نقش هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای بر تعلل ورزی شغلی معلمان

میثم غلام‌پور*، دکتر هادی پورشافعی
گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران
(تاریخ دریافت: ۹۷/۵/۲،تاریخ پذیرش:۹۷/۷/۲)

چکیده

زمینه: توجه به کاهش تعلل‌ورزی معلمان و بهبود اخلاق حرفه‌ای آن‌ها از اهمیت ویژه‌ای در سازمان‌ها آموزشی برخوردار است. بنابراین هدف پژوهش حاضر تعیین نقش هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای بر تعلل ورزی شغلی معلمان می‌باشد.

روش: روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود که بر روی ۱۸۳ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شهر قاین انجام گرفت. نمونه‌ها به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد؛ هوش معنوی، اخلاق حرفه‌ای و تعلل ورزی شغلی استفاده و داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS_18 و آزمون‌های آماری ضریب رگرسیون چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که هوش معنوی با میانگین ۴/۰±۰۶/۷۷ ، اخلاق حرفه‌ای با میانگین ۳/۶۵±۰/۶۱ بالاتر از حد متوسط قرار دارند، همچنین تعلل‌ورزی با میانگین ۲/۶۳±۰/۳۴ پایین‌تر از حد متوسط قرار دارد. هوش معنوی ۲۲درصد از واریانس تعلل ورزی و ۱۶ درصد از واریانس اخلاق حرفه‌ای معلمان را تبیین می‌کند؛ همچنین اخلاق حرفه‌ای ۳۳ درصد از تغییرات واریانس تعلل ورزی معلمان را تبیین می‌کند.

نتیجه گیری: هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای سبب کاهش تعلل ورزی شغلی در معلمان می‌شود. از طرفی هوش معنوی زمینه بهبود اخلاق حرفه‌ای معلمان را فراهم می‌آورد. بنابراین می‌توان با فراهم آوردن زمینه‌های بهبود هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای در معلمان موجب کاهش تعلل ورزی آن‌ها و درنتیجه بهبود کارایی نظام آموزشی را فراهم آورد.

کلیدواژگان: *اخلاق حرفه‌ای، هوش معنوی، تعلل ورزی*

سرآغاز

تعلل ورزی[۱] یا به آینده موکول کردن کارها آن‌قدر متداول است که شاید بتوان آن را از تمایلات ذاتی انسان برشمرد (۱). تعلل ورزی به‌عنوان یک عادت بد و یک مشکل رفتاری یادشده است که بسیاری از بزرگسالان در کارهای منظم روزانه تجربه می‌کنند (۲). بیش از ۲۰ درصد از بزرگسالان در فعالیت‌های روزانه خود تعلل ورزی مزمن را تجربه می‌کنند(۳). تعلل ورزی به‌عنوان یک مشکل مدیریت زمانی[۲] تعریف‌شده است (۴). تعلل ورزی را می‌توان به‌عنوان یک خصیصه شخصیتی مطرح نمود که شامل مؤلفه‌های رفتاری، عاطفی و شناختی می‌باشد (۵).

تعلل ورزی موجب آشفتگی، عصبانیت و انگیزش[۳] پایین، کاهش انگیزش پیشرفت، کم‌کاری و خواب ناسالم، اضطراب، استرس و بیماری‌های روانی می‌شود(۶،۷،۸و۹)؛ همچنین تعلل ورزی با پیامدهای ناخوشایندی درزمینه بهداشت جسمی و روانی همراه است (۱۰).

تعلل ورزی شغلی به معنی به تأخیر انداختن شروع، به اتمام رساندن فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های شغلی است. افرادی که دارای تعلل ورز شغلی هستند وظایف شغلی خود را به‌موقع انجام نمی‌دهند، کارها را بدون کیفیت انجام می‌دهند یا کارها و پروژه‌های شغلی را ناتمام رها می‌کنند (۱۱). تعلل ورزی معلمان در عملکرد شغلی آن‌ها و درنتیجه بر یادگیری فراگیران تأثیر منفی دارد (۱۲). مدیریت زمان، یکی از اصول اخلاق حرفه‌ای معلمان در تدریس محسوب می‌شود. امروزه رعایت اخلاق[۴] در تمام شئون سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان‌ها موردتوافق محققان قرارگرفته است (۱۳). اخلاق چون هوای لطیفی است که در جامعه بشری اگر وجود داشته باشد، انسان‌ها می‌توانند با نفس آن زندگی سالمی داشته باشند (۱۴). پژوهشگران اخلاق را به‌عنوان یکی از عوامل مزیت رقابتی سازمان‌ها یاد می‌کنند (۱۵). اخلاق را می‌توان به‌صورت کاربردی در یک سیستم کامل و منسجم از

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: **Meysam.gholampoor@birjand.ac.ir**

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پانزدهم، شماره ۱، ۱۳۹۹

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1399.15.1.12.8]

باورها[7]، ارزش‌ها[8] و ایده‌ها[9] تعریف کرد (۱۶). اخلاق حرفه‌ای[10] نیز به مسائل، اصول و ارزش‌های اخلاقی حاکم بر یک نظام می‌پردازد (۱۷و۱۸). ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای شامل مهارت‌های میان فردی، مقبولیت قطعی وظیفه، ابتکار عمل و قابل‌اعتماد بودن می‌باشد(۱۹).

