

فصلنامه رهیافت‌های نوین در مطالعات اسلامی

License Number: 85625 Article Cod: SH20RQ45780 ISSN-P: 2676-6442

بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد

شغلی معلمان ابتدایی شهر زنجان

(تاریخ دریافت ۱۴۰۳/۰۸/۱۵ تاریخ تصویب ۱۴۰۳/۱۱/۱۲)

سیده سمیرا موسوی

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

چکیده

هدف پژوهش، رابطه اخلاق حرفه‌ای با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر زنجان می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها به شیوه توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر معلمان مدارس دولتی در مقطع ابتدایی شهر زنجان می باشد که تعداد آن‌ها ۱۴۱۷ نفر هستند که براساس جدول مورگان ۳۰۲ نفر از آن‌ها به روش طبقه‌ای (ناحیه یک ۹۷ نفر زن و ۳۸ نفر مرد و ناحیه دو، ۱۳۷ نفر زن و ۳۰ نفر مرد)، به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای تدوین ادبیات نظری و پیشینه پژوهش از روش کتابخانه‌ای و به منظور گردآوری داده‌ها برای سه متغیر از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲)، بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹)، عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰)، استفاده گردید. پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرانباخ برای متغیرهای مذکور به ترتیب برابر مسئولیت‌پذیری ۰/۷۲۲، صداقت ۰/۷۳۲، عدالت و انصاف ۰/۷۱۲، وفاداری ۰/۸۰۶، برتری جویی و رقابت طلبی ۰/۷۱۱، احترام به دیگران ۰/۷۲۰، همدردی با دیگران ۰/۷۵۳، ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی ۰/۷۴۶، بی تفاوتی سازمانی ۰/۹۵۵ و عملکرد شغلی ۰/۹۲۱ بدست آمد و روایی آن‌ها توسط اساتید و خبرگان به تایید رسید. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی از طریق نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان می دهد که، ضریب همبستگی اخلاق حرفه‌ای با بی

تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر ۰/۶۰۹- و ۰/۵۳۷ است که نشان می‌دهد با افزایش اخلاق حرفه‌ای، بی‌تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد و با افزایش اخلاق حرفه‌ای، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی مسئولیت‌پذیری با بی‌تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر ۰/۴۸۶- و ۰/۵۱۲ است که نشان می‌دهد با افزایش مسئولیت‌پذیری، بی‌تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد و با افزایش مسئولیت‌پذیری، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی صداقت با بی‌تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر ۰/۵۲۱- و ۰/۵۶۸ است که نشان می‌دهد با افزایش صداقت، بی‌تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد و با افزایش صداقت، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی عدالت و انصاف با بی‌تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر ۰/۵۳۸- و ۰/۵۰۳ است با افزایش عدالت و انصاف، بی‌تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد و با افزایش عدالت و انصاف، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی همدردی با بی‌تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر ۰/۵۲۵- و ۰/۴۴۹ است که با افزایش همدردی، بی‌تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد و با افزایش همدردی، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی احترام با بی‌تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر ۰/۳۴۴- و ۰/۳۰۹ است که با افزایش احترام، بی‌تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد و با افزایش احترام، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی برتری‌جویی و رقابت‌طلبی با بی‌تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر ۰/۵۹۳- و ۰/۵۳۷ است که با افزایش برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، بی‌تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد و با افزایش برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی وفاداری با بی‌تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر ۰/۵۵۹- و ۰/۵۰۶ است که با افزایش وفاداری، بی‌تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد و با افزایش وفاداری، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی رعایت ارزش‌ها با بی‌تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر ۰/۴۳۶- و ۰/۳۸۰ است که با افزایش رعایت ارزش‌ها، بی‌تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد و با افزایش رعایت ارزش‌ها، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. همچنین، ضریب تعیین که نشان

دهنده میزان تغییرات مدل رگرسیون در کل تغییرات متغیر وابسته است، که نشان می‌دهد $38/4$ درصد از تغییرات متغیر بی تفاوتی سازمانی ناشی از اخلاق حرفه‌ای است و $59/5$ درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی ناشی از اخلاق حرفه‌ای است.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، بی تفاوتی سازمانی، عملکرد شغلی

مقدمه

مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی، عملکرد شغلی نیروی انسانی آن سازمان است. عملکرد به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان از بخش‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد. محققان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد تاثیر دارند و از آن‌جا که بهبود عملکرد شغلی معلمان می‌تواند نقش مهمی در اثربخشی سازمان‌ها ایفا نمایند، پی بردن به عواملی که روی عملکرد شغلی اثرگذار هستند به مدیران و معلمان کمک خواهد کرد تا به بهترین شکل از توانمندی‌های معلمان استفاده نمایند (کاظمی راد و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۱۰). در میان مشاغل مختلف یک جامعه، شغل معلمی از پراهمیت‌ترین آن‌ها است و معلمان به دلیل تاثیرات مستقیم آموزشی و تربیتی بر فرزندان خانواده‌ها، در پرورش نسل‌های آتی هر جامعه نقش بی‌بدلیل یافته‌اند. شغل معلمی، در کنار اهمیتی که دارد به عنوان یکی از استرس‌زاترین مشاغل دنیا شناخته می‌شود. محققان معتقدند که مهم‌ترین و موثرترین عامل در مدرسه معلمان هستند و در برابر عملکرد شغلی خود و اعمال هدفمند در سازمان مسئول هستند. لذا معلمان برای کسب عملکرد شغلی بیشتر بایستی برانگیخته شوند و با انگیزه کار کنند. هم‌چنین یکی از مسائل دیگری که در سازمان‌ها شایع است ولی توجه کمی به آن می‌شود یا به عبارت دیگر هیچ توجهی به آن نمی‌شود، پدیده بی‌تفاوتی در سازمان‌هاست. بی‌تفاوتی یک فرآیند کند است که به تدریج در افراد ظاهر می‌شود یا هنگامی بوجود می‌آید که شخص پس از ناکامی طولانی، امید تحقق هدف و یا هدف‌های خود را در وضعیت به خصوص از دست می‌دهد و می‌خواهند از منشأ ناکامی خود کناره‌گیری کنند. این پدیده ویژگی افرادی است که به کارهای تکراری و کسل‌کننده اشتغال دارند و در کار خود

اغلب تسلیم این واقعیت می شوند که در محیط کار امید چندانی به بهبود و پیشرفت وجود ندارد. همچنین، افراد بی تفاوت در مورد آینده نگران نیستند زیرا هرچقدر هم که نگران باشند، بی تفاوتی با زمان حال و آینده و گذشته ندارد. با توجه به اهمیت بحث رفتار سازمانی و پارامترهای تاثیرگذار بر تعامل بین کارکنان و سازمان، بررسی موانع و پدیده های مخربی مانند بی تفاوتی سازمانی که سبب ایجاد گسست روحی بین سازمان و کارکنان می شود، ضروری به نظر می رسد. حیطه بی تفاوتی در سازمان، رفتار فردی را توصیف می کند که به صورت ماشین وار و بدون به کار بردن نبوغ و خلاقیت خود، دستورات سازمانی را بی چون و چرا انجام می دهد. به تبع چنین پذیرش دستوری که به دور از هر گونه علاقه باشد، ممکن است در ظاهر باعث حفظ نظم سازمانی شود ولی فرد را به تلاش، پذیرش مسئولیت ها و یا نشان دادن ابتکار تشویق نمی کند. وجود و استمرار بی تفاوتی در کارکنان اثرات نامطلوب و منفی زیادی از جمله کاهش بهره وری، سرعت و دقت در انجام امور و افزایش نارضایتی و در نهایت باعث تضعیف عملکرد شغلی او می شود (کتابی و همکاران، ۱۴۰۰ ص ۲۴۶).

بدون شک حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی و کسب آن اهداف و در نهایت پیشرفت جامعه در گرو افزایش اخلاق حرفه ای در سازمان هاست. رفتار اخلاقی یکی از مهمترین موضوعات هر سازمانی است. اخلاق به اصول اخلاقی یا ارزش های اخلاقی گفته می شود که توسط شخص یا گروهی از مردم اجرا می شود (بن لوکمن^۱ ۲۰۲۰). اخلاق حرفه ای مجموعه ای از کدهای اخلاقی متناسب با ساختار حرفه ای یک سازمان است و می توان بیان داشت که اخلاق حرفه ای، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است (طاهری و همکاران، ۱۳۹۹). یک معلم به عنوان شخص حقیقی، مسئولیت های اخلاقی دارد. مسئولیت های اخلاقی او برخاسته

^۱ Ben Luqman

از شغلی است که برعهده گرفته است، به گونه ای که اگر شغل دیگری می پذیرفت، مسئولیت های اخلاقی وی تغییر می کرد هر شغلی به اقتضای حرفه ای، مسئولیت های اخلاقی خاصی می آفریند. اخلاق در این مفهوم، شغل وابسته است که برحسب تنوع مشاغل، اخلاقیات خاصی را موجب می شود: اخلاق پرشکان، اخلاق معلمان و اخلاق مدیران و غیره (هوتی، ۱۴۰۱، ص ۶۹).

