



The Relationship between Professional Ethics and Organizational Commitment of Teachers with the Responsibility of Students in the Second Secondary Schools of Khorram Abad City

Mona Dehghani Qobadi ^{*1}, Mohhamad Jafar Mahdian ², Naser Javaherizadeh ²

¹ Educational Management, Bahrul Uloom College, Islamic Azad University, Borujard, Iran Community
Verified icon

² Department of Educational Management, Faculty of Bahrul Uloom, Islamic Azad University, Borujard, Iran

* **Corresponding author:** monaghobadi85@gmail.com

Received: 2024-11-07

Accepted: 2024-12-06

Abstract

this research is applied research and in terms of the nature and method of research, it is descriptive correlational research. The statistical population of the current research includes all secondary school female students of district 2 of Khorram Abad city and the teachers of these schools, according to the statistics of the Department of Education and Culture of Lorestan province, the number of female students at the time of the research is 2320. Also, the number of secondary school girls' teachers in district 2 of Khorram Abad city at the time of research is 548 who are working in 35 schools. In this research, the sample size has been determined using the Karjesi and Morgan table. Based on this, a sample size of 225 people was selected for the community of teachers and 331 people were selected as a sample for the community of students. The sampling method in this research was done as a simple random method.. The results of this research show that if the Khorram Abad Department of Education wants to improve the responsibility of the students of the second secondary schools of Khorram Abad, it should pay attention to the professional ethics and organizational commitment of the teachers, because the professional ethics and organizational commitment of teachers are among the factors that affect the responsibility of students.

Keywords: professional ethics, organizational commitment, students', responsibility

© 2023 Journal of Mental Health in School (JMHS)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2023 The Authors.

How to Cite This Article: Dehghani Qobadi, M & et al. (2024). The Relationship between Professional Ethics and Organizational Commitment of Teachers with the Responsibility of Students in the Second Secondary Schools of Khorram Abad City. *JMHS*, 2(3): 107-118.





رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی معلمان با مسئولیت پذیری دانش آموزان مدارس متوسطه دوم شهر خرم آباد

مونا دهقانی قبادی^{۱*}، محمد جعفر مهدیان^۲، ناصر جواهری زاده^۲

^۱ مدیریت آموزشی، دانشکده بحرالعلوم، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران

^۲ گروه مدیریت آموزشی، دانشکده بحر العلوم، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران

* نویسنده مسئول: monaghobadi85@gmail.com

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۱۷ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۱۶

چکیده

تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر ماهیت و روش تحقیق، از نوع تحقیقات توصیفی همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه دانش آموزان دختر متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد و معلمان این مدارس است که تعداد دانش آموزان دختر در زمان انجام تحقیق ۲۳۲۰ نفر و همچنین تعداد معلمان در هنگام انجام تحقیق ۵۴۸ نفر می باشد که در ۳۵ مدرسه مشغول خدمت می باشند. در این تحقیق حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعیین شده است. بر این اساس برای جامعه معلمان حجم نمونه ۲۲۵ نفر و برای جامعه دانش آموزان تعداد ۳۳۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری در این تحقیق به صورت روش تصادفی ساده انجام شده است. نتایج این تحقیق بیان کننده آن است که اگر اداره آموزش و پرورش شهر خرم آباد می خواهد مسئولیت پذیری دانش آموزان را بهبود بخشد باید به اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی معلمان اهمیت دهد، زیرا اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی معلمان از جمله عواملی هستند که بر مسئولیت پذیری دانش آموزان تاثیر می گذارند.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه ای، تعهد سازمانی، مسئولیت پذیری دانش آموزان

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه سلامت روان در مدرسه محفوظ است.

شیوه استناد به این مقاله: دهقانی قبادی، مونا و همکاران. (۱۴۰۳) رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی معلمان با مسئولیت پذیری دانش آموزان مدارس متوسطه دوم شهر خرم آباد. فصلنامه سلامت روان در مدرسه، ۲(۳): ۱۱۸-۱۰۷.

مقدمه

می گذارد، بلکه می تواند الگوی رفتاری آنها را نیز شکل دهد. در این زمینه، اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی معلمان به عنوان دو مؤلفه مهم، نقش بسزایی در ایجاد محیطی حمایتی و انگیزشی برای دانش آموزان ایفا می کنند. اخلاق حرفه ای به مجموعه ای از اصول و ارزش هایی اشاره دارد که رفتارهای حرفه ای را هدایت می کند و معلمان را به رعایت

در دنیای امروز، نظام آموزشی نقش حیاتی در شکل دهی به آینده ی جوامع ایفا می کند. یکی از عناصر کلیدی در تحقق این امر، معلمان هستند که به عنوان اصلی ترین عاملان انتقال دانش و ارزش ها به نسل های آینده محسوب می شوند. کیفیت تعاملات و رفتارهای معلمان نه تنها بر یادگیری دانش آموزان تأثیر

استانداردهای بالای اخلاقی و رفتاری در حین انجام وظایف خود ملزم می‌کند. این اصول شامل احترام به دانش‌آموزان، عدالت در ارزیابی، شفافیت در ارتباطات و تعهد به یادگیری مستمر است. از سوی دیگر، تعهد سازمانی به میزان وابستگی و دلبستگی فرد به سازمان و تمایل وی به تلاش برای دستیابی به اهداف سازمانی اشاره دارد. معلمانی که از تعهد سازمانی بالایی برخوردارند، بیشتر به موفقیت مدرسه و پیشرفت دانش‌آموزان اهمیت می‌دهند و از هیچ تلاشی در این راستا دریغ نمی‌کنند.

