



The Impact of Professional Ethics on Teachers' Job Performance: Analyzing Challenges and Solutions

Elahe Zinali Dargiri¹, Ahmad Jafari^{2*}, Vahid Banisi^{3,4,5}

¹ Masters Student in Educational Management, Islamic Azad University, Bandar Abbas Branch, Bandar Abbas, Iran

² Master of Public Administration, Human Resources Major, Islamic Azad University, Qeshm Branch, Qeshm

³ Elementary Teacher, Education

⁴ PhD in educational management, Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan), Isfahan, Iran

⁵ PhD in Educational Psychology, Islamic Azad University, Bandar Abbas Branch, Bandar Abbas, Iran

* **Corresponding author:** Lmohrz5000@gmail.com

Received: 2025-09-27

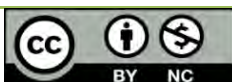
Accepted: 2025-10-25

Abstract

This article explores the relationship between professional ethics and the job performance of teachers. The main objective is to analyze the impact of adhering to ethical principles on enhancing teachers' performance and, ultimately, the quality of education. The research method is based on a systematic review of previous articles and studies in this field, utilizing both domestic and international sources. Findings indicate that professional ethics, as a key factor, directly influences teachers' job performance, leading to increased motivation, commitment, and effectiveness in the teaching-learning process. Moreover, adherence to professional ethics fosters a trust-based and collaborative environment in schools, which in turn improves student performance. The conclusion emphasizes that professional ethics in the educational system should be regarded not only as a moral necessity but also as an effective strategy for educational and social development.

Keywords: Professional ethics, Teachers', Job performance, Educational quality, Educational effectiveness, Professional development

© 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: Jafari, A, et al. (2025). The Impact of Professional Ethics on Teachers' Job Performance: Analyzing Challenges and Solutions. *JMHS*, 3(3): 1-11.





تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی معلمان: تحلیل چالش‌ها و راهکارها

الهه زینلی درگیری^۱، احمد جعفری^{۲*}، وحید بنیسی^{۳، ۴، ۵}

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، بندرعباس، ایران

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قشم، قشم

^۳ آموزگار ابتدایی، آموزش و پرورش

^۴ دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

^۵ دانشجوی دکتری تخصصی روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی بندرعباس، بندرعباس، ایران

* نویسنده مسئول: Lmohrz5000@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۸/۰۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۷/۰۵

چکیده

این مقاله به بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی معلمان می‌پردازد. هدف اصلی، تحلیل تأثیر رعایت اصول اخلاقی بر بهبود عملکرد معلمان و در نهایت ارتقای کیفیت آموزش است. روش تحقیق مبتنی بر مرور سیستماتیک مقالات و مطالعات پیشین در این حوزه است که از منابع داخلی و خارجی استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک عامل کلیدی، تأثیر مستقیمی بر عملکرد شغلی معلمان دارد و منجر به افزایش انگیزه، تعهد، و اثربخشی در فرایند یاددهی-یادگیری می‌شود. همچنین، رعایت اخلاق حرفه‌ای باعث ایجاد محیطی مبتنی بر اعتماد و همکاری در مدارس می‌شود که این امر به نوبه خود عملکرد دانش‌آموزان را بهبود می‌بخشد. نتیجه‌گیری کلی این است که توجه به اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزشی نه تنها به عنوان یک ضرورت اخلاقی، بلکه به عنوان یک راهبرد مؤثر برای توسعه آموزشی و اجتماعی باید مورد توجه قرار گیرد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، عملکرد شغلی معلمان، کیفیت آموزش، اثربخشی آموزشی، توسعه حرفه‌ای

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

شیوه استناد به این مقاله: زینلی درگیری، الهه؛ جعفری، احمد؛ بنیسی، وحید. (۱۴۰۴). تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی معلمان:

تحلیل چالش‌ها و راهکارها. فصلنامه سلامت روان در مدرسه، ۳(۳): ۱۱-۱.

مقدمه

شاید اولین مفهومی که از ابتدای پیدایش سازمان‌ها تا به امروز مورد توجه قرار گرفته و می‌گیرد، مفهوم عملکرد سازمانی است. عملکرد سازمان‌ها، مفهومی است که به‌تنهایی قادر به توجیه وجود بقاء و حتی انحلال سازمان‌ها است و اصولاً فلسفه سازمان‌ها، همان عملکرد آن‌ها است. (خاکپور، یمنی و

پرداختچی، ۱۳۸۷، به نقل از سلیمی و عبدی؛ ۱۳۹۴). عملکرد فرد عبارت است از دستیابی به اهداف و یا فراتر از اهداف سازمانی و اجتماعی و انجام مسئولیت‌هایی که فرد بر عهده دارد. (رضائیان، ۱۳۸۶). عملکرد شغلی یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است.

روان‌شناسان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند (Fares & Fay, 2001). به نقل از ابوالقاسمی و همکاران، (۱۳۹۰).

عملکرد شغلی، مفهوم چندگانه دارد به این صورت که هم مفهوم فعالیت برای انجام کار و هم مفهوم نتیجه کار را در یک جا با هم در بر دارد. بدین ترتیب، عملکرد شغلی، هم مفهوم رفتار کاری و هم مفهوم رسیدن به اهداف را در بر دارد (Sonnentag & Volmer & Anne, 2006).

در واقع عملکرد همان وظایف و مسئولیت‌هایی هستند که در برگیرنده شرح وظایف و مسوولیت‌های کارکنان ثبت می‌گردد و به‌طور مستقیم با انجام وظایف محوله در ارتباط هستند. برای مثال، نظارت بر حضور و غیاب کارکنان. (باقری و توالی، به نقل از سلیمی و عبدی، ۱۳۹۴) معلمان عامل مهمی در سیستم تعلیم و تربیت به شمار می‌آیند. در این میان، عملکرد معلمان در مدرسه از اهمیت شایانی برخوردار است، چون بر اکثر خروجی‌های مدرسه تأثیر مستقیم دارد.

متغیرهای زیادی می‌توانند بر عملکرد شغلی معلمان مؤثر باشند. تحقیقات گذشته نشان داده اند که یکی از عوامل مؤثر در عملکرد شغلی معلمان اخلاق حرفه ای است. علم اخلاق از قرن ها قبل از میلاد مسیح در شغل ها و حرفه های گوناگون وارد شده است. اولین قانون مدون در زمینه ی اخلاق حرفه ای سوگند نامه ی پزشکی بقراط است که در یونان باستان تدوین شده و در آن وظایف و مسئولیت های اخلاقی پزشکان مشخص شده است (حسینیان، ۱۳۸۵، ص ۱۲).