براساس مبانی اخلاق حرفه ای معلمی یک معلم در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند. اول به جهت جایگاه تاثیرگذاری که بر رفتار و افکار فراگیران دارد باید خود را آراسته به فضایل اخلاقی نماید و دوم به جهت وظیفه ای که در قبال برآوردن نیازهای آموزشی دانش آموزان دارد باید با رعایت حداکثری اصول اخلاقی در انجام وظایف حرفه ای، مسئولیت های آموزشی خود را به بهترین نحو به انجام رساند. فقدان اخلاق حرفه ای در معلمان بر پیشرفت دانش آموزان تاثیر می گذارد. معلمان باید الگوی، الهام بخش، محرک و رهبر دانش آموزان باشند. این یک واقعیت است که دانش آموزان به طور مستقیم و یا غیرمستقیم دنباله رو معلمان خود هستند. معلم باید رفتار و نگرش مثبت نسبت به حرفه و دانش آموزان خود داشته باشد. نقش اساسی معلم، حل مشکلات، مسائل و موانع دانش آموزان است که در روند رشد آن ها وجود دارد. معلمان باید چشم انداز روشنی داشته باشند تا ظرفیت های دانش آموزان را تقویت کنند. بسیاری از معلمان در شرایط عملی با مشکل سازگاری در مدارس روبه رو هستند. این مشکلات با دلایل زیادی می تواند در ارتباط باشد مانند: علاقه، استعداد، ارزش ها، اخلاق و نظم که در نهایت باعث ناراحتی آن ها در محل کار و یا مدرسه

می شود. اولین و مهم ترین کیفیت مهمی که معلم باید داشته باشد، اخلاق حرفه ای است اگر آن ها نتوانند آن را درک و اجرا کنند ممکن است از حرفه خود راضی نباشند (شرپا^۱، ۲۰۱۸). از جمله مهمترین مشکلات که بررسی کمتری روی آن صورت گرفته است مباحث اخلاق حرفه ای در عملکرد شغلی معلمان است، زیرا کار عملکرد شغلی مستلزم نوعی قضاوت و داوری درباره رفتار و عملکرد افراد است. بدیهی است که بی توجهی به اخلاق در عملکرد ممکن است موجب تباهی و مشکلات جدی شود. رعایت اخلاق، موجب افزایش وجاهت و جلب مشارکت افراد می شود. اخلاق حرفه ای نیز به منزله شاخه ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می پردازد و به عبارتی اخلاق حرفه ای یک فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است در سازمان چه ارزش هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود. از این رو، تاکنون پژوهش هایی در خصوص اخلاق حرفه ای صورت گرفته است ولی تاکنون پژوهشی که به اخلاق حرفه ای و بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان پرداخته باشد، انجام نشده است. بنابراین پژوهشگر در این تحقیق سعی دارد به این سوال پاسخ دهد که چه رابطه ای بین اخلاق حرفه ای با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر زنجان وجود دارد؟

بخش اول: چارچوب نظری پژوهش

بند اول: مفهوم اخلاق حرفه ای

یکی از وجوه مهم حیات انسانی مسئله اخلاق است. اخلاق جمع خلق است و در لغت به معنای سجیه، سرشت و صفات باطنی آمده است. علمای اخلاق نیز تعریفی به همین معنای لغوی از اخلاق کرده اند. در نظر آنان خلق، سجیه و سرشتی است که در نفس ملکه شده است و افعال

^۱ Sherpa

بدون نیاز به فکر و تأمل از او صادر می‌شود (عابدی و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۴۲۴). باور مرکزی در مفهوم اخلاق این است که در هر حیطه‌ای از حیطه‌های انسانی، مفهوم درست و نادرست وجود دارد (تامپسون^۱، ۲۰۲۰، ص ۷۰). بر همین مبنا یکی از مفاهیم مورد توجه در جوامع امروزی مفهوم اخلاق حرفه‌ای است. فیلسوفان علم اخلاق را به دو دسته اخلاق نظری و اخلاق عملی تقسیم می‌کنند. اخلاق حرفه‌ای زیرمجموعه اخلاق عملی و یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد و برای آن اصولی خاص متصور است (فینو و همکاران^۲، ۲۰۲۲، ص ۹۱).

اخلاق حرفه‌ای به چگونگی آداب و رفتار شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. درواقع، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، اخلاق حرفه‌ای مجموعه قوانین اخلاقی است که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است (زبانی شادباد و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۵۵). پژوهشگران عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای را به سه جنبه تقسیم می‌کنند: (۱) جنبه فردی که شامل ویژگی‌ها، باورها، اعتقادات، ارزش‌های مذهبی و غیره می‌شود. (۲) جنبه سازمانی که شامل عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، قوانین رویه‌ها و غیره است. (۳) جنبه محیطی که مشتمل بر عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و عوامل رقابتی در سازمان‌ها می‌گردد (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۱۵۹).

^۱ Thompson

^۲ Fino, et al

نخستین وظیفه اخلاق حرفه ای، رشد و توسعه قوانین بر پایه اخلاق در شغل مدنظر است (کومار^۱، ۲۰۱۴، ص ۲). برای اخلاق حرفه ای مولفه های گوناگونی برشمرده شده است از جمله، مسئولیت پذیری: فرد پاسخگوست و مسئولیت تصمیم های خود و پیامدهای آن را می پذیرد. برتری جویی و رقابت طلبی: همیشه سعی می کند ممتاز باشد به مهارت زیادی در حرفه خود دست یابد، جدی و پرکار است. صادق بودن: مخالف ریاکاری و دورویی است. احترام به دیگران: به حقوق و نظر دیگران احترام می گذارد. رعایت ارزش ها و هنجارهای اجتماعی و احترام به آن ها: برای ارزش های اجتماعی احترام قائل است و به قوانین اجتماعی احترام می گذارد و در برخورد با فرهنگ های دیگر متعصبانه رفتار نمی کند، عدالت و انصاف: طرفدار حق است و در قضاوت تعصب ندارد. همدردی با دیگران: دلسوز و مهربان است، در غم دیگران شریک می شود و از آنان حمایت می کند. وفاداری: به انجام وظایف خود متعهد است و رازدار و معتمد دیگران است (کاسمانگرام و همکاران^۲، ۲۰۱۹، ص ۶۱۴).

اندیشمندان حوزه تعلیم و تربیت معتقدند که تدریس با اخلاق عجین و در آمیخته است. کمپل (۲۰۰۸)، معتقد است که اخلاق و تدریس به طور ذاتی در هم تنیده و همسو هستند و محققان مختلفی به بررسی ماهیت اخلاق در تدریس و تدریس اخلاقی پرداختند. برنامه های آموزشی و پرورشی بیش از هر مقوله دیگری بر ملاحظات اخلاقی استوار است، چراکه آموزش و تعلیم در جامعه به منزله یک وظیفه مقدس پذیرفته شده است و این تقدس معلمان را وادار می کند که به ارزش های اخلاقی پایبند باشند (اولو^۳، ۲۰۱۸، ص ۶۹). در واقع، هدف از بکارگیری اخلاق حرفه ای در تدریس ترسیم اصول اخلاقی پایه ای است که مسئولیت های حرفه ای

^۱ Kumar

^۲ Kusumaningrum, et al

^۳ Ünlü,

معلمان را مشخص می‌سازد. در مبانی اسلامی نیز بر اخلاقی بودن فرآیند تربیت تاکید شده است. اخلاق حرفه‌ای معلمان از دیدگاه چهار اندیشمند مسلمان، غزالی، فیض کاشانی، ابن خلدون و خواجه نصیر شامل این مولفه‌هاست: محبت و احساس مسئولیت، حفظ حرمت و شخصیت، صداقت، گذشت، عدالت، واقع‌گرایی، اخلاص، صبر، جدیت، هدفمندی و ثبات، نصیحت و حفظ زبان، اما برای به کارگیری اصول اخلاقی توسط مدرسان و استادان لازم است این اصول در آموزش مدرسان و استادان و توسعه علمی آنان مدنظر قرار بگیرد. در حالی که در باب ضرورت و اهمیت تربیت اخلاقی هم‌نوایی بین نظریه پردازان وجود دارد و رویکردهای غیرمستقیم و یا تلویحی، رویکرد مبتنی بر جنبه‌های ذهنی اخلاق و ارزش‌ها، رویکرد مراقبتی و یا پاداش، رویکرد علمی، تبیین ارزش‌ها، تحلیل ارزش‌ها، و رویکرد یادگیری اجتماعی در زمره رویکردهای تربیت اخلاقی جای می‌گیرند (اصفهانی و شاهی، ۱۴۰۰، ص ۶۰). اگر در فرآیند تربیت اخلاقی پیوند میان اخلاق و بستر اجتماعی مورد توجه قرار نگیرد و تنها بر مفاهیم انتزاعی توجه شود، در عرصه عمل موفقیت‌چندانی حاصل نخواهد شد (کوشی و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۱۳۰).

