترین اثر را در عدم رعایت موازین اخلاق حرفه‌ای مدیران به نحو مطلوب، و مولفه انگیزه و دلبستگی به کار با فراوانی ۱۴ بیشترین اثر را در عدم رعایت موازین اخلاق حرفه‌ای کارشناسان به نحو مطلوب دارد. طیبسی (۱۳۹۰) پژوهشی با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی در بین مدیران آموزشی مدارس متوسطه دخترانه شهر مشهد انجام داد. نتایج پژوهش او نشان داد سطح اخلاق حرفه‌ای در مدیران آموزشی مدارس متوسطه دخترانه شهر مشهد در سطح بالایی قرار دارد رابطه همه مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی مثبت و معنی دار بود. میان سطح اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. محمد نژاد (۱۳۹۶) پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی در میان معلمان مقاطع ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه دو ارومیه انجام داد. نتایج تحقیق او نشان داد که بین رضایت شغلی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد و از بین مولفه‌های رضایت شغلی (ماهیت کار، پرداخت حقوق، ارتقاء شغلی، مدیر، همکاران، شرایط کاری)، مولفه‌های ارتقاء شغلی و مدیر بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی معلمان

¹ Frankel

داشتند و از بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای (وجدان کاری، اعتماد، مسئولیت پذیری)، مولفه اعتماد، بیشترین تاثیر را بر عملکرد شغلی معلمان دارد. رجبی (۱۳۹۲) پژوهشی با هدف ارزیابی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس پسرانه شهرستان محلات با تکیه بر آموزه‌های اخلاقی و مدیریتی سعدی در بوستان و گلستان انجام داده است. نتایج تحقیق او نشان داد که از دید معلمان، وضعیت اخلاق حرفه‌ای مدیران (منطبق با اشارات اخلاقی و مدیریتی سعدی در بوستان و گلستان) در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد. همچنین وضعیت ۴ مولفه اخلاق حرفه‌ای نیز به صورت جداگانه بررسی شد و مشخص شد که اخلاق فایده محور، اخلاق وظیفه محور و اخلاق عدالت محور در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد. اما اخلاق آزادی محور در وضعیت نامطلوبی قرار دارد. کوکاباس و کاراکومل^۱ (۲۰۰۹) پژوهشی با عنوان اخلاق در مدرسه ترکیه انجام دادند نتایج تحقیق نشان می‌دهد نشان می‌دهد که اکثر مدیران نیاز به پیشرفت حرفه‌ای در تصمیم‌گیری اخلاقی در مدرسه دارند. نکتک (۲۰۱۵) پژوهشی با هدف بررسی مهارت‌های اخلاقی و حرفه‌ای معلمان تازه کار مدارس متوسطه مالزی از دیدگاه مدیران مدارس انجام داد از طرفی علاوه بر نظر مدیران خود ارزیابی توسط خود معلمان تازه کار نیز انجام گرفت جامعه آماری پژوهش شامل ۳۱ مدیر و ۲۵۰ معلم تازه کار بوده است نتایج تحقیق او نشان می‌دهد که معلمان تازه کار فاقد اصول اخلاقی و مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای هستند. شاپیرا - لیشچینسکی^۲ (۲۰۱۹) پژوهشی به عنوان درک اخلاق مشترک معلمان از اخلاق در عمل انجام داد که جامعه آماری این پژوهش شامل ۴۵ کشور می‌باشد مهم‌ترین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای از نظر معلمان شامل مراقبت از یادگیری دانش آموزان، تعامل با همکاران، احترام به قوانین و حرفه‌ای بودن است که این نتایج نشان می‌دهد رفتار اخلاقی درک شده در میان معلمان نشان دهنده دیدگاه جهانی و همچنین شامل ملیت‌های خاص است. شریفی (۲۰۱۷) پژوهشی با هدف ارزیابی اخلاق حرفه‌ای تربیت معلمان از دیدگاه دانشجویان انجام داد نتایج تحقیق او نشان داد مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای شامل تسلط بر محتوا، تسلط بر شیوه‌های تدریس، درک جنبه‌های مختلف یادگیرنده، ارزشیابی تدریس در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد مربیان آموزش اخلاق حرفه‌ای بالاتر از سطح متوسط دارد اما هنوز ایده‌آل نیست. فراهانی^۳ (۲۰۱۴) پژوهشی با هدف شناسایی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مورد استفاده اعضای هیئت علمی انجام داد مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای که از نتایج این پژوهش بدست آمده شامل احترام به دانشجو، ایمنی و سلامت دانشجویان، اطلاعات محرمانه دانشجویان، اعتماد به دانشجویان، عدم استفاده از امکانات دانشگاه برای استفاده شخصی برای استادان می‌باشند.