اخلاق حافظ فعالیت‌های بشر از میل و گرایش به هرگونه کج‌روی و پایه تربیت[11] انسان است (۲۰و۲۱). پایبندی اساتید و معلمان به اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای، هم از منظر توسعه فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر اخلاقیات و هم از منظر انتقال صفات ممیزه و ویژگی‌های برجسته انسانی به فراگیران و درنتیجه آن اشاعه آن در جامعه، حائز اهمیت است (۲۲). رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط معلمان تضمین‌کننده‌ی سلامت فرآیند یاددهی- یادگیری در سازمان‌های آموزشی است(۱۸). اخلاق حرفه‌ای موجب افزایش تعهد پاسخگویی مدرسان نسبت به نیازهای فراگیران می‌شود (۲۳). پژوهش‌ها و مطالعات اصول اخلاق حرفه‌ای معلمان را شامل؛ بهبود وضعیت یادگیری فراگیران، رعایت احترام متقابل، توجه به نگرش‌های مختلف در انتخاب موضوعات درسی، بی‌طرفی در آموزش، محرمانه نگه‌داشتن اسرار فراگیران، شفاف بودن، اعتماد و صداقت، فرآیندهای مربوط به نظم، آزادی اخلاقی، حقوقی و مسئولیت‌ها و استقلال فکری می‌دانند (۲۴ و ۲۵). توجه به رشد اخلاق حرفه‌ای معلمان سبب بهبود عملکرد فراگیران می‌شود. بر اساس نظریه-های رفتار اخلاقی، معنویت به‌عنوان بااهمیت‌ترین عنصر درونی فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی فرد مطرح‌شده است (۲۶).

معنویت[12] یکی از نیازهای درونی انسان است (۲۷)؛ که شور و شوق انسان را برای عدالت‌خواهی و انصاف افزایش می‌دهد (۲۸). معنویت از عوامل مؤثر در تصمیم‌گیری اخلاقی[13] افراد محسوب می‌شود (۲۶). هوش معنوی در پرتو توجه و علاقه جهانی روان شناسان به حوزه دین و معنویت وارد شد و توسعه یافت (۲۹). هوشمندی معنوی منابع انسانی سازمان یکی از چهار دغدغه اصلی سازمان‌ها است (۳۰). که داشتن رفتار خردمندانه توأم با حس همدردی تعریف می‌شود (۳۱). هوش معنوی توانایی ذاتی تفکر و درک پدیدهای معنوی است(۳۲). هوش معنوی پرسیدن سؤال‌های غایی درباره معنای زندگی به کار گرفته می-شود (۳۳)؛ و یکی از هوش‌های بنیادی بشر محسوب می‌شود (۳۴).

هوش معنوی[14] توانایی تجربه‌شده‌ای است که به افراد امکان دستیابی به دانش و فهم بیشتر را می‌دهد (۳۵). هوش معنوی بر انجام وظایف شغلی افراد و مسئولیت‌پذیری آن‌ها نسبت به حرفه‌شان تأثیر دارد(۳۶). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که؛ هوش معنوی موجب افزایش انطباق‌پذیری[15]، شناسایی و سازمان‌دهی مهارت‌ها و توانایی موردنیاز، آرامش درونی و بیرونی، داشتن افکاری روشن، تعهد کاری[16]، امید به زندگی، تصمیم‌گیری و قضاوت اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی و بهبود مهارت‌های اجتماعی می‌شود(۳۷-۴۲).

معلمان به‌عنوان نیروی انسانی که مهندسی افکار عمومی و چشم‌انداز رشد فرهنگی و علمی جامعه در دست آن‌ها است. برای اجرای بایدها و نبایدهای اخلاقی وظیفه‌ای فراتر از سایر افراد دارند (۴۲). رابطه مثبتی بین هوش معنوی و توانمندی تدریس معلمان وجود دارد (۳۸). تعلل-ورزی معلمان در انجام وظایف شغلی سبب لطمات جبران‌ناپذیری بر نظام آموزشی و فراگیران می‌شود؛ از طرفی دیگر توجه به معنویت و اخلاق حرفه‌ای معلمان در نظام آموزشی از ضروریات امر می‌باشد که متأسفانه به رابطه این متغیرها توجه نشده است. لذا پژوهش حاضر را باهدف تعیین نقش هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای بر تعلل ورزی شغلی معلمان انجام شد.