یکی از نتایج مهم رعایت اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی معلمان، تأثیر مثبت آنها بر مسئولیت‌پذیری دانش‌آموزان است. مسئولیت‌پذیری به عنوان یکی از مهارت‌های حیاتی زندگی، شامل توانایی فرد در قبول مسئولیت‌های خود، انجام وظایف محوله با دقت و تلاش و پاسخگویی به نتایج عملکرد خود می‌باشد. دانش‌آموزانی که در محیط‌های آموزشی با معلمان متعهد و اخلاق‌مدار تعامل دارند، تمایل بیشتری به پذیرش مسئولیت‌های خود نشان می‌دهند و رفتارهای مسئولانه‌تری از خود بروز می‌دهند.

تحقیقات نشان می‌دهد که معلمان با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی بالا، محیط یادگیری مثبت و پویایی ایجاد می‌کنند که در آن دانش‌آموزان احساس امنیت و حمایت می‌کنند. این محیطها باعث می‌شود که دانش‌آموزان به اهمیت مسئولیت‌پذیری پی ببرند و آن را در رفتارهای خود نشان دهند. به عنوان مثال، معلمانی که با عدالت و احترام با دانش‌آموزان رفتار می‌کنند و به نظرات و احساسات آنها توجه می‌کنند، الگویی برای رفتارهای مسئولانه ارائه می‌دهند که دانش‌آموزان نیز به تبعیت از آنها، این نوع رفتارها را در زندگی خود به کار می‌گیرند.

بیان مساله

ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیت‌های مدیران و معلمان و کارکنان را باید در اخلاق و ارزشهای اخلاقی جستجو کرد. در این بین، توجه به اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای آن یکی از مهمترین موضوعات پژوهشی در حوزه‌های سازمان است. در علم مدیریت، یک از مباحث مرتبط با اخلاق و مسئولیت اجتماعی موضوع اخلاق حرفه‌ای است که در دهه‌های اخیر اهمیت روزافزون یافته است و سازمانها و مدیران به این موضوع توجه می‌کنند. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از ویژگی‌های رفتاری است که منجر به رعایت حقوق مشترک همکاران و مشتریان می‌شود و در موضوعاتی چون خیرخواهی، رعایت حدود قانون، عدم سوءاستفاده از حرفه و قابلیت اعتماد تجلی می‌یابد (میرکمالی، ۱۳۹۹). طی دهه‌ها پژوهشگران تأیید کرده‌اند

که؛ فرهنگ و هنجارهای غیررسمی روی شیوه‌هایی که کارکنان رفتار می‌کنند تأثیرگذار می‌باشد. همچنین، فرهنگ و هنجارهای غیر رسمی و انتظارات، تحت بسیاری از شرایط محیط کار حتی بیشتر از قوانین و مقررات رسمی، رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر قرار خواهند داد. امروزه، پیچیده شدن روز افزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای^۱ جلب کرده است. مفهوم اخلاق حرفه‌ای، برگرفته از علم اخلاق است. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از؛ مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است (Arasteh & Jahed, 2021). می‌توان اخلاق حرفه‌ای را بیان‌کننده باورهای یک گروه حرفه‌ای در مورد این که چه چیزی درست و مرتبط با معیارهای همان حرفه است، دانست. هر یک از حرفه‌های مرتبط با انسان، حوزه‌ها و ابعاد مختلفی دارند که برخی مشترک و برخی دیگر، به طور ویژه، به یک حرفه تعلق دارند. گذشته از این تفاوت، به نظر می‌رسد، اصول اساسی در تمامی حرفه‌های یاری‌رسان، یکسان است. در دو دهه گذشته، موضوع‌های مربوط به اخلاق حرفه‌ای پیشرفت قابل ملاحظه‌ای داشته و مطالعه‌های نظامند در این زمینه، رو به گسترش نهاده است (Kiyani & et al, 2008). می‌توان ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای را این چنین بیان کرد: فرد پاسخگو است و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد، سرمشق دیگران است، حساس و اخلاق‌مند است، به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد، برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که بر عهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد (Amiri & et al, 2011) از سویی دیگر، بین اخلاق کاری و سبک رهبری در سازمان رابطه تنگاتنگ وجود دارد (Salavati & et al, 2013). چنین بحث می‌شود که اخلاق حرفه‌ای بر پیامدهای کاری تأثیرات گذار است. اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد به گونه‌ای که بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباط‌ها را بهبود می‌بخشد و درجه خطر 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. یکی از چالش‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (Ahmadi, 2019). حرفه معلمی، با توجه به ماهیت آن و با توجه به این موضوع که سر و کار آن با کودکان است، در

دانشگاه‌های بسیاری از کشورها در راستای فراهم کردن یک مجموعه از ضوابط و استانداردهای اخلاقی که همه‌ی افراد به آن معتقد باشند و افزایش پایبندی به اصول حرفه‌ای برای بخش آموزش به ویژه شاغلین حرفه‌ای معلمی یک مجموعه راهنما از کدهای اخلاقی تدوین کرده‌اند. به عنوان نمونه، از نظر انجمن معلمان آمریکا، معلمین موظفند محیط آموزشی‌ای ایجاد کنند که زمینه‌ای تکمیل استعداد و توانایی بالقوه‌ی همه‌ی دانش‌آموزان را فراهم نمایند. این انجمن معتقد است معلمان باید مسائلی مانند تعهد به قوانین و آداب مدنی مانند کوشش و پشتکار، مسؤلیت‌پذیری همکاری، وظیفه‌شناسی، وفاداری، صداقت و راستی، احترام به قانون، احترام به دیگران و خود را رعایت نمایند. به طور کلی، کدهای اخلاق حرفه‌ای معلمان توسط این انجمن در چهار حیطه‌ی رفتار با دانش‌آموزان، رفتار با همکاران، رفتار با والدین و جامعه، انجام فعالیت‌ها و عملکرد مربوط به خود تقسیم‌بندی شده و هر مورد با ذکر مصادیق به بحث گذاشته شده است (اسدیان و همکاران، ۱۳۹۹).