بنابراین اولین وظیفه ی اخلاق حرفه ای رشد و توسعه قوانین بر پایه اخلاق در شغل مورد نظر است (kumar 2014). اخلاق حرفه ای مجموعه ای از ویژگی های رفتاری است که منجر به رعایت حقوق مشترک همکاران و مشتریان می شود و در موضوعاتی چون خیرخواهی، رعایت حدود قانونی، عدم سوء استفاده از حرفه و قابلیت اعتماد تجلی می باید (میرکمالی، ۱۳۸۹: ۲۵۴).

بدون شک حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی و کسب آن اهداف و در نهایت پیشرفت جامعه در گروه افزایش اخلاق حرفه ای در سازمان هاست. رفتار اخلاقی یکی از مهم ترین موضوعات هر سازمانی است (طاهری عطار، پوراحمدی و هراتی، ۲۰۱۹). اخلاق به اصول اخلاقی یا ارزش های اخلاقی گفته می شود که توسط شخصی یا گروهی از مردم اجرا می شود (هوتی، الهی و ارژنگ، ۱۴۰۱).

بر اساس حوزه های مختلف پژوهشی و مطالعاتی، می توان اخلاق را به سه نوع تقسیم کرد:

اخلاق توصیفی: در این حوزه، خلق و خوی افراد و گروه ها و جوامع گوناگون توصیف و بررسی می شود. در پژوهش های توصیفی صرفا در پی توصیف و گزارش دهی اخلاق هستیم. این حوزه، تحقیقات تجربی-توصیفی و علمی و تاریخی انسان شناسان و جامعه شناسان در زمینه های اخلاقی را در بر می گیرد و به نوعی به فلسفه وجودی و باورمندان افراد در جوامع میپردازد. این نوع از اخلاق ممکن است عادات خوبی که ما باید کسب کنیم و وظایفی را که باید انجام دهیم توصیف کرده و یا آثار و تبعات رفتار ما بر دیگران را بررسی کند (میرکمالی و حاج خزیمه، ۱۳۹۷).

اخلاق هنجاری: افعال اختیاری انسان و صفات حاصل شده از آنها را از جنبه خوبی یا بدی و بایستگی و نبایستگی بررسی میکند (طاهری و همکاران، ۱۳۹۴).

اخلاق کاربردی: زیرشاخه ای از اخلاق هنجاری است که با هدف ارائه توصیه های مفید درباره موقعیت های مختلف اخلاقی پایه گذاری شده است. اخلاق کاربردی موضوعات خاص و مهم نظیری مسائل زیست محیطی، نسل کشی و جنگ افزارهای کشتار جمعی را بررسی میکند (Oldenburg, 2013). منظور از اخلاق حرفه ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه ای رعایت کنند؛ بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات های قانونی دچار شوند.

یک معلم به عنوان شخص حقیقی، مسئولیت های اجتماعی دارد. مسئولیت های اخلاقی او برخاسته از شغلی است که برعهده گرفته است؛ به گونه ای که اگر شغل دیگری می پذیرفت، مسئولیت اخلاقی وی تغییر می کرد. هر شغلی به اقتضای حرفه ای، مسئولیت های اخلاقی خاصی می آفریند. اخلاق در این مفهوم، شغل وابسته است که برحسب تنوع مشاغل، اخلاقیات خاصی را موجب می شود: اخلاق پزشکان، اخلاق معلمان، اخلاق مدیران و ... (قراملکی، ۱۳۸۸).

براساس مبانی اخلاق حرفه ای معلمی، یک معلم در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند؛ اول، به جهت جایگاه تاثیرگذاری که بر رفتار و افکار دیگران دارد، باید خود را آراسته به فضایل اخلاقی نماید و دوم، به جهت وظیفه ای که در قبال برآوردن نیازهای آموزشی دانش آموزان دارد باید با رعایت حداکثری اصول اخلاق در انجام وظایف حرفه ای، مسئولیت های آموزشی خود را به نحو به بهترین نحو به انجام رساند (هوتی و همکاران، ۱۴۰۱).

فقدان اخلاق حرفه ای در معلمان بر پیشرفت دانش آموزان تأثیر می گذارد. معلمان باید الگو، الهام بخش، محرک و رهبر دانش آموزان باشند. این یک واقعیت است که دانش آموزان به طور

منابع انسانی نیز خود تابع دانش شغلی و مهارت در انجام وظایف و فعالیت های شغلی است عملکرد شغلی یکی از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روان شناسان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می دانند و معتقدند انگیزه ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی نقش دارند (ندایی، ۱۳۸۹). پیش بینی می شود مولفه های اخلاق حرفه ای در سازمان شامل دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محیط کار، روح جمعی و مشارکت در کار با عملکرد شغلی رابطه داشته باشد. با نگاهی به عوامل مطرح شده در اخلاق حرفه ای متوجه خواهیم شد که این عوامل کاملاً به عملکرد حرفه ای افراد و به ویژه معلمان در کلاس درس مربوط هستند. همچنین این عوامل می توانند به توانمندسازی عوامل روانشناختی مثل خودکارآمدی نیز کمک کنند.

هر چه اخلاق حرفه ای در مدرسه از سوی مدیران و معلمان بیشتر مورد توجه قرار گیرد مدرسه در نیل به اهداف پیش بینی شده توفیق بیشتری می یابد (خیاط مقدم و طباطبایی نسب، ۱۳۹۵) و این چیزی جز اثر بخشی نیست. رعایت اخلاق حرفه ای توسط معلمان در امر آموزش تضمین کننده سلامت فرایند یاددهی و یادگیری است (Koonmee, Singhapakdi, Virakul & Lee Dong, 2010). منظور از ارزشیابی عملکرد، تعیین، سنجش و نمره دهی استاندارد های عملکرد می باشد (پدیده، ۱۳۹۶). از آنجایی که هر سازمان در جهت نیل به اهدافش نیاز به جذب، آموزش و حفظ نیروی انسانی کارآمد و متخصص دارد، و برآوردن این نیازها با ارزشیابی عملکرد کارکنان میسر می شود، بنابراین پرداختن به این موضوع از اهمیت ویژه ای برخوردار است (هاشم نژاد، ۱۳۹۵). از طرفی پیشرفت و توسعه هر کشوری در گرو سازمان آموزش و پرورش آن است و در این بین معلمان عامل حیات آن هستند بنابراین ارزشیابی عملکرد معلمان در مدارس به منظور بهبود کیفیت آموزش و در نهایت توسعه همه جانبه کشور، یک ضرورت می باشد (Findawati1 & Taurusta, 2018). معلمانی که عملکرد سطح بالایی دارند (یاددهی و یادگیری در سطح بالا، ارزشیابی صحیح از شاگرد، تعهد، خلاقیت، همکاری و مدارج علمی بالا) معلمانی هستند که به سرعت اثربخشی مدرسه را بهبود می بخشند آنان قادر هستند که عملکرد دانش آموزان را نیز ارتقا دهند. (Steinberg, M., & Garret, 2016). ساختارهای میکائیکی سد راه عملکرد مناسب از سوی معلمان هستند. عدم تمرکز، منجر به آزادی اخلاق و افزایش ظرفیت