بند دوم: مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای

از ویژگی‌های هر حرفه‌ای، پذیرش وظیفه خدمت به جامعه، وجود حداقل شرایط از پیش تعیین شده برای ورود به حرفه، از جمله مهارت‌های تخصصی لازم که از طریق آموزش و تجربه به دست می‌آید و پای‌بندی اعضای حرفه به مجموعه‌ای از اصول، ضوابط و ارزش‌های مربوط در آن حرفه است. از دیدگاه آیین رفتار حرفه‌ای، اهداف حرفه‌ای عبارت از، دستیابی به بهترین اصول و ضوابط حرفه‌ای اجرای عملیات در بالاترین سطح ممکن براساس

اصول و ضوابط مذکور و به طور کلی تامین منافع عمومی است. تحقق این اهداف مستلزم تامین موارد زیر است:

- اعتبار^۱
- حرفه ای بودن^۲
- کیفیت خدمات^۳
- اطمینان^۴

لازمه دستیابی به اهداف حرفه ای، پای بندی به اصول بنیادی اخلاقی است. هر یک از انجمن های حرفه ای، اصول اخلاقی خاص خود را تدوین می نمایند که شباهت های زیادی به هم داشته و همگی کارآمدی، قابلیت اعتماد، حرفه ای بودن و اعتبار خدمات را تامین می نمایند. اصول اخلاقی که کم و بیش مورد توافق نظر همه انجمن های حرفه ای بوده و رعایت آن ها، موجب تامین اهداف این حرفه می گردد به شرح زیر است (رحیمی کالکی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۲):

الف) درستکاری: افراد حرفه ای در انجام خدمات حرفه ای خود باید درستکار باشند.

ب) بی طرفی: افراد حرفه ای باید بی طرف باشند و نباید اجازه دهند هیچ گونه پیش داوری، جانبداری، تضاد منافع یا نفوذ دیگران، بی طرفی او را در ارائه خدمات حرفه ای مخدوش کند.

ج) صلاحیت و مراقبت حرفه ای: شخص حرفه ای باید خدمات حرفه ای را با دقت، شایستگی و پشتکار انجام دهد. وی همواره موظف است میزان دانش و مهارت حرفه ای خود را در

^۱ Validity

^۲ Professionalism

^۳ Services Quality

^۴ Trust

سطحی نگه دارد که بتوان اطمینان حاصل کرد، خدمات وی به گونه ای قابل قبول و مبتنی بر آخرین تحولات در حرفه و قوانین و مقررات ارائه می شود.

(د) رازداری: شخص حرفه ای باید به محرمانه بودن اطلاعاتی که در جریان ارائه خدمات حرفه ای خود به دست می آورد، توجه کند و نباید چنین اطلاعاتی را بدون مجوز صریح صاحبکار یا کارفرما، استفاده یا افشا کند. مگر آن که از نظر قانونی یا حرفه ای حق و یا مسئولیت افشای آن را داشته باشد.

(ه) رفتار حرفه ای: شخص حرفه ای باید به گونه ای عمل کند که با حسن شهرت حرفه ای او سازگار باشد و از انجام اعمالی که اعتبار حرفه او را مخدوش می کند، بپرهیزد.

(و) اصول و ضوابط حرفه ای: شخص حرفه ای باید خدمات حرفه ای را مطابق اصول و ضوابط حرفه ای انجام دهد و همچنین درخواست های صاحبکار و یا کارفرمای خود را به گونه ای با مهارت و دقت انجام دهد که با الزامات درستکاری، بی طرفی و نیز استقلال حرفه ای مستقل، سازگار باشد.

فضایل و ویژگی های اخلاقی از قبیل: درستی، امانتداری، بی طرفی، استقلال، رازداری، اعتمادپذیری، صلاحیت و مراقبت های حرفه ای نشان دهنده ضوابط حرفه ای و آیین نامه انضباطی هستند که به طور مناسبی در محدوده فعالیت ظاهر می شوند. کفایت و مطلوبیت این طبقه بندی و به کار بردن آن ها در موضوع کار ساده ای نیست. از این رو، ممکن است مشکلات و مسائل اخلاقی در زمان برنامه ریزی و تقسیم وظایف، اجرای عملیات حساسی و یا در هنگام اظهارنظر ایجاد شود. همچنین، افراد تمایل ندارند که مقام های مافوق از ضعف و سستی آن ها در جریان کار آگاه شوند. در این شرایط، آن ها مشغول جست و جو برای پیدا کردن پوششی برای پنهان کردن محدودیت های کارشان می شوند. نتیجه این امر پذیرش خطر

نارضایتی مقام های ارشد و به خطر افتادن وجهه و دورنمای حرفه در درازمدت خواهد بود. بنابراین، باید آن چه را که به آن ها واگذار می شود و آن چه را که می توانند، درست انجام دهند (سفاکلی^۱، ۲۰۱۳، ص ۲۸۶).

بند سوم: بی تفاوتی سازمانی

روانشناسان حالتی را که شخص پس از ناکامی طولانی، امید تحقق هدف یا هدف های خود در یک وضعیت به خصوص را از دست می دهد و می خواهد که از واقعیت و منشأ ناکامی خود کناره بگیرد، تسلیم، لاقیدی، کناره گرفتن و یا بی تفاوتی می گویند. از نظر آن که، ناکامی خود نتیجه بی حاصل ماندن تلاش های فرد در راه حصول به هدف به دلیل مواجه شدن با موانع و یا عدم توفیق در تعدیل و یا جایگزینی هدف یا اهداف است. در دنیای سازمان این پدیده ویژگی افرادی است که به مشاغل کسل کننده و تکراری اشتغال دارند و در محیط کار خود به این واقعیت تسلیم می شوند که چندان امیدی برای بهبود و پیشرفت وجود ندارد. اصولاً به این حالت روانی - رفتاری مشخص، بی تفاوتی فرد می گویند و آن را نتیجه محرومیت فرد و وجود مشکل در محیط کار می دانند. حالتی را که وقوع یا عدم وقوع پدیده های پیرامونی و مشخصاً تحقق و یا عدم تحقق اهداف سازمان و یا موفقیت و شکست سازمان برای یک و یا گروهی از اعضا تفاوت نکند را بی تفاوتی سازمانی نامیده اند. محققان رفتارهای آدمی را در سازمان در سه گروه تحت عنوان، الگوی تطبیق رفتار فرد با سازمان، طبقه بندی نموده و ویژگی های هر کدام را که نشان دهنده کنش ها و واکنش های فرد و سازمان، تحت تاثیر ارزش های فردی و رسمی سازمان می باشد، بیان نموده است. این سه گروه تحت عناوین زیر می باشند (جهان شاهی، ۱۳۹۹، ص ۲)

^۱ Safakli

رفتار سازگار و تطبیق‌پذیر: محققان افرادی را که رفتار سازگار را پیشه خود می‌سازند دارای روحیه قوی دانسته که میزان رضایت آن‌ها از کار بالا است. نحوه رفتار و برخورد آن‌ها با مسائل توأم با خوش‌بینی است. محققان آن‌ها را ارتقاءطلب‌ها یعنی کسانی که نوعاً دید آن‌ها موافق با هدف‌های سازمان است و معمولاً اهتمام زیادی در کار و مسئولیت خویش به خرج می‌دهند، می‌نامند.

رفتار بی‌تفاوت: از نظر محققان، دومین گروه رفتارها که برای زندگی در سازمان شکل می‌گیرد، رفتار بی‌تفاوت است. در این الگوی رفتاری، وجه مشخصه رفتارها، عدم اعتماد به سازمان و تعهداتی می‌باشند که سازمان به اعضاء خود می‌دهد. افراد را در این الگوی رفتاری، برخلاف گروه دارای رفتار سازگار و تطبیق‌پذیر، نظام سازمانی و وسیله‌ای برای کسب رضایت نمی‌دانند و متصور از آن چندان اعتماد و اطمینانی ندارند. این گروه که به هدف‌های سازمانی توجهی ندارند، وفاداری و تعهد سازمانی را احساس نمی‌کنند و خود و سرنوشت خود را جدا و مستقل از سازمان به حساب می‌آورند و در سازمان آن‌ها برای این که تنها کار بکنند و بیکار نباشند از ناحیه محققان بی‌تفاوت‌ها نامیده شده‌اند.

