

تاریخ دریافت: ۹۹/۸/۱۰

فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش

تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۲/۵

دوره ۲ شماره ۴، زمستان ۱۳۹۹ (پیاپی ۶)



Journal of Management and
educational perspective, Winter2021

Received October 31, 2020
Accepted: February 23, 2021

The Relationship between Professional Ethics of University Professors and Job Satisfaction and Self-Efficacy Beliefs (Case Study of Karaj University Professors)

Aghaie motlagh, Roya^۱

The aim of this study was to determine the relationship between professional ethics of university professors and their job satisfaction and self-efficacy beliefs. This study was a correlational study. The statistical population of this study included all full-time faculty members of the Islamic Azad University, Karaj Branch in the academic year 2018-2019, **120 individuals. Based on Morgan table, a sample of 92 persons** was determined and selected by available sampling method. Data collection tools were Riggs & Knight (1994) General Self-Efficacy Scale, Cadozier Professional Ethics Scale (2002), and Job Satisfaction Questionnaire by Abu Bakr et al. (2017). Data analysis using Pearson correlation coefficient method showed that there is a relationship between professional ethics of university professors and their job satisfaction and

^۱PhD student in English language teaching, lecturer at the University of Applied Sciences, director of education at the Pooyandegan Rah-e Melal Institute, Iran. email: motlagh@ut.ac.ir
DOI: <https://dx.doi.org/10.22034/jmep.2021.260115.1041>

self-efficacy beliefs ($P < 0.05$). There is also a relationship between the dimensions of professional ethics of university professors with their job satisfaction and self-efficacy beliefs ($P < 0.05$). Based on these findings, it is advisable to the professors to use their efforts to establish an ethical job environment in order to develop their abilities and achieve job satisfaction.

Keywords: Professional ethics, job satisfaction, self-efficacy beliefs.



رابطه اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی (مورد مطالعه اساتید دانشگاه کرج)

رویا آقایی مطلق^۱

چکیده

مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی آن‌ها انجام شد. این مطالعه از نوع پژوهش‌های همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل همه اساتید هیأت علمی تمام‌وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج در سال تحصیلی ۹۸ - ۱۳۹۷ به تعداد ۱۲۰ نفر بودند. بر اساس جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۹۲ نفر تعیین و با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها مقیاس خودکارآمدی عمومی ریگنز و نایت (۱۹۹۴)، مقیاس اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) و پرسشنامه رضایت شغلی توسط ابوبکر و همکاران (۲۰۱۷) بودند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی آن‌ها رابطه وجود دارد ($P < 0/05$). همچنین بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی آن‌ها رابطه وجود دارد ($P < 0/05$).

براساس این یافته‌ها می‌توان به اساتید توصیه کرد تا تلاش‌های خود را جهت استقرار فضای کاری اخلاق‌مدارانه به کارگیرند تا از این طریق توانمندی‌های خود را به ظهور رسانده و به ارتقای رضایت شغلی دست یابند.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، رضایت شغلی، باورهای خودکارآمدی.

۱. دانشجوی دکتری آموزش زبان انگلیسی، مدرس دانشگاه علمی کاربردی، مدیر آموزش موسسه



مقدمه

یکی از مهم‌ترین موضوع‌هایی که زمینه‌ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از سازمان‌های مهم هر جامعه محسوب می‌شوند که افعال عاملان آن در منافع یا مضار دیگران و همچنین در رشد یا زوال شخصیت آنان تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین، نظام آموزش عالی می‌تواند به لحاظ اخلاقی مورد بحث قرار گیرد (Rafiee Baldaji, et al., 2019)؛ زیرا آموزش به برداشتن گام‌هایی برای تجهیز مدرسان با مهارت‌های اخلاقی و حرفه‌ای برای بستن شکاف کمبود مهارت‌های اخلاقی و حرفه‌ای در میان اساتید بسیار نیازمند است (Ngang & Chan, 2015). اخلاق اشاره به قضاوت اخلاقی یک فرد درباره درست و نادرست بودن رفتار دارد (Vadastreanu, et al., 2015). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمان‌ها به مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (Rodríguez & Juricic, 2018). اخلاق حرفه‌ای همچنین شامل استانداردهای رفتاری در گروه‌ها و ساختارهای شغلی است که در راستای بهبود روابط و کاهش تعارضات شغلی، افزایش تعهدات شغلی، توجه به ذینفعان، افزایش سودآوری و مزیت رقابتی سازمان لحاظ می‌شود (Shabani Azadboni & Safari, 2020). اخلاق در آموزش عالی عموماً در چهار بعد آموزش، پژوهشی، دانشجویی و مدیریتی مورد بررسی قرار می‌گیرد که بی‌شک یکی از مهم‌ترین زمینه‌های آن مربوط به تدریس و رعایت ملزومات اخلاقی و حرفه‌ای در آن است (Zin abadi & Abas zadegan, 2016). تدریس به‌عنوان بخشی تنومند و مهم از فرایند تعلیم و تربیت، نیازمند مهارت در اجرای روش‌های مناسب و ملاحظات اخلاقی خاص است (Moradi doliskani, et al., 2015) و اخلاق در تدریس مشخص‌کننده مسئولیت‌های حرفه‌ای استاد در

