

شناسایی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی سازمان آموزش و پرورش استان لرستان

نازنین زاده مرادیان الانی^۱ ابراهیم پورحسینی^{۲*} شجاع عربان^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی سازمان آموزش و پرورش استان لرستان می‌باشد. روش پژوهش به صورت آمیخته (کیفی-کمی) است. مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی متشکل از ۱۶ خبره بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. جامعه آماری در بخش کمی نیز متشکل از مدیران مدارس دوره ابتدایی سازمان آموزش و پرورش استان لرستان در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ به تعداد ۲۳۶۶ نفر بودند که براساس جدول مورگان تعداد ۳۳۰ نفر تعیین و با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش در بخش کیفی به صورت مصاحبه‌های عمیق نیمه‌استاندارد و در بخش کمی نیز به صورت پرسشنامه محقق‌ساخته براساس یافته‌های کیفی بود. پایایی ابزار با آزمون آلفای کرونباخ حاصل شد. برای تحلیل داده‌های کیفی از کدگذاری سه‌گانه باز، محوری و انتخابی و در بخش کمی از آمارهای توصیفی و استنباطی در نرم‌افزارهای Spss22 و Lisrel استفاده شد. یافته‌ها نشان دادند ۳ بُعد و ۹ مؤلفه اصلی برای اخلاق حرفه‌ای مدیران وجود دارد که عبارت‌اند از (۱) بُعد شخصی (ویژگی‌های فردی، حرفه‌ای و ویژگی‌های هیجانی)، (۲) بُعد درون‌سازمانی (مدیریت و رهبری، راهبردهای اخلاق، توانمندی‌های حرفه‌ای و عوامل وظیفه‌ای) و (۳) بُعد برون‌سازمانی (عوامل اجتماعی و عوامل فرهنگی). نتایج معادلات ساختاری نیز نشان دادند از میان ابعاد سه‌گانه اخلاق حرفه‌ای، بُعد درون‌سازمانی با ضریب مسیر ۸۷/۰ بیشترین و عوامل وظیفه‌ای (۸۷/۰)، ویژگی‌های شغلی (۸۵/۰) و عوامل فرهنگی (۸۲/۰) به ترتیب بیشترین اثر را بر الگوی اخلاق حرفه‌ای داشتند. الگوی پیشنهادی حاضر می‌تواند به‌عنوان راهنمایی برای اولویت‌بندی و اهمیت‌دادن به ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مورد توجه برنامه‌ریزان مدیریت آموزشی در سطوح کلان و خرد قرار گیرد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، مدیران مدارس ابتدایی، استان لرستان

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد خرم‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم‌آباد، ایران.
rahadarabi_s@yahoo.com

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد خرم‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم‌آباد، ایران. (نویسنده مسئول)
ebrahempurhossieni99@gmail.com

^۳ استادیار گروه علوم تربیتی، پردیس علامه طباطبایی، دانشگاه فرهنگیان، لرستان، ایران.
shoja1350@yahoo.com

مقدمه

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 (دودیس و ویور،^۱ ۲۰۲۰)؛ زیرا فعالیت‌ها و عملکرد مدیران و کارکنان تا حد زیادی ریشه در اخلاق داشته و نیازمند توجه است (رحمان سرشت و همکاران،^۲ ۲۰۱۰).

اگرچه موضوع اخلاق موضوع جدیدی نیست و مکاتب اخلاقی زیادی در بین عالمان و فلاسفه در باب آن شکل گرفته است؛ اما در دوران معاصر نیز اهمیت و تأثیرگذاری اخلاق در مناسبات حرفه‌ای و سازمانی مورد اقبال محققان قرار گرفته است. به باور جوزفسون^۳، دلیل توجه به اخلاق‌مداری به‌ویژه در سازمان‌ها در سده‌های ۲۰ و ۲۱ دارای دو نشانه آشکار است؛ نشانه اول نقش بااهمیت و بامعنای رفتار و فعالیت اخلاقی در حفظ و استحکام یک جامعه مدنی می‌باشد. نشانه دوم وجود تعدادی زیادی از نمونه‌های ضد اخلاقی است (اسفندیاری و مقدم،^۴ ۲۰۱۳).

اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق‌کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (رضائیان،^۵ ۲۰۱۱). اخلاق حرفه‌ای به‌طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به‌عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند؛ بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه به‌عنوان یک واحد حقوقی در قبال تمام عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند (حسینیان،^۶ ۲۰۱۹).

امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌شود (شیرمحمدی و اصغری زاده،^۷ ۲۰۱۰). حاکمیت اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشم‌گیر و منافع زیادی برای سازمان از بُعد داخلی و از جنبه‌های بهبود روابط، 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 همکاران،^۸ ۲۰۱۴۵). افزون بر این‌ها، اخلاق حرفه‌ای بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان گردش اطلاعات به‌راحتی تسهیل گردیده و مدیران قبل از وقوع حادثه از آن مطلع می‌گردند (بیگزاد و همکاران،^۹ ۲۰۱۲). در مقابل این ظرفیت‌های اخلاق حرفه‌ای، نتایج مطالعات حاکی از آن است که عدم‌توجه به رعایت

¹ Daudisa & Vevera

² Rahman Seresht & et al

³ Josephson

⁴ Esfandiary & Moghaddam

⁵ Rezaian

⁶ Hosseinian

⁷ Shirmohammadi & Asgharizadeh

⁸ Ghanbari & et al

⁹ Beygzad & et al

اصول اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران و کارکنان در سازمان می‌تواند سازمان را تا حد شکست پیش برده و به اضمحلال آن منجر شود (هانتلی،^۱ ۲۰۰۸).

مکاتب و نظریات گوناگونی در باب اخلاق وجود دارد. رویکرد وظیفه‌گرایی^۲، ارزش اخلاقی را بدون در نظر گرفتن آثار و پیامدها، وابسته به خود عمل معرفی می‌کند (دبیری و میرجلالی،^۳ ۲۰۱۸). این رویکرد باور دارد که هیچ چیزی قادر نیست که بی‌اعتنایی ما را به مسئولیت اخلاقی موجه سازی کند؛ از این رو باید بدون هیچ توجیهی به آن‌ها التزام داشته باشیم. بدین صورت معیار نهایی نظام اخلاقی همین امر مطلق و بدون شرط است (دباغ،^۴ ۲۰۰۹). در مکتب فایده‌گرایی^۵ بیشترین سود برای حداکثر افراد با توجه به حداقل ضرر برای آن‌ها، معیار نهایی اخلاق است؛ لذا بهره‌وری، نزدیک‌ترین مفهوم به فایده‌گرایی است که عبارت است از حداکثر سود با حداقل هزینه برای اغلب مردم؛ اما به هر صورت این معیاری فراگیری جهت تمام فعالیت‌های اخلاقی نیست. مسئله مذکور بدین علت است که احتمال دارد شرایط استثمار را مهیا نماید (کناپ،^۶ ۱۹۹۹). عدالت فراگیر^۷ نیز هر رفتاری را که سبب افزایش همکاری میان اعضای جامعه شود، اخلاقی می‌داند. در این نظام به همکاری اجتماعی توجه خاصی می‌شود. عدالت فراگیر که بر استفاده منصفانه و عادلانه تکیه می‌کند از بااهمیت‌ترین مبانی استراتژی اخلاق است. همچنین آموزه‌های دینی نیز نشانگر آن است؛ اما باید دانست که عدالت فراگیر هم فقط یکی از بااهمیت‌ترین مبانی استراتژی اخلاق است، نه معیار نهایی آن. مسئله مذکور بدین علت است که عدالت، تمام احکام اخلاقی نظیر ایثار و عشق را توصیف نمی‌کند (دباغ، ۲۰۰۹). دیدگاه خیرگرایی بر این ایده استوار است که افراد بیشتر از اینکه به مبانی اخلاقی نیاز داشته باشند، باید بکوشند تا خوش‌خلق بوده و با فضایل اخلاقی خو بگیرند (هولمز،^۸ ۲۰۱۲).

در مورد اخلاق حرفه‌ای پژوهش‌های زیادی موجود است؛ اما بیشتر مطالعات در سازمان‌های صنعتی و خدماتی صورت گرفته‌اند و سازمان‌های آموزشی و دانشگاهی کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند. مسئله مذکور در حالی است که شاید بتوان ضرورت مطالعه اخلاق حرفه‌ای در چنین سازمان‌هایی را به‌خاطر ماهیت علمی و تأثیرگذاری گسترده آن بسیار مهم‌تر دانست. رهاالگو و همکاران^۹ (۲۰۱۹) در پژوهش خود مدل الگوی اخلاق حرفه‌ای را برای مدیران صنعت بانکداری طراحی کردند. آن‌ها نتیجه گرفتند که در سطح فردی مقوله‌هایی مانند جوانمردی، خطرپذیری، خود ارتقای، امانت‌داری، آداب اجتماعی، سعه‌صدر، قاطعیت و وجدان کاری مورد توجه قرار گرفتند. همچنین در سطح سازمانی این الگو مقوله‌هایی مانند شایسته‌سالاری، مشارکت طلبی، انگیزه خدمت، پایبندی به ارزش‌ها، قانون‌مداری، عدالت و انصاف، آینده‌نگری و رقابت‌طلبی مورد توجه قرار گرفتند. نهایتاً در سطح فراسازمانی مقوله‌هایی مانند مشتری‌مداری، مسئولیت اجتماعی و پاسخ‌گویی قرار گرفتند.