مستقیم یا غیر مستقیم دنباله رو معلمان خود هستند. معلم باید رفتار و نگرش مثبتی نسبت به حرفه و دانش آموزان خود داشته باشد. نقش اساسی معلم حل مشکلات، مسائل و منابع دانش آموزان است که در روند رشد آن ها وجود دارد.

معلمان باید چشم انداز روشنی داشته باشند تا ظرفیت های دانش آموزان را تقویت کنند. بسیاری از معلمان در شرایط عملی با مشکلات سازگاری در مدارس روبه رو هستند. این مشکلات با دلایل زیادی می تواند در ارتباط باشد مانند علاقه، استعداد، ارزش ها، اخلاق و نظم که در نهایت باعث ناراحتی آن ها در محل کار یا مدرسه می شود. اولین و مهمترین کیفیت مهمی که معلم باید داشته باشد، اخلاق حرفه ای است. اگر آن ها نتوانند آن را درک و اجرا کنند، ممکن است از حرفه ی خود راضی نباشند و به علاوه عملکرد دانش آموزان را مختل می کنند. برای موفقیت آمیز کردن آموزش، به معلمین آموزش دیده نیاز داریم. باز هم معلمان الگو هستند. معلمان نقش مهمی در شکل گیری شخصیت کودکان دارند (Sherpa, 2018). معلمان تعلیمات اخلاقی اساسی را در اختیار کودکان قرار می دهند؛ بنابراین، معلمان باید ارائه مسیر ناچیز و راهنمایی دانش آموزان برای ایجاد رفتار های خوب و ایجاد نگرش خوب در آن ها تمرکز کنند (بنینگ، ۲۰۰۳).

داشتن اخلاق حرفه ای به عنوان یکی مزیت رقابتی و از همه مهم تر متغیرهای موفقیت در هر سازمانی مطرح است (چرایین، مشکی باف مقدم، صلواتی و طلایی بيمرغی، ۱۳۹۶). در یک سازمان اصول اخلاقی خوب از پیش شرط های مدیریت استراتژیک خوب است، اصول اخلاقی خوب، یعنی سازمان خوب (بیگ زاده و همکاران، ۱۳۸۹).

با مطالعاتی که در خصوص اخلاق حرفه ای انجام شد، دانستیم که تاکنون در موضوع سنجش اخلاق حرفه ای معلمان در مدارس ابتدایی هیچ پژوهش انجام نشده است. همچنین با مطالعه وضعیت موجود در مدارس کشورمان مشخص شد که یکی از مشکلات نظام آموزش و پرورش عدم رعایت کامل اصول اخلاق حرفه ای توسط معلمان است که باعث ناکارآمدی مدارس می شود. (میرکمالی، حاج خزیمه، ۱۳۹۵: ص ۱۵).

رفتارهای اخلاقی در سازمان موجب افزایش عملکرد شغلی می شود. عملکرد شغلی یکی از مولفه های اثرگذاری در سازمان است که بخش مهمی از مطالعات سازمان و قانون مطالعات بوده است (اژه ای و همکارانش، ۱۳۸۸). عملکرد شغلی به عنوان ارزش کلی مورد انتظار هر سازمان، شاخصی برای تعیین سطح بازدهی و بهره وری آن به شمار می رود. پژوهش ها نشان می دهند که عملکرد شغلی افراد تحت تاثیر انگیزش، توانایی ها، خصوصیات، وضوح نقش ها و فرصت فعالیت می باشد و توانایی

های فردی معلمان شده و در نهایت عملکرد بهتر را در پی خواهد داشت (شاهوردی و همکارانش، ۱۳۹۶).

امروزه معلمان متعهد به اخلاق کاری، نه تنها عامل برتری بوده بلکه به عنوان مزیت رقابتی پایدار محسوب می شوند. در مدرسی که معلمان اخلاق مدارند در واقع معلمانی دارند که نه تنها به وظایف محوله به طور مطلوب عمل می نمایند بلکه فراتر از وظایف قانونی خویش فعالیت می کنند چرا که آن ها پایبند به ارزش های اخلاقی مدرسه می باشند و خود را موظف به انجام وظایف محوله دانسته و عملکردی در سطح بالا از خود بروز می دهند (اسکندری و ایراندوست، ۱۳۹۴). از سوی دیگر اعتماد، نقش تعیین کننده ای در عملکرد اعضا دارد (میرکمالی، ۱۳۹۱). اعتماد، فرایند عملکرد کار را در اعتماد کننده و اعتماد شونده بهبود می بخشد مدرسی که در آن ها جو حاکی از اعتماد بین مدیر، معلمان، همکاران، دانش آموزان و اولیای آن ها حکم فرماست، باعث تاثیر مثبت بر عملکرد کاری معلمان می شود چرا که اعتماد باعث می شود بازخورد منفی و ایجاد تعارض بازدارنده در مدرسه کاهش یابد (میرکمالی، ۱۳۹۱).

