



An Analysis of Factors Affecting Professional Ethics Based on the Lived Experiences of School Counselors

Sepideh Badamchi,¹ Abolfazl Farid,² Akbar Alilou³

Article info	Abstract
<p>DOI: 10.30470/er.2025.2048430.1386</p> <p>Original Article</p> <p>Submission History: Received: 18/12/2024 Revised: 15/08/2025 Accepted: 17/11/2025 Published: 26/10/2025</p> <p>Authors' Contribution: Sepideh Badamchi: Responsible author, main idea of the article, responsible for correspondence with the journal, data collection, initial and final writing of the article, analysis and criticism, making article revisions Abolfazl Farid: Analysis, criticism, and final approval of the article. Akbar Alilu: Participation in data collection, reading, and participation in the final writing of the article.</p> <p>Extraction This article has not been extracted from thesis.</p> <p>Conflict of Interests: The authors declare no conflict of interest.</p> <p>Funding/Support: This research has not received any financial support from funding organizations.</p>	<p>Mankind has long known that living according to ethics leads to mental health, improvement of social relations and human excellence. Professional ethics is a set of principles and standards of human behavior that creates a philosophical framework for organizing programs and crystallizing the activities of individuals and groups. Considering the serious responsibility of the education system in the education of children and adolescents, the present study investigated professional ethics from the perspective of school counselors. Because many of the behaviors and actions of counselors and psychologists are affected by moral values and not paying attention to work ethics in counselors and psychologists can create big problems for schools. The research method was a qualitative type of phenomenology, which was conducted through the analysis of the lived experiences of 10 school counselors at Khoy city in the academic year of 1402-1403, who were selected by available sampling method. Semi-structured interviews were used to collect data until data saturation. The analysis of the results led to the extraction of 11 main categories and 165 sub-categories in the field of importance, level of adherence, components and obstacles of the professional ethics of counselors in schools, which have been validated by the views of the participants. The findings indicate that education should improve their awareness of the principles of professional ethics during human resource improvement programs and psychological empowerment of school counselors.</p> <p>Keywords: Ethics, Professionalism, Lived Experiences, Counselors, Schools.</p>

1. **Corresponding author**, Phd student in Educational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, shahid Madani University of Azarbaijan, Tabriz. Iran, sepideh.badamchi@azaruniv.ac.ir

2. Associate professor, Department of Educational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Madani University of Azarbaijan, Tabriz, Iran. abolfazlfarid@gmail.com

3. Phd student in Educational Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Madani University of Azarbaijan, Tabriz, Iran, Akbar.alilou@azaruniv.ac.ir

Introduction

Ethics is an inseparable part of human life, and paying attention to moral principles and values is the secret to the survival and perfection of human society (Yazdani and Badamchi, 2019). Professional ethics is the most important component of applied ethics that deals with ethical issues in the profession, explains and analyzes the ethical responsibilities and duties of employees and organizations in business, and oversees ethics in the workplace (Janaabadi and Nastizaei, 2015, p. 318 and Ranjit, 2002, p. 91). The knowledge that can act as a catalyst for rationalizing the organization based on a humanistic approach is professional ethics, which is actually a rational thinking process that aims to realize what values should be preserved and disseminated in the organization, when, and to be committed to them (Sarmadi and Shalhaf, 2007, p. 100). Professional ethics, as the ethical responsibilities of an organization, like personal ethics and job ethics, oversees objective relationships and prescribes practical and applicable guidelines (Mohammadi Mehr et al., 2014, p. 7). In fact, each group has ethical codes appropriate to its professional structure, which are called professional ethics (Sobhani Nejad et al., 2014, p. 400). The main purpose of these ethical codes is to criticize an individual's behavior and progress (Yildiz & Icli, 2013, p. 284).

Educational management experts believe that the main activities of education and training take place in schools and that the achievement of the goals of the education and training organization is related to the efficiency and effectiveness of schools. This is because schools are the place where human culture is transferred to students and their personality development is also responsible for educating the country's future generation (Safi, 2018, p. 2). Also, given that the graduates of educational centers themselves are responsible for educating the next generations, they have a special role in different societies. This position makes the category of professional ethics, especially in the meanings of organizational ethics and work ethics in these organizations, the attention of thinkers and experts in the religious, cultural and ethical fields of different societies (Mir Kamali and Haj Khazineh, 2015, p. 232).

From the results of the searches, we found that limited research has been conducted in the field of professional ethics, and despite the great importance that schools have, not much research has been conducted systematically and in the form of a research project in the field of professional ethics of school counselors. Therefore, the importance of the present study in examining the professional ethics of school counselors is reflected in three basic points: first, the type of counseling job that requires adherence to ethical principles, second, the place where counselors work, which is a school, which doubles the sensitivity of education and training, the sensitivity of the job of school counselors, and third, the students of these schools who are in the childhood and adolescence stages and are very sensitive to ethical principles. On the other hand, considering that scientific knowledge of the factors affecting the professional ethics of employees plays a significant role in achieving comprehensive

development and improving productivity, it is necessary to clarify its various dimensions and criteria. Therefore, in the present study, an attempt is made to criticize and examine professional ethics from the perspective of school counselors.

Main Body

The health of a society depends on the health of its individuals. A healthy body without a healthy mind, correct behavior, and correct communication does not increase the health of the society. This issue itself doubles the role of counselors and, of course, their observance of ethical principles. Today, the role and function of counseling in schools is very fundamental and important. Since the main recipients of counseling services in schools are students, school counselors must first be sufficiently aware of the laws, regulations, and ethical issues raised in counseling and, in particular, be able to apply the ethical standards raised in the field of counseling in their professional field. They may deal with emotional problems, family problems, and academic problems. Also, in today's life, where problems and issues arise in a more complex way in different areas of life (personal, social, legal, political, economic, etc.) and the need for counseling and consulting is considered a serious matter, failure to observe ethical principles causes human degeneration and a crisis of spirituality in society and deprives the spirit of trust and hope. Therefore, professional ethics has a special place among counselors. This is despite the fact that our schools have a great need for specialized counselors and counseling graduates, unfortunately, there are not enough graduates to enter and serve in education or they have employed people whose fields of study are not related to counseling, which is one of the obstacles to the proper formation of the counseling profession in schools (Mollaei, 2014, p. 6).

According to Reily & Malley, the main purpose of ethical codes for counselors and psychologists is to guide professionals in the most common decisions in counseling and psychotherapy work and to specify the standards, principles, and goals of professional ethics. These rules are formulated to protect the rights of clients and professionals and serve as a guide and solution to ethical and professional challenges and dilemmas (Asl Dehghan & Hosseinian, 2010, p. 2). Of course, sometimes ethical codes may not respond to challenges or ethical rules may change over time. Therefore, therapists and counselors need to be familiar with ethical principles and standards in order to make constructive decisions in the face of challenges (Kiani et al., 2014, p. 82). The basic principles of professional ethics include autonomy, non-maleficence, beneficence, justice, loyalty, and honesty. These principles are the basis of decision-making and ethical behavior. Cadoisier mentions the components of professional ethics as accountability, honesty, respect for others, respect for social values and norms, justice, compassion for others, loyalty, and virtue. The result of observing professional ethics in various dimensions, responsibility, justice, honesty, respect, empathy, value orientation, and efforts to improve capabilities, provides the basis for greater trust in the competence of counselors, which is a promising

matter for the school and, subsequently, a society with a higher level of mental health (Asl Dehghan and Hosseinian, 2010, p. 2).

The present research method is qualitative and phenomenological and thematic analysis. In this type of research, life experiences and revealing the hidden meanings in phenomena are usually used by examining the meanings and relationships of knowledge and its context (Yarigholi, 2014, p. 268). Phenomenology emphasizes the depth of experiences (Rostami et al., 2011, p. 93). After interviewing the participants and reviewing the interview transcripts, the diverse data are converted into detailed data and the classification of main and sub-categories is done based on thematic analysis.

Using the data saturation criterion, 10 people were selected as the sample for this study, with a total of 30% of the participants being male and 70% female.

The participants' position, gender, age, educational degree, field of study, and service experience were determined to be over 30 years old and with a master's degree or higher. The participants' educational fields were in various fields of psychology and counseling, and their service experience was considered to be between 3 and 15 years in order to raise the issues and challenges of recent years for school counselors regarding compliance or non-compliance with professional ethics.

The first part of the findings is related to the importance of professional ethics among school counselors. In this part, increasing students' motivation to seek help, providing psychological and counseling services to students in need, consolidating and deepening human values, creating a basis for education and improving cultural levels, developing decision-making power and improving students' decision-making systems through participation, creating a suitable platform for students' ideas and opinions to interact, respecting students' time, promoting wisdom and healthy and superior life skills for parents and society are among the sub-components in this part.

The second part of the findings, which refers to the level of adherence to the principles of professional ethics in counseling, includes items such as internal commitment, complete adherence commensurate with the counselor's ability, and non-adherence.

In the third section of the findings, the factors affecting the professional ethics of counseling in schools are mentioned. Things like: gaining trust, good morals, honesty, not blaming students, not judging students, active listening, eye contact, creating a suitable physical environment, creating a private space, observing politeness and respect in conversations, confidentiality except in cases where the person intends to commit suicide or kill another person or there is a need to inform parents or colleagues, motivation, attention to body language, attention to the principle of individuality and individual differences, attention to the cultural, social, economic and family conditions of the client, verbal and non-verbal communication to facilitate counseling, accepting criticism, maintaining privacy, fair and equitable confrontation, having authority along with sincerity, empathy and unconditional

acceptance, avoiding positions of slander, avoiding positions of power, not despising and ridiculing students, trustworthiness, impartial communication with the student, cleanliness and neatness of the counselor's appearance, observing equality in attention and affection for students, having communication skills, having problem-solving skills while being comprehensive, initiative and creativity in counseling sessions and workshops on training skills and preventing psychosocial harms, avoiding discrimination of race, color, Gender, age, family origin, national, ethnic, religious, ideological, economic, social, etc., can be mentioned. Special times can be allocated for telephone or in-person communication with parents.

In the fourth part of the findings, which refers to the organizational components of professional ethics, we can mention components such as the prevailing organizational culture, creating organizational commitment instead of establishing strict rules and orders, centralized management of the education system, participatory or non-participatory leadership of the school principal, holding in-service courses for the professional development of counselors, managers' trust in the abilities of counselor colleagues, strengthening the spirit of cooperation between employees to better advance the goals of the counseling field by the school principal, effective communication of the principal with other departments, and using external capacities to receive financial, judicial, assistance, etc., depending on the subject, to help students who refer to the counselor in coordination with the regional administration, which can be effective in advancing the goals of counseling.

The next part of the findings refers to social, environmental, and individual components in school counselors' adherence to professional ethics. Social components include the community's attitude toward the school and school counselors, and the level of parental interaction with the school and counselor. Environmental components include the physical conditions of the school, the value of displaying educational goals in the school environment through bulletin boards, etc. The presence of a separate room for counseling in the school, cleanliness and tidiness of the counseling room, insulation in the room, and maintenance of the windows in the counseling room, appropriate lighting in the counseling room, and appropriate layout in accordance with the principles of treatment room layout. Regarding the individual components effective in professional ethics, we can mention such things as: the counselor's emotional intelligence, humility and avoiding arrogance, avoiding envy and superiority over colleagues, avoiding hypocrisy, stating the truth, avoiding undue bias, avoiding personal motives in judgments, avoiding arguments and fighting in discussions, observing cleanliness and hygiene, acceptance and popularity, acting fairly, understanding the values and traditions of different cultures in the school and respecting them, respecting human dignity, altruism, maintaining dignity, observing moderation and economy in expression, self-criticism, personality traits, demographic characteristics including age, years, experience, level of education, field of study, etc., discipline, planning, self-

management and time management, emotional self-control, spirit of cooperation, desire for personal development, flexibility and ability to adapt.

Another part of the findings refers to the fields of counseling in schools. Among them, we can mention the fields of education, psychotherapy, and parent counseling. In the field of educational counseling, we can mention academic planning, proper study skills and methods, choosing a major, changing majors, career counseling, academic injuries including academic procrastination, academic anxiety, lack of motivation and hopelessness, academic burnout, academic failure, etc. Learning disorders, methods of enhancing memory, methods of enhancing attention and concentration, preparation for special school exams, preparation for final exams, preparation for entrance exams, individual and group life skills training, general prevention of risky behaviors and psychosocial injuries of all students. In the field of psychotherapy, we can mention the emotional problems of students, educational counseling for behavioral disorders such as conduct and aggression and neuropsychological disorders such as hyperactivity and attention deficit, mood and emotional psychiatric disorders, issues related to the characteristics and needs of childhood and adolescence. In the field of counseling for parents, we can mention things such as family therapy, parenting methods, and communication skills with children.

The final section of the findings refers to obstacles to observing professional ethics in school counseling. Lack of attention to the main duties of the counselor in schools, increased administrative affairs and lack of opportunities for counseling, conflict of interest, lack of research resources, lack of professional education and training, inappropriate expectations of colleagues, weakness in laws and supervision, purely personal profit-seeking, physical obstacles in the workplace, tasteful behaviors of managers, scattered regulations and side activities, lack of motivation, job dissatisfaction, projection and ignoring of one's role and emphasis on the role of environmental factors, intrapersonal conflicts, lack of a code of ethics, additional and informal pressure and complexity, economic and political instability of society, cultural and historical problems, evasion of responsibility and laziness, improper competition and undermining, job jealousy, discrimination by the school principal, personality traits, lack of belief and belief of the principal and other school staff in the counseling profession, stigmatization and incorrect attitude towards referring to a counselor and psychologist, lack of cooperation of parents and students with the counselor, lack of regular attendance at meetings and lack of creating a therapeutic alliance or commitment to it, superficial beliefs in ethics and lack of internalization and adherence to it, non-professionalism of school counselor colleagues, issues and problems Economic, psychological, emotional, etc., the counselor himself, the multitude and diversity of students' issues and problems, the limited opportunity for counselors in school, the passive role of counselors in the past, and its impact on public opinion can be mentioned.

Conclusion

Ethics is a matter of conscience, and its teaching is certainly influenced by the prevailing atmosphere in society. When ethics in general fades in society and the status of the sacred profession of teaching is shaken, teachers' motivation to apply ethical principles in teaching decreases. Also, when teachers encounter a conflict between what they learn in workshops and in-service courses on professional ethics and what they see in society, they feel that the topics discussed in the courses are merely theoretical and have no practical application (Soltaninejad et al., 1402, p. 121).

Ultimately, improving structural and organizational conditions is the most important step in managing professional ethics. It is suggested that those in charge of the matter should take action by developing and amending the code of ethics and holding in-service courses and workshops to teach counselors the importance and necessity of the existence and observance of ethics in schools, and include attention to the dimensions of professional ethics in the evaluation and encouragement indicators of school counselors. They should also provide for the promotion of mental health of employees by developing welfare and welfare programs to improve lifestyle and enrich leisure time with sports, create a suitable environment for healthy nutrition and recreation for employees.

References

The Holy Quran

Nahj al-Balagha, Translated by Abbas Dashti, Nasim Hayat Publications, Qom.

Arasteh, Hamid Reza, & Jahed, Hossein Ali. (2011). "Observing Ethics in Universities and Higher Education Institutions: A Brief for University Improvement". *Journal of Elm Quarterly*, 1(2). <https://doi.org/20.1001010200893501390.01.2.4.9>

Ahmadi, Ezzatollah, Ghasemzadeh Alishahi, Abolfazl, & Bafandeh Qaramaleki, Hassan. (2015). "The Correlation of Personality Traits with Professional Ethics and Individual Accountability of Counselors and Psychologists". *Qom University of Medical Sciences Journal*, 9(9), 57–65. <https://doi.org/20.1001.1.17357799.1394.9.9.8.7>

Asl Dehghan, Fatemeh, & Hosseinian, Simin. (2020). "Designing a Model of Professional Ethics Based on Flourishing and Self-Efficacy in Counselors and Psychologists: The Moderating Role of Social Desirability and Demographic Factors". *Journal of Medical Ethics*, 14(45), 1–16. <https://doi.org/10.22037/mej.v14i45.33359>

Anarinejad, Abbas, & Javdani, Mohammad. (2016). *Teachers' professional ethics (With emphasis on Islamic rights and duties)*. Shiraz, Iran: Shiva Rasa Publications.

