

آسیب شناسی اخلاق حرفه ای معلمان

نوید حسنیپور آزاد^۱، جعفر آقاپور^۲، محمد تقی بنابی پور^۳

^۱ مدیر مدرسه دبستان هوشمند امیرکبیر شهرستان مراغه- دکتری عمران

^۲ معاون آموزشی دبستان هوشمند امیرکبیر مراغه- لیسانس زبان

^۳ معاون مدرسه هوشمند امیر کبیر مراغه- فوق لیسانس برنامه نویسی درسی

چکیده

پژوهش حاضر به دنبال بررسی آسیب شناسی اخلاق حرفه‌ای معلمان ابتدایی می‌باشد از دیدگاه معلمان در خصوص آسیب های اخلاق حرفه ای معلمان در ارتباط با خود: عدم توجه به رشد تهذیب نفس و تعالی شخصیت در خود، واگذار کردن وظایف محوله ی خود به پرسنل غیر شایسته، بهره برداری شخصی از موقعیت حرفه ای خود به عنوان مهمترین آسیب تلقی شده اند. و در ارتباط با دانش آموزان: عدم رعایت ادب و نزاکت در برابر دانش آموزان، پرخاشگری و نامتعالی بودن رفتار معلم در کلاس درس، توبیخ و سرزنش زیاد دانش آموزان توسط معلمان به عنوان مهمترین آسیب تلقی شده اند. و در ارتباط با اولیاء: عدم رعایت ادب و نزاکت در برابر اولیاء، سوء استفاده از رابطه‌ی شغلی خود با اولیاء در جهت اهداف منافع شخصی، درخواست رشوه و تأمین منافع مادی در قبال دادن نمره به دانش آموزان به عنوان مهمترین آسیب تلقی شده اند. و در ارتباط با همکاران: عدم رعایت ادب و نزاکت در برخورد با سایر معلمان، شوخی‌های ناشایست در برخورد با سایر معلمان، نداشتن روحیه‌ی همکاری و مشارکت با سایر معلمان به عنوان مهمترین آسیب تلقی شده اند. در مورد پیشنهاد راهکار و رهنمودهایی جهت بهبود اخلاق حرفه‌ای نتایج حاکی از آن است که بهترین راهکار برای بهبود این امر، تلاش در جهت تهیه و تدوین منشور اخلاقی با عنوان منشور اخلاق حرفه‌ای آموزش در مدارس با کمک مسئولین امر و صاحب نظران است.

واژه‌های کلیدی: آسیب شناسی، اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، معلمان

مقدمه

کشور ما به رغم دورانهای روشن تاریخی و میراث زرین فرهنگی و دینی، در افق کنونی خود نسبت به کشورهای صنعتی غرب و حتی برخی جوامع شرقی پیشرو، از وضعیتی مناسب شأن تاریخی در توسعه‌ی اخلاق حرفه‌ای برخوردار نیست. این در حالی است که تاریخ فرهنگی دینی این سرزمین حامل گنج‌های گرانبیاری از میراث غنی خود در این مورد است. ایرانیان عهد باستان بر پایه‌ی آموزه‌های فرهنگی و آیینی خود یادمانی چشم نواز از مقوله کار و اخلاق حرفه‌ای در ذهن بشر بر جای نهاده‌اند. آنجا که تکالیف و وظایف خاص و مقید بودن به ضوابط انسانی حاکم بر کار، فضیلتی اخلاقی تلقی می‌شد و سعادت اخلاقی هر کس را بر اساس کسب فضیلت ناشی از وقوف وی به خویشاکادری و ایفای وظیفه خود می‌سنجیدند. چه اینکه هدف نخست ادیان الهی نیز آموزش و ارتقای اخلاق پاگیری معنویت در جامعه انسان بوده است، تا آنجا که پیامبر مکرم اسلام (ص) هدف محوری رسالت خود را تکمیل سجایای اخلاقی در روح و جان و رفتار انسان‌ها می‌داند. در این معنا اخلاق شالوده‌ی اصلی زندگی معنوی و بنیاد تعالی و تکاپوی زندگی انسانی بشمار می‌آید. اما با وجود چنین پشتوانه و گذشته‌ای که اخلاق در آن محور آموزش و عمل، و اشتغال افراد و اجتماع و نقطه جوشان نیروی پویایی جامعه اسلامی و ایرانی بوده است، جامعه کنونی ما از فقدان یا نقصان دغدغه‌های اخلاقی در حرف کارکردی خود رنج می‌برد (قراملکی و همکاران، ۱۳۸۶: ۷). در موقعیت‌های دشوار پیش آمده در حرفه با کمک ارزش‌های اخلاقی می‌توان از بین تمامی گزینه‌ها، گزینه‌ای را که با اخلاق آن حرفه تطابق بیشتری دارد را انتخاب کرد، در بسیاری از مواقع که منافع حرفه‌ای در مقابل منافع و ارزش بنیادین فردی و اجتماعی می‌گیرند، پایبندی به اصول و عقاید اخلاقی کمک بزرگی به انتخاب صحیح می‌کند. از آنجا که اصول اخلاقی و ارزش‌های انسانی در مذهب، فلسفه، فرهنگ بومی، نسبت، خانواده، ملیت ریشه دارد، باید در خانواده، مدرسه، دانشگاه، انجمن‌های حرفه‌ای و تمام سطوح بر آموزش آن اهتمام شود. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از آیین‌نامه‌ها و مقرراتی است که عمل اخلاقی را برای آن حرفه مشخص و خاص تعریف می‌کند و چارچوبی برای عمل و قضاوت اخلاقی یا غیراخلاقی هر حرفه محسوب می‌شود. هر چه روابط اعضای یک سازمان گسترده‌تر و مکررتر باشد، علاقی و منفعت طلبی‌های خودخواهانه فردی مهار می‌شود و به سمت منفعت اجتماعی که نوعی رفتار اخلاقی است، گام برداشته می‌شود. این روابط قادر خواهد بود رفتار حرفه‌ای هر فرد را کنترل کند و مانع ناهنجاری‌های کاری در یک حرفه شوند، تصور ناقص و ناروا و تحلیل دادن مفهوم اخلاق حرفه‌ای مهمترین مانع رشد اخلاقی در سازمان‌هاست و سبب می‌شود تا هر یک از افراد با گمان خود به ترویج اخلاق حرفه‌ای بپردازد (ظهور و خلیج، ۹۵: ۱۳۸۹).

اصول اخلاقی از قوانین کمال انسان و خیر او سخن می‌گوید. در هر حرفه‌ای به مجموعه احکام ارزشی و تکالیف رفتار و سلوک و فرمان‌هایی برای عمل بستگی دارد. تحقق گوهر آدمی وابسته به تعلیم و تربیت است. انسان تنها موجودی است که بر چگونگی زندگی خود مسئول است، زیرا موجودی است اندیشمند، دارای اراده و مختار

اخلاق حرفه‌ای

اخلاق

تخلیق به اصول اخلاق در این است که رفتار انسان از زمینه خیر درونی و ذاتی انسان برخاسته باشد و این امر به طهارت اخلاقیات انسان (شرافت اخلاقی) مربوط است، پس شرافت اخلاقی عالی‌ترین زمینه تحریک در رفتار است (کانت، ۹۳: ۱۳۸۴) اخلاق و مسئولیت اجتماعی را باید با بایدها و نبایدهای ارزشی - فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار

شخصی نسبت به خود و دیگران و جامعه تعریف کرد (میرکمالی، ۲۰: ۱۳۷۵). اخلاقیات عمدتاً مربوط می شود به اینکه افراد اگر می خواهند به درستی عمل کنند چگونه باید رفتار کرده و چگونه باید عمل کنند. مبحث اخلاقیات دارای ریشه های عمیق فلسفی، دینی و حقوقی است (براتی علویجه، ۱۳۸۰، ۳۵۴).

اخلاق حرفه‌ای

مجموعه‌ای از آیین‌نامه‌ها و مقرراتی است که عمل اخلاقی را برای آن حرفه‌ی مشخص و خاص تعریف می‌کند. هر شغل نیز اخلاق حرفه‌ای مختص به خود را دارد. حرفه‌های مختلف بر حسب میزان حساسیت و وظیفه‌ای که در خدمت به جامعه دارند، دارای معیارهای اخلاقی متفاوتی هستند. در واقع صاحبان هر حرفه مسئولیت‌های خاص خود را دارند که در آیین‌نامه‌ها و مقررات آن حرفه بیان شده است. آیین‌نامه‌های اخلاقی چارچوبی برای عمل و قضاوت اخلاقی یا غیر اخلاقی هر حرفه محسوب می‌شود (ظهور و خلج، ۸۶: ۱۳۸۹-۸۴). اخلاق حرفه‌ای: سازمان‌ها در شناخت تعهدات اخلاقی خود در قبال محیط و نیز تشخیص و حل مسایل اخلاقی در کسب و کار محتاج دانش تخصصی معینی هستند و این دانش همان اخلاق حرفه‌ای است. (قراملکی، ۱۳۸۲: ۱۱۶) هر سازمانی برای پویایی و بقای خود نیازمند تدوین و به کارگیری استانداردهای اخلاق حرفه‌ای است که بر اساس آن مدیران، کارکنان و سایر عوامل انسانی با پایبندی بدان، ارزش‌های مشترک حرفه‌ای را پدید می‌آورند تا ذینفعان سازمان از آن بهره‌مند شوند.

اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از دانش اخلاق است که با مطالعه روابط شغلی و تبیین مسئولیت‌های اخلاقی در صورت صحت اجرا متضمن اتخاذ تصمیمات استراتژیک و تامین‌کننده منافع تمامی ذینفعان سازمان است. با نگاهی به جامعه جهانی شاهد آن هستیم که پزشکان، وکلای دادگستری، مهندسان، حساب‌رسان، رؤسای جمهور و نمایندگان پارلمان‌ها برای پذیرفتن مسئولیت به ادای سوگند می‌پردازند تا با پایبندی به اخلاق و ارزش‌های مورد پذیرش برای صیانت از حقوق تبیین شده اهتمام ورزند. هر سازمانی که به دنبال کسب موفقیت و نیل به مقاصد اساسی یا همان آرمان‌های پیش روی خود به عنوان برنامه آینده سازمان است مجهز شدن به اصول اخلاق حرفه‌ای از ضروریات کاری اش محسوب می‌شود. ضرورتی که مشترک اعتقادی و بین‌ادیانی است و از مطالبات روشن و صریح جوامع انسانی به شمار می‌رود. (هس مر، ۱۳۷۷: ۲۱۰)

مزیت وجود اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان دارد و دوری از آنها، سازمانها را سخت آسیب پذیر و متضرر کرده است. دست‌یابی سازمان به اخلاق حرفه‌ای موجب مزیت استراتژیک می‌شود. بخشی از هزینه‌های تبلیغاتی را صرف اخلاقی سازی سازمان (کتابخانه) کنید تا تاثیر ژرف آن را در موفقیت سازمان تجربه کنید. سازمانها از طرفی خواهان اخلاق هستند و از طرف دیگر اخلاق ورزی و پایبندی به اخلاقیات را دردسرزا و مانع آفرین می‌بینند و این مهمترین مانع سازمانها در روی آوردن به اخلاق حرفه‌ای است. مشکل عمده سازمانها در این مقام مهارت مواجهه با مسایل اخلاقی سازمان است (قراملکی، ۱۳۸۲، ۲۲).

اصول اخلاق حرفه‌ای:

اصول اخلاقی از جهان‌بینی، دین اجتماع و فرهنگ جامعه تأثیر می‌گیرد. باور به ارزش‌های اخلاقی در واقع، مبنا و ضامن تعهد به انجام دادن امور با حس مسئولیت است. ارزش‌های اخلاقی هر فرد مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌هایی است که از عقاید، آداب یا فرهنگ اجتماع و خانواده نشأت می‌گیرد. این اصول و ارزش‌های اخلاقی جنبه آرمانی دارند و دستیابی و تحقق آنها در سایه تلاش و مراقبت حاصل می‌شود در موقعیت دشوار حرفه‌ای یا سازمانی فقط با استفاده از آیین‌نامه‌ها نمی‌توان تصمیم‌های مناسب اخلاقی اتخاذ کرد. بلکه با کمک ارزش‌های اخلاقی می‌توان از میان گزینه‌های دشوار، گزینه‌ای را که هم‌خوانی بیشتری با اخلاقیات دارد برگزید. در واقع، آیین‌نامه‌های حرفه‌ای و سازمانی راهنما و هشدار دهنده هستند. پایبندی یا عدم پایبندی به ارزش‌های انسانی باعث رشد و توسعه اخلاق حرفه‌ای و سازمانی در مشاغل مختلف و افول آن می‌شود.

رعایت نکردن اصول حرفه‌ای و سازمانی را می‌توان در عدم پایبندی فرد به اصول و مبانی اخلاقی دانست. مراد از اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. یک پزشک به عنوان شخص حقیقی مسئولیت اخلاقی دارد. اما مسئولیت‌های حرفه‌ای او برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است، به گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت، مسئولیت‌های اخلاقی وی تغییر می‌کرد، هر شغلی، مسئولیت‌های اخلاقی خاصی می‌آفریند. اخلاق در این مفهوم «وابسته به شغل» است که بر حسب نوع مشاغل، اخلاقیات خاص مطرح می‌شود؛ اخلاق پزشکان، اخلاق استادان، اخلاق مدیران، اخلاق سرپرستاران، اخلاق وکلا، اخلاق قضات، اخلاق محققان، اخلاق خبرنگاران، اخلاق معلمان، اخلاق تجار و... اما چگونه می‌توان اخلاق حرفه‌ای را جاری و ساری نمود؟ یکی از ابزارهای بسیار رایج برای این موضوع کدهای اخلاقی می‌باشد. یکی از ابزارهای تحقق اخلاق حرفه‌ای، که اکنون در بسیاری از کشورهای دنیا مرسوم شده است تدوین، آموزش، اعمال نظارت بر پیروی از کدهای اخلاقی است. سازمان‌های دارای دغدغه‌های اخلاقی فهرستی از بایدها و نبایدهای رفتاری را تهیه کرده‌اند. رعایت این بایدها و نبایدها تا حدی ضامن و هادی ارزشمندی و فضیلت‌آمیز بودن رفتار صاحبان حرفه است. این بایدها و نبایدها، الگوی رفتار ارتباطی افراد را با ذی‌نفعان ترسیم می‌کند. فهرست الزامات و تعهدات اخلاقی که به صورت بایدها و نبایدها تدوین می‌شود، غالباً کدهای اخلاقی نامیده می‌شوند. کدهای اخلاقی غالباً بیان رسمی ارزشها درباره مسائل معین می‌باشند. کدهای معیار صحت رفتارهای حرفه‌ای، تخطی صورت گرفته یا خیر و اگر صورت گرفته چه مجازاتی باید اعمال شود. این امر ویژگی مهم کدهای اخلاقی است که تنها به بیان اصول و کلیات اخلاقی بسنده نکرده و در هر حرفه‌ای دقیقاً رفتارهای صحیح و ناصحیح را تعیین می‌کنند، بطوری که در تشخیص رفتار غیر اخلاقی ابهام چندانی باقی نمی‌ماند (لشگری بلوکی، ۱۳۸۷: ۸۱).

اخلاق حرفه‌ای هم بسترهای فراسازمانی دارد و هم آثار و نتایج فراسازمانی را به ارمغان می‌آورد.

ترویج اخلاق در بنگاه و تعالی اخلاق فرهنگ سازمانی نه تنها محیط با نشاط و مساعد برای افزایش بهره‌وری می‌آفریند، بلکه فراتر از سازمان، نقش مؤثری در جامعه نیز دارد.