¹ Huntly

² Functionalism

³ Dabiri & MirJalili

⁴ Dabbagh

⁵ utilitarianism

⁶ Knapp

⁷ Inclusive justice

⁸ Holmes

⁹ Rahalgoo & et al

قنبرپور و همکاران^۱ (۲۰۱۸) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که اخلاق حرفه‌ای معلمان دارای ۸ مؤلفه اساسی معنویت، شخصیت، خودشناسی، مسئولیت اخلاقی در قبال دانش‌آموزان، در قبال اولیا و سرپرستان، در قبال حرفه و همکاران و در قبال سازمان و اداره می‌باشد. حسن‌پور و همکاران^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی به طراحی الگو عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای تدریس در دانشگاه پیام نور غرب کشور پرداخته‌اند و نتیجه گرفتند که عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای شامل پرهیز از قضاوت انتقادپذیری، عدم تبعیض، عدالت کاری، حفظ اسرار، رعایت حرمت و مسئولیت‌پذیری است. سلیمی^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی به ارائه الگو توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی پرداخته و نتیجه گرفت که ۵ مؤلفه مدیریتی، فردی، مالی، اخلاقی و آموزشی عناصر اصلی اخلاق حرفه‌ای است. همچنین یزدانستا و اسدی^۴ (۲۰۱۶) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که ۳ بُعد عامل فرهنگی، عامل وظیفه‌ای و برابری عناصر اصلی اخلاق حرفه‌ای هستند. هارنس^۵ (۲۰۱۸) در پژوهشی مؤلفه‌هایی چون صداقت و راست‌گویی، اعتمادبه‌نفس، وفاداری و تعهد، احترام به دیگران، رعایت قانون و مقررات، پاسخ‌گویی، مسئولیت‌پذیری و جلوگیری از آسیب رساندن به دیگران از جمله عناصر اخلاق حرفه‌ای می‌باشند. مورفی^۶ (۲۰۱۶) در پژوهش خود نتیجه گرفت که مهم‌ترین استانداردهای حرفه‌ای مدیران مدارس شامل مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌های بنیادی رهبری آموزشی، اخلاق‌مداری و رعایت هنجارهای تخصصی، عدالت سازمانی و پاسخ‌گویی است. تی‌نگ و چان^۷ (۲۰۱۴) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که مهارت‌های بین‌فردی، مدیریت بحران، مدیریت صحیح منابع و اطلاع از آیین‌نامه‌های آموزشی از اولویت‌های برنامه اخلاق حرفه‌ای هستند. میلی‌تو و همکاران^۸ (۲۰۱۳) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که ۳ بُعد اصلی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس تمرکز مدیران بر مشارکت گروهی، تمرکز بر خط‌مشی سازمانی و تمرکز بر بصیرت و خودآگاهی است. تیری^۹ (۲۰۱۰) در پژوهش خود به بررسی و طراحی الگو ماهیت اخلاق حرفه‌ای معلمان فنلاندی پرداخته و استدلال می‌کند که داشتن حس اخلاق حرفه‌ای از مهم‌ترین منابع برای حفظ امید و خوش‌بینی در کار بسیار دشوار آموزش است. وی اخلاق حرفه‌ای معلم را شامل ۴ عامل ارزش انسانی، صداقت و راست‌گویی، عدالت و برابری، استقلال و خودمختاری می‌داند. کدویر^{۱۰} (۲۰۰۲) برای اخلاق حرفه‌ای ۸ ویژگی ذکر کرد که دربرگیرنده مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگرانهمدردی با دیگران و رعایت احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی می‌باشند.

هرچند تأکید روزافزون بر اخلاق حرفه‌ای، نیازهای پژوهشی و مطالعاتی فراوانی را مطرح کرده؛ اما در جوامعی مانند کشور ما، اخلاق حرفه‌ای نه در سطح بنگاه‌ها و سازمان‌های تولد یافته و نه در مراکز دانشگاهی و حوزوی توسعه یافته است (قراملکی،^{۱۱} ۲۰۱۶).

¹ Ghanbarpour & et al

² Hassanpour & et al

³ Salimi

⁴ Yazdanseta & Asadi

⁵ Harness

⁶ Murphy

⁷ Tee Ng & Chan

⁸ Militello & et al

⁹ Tirri

¹⁰ Cadozier

¹¹ Gharamaleki

سازمان آموزش و پرورش از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی است؛ در واقع کیفیت فعالیت سایر نهادهای اجتماعی تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد سازمان آموزش و پرورش بستگی دارد. لزوم اهمیت اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره ابتدایی در این واقعیت نهفته است که مدیران مدارس دوره ابتدایی با دانش‌آموزانی سروکار دارند که برای اولین بار وارد سیستم آموزشی می‌شوند؛ لذا دیدگاه و عقیده آن‌ها در مورد عملکرد سازمان آموزش و پرورش در همین دوران شکل می‌گیرد و بر ادامه مسیر آن‌ها در زندگی به شدت تأثیرگذار خواهد بود. از طرفی آموزگاران در محیط مدارس به دلایل مختلف نیاز دارند که با آن‌ها به گونه‌ای رفتار شود که صداقت، عدالت و اخلاق را از طرف مدیران و مسئولین احساس کرده تا با دلگرمی بیشتر به کار خود بپردازند.

