



## پیش بینی شایستگی حرفه ای بر اساس جو سازمانی و اخلاق حرفه ای در معلمان مقطع ابتدائی

آزاده چوب فروش زاده<sup>۱\*</sup>، عذرا محمدپناه اردکان<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف از این پژوهش پیش بینی شایستگی حرفه ای بر اساس جو سازمانی و اخلاق حرفه ای در معلمان مقطع ابتدائی خاتم بود. طرح پژوهش توصیفی- همبستگی بوده و جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدائی شهرستان خاتم در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ بودند که نمونه ۲۱۶ نفری از بین معلمان بودند که به علت محدود بودن حجم نمونه کل اعضای جامعه پژوهش با روش نمونه گیری سرشماری انتخاب شدند. برای سنجش متغیرها از پرسشنامه اخلاق کار اسلامی علی (۱۹۹۸)، پرسشنامه جو سازمانی جاو ولیو (۲۰۰۳) و پرسشنامه صلاحیت‌های حرفه ای ملایی نژاد (۱۳۹۱) استفاده شد. نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان داد که بین شایستگی حرفه ای و جو سازمانی و اخلاق حرفه ای در معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که جو سازمانی و اخلاق حرفه‌ای پیش بینی کننده های قوی و مثبتی برای صلاحیت های حرفه ای معلمان هستند.

**کلید واژه‌ها:** شایستگی حرفه ای، جو سازمانی، اخلاق حرفه ای

۱ - نویسنده مسئول: استادیار روانشناسی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان

۲ - استادیار روانشناسی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان

## مقدمه

عصر حاضر با چالش های پیچیده و بسیار در جامعه، نحوه انجام کار، برقراری ارتباط با دیگران و نحوه یادگیری ما را تحت تأثیر قرار داده است. عامل اصلی و تازه در این تغییرات افزایش نقش بنیادی اطلاعات و دانش است جامعه اطلاعاتی، جامعه دانش و جامعه یادگیری اصطلاحاتی برای معرفی این دوره هستند. در پیوند بین جامعه و دانش، یادگیری عامل اصلی است. با وجود اهمیت تولید و توزیع دانش، دانش در جریان انتقال، تاریخ انقضایی دارد که بر توسعه حرفه ای و تمرین معلمی تأثیرگذار است. تغییرات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه نه تنها بر دنیای اطراف معلم تأثیر می گذارد، بلکه باعث تغییر دانش آموزان، معلم و ابزارها و وسایل مورد استفاده برای تدریس می شود. در زمان حاضر، معلمان باید دانش خود را در مورد تغییرات مداوم در فرایند یاددهی یادگیری دوباره خلق کنند (وایلانته<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

تغییرات عمیق در ساختار، برنامه درسی و جمعیت دانش آموزی، هویت حرفه ای معلمان را دچار بحران نموده است. فقدان صلاحیت های مرتبط برای برخورد با این موقعیت جدید باعث شده که بسیاری از معلمان هویت حرفه ای خود را در تنگنا ببینند. علاوه بر این، فشارهای داخلی برای پذیرفتن مسئولیت های جدید توسط معلمان، بین معلومات و دانش قبلی آن ها فاصله انداخته و بحران هویت را عمیق تر و بیشتر نموده است. بنابراین هویت حرفه ای معلمان نیاز مبرم به بازسازی مجدد دارد (مورنو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). صلاحیت حرفه ای<sup>۳</sup> و شایستگی های شغلی معیارها و استانداردهایی را برای شناسایی دانش، مهارت ها، رفتارها و توانایی های مورد نیاز برای تحقق نیازهای حال و آینده در حوزه جذب و انتخاب کارکنان در طول راهبردها و اولویت های سازمانی، فراهم می آورند. سیستم آموزش و بهسازی منابع انسانی از طریق ارتباط با مجموعه ای از شایستگی های شغلی مشخص، سیستمی یکپارچه و منسجم می شود (ابطحی و منتظری، ۱۳۸۷). صلاحیت معلمی، مجموعه شناخت ها، گرایش ها و مهارت هایی است که معلم با کسب آن ها می تواند در جریان تعلیم و تربیت به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی، فراگیران کمک کند. صلاحیت های معلمی را می توان در سه حیطه صلاحیت های شناختی، صلاحیت های عاطفی، صلاحیت های مهارتی طبقه بندی نمود. منظور از صلاحیت های شناختی مجموعه آگاهی ها و مهارت های ذهنی است که معلم را در شناخت و تحلیل مسائل و موضوعات مرتبط با