بهداشت سلامتی و فراتر از آنها تعالی اخلاقی جامعه از بنگاه‌ها و سازمان‌های آن سخت متأثر است. اخلاق حرفه‌ای، آن‌گاه که حوزه‌ی حرفه به بنیان‌های فرهنگی و نهادهای سیاسی مربوط می‌شود، از زیر ساخت‌های تمدن بشری است. در مدرسه‌ای که اخلاق حرفه‌ای در آن محترم نیست آثار تباہ کننده‌ای دارد. دانش‌آموزی که فقدان وجدان کاری، عدم شایسته سالاری، دور زدن قانون، چاپلوسی و کم‌کاری را در محیط آموزش خود به طور مستمر تجربه می‌کند، پس از فراغت از تحصیل در شغل خود به ناچار آن چه را تجربه کرده را منعکس می‌سازد (قراملکی، ۸۷: ۱۳۸۳).

اصول اخلاق حرفه‌ای بر ۲ مؤلفه اصلی استوار است:

الف - شناخت فرهنگ جامعه

ب- شناخت حرفه

هر جامعه‌ای از یک فرهنگ خاص شکل گرفته است و در هر جامعه‌ای یک سری اصول اخلاقی وجود دارد که این اصول از یک فرهنگ پیروی می‌نماید بنابراین در بعضی جوامع می‌بینیم که پایبندی به اصول اخلاقی بسیار شدیدتر از کشوری است که پایبند به اصول اخلاقی نمی‌باشد.

پارامتر دیگر آن است که هر حرفه و شغلی نیز از آداب و یک اصولی پیروی می‌نماید. این اصول حاکم بر حرفه زمانی که با فرهنگ یک جامعه ترکیب می‌شود مورد تأکید آن جامعه قرار می‌گیرد. در نتیجه به آن حرفه یک سری اصول اخلاقی اضافه می‌شود مثل جامعه پزشکان یا وکلا که از یک اصول اخلاقی مشخص پیروی می‌نماید (خلیلی عراقی و همکاران، ۱۳۸۸: ۶۷). اصول اخلاق حرفه‌ای دارای بار و ارزشهای والایی است که رعایت آنها در رعایت هنجارهای اجتماعی بسیار نقش‌آفرین است و این مستلزم شناخت اولیه و اساسی از اصول مذکور است. همچنانکه رفتار و شیوه زندگی ایمان‌آوردگان به کتب آسمانی گویای محتوی دینی و مذهبی آنهاست و همچنانکه رفتار و شیوه سکنت مسلمانان برگرفته از آیات قرآن کریم است و آن کتابی است که اخلاقی واحد را در میان پیروانش ایجاد کرده و در تمام زوایای زندگی آنها دخالت کرده است و برای آن برنامه‌ای خاص دارد، هر حرفه‌ای نیز رفتار و تعهدات مربوط به خود را دارد که برگرفته از اساسنامه آن حرفه است. حرفه‌های مختلف بر حسب میزان حساسیت و وظیفه‌ای که در خدمت به جامعه دارند دارای معیارهای اخلاقی متفاوت می‌باشند، معیارهای اخلاقی اصول مشترک خصوصیت ارزشها و صلاحیتهایی را برای ارزشها، اصول و مسئولیتها و حقوق سازمان‌های غیر دولتی ارائه می‌دهد. به عبارت دیگر معیارهای اخلاقی به ما می‌گوید سازمانهای غیر دولتی چه سازمانهایی هستند، چه باید انجام دهند. چه نوع تصمیماتی می‌بایست در این سازمان‌ها اتخاذ شود؟

معیارهای اخلاقی همچون نقشه‌های راهنمایی هستند که به اعضاء یک سازمان کمک می‌کنند تا نقش‌های خود را به وضوح و روشنی کامل ایفا نمایند. این معیارها برگرفته از فرهنگ بومی - فرهنگ مدنی روز و بخصوص در کشور ما متأثر از دین مبین اسلام است. صرفنظر از اینکه اخلاق هم به جنبه مثبت و هم به جنبه منفی آن اطلاق می‌شود. کلمه اخلاق به آن دسته از صفات مثبت که با هنجارهای جامعه همخوانی دارند اطلاق می‌شود. اصولاً اخلاق منفصل از موضوعات مادی بوده و بعد معنوی طبقات مشاغل را که دارای اهداف و منافع مشترک هستند در بر می‌گیرد و امروز به این نوع اخلاق، اخلاق حرفه‌ای می‌گویند. اصول اخلاق حرفه‌ای در هر شغلی دارای منزلت و جایگاه خاصی است؛ با توجه به موارد بیان شده می‌توان عوامل رشد و توسعه‌ی اخلاق حرفه‌ای را به این صورت بیان کرد: اساساً میزان توسعه و رشد اخلاق حرفه‌ای بستگی به میزان کارکرد موفق اخلاق حرف و عمل و همین‌طور میزان تغییرپذیری آن دارد. هر قدر مزایای حاصل از رعایت اخلاق حرفه‌ای فراگیرتر باشد میزان تعهد به اصول آن از درجه بالاتری برخوردار است. هر قدر محدودیت‌های اعمال شده ناشی از اصول اخلاق حرفه‌ای منطقی‌تر و در رشد سازمان مؤثر باشد، پایبندی به آن محکم‌تر خواهد بود. به طور مثال اگر اصول اخلاق حرفه‌ای یک سازمان در ایجاد حسن مالکیت در اعضای سازمان موفق‌تر باشد رضایت اعضاء بیشتر و تحمل مشکلات برایشان آسانتر است و در پایبندی به اصول آن اصرار جمعی به اصرار فردی حاکم می‌شود (تقی‌زاده، ۱۳۸۸: ۱۵۳). بنابراین اصول اخلاق حرفه‌ای آن اصولی است که حاکم شده است بر آن حرفه و بایستی رعایت گردد.

رفتارهای اخلاقی در آموزش و پرورش، اصول اخلاق حرفه‌ای معلمان:

مدارس به عنوان اصلی‌ترین نهاد توسعه دهنده منابع انسانی تخصصی در مسیر دستیابی به توسعه پایدار مبتنی بر ملاحظات جهانی شدن، نقش حساسی را به عهده دارد (آراسته و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۵) امروزه توسعه، نیازمند یک نظام آموزش پویا و هماهنگ است. (انتظاری، ۱۳۸۸: ۹) آموزش و پرورش باید ضمن توجه بحران افزایش کمی و تنگنای مالی، به حفظ، بهبود و ارتقای کیفیت نیز بپردازد (میرفخرالدینی و همکاران، ۱۳۸۸: ۸). معلمان یکی از مهمترین ارکان فرایند نوسازی مدارس هستند، آنها بیش از پیش نیازمند درک عمیقتری از تحولات اجتماعی هستند و بر اساس رشد روزافزون تقاضای اجتماعی برای مدارس، تغییر کیفیت آن و تصویری نوین از صلاحیت‌های یک معلم را به ۳ دسته تقسیم کرد: (صلاحیت‌های حرفه‌ای، صلاحیت شخصی و ذاتی، مهارت‌های اجتماعی). صلاحیت‌های حرفه‌ای را می‌توان به شیوه‌های گوناگون تبیین کرد. برنامه-ریزی درسی، ارائه دروس، ارزشیابی پیشرفت تحصیلی (میلر و میلر^۱، ۱۳۸۶: ۱۴۵).

اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرورش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ای‌ها در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای خودشان است. با توجه به فرآیند جهانی شدن و بین‌المللی شدن علم و آموزش عالی، نیاز به زبان مشترک در اخلاق آن هم در مقیاس جهانی احساس می‌شود. اخلاقیات متعالی، مستلزم سطحی از کوشش‌ها برای تغییر ساختارها، بهبود مناسبات، ایجاد بسترهای مساعد قانونی، حقوقی و سازماندهی و ساز و کارهای مناسب انگیزشی است. احساس مسئولیت، حس پاسخگوئی، انتقادپذیری، شفافیت، انصاف در قضاوت، پرهیز از جانبداری، امانتداری، احترام به قضاوت دیگران، صداقت حرفه‌ایف هنجارگرایی و... از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای علمی‌اند. اخلاقیات حرفه‌ای علمی، از طریق بخش ارتباطی و هم‌کنشی‌های یاران دانشگاهی و ذی‌نفعان اجتماعی علمی توسعه می‌یابد. اساس اخلاق حرفه‌ای، خود فهمی حرفه-ای عاملان و عبور آنها از مفهوم معیشتی کار و فعالیت خود، و نیل به احساس‌های متعال‌تری مانند تولید کیفیت، مفید واقع شدن و رهاسازی است. نظام اخلاقی علم و آموزش عالی، نه قابل تقلیل به سطح پند و اندرز است و نه موضوع نظارت‌ها و مراقبت‌های بیرونی و دستورالعمل‌های رسمی به ویژه از سوی دولت است (فراستخواه، ۱۳۸۵).

تخصص حرفه‌ای یا مهارت انسانی را می‌توان به صورت ارتباط و تعامل با سایر شغل‌ها جهت پیگیری یک هدف کاری منحصر به فرد تعریف کرد، این تخصص بیش از آنکه حاصل یادگیری بر اثر انجام شدن باشد، حاصل یادگیری بر اساس تعامل است. میزان توسعه تخصص نیروی انسانی می‌تواند با خلق ارزش بزرگ‌تری تعمیق و افزایش پیدا کند. (اخوان طرف و نیل فروش‌زاده، ۱۳۸۷-۵۶: ۵۸).

اگر بخواهیم به عنوان یک کشور کهن در جهان سرافزار باشیم و ادامه حیات دهیم، راهی جز آموزش و پرورش اخلاق در جامعه نداریم. معلمان اخلاق‌مند بهترین الگو برای پرورش اخلاق هستند. معلمان با افراد مختلفی در تعامل هستند و در قبال آنان دارای وظایف زیر می‌باشند:

الف: نسبت به خود:

- نهایت استفاده از استعداد شخصی و امکانات موجود برای ارتقای دانش خود و ارائه مؤثرترین خدمت بی‌ریا به جامعه.

- تلاش برای رسیدن به کمال انسانی و عروج معنوی

ب: نسبت به سایر معلمان:

- داشتن رفتاری مناسب با شأن جامعه علمی و آکادمیک.

¹ Miller & Miller

- تعامل سازنده با هدف ارتقای سطح علمی کشور.

- رعایت حقوق دیگر معلمان در موارد مختلفی چون استفاده از امکانات مدرسه.

ج: نسبت به دانش‌آموزان.

- دوست داشتن و عشق ورزیدن به دانش‌آموزان

- تلاش اخلاق و عشق به وطن در بین دانش‌آموزان

- رعایت عدالت و مساوات در بین دانش‌آموزان

- درک و در نظر داشتن مشکلات در بین دانش‌آموزان

- انتقال دلسوزانه مسائل و مشکلات دانش‌آموزان به مدرسه

د) نسبت به کارکنان مدرسه:

- حفظ شخصیت و رعایت ادب در رفتار با کارکنان

- تأثیر گذاری و ارائه پیشنهادهای و انتقادهای در جایگاه معلمی خود (بهادری نژاد، ۲۲: ۱۳۸۹-۱۹)

اخلاق حرفه‌ای، آیین پزشکی، قضاوت و داوری، نظامی‌گری، مهندسی، بانکداری و هر حرفه و فن دیگری از یک سو برخورد و مطالبات متقابل متخصصان و گروه‌های همکار، مستقیم آنها را در بر می‌گیرد و از سوی دوم گروه‌ها و توده‌های غیر متخصص مردمی و جهانی را شامل می‌شود، که در آن زمینه، ناگزیر به استفاده از آرای فعالیت‌ها و بهره‌گیری از نتایج کارهای گروه با افراد موردنظر هستند، همواره مورد بحث و چالش‌های فراوان قرار گرفته است تا جامعه بشری در برخوردها، تهیه منافع، آینده‌نگری و... بسیاری از پدیده‌های خرد و کلان دیگر از ایمنی و امنیت خاص برخوردار باشد، و مورد سوء استفاده هیچ یک از طرفین قرار نگیرد و به همین دلیل اخلاق حرفه‌ای یا آیین حرفه‌ای از یک طرف بر اساس قواعد و قوانین سازمانی تغییر می‌کند. و از طرف دوم، بسیاری از اندیشمندان در جستجوی آن هستند که چگونه بتوانند وظایف و آیین حرفه‌ای نسبتاً ثابتی را تعریف و تفسیر کنند (حجازی، ۷۲: ۱۳۸۹).

اصول اخلاق حرفه‌ای در تدریس:

اگر توقعات اخلاق حرفه‌ای معلمان را جدا از نقش کلی آنها به عنوان نمایندگان اخلاق و ماهیت اخلاقی و ظرافت‌های خود تدریس در نظر بگیریم، کاملاً غیر منطقی است. یکی از جذاب‌ترین و آموزنده‌ترین منابعی که در زمینه اصول اخلاقی حرفه تدریس وجود دارد، کتاب تدوین شده توسط استریک و ترناسکی است که در سال ۱۹۹۳ تحت عنوان اصول اخلاقی در حرفه آموزش، دیدگاهی برای آمادگی و عمل نگاشته شده است. استریک و ترناسکی با ارجاع نوشته خود به اصول اخلاقی در سه زمینه گسترده، سهیم بودن در سیاست‌های آموزشی، تفکر آموزش معنویات و پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای، آن را معرفی می‌کنند.

وی ساختار سه قسمتی کتاب دیدگاه‌های فلسفی را مورد بررسی قرار می‌دهد که شامل بخش‌هایی است که در بردارنده ویژگی و منطلق اخلاقی، دموکراسی آزادی‌خواهی و تهذیب است. فصل‌های بعدی بخش دوم کتاب تأکید بر اشتغال آموزش اخلاق در دوره پیش دبستانی دارد. و بخش سوم، اصول اخلاقی در چارچوب‌های سازمانی را مورد مطالعه قرار می‌دهد و شامل فصل‌هایی است که در مورد حرفه‌ای سازی می‌باشد.