۳. روش شناسی پژوهش

روش این پژوهش از نظر جمع آوری داده‌ها توصیفی و از نظر هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری شامل تمامی نو معلمان استخدامی آموزش و پرورش شهر تهران که از طریق آزمون استخدامی آموزش و پرورش جذب شده‌اند که تعداد آنها ۷۰۰ نفر می‌باشد. برای نمونه‌گیری از روش تصادفی استفاده شده است. با استفاده از روش نمونه‌گیری کوکران ۲۴۳ نفر با سطح خطای ۵٪ درصد انتخاب شده‌اند که در مجموع ۱۴۰ پرسشنامه برگشت. برای جمع آوری داده‌ها از پرسش نامه محقق ساخته که توسط ربیعی (۱۳۹۳) ساخته شده است استفاده شده است که پایایی پرسشنامه از طریق الفبای کرونباخ ۰/۹۳ برآورد شده است و روایی آن به تایید اساتید متخصص رسیده است. پرسش نامه شامل ۳۲ سوال و ۸ مولفه می‌باشد. مولفه‌های آن شامل، مسئولیت پذیری (۱-۲-۱۷-۱۸)، صادق بودن (۳-۴-۱۹-۲۰)، عدالت و انصاف (۲۱-۲۲-۲۳-۲۴)، وفاداری (۷-۸-۲۳-۲۴)، برتری جویی و رقابت طلبی (۹-۱۰-۲۵-۲۶)، احترام به دیگران (۱۱-۱۲-۲۷-۲۸)، هم‌دردی با دیگران (۱۳-۱۴-۲۹-۳۰)، و رعایت و احترام نسبت به هنجارها و ارزش‌های اجتماعی (۱۵-۱۶-۳۱-۳۲) می‌باشند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. که آمار توصیفی شامل شاخص گرایش به مرکزی و پراکندگی استفاده شده است و در آمار استنباطی از تحلیل واریانس یک راهه و آزمون t تک نمونه‌ای و t مستقل استفاده شده است تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار آماری SPSS صورت گرفته است.

۴. یافته‌های پژوهش: همان طور که در بخش روش شناسی بیان شد در این قسمت با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی به تحلیل داده‌ها پرداخته می‌شود.

جدول شماره (۱) فراوانی نو معلمان از نظر جنسیت

جنس	فراوانی	درصد فراوانی
زن	90	64.3

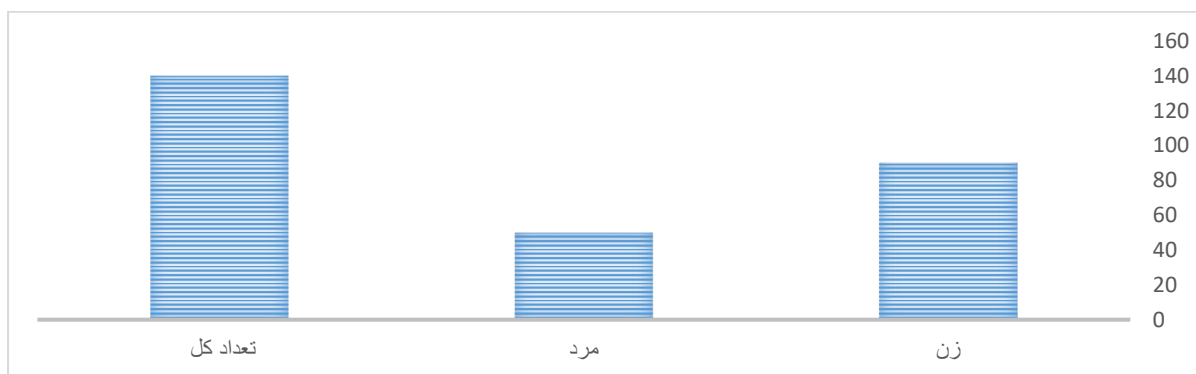
¹ Kocabaş & Karakouml

² Shapira-Lishchinsky

³ Farahani

مرد	50	35.7
تعداد کل	140	100.0

همان طور که در جدول مشاهده می‌کنید ۶۴.۳ درصد نمونه آماری شامل زن و ۳۵.۷ درصد شامل مرد می‌باشد.