تعهد سازمانی معلمان

واژه تعهد در متون روانشناسی و رفتار سازمانی بارها مورد تأکید قرار گرفته است همچنین در فرهنگ اداری از وفاداری و تعهد کارکنان به تفصیل یاد می‌شود. تعهد در زبان فارسی به معنای گردن گرفتن، شرایط و پیمان، و خود را ملزم به انجام (عملی داشتن)، تعریف شده است. تعهد سازمانی در مهله اول، شامل بعد عاطفی است که اشاره دارد به وابستگی عاطفی کارکنان در سازمان، دوم بعد مستمر که به توسعه وابستگی شناختی کارکنان نسبت به سازمان اشاره دارد، زیرا هزینه‌های ترک سازمان مهمتر از منافع ترک سازمان هستند و سوم بعد هنجاری که به صورت «مجموع فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیت‌ها به طریقی که اهداف و منافع سازمان حاصل شود می‌باشد» و افراد می‌توانند سطوح متفاوتی از این ابعاد را دارا باشند (حسن زاده، ۱۳۹۴).

تعهد برای عملکرد سازمانی حیاتی است، اما نوسنداروی تمامی مشکلات نیست برای بدست آوردن مقاصد مهم سازمانی، عناصر دیگری نیز وجود دارند که باید به این ترکیب اضافه شوند، وقتی که این ترکیب بدرستی کامل شود، انگیزه از آن منتج می‌شود. ارزیابی‌های فراوانی در زمینه تعهد سازمانی صورت گرفته است و توجه خاصی به فهم هر کدام از عواملی که بیشترین تأثیر را بر توسعه تعهد در سازمان‌ها دارد، شده است/ از جمله مطالعاتی که در این زمینه صورت گرفته، می‌توان به مطالعات Gerald Salanik, Porter, Steers and Moody, Mathieu and Zajac اشاره نمود. Salanik در مطالعه خود بر

زمره حرفه‌های حساس نسبت به موارد اخلاقی است. تعهد و انتظار والدین، جامعه و همکاران از معلمان و مدیران مدارس و نیز تعهدهایی که باید در مورد حرفه خود داشته باشند، وضعیت اخلاق حرفه‌ای آنان را پیچیده تر می‌کند و اهمیت صورت بندی اخلاق حرفه‌ای معلمی در همین موارد است (قائدی، امیری و دیبا واجری، ۱۳۹۹).

بر این اساس مساله اصلی در این تحقیق تعیین رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی معلمان با مسؤلیت‌پذیری دانش‌آموزان مدارس متوسطه دوم شهر خرم‌آباد و پاسخگویی به سوالات زیر می‌باشد:

۱- بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی معلمان با مسؤلیت‌پذیری دانش‌آموزان دختر مدارس متوسطه دوم شهر خرم‌آباد چه رابطه‌ای وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

الف) پیشینه‌ی نظری

اخلاق حرفه‌ای

پایبندی مدرسین به اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای، هم از منظر توسعه‌ی فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاقیات و هم از منظر انتقال صفات ممیزه و ویژگی‌های برجسته‌ی انسانی به دانش‌آموزان و در نتیجه اشاعه‌ی آنها در جامعه، بسیار حائز اهمیت است. آموزش‌های ارائه شده از سوی یک نظام آموزشی ممکن است منجر به بروز رفتارهایی خاص در جامعه شود که از نظر اخلاقی قابل نقد و بررسی باشد. برای مثال، نحوه‌ی تدریس می‌تواند موجبات یادگیری مطلوب دانش‌آموزان متناسب با تحولات علمی و تقاضاهای جامعه را فراهم بیاورد یا نیاورد؛ منابع آموزشی، محتوا و سرفصل‌های دروس ممکن است به گونه‌ای باشند که نوع خاصی از تفکر و اندیشه را تقویت یا تضعیف کنند که برای جامعه دارای فواید یا مضرات فراوانی باشد، نوع رفتار معلمان می‌تواند بر منش و رفتار دانش‌آموزان تأثیر مثبت یا منفی داشته باشد. بنابراین، اصول اخلاق حرفه‌ای آموزش از دو بعد قابل بحث است: اول، استانداردهای اخلاقی که باید در امر آموزش رعایت شوند و مربوط به فرایند یاددهی-یادگیری هستند. دوم، اصول اخلاق فردی که فرد باید خود را ملزم به رعایت آنها در هر زمان و مکانی بداند. به طور کلی، در ارتباط با کارکرد آموزشی باید گفت رعایت اخلاق آموزشی تضمین‌کننده‌ی سلامت فرایند یاددهی-یادگیری است. در حقیقت، ضوابط و ارزش‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری به این امر کمک می‌کند که حقوق دانش‌آموزان در برخورداری از بهترین آموزش‌ها و شان یادگیری از یک طرف و شان و جایگاه علم و علم‌آموزی از طرف دیگر رعایت شود.

روی عوامل مؤثر بر تعهد "چهار عامل اصلی که منجر به تعهد می‌شوند را پیشنهاد می‌نماید که عبارتند از قابل مشاهده بودن، صراحت (مشهود بودن)، بازگشت ناپذیری و اراده".