نتایج پژوهش حاضر می‌تواند در سطح کلان برای وزارت آموزش و پرورش به عنوان مطالعه‌ای علمی در دسترس باشند. در سطح خرد نیز نتایج مطالعه می‌تواند برای دانش‌افزایی اخلاق حرفه‌ای، شناخت عوامل مؤثر و توانمندسازی مدیران با برنامه‌های اخلاق حرفه‌ای برای مجریان مدیریت آموزشی استان قابل تأمل باشد. با توجه به مطالب ذکر شده هدف اصلی این پژوهش عبارت است از ارائه الگو اخلاق حرفه‌ای برای مدیران مدارس ابتدایی آموزش و پرورش استان لرستان. در این راستا سؤالات پژوهش حاضر به شرح ذیل می‌باشد:

- ۱) مؤلفه‌های الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی سازمان آموزش و پرورش استان لرستان کدام‌اند؟
- ۲) آیا الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی سازمان آموزش و پرورش استان لرستان دارای برزش است؟

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر شیوه اجرا به صورت آمیخته (کیفی-کمی) و از نظر هدف به صورت کاربردی می‌باشد.

الف) بخش کیفی:

با استفاده از روش تحلیل محتوا در بخش کیفی، ابعاد و مؤلفه‌های زیادی از متون و ادبیات موضوع استخراج شدند. سپس ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای با روش دلفی تعیین شدند. تعداد خبرگان شرکت‌کننده در پانل دلفی عبارت‌اند از ۱۶ نفر از نخبگان، اساتید و کارشناسان چ که ملاک‌هایی مانند تحصیلات در علوم تربیتی، داشتن مدیریت آموزشی و تجارب تألیفی (کتاب، مقالات چاپ‌شده در مجلات معتبر داخلی و خارجی) در زمینه مضمون اخلاق حرفه‌ای بود (جدول ۱).

ب) بخش کمی

جامعه آماری در بخش کمی متشکل از کلیه مدیران سازمان آموزش و پرورش ابتدایی استان لرستان در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ به تعداد ۲۳۶۶ نفر (۱۲۴۲ مرد و ۱۱۲۴ زن) بودند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۳۳۰ نفر از مدیران به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند (جدول ۲). دلیل انتخاب این شیوه، فراهم‌نبودن یک چارچوب از فهرست کلیل اعضای جامعه، مسافت بین اعضای جامعه و کاهش هزینه بود؛ لذا فهرستی از مناطق سازمان آموزش و پرورش استان لرستان (که تقریباً ۲۵ منطقه آموزشی بود) تهیه گردید. سپس با تطبیق خصوصیات مکانی و جغرافیایی مناطق مختلف و مشابهت‌یابی بین آن‌ها، استان لرستان به ۵ خوشه یا بلوک جغرافیایی تقسیم گردید که

عبارت‌اند از مناطق چهارگانه شمال، جنوب، غرب و شرق و منطقه مرکزی استان مشخص شد. در مرحله بعد از بین مناطق آموزشی (که در بین هر یک از خوشه‌ها قرار گرفته بود) با توجه به حجم منطقه، بزرگ‌ترین منطقه آموزشی انتخاب گردید که به صورت تصادفی مدیران آن انتخاب شدند. از میان مناطق آموزشی، برای خوشه شمالی شهر بروجرد، برای خوشه جنوبی شهر پلدختر، برای خوشه شرقی شهر دو رود، برای خوشه غربی شهر کوه‌دشت و برای خوشه مرکزی شهر خرم‌آباد انتخاب شدند.

ابزار پژوهش عبارت است از پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر یافته‌های کیفی دارای ۳ بُعد، ۹ مؤلفه و ۸۱ شاخص که بر اساس مقیاس لیکرت به صورت کاملاً مخالفم نمره (۱)، مخالفم (۲)، تاحدودی مخالفم/موافقم (۳)، موافقم (۴) و کاملاً موافقم (۵) طراحی شد. اعتبار پرسشنامه با نقادی ۴ استاد مدیریت آموزش و سنجش احصاء شد و برای پایایی آن نیز از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید (جدول ۳). همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (تحلیل عاملی، آزمون کندال، الگو معادلات ساختاری و ضریب همبستگی) با نرم‌افزارهای Lisrel و Spss21 استفاده شد.