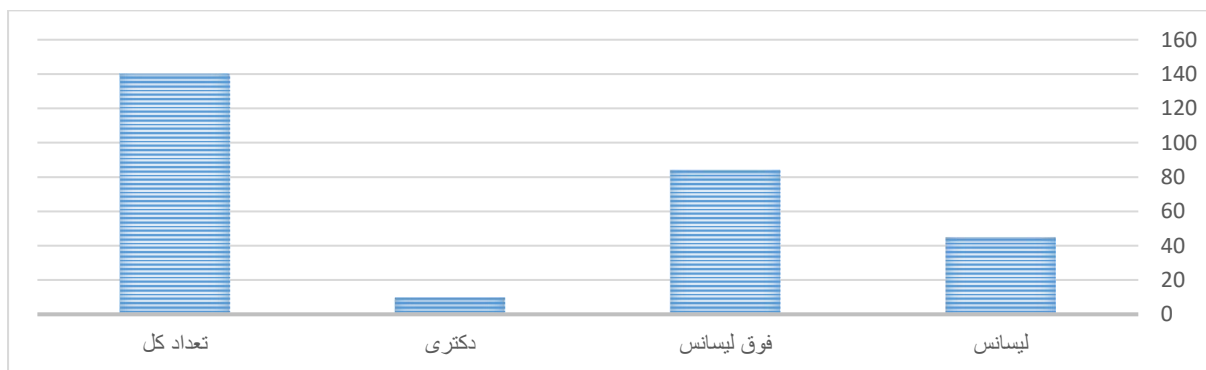


شکل شماره (۱). نمودار فراوانی نو معلمان از نظر جنسیت

جدول شماره (۲) فراوانی نو معلمان از نظر تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
لیسانس	45	32.1
فوق لیسانس	84	60.0
دکتری	10	7.1
تعداد کل	140	100.0

همان طور که در جدول بالا مشاهده می‌کنید ۳۲.۱ درصد افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۶۰ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و ۷ درصد دارای مدرک دکتری می‌باشند.



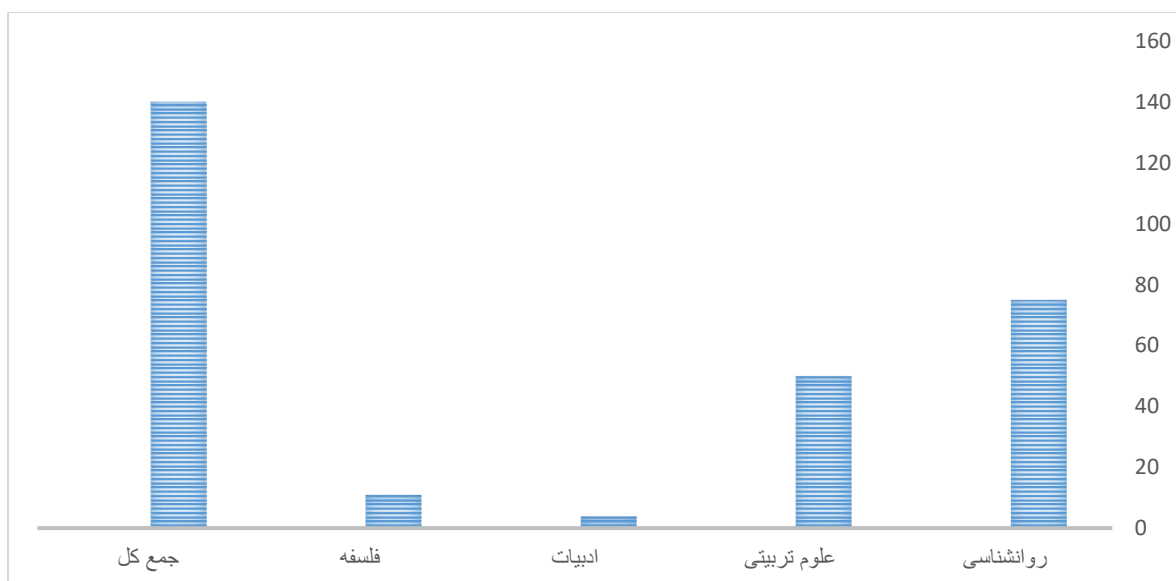
شکل شماره (۲) نمودار فراوانی نو معلمان از نظر تحصیلات

جدول شماره (۳) فراوانی نو معلمان از نظر رشته دانشگاهی

رشته دانشگاهی	فراوانی	درصد فراوانی
روانشناسی	75	53.6
علوم تربیتی	50	35.7
ادبیات	4	2.9

فلسفه	11	7.9
جمع کل	140	100.0

همان طور که در جدول بالا مشاهده می‌کنید ۵۳.۶ درصد افراد دارای تحصیلات رشته روانشناسی، ۳۵.۷ درصد دارای تحصیلات علوم تربیتی و ۲.۹ درصد دارای تحصیلات رشته ادبیات و ۷ درصد رشته فلسفه می‌باشند.