۱ethics

۲professional ethics



آموزش به شمار می‌رود (Peters, 2015). از سویی دیگر، یکی از راه‌های پاسخگویی دانشگاه‌ها به نیازهای ذینفعان خود، افزایش کیفیت فعالیت‌های دانشگاهی و خودکارآمدی اساتید دانشگاه در تدریس است (Shahidi, et al., 2013). به باور بندورا^۱ (۲۰۰۲)، خودکارآمدی آدراک فرد از ظرفیت‌ها و توانایی‌های خود پیرامون عملکرد در عرصه‌های مختلف زندگی همچون شغل است (Allah Yar, 2020). خودکارآمدی استاد به‌عنوان اعتماد وی به سازمان‌دهی مؤثر و انجام اقدامات خاص مرتبط با وظیفه تدریس است (Katz & Stupel, 2015) و باورهای خودکارآمدی استاد تعیین‌کننده سطح تدریس وی در کلاس درس به شمار می‌رود (Garvis, 2013). خودکارآمدی در تدریس همچنین منجر به نگرش مثبتی نسبت به بهره‌گیری از روش‌های خلاق در تدریس می‌شود (Mohebi Amin & Rabiei, ۲۰۱۹). مطالعات پیرامون رابطه اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی نشان داده‌اند بین خودکارآمدی دانشجویان و اخلاق حرفه‌ای تدریس اساتید رابطه وجود دارد (Kheirkhah, et al., 2016). آموزش اصول اخلاقی در کارکنان موجب کارآمدی، معناداری و اشتیاق اخلاقی در آن‌ها می‌شود (May, et al., 2014)، خودکارآمدی شغلی را در پی دارد (Cino, et al., ۲۰۱۶) و به نظر می‌رسد با رضایت شغلی رابطه داشته باشد. رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند (Kavehei, et al., ۲۰۱۴). پایین بودن رضایت شغلی یکی از مطمئن‌ترین نشانه‌های تباهی اوضاع سازمان به شمار می‌رود که اثرات آن به‌صورت افزایش غیبت، پایین آوردن آهنگ کار، جابجایی کارکنان، شکایت‌ها، کارکرد ناچیز، کالای نامرغوب و دشواری‌های انضباطی در کارکنان ظاهر می‌شود (Fatahi Ardakani & Amininkhah, 2018). رضایت شغلی، از جمله عوامل مهم انگیزشی در تدریس به شمار می‌رود که خود موجب بهره‌وری، دلسوزی نسبت به سازمان، افزایش کمیت و کیفیت کار، ارتباطات صحیح، بهبود روحیه و علاقه به کار می‌شود (Akbarilakeh, ۲۰۱۸).

^۱ Bandura, A.

^۲ self-efficacy

^۳ job satisfaction

et al., 2018). ورمیربرگن و همکاران (۲۰۱۷) عواملی همچون حقوق، امنیت کاری، ثبات شغلی، شرایط کاری خوب، امکان پیشرفت، ترقی و روابط انسانی را در رضایتمندی شغلی مؤثر می‌دانند (Vermeerbergen, et al., 2017). بنی‌هاشمی و علیزاده (۲۰۱۷) نیز نشان دادند بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی رابطه وجود دارد (Banihashemi & Alizadeh, 2017).

پیشینه پژوهش

کایا و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای با عنوان «ارزش‌های حرفه‌ای و میزان رضایت شغلی پرستاران کودکان و عوامل تأثیرگذار: یک مطالعه مقطعی» که بر روی ۱۳۴ پرستار در کشور ترکیه انجام شد، نشان دادند بین ادراک از ارزش‌های شغلی و رضایت شغلی رابطه مثبت و بالایی وجود دارد (Kaya, et al., 2020).