جدول ۱: برخی مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

شماره	جنسیت	تحصیلات	سمت / تألیفات
۱	مرد	دکتری تخصصی	استاد دانشگاه_کتاب و مقاله مرتبط
۲	زن	کارشناسی ارشد علوم تربیتی	مدیر و مجری طرح پژوهشی مرتبط
۳	زن	دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی	مقالات مرتبط
۴	مرد	کارشناسی ارشد مدیریت	مدیر نمونه استان
۵	مرد	کارشناسی ارشد علوم تربیتی	مجری طرح پژوهشی مرتبط
۶	مرد	دانشجوی دکتری روان‌شناسی	مدیر نمونه شهرستان و استان
۷	مرد	دکتری تخصصی روان‌شناسی	استاد دانشگاه_مقالات مرتبط
۸	زن	دکتری تخصصی علوم تربیتی	استاد دانشگاه_مؤلف کتاب مرتبط
۹	مرد	دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی	تألیف مقالات مرتبط
۱۰	زن	کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی درسی	مدیر نمونه استان
۱۱	زن	دکتری تخصصی برنامه‌ریزی درسی	استاد دانشگاه_مقالات مرتبط
۱۲	زن	کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی	مدیر نمونه تألیف مقاله مرتبط
۱۳	مرد	دانشجوی ارشد مدیریت آموزشی	تألیف کتاب مرتبط
۱۴	مرد	دکتری تخصصی مدیریت آموزشی	استاد دانشگاه_تألیف مقاله
۱۵	مرد	دانشجوی دکتری روان‌شناسی	مدیر_تألیف کتاب
۱۶	زن	کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی	معاون_مجری طرح پژوهشی

جدول ۲: مشخصات پاسخگویان بخش کمی پژوهش

متغیر	زیرمتغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۹۳	۵۸/۴۸
	زن	۱۳۷	۴۱/۵۲
سن	۲۰ تا ۳۰	۲۰	۱/۶
	۳۰ تا ۴۰	۹۶	۲۹/۰
	۴۰ تا ۵۰	۱۲۹	۳۹/۰
	بالای ۵۰	۶۴	۱۸/۱۹
تحصیلات	کارشناسی	۲۱	۳۶/۶
	کارشناسی ارشد	۱۱۰	۳۳/۳۳
	دکتری	۱۶۷	۵۰/۶۰
سابقه خدمت	۱-۵	۵۳	۱۶/۰۶
	۶-۱۰	۱۹	۶/۰
	۱۱-۱۵	۵۵	۰/۱۷
	۱۶-۲۰	۸۰	۰/۲۴
	۲۱-۲۵	۹۸	۰/۳۰
	بیشتر از ۲۵	۳۷	۰/۱۱
		۴۱	۰/۱۲

جنسیت نمونه آماری براساس جدول شماره (۲) به صورت حدود ۵۸/۰ درصد مرد و ۴۲/۰ درصد زن است. بیشترین سن مربوط به گروه ۴۰-۵۰ سال با ۳۹/۰ درصد و کمترین سن مربوط به گروه ۲۰-۳۰ سال با ۶/۰ درصد است. از نظر تحصیلات، مقطع کارشناسی ارشد دارای بیشترین فراوانی با ۵۰/۶۰ درصد و مقطه دکتری دارای کمترین فراوانی با ۱۶/۰۶ درصد می‌باشند. همچنین بیشترین سابقه خدمت مربوط به گروه ۱۶-۲۰ حدود ۳۰/۳۰ درصد و کمترین نیز مربوط به گروه ۱-۵ سال با ۶/۰ درصد است.

جدول ۳: آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

ابزار	سطح	مؤلفه	آلفای کرونباخ
(۰/۹۵۹) اتلاق حرفه‌ای	جنبه شخصی (۰/۹۲۳)	ویژگی‌های فردی	۸۴۷/۰
		ویژگی‌های شغلی	۸۳۲/۰
		ویژگی‌های هیجانی	۷۵۵/۰
(۰/۹۴۸)	جنبه درون سازمانی (۰/۹۴۸)	مدیریت و رهبری	۹۰۰/۰
		راهبردهای اخلاق	۸۶۵/۰
		توانمندی‌های حرفه‌ای	۸۵۵/۰
		عوامل وظیفه‌ای	۷۶۹/۰
(۰/۷۷۱)	جنبه برون سازمانی (۰/۷۷۱)	عوامل اجتماعی	۷۹۸/۰
		عوامل فرهنگی	۷۸۱/۰

یافته‌ها

نتایج در بخش کیفی با استفاده روش تحلیل محتوای ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها استخراج شدند که با استفاده از روش دلفی در اختیار خبرگان قرار گرفتند. در جدول شماره (۴) ابعاد و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و در جدول شماره (۵) نیز ضرایب کندال هر مرحله از روش دلفی قابل مشاهده می‌باشند.