1-Vaillant

2- Morno

3- professional qualifications

تعلیم و تربیت توانا می سازد. صلاحیت های عاطفی، مجموعه گرایشات و علایق معلم نسبت به مسائل و موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت است و صلاحیت های مهارتی به مهارت ها و توانایی های علمی معلم در فرآیند یادگیری مرتبط می شود. از مجموعه صلاحیت های سه گانه، صلاحیت تأثیرگذاری بر دانش آموز حاصل می شود (ملکی، ۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر صلاحیت های حرفه ای معلمان همواره مورد نظر محققان بوده است. از جمله این عوامل می توان به اخلاق کار اسلامی<sup>۱</sup> و جو سازمانی<sup>۲</sup> اشاره کرد.

اخلاق حرفه ای دربرگیرنده اصول، وظایف و استانداردهای رفتار فردی و سازمانی مورد انتظار از افراد حرفه ای در مشاغل گوناگون است. افراد شاغل در موقعیت های حرفه ای از مهارت ها و دانش خود برای انجام کار بهره می گیرند. چگونگی استفاده از این دانش و مهارت در هنگام ارائه خدمات به جامعه یک مسئله اخلاقی و موضوع اخلاق حرفه ای است. بر همین اساس، بر مبنای قرآن، گفتار و اعمال پیامبر اکرم (ص) دیدگاه هلی اخلاق کار اسلامی مطرح می شود که به کار فضیلت و شرافت بخشیده و کار را مانند عبادت در نظر می گیرند و بر عدالت و انصاف و احساس مسئولیت در محیط کار تأکید می نمایند.

پیچیده تر شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسؤولانه در محیط های کاری توجه مدیران و صاحب نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. مدیریت اخلاق عبارت است از شناسایی و اولویت بندی ارزش ها برای هدایت رفتارها در سازمان، سازمانها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند. برنامه های اخلاق به سازمانها کمک می کنند تا بتوانند در شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند. امروزه مدیریت اخلاق یکی از زمینه های عملی مدیریت به شمار می رود که دارای رویکرد برنامه ای و چندین ابزار عملی است. این ابزارها عبارتند از کدهای اخلاق، کدهای رفتار، خط مشی ها و رویه ها، روش های حل معضلات اخلاقی و آموزش (سلطانی، ۱۳۸۲).

منظور از مفهوم اخلاق کار این است که نیروهای کاری بر دو دسته اند؛ بعضی تمایل فراوان به فعالیت، تلاش و کوشش دارند، سکون و آرامش را پسندیده نمی دانند و فضایل اخلاقی آنان در کارهایشان شکوفا می گردد، بر عکس، گروهی هم تمایل به کار و مجاهدت ندارند و تنها با نیروهای جبری و فشارهای بیرونی باید آنان را به کار وادار کرد. البته از اخلاق نیک و حسنه آن است که انسان فعال باشد و محصول فعالیت او برای هموعانش مفید و ثمربخش

واقع شود. هر کس با انجام کاری که قابلیت و توانایی آن را در خود احساس می کند، به جامعه انسانی خدمت کند و در جهت رفع مشکلات جامعه یا برای ارتقای ابعاد گوناگون آن سعی و تلاش پیگیر و مستمر داشته باشد.

یکی دیگر از عوامل موثر بر صلاحیت های جو سازمانی است. امروزه جو سازمانی یکی از مفاهیم بسیار مهم در زمینه مدیریت است که به عناوین و طرق مختلف در منابع مربوط به رفتار سازمانی<sup>۱</sup> به آن اشاره می شود و تشریح آن به لحاظ اینکه ارتباط نزدیکی با بعضی دیگر از عوامل مؤثر در اثربخشی سازمانی از قبیل فرهنگ سازمانی، روحیه، انگیزش کارکنان و همچنین اثربخشی رفتاری مدیر دارد بسیار مهم است. مفهوم جو سازمانی بر این واقعیت دلالت دارد که رفتار انسان در سازمان فقط بر اثر تعامل با رویدادهای مستقیم و بلا واسطه شکل نمی گیرد بلکه همچنین تحت تأثیر تعامل با نیروهای نامحسوس و ناپیدای سازمانی نیز قرار دارد. به طور کلی جو سازمانی ادراکاتی است که افراد از جنبه های گوناگون محیط سازمان دارند (مزدارانی، ۱۳۷۸).