رفتار خلاق و تطبیق‌پذیر: چنین رفتار خاص شخصیت خلاق، پرتلاش و تا حدودی ناسازگار در سازمان است. شخصیت خلاق برخلاف شخصیت سازگار و تطبیق‌پذیر به دنبال سازش نیست و همواره با سازمان موارد اخلاقی را در پیش رو دارد. تضادهای وی با موازین سازمان باعث می‌گردد که او کمتر و به ندرت موفق به کسب مراتب و مناسب‌بالای سازمان گردد او ارزش‌های سازمان و قضاوت‌هایی که وضع موجود را مطلوب می‌شمارند، نمی‌پذیرد و به دنبال یافتن راه‌های نو و معیارهای تازه است. انسان خلاق گرا چه در جهت اجرای هدف‌های سازمان برای سایر افراد، آگاهی و انگیزه ایجاد می‌کند. او نیاز به تغییر را احساس می‌کند و

می کوشد منشأ تغییر در سازمان باشد. بدین جهت نقش او در تحول سازمان بسیار مهم و حساس می گردد. البته در جای دیگر، محققان از گروه سومی در سازمان به میان می آورد که کامیابی در سازمان را دوست دارند ولی یا اهتمامی نشان نمی دهند و یا نمی دانند چگونه باید به سوی آن قدم بردارند. محققان آن ها را دوگانه احساسی نام می گذارند و می گویند غالباً دوگانه احساسی ها کسانی هستند که تحت تاثیر هدف هایی که از سوی ساختار غیررسمی سازمان تعیین می شود، قرار می گیرند. با توجه به مراتب فوق می بینیم یکی از الگوهای رفتاری در سازمان ها، رفتار بی تفاوت است که انسان های سازمانی دچار این عارضه رفتاری، نسبت به سازمان و هدف های آن، لاقید، سهل انگار و بی اعتنا هستند (جهان شاهی، ۱۳۹۹، ص ۳).

بند چهارم: پیامدهای بی تفاوتی

پیامدهای بی تفاوتی با توجه به تاثیری که بی تفاوتی روی عملکرد فرد و سازمان می گذارد به دو دسته پیامدهای فردی و سازمانی تقسیم می شوند (راهنورد، ۱۳۹۸، ص ۱۴):

پیامدهای فردی

آن دسته از پیامدها هستند که مستقیماً روی عملکرد خود فرد تاثیر می گذارند، فردی که دچار بی تفاوتی است از کار خود لذت نمی برد، انگیزه لازم برای کار کردن ندارد، راندمان کاری وی پایین است و دیگر کارایی لازم را نخواهد داشت و عملکرد وی چه از نظر کمی و چه از نظر کیفی دچار افت خواهد شد. چنین فردی اعتبار و شخصیت سازمانی خود را در بین همکاران و مدیریت به دلیل رفتار بی تفاوت خود از دست می دهد. همچنین، می تواند باعث سلب و از دست دادن موقعیت های شغلی و شاید هم در بلندمدت حذف از سازمان شود. هرچند برآیند و نتیجه این پیامدها در نهایت متوجه سازمان خواهد شد، ولی اثر آن در وهله

اول به خود فرد برمی‌گردد، انگیزه و اشتیاق برای انجام کار و دستیابی به اهداف، به ویژه در سازمان‌ها از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده سطح و کم و کیف عملکرد کارکنان است چراکه انگیزه‌ها چرایی رفتار هستند. اگر انگیزه کارکنان برای انجام کاری پایین باشد، عملکرد آن‌ها درست مشابه وقتی است که فاقد استعداد یا دانش و مهارت کافی باشند.

پیامدهای سازمانی: پیامدهای سازمانی اثراتی هستند که بی‌تفاوتی کارکنان روی سازمان می‌گذارد. وجود بی‌تفاوتی در بین کارکنان باعث پایین آمدن راندمان کاری آنان و در نتیجه پایین آمدن بهره‌وری و کاهش تولید در سازمان می‌شود. یکی از نشانه‌های بی‌تفاوتی، عدم توجه به رضایت شغلی است. وقتی که این نوع رفتار در بین کارکنان یک سازمان شایع شود در بلندمدت می‌تواند موجب از دست رفتن اعتبار سازمان نزد مشتریان خود و از دست دادن آن‌ها شود. کاهش سهم بازار و همچنین کاهش قدرت سودآوری شرکت را نیز می‌توان از دیگر پیامدهای بی‌تفاوتی دانست. در مقایسه با پیامدهای فردی می‌توان گفت که پیامدهای فردی اثراتی است که بی‌تفاوتی فرد روی عملکرد خویش می‌گذارد ولی پیامدهای سازمانی در صورت بروز بی‌تفاوتی در بین جمعی از کارکنان سازمان به وجود آمده و روی عملکرد کلی سازمان اثر خواهد گذاشت. در مورد پیامدهای سازمانی بی‌تفاوتی نیز نفرت سازمانی (عدم احساس تعلق به سازمان)، بی‌توجهی به کار (ارزش قائل نبودن برای کار و لذت نبردن از کار)، عدم پذیرش مسئولیت (مسئولیت‌پذیر نبودن)، تنبلی و عدم توانایی در کار (پایین آمدن انگیزه و راندمان کاری)، و در نهایت آمادگی برای ترک سازمان (از دست دادن موقعیت شغلی)، را به عنوان علل بی‌تفاوتی به دست می‌آورد.

بند پنجم: مفهوم عملکرد شغلی

عملکرد شغلی یک متغیر اصلی در رشته روان‌شناختی صنعتی و سازمانی است. بسیاری از بررسی‌ها و تحقیقات روانشناسان صنعتی و سازمانی مربوط به شناسایی، ارزیابی یا ارتقای عملکرد شغلی بوده‌اند. این موضوع هم در مورد سازمان‌های دولتی اهمیت دارد که در آن‌ها عملکرد ضعیف به معنی ناتوانی در فراهم کردن خدمات عمومی قانونی است و هم درباره شرکت‌های خصوصی ضروری می‌باشد که عملکرد ضعیف می‌تواند به ورشکستگی آن‌ها منجر شود. از دیدگاه اجتماعی، بهترین خواسته هر فرد برای سازمان‌ها برخورداری از کارکنانی است که کار خود را خوب انجام دهند. عملکرد خوب، بهره‌وری سازمان را افزایش داده و این نیز به طور مستقیم باعث ارتقای ملی و ارتقای خدمات سازمان می‌شود (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۰۰). عملکرد شغلی را به دو مولفه عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای تقسیم‌بندی کرده‌اند. عملکرد وظیفه‌ای به عنوان یک بعد مهم عملکرد شغلی مجموعه‌ای از وظایف است که در شرح شغل رسمی در نظر گرفته شده است و شاغلان یک شغل به صورت رسمی آن را انجام می‌دهند. بنابراین هرگونه رفتاری که مربوط به وظایف و تکالیف اساسی مورد نیاز شغل باشد، در این مقوله جای می‌گیرد. در حالی که، عملکرد زمینه‌ای به رفتارهایی گفته می‌شود که به طور رسمی مورد نیاز یک شغل نیست، اما از طریق شکل‌دهی و اثرگذاری بر زمینه‌های روان‌شناختی و اجتماعی به اثربخشی سازمان کمک می‌کند (ادیب پور و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۱۱۳). موفقیت و شکست یک سازمان به عملکرد شغلی آن سازمان بستگی دارد. عملکرد شغلی درجه‌ای از انجام وظایف محول شده به فرد در شغل وی محسوب می‌شود. همچنین، عملکرد را فعالیت‌هایی تعریف کرده است که به طور معمول بخشی از شغل و فعالیت‌های فرد است و باید آن را انجام دهد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۵۱). عملکرد

شغلی را می توان به عنوان ارزش کلی موردانتظار سازمان ها از رویدادهای رفتاری مجزایی که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می دهند، تعریف نمود. ویژگی رفتاری در این تعریف که عملکرد به آن اشاره می کند همان ارزش موردانتظار سازمان است (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۸۳۰).

عملکرد شغلی خوب، پیامدی از تاثیر متقابل توانایی و انگیزش است. بازدارنده های سازمانی مانند: آموزش ضعیف می تواند در عملکرد شغلی خوب مداخله کند. اما توجه به این نکته ضروری است که داشتن توانایی و انگیزه بالا عملکرد شغلی را تضمین نمی کند و برای ارتقای عملکرد شغلی فراهم کردن شرایط مناسب و از میان برداشتن موانع سازمانی از اهمیت فراوانی برخوردار است (مصباحی جهرمی و عفری دارابجردی، ۱۳۹۳، ص ۲۲). عملکرد شغلی به عنوان یکی از مهم ترین ارکان هم در مدیریت منابع انسانی و هم در روانشناسی سازمانی بوده است که محققان اندکی شروع به توسعه ابعاد گسترده ای از عملکرد شغلی نمودند. محققان به هشت عامل کلی عملکرد شغلی دست یافتند که شامل مواردی همچون، مهارت مخصوص شغل، مهارت در وظیفه غیرمخصوص شغل، ارتباط نوشتاری و شفاهی، نشان دادن تلاش حفظ نظم فردی، حفظ برابری و عملکرد گروهی، نظارت / رهبری و مدیریت / اجرا می باشند (حسینی و سعادت، ۱۳۹۵، ص ۲).

عملکرد شغلی با عملکرد سازمانی ارتباط تنگاتنگی دارد و نقش تلاش ها و رفتارهای فرد را در تحقق اهداف سازمانی می سنجد. عملکرد شغلی درواقع میزان بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی حاصل می شود و تحت تاثیر دو عامل یعنی توانایی کارکنان برای انجام وظایف شغلی و نیز وجود انگیزه در آنان می باشد. زیرا افراد اگر

توانایی و انگیزه‌های لازم را داشته باشند کارهای خود را خوب انجام می‌دهند (براهویی، ۱۳۹۶، ص ۳۵).