جدول ۴: مؤلفه‌ها و کدهای استخراج شده از دیدگاه خبرگان

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
ویژگی‌های شخصی	ویژگی‌های فردی	صداقت و درستی، انتقادپذیری، تخصص و تحصیل، برخورد مناسب، ریسک‌پذیری، جوانمردی، امانت‌داری، سعه‌صدر، وجدان کاری، گذشت و فداکاری، آراستگی ظاهری، هوش و ذکاوت، رضایت الهی، نشاط ذهنی و فروتنی و تواضع
	ویژگی‌های شغلی	توانایی‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری، وظیفه‌گرایی و مسئولیت‌پذیری، پشتکار و جدیت، پیشگامی در عمل، انعطاف‌پذیری، انگیزه خدمت، استقلال و خودمختاری، شایسته‌سالاری، اعتمادآفرینی، نگرش مثبت به شغل معلمی، سابقه تدریس در مدارس ابتدایی و توجه به ارزش‌های سازمانی
	ویژگی‌های هیجانی	هوش هیجانی، تاب‌آوری، شادکامی و جذاب بودن
ویژگی‌های درون‌سازمانی	مدیریت و رهبری	روابط بین همکاران، روابط با نخبگان و متخصصان، تکریم کارکنان، پاسخ‌گویی به نیاز و خواسته‌های کارکنان، مدیریت زمان، سیستم پاداش و تنبیه، قدرشناسی، نقش الگویی مدیران و کنترل و نظارت
	راهبردهای اخلاق	اخلاق آموزشی، اخلاق پژوهشی، اخلاق ارتباطی، اخلاق سازمانی، ارتقاء ظرفیت اعتقادی مدیران، اجرای دوره‌های آموزشی و بازآموزی در خصوص معیارهای اخلاق حرفه‌ای، پرهیز از پیش‌داوری و قانون‌مداری
	توانمندی‌های حرفه‌ای	هوشیاری و بیداری در کار، کارآمدی و کارایی، مولد بودن، مشارکت طلبی، شایستگی، آینده‌نگری، تقسیم‌کار و احترام به حریم خصوصی
	عوامل و وظیفه‌های	نظم و انضباط، وفاداری و تعهد، دل‌بستگی به کار، تعالی شغلی، قابل‌اتکا بودن، مشتری‌مداری، پاسخ‌گویی و حمایت از دارایی‌های عمومی
ویژگی‌های برون‌سازمانی	عوامل اجتماعی	احترام به دیگران، هنجارگرایی، همکاری با مراجع ذی‌صلاح، پایبندی به ارزش‌ها، مقررات و رویه‌ها، عدالت و انصاف، عدم تبعیض، تعادل اجتماعی، مسئولیت اجتماعی و نوع‌دوستی
	عوامل فرهنگی	باور به فرهنگ کار و تلاش، حفظ اسرار، قانون‌گرایی، دانش اخلاقی، ارزشیابی هماهنگ، توجه به فرهنگ بومی و محلی و شهروندگرایی

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهند که اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه خبرگان دارای ۳ بُعد، ۹ مؤلفه و ۸۱ شاخص است. بُعد فردی دارای ۳ مؤلفه و ویژگی‌های شغلی، هیجانی و فردی می‌باشد. بُعد درون‌سازمانی دارای ۴ مؤلفه مدیریت و رهبری، راهبردهای اخلاق، توانمندی‌های حرفه‌ای و عوامل وظیفه‌ای است. در نهایت بُعد برون‌سازمانی دارای ۲ مؤلفه عوامل اجتماعی و فرهنگی می‌باشد.

جدول ۵: ضریب توافقی کندال در سه‌دور تکنیک دلفی

مراحل دلفی	جامعه آماری	کندال	خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
مرحله اول	۱۶	۰/۱۸	۱۸۳/۲۶	۵۲	۰/۰۰۳
مرحله دوم	۱۶	۰/۳۵	۲۶۶/۹	۶۳	۰/۰۰۰
مرحله سوم	۱۶	۰/۶۱	۴۷۴/۹۶	۵۷	۰/۰۰۰

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهند که ضریب کندال در مرحله سوم (۰/۶۱) از سطح قابل قبولی برخوردار است؛ به عبارت دیگر خبرگان پانل از اتفاق نظر زیادی در انتخاب مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای برخوردار هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس در سازمان‌های آموزشی مانند سازمان آموزش و پرورش دارای نقش مهمی در تحقق اهداف سازمانی است. هدف پژوهش حاضر ارائه الگو اخلاق حرفه‌ای برای مدیران دوره ابتدایی می‌باشد. یافته‌ها نشان دادند که الگو اخلاق حرفه‌ای دارای ۳ بُعد یا سطح شخصی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی در ۹ مؤلفه و ۸۱ شاخص است.

یافته‌های پژوهش حاضر با برخی نتایج پژوهش‌های رهالگو و همکاران (۲۰۱۹)، یزدانستا و اسدی (۲۰۱۹)، سلیمی (۲۰۱۷)، قنبرپور و همکاران (۲۰۱۹)، حسن‌پور و همکاران (۲۰۱۸)، هارنس (۲۰۱۸)، مورفی (۲۰۱۶)، تیبی‌ان‌جی و چان (۲۰۱۴) و میلی‌تلو و همکاران (۲۰۱۳) همسو و سازگار می‌باشند.