کتاب مهم دیگری که در زمینه اصول اخلاق حرفه‌ای وجود دارد کتاب «اصول اخلاقی در دنیای حقیقی» نگاشته شده توسط (رابرت نش) در سال ۱۹۹۶ است. این کتاب علاوه بر رشته‌های آموزشی برای دیگر رشته‌های علوم انسانی نیز طراحی شده است. اما بیشتر تمرکز بر نقش استادان و مجموعه‌ای است از مباحثات دیدگاه‌های مقایسه‌ای در اصول اخلاقی، مطالعه موردی و موارد عینی‌ای که خود بعنوان استاد دانشگاه تجربه کرده بود. کتاب (فیلیستی هاین) تحت عنوان (مدرسه اخلاق) مبحث اخلاق در تعلیم و تربیت را در شرایط کشور استرالیا مطرح می‌کند. این کتاب به صورت سه قسمتی و در مورد مفاهیم نظری مباحثات، اعتبار و انسجام بیان شده است. کتاب شامل مباحث فلسفی اصول اخلاقی و موقعیت‌های عینی است. گهگاه مطالعات موردی موجود در کتاب او موقعیت‌های مناسبی را ایجاد می‌کند تا به عمق بحرانهای اخلاقی بپردازیم. در مورد کتاب خودم (استاد با اخلاق) چاپ شده در سال ۲۰۰۳ سخن می‌گویم. در این کتاب مفهومی مطرح شده تحت عنوان (دانش اخلاقی) که دانشی است که به طور بالقوه به تدریس به عنوان یک حرفه می‌نگرد. توصیف من از چنین استادانی اینگونه است: از اینرو اعمال روزمره آنها یعنی صداقت، مهربانی، اقدام و توجه به ظرافت‌های پیچیده تعامل با دانش‌آموزان، اعمالی خودجوش و عادی است. با این همه برخی معلمان نشان داده‌اند که این قابلیت را دارند که دارای ظرفیت‌های اخلاقی و معنوی فراتر از آنچه گفته شد را نیز دارند. بعلاوه این کتاب تعارضات، تنش‌ها و بحران‌های اخلاقی را که استاد ممکن است با آن مواجه شود توضیح می‌دهد. بحران‌هایی که گاهی باعث تحلیل رفتن حس عاملیت معنوی و دانش اخلاقی معلمان می‌شود. وقتی کسی واژه (اصول اخلاق حرفه‌ای) را می‌شنود تصویری از قوانین رسمی اخلاقی، اعلامیه‌های رسمی معیارهای اخلاقی تصویب شده توسط اتحادیه‌ها و انجمن‌های معلمان، سازمان‌های دولتی، اعضای معتمد و دیگر مفاهیم سازمانی برایش مجسم خواهد شد. برخی از این قوانین می‌تواند فرد (معلم) را به سوی تعهدات قراردادی و قانونی سوق دهد و گاهی برای برخی معلمان الهام‌بخش است و نقش راهنما دارد. برخی قوانین بهتر هستند. تأثیرات بالقوه و جذاب قوانین اخلاقی از نقش کاملاً حمایتی تا کاملاً اقتصادی، متغیر است. به هر حال اکثر محققین بر این عقیده هم نظر هستند که قوانین رسمی نمی‌تواند معیار تعریف شده‌ای برای سنجش نقش اخلاقی استاد باشد. وظایف اخلاقی و معنوی و حقایق تدریس فراتر از چیزی است که بتوان آنرا در هر قانونی ثبت کرد و معطوف کردن دید افراد به این سو که اخلاق در تدریس را می‌توان در مفاهیمی چون قوانین، قواعد و معیارها جای داد، کاملاً محدود کننده است. او موضوعاتی را برای تحقیقات مطرح می‌سازد که دارای ارزش باشد یکی از این موضوعات پژوهش پیرامون این پرسش است که (چرا معلم خوش اخلاق بودن کاری دشوار است). واژه استاد خوب، مفهومی اخلاقی دارد و موضوع جالب توجهی است. همچنین یادآور مفهوم (رفتار) است که توسط فنشتن ماخر^۲ در مباحث قبلی مطرح شد. ممکن است بیان کننده (گرایش‌ها و سرشت) استاد باشد به هر حال پرسش (کانرود) این حقیقت را روشن می‌کند که (خوب بودن) همیشه آسان نیست. همچنین حقیقت تلخ دیگری را از اخلاق استاد بیان می‌کند و اینکه مطابق تحقیقات تجربی چالشها، تنشها و بحرانهای پیش روی استاد گاه عاملیت معنوی و اخلاقی آنها را به مخاطره می‌اندازد (کمپل^۳، ۲۰۰۹: ۱۷۷-۱۷۸).

تحول اساسی و پایدار هر جامعه در گرو دگرگونی نظام تعلیم و تربیت آن جامعه است و محور اصلی تحول و توسعه ی نظام تعلیم و تربیت بهبود کیفیت کار استاد، شناخت و ویژگی های او می باشد.

مدارس به عنوان یکی از مهمترین مراکز تربیتی و انسان ساز در هر جامعه ای نیازمند توجه فراوان به ارکان آن است، یکی از مهمترین ارکان مدرسه وجود معلمان متعهد است که با توانمندی خود به تربیت نسل جوان جامعه کمر همت می بندند و برای به ثمر رساندن این قشر جوان خود باید مزین به اخلاق بطور عام و اخلاق حرفه ای بطور خاص است، اخلاق حرفه ای آموزش و

² Fenstemacher

³ Campbell

شناخت پیچیدگی‌ها و شرایط آن از امور مهمی است که صاحب نظران باید برای بیان بهتر و ارتقای آن همت کنند تا بتوانند جامعه علمی و دانشگاهی این مرز و بوم را علاوه بر داشتن فناوری روز به بهترین نحو برای ایجاد جامعه‌ای سالم هدایت کنند. معلمان و اساتید به عنوان پایه گذاران اندیشه‌های علمی و مبلغان ارزش‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی هستند و حرف اول را در تربیت منابع انسانی می‌زنند و هیچ حرفه‌ای مانند شغل معلمي در جوامع تأثیری ندارد.

طرفداران و مبلغان تحول و توسعه در جوامع باید بیش از هر کس، حامیان واقعی استادان باشند. سیاست‌گزاران تعلیم و تربیت در تمامی مقاطع با در نظر گرفتن حقوق و مزایای شغلی ویژه برای معلمان مدارس و اساتید دانشگاه و با ارج نهادن به مدرک تحصیلی و تخصص و تعهد آن‌ها دغدغه‌های زندگی را برای آنان کاهش دهند، زیرا استاد یک هدیه الهی است. از طرفی معلمان و اساتید باید بدانند در چه شرایطی از تحول جهانی، زندگی می‌کنند.

فکر و عمل و توان خود را محدود به چند کتاب یا جزوه که در مراکز تربیت معلم یا در طول کار خود با آن آشنا شده‌اند، نکنند. زیرا که دنیای پیچیده و متحول امروز مستلزم یادگیری مداوم و فرزند زمان خود بودن و فعالیت، حساسیت و خلاقیت است و به گفته‌ی آلبرت انیشتین افراد انسانی را نباید همچون ابزارهایی بی‌جان در نظر گرفت بلکه باید جوانان را به مثابه‌ی شخصیت‌های متعادل و موزون به جامعه تحویل داد.

پس برای جامعه‌ای موفق و هوشیار تربیت نسل جوان بسیار حائز اهمیت است که این در گرو داشتن جامعه آموزشی سالم که دارای اخلاقی حسنه و نیکو باشد که جوانان را به داشتن اخلاق در زندگی فردی و اجتماعی و حرفه‌ای تشویق کنند، با دقت در گفته‌های پیشین می‌توان نتیجه گرفت که اخلاق حرفه‌ای آموزش، سطح تدریس را به بهترین و برترین وجه نمایان می‌کند و نتایج آن را در سال‌های آتی می‌توان مشاهده کرد. با توجه به مقالات و پژوهش‌های موجود در زمینه اخلاق می‌توان پی برد که به طور خاص پژوهشی در رابطه با آسیب‌شناسی اخلاق حرفه‌ای معلمان صورت نگرفته است ولی بسیاری از پژوهش‌های انجام شده از بسیاری جهات موضوعات یکسانی را با موضوع مورد نظر پی‌گیری می‌کند که در زمینه اخلاق حرفه‌ای و اخلاق کسب و کار و اخلاق کار و پیشه و دیگر موضوعات نزدیک به آن است. بنا براین با توجه به شغل شریف معلم که به گفته پیامبر عظیم الشان (ص) شغل انبیاء است و اهمیت فوق‌العاده‌ای که در شکل‌گیری و پیشرفت فرهنگ یک کشور و تربیت جوانان برای ساخت آینده آن کشور دارد، این پژوهش آغاز شد. افراد بعد از ورود به مراکز آموزشی تحت تأثیر آن محیط قرار می‌گیرند که این تأثیرات در افراد مختلف متفاوت است. بسیاری از افراد بعد از ورود به این مراکز برای آینده خود برنامه‌ریزی می‌کنند، که البته این مورد در سنینی که فرد به قدرت تشخیص رسیده باشد و بتواند تصمیم بگیرد که چه راهی را برای آینده خود انتخاب می‌کند. از نظر متخصصان تربیتی، نقش مراکز آموزشی بسیار کلیدی است و می‌تواند راه‌گشای آینده‌بهتری برای نسل جوان باشد. یکی از ارکان مهم مدارس است که حائز اهمیت فوق‌العاده‌ای است و در تعلیم و تربیت کودکان نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند.

اگر خوش‌بینانه بنگریم توجه به رشد اخلاق حرفه‌ای در آموزش منجر به پرورش محیطی اخلاقی در کلاس درس خواهد شد. پس اگر معلمان در بیان سوگیری اخلاقی و معنوی خود توانا باشند، اگر قادر به شناخت موقعیت‌ها و توصیف آن‌ها به روش اصولی باشند می‌توانند در پایه دانش‌ها یعنی حوزه‌هایی از درایت و دانش معلم که یادگرفتنی هستند، سهیم باشند. معلمان باید نسبت به اصولی که هم مربوط به شرایط خودجوش و هم شرایط از پیش تعیین شده و از قبل برنامه‌ریزی شده است، حساس باشند. آنها باید از موضوعاتی چون انعطاف، حقیقت، دلسوزی و خوبی آگاهی داشته باشند و نسبت به ورود و شرکت در این موقعیت‌ها هوشیارانه عمل کنند. بررسی این مسئله جالب خواهد بود که چگونه دانش اخلاقی معلم بر نقش

عاملیت معنوی آنها و عملکردهای حرفه ای روزمره معلم تاثیر گذار خواهد بود. حرفه ای بودن معلم، او و دانش آموزانش را رو به سوی اهداف متعالی می برد و می تواند زمینه ساز موفقیت و کامیابی جهت رسیدن به اهداف دوردست و آرمانی اخلاق حرفه ای در آموزش می باشد که به تبع آن این آموزش خوب به فرزندان و نسل های بعدی کشانده می شود و می توان امیدوار بود کشور ایران رو به سوی اخلاق حرفه ای در همه ی مشاغل باشد، زیرا دانش آموزان در مدارس آموخته اند که چگونه اخلاق حرفه ای را رعایت کنند. (میر کمالی، ۱۳۸۸: ۶۵-۶۴)

امام خمینی (ره) می فرمایند: "معلمی شغل انبیاست" از این فرمایش گهربار حضرت امام می توان نتیجه گرفت که یک معلم باید متخلق به اخلاق پیامبری باشد که خود پیامبر اکرم (ص) در حدیثی معلم شایسته را کسی می داند که شاگردان خود را: ۱. از تکبر به تواضع دعوت می کند. ۲. از حيله گری و چاپلوسبی به خلوص و خیر خواهی فرا می خواند. ۳. از جهل به علم می کشاند. معلم شایسته کسی است که با رفتار خود، دانش آموز را به کسب فضایل ترغیب و از آلودگی به رذایل اخلاقی دور کند. معلمی است که دیدن او انسان را به یاد خدا اندازد و سخن گفتنش بر علم دانش آموز بیفزاید. (شریفی، ۱۳۷۸: ۴۸)

ویژگی های مدرسان حرفه ای:

مدرسان حرفه ای تشخیص خاصی دارند و در ارتباط با دیگران از اعتبار والایی برخوردارند. آنها از داشتن تبحر و به کار بستن آن در ایجاد صلاحیت و مهارت در دانشجویان احساس افتخار می کنند. مدرس به عنوان یک مربی حرفه ای به امر تدریس اعتبار می دهد و جمیع جهات برنامه آموزشی را تقویت می کند. بنا به تعبیر بخش ارتقای تدریس کارنگی، یک فرد فرهیخته به طور منطقی و عاقلانه، کنجکاو است، نقادانه می اندیشد، شواهد را بدون طرفداری از یک عقیده خاص ارزش گذاری می کند، بالغ، خوش برخورد و شکیباست، از لحاظ فکری تنبل نیست و اجازه نمی دهد تصمیم گیری های عقلانی وی در معرض ترس و پیش داوری قرار بگیرد، در واقع مدرس حرفه ای باید هوشیار به نظر برسد، هوشیار باشد و هوشیارانه عمل کند.

در هر شغلی آراستگی و تمیز بودن نوعی امتیاز است ولی از آن جا که یک مدرس زیر ذره بین و دید نزدیک دانش آموزان قرار دارد و مورد تقلید آنان و شاید همکاران خود قرار می گیرد، باید در مورد آراستگی ظاهر خود بیشتر مواظب باشد. معمولاً همکاران در اولین برخورد نسبت به دیگر همکاران برداشتی خواهند داشت که معمولاً در ذهن آنان باقی می ماند. لذا ظاهر فرد برای اثرگذاری بر روی دیگران بسیار مهم است (میلر و میلر، ۱۳۸۶: ۱۹-۱۸).

در قدم اولیه ما به توصیف درایت اخلاقی (معلمان را بر حسب اینکه چطور جهت گیری هایشان را در مورد عوامل دوگانه عاملیت اخلاقی (اخلاق حرفه ای) بیان می کنند می پردازیم.

در مورد عامل اول یعنی درایت معلم در اینکه از دانش آموز می خواهد چه چیز را در مورد صحیح و غلط بیاموزد و چطور شرایط آموزش را تسهیل می نماید آنچه استادان بیان کردند مطابق آن چیزی بود که «درایسلر» در مقدمه کتاب «هاچی اون» که در مورد مدارس و شخصیت سازی بود، آورده بود او گفت: اگر ما می خواهیم به عنوان افراد سازنده و سهیم در واقعیت های مدرنیته باشیم باید ارزش ها که شامل احترام به هویت بشر، احترام به جایگاه قانون، وحدت، مسئولیت، صداقت، تهذیب خود، مقاومت در مقابل وظایف سخت و کسالت آواراست می بایست القاء شود. به طور احض تمام معلمان ادعا کردند که احترام به خود و دیگران مهم ترین چیز است.

معلمان در هر دو مقطع ابتدایی و دبیرستان به این مسئله تأکید می ورزند، همچنین آنها جایگاه رشد، حس یکپارچگی و اتحاد در بین دانش آموزان را از وظایف اصلی خود به عنوان یک کارگزار اجتماع می دانستند. از نظر استادان در احساس ملاحظه

کردن نسبت به یکدیگر نیز از جمله محسناتی است که دانش آموزان باید در دوران تحصیل به آن اهتمام ورزند. از طریق اصل اساسی کلاس درس یعنی ارائه دروس مستقیم، تذکرات همزمان، مداخلات غیر رسمی استاد و یا نقل قول های شخصی به نظر می رسد، استادان درصدد ارسال پیام های معنوی هستند.

دومین اصلی که معلمان باید بدانند که از نظر اخلاقی ضروری است که دانش آموزان را به صورت تکی و منفرد در جمع کلاسی شرمسار و تمسخر نکنند. برخی این هشدار اخلاقی را از همکاران خود می گیرند. اگرچه شرایط و سطوح موقعیت های دشوار متفاوت است، اما عموماً بهترین کار این است که تنبیه و اصلاح دانش آموز خصوصی صورت پذیرد. در مدارس، موقعیت های زیادی مشاهده می شود که معلمان، دانش آموزان را خارج از کلاس و در سالن مدرسه در مکالمه ای چهره به چهره راهنمایی می کردند، البته ضرورتاً همه موارد به منظور تأدیب دانش آموز نبود. این رویکرد استادان نسبت به دانشجو تنها به خاطر توجه به حساسیت های دانش آموز نبوده است بلکه به خاطر این اعتقاد معلمان می باشد که سخت بدان معتقد هستند که برای هویت دانش آموزان به عنوان افراد بشر، احترام قائل شد.

اخلاق خوب، کنترل نفس که نقطه مقابل خودخواهی است موضوعی حیاتی در حیات اجتماعی به حساب می آید، چه این محیط اجتماعی محیط کلاسی باشد و چه فضای گسترده تر اجتماع. (کمپل ویتسن^۴، ۲۰۰۱: ۷۶-۷۸).

یک معلم باید الگوی رفتاری مناسب برای دانش آموز باشد و رفتاری که مبتنی بر عدالت، احترام و القاء احساس واقعی مهربانی است به او القاء کند و آن گونه رفتار کند که دوست دارد با او رفتار شود و دانش آموزش را شرمگین و خجالت زده نکند که ممکن است عواقب خوبی در پی نداشته باشد.

مهربانی، وقار و اتحاد، توکل، ایمان و پرورش مسئولیت پذیری، رفتار منصفانه به عنوان نمونه ای از عدالت همگی از گوشه هایی از اخلاق حرفه ای آموزش است که شایسته است معلم مزین به این خصوصیات باشد.