محبی زرین دره (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی و حرفه‌ای بر خودکارآمدی عمومی و سرمایه اجتماعی درون‌سازمانی در اداره امور مالیاتی شهرستان لردگان» که بر روی ۱۹۵ نفر از مدیران و کارکنان جامعه مورد مطالعه انجام شد، نشان داد بین اصول اخلاق کار اسلامی و خودکارآمدی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (Mohebi Zarindareh, 2019).

مححصی و الوداری (۲۰۱۸) به بررسی و شناخت رابطه اخلاق حرفه‌ای با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی پرداختند و نشان دادند اخلاق حرفه‌ای با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنادار دارد (Mohasesi & Alodari, 2018).

اسدیان و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی نقش اخلاق و صلاحیت‌های حرفه‌ای بر باورهای خودکارآمدی معلمان پرداختند و نشان دادند اخلاق و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دارای نقشی مثبت و معنادار بر باورهای خودکارآمدی آنان می‌باشد (Asadian, et al., 2018).

بنی‌هاشمی و علیزاده (۲۰۱۷) به بررسی اخلاق حرفه‌ای در واحدی نظامی و تعیین رابطه آن با رضایت شغلی پرداختند و نشان دادند ارتباط معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی



وجود دارد، هرچقدر کارکنان احساس کنند که اخلاقیات بر محیط کاری آنان حاکم است، به همان نسبت رضایت و خشنودی بیشتری در محیط کار تجربه و احساس می‌کنند (Banihashemi & Alizadeh, 2017).

رضایی و همکاران (۲۰۱۶) در بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با میزان رضایت شغلی کارکنان که بر روی ۱۲۷ نفر از کارکنان سازمان تربیت‌بدنی استان کرمانشاه انجام شد، نشان دادند اخلاق حرفه‌ای رابطه معنی‌داری با رضایت شغلی کارکنان دارد و مهم‌ترین مؤلفه تأثیرگذار بر رضایت شغلی کارکنان، به ترتیب مسئولیت‌پذیری، عدالت و برابری، صداقت و امانت‌داری می‌باشد (Rezaee, et al., 2016).

ایوانز (۲۰۱۶) در مطالعه خود، ادراک از عملکرد، خودکارآمدی و رضایت شغلی ۵۰ مدیر از مدارس ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان را مطالعه کرد. نتایج نشان داد رضایت شغلی معلمان با ادراک آن‌ها از رهبری مدیر مدرسه‌شان در ارتباط بود. رتبه شخصی مدیران از خودکارآمدی خود به‌ویژه در زمینه مدیریت به‌طور مثبتی با رتبه معلمان آن‌ها از رهبری رابطه داشت. رتبه‌بندی شخصی مدیران با رضایت شغلی بیرونی معلمان (نه با رضایت شغلی درونی) رابطه مثبت داشت. نتیجه پژوهش نشان داد خودکارآمدی مدیران با ادراک معلمان مدارس آن‌ها از رهبری و رضایت شغلی‌شان رابطه دارد (Evans, 2016).

هریس و رایبسون کورپیوس (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «شبکه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای: جستجوی مشتری، رضایت آگاهانه و افشا» دریافتند رعایت اخلاق حرفه‌ای بیشتر با افشای کمتر اطلاعات مراجعین همراه بود. از بین افراد باتجربه درمانی بیشتر، یک‌سوم از اینترنت جهت یافتن اطلاعات در مورد یک مشتری استفاده کرده‌اند. پیشرفت در برنامه آکادمیک مشارکت‌کنندگان با توجه به شاخص‌های آکادمیک و سابقه و تجربه در شبکه‌های اجتماعی دارای ارتباط مثبت جهت افزایش جستجوی آنلاین مشتری بوده‌اند. اکثر افرادی که یک تحقیق آنلاین را انجام داده‌اند، رضایت آگاهانه مشتری را پیش از انجام جستجو کسب نکرده‌اند. نگرانی درمانی گزارش شده در مورد آسایش مشتری و جمع‌آوری اطلاعات جهت

مداخله به عنوان شاخص‌های مهم در به دست آوردن رضایت آگاهانه محسوب می‌شوند (Harris & Robinson Kurpius, 2014).