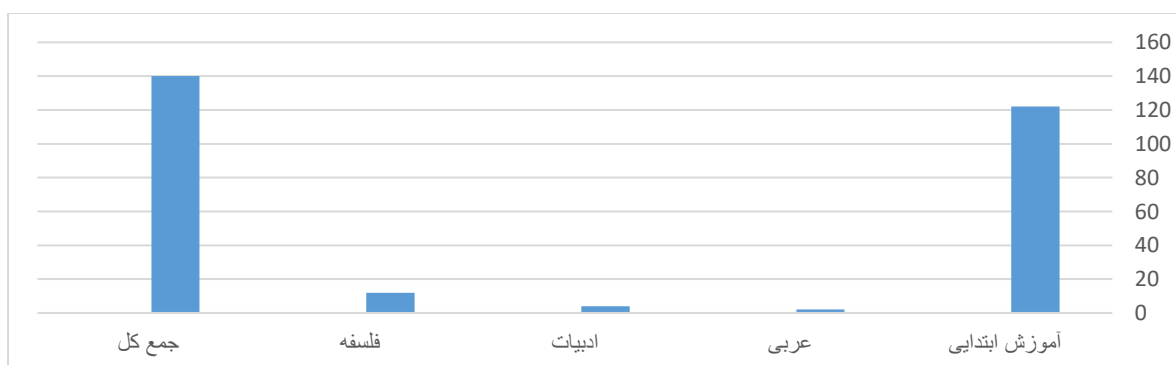


شکل شماره (۳) نمودار فراوانی نو معلمان از نظر رشته دانشگاهی

جدول شماره (۴) فراوانی نو معلمان از نظر رشته استخدامی

رشته استخدامی	فراوانی	درصد
آموزش ابتدایی	122	87.1
عربی	2	1.4
ادبیات	4	2.9
فلسفه	12	8.6
جمع کل	140	100.0

همان طور که جدول بالا مشاهده می‌کنید بیشترین استخدامی به ترتیب در رشته آموزش ابتدایی و فلسفه می‌باشد.



شکل شماره (۴) نمودار فراوانی نو معلمان از نظر رشته استخدامی

سوال ۱: وضعیت اخلاق حرفه‌ای هر یک از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در نو معلمان استخدامی آموزش و پرورش چگونه است؟

جدول شماره (۵) خلاصه تحلیل تی تک نمونه‌ای

مولفه	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد
مسئولیت پذیری	139	4.3651	1.00419
احترام به دیگران	140	3.9911	1.29137
هم دردی با دیگران	140	4.1143	.69903
رعایت و احترام ارزش‌های اجتماعی	140	3.6232	.60163
وفاداری	140	4.4732	1.22683
برترجویی و رقابت طلبی	140	4.4232	1.01291
صادق بودن	140	4.4929	1.25016
عدالت و انصاف	140	4.2643	.55601
جمع کل	139	4.2080	.53844

همان طور که در جدول بالا مشاهده می‌کنید میانگین کل اخلاق حرفه‌ای در نو معلمان استخدامی آموزش و پرورش (۴.۲۰) می‌باشد و همچنین بالاترین میانگین در مولفه اخلاق حرفه‌ای به ترتیب شامل صادق بودن (۴.۴۹) و وفاداری (۴.۴۷) و برترجویی و رقابت طلبی (۴.۴۲) می‌باشد. همچنین کمتر مولفه‌ها به ترتیب شامل رعایت و احترام ارزش‌های اجتماعی (۳.۶۲) و احترام به دیگران (۳.۹۹) و عدالت و انصاف (۴.۲۶) می‌باشند.

سوال ۲: آیا بین اخلاق حرفه‌ای نو معلمان استخدامی آموزش و پرورش با جنسیت و رشته دانشگاهی و رشته استخدامی و تحصیلات آنها تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول شماره (۶) خلاصه تی مستقل دو گروهی

متغیر	متغیر	آزمون تی مستقل
اخلاق حرفه‌ای	جنسیت	6.14
اخلاق حرفه‌ای	رشته دانشگاهی	0.40
اخلاق حرفه‌ای	رشته استخدامی	0.854
اخلاق حرفه‌ای	تحصیلات	0.605

برای پاسخ به این سوال از تحلیل آزمون تی مستقل استفاده کردیم که نتایج این آزمون نشان می‌دهد که بین متغیر اخلاق حرفه‌ای و رشته دانشگاهی تفاوت معناداری وجود دارد زیرا مقدار سطح معناداری به دست آمده از ۰.۰۵ صدم کمتر است و این یعنی فرض صفر که بیان می‌کند هیچ ارتباط معناداری بین اخلاق حرفه‌ای و رشته دانشگاهی وجود ندارد رد می‌شود و فرض خلاف که بیان می‌کند تفاوت معناداری بین اخلاق حرفه‌ای و تحصیلات دانشگاهی وجود دارد تایید می‌شود. نتایج این آزمون بین اخلاق حرفه‌ای و جنسیت و رشته استخدامی هیچ گونه تفاوت معناداری را نشان نمی‌دهد.