روش

روش پژوهش حاضر با توجه به ماهیت، هدف‌ها و فرضیه‌های پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. این پژوهش ازنظر هدف جزو پژوهش‌های کاربردی است. جامعه آماری موردمطالعه در این پژوهش شامل تمامی معلمان مقطع ابتدایی شهر قاین بودند که تعدادشان ۳۵۰ نفر برآورد شد. حجم نمونه با استفاده از جدول برآورد نمونه از جامعه گرجسی و مورگان تعداد ۱۸۳ نفر برآورد شد؛ که به‌منظور صرفه‌جویی در وقت، هزینه و جلوگیری از پراکندگی مدارس به روش نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله انتخاب شدند، به این صورت که ابتدا از بین مناطق شهر چند منطقه به صورت تصادفی انتخاب و سپس از درون هر منطقه نمونه‌گیری تصادفی برای انتخاب معلمان انجام شد.

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه مورد پژوهش در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول ۱: اطلاعات دموگرافیک پژوهش

وضعیت	گروه‌بندی	تعداد (درصد)
جنس	زن	۹۸(۵۴/۰)
	مرد	۸۵(۴۶/۰)
تحصیلات	فوق‌دیپلم	۱۴(۷/۷/۰)
	لیسانس	۱۴۳(۷۸/۱/۰)
	فوق‌لیسانس و بالاتر	۲۶(۱۴/۲/۰)
سابقه خدمت	۱ تا ۱۰ سال سابقه	۲۷(۱۴/۸/۰)
	۱۱ تا ۲۰ سال سابقه	۹۳(۵۰/۸/۰)
	۲۱ سال سابقه به بالا	۶۳(۳۴/۴/۰)

برای انجام این پژوهش، اطلاعات موردنیاز از طریق سه پرسشنامه جمع‌آوری‌شده است. برای سنجش تعلل ورزی شغلی از پرسشنامه استاندارد استفاده شد(۴۳)، این پرسشنامه دارای ۲۵ گویه می‌باشد که هدف آن بررسی ابعاد تعلل ورزی در ۳ بعد ناکارآمدی، تشویش درونی و بیزاری از کار می‌باشد و بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت نمره دهی شده است. در مطالعه حاضر، همبستگی درونی سؤالات ۰/۹۱ به دست آمد.

برای سنجش هوش معنوی از پرسشنامه استاندارد استفاده شد(۴۴)، این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه می‌باشد که در ۴ بعد؛ تفکر انتقادی وجودی، تولید معانی شخصی، آگاهی و بسط حالت هوشیاری تهیه‌شده است و براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت نمره دهی شده است. در مطالعه حاضر، همبستگی درونی سؤالات ۰/۹۳ به دست آمد.

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پانزدهم، شماره ۱، ۱۳۹۹
[DOR: 20.1001.1.22517634.1399.15.1.12.8]
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد باکمی تغییر استفاده شد(۴۵)، این پرسشنامه داری ۲۳ گویه می‌باشد که اخلاق حرفه‌ای را در ۴ بعد؛ علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی و مشارکت در کار، موردسنجش قرار می‌دهد و بر اساس مقیاس لیکرت نمره دهی شده است. ضمن تأیید روایی پرسشنامه توسط اساتید، پایایی ابزار به روش آلفای کرونباخ در مطالعه حاضر ۰/۸۲ بدست آمد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS_18 و آزمون‌های آماری ضریب رگرسیون چندگانه و ضریب همبستگی پیرسون استفاده‌شده است.

یافته ها

نتایج نشان داد، هوش معنوی دارای میانگین ۴/۰۶±۰/۷۷ و اخلاق حرفه‌ای دارای میانگین ۳/۶۵±۰/۶۱ بالاتر از حد متوسط و تعلل ورزی شغلی دارای میانگین ۲/۶۳±۰/۳۴ پایین‌تر از حد متوسط بود.

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها کشیدگی و چولگی داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت که در جدول ۲ گزارش شده است. از آنجا که شاخص‌های کشیدگی و چولگی برای تمام متغیرها بین ۲+ و ۲- است، می‌توان نتیجه گرفت داده‌ها نرمال هستند

جدول ۲: نرمال بودن داده‌ها

شاخص های نرمال بودن	تفکر انتقادی وجودی	تولید معنای شخصی	بسط هوشیاری	آگاهی	پشتکار در کار	مشارکت	روابط انسانی	علاقه به کار
چولگی	-۱/۳۷	-۰/۷۷	۰/۰۱	-۰/۱۳	-۱/۴۳	۰/۳۲۳	-۱/۵۶	۰/۴۲۳
کشیدگی	۱/۱۲	-۰/۷۳	-۰/۷۸	-۰/۵۷	۱/۲۴	-۰/۱۸	۰/۶۷	-۰/۲۶

فرضیه اول: مؤلفه‌های هوش معنوی نقش پیش‌بینی کننده‌ای در تعلل ورزی معلمان دارند.