بند ششم: ابعاد عملکرد شغلی

توجه به کارکنان و در رأس آن عملکرد شغلی آن‌ها به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمان پدیده‌ای است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است. هم‌اکنون سازمان‌های صنعتی و بازرگانی حتی خدماتی پیش از پیش برای بالابردن درجه بهره‌وری خود به افزایش توان تخصصی و رضایت و دلبستگی منابع انسانی خود روی آورده‌اند و بهره‌وری را با بهبود بخشیدن به عملکرد شغلی آنان مربوط ساختند. پاترسون در نظریه معروف خود تعریف عملکرد شغلی را به مجموعه‌ای از فعالیت‌های منسجم و هدفمند اطلاق می‌کند که از فرد شاغل انتظار می‌رود و عملکرد کارکنان را تابع چهار عامل بهبود کار، همکاری در کار، احساس مسئولیت در کار و رعایت نظم و انضباط در کار به شرح زیر می‌داند (اسانده^۱، ۲۰۱۵، ص ۳۳):

بهبود کار: فرآیندی است که تقویت عملکرد موفقیت‌آمیز مستمر را میسر می‌سازد و به افراد کمک می‌کند تا ضعف‌های خود را بشناسند و اصلاح کنند که در نهایت به اثربخشی و بهره‌وری بیشتر منجر می‌شود.

همکاری در کار: فرآیندی است فکری، عملی و همکاری کارکنان و مدیریت در تعیین هدف‌ها و اجرای برنامه‌های عملی در مراحل مختلف در سطوح معین و ثمربخش برنامه‌ها. احساس مسئولیت در کار: به معنای پاسخگویی قانونی و اخلاقی در کار است به گونه‌ای که فرد خود را در قبال انجام کارهایی که برعهده دارد مسئول و متعهد می‌داند.

^۱ Osunde

نظم و انضباط در کار: عبارت است از ایجاد موقعیتی که نیروی انسانی یک سازمان خود را با قوانین و مقررات و استانداردهای سازمانی هماهنگ نموده و برابر آن رفتار می‌کند و به عبارت دیگر، نظم و انضباط و نوعی آموزش است که هدف آن اصلاح رفتار و طرز برخورد انسانی می‌باشد و به طریقی که تمایل آنان را به رعایت قوانین و مقررات و استانداردهای سازمان و مدیریت برانگیزد.

بخش دوم: نگاهی به پیشینه پژوهش

هوتی و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی به "رابطه اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی" پرداختند. 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 به ترتیب برابر با ۰/۳۰۵، ۰/۲۸۸، ۰/۲۳۸، ۰/۲۸۹ بود. 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 به ترتیب برابر با ۰/۲۸۸، ۰/۳۰۶، ۰/۴۱۱ و ۰/۳۵۳ بود. همچنین نتایج آزمون تی نشان داد که، بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای، خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان مرد و زن تفاوت معناداری وجود ندارد. رستمی و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی به "تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با میانجی‌گری جو اخلاقی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز" پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که، اخلاق حرفه‌ای تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز و جو اخلاقی کتابخانه‌ها دارد. از سوی دیگر، جو اخلاقی تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز دارد. همچنین نتایج پژوهش بیانگر آن است که اخلاق حرفه‌ای از طریق جو

اخلاقی تأثیر غیرمستقیم معناداری بر عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی دارد. رکن الدینی قلعه دژ و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی به "شناسایی مولفه های اخلاق حرفه ای ارزیابی عملکرد و بررسی رابطه آن ها با بهره وری شغلی معلمان" پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین رعایت اخلاق حرفه‌ای در ارزیابی معلمان و بهره‌وری آن ها وجود دارد. لذا می‌توان گفت در راستای بهبود بهره‌وری شغلی معلمان، مدیران مدراس باید مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای شناسایی شده در این پژوهش را در ارزیابی عملکرد معلمان مورد توجه قرار دهند. آلواردو و همکاران^۱ (۲۰۲۲)، در پژوهشی به "بررسی اخلاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان واحد دولتی" پرداختند. میزان اخلاق کاری کارکنان بالا و سطح عملکرد شغلی نیز بالا است. بین میزان اخلاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود داشت. ایون و همکاران^۲ (۲۰۲۲)، در پژوهشی به "بررسی تاثیر اخلاق کاری کارکنان بر عملکرد کاری آنان" پرداختند. از نظر همبستگی بین اخلاق کاری و عملکرد کاری فردی، نتایج نشان داد که بین اخلاق کاری و عملکرد کاری فردی همبستگی معناداری وجود دارد. اما با جدا کردن ابعاد اخلاق کار، تنها نگرش به خود کار و انگیزه درونی بر عملکرد کاری فردی همراه با عملکرد وظیفه و زمینه تأثیر می گذارد. علاوه بر این، نگرش اخلاقی نسبت به کار بر رفتار معکوس تأثیر می گذارد. تری ایندرا و همکاران^۳ (۲۰۲۱)، در پژوهشی به "بررسی تاثیر اخلاق کاری بر عملکرد کارکنان" پرداختند. اخلاق کاری تأثیر معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. نتایج نشان داد که اخلاق کاری با مقدار تعیین کننده ۳۸۸ درصد بر عملکرد

^۱ Alvarado et al

^۲ [Abun](#) et al

^۳ Tri Indra et al

کارکنان تأثیر می‌گذارد و باقیمانده تحت تأثیر متغیرهای دیگری است که در این تحقیق بررسی نشده است.

بخش سوم: روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف پژوهش کاربردی است زیرا تحقیق کاربردی تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل و مشکل عملی است که در دنیای واقعی وجود دارد. و از نظر روش و شیوه ی پژوهش، توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش معلمان مدارس دولتی در مقطع ابتدایی شهر زنجان می باشد. که تعداد آن ها در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۰۳، ۱۴۱۷ نفر هستند که براساس جدول مورگان ۳۰۲ نفر از آن ها به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. همان طور که بیان شد روش طبقه ای (ناحیه یک ۹۷ نفر زن و ۳۸ نفر مرد و ناحیه دو، ۱۳۷ نفر زن و ۳۰ نفر مرد)، به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این پژوهش برای اندازه گیری متغیرها از پرسشنامه استفاده شده است که برای اخلاق حرفه ای از پرسشنامه استاندارد کادوزیر (۲۰۰۲)، بی تفاوتی سازمانی از پرسشنامه دانایی فر و همکاران (۱۳۸۹)، و عملکرد شغلی از پرسشنامه پاترسون (۱۹۹۰)، استفاده شده است.

بند اول: روایی و تعیین ضریب پایایی پرسشنامه ها در این پژوهش

روایی اندازه گیری عبارت است از میزانی که ابزار مورد نظر آن چه را برای اندازه گیری آن تخصیص یافته است را اندازه بگیرد. بدون آگاهی از روایی ابزار اندازه گیری نمی توان به دقت داده های حاصل از آن اطمینان داشت. برای سنجش روایی پرسشنامه از روش محتوی استفاده شده است. به این ترتیب که به منظور روایی ابزار اندازه گیری تحقیق، پرسشنامه اولیه در اختیار استاد راهنما و متخصصان آن رشته قرار گرفت و با استفاده از نظرات ایشان و انجام اصلاحات، پرسشنامه نهایی طراحی گردید.

همچنین، قبل از ارائه پرسشنامه به جامعه آماری ابتدا برای هر یک از پرسشنامه ها آلفای کرونباخ را محاسبه خواهیم کرد. یکی دیگر از روش های محاسبه قابلیت اعتماد استفاده از فرمول کرونباخ است. برای ارزیابی پایایی یا اعتبار هریک از پرسشنامه ، با استفاده از نرم افزار SPSS آلفای کرونباخ این پرسشنامه را محاسبه می نمائیم. در این پژوهش برای محاسبه آلفای کرونباخ در همه پرسشنامه ها از ۳۰ نمونه استفاده می شود. در جدول زیر نتیجه آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ارائه شده است. در جدول زیر نتیجه محاسبه آلفای کرونباخ نشان می دهد که متغیرهای اخلاق حرفه ای، بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی با توجه به اینکه از ۰.۷۰ بیشتر است از پایایی کافی برخوردار می باشد.