معلم پندارگر، باید بتواند معنی زندگی را برای شاگردانش تشریح کند. معلم خوب باید دارای رشد و کمال بیشتر و تجربه ی وسیع تری باشد تا قادر باشد شاگردانش را در یک جریان معنوی که در آن فعالیت های ذهنی و خلاق خودشان آنها را به ابتکار وادارد، هدایت کند. در نظر پندارگرایان، معلم، نقش اصلی و اساسی را در جریان تربیت ایفا می کند و به مثابه فردی، رشد یافته و در متن خود متخصص است، مورد ستایش و احترام است. پندارگرایان معلم را در کمک به رشد و تکامل شخصیت انسان، همکار خداوند می دانند عقیده دارند تمام فعالیت های او باید طوری باشد که رشد روح یا ذهن شاگرد را که عالی ترین صورت هستی در جهان است کامل سازد (باتلر^۵، ۱۹۶۸، ۲۹).

کار معلم تبلیغ اعمال اخلاقی به صورت مجموعه ای از امر و نهی هایی که مخالف با حیات طبیعی انسان باشد، نیست بلکه وظیفه او فراهم کردن زمینه هایی است که شاگرد به مقتضای امیال و خواسته های طبیعی خود عمل می کند. به این ترتیب، در این دیدگاه یک معلم نمی تواند ارزشها و اعمال اخلاقی خاص خود را به شاگردان خود معتبر جلوه دهد و از آنها بخواهد که مطابق آنها عمل کنند زیرا انسانها از همه ی لحاظ با هم متفاوتند. و رفتارها و ارزشهای هر شخصی منحصر به فرد است و طبیعی است که امیال و آرزوها و خواسته های آنها نیز خاص خودشان باشد واقع گرایان علمی به معلم توصیه می کنند که معیار ارزش ها و ملاک پسندیده یا ناپسندیده بودن رفتارها همان تأیید یا تکذیب جامعه است. (ابراهیم زاده، ۱۳۸۶، ۱۲۷)

انسان در اجتماع زندگی می کند، بنابراین نمی تواند تنها به دریافت های خود قانع باشد. از این رو، مشارکت انسانها در دریافت های یکدیگر اهمیت زیادی دارد. هر کس نظر خود را درباره مسئله و مشکلی بیان می کند آن گاه همه نظرها مورد نقد و

⁴ Campbell, thiesen. D

⁵- Butler

بررسی قرار می گیرند و احیاناً به یکدیگر نزدیک می شوند بهترین نظر آن است که در رابطه با مشکل یاموقعیت خاص از همه مناسب تر و مفیدتر باشد. به این دلیل عمل گرایان معتقدند معلم باید کوشش کند که شاگردان را به سوی یک مبنای داوری مشترک و گروهی هدایت کند (ابراهیم زاده، ۱۳۸۶، ۲۰۱).

مقام معلم چنان با ارزش بود که در اوستا زرتشت را معلم خوانده اند درینا فقره ۲۹ بند ۸ آمده است: زرتشت آموزگار راستی بود و اندیشه راستی را در جهان منتشر ساخت. از این رو بود که به او گفتار دلپذیر داده شد. معلم در ایران باستان از آنجا که مهمترین نقش را در سازمان جامعه از طریق آموزش و پرورش نوباوگان و فرزندان اجتماع به عهده داشت بی نهایت مورد علاقه و احترام و توجه خاص بوده است. معلمان مهمترین و مطمئن ترین واسطه انتقال تمدن و فرهنگ و دانش گذشتگان به نسل آینده بوده اند و هم اینان با رهبری معنوی خود موجب تحولات اجتماعی و سنت فرهنگی شده اند. (الماسی، ۱۳۷۷، ۷۵)

در ایران و روم باستان در انتخاب معلم لایق و پاکدامن از نجیب زادگان و اشخاصی با استعداد، توجه زیادی داشتند و سعی می کردند پاکدامن ترین اشخاص را مأمور آوپ فرزندان خود کنند، زیرا که به نقش معلم و تعلیمات او در سازندگی انسان ها و ایجاد تغییرات در آنها واقف بودند به این ترتیب اهمیت مقام معلم و تأثیر او در پیشرفت یا انحطاط جامعه معلوم می شود. پس هر ملتی که دارای معلمان شایسته و مجربی باشد بهتر می تواند هدفهای مورد نظر خود را به وسیله مراکز آموزشی تأمین کند. (تقی پورظهیر، ۱۳۸۲، ۱۴۱)

در مکتب اسلام هم به عنوان سازنده رکن اصلی فرهنگ ایرانی، معلم و نقش و جایگاه او از آنچنان اهمیتی برخوردار است که می توان گفت در هیچ دینی به اندازه اسلام، از معلم، نقش و رسالت‌های او تجلیل نشده است. به آن اندازه که خداوند در قرآن کریم می فرماید: خداوند علم و حکمت را به کسی می دهد که او را خواسته باشد و هر کسی که علم و حکمت به او داده شده است مسلماً ثروت کثیر و سرمایه بی حد و اندازه به او ارزانی شده است. آنان پند می پذیرند که دارای عقل باشند (قرآن کریم، بقره، ۲۷۳).

پیامبر اکرم (ص) نیز درباره مقام فضیلت و برتری مقام عالم بر عابد می فرماید: فضیلت و برتری عالم بر عابد همسان با فضیلت و رجحان من (پیغمبر) بر پایین ترین افراد مردم است. زیرا خداوند و فرشتگان و ساکنان آسمان و زمین حتی مورچگان در لانه خود و ماهیان دریا در میان آب بر عالم و دانشمندی که معلم مردم است و آنان را به خیر و سعادت رهنمون می باشد درود می فرستند (حجتی، ۱۳۸۶، ۵۹-۵۸).

گذشته از این که اسلام و مسلمانان نقش آموزشی اساتید را مهم و قابل تکریم می دانند، (از بالندگی های دیگر مسلمانان اینکه، دریافتند تنها دانش و آگاهی برای معلم بسنده نیست و به این واقعیت پی برند که ناگزیر از افزودن هنر پرورش به دانش و آموزشیم تا معلم بتواند به نیازهای روانی کودک پی برد و همپای او پیوستگی عاطفی و دوستی برقرار سازد، و از رهگذر این پل، دانش را به اندیشه شاگرد گره زند (سلبی، ۱۳۶۱، ۱۷۲).

به طور کلی می توان گفت که تعالیم اسلامی به معلمان توصیه می کند که برای نیل به هدفهای اصیل تربیتی و نفوذ در دنیای عواطف و درون شاگردان، با بشارت و انداز، فروتنی و نرمش، آرامش و متانت، به ترتیب شاگردان خود اقدام کنند. معلم علاوه بر اینکه وظیفه انتقال معلومات به شاگردان را به عهده دارد باید فعالیتها و اعمال آنها را هم مورد توجه قرار دهد زیرا علم بدون عمل در نگرش اسلامی مردود شناخته می شود. از این رو معلم از طریق نظارت بر اعمال شاگردان، در حدی که آزادی عمل و قبول مسئولیت اعمال او از سوی خودش خدشه دار نشود، کوشش می کند تا استعدادها و قوای مختلف جسمی و روانی، آنها شکوفا شود. با عنایت به اینکه در نهایت، این شاگرد است که باید برای یادگیری تلاش کند و معلم در تربیت کودک محور

محسوب کرد. اما از آنجا که الگو و راهنما در جریان تربیت، شخصیت معلم است و او در این جریان نقش حساسی دارد که بر حسب مسئولیت شرعی و اجتماعی باید آن را ایفا کند با الهام از یک تکلیف سازنده اخلاقی، اجتماعی یعنی امر به معروف و نهی از منکر، با اقتدار در مقابل اشتباهات و انحرافهای احتمالی شاگرد وارد عمل می شود. به عبارت دیگر در فرایند تربیت، به ویژه در بعد اخلاقی آن، معلم صرفاً نظاره گر یا موعظه گر نیست. بلکه همانند پدری دلسوز که در بینش اسلامی به پدر معنوی و روحانی کودک تعبیر می شود، در این فرایند به مسئولیت خود عمل می کند.

روشی که قرآن در اینجا توصیه می کند بشارت، انذار و تنبه است. احساس تکلیف در اینجا نقش عمده ای دارد. این احساس به هیچ وجه قابل قیاس با مسئولیت اجتماعی از سوی نهاد خاصی و به اقتضای اشتغال فرد در آن نهاد به عهده اش گذاشته می شود، نیست. این تفاوت عمده و قابل توجهی است که یک معلم مسلمان با سایر معلمان دارد. زیرا در بینش اسلامی، تعلیم و تعلم به شرط داشتن نیت رضای الهی، عبادت است و او خود را به هنگام حضور در کلاس درس، در محضر خدای سبحان احساس می کند. (ابراهیم زاده، ۱۳۸۶، ۲۶۶-۲۶۷)

قصد معلم از آموختن باید قرب به خدا باشد نه جاه و مال و ریاست و شهرت، معلم نسبت به شاگرد مهربان باشد، اندازه فهم او در تدریس رعایت کند. با وی به ملایمت رفتار کند و درستی نکند. (الماسی، ۱۳۷۷، ۴۰۴)

به نظر شهید ثانی معلم و اهل علم در گفتار و کردارشان سرمشق و الگوی مردم اند و عامه خلق از آنان پیروی می کنند از این رو معلم باید مراتب صلاحیت و شایستگی خویش را برای احراز و نگهداری چنین مقامی فراهم آورد، مقام و حیثیت علم و دانش را ارج نهد، رفتارش بر طبق موازین علمی استوار باشد. خوش خلق و متواضع باشد. در مجلس درس باوقار و لطیف باشد و آسان ترین روش را برای آموختن انتخاب کند و در پایان درس به شاگرد مجال دهد که پرسش کند و اشتباهات خود را رفع کند (وکیلان، ۱۳۸۵، ۲۰۲).

آیین نامه های اخلاق حرفه ای

رشد روز افزون جوامع بشری و پیچیده تر شدن روابط و مناسبات اجتماعی، پیدایش حرفه های گوناگون را ایجاب می کند. به دلیل ضرورت تقسیم کار و نیز تخصصی تر شدن امور، این حرفه ها روز به روز نقش بیشتر و مؤثرتری در بهبود رفاه اجتماعی بر عهده می گیرند. تداوم حیات این حرفه ها منوط به کیفیت خدماتی که ارائه می دهند و اعتماد و اعتباری است که در نتیجه ی ارائه این خدمات به دست می آورند. این اعتماد و اعتبار، سرمایه اصلی هر حرفه است و وظیفه هر حرفه و اعضای آن، حفظ سرمایه به دست آمده است. ضوابط رفتار و اخلاقی، مهمترین خط مشی هر حرفه را تشکیل می دهد و در برگیرنده مواردی از جمله ویژگی های اصلی هر حرفه و روابط اعضای حرفه با جامعه و یکدیگر است. این ضوابط در حرفه عمومی « آیین رفتار حرفه ای » است. شکل گیری و تولد اصول اخلاق حرفه ای برگرفته از فرهنگ کل جامعه است.

زمانی که فردی وارد سازمانی می شود به راحتی متوجه می شود که آن سازمان دارای نوعی رفتار ویژه است که در تک تک افرادش قابل مشاهده است. گرچه این نوع رفتار خاص را فرهنگ سازمانی نامیده اند ولی آنچه مسلم است، این است که همین فرهنگ چارچوب هایی را تعریف می کند که به عنوان اصول اخلاق حرفه ای آن سازمان مطرح است. حاکمیت اخلاق حرفه ای در سازمان، قادر است به میزان چشمگیری سازمان را جهت کاهش تنش ها و موفقیت در تحقق اثر بخش هدف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد.

امروزه داشتن اخلاق حرفه ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می باشد. فرد آر. دیوید می گوید: در سازمان، اصول اخلاقی خوب از پیش شرط های مدیریت استراتژیک خوب است؛ اصول اخلاقی خوب، یعنی سازمان خوب. اصول اخلاقی با تمام ویژگی هایش که برگرفته از فرهنگ کلی جامعه «عقاید، مذهب، آداب و رسوم و...» است، شکل می گیرد و در مرحله دوم در درون سازمان حالت اختصاصی تری به خود گرفته و به عنوان فرهنگ سازمان متبلور می شود. در درون این سازمان نیز افراد شاغل و طبقات مختلف دارای خرده فرهنگ های خاص تری هستند که آن ها را از دیگران متمایز می کند، همه این ها باعث می شود که در میان این گروه ها و سازمان ها نوعی تعصب کاری خاص شکل می گیرد که آن را اصول اخلاق حرفه ای می نامند. در یک جمله اخلاق حرفه ای متأثر از اخلاق سازمانی است «تقی زاده، ۱۳۸۸: ۳۴-۳۲».

بسیاری از متفکران بطور پیوسته، نگرانی ها و تأملات خود را درباره اخلاق به مفهوم اعلان اخلاق حرفه ای، آداب و اخلاق علم، فناوری نشان داده اند. امیل دورکهایم، لودویک ویتگنشتاین^۶، تارکولت پارسونز^۷، اندرو آبوت^۸، نیکلاس لومان^۹، ادوارد شیلز^{۱۰}، دیوید رزنیک و یورگن هابرماس^{۱۱} از جمله صاحب نظرانی هستند که به موضوع اخلاق و اخلاق حرفه ای در علم پرداخته اند. دورکهایم در کتاب تقسیم کار اجتماعی می گوید: جامعه شناسی چیزی نیست جز علم اخلاق یا به بیان دقیق تر، علم تجربی اخلاق و اخلاق حرفه ای چیزی نیست جز وجدان جمعی، یک گروه یا اجتماع حرفه ای، از نظر رزنیک، اخلاق همان معیارهای رفتار اخلاقی یا هنجارهای اجتماعی هستند که رفتارهای انسانی را تجویز، تشویق و حمایت می کنند. به اعتقاد وی علم به مثابه ی حرفه ای است که دارای اخلاق حرفه ای خاص خود است و رعایت اخلاق حرفه ای ضمن آن که بر کار کرد علم، تأثیر مثبتی دارد، اعتماد اجتماعی نسبت به علم و صاحب آن را افزایش می دهد. (ودادهیر و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۴-۶).

نتایج مطالعات نشان داده که تعداد معدودی از دانشگاه های ایران آیین نامه ای برای اخلاق حرفه ای تدوین کرده اند که بیشتر با نام منشور اخلاقی آمده است، و بیشتر به اخلاق حرفه ای اداری اشاره شده و یا اخلاق حرفه ای پژوهش را شامل می شود و فقط نکاتی چند در مورد اخلاق حرفه ای آموزش در میان عنوان های درون منشور به چشم می خورد، با توجه به اخلاق حرفه ای آموزش که تمامی صلاحیت های حرفه ای آموزش یک استاد را در برمی گیرد. به نمونه هایی از آیین نامه های چند دانشگاه که جهت آگاهی اعضای هیأت علمی از اصول اخلاق حرفه ای آموزش تدوین شده اشاره می کنیم.

۱- آیین نامه عملکرد حرفه ای مدرسان در تدریس:

ارائه توصیه ها و مشاوره ها برای وزارت آموزش در جهت شکل گیری ضوابط عملکرد حرفه ای در تدریس ضروری است که البته محدود به:

- ۱) عملکرد حرفه ای و اخلاقی (۲) صلاحیت ها (۳) ابقاء در حرفه ای خاص
- ۴) تعدات قراردادی، نمی باشد.

استاد باید به ارزش و شأن انسان معتقد باشد. وی باید ارزش متعالی جستجو پیرامون حقیقت، ایمان به فضیلت بشری و پرورش شهروندانی آزادمنش را درک نماید. استاد به عنوان یکی از عاملان رسیدن به این اهداف و در جهت صیانت از آزادی

⁶ Wittgenstein. LJJ

⁷ Parsons. T

⁸ Abbott. A

⁹ Luhmann. N

¹⁰ Shils. E&Resnik. DB

¹¹ Haber mas. J

باید بیاموزاند، بیاموزد و شرایط یکسان آموزشی را برای همه ایجاد نماید. وی در حرفه خود باید به این ضوابط پای بند باشد (ونتز^{۱۲}، ۲۰۰۶: ۵۴).