چنانکه بحث شد، واضح است اگرچه مطالعاتی پیرامون موضوع پژوهش حاضر انجام شده است، اما مطالعات صورت گرفته در جامعه اساتید دانشگاه صورت نگرفته است. لزوم پرداختن به مقوله اخلاق حرفه‌ای بر کسی پوشیده نیست و این امر در میان اساتید دانشگاه که با تربیت و تعلیم علمی و اخلاقی دانشجویان در ارتباط‌اند اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا هم افرادی را برای ورود به جامعه و تصدی شغل‌هایی آماده می‌کنند که لازم است با بهره‌مندی از این اصول اخلاقی به ایفای نقش پردازند و هم موجبات رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی را برای خود فراهم کنند. از این رو این مسئله در پژوهش حاضر بررسی خواهد شد که آیا بین اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی آن‌ها رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر میزان کنترل محقق بر متغیرهای تحقیق از انواع تحقیقات همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل همه اساتید هیأت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج در سال تحصیلی ۱۳۹۸ - ۱۳۹۷ به تعداد ۱۲۰ نفر بودند. روش نمونه‌گیری به صورت در دسترس بود. براساس جدول مورگان تعداد ۹۲ نفر در این تحقیق به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند.

مقیاس خودکارآمدی عمومی: برای اندازه‌گیری خودکارآمدی شغلی از پرسشنامه ۳۱ سؤالی ریگز و نایت (۱۹۹۴) استفاده شد (Riggs & Knight, 1994). این پرسشنامه، چهار بعد از خودکارآمدی شغلی یعنی باورهای خودکارآمدی فردی، انتظار پیامدهای فردی، باورهای کارآمدی جمعی و انتظار پیامدهای جمعی را می‌سنجد. عبارات این پرسشنامه، بر روی یک مقیاس پنج درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شوند و هریک از این گزینه‌ها از ۱ تا ۵ امتیاز دارند: کاملاً مخالف=۱، مخالف=۲، نه موافق و نه مخالف=۳، موافق=۴ و کاملاً موافق=۵. در این



پرسشنامه، سؤالات ۲، ۳، ۴، ۶، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۴، ۱۷، ۲۰، ۲۱، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۸، ۳۰ به صورت معکوس نمره گذاری می‌شوند.

مقیاس اخلاق حرفه‌ای: پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای توسط کادوزیر (۲۰۰۲) ساخته شد (Cadozier, 2002) و شامل ۱۶ سؤال است که اخلاق حرفه‌ای را در هشت بعد مسئولیت‌پذیری (سؤالات ۱ و ۲)، صادق بودن (سؤالات ۳ و ۴)، عدالت و انصاف (سؤالات ۵ و ۶)، وفاداری (سؤالات ۷ و ۸)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (سؤالات ۹ و ۱۰)، احترام به دیگران (سؤالات ۱۱ و ۱۲)، همدردی با دیگران (سؤالات ۱۳ و ۱۴) و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (سؤالات ۱۵ و ۱۶)، می‌سنجد.

مقیاس رضایت شغلی: پرسشنامه رضایت شغلی توسط ابوبکر و همکاران (۲۰۱۷) باهدف بررسی رابطه کاری کارکنان با مدیران ارشدشان در جلب رضایت آنان ساخته شد. این پرسشنامه شامل ۳۵ گویه و چهار مؤلفه استفاده از روابط، سرپرست ناعادل، بدبینی کارمند و کم‌کاری است.

روایی و پایایی ابزار پژوهش: برای تأیید روایی پرسشنامه ابتدا ۳۰ مدرس هیأت علمی تمام‌وقت در قسمت‌های مختلف به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها در دو مرحله بافاصله ۷ روز میان آن‌ها توزیع گردید و پس از جمع‌آوری، کلیه ابهامات آنان در رابطه با سؤالات مشخص شد. بدین ترتیب تعدادی از پرسش‌ها تعدیل شد و درنهایت پس از شفاف شدن بیشتر و رفع ابهامات، پرسشنامه نهایی تهیه و توزیع شد. برای برآورد پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی محاسبه شده در این مطالعه برای پرسشنامه‌های خودکارآمدی عمومی، اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۴ و ۰/۹۲ بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای مورد مطالعه (اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن، رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی) در قالب جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توزیع مشاهدات متغیرهای مورد مطالعه