Imanipour, Masoumeh. (2012). "Professional Ethics in Education". *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 5(6), 25. <http://ijme.tums.ac.ir/article-1-91-fa.html>

Jannabadi, Hossein, & Nastezaei, Naser. (2015). "Comparison between Current and Ideal State of Professional Teaching Ethics among Faculty Members: Sistan and Baluchestan University". *Strategies in Medical Education Journal*, 8(5), 317–322. <http://edcbmj.ir/article-1-894-fa.html>

Haj Mohammadi, Mohammad, Pourshafei, Hadi, Zeyrek, Mehdi, & Momeni Mahmuei, Mohammad. (2021). "Components of School Principals' Professional Ethics: A Research Synthesis Based on Roberts Model". *Journal of Bioethics*, 11(36), 1–18. <https://doi.org/10.22037/bioeth.v11i36.35031>

Hosseinian, Simin. (2006). *Ethics in Counseling and Psychology*. Tehran, Iran: Kamal Tarbiat Publications.

Khadivi, Asadollah, & Pourghasem, Sedigheh. (2018). "Investigating the Effect of Spiritual Intelligence and Demographic Characteristics on Teachers' Professional Ethics (Case study: Public and Private Middle School Teachers in Ahar City)". The 5th National Conference on Applied Research in Management and Accounting, Tehran, Iranian Management Association.

Derakhshanmehr, Arash, Jabarzadeh Kangargoeei, Saeed, & Bahri Sales, Jamal. (2018). "Analysis of the Relationship between Ethics and Performance of Independent Auditors: The Moderating Role of Professional Ethics". *Journal of Management in Governmental Organizations*, 6(2), 149–158. <https://doi.org/20.1001.1.2322522.1397.6.0.30.9>

Rahmani, Halimeh, & Rajab Dary Hossein. (2016). "Investigating the Impact of Professional Ethics on Organizational Performance among Industrial Managers in Fars Province". *Journal of Value and Behavioral Accounting*, 1(1), 53–75. <https://doi.org/10.18869/acadpub.aapc.1.1.53>

Rahmani, Sarv Gol, & Ghalamkarian, Seyed Mohammad. (2022). "The Role and Impact of Schools and School Counseling in Promoting Students' Mental Health and well-being". *Journal of New Achievements in Humanities Studies*, 5(47), 79–88.

- Rahimian, Masoumeh, & Ardalan, Mohammad Reza. (2019). "Investigating the Relationship between Organizational Culture and Professional Ethics of Elementary School Teachers in Hamadan City (Academic year 2018–2019)". The First National Conference on Humanities and Development, Shiraz, Payame Noor University of Fars Province – Center for the Development of Modern Education in Iran (Metana).
- Rostami, Farahnaz, Garavandi, Shahpar, & Zarafshani, Kiumars. (2011). "A Phenomenological Study of Students' Experiences in Business Startups (Case Study: Students of the College of Agriculture and Natural Resources, Razi University, Kermanshah)". *Journal of Entrepreneurship Development*, 4(14), 84–105.
- Rezalou, Mehdi, Fazlollahi, Seyfollah, & Bakhtiari, Abolfazl. (2020). "Identifying the Influencing Factors and Indicators of Professional Ethics among Secondary School Principals in Tehran Based on Islamic Teachings". *Quarterly Journal of Research in Educational Systems*, 14, 547–565.
- Zadeh Moradian Alani, Nazanin, Pourhosseini, Ebrahim, & Areban, Shoja. (2021). "Identifying the Factors Influencing the Professional Ethics of Elementary School Principals in Lorestan Province's Department of Education". *Quarterly Journal of Educational Management Innovations*, 16(4), 70–81. <https://doi.org/20.1001.1.20081138.1400.16.4.6.5>
- Sobhani Nejad, Mehdi, Najafi, Hassan, Jafari Harandi, Reza, & Farmahini Farahani, Mohsen. (2014). "Components of Professional Ethics in Teaching from the Viewpoint of Students: Qom University of Medical Sciences". *Bimonthly Journal of Strategies in Medical Education*, 7(6), 399–403. <http://edcbmj.ir/article-1-72-fa.html>
- Sarmadi, Mohammad Reza, & Shalhaf, Azra. (2007). Professional ethics in total quality management. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 2(3–4), 99–110.
- Soltani Nejad, Najmeh, Salari Chineh, Parvin, Tavan, Abbas, & Manzari Tavakoli, Vahid. (2023). "Teaching Teachers' Professional Ethics with Emphasis on Islamic Rights and Duties in Farhangian University: Effectiveness, challenges, and solutions". *Ethical Reflections Quarterly*, 4(1), 105–123. <https://doi.org/10.30470/ER.2023.1987435.1186>
- Salman Zadeh, Parvin, & Farhadi, Azam. (2015). "Professional Ethics in Teaching". The First Scientific-Research Conference on Psychology, Educational Sciences and Social Pathology.
- Sanjari, Malahat, & Jahaniyan, Ramazan. (2018). "Organizational Culture Management in Educational Management". *Specialized Quarterly Journal of Management, Accounting and Economics*, 2(1), 170–178.
- Sheikh Mohammadi, Zahra, & Khalkhali, Ali. (2018). "Lived Experience of School Principals in Curriculum Leadership at Secondary Schools". *Biannual Journal of School Management*, 6(1), 22–42.
- Safi, Ahmad. (2018). *Organization and Management in Education*. Tehran, Iran: Arasbaran Publishing.
- Salehi Dehgolkan, Yaser, & Salehi Dehgolkan, Reza. (2017). "The Relationship between Professional Ethics and Organizational Commitment among Middle School Teachers in Rodan". National Conference on New Educational and Research Approaches in Education, Bandar Abbas.
- Abbaszadegan, Mohammad. (2009). *Training Needs Assessment in Organizations*. Tehran, Iran: Entesharat Sahami Enteshar.

- Fathabadi, Maryam, & Houshyar, Vajih. (2024). "The Effect of Ethical Leadership on Employees' Innovative Behavior: The Mediating Role of Voice Behavior and Psychological Safety in ICT Organization of Mashhad Municipality". *Ethical Reflections Quarterly*, 5(3), 79–103. <https://doi.org/10.30470/ER.2024.2013829.1263>
- Faramarz Qaramaaleki, Ahad. (2006). *Professional ethics (2nd ed.)*. Qom, Iran: Majnoon Publications.
- Faramarz Qaramaaleki, Ahad. (2009). "Foundations for Promoting Professional Ethics in Universities". *Journal of Ethics in Science and Technology*, (3), 9–24.
- Forouz Shahrastani, Mojtaba, Doroudi, Homa, & Haj Ali Akbari, Firoozeh. (2024). "Prioritized Actions for Managing Deviant and Unethical Behaviors of Employees to Enhance Brand Value". *Ethical Reflections Quarterly*, 5(2), 89–126. <https://doi.org/10.30470/ER.2024.2014482.1264>
- Ghanbari, Sirus, Ardalan, Mohammad Reza, Beheshti Rad, Roghieh, & Soltanzadeh, Vahid. (2015). "Faculty Members' Professional Ethics and its Relation to the Quality of Higher Education". *Journal of Ethics in Science and Technology*, 2, 40–50. <http://ethicsjournal.ir/article-1-47-fa.html>
- Kiani, Ardeshir, Navabinejad, Shokooh, & Ahmadi, Khodabakhsh. (2008). "Personality Traits and Adherence to Professional Ethics among Counselors and Psychologists". *Andisheb va Raftar (Cognition and Behavior)*, 2(8), 79–90.
- Kiani, Ardeshir, Navabinejad, Shokooh, Ahmadi, Khodabakhsh, & Anisi, Jafar. (2014). "Development and Validation of a Professional Ethics Scale for Counselors and Psychologists". *Journal of Counseling Research*, 13(49), 103–125. <http://irancounseling.ir/journal/article-1-89-fa.html>
- Gorji, Reza, & Tarkian Tabar, Mansour. (2017). "Spiritual Intelligence and Its Role in Teachers' Professional Ethics". The 3rd National Conference on New Studies and Research in the Field of Educational Sciences and Psychology of Iran, Qom, Soroush Hekmat Mortezaei Center for Islamic Studies and Research.
- Moradi, Sobhan, & Azizi Mahmoudabad, Mehran. (2018). "Professional Ethics in Elementary Teachers: An Undeniable Necessity in Teaching and Learning". The 5th National Conference on School Psychology, Tehran, Iranian Association of Educational Psychology.
- Molaei, Zohreh. (2014). "Study of Professional Ethics from the Perspective of Secondary School Counselors". Master's Thesis, Shiraz University, Faculty of Education and Psychology, Department of Philosophy of Education.
- Mohammadi Mehr, Megan, Khani, Hamed, & Hashemi, Majid. (2014). A Study of Organizational-Professional Ethics from Teachers' Perspective in Secondary Schools of Sanandaj. *Educational Studies Journal*, Center for the Development of Medical Education, AJA University of Medical Sciences, 2(2), 1–9.
- Mousavi, Farank, Voshni, Amir, Heydari, Farhad, Mohammadi, Noushin, Soleimani, Farshad, & Gheisarzadeh, Mohammad. (2016). "Professional Ethics of Educational Administrators". *Journal of Ethics in Science and Technology*, 11(4), 1–8. <http://ethicsjournal.ir/article-1-438-fa.html>
- Mirtaheri, Leila. (2016). "Professional Ethics of Faculty Members in the Field of Teaching". Tehran, Iran: Academic Publications – University of Applied Science and Technology, Allameh Tabarsi Branch.

- Mir Kamali, Mohammad, & Haj Khazineh, Mojtaba. (2015). "Explaining Organizational Health Based on the Role of Professional Ethics Components among Male Elementary School Teachers in Tehran". *New Approaches in Educational Management*, 8(1): 231–262.
- Mirmohammadtabar, Ahmad, Majdi, Ali Akbar, & Sohrabi, Maryam. (2017). "Meta-Analysis of the Factors Affecting Organizational Ethics". *Farhang Strategy Journal*, (37): 187–211.
- Niaz Azari, Kiumars, Enayati, Taraneh, Behnamfar, Reza, & Kahrudi, Zahra. (2014). "The Relationship between Professional Ethics and Organizational Commitment". *Iranian Journal of Nursing, Center for Nursing Care Research*, 27(87): 34–42.
- Vaparzeh, Fahimehgh, Talebi, Behnam, & Sameri, Maryam. (2021). "Explaining the Role of Professional Ethics on School Principals' Performance in Empowering Teachers with PLS Approach". *Journal of Human Capital Empowerment*, 4(1): 69–78.
- Yarigholi, Behbood. (2014). "Students' Experiences of Fairness of Instructors: A Phenomenological Study". *Bimonthly Journal of Strategies in Medical Education*, 48(2): 304–346. <http://edcbmj.ir/article-1-589-fa.html>
- Yazdani, Sohrab, & Badamchi, Sepideh. (2020). "Professional Ethics in Developing Education". Tabriz, Iran: University Research Publications.
- Yazdani, Sohrab, & Badamchi, Sepideh. (2019). "Professional Ethics: An Undeniable Necessity in Developing Education". The 5th International Conference on Research in Psychology, Counseling, and Educational Sciences, International Association of University Studies, Georgia.
- Campbell, Elizabeth. (2008). "The Ethics of Teaching as a Moral Profession". *Journal of Curriculum Inquiry*. 38 (4).
- Degerli, Fatma Irem. & Odaci, Hatice. (2020). "Effect of an Emotional Intelligence Training Program Developed for Prospective Psychological Counselors on Psychological Counseling Skill Levels". *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 38(4): 568-578. <https://doi.org/10.1007/s10942-020-00352-5>
- Gerjolj, Stanko. (2012). "The Relevance of Moral Intelligence in Educational Processes". *Educational Management*, 7(1): 1-9.
- Martin, Christopher. & Ruitenberg, Claudia. (2016). "Ethics in Professional Education: Introduction to the Special Issue". *Journal of Ethics and Education*. 11(1): 4-6. <https://doi.org/10.1080/17449642.2016.1145493>
- Mary, Alice Bell MA., Paula S. Wales EdD., Laura J. Torbeck., John M. Kunzer MD., Virginia C. Thurston. & James J. Brokaw (2011). "Personality difference between teachers impact students". *Journal of Surgical Education*; 1 68(3), 190-193. Doi: 10.1016/j.jsurg.2011.01.003
- Mills, Jane. Bonner, Ann. Francis, Karen. (2006). "The Development of Constructivist Grounded Theory". *International Journal of Qualitative Methods*, 5(1): 1-10. <https://doi.org/10.1177/160940690600500103>
- Ranjit, Bose. (2002). "Customer Relation Management: Key Components for IT Success". *Industrial Management, Data Systems*, 102(2): 89 – 97. 10.1108/02635570210419636

- Rissanen, Inkeri. Kuusisto, Elina. Hanhimäki, Eija. Tirri, Kirsi. (2018). "The Implications of Teachers' Implicit Theories for Moral Education: A Case Study from Finland". *Journal of Moral Education*, 47(1): 63-77. <https://doi.org/10.1080/03057240.2017.1374244>
- Shilpi, Saha. & Pavan Kumar, Saraf. (2018). "Organizational Culture as a Moderator between Effective Commitment and job Satisfaction: Empirical Evidence from Indian Public Sector Enterprises". *International journal of Public Sector Management*. Doi: 10.1108/ijpsm-03-2017-0078
- Wines, William Arthur. (2008). "Seven Pillars of Business Ethics: Towards a Comprehensive Framework". *Journal of Business Ethics*, 79(4), 483-499. Doi: 10.1007/s10551-007-9411-7.
- Yıldız, Muge Leyla. & Icli, gulnur. (2013). "Perceived Academic Code of Ethics: A Research on Turkish Academics". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99: 282-293.
Doi:10.1016/j.sbspro.2013.10.496



تأملات اخلاقی

دوره ششم، شماره سوم (پیاپی ۲۳)، پاییز ۱۴۰۴، صفحات ۱۳۹-۱۸۰

شاپا الکترونیکی: ۱۱۵۹-۲۷۱۷ / شاپا چاپی: ۴۸۱۰-۲۶۷۶

<https://jer.znu.ac.ir>

تأملات اخلاقی

نشریه علمی دانشگاه تبریز

واکاوی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای براساس تجارب زیسته مشاوران مدارس

سپیده بادامچی^۱، ابوالفضل فرید،^۲ اکبر علیلو^۳

چکیده

بشر از دیرباز به این دانش رسیده که زندگی بر اساس اخلاق سبب تأمین سلامت روان، بهبود روابط اجتماعی و تعالی انسان می‌شود. اخلاق حرفه‌ای به عنوان حیطه‌ای از اخلاق، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که برای سازماندهی برنامه‌ها و تبلور فعالیت‌های افراد و گروه‌ها یک چهارچوب فلسفی به وجود می‌آورد. هدف پژوهش حاضر با توجه به مسئولیت خطیر دستگاه آموزش و پرورش و نقش بسیار مهم مشاوران در تعلیم و تربیت کودکان و نوجوانان، بررسی اخلاق حرفه‌ای از منظر مشاوران مدارس بود؛ چرا که بسیاری از رفتارها و اقدامات مشاوران و روانشناسان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی است و عدم توجه به اخلاق کار در مشاوران و روان‌شناسان می‌تواند معضلاتی بزرگ برای مدارس به وجود آورد. روش پژوهش کیفی از نوع پدیدارشناسی بود که از طریق تحلیل مضمون تجارب زیسته ۱۰ نفر از مشاوران مدارس شهرستان خوی در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده بودند، انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته تا زمان اشباع داده‌ها استفاده شد. تحلیل نتایج منجر به استخراج ۱۱ مقوله اصلی و ۱۶۵ مقوله فرعی در زمینه اهمیت، میزان پابندی، مؤلفه‌ها و موانع اخلاق حرفه‌ای مشاوران در مدارس شد که توسط دیدگاه مشارکت‌کنندگان اعتباریابی شده‌اند. یافته‌ها حاکی از این است که آموزش و پرورش باید طی برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی و توانمندسازی روانشناختی مشاوران مدارس نسبت به آگاهی آنان نسبت به اصول اخلاق حرفه‌ای اقدام نماید.

واژه‌های کلیدی: اخلاق، حرفه‌ای، تجارب زیسته، مشاوران، مدارس.

اطلاعات مقاله

DOI:

10.30470/er.2025.2048430.1386

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۲۸

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۴/۰۵/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۲۶

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۹/۱۵

نقش نویسندگان

سپیده بادامچی: نویسنده مسئول، ایده پرداز اصلی مقاله، مسئول مکاتبات با نشریه، جمع‌آوری داده‌ها، نگارش اولیه و نهایی مقاله، تحلیل و نقادی، انجام اصلاحات مقاله.
ابوالفضل فرید: تحلیل و نقادی و تأیید نهایی مقاله.