استاد باید به اهمیت مسئولیتی که در رابطه با حرفه انتخابی اش یعنی آموزش دارد، آگاهی داشته باشد.

تعهدات استادان حرفه ای:

- نکته اساسی و مهم در ایجاد ضوابط آموزشی با ارزش، صیانت از شغلی است که افراد دلسوز با داشتن مهارت ها، هوش، صداقت، خرد فراوان را در خود جای داده است. استاد باید از ویژگی های مثبت معنوی برخوردار باشد، عملکرد خود را حفظ کرده و ایجاد کننده موقعیت های برابر و یکسان باشد. در جهت ایفای مسئولیت های حرفه ای و قرار دادی، معلم:
- نباید در کارکردهای حقوق شهروندی، کارکردهای سیاسی و مسئولیت در قبال دانش آموزان، همکاران، اولیای مدرسه و هیأت مدیره ی مدرسه مزاحمت ایجاد کند.
- نباید بر اساس نژاد، مذهب، رنگ، جنسیت، وضعیت تأهل، ریشه های ملی و قومی و شرایط معلولیت جسمی تبعیض قائل شود.
- نباید از ابزارهای اجبار استفاده کند و به دانش آموزان، همکاران، اولیاء و اعضای هیأت مدیره مدرسه تعهدی خاص بدهد و یا رفتاری خاص در مقابل آنان از خود بروز دهد.
- نباید از عبارت های فریب کارانه استفاده کند و نباید در بروز حقایق مهمی که در مقابلش مسئول است، کوتاهی کند.
- نباید از رابطه ی شغلی خود با دانش آموزان، همکاران، والدین یا اولیاء مدرسه و اعضای هیأت مدیره در جهت اهداف منافع شخصی خود سوء استفاده نماید.
- نباید از لحاظ جنسی به دانش آموزان، والدین، اولیاء مدرسه، کارکنان و اعضای هیأت مدیره تعرضی نماید.
- نباید مدرک تدریس، مدرک اجرایی و اداری و یا هر مدرکی که فردی را با توجه به صلاحیتش محق استخدام می نماید را صرفاً به این دلیل که خارج از نیراسکا صادر شده است، لغو نماید.
- نباید رفتارهای نادرست، ریاکارانه و دغل بازانه از او سر بزند و تصویری غلط از وظایف حرفه ای خود ارائه دهد.
- باید هر گونه تخطی از قوانین وضع شده را به اعضای هیأت علمی گزارش نماید.
- نباید در جستجوی تلافی و انتقام در مورد فردی باشد که تخطی گر این موارد بوده است.

تعهد به دانش آموزان:

به یاد داشته باشد که یک حرفه در جهت ارائه هر چه بهتر خدمات به ارباب رجوع (که در اینجا دانش آموزانند) وجود دارد. استاد باید وظایف شغلی خود را با علاقه، توجه به ملاحظه خالصانه نسبت به دانشجویانش انجام دهد. او باید روحیه تحقیق و پژوهش، کسب دانش و درک عمیق و تدوین فکورانه ی اهداف ارزشمند را برانگیزاند (همان منبع، ۶۷-۶۶).

معلم در راستای ایفای تعهدات خود نسبت به دانش آموزان باید:

¹² Vontz

- به دانش آموزان اجازه دهد که تلاش های درسی مستقل و منطقی را دنبال نمایند و به آنها اجازه دستیابی به دیدگاه های متفاوت را بدهد.
- نباید آگاهانه و تعمداً موضوعات درسی را پنهان و یا به گونه ای دیگر جلوه دهد.
- باید تلاش آگاهانه و منطقی در حفاظت دانش آموزان از شرایطی که ممکن است در فرآیند آموزش اخلال ایجاد نماید و یا برای آنها مضر باشد، داشته باشد.
- باید فعالیت های آموزشی حرفه ای او مطابق با عملکرد آموزشی صحیحی باشد که بیشتر مورد توجه دانش آموزان قرار می گیرد.
- باید اطلاعات شناسایی شخصی را که در جریان سیر شغلی خود جمع آوری کرده است، محرمانه نگه دارد، مگر برای اهداف حرفه ای یا این که از طرف قانون از او خواسته شود، فاش شود.
- در تأدیب دانش آموزان نباید از تنبه بدنی استفاده کند.
- نباید برای دانش آموزان کلاس خود به منظور کسب درآمد، تدریس خصوصی نماید، مگر اینکه توسط شورای آموزش محلی تأیید شود.

• تعهد به عموم (جامعه):

اهمیت و بزرگی مسئولیت لاینفک فرآیند آموزش نیازمند ایمان داشتن به اصول میراث دموکراتیک انسانی ماست. معلم مسئولیت مهمی در جهت لقاء درک و ایمان آوردن به نقش قانون، احترام برای آزادی فردی دارد، وی به واسطه ی صداقت شغلی اش مورد احترام عموم است (همان منبع، ۹۸).

معلم در راستای ایفای تعهدات خود به عموم:

- نباید از سازمانی که به عضویت آن درآمده است (در آن استخدام شده است) تصویر غلطی ارائه دهد و همواره محتاط باشد که بین دیدگاه های شخصی و سازمانی مرزی را قائل شود.
- نباید از امتیازات سازمانی در جهت منافع شخصی و یا جهت گیری های سیاسی و یا فعالیت های حزبی سیاسی بهره برداری کند.
- نباید هیچ هدیه یا پیشکشی را که در قضاوت حرفه ای او اخلال ایجاد می کند، بپذیرد.
- باید از اصول فرآیند آموزشی مناسب جانب داری کند و پاسبان تمامی حقوق طبیعی، شهروندی و سیاسی افراد باشد.
- نباید مرتکب هیچ فساد اخلاقی شود و مطابق قوانین مرتکب هیچ جرمی نشود.
- باید با جدیت فراوان در جهت ایفای وظایف شغلی خود تلاش نماید.

تعهد به حرفه:

با توجه به این باور که کیفیت آموزش و تدریس تأثیر مستقیمی بر مردم و شهروندان دارد، معلم باید همه تلاش خود را در جهت ارتقاء استانداردهای شغلی، ارتقاء پیشرفت خدمات، ایجاد جوی که در آن قضاوت های شغلی تشویق می شود و دستیابی به شرایطی که افراد ارزشمند را به خاطر ایمان داشتن به حرفه ی آموزش جذب می نماید به کار بندد. استاد باید باور داشته باشد که ارتباط سالم حرفه ای با همکاران براساس احترام متقابل ایشان و صداقت شخصی ایجاد می شود.

معلم در راستای ایفای تعهدات خود نسبت به حرفه اش:

- نباید صلاحیت های حرفه ای خود یا همکارانش را به گونه ای غیر واقعی جلوه دهد.
- شغل خود را تنها با مدرک مرتبط انجام دهد و فعالانه در مقابل کسانی که برای این حرفه فاقد صلاحیت های لازم هستند، بایستد.
- تعهد به فعالیت های حرفه ای استخدامی
- معلم باید به قراردادهای استخدامی به مثابه تعهدی که هم قلباً و هم عملاً بدان معتقد است بنگرد. وی باید بر این باور باشد که ارتباطات سالم پرسنلی براساس احترام متقابل، صداقت و شأن شخصی ایجاد می شود.

در راستای ایفای تعهدات به فعالیت های حرفه ای، استخدامی معلم:

- باید موقعیت یا مسئولیتی را براساس آمادگی حرفه ای و صلاحیت های قانونی خود درخواست نماید و آن را بپذیرد.
 - نباید تعمداً اطلاعات مربوط به یک شغل را از یک داوطلب یا کارمند مضایقه کند و یا شرایط استخدام و شرح وظایف کاری را به گونه ای غیر واقعی جلوه دهد.
 - در مورد هر گونه تغییرات در دستیابی به خدمات، باید بخش نامه ی فوری به کارمندان بدهد.
 - باید شغل حرفه ای خود را در چارچوب روش های تعیین شده توسط عامل استخدامی مدیریت کند.
 - وظایف محوله ی یک معلم را به پرسنل غیر شایسته واگذار ننماید.
 - هیچ بهره برداری شخصی از موقعیت حرفه ای خود نداشته باشد.
 - وظایف خود را در زمان های مقرر انجام دهد و زمان اختصاص داده شده را برای هدف مورد نظر (آموزش) بگذارد.
 - ضوابط تعهدات قراردادی برای تمام دارندگان گواهی نامه.
 - اعضاء حرفه ی آموزشی باید کاملاً به شرایط قرارداد و گزینش پای بند باشند.
- در آیین نامه اصول اخلاق حرفه ای جامعه ی روانشناسان بریتانیا (۲۰۰۶) آمده است که:
- یکی از این اصول منطقی این است که: (با دیگران طوری رفتار کن که می خواهی با تو رفتار شود)، امانوئل کانت در توصیف این اصل با بیان امرانه خود می گوید: (به این پند، آن گونه عمل کن که گویا مقررات تبدیل قانونی جهانی شود). ظرفیت ما در عمل به اصل معنوی منطقی به ما شرافت عمل به معنویات را اعطاء می کند و منجر به پند و اندرز بعدی می شود که می گوید: (باخودت و دیگران خاضعانه برخورد کن و این عمل برای تو یک هدف باشد نه یک وسیله). تعمق در مورد اصول اخلاقی باید در تمام فعالیت های حرفه ای حاکم باشد. قبل از پرداختن به کارهای حرفه ای باید مفاهیم ضمنی اخلاقی را همراه با دیگر چارچوب های حرفه ای و قانونی به عنوان بخشی از کار در نظر داشت. از آیین نامه اصول اخلاقی و رفتاری در جهت بهره

گیری از اصول موجود در آن اطلاع یابد. این آیین نامه بر مبنای ۴ اصل اخلاقی که تشکیل دهنده جنبه های اصلی وظایف در چارچوب مسائل اخلاقی است، می باشد. این ۴ اصل شامل موارد زیر است (احترام؛ صلاحیت؛ وظیفه (تعهد)؛ اتحاد و صداقت) هر کدام از این اصول اخلاقی در قالب یک بیانیه از ارزش ها توصیف شده که منعکس کننده عقاید بنیادینی است که تعقل، تصمیم گیری و رفتار را راهنمایی میکند.

- احترام عمومی
- حفظ اسرار و حریم خصوصی افراد
- اصول اخلاقی - صلاحیت حرفه ای
- آگاهی از اصول اخلاقی حرفه ای
- معیارهای تصمیم گیری اخلاقی
- شناخت محدودیت های معیار صلاحیت
- اخلاق وظیفه شناسی
- حفظ حریم شخصی
- جلوگیری از سوء رفتارهای اخلاقی

آسیب شناسی اخلاق حرفه ای

آرمان اخلاق حرفه ای:

رسالت اخلاق حرفه ای به منزله دانش و آرمان عمده آن، حل مسائل اخلاقی بنگاه ها و تبیین تعهدات و مسئولیت های اخلاقی در سازمان هاست. برای رسیدن به این آرمان، چند هدف باید به دست بیاید. تحقق آن توقع صاحبان حرف و مشاغل از دانشمندان حرفه ای است که به آن ها اشاره می کنیم.

یک-ارائه ملاک نهایی ارزش ها: توصیف اخلاقی به معنای داوری در رفتار آدمی است و داوری های اخلاقی محتاج شاخص و ملاک می باشد. بر اساس این ملاک، رفتاری اخلاقی است اگر و تنها اگر به همان نتیجه برسد با شرایط یکسان و مشابه (قراملکی، ۱۳۸۳: ۷۶). هرکسی که در باب رفتار خود با دیگران، در زندگی فردی یا اجتماعی، حوزه حرفه یا زندگی شخصی، به داوری اخلاقی می پردازد باید ترازوی سنجش داشته باشد و این ترازو باید بر اساس ملاک برتری تعریف گردد. ارائه چنین ملاکی از وظائف دانش اخلاق است و در اخلاق حرفه ای نیز بی نیاز از آن نیستیم. (قراملکی، فلاح، ۱۳۸۶: ۱۱۵)

ملاک نهایی اخلاق حرفه ای امری است که در توجیه اثبات تمام توصیه های اخلاقی به منزله کمال برهان اخذ می شود و خود محتاج توجیه و اثبات نیست؛ همان گونه که به منزله آخرین غایت و آرمان رفتار اخلاق نیز اخذ می شود. فیلسوفان اخلاق در باب ملاک نهایی اخلاق نزاع فراوان دارند. بر مبنای اخلاق اسلامی ملاک نهایی اخلاق، خداست و هر رفتاری که مقرب به او باشد، فضیلت است و هر رفتاری که مبعد از او باشد، ردیلت است. او می پرسد، اما پرسیده نمی شود. هدف نهایی تخلق، تقرب به اوست و چنین ملاکی هم حسن فعل را تأمین و هم حسن فاعلی را تضمین می کند. (ماهینی، ۱۳۸۴: ۷۸)

دو- ترسیم جدول فضایل و ردایل: رفتار اخلاقی در سازمان منوط به شناخت فضیلت و ردیلت ها است. یکی از وظایف دانش اخلاق تعریف، استقصاء و طبقه بندی رفتارهای اخلاق خوب و رفتارهای ناروا است. دانش اخلاق جدول فضایل و ردایل را بر اساس ملاک نهایی ارزش ها به صورت فراگیر، کامل و نظام مند سازگار ارائه می کند. (قراملکی، فلاح، ۱۳۸۶: ۱۱۷) الگوهای رفتاری به دو قسم خوب و بد یا فضیلت و ردیلت تقسیم می شوند. مبنای این تقسیم بندی چیست؟ مسأله «مبنای

تقسیم‌بندی» با مسأله «ملاک نهایی اخلاق» متفاوت است. مبنای تقسیم‌بندی فضایل و رذایل نزد غالب محققان اخلاق حرفه‌ای، رعایت حقوق افراد و نزد برخی دیگر رعایت منافع طرف رفتار است. بر این اساس، خودشناسی و خودمحاسبه‌گری اخلاقی است؛ زیرا فرد در چنین رفتار ارتباطی درون شخصی حقوق خود را رعایت می‌کند، اما خودباختگی و خودکشی غیراخلاقی است؛ به دلیل اینکه فرد حقوق خود را پایمال می‌سازد. و در رفتار ارتباطی برون شخصی، صداقت و رازداری، اخلاقی‌اند، اما خیانت و غیبت غیراخلاقی‌اند؛ زیرا حقوق طرف مقابل را تباه می‌کنند. براساس جهان شمول بودن حقوق طبیعی آدمیان، جهان شمولی اخلاق نیز تأمین می‌شود. (ماهینی، ۱۳۸۴: ۸۰)

سه- حل تعارضات اخلاقی: تعارض اخلاقی عبارت از رفتاری که انجامش از جهتی اخلاقاً زشت و ترک آن نیز از جهت دیگر نارواست. روش رایج در حل تعارضات اخلاقی قاعده‌ی افسد به فاسد است. (قراملکی، ۱۳۸۳: ۷۷). مواجهه با تعارضات اخلاقی هم در زندگی فردی و شخصی رخ می‌دهد و هم در فعالیتهای سازمانی، تعارضات اخلاقی در سازمان پیچیده تر، عمیقتر و دارای ابعاد و اضلاع بیشتری است و در نتیجه حل آن نیز صعوبت بیشتری دارد. (قراملکی، فلاح، ۱۳۸۶: ۱۱۸)