با توجه به موارد ذکر شده در مورد اهمیت صلاحیت حرفه ای معلمان از یک سو و تأثیر برخی ویژگی های فردی و سازمانی بر آن از سوی دیگر، مساله اصلی این پژوهش پاسخگویی به این سوال است که آیا بین جو سازمانی و اخلاق کار اسلامی با شایستگی های حرفه ای معلمان مقطع ابتدائی خاتم رابطه معناداری وجود دارد؟

به ارزش های اصیل را در فعالیت های کاری خود و در تعامل با سایر ذی نفعان سازمان سر لوحه قرار دهند و بیش از پیش در فعالیت های سازمان درگیر شوند.

### روش شناسی

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است که در آن از روش ضریب همبستگی استفاده شده است.

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدائی شهرستان خاتم در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ بودند که بر اساس گزارش آموزش و پرورش شهرستان ۲۱۶ نفر بودند. در این پژوهش با توجه به محدود بودن حجم جامعه، کل اعضای جامعه به روش سر شماری به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. بنابراین نمونه پژوهش شامل ۲۱۶ نفر از معلمان بودند که استفاده

از روش سرشماری انتخاب شدند که در نهایت تعداد ۲۰۰ پرسشنامه معتبر برگشت داده شد (نرخ بازگشت = ۸۲ درصد).

## ابزارهای پژوهش

### ۱- پرسشنامه جو سازمانی

در این پژوهش به منظور سنجش جو سازمانی از پرسشنامه جو سازمانی جاو و لیبو (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۸ سوال است که ۳ سوال آن مربوط به جو سازمانی نوآورانه و ۵ سوال پایانی مربوط به جو سازمانی همکارانه است. این سوالات به صورت یک طیف ۵ گزینه ای لیکرت از ۱ " کاملاً مخالفم" تا ۵ " کاملاً موافقم" به آن پاسخ داده می شود. حداقل نمره ۸ و حداکثر نمره ۴۰ است و نمره بالا نشان دهنده جو سازمانی مثبت است. جاو و لیبو (۲۰۰۳) پایایی این آزمون را به روش باز آزمایی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۳ و ۰/۸۶ گزارش کرده اند. در ایران نیز براتی، نوروزی و عریضی (۱۳۸۹) پایایی این پرسشنامه را برای کل آزمون ۰/۸۸ و برای خرده مقیاس های جو نوآورانه و جو همکارانه به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۷ گزارش کرده اند. روایی صوری و محتوایی این آزمون در پژوهش جاو و لیبو (۲۰۰۳) و همچنین در پژوهش های داخلی مناسب گزارش شده است. در این پژوهش نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل آزمون ۰/۸۴ و برای خرده مقیاس های جو نوآورانه و جو همکارانه به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۳ به دست آمد.

### ۲- پرسشنامه اخلاق حرفه ای

در این پژوهش به منظور سنجش اخلاق کار اسلامی از پرسشنامه پرسشنامه اخلاق کار اسلامی علی (۱۹۹۸) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۷ سوال و سه خرده مقیاس است که ۷ سوال آن مربوط به نگرش مثبت به کار، ۷ سوال مربوط به وجدان کاری و مسئولیت پذیری و ۳ سوال هم مربوط به توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه است. این سوالات به صورت یک طیف ۵ گزینه ای لیکرت از ۱ " کاملاً مخالفم" تا ۵ " کاملاً موافقم" به آن پاسخ داده می شود. حداقل نمره ۱۷ و حداکثر نمره ۸۵ است و نمره بالا نشان دهنده اخلاق کار اسلامی بالاتر است. علی (۲۰۰۷) پایایی این آزمون را به روش آلفای کرونباخ در تحقیقات مختلف ۰/۷۴ و ۰/۸۳ گزارش کرده است. در ایران نیز رجبی پور میبیدی و دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۱) پایایی این پرسشنامه را برای کل آزمون ۰/۷۱ و اردلان و همکاران (۱۳۹۳) نیز پایایی برای کل آزمون را ۰/۹۰ و برای خرده مقیاس های آن به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۷ و ۰/۷۱ گزارش کرده اند. در این پژوهش نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل

آزمون ۰/۹۲ و برای خرده مقیاس های نگرش مثبت به کار، وجدان کاری و مسئولیت پذیری و توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۶ و ۰/۸۰ به دست آمد.