| متغیرها | تعداد | انحراف معیار | چولگی | خطای استاندارد چولگی | کشیدگی |
|---|-------|--------------|--------|----------------------|--------|
| رضایت شغلی | ۹۲ | ۰/۴۲۳۱۳ | -۰/۲۸۲ | ۰/۲۵۱ | ۰/۰۱۹ |
| باورهای خودکارآمدی | ۹۲ | ۰/۵۱۲۲۳ | ۰/۴۵۱ | ۰/۲۵۱ | ۰/۱۳۳ |
| اخلاق حرفه‌ای | ۹۲ | ۰/۴۲۸۵۹ | ۰/۴۶۷ | ۰/۲۵۱ | ۰/۶۹۱ |
| مسئولیت‌پذیری | ۹۲ | ۰/۶۴۳۳۶ | ۰/۲۰۸ | ۰/۲۵۱ | ۰/۱۲۴ |
| صادق بودن | ۹۲ | ۰/۵۵۴۹۲ | ۰/۰۹۴ | ۰/۲۵۱ | -۰/۲۷۳ |
| عدالت و انصاف | ۹۲ | ۰/۶۱۲۲۳ | ۰/۴۵۹ | ۰/۲۵۱ | ۰/۲۸۳ |
| وفاداری | ۹۲ | ۰/۶۰۹۸۵ | -۰/۱۶۷ | ۰/۲۵۱ | ۰/۱۳۶ |
| برتری‌جویی و رقابت‌طلبی | ۹۲ | ۰/۶۱۲۲۳ | ۰/۴۵۹ | ۰/۲۵۱ | ۰/۲۸۳ |
| احترام به دیگران | ۹۲ | ۰/۴۳۶۴۹ | ۰/۳۷۷ | ۰/۲۵۱ | ۰/۲۱۱ |
| همدردی با دیگران | ۹۲ | ۰/۴۹۸۹۸ | ۰/۰۴۸ | ۰/۲۵۱ | ۱/۴۷۸ |
| احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی | ۹۲ | ۰/۴۷۴۸۷ | -۰/۳۷۱ | ۰/۲۵۱ | ۱/۰۵۰ |

همان‌طور که در جدول ۱ به صورت یافته‌های پژوهشی حاصل گردیده بیشترین انحراف معیار مربوط به متغیر مسئولیت‌پذیری می‌باشد که نشان از پراکندگی بیشتر این مؤلفه نسبت به سایر مؤلفه‌ها است و کمترین مقدار انحراف معیار مربوط به مؤلفه رضایت شغلی است و در نتیجه کمترین مقدار پراکندگی مربوط به این مؤلفه می‌باشد.

همچنین با توجه به اینکه چولگی متغیرها بین ۳ و ۳- و کشیدگی متغیرها بین ۵ و ۵- است، داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

به منظور آزمون فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه بین اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی آن‌ها رابطه وجود دارد، آزمون همبستگی پیرسون اجرا شد.



جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی

| متغیرها | ضریب همبستگی | تعداد | سطح معنی داری |
|---|--------------|-------|---------------|
| اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه و رضایت شغلی | ۰/۴۹۱ | ۹۲ | ۰/۰۰۰۱ |
| اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه و باورهای خودکارآمدی | ۰/۵۳۴ | ۹۲ | ۰/۰۰۰۱ |

همان‌طور که در جدول ۲ به صورت یافته‌های پژوهشی حاصل گردیده، ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه و رضایت شغلی برابر با ۰/۴۹۱ و بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه و باورهای خودکارآمدی برابر با ۰/۵۳۴ می‌باشد و با توجه به سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ (۰/۰۰۰۱) و مثبت بودن ضریب همبستگی، معنادار بودن رابطه بین دو متغیر و مستقیم بودن این رابطه تأیید می‌گردد.

جدول ۳. ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای با رضایت شغلی

| متغیرها | ضریب همبستگی | سطح معنی داری |
|---|--------------|---------------|
| مسئولیت‌پذیری | ۰/۴۲۲ | ۰/۰۰۰۱ |
| صادق بودن | ۰/۲۵۹ | ۰/۰۱۳ |
| عدالت و انصاف | ۰/۳۶۲ | ۰/۰۰۰۱ |
| وفاداری | ۰/۳۲۵ | ۰/۰۰۲ |
| برتری‌جویی و رقابت‌طلبی | ۰/۳۶۲ | ۰/۰۰۰۱ |
| احترام به دیگران | ۰/۵۸۳ | ۰/۰۰۰۱ |
| همدردی با دیگران | ۰/۲۸۰ | ۰/۰۰۷ |
| احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی | ۰/۵۷۰ | ۰/۰۰۰۱ |

در جدول ۳ ضرایب همبستگی پیرسون بین ابعاد متغیر اخلاق حرفه‌ای با رضایت شغلی ارائه شده است. با توجه به سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ (۰/۰۰۰۱) و مثبت بودن ضریب همبستگی، معنادار بودن رابطه بین متغیرها و مستقیم بودن این رابطه تأیید می‌گردد.