مسئولیت پذیری دانش آموزان

مسئولیت "حالتی است که طی آن شخص نقش و اثر خود را در عوارض و نتایج یک اقدام، فعالیت یا رفتار می‌پذیرد. شرایط فرد بزرگسالی که قادر است مقررات، آداب، رسوم، و معیارهای اخلاقی، اجتماعی، شغلی و ... را رعایت کند و در صورت عدم رعایت، عوارض و نتایج نامطلوب آن را نیز بپذیرد می‌باشد. یکی از ویژگی‌های فرد این است که نقش‌های اجتماعی خود را می‌پذیرد و در جهت انجام وظایف خود تلاش می‌کند. فردی که مسئولیت کاری را بر عهده می‌گیرد می‌پذیرد که یک سری فعالیت‌هایی را انجام دهد یا برای انجام این کارها توسط دیگران نظارت داشته باشد" (Certo, 2004)

مسئولیت‌پذیری، یکی از ابعاد شخصیت سالم و ویژگی بسیار مهمی در کلاس درس و زندگی روزمره است و والدین، مشاوران و معلمان، نقش مهمی برای کمک به دانش‌آموزان در کسب مسئولیت‌پذیری مدرسه، خانواده و اجتماع بر عهده دارند. برای ایجاد حس مسئولیت‌پذیری در دانش‌آموزان، روش‌ها و راهکارهایی تدوین شده است که معلم می‌تواند آن‌ها را در کلاس خود اجرا نماید" (نادری، ۱۳۹۷). "دانش‌آموزان در قبال رفتارشان هر چه بیشتر احساس مسئولیت کنند، نیاز کمتری به اعمال مدیریت از سوی معلم خواهند داشت. به همین جهت باید پیش از پیش در جهت مسئولیت‌پذیری کردن دانش‌آموزان بکوشیم. اغلب ما مسئولیت را به آن دسته از دانش‌آموزان می‌دهیم که قبلاً در این راستا خود را نشان داده‌اند. واگذاری مسئولیت می‌تواند به اشکال متعددی صورت گیرد. معلم می‌تواند به دانش‌آموزانی که در مورد انجام وظایف داخل کلاسی مشکل دارند، مسئولیت توزیع کتب درسی، کمک در جمع‌آوری تکالیف، پاک کردن تخته، آوردن گچ و... را واگذار نماید. امور محوله باید از مسئولیت‌های کوچک و کم‌اهمیت شروع شود و پس از آن که دانش‌آموز از خود قابلیت ایفای مسئولیت را نشان داد مسئولیت‌های مهم‌تری به او واگذار گردد. افزایش مسئولیت‌پذیری به موضوع ایجاد نظم در کلاس و مدرسه نظر دارد و کمتر نیاز به برقراری و رعایت کردن نوبت، شرکت در بازی‌های گروهی، پیروی از مقررات، خویشتن‌داری میزان و نحوه و کیفیت بازی دانش‌آموزان بیانگر رشد اجتماعی آنان است، چنین دانش‌آموزانی در امور مختلف به معلم یاری می‌رسانند و در تصمیم‌گیری‌های مختلفی که به او و مدرسه مربوط باشد فعالانه شرکت می‌نمایند"

ب) پیشینه تجربی

در پژوهش‌های خارجی (Kim & et al (2022) در پژوهشی با عنوان "بررسی ارتباط بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد سازمانی نشان داد که ادراک مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأثیر مثبتی بر تعهد و رفتار شهروندی سازمانی دارد و در نهایت عملکرد شغلی کارکنان را افزایش می‌دهد.

همچنین، در پژوهشی با عنوان "ارتباط بین مسئولیت‌پذیری، رضایت شغلی و تعهدسازمانی: مطالعه موردی آموزش عالی پاکستان" انجام دادند. نتایج نشان داد که مسئولیت‌پذیری ارتباط قابل توجهی با رضایت شغلی و تعهدسازمانی داشته است. با این حال بین بعضی از مؤلفه‌های تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارتباط ناچیزی وجود داشت. وی توصیه می‌کند که بنابراین دانشگاهها باید ترغیب کنند تا با جامعه تعامل داشته باشند و دولتمردان و شرکتهای به واسطه مسئولیت‌پذیری اجتماعی فعالیت‌های عالی و پایداری انجام دهند.

(Meyzari & Dasht Bozorgi (2021) پژوهشی با عنوان "رابطه، حس همدلانه و مسئولیت‌پذیری با تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه" انجام دادند. نتایج نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین حس همدلانه و مسئولیت‌پذیری اجتماعی وجود دارد. همچنین ارتباط معنی‌داری بین تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری نیز وجود دارد بگونه‌ای که کارکنان با تعهد سازمانی بیشتر از مسئولیت‌پذیری بیشتری نیز برخوردار هستند.

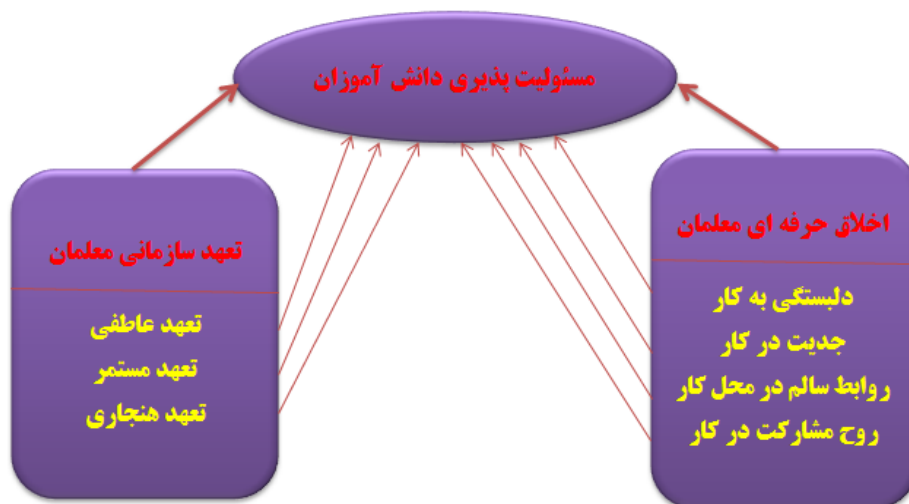
نتایج تحقیق (Ahn & Park S.(2021) با عنوان رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی معلمان با مسئولیت‌پذیری و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان نشان می‌دهد اقدامات متداول معلمان در حوزه اخلاق حرفه‌ای که به صورت بلندمدت اعمال می‌شود، تأثیر مثبتی در شکل‌گیری مسئولیت‌پذیری اجتماعی ذینفعان اصلی (دانش‌آموزان) و ایجاد مشروعیت از ذینفعان ثانویه (اولیاء) دارد که به نوبه خود تأثیر بسزایی در حفظ و ارتقای عملکرد تحصیلی دارد.