اکبر علیلو: مشارکت در جمع‌آوری داده‌ها، خوانش، مشارکت در نگارش نهایی مقاله.

حمایت مالی و تعارض منافع

مقاله حامی مالی و تعارض منافع ندارد.

استخراج

این مقاله متخذ از رساله / پایان‌نامه نیست.

۱. نویسنده مسئول، دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان تبریز، ایران.

sepideh.badamchi@azaruniv.ac.ir

۲. دانشیار گروه روان‌شناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران. abolfazlfarid@gmail.com

۳. دکترای روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، تبریز، ایران. akbar.alilou@azaruniv.ac.ir

مقدمه

به باور بسیاری از اندیشمندان، کارشناسان و دانشمندان علوم اجتماعی، سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند. گرچه سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه اهداف گوناگون تأسیس می‌شوند، اما بدون تردید تمامی آنها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که رکن اصلی آن به حساب می‌آیند، اداره و هدایت می‌شوند؛ لذا محققین توسعه و جامعه‌شناسان بر این عقیده‌اند که از میان سرمایه‌های فیزیکی، تکنولوژیک و انسانی، متغیر اصلی و بااهمیت، سرمایه انسانی و بهره‌وری صحیح از آن است (میرمحمدتبار و دیگران، ۱۳۹۶، ص ۱۸۸). اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. در نتیجه یکی از بزرگترین چالش‌ها برای سازمان‌ها به دست آوردن کار از سوی کارمندان است (Shilpi & Pavan Kumar, 2018, p 200)؛ چرا که جهان امروز جهان رقابت است و سازمان‌هایی می‌توانند در رقابت با رقبای خود موفق‌تر باشند که بتوانند از قابلیت‌ها و توانمندی‌های نیروی انسانی خود حداکثر بهره‌وری را داشته باشند. بنابراین در وهله اول لازم است همه مدیران از ظرفیت‌های بالقوه کارکنان خود آگاهی داشته و زمینه را برای به فعل رساندن این ظرفیت‌ها مهیا سازند (گرچی و ترکیان تبار، ۱۳۹۶). از طرفی عملکرد فردی در سازمان تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله اخلاق حرفه‌ای، آموزش، رهبری اخلاقی، باور، ارزش‌های اخلاقی و فرهنگ قرار دارد (درخشان مهر و دیگران، ۱۳۹۷، ص ۱۵۰؛ به نقل از شاه حسینی و دیگران، ۲۰۱۲).

اخلاق بخش جدایی‌ناپذیر زندگی انسان است و توجه به اصول و ارزش‌های اخلاقی رمز بقا و کمال جامعه انسانی است (یزدانی و بادامچی، ۱۳۹۸). در قرن بیست و یکم با توجه به تحولات عمیق و شگفتی که ناشی از هفت مؤلفه قدرت، سرعت، ثروت، فرصت، اطلاعات و فضای مجازی است، نیاز به توجه کردن به ارزش‌ها و بطور خاص به ارزش‌های اخلاقی در کسب و کار و تعاملات انسانی و سازمانی بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود (رضالو و دیگران، ۱۳۹۹، ص ۵۴۸، به نقل از Alston, 2007). اخلاق با ایجاد روحیه تعادل از ظهور چالش‌ها و درگیری‌ها در حوزه‌های اجتماعی پیشگیری می‌کند و با انتشار ارزش‌های انسانی در میان اعضای جامعه، تعهد و همبستگی را افزایش می‌دهد (ملایی، ۱۳۹۳، ص ۵۲، به نقل از حسینی، ۱۳۹۰، ص ۸۳). از طرفی مطالعه‌ی صحنه‌های اخلاق‌گریزی در تاریخ بشر این نکته را روشن می‌کند که مشکل اخلاق، فقدان اصول اخلاقی و یا جهل و عدم آگاهی نسبت به آن نیست. در واقع انسان‌ها علی‌رغم آگاهی و پذیرش فطری و یا غیر فطری نسبت به اصول اخلاقی از آنها سرپیچی می‌کنند. این واقعیت نشان می‌دهد که بحران اخلاقی از زیان‌بارترین بحران‌هایی است که تمدن بشری را تهدید می‌کند و به همین دلیل نیاز بشر به اخلاق را باید جدی گرفت (احد قراملکی، ۱۳۹۰، ص ۷-۸). زمانی انسان شایسته نام انسان است که دارای اخلاق انسانی باشد و در غیر این صورت حیوان خطرناکی است که با استفاده از هوش سرشار انسانی همه چیز را ویران می‌کند و به آتش می‌کشد (میر طاهری، ۱۳۹۵، ص ۲۲).

اگر کسی به ندای فطرت خود گوش فرا دهد به طور فطری از اعماق روح و جان خود خواهد شنید و قضاوت خواهد کرد که همه مردم فضیلت را دوست دارند و از رذایل اخلاقی متنفرند و از هر طبقه و با هر مرزوبوم و هر دینی، مرد و زن، پیر و جوان همه و همه

فطرتاً از فضیلت و خوی پسندیده احساس خشنودی و مسرت خاطر می‌نمایند و صاحبان اخلاق نیک را با دیده تکریم و احترام می‌نگرند و آنان را شایسته تحسین و ستایش می‌دانند (یزدانی و بادامچی، ۱۳۹۹؛ به نقل از کیانی، ۱۳۹۲، ص ۵۰).

در لغتنامه دهخدا، اخلاق جمع خلق و خوی‌ها و علم اخلاق دانش بد و نیک‌خویی‌ها بیان شده است. حسن انوری در فرهنگ بزرگ سخن، اخلاق را مجموعه عادت‌ها و رفتارهای فرهنگی پذیرفته شده میان مردم یک جامعه تعریف می‌کند و در ادامه به رفتار شایسته و پسندیده عطف می‌دهد. شهید مطهری، تعریفی از اخلاق را می‌پذیرد که هم به چگونگی رفتار کردن توجه کرده باشد و هم به چگونگی بودن که چگونگی رفتار مربوط می‌شود به اعمال انسان که شامل گفتار هم می‌شود و چگونگی بودن مرتبط با صفات و ملکات نفسانی است (اناری نژاد و جاودانی ۱۳۹۵، ص ۱۴). در دائرة المعارف بریتانیکا اخلاق به سه شاخه یا رشته تقسیم شده است: اخلاق نظری، اخلاق هنجاری و اخلاق کاربردی. اخلاق نظری یا فرا اخلاق به موضوعات مرتبط با ماهیت مفاهیم و قضاوت‌های اخلاقی می‌پردازد. اخلاق هنجاری یا دستوری، ضوابط و معیارهایی را برای چگونگی زندگی کردن فراهم می‌آورد و در آن، خوب و بد، درست و نادرست و نظایر آن تعریف و چگونگی انتخاب بین آن‌ها و راه درست عمل کردن را بر اساس قواعد معین بیان می‌کند. اخلاق کاربردی که در واقع ادامه اخلاق هنجاری است که در آن کاربرد تئوری‌های اخلاق هنجاری در اخلاقیاتی نظیر حقوق بشر، برابری نژادی و جنسیتی، عدالت و مسائل مشابه مورد بحث واقع می‌شود (خدیوی و پورقاسم، ۱۳۹۷). غزالی در تعریف اخلاق می‌گوید: حالتی است راسخ و مؤثر در روان انسان که در سایه آن بدون اندیشه و تأمل افعال و رفتار بشر ظاهر می‌شود (یزدانی و بادامچی، ۱۳۹۹، ص ۱۵؛ به نقل از کیانی، ۱۳۹۲، ص ۴۳).

در ایران باستان نیز از دیدگاه دین زرتشت، نفس و ضمیر هر فرد یک میدان نبرد دائمی بین خیر و شر است و تکلیف و وظیفه هر فرد آن است که بین آن دو یکی را اجابت کند؛ یعنی انسان دارای آزادی اراده است و در برابر کردار نیک و بد خویش مسئولیت دارد و به همین علت همواره تأکید بر پندار نیک، گفتار نیک و کردار نیک می‌کرد. افلاطون معتقد است فقط سه چیز است که ارزش دارد: عدالت و زیبایی و حقیقت مرجع این سه چیز هم به یک چیز برمی‌گردد و آن خیر است. پس فقط یک چیز ارزش دارد و آن خیر است که معیار فعل اخلاقی است. ارسطو چیزی را اخلاقی می‌داند که انسان را به سعادت برساند و سعادت، بهره‌مندی از خوشی‌های ممکن و دوری‌گزیدن از ناخوشی‌هاست که البته محدود به لذات و آلام جسمانی نیست؛ بلکه لذت و آلام عقلانی و روحانی از اهمیت بیشتری برخوردارند (میر طاهری، ۱۳۹۵، ص ۳۶).

در متون غربی از واژه‌هایی مانند Moral و Ethics استفاده شده است. در فرهنگ لغت وبستر Moral را به عناوینی مانند اصول مربوط به درستی و نادرستی رفتار و تبعیت از استانداردهای رفتار درست تعریف کرده است. با رجوع به سایر منابع، از جمله فرهنگ آکسفورد و تحقیقات موجود، چنین استنباط می‌شود که Moral فضایل و رذایل اخلاقی را معرفی می‌کند و Ethics همان علم اخلاق است و رابطه تنگاتنگی با فلسفه اخلاق دارد. از طرفی اخلاق مفهومی وابسته به فرهنگ است و هر یک از این نظریه پردازان و صاحبان مکاتب اخلاقی آگاهانه یا ناآگاهانه تحت تأثیر زمینه‌های فرهنگی زمانه، به نظرگاه‌های خاصی از مفهوم اخلاق دست یافته‌اند (ملایی، ۱۳۹۳، ص ۱۷).

چنانچه اخلاق را در سه حیطه فردی، کاری و حرفه‌ای تقسیم کنیم، بدین گونه می‌توان به تعریف آن‌ها پرداخت. اخلاق فردی آنچه یک شخص به نوبه خود، ملزم به اجرای آن در زندگی شخصی و اجتماعی است، مانند خوش خلقی، حسن نیت و ... اخلاق کاری آنچه یک شخص شاغل بدون لحاظ نوع شغل ملزم به رعایت آنهاست، مانند امانتداری، علاقه به کار و ... اخلاق حرفه‌ای آنچه یک شخص علاوه بر اخلاقیات فردی و شغلی، با توجه به نوع شغل حرفه‌ای خود ملزم به رعایت آن است که در حرفه‌های مختلف متفاوت است (سلمان زاده و فرهادی، ۱۳۹۴). در واقع اخلاق حرفه‌ای یک رشته هنجارهایی است که مشخص می‌کند فرد در حرفه خود چه رفتارهایی را باید انجام دهد و از چه کارهایی باید اجتناب کند (مرادی و عزیزی محمودآباد، ۱۳۹۷).

به عبارت دیگر اولین گام تحقق اخلاق در سازمان‌ها، شناخت سطوح اخلاقی است که در دو سطح قابل بررسی است: ۱. اخلاق حرفه‌ای که به مسئولیت اخلاقی در سازمان‌ها اشاره دارد ۲. اخلاق شغلی که تأکید به وظایف اخلاقی افراد در سازمان‌ها دارد (قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۱۱).

اخلاق حرفه‌ای مهمترین جزء اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می‌پردازد که به تبیین و تحلیل مسئولیت‌ها و تکالیف اخلاقی کارکنان و سازمان‌ها در کسب و کار می‌پردازد و ناظر به اخلاق در محیط کار است (جنابآبادی و ناستی زایی، ۱۳۹۴، ص ۳۱۸ و Ranjit, 2002, p 91). معرفتی که می‌تواند به عنوان کاتالیزوری برای عقلانی کردن سازمان مبتنی بر نگرش انسان‌گرایانه عمل کند، اخلاق حرفه‌ای است که در حقیقت یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود و نسبت به آن پایبند بود (سرمدی و شالباف، ۱۳۸۶، ص ۱۰۰). اخلاق حرفه‌ای به عنوان مسئولیت‌های اخلاقی یک سازمان، همانند اخلاق شخصی و اخلاق شغلی ناظر به روابط عینی است و رهنمودهای عملی و کاربردی را تجویز می‌کند (محمدی مهر و دیگران، ۱۳۹۳، ص ۷). در واقع هر مجموعه‌ای دارای کدهای اخلاقی متناسب با ساختار حرفه‌ای خود است که اخلاق حرفه‌ای نام دارد (سبحانی نژاد و دیگران، ۱۳۹۳، ص ۴۰۰) و هدف اصلی این کدهای اخلاقی انتقاد فرد از رفتار خود و پیشرفت است (Yildiz & Icli, 2013, p. 284). مطالعه اخلاق کسب و کار در نیمه دوم قرن بیستم مورد توجه علوم انسانی قرار گرفت (Wines, 2008, p. 486). ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای شامل مهارت‌های میان فردی، مقبولیت قطعی وظیفه، ابتکار عمل و قابل اعتماد بودن است (Gerjolv, 2012, p. 4). معنی اصول و ارزش‌های اخلاقی، تفکر منطقی در مورد منبع و حیطه اهداف است (Rissanen et-al, 2018, p. 64). اخلاق حرفه‌ای به صورت «مجموعه‌ای از کنش و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده که با هدف به حداکثر رساندن کیفیت و مطلوبیت تعاملات اجتماعی افراد شاغل در سازمان‌ها از سوی نهاد‌های ذیربط یا مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود» قابل تعریف است (Campbell, 2008, p 7).

با توجه به آنچه گفته شد هرگونه مطالعه‌ای از اخلاق و اخلاق در سازمان، متمرکز در تحلیل فردی است و فرد مرکز تجلی فرهنگ، هنجارها و ارزش‌هاست (میرمحمدتبار و دیگران، ۱۳۹۶، ص ۱۸۸) و رفتار آدمی هم به گونه‌ای نامشهود تأثیر شگرفی بر معادلات گوناگون سازمانی و ملی و در گستره وسیع‌تر جهانی گذاشته و بشر امروزی معیارهای اخلاقی متفاوت‌تری نسبت به گذشته برگزیده و رفتارهای ویژه‌ای به حسب آن از خود بروز می‌دهد. بنابراین وجود اخلاق در میان افراد حائز اهمیت است. اخلاق حرفه‌ای پدیده‌ای

است که با افزایش رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری مورد توجه قرار گرفته است. بنابراین اخلاق موضوع مورد نیاز تمام حرفه‌ها به شمار می‌رود (رحمانی و رجب‌دری، ۱۳۹۵، ص ۵۷). حاکمیت اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشمگیر و منافع زیادی برای سازمان از بُعد داخلی و از جنبه‌های ارتقاء جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد. همچنین از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن باعث تحت تأثیر قرار دادن سودآوری، بهبود مزیت رقابتی و توفیق سازمانی می‌شود (قنبری و دیگران، ۱۳۹۴، ص ۴۰). افزون بر اینها اخلاق حرفه‌ای بهره‌وری را افزایش می‌دهد و ارتباطات را بهبود می‌بخشد (رحیمیان و اردلان، ۱۳۹۸). اخلاق حرفه‌ای به طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند؛ بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه به عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند (قنبری و دیگران، ۱۳۹۴، ص ۴۰).

تاریخچه شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای و کمیته‌های اخلاقی در زمینه مشاوره به سال ۱۹۶۱ برمی‌گردد؛ یعنی زمانی که انجمن مشاوره آمریکا^۱ اصول اخلاقی را در سال ۱۹۶۱ برای اولین بار منتشر کرد که البته چندین بار تا به امروز مورد تجدید نظر قرار داده است. انجمن روانشناسی آمریکا^۲ نیز اولین اصول اخلاقی را در سال ۱۹۵۳ ارائه کرد. هدف اساسی از تهیه این نظام نامه‌ها راهنمایی متخصصان در معمولی‌ترین تصمیم‌گیری‌ها در کار مشاوره و روان‌درمانی و مشخص کردن استانداردها، اصول و اهداف اخلاق حرفه‌ای است (حسینیان، ۱۳۸۵، ص ۱۴-۱۳). پنج اصل اخلاقی خودمختاری، نیکوکاری، عدالت، عدم آسیب رسانی و وفاداری اساس اخلاقی در روانشناسی و مشاوره است که توسط kitchener (۱۹۹۴) و بر پایه پژوهش‌های چیلدرس و بیچم^۳ (۱۹۸۹) پیشنهاد گردید (حسینیان، ۱۳۸۵، ص ۶۱).