### ۳- پرسشنامه صلاحیت های حرفه ای

در این پژوهش به منظور سنجش صلاحیت های حرفه ای معلمان از پرسشنامه صلاحیت های حرفه ای معلمان ملائی نژاد (۱۳۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳۹ سوال و سه خرده مقیاس است که ۱۴ آیتم (به ترتیب سوالات ۱ تا ۱۴) مربوط به صلاحیت شناختی، ۹ آیتم (به ترتیب سوالات ۱۵ تا ۲۳) مربوط به صلاحیت نگرشی و ۱۶ آیتم (به ترتیب سوالات ۲۴ تا ۳۹) مربوط به صلاحیت مدیریتی می باشد. این سوالات به صورت یک طیف ۵ گزینه ای لیکرت از ۱ "کاملاً مخالفم" تا ۵ "کاملاً موافقم" به آن پاسخ داده می شود. برای بررسی روایی صوری و محتوایی آن از نظرات اساتید و متخصصان آموزشی استفاده شد. نیکنامی و کریمی (۱۳۸۸) برای بررسی پایایی پرسشنامه در یک مطالعه مقدماتی که بر روی ۳۲ نفر اجرا گردیده پایایی آن به روش آلفای کرونباخ برای صلاحیت شناختی مهارتی، ۰/۹۱؛ صلاحیت نگرشی رفتاری ۰/۸۹ و صلاحیت مدیریتی ۰/۸۶ و پایایی کل پرسشنامه ۰/۳۲ بدست آمد. در این پژوهش نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس های صلاحیت شناختی مهارتی، ۰/۸۶؛ صلاحیت نگرشی رفتاری ۰/۸۸ و صلاحیت مدیریتی ۰/۸۵ و پایایی کل پرسشنامه ۰/۸۹ بدست آمد.

### نتایج

یافته های توصیفی شامل تعداد، حداقل، حداکثر، میانگین، و انحراف معیار متغیرهای پژوهش هستند که در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- یافته های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

شاخص ها متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره
شایستگی حرفه ای	۱۱۷/۸۱	۲۴/۳۷	۴۱	۱۹۵
جو سازمانی	۲۶/۷۳	۵/۷۹	۸	۴۰
جو نوآورانه	۱۰/۲۶	۱/۱۹	۳	۱۵
جو همکاری	۱۶/۵۳	۳/۳۷	۵	۲۵
اخلاق کار اسلامی	۶۱/۷۰	۱۵/۲۰	۲۱	۸۴

اسلامی	موقفه های اخلاق کار	نگرش مثبت	۲۲/۴۰	۳/۲۹	۸	۳۴
		مسئولیت پذیری	۲۳/۷۶	۳/۷۸	۸	۳۵
		توجه به رفاه دیگران	۱۰/۵۴	۰/۶۸	۳	۱۵

مندرجات جدول ۱ نشان می دهد که میانگین و انحراف معیار شایستگی حرفه ای برابر با ۱۱۷/۸۱ و ۲۴/۳۷، جو سازمانی به ترتیب برابر ۲۶/۷۳ و ۵/۷۹ است. همچنین میانگین و انحراف معیار موقفه های جو سازمانی شامل جو نوآورانه به ترتیب برابر با ۱۰/۲۶ و ۱/۱۹، جو همکاری به ترتیب برابر با ۱۶/۵۳ و ۳/۳۷ است. همچنین میانگین و انحراف معیار اخلاق کار اسلامی به ترتیب برابر ۱۷/۰۶ و ۱۵/۲۰، برای موقفه نگرش مثبت ۲۲/۴۰ و ۳/۲۹، وجدان کاری و مسئولیت پذیری ۲۳/۷۶ و ۳/۷۸ و برای توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه ۱۰/۵۴ و ۰/۶۸ به دست آمد.

قبل از بررسی فرضیه های پژوهش ابتدا نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در سطح اطمینان ۹۵٪ ( $\alpha=0/05$ ) بررسی شد که نتایج آن در جدول ۲ ذکر شده است.

جدول ۲- نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف در مورد نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای پژوهش

توزیع نرمال/غیرنرمال	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره	شاخص ها متغیر	ت. ر. م. ر. م. م. م.
نرمال	۰/۲۴۸	۱۹۹	۰/۶۵۷	شایستگی حرفه ای	
نرمال	۰/۱۲۲	۱۹۹	۱/۱۸	جو سازمانی	
نرمال	۰/۰۶۹	۱۹۹	۱/۲۹	جو نوآورانه	
نرمال	۰/۰۸۴	۱۹۹	۱/۰۸	جو همکاری	
نرمال	۰/۰۵۹	۱۹۹	۱/۳۲	اخلاق کار اسلامی	
نرمال	۰/۴۱۲	۱۹۹	۰/۸۴	نگرش مثبت	اسلامی
نرمال	۰/۸۶۱	۱۹۹	۰/۳۸	مسئولیت پذیری	
نرمال	۰/۰۴۸	۱۹۹	۲/۰۴	توجه به رفاه دیگران	