جدول ۱- ضریب آلفای کرونباخ

ابعاد پرسشنامه	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
مسئولیت پذیری	۲	۰/۷۲۲
صداقت	۲	۰/۷۳۲
عدالت و انصاف	۲	۰/۷۱۲
وفاداری	۲	۰/۸۰۶
برتری جویی و رقابت طلبی	۲	۰/۷۱۱
احترام به دیگران	۲	۰/۷۲۰
همدردی با دیگران	۲	۰/۷۵۳
ارزش ها و هنجارهای اجتماعی	۲	۰/۷۴۶
اخلاق حرفه ای	۱۶	۰/۹۴۵
بی تفاوتی سازمانی	۳۲	۰/۹۵۵
عملکرد شغلی	۱۵	۰/۹۲۱

بخش چهارم: تجزیه و تحلیل داده های پژوهش

فرضیه اصلی: بین اخلاق حرفه ای با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر زنجان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲- ضریب همبستگی پیرسون بین اخلاق حرفه ای با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد

شغلی معلمان

عملکرد شغلی	بی تفاوتی سازمانی		
۰/۵۷۳**	-۰/۶۰۹**	ضریب همبستگی	اخلاق حرفه ای
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	p-value	
۳۰۲	۳۰۲	تعداد	

**در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

با توجه به جدول ۲- ضریب همبستگی اخلاق حرفه ای با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر ۰/۶۰۹- و ۰/۵۳۷ است که این ضریب با توجه به مقدار سطح معنی دار آن که کمتر از ۰/۰۱ است در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی اخلاق حرفه ای با بی تفاوتی سازمانی، این متغیرها ناهمسو بوده و با افزایش اخلاق حرفه ای، بی تفاوتی سازمانی کاهش می یابد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی، این متغیرها همسو بوده و با افزایش اخلاق حرفه ای، عملکرد شغلی افزایش می یابد.

فرضیه ۱: بین مسئولیت پذیری با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر زنجان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳- ضریب همبستگی پیرسون بین مسئولیت پذیری با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد

شغلی معلمان

عملکرد شغلی	بی تفاوتی سازمانی		
۰/۵۱۲**	۰/۴۸۶**	ضریب همبستگی	مسئولیت پذیری
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	p-value	
۳۰۲	۳۰۲	تعداد	

** در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

با توجه به جدول ۳- ضریب همبستگی مسئولیت پذیری با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر ۰/۴۸۶- و ۰/۵۱۲ است که این ضریب با توجه به مقدار سطح معنی دار آن که کمتر از ۰/۰۱ است در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی مسئولیت پذیری با بی تفاوتی سازمانی، این متغیرها ناهمسو بوده و با افزایش مسئولیت پذیری، بی تفاوتی سازمانی کاهش می یابد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی مسئولیت پذیری با عملکرد شغلی این متغیرها همسو بوده و با افزایش مسئولیت پذیری، عملکرد شغلی افزایش می یابد.

فرضیه ۲: بین صداقت با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر زنجان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴- ضریب همبستگی پیرسون بین صداقت با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی

معلمان

عملکرد شغلی	بی تفاوتی سازمانی		
۰/۵۶۸**	-۰/۵۲۱**	ضریب همبستگی	صداقت
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	p-value	
۳۰۲	۳۰۲	تعداد	

**در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

با توجه به جدول ۴- ضریب همبستگی صداقت با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر ۰/۵۲۱- و ۰/۵۶۸ است که این ضریب با توجه به مقدار سطح معنی دار آن که کمتر از ۰/۰۱ است در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی صداقت با بی تفاوتی سازمانی، این متغیرها ناهمسو بوده و با افزایش صداقت، بی تفاوتی سازمانی کاهش می یابد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی صداقت با و عملکرد شغلی، این متغیرها همسو بوده با افزایش صداقت، عملکرد شغلی افزایش می یابد.

فرضیه ۳: بین عدالت و انصاف با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر زنجان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵- ضریب همبستگی پیرسون بین عدالت و انصاف با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد

شغلی معلمان

عملکرد شغلی	بی تفاوتی سازمانی		
۰/۵۰۳**	-۰/۵۳۸**	ضریب همبستگی	عدالت و انصاف
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	p-value	
۳۰۲	۳۰۲	تعداد	

**در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

با توجه به جدول ۵- ضریب همبستگی عدالت و انصاف با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر ۰/۵۳۸- و ۰/۵۰۳ است که این ضریب با توجه به مقدار سطح معنی دار آن که کمتر از ۰/۰۱ است در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی عدالت و انصاف با بی تفاوتی سازمانی، این متغیرها ناهمسو بوده و با افزایش عدالت و انصاف، بی تفاوتی سازمانی کاهش می یابد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی عدالت و انصاف با عملکرد شغلی، این متغیرها همسو بوده و با افزایش عدالت و انصاف، عملکرد شغلی افزایش می یابد.

فرضیه ۴: بین همدردی با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر زنجان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵- ضریب همبستگی پیرسون بین همدردی با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی

معلمان

عملکرد شغلی	بی تفاوتی سازمانی		
۰/۴۴۹**	-۰/۵۲۵**	ضریب همبستگی	همدردی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	p-value	
۳۰۲	۳۰۲	تعداد	

**در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

با توجه به جدول ۵- ضریب همبستگی همدردی با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر ۰/۵۲۵- و ۰/۴۴۹ است که این ضریب با توجه به مقدار سطح معنی دار آن که کمتر از ۰/۰۱ است در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی همدردی با بی تفاوتی سازمانی، این متغیرها ناهمسو بوده و با افزایش همدردی، بی تفاوتی سازمانی کاهش می یابد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی همدردی با عملکرد شغلی، این متغیرها همسو بوده با افزایش همدردی، عملکرد شغلی افزایش می یابد.

فرضیه ۵: بین احترام با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر زنجان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۶- ضریب همبستگی پیرسون بین احترام با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان

عملکرد شغلی	بی تفاوتی سازمانی		
۰/۳۰۹**	-۰/۳۴۴**	ضریب همبستگی	احترام
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	p-value	
۳۰۲	۳۰۲	تعداد	

** در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

با توجه به جدول ۶- ضریب همبستگی احترام با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر ۰/۳۴۴- و ۰/۳۰۹ است که این ضریب با توجه به مقدار سطح معنی دار آن که کمتر از ۰/۰۱ است در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی احترام با بی تفاوتی سازمانی، این متغیرها ناهمسو بوده و با افزایش احترام، بی تفاوتی سازمانی کاهش می یابد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی احترام با عملکرد شغلی، این متغیرها همسو بوده با افزایش احترام، عملکرد شغلی افزایش می یابد.

فرضیه ۶: بین برتری جویی و رقابت طلبی با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر زنجان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۷- ضریب همبستگی پیرسون بین برتری جویی و رقابت طلبی با بی تفاوتی سازمانی و

عملکرد شغلی معلمان

عملکرد شغلی	بی تفاوتی سازمانی		
۰/۵۳۷**	-۰/۵۹۳**	ضریب همبستگی	برتری
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	p-value	جویی و
۳۰۲	۳۰۲	تعداد	رقابت طلبی

**در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

با توجه به جدول ۷- ضریب همبستگی برتری جویی و رقابت طلبی با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر ۰/۵۹۳- و ۰/۵۳۷ است که این ضریب با توجه به مقدار سطح معنی دار آن که کمتر از ۰/۰۱ است در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی برتری جویی و رقابت طلبی با بی تفاوتی سازمانی، این متغیرها ناهمسو بوده و با افزایش برتری جویی و رقابت طلبی، بی تفاوتی سازمانی کاهش می یابد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی برتری جویی و رقابت طلبی با عملکرد شغلی، این متغیرها همسو بوده با افزایش برتری جویی و رقابت طلبی، عملکرد شغلی افزایش می یابد.

فرضیه ۷: بین وفاداری با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر زنجان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۸- ضریب همبستگی پیرسون بین وفاداری با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی

معلمان

عملکرد شغلی	بی تفاوتی سازمانی		
۰/۵۰۶**	-۰/۵۵۹**	ضریب همبستگی	وفاداری
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	p-value	
۳۰۲	۳۰۲	تعداد	

**در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

با توجه به جدول ۸- ضریب همبستگی وفاداری با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر $-۰/۵۵۹$ و $۰/۵۰۶$ است که این ضریب با توجه به مقدار سطح معنی دار آن که کمتر از $۰/۰۱$ است در سطح $۰/۰۱$ معنی دار می باشد. با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی وفاداری با بی تفاوتی سازمانی، این متغیرها ناهمسو بوده و با افزایش وفاداری، بی تفاوتی سازمانی کاهش می یابد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی وفاداری با عملکرد شغلی، این متغیرها همسو بوده با افزایش وفاداری، عملکرد شغلی افزایش می یابد.

فرضیه ۸: بین رعایت ارزش ها با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر زنجان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۹- ضریب همبستگی پیرسون بین رعایت ارزش ها با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد

شغلی معلمان

عملکرد شغلی	بی تفاوتی سازمانی		
۰/۳۸۰**	-۰/۴۳۶**	ضریب همبستگی	رعایت ارزش ها
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	p-value	
۳۰۲	۳۰۲	تعداد	

**در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

با توجه به جدول ۹- ضریب همبستگی رعایت ارزش ها با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر ۰/۴۳۶- و ۰/۳۸۰ است که این ضریب با توجه به مقدار سطح معنی دار آن که کمتر از ۰/۰۱ است در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. با توجه به منفی بودن ضریب همبستگی رعایت ارزش ها با بی تفاوتی سازمانی، این متغیرها ناهمسو بوده و با افزایش رعایت ارزش ها، بی تفاوتی سازمانی کاهش می یابد و همچنین با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی رعایت ارزش ها با عملکرد شغلی، این متغیرها همسو بوده و با افزایش رعایت ارزش ها، عملکرد شغلی افزایش می یابد.