اگر بخواهیم سابقه اخلاق حرفه‌ای در اسلام را بررسی نماییم، این نکته برای ما روشن می‌شود که دین ما آمیخته با اخلاق است. شیوه مدیریت پیامبر اکرم (ص) که حکومت اسلامی تشکیل دادند، بر پایه اخلاق است و در حدیثی هدف از بعثت خودشان را تکمیل فضایل اخلاقی معرفی کردند: «انی بعثت لاتمم مکارم الاخلاق». همچنین بررسی‌های انجام شده در نهج البلاغه و سیره معصومین علیهم السلام نیز این مطلب را به درستی تأیید می‌نماید (رضالو و دیگران، ۱۳۹۹، ص ۵۴۸). در بررسی آیات قرآن نیز چنین آیاتی را شاهد هستیم: «هو الذی بعث فی الامیین رسولا منهم یتلوا علیهم آیاته و یزکیهم و یعلمهم الکتاب و الحکمة و ان کانوا من قبل لفی ضلال مبین» (سوره آل عمران، آیه ۱۶۴)؛ «او کسی است که در میان جمعیت درس نخوانده رسولی از خودشان برانگیخت که آیاتش را برای آنها می‌خواند و آنها را تزکیه می‌کند و به آنان کتاب و حکمت می‌آموزد، هرچند پیش از آن در گمراهی آشکار بودند». «ربنا وبعث فیهم رسولا منهم یتلوا علیهم آیاتک یعلمهم و الکتاب و الحکمة و یزکیهم انک انت العزیز الحکیم» (سوره بقره، آیه ۱۲۹)؛ «پروردگارا در میان آنها پیامبری از خودشان برانگیز تا آیات تو را بر آنان بخواند، آنها را کتاب و حکمت بیاموزد و پاکیزه کند؛ زیرا تو

1. ACA

2. APA

3. Beaucham & Childress

توانا و حکیمی). این آیات در واقع یک حقیقت را دنبال می‌کند و آن اینکه یکی از اهداف اصلی بعثت پیامبر اسلام (ص) تزکیه نفوس و تربیت انسان‌ها و پرورش اخلاق حسنه بوده است؛ حتی می‌توان گفت تلاوت آیات الهی و تعلیم کتاب و حکمت که در نخستین آیه آمده است، مقدمه‌ای است برای مسئله تزکیه نفس و تربیت انسان‌ها و همان چیزی است که هدف اصلی علم اخلاق را تشکیل می‌دهد (ملایی، ۱۳۹۳، ص ۹). «قد افلح من زکیها و قد خاب من دسیها» (شمس: ۹-۱۰)؛ «هر کس نفس خود را پاک و تزکیه کرد، رستگار شد و آن کس که نفس خویش را با معصیت و گناه آلوده ساخت، ناامید و محروم گشت». «قد افلح من تزکی و ذکر اسم ربه فصلی» (اعلی: ۱۴-۱۵)؛ «به یقین کسی که پاک جست رستگار شد و نام پروردگارش ایاد کرد، سپس نماز خواند». اینها دیگر آیاتی هستند که بر اهمیت اخلاق اشاره می‌کنند.

در حدیثی از امیر مؤمنان علی (ع) می‌خوانیم که فرمود: «لو کنا لانرجو جنه و لا نخشی ناراً و لا ثواباً و لا عقاباً لکان ینبغی لنا نطالب به مکارم الاخلاق فانها مما تدل علی سبیل النجاح»؛ «اگر ما امید و ایمانی به بهشت و ترس و حتی از دوزخ و انتظار ثوابی و عقابی نمی‌داشتیم، شایسته بود به سراغ فضائل اخلاقی برویم؛ چرا که آن‌ها راهنمای نجات و پیروزی و موفقیت هستند (مستدرک الوسائل، ۱۳۶۵، ۱۹۳). این حدیث به خوبی نشان می‌دهد که فضائل اخلاقی نه تنها سبب نجات در قیامت است بلکه زندگی دنیا نیز بدون آن سامان نمی‌یابد.

امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن سازمان می‌انجامد. به همین دلیل، بسیاری از سازمان‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در هر سازمانی فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این رو کوشیده‌اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند. در سال‌های اخیر شاهد افزایش روزافزون آموزش اخلاق در حرفه‌های مختلف هستیم؛ اما با این حال پیامدها و نتایج این تأکید بر برنامه‌های آموزش حرفه‌ای توسعه نیافته است؛ پس می‌بایست وضعیت آموزش اخلاق را ارزیابی کرد (Martin & Ruitenberg, 2016). اخلاق کاری ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر است و می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰، ص ۳۲).

آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین سازمان‌های هر جامعه است و اهمیت و جایگاه آن در جوامع انسانی و نقش کلیدی آن در رشد و توسعه اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه غیرقابل انکار است. نگاهی گذرا به عوامل مؤثر در رشد و پیشرفت کشورهای توسعه یافته آشکار می‌سازد که این قبیل کشورها از آموزش و پرورش توانمند و کارآمد و اثربخشی برخوردار بودند که توانستند به رشد و توسعه برسند (عباس زادگان، ۱۳۸۸، ص ۳). صاحب‌نظران مدیریت آموزشی معتقد هستند که فعالیت‌های عمده‌ی آموزش و پرورش در مدارس صورت می‌گیرد و تحقق اهداف سازمان آموزش و پرورش به میزان کارایی و اثر بخشی مدارس مربوط می‌شود؛ زیرا مدارس محل انتقال فرهنگ بشری به دانش‌آموزان و رشد شخصیت آنان هستند و همچنین تربیت نسل آینده کشور را برعهده دارند (صافی، ۱۳۹۷، ص ۲). همچنین با توجه به اینکه تربیت یافتگان مراکز آموزشی خود متولی آموزش نسل‌های بعدی می‌شوند، از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند. این جایگاه باعث می‌شود که مقوله اخلاق حرفه‌ای به خصوص در معانی اخلاق

سازمان و اخلاق کار در این سازمان‌ها مورد توجه اندیشمندان و صاحب نظران عرصه‌های دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع مختلف قرار گیرد (میرکمالی و حاج خزینه، ۱۳۹۴، ص ۲۳۲).

بسیاری از مدارس و دانشگاه‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند باید در چنین سازمانی، فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ نماید. از این‌رو کوشیده‌اند به تحقیقات مرتبط با حیطه اخلاق حرفه‌ای جایگاه ویژه‌ای بدهند (موسوی و دیگران، ۱۳۹۵، ص ۲، به نقل از Elnemr, 2010)؛ چرا که بررسی جایگاه و وضعیت استانداردهای اخلاقی در نظام آموزشی می‌تواند به سیاست‌گزاران، مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی در اتخاذ تدابیر مناسب برای کاهش فاصله میان وضعیت موجود و مطلوب و ارتقای وضعیت چنین استانداردهایی یاری رساند (سلطان زاده و دیگران، ۱۳۹۳، ص ۲۱). با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها مطالعات متعددی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که مرور آن‌ها بر تدوین چهارچوب مفهومی تحقیق حاضر مؤثر بوده است (Mary & et al, 2011, p 190).

با توجه به اینکه مدارس همیشه در صدر حرکت‌های فرهنگی و اجتماعی جامعه ایفای نقش نموده‌اند و معلمان مدارس به عنوان ارکان اصلی آموزش و پرورش مسئولیت تعلیم و تربیت دانش‌آموزان را بر عهده گرفته‌اند، متولیان نظام‌های تربیتی در کشورهای دنیا، اعم از پیشرفته و در حال توسعه، به اهمیت آموزش اخلاق حرفه‌ای به معلمان اذعان دارند و خواستار ادغام اخلاق به برنامه‌های درسی آموزش و پرورش هستند؛ چرا که آگاهی از اصول اخلاق حرفه‌ای معلمی، پایبندی به آن و رعایت اخلاق آموزشی موجب افزایش تعهد پاسخگویی معلمان به نیازهای دانش‌آموزان و جامعه می‌شود (یزدانی و بادامچی، ۱۳۹۸). همچنین در ارتباط با کارکرد آموزشی مدارس باید گفت رعایت اخلاق آموزشی تضمین‌کننده‌ی سلامت فرآیند یاددهی - یادگیری است. در حقیقت، ضوابط و ارزش‌های اخلاقی مرتبط با آموزش و یادگیری به این امر کمک می‌کند که حقوق دانش‌آموزان در برخورداری از بهترین آموزش‌ها و شأن یادگیری از یک طرف و شأن و جایگاه علم و علم‌آموزی از طرف دیگر رعایت شود (ایمانی پور، ۱۳۹۱، ص ۳۰). سازمان مدرسه باید در بلندمدت از طریق فرهنگ سازمانی و بازآموزی ارزش‌های شخصی به منظور ترویج رفتارهای اخلاقی (و کوتاه مدت) از طریق مورد توجه قرار دادن ویژگی‌های شخصیتی اعضای سازمان، اطلاع‌رسانی در ارتباط با اهمیت رفتارهای اخلاقی و ترویج آگاهی اخلاقی در سازمان توسط مدیران، توسعه و گسترش سیاست‌های که اهداف اخلاقی را تعیین می‌کند و همچنین تعیین رویه‌های رسمی برای نشان دادن رفتارهای غیراخلاقی، تعیین مجازات و تنبیه برای رفتارهای غیر اخلاقی، توسعه و گسترش برنامه آموزش سیستماتیک و غیره استانداردها و معیارهای اخلاقی را نهادینه کند (محمدی مهر و دیگران، ۱۳۹۳، ص ۷).

توجه کمتر به مسائلی از قبیل، تعیین ارزش‌های اساسی و اهداف مشترک، برقراری روابط انسانی مطلوب در مدرسه، بررسی تصمیمات از همه جوانب و در نظر گرفتن منافع و مصالح جامعه در هر تصمیم و هر اقدام آموزشی و پرورشی، اصلاح فرهنگ سازمانی، اعمال عدلت و پرهیز از تبعیض، صداقت و راستگویی، مسئولیت‌پذیری، زیرپا گذاشتن حقوق دانش‌آموزان یا معلم، روحیه و انگیزه پایین و در کل عدم رعایت کامل اصول اخلاق حرفه‌ای و غیره، از جمله مسائل و مشکلات اساسی مدارس نظام آموزشی ماست (میرکمالی و حاج خزینه، ۱۳۹۴، ص ۲۳۴).

حرفه و شغل معلمی آن هم در مدارس که در آن دانش آموزان در حساس ترین سن (رشد و بلوغ) هستند و نیازمند به افرادی که ساکن این مهم را در این گونه مکان‌ها در دست گیرند، دارای اهمیت حیاتی است. در این راستا، معلمان و کارکنان مدارس باید از توانایی عدیده‌ای برخوردار باشند و از این مهم‌تر اعتقاد معلمان و کارکنان مدارس به منشور اخلاقی‌شان است که با عملشان به اجرا درمی‌آید. به وجود آمدن محیط سازمانی سالم در هر مجموعه‌ای، محصول استقرار و نهادینه شدن اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آن مجموعه است که با ورود قانون طلایی در زندگی افراد و تصمیم‌گیری‌های فردی براساس آن می‌توان زمینه‌های بروز هرگونه فساد اداری را تا حدودی از بین برد و زمینه رشد و تعالی جامعه را به وجود آورد (میر کمالی و حاج خزینه، ۱۳۹۴، ص ۲۳۵).

سلامت جامعه بستگی به سلامت افراد آن دارد. جسم سالم بدون فکر سالم، رفتار صحیح و ارتباط درست، موجب افزایش سلامت جامعه نمی‌گردد. این موضوع خود، نقش مشاوران و بالطبع رعایت اصول اخلاقی توسط آن‌ها را دوچندان می‌کند. امروزه نقش و عملکرد مشاوره در مدارس بسیار اساسی و مهم است. چون دریافت کنندگان اصلی از خدمات مشاوره در مدارس را دانش آموزان تشکیل می‌دهند، مشاوران مدارس در وهله‌ی اول باید با قوانین و مقررات و مسائل اخلاقی مطرح در مشاوره آگاهی کافی داشته باشند و به طور خاص بتوانند استانداردهای اخلاقی مطرح در رشته‌ی مشاوره در حیطه‌ی شغلی خود را به کار بگیرند. آن‌ها ممکن است با مشکلات عاطفی، مشکلات خانوادگی و مشکلات تحصیلی سروکار داشته باشند. همچنین در زندگی امروزی که معضلات و مشکلات به صورت پیچیده‌تری در عرصه‌های مختلف زندگی (فردی، اجتماعی، حقوقی، سیاسی، اقتصادی و...) بروز می‌کند و نیاز به مشاوره و مشورت کردن یک امر جدی تلقی می‌شود، عدم رعایت اصول اخلاقی موجب انحطاط انسانی و بحران معنویت در جامعه می‌گردد و روح اعتماد و امید را سلب می‌کند. لذا اخلاق حرفه‌ای در میان مشاوران از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. این در حالی است که علی‌رغم اینکه نیاز مدارس ما به مشاور تخصصی و فارغ‌التحصیلان مشاوره بسیار زیاد است، اما متأسفانه این تعداد فارغ‌التحصیل جهت ورود و خدمت به آموزش و پرورش وجود ندارد یا افرادی به خدمت گرفته می‌شوند که رشته تحصیلی آنها سنخیتی با امر مشاوره ندارد. این از جمله موانع شکل‌گیری درست حرفه‌ی مشاوره در مدارس است (ملایی، ۱۳۹۳، ص ۶).

روانشناسان و مشاوران در ارتباط مؤثر با مراجعان خود به طور کلی با باورها، ارزش‌ها و آرمان‌ها و گاه رازهای آن‌ها سروکار دارند. در اغلب مواقع مراجعان سعی می‌کنند با اعتمادی که به تعهد و تخصص مشاوره دارند و با اطمینان به دریافت کمک‌های مؤثر از ایشان، صادقانه و صمیمانه همه رازها و مشکلات زندگی خویش را بازگو کنند. بدیهی است همه شرافت شغلی، اصالت انسانی، تقید اخلاقی و تعهد حرفه‌ای روان‌شناسان و مشاوران در گرو عملکرد آنان در قبال مراجع و رعایت صداقت، دوستی، خویشتن‌داری و رازداری و در یک کلام تعهدات اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای است. درمان‌گرانی که به ضوابط اخلاقی سطح بالا متعهد هستند، درصدد انجام هر نوع خدمت حرفه‌ای به مراجعانشان هستند که برای آن‌ها مفید و ضروری است (کیانی و دیگران، ۱۳۸۷، ص ۸۱؛ به نقل از Herlihy & Carey, 1994).

ماهیت یاری‌رسان حرفه‌های مشاوره و روان‌شناسی ایجاب می‌کند که متخصصان این حرفه‌ها علاوه بر یادگیری مهارت‌های مرتبط و داشتن ویژگی‌های شخصیتی متناسب با حرفه، در ابعاد مختلفی خود را رشد و ارتقا دهند و متعهد به عملکرد مشاوره‌ای در چارچوب

اخلاق حرفه‌ای باشند (Degerli & Odaci, 2020, p. 575). در واقع عدم رعایت اصول اخلاقی، مشروعیت فعالیت‌های مشاوران و روان‌شناسان را زیر سؤال برده و جایگاه آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (احمدی و دیگران، ۱۳۹۴، ص ۵۸). براساس دیدگاه مالی و ریلی^۱ هدف اساسی نظام نامه‌های اخلاقی برای مشاوران و روان‌شناسان، راهنمایی متخصصان در معمول‌ترین تصمیم‌گیری‌ها در کار مشاوره و روان‌درمانی و مشخص کردن استانداردها، اصول و اهداف اخلاق حرفه‌ای است. این قوانین به منظور حمایت از حقوق مراجعین و متخصصان تدوین شده و به منزله راهنما و راهگشای چالش‌ها و دوره‌های اخلاقی و حرفه‌ای هستند (اصل دهقان و حسینیان، ۱۳۹۹، ص ۲). البته گاهی ممکن است نظام نامه‌های اخلاقی پاسخگوی چالش‌ها نباشند و یا قوانین اخلاقی بر حسب زمان تغییر کنند. بنابراین آشنایی درمانگران و مشاوران با اصول و استانداردهای اخلاقی جهت اتخاذ تصمیمات سازنده در مواجهه با چالش‌ها ضروری می‌نماید (کیانی و دیگران، ۱۳۹۳، ص ۸۲). اصول اساسی اخلاق حرفه‌ای عبارتند از: خودمختاری، عدم آسیب‌رسانی، سودمندی، عدالت، وفاداری و صداقت. این اصول پایه تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی هستند. کادوزیر^۲ مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای را پاسخگویی، صداقت، احترام به دیگران، احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت، دلسوزی نسبت به دیگران، وفاداری و فضیلت ذکر می‌کند. نتیجه رعایت اخلاق حرفه‌ای در ابعاد گوناگون، مسئولیت‌پذیری، عدالت، صداقت، احترام، همدلی، ارزش‌مداری و تلاش در جهت ارتقای قابلیت‌ها، زمینه اعتماد بیشتر به صلاحیت مشاوران را فراهم می‌سازد که این مهم نوید بخش مدرسه و به دنبال آن جامعه‌ای با سطح سلامت روان بالاتر خواهد بود (اصل دهقان و حسینیان، ۱۳۹۹، ص ۲).