سوال ۳: آیا بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای نو معلمان استخدامی آموزش و پرورش و جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول شماره (۷) خلاصه نتایج تک مستقل برای مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای

مؤلفه	جنسیت	فراوانی	میانگین	آزمون تی مستقل
مسئولیت پذیری	زن	89	4.5140	0.815
	مرد	50	4.1000	
احترام به دیگران	زن	90	4.1556	0.391
	مرد	50	3.6950	
هم‌دردی با دیگران	زن	90	4.2167	0.501
	مرد	50	3.9300	
رعایت و احترام ارزش‌های اجتماعی	زن	90	3.691705	0.505
	مرد	50	3.5000	
وفاداری	زن	90	4.6222	0.809
	مرد	50	4.2050	
برتری جویی و رقابت طلبی	زن	90	4.5583	0.726
	مرد	50	4.1800	
صادق بودن	زن	90	4.6528	0.637
	مرد	50	4.2050	
عدالت و انصاف	زن	90	4.3139	0.441
	مرد	50	4.1750	
جمع کل	زن	89	4.3255	0.614
	مرد	50	3.9988	

نتایج آزمون تی مستقل نشان می‌دهد که بین هیچ کدام از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و جنسیت افراد تفاوت معناداری وجود ندارد زیرا سطح معناداری در هیچ کدام از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای کمتر از ۰.۰۵ نشده و این یعنی پذیرش فرض صفر که بیان می‌کند تفاوت معناداری بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و جنسیت افراد وجود ندارد.

۵. بحث و نتیجه گیری

همان طور که در قسمت تحلیل داده‌ها مشاهده کردیم ۶۴.۳ درصد نمونه آماری شامل کارآموزان زن و ۳۵.۷ درصد شامل مرد می‌باشند که میانگین سنی نمونه آماری ۳۰ سال می‌باشد و ۳۲.۱ درصد افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۶۰ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و ۷ درصد دارای مدرک دکتری می‌باشند همچنین ۵۳ درصد کنیند ۵۳.۶ درصد افراد دارای تحصیلات رشته روانشناسی ۳۵.۷ درصد دارای تحصیلات علوم تربیتی و ۲.۹ درصد دارای تحصیلات رشته ادبیات و ۷ درصد رشته فلسفه می‌باشند و بیشترین استخدامی به ترتیب در رشته آموزش ابتدایی و فلسفه می‌باشد.

وضعیت اخلاق حرفه‌ای هر یک از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در نو معلمان استخدامی آموزش و پرورش چگونه است؟
میانگین اخلاق حرفه‌ای در نو معلمان استخدامی آموزش و پرورش (۴.۲۰) می‌باشد و همچنین بالاترین میانگین در مولفه اخلاق حرفه‌ای به ترتیب شامل صادق بودن (۴.۴۹) و وفاداری (۴.۴۷) و برتری جویی و رقابت طلبی (۴.۴۲) می‌باشد همچنین کمتر مولفه‌ها به ترتیب شامل رعایت و احترام ارزش‌های اجتماعی (۳.۶۲)، احترام به دیگران (۳.۹۹) و عدالت و انصاف (۴.۲۶) می‌باشند. میانگین اخلاق حرفه‌ای بالاتر از

میانگین است اما در سه مولفه وضعیت اخلاق حرفه‌ای در نو معلمان استخدامی آموزش و پرورش نرمال نیست که این سه مولفه شامل رعایت و احترام ارزش‌های اجتماعی و احترام به دیگران و عدالت و انصاف می‌باشند. رعایت ارزش‌ها و بایدهای اجتماعی در هر فرهنگی شاید از اول اولیه اخلاق حرفه‌ای به شمار بیایند زیرا افراد جامعه باید به ارزش‌های اجماعی که مورد پذیرش افراد جامعه هستند احترام بگذارند. و همچنین جامعه باید بتواند ارزش‌های مورد پذیرش افرادش که به ارزش‌های اجتماعی معروف هستند حفظ کنند معلمان مهم‌ترین رکن حفظ ارزش‌های اجتماعی هستند زیرا آنها هستند که ارزش‌ها را به دانش آموزان انتقال می‌دهند پس در مرحله اول باید خوشان به این ارزش‌ها پایبند باشند. احترام به دیگران علاوه بر این که در آموزه‌های دینی و فرهنگی کشور ما به آن اشاره شده است در سازمان‌های حرفه‌ای بخصوص آموزشی نیز به آن توجه می‌شود زیرا جز اصول اخلاق حرفه‌ای و اصول روابط انسانی نیز می‌باشد معلمان در ابتدا خودشان باید به این اصل پایبند باشند تا بتوانند احترام به دیگران را در معنای واقعی به نسل آینده نیز انتقال دهند. عدالت و انصاف نیز از فضیلت‌های اجتماعی و فضیلت‌های دینی و اخلاقی جوامع مختلف است. معلمان باید به عدل و انصاف در محیط کار خود توجه کنند نباید با تبعیض به دانش آموزان نگاه کنند یا نباید تعصبات قومی را در فرایند پاددهی - یادگیری لحاظ کنند. نتایج تحقیق در این سوال با تحقیقات شریفی (۲۰۱۷) هم راستا هستند.