اخلاق کاری معلمان به طور قابل توجهی بر دانش آموزان، مدارس و به طور گسترده تر بر جامعه تاثیر می گذارد. یافته ها نشان می دهد که معلمان با اخلاق کاری قوی رفتار و نگرش مثبت تری نسبت به حرفه، همکاران و دانش آموزان از خود نشان می دهند. بین اخلاق کاری مانند مسئولیت در قبال حرفه، شایستگی حرفه ای، مسئولیت پذیری در قبال دانش آموزان، جامعه مدرسه و استفاده اخلاقی از فناوری و رفتار و نگرش معلمان رابطه معناداری مشاهده شد. رفتار، نگرش و عملکرد معلمان در شکل دهی فضای آموزشی در کلاس ها و مدارس نقش اساسی دارد. (Ladica & Osias, 2024)

بررسی این موضوع برای تضمین ارائه آموزش با کیفیت و ارتقاء رشد و رفاه معلمان ضروری است. رفتار و اثر بخشی معلمان در شکل دهی اعتبار یک مدرسه تاثیر قابل توجهی دارد. موسساتی که به دلیل روش های آموزشی برتر و ایجاد روابط مثبت بین معلم و دانش آموز شناخته می شوند، معمولاً توجه بیشتری را از سوی دانش آموزان، والدین به خود جلب می کنند.

ارتباط ضعیف بین معلمان، مدیران و سایر ذینفعان می تواند منجر به سوء تفاهم، ناامیدی و عدم حضور انتظارات شود. همچنین، سطوح بالای استرس و فرسودگی شغلی می تواند بر رفاه معلمان و در نتیجه بر رفتار و نگرش آن ها تاثیر بگذارد. معلمان بیش از حد تحت فشار، ممکن است در حفظ حضور مثبت و تعادل موثر در کلاس درس دچار مشکل شوند. رفتار، نگرش و عملکرد معلمان در شکل گیری فضای آموزشی در کلاس ها و مدارس نقش اساسی دارد.

اخلاق کاری معلمان بر رفتار، نگرش و عملکرد آن ها تاثیر مستقیم دارد و در نهایت بر کیفیت آموزش و محیط یادگیری دانش آموزان تاثیر می گذارد. رعایت استانداردهای اخلاقی می تواند باعث بهبود محیط مدرسه و ارتقای حرفه ای معلمان در جامعه شود. رفتار اخلاقی در محیط کار، به ویژه پایبندی به اصول اخلاقی مثبت، تاثیر بسزایی در افزایش اعتماد جامعه به نظام آموزشی دارد. در فیلیپین، موفقیت و شکست فعالیت های آموزشی به میزان زیادی به این عملکرد شامل اجرای فرایند تدریس و یادگیری، مدیریت کلاس، عملکرد معلمان بستگی دارد (Ladica & Osias, 2024).

امروزه دستیابی به پیشرفت آموزشی یکی از موضوعات مهم و اساسی آموزش و پرورش در کشور های توسعه یافته است. هرساله تمامی کشور ها منابع انسانی و مالی عظیمی برای آموزش اختصاص می دهند. معلمان پیکره اصلی آموزش و پرورش را تشکیل می دهند و آموزش و پرورش اصولاً بدون معلم شناخته شده نیست؛ و تحقق اهداف آموزش و پرورش در قاعده هرم آن یعنی در سطح عملیاتی مدرسه و کلاس های درس اتفاق می افتد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۳۸). همه ی سازمان ها و از جمله آموزش و پرورش به کارکنان اثربخش و کارا نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند؛ به طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان ها به کارایی و اثربخشی (بهره وری) نیروی انسانی بستگی دارد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۲۷). بهره وری مهم ترین هدف سازمان را تشکیلی می دهد که می تواند همچون زنجیره، فعالیت های کلیه آحاد جامعه را به هم متصل کند (طاهری، ۱۳۸۹، ص ۳۸).

عملکرد مطلوب نیروی انسانی تحت تاثیر دامنه ای گسترده از متغیر ها مانند چگونگی سازماندهی، روش تصمیم گیری، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و ارزیابی عملکرد قرار دارد (رهنورد و خدابخش، ۱۳۹۰، ص ۸۴). ارزیابی عملکرد در تسهیل اثر بخشی سازمانی یک وظیفه مهم مدیریت منابع انسانی تلقی می شود و در سال های اخیر به نقش ارزیابی عملکرد توجه زیادی معطوف می شود ارائه شاخص های ارزیابی و پیاده سازی صحیح و برنامه ریزی شده ارزیابی با مشکلاتی همراه است؛ از جمله مهم ترین مشکلات که بررسی کمتری روی آن صورت گرفته است مباحث اخلاق حرفه ای در ارزیابی عملکرد کاکنان است؛ زیرا کار ارزیابی مستلزم نوعی قضاوت و داوری درباره رفتار و عملکرد افراد است. بدیهی است که بی توجهی به اخلاق در ارزش یابی یک گروه، ممکن است موجب تباهی آن گروه شود و ارزش یابی غیر اخلاقی یک سازمان، ممکن است آن را دچار مشکلات جدی نماید. رعایت اخلاق، موجب افزایش

و جاهد ارزش یابی و جلب مشارکت افراد می شود (پورعزت و سیدرضایی، ۱۳۹۶، ص ۸۶).

اخلاق حرفه ای نیز به منزله شاخه ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می پردازد (ایران نژاد پاریزی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۵۴). به عبارتی دیگر اخلاق حرفه ای یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش هایی را، چه موقع باید حفظ و اشاعه داد (قراملکی، ۱۳۸۵). به طور کلی آنچه در زمینه اخلاق مورد توجه صاحب نظران حوزه آموزش قرار گرفته، فقط تدوین اصول اخلاق آموزش بوده و اجرای موثر این اصول برای رشد و توسعه سازمان های آموزشی مورد غفلت قرار گرفته است. در حال حاضر در مدارس ما ارزیابی درستی از معلمان صورت نمی گیرد و برخی از مدیران در ارزیابی عملکرد معلمان اخلاق مداری را مدنظر قرار نمی دهند که این امر موجب نارضایتی معلمان شده است. به علاوه که آن ها پاداش های منصفانه ای نیز دریافت نمی کنند.

با همه اهمیتی که از لحاظ علمی و عقلی برای ارزشیابی کارکنان می توان قائل شد، متأسفانه امروزه در مدارس و ادارات آموزش و پرورش نیز چون دیگر دستگاه ها به یکی اقدام تشریفاتی تبدیل شده که با کمترین دقت و اهمیت به آن پرداخته می شود.