از جمله پژوهش‌هایی که در این راستا انجام گرفته است، می‌توان به پژوهش ملایی (۱۳۹۳) اشاره کرد که اخلاق حرفه‌ای را از دیدگاه مشاوران مدارس مقطع متوسطه مطالعه کرده است. نتایج پژوهش او نشان داد که مشاوران جذب دانش‌آموز، جلب اعتماد او، توجه به شرایط مراجع، برقراری ارتباط کلامی، واقع‌نگری، توجه به نیاز مراجع، خلق نیکو، سرزنش نکردن، صداقت، انگیزه بخشی، عدم قضاوت ارزشی، ارائه پیامدهای مثبت و مطلوب، القای توانایی‌های شخصیتی به فرد، عدم سوء استفاده از مراجع و تعهد، برقراری ارتباط غیرکلامی و داشتن فضای خصوصی را از جمله نکات و مواردی می‌دانند که در رابطه با دانش‌آموزان باید رعایت شود. آنان برقراری مساوات، اولویت‌بندی مراجعان بر اساس مشکل، ارائه خدمات مدیرانه (تشخیص افراد دارای مشکل در مدارس از طرف مشاور) به دانش‌آموز را در اولویت قرار داده‌اند. همچنین رازداری را یکی از مهمترین اصول اخلاق حرفه‌ای عنوان کردند و ضرورت در اختیار قرار دادن اطلاعات دانش‌آموز به گروه‌های دیگر تنها در دو حالت (خودکشی و دیگرکشی) را مجاز دانستند. ایشان میزان پایبندی مشاوران به اصول اخلاق حرفه‌ای را مثبت قلمداد کردند و معتقدند موانع رعایت این اصول عبارتند از: مجهول ماندن نقش مشاور، بی‌توجهی به مشاوره‌سازشی (مشاوره برای مشکلات روحی دانش‌آموزان و گاهی همراه با مشاوره با والدین) و عدم آگاهی از نقش مشاور. این امور از دیدگاه مشاوران به عنوان دلایل اهمیت رعایت اخلاق حرفه‌ای بیان شده است: اخلاق حرفه‌ای پیش‌نیازی برای مشاوره، رعایت نظم،

اصلاح دانش آموز، افزایش انگیزه برای مراجعه، برطرف کردن موانع، عدم قضاوت افراد غیر متخصص.

میرمحمد تباری و دیگران (۱۳۹۶) نیز در پژوهشی عوامل مؤثر بر اخلاق کارکنان را در سه سطح درون سازمانی (رفتار مدیر، رضایت شغلی، محیط کار، نظام پاداش، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی، مسئولیت سازمانی، آموزش، رقابت، هویت سازمانی، شایسته سالاری و...)، سطح فردی (تحصیلات، سن، ارزش مذهبی، دینداری، نگرش فرد، عزت نفس، ارزش اخلاقی، سابقه کار، پایگاه اجتماعی-اقتصادی، ارزش فرهنگی محافظه کار و...) و سطح برون سازمانی (اقتصاد، سیاست، قانون و فرهنگ) تقسیم بندی نمودند.

اصل دهقان و حسینیان (۱۳۹۹) نیز در پژوهشی به تدوین مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس شکوفایی و خودکارآمدی در مشاوران و روان‌شناسان با نقش تعدیل‌گر مقبولیت اجتماعی و عوامل جمعیت شناختی پرداختند. نتیجه پژوهش آن‌ها نشان داد شکوفایی و خودکارآمدی نقش مؤثری در اخلاق حرفه‌ای مشاوران و روان‌شناسان دارند و به منظور ارتقای اخلاق حرفه‌ای آنها این عوامل باید در کنار آموزش اخلاق حرفه‌ای مورد نظر قرار بگیرد. کیانی و دیگران (۱۳۸۷) در پژوهش خود دریافتند بین ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای مشاوران و روان‌شناسان رابطه معناداری وجود دارد. احمدی و دیگران (۱۳۹۴) در پژوهش خود دریافتند که همبستگی مثبت و معنادار بین ویژگی‌های شخصیتی با رعایت اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی فردی مشاوران و روان‌شناسان وجود دارد. نتایج مطالعه آن‌ها نشان داد ۴۱٪ از واریانس اخلاق حرفه‌ای مربوط به متغیرهای با وجدان بودن و توافق پذیری است. ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن با همبستگی ۶۰٪ و توافق پذیری مشاور با همبستگی ۳۶٪ مرتبط با بهبود پاسخگویی و اخلاق حرفه‌ای در قبال مراجعان است.

از نتیجه جستجوهای انجام یافته دریافتیم که در زمینه اخلاق حرفه‌ای تحقیقات محدودی انجام گرفته است و علی‌رغم اهمیت زیادی که مدارس دارند، در زمینه اخلاق حرفه‌ای مشاوران مدارس به‌طور منظم و در قالب یک طرح پژوهشی منسجم و مفصل پژوهش زیادی انجام نشده است. بنابراین اهمیت پژوهش حاضر در بررسی اخلاق حرفه‌ای مشاوران مدارس در سه نکته‌ی اساسی متجلی است: اول نوع شغل مشاوره که نیاز به رعایت اصول اخلاقی را دارد؛ دوم مکانی که مشاورین کار می‌کنند و آن مدرسه است که حساسیت تعلیم و تربیت، حساسیت شغل مشاوران مدرسه را دوچندان می‌سازد؛ و سوم دانش آموزان این مدارس که در مرحله‌ی کودک و نوجوانی هستند و نسبت به اصول اخلاقی بسیار حساس هستند. از طرفی با توجه به اینکه شناخت علمی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان، نقش چشمگیری در تحقق توسعه همه جانبه و ارتقاء بهره‌وری دارد، روشن کردن ابعاد و ضوابط گوناگون آن ضروری می‌نماید؛ لذا در پژوهش حاضر سعی بر آن است تا اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه مشاوران مدارس مورد نقد و بررسی قرار گیرد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر کیفی و از نوع پدیدارشناسانه و تحلیل مضمون است. در این نوع پژوهش معمولاً تجربیات زندگی و آشکارسازی معانی نهفته در پدیده‌ها با بررسی معانی و روابط دانش و زمینه آن استفاده می‌شود (باریقلی، ۱۳۹۳، ص ۲۶۸). پدیدارشناسی بر

عمق تجربیات تأکید دارد (رستمی و دیگران، ۱۳۹۰، ص ۹۳). پس از مصاحبه با مشارکت کنندگان و بررسی متن مصاحبه‌ها، داده‌های متنوع به داده‌های تفصیلی تبدیل شده و طبقه بندی مقولات اصلی و فرعی براساس تحلیل مضامین صورت می‌گیرد.

جامعه مورد مطالعه شامل کلیه مشاوران بود که در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ در مدارس (تمامی مقاطع تحصیلی) شهرستان خوی از استان آذربایجان غربی حضور داشتند. نمونه‌ها به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. حجم نمونه در این پژوهش با استفاده از معیار اشباع داده‌ها تعیین گردید؛ یعنی انتخاب نمونه و مصاحبه تا جایی ادامه یافت که داده‌های جدیدی به دست نیامد و داده‌ها به اشباع رسیدند. در نهایت پس از مصاحبه با ۱۰ نفر داده‌ها به اشباع رسید. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. بدین صورت که چند سؤال محوری به عنوان مبنای مصاحبه مد نظر قرار گرفت. بقیه‌ی سؤالات براساس پاسخ‌های افراد پرسیده شد. سؤالات محوری مورد نظر در پژوهش به شرح زیر بود:

۱. اخلاق حرفه‌ای در مشاوره مدارس چه اهمیت و ضرورتی دارد؟
۲. میزان پایبندی همکاران مشاور به اخلاق حرفه‌ای مشاوره مدارس را چگونه می‌بینید؟
۳. از نظر شما چه عواملی بر رعایت اخلاق حرفه‌ای مشاوران در مدارس تأثیر گذار هستند و شامل چه مؤلفه‌هایی هستند؟
۴. در چه زمینه‌هایی به دانش آموزان مشاوره می‌دهید و چه اصولی را می‌بایست در مشاوره‌های خودتان مد نظر قرار دهید؟
۵. چه موانعی را در مسیر رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط مشاوران مدارس می‌بینید؟

جهت اجرای پژوهش ابتدا پس از دریافت معرفی‌نامه از دانشگاه، به اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی مراجعه و مجوز دریافت شد و لیست مدرسی که مشاور دارند، اخذ شد. سپس با مشاورانی که در دسترس و مایل به همکاری بودند، مصاحبه انجام گرفت. حدود زمان مصاحبه یک جلسه ۳۰ دقیقه‌ای بود. با ۷ مشاور زن و ۳ مشاور مرد مصاحبه شد. تمام مصاحبه‌ها با کسب اجازه از مصاحبه شونده‌گان ضبط گردید و تجزیه و تحلیل براساس روش هفت مرحله‌ای کلایزی^۱ (خواندن دقیق کلیه توصیف‌ها و یافته‌های مهم شرکت کنندگان، استخراج عبارات بااهمیت و جملات مرتبط با پدیده، مفهوم بخشی به جملات مهم استخراج شده، مرتب‌سازی توصیف‌های شرکت کنندگان و مفاهیم مشترک در دسته‌های خاص، تبدیل کلیه عقاید استنتاج شده به توصیف‌های جامع و کامل، تبدیل توصیف‌های کامل پدیده به یک توصیف واقعی خلاصه و مختصر، و مراجعه به شرکت کنندگان برای روشن نمودن ایده‌های به دست آمده و موثق نمودن یافته‌ها) انجام شد. برای توضیح روشن‌تر متن مصاحبه‌ها به دقت روی کاغذ پیاده شد و بعد از ادراک کلی هر متن و تم‌گذاری مضامین، به تحلیل مضامین، دسته‌بندی مقوله‌های فرعی و نهایتاً تلفیق مقولات فرعی دارای معانی مشترک و یافتن مقولات اصلی پرداخته شد.

صحت و استحکام مطالعه در چهار محور ارزش واقعی، کاربردی بودن، تداوم و مبنی بر واقعیت بودن ریشه دارد ارزش واقعی به این معنا است که بیان حاصل از تجربه برای کسی که آن را به‌طور واقعی تجربه کرده است، قابل قبول باشد. در این پژوهش تلاش شد متن مصاحبه‌ها دقیق و بدون حذف کوچکترین جزئیات مورد بررسی قرار گیرد تا از متن آنها نکات کلیدی استخراج شود. سپس

با مراجعه به شرکت‌کنندگان و به تأیید رساندن بیانیه‌های حاصله، این امر محقق شد و چنانچه در مواردی نظر شرکت‌کننده‌ای با نظر پژوهشگران متفاوت بود، کدها با نظر شرکت‌کننده اصلاح شد. کاربردی بودن یا قابلیت اجرا بدان اشاره دارد که آیا نتایج در گروه‌ها یا مکان‌های دیگر نیز کاربرد دارد؟ در این مورد تلاش شد تا با عدم انتخاب یک مکان مشخص برای نمونه‌گیری و انتخاب نمونه‌ها از طیف نسبتاً گسترده سنی و سابقه کاری، این مهم برآورده شود. همچنین، ثبات هنگامی به دست آمد که شرکت‌کنندگان پاسخ‌های نامتناقض و همسانی به سؤال‌های مشابه که در قالب‌های مختلف مطرح شده بود، می‌دادند. جهت واقعی بودن پژوهش و انجام فرایند آن، خالی از هرگونه تعصب، پژوهشگران تلاش نمودند تا هرگونه تعصب در مورد پدیده مورد پژوهش را در تمام مراحل مطالعه از خود دور سازند (شیخ محمدی و خلخالی، ۱۳۹۷، ص ۲۹).

یافته‌ها:

در ابتدا اطلاعات جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان ارائه و پس از آن براساس روش تحلیل مضامین، یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها ارائه شد.

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی افراد نمونه براساس جنسیت

متغیر جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۳	۳۰
زن	۷	۷۰
جمع کل	۱۰	۱۰۰

طبق جدول شماره ۱، با معیار اشباع داده‌ها ۱۰ نفر به عنوان نمونه این پژوهش انتخاب شدند که در مجموع ۳۰ درصد از شرکت‌کنندگان مرد و ۷۰ درصد زن بودند.



جدول شماره ۲: شرکت کنندگان در مصاحبه

شماره مصاحبه	سمت	جنسیت	سن	مدرک تحصیلی	رشته	سابقه خدمت
۱	مشاور	زن	۳۹	دانشجوی دکتری	روان شناسی	۱۰
۲	مشاور مدرسه	زن	۳۱	کارشناسی ارشد	مشاوره	۳
۳	مشاور مدرسه	زن	۳۶	دانشجوی دکتری	روان شناسی تربیتی	۸
۴	مشاور مدرسه	زن	۳۴	کارشناسی ارشد	مشاوره خانواده	۴
۵	مدیر مرکز آموزش و پرورش	زن	۴۲	کارشناسی ارشد	روان شناسی بالینی	۱۳
۶	مسئول پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی آموزش و پرورش	زن	۴۰	کارشناسی ارشد	روان شناسی بالینی	۱۳
۷	سرگروه مشاوران مدارس و مشاور مدرسه	زن	۴۳	کارشناسی ارشد	روان شناسی عمومی	۱۳
۸	کارشناس مشاوره آموزش و پرورش	مرد	۴۷	کارشناسی ارشد	مشاوره و راهنمایی	۱۳
۹	مشاور مدرسه	مرد	۴۳	کارشناسی ارشد	روان شناسی بالینی	۱۳
۱۰	مشاور مدرسه	مرد	۳۱	دانشجوی دکتری	روان شناسی تربیتی	۱۱

در جدول شماره ۲، سمت شرکت کننده‌ها، جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و رشته و سابقه‌ی خدمت مشخص گردیده است که دارای سن بالای ۳۰ سال و مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر بودند رشته تحصیلی شرکت کنندگان گرایش‌های مختلف رشته‌های روان شناسی و مشاوره بود و سابقه خدمت جهت مطرح شدن مقولات و چالش‌های سال‌های اخیر مشاوران در مدرسه در خصوص رعایت یا عدم رعایت اخلاق حرفه‌ای، مابین ۳ تا ۱۵ سال در نظر گرفته شده بود.