چهار- تحلیل مسائل عینی، موردی و مبتلا به در حوزه اخلاق: علم اخلاق باید بتواند با ارائه شاخص‌ها و ملاک‌های معینی تکلیف اخلاقی افراد را در انجام رفتار خاص تعیین کند. (قراملکی، ۱۳۸۳: ۷۸). دانش اخلاق هویتا علم کاربردی است و مهمترین رسالت آن حل مشکلات عینی اخلاق در زندگی است. ارائه ملاک نهایی و ترسیم جدول ارزشها و ضد ارزشها شرط لازم مفید بودن اخلاق است اما کافی نیست. علم اخلاق باید بتواند با ارائه شاخص‌ها و ملاکهای معینی تکلیف اخلاقی افراد را در انجام رفتار خاص تعیین کند. (قراملکی، فلاح، ۱۳۸۶: ۱۱۹)

پنج - تبیین معضلات اخلاقی در حوزه فعالیت‌های حرفه‌ای: معضلات اخلاقی در سازمان و جهت‌گیری اخلاقی فرهنگ سازمانی، مدیران را به دانش اخلاق حرفه‌ای سوق می‌دهند. علم اخلاق بر حسب هر حرفه‌ای با گستره‌ای تازه و کران ناپیدا آشنا می‌شود. (همان منبع، ۱۲۰) تدوین ضوابط اخلاق تجارت، اخلاق اهل قلم، اخلاق پزشکی و سایر حرفه‌ها امری نیست که بدون تخصص و دانش کافی در اخلاق حرفه‌ای میسر باشد. علم اخلاق بر حسب هر حرفه‌ای با گستره‌ای تازه و کران ناپیدا آشنا می‌شود. (قراملکی، ۱۳۸۶: ۱۵۷)

شش- عطف توجه به زمینه‌های پیشگیری از درمان: کاربردی بودن دانش اخلاق اقتضا می‌کند که روش‌ها و بستر سازی‌های لازم در جهت پیشگیری از رذایل اخلاقی تبیین گردد. (همان منبع، ۱۵۸) پیشگیری باید درجهت گیریهای تدوین اصول اخلاق و ضوابط و قوانین سازمان و به طور کلی نیز در برنامه‌های آموزشی لحاظ گردد. (قراملکی، فلاح، ۱۳۸۶: ۱۲۱)

هفت- ارائه فرایند تغییر و تصحیح رفتار: تزیکه و تهذیب نفسانی و آراستن فرهنگ سازمانی به آرمان‌های ارزشی و اخلاقی محتاج کشف فرایندهای کالا است. (قراملکی، ۱۳۸۶: ۱۶۰)

هشت- تهذیب نفس و تعالی شخصیت: رهایی انسان از خود باختگی‌های پیچیده و تقرب آدمی به خود شکوفایی و اصالت بشری و تحقق خداگونگی انسان و سلوک او به بارگاه ربوبی در میان همه‌ی مشغله‌های هویت تیز ماشینی از مهمترین رسالت‌های اخلاقی است. (همان منبع، ۱۶۰)

نه- ارائه الگوهای اخلاقی: ارائه الگوها نه تنها رغبت و انگیزش در رفتار اخلاقی را تشدید می‌کند، بلکه نشان می‌دهد که آموزه‌های اخلاقی انتزاعی و غیر قابل دسترس نیستند. (قراملکی، فلاح، ۱۳۸۶: ۱۲۲)

دانشمندان اخلاق در سده‌های پیشین بیش از هر امری از اخلاق و سلوک، تهذیب نفس را توقع داشته‌اند. تربیت انسان هدف آموزه‌های وحی و تعالیم انبیاء است. (قراملکی، ۱۳۸۶: ۱۶۱)

آسیب شناسی:

آسیب شناسی شناسایی علمی مسائل و مشکلات یک برنامه یا یک سیستم که در پایان منجر به رفع عوامل بازدارنده برنامه یا سیستم خواهد شد هدف اصلی از چنین مطالعاتی تکمیل و تامین فرایندهای مناسب برای دفع و یا رفع افات و آسیب ها می باشد. (نوروزی، ۱۳۸۴: ۱۶۷)

آسیب شناسی: ناخوشی شناسی، مرض شناسی، علم تشخیص امراض، مطالعه عوارض و علائم غیر عادی، چیز غیر عادی، تغییرات حاصله در اعضای جانور و انسان در اثر مرض، علائم غیر عادی هر چیزی، انحراف از حالت طبیعی (آریان پور، ۱۳۷۲: ۲۳)

آفت شناسی و آفت زدایی

آفت از دیدگاه ارباب لغت مرادف با الفاظی چون آسیب، عیب، نقص و بیماری است.

علی اکبردهخدا معانی متعدد آسیب را چنین بیان می کند:

عیب، نقص یا شکستگی، ضرب، زخم، ضربه، آفت، بلا، زیان و ضرر. هم چنین در معانی آفت می گوید:
زحمت، آسیب، بلا، بیماری و عیب.

آفت و عیوب را می توان به دو قسم کلی تقسیم نمود:

۱. آفت ها و عیوب مادی که مربوط به نقایص جسمانی است، مانند نقص عضو.

۲. آفت ها و عیوب روحی و معنوی و ردایل اخلاقی، چون حسد، کبر، دروغ، تهمت و

آفت ها و عیوب روحی و معنوی دارای اقسامی است:

الف) آفت ها و عیوب اعتقادی، مانند کفر، نفاق، شرک، شک، جهل، ریا و

ب) آفت ها و عیوب عاطفی، مانند یأس، سستی و بی حالی، غرور، فریفتگی، فخر. (نوروزی، ۱۳۸۴: ۱۷۷)

آفت ها و آسیب های فردی انسان

با توجه به آنچه گذشت آفت ها و عیوب روحی و معنوی به سه قسم تقسیم می شوند:

۱. آفت ها و عیوب اعتقادی، مانند کفر، شرک، نفاق، ریا، جهل و

۲. آفت ها و عیوب عاطفی، مانند یأس، سستی، بی حالی، غرور، حسرت و

۳. آفت ها و عیوب رفتاری که خود به دو قسم تقسیم می شود:

الف) آفت ها و عیوب فردی، مانند دروغ، اسراف، تبذیر و

ب) آفت ها و عیوب اجتماعی، مانند استهزا، تهمت، غیبت و (همان، ۱۲۰)

منظور از آفت ها و آسیب های فردی آن دسته از آفت ها و آسیب هایی است که در تحقق آنها خود فرد به تنها یی دخالت دارد، مانند دروغ، و مقصود از آفت ها و آسیب های اجتماعی، آفت هایی است که در تحقق آنها افراد دیگر نیز دخیل باشند به طوری که اگر دیگران نباشند انسان به آنها گرفتار نخواهد شد. به عنوان نمونه، اگر شخصی نباشد انسان اقدام به غیبت، تهمت و استهزای او نمی کند. (رشید پور، ۱۳۷۴: ۱۱۲)

آفت ها و آسیب های اجتماعی انسان

رفتارهای اختیاری انسان که محو اصلی و موضوع اساسی این فصل است از یک سو علل و عوامل گوناگون در ظهور و بروز آن نقش دارد و دارای منشأهای مختلفی است، یعنی بعضی از رفتارهای انسان منشأ غریزی دارد و برخی رفتارها را تأثرات روحی، مانند وحشت، اضطراب و... به وجود می آورد. (نوروزی، ۱۳۸۴: ۱۲۵)

دربسیاری موارد، تمایلات عالی و گرایش های فطری، منشأ ظهور اعمال و رفتار خاصی در انسان می شوند و سرانجام در پاره ای موارد نیز رفتار انسان، تحت تأثیر عوامل احساسی و عاطفی شکل می گیرند؛ اعم از احساسات و عواطف مثبت، نظیر انس، محبت، احساسات و عواطف منفی، مانند کینه و نفرت.

به عبارت دیگر، میتوان منشأ آفت ها و آسیب های رفتاری انسان را در برخی موارد آفت ها و آسیب های اعتقادی، مانند کفر، نفاق و... و در برخی موارد عاطفی، مانند کینه و نفرت دانست. (مطهری، ۵۶: ۱۳۶۷)

آسیب های شغل معلمی:

عدم امانت داری:

امانت داری به مثابه الگوی رفتار اخلاقی فرزند امانت انگاری است. مراد از امانت انگاری جهان بینی خاصی است که فرد به هستی می یابد. بر خورداری از این نگرش از ویژگی های حیات انسانی و نشانه های تکامل وجودی آدمی است. غیبت این جهان بینی و ترویج تلقی لقمه انگاری بی بهره است. دغدغه حفظ اموال عمومی را ندارد و دل مشغول استفاده بهینه و با بهره وری از امکانات و اختیاراتش نیست. فقدان جهان بینی

امانت انگاری رفتار را نه تنها در پیوند با دیگران بلکه رفتار فرد را در ارتباط با خود نیز مخدوش می سازد.

تحلیل مفهوم امانت انگاری: لقمه انگاری مانع بزرگی در رشد اخلاقی سازمان است. برای شناخت لقمه انگاری و آثار زیان بار آن می توان از طریق شناخت امور به وسیله متضادشان به تحلیل امانت انگاری به منزله یک جهان بینی پرداخت. مراد از امانت انگاری بینشی است که همه امور اشیاء را امری به ودیعه نهاده شده تلقی می کند. هر کسی بر اساس چنین نگرشی خود را امانت دار می پندارد. اما در عین حال خود وی نیز مورد امانت است. بنابراین الگوی رفتار ارتباطی درون شخص یعنی رفتار من با خودم بر مبنای امانت داری تنظیم می شود. امور دیگر نیز هر چه به نحوی در اختیار من قرار می گیرد مورد امانت هستند. بدین ترتیب الگوی رفتار ارتباطی برون شخصی من نیز بر پایه امانت داری سامان می یابد. بر این اساس اخلاقی بودن فرزند امانت انگاری است. شیء مورد امانت امری گران بها اما در معرض تباهی است که محتاج حفظ رعایت و نگهداری است و از جانب کسی (صاحب امانت) نزد فردی (امانت دار) به ودیعت گذاشته می شود و از او انتظار می رود که در حفظ آن کمال احتیاط و حزم را رعایت کند. (قراملکی، ۱۳۸۶: ۱۳۴)

بر مبنای جهان بینی امانت انگاری خداوند مهربان صاحب امانت است و ما آدمیان امانت دار او هستیم و هر چه در آسمان و زمین است. مورد امانت است دیگر انسان ها اموال راز مردم. حرمت مردم و همه چیز ها.

انسان در رفتار ارتباطی خود با سه امر مهم تعامل دارد و در ارتباط با هر یک از آن سه امر، امانت داری خاصی وجود دارد. خدا، خود و دیگران، بینش امانت انگاری پرتوی است که ارتباط فرد با خدا، خود و دیگران را تبیین و تصحیح می کند. آن چه خداوند برای انسان ها تکلیف قرار داده است و آن چه او به منزله لطف برای سهولت انجام تکالیف در اختیار انسان قرار داده است. همه در این بینش امانت تلقی می شوند. آگاهی خر دورزی قدرت تفکر و اندیشه، قدرت انتخاب و اختیار، عشق و

پرستش مسئولیت و تکلیف، دین ولایت و غیره. همه امانات الهی اند. انسان بر مبنای امانت انگاری همه مواهب الهی باید کمال احتیاط را در استفاده از آن‌ها داشته باشد. نه راه افراط ببیماید و نه به دره تفریط بلغزد.

ارتباط فرد با خویش نیز بر اساس بینش امانت انگاری تبیین و تصحیح می‌شود. انسان خود و هر چه دارد امانت الهی است و او باید در حفظ و صیانت نفس کمال احتیاط و حزم را داشته باشد. مثلاً خود کشی بر پایه چنین بینشی خیانت در امانت الهی است. کاهلی و سستی در انجام امور نیز از مصادیق خیانت در امانت به شمار می‌رود. بر این مبنا حق نداریم خود را ارزان بفروشیم و خویش را در کشاکش زندگی پر زرق و برق و معیشت پر رنج و درد از دست بدهیم.

آن که خود را امانت الهی می‌داند هرگز و در هیچ لحظه‌ای تغافل نمیورزد و شرط حزم و احتیاط را فرو نمی‌گذارد. خود را موجودی ارزشمند و شایسته خلافت الهی می‌داند که از سوی دشمنان پنهان و پیدا تهدید می‌شود و از این رو جای هیچ گونه بی‌مبالاتی نیست. بر این مبناست که انسان قدر و منزلت خود را خواهد یافت و از خود کم بینی یا خود بزرگ بینی خواهد رست رحم الله امرء عرف قدره. به این دلیل است که در توصیف اهل ایمان بر مفهوم امین بر خویش بودن تاکید شده است. از امام علی (ع) نقل شده است: المومن امین علی نفسه مغالب لهواه و حسه. (رشید پور، ۱۳۷۴: ۱۰۱)

بینش امانت انگاری مناسبات اجتماعی مردم را نیز مستحکم می‌سازد. وقتی ارتباط آدمی با دیگران بر این اصل مهم متکی شود که حقوق، نوامیس، حرمت و اموال مردم امانت الهی اند. هر کسی در رفتار خود با دیگران کمال حزم و احتیاط را در پیش خواهد گرفت. این بعد از مسئله با مثالی از مدیران تبیین شده است.

آثار سازمانی بینش امانت انگاری، مدیری که مناسبات سازمانی خود را بر اصل امانت بودن مسئولیت و نیروهای انسانی و منابع طبیعی مربوط به آن بنا می‌نهد:

یک: اجتناب از گشاده دستی در مصرف نیروهای انسانی و منابع طبیعی و پرهیز از هر گونه تبذیر و اسراف.

دو: حفظ حرمت و گرامیداشت انسان‌ها.

سه: افزایش بهره‌وری، الگوی وجدان کاری و تعهد.

چهار: راز دار نیروی انسانی و فاش نکردن عیب کارکنان.

پنج: حذرندان وقت.

شش: مسئولیت پذیری و داشتن شایستگی در قبول شغل خود.

امانت داری در متون اسلامی جایگاهی بس بلند دارد در قرآن امانت داری لازمه و مصداق تقوا شمرده شده است و با مفاهیمی چون ایمان کمال دینداری اسلام و صدق و راستی همبستگی معناداری دارد.

تامل در آثار زیان بار خیانت شناخت بهتری از آثار امانت داری به دست می‌دهد. شیوع خیانت ورزی دامن خائن را هم می‌گیرد به این معنا که وقتی او نیز امانتی به کسی سپارد به آن خیانت می‌شود و او نیز از آثار زیان بار آن در امان نمی‌ماند. کسی که جرئت خیانت در امانت داشته باشد جسارت ارتکاب دیگر گناهان را نیز پیدا می‌کند. اما با گسترش و تر ویج فرهنگ امانت داری امنیت ملی تحصیل می‌شود. (قراملکی، فلاح، ۱۳۸۶: ۱۶۷)

انسان موحد براساس چنین نگرشی، همه چیز را امانت الهی می‌بیند. من خود امانت خداوند هستم لذا مجاز به هرگونه استفاده ای از خود نیستم، تصرف من در خودم باید در چهار چوب فرامین الهی اذن خداوند و عاری از هرگونه تعدی و تفریط باشد. معلم باید در نظر بگیرد که دانش آموزانی که در اختیار او قرار می‌گیرند، امانات الهی اند، تجهیزات و امکاناتی که در دسترس

اوقرار دارند نیز همین حکم را دارند، بنابراین خلاف این روند و امانت دار نبودن می تواند یکی از آسیب های اخلاق حرفه ای معلمان باشد. (قراملکی، ۱۳۸۵: ۱۱۸)

فقدان انگیزش:

میل با اراده انجام کار یا انگیزش، عامل اساسی در ایجاد تلاش ها و فعالیت های فرد یا افراد است. انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای تولید نتیجه مؤثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز برنامه های پیش بینی شده است (جهانی، ۱۳۸۶: ۳۲). معلمان بدنه اصلی هر مدرسه را تشکیل می دهند و مسلماً در سیستم، از برنامه ها فعالیت ها و تجهیزات و مواد، اهمیت بیشتری دارند. مدارس به معلمان با انگیزه، به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارند تا در آموزش دانش آموزان و ارتقای تربیت و آینده سازی در جامعه مؤثر واقع شوند. (میرکمالی، ۱۳۸۸: ۹۰)

اموال عمومی محفوظ می ماند حقوق اجتماعی حفظ می شود و خود مردم به نگرانی از اموال جان و نوامیس یکدیگر انگیزه یافته شده و از این رهگذر نزد آفریدگاران انگیزش با اخلاق در تعامل است. از سویی عملکرد غیر اخلاقی سازمان (مثلاً پرداخت تبعیض آمیز) انگیزه کارکنان را کاهش می دهد و آنان را به سوی بی انگیزگی می کشاند و از سوی دیگر سازمان در نهادینه کردن اخلاق به کارکنانی با انگیزه نیاز دارد. عملکرد اخلاقی در مواردی همراه با صعوبت و هزینه است و دست کشیدن از سود جویی های غیر اخلاقی انگیزه کافی می خواهد. بنابراین فقدان انگیزه از موانع عمده در روند رشد اخلاقی سازمان است.