اخلاق حرفه ای در محیط کار کلید پیشگیری از بیشتر مشکلات شغلی است و به همین دلیل تمامی سازمان ها و نهادهای یک جامعه به دنبال دستیابی به آن هستند. رعایت اخلاق حرفه ای در شغل معلمی به دلیل این که با تربیت نیروی انسانی آینده ی یک کشور سرو کار دارد، به مراتب ضرورت بیشتری دارد. اینکه آموزش و پرورش یک جامعه را چه افراد و گروه هایی اداره می کنند از نظر اخلاقی مهم است. سازمان آموزش و پرورش را باید افراد صالح و متخصص و مجرب و کسانی که صلاحیت آموزشی و پرورشی دارند اداره کنند. آموزش و پرورش اخلاقی به دانش آموزان کمک می کند تا عمق دانش و آگاهی از خود و دیگر فرهنگ ها را بسط دهند. هر معلم، با شروع اولین درس، باید به طور مساوی کرامت را به هر فرد نشان دهد. توجه معلمان به شان و منزلت دانش آموزان این گونه آشکار می شود. که آموزگاران چگونه تعهدات حرفه ای خود را انجام می دهند.

معلمان در تمام سطوح آموزش و پرورش باید پیشرفت شناختی و اخلاقی و فکری دانش آموزان خود را تضمین کنند و به آن ها احترام بگذارند و به شیوه ی مناسب از آن ها قدردانی کنند. بنابراین در سیستم آموزشی معلمان باید اخلاق حرفه ای را رعایت کنند تا فساد در آموزش کم رنگ تر شود.

مفهوم صلاحیت از برآورده شدن یک استاندارد و یا به طور ضمنی به مفهوم کیفیت دلالت می کند. مفهوم صلاحیت و شایستگی معلم شامل نگرش، دانش و مهارت هایی است که معلمان باید داشته باشند. صلاحیت و شایستگی به جزئیات فنی شغل معلمان اشاره دارد (Alanoglu & Demirts, 2016). صلاحیت حرفه ای معلم شامل آن دسته از دانش ها، نگرش ها، مهارت ها و رفتارهایی است که معلم با کسب آن ها می تواند در فرایند تعلیم و تربیت، رشد جسمی، عقلی، عاطفی و اجتماعی فراگیران را تسهیل کند و اجد و ویژگی هایی می باشد؛ از جمله اینکه به یک توانمندی منتهی می گردد، کاربردی باشد، قابل اندازه گیری و سنجش باشد در فرایند یاددهی و یادگیری و پاسخگویی نیاز های خاص و موقعیت باشد (Ladica & Osias, 2024). صلاحیت های حرفه ای تنها مهارت های ساده نیستند بلکه راه های مقابل مشاهده برای دستیابی به عملکرد موثر می باشند، آن ها توانایی ذاتی، حاصل توسعه و رشد فردی در هر زمان تا حدودی وابسته به محیط ناشی می شود و اجازه می دهد تا فرد به یک عملکرد کارآمد داشته باشند. صلاحیت حرفه ای فرد خلاصه ای از عملکرد مورد نیاز (کار انجام شده) و ظرفیت و پتانسیل (استعداد های فردی)، است (Ladica & Osias, 2024).

کوشکباغی (۱۳۹۵) در بررسی روابط ارزیابی عملکرد معلمان با اثربخشی مدرسه نتیجه گرفته که آن رابطه ی مثبت و معنادار است. حیدرزاده (۱۳۹۳) بین ساختار توانمند ساز و اثربخشی مدرسه رابطه ی مثبت و معناداری را یافته است. نصرالهی و وهابی (۱۳۹۵) به بررسی ساختار و ارزیابی عملکرد معلمان پرداخته اند و بیان داشته اند که بهبود عملکرد معلمان در صورتی امکان پذیر است که بین ساختار سازمانی مدرسه و ارزیابی عملکرد معلمان تناسب وجود داشته باشد. نیکبین و ایرانمنش (۲۰۱۴) و سیاسی و شهرکی پور (۱۳۹۵) و میرکمالی (۱۳۹۱) در یافته اند که اگر جو حاکمی از اعتماد را پرورش دهند، ارتقا عملکرد را در پی خواهند داشت. حسنی و عباسخانی (۱۳۹۷) نتیجه گرفتند که توجه به اخلاق حرفه ای در افزایش عملکرد سازمانی اهمیت دارد. احمدی (۱۳۹۴) دریافته است که مولفه های اخلاق حرفه ای (مولفه های تعهد و تخصص) می تواند عملکرد شغلی را پیش بینی نمایند. محمد نژاد (۱۳۹۶) به رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی پی برده است وی بیان می کند که حاکمیت اخلاق حرفه ای توسط معلمان سلامت فرایند یاددهی و یادگیری را تضمین می کند. Meriac (2015) دریافته که برای افزایش سطح عملکرد شغلی باید به جنبه های اخلاقی توجه جدی مبذول داشت. اندام، منتظری و ابویسانی (۱۳۹۴) همچنین

شفیعی و همکاران (۱۳۹۷) تاثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد شغلی را تایید کرده اند. دهقان مروستی (۱۳۹۵) پژوهشی با هدف مطالعه نقش مدیران آموزشی در ایجاد جو اخلاقی در مدارس و حمایت های اجتماعی و رابطه آن با عملکرد سازمانی انجام داده است. یافته های تحقیق وی نشان می دهد که دیدگاه مدیران آموزشی بر جو اخلاق مدارس اثر می گذارد و نوع جو اخلاقی ایجاد شده و حمایت های اجتماعی مدیران آموزشی و همکاران بر عملکرد سازمانی معلمان نقش تعیین کننده ای دارد. محمودی میمند (۱۳۹۳) معتقد است که معلمان با انجام فرایند ارزیابی مشکلی نداشته و حتی آن را اثربخش تلقی می کنند، اما از نظر آنان باید در شیوه های ارزیابی تجدید نظر شود تا بتوان کیفیت آموزشی معلمان را ارتقا داد. نخعی (۱۳۹۵) در پژوهشی به تحلیل و نقد ارزیابی معلمان پرداخت و گزینه اعمال نظر شخصی مدیر در ارزیابی را به عنوان مهم ترین نقطه ضعف برنامه ارزیابی عملکرد معلمان دانست.

موازن 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.