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی و ضریب تعیین

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی(ضریب تعیین)	مجذور ضریب تعدیل‌شده	F
۱	-۰/۴۶	۰/۲۲	۰/۲۱	**۴/۳۷
پیش‌بینی کننده‌ها (ثابت): هوش معنوی				

در جدول ۳، ضریب همبستگی چند متغیره(-۰/۴۶) و مجذور ضریب همبستگی چند متغیری ۰/۲۲ می‌باشد. بنابراین هوش معنوی ۲۲ درصد از تعلل ورزی شغلی معلمان را تبیین می‌کند. F محاسبه‌شده برابر است با ۴/۳۷ همراه با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد. بنابراین فرضیه صفر که بیان می‌کرد رابطه خطی میان متغیر هوش معنوی و تعلل ورزی وجود ندارد، رد می‌گردد.

جدول ۴. پیش‌بینی تعلل ورزی بر اساس مؤلفه‌های هوش معنوی

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	ارزش T	سطح معناداری
	B	خطای انحراف معیار	Beta		
مقدار ثابت	-۰/۶۱	۰/۱۵		-۷/۶۳	۰/۰۰۰
تفکرانتقادی وجودی	-۰/۵۱	۰/۰۸	-۰/۴۱	-۶/۹۲	۰/۰۰۱
تولیدمعانی شخصی	-۰/۳۱	۰/۰۴	-۰/۳۲	-۷/۲۴	۰/۰۱
بسط هوشیاری	-۰/۱۲	۰/۱۰	-۰/۱۴	-۱/۸۱	۰/۱۹
آگاهی	-۰/۴۳	۰/۰۴	-۰/۳۹	-۶/۷۱	۰/۰۰۱
پیش‌بینی کننده‌ها (ثابت): هوش معنوی					

در جدول ۴، نتایج تحلیل رگرسیون بیانگر ضرایب بتای استانداردشده بین مؤلفه‌های هوش معنوی با تعلل ورزی شغلی معلمان می‌باشد. ضریب بتا در مؤلفه‌های تفکر انتقادی وجودی، تولید معانی شخصی و آگاهی، منفی و ازنظر آماری در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار می‌باشد به عبارت معلمان با نمره بالاتر در تفکر انتقادی وجودی، تولید معنی شخصی و آگاهی، نمره پایین‌تری در تعلل‌ورزی کسب می-کنند؛ اما همان‌طور که نتایج نشان داد بین مؤلفه بسط هوشیاری با تعلل ورزی رابطه معناداری مشاهده نشد (T= -1/81 P>0/05).

فرضیه دوم: مؤلفه‌های هوش معنوی نقش پیش‌بینی کننده‌ای در اخلاق حرفه‌ای معلمان دارد.

جدول ۵. نتایج ضریب همبستگی و ضریب تعیین

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی (ضریب تعیین)	مجذور ضریب تعدیل‌شده	F
۱	۰/۳۹	۰/۱۶	۰/۱۵	**۴۶/۷۳
پیش‌بینی کننده‌ها (ثابت): هوش معنوی				

در جدول ۵، ضریب همبستگی چند متغیره ۰/۳۹ و مجذور ضریب همبستگی چند متغیری ۰/۱۶ می‌باشد. بنابراین هوش معنوی ۱۶ درصد از اخلاق حرفه‌ای معلمان را تبیین می‌کند. جدول نشان می‌دهد که F محاسبه‌شده برابر است با ۴۶/۷۳ همراه با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱. بنابراین فرضیه صفر که بیان می‌کرد رابطه خطی میان متغیر هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای وجود ندارد، رد می‌گردد

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1399.15.1.12.8]

جدول ۶. پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های هوش معنوی

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	ارزش T	سطح معناداری
	B	خطای انحراف معیار	Beta		
مقدار ثابت	۰/۴۲	۰/۱۶		۲/۵۶	۰/۰۰۰
تفکر انتقادی وجودی	۰/۳۱	۰/۱۴	۰/۲۲	۲/۳۹	۰/۰۰۱
تولید معانی شخصی	۰/۲۹	۰/۱۱	۰/۱۸	۲/۱۷	۰/۰۲
بسط هوشیاری	۰/۱۵	۰/۰۷۵	۰/۱۱	۱/۸۱	۰/۰۳
آگاهی	۰/۳۴	۰/۰۹	۰/۲۵	۲/۴۱	۰/۰۰۱
پیش‌بینی کننده‌ها (ثابت): هوش معنوی					

در جدول ۶، نتایج تحلیل رگرسیون بیانگر ضرایب بتای استانداردشده بین مؤلفه‌های هوش معنوی با اخلاق حرفه‌ای معلمان می‌باشد. ضریب بتا در تمام مؤلفه‌های هوش معنوی مثبت و ازنظر آماری معنادار می‌باشد؛ بنابراین معلمان با نمره‌ی بالاتر در هوش معنوی، نمره بالاتری در اخلاق حرفه‌ای کسب می‌کنند. نتایج نشان داد مؤلفه ی آگاهی بهترین پیش‌بینی کننده در بین سایر مؤلفه‌ها می‌باشد

فرضیه سوم: مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای نقش پیش‌بینی کننده‌ای در تعلل ورزی معلمان دارد.