در پژوهش‌های داخلی، سعیدی و ممدوحی (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری دانش‌آموزان دختر دوره دوم متوسطه بر اساس خودکارآمدی و تعهد سازمانی معلمان گزارش کردند که هدف از مطالعه حاضر، پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری دانش‌آموزان دختر دوره دوم متوسطه بر اساس خودکارآمدی و تعهد سازمانی معلمان منطقه ۵ آموزش و پرورش شهر تهران بود. جهت تحلیل داده‌ها بعد از بررسی مفروضه‌های آماری از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که همبستگی بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی معلمان با مسئولیت‌پذیری دانش‌آموزان معنادار بود همچنین بین نمره

تهران) انجام دادند. اتفاق نظر بود که نتایج حاصل از این معیار برای مرحله ی دوم دلفی برابر با ۰/۷۷ به دست آمد. نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد که برای افزایش مسئولیت پذیری دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی توجه به تمامی ابعاد تشکیل دهنده اخلاق حرفه ای ضروری است.

مدل مفهومی پژوهش و فرضیات تحقیق

همانگونه که عنوان شد در این تحقیق به رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی معلمان با مسئولیت پذیری دانش آموزان مدارس متوسطه دوم شهر خرم آباد پرداخته می شود. با توجه به پیشینه نظری مدل تحقیق به صورت شکل ۱ تدوین گردید.



شکل ۱: مدل نظری تحقیق

اخلاق حرفه ای اخلاق حرفه ای (Petti (1990)، تعهد سازمانی (Allen & Meyer (1990)، مسئولیت پذیری دانش آموزان (Lewis (2001)

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

۱- بین اخلاق حرفه ای معلمان و مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد رابطه وجود دارد.

۲- بین تعهد سازمانی معلمان و مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد رابطه وجود دارد.

فرضیات فرعی

۱- بین اخلاق حرفه ای معلمان (بعد دلبستگی به کار) با مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد رابطه وجود دارد.

۲- بین اخلاق حرفه ای معلمان (بعد جدیت در کار) با مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد رابطه وجود دارد.

۳- بین اخلاق حرفه ای معلمان (بعد روابط سالم در محل کار) با مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد رابطه وجود دارد.

۴- بین اخلاق حرفه ای معلمان (بعد مشارکت در کار) با مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد رابطه وجود دارد.

۵- بین تعهد سازمانی معلمان (بعد تعهد عاطفی) با مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد رابطه وجود دارد.

استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد (شامل: کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) خلاصه ابعاد متغیر های اخلاق حرفه ای و شماره سوالات آنها در پرسشنامه در جدول ۱ آورده شده است:

جدول ۱: خلاصه ابعاد متغیر های اخلاق حرفه ای

سوالات مربوطه	بعد
۱-۶	دلبستگی به کار
۷-۱۲	جدیت در کار
۱۳-۱۷	روابط سالم در محل کار
۱۸-۲۳	روح مشارکت در کار

بمنظور سنجش میزان اخلاق حرفه ای از جنبه های مختلف، این پرسشنامه توسط معلمان تکمیل می شود.

۲- پرسشنامه تعهد سازمانی Allen & Meyer (1990)

این پرسشنامه بر پایه مدل Allen & Meyer (1990) می باشد که تعهد سازمانی شامل سه مولفه، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را مورد سنجش و اندازه گیری قرار میدهد. پرسشنامه تعهد سازمانی شامل ۲۳ سوال بسته- پاسخ می‌باشد که بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (شامل: خیلی کم، کم، تا اندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد) نمره گذاری شده است. خلاصه ابعاد متغیر های تعهد سازمانی و شماره سوالات آنها در پرسشنامه در جدول ۲ آورده شده است:

جدول ۲: خلاصه ابعاد متغیر های تعهد سازمانی

مؤلفه های تعهد سازمانی	تعداد سوال ها	شماره سوال ها
تعهد عاطفی	۸	۱-۸
تعهد مستمر	۸	۹-۱۶
تعهد هنجاری	۷	۱۷-۲۳

بمنظور سنجش و ارزیابی تعهد سازمانی، این پرسشنامه توسط معلمان تکمیل می شود.

۳- پرسشنامه مسئولیت پذیری دانش آموزان لويس^۳ (۲۰۰۱)

این پرسشنامه به منظور سنجش مسئولیت پذیری دانش آموزان طراحی و تدوین شده است. پرسشنامه دارای ۱۷ سوال و ۲ بعد مسئولیت پذیری خود و دیگران بوده و بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت به سنجش مسئولیت پذیری دانش آموزان می‌پردازد.

۶- بین تعهد سازمانی معلمان (بعد تعهد مستمر) با مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم اباد رابطه وجود دارد.

۷- بین تعهد سازمانی معلمان (بعد تعهد هنجاری) با مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم اباد رابطه وجود دارد.