جدول شماره ۳: مقولات اصلی و فرعی استخراج شده از مصاحبه‌ها

مقولات اصلی	مقولات فرعی
تکریم مراجع	اهمیت اخلاق حرفه‌ای مشاوره
	اخلاق حسنه
	احترام به زمان دانش آموزان
	برقراری ارتباط مؤثر (گوینده و شنونده فعال)



افزایش انگیزه در دانش آموزان جهت مراجعه	ارائه خالصانه خدمات راهنمایی و مشاوره
ارائه خدمات روان‌شناختی و مشاوره‌ای مبتنی بر اصول روان‌شناسانه به دانش آموزان نیازمند کمک	
توسعه قدرت تصمیم‌سازی و بهبود نظام تصمیم‌گیری دانش آموزان از طریق مشارکت	
ایجاد بستر مناسب برای تعامل اندیشه و نظرات دانش آموزان	ارتقا سطح فرهنگی
تحکیم و تعمیق ارزش‌های انسانی	
زمینه‌سازی برای آموزش و ارتقای سطح فرهنگی	
نهادینه کردن احترام به همه افراد	
ارتقای خردورزی و مهارت‌های زیست سالم و متعالی والدین و جامعه	میزان پابندی به اصول اخلاق حرفه‌ای مشاوره
تعهد درونی	
پابندی کامل	
به تناسب توانایی مشاور	
عدم پابندی	
مؤلفه‌های مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مشاوره در مدارس	مؤلفه‌های شغلی
جلب اعتماد	
اخلاق نیکو	
صداقت	
عدم سرزنش دانش آموزان	
عدم قضاوت دانش آموزان	
گوش دادن فعال	
ارتباط چشمی	
ایجاد محیط فیزیکی مناسب	
ایجاد فضای خصوصی	
رعایت ادب و احترام در صحبت‌ها	
رازداری به جز مواردی که فرد قصد خودکشی یا دیگرکشی دارد یا نیاز به اطلاع‌رسانی به والدین یا همکاران هست	
انگیزه بخشی	
توجه به زبان بدن	
توجه به اصل فردیت و تفاوت‌های فردی	
توجه به شرایط فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و خانوادگی مراجع	
ارتباط کلامی و غیر کلامی جهت تسهیل امر مشاوره	

نقدپذیری	
حفظ حریم خصوصی	
مواجهه عادلانه و منصفانه	
داشتن اقتدار همراه با صمیمیت	
همدلی و پذیرش بی قید و شرط	
احتراز از مواضع تهمت	
احتراز از مواضع قدرت	
عدم تحقیر و تمسخر دانش آموزان	
امانت داری	
ارتباط بی طرفانه با دانش آموز	
پاکی و آراستگی ظاهر مشاور	
رعایت مساوات در التفات و محبت به دانش آموزان	
داشتن مهارت‌های ارتباطی	
داشتن مهارت حل مساله ضمن همه جانبه نگری	
ابتکار و خلاقیت در جلسات مشاوره و کارگاه‌های مهارت آموزش و پیشگیری از آسیب‌های روانی اجتماعی	
اجتناب از تبعیض نژاد، رنگ، جنسیت، سن، خاستگاه خانوادگی، ملی، قومی، مذهبی، عقیدتی، اقتصادی، اجتماعی و...	
اختصاص زمان‌های مخصوص جهت ارتباط تلفنی یا حضوری با اولیا	
جدی بودن	
حفظ حیثیت و شئونات معلمی	
بالیدن به حرفه	
اجتناب از تهدید	
احترام به استقلال مراجع	
صدا کردن دانش آموز با اسم کوچک	
غربال، شناسایی و تشخیص دانش آموزان در معرض آسیب و آسیب پذیر	
اولویت بندی دانش آموزان فوریتی، پرخطر و در معرض خطر جهت ارائه خدمات روانشناختی	
توجه به زبان بدن مراجع و فرضیه سازی	
صبر و حوصله و سعه صدر	
تحصیلات مرتبط (روان شناسی و مشاوره) و دانش حرفه‌ای	
تخصص در امر مشاوره و روان درمانی و مهارت حرفه‌ای	

تمایل به توسعه حرفه‌ای و به روز رسانی دانش و مهارت	
ارتباط چارچوب مند با مراجع، عدم برقراری تماس تلفنی مگر در موارد خاص، عدم دریافت هدیه و...	
فرهنگ سازمانی حاکم	مؤلفه‌های سازمانی
ایجاد تعهد سازمانی به جای وضع قوانین و دستورات سخت	
مدیریت متمرکز نظام آموزش و پرورش	
رهبری مشارکتی یا غیر مشارکتی مدیر مدرسه	
برگزاری دوره‌های ضمن خدمت جهت توسعه حرفه‌ای مشاوران	
اعتماد مدیران به توانایی‌های همکاران مشاور	
تقویت روحیه همکاری بین کارکنان جهت پیشبرد بهتر اهداف حوزه مشاوره توسط مدیر مدرسه	
ارتباط مؤثر مدیر با سایر ادارات و استفاده از ظرفیت‌های برون سازمانی جهت دریافت حمایت مالی، قضایی، معاضدتی و... به حسب موضوع جهت کمک به دانش آموزان مراجعه کننده به مشاور با هماهنگی اداره منطقه	
نظام پاداش و تنبیه	
معیارهای ترفیع رتبه کارکنان	
نظام حقوق و پاداش	
دستورالعمل و نظام نامه مدون رسمی اخلاقی	
امنیت شغلی	
شایسته سالاری	
نگرش جامعه به مدرسه و مشاوران مدارس	مؤلفه‌های اجتماعی
میزان تعامل والدین با مدرسه و مشاور	
شرایط فیزیکی مدرسه	مؤلفه‌های محیطی
ارزشمند نشان دادن اهداف تربیتی در محیط مدرسه از طریق تابلو اعلانات و...	
وجود اتاق مستقل برای مشاوره در مدرسه	
تمیزی و آراستگی اتاق مشاوره	
عایق بندی در اتاق و حفظ پنجره‌های اتاق مشاوره	
نور مناسب در اتاق مشاوره	
چیدمان مناسب و متناسب با اصول چینش اتاق درمان	
هوش هیجانی مشاور	مؤلفه‌های فردی
تواضع و دوری از تکبر	
احتراز از حسد و برتری جویی نسبت به همکاران	
اجتناب از ریا	

اظهار حق		
احتراز از تعصب بیجا		
احتراز از غرض شخصی در قضاوت ها		
خودداری از جدال و ستیزه جویی در بحث ها		
رعایت نظافت و پاکیزگی		
مقبولیت و محبوبیت		
عادلانہ عمل کردن		
درک ارزش ها و سنت های فرهنگ های مختلف موجود در مدرسه و احترام به آن ها		
احترام به کرامت انسانی		
نوع دوستی		
حفظ وقار		
رعایت اعتدال و اقتصاد در بیان		
خودانتقادی		
ویژگی های شخصیتی		
خصایص دموگرافیک شامل سن، سنوات، تجربه، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی و...		
نظم، برنامه ریزی، خودمدیریتی و مدیریت زمان		
خودکنترلی هیجانی		
روحیه همکاری		
تمایل به توسعه شخصی		
انعطاف پذیری و توانایی سازگاری		
زمینه های مشاوره در مدارس		
برنامه ریزی تحصیلی		تحصیلی
مهارت ها و شیوه های مطالعه صحیح		
انتخاب رشته		
تغییر رشته		
مشاوره شغلی		
آسیب های تحصیلی شامل اهمال کاری تحصیلی، اضطراب تحصیلی، بی انگیزگی و ناامیدی، فرسودگی تحصیلی، افت تحصیلی و...		
اختلالات یادگیری		
روش های تقویت حافظه		



روش‌های تقویت توجه و تمرکز	
آمادگی برای آزمون‌های مدارس خاص	
آمادگی برای امتحانات نهایی	
آمادگی برای کنکور	
آموزش مهارت‌های زندگی به صورت فردی و گروهی	
پیشگیری عمومی از رفتارهای پرخطر و آسیب‌های روانی اجتماعی کلیه دانش‌آموزان	
مشکلات عاطفی دانش‌آموزان	روان‌درمانی
مشاوره تربیتی برای اختلالات رفتاری مثل سلوک و پرخاشگری و عصب‌روان‌شناختی مثل بیش‌فعالی و نقص توجه	
اختلالات روانپزشکی خلقی هیجانی	
مسائل مرتبط با ویژگی‌ها و نیازهای سن کودکی و نوجوانی	
خانواده درمانی	مشاوره با والدین
شیوه‌های فرزندپروری	
مهارت‌های برقراری ارتباط با فرزند	
موانع رعایت اخلاق حرفه‌ای در مشاوره مدارس	
عدم توجه به وظایف اصلی مشاور در مدارس	
افزایش امور اجرایی و کمبود فرصت جهت مشاوره	
دیگر سازمان‌ها	
تضاد منافع	
کمبود منابع تحقیقاتی	
کمبود آموزش و تربیت حرفه‌ای	
انتظارات نابجای همکاران	
ضعف در قوانین و نظارت‌ها	
سودجویی صرف فردی	
موانع فیزیکی محیط کار	
رفتارهای سلیقه‌ای مدیران	
آیین‌نامه‌های پراکنده و فعالیت‌های جنبی	
فقدان انگیزش	
نارضایتی شغلی	
فرافکنی و نادیده انگاشتن نقش خود و تأکید بر نقش عوامل محیطی	
تعارضات درون شخصی	

فقدان منشور اخلاقی
فشار و پیچیدگی‌های اضافی و غیررسمی
بی ثباتی اقتصادی و سیاسی جامعه
معضلات فرهنگی و تاریخی
مسئولیت‌گریزی و تنبلی
رقابت ناصحیح و زیرآب زنی
حسادت شغلی
اعمال تبعیض از طرف مدیر مدرسه
ویژگی‌های شخصیتی
عدم اعتقاد و باور مدیر و سایر کارکنان مدرسه به حرفه مشاوره
انگ زدن و نگرش نادرست نسبت به مراجعه به مشاور و روان شناس
عدم همکاری والدین و دانش آموزان با مشاور، عدم حضور مرتب در جلسات و عدم ایجاد اتحاد در مانی یا تعهد به آن
باورهای سطحی به اخلاق و عدم درونی شدن و پایبندی به آن
غیر تخصصی بودن همکاران مشاور مدارس
مسائل و مشکلات اقتصادی، روانی، عاطفی و... خود مشاور
تعدد و تنوع مسائل و مشکلات دانش آموزان
فرصت محدود مشاور در مدرسه
نقش منفعل مشاوران در گذشته و تأثیر آن بر دیدگاه عموم

بحث و نتیجه گیری

بر حسب میزان حساسیت و مسئولیت هر حرفه، معیارهای اخلاقی متفاوتی برای آن حرفه تدوین شده است که به مثابه منشوری برای راهنمایی اعضای یک سازمان جهت عمل در چارچوب اخلاقی هستند (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰، ص ۳۲). در واقع سازمان‌ها و کارکنان برای اجرای وظایف سازمانی خود، افزون بر استانداردهای سازمانی و رسمی، نیازمند مجموعه‌ای از راهنمایی‌های اخلاقی و ارزشی هستند که آن‌ها را در فعالیت و عملکرد اداری یاری دهد.

می‌توان گفت پیچیدگی روزافزون عملکردهای سازمانی از یک سو و از سوی دیگر، فاصله گرفتن از تعهدات اخلاقی، توجه مدیران و صاحب نظران را به بحث اخلاق سازمانی و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. توجه به اخلاق حرفه‌ای در محیط کار منافع بسیاری برای رهبران و مدیران دارد که عبارتند از: ایجاد نقش‌های سازمانی برای مدیریت اخلاق، تدوین برنامه برای ارزیابی جاری نیازمندی‌های اخلاقی، هماهنگی رفتارهای سازمانی با ارزش‌های عملیاتی و وارد شدن دستورالعمل‌های اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها. نظام آموزش و پرورش نیز جزئی از نظام اجتماعی جامعه است و بی‌تردید معلمان رکن اصلی و اساسی در نظام آموزش و پرورش



هر جامع ای هستند و نقش مهمی در مدل سازی و شکل دادن به عادات، آداب و رسوم و بالاتر از همه، شخصیت دانش آموزان برای تبدیل شدن به انسان‌های سالم و شایسته ایفا می‌کنند (صالحی دهگل کن و صالحی دهگل کن، ۱۳۹۶). در ارتباط با کارکرد آموزشی مدارس نیز باید گفت رعایت اخلاق آموزشی تضمین کننده‌ی سلامت فرآیند یاددهی - یادگیری است (سرمدی و شالباف، ۱۳۸۶) واپرزه و دیگران (۱۴۰۰) در پژوهش خود نقش اخلاق حرفه‌ای را در توانمندسازی کارکنان مدارس تبیین نمودند. معلمان سرمایه‌های اجتماعی نظام آموزشی در هر کشوری محسوب می‌شوند. از این رو توانمندسازی آنان زمینه شکوفایی نسل آینده کشور را تضمین می‌نماید.

بخش اول یافته‌ها به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در بین مشاوران مدارس مربوط می‌شود. در این بخش، افزایش انگیزه در دانش آموزان جهت مراجعه، ارائه خدمات روان شناختی و مشاوره ای اصولی به دانش آموزان نیازمند کمک، تحکیم و تعمیق ارزش‌های انسانی، زمینه سازی برای آموزش و ارتقای سطح فرهنگی، توسعه قدرت تصمیم سازی و بهبود نظام تصمیم گیری دانش آموزان از طریق مشارکت، ایجاد بستر مناسب برای تعامل اندیشه و نظرات دانش آموزان، احترام به زمان دانش آموزان، ارتقای خردورزی و مهارت‌های زیست سالم و متعالی والدین و جامعه از جمله معولفه‌های فرعی در این بخش می‌باشد. (کد ۲ و ۳)

بخش دوم یافته‌ها که به میزان پابندی به اصول اخلاق حرفه‌ای مشاوره اشاره دارد، شامل مواردی چون تعهد درونی، پابندی کامل به تناسب توانایی مشاور، عدم پابندی اشاره دارد. (کد ۳) این بخش از پژوهش با پژوهش کیانی و دیگران (۱۳۸۷) همسو است. نتایج این پژوهش نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در بین مشاوران رابطه معناداری وجود دارد. در تبیین این بخش می‌توان گفت که مشاوران باید پابند به اصول اخلاقی باشند تا بتوانند با اتخاذ تصمیمات اخلاقی برای مراجعان سودمند باشند. همچنین مشاورانی که به اصول اخلاقی سطح بالا پابند هستند در صدد ارائه خدماتی هستند که بتوانند برای مراجعان سودمند باشند.

در بخش سوم یافته‌ها، مؤلفه‌های مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مشاوره در مدارس اشاره شده است. مواردی مانند: جلب اعتماد، اخلاق نیکو، صداقت، عدم سرزنش دانش آموزان، عدم قضاوت دانش آموزان، گوش دادن فعال، ارتباط چشمی، ایجاد محیط فیزیکی مناسب، ایجاد فضای خصوصی، رعایت ادب و احترام در صحبت‌ها، رازداری به جز مواردی که فرد قصد خودکشی یا دیگر کشی دارد یا نیاز به اطلاع‌رسانی به والدین یا همکاران وجود دارد، انگیزه بخشی، توجه به زبان بدن، توجه به اصل فردیت و تفاوت‌های فردی، توجه به شرایط فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و خانوادگی مراجع، ارتباط کلامی و غیرکلامی جهت تسهیل امر مشاوره، نقدپذیری، حفظ حریم خصوصی، مواجهه عادلانه و منصفانه، داشتن اقتدار همراه با صمیمیت همدلی و پذیرش بی قید و شرط، احتراز از مواضع تهمت، احتراز از مواضع قدرت، عدم تحقیر و تمسخر دانش آموزان، امانت‌داری، ارتباط بی طرفانه با دانش آموز، پاکی و آراستگی ظاهر مشاور، رعایت مساوات در التفات و محبت به دانش آموزان، داشتن مهارت‌های ارتباطی، داشتن مهارت حل مسئله ضمن همه‌جانبه‌نگری، ابتکار و خلاقیت در جلسات مشاوره و کارگاه‌های مهارت آموزش و پیشگیری از آسیب‌های روانی اجتماعی، اجتناب از تبعیض نژاد، رنگ، جنسیت، سن، خاستگاه خانوادگی، ملی، قومی، مذهبی، عقیدتی، اقتصادی، اجتماعی و...

اختصاص زمان‌های مخصوص جهت ارتباط تلفنی یا حضوری با اولیا را می‌توان نام برد (کد ۵ و ۶ و ۸ و ۹). نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش ملایی و دیگران (۱۳۹۴) و پژوهش میر محمد و دیگران (۱۳۹۶) و پژوهش زاده مرادیان الانی و همکاران (۱۴۰۰) که در موارد بالا اشاره شده است، همسو است.

در تبیین این بخش از نتایج می‌توان گفت یکی از شرایط مهم برای ارائه مشاوره برقراری ارتباط و همچنین احساس امنیت و پذیرش و رازداری است. مشاورانی که به خوبی با مراجعان خود ارتباط برقرار کرده و مراجع احساس امنیت می‌کند که این احساس باعث می‌شود که به مشاور خود اعتماد کند و در فرایند مشاوره همکاری مناسبی داشته باشد. در مدارس نیز هرچقدر که مشاوران در این موارد عملکرد مؤثری داشته باشند، نتایج بهتری حاصل می‌شود.