انگیزه چیست و فرایند تقویت انگیزه کدام است؟ ابتدا به گزارش عمده ترین دیدگاه های چيستی انگیزه می پردازیم و آن گاه از عوامل و روش های تصحیح انگیزش سخن می گوئیم.

انگیزه چیست؟ رابینز برای شناخت درست تر انگیزه می گوید که ابتدا باید گفت که انگیزه چه چیزی نیست زیرا بسیاری گمان می کنند که انگیزه ویژگی ای شخصیتی است که برخی دارند و برخی دیگر از آن بی بهره اند. اگر چه برخی از مدیران ممکن است یکی از کارکنان را کارمند بی انگیزه بخوانند و دیگری را کارمند با انگیزه بنامند. اما دانش ما می گوید که انگیزه نتیجه عمل متقابل بین شخص و وضعیت است. به همین دلیل انگیزه از شخصی به شخص دیگر و از وضعیتی به وضعیت دیگر تغییر می کند. وی انگیزه را آمادگی اعمال نهایت تلاش ها برای دستیابی به اهداف سازمانی مشروط به توان ارضای برخی نیاز های شخصی تعریف می کند.

واقعیت فرایند انگیزش این است که نیاز های ارضا نشده تنش می آفرینند. این تنش ها انگیزه ای پدید می آورند که موجب فعالیت ها و رفتاری می شوند در این میان هدف آن فعالیت ها و رفتارها برآوردن نیاز به منظور کاستن از تنش است. عواملی مانند احترام به من به مثابه یک انسان فرصت برای پیشرفت و بهبودی فردی فرصت پرداختن به کار دلخواه پرداخت خوب احساس این که کار من اهمیت دارد آزادی زیاد در کار و بسیاری از عوامل دیگر بر انگیزاننده اند. مسئله انگیزش چون موضوعی روان شناختی است حساسیت بالایی دارد. (قراملکی و فلاح، ۱۳۸۶: ۱۷۱)

نظریه های انگیزش. این نظریه ها را می توان به دو دسته نظریه های پیشین انگیزش و نظریه های معاصر تقسیم کرد. سه نمونه از نظریه های پیشین انگیزش به اجمال در پی آمده اند.

۱_ نظریه های سلسله مراتب نیاز های مازلو بر آن بود که نیاز های ارضا نشده آدمی منبع اصلی انگیزش اند. او نیازها را به ترتیب چنین نام می برد: ۱_ اساسی یا زیستی (که برای ادامه حیات ضروری اند). ۲_ ایمنی ۳_ (احساس تعلق) اجتماعی ۴_ (عزت نفس) شهرت و اعتبار ۵_ خود شکوفایی (میرکمالی، ۱۳۸۸: ۳۹)

۲_ نظریه های مک گرگور (داگلاس) مک گرگور دو فرض را درباره کامند از یکدیگر باز می شناسد. وی می گوید یک فرض درباره طبیعت کامند این است که او موجودی است تنبل بی علاقه به کار و گریزان از مسئولیت که باید به اجبار به کار واداشته شود (نظریه). از سوی دیگر می توان طبیعت کارمند را درست بر خلاف وضعیت پیشین هم تصور کرد این که کارمند طبیعتا انسانی خلاق. علاقه مند به کار طالب مسئولیت و خود انگیزه به کار است. (نظریه ۲) سپس او درباره انگیزه می گوید که در همان سلسله مراتب نیاز های مازلو اگر نظرمند درباره طبیعت کارمند آن باشد که در نظریه گفته شد یعنی به کارمند نگاه خویش بینانه ای نداشته باشیم خواهیم گفت: که در ایجاد انگیزه نیاز های اولیه و مادی غلبه دارند. اما اگر نظرمند درباره طبیعت کارمند آن باشد که در نظریه گفته شد و به کارمند نظری خوش بینانه داشته باشیم. خواهیم گفت که در انگیزش غلبه با نیاز های ثانویه و لطیف است. مک گرگور خود بر این باور بود که نیاز های ثانویه بر نیاز های اولیه غلبه دارند. بنابراین او پیشنهاد کرده است که مشارکت دادن کارمند در تصمیم گیری ها مسئولیت دادن به وی ورود به مشاغل رقابتی و نیز ارتباطات گروهی خوب بسیار برانگیزاننده است.

۳_ نظریه انگیزش - بهداشت هرزبرگ هرزبرگ معتقد بود که فقط نیاز هایی که مربوط به عزت نفس و خود شکوفایی سلسله مراتب مازلو هستند. منابع مستقیم انگیزش کارند. او این عوامل را بر انگیزاننده ها می خواند. اما نیاز های سطح پایین یعنی بقا و ایمنی. عوامل نگهداری و احتمالا ناراضی کننده ها هستند. منظور این است که این ها مستقیما به کار مربوط نمی شوند و بیشتر مردم به آن ها دست می یابند. او می گفت که: احساس تعلق با هر دو گروه همپوشانی دارد. حقوق امنیت شغلی و محیط کاری مناسب از جمله عوامل نگهداری (ناراضی کننده های) هرزبرگ هستند ولی درگیری خودکار موفقیت شناخته شدن. مسئولیت پیشرفت و رشد در شمار عوامل برانگیزاننده اند.

در میان نظریه های معاصر انگیزش نیز به شش نظریه اشاره می کنیم.

۱_ نظریه نیازهای سه گانه طبق این نظریه که از آن مک کله لند است. انگیزه ها یا نیاز های اساسی انسان عبارت اند از موفقیت قدرت و وابستگی نزد وی این عوامل در انگیزش کاری بسیار موثرند اما دو مورد اول اثر مثبت دارند و تاثیر سومی منفی است.

۲_ نظریه هدف گزینی. طبق این نظریه داشتن اهدافی خاص و مشکل موجب عملکردی بهتر می شود یعنی کسانی که هدف مند هستند. به نسبت آن هایی که هدفمند نیستند. انگیزش بیشتری دارند. حتی کسانی که اهدافی چالش بر انگیزه و مشکل تر دارند. در مقایسه با آن هایی که اهدافی ساده تر را دنبال می کنند انگیزه افزون تری برای کار دارند.

۳_ نظریه تقویت: این نظریه بر خلاف نظریه هدف گزینی می گوید که رفتار تابع نتیجه است. نه آنکه اهداف فرد رفتار فرد رفتار او را هدایت می کنند. این نظریه در واقع تحت تاثیر نظریات روان شناختی اسکینر قرار دارد. وی بر آن بود که رفتار تقویت شده تکرار می شود و رفتار تقویت نشده تکرار نمی شود. به بیان دیگر نتایجی که افراد برای رفتار مشخصی تجربه می کنند سطح انگیزش آن هارا تعیین می کند.

۴_ طراحی مشاغل برانگیزاننده. در یک سازمان وظایف مختلفی با هم جمع می شوند و شغلی را می سازند. همان گونه که مدیریت در برابر تغییرات محیطی تعدا دست به تغییر

و طراحی جدید مشاغل می زند. در برابر نیازهای کارمندان نیز می توان با تغییر فناوری (تکنولوژی) کار مهارت ها و قابلیت ها چنین کند و انگیزه کاری را افزایش دهد. البته به نظر می رسد که طراحی مشاغل برانگیزاننده بیش از آن که نظریه باشد، یک روش است.

۵- نظریه برابری درک بی عدالتی در پرداخت و پاداش به کارکنان و مقایسه آن بر اساس سطح تحصیلات. تجربه و ارشدیت انگیزه ای پر قدرت در کسب و کار است. احساس بی عدالتی یا نابرابری در کار انگیزه را از کارمندان می ستاند. بنابراین حفظ برابری و رعایت عدالت بر انگیزاننده است. نظریه برابری نظریه ای است که با مقایسه درآمد و هزینه کارمندان با افراد وابسته به هم در پی اصلاح نابرابری هاست.

۶- نظریه انتظار امروزه قابل فهم ترین تبیین درباره انگیزش مربوط به نظریه انتظار ویکتور روم است. هر چند به این نظریه انتقاد زیادی وارد شده است. ولی نتیجه بسیاری از تحقیقات آن را تایید می کند. شدت انگیزه یک فرد برای عمل (تلاش) بستگی به میزان باور آن فرد به دستیابی به آن چیزی دارد که به خاطر آن کوشش می کند. بر پایه نظریه های انگیزش موانع انگیزش یا عوامل فقدان انگیزش را می توان به دست آورد عدم تامین نیاز های اولیه و ثانویه عدم موفقیت در کار بی عدالتی و تبعیض در دریافت حقوق و مزایا عدم دخالت دادن کارکنان در هدف گذاری عدم مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها. طراحی نامناسب مشاغل و عدم دریافت پاداش مورد انتظار از جمله مهم ترین موانع انگیزه کاری اند.

نظریه انتظار که طبق نظر رابینز قابل فهم ترین آن هاست. نظریه ای است که بر هدفی های فرد و انتظار دستیابی به آن ها متمرکز است. بر اساس این نظریه انگیزش هنگامی ایجاد می شود که پاداش دریافتی و مورد انتظار فرد با عملکرد او مرتبط باشد. یعنی افراد می توانند پاداشی را که ترجیح می دهند یا انتظار دریافت آن را دارند تعیین کنند. اگر دریافت بر خلاف انتظار کارمند باشد وی چنین احساس می کند که به او ظلم شده است. بنابراین انگیزه خود را از دست می دهد. پس سازمان باید اطمینان بباید که پاداش ها همان هایی اند که دریافت کنندگانشان انتظار داشتند. به گفته دیگر، سازمان ها برای پرداخت حقوق و پاداش باید پیش بینی پذیر و قابل اعتماد باشند. (قراملکی، فلاح، ۱۳۸۶: ۱۸۴)

انگیزه و انگیزش حالت هایی از وجود هستند که نشان دهنده ی علاقمندی و تمایل فرد به انجام کار، تضمین کننده ی انرژی های انجام کار و داشتن هدف می باشند. معروفترین دسته بندی انگیزش مربوط به آبراهام مزلو روانشناس آمریکایی است که سالهای متمادی روی نیازهای انسان کار کرده و به پنج دسته ی زیر تقسیم کرده است:

۱- نیازهای فیزیولوژیکی: نیازهای اولیه ای که مربوط به زنده ماندن و رشد فرد است. دانش آموزی که سوء تغذیه دارد دچار مشکل تمرکز و تفکر نیز می باشد پس معلمان به کمک اولیا به تغذیه دانش آموزان توجه داشته باشند.

۲- نیازهای تاملی: نیازهای تامین کننده امنیت برای ادامه ی حیات، تنبیه بدنی و روانی، آسیب رساندن معلم به شاگرد.

۳- نیازهای اجتماعی، تعلق و دوست داشتن: نیازهای تعلق و دوست داشتن و دوست داشته شدن. اگر دانش آموزان در محیط تحصیلی خود احساس تعلق و مالکیت نکنند انگیزه به کار و کوشش خود را از دست می دهند.

۴- نیازهای مقام و موقعیت، قدر و منزلت و شناخت: به پذیرفته شدن فرد به عنوان یک فرد اندیشمند مربوط می شود. مدرسه ای که از طریق تقسیم کار و مسئولیت برای معلمان و دانش آموزان به آنها می فهماند که وجود آنها برای مدرسه مغتنم است مدرسه ای است که افراد احساس احترام و شخصیت می کنند و خود را با ارزش و دارای مسئولیت می بینند.

۵- نیازهای خود شکوفایی: بالا ترین سطح نیازهای انسانی که هر فرد جوهر وجود یا استعداد خاص خود را می شناسد و ریشه ی تفاوت های فردی به حساب می آید در اینجا لازم است معلمان و مدیران مدارس نگاهی به اهداف مدرسه و رفتار های خود در رابطه با معلمان و دانش آموزان بیندازند که آیا استعدادهای و نیازهای دانش آموزان در نظر گرفته شده و در راه شکوفایی آن است؟ (میرکمالی، ۱۳۸۸: ۳۹-۳۸)

نارضایتی شغلی:

نارضایتی شغلی اگر چه در ابتدا موجب کاهش کارآیی و افزایش هزینه ها در محل کار می شود، اما تداوم آن سست شدن تعهد افراد نسبت به ارزش ها، هنجارها، اهداف نظام و اعتماد اجتماعی را در بر دارد. طی چند سال اخیر بعضا شاهد بروز نارضایتی هایی در میان معلمان به صورت اعتصابات و راهپیمایی بوده ایم. از آن جایی که پیامدهای نارضایتی شغلی معلمان برای جامعه بسیار گرانبار است، بررسی میزان و سرچشمه این نارضایتی ها ضروری به نظر می رسد. (معیدفر، ۱۳۸۴: ۴۱)

رضایت شغلی چیست؟ رضایت شغلی بر اساس تعریف ساده احساس ها و نگرش هایی است که هر کس به شغل خود دارد. یافته های سال ها بررسی روان شناسان صنعتی - سازمانی را متقاعد ساخته است که بین نگرش های افراد و رفتار شغلی آنان و همچنین میان رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنا دار بر قرار است. مدیران سازمان ها از آن رو به طراحی و اجرای تحقیقات در زمینه رضایت شغلی کارکنان علاقه مندند که می دانند بین رضایت شغلی افراد و کاهش هزینه تولید افزایش بهره وری کاهش غیبت کارکنان از محیط کار افزایش کارایی و همچنین کاهش میزان اشتباهات در کار رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد (مصلح، ۱۳۸۰: ۵۳).

عوامل موثر بر رضایت یا نارضایتی شغلی: عوامل موثر بر رضایت یا نارضایتی شغلی فراوان اند. در آن میان انتظارات پیش از استخدام، تناسب بین سازمان یا شغل با شخصیت و ویژگی های فردی کارمند رضایت از انتخاب شغل تاریخچه ی شغلی و پیشرفت و ارتقا در دوره زندگی شغلی و حتی چه بسا عوامل ذاتی (ژنتیکی) و تفاوت های فردی نیز می توانند تاثیر گذار باشند. عوامل دیگر مثل عدالت و انصاف در پرداخت مساوی حقوق نحوه ی سرپرستی همکاران، امنیت شغلی و اعتماد به مدیریت و سرپرستان را هم می توان به فهرست پیش گفته افزود. هر یک از این عوامل بسته به این که کدام یک از نظریه های انگیزش کاری را پذیرفته باشیم. از دیگر عوامل برای ما مهم تر جلوه خواهد کرد. مثلا اگر با لولر هم سخن باشیم که پول یکی از عوامل مهم در تقویت انگیزش کارکنان است. پس رعایت انصاف در پرداخت دستمزد ها و پاداش ها عامل بسیار موثری در ایجاد رضایت شغلی خواهد بود.