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که توزیع نمرات مربوط همه متغیرهای پژوهش شامل شایستگی حرفه‌ای، جو سازمانی و ابعاد آن، اخلاق کار اسلامی و ابعاد آن نرمال هستند ( $p > 0.05$ ). پیش از پرداختن به فرضیه‌های پژوهش ابتدا رابطه بین متغیرهای پیش بین (جو سازمانی و اخلاق کار اسلامی) و متغیر ملاک (شایستگی حرفه‌ای) بررسی شد. با توجه به اینکه همه متغیرهای پژوهش در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری شده و دارای توزیع نرمال هستند، بنابراین برای بررسی رابطه بین آنها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۳ ذکر شده است.

جدول ۳- ضریب همبستگی بین جو سازمانی و اخلاق کار اسلامی با شایستگی حرفه‌ای معلمان

سطح معناداری (sig)	ضریب همبستگی پیرسون (r)	شاخص‌ها متغیر		
		جو سازمانی		
0.0001	0.38	جو نوآورانه	موقف	سازمانی
0.009	0.18	جو همکاری		
0.0001	0.43	اخلاق کار اسلامی		
0.0001	0.34	نگرش مثبت	موقف	اخلاق کار اسلامی
0.001	0.29	مسئولیت‌پذیری		
0.0001	0.41	توجه به رفاه دیگران		
0.0001	0.32			

همانگونه که جدول ۳ نشان می‌دهد ضریب همبستگی پیرسون برای ارتباط بین جو سازمانی و شایستگی حرفه‌ای ۰/۳۸ ( $p < 0.0001$ ) و بین اخلاق کار اسلامی و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان نیز ۰/۳۴ ( $p < 0.0001$ )، است که همه این ضرایب معنادار هستند. به عبارت دیگر نتایج نشان می‌دهد بین جو سازمانی و اخلاق کار اسلامی با شایستگی‌های حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به اینکه همه متغیرهای پژوهش در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری شده و دارای توزیع نرمال هستند، بنابراین به منظور بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی متغیرهای پیش‌بین در پیش‌بینی متغیر ملاک از تحلیل رگرسیون با روش گام به گام (Stepwise) استفاده شده است.



جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون جو سازمانی و اخلاق کار اسلامی در پیش بینی شایستگی حرفه ای

ضرایب رگرسیون			F P	R <sup>2</sup>	MR	شاخص‌ها
عرض از مبدأ	۲	۱				متغیرهای پیش بین
۱۲/۷۶	-----	$\beta = ۰/۸۹$ $b = ۱/۱۳$ $t = ۹/۹۵$ $P = ۰/۰۰۰۱$	$F = ۲۴/۵۴$ $۰/۰۰۰۱$ $P =$	۰/۱۵	۰/۳۹	جو سازمانی
۱۹/۹۸	$\beta = ۰/۶۹$ $b = ۰/۵۸$ $t = ۱۳/۴۴$ $P = ۰/۰۰۴$	$\beta = ۰/۷۶$ $b = ۰/۸۱$ $t = ۱۸/۷۳$ $P = ۰/۰۰۰۱$	$F = ۳۶/۲۰$ $۰/۰۰۰۱$ $P =$	۰/۳۱	۰/۵۶	اخلاق کار اسلامی

مندرجات جدول ۴ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چندگانه برای ارتباط بین جو سازمانی و اخلاق کار اسلامی با شایستگی حرفه ای معلمان ۰/۵۶ است که در سطح  $p < ۰/۰۰۰۱$  معنادار است. بنابراین فرضیه اصلی در این پژوهش تایید شد. مقدار  $R^2$  نشان می‌دهد که جو سازمانی و اخلاق کار اسلامی ۳۱ درصد از شایستگی حرفه ای معلمان را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر نتایج نشان می‌دهد که با استفاده از جو سازمانی و اخلاق کار اسلامی می‌توان ۲۱ درصد از شایستگی حرفه ای معلمان را پیش بینی کرد.