جدول ۷. نتایج ضریب همبستگی و ضریب تعیین

مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی (ضریب تعیین)	مجذور ضریب تعدیل‌شده	F
۱	-۰/۵۷	۰/۳۳	۰/۳۳	۵۱/۸۶**
پیش‌بینی کننده‌ها (ثابت): اخلاق حرفه‌ای				

در جدول ۷، ضریب همبستگی چند متغیره ۰/۵۷- و مجذور ضریب همبستگی چند متغیری ۰/۳۳ می‌باشد. بنابراین اخلاق حرفه‌ای ۳۳ درصد از تعلل ورزی معلمان را تبیین می‌کند. جدول نشان می‌دهد که F محاسبه‌شده برابر است با ۵۱/۸۶ همراه با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد. بنابراین فرضیه صفر که بیان می‌کرد هیچ‌گونه رابطه خطی میان متغیر اخلاق حرفه‌ای و تعلل ورزی وجود ندارد، رد می‌گردد

در جدول ۸، نتایج تحلیل رگرسیون، بیانگر ضرایب بتای استانداردشده بین مؤلفه‌های تعلل ورزی و اخلاق حرفه‌ای معلمان می‌باشد. ضرایب بتا در مؤلفه‌های علاقه به کار، پشتکار و مشارکت در کار، منفی و ازنظر آماری معنادار می‌باشد، بنابراین معلمان با نمره بالاتر در علاقه به کار، پشتکار و مشارکت در کار نمره پایین‌تری در تعلل ورزی کسب می‌کنند. در بین مؤلفه‌ها علاقه به کار بهترین پیش‌بینی کننده تعلل ورزی است. اما همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد مؤلفه روابط انسانی قادر به پیش-بینی تعلل ورزی معلمان نمی‌باشد (T= -1/53 P>0/05)

جدول ۸. پیش‌بینی تعلل ورزی بر اساس مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	ارزش T	سطح معناداری
	B	خطای انحراف معیار	Beta		
مقدار ثابت	-۰/۴۹	۰/۱۶		-۶/۰۹	۰/۰۰۱
علاقه به کار	-۰/۴۰	۰/۱۲	-۰/۴۲	-۳/۰۷	۰/۰۳
پشتکار در کار	-۰/۲۹	۰/۰۸	-۰/۳۰	-۴/۱۷	۰/۰۱
مشارکت	-۰/۳۷	۰/۱۱	-۰/۳۹	-۳/۱۴	۰/۰۱
روابط انسانی	-۰/۱۶	۰/۱۰	۰/۱۷	-۱/۵۳	۰/۰۷
پیش‌بینی کننده‌ها (ثابت): اخلاق حرفه‌ای					

بحث

این پژوهش باهدف بررسی نقش هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای بر تعلل ورزی شغلی معلمان انجام گرفت، نتایج نشان داد که نمره هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای بالاتر از حد متوسط و نمره تعلل ورزی شغلی معلمان پایین‌تر از حد متوسط است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های دیگر همخوانی دارد(۱۲،۲۳ و ۴۲). اما با یافته‌های برخی از پژوهش‌ها همخوانی ندارد(۴۶ و ۴۷). شاید علت تفاوت یافته‌های این مطالعات با یافته‌های پژوهش حاضر، ریشه در طرح پژوهشی مورداستفاده داشته باشد؛ چراکه هریک از این مطالعات جامعه آماری و ابزارهای به کار گرفته‌شده و نحوه نمره دهی خاص خود را داشته‌اند.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های تفکر انتقادی با ضریب بتای (۰/۵۱-)، تولید معانی شخصی با ضریب بتای (۰/۳۱-) و آگاهی با ضریب بتای (۰/۴۳-) قادر به‌پیش بینی تعلل ورزی معلمان بودند. به‌عبارت‌دیگر معلمانی که از تفکر انتقادی وجودی، معانی شخصی شده و آگاهی بیشتری برخوردار هستند، کمتر در کار خود دچار تعلل ورزی می‌شوند. همچنین نتایج نشان داد که مؤلفه بسط هوشیاری قادر به‌پیش بینی تعلل ورزی شغلی معلمان نمی‌باشد. برای بررسی همخوانی نتایج این یافته با توجه به جست‌وجویی که محقق داشت پژوهشی در داخل و خارج از کشور یافت نشد؛ ولی این نتایج با گفته یکی از محققان که هوش معنوی سبب انجام به‌موقع وظایف می‌شود، همخوانی دارد (۴۸).