منابع فارسی

ابوالقاسمی، عباس؛ مرادی، سروش محمد؛ نریمانی، محمد؛ زاهد، عادل. (۱۳۹۰). رابطه ی ابتکار شخصی، جهت گیری مذهبی و سرمایه ی اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی"، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۲(۱)، ۹۴-۸۶

احمدی، عفت (۱۳۹۴). پیش بینی عملکرد شغلی از طریق اخلاق حرفه ای و هوش معنوی معلمان دوره ابتدایی ناحیه ۱ شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

اژه ای، جواد؛ خداپناهی، محمد کریم؛ آشتیانی، علی؛ ثابتی، آزاد؛ قنبری، سعید؛ سیدموسوی، پریسا سادات. (۱۳۸۸). تعامل بین شخصیتی و سبک های فرآینگیزی در عملکرد شغلی، علوم رفتاری. ۳(۴)، ۳۰۱-۳۱۰

اسکندری، استیره و ایراندوست، منصور. (۱۳۹۴). رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۴)، ۳۸-۴۶

اندام، رضا؛ منتظری، امیر و ابویسانی، آسیه. (۱۳۹۴). ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی، پژوهشهای معاصر در مدیریت ورزشی، ۵(۱۰): ۶۱-۷۲

ایران نژاد پاریزی، مهدی؛ امینی سابق، زین العابدین؛ اسدپور، وحید. (۱۳۹۳). نقش مدیریت مشارکتی در ارتقاء اخلاق حرفه ای کارکنان ادارات مرکزی بانک مسکن. فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت، ۵(۱)، ۱۷۴-۱۴۹

باقری، مسلم؛ کیانی، مهرداد و تهمتی، محمد. (۱۳۹۶). رابطه هوش فرهنگی و عملکرد شغلی با نقش میانجی رفتار اخلاقی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۴(۱)، ۳۵-۴۲

بیگ زاده، جعفر؛ صادقی، محمد؛ کاظمی قلعه، روح الله. (۱۳۸۹). اخلاق حرفه ای ضرورت اجتناب ناپذیر سازمان های امروزی. فصلنامه ی عصر مدیریت. ۴(۱۷-۱۶)، ۶۳-۵۷

پدید، مجید. (۱۳۹۶) ارزیابی عملکرد معلمان از نظریه تا عمل، کنگره بین المللی بهبود مدیریت نظام آموزشی ایران، تهران، مرکز همایش های توسعه داتیس

پورعزت، علی اصغر و سیدرضایی میریعقوب. (۱۳۹۶). ارزشیابی عملکرد دولت و حکومت، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت).

حسینی، محمد و عباسخانی، افسانه. (۱۳۹۷). مدل یابی ساختاری ارتباط بین رهبری معنوی و اخلاق حرفه ای با عملکرد سازمانی و کیفیت زندگی کاری با نقش واسطه ای یادگیری سازمانی در بین کارکنان بیمارستان امام رضا شهر ارومیه، مجله اخلاق و تاریخ پزشکی. ۱۱(۱)، ۵۳-۳۵

حسینیان، سیمین. (۱۳۸۵). اخلاق در مشاوره و روانشناسی. تهران: انتشارات کمال تربیت.

حیدرزاده، سارا. (۱۳۹۳). بررسی نقش ساختار توانمندساز و هوشیاری سازمانی در اثربخشی مدارس منطقه ۵ استان تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه خوارزمی تهران.

خیاط مقدم، سعید؛ طباطبایی نسب، مهدیه. (۱۳۹۵). مولفه های اخلاق حرفه ای در مدیریت. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۱)، ۱۳۶-۱۲۷

دهقان مروستی، ساناز. (۱۳۹۵). نقش مدیران آموزشی در ایجاد جو اخلاقی و حمایت های اجتماعی و رابطه آن با عملکرد سازمانی، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۱۲۸(۱۲)، ۱۰۱-۱۲۲

رضائیان، علی. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم - نظریه ها - کاربردها)، تهران: انتشارات تهران

معلمان مداری ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران. ۵(۱۴)، ۲۴-

۱۰

میرکمالی، سید محمد؛ اعلامی، فرنوش و نارنجی ثانی، فاطمه. (۱۳۹۱).

بررسی نقش فرهنگ اعتماد در عملکرد معلمان مدارس ابتدایی

شهر تهران، فصلنامه نو آوریهای آموزشی، ۴۲(۱۱)، ۴۹-۳۱

نخعی، حسن. (۱۳۹۵). تحلیل و نقد برنامه ارزیابی عملکرد معلمان

مقطع ابتدایی ناحیه ۲ زاهدان. پایان نامه کارشناسی ارشد در

رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی دانشگاه سیستان و

بلوچستان.

ندایی، جلال. (۱۳۸۹). بررسی نقش اخلاق حرفه ای بر عدالت

سازمانی و عملکرد شغلی معلمان دوره ی دوم متوسطه شهرستان

مشکین شهر. پایان نامه ی کارشناسی ارشد علوم تربیتی،

دانشکده ی روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه پیام نور استان

آذربایجان شرقی، پیام نور تبریز

نصراللهی، مهدی و وهابی، الهام. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ساختار

سازمانی با امکان استقرار نظام ارزیابی عملکرد ۳۶۰ درجه در

شرکت پترو پارس، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهشهای

کاربردی در مدیریت و حسابداری.

هاشم نژاد، طاهره. (۱۳۹۵). اثر تلفیقی برنامه درسی بر پیشرفت

تحصیلی دانشآموزان و اثر بخشی مدرسه، پایان نامه کارشناسی

ارشد، رشته علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

هوتی، فاطمه؛ الهی، ذبیح الله؛ ارژنگ، زینب. (۱۴۰۱). رابطه اخلاق

حرفه ای با خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی. اخلاق

حرفه ای در آموزش. ۱(۲): ۸۲-۶۸

یعقوبی، مریم؛ سقاییان نژاد اصفهانی، سکینه؛ گرجی، حسن ابوالقائم؛

نوروزی، محین؛ رضایی، فاطمه. (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی

با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های

منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه علمی -

پژوهشی مدیریت اسلامی، ۱۲(۲۵)، ۳۲-۲۵

فهرست منابع

Abolghasemi, Abbas; Moradi, Soroush Mohammad; Narimani, Mohammad; Zahed, Adel. (2011). The relationship between personal initiative, religious orientation and organizational social capital with job performance of employees in production centers", Knowledge and Research in Applied Psychology, 12(1)94,-86

Ahmadi, E. (2015). Prediction job performance by professional ethics and spiritual intelligence among elementary school teachers in Shiraz 1 zone, Master of Arts thesis, educational management. Azad

رهنورد، فرج اله و خدابخشی، مجید. (۱۳۹۰). مدل ساختاری بهبود

بهره وری ارکنان تولیدی. مجله مدیریت دولتی (دانش مدیریت)،

۳(۷)، ۹۴-۸۱

سلیمی، جمال؛ عبدی، آرش. (۱۳۹۴). مطالعه رابطه راهبردهای تغییر

سازمانی و عملکرد شغلی معلمان. "فصلنامه پژوهش های

رهبری و مدیریت آموزشی، ۲(۵)، ۹۹-۱۲۱

سیاسری، مهدیه و شهرکی پور، حسن. (۱۳۹۵). بررسی رابطه حمایت

سازمانی و اعتماد سازمانی بر عملکرد معلمان شهرستان زابل،

کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد مقاومتی، مالی، مرکز

توسعه آموزش های نوین ایران.