جدول ۴. ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای با باورهای خودکارآمدی

| متغیرها | ضریب همبستگی | سطح معنی‌داری |
|---|--------------|---------------|
| مسئولیت‌پذیری | ۰/۷۴۴ | ۰/۰۰۰۱ |
| صادق بودن | ۰/۷۹۷ | ۰/۰۰۰۱ |
| عدالت و انصاف | ۰/۸۶۸ | ۰/۰۰۰۱ |
| وفاداری | ۰/۷۰۶ | ۰/۰۰۰۱ |
| برتری‌جویی و رقابت‌طلبی | ۰/۸۶۸ | ۰/۰۰۰۱ |
| احترام به دیگران | ۰/۹۰۲ | ۰/۰۰۰۱ |
| همدردی با دیگران | ۰/۷۱۰ | ۰/۰۰۰۱ |
| احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی | ۰/۶۸۹ | ۰/۰۰۰۱ |

در جدول ۴ ضرایب همبستگی پیرسون بین ابعاد متغیر اخلاق حرفه‌ای با باورهای خودکارآمدی اساتید دانشگاه ارائه شده است. با توجه به سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ (۰/۰۰۰۱) و مثبت بودن ضریب همبستگی معنادار بودن رابطه بین متغیرها و مستقیم بودن این رابطه تأیید می‌گردد.

باتوجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت بین اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی آن‌ها رابطه وجود دارد. همچنین بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی آن‌ها رابطه وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی آن‌ها انجام شد. یافته‌های این مطالعه نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی آن‌ها رابطه وجود دارد. این یافته همسو با مطالعه (Mohasesi, T., & Alodari, H.2018; Banihashemi, S. A., & Alizadeh, H.2017)؛ (Rezaee, B., & Fathi Cheshme Ghaderi, A.2016) بود که نشان دادند بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت بسیاری از رفتارها و



تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آنهاست. اخلاق کار بر مبانی فلسفی، اجتماعی، فرهنگی و روانی استوار است که هر کدام بر دیدگاه نظری و رفتار فردی، گروهی و سازمانی کارکنان اثرگذار است. به لحاظ اجتماعی و فرهنگی نیز چگونگی درک مدیران از قیود، هنجارها و رویه‌های رفتاری جاری در جامعه و سازمان بر مدیریت اخلاقی آنان به شدت تأثیرگذار است. اخلاق حرفه‌ای موجب می‌شود اساتید دانشگاه بر اساس هنجارهای تعیین شده عمل کنند و این به دلیل ویژگی پیش‌بینی‌پذیری محیط و دریافت مزایا و ارتقای رتبه علمی، برنامه‌ریزی برای آینده شغلی را فراهم می‌کند و با ایجاد امنیت شغلی، رضایت بیشتری را در پی دارد. این یافته از این نظر همسو با مطالعه کایا و همکاران (Kaya, A. at el.2020) نیز بود که نشان دادند بین ادراک از ارزش‌های شغلی و رضایت شغلی پرستاران رابطه وجود دارد. یافته‌های این مطالعه همچنین نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با باورهای خودکارآمدی آنها رابطه وجود دارد. این یافته همسو با مطالعه (Mohebi Zarindareh, H.2019؛ May, D. R. at Asadian, S. at el2018) است مبنی بر اینکه بین اخلاق کار و اصول اخلاقی با خودکارآمدی عمومی، باورهای خودکارآمدی و خودکارآمدی سازمانی رابطه وجود دارد. در واقع می‌توان گفت اجرا و انجام تدریس نوعی تجربه عملکردی می‌باشد که انجام بهتر آنها باعث بالا رفتن باورهای خودکارآمدی اساتید خواهد شد. باورهای خودکارآمدی و صلاحیت حرفه‌ای مانند دو بال برای پرواز در حرفه^۱ تدریس هستند و بخشی از اخلاق حرفه‌ای بر گرفته از صلاحیت‌های حرفه‌ای افراد است. صلاحیت‌های حرفه‌ای نیز خود موجب اتخاذ تصمیم‌گیری درست و اخلاقی در محیط کار می‌شوند. تصمیمات اخلاقی در حرفه‌های مختلف به طور طبیعی پیچیده و دشوار هستند و با بسیاری از عوامل از جمله آموزش، تجربه و اجتماعی شدن افراد در ارتباط است. به نظر می‌رسد افراد با باورهای خودکارآمدی، بیشتر قادر به تصمیم‌گیری درست در عمل باشند به عبارت دیگر ممکن است دارای اخلاق حرفه‌ای بالایی باشند.