آیا بین اخلاق حرفه‌ای نو معلمان استخدامی آموزش و پرورش و جنسیت و رشته دانشگاهی و رشته استخدامی و تحصیلات آنها تفاوت معنا داری وجود دارد؟

برای پاسخ به این سوال از تحلیل آزمون تی مستقل استفاده کردیم که نتایج این آزمون نشان می‌دهد که بین متغیر اخلاق حرفه‌ای و رشته دانشگاهی تفاوت معنا داری وجود دارد زیرا مقدار سطح معنا داری به دست آمده از ۰.۰۵ صدم کمتر است و این یعنی فرض صفر که بیان می‌کند هیچ ارتباط معناداری بین اخلاق حرفه‌ای و رشته دانشگاهی وجود ندارد رد می‌شود و فرض خلاف که بیان می‌کند تفاوت معناداری بین اخلاق حرفه‌ای و تحصیلات دانشگاهی وجود دارد تایید می‌شود. نتایج این آزمون بین اخلاق حرفه‌ای و سایر متغیرها تفاوت معنا داری را نشان نمی‌دهد. اما این که اخلاق حرفه‌ای در کدام رشته دانشگاهی بالاتر است و رشته دانشگاهی که باعث افزایش اخلاق حرفه‌ای معلمان می‌شود جای بحث دارد بی‌شک رشته دانشگاهی افراد می‌تواند در پایه‌های اساسی اخلاق حرفه‌ای در معلمان نقش داشته باشد مثلاً کسی که روان شناسی و علوم تربیتی خوانده است شاید به اول اخلاق حرفه‌ای معلم بیشتر آشنا باشد زیرا این رشته‌ها ماهیتی وابسته به آموزش و پرورش دارند و به نوعی معلم را برای جامعه آموزش و پرورش تامین می‌کنند. شاید جای سوال باشد که آیا بین دو رشته روان شناسی و علوم تربیتی نیز می‌تواند اخلاق حرفه‌ای متفاوت باشد یا به عبارتی آیا کسی که علوم تربیتی خوانده است نسبت به اصول اخلاق حرفه‌ای بیشتر پایبند است تا کسی که روان شناسی خوانده است؟ این مواردی هستند که به پژوهش نیاز دارند اما نتایج تحلیل‌های پژوهش نشان می‌دهد رشته تحصیلی می‌تواند باعث تفاوت اخلاق حرفه‌ای در افراد باشد تحقیق حاضر اولین تحقیقی است که به این مورد پرداخته است اما پژوهش فعلی بین رشته استخدامی افراد و جنسیت افراد تفاوتی را نشان نداد یعنی جنسیت افراد و رشته استخدامی افراد نمی‌تواند باعث ایجاد تفاوت اخلاق حرفه‌ای در افراد باشد مثلاً نمی‌توان ادعا کرد که اخلاق حرفه‌ای در زنان بالاتر از مردان است یا بر عکس.

آیا بین هر یک از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و جنسیت نو معلمان استخدامی آموزش و پرورش تفاوت معناداری وجود دارد؟