شاهوردی شهرکی، آسیه؛ نیسی، عبدالکلام؛ هاشمی، سید اسماعیل

و ارشدی، نسرين. (۱۳۹۶). اثر فرهنگ سازمانی و ابعاد ساختار

سازمانی بر عملکرد شغلی و نوآوری، فصلنامه مشاوره شغلی و

سازمانی. ۹(۳۰)، ۱۴۴-۱۱۶

شفیعی، فاطمه؛ کلانتری، مهدی و ذوالفقاری زعفرانی، رشید.

(۱۳۹۷). تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با نقش میانجی

دینداری در کار، پژوهش در نظامهای آموزشی، ویژه نامه.

۱۰۰۸-۹۸۶

طاهری، شهرام. (۱۳۸۹). بهره وری و تجزیه و تحلیل در سازمان،

(چاپ جدید). تهران: نشر هستان

طاهری، لیلا؛ جمالی، اختر و آراسته، حمیدرضا. (۱۳۹۴) بررسی حیطه

ها و مؤلفه های اصل توسعه و بالندگی اخلاق حرفه ای اعضای

هیئت علمی دانشگاه ها. فصلنامه آموزش و پرورش و توسعه

منابع انسانی. ۲(۴): ۱۲۶-۱۰۱

قرا ملکی، احد فرامرز. (۱۳۸۵). سازمان های اخلاقی در کسب و کار،

قم: انتشارات مجنون.

کوشکباغی، معصومه. (۱۳۹۵). رابطه ارزیابی عملکرد معلمان با اثر

بخشی مدارس دخترانه مقطع متوسطه دوم منطقه ورامین بر

اساس رویکرد ۳۶۰ درجه، پایان نامه کارشناسی ارشد، علوم

تربیتی، دانشگاه پیام نور مرکز تهران جنوب.

محمدنژاد، آسیه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و اخلاق

حرفه ای با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی دولتی دخترانه

ناحیه ۲ ارومیه"، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی،

دانشگاه ارومیه

محمدی، طالب؛ حسنی، رفیق؛ محمدی، مجید. (۱۳۹۸). آگاهی و

نگرش معلمان نسبت به مفاهیم و احکام سند تحول بنیادین

آموزش و پرورش. فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت مدرسه.

۷(۴)، ۵۷-۳۱

محمودی میمند، یوسف. (۱۳۹۳). ارزیابی نظام جدید ارزشیابی عملکرد

کارکنان آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران و معلمان مقطع

ابتدایی ناحیه ۱ یزد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد

اسلامی واحد مرودست.

میرکمالی، سید محمد و حاج خزیمه، مجتبی. (۱۳۹۷). ارائه الگوی

اخلاق حرفه ای برای معلمان مدارس ابتدایی: مطالعه موردی

- of organizational learning in urmia city emam reza hospital staff, journal of ethic and medical history,(11):35-53. [Persian].
- Heidarzadeh, S. (2014). Investigating the role of empowering structure and alert organizational on effectiveness of Tehran schools district 5, Master of Arts thesis, kharazmi university [Persian].
- Hosseini, S. (2006). Ethics in Counseling and Psychology. Tehran: Kamal Tarbiat Publications. [Persian]
- Hoti, F., Allahi, Z., Arjang, Z. (2022). The relationship between professional ethics and self-efficacy and job performance of elementary teachers. . Professional Ethics in Education. 1(2): 68-82.
- Irannejad Parizi, Mehdi; Amini Sabeq, Zain al-Abidin; Asadpour, Vahid. (2014). The role of participatory management in promoting professional ethics of employees of central offices of Bank Maskan. Quarterly Journal of Quantitative Studies in Management, 5(1), 149-174
- Karlin, B. (2014), "An Analysis of Principal Preparation Programs at Pennsylvania State School, Master Thesis, Seton Hall University Dissertations.
- Khayat-e-Moghaddam, Saeed; Tabatabaei Nasab, Mahdieh. (2016). Components of professional ethics in management. Ethics Quarterly in Science and Technology, 11(1), 136-127.
- Koonmee. K., Singhapakdi. A., Virakul, B. & Lee, Dong. J. (2010): Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job related outcomes .A survey of human resource managers in Thailand, Journal of business research, 63(1):20-26.
- Koshakbagi, M., (2016). Relationship between teacher performance evaluation and school effectiveness in high schools of varamin disert according to 360 approach, Master of arts thesis, training science, payamnoor university Tehran jonob, [In Persian].
- Ladica Rosenel, Osias Ninfa C.. (2024).Work Ethics on Teachers' Behavior, Attitude and Performance: Basis for Professional Development Plan. American Journal of Arts and Human Science (AJAHS). 3(3)
- Mahmoudi Meymand, Yousef. (2014). Evaluation of the New System for Evaluating the Performance of Education Staff from the Perspective of Managers and University, marvdasht branch, 2015. [Persian].
- Alanoglu. M., & Demirts, Z. (2016).The relationships between organizational learning, school effectiveness, journal of education and training studies, 4(4): 42-56.
- Andam, R., Montazeri, A., & Aboyasani, A. (2015). relationship between professional ethic, job commitment and job performance among staff of youth and sports departments in Khorasan razavi, contemporary research in sport management, 5(10), 61-72.
- Bageri, M., Kyani, M., & Tahmati, M (2017). Relationship between cultural intelligence and job performance with mediating role of ethical behavior, quarterly journal of ethic in science and technology, 14(1): 35-42. [In Persian].
- Bigzadeh, Jafar; Sadeghi, Mohammad; Kazemi-Ghaleh, Ruhollah. (2009). Professional ethics: an inevitable necessity of today's organizations. Quarterly Journal of the Age of Management. 4(17-16), 57-63
- Dehghan Marostati, Sanaz. (2016). The role of educational managers in creating a moral climate and social support and its relationship with organizational performance, Quarterly Journal of Education and Training, (128), 101-122
- Ejei, Javad; Khodapanahi, Mohammad Karim; Ashtiani, Ali; Sabeti, Azad; Ghanbari, Saeed; Seyed Mousavi, Parisa Sadat. (2009). Interaction between personality and meta-motivational styles in job performance, Behavioral Sciences. 3(4), 301-310
- Findawati1, Y., Taurusta, C. W. I. (2018). Teacher Performance Assessment Application using Naive Bayes Classifier Method, International Symposium on Materials and Electrical Engineering (ISMEE) .
- Hashemnejad, T. (2016). The impact of integrate curriculum on educational achievement of students and efficiency of school, Master of arts thesis, curriculum major, sistan & Baluchistan university, [Persian].
- Hassani, M., & Abaskhani, A. (2018). structural modeling of relationship between spiritual leadership and professional ethic with organizational performance and quality of working life with mediating role