فرضیه ۹: مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای توان پیش بینی بی تفاوتی سازمانی معلمان را دارند.

برای بررسی تأثیر ابعاد اخلاق حرفه‌ای بر بی تفاوتی سازمانی از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

جدول ۹- ضریب تعیین و دوربین-واتسون

مدل	ضریب تعیین (توان دوم R)	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون
۱	۰/۶۲۰	۰/۳۸۴	۱/۶۴۲

با توجه به جدول ۹- ضریب تعیین که نشان دهنده میزان تغییرات مدل رگرسیون در کل تغییرات متغیر وابسته است، برای مدل برابر با ۰/۳۸۴ می‌باشد که نشان می‌دهد ۳۸/۴ درصد از تغییرات متغیر بی تفاوتی سازمانی ناشی از اخلاق حرفه‌ای است. ضمناً آماره دوربین واتسون در این مدل برابر ۱/۶۴۲ و در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ است پس فرض ناهمبستگی بین جملات خطا تأیید می‌شود.

جدول ۱۰- نتایج تحلیل واریانس

مدل	مجموع توان دوم	درجه آزادی	میانگین توان دوم	F	p- value
رگرسیون	۶۵/۲۲۱	۸	۱۵۳/۸	۲۲/۸۵۳	۰/۰۰۱
باقی مانده	۱۰۴/۵۲۴	۲۹۳	۰/۳۵۷		
کل	۱۶۹/۷۴۵	۳۰۱			

با توجه به نتایج آنالیز واریانس مدل در جدول ۴-۱۸ که برای سنجش اعتبار مدل رگرسیون

خطی با حداقل یک متغیر مستقل، است نیز سطح معنی داری این آزمون برابر ۰/۰۰۱ است که

دارای اعتبار لازم هستند. جدول ۴-۱۹ ضریب متغیر اخلاق حرفه ای را در مدل رگرسیون نشان

می دهد.

جدول ۱۱- مدل رگرسیونی بی تفاوتی سازمانی براساس مولفه های اخلاق حرفه ای

	متغیر وابسته بی تفاوتی سازمانی		مدل استاندارد نشده		مدل	
	برآورد	آماره t	Beta	مقدار آماره t	p-value	
مدل ۱	ثابت	۴/۱۷۷	۰/۱۴۴	۲۹/۰۳۲	۰/۰۰۰	
	مسئولیت پذیری	۰/۰۳۳	۰/۰۵۵	۰/۰۴۹	۰/۵۵۴	
	صداقت	-۰/۰۶۶	۰/۰۵۴	-	۰/۲۲۷	
	عدالت و انصاف	-۰/۰۸۶	۰/۰۳۴	-	۰/۰۱۲	
	وفاداری	-۰/۰۸۲	۰/۰۷۰	-	۰/۲۴۵	
	برتری جویی و رقابت طلبی	-۰/۱۹۳	۰/۰۷۹	-	۰/۰۱۶	
	احترام به دیگران	-۰/۰۲۴	۰/۰۳۸	-	۰/۵۲۵	
	همدردی با دیگران	-۰/۰۸۴	۰/۰۳۲	-	۰/۰۰۹	
	ارزش ها و هنجارهای اجتماعی	۰/۰۱۶	۰/۰۵۲	۰/۰۲۲	۰/۷۶۰	

با توجه به سطوح معنی‌داری ارائه شده در جدول ۱۱، مولفه‌های عدالت و انصاف، برتری جویی و رقابت طلبی و همدردی با دیگران بر بی تفاوتی سازمانی تأثیرگذار است. مدل ۱ متغیر بی تفاوتی سازمانی را براساس مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای تخمین زده است.

$$Y = ۴.۱۷۷ - ۰.۰۱۶ * X_1 - ۰.۱۹۳ * X_2 - ۰.۰۱۶ * X_3$$

در این مدل عدالت و انصاف با X_1 ، برتری جویی و رقابت طلبی با X_2 و همدردی با دیگران با X_3 و همچنین متغیر وابسته یعنی بی تفاوتی سازمانی با Y نشان داده شده است.

فرضیه ۱۰: مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای توان پیش بینی عملکرد شغلی معلمان را دارند.

برای بررسی تأثیر ابعاد اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

جدول ۱۲- ضریب تعیین و دوربین-واتسون

مدل	ضریب تعیین (توان دوم R)	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون
۲	۰/۶۰۱	۰/۳۶۱	۱/۶۷۶

با توجه به جدول ۱۲- ضریب تعیین که نشان دهنده میزان تغییرات مدل رگرسیون در کل تغییرات متغیر وابسته است، برای مدل برابر با ۰/۳۶۱ می‌باشد که نشان می‌دهد ۳۶/۱ درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی ناشی از اخلاق حرفه‌ای است. ضمناً آماره دوربین واتسون در این مدل برابر ۱/۶۷۶ و در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ است پس فرض ناهمبستگی بین جملات خطا تأیید می‌شود

جدول ۱۳- نتایج تحلیل واریانس

مدل	مجموع توان دوم	درجه آزادی	میانگین توان دوم	F	p-value
رگرسیون	۶۹/۱۰۰	۸	۸/۶۳۷	۲۰/۶۷۴	۰/۰۰۱
باقی مانده	۱۲۲/۴۱۵	۲۹۳	۰/۴۱۸		
کل	۱۹۱/۵۱۵	۳۰۱			

با توجه به نتایج آنالیز واریانس مدل در جدول ۱۳ که برای سنجش اعتبار مدل رگرسیون خطی با حداقل یک متغیر مستقل، است نیز سطح معنی داری این آزمون برابر ۰/۰۰۱ است که دارای اعتبار لازم هستند. جدول ۴-۲۲ ضریب متغیر اخلاق حرفه‌ای را در مدل رگرسیون نشان می‌دهد.

جدول ۱۴- مدل رگرسیونی عملکرد شغلی براساس مولفه های اخلاق حرفه‌ای

	متغیر وابسته عملکرد شغلی		مدل استاندارد نشده		مدل	
	برآورد	انحراف استاندارد	Beta	مقدار t آماره	p-value	
مدل ۱	ثابت	۱/۸۱۰	۰/۱۵۶	۱۱/۶۲۲	۰/۰۰۱	
	مسئولیت پذیری	۰/۰۸۲	۰/۰۴۰	۲/۰۵۰	۰/۰۴۳	
	صداقت	۰/۲۴۴	۰/۰۵۹	۴/۱۶۰	۰/۰۰۱	
	عدالت و انصاف	۰/۰۵۶	۰/۰۶۹	۰/۸۰۸	۰/۴۲۰	
	وفاداری	۰/۰۰۱	۰/۰۷۶	۰/۰۱۵	۰/۹۸۸	

۰/۰۰۱	۳/۶۰۷	۰/۲۳۴	۰/۰۵۶	۰/۲۰۲	برتری جویی و رقابت طلبی
۰/۴۰۰	۰/۸۴۲	۰/۰۴۷	۰/۰۴۱	۰/۰۳۵	احترام به دیگران
۰/۹۲۳	-۰/۰۹۶	- ۰/۰۰۹	۰/۰۶۷	-۰/۰۰۶	همدردی با دیگران
۰/۷۷۶	-۰/۲۸۵	- ۰/۰۲۱	۰/۰۵۷	-۰/۰۱۶	ارزش ها و هنجارهای اجتماعی

با توجه به سطوح معنی داری ارائه شده در جدول ۱۴ مولفه های مسئولیت پذیری، صداقت و برتری جویی و رقابت طلبی بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است. مدل ۱ متغیر عملکرد شغلی را براساس مولفه های اخلاق حرفه ای تخمین زده است.

$$Y = 1.11 - 0.012 * X_1 - 0.244 * X_2 - 0.202 * X_3$$

در این مدل مسئولیت پذیری با X_1 ، صداقت با X_2 و برتری جویی و رقابت طلبی با X_3 و همچنین متغیر وابسته یعنی عملکرد شغلی با Y نشان داده شده است.