نتایج آزمون تی مستقل نشان می‌دهد که بین هیچ کدام از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و جنسیت افراد تفاوت معناداری وجود ندارد زیرا سطح معناداری در هیچ کدام از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای کمتر از ۰.۰۵ نشده و این یعنی پذیرش فرض صفر که بیان می‌کند تفاوت معناداری بین مولفه اخلاق حرفه‌ای و جنسیت افراد وجود ندارد. این نتایج بیان می‌کنند هشت مولفه اخلاق حرفه‌ای که در این پرسشنامه اندازه‌گیری شدند جنسیت افراد نمی‌تواند تفاوت معناداری در آنها ایجاد کند. یعنی افراد در هر جنسیتی باشند در شغل معلمی باید اخلاق حرفه‌ای داشته باشند و نباید به بهانه جنسیت معلمان این را بیان کنیم که مثلاً اخلاق حرفه‌ای در معلمان مرد یا زن بیشتر باشد بلکه اخلاق حرفه‌ای از جنسیت هیچ تفاوتی وجود ندارد و تمام معلمان باید داری اخلاق حرفه‌ای در شغل خود باشند و نباید به اخلاق حرفه‌ای در شغل معلمی نگاه جنسیتی داشته باشیم. اخلاق حرفه‌ای در دهه اخیر مورد توجه بسیاری از سازمان‌های ایرانی قرار گرفته است. اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در سیستم اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت در سازمان می‌گردد و مدیریت، بیشتر بر روی کنترل گذشته‌نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد به مدیریت، اطلاعات را نمی‌رسانند و در این صورت، انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود و به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آن که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و ... خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. اخلاق حرفه‌ای، تائیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم

است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌گردد و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن مطلع می‌گردد (بیک‌زاد و همکاران، ۱۳۸۹). سازمان‌ها برای کسب و حفظ مزیت رقابتی ناگزینند نسبت به تغییرات در دنیای کسب و کار حساسیت نشان دهند و تلاش کنند خدمات و محصولات منحصر به فردی ارائه نمایند تا اثربخشی خود را در مقابل تغییر و تحولات حفظ کنند. دانشگاه فرهنگیان نیز به عنوان یک سازمان از این امر مستثنی نیست و نو معلمان آن که معلمان آینده کشور خواهند بود بایستی دارای مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سطح بالا باشند که نتایج این پژوهش موید آن است. به گونه‌ای که با نتایج پژوهش طبسی (۱۳۹۰) و رجبی (۱۳۹۲) هم‌خوانی دارد و هم راستاست و با پژوهش نکتک (۲۰۱۵) که بیان می‌کند معلمان تازه کار فاقد اصول اخلاقی و مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای هستند هم راستا نیست. همچنین با پژوهش شریفی (۲۰۱۷) که نشان می‌دهد مربیان آموزش، اخلاق حرفه‌ای بالاتر از حد متوسط دارند هم‌خوانی دارد و هم راستاست. همچنین طبسی (۱۳۹۰) نشان داد رابطه همه مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی مثبت و معنی‌دار بود و میان سطح اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی مدیران آموزشی مدارس متوسطه دخترانه شهر مشهد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت بنابراین با در نظر داشتن این موضوع، پژوهش حاضر که بیان می‌کند نو معلمان استخدامی آموزش و پرورش شهر تهران در تمامی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سطح نسبتاً بالایی هستند می‌توانند اثربخشی بالایی نیز داشته باشند.

منابع

- احمدی، احمد، تاثیر اصول اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و مدیریت انسانی بانک رفاه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ۳۴، ۱۳۹۵.
- امین صارمی، نوذر، قوسیمی، پژمان، "رابطه اخلاق حرفه‌ای پلیس با تکرار اعمال مجرمانه اطفال و نوجوانان بزهکار"، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات امنیت اجتماعی، دوره دوم، شماره ۴۴، ۱۳۹۴.
- ایمانی پور، معصومه، "اصول اخلاقی حرفه‌ای در آموزش"، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره پنجم، شماره ۶، ۱۳۹۱.
- باقی نصر ابادی، علی، سلیمانی، مجید، "نقش فرهنگ سازمانی در تعالی اخلاقی در سازمان‌ها"، مجله مدیریت فرهنگی، سال هفتم، شماره ۲۲، ۱۳۹۲.
- بیک زاد، جعفر، حسین پور سنبلی، علیرضا، صادقی، محمد، "اخلاق حرفه‌ای"، مجله کار و جامعه، شماره ۱۲۶-۱۲۵، ۱۳۸۹.
- تیرجو، اختر، تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمان؛ مطالعه موردی: صندوق ضمانت صادرات ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ۴۲، ۱۳۹۲.
- ربیعی، محسن، رابطه اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی با توانمند سازی روان شناختی معلمان در شهر تبریز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ۵۰، ۱۳۹۳.
- رجبی، حسین، ارزیابی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس با تکیه بر آموزه‌های اخلاقی و مدیریتی سعدی در بوستان و گلستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه خوارزمی، تهران، ۶، ۱۳۹۲.
- شعبانی آزاد نبی، مهدی، رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت تعارض در مدیران دبیرستان‌های غرب استان مازندران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند، دماوند، ۴۸، ۱۳۹۰.
- شفیع پور، سیده فاطمه، زارع زیدی، علیرضا، متانی، مهرداد، "نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در موفقیت سازمان‌ها"، دو ماهنامه مطالعات کاربردی در علم مدیریت و توسعه، سال دوم، شماره ۵، ۱۳۹۶.
- طبسی، سیده زکیه، رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران متوسطه دخترانه شهر مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء، تهران، ۵، ۱۳۹۰.
- غلامی، علی، بررسی رابطه سبک رهبری تحولی با اخلاق حرفه‌ای مدیران شهرستان طبس. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه کاشان، کاشان، ۵۶-۵۵، ۱۳۹۵.
- محمد نژاد، آسیه، بررسی رابطه بین رضایت شخصی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه دو ارومیه در سال تحصیلی ۹۶-۹۵، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ۶، ۱۳۹۶.
- میرکمالی، سید محمد، حاج خزیمه، مجتبی، "ارائه الگوی اخلاق حرفه‌ای برای معلمان مدارس ابتدایی: مطالعه موردی معلمان مدارس ابتدایی پسرانه ی دولتی در شهر تهران"، دو فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات آموزشی و آموزشی، سال پنجم، شماره ۱۴، ۱۳۹۵.