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که تمام مؤلفه‌های هوش معنوی قادر به پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای معلمان می‌باشند و معلمان با نمره بالاتر در هوش معنوی، نمره بیشتری را در اخلاق حرفه‌ای اخذ می‌کنند؛ نتایج

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پانزدهم، شماره ۱، ۱۳۹۹
[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1399.15.1.12.8]

این فرضیه با نتایج پژوهش‌های دیگر همسویی دارد(۴۹ و ۵۰). معنویت یکی از نیازهای درونی انسان بوده و متضمن بالاترین سطوح زمینه‌های رشد اخلاقی می‌باشد (۵۱).

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های علاقه به کار با ضریب بتای (۰/۴۰-)، پشتکار با ضریب بتای (۰/۲۹-) و مشارکت در کار با ضریب بتای (۰/۳۷-) قادر به پیش‌بینی تعلل ورزی معلمان بوده و معلمان با نمره بالاتر در این مؤلفه‌ها کمتر دچار تعلل ورزی در کار خود می‌شوند، همچنین نتایج نشان داد که مؤلفه روابط انسانی، قادر به پیش‌بینی تعلل ورزی معلمان نمی‌باشد. نتایج به‌دست‌آمده از این فرضیه با نتایج پژوهشی که با هدف ارزیابی اخلاق حرفه‌ای اساتید انجام گرفت و مدیریت زمان و انجام به‌موقع کارها را یکی از اصول اخلاق حرفه‌ای معلمان و اساتید می‌دانست همخوانی دارد(۵۲).

در موردپژوهش حاضر باید توجه داشت که همه محدودیت‌هایی که شامل تحقیقات عرصه علوم انسانی و اجتماعی می‌شود؛ نیز وجود دارد. ازجمله این‌که پرسشنامه‌ها تنها ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش بود؛ که جنبه خود گزارشی دارد و امکان سوگیری در پاسخ دادن به سؤالات وجود دارد. موقعیت‌های ویژه‌ی فردی مانند؛ خستگی، اضطراب، وضعیت روحی و روانی و شلوغی مدارس در نحوه پاسخگویی افراد تأثیر خواهد داشت؛ بنابراین توصیه می‌شود از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته در کنار پرسشنامه استفاده شود.

نتیجه‌گیری

وزارت آموزش‌وپرورش مانند دیگر سازمان‌های دولتی، نیازمند آن است که کمیت و کیفیت کار معلمان را بالا ببرد(۱۲). تعلل ورزی خود می‌تواند زمینه‌ساز بسیاری از مشکلات دیگر برای افراد و سازمان‌ها باشد (۱۱). یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر، همبستگی معناداری را بین هوش معنوی، تعلل ورزی و اخلاق حرفه‌ای در معلمان را نشان داد. به‌عبارتی‌دیگر می‌توان با افزایش زمینه‌های بهبود هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای در معلمان تعلل ورزی شغلی آن‌ها را کاهش داد؛ و موجب افزایش کارایی آن‌ها شد. اخلاق حرفه‌ای خود سازه مهمی در کارها می‌باشد که با توجه به آن می‌توان زمینه بهبود بسیاری از زمینه‌های کاری را فراهم آورد.

ملاحظه‌های اخلاقی

به‌منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، مشارکت‌کنندگان در تحقیق می‌توانستند در هر مرحله از ادامه همکاری انصراف دهند و برای فاش نشدن اطلاعات شخصی آن‌ها پرسشنامه‌ها فاقد نام و نام خانوادگی بود. همچنین پژوهشگر در ابتدای مطالعه هدف مطالعه را برای مشارکت‌کنندگان ذکر نموده و از ایشان درخواست شد در صورت تمایل در مطالعه شرکت کنند.

سپاسگزاری

بدین‌وسیله از تمامی معلمان مقطع ابتدایی شهر قاین که در جمع‌آوری اطلاعات مربوط به این پژوهش یاری کردند تشکر و قدردانی می شود.

واژه نامه

1.Procrastination	تعلل ورزی
2.Time Management	مدیریت زمان
3.Emotional	عاطفی
4.Cognitive	شناختی
5.Motivation	انگیزش
6.Morality	اخلاق
7.Beliefs	باورها
8.Values	ارزش ها
9.Ideas	ایده ها
10.Ethics	اخلاق حرفه ای
11.Upbringing	تربیت
12.Spirituality	معنویت
13.Spiritual Intelligence	هوش معنوی
14.Adaptability	انطباق پذیری
15.Commitment of work	تعهد کاری

References

1. Jokar B, Delawarepour MA(2007). The relationship between educational latency and progress. Journal Educational Thinking; 3(3):144-158. (In Persian).
2. Jansen T, Carton JS. (1999). The effects of locus of control and task difficulty on procrastination. Journal of Genetic Psychology; 160(1):144-158.
3. Hammer CA, Ferrari JR (2002). Differential Incidence of Procrastination between Blue-and White-collar Workers. Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social; 21(1): 333-338.
4. Golestani Bakht T, Shokri M. (2013). Relationship between academic proclivity and meta-cognitive beliefs. Journal of Social Studies; 2(3): 89-100. (In Persian).
5. Savari K. (2013). Simple and multiple relationships of excellence and approach with academic lamentation. Journal of Social Studies; 2(3):44-51. (In Persian).
6. Vanwyk L. (2004). The relationship between procrastination and stress inthe life of the high school teacher. [Ph.D. Thesis]. South Africa: University of Pretoria.
7. Vaneerd W. (2003). A Meta analytically derived nomological network of procrastion. Journal of Personality and Individual Differences; 35(1):1401-1418.
8. Steel P, Brothen T, Wambach C. (2001). Procrastination and personality, performance, and

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1399.15.1.12.8]

teachers. Ethics in Science and Technology; 10(3):57-63.(In Persian).
24. Seghedin E. (2012). Communication – the main component of teaching competence,Romanian Academy, Iasi Branch, Iasi, Romania. Journal Procedia - Social and Behavioral Sciences; 69: 350 – 358.
25. William Hill G, Zinsmeister D. (2004). Becoming an ethical teacher. USA*:* University Press Campbell. Pp. 103-106.
26. Farrokhzadeh Dehkordi H, Esmaeili Kojani M.(2014). The relationship between spirituality and material with ethical decision making. Ethics in Science and Technology; 9(3):1-10.(In Persian).
27. Vaughan F. (1993). Spiritual in psychotherapy. Journal of Transpersonal Psychology; 23(2):105-119.
28. Stacey J.(2003). The Spirituality revolution: The emergence of contemporary spirituality. Sydney, .Australia: HarperCollins Publishers.p.140.
29. Nassiri Velik Bani F, Ardalan MR, Mirzakhani A. (2015). The Relationship between spiritual intelligence and communication skills of Lorestan University Employees. Management of Organizational Culture; 13(3): 667-689. (In Persian).
30. Tootian Esfahani S, MotamenFar M. (2015). Relationship between spiritual intelligence and transformational leadership. WALIA Journal; 31(3): 93-97.
31. Wigglesworth C. (2011). Spiritual intelligence and why it matters. Available at: http://www. innerworkspublishing.com/news/vol22/intelligence. ht. Accessed: 12 Jun 2019.
32. King D B. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, & measure. [MA Thesis]. Ontario, Canada: Trent University. Peterborough.
33. Wolman R N. (2001). Thinking with your soul: spiritual intelligence and why it matters. New York: Harmony Books.
34. Zohar D, Marshall I. (2000). SQ: Spiritual intelligence: the ultimate intelligence. New York: Bloomsbury.
35. Gain M. Purohit P. (2006): Spiritual intelligence: acontemporary concern with rigard to living status of the senior citizens. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology; 32 (3): 227- 233.
36. Zamor G, Claude J. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. Public Administration Review; 63(3: 355-363.
37. Price Arrc B. (2008). The intelligent workforce. Journal Nursing Management; 15(5): 28-34.
38. Karimi Monaghi H, Akbari Laleh M, Makarem A, Isma'ili H, Ebrahimi M, Ashoori A.(2018) The Relationship between spiritual intelligence and teaching ability in faculty members of the University of Medical Sciences. Journal of Medical Education; 12(8): 554-563. (In Persian).
mood. Journal of Personality and Individual Differences; 30(1): 95-106.
9. Howel AJ, Watson DC, Powell RA, Buro K. (2006). Academicprocrastination: The pattern and correlates of behavioural postponement. Journal of Personality and Individual Differences; 40(1): 1519–1530.
10. Spada M, Hiou K, Nikčević AV. (2006). Metacognitions, emotions, and procrastination. Journal of Cognitive Psychotherapy*:* An International Quarterly; 20(3): 319-323.
11. Sheir Afkan A, Safarian Nia M, Zaerian S. (2014). Neglect psychology (procrastination). Tehran: Avai Noor.Pp.80-92. (In Persian).
12. Ghulampour M, Asgari A, Zangwai A.(2016). The role of procrastination on job performance by mediating burnout among teachers in the city of Qa'in.[MA Thesis]. Iran: University of Birjand. Pp.30-43. (In Persian).
13. Darwish H, Agahi AR(2015). A preliminary study on ethical work climate with a tutorial approach. Ethics in Science and Technology; 10 (2):83-97. (In Persian).
14. Rashid Zadeh F.(2014). Excerpts from the military-defense thoughts of the supreme leader. Tehran: Imam Ali School of Civil Engineering. (In Persian).
15. Manroop L. (2015). Human resource systems and competitive advantage: an ethical climate perspective. Business Ethics: A European Review; 24 (2): 186-204.
16. Macdonald DB, Patman RG, Mason-Parker B. (2007). The Ethic of foreign policy. Burlington: Ashgate Publishing. P. 26.
17. Miller FG, Emanuel EJ, Rosenstein DL, Strauss SE. (2004). Ethical issues concerning research in complementary and alternative medicine. JAMA; 291 (5): 599-604.
18. Imanipour M. (2012). Principles of professional ethics in education. Ethics and Medical History; 5(6): 27-41. (In Persian).
19. Gerjolj S. (2008). The relevance of moral intelligence in educational processes. Journal of Contemporary Research in Business; 8(3):1-9.
20. Morris L, Wood G. (2013). A model of organizational ethics education. Journal of European Business Review; 23(3): 274-286.
21. Nasiri Hedeki Nabi F, Navidi P. (2016). The relationship between professional ethics and organizational agility: The role of mediation in cognitive empowerment. Ethics in Science and Technology; 12(2):61-69. (In Persian).
22. Ardalan MR, Beheshti Rad R.(2016). The relationship between the organization's ethical environment and ethics; the role of mediating professional development. Ethics in Science and Technology; 11(4):1-12.(In Persian).
23. Rahmani Zadeh D, Jafari Sani H, Davoodnia S. (2015). The role of the organization's ethical atmosphere in predicting the job satisfaction of