این مطالعه نشان داد اساتیدی که دارای اخلاق حرفه‌ای بیشتر در مدیریت کلاس درس یا باورهای خودکارآمدی بیشتر در راهبردهای آموزشی بودند؛ رضایت شغلی بیشتری داشتند. مطالعات انجام شده حاکی از آن است که باورهای خودکارآمدی اساتید شیوه ارتباطی آنها را در کلاس تحت تأثیر قرار می‌دهد. اساتید با خودکارآمدی تدریس مثبت، سطوح بالاتری از تعهد و اشتیاق در قبال کار خود و سطوح پایین‌تری از استرس را گزارش کرده و رضایت شغلی بالاتری دارند. از این رو، به اساتید توصیه می‌شود تلاش‌های خود را جهت استقرار فضای کاری اخلاق‌مدارانه و تشویق و ترغیب به انجام فعالیت‌های کاری مبتنی بر آموزه‌های اسلامی معطوف نمایند تا از این طریق توانمندی‌های خود را به ظهور رسانده و به ارتقای رضایت شغلی دست یابند.

Reference

- Akbarilakeh, M., Arani, Z. R., & Akbari, H. (2018). The relationship between moral intelligence and job satisfaction among faculty members of Kashan university of medical sciences in 2017. *Journal of Health in the Field*, 6(3), 19-26.
- Allah Yar, M. (2020). The mediating role of employee creativity in the relationship between job self-efficacy and entrepreneurship of education and training staff in Birjand. *Management and Educational Perspective*, 2(1), 1-18. <https://dx.doi.org/10.22034/jmep.2020.226378.1003>. (In Persian)
- Asadian, S., Ghasemzadeh, A., & Gholizadeh, H. (2018). The Role of Professional Ethics and Professional Qualifications on Teacher's Self-Efficacy, *Journal of Ethics in Science and Technology*, 12(3), 33-44. (In Persian)
- Banihashemi, S. A., & Alizadeh, H. (2017). Evaluation and ranking of professional ethics criteria and its relationship with job satisfaction. *Akhlagh Religious Extension Quarterly*, 13(47), 103-127. (In Persian)



- Cadozier, V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty. *Texas: University of Texas*.
- Cino, K., Austin, R., Casa, C., Spencer, A., & Nebocat, C. (2016). Self-Efficacy and Interprofessional Learning: An Exercise in Ethics for Health Science Students. *Clinical Laboratory Science, 29*(2).
- Evans, M. L. (2016). *Principal Self-Efficacy, Teacher Perceptions of Principal Performance, and Teacher Job Satisfaction* (Doctoral dissertation, GRAND CANYON UNIVERSITY).
- Fatahi Ardakani, H., & Amininkhah, M. H. (2018). Relation between cases of job stress and job satisfaction in gas company employees. *Applied Studies in Management Sciences and Development, 2*(2), 33-40. (In Persian)
- Garvis, S. (2013). Arts learning in Australian kindergartens: One case study exploring the scaffolding of domain specific knowledge. *The International Journal of Early Childhood Learning, 19*, 1-8.
- Harris, S. E., & Robinson Kurpius, S. E. (2014). Social networking and professional ethics: Client searches, informed consent, and disclosure. *Professional Psychology: Research and Practice, 45*(1), 11.
- Katz, S., & Stupel, M. (2015). Promoting Creativity and Self-Efficacy of Elementary Students through a Collaborative Research Task in Mathematics: A Case Study. *Journal of Curriculum and Teaching, 4*(1), 68-82.
- Kavehei, T., Ashouri, A., & Habibi, M. (2014). Predicting job satisfaction based on self-efficacy beliefs, teacher's sense of efficacy, job stress and Hierarchy of needs in exceptional children's teachers at lorestan province. *Journal of Exceptional Education, 14*(126), 5-15. (In Persian)
- Kaya, A., Çelik, D., & Dalgiç, A. İ. (2020). Professional values and job satisfaction levels of pediatric nurses and influencing factors: A crosssectional study. *The Journal of Pediatric Research, 7*(1), 58-64.
- Kheirkhah, M., Soltani Arabshahi, K., & Meshkat, Z. (2016). Relationship between Teachers Professional Ethics and Midwifery Students' Self-Efficacy in Shahid Sadoughi University of Medical