انگیزه استرس امنیت شغلی و تعهد سازمانی در شمار مهم ترین عواملی اند که با رضایت شغلی هم بستگی دارند. رضایت شغلی با امنیت شغلی رابطه ای مستقیم دارد به این معنا که هر چه امنیت شغلی افزایش بیابد. رضایت شغلی نیز فزونی می گیرد و هر چه امنیت شغلی کاهش یابد. از رضایت شغلی نیز کاسته می شود. البته امنیت شغلی همیشه نتیجه مطلوب ندارد. بسته به این که چه درکی از امنیت شغلی داشته باشیم. این امنیت می توان آثار و نتایج مثبت یا منفی (حرفه ای و اخلاقی) داشته باشد. (قراملکی، ۱۳۸۴: ۹۱)

نتیجه گیری

بررسی نتایج در خصوص شناسایی آسیب های حرفه ای معلمان در ارتباط با اولیاء، حاکی از آن است که از دیدگاه معلمان اهمیت توجه به آسیب های حرفه ای معلمان در ارتباط با اولیاء در حد بالایی مورد توجه بوده است و یافته های مذکور با تحقیقات (لیبرراو همکاران، ۲۰۰۴) که معتقد ایجاد یک مولد محیط یادگیری و استفاده از ارزیابی های همه فن حریف، درک درستی از رشد انسان، توانایی کار با زبان های مختلف، مهارت های ارتباطی قوی؛ برنامه ریزی آموزشی و توانایی ایجاد همکاری قوی با پدر و مادر، کالج ها، جامعه و ترویج توسعه تفکر انتقادی و خلاق، حل مسئله و تصمیم گیری، داشتن دقت و کارایی در

آموزش، کسب مهارت‌ها و عادات توسعه ذهن و هم‌چنین درک تفاوت‌های بصری و ادراکی، فرهنگی و اجتماعی، فیزیکی یا عاطفی دانش‌آموزان است و با مطالعات هارت (۱۳۸۵) که معتقد به توانایی ایجاد همکاری با اولیا و ایجاد ارتباط با اولیا بوده مطابقت دارد.

و بر اساس نتایج به دست آمده از نظر رعایت کردن مولفه‌های اخلاقی توسط معلمان باعث اثربخشی فرایند آموزش و یادگیری می‌گردد و وجود مولفه‌های اخلاقی می‌تواند تضمین‌کننده افزایش اثربخشی معلمان باشد به نظر می‌رسد موضوع اخلاق در آموزش و پرورش نیازمند کار و تلاش بیشتری است نگرانی‌های روز افزون در مورد از بین رفتن حریم‌های اخلاقی در آموزش و پرورش و آموزش عالی باعث به چالش کشیده شدن و تحت تاثیر قرار گرفتن بسیاری از فعالیت‌های آموزش و پرورش و آموزش عالی می‌گردد. در این زمینه توجه به آسیب‌شناسی اخلاق حرفه‌ای معلمان مفید و مطلوب به نظر می‌رسد و شاید بتوان از طریق تدوین کدهای اخلاقی و ارزیابی معلمان دانش‌آموزان و مدیران و همه افراد درگیر در آموزش و پرورش به وسیله این کدها، جلوی بسیاری از مسائل مغایر با اخلاق حرفه‌ای را گرفت. لذا برای دست‌یابی به این موضوع باید زمینه‌های بروز رفتار اخلاقی در آموزش و پرورش و جامعه فراهم‌گردد این رفتارها به عنوان ارزش در جامعه و آموزش و پرورش ترویج گردند تا از این طریق در افراد درونی شده، موری احترام قرار بگیرند و به عنوان رفتارهای با ارزش رعایت گردند.

منابع و مأخذ

الف) فارسی:

- ۱- قرآن کریم، (۱۳۸۳). تهران، انتشارات گلبانگ چاپ.
- ۲- ابراهیم نیا، مرتضی (۱۳۷۵). اثر تشکل های صنفی در شکل گیری اخلاق حرفه ای رانندگان برون شهری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
- ۳- ابراهیم زاده، عیسی، (۱۳۸۶). «فلسفه تربیت»، تهران، پیام نور
- ۴- الماسی، علی محمد، (۱۳۷۷). «تاریخ آموزش و پرورش اسلام و ایران»، تهران، امیرکبیر، چاپ سوم
- ۵- آقایی، علی، (۱۳۸۵). «ویژگی های حرفه ای و شخصی معلمان در مدارس آینده»، تهران، دانشگاه شاهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، فلسفه تعلیم و تربیت.
- ۶- آریان پور، عباس (۱۳۷۲). فرهنگ کامل انگلیسی-فارسی، تهران، امیر کبیر، ۳۸۲۱.
- ۷- بطحی سید حسین و مولایی ناصر (۱۳۸۶). رابطه میان تعهد حرفه ای و سازمانی، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۷.
۸. بیرونی کاشانی راضیه، باقری خسرو (۱۳۸۶). مبانی و اصول اخلاق تدریس در فلسفه اخلاق اسلامی، اخلاق حرفه ای در تمدن ایران و اسلام، تهران، انتشارات مطالعات فرهنگی و اجتماعی، چاپ اول.
- ۹- بهنام جام، لیلا (۱۳۸۹). بررسی مؤلفه های اخلاق حرفه ای آموزش اعضای هیات علمی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شاهد، تهران.
- ۱۰- تابعی سید ضیاء الدین و محمودیان فرزاد (۱۳۸۶). اخلاق در پژوهشگری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۱ و ۲
- ۱۱- تقی پور، ظهیر، علی، (۱۳۸۲). «اصول و مبانی آموزش و پرورش»، تهران، پیام نور
- ۱۲- ترک، رضاعلی، (۱۳۸۷). «بررسی آراء و اندیشه های تربیتی ابن سینا»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شاهد، تهران.
- ۱۳- حبیب زاده، کیومرث، (۱۳۸۰). «بررسی برخی از ویژگی های اساتید مقطع بالینی در بخشهای اصلی بیمارستانی دانشگاه علوم پزشکی قزوین و مقایسه آن با ویژگی های استاد از نظر اسلام از نظر کارورزان»، قزوین، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی، دکتری، پزشکی عمومی.
- ۱۴- حجتی، سیدمحمدباقر، (۱۳۸۶). «آداب تعلیم و تعلم در اسلام»، تهران، نشر فرهنگ اسلامی.
- ۱۵- خانی جزئی، جمال (۱۳۸۷). اخلاق کار و وجدان کار در کارآفرینی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم، شماره های ۳ و ۴.
- ۱۶- خزائی، زهرا (۱۳۸۵). اخلاق کاربردی: ماهیت، روش ها و چالش ها، فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه قم، سال نهم، شماره اول.
- ۱۷- خلیلی عراقی مریم و یقین لو مهر انگیز و جواهر دشتی فرانک (۱۳۸۲). نانوشته هایی از اصول اخلاق حرفه ای از تدوین تا عمل، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۶.

- ۱۸- دلاور، علی (۱۳۸۷). "روش های تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی" انتشارات دانشگاه پیام نور، تهران
- ۱۹- زندی پور، طیبه (۱۳۸۸). آسیب شناسی فرهنگ و اخلاق کار، تازه ها و پژوهش های مشاوره، جلد ۴، شماره ۱۶
- ۲۰- ساکی، رضا، (۱۳۹۰). « اخلاق در پژوهشهای آموزشی و مولفه های آن »، فصلنامه اخلاقی در علوم و فناوری، تابستان ۱۳۹۰، سال ۶، شماره ۲، صص ۱-۱۲.
- ۲۱- سلیمی، احمد، (۱۳۶۱). « تاریخ آموزش در اسلام»، ترجمه محمد حسین ساکت، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- ۲۲- سلطان زاده، مهدی (۱۳۸۶). مطالعه فرهنگ کار و اخلاق کاری در جامعه ایران از منظر جامعه شناختی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید با هنر کرمان.
- ۲۳- شالبافیان، معصومه (۱۳۸۸). تدوین مفاهیم کلیدی اخلاق حرفه ای در مدیریت آموزشی در مقطع کارشناسی ارشد دانشگاه های تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
- ۲۴- شکر خواه، یونس (۱۳۸۸). اخلاق حرفه ای، یک بستر، یک جهان رؤیا، WWW. Pajoh. ir
- ۲۵- شمس، خوبچهر (۱۳۵۷). "عقاید دانشجویان دانشکاه شیراز درباره یک استاد ایده ال" شیراز، دانشگاه شیراز کارشناسی ارشد، روانشناسی بالینی.
- ۲۶- صالحی، اکبر (۱۳۸۵). تبیین نظریه اخلاق از منظر مرتضی مطهری و ریچارد رورتی و نقد دلالت های آنها در تربیت اخلاقی، رساله دکتری، تهران، دانشگاه تربیت معلم.
- ۲۷- صفی لو، صابر (۱۳۸۵). آسیب شناسی اخلاق مدیران از دیدگاه آیات قرآن، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اصول دین قم.
- ۲۸- عاملی، منیژه (۱۳۸۱). بررسی مبانی نظری اخلاق حرفه ای در اسلام، پایان نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران.
- ۲۹- فراستخواه، مقصود (۱۳۸۵). اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۱.
- ۳۰- فرمehینی فراهانی محسن و ابو القاسمی محمد (۱۳۸۳). آسیب شناسی توسعه فرهنگ دینی، تهران، انتشارات عرش پژوه.
- ۳۱- فرمehینی فراهانی، محسن (۱۳۷۸). فرهنگ توصیفی علوم تربیتی، تهران، انتشارات اسرار دانش.
- ۳۲- فریره، پائولو، (۱۳۸۵). « آموزش ستمدیدگان»، ترجمه احمد بیرشک و سیف اله داد، تهران، خوارزمی.
- ۳۲- فرهود، داریوش، (۱۳۸۹). « اخلاق آکادمیک در آموزش و پرورش»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳۸۹، شماره ۳ و ۴، صص ۱-۱۴.
- ۳۴- ظهیر حسن و خلیج محمد (۱۳۸۹). ارکان اخلاق مهندسی، فصل نامه آموزشی مهندسی ایران، سال دوازدهم، شماره ۴۶.
- ۳۵- قرا ملکی، احد فرامرز (۱۳۸۳). اخلاق حرفه ای، تهران، انتشارات مجنون.
- ۳۶- قرا ملکی، احد، فرامرز (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی، تهران، انتشارات سرآمد، چاپ اول.
- ۳۷- قرا ملکی، احد، فرامرز (۱۳۸۶). موانع رشد اخلاق حرفه ای، تهران، مؤسسه فرهنگی دین پژوهی بشرا، چاپ اول.

- ۳۸- لیاقتدار و همکاران، (۱۳۸۷). « بررسی ویژگی های علمی، حرفه ای و شخصیتی اساتید دروس عمومی معارف اسلامی از دیدگاه دانشجویان شهر کرمان»، پژوهشنامه انقلاب اسلامی، ۱۳۸۷، شماره ۱۵، صص ۸۴-۵۷.
- ۳۹- مقیمی، سید محمد (۱۳۸۷). اخلاق سازمانی، فرهنگ مدیریت، سال ششم، شماره ۱۷.
- ۴۰- معید فر، سعید (۱۳۸۵). اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم.
- ۴۲- معین، محمد (۱۳۸۷). "فرهنگ فارسی معین"، تهران، فرهنگ نما با همکاری کتاب اراد.
- ۴۲- میر کمالی، سید محمد (۱۳۸۲). مجله روانشناسی، سال سی و سوم، شماره یک.
- ۴۳- منصور، مهشید (۱۳۷۲). مقایسه نظرات کارشناسی ارشد و کارشناسی رشته کتابداری دانشگاه های دولتی شهر تهران در مورد یک استاد دانشگاهی، تهران، دانشگاه علوم پزشکی ایران، کارشناسی ارشد، کتابداری و اطلاع رسانی پزشکی.
- ۴۴- میلر دبلیو آرال، میلر ماری اف (۱۳۸۶). راهنمای تدریس در دانشگاه ها، ترجمه ویدا میری، تهران، انتشارات سمت.
- ۴۵- کانت، امانوئل (۱۳۸۴). درس های فلسفه اخلاق، ترجمه: منوچهر صانعی دره بیدی، تهران، انتشارات نقش و نگار.
- ۴۶- ودادهیر ابوعلی، فرهود داریوش، قاضی طباطبایی محمود، توسلس غلامعباس (۱۳۸۷). معیارهای اخلاقی در انجام کار عملی، فصلنامه ی اخلاق در علوم و فناوری.
- ۴۷- وکیلی، محمد مسعود و همکاران، (۱۳۸۷). « بررسی خصوصیات یک مدرس خوب از دیدگاه استادان و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی زنجان»، زنجان، علوم پزشکی زنجان، دکتری، پزشکی.
- ۴۸- وکیلان، منوچهر، (۱۳۸۴). « تاریخ آموزش و پرورش در اسلام و ایران»، تهران، پیام نور.
- ۴۹- نخودساز، محمد جواد (۱۳۸۷). "میزان کاربست مولفه های اخلاق حرفه ای در مراکز تربیت معلم"، اصفهان، دانشگاه اصفهان، کارشناسی ارشد.
- ۵۰- یوسفی محله، ابراهیم (۱۳۸۶). اخلاق حرفه ای در روابط بین وکلاء، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره ۳ و ۴.
- ب): انگلیسی

51. Caetano. A. P, De lurdes Silva. M (2009), **Professional Ethics Teachers Education**. Educational sciences journal. No 8 Jan. April
52. Campbell. E, Thiessen. D (2010), **Perspectives on the Ethical Bases of Moral Agency in Teaching**, university Toronto Canada, Information Eric
- 53- Coded , Joseph. R. (2004), **Applying seven Principles for good Practice in Undergraduate Education**. educational technology Michigan university.
- 54- Gillespie , M. (2005) ; " **Student – Teacher Connection , A Place of Possibility** ". journal of Advance Nurse , voL. 52, ISS, 2. PP. 211-219.
55. James R. Davis and Ralph e. Walton (2007), **College of Commerce and Industry** , school of Accountancy Clemson University, sc, USA
56. Librera. W, ten Eyck, Doolan. j, Brady. j, Aviss. E (2004), **Standard for Teachers and School Leaders**, New Jersey Department of Education

- 57-Richardson , A. G. and arudell , A. (2006) , " **Characteristics of the Effective Teacher as Perceived by Pupils and Teacher: A caribbean case study**" , Eric document reproduction , service , No , ED 311013.
- 58-Roberts , G. and pyer , J. (2004): " **Characteristics of Effective A Gricultural Teacher** ". journal of agricultural Educationa , Vol. 45, iss. 4,pp. 23-34.
- 59-Rogers carl , R. (1969), " **Freedom to Learn** " , cdumlous, ohio , Charles merril publishing company.
- 60-Somekh, B & Davis , N (1997), **Using Information Technology Effectiviely in Teaching and Learning**: studies inpre-service and in service teacher Education , London: Rout ledge.
- 61-Suydem , M. (2007), " **Teaching Effectivens** " ; arithmetic teachdrt , vol. 31. ISS. 2 , PP. 30-35.
62. Vontz K , Clerc (2007), **Code of Ethics** , Nebraska professional practices commission , state of Nebras
- 63-Wubbles, T. Brekelmans , M. and hooymayers , H (1991). **Interpersonal Teacher Behavior in the Classroom** , B. J. fraser and H. J. Walberg (ed) educational environments: Evalughtion, Antecedenta and consequences oxford: pergamon press.
- 64-Young , M. (2006) ; " **Characteristics of high Potential and at – Risk Teachers** " ; action in teacher education , vol. 11, ISS. 4 , PP. 35-39.