### نتیجه گیری

این پژوهش با هدف پیش بینی شایستگی حرفه ای بر اساس جو سازمانی و اخلاق حرفه ای در معلمان مقطع ابتدائی خاتم انجام شد. به طور کلی نتایج نشان داد جو سازمانی و اخلاق کار اسلامی ۳۱ درصد از شایستگی حرفه ای معلمان را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر هم جو سازمانی و ابعاد آن و هم اخلاق کار اسلامی و ابعاد آن از قدرت پیش بینی کنندگی معناداری در پیش بینی شایستگی حرفه ای معلمان دارند. نتایج نشان داد که جو سازمانی به تنهایی ۱۵ درصد و اخلاق کار اسلامی نیز به تنهایی ۱۶ درصد از تغییرات شایستگی حرفه ای معلمان را پیش بینی می‌کند. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های قبلی از جمله اسکات (۲۰۱۰)، گارت میر (۲۰۰۸)، حاتمی (۱۳۸۸)، پیک (۲۰۰۵)، رضایی (۱۳۸۳)، فضائلی (۱۳۸۳) نیکنامی و کریمی (۱۳۸۶) همسو است. نتایج پژوهش‌های متعددی نشان داده است که یکی

از عوامل موثر بر عملکرد و موفقیت معلمان جو سازمانی است. پرداختچی معتقد است که شرایط مدرسه، جوی ایجاد می کند که برانگیزنده و مشوق تغییرات، سازگاری، بارخیزی، شکوفایی فردی و سازمانی است و بر عکس می تواند جوی بوجود آورد که مانع تغییر و سازگاری و سد راه شکوفایی فرد و سازمان گردد. تنوع و پیچیدگی وظایف و کارکردهای مدیران آموزشی به گونه ای است که تنها افراد مطلع و مجرب، حرفه ای و آموزش دیده و خویشتن دار می توانند در مدیریت، عملکرد بالایی داشته باشند. بدین معنا که وقتی در هنگام تغییر در سامان جو نوآورانه وجود دارد، اداراک اثربخشی تغییر بیشتر و واکنش مثبت به تغییر بیشتر است. جو سازمانی به وسیله ادراکات کارکنان و توصیف های آنان از ویژگی های درونی سازمان سنجیده می شود هنگامی که شرکت ها سطح بالایی از جو نوآورانه ارائه می دهند، کارکنان برای معاوضه و تسهیم دانش به منظور خلق موضوعات جدید تعامل خود را با دیگران افزایش می دهند. شناخت جو مدارس به ما کمک می کند که کشمکش ها را تشخیص داده سپس با بررسی آنها در جهت رفع یا حداقل کاهش آنها و کوشش کنیم. مسلماً با رفع تضاد بین مدیریت و کارکنان در محیط کار، نگرش کارکنان نسبت به سازمان و همچنین نگرش دانش آموزان نسبت به تحصیل و آموزش، مطلوبتر خواهد شد. اخلاق حرفه ای معلمی مولفه هایی دارد که عمدتاً بر دویبخش وظایف اخلاقی استاد در انجام نقش تعلیمی که به عهده دارد و وظایف اخلاقی استاد در راستای نقش تربیتی که دارد تمرکز دارند. اخلاق حرفه ای بر پیامدهای کاری تأثیرات گذار است. اخلاق حرفه ای، تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت ها و نتایج سازمان دارد به گونه ای که بهره وری را افزایش می دهد، ارتباطها را بهبود می بخشد و درجه خطر را کاهش می دهد زیرا، هنگامی که اخلاق حرفه ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می گردد و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن مطلع می گردد. یکی از چالش های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (احمدی، ۱۳۹۰).

بر اساس نتایج این پژوهش پیشنهاد می شود مدیران و مسئولین آموزش و پرورش به شرایط و جو روانشناختی حاکم بر مدارس توجه داشته باشند و باعنایت به تاثیر اقدامات مدیریتی بر ایجاد جو سازمانی، اقدامات در جهت سوق دادن جو سازمان به سوی نوآوری و همکاری بین فردی برنامه ریزی کنند. در پایان از کلیه مسئولین، مدیران و معلمان جهت همکاری و مشارکت در این پژوهش صمیمانه سپاسگزاری می شود.