- Sciences, Yazd, 2015. *The Journal of Medical Education and Development*, 11(2), 161-173. (In Persian)
- May, D. R., Luth, M. T., & Schwoerer, C. E. (2014). The influence of business ethics education on moral efficacy, moral meaningfulness, and moral courage: A quasi-experimental study. *Journal of Business Ethics*, 124(1), 67-80.
- Mohebi Amin, A., & Rabiei, M. (2019). Study of the Relationship between Self-Efficacy Beliefs and Creative Teaching in Mashhad Nursing and Midwifery Faculty. *Research in Medical Education*, 11(1), 10-19. (In Persian)
- Mohebi Zarindareh, H. (2019). Investigating the effect of Islamic and professional work ethic on general self-efficacy and within organization social capital in the tax affairs department of the city of Lordegan. *5th International Conference of Modern Research in Management, Economics and Development*, Tbilisi, Georgia: October 18th. (In Persian)
- Moradi doliskani, M., Saeedi rezvani, M., & Moradi, R. (2015). Explain the position of professional ethics in teaching Islamic courses in universities. *National Conference on Science and Professional Ethics at Allameh Tabataba'i School*. (In Persian)
- Mohasesi, T., & Alodari, H. (2018). Investigating the Relationship between Professional Ethics and Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance of Employees, Fourth International Symposium on Management Sciences, Tehran, Mehr Arvand Higher Education Institute and Center for Strategies for Achieving Sustainable Development. (In Persian)
- Ngang, T. K., & Chan, T. C. (2015). The importance of ethics, moral and professional skills of novice teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 205, 8-12.
- Peters, R. S. (2015). *Ethics and Education (Routledge Revivals)*. Routledge.
- Rafiee Baldaji, H., Maleki, H., & Khorsandi Taskouh, A. (2019). Identifying and Prioritizing the Components of Professional Ethics of Factually Members from the Perspective of Factually Members and Students of Allameh Tabatabae'i University. , 8(17), 103-120. (In Persian)



- Riggs, M. L., & Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied psychology*, 79(5), 755.
- Rezaee, B., & Fathi Cheshme Ghaderi, A. (2016). The relationship between professional ethics and employee job satisfaction. International Conference on New Horizons in Management and Accounting, Economics and Entrepreneurship, Tehran, New Horizons Science and Technology Association. (In Persian)
- Rodríguez, J. V., & Juricic, Z. (2018). Perceptions and attitudes of community pharmacists toward professional ethics and ethical dilemmas in the workplace. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 14(5), 441-450.
- Shabani Azadboni, M., Safari, M. (2020). The relationship between professional ethics and conflict management in high school principals in the west of Mazandaran province. *Management and Educational Perspective*, 2(2), 59-76. <https://dx.doi.org/10.22034/jmep.2020.242850.1028>. (In Persian)
- Shahidi, N., Jafari, P., Ghourchian, N., & Behboudian, J. (2013). On the Relationship of Self-efficacy and Organizational commitment to Teaching Quality of Faculty Members in Zone of Islamic Azad University. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 4(15), 21-44. (In Persian)
- Vadastreanu, A. M., Maier, D., & Maier, A. (2015). Is the success possible in compliance with ethics and deontology in business?. *Procedia Economics and Finance*, 26, 1068-1073.
- Vermeerbergen, L., Van Hootegem, G., & Benders, J. (2017). A comparison of working in small-scale and large-scale nursing homes: A systematic review of quantitative and qualitative evidence. *International journal of nursing studies*, 67, 59-70.
- Zin abadi, H., & Abas zadegan, B. (2016). Citizenship Behavior in Teaching: Reflection on the Role of Professor's Professional Ethics. *Journal Curri Stud High Educ*, 6(12), 27-46. (In Persian)