سطح درون‌سازمانی در بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشد. با توجه به اهمیت این سطح از اخلاق، مدیران مدارس دوره ابتدایی سازمان آموزش و پرورش باید بتوانند در مدرسه و زیرمجموعه خود (یعنی همکاران و دانش‌آموزان) از اخلاق حرفه‌ای در سطح مطلوبی برخوردار باشند. توجه نداشتن به اخلاق کار در مدیریت و رهبری سازمان‌ها و شرکت‌ها می‌تواند چالش‌ها و مشکلات کلانی را برای سازمان‌ها ایجاد کند؛ لذا مدیران موظف هستند تا ابتدا ضمن تبیین و اولویت‌بندی ارزش‌های اخلاقی برای هدایت رفتارها در سازمان و محقق شدن وظایف اخلاقی در آن، به ایجاد راهبردهای اخلاقی نیز بپردازند. در این راستا مقولاتی مانند آموزش و تجربه‌اندوزی باید مدنظر قرار گیرند. همچنین اخلاق حرفه‌ای در درون سازمان بر پایه انجام وظیفه و داشتن مسئولیت (یعنی متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه در آن سازمان) است؛ لذا عوامل وظیفه‌ای مطرح شده برای اخلاق حرفه‌ای به‌طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به‌عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند. آن‌ها دراصل از مسئولیت سازمان یا بنگاه به‌عنوان یک واحد حقوقی در قبال تمام عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند.

بُعد برون‌سازمانی، سطح قابل توجه دیگر اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. عنصر عدالت و انصاف در کار مؤثرترین عامل در سطح برون‌سازمانی هستند. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد که سازمان‌ها از یک سری عناصر درونی و برونی به شکلی مداوم و مستمر تأثیرپذیر می‌باشند. عملکرد کاری سازمان براساس رویکرد برون‌سازمانی و زیرمجموعه‌ای از

اخلاق حرفه‌ای است؛ به عبارت دیگر رویکرد برون‌سازمانی اخلاق حرفه‌ای به بازخوردهای رفتار اخلاقی سازمان توسط منابع خارج از سازمان می‌پردازد. مؤلفه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و سایر سازمان‌ها و عناصر رقابتی بین آن‌ها، از جمله عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای هستند که خارج از سازمان قرار داشته و می‌توان از آن‌ها با عنوان سطح برون‌سازمانی یاد کرد (مقیم، ۲۰۰۸^۱). از طرفی شیوه مدیریتی دارای الزاماتی در راستای مسئولیت‌پذیری اجتماعی است؛ مانند کنترل تأمین‌کنندگان، طرح‌ریزی و اجرا، ارتباط‌های برون‌سازمانی، ممیزی و تصدیق مطابقت با الزامات اخلاق حرفه‌ای که می‌توان آن‌ها را نیز از الزامات برون‌سازمانی اخلاق حرفه‌ای به حساب آورد.

بعد فردی در سطح سوم اخلاق حرفه‌ای قرار دارد. ویژگی‌های فردی اخلاق دربرگیرنده مجموعه‌ای از خوبی‌ها و بدی‌ها یا پسندها و ناپسندهای مورد قبول خوش شخص است که می‌توانند ترسیم‌کننده مسیر اخلاقی فرد در کار و شغل وی باشد. این موضوع سبب می‌شود تا مدیران مجموعه‌ای از اصول اخلاقی که هر شخص در انجام وظایف شغلی‌اش باید مراعات کند را مدنظر قرار داده و رعایت نمایند.

در تبیین بعد فردی اخلاق حرفه‌ای باید گفت که ویژگی‌های فردی و شغلی که سبب ارتقاء جایگاه اخلاق حرفه‌ای در بین مدیران می‌شود؛ هیجان‌های اخلاقی را نیز سبب می‌گردند. بدین دلیل مدیران داوری‌های اخلاقی و احساسات خوشبختی و منافع دیگران را مورد توجه قرار می‌دهند. از سوی دیگر باید توجه داشت که ویژگی‌های فردی از عقاید و هنجارهای جامعه تأثیرپذیر می‌باشند. ویژگی‌های فردی اخلاق بیش‌ازپیش در خانواده و سپس در مدرسه شکل می‌گیرند؛ لذا می‌توان گفت که مدیران بر دانش‌آموزان (به‌ویژه دانش‌آموزان دوره ابتدایی) دارای تأثیرگذاری هستند. مسئله مذکور بدین دلیل است که کودکان در این دوره بیشتر از دوره‌های تحصیلی دیگر به معلم و مدیر خود به‌مثابه الگو می‌نگرند و رفتارهای آن‌ها را تقلید می‌کنند.

در مورد بعد شخصی اخلاق حرفه‌ای می‌توان گفت که این بعد از اخلاق سازه‌ای پیچیده و متأثر از ارزش‌ها و عقاید جوامع است و زبق آن‌ها شکل می‌گیرد. هنجارهای اخلاقی ابتدا در خانواده و مدرسه در فرد شکل می‌گیرند. در مرتبه بعدی سازمان نیز می‌تواند در تکمیل و تعدیل هنجارهای اخلاقی تأثیرگذار باشد؛ لذا مدیران مدارس ابتدایی در سطح هدف سازمان آموزش و پرورش می‌باشند که عبارت‌اند از شکوفایی همه‌جانبه شخصیت انسان، تقویت رعایت حقوق بشر و آزادی‌های اساسی و اخلاق؛ لذا مدیر و معلمی که شاگرد خود را به کسب آموزه‌های اخلاقی دعوت می‌کند، خود نیز باید متخلق به نیکی‌ها باشد. قابل توجه است که در غیر این صورت، تعلیم او بر شاگردان، نتیجه‌بخش نخواهد بود؛ لذا معلمی که نتواند مهارت‌های درست زندگی اخلاقی و باشرافت را به کودک آموزش دهد، به رسالت خود عمل نکرده است (فرهود، ۲۰۱۱^۲).