## منابع

- ابطاحی، حسین و منتظری، محمد (۱۳۸۶). "مدیریت مبتنی بر شایستگی و نقش آن در مدیریت منابع انسانی"، مجله مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال پانزدهم، شماره ۵۷، صص: ۱-۱۶.
- احمدی، مسلم (۱۳۹۰). "کار و وجدان کار"، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۲، صص: ۱۶-۱۵.
- اکبری، علی. (۱۳۹۰). "ارتباط بین میزان برخورداری از صلاحیت‌های حرفه‌ای با خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت معلمان شهرستان بوانات". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران
- باقری، خسرو، بیرونی کاشانی، راضیه (۱۳۸۷). "مبانی و اصول اخلاق تدریس مبتنی بر فلسفه اخلاق اسلامی"، تهران، انتشارات قلمبر.
- پاکروان، ناهید. (۱۳۹۳). "بررسی رابطه بهزیستی روانی با صلاحیت‌های حرفه‌ای دبیران دوره متوسطه منطقه ۱۵ تهران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته آموزش بزرگسالان، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- جلیلی، مهسا و نیک‌فرجام، حسین. (۱۳۹۳). "بررسی وضع موجود توانایی و صلاحیت‌های معلمان از دیدگاه دانش‌آموزان و مقایسه با وضع مطلوب از دیدگاه صاحب‌نظران در درس فیزیک سال چهارم دبیرستان‌های شهر قدس"، فصلنامه پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، سال یازدهم، شماره ۴۰، صص ۱۳۸-۱۲۹.
- حسینی‌نسب، داوود؛ میکاییلی منبع، فرزانه؛ اقبالی، نسرین. (۱۳۸۹). "بررسی رابطه توانمندی روان‌شناختی دبیران با تعهد سازمانی آنها در مدارس متوسطه شهر ارومیه در سال تحصیلی ۸۸-۸۹"، علوم تربیتی، سال سوم، شماره ۹، صص ۴۹-۲۷.
- حسینیان، سعید (۱۳۸۵). "اخلاق در مشاوره و روانشناسی"، تهران، کمال تربیت.
- رحمانی‌فر، رحمت. (۱۳۹۲). "بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای دبیران زبان انگلیسی با احساس خودکارآمدی و خلاقیت". پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته آموزش بزرگسالان، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، چاپ نشده.
- رحیمی‌پردنجانی، قاسم. (۱۳۹۱). "بررسی ارتباط صلاحیت‌های حرفه‌ای و رضایت شغلی معلمان شهرستان کوه‌رنگ". پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته آموزش بزرگسالان. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، چاپ نشده.
- سالاری‌زاده، بهناز. (۱۳۹۱). "بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان متوسطه شهر رودبار در سال تحصیلی ۹۰-۹۱". پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته آموزش بزرگسالان. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، چاپ نشده.
- شعبانی، زهرا. (۱۳۸۲). "بررسی تطبیقی برنامه تربیت معلم ایران و چند کشور جهان"، فصلنامه تعلیم و تربیت، سال بیستم، شماره سوم، پیاپی ۷۹، صص ۴۶-۲۹.

عاملی، منیژه (۱۳۸۱). "بررسی مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام"، پایان نامه جهت اخذ کارشناسی ارشد، تهران، موسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران.

عباس زاده، حسن (۱۳۸۵). "اخلاقیات در سازمانها با تأکید بر دیدگاه اسلامی". ماهنامه تدبیر، شماره ۱۷۷، صص: ۱۰۲-۱۰۱.

فرهنگی، زهرا. (۱۳۸۵). "ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان علوم و ریاضی در دوره راهنمایی و ارائه مقدمه روش‌های ارتقای کیفی آن". تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی درسی و نوآوری‌های آموزشی.

فولادوند، خدیجه (۱۳۸۶).. "بررسی رابطه جو سازمانی با سلامت روانی کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهرستان ایلام"، مجله علمی- پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه ایلام، دوره پانزدهم، شماره اول.

قراملکی، فرامرز (۱۳۸۲). "اخلاق حرفه‌ای در مدیریت علوی"، مجله اندیشه حوزه، شماره ۳۲ و ۳۳ بهمن و اسفند ۱۳۸۰ و فرودین و اردیبهشت ۱۳۸۱

قراملکی، فرامرز (۱۳۸۲). "اخلاق حرفه‌ای، تهران"، احد فرامرز قراملکی، ۱۳۸۲.

کریمی، فریبا. (۱۳۸۸). "صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب". رساله دکتری دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات تهران، چاپ نشده.

کریمی، فریبا؛ نیکنامی، مصطفی. (۱۳۸۸). "صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان، آموزش عمومی و چارچوب ادراکی مناسب". دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی، شماره ۲۳. پاییز ۱۳۸۸. صص ۲۲-۱.

گودرزی، اکرم؛ گمینیان، وجیهه. (۱۳۸۱). "اصول، مبانی و نظریه‌های جو سازمانی". اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.