روش شناسی پژوهش

الف) نمونه تحقیق

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه دانش آموزان دختر متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم اباد و معلمان این مدارس است که بر اساس آمار نامه اداره آموزش و پرورش استان لرستان، تعداد دانش آموزان دختر در زمان انجام تحقیق ۲۳۲۰ نفر می باشد همچنین تعداد معلمان مدارس دخترانه متوسطه دوم ناحیه ۲ شهرستان خرم آباد در هنگام انجام تحقیق ۵۴۸ نفر می باشد که در ۳۵ مدرسه مشغول خدمت می باشند. در این تحقیق حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعیین شده است. بر این اساس برای جامعه معلمان حجم نمونه ۲۲۵ نفر و برای جامعه دانش آموزان تعداد ۳۳۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری در این تحقیق در ابتدا به صورت نمونه گیری طبقه ای انجام شد که طی آن جامعه آماری به دو طبقه معلمان و دانش آموزان تقسیم گشته و در ادامه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده اقدام به انتخاب اعضای نمونه آماری شد. بررسی اطلاعات جمعیت شناختی نشان می دهد که تعداد ۱۵۴ نفر از نمونه آماری معادل ۶۸/۴ درصد، زن و ۷۱ نفر معادل ۳۱/۶ درصد، مرد می باشند. بیشترین تعداد نمونه آماری مربوط به زنان می باشد. بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات لیسانس با ۱۴۱ نفر معادل ۶۲/۷ درصد و کمترین فراوانی مربوط به فوق لیسانس با ۸۴ نفر معادل ۳۷/۳ درصد می باشد. بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کاری ۱۰ تا ۱۵ سال با ۱۳۵ نفر معادل ۷۸/۲ درصد و کمترین فراوانی مربوط به ۲۰ سال به بالا با ۷ نفر معادل ۳/۱ درصد می باشد.

ب) سنجش پرسش نامه

برای انجام پژوهش از پرسشنامه های استاندارد زیر استفاده شد:

۱- پرسشنامه اخلاق حرفه ای پتی (۱۹۹۵)

برای سنجش اخلاق حرفه ای از پرسشنامه اخلاق حرفه ای Petty (۱۹۹۵) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۲۳ گویه بوده و چهار بعد اخلاق حرفه ای شامل دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محیط کار و روح جمعی و مشارکت در کار را می سنجد. طیف مورد

شده و سپس با توجه به این که توزیع داده ها نرمال است، برای آزمون فرضیه های اصلی ۱ و ۲ از ضریب همبستگی پیرسون و برای آزمون فرضیه های فرعی ۱ تا ۷ از رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

۱- آزمون فرضیه اصلی اول و دوم:

برای فرضیه اصلی اول و دوم از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است، که نتایج مطابق جدول ۴ می باشد:

جدول ۴: نتایج حاصل از فرضیه اصلی اول و دوم

مسئولیت پذیری دانش آموزان			شرح	
تعداد	سطح معناداری	ضریب همبستگی	اخلاق حرفه ای معلمان	فرضیه اصلی اول
۲۲۵	۰/۰۰۰	۰/۶۷۹		
۲۲۵	۰/۰۰۱	۰/۷۹۲	تعهد سازمانی معلمان	فرضیه اصلی دوم

معنادار بین دو متغیر فوق می باشد. با توجه به نتیجه حاصل از تحلیل فوق می توان ادعا نمود که بین تعهد سازمانی معلمان و مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم اباد رابطه وجود دارد.

۲- آزمون فرضیات فرعی اول تا هفتم

برای فرضیه های فرعی اول تا هفتم از رگرسیون خطی چندگانه برای آزمون فرضیه ها استفاده خواهد شد:

بمنظور سنجش و ارزیابی مسئولیت پذیری دانش آموزان، این پرسشنامه توسط دانش آموزان تکمیل می شود.

سنجش مدل و فرضیه های پژوهش

برای تجزیه و تحلیل داده ها متناسب با نوع داده از آمار استنباطی و توصیفی استفاده می شود. در آمار توصیفی از جدول فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد استفاده گشته و در قسمت آمار استنباطی ابتدا به منظور مشخص شدن وضعیت نرمال بودن داده ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده

همانطور که از جدول ۴ مشخص است برای فرضیه اصلی اول، میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۶۷۹ و سطح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ است که نشاندهنده وجود یک رابطه مستقیم و معنادار بین دو متغیر فوق می باشد. برای فرضیه اصلی دوم، با توجه به نتیجه حاصل از تحلیل فوق می توان ادعا نمود که بین اخلاق حرفه ای معلمان و مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم اباد رابطه وجود دارد. همانطور که از جدول فوق مشخص است میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۷۹۲ و سطح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ است که نشاندهنده وجود یک رابطه مستقیم و

جدول ۵: آزمون فرضیه های فرعی اول تا هفتم

شرح	ضرائب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	t	سطح معناداری
	بتا	خطای استاندارد	بتا		
دلبستگی به کار	۰/۱۲۵	۰/۰۲۰	۰/۲۸۳	۶/۴۰۳	۰/۰۰۰
جدیت در کار	۰/۴۵۴	۰/۰۲۳	۰/۶۶۲	۱۹/۹۹۱	۰/۰۰۰
روابط سالم در محل کار	۰/۲۲۴	۰/۰۱۹	۰/۴۱۶	۱۲/۰۰۵	۰/۰۰۰
روح مشارکت در کار	۰/۱۱۷	۰/۰۲۸	۰/۱۲۴	۳/۶۱۳	۰/۰۰۰
تعهد عاطفی	۰/۳۴۹	۰/۰۷۳	۰/۳۵۱	۱/۱۱۹	۰/۰۰۰
تعهد مستمر	۰/۲۸۴	۰/۰۵۸	۰/۳۰۵	۱/۰۷۳	۰/۰۰۰
تعهد هنجاری	۰/۲۱۳	۰/۰۶۷	۰/۲۱۷	۱/۱۹۵	۰/۰۰۰