بخش پنجم: یافته های پژوهش و ارائه پیشنهادات

نتایج پژوهش نشان می دهد که، ضریب همبستگی اخلاق حرفه ای با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر $0/609-$ و $0/537$ است که نشان می دهد با افزایش اخلاق حرفه ای، بی تفاوتی سازمانی کاهش می یابد و با افزایش اخلاق حرفه ای، عملکرد شغلی افزایش می یابد. ضریب همبستگی مسئولیت پذیری با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر $0/486-$ و $0/512$ است که نشان می دهد با افزایش مسئولیت پذیری، بی تفاوتی سازمانی کاهش می یابد و با افزایش مسئولیت پذیری، عملکرد شغلی افزایش می یابد. ضریب همبستگی صداقت با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر $0/521-$ و $0/568$ است که نشان می دهد با افزایش صداقت، بی تفاوتی سازمانی کاهش می

یابد و با افزایش صداقت، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی عدالت و انصاف با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر $0/538$ - و $0/503$ است با افزایش عدالت و انصاف، بی تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد و با افزایش عدالت و انصاف، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی همدردی با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر $0/525$ - و $0/449$ است که با افزایش همدردی، بی تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد و با افزایش همدردی، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی احترام با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر $0/344$ - و $0/309$ است که با افزایش احترام، بی تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد و با افزایش احترام، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی برتری جویی و رقابت طلبی با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر $0/593$ - و $0/537$ است که با افزایش برتری جویی و رقابت طلبی، بی تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد و با افزایش برتری جویی و رقابت طلبی، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی وفاداری با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر $0/559$ - و $0/506$ است که با افزایش وفاداری، بی تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد و با افزایش وفاداری، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. ضریب همبستگی رعایت ارزش‌ها با بی تفاوتی سازمانی و عملکرد شغلی معلمان به ترتیب برابر $0/436$ - و $0/380$ است که با افزایش رعایت ارزش‌ها، بی تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد و با افزایش رعایت ارزش‌ها، عملکرد شغلی افزایش می‌یابد. همچنین، ضریب تعیین که نشان‌دهنده میزان تغییرات مدل رگرسیون در کل تغییرات متغیر وابسته است، که نشان می‌دهد $38/4$ درصد از تغییرات متغیر بی تفاوتی سازمانی ناشی از اخلاق حرفه‌ای است و $59/5$ درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی ناشی از اخلاق حرفه‌ای است.

یافته ها نشان داد که بین اخلاق حرفه ای و بی تفاوتی سازمانی رابطه معکوسی وجود دارد لذا پیشنهاد می شود جهت جلوگیری از بی تفاوتی سازمانی در بین معلمان هدف اخلاق حرفه ای و مولفه های آن مورد توجه مسئولین قرار گیرد.

یافته ها نشان می دهد بین اخلاق حرفه ای و عملکرد شغلی رابطه مثبتی وجود دارد. لذا پیشنهاد می شود جهت بهبود عملکرد شغلی معلمان، اخلاق حرفه ای آنان مورد توجه قرار گیرد. یافته ها نشان می دهد که صداقت از ضریب بالایی در خصوص عملکرد شغلی و بی تفاوتی سازمانی برخوردار است یعنی افزایش صداقت، بی تفاوتی سازمانی را کاهش می دهد و همچنین با افزایش صداقت، عملکرد شغلی بهبود می یابد، بنابراین باید در بین مولفه های اخلاق حرفه ای، صداقت را بیشتر مورد توجه قرار داد.

با توجه به یافته های پژوهش پیشنهاد می شود مدیران شرایطی را فراهم آورند که معلمان به کار عشق بورزند و با علاقه، شیفته کارشان شوند و همچنین اعمال کدهای اخلاقی در یک سازمان علاوه بر نتایج مثبت مادی و اجتماعی موجب حفظ حرمت و تقویت آن موجب تکامل بشر می شود.

منابع و مآخذ

- ادیب پور، محمدرضا، دانشور دیلمی، محمدرضا، دهقانان، حامد. (۱۳۹۵). تاثیر تناسب فرد و سازمان و تناسب فرد و شغل با رفتارهای کاری نوآورانه و عملکرد شغلی با تاکید بر نقش میانجی اعتماد در خلق نوآوری، مدیریت سازمان های دولتی، ۴ (۳)، صص ۱۲۹-۱۱۲.
- اصفهانی، مریم و شاهی، بتول (۱۴۰۰). خوانشی بر اخلاق حرفه ای معلم در تراز نهج البلاغه، رویکردی نو در علوم تربیتی، ۳ (۴): صص ۵۹-۷۷۱.
- ایمانی، حسین، قلی پور، آرین، سیدجوادین، سیدرضا. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر کامیابی در کار بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان مورد مطالعه: بانک رفاه، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۴۱، صص ۸۴۷-۸۲۹.
- براهویی، پریسا. (۱۳۹۶). مقایسه اشتیاق شغلی و عملکرد شغلی معلمان طرح خرید خدمات با سایر معلمان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- جهان شاهی، میثم. (۱۳۹۹). بی تفاوتی سازمانی: بررسی نشانه ها، علل و پیامدها به روش گراند تئوری.
- حسنی، علی، سعادت، غلامرضا. (۱۳۹۵). تاثیر غنی سازی شغل بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی، مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۲ (۲)، صص ۱۰-۱.
- راهنورد، سخاوت. (۱۳۹۸). تبیین بی تفاوتی سازمانی کارکنان براساس سبک های رهبری مدیران و اخلاق کاری کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد واحد مشکین شهر.
- رحیمی کالکی، مینا، بنی طالبی دهکردی، بهاره، پیک فلک، جمشید. (۱۳۹۶). عوامل موثر بر رعایت اخلاق حرفه ای حسابداران، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۱۲، شماره ۱، صص ۱-۱۲.

- رکن الدینی قلعه دژ، حمید، ضرغامی فرد، مژگان، زینلی پور، حسین. (۱۴۰۱). شناسایی مولفه های اخلاق حرفه ای ارزیابی عملکرد و بررسی رابطه آن ها با بهره وری شغلی، دوفصلنامه تربیت اسلامی، دوره ۱۷، شماره ۴۱، پیاپی ۴۱، صص ۴۸-۳۱.
- زبانی شادباد، محمدعلی، حسنی، محمد و قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل. (۱۳۹۶). نقش اخلاق در پیامدهای فردی و سازمانی، اخلاق پزشکی، ۱۱(۴۰): ۵۳-۶۲.
- عابدی، احمد، مهدوی راد، محمدعلی و خنفر، فاطمه. (۱۴۰۰). ارائه چارچوب ادراکی از اخلاق حرفه ای براساس نص و حیانی برای منابع انسانی سازمانی، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۹ (۳): ۴۲۳-۴۵۴.
- عظیمی، حسین، رحیم زاده، مهسا و ناصری، مسعود. (۱۳۹۹). بررسی تاثیرپذیری موفقیت مسیر شغلی عینی و ذهنی از اخلاق حرفه ای اسلامی، فصلنامه تاملات اخلاقی، ۱۱(۱): صص ۱۵۵-۱۷۸.
- محمدی بارزلی، خدیجه، صورآذر، توحید. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر شایستگی مدیران بر عملکرد شرکت مطالعه موردی: مدیران بانک شهرستان اردبیل، رویکرد پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۸، جلد ۲، صص ۲۰۵-۱۹۳.
- محمدی، حمیدرضا، احمدی، عبادا...، امین شایان جهرمی، شاپور. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با تمایل به کارآفرینی، جامعه شناسی زنان، ۲، صص ۹۹-۱۲۱.
- مصباحی جهرمی، نگارالسادات، جعفری دارابجردی، جمشید. (۱۳۹۳). بررسی و تبیین عوامل موثر بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان بخش بهداشت و درمان مطالعه موردی: بیمارستان ام لیل در بندرعباس، اولین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی.
- هوتی فاطمه، الهی ذبیح اله، ارژنگ زینب. (۱۴۰۱). رابطه ی اخلاق حرفه ای با خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد.

- Abun, Fredolin P. Julian, Jose Vallente Albano Ballesteros(۲۰۲۲). The Effect of Work Ethics of Employees on their Work Performance A R T I C L E I N F O DWIJMH VOL ۱ NO ۱ (۲۰۲۲), ۵۸-۸۲
- Alvarado\ and Joelyn Grace A. Padilla(۲۰۲۲). Work Ethics and Job Performance of Employees in Local Government Unit Volume: ۰۱ | Issue: ۰۵ | ۲۰۲۲ - Open Access - Website: www.mijrd.com - ISSN: ۲۵۸۳-۰۴۰۶
- Fino, L. B., Alsayed, A. R., Basheti, I. A., Saini, B., Moles, R., & Chaar, B. B. (۲۰۲۲). Implementing and evaluating a course in professional ethics for an undergraduate pharmacy curriculum: A feasibility study. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, ۱۴(۱): ۸۸-۱۰۵.
- Kumar, R. (۲۰۱۴). Professional Ethics in Teacher Education: Need and Importance. *Darpan International Research Analysis*, ۱(۸): ۱-۸
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (۲۰۱۹). Professional ethics and teacher teaching performance: Measurement of teacher empowerment with a soft system methodology approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, ۵(۴): ۶۱۱-۶۲۴

- Safakli OW. (۲۰۱۳). Ethical perceptions: Do they differentiate in respect to demographics, impact satisfaction and subsequent word of mouth? African Journal of Business Management; ۵(۲): ۲۸۵-۲۹۳
- Thompson, D. F. (۲۰۲۰). The Professional Ethics of Witnessing Professionals. Dædalus, ۱۴۹ (۴): ۶۷-۷۸
- Tri Indra Wijaksana, Mahendra Fakhri, Riska Hernayanti Pajar(۲۰۲۱). The Influence of Work Ethic on Employee's Performance of Small-Medium Enterprises Restaurant Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Monterrey, Mexico, November ۳-۵, ۲۰۲۱
- Ünlü, M. (۲۰۱۸). An Evaluation of Occupational Ethical Values of Geography Teacher Candidates in Turkey. Educational Research and Reviews, ۱۳(۲): ۶۸-۷۳