- Nikbin, D., Hyun, S., Iranmanesh, M., & Foroughi, B. (2014). Effect of perceived justice for coaches on athletes trust, commitment, and perceived performance, *International journal of sports science & coaching*, 9(4): 561-578.
- Oldenburg, Ch. (2013). Students Perceptions of Ethical Dilemmas Involving Professor. *College Student Journal*, 39(5): 129-141
- Padid, M. (2017). Teachers performance evaluation from theory to practice, *international congress of improvement management and training system in Iran*, [In Persian].
- Pour-Ezzat, Ali Asghar and Seyed Rezaei Miriaghoub. (2017). Evaluating the performance of the government and governance, Tehran: Organization for the Study and Compilation of Humanities Textbooks of Universities (SAMAT).
- Qara Maleki, Ahad Faramarz. (2006). *Ethical Organizations in Business*, Qom: Majnoon Publications.
- Rahnavard, Farajollah and Khodabakhshi, Majid. (2011). A structural model for improving the productivity of production staff. *Journal of Government Management (Management Science)*, 3(7), 81-94
- Rezaeian, Ali. (2007). *Organizational Behavior Management (Concepts-Theories-Applications)*, Tehran: Tehran Publications
- Salimi, Jamal; Abdi, Arash. (2015). Studying the relationship between organizational change strategies and teachers' job performance". *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management Research*, 2(5), 121-99
- Shafiee, F., Kalantari, M., & Zolfagari zaferani, R. (2018). Effect of professional ethic on job performance with mediating role of religion at work, special issue research in educational systems, 986-1008, [Persian].
- Shahverdi shahraki, A., Neisi, A., Hashemi, S. E. & Arshadi, N. (2017). Effect of organizational culture and organizational structure on job performance and innovation, *quarterly journal of career & organizational*, 9(30): 116-144. [In Persian].
- Sherpa, K. (2018). Importance of professional ethics for teachers. *International Education and Research Journal*, 4(3), 16-18.
- Siasari, M., & shahrakipor, H. (2016). Investigating relationship between organizational support and organizational Teachers of the Elementary School in District 1 of Yazd. Master's Thesis, Islamic Azad University, Marodast Branch.
- Meriac, J. (2015). Examining relationships among work ethic, academic motivation and performance, *Educational psychology*, 35(5): 523-540.
- Mirkamali, S. M., Alami, F., & Narenji sani, F. (2012). Investigating the role of trust culture in teacher's performance among elementary schools of Tehran city, *quarterly journal of educational innovations*, 42(11): 31-49. [Persian].
- Mirkamali, SM., & Haj Khozaimeh, M. (2018). Providing a model of professional ethics for elementary school teachers: A case study of teachers of boys' primary schools in Tehran. 5(14), 10-24. [Persian]
- Mohamadnejad, A. (2017). Investigating relationship between satisfaction and professional ethic with job performance among elementary schools teachers of zone 2 urmia, Master of arts thesis, educational administration, Urmia university, [Persian].
- Mohammadi, Taleb; Hassani, Rafiq; Mohammadi, Majid. (2019). Teachers' Awareness and Attitudes Towards the Concepts and Provisions of the Fundamental Reform Document of Education. *School Management Scientific and Research Quarterly*, 7(4), 31-57.
- Nadaei, Jalal. (2010). Investigating the role of professional ethics on organizational justice and job performance of second-year high school teachers in Meshkinshahr city. Master's thesis in educational sciences, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Payam Noor University, East Azerbaijan Province, Payam Noor Tabriz
- Nakhaei, Hassan. (2016). Analysis and Criticism of the Performance Evaluation Program for Elementary School Teachers in District 2 of Zahedan. Master's thesis in Educational Sciences, Educational Management, University of Sistan and Baluchestan.
- Nasrollahi, M., & Vahabi, E. (2016). Investigating relationship between organizational structure and possibility of deploying 360 degree performance evaluation system in Petropars company. 4th international conference on applied research in management and accounting, [Persian].

- Taheri, L., Jamali, A., Arasteh, H. (2015) Investigating the areas and components of the principle of development and growth of professional ethics of university faculty members. *Quarterly Journal of Education and Human Resources Development*. 2 (4): 101-126. [Persian]
- Taheri, Shahnaz. (2009). *Productivity and Analysis in Organizations*, (New Edition). Tehran: Hastan Publishing. [Persian]
- Yaghoubi, Maryam; Saghaiannejad Isfahani, Sakineh; Gorji, Hassan Abolghayem; Norouzi, Mohin; Rezaei, Fatemeh. (2009). The relationship between organizational justice and job satisfaction and organizational commitment among employees of selected hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. *Quarterly Scientific-Research Journal of Islamic Management*, 12(25), 25-32. [Persian]
- trust on teacher's performance in Zabol city, International conference of management and economy resistive, Malaysia, Iran modern education development center, [In Persian].
- Skandari, S., & Irandost, M. (2015). Relationship professional ethic and organizational citizenship behavior with organizational performance, *quarterly journal of ethic in science and technology*, 10(4): 38-46, [Persian].
- Sonnentag S, Volmer J, Anne A. *Job performance*; 2006.
- Steinberg, M., & Garret. R. (2016). Classroom composition and measured teacher performance, *Educational evaluation and policy analysis*, 38(2): 239-317.
- Taheri Attar, G., Pourahmadi, M., & Herati, M. (2019). An Analysis of the effect of professional ethics on organizational performance and trust through the mediating role of ethical climate. *Transformation Management Journal*, 11(1), 27-56