معنادار ۰/۰۵ تأیید می گردد. براساس نتایج جدول ۵ مقدار ضریب استاندارد شده بتا برای متغیر دلبستگی به کار برابر با ۰/۲۸۳ و مقدار ضریب استاندارد نشده بتا برابر با ۰/۱۲۵ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ می باشد. با توجه به این که سطح

با توجه به جدول ۵ و با توجه باینکه سطح معناداری آزمون کمتر از ۰/۰۵ است، از این رو تاثیر متغیرهای مستقل مورد بررسی (دلبستگی به کار، جدیت در کار، روابط سالم در محل کار، روح مشارکت در کار) بر متغیر وابسته (مسئولیت پذیری) در سطح

نتیجه گیری و پیشنهاد های پژوهش

براساس تحلیل فرضیات ارائه شده، پیشنهادات زیر قابل طرح می باشد.

با توجه به نتیجه بدست آمده برای فرضیه اصلی ۱: بین اخلاق حرفه ای معلمان و مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد رابطه وجود دارد. در این راستا به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش شهر خرم آباد پیشنهاد می شود:

۱- کلیه دست اندرکاران اداره آموزش و پرورش خرم آباد در بهبود اخلاق حرفه ای معلمان توجه ویژه داشته و برنامه ریزی های لازم را در این خصوص به عمل آورند.

۲- با توجه به اهمیت جایگاه اخلاق حرفه ای در معلمان، نسبت به برگزاری کارگاه های آموزشی مستمر توسط کارشناسان و صاحب نظران برای تمامی معلمان شهر خرم آباد در جهت آشنائی با روش های افزایش اخلاق حرفه ای و رفع مشکلات پیش رو با توجه به نیاز روز، اقدام نمایند.

با توجه به نتیجه بدست آمده برای فرضیه اصلی ۲: بین تعهد سازمانی معلمان و مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد رابطه وجود دارد. به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش شهر خرم آباد پیشنهاد می شود:

۱- نسبت به شناسائی عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی معلمان و تلاش در جهت بهبود این عوامل، اقدام نمایند.

با توجه به نتیجه بدست آمده برای فرضیه فرعی ۱: بین اخلاق حرفه ای معلمان (بعد دلبستگی به کار) با مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد رابطه وجود دارد. به مدیران مدارس و مسئولان آموزش و پرورش شهر خرم آباد پیشنهاد می شود:

۱- به منظور افزایش میزان دلبستگی به کار در بین معلمان و اثرگذاری بر مسئولیت پذیری دانش آموزان، با ایجاد محیط دوستانه و سرزنده در مدارس شرایطی را فراهم آورند که معلمان به کار عشق بورزند. و با علاقه، شیفته کارشان شوند

با توجه به نتیجه بدست آمده برای فرضیه فرعی ۲: بین اخلاق حرفه ای معلمان (بعد جدیت در کار) با مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد رابطه وجود دارد. به مدیران مدارس و مسئولان آموزش و پرورش شهر خرم آباد پیشنهاد می شود:

۱- به منظور افزایش میزان جدیت در کار و اثرگذاری بر مسئولیت پذیری دانش آموزان، معلمان سخت کوش و وظیفه شناس و جدی در کار را مورد شناسائی و تشویق قرار دهند.

با توجه به نتیجه بدست آمده برای فرضیه فرعی ۳: بین اخلاق حرفه ای معلمان (بعد روابط سالم در محل کار) با مسئولیت

پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد رابطه وجود دارد. به مدیران مدارس و مسئولان آموزش و پرورش شهر خرم آباد پیشنهاد می شود:

۱- به منظور افزایش میزان روابط سالم در محل کار و اثرگذاری بر مسئولیت پذیری دانش آموزان، معلمان قدرشناس دارای رفتار دوستانه و خوش برخورد را مورد شناسائی و تشویق قرار دهند.

با توجه به نتیجه بدست آمده برای فرضیه فرعی ۴: بین اخلاق حرفه ای معلمان (بعد روح مشارکت در کار) با مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد رابطه وجود دارد. به مدیران مدارس و مسئولان آموزش و پرورش شهر خرم آباد پیشنهاد می شود:

۱- به منظور افزایش میزان روح مشارکت در کار و اثرگذاری بر مسئولیت پذیری دانش آموزان، نسبت به تشویق روحیه جمعی در مدرسه و مشورت با معلمان اقدام نمایند.

با توجه به نتیجه بدست آمده برای فرضیه فرعی ۵: بین تعهد سازمانی معلمان (بعد تعهد عاطفی) با مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد رابطه وجود دارد. به مدیران مدارس و مسئولان آموزش و پرورش شهر خرم آباد پیشنهاد می شود:

۱- به منظور افزایش میزان تعهد عاطفی و اثرگذاری بر مسئولیت پذیری دانش آموزان، روابط دوستانه در محیط کار معلمان و جو باز و مطلوب در مدرسه را تشویق و پیگیری نمایند.

۲- به مدیران مدارس توصیه می شود که به لحاظ عاطفی از معلمان خود حمایت کنند و رابطه عاطفی با آنها به وجود آورند. گوش فرادادن به نیازها، خواسته ها و تنگناهای معلمان، توجه کردن یا در اوقات سخت و دشوار، آنها را مورد حمایت عاطفی قرار دادن، از جمله مواردی است که به مدیران مدارس کمک می کند تا بتوانند رابطه عاطفی مطلوبی را که موجب افزایش تعهد به مدرسه است، در معلمان خود ارتقا دهند.