در بخش چهارم یافته‌ها که به مؤلفه‌های سازمانی اخلاق حرفه‌ای اشاره دارد، می‌توان به مؤلفه‌هایی مانند: فرهنگ سازمانی حاکم، ایجاد تعهد سازمانی به جای وضع قوانین و دستورات سخت، مدیریت متمرکز نظام آموزش و پرورش، رهبری مشارکتی یا غیر مشارکتی مدیر مدرسه، برگزاری دوره‌های ضمن خدمت جهت توسعه حرفه‌ای مشاوران، اعتماد مدیران به توانایی‌های همکاران مشاور، تقویت روحیه همکاری بین کارکنان جهت پیشبرد بهتر اهداف حوزه مشاوره توسط مدیر مدرسه، ارتباط مؤثر مدیر با سایر ادارات و استفاده از ظرفیت‌های برون سازمانی جهت دریافت حمایت مالی، قضایی، معاضدتی و... به حسب موضوع جهت کمک به دانش آموزان مراجعه کننده به مشاور با هماهنگی اداره منطقه می‌توان اشاره کرد که در پیشبرد اهداف مشاوره می‌تواند مؤثر باشد (کد ۱۰). در این راستا حاجی محمدی و دیگران (۱۴۰۰) مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس در چهار بعد فردی، اجتماعی-فرهنگی، سازمانی و سیاسی-اقتصادی تقسیم بندی کرده اند، همسو است.

در تبیین این بخش از نتایج می‌توان گفت در مدارس رهبری مدرسه بر عهده مدیر مدرسه است. مدیران مدارس می‌توانند با رهبری مشارکتی با همکاران، همچنین تقویت روحیه همکاری در بین معلمان مدارس در زمینه فعالیت‌های مشاوره‌ای مدارس نقش مؤثری داشته باشند. در مدارس هرچقدر به توانمندی همکاران مشاوره اعتماد وجود داشته باشد، بهتر می‌توان به اهداف مشاوره در مدارس دست یافت. بخشی از این اعتماد به توسعه‌ی علمی و تخصصی و اخلاقی خود مشاوران مدارس برمی‌گردد. هرچقدر مشاور در حرفه‌ی خود به صورت علمی و تخصصی برخورد کند و اصول اخلاق حرفه‌ای را رعایت نماید، اعتماد به تأثیر مشاوره در بهبود وضعیت تحصیلی و رفتاری دانش آموزان در مدارس بیشتر شود.

بخش بعدی یافته‌ها به مؤلفه‌های اجتماعی، مؤلفه‌های محیطی و مؤلفه‌های فردی در رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط مشاوران مدارس اشاره دارد. مؤلفه‌های اجتماعی مانند نگرش جامعه به مدرسه و مشاوران مدارس و میزان تعامل والدین با مدرسه و مشاور است. مؤلفه‌های محیطی مانند: شرایط فیزیکی مدرسه، ارزشمند نشان دادن اهداف تربیتی در محیط مدرسه از طریق تابلو اعلانات و... وجود اتاق مستقل برای مشاوره در مدرسه، تمیزی و آراستگی اتاق مشاوره، عایق بندی در اتاق و حفظ پنجره‌های اتاق مشاوره، نور مناسب در اتاق مشاوره چیدمان مناسب و متناسب با اصول چیدمان اتاق درمان را می‌توان اشاره کرد. در مورد مؤلفه‌های فردی مؤثر در اخلاق حرفه‌ای می‌توان به مواردی چون: هوش هیجانی مشاور تواضع و دوری از تکبر، احتراز از حسد و برتری جویی نسبت به

همکاران، اجتناب از ریا، اظهار حق، احتراز از تعصب بیجا احتراز از غرض شخصی در قضاوت‌ها، خودداری از جدال و ستیزه‌جویی در بحث‌ها، رعایت نظافت و پاکیزگی، مقبولیت و محبوبیت، عادلانه عمل کردن، درک ارزش‌ها و سنت‌های فرهنگ‌های مختلف موجود در مدرسه و احترام به آن‌ها، احترام به کرامت انسانی، نوع دوستی، حفظ وقار، رعایت اعتدال و اقتصاد در بیان، خودانتقادی، ویژگی‌های شخصیتی خصایص دموگرافیک شامل سن، سنوات، تجربه، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی و... نظم، برنامه‌ریزی، خودمدیریتی و مدیریت زمان خودکنترلی هیجانی روحیه همکاری تمایل به توسعه شخصی انعطاف‌پذیری و توانایی سازگاری را می‌توان نام برد (کد ۱ و ۲ و ۳ و ۷). نتایج این بخش از پژوهش با پژوهش احمدی، قاسم زاده علیشاهی و بافنده قراملکی (۱۳۹۴) به عنوان بررسی همبستگی ویژگی‌های شخصیتی با رعایت اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی فردی مشاوران و روانشناسان همسو است. نتایج این پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی مانند باوجدان بودن و توافق‌پذیری با بهبود پاسخگویی و رعایت اخلاق حرفه‌ای مرتبط است. می‌توان گفت علاوه بر تخصص در حوزه مشاوره، نیاز است مشاور، تعهد اخلاقی در قالب وجدان‌کاری را داشته باشد تا بتواند در حرفه خود عملکرد موثرتری داشته باشد. نیاز است در آموزش و پرورش با تشویق کارکنان اخلاقی و با وجدان، اهمیت دادن به کار اصولی درست، ترویج ارزش‌ها و اصول اخلاقی به بهبود اخلاق حرفه‌ای کمک کنند.

بخش دیگر یافته‌ها به زمینه‌های مشاوره در مدارس اشاره دارد که از جمله آنها زمینه‌های تحصیلی، روان‌درمانی و مشاوره والدین است. در زمینه مشاوره تحصیلی می‌توان به برنامه‌ریزی تحصیلی مهارت‌ها و شیوه‌های مطالعه صحیح، انتخاب رشته، تغییر رشته، مشاوره شغلی، آسیب‌های تحصیلی شامل اهمال‌کاری تحصیلی، اضطراب تحصیلی، بی‌انگیزگی و ناامیدی، فرسودگی تحصیلی، افت تحصیلی و... اختلالات یادگیری، روش‌های تقویت حافظه، روش‌های تقویت توجه و تمرکز، آمادگی برای آزمون‌های مدارس خاص، آمادگی برای امتحانات نهایی، آمادگی برای کنکور، آموزش مهارت‌های زندگی به صورت فردی و گروهی، پیشگیری عمومی از رفتارهای پرخطر و آسیب‌های روانی اجتماعی کلیه دانش‌آموزان را شامل می‌شود. در زمینه روان‌درمانی می‌توان به مشکلات عاطفی دانش‌آموزان، مشاوره تربیتی برای اختلالات رفتاری مثل سلوک و پرخاشگری و عصب‌روان‌شناختی مثل بیش‌فعالی و نقص توجه، اختلالات روانپزشکی خلقی هیجانی مسائل مرتبط با ویژگی‌ها و نیازهای سن‌کودکی و نوجوانی را می‌توان اشاره کرد. در زمینه مشاوره به والدین مواردی مانند: خانواده‌درمانی، شیوه‌های فرزندپروری، مهارت‌های برقراری ارتباط با فرزند را می‌توان نام برد (کد ۶). این بخش از پژوهش با پژوهش رحمانی و قلمکاریان (۱۴۰۱) همسو است. این پژوهش نشان داد که برنامه‌های مدارس باید شامل نیازمندی‌های آموزشی، حرفه‌ای، روانی و اجتماعی باشد. در تبیین این بخش می‌توان گفت که متأسفانه در بیشتر موارد مدارس به نیازمندی‌های آموزشی بیشتر از بقیه اهمیت می‌دهند؛ در حالیکه باید به این نکته توجه کرد که انسان موجودی چندبعدی است و علاوه بر نیازهای آموزشی، نیازهای پرورشی او نیز اولویت دارند. هرچقدر فرد از لحاظ روانی و اجتماعی شرایط بهتری داشته باشد، می‌تواند موفقیت و پیشرفت خوبی در زمینه‌های آموزشی نیز داشته باشد. بنابراین مشاوران مدارس با ارائه مشاوره در زمینه‌های مختلف تحصیلی، رفتارهای پرخطر [آسیب‌های روانی و اجتماعی می‌توانند نقش مؤثری در رشد دانش‌آموزان داشته باشند.

بخش آخر یافته‌ها به موانع رعایت اخلاق حرفه‌ای در مشاوره مدارس اشاره دارد. عدم توجه به وظایف اصلی مشاور در مدارس،

افزایش امور اجرایی و کمبود فرصت جهت مشاوره، تضاد منافع، کمبود منابع تحقیقاتی، کمبود آموزش و تربیت حرفه‌ای، انتظارات نابجای همکاران، ضعف در قوانین و نظارت‌ها، سودجویی صرف فردی، موانع فیزیکی محیط کار رفتارهای سلیقه‌ای مدیران، آیین نامه‌های پراکنده و فعالیت‌های جنبی، فقدان انگیزش نارضایتی شغلی، فراقنی و نادیده انگاشتن نقش خود و تأکید بر نقش عوامل محیطی، تعارضات درون شخصی، فقدان منشور اخلاقی، فشار و پیچیدگی‌های اضافی و غیررسمی، بی‌ثباتی اقتصادی و سیاسی جامعه، معضلات فرهنگی و تاریخی، مسئولیت‌گریزی و تنبلی، رقابت ناصحیح و زیرآب زنی، حسادت شغلی، اعمال تبعیض از طرف مدیر مدرسه، ویژگی‌های شخصیتی، عدم اعتقاد و باور مدیر و سایر کارکنان مدرسه به حرفه مشاوره، انگ‌زدن و نگرش نادرست نسبت به مراجعه به مشاور و روان‌شناس، عدم همکاری والدین و دانش‌آموزان با مشاور، عدم حضور مرتب در جلسات و عدم ایجاد اتحاد درمانی یا تعهد به آن، باورهای سطحی به اخلاق و عدم درونی شدن و پابندی به آن، متخصص نبودن همکاران مشاور مدارس، مسائل و مشکلات اقتصادی، روانی، عاطفی و... خود مشاور، تعدد و تنوع مسائل و مشکلات دانش‌آموزان، فرصت محدود مشاور در مدرسه، نقش منفعل مشاوران در گذشته و تأثیر آن بر دیدگاه عموم را می‌توان اشاره کرد (کد ۸ و ۹ و ۱۰). این بخش از نتایج با پژوهش رضایی و دیگران (۱۳۹۹) همسو است. این پژوهش با عنوان شناسایی عوامل و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه شهر تهران بر اساس آموزه‌های دینی به این نتیجه رسید که عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای شامل عوامل فردی، اجتماعی، اخلاقی، فنی-تخصصی، پژوهشی، اقتصادی و حقوقی است. همچنین میرمحمد و دیگران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان فراتحلیل عوامل مؤثر بر اخلاق سازمانی به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی بیشترین تأثیر را بر رعایت اخلاق حرفه‌ای داشته‌اند. اصل دهقان و حسینیان (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان تبیین مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس خودشکوفایی و خودکارآمدی در مشاوران و روانشناسان: نقش تعدیل‌گر مقبولیت اجتماعی و عوامل جمعیت‌شناسی به این نتیجه رسیدند که خودشکوفایی و خودکارآمدی نقش مؤثری در اخلاق حرفه‌ای مشاوران و روانشناسان دارند و به منظور ارتقای اخلاق حرفه‌ای مشاوران و روانشناسان در کنار آموزش اخلاق حرفه‌ای، این عوامل باید مورد توجه قرار گیرند.

حاجی محمدی و دیگران (۱۴۰۰) در پژوهشی اذعان کردند که رعایت اخلاق و اخلاقیات در سازمان‌های آموزشی از الزامات سازمانی است و با روش سنتز پژوهی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس را در چهار بعد فردی (ویژگی‌های شخصیتی مانند صداقت، قابلیت اعتماد، دلسوزی، انصاف، انتقادپذیری، صبر، مهربانی، شور و نشاط، شجاعت، شفقت، ایثار و...، مهارت ادراکی مانند خودشناسی، خودباوری، خلاقیت، تفکر سیستمی، استدلال منطقی، خودارزیابی و...، تعهد دینی)، سازمانی (تعاملات مانند داشتن مهارت‌های ارتباطی، عدم تبعیض در برخوردها، رعایت حریم خصوصی، توجه به روحیات کارمندان و...، اخلاق مداری سازمانی مانند عدالت سازمانی، ایجاد جو اخلاقی در مدرسه، هدایتگری و...، تعهد مانند مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی، پیگیری اهداف سازمانی، احترام به فرهنگ سازمانی و...، مدیریت فیزیکی مانند توجه به پویایی محیط مدرسه، ایجاد امکانات رفاهی، ایجاد امنیت فیزیکی و روانی، ایجاد زیرساخت‌های فناوری و...، تخصص حرفه‌ای مانند داشتن دانش و تخصص حرفه‌ای، کارایی و اثربخشی حرفه‌ای و...، قوانین و مقررات مانند اجرای دقیق آیین‌نامه‌های آموزشی، تعیین قوانین و مقررات دقیق برای مدرسه و...،

مدیریت منابع انسانی مانند نظارت دقیق بر کارمندان، ارزیابی عادلانه، تعادل بین وجدان و قوانین، روحیه مربی‌گری، جذب متخصصان تربیتی و... پژوهش محوری مانند: توجه به پژوهش، مروج پژوهش، رعایت اصول اخلاق در پژوهش و... تصمیم‌گیری اصولی مانند: تصمیم‌گیری اخلاقی، تصمیم‌گیری سیستماتیک و... توسعه حرفه‌ای مانند: تشویق کارمندان، انگیزش حرفه‌ای، پیگیری تعالی مدرسه، مدیریت دانش و... اجتماعی-فرهنگی (بصیرت فرهنگی اجتماعی مانند زمان شناسی، مکان شناسی، توجه به فرهنگ محیط، پذیرش فرهنگ‌های مخالف و...، مسئولیت‌پذیری فرهنگی اجتماعی مانند احترام به ارزش‌های فرهنگی اجتماعی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، رفتار مناسب اجتماعی، مشارکت در توسعه جامعه، همکاری اجتماعی و...) و سیاسی-اقتصادی (مدیریت اقتصادی مانند عدم سواستفاده از اموال، رعایت اعتدال در مصرف و هزینه، جذب منابع مالی برای مدرسه و...، بینش سیاسی مانند: مشارکت سیاسی متناسب، عدم دخالت مسائل ساسی در تصمیم‌گیری و...) تحلیل کردند.

فرهنگ مدرسه قانونی نانوشته است، اما به واقع نشانگر شخصیت و هویت مدرسه است و همین ویژگی است که مدرسه‌ای را از مدرسه دیگر متمایز می‌کند. فرهنگ مدرسه بر چگونگی یاددهی و چگونگی یادگیری دانش‌آموزان و چگونگی حمایت اولیا از برنامه‌های آموزشی و تربیتی مدرسه اثرگذار است. روح زندگی مدرسه‌ای و فعالیت‌های تحصیلی متأثر از فرهنگ مدرسه است و شکل‌گیری انگیزه، تعهد، تلاش و تمرکز در مدارس به آن وابسته است. لذا ایجاد بستری مبتنی بر عقاید مشترک، تضمینی بر تکرار مداوم آن در مدرسه و نهایتاً تبدیل آن به فرهنگ کلی در مدرسه است و فرهنگ مناسب موجب کنترل و هدایت رفتار دانش‌آموزان به سمت اهداف موردنظر در نظام آموزشی خواهد شد (سنجری و جهانیان، ۱۳۹۷).

در این زمینه رهبری اخلاقی مدیران در مدارس نیز از موضوعات حائز اهمیت است. رهبری اخلاقی به طور کلی رفتار مناسب و اخلاقی مدیران در ارتباطات دو طرفه است که به صورت یک هنجار ارزشمند موجب بهبود و تقویت فعالیت‌های اخلاقی کارکنان می‌شود. رهبری اخلاقی بیانگر راهبری و هدایت اخلاقی کارکنان از طریق اجرا و هنجارسازی رفتارهای اخلاقی و واکنش‌های درست مدیران سازمان است. رهبری اخلاقی بر امنیت روان شناختی کارکنان تأثیر می‌گذارد. امنیت روانی نشان‌دهنده وجود اطمینان خاطر و باور مشترک افراد یک سازمان در ایمن بودن محیط سازمان برای ریسک‌پذیری و بیان صادقانه افکار و احساسات است. در واقع جنبه‌های اخلاقی باعث کاهش فشار روانی می‌شود. امنیت روان شناختی عامل مهمی در ارتباط و پذیرش شغل از سوی فرد است چرا که کارکنان با درک اعتماد و اطمینان بین فردی، احترام به شایستگی همه اعضای تیم و نگرانی و توجه به اعضای سازمان به احساس امنیت و آرامشی دست می‌یابند که آنان را در انجام وظایف خود به بهترین کیفیت یاری می‌دهد (فتح‌آبادی و هوشیار، ۱۴۰۳، ص ۹۲). طبق نظریه فشار اجتماعی نیز، کارکنانی که در معرض فشار عمومی محل کار قرار می‌گیرند به روش‌های مختلف از جمله ارتکاب رفتارهای انحرافی و غیر حرفه‌ای با آن مقابله می‌کنند (فروز شهرستانی و همکاران، ۱۴۰۳، ص ۹۹؛ به نقل از روشن ضمیر و همکاران، ۱۳۹۶).