نعمت الهی‌زاده، نسرین السادات، مطالعه موازین اخلاق حرفه‌ای در وزارت ورزش و جوانان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء، تهران، ۳۳، ۱۳۹۶.

M. F. Farahani, and F. F. Farahani, "The study on professional ethics components among faculty members in the Engineering", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, pp. 2085-2089, 2014.

I. Kocabaş, and T. Karakouml, "Ethics in school administration", *African Journal of Business Management*, vol. 3, pp. 126-130, 2009.

T. K. Ngang, and T. C. Chan, "The importance of ethics, moral and professional skills of novice teachers", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 205, pp. 8-12. 2015.

Y. Safari, and N. Yoosefpour, "Dataset for assessing the professional ethics of teaching by medical teachers from the perspective of students in Kermanshah University of Medical Sciences", *Data in brief*, 20, pp. 1955-1959, 2017.

O. Shapira-Lishchinsky, "The implicit meaning of TIMSS: Exploring ethics in teachers' practice", *Teaching and Teacher Education*, 79, pp. 188-197, 2019.

C. Vee, and C. Skitmore, "Professional ethics in the construction industry. Engineering, Construction and Architectural Management", vol. 10, pp. 117-127., 2003.

S. J. Knapp, and VandeCreek, " Practical ethics for psychologists: A positive approach", *American Psychological Association.*, 2012.

J. F. Soltis, "Teaching professional ethics", *Journal of Teacher Education*, vol. 37, pp. 2-4, 1986.

S. Banks, "Professional ethics in social work—what future?", *The British Journal of Social Work*, vol. 28, pp. 213-231., 1998.

E. Campbell, "Professional ethics in teaching: Towards the development of a code of practice", *Cambridge Journal of Education*, vol. 30, pp. 203-221, 2000.

M. S. Frankel, "Professional codes: why, how, and with what impact?" *Journal of business ethics*, vol. 8, pp. 109-115., 1989.

B. R. Warnick, and S. K. Silverman, "A framework for professional ethics courses in teacher education" *Journal of Teacher Education*, vol. 62, pp. 273-285., 2011.

K. Tirri, "Teacher values underlying professional ethics", In *International research handbook on values education and student wellbeing* (pp. 153-161). Springer, Dordrecht, 2010.

Assessing the Status Of Professional Ethics In New Teachers Employed In Education

Atiye Saberi, Gholam Reza Malekzadeh, Mahmoud Mirzadeh Koochshahi *

- 1- Master of Organizational Behavior Management, Ardakan University, Ardakan, Iran
- 2- Associate Professor of Management, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran
- 3- Master of Educational Management, University of Tehran, Tehran, Iran

*Mirzade1371@ut.ac.ir

Abstract

Professionalism is a kind of moral commitment and work conscience to any kind of duty and responsibility. Adherence to professional ethics in any profession and job ensures the health and performance of the process and provides the basis for increased commitment and a sense of responsibility. Ignoring ethics in education harms the ability of learners. Ethics of education in educational places provides the interests and well-being of individuals and groups. The method of this article is descriptive-applied. The statistical population of the study includes new teachers employed in education in Tehran who were recruited through the education recruitment test in 1997. Their number is 700 people who were selected through random sampling of 243 people as a sample. Were. A researcher-made professional ethics questionnaire with a reliability of 0.95 was used to collect data. Findings show that newly hired teachers of education in the component of professional ethics (4.49) and loyalty (4.47) and superiority and competitiveness (4.42) have the highest average, respectively. Respect for social values (3.62), respect for others (3.99), and justice (4.26).

Keywords: Professional Ethics, New Teachers, Education, Hiring Teachers