ملکی، حسن. (۱۳۸۴). "صلاحیت‌های حرفه معلمی". تهران: انتشارات مدرسه. چاپ سوم.

Ali, A.J, A, (1998), Islamic work ethic: a critical review, Cross Cultural Management: An International Journal, 15(1): pp. 5-19

Becker H (1992)How are teachers using computers in instruction? Paper presented at the 2001 meetings of the American educational research association, Seattle, WA.Retrieved

Chansiri.W.(2010). Development of Job Competency in Civil Service Teachers under Jurisdiction of Office of the Basic Education Commission. European Journal of Social Science-Vol 17. No,2.

Cox, L. (2008). Job Competencies of Legal Secretaries and Paralegals as Perceived by Selected Members of Nals.the Association for Legal Professionals. A Dissertation Submitted to the Graduate faculty of Auburan University, Degree of Doctor of Education.

Gerwin D. Moffat L. 1997. Withdrawal of team autonomy during concurrent engineering. Management. Science 43 (9), 1275-1287.

Huntly, H. (2008). Teachers' Work: Beginning Teachers' Conceptions of Competence. The Australian Educational Researcher, 35 (1), pp 125-145.

- Jaw, W.K. and Lio, S.R. (2003) "Elementary School Climate: A Revision of the OCDQ" Educational Administration Quarterly.
- Jose, G., & Mampilly, S.R. (2014). Psychological Empowerment as a Predictor of Employee Engagement: An Empirical Attestation. *Global Business Review*, 15 (1), pp 93-104.
- Klein H J, Klein. A.L. (1996). Validity and Reliability for Competency-based systems: Reducing litigation risks. *Compensation and Benefits Review*, Vol28, No.4.PP: 31-37.
- Lee, M. & Koh, J. (2003). Is Empowerment Really A New Concept? *International Journal of Human Resource Management*, 1 (12), pp 684-695.
- McKeran D, Hensli, E. (1985). *Shaping the Entrepreneurial Company*, Chalford:Management Books 2000 Ltd.
- Moi Y. (2002). The Readiness of commerce teachers toward teachingentrepreneurial. Unpublished master's thesis, <<http://www.usasbe.org/knowledge> >.
- Noanko, I.(1979). Entrepreneurial values among the cooperative managers: a Study at the cooperative ofsecondary schools in district of Padang. West Sumatera- Indonesia, Unpublished master's thesis Sumatera- Indonesia, University <http://www.usasbe.org/knowledge>.
- Panayides PM. , Venus L,Y.H. (2009). The impact of trust on innovativeness and supply chain performance..*journal of enjineering and technology management*. 33(5), 429-438.
- Ricci. P. (2005). A Comparative analysis of Job Competency expectations for new hires: the relative value of a hospitality management degree. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of education.
- Shellabear, S. (2002). Competency profiling: definition and implementation. *Training journal*. pg .16-18.
- Spreitzer, G.M. (2008). Taking stock: A Review of More Than Twenty Years of Research on Empowerment at Work. *Handbook of Organizational Behavior*, pp 54-73.
- Vandela, P. (1995).. "Technical and Vocational Education and Development. *Development Express*," No. 4.
- Yousef, D.A . (2000) ."Organizational commitment as a mediator of a relationship between islamic work ethic and attitude toward organizational change". *Human Relations Towards The Integration Of The Social Sciences*,4(53),739-740.
- Zhang, X. (2010). Linking Empowerment Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement. *Academy of Management Journal*. 53 (1), pp 107–128.
- Zionts, T, L, Professional Standards of Educational Managers: Their Importance and Ease of Implementation, Retrieved from Proquest.

## **Prediction teachers professional qualifications based on the organizational climate and Islamic professional ethics in the teachers of primary school of Khatam**

### **Abstract**

The aim of this research was to Prediction teachers professional qualifications based on the organizational climate and Islamic professional ethics in the teachers of primary school of Khatam. The population of research included all of the teachers of a primary school of Khatam and the sample included 216 teachers selected with a Census sampling method. The instruments that used were: Mollayinezhad teachers professional qualifications questioner (2012), Jav and Lio(2003) organizational climate questioner (2000) and Ali (1998) Islamic professional ethics questioner. Result of Pearson correlation show that there was positive and significant relationship between teacher's professional qualifications and organizational climate and Islamic professional ethics. Regression analyzes show that organizational climate and Islamic professional ethics was positive predictor to predict professional qualifications of teachers.

**Keywords:** teacher's professional qualifications, organizational climate, Islamic professional ethics.