البته مسئله چالش برانگیز دیگر در این زمینه که باعث کاهش اثربخشی آموزش‌ها می‌شود این است که اخلاق موضوعی وجدانی است و آموزش آن مطمئناً از جو حاکم بر جامعه تأثیر می‌پذیرد. وقتی به طور کلی اخلاق در جامعه کمرنگ می‌شود و جایگاه حرفه

مقدس معلمی متزلزل می‌گردد، انگیزه معلمان برای بکارگیری اصول اخلاقی در تدریس کاهش می‌یابد. همچنین وقتی معلمان تعارض میان آنچه در کارگاه‌ها و دوره‌های ضمن خدمت اخلاق حرفه‌ای می‌آموزند با آنچه در جامعه می‌بینند روبرو می‌شوند احساس می‌کنند که مباحث مطرح شده در دوره‌ها صرفاً تئوریک است و در عمل کاربردی ندارد (سلطانی نژاد و همکاران، ۱۴۰۲، ص ۱۲۱).

نهایتاً بهبود شرایط ساختاری و سازمانی اولویت‌دارترین اقدام در راستای مدیریت اخلاق حرفه‌ای است. پیشنهاد می‌گردد متولیان امر با تدوین و اصلاح منشور اخلاقی و برگزاری دوره‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های آموزشی جهت آموزش اهمیت و ضرورت وجود و رعایت اخلاقیات در مدارس برای مشاوران اقدام نموده و توجه به ابعاد اخلاق حرفه‌ای را در شاخص‌های ارزشیابی و تشویق مشاوران مدارس لحاظ نمایند. همچنین از طریق تدوین برنامه‌های رفاه و بهزیستی به منظور ارتقای سبک زندگی و غنی‌سازی اوقات فراغت با ورزش، ایجاد بستر مناسب برای تغذیه سالم و تفریح کارکنان، ارتقای بهداشت روان کارکنان را فراهم نمایند.

منابع

قرآن کریم

نهج البلاغه. ترجمه عباس دشتی، انتشارات نسیم حیات، قم.

آراسته، حمیدرضا و جاهد، حسینلی. (۱۳۹۰). «رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، گزیده‌ای برای بهبود دانشگاهها». فصلنامه نشاء علم، ۱(۲): ۳۱-۴۰.

احمدی، عزت اله؛ قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل و بافنده قراملکی، حسن. (۱۳۹۴). «بررسی همبستگی ویژگی‌های شخصیتی با رعایت اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی فردی مشاوران و روان‌شناسان». مجله دانشگاه علوم پزشکی قم، ۹(۹): ۵۷-۶۵.

اصل دهقان، فاطمه و حسینیان، سیمین. (۱۳۹۹). «تدوین مدل اخلاق حرفه‌ای براساس شکوفایی و خودکارآمدی در مشاوران و روان‌شناسان: نقش تعدیل گر مقبولیت اجتماعی و عوامل جمعیت شناختی». مجله اخلاق پزشکی، ۱۴(۴۵): ۱-۱۶.

اناری نژاد، عباس و جاودانی، محمد. (۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای معلم (با تأکید بر حقوق و تکالیف اسلامی)، انتشارات: شیوارسا. ایمانی پور، معصومه. (۱۳۹۱). «اخلاق حرفه‌ای در آموزش». مجله اخلاق ایران و سابقه پزشکی، ۵(۶): ۲۵.

جنابآبادی، حسین و ناستی زایی، ناصر. (۱۳۹۴). «مقایسه وضع موجود و مطلوب اخلاق حرفه‌ای تدریس در اعضای هیئت علمی»؛ دانشگاه سیستان و بلوچستان. نشریه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۸(۵): ۳۱۷-۳۲۲.

حاجی محمدی، محمد؛ پورشافعی، هادی؛ زیرک، مهدی و مؤمنی مهموئی. (۱۴۰۰). «مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس: سنتز پژوهی براساس مدل روبرتس». مجله اخلاق زیستی، ۱۱(۳۶): ۱-۱۸.

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

خدیبوی، اسدالله و پورقاسم، صدیقه. (۱۳۹۷). «بررسی تأثیر هوش معنوی و ویژگی‌های جمعیت شناختی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان (نمونه موردی: معلمان مدارس دولتی و غیرانتفاعی در مقطع راهنمایی شهر اهر)». پنجمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران، انجمن مدیریت ایران.

درخشان مهر، آرش؛ جبارزاده کنگر گوئی، سعید و بحری ثالث، جمال. (۱۳۹۷). «تحلیل رابطه اخلاقی و عملکرد حسابرسان مستقل بانقش تعدیل کننده اخلاق حرفه‌ای». فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۶(۲): ۱۴۹-۱۵۸.

رحمانی، حلیمه و رجب دری حسین. (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس». فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، ۱(۱): ۵۳-۷۵.

رحمانی، سروگل و قلمکاریان، سید محمد. (۱۴۰۱). «بررسی نقش و تأثیر مدرسه و مشاوره مدارس در ارتقای بهداشت و سلامت روانی دانش آموزان». مجله دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، ۵(۴۷): ۷۹-۸۸.

رحیمیان، معصومه و اردلان، محمدرضا. (۱۳۹۸). «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷». نخستین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه، شیراز، دانشگاه پیام نور استان فارس - مرکز توسعه آموزشهای نوین ایران (متانا).

رستمی، فرحناز؛ گراوندی، شهپر و زرافشانی، کیومرث. (۱۳۹۰). «پدیدارشناسی تجربیات دانشجویان در راه اندازی کسب و کار

(مطالعه موردی: دانشجویان پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه رازی کرمانشاه). «مجله توسعه کارآفرینی، ۴(۱۴): ۸۴-۱۰۵.

رضالو، مهدی؛ فضل الهی، سیف اله و بختیاری، ابوالفضل. (۱۳۹۹). «شناسایی عوامل مؤثر و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه شهر تهران براساس آموزه‌های دینی». فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، دوره ۱۴، صفحات ۵۴۷-۵۶۵.

زاده مرادیان الانی، نازنین؛ پور حسینی، ابراهیم و عربان، شجاع. (۱۴۰۰). «شناسایی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی سازمان آموزش و پرورش استان لرستان». فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۶(۴): ۷۰-۸۱.

سبحانی نژاد، مهدی؛ نجفی، حسن؛ جعفری هرندی، رضا و فرمehینی فراهانی، محسن. (۱۳۹۳). «مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای تدریس از دیدگاه دانشجویان؛ دانشگاه علوم پزشکی قم». نشریه دوماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۷(۶)، ۳۹۹-۴۰۳.

سرمدی، محمدرضا و شالباف، عذرا. (۱۳۸۶). «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر». نشریه اخلاق در علوم و فناوری، ۲(۳): ۹۹-۱۱۰.

سلطان زاده، وحید؛ امراهی، اکبر و اسم حسینی، غلامرضا. (۱۳۹۳). «وضعیت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه دانشجویان پرستاری». نشریه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۷(۱): ۱۹-۲۳.

سلطانی نژاد، نجمه؛ سالاری چینه، پروین؛ توان، عباس و منظری توکلی، وحید. (۱۴۰۲). «آموزش اخلاق حرفه‌ای معلم با تأکید بر حقوق و تکالیف اسلامی در دانشگاه فرهنگیان اثربخشی، چالش‌ها و راهکارها». فصلنامه تأملات اخلاقی، ۴(۱): ۱۲۳-۱۰۵.

سلیمان زاده، پروین و فرهادی، اعظم. (۱۳۹۴). «اخلاق حرفه‌ای تدریس». اولین همایش علمی پژوهشی روانشناسی، علوم تربیتی و آسیب شناسی جامعه.

سنجری، ملاح و جهانیان، رمضان. (۱۳۹۷). «مدیریت فرهنگ سازمانی در مدیریت آموزشی». فصلنامه علمی تخصصی مدیریت، حسابداری و اقتصاد، ۲(۱): ۱۷۰-۱۷۸.

شیخ محمدی، زهرا و خلخالی، علی. (۱۳۹۷). «تجربه زیسته مدیران از رهبری برنامه درسی مدارس متوسطه». دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، ۶(۱): ۲۲-۴۲.

صافی، احمد. (۱۳۹۷). سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش، تهران: نشر ارسباران.

صالحی دهگل کن، یاسر و صالحی دهگل کن، رضا. (۱۳۹۶). «بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی معلمان متوسطه اول شهرستان رودان». همایش ملی رویکردهای نوین آموزشی و پژوهشی در تعلیم و تربیت، بندرعباس.

عباس زادگان، محمد. (۱۳۸۸). نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها، تهران: انتشارات سهامی انتشار.

فتح آبادی، مریم و هوشیار، وجیهه. (۱۴۰۳). «تحلیل تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار نوآورانه کارکنان با متغیر میانجی رفتار آوایی کارکنان و امنیت روان شناختی در بین کارکنان سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری مشهد». نشریه تأملات اخلاقی،

۵(۳): ۱۰۳-۷۹.

- فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۸۵). اخلاق حرفه‌ای، قم، انتشارات مجنون، چاپ دوم.
- فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۸۸). «مبانی ترویج اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه». نشریه اخلاق در علوم و فناوری، (۳): ۹-۲۴.
- فروز شهرستانی، مجتبی؛ درودی، هما و حاج علی اکبری، فیروزه. (۱۴۰۳). «تعیین اقدامات اولویت دار برای مدیریت رفتارهای اتحرافی و خلاف اخلاق حرفه‌ای کارکنان با هدف ارتقای ارزش برند». نشریه تأملات اخلاقی، (۲)۵: ۱۲۶-۸۹.
- قنبری، سیروس؛ اردلان، محمدرضا؛ بهشتی راد، رقیه و سلطانزاده، وحید (۱۳۹۴). «اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی». اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰(۲): ۴۰-۵۰.
- کیانی، اردشیر؛ نوابی نژاد، شکوه و احمدی، خدابخش. (۱۳۸۷). «ویژگی‌های شخصیتی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در مشاوران و روان شناسان». نشریه اندیشه و رفتار، ۲(۸): ۷۹-۹۰.
- کیانی، اردشیرغ نوابی نژاد، شکوه؛ احمدی، خدابخش و انیسی، جعفر. (۱۳۹۳). «ساخت و اعتبار یابی مقیاس اخلاق حرفه‌ای مشاوران و روان شناسان». نشریه پژوهش‌های مشاوره، ۱۳(۴۹): ۱۰۳-۱۲۵.
- گرچی، رضا و ترکیان تبار، منصور. (۱۳۹۶). «هوش معنوی و نقش آن در اخلاق حرفه‌ای معلمان». سومین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی.
- مرادی، سبحان و عزیزی محمود آباد، مهران. (۱۳۹۷). «اخلاق حرفه‌ای در معلمان ابتدایی: ضرورتی انکارناپذیر در تدریس و یادگیری». پنجمین همایش ملی روانشناسی مدرسه، تهران، انجمن روانشناسی تربیتی ایران.
- ملایی، زهره. (۱۳۹۳). «مطالعه اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه مشاوران مدارس مقطع متوسطه». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، رشته فلسفه تعلیم و تربیت.
- محمدی مهر، میگان؛ خانی، حامد و هاشمی، ماجد. (۱۳۹۳). «بررسی اخلاق حرفه‌ای-سازمانی از دیدگاه معلمان در مدارس متوسطه شهر سنندج». نشریه مطالعات آموزشی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ارتش، ۲(۲)، ۱-۹.
- موسوی، فرانکغ و شنی، امیر؛ حیدری، فرهاد؛ محمدی، نوشین؛ سلیمانی، فرشاد و قیصرزاده، محمد. (۱۳۹۵). «اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۴): ۱-۸.
- میرطاهری، لیلا. (۱۳۹۵). «اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در بعد آموزش». تهران: انتشارات آکادمیک- دانشگاه علمی کاربردی علامه طبرسی.
- میر کمالی، محمد و حاج خزینه، مجتبی. (۱۳۹۴). «تبیین سلامت سازمانی براساس نقش مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران». فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۸(۱): ۲۳۱-۲۶۲.
- میرمحمد تبار، احمد؛ مجدلی، علی اکبر و سهرابی، مریم. (۱۳۹۶). «فراتحلیل عوامل مؤثر بر اخلاق سازمانی». نشریه راهبرد فرهنگ، (۳۷): ۱۸۷-۲۱۱.
- نیاز آذری، کیومرث؛ عنایتی، ترانه؛ بهنام فر، رضا و کهرودی، زهرا. (۱۳۹۳). «رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی». نشریه

- پرستاری ایران، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری، ۲۷(۸۷): ۳۴-۴۲.
- واپرز، فهیمهغ طالبی، بهنام و سامری، مریم. (۱۴۰۰). «تبیین نقش اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد مدیران مدارس در توانمند سازی معلمان با رویکرد PLS». مجله توانمند سازی سرمایه انسانی، ۴(۱): ۶۹-۷۸.
- یاریقلی، بهبود. (۱۳۹۳). «تجربه دانشجویان از عدالت مربیان: یک مطالعه پدیدارشناسی». دو ماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۴۸(۲): ۳۰۴-۳۴۶.
- یزدانی، سهراب و بادامچی، سپیده. (۱۳۹۹). اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش بالنده. تبریز: انتشارات پژوهش‌های دانشگاه.
- یزدانی، سهراب و بادامچی، سپیده (۱۳۹۸). «اخلاق حرفه‌ای ضرورتی انکارناپذیر در آموزش و پرورش بالنده». پنجمین کنفرانس بین المللی پژوهش در روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی، سازمان بین المللی مطالعات دانشگاهی، گرجستان.
- Campbell, Elizabeth. (2008). "The Ethics of Teaching as a Moral Profession". *Journal of Curriculum Inquiry*. 38(4).
- Degerli, Fatma Irem. & Odaci, Hatice. (2020). "Effect of an Emotional Intelligence Training Program Developed for Prospective Psychological Counselors on Psychological Counseling Skill Levels". *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 38(4), 568-578.
<https://doi.org/10.1007/s10942-020-00352-5>
- Gerjolj, Stanko. (2012). "The Relevance of Moral Intelligence in Educational Processes". *Educational Management*, 7(1), 1-9.
- Martin, Christopher. & Ruitenberg, Claudia. (2016). "Ethics in Professional Education: Introduction to the Special Issue". *Journal of Ethics and Education*. 11(1).
<https://doi.org/10.1080/17449642.2016.1145493>
- Mary, Alice Bell MA., Paula S. Wales EdD., Laura J. Torbeck., John M. Kunzer MD., Virginia C. Thurston. & James J. Brokaw. (2011). "DO Personality Difference Between Teachers and Learners Impact Students". *Journal of Surgical Education*; 168(3), 190-193. Doi: 10.1016/j.jsurg.2011.01.003
- Mills, Jane. Bonner, Ann. Francis, Karen. (2006). "The Development of Constructivist Grounded Theory". *International Journal of Qualitative Methods*, 5(1), 1-10.
<https://doi.org/10.1177/160940690600500103>
- Ranjit, Bose. (2002). "Customer Relation Management: Key Components for IT Success". *Industrial Management, Data Systems*, 102(2), 89 – 97. 10.1108/02635570210419636
- Rissanen, Inkeri. Kuusisto, Elina. Hanhimäki, Eija. Tirri, Kirsi. (2018). "The Implications of Teachers' Implicit Theories for Moral Education: A Case Study from Finland". *Journal of Moral Education*, 47(1), 63-77. <https://doi.org/10.1080/03057240.2017.1374244>
- Shilpi, Saha. & Pavan Kumar, Saraf. (2018). "Organizational Culture as a Moderator between Effective Commitment and Job Satisfaction: Empirical Evidence from Indian Public Sector Enterprises". *International Journal of Public Sector Management*, 31(2): 184-206. Doi: 10.1108/ijpsm-03-2017-0078
- Wines, William Arthur. (2008). "Seven Pillars of Business Ethics: Towards a Comprehensive Framework". *Journal of Business Ethics*, 79(4), 483-499. Doi: 10.1007/s10551-007-9411-7.



Yıldız, Muge Leyla. & Icli, gulnur. (2013). “Perceived Academic Code of Ethics: A Research on Turkish Academics”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 282-293. Doi:

10.1016/j.sbspro.2013.10.496