پژوهش حاضر بدین جهت که در سطح کلان‌تری انجام نشده‌اند، دچار محدودیت تعمیم‌پذیری نتایج است. از طرفی محقق به دلیل نداشتن ابزار موثق و معتبری، امکان سنجش دقیق میزان اخلاق حرفه‌ای مدیران را نداشت. محدودیت دیگر بدین صورت می‌باشد که دیدگاه‌های مذکور، تنها برای مدیران مدارس دوره ابتدایی مورد مطالعه قرار گرفته و مدیران مدارس دوره متوسطه مدنظر نبودند؛ اما تطبیق دیدگاه‌های مدیران دوره‌های تحصیلی مختلف می‌تواند قابل تأمل باشد. با توجه به مطالب فوق، الگو پیشنهادی با ترکیبی از متغیرهای مهم اخلاق حرفه‌ای برای دست‌اندرکاران نظام

¹ Moghimi

² Farhud,

برنامه‌ریزی و مدیریت نظام آموزش و پرورش قابل توجه است. در این راستا پیشنهاد می‌شود که محققان در آینده به سنجش اخلاق حرفه‌ای مدیران و مقایسه تطبیقی اخلاق حرفه‌ای پردازند. با توجه به اهمیت بُعد اخلاق درون‌سازمانی پیشنهاد می‌شود که دوره‌های ضمن خدمت و توانمندسازی مهارت‌های حرفه‌ای برای کارکنان برگزار شود. همچنین خوب است که ارزیابی اخلاق حرفه‌ای، ابعاد و شاخص‌های گوناگون آن به وسیله معلمان و دانش‌آموزان در برنامه‌های ارزیابی مدیران قرار گیرد. از طرفی با توجه به اهمیت بُعد فردی اخلاق، باید در انتصاب مدیران به این بعد توجه بیشتری شود.

فهرست منابع انگلیسی

- Beygzad J., Sadeghi M. & Ebrahimpour D. (2012). A Survey on Effective Organizational Factors on Employees' Professional Ethic Development. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 7 (2). 55-63. (In Persian)
- Cadozier, V. (2002). *The moral profession: A study of moral development and professional ethics of Faculty*. Texas: university of Texas. 2(9), 55-72.
- Dabbagh S. (2009). *Ethics the Alchemy of Happiness of Organization*. Tadbir Magazine. No. 185. 6-14. (In Persian)
- Dabiri A. & MirJalili S. K. (2018). Nature of an Ethical Theory; Description of an Accurate and Acceptable Ethical Theory. *Research Quarterly in Islamic Ethics*. 11 (41). 7-20. (In Persian)
- Daudisa, T., & Veveve, V. (2020). Importance of professional ethics and corporate social responsibility within business studies curriculum within context global economy. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 74, p. 04004). EDP Sciences.
- Esfandiary Moghaddam A. (2013). *Professional Ethics for Librarians and Information Professionals*. Qom. Third Edition. Ketabdar Publication. (In Persian)
- Farhud D. (2011). Education of Ethics. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 6 (3). 1-5. (In Persian)
- Gharamaleki. A. (2016). *Organizational Ethics*. Second Edition. Industrial Management Publication. (In Persian)
- Ghanbari S., Ardalan M.R., Beheshtirad R., & Soltanzade V. (2015). University Staff Members' Ethics and Relationship with Quality in High Education. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 10(2). 40-50. (In Persian)
- Ghanbarpour O., Abbasian H., Araste H., & Nave Ebrahim E. (2019). Designing the pattern of teachers' professional ethics: A mixed methods study. *Quarterly Journal of Educational Innovations*. 18 (1). 33-60. (In Persian)
- Harness, J. (2018). *Types of Professional Ethics Human Resources*. Online University, Bachelor, Master and Doctorate degree programs for working adults.
- Huntly H. (2008). Teachers' Work: Beginning Teachers' Conceptions of Competence. *the Australian Educational Researcher*, 35(1), 125-1.

- Hassanpour A., Nazari K., & Akbari P. (2018). Designing the Pattern of the Factors Affecting the Teaching Professional Ethics in the Payame Noor University of the West of Iran. *Sociology of Education Journal*. 3 (6), 87-101. (In Persian)
- Hosseinian S. (2019). *Ethics in Consulting and Psychology (Fundamentals and Principles)*. Tehran. Eighth Edition. Kamal Publication. (In Persian)
- Holmes R. (2003). *Basic Moral Philosophy*, translated by Olya M. (2012). Tehran. Second Edition. Ghoghnoos Publication. (In Persian)
- Knapp, S. (1999). Utilitarianism and the ethics of professional psychologists. *Ethics & behavior*, 9(4), 383-392.
- Moghimi, Seyed Mohