

تبیین نقش اخلاق حرفه ای بر عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی

معلمان با رویکرد PLS

فهیمة واپرزه^۱، بهنام طالبی^{۲*}، مریم سامری^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۰۵

چکیده

از آنجا که معلمان سرمایه های اجتماعی نظام آموزشی در هر کشوری محسوب می شوند. از این رو توانمندسازی آنان زمینه شکوفایی نسل آتی کشور را تضمین می نماید. این پژوهش با هدف تبیین نقش اخلاق حرفه ای بر عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی معلمان انجام یافته است. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس مروج سلامت استان آذربایجان شرقی در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ می باشد. نمونه تحقیق بر اساس جدول مورگان و کرجسی ۲۹۱ نفر تعیین و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی بر اساس ناحیه و منطقه آموزش و پرورش و مقطع تحصیلی انتخاب شده است. برای اندازه گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه اخلاق حرفه ای مدیران (بهیگیر، ۱۳۹۰)، پرسشنامه محقق ساخته عملکرد مدیران مدارس بوده است. روایی محتوایی پرسشنامه ها توسط متخصصان تایید و پایایی آنها به روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه عملکرد مدیران مدارس ۰/۹۶۶، برای پرسشنامه اخلاق حرفه ای مدیران ۰/۹۱۱ برآورد شده است. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری با نرم افزار PLS3 نشان داد، عملکرد مدیران در توانمندسازی معلمان بر اساس اخلاق حرفه ای آنان قابل پیش بینی است ($P < 0/01$). با توجه به نقش اخلاق حرفه ای در ارتقاء عملکرد مدیران در توانمندسازی معلمان می توان گفت ارتقاء اخلاق حرفه ای مدیران در توانمندسازی معلمان مدارس نقش مؤثری داشته است.

کلید واژه ها: عملکرد مدیران، توانمندسازی معلمان، اخلاق حرفه ای، مدارس مروج سلامت

^۱ گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارومیه، ارومیه، ایران

^{۲*} گروه مدیریت، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران

^۳

مقدمه

وجود نظام توانمند سازی و توسعه حرفه ای به عنوان یک ویژگی نیروی انسانی در هر کشور باعث قوام، مقبولیت و مشروعیت آن خواهد شد. لذا توسعه حرفه ای و توانمند سازی نیروی انسانی از اهمیت خاصی برخوردار است (شمس مورکانی، خراسانی، عباسی کسانی، ۱۳۹۳). مفهوم توانمند سازی از دو دیدگاه عمده به وجود آمده است: اجتماعی ساختاری و روان شناختی. دیدگاههای اجتماعی - ساختاری، توانمندسازی را از طریق تمرکز بر مجموعه های کنترل رسمی یک سازمان، از قبیل ابعاد شغل، طراحی تیم، یا سازوکار سازمانی که موقعیت ها، سیاست ها و رویه ها را تحریک می کند، به وجود می آید (ماینارد و همکاران ۲۰۱۲). در مقابل، دیدگاه روانشناختی، که ابتدا توسط کانگر و کانونگو ۱۹۸۸ معرفی شده، بر ادراکات کارکنان در مورد توانمندسازی تمرکز دارد (متیو، گیلسون و رودی، ۲۰۰۶؛ کوینز، وان دن بروک و وایت، ۲۰۱۳). برای اساس توماس والتهوس، (۱۹۹۰) و اسپریتز، (۱۹۹۵) معتقدند: عوامل شناختی چند بعدی؛ معنا، انتخاب، شایستگی و تأثیر را به عنوان مجموعه ای از انگیزه های درونی ایجاد می کند. این چهار بعد منعکس کننده جهت گیری فعال و نه منفعل به نقش های کاری است (نقل از جردن و ماریچ، ۲۰۱۷). عملکرد فردی و سازمانی تحت تاثیر عوامل مختلفی از جمله اخلاق حرفه ای، آموزش، رهبری اخلاقی، باور، ارزش های اخلاقی و فرهنگ قرار دارد (درخشان مهر، جبارزاده، کنگرلویی و بحری ثالث، ۱۳۹۷). به عبارت دیگر یکی از مهمترین وظایف مدیر برخورداری از قدرت فهم مفاهیم و موازین اخلاقی مدیریت است. اخلاق حرفه ای در واقع یک نظام کاربردی در مدیریت است که تلاش می کند تضادهای احتمالی را شناسایی نموده و کارهای صحیحی ارائه دهد (کمپل، ۲۰۱۰). به عبارت دیگر اخلاق حرفه ای به طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی کند. بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه به عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می کند (قنبری، اردلانی، بهشتی راد و سلطانزاده، ۲۰۱۶). مولفه های اخلاق حرفه ای برای مدیران شامل اخلاق فایده گرایانه، اخلاق فردگرایانه، اخلاق وظیفه گرایانه، اخلاق عدالتی، اخلاق حقوقی و برای مریبان شامل یکسانی و انطباق، فاصله و رخنه، تعارض و ناسازی می باشد.

اخلاق حرفه ای تأثیری چشمگیر بر فعالیت ها و نتایج سازمان دارد: بهره روری را افزایش می دهد، ارتباطات را بهبود می بخشد و درجه خطرپذیری را کاهش می دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه ای در سازمان حاکم است جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می گردد و قبل از ایجاد حادثه مدیر از آن مطلع می شوند (عرفانی خواه، ۱۳۹۳).

چهارچوب نظری پژوهش

امروزه بسیاری از محققان معتقدند، با در نظر داشتن عملیات پیچیده مدارس قرن ۲۱، مدیران نقشی بسیار حیاتی و محوری در اثربخشی و بهبود مدرسه و یادگیری دانش آموزان ایفا می کنند (حیات و همکاران، ۱۳۹۴). با توجه به این موضوع، رویکرد توانمند سازی و توسعه حرفه ای از مفاهیم جدید در حوزه مدیریت و سازمان است که هدف آن توسعه دانش، بینش و مهارت معلمان و مدیران برای نیل به توسعه سازمانی در محیط پرتلاطم مدارس قرن ۲۱ است. بنابراین توانمند سازی و توسعه حرفه ای می تواند رویکرد مناسبی برای حرفه ای تر کردن معلمان به عنوان ضرورت نیل به توسعه سازمانی مطرح باشد (عاشقی و قهرمانی، ۱۳۹۵). منظور از توسعه حرفه ای، هر گونه فعالیت طراحی شده به منظور بهبود و ارتقاء صلاحیت های حرفه ای از طریق بهبود دانش، مهارت و تمایلات آنها تعریف شده است (هیرش، ۲۰۰۹)، که هدف آن بهبود پیشرفت تحصیلی دانش آموزان است (بیزل، ۲۰۱۱). توسعه حرفه ای و توانمند سازی همچنان به صورت رایج ترین نسخه برای ارتقای اثربخشی و سلامتی نظام های آموزشی در نظر گرفته می شود (براون و میلیتو، ۲۰۱۶). لذا توانمند سازی برای رشد آموزش و پرورش به عنوان یک زمینه حرفه ای حیاتی است (گاسکی، ۲۰۰۰). اگر ما خواستار ارائه خدمات مطلوب مدارس به همه دانش آموزان هستیم، باید برای مدیران و معلمان توسعه حرفه ای با کیفیت فراهم کنیم (لاری، ۲۰۰۶). مدیران و ادراک آنان از توانمند سازی، تأثیر بسزایی در معلمان و موفقیت دانش آموزان دارد (بریاکس، ۲۰۱۵). بدیهی است که توانمند سازی در مدارس وسیله ای برای بقا و ارتقای اثربخشی مدارس (آیبر، ۲۰۱۵) و ارزشمند است.

توانمندسازی در رابطه با متغیرهای مختلفی مورد مطالعه قرار گرفته است. بر اساس پژوهشهای علمی، توانمند سازی نیروی انسانی می تواند منجر به ارتقاء رفتار شهروندی (گینسبرگ، ۲۰۱۶؛ چیساکول و واراما، ۲۰۱۶؛ آلتینکرت و همکاران، ۲۰۱۶) ارتقاء تعهد سازمانی (رضائی

1 . Hirsh

2 . Bizzell

3 . Brown & Militello

4 . Guskey

5 . Larry

6 . Boudreaux

7 . Ibara

8 . Ginsburg, Berta & Taylor

9 . Cheasakul and Varma

10 . Altinkurt, Türkkaş, Burcu, & Ergin,

کلیدبری (۱۳۹۲، ۲؛ هانای شا، ۲۰۱۶)؛ ارتقاء عملکرد شغلی (دیگاگو، ۲۰۱۴؛ اولچرفریت، ۲۰۱۵) ارتقاء رضایت شغلی (چانگ شی و مانگ لین، ۲۰۱۰؛ الهوسام، ۲۰۱۶) و کاهش ترک خدمت و غیبت (ملک زاده و همکاران، ۲۰۱۶؛ بیستیر و همکاران، ۲۰۱۵) منجر شود. پاشایان و امینی (۱۳۹۳) به رابطه اخلاق حرفه ای و توسعه مهارتهای حرفه ای پی بردند. نتایج مطالعه مرادی و همکاران (۱۳۹۴)، صفایی موحد و فلاحی (۱۳۹۵)، نصیری ولیک بنی و نوید (۱۳۹۴)، رستون (۲۰۱۵)، میلی تلو و همکاران (۲۰۱۳)، ابراهیم (۲۰۱۱) نیز نتایج مشابهی به دست آوردند.

نتایج پژوهش پورباقری (۱۳۹۶) حاکی از آن است که ابعاد اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد و موفقیت شغلی مدیران و معلمان آموزش و پرورش شهرستان اردبیل تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج حاصل از تحقیق همتی (۱۳۹۵) نشان می‌دهد بین اخلاقی حرفه‌ای و عملکرد کارکنان همبستگی متوسطی وجود دارد. خیرگو و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت. نتایج تحقیق کاظمی (۱۳۹۰) نشان داد که بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس ضوابط مرتبط با مدرسه محوری در مدیریت مدارس، بخشی از برنامه ریزی و اجرای برنامه‌های توانمند سازی و توسعه حرفه ای معلمان به مدیران مدارس واگذار شده و توجه به طراحی و اجرای برنامه‌های توانمند سازی بخشی از معیارهای ارزیابی عملکرد آنان می باشد. بر اساس مبانی نظری و پیشینه می توان گفت، برخورداری مدیران از اخلاق حرفه ای، زمینه مساعدتری را برای توانمند سازی معلمان فراهم می نماید. این اساس این پژوهش به دنبال این سوال می باشد اخلاق حرفه ای بر عملکرد مدیران مدارس در توانمند سازی معلمان نقش مؤثری دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه تحقیق مورد مطالعه عبارت از کلیه مدیران مدارس مروج سلامت استان آذربایجان شرقی به تعداد ۱۲۰۰ نفر در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ که در ۵۴۰ مدرسه مروج سلامت مشغول کار بوده اند می باشد. نمونه تحقیق بر اساس جدول مورگان ۲۹۱ نفر بوده و برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی بر حسب منطقه / ناحیه آموزش و پرورش و مقطع تحصیلی استفاده شده است. برای اندازه گیری متغیرها از پرسشنامه‌های ذیل استفاده گردیده است.

پرسشنامه عملکرد مدیران: این پرسشنامه بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش توسط پژوهشگر طراحی شده بود. بر این اساس ابتدا گویه‌های پرسشنامه از مبانی نظری و پژوهشی استخراج، دسته بندی و برای بر آورد روایی صوری و محتوایی در اختیار ۱۲ نفر از متخصصان قرار گرفته شد. میزان CVR برابر با ۹۵/۳۶ و میزان CVI برابر با ۹۶/۴۵ بوده است. پس از بر آورد روایی محتوایی، و به منظور سنجش پایایی، پرسشنامه در بین ۳۰ نفر مدیر به صورت آزمایشی اجرا شد و نتیجه حاصل از بررسی اجرای پرسشنامه نشان داد که ضریب همسانی درونی پرسشنامه (آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۶) بوده است که نشان دهنده پایایی بالای این ابزار است (واپزه، طالبی و سامری، ۱۳۹۸). ارزیابی عملکرد مدیران در توانمند سازی مدیران، یکی از ابعاد اندازه گیری شده توسط این پرسشنامه بوده است که این بعد از عملکرد مدیران را در ۵ گویه ۵ درجه ای می سنجد. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای مدیران:

این پرسشنامه به منظور سنجش میزان اخلاق حرفه‌ای توسط بهاگیر (۱۳۹۰) طراحی شده است که دارای ۳۴ گویه ۵ درجه ای می‌باشد. روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه بهاگیر (۱۳۹۰) به شیوه داوری تخصصی توسط ۳ تن از متخصصان صورت گرفته است و به منظور سنجش پایایی، پرسشنامه در بین ۲۵ معلم به صورت آزمایشی اجرا شد که تعداد ۳ گویه حذف و به ۳۴ عدد تقلیل یافته است. در تحقیقات رضایی (۱۳۹۶) و احمدی و افشاری (۱۳۹۴) نیز از این پرسشنامه استفاده گردیده است.

یافته‌های پژوهش

اخلاق حرفه ای بر عملکرد مدیران در توانمندسازی معلمان در مدارس مروج سلامت استان آذربایجان شرقی نقش مؤثری دارد.

1 . Kelidbari, Salimi & Fallahi

2 . Hanaysha

3. Degago

4 . ÖLÇER

5 . Chang, Shih & Man Lin

6 . Al-Hosam, Ahmed, Ahmad & Joarder

7 . Malekzadeh, Rahimnia & Goli

8 . Bester, Stander & Van Zyl

9 . Reston,

10 . Militello, Fusarelli, Alsbury & Warren

11 . Ibrahim

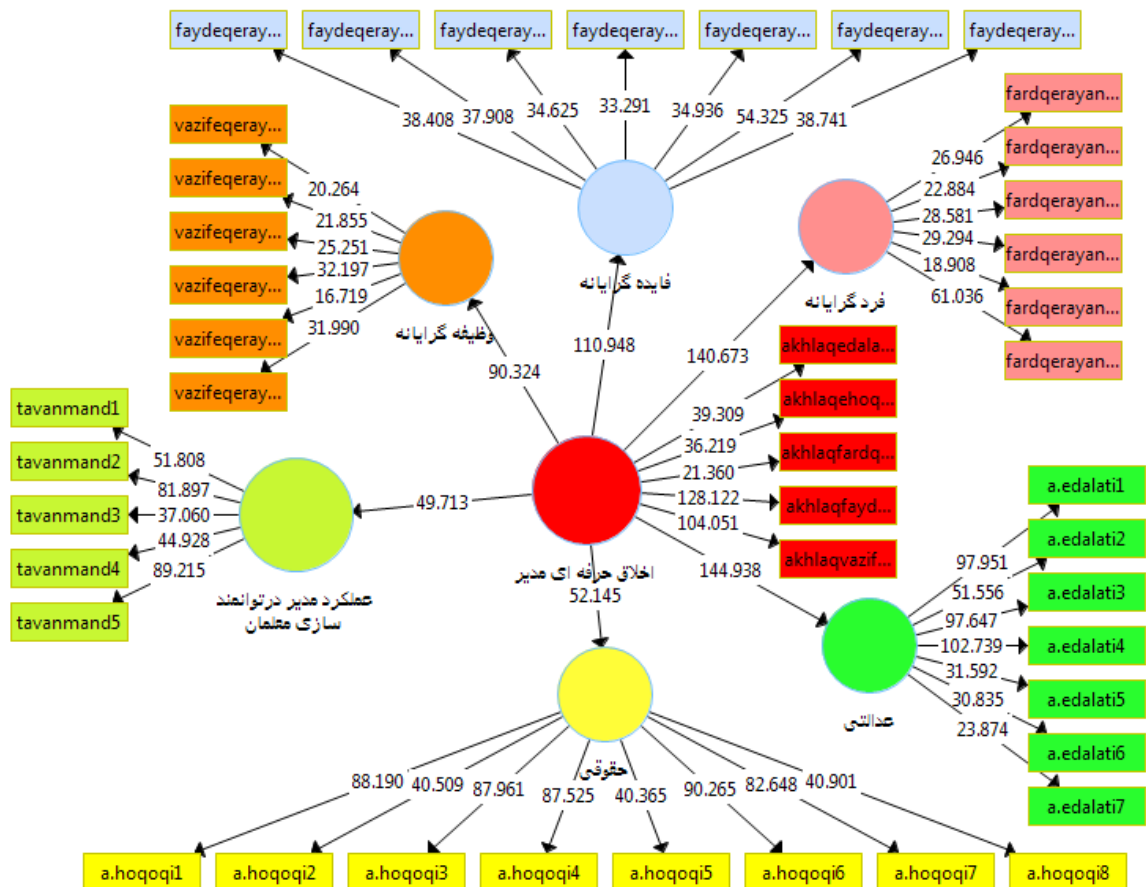
در بررسی ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه، تعداد مدیران زن ۲۲۸ نفر و مرد ۶۳ نفر می باشد. مقطع خدمت مدیران مقطع ابتدایی ۲۱۹، دوره اول متوسطه ۳۶ نفر و متوسطه دوره دوم ۳۶ نفر می باشد. سطح تحصیلی مدیران نیز شامل مقطع کارشناسی ۲۵۳ نفر، مقطع کارشناسی ارشد ۳۴ و مقطع دکتری ۴ نفر می باشد.

جدول ۱. شاخصهای توصیفی متغیرهای تحقیق

وضعیت	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
عملکرد مدیران در توانمندسازی معلمان	۴/۴۲	۲۰/۹۷	۲۹۱	
اخلاق فایده گرایانه	۴/۹۹	۲۹/۶۶	۲۹۱	
اخلاق فرد گرایانه	۴/۱۳	۲۵/۲۶	۲۹۱	
اخلاق وظیفه گرایانه	۳/۹۲	۲۵/۷۴	۲۹۱	
اخلاق عدالتی	۵/۱۷	۲۷/۸۹	۲۹۱	
اخلاق حقوقی	۵/۷۹	۳۴/۰۳	۲۹۱	
اخلاق حرفه‌ای مدیران	۲۰/۲۴	۱۴۲/۵۸	۲۹۱	

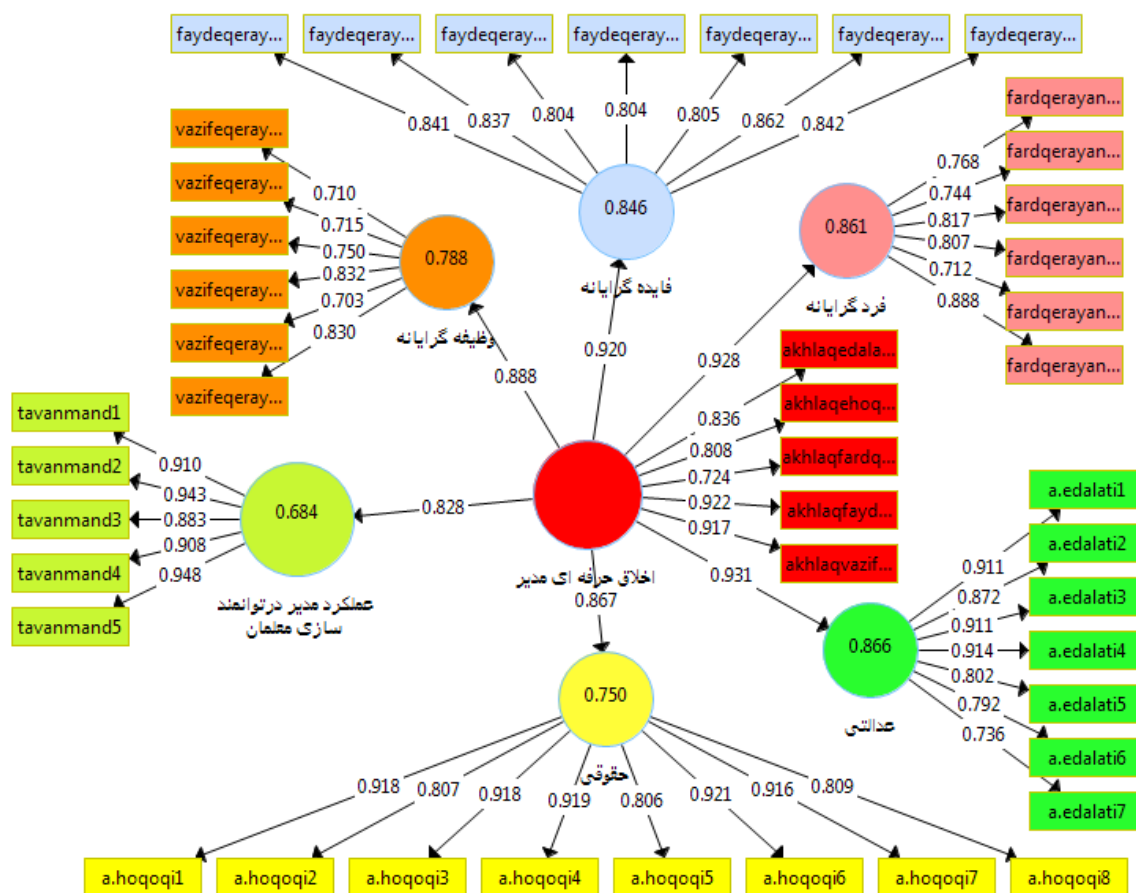
بر اساس جدول یک، میانگین عملکرد مدیران مورد مطالعه ۲۰/۹۷ و انحراف معیار آن ۴/۴۲ می باشد. با توجه به تعداد گویه‌های (۵ گویه) مورد اندازه‌گیری و مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت حداقل نمره ممکن ۵ و حداکثر نمره ممکن ۲۵ بوده است. و می توان گفت وضعیت عملکرد مدیران در توانمندسازی معلمان با توجه به تعداد گویه ها و درجه مورد اندازه گیری بالاتر از حد متوسط می باشد.

میانگین اخلاق حرفه‌ای در مدیران مورد مطالعه ۱۴۲/۵۸ و انحراف معیار آن ۲۰/۲۴ می باشد. با توجه به تعداد گویه‌های (۳۴ گویه) مورد اندازه‌گیری و مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت حداقل نمره ممکن ۳۴ و حداکثر نمره ممکن ۱۷۰ بوده است. و اخلاق حرفه‌ای مدیران با توجه به تعداد گویه ها و درجه مورد اندازه گیری در حد بالاتر از متوسط می باشد.



نمودار ۱. مقادیر T مسیرهای روابط اخلاق حرفه ای با عملکرد مدیران در توانمندسازی معلمان

با توجه به نمودار یک، مقادیر T در مسیر های روابط اخلاق حرفه ای و ابعاد آن با عملکرد مدیران در توانمند سازی معلمان از ۱/۹۶ بیشتر است که معنادار بودن این مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می دهد. نمودار شماره دو نشان دهنده ضرایب مسیر تبیین شده در مدل مورد نظر است.



نمودار ۲. مقادیر ضرایب استاندارد و ضرایب تبیین نقش اخلاق حرفه ای بر عملکرد مدیران در توانمند سازی معلمان

ضریب استاندارد شده مسیر برابر میان متغیرها بیانگر این مطلب می باشد که متغیرهای اخلاق حرفه ای تغییرات متغیر عملکرد مدیران در توانمند سازی معلمان را تبیین می کنند. ضریب مسیر پیش بینی عملکرد مدیران در توانمند سازی معلمان بر اساس اخلاق حرفه ای ۰/۸۲ و ضریب تبیین آن ۰/۶۸ و در حد بالا می باشد. ضریب مسیر پیش بینی عملکرد مدیران در توانمند سازی معلمان بر ابعاد اساس اخلاق حرفه ای در بعد اخلاق حقوقی ۰/۸۶ و ضریب تبیین آن ۰/۷۵ و در حد بالا می باشد. در بعد اخلاق عدالتی ۰/۹۳ و ضریب تبیین آن ۰/۸۶ و در حد بالا می باشد. در بعد اخلاق فرد گرایی ۰/۹۶ و ضریب تبیین آن ۰/۸۶ و در حد بالا می باشد. در بعد اخلاق فایده گرایی ۰/۹۲ و ضریب تبیین آن ۰/۸۴ و در حد بالا می باشد. در بعد اخلاق وظیفه گرایی ۰/۸۸ و ضریب تبیین آن ۰/۷۸ و در حد بالا می باشد. بر این اساس می توان گفت اخلاق حرفه ای و ابعاد آن در حد بالایی قادر به پیش بینی عملکرد مدیران مدارس در توانمند سازی معلمان می باشند.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس نتایج پژوهش حاضر که به تبیین نقش اخلاق حرفه ای بر عملکرد مدیران مدارس در توانمند سازی معلمان پرداخته است. تحلیل داده های عملکرد مدیران مدارس در توانمند سازی معلمان بر اساس اخلاق حرفه ای در مدارس مروج سلامت نشان داد که عملکرد مدیران مدارس در توانمند سازی معلمان بر اساس اخلاق حرفه ای و ابعاد آن در حد بالایی قابل پیش بینی است. نتایج این پژوهش با نتایج یاریقلی و همکاران (۱۳۹۸)، خداینده و همکاران (۱۳۹۶)، (میاو، نیومن، یو و خو، ۲۰۱۳). همسو می باشد. در تبیین این یافته ها می توان گفت از جمله سازمان هایی که اهمیت و نقش زیادی در زندگی انسان ها دارد، سازمان های آموزشی و به ویژه آموزش و پرورش است. اهمیت و جایگاه آموزش و پرورش 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 می سازد که این قبیل کشورها از آموزش و پرورش توانمند و کار آمد و اثربخشی برخوردار بودند که توانستند به رشد و توسعه برسند (عباس زادگان،

۱۳۸۸). صاحب نظران 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 و همچنین تربیت نسل آینده کشور را برعهده دارد (صافی، ۱۳۹۷).

رفتار آدمی به گونه‌ای نامشهود تاثیر شگرفی بر معادلات گوناگون سازمانی و ملی و در گستره‌ای وسیع‌تر جهانی گذاشته و بشر امروزی معیارهای اخلاقی متفاوت‌تری نسبت به گذشته برگزیده و رفتارهای ویژه‌ای به حساب آن از خود بروز می‌دهد. بنابراین وجود اخلاق در میان افراد حائز اهمیت می‌باشد. 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 رجب دری، ۱۳۹۵). اخلاق مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌هایی است که رفتار انسان را تنظیم می‌نماید تعالیم وحی آن‌ها را تعیین فرموده و جهت تحقق هدف وجود انسان در کره‌ی خاکی، اصول و ضوابطی را برای آنها قرار داده است. آنجا که مدیران هر روزه با چالش تصمیم‌گیری اخلاقی مواجه هستند، تصمیم‌هایی که تمام سازمان را تحت شعاع قرار می‌دهند. هدایت مدیریت به روش‌های اخلاق مدارانه، به دلایل قانونی و کاری امری ناگزیر و آگاهی از الزامات اخلاقی برای مدیران ضروری است. در همین راستا اخلاق حرفه‌ای در سازمان، می‌تواند به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثر بخش هدف یاری کند و سازمان را پاسخگو سازد (نیاز آذری و همکاران، ۱۳۹۳). همانطور که در تحقیق پورباقری (۱۳۹۶) مشخص می‌شود ابعاد اخلاق حرفه‌ای شامل (مسئولیت پذیری، برتری جویی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی و وفاداری) به عنوان متغیر پیش بین بر عملکرد و موفقیت شغلی مدیران و معلمان آموزش و پرورش شهرستان اردبیل تاثیر مثبت و معنی داری دارد. و از طرفی دیگر اعمال عملکرد در رهبری زیردستان و توجه به جوانب اخلاقی امورات زیردستان در سازمان تحت مدیریت خود می‌باشد. بنابراین رهبران اخلاقی با تسهیم قدرت، رهبری سازمان را به حالت مشارکتی و گروهی در می‌آورند که با نگرش تعاملی بین مدیران و کارکنان بر افزایش همکاری و استفاده از توانایی‌ها و استعداد‌های موجود در سازمان تاکید دارد (میاوا، نیومن، یو و خو، ۲۰۱۳).

همچنین در تحقیقات رحمانی و رجب دری (۱۳۹۵) نشان می‌دهد که عوامل توانایی، وضوح، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط از اخلاق حرفه‌ای تاثیر می‌گیرند اما تاثیرپذیری مولفه "کمک" از اخلاق حرفه‌ای تأیید نشد. اولویت بندی ابعاد عملکرد سازمانی در جامعه مورد بررسی توسط آزمون فریدمن نیز نشان دهنده آن است که در ابتدا مولفه ارزیابی و سپس مولفه‌های مشوق، وضوح، توانایی، اعتبار، محیط و کمک قرار دارند. نتایج موسوی و همکاران (۱۳۹۵) بیان می‌کند که رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلند مدت سازمان را تضمین کند. نتایج مهرپارسا (۱۳۹۷) حاکی از آن بود که بین رهبری اخلاقی با عملکرد مدیران مدارس شهر تهران رابطه معنادار وجود داشت. همه مولفه‌های رهبری اخلاقی نیز توانایی پیش بینی معنادار عملکرد مدیران مدارس را داشتند. بنابراین می‌توان ادعان داشت که همانطور که از منابع و پیشینه تحقیق و نتایج حاصله از اجرای تحقیق حاضر برمی‌آید میزان عملکرد مدیران بر اساس اخلاق حرفه‌ای بیشتر از مدیران می‌باشد. دلیل این امر می‌تواند این باشد که چون مدیران نسبت به مربیان درگیری عملیاتی کمتری دارند انتظار می‌رود که با توجه به فراغت بال بیشتر، توجه بیشتری نسبت به موازین اخلاق حرفه‌ای مبذول نمایند. در این پژوهش برای اندازه‌گیری متغیرها فقط ابزار پرسشنامه استفاده شده است و مدیران به شیوه خوداظهاری در مورد عملکرد و اخلاق حرفه‌ای خودشان نظر داده‌اند که از محدودیت‌های پژوهش می‌باشند و بایستی در تفسیر نتایج مورد توجه قرار گیرند. در راستای نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت: اخلاق حرفه‌ای در مدارس شایسته توجه بیشتری است بر این اساس پیشنهاد می‌شود، یافته‌های این پژوهش به عنوان یکی از راهکارهای ارتقاء بازدهی برنامه‌های توانمندسازی معلمان مورد توجه قرار گیرد.

منابع

احمدی، زهرا؛ افشاری، مرجان. (۱۳۹۴). بررسی میزان رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی از دیدگاه دبیران در مدارس شهر کرج، کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، ترکیه - استانبول، شرکت مدیران ایده پردازان پایتخت ایلیا.

بها گیر ، حسن (۱۳۹۰). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران با تعهد سازمانی معلمان در مدارس متوسطه ناحیه سه استان البرز، (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تربیت معلم تهران (خوارزمی)، مهر ماه.

- پاشایان، افشین؛ امینی، پیمان. (۱۳۹۳)، بررسی تاثیر مهارت‌های مدیریتی بر اخلاق حرفه ای کارکنان (مطالعه موردی ادارات و شعب بانک تجارت شهرستان سنج)، اولین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی، اردبیل، موسسه پیشگامان فرهیختگان فرهنگ و اندیشه ولعصر، اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان اردبیل.
- پور باقری، فریده. (۱۳۹۶). بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد و موفقیت شغلی مدیران و معلمان مقطع متوسطه شهرستان اردبیل، چهارمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی، اردبیل، موسسه آموزش عالی نوین اردبیل.
- حیات، علی اصغر، عبدالهی، بیژن، زین آبادی، حسن رضا، آراسته، حمیدرضا. (۱۳۹۴). مطالعه کیفی نیازها و روش های توسعه ی حرفه ای مدیران مدارس، مجله ی مطالعات آموزش و یادگیری، دوره هفتم، شماره ۲، ۶۴-۴۳.
- خدا بنده، مهناز، ملکی آوارسین، صادق، نیک نیاز، لیلان. (۱۳۹۶)، رابطه سواد سلامت، خود کار آمدی درک شده و عملکرد خود مراقبتی دانش آموزان دختر دوره دوم متوسطه مدارس مروج سلامت شهرستان میانه، فصلنامه سواد سلامت، دوره دوم، شماره سوم، صص ۱۶۴-۱۷۶.
- خیرگو، منصور؛ محمدی فاتح، اصغر؛ محمدی فاتح، عمران. (۱۳۹۴). تأثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه افسری امام علی (ع)، اداره تحقیقات و جهاد خودکفایی آجا.
- درخشانمهر، آرش؛ جبارزاده کنگر گوئی، سعید؛ بحری ثالث، جمال. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه اخلاقی و عملکرد حسابرسان مستقل بانقش تعدیل کننده اخلاق حرفه ای، فصلنامه علمی-پژوهشی-مدیریت سازمانهای دولتی، دوره ۶، شماره ۲، بهار ۱۴۹-۱۵۸.
- رحمانی، حلیمه و رجب دری حسین (۱۳۹۵). بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس. فصلنامه حسابداری ارزشی و رفتاری، دوره اول، شماره ۱، ۵۳-۷۵.
- رضائی کلید بری، حمید رضا؛ سلیمی، سعید باقر؛ فلاحی، شهریانو (۱۳۹۲). نقش توانمندسازی روان شناختی در ارتقای تعهد سازمانی با توجه به سطح تحصیلات کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرستان رشت، مدیریت توسعه و تکامل، شماره ۱۵، صص ۲۳۳-۲۹.
- رضایی، علی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و بهره وری نیروی انسانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان خوزستان، صنعت حمل و نقل دریایی، سال سوم، شماره ۲، صص ۶۵-۶۱.
- شمس مورکانی، غلامرضا؛ دانشمندی، سمیه. (۱۳۹۳). بررسی نقش مهم‌ترین عوامل محیطی بر انتقال آموزش کارکنان: مطالعه موردی، دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت بر آموزش سازمانها، ۳ (۱): ۴۴-۹.
- صافی، احمد (۱۳۹۷). سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش، تهران: نشر ارسباران.
- صفایی موحد سعیدو فلاحی حسین. (۱۳۹۵). تدوین برنامه توسعه حرفه ای مدیران آموزشی و کارشناسان در شرکت ملی نفت ایران: یک پژوهش کیفی، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال سوم، شماره ۸، بهار، صص ۹۷-۱۲۲.
- عاشقی، حسن، قهرمانی، محمد. (۱۳۹۵). تدوین برنامه توسعه حرفه ای مدیران و کارکنان شعب در حوزه بانکی و پولی، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال سوم، شماره ۱۱، ۲۰-۱.
- عباس زادگان، محمد (۱۳۸۸). نیازسنجی آموزشی در سازمان ها، تهران: انتشارات سهامی انتشار.
- عرفانی خواه، محمد. (۱۳۹۳). بررسی رابطه رعایت مؤلفه های اخلاق حرفه ای و سلامت اداری در سازمان (مطالعه موردی: مراکز فرهنگی و دینی در استان قم)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- فاضلی، زینب؛ فاضلی باوندپور، فاطمه السادات؛ رضایی طاویرانی، مصطفی مظفری، مصیب؛ حیدری مقدم، رشید (۱۳۹۱). اخلاق حرفه ای و نقش آن در حرفه پزشکی، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام دوره بیستم، شماره چهارم، زمستان
- فرامرزی قراملکی، احد (۱۳۹۱). اخلاق حرفه ای، تهران انتشارات سرمد، چاپ سوم
- قنبری، سیروس؛ اردلان، محمدرضا؛ بهشتی راد، رقیه و سلطانزاده، وحید (۱۳۹۴). اخلاق حرفه ای اعضای هیات علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی، اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۲، صص ۴۰-۵۰.
- کازمی، مهرداد. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین مولفه های اخلاق حرفه ای و احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی دبیرستانهای شهر تهران، (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور، شهریور ماه.
- مرادی، عالیه و نکوئی مقدم، محمود و بهشتی فر، ملیکه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین شایستگی های حرفه ای مدیران با رفتارهای اخلاقی آنها در شعب بانک ملت شهر کرمان و رفسنجان، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، دانشگاه شهید بهشتی.

- ملک زاده، رحیم نیا، فریبرز، گلی، سیمین (۱۳۹۴). بررسی تاثیر فرهنگ یادگیری سازمانی بر رضایت شغلی و قصد ترک شغل کارکنان. مورد مطالعه: شهرداری منطقه سه مشهد. دومین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار. مهرپارسا، سحر. (۱۳۹۷). رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد مدیران مدارس شهر تهران، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، مقاله ۱۵، دوره ۱۲، شماره ۴، شماره پیاپی ۴۶، صص ۲۶۱-۲۴۷.
- موسوی، فرانک، وشنی، امیر و سعیدی پور، زینب (۱۳۹۵). بررسی میزان رعایت استانداردهای اخلاق حرفه ای مدیران و رابطه آن با اشتیاق شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم در شهر سقز، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال دهم، شماره ۲، تابستان، صص ۹۷-۱۲۲.
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات و نویدی، پرویز. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای و چابکی سازمانی با تاکید بر نقش میانجی توانمندسازی شناختی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۱، شماره ۲، صص ۶۱-۷۴.
- نیاز آذری، کیومرث؛ عنایتی، ترانه؛ بهنام فر، رضا؛ کهرودی، زهرا (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی، نشریه پرستاری ایران مرکز تحقیقات مراقبت های پرستاری، جلد ۲۷، شماره ۸۷، صص ۳۴-۴۲.
- همتی، فاطمه. (۱۳۹۵). بررسی نقش اخلاق حرفه ای بر عملکرد کارکنان واحد های مالی دانشگاه علوم پزشکی سمنان، چهارمین کنفرانس بین المللی علوم و مهندسی، ایتالیا رم، موسسه مدیران ایده پرداز - پایتخت ویرا.
- واپرز، فهیمه؛ طالبی، بهنام؛ سامری، مریم. (۱۳۹۸). تحلیل عملکرد مدیران بر اساس اخلاق حرفه ای با میانجی گری ویژگی های شغلی در مدارس مروج سلامت، فصلنامه مدیریت مدرسه، دوره ۷، شماره ۳، صص ۲۱۲-۱۹۵.
- یاریقلی، بهبود، گل محمدنژاد بهرامی، غلامرضا؛ فضلی، مهدی. (۱۳۹۸). رابطه جو اخلاقی و عدالت سازمانی ادراک شده و درگیری شغلی با نقش میانجی اخلاق حرفه ای معلمان، مدیریت مدرسه، مقاله ۱۶، دوره ۷، صص ۱۹۰-۱۸۰.
- Al-Hosam, A.A.M., Ahmed, S., Ahmad, F.B., & Joarder, M. H.R. (2016). Impact of Transformational Leadership on Psychological Empowerment and Job Satisfaction Relationship: A Case of Yemeni Banking. *Binus Business Review*, 7(2), 109-116.
- Altinkurt, Y., Türkkaş A, Burcu, E. and Ergin, C. (2016). The Relationships between Structural and Psychological Empowerment of Teachers and Their Organizational Citizenship Behaviors, *Education and Science*, Vol 41, pp 187 79-96.
- Bester, J., Stander, M.W., & Van Zyl, L.E. (2015). Leadership empowering behavior, psychological empowerment, organizational citizenship behaviors and turnover intention in a manufacturing division. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 41(1), Art. 1215, 14 pages .
- Bizzell, B. E. (2011). Professional Development of School Principals in Virginia. Faculty of the Virginia Polytechnic Institute. Blacksburg, Virginia.
- Boudreaux, M. K. (2015). An Examination of Principals' Perceptions of Professional Development in an Urban School District. *Journal of Education & Social Policy*. 2(4). 27-36.
- Brown, C. & Militello, M. (2016). "Principal's perceptions of effective professional development in schools", *Journal of Educational Administration*, 6(4). 56-67.
- Campbell E, Thiessen D. (2010). Perspectives on the ethical bases of moral agency in teaching, university Toronto Canada. Information Eric.
- Chang, L.C, -Hui Shih, C. and Man Lin, S.) 2010). the mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 47 - 427-433.
- Cheasakul, U. and Varma, (2016). Parvathy, The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teacher's mediated by organizational commitment, *Universidad Nacional Autónoma de México. Contaduriay administration*
- Degago, E. (2014). A Study on Impact of Psychological Empowerment on Employee Performance in Small and Medium Scale Enterprise Sectors. *European Journal of Business and Management*; Vol.6, No.27, 2222-2839.
- Ginsburg, L., Berta, W, Taylor, D. (2016). Measuring Work Engagement, Psychological Empowerment, and Organizational Citizenship Behavior among Health Care Aides: The Gerontologist cite as: *Gerontologist*, 2016, Vol. 00, No. 00, 1-11 doi:10.1093/geront/gnv129 Advance Access publication February 16.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment, 5th International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management, 298 – 306.
- Hirsh, S. (2009). A new definition. *Journal of Education for Sustainable Development*, 30(4), 10-16.
- Ibara E. C. (2015) Professional development of principals: A path to effective secondary school administration in Nigeria, *Africa Education Review*, 11:4, 674-689.
- Ibrahim, N. (2011). Preparation and development of public secondary schools Principals in Kenya. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(9), 291-301.
- Jordan, G., Miglič, G., Todorović, I. and Marič, M. (2017). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Lecturers in Higher Education: Comparison of Six CEE Countries. *Organizacija*, Volume 50. Number 1, February 2017. DOI: 10.1515/orga-2017-0004.
- Larry, K. B. (2006). Principal perceptions of the relationship between Professional development designs and the qualities, Proficiencies, and leadership skills required of West Virginia principals. Dissertation submitted to the Faculty of the Marshall University College of Education and Human Services, in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education in Educational Leadership Leeds,
- Mathieu, J. E., Gilson, L. L. & Ruddy, T. M. (2006). Empowerment and Team Effectiveness: An Empirical Test of an Integrated Model. *Journal of Applied Psychology*, 91, 97–108, <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.97>.
- Maynard, M., Travis, G., Lucy, L. and Mathieu, J.E. (2012). Empowerment—Fad or Fab? A Multilevel Review of the Past Two Decades of Research, *Journal of Management* Vol. 38 No. 4, 1231-1281. DOI: 10.1177/0149206312438773.
- Miao Q, Newman A, Yu J, Xu L. (2013). The Relationship between Ethical Leadership and Unethical ProOrganizational Behavior: Linear or Curvilinear Effects? *Journal Business Ethics*; 116(3): 641- 653.
- Militello, M. Fusarelli, B. Alsbury, T & P. Warren, (2013), "How professional standards guide practice for school principals", *International Journal of Educational Management*, 27 (1). 74 - 90.
- ÖLÇER, F. (2015). Mediating effect of job satisfaction in the relationship between Psychological empowerment and job performance. *Business Excellence and Management* Volume 5 Issue 1.
- Quiñones, M., Van den Broeck, A., & De Witte, H. (2013). Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? Mediation analysis. *Revista de Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 127–134.
- Reston, V. A. (2015). National Policy Board for Educational Administration. Professional Standards for Educational Leaders. American Association of Colleges of Teacher Education.
- Sârbu, L. V.; Dimitrescu, M. & Lacroix, Y. (2015). The Importance of Knowing and Applying of the Professional Legislation and Ethics in the Management of Educational Institutions to Combat Corruption. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. Vol. 180: 203-210.
- Uner, S. & Turan, S. (2010). The construct validity and reliability of the Turkish version of Spritzer's psychological empowerment scale. *BMC public health*, 10(1), 1–8. Retrieved on 24.11.2016 from <http://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-10-117>.
- Wise, J. T. (2017). Leading Professional Development: Perceptions of Ohio Principals. A dissertation presented to the faculty of The Patton College of Education of Ohio University in partial fulfillment of the requirements for the degree Doctor of Education. Ohio University.
- Young Kim, S. and Fernandez, S. (2015). Employee Empowerment and Turnover Intention in the U.S. Federal Bureaucracy. *American Review of Public Administration*. Reprints and permissions: sagepub.com/journalsPermissions.nav. DOI: 0.1177/0275074015583712.

نحوه استناد به مقاله:

واپرزه؛ فهیمه، طالبی؛ بهنام، سامری؛ مریم، (۱۴۰۰). تبیین نقش اخلاق حرفه ای بر عملکرد مدیران مدارس در توانمند سازی معلمان با رویکرد PLS. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۴ (۱)، ۶۹-۷۸ http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_683584.html