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پانزدهم، شماره ۱، ۱۳۹۹

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1399.15.1.12.8]

Leadership and Educational Management; 3(2): 125-141.(In Persian).
47. Tang TL. (1997). Teaching evaluation in a public institution of higher education: Factors related to the overall teaching effectiveness. Journal Personnel Administration; 26(1): 379-389.
48. Faramarzi S, Hemayee R, Sultan Hosseini M. (2009). The relationship between spiritual intelligence and emotional intelligence of students. Journal of Islamic Studies and Psychology; 3(5):7-23.(In Persian).
49. Ebrahimi A, Halajean I, Mirblok Bozorgi Sh. (2013). Spiritual intelligence of executive staff and their impact on their professional ethics. Cultural Management Magazine; 7(19):41-52. (In Persian).
50. Hassanpour J, Heidari A, Hassanpour M.(2014). The effect of emotional intelligence and spiritual intelligence on the professional ethics of the staff of Arbitrage machines in Ardebil. Iran: First National Conference on Iranian Economy, Management and Culture. (In Persian).
51. Jacoby A.(2009). Investigating the relationship between spiritual intelligence and the happiness of students at Bu-Ali Sina University. Research in Educational System; 1(4):61-74. (In Persian).
52. Bozacmehri F, Mansourian M, Harandi Y, Bozacmehri H. (2013). The evaluation of professional ethics of faculty members of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in Yazd, from the viewpoint of the students of this university. Magazine Center for Medical Education Development and Development; 11 (2): 44-52. (In Persian).
39. Sisk D. (2008). Spiritual intelligence: The tenth intelligence that integrate all other intelligence. Gifted Education International; 16(4): 208-213.
40. Riahi L, Tabibi S, Rasouli Kolaheki F , Kohkhi H A.(2012). Relationship between managerial communication skills and organizational health in health center of Mazandaran province in 2011. Journal of Jundishapur Medical Sciences; 4(4):1-8. (In Persian).
41. Allison W. (2010). Spiritual therapeutic landscape and healing: A case study. The Journal of Social Science & Medicine; 70 (1): 1633-1640.
42. Azaremi S, Farzan F, Amirnezhad S. (2016). The Relationship between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior in physical education teachers of Ardabil Province. Research on Sports Management and Motor Behavior; 12(24):69-84. (In Persian).
43. Saffarnia M, Amirkhani Razliigi Z.(2012). An analysis of the route for organizational neglegation with cognitive excitement and burnout among employees of governmental offices in Tehran Province. Human Resource Management Research; 2(4):111-131. (In Persian).
44. Hildebrant, Linda S. (2011). Spiritual intelligence. Is it related to a leader's level of ethical development? USA: Capella University.
45. C-Petty G. (2000). Industrialization: the new economy and the occupational work ethic. Hong Kong: International Vocational Education and Training Association (IVETA) Conference.
46. Khosravi AA.(2009). Investigating the relationship between employees' job satisfaction and their negligence in the education sector. Journal

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1399.15.1.12.8]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1399.15.1.12.8] [Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-23]