با توجه به نتیجه بدست آمده برای فرضیه فرعی ۶: بین تعهد سازمانی معلمان (بعد تعهد مستمر) با مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد رابطه وجود دارد. به مدیران مدارس و مسئولان آموزش و پرورش شهر خرم آباد پیشنهاد می شود:

۱- به منظور افزایش میزان تعهد مستمر و اثرگذاری بر مسئولیت پذیری دانش آموزان، در جهت امکان استخدام دائم و افزایش امنیت شغلی معلمان تلاش نمایند.

۲- افرادی جذب مدارس شوند که ماندن در مدرسه برای آنها موضوع مهمی باشد و ترک مدرسه برای آنان سخت بوده و به مدرسه خود تعهد داشته باشند.

- Ahn, A., & Park, S. (2021). The relationship between professional ethics and job satisfaction of teachers with responsibility and academic performance of students. *Journal of Social Capital Management.*, 3(4): 563-582.
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology.* 63(1):1-18.
- Amiri, A.N., Hemmati, M., & Mubini, M. (2011). Professional Ethics: a Necessity for Organization. *Maerefat Akhlaghi Journal*; 1(4): 137-159. [Persian]
- Arasteh, H., Jahed, H. (2011) Observing ethics in universities and higher education centers: An alternative for improving behaviors. *Science Cultivation.* 1(2): 31-40. [Persian]
- Asadian, S., Qasimzadeh, A., Qolizadeh, H. (2019). The role of ethics and professional qualifications on teachers' self-efficacy beliefs, *Ethics in Science and Technology Quarterly*, 12(3). [Persian]
- Certo, S.C. (2004). *Principles of Modern Management Functions and Systems.* 2nd ed. Massachusetts: Allyn and Bacon INC. 119-30
- Hassanzadeh, M., Fakhrian, S., Bagchesarai, M. (2014). examining the relationship between emotional intelligence dimensions and organizational commitment, *Management and Leadership Quarterly*, 7(1). [Persian]
- Kim, H. L., Rhou, Y., Uysal, M., & Kwon, N. (2022). An examination of the links between social responsibility (CSR) and Organizational Commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 61, 26-34.
- Kiyani, A., Navabi-Nezhad, S., Ahmadi, K.H. (2008). The effect of group counseling with regard to cognitivebehavioral approach on the decrease of dysfunctional attitude. *Tought & behavior in clinical psychology*; 2(8): 79-90. [Persian]

با توجه به نتیجه بدست آمده برای فرضیه فرعی ۷: بین تعهد سازمانی معلمان (بعد تعهد هنجاری) با مسئولیت پذیری دانش آموزان دختر مدارس متوسطه دوم ناحیه ۲ شهر خرم آباد رابطه وجود دارد. به مدیران مدارس و مسئولان آموزش و پرورش شهر خرم آباد پیشنهاد می شود:

- ۱- به منظور افزایش میزان تعهد هنجاری و اثرگذاری بر مسئولیت پذیری دانش آموزان، در جهت تشویق ارزش های اخلاقی و افزایش حس وفاداری تلاش نمایند.
- ۲- با اقداماتی مانند توجه به عوامل اجتماعی - شخصیتی معلمان و پرداخت حقوق و مزایا به آنها و انجام اقدامات مناسب برای منابع انسانی سبب شوند تا کارکنان هویت و وفاداری خود را برای سازمان افزایش دهند.

موازین اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می دارند.

تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

واژه نامه

۱. اخلاق حرفه ای Professional Ethics
۲. قابل مشاهده بودن Visibility
۳. پرسشنامه مسئولیت پذیری دانش پرسشنامه مسئولیت پذیری دانش Student Responsibility Questionnaire Lewis
آموزان لوئیس

فهرست منابع

- Ahmadi, F. (2013). Evolution Factors Impact on Professional Ethics in Service Organization. *Ethics in Science & Technology*; 8(3): 35-42. [Persian]
- Ahmadi, F. (2011). Relationship between professional ethics and organizational commitment]. *International Journal of Learning & Development.*; 1(1): 178-90. [Persian]

- professional ethics and organizational commitment. *Iranian Journal of Nursing*, 27(87), 34-42. SID. <https://sid.ir/paper/114446/fa>. [Persian]
- Qaidi, Y., Amiri, M., & Dibavajri, M. (2013). Examining the theoretical foundations of professional ethics in order to propose a framework. To develop the code of professional ethics for teachers. *Education Quarterly*, 113, 160-182. [Persian]
- Saidi, T., & Mamdohi, S. (2022). Predicting the responsibility of second year high school female students based on teachers' self-efficacy and organizational commitment. *Educational Psychology (Psychology and Educational Sciences)*, 14(48). [Persian]
- Salavati, A., & Rostami Norozabadi, S. (2013). Professional ethics & social responsibility in Hotel industry. *Tourism studies*; 8(21): 107-143. [Persian]
- Meyzari Ali, R., & Dasht Bozorgi, Z. (2021). The Relationship of Altruistic Behavior, Empathetic Sense, and Social Responsibility with Organizational Commitment among University Employees. *Practice in Clinical Psychology*, 4(1), 51-56.
- Mirkamali, M. (2019). Ethics and social responsibility in educational management. *Journal of Psychology and Educational Sciences*, 3. [Persian]
- Naderi, N., (2017). investigating the relationship between students' progress motivation and responsibility, *Modern Psychology Quarterly*, 2(4). [Persian]
- Najafi, Z., Karimi, S., & Manazam, F. (2022). Presenting a model for improving the level of responsibility of students based on the professional ethics of faculty members of Islamic Azad University (Tehran province). *Knowledge of Accounting and Management Audit*, 10(37). [Persian]
- Niazazri, K., Enayati, T., Behnamfar, R., & Ferdowsi. (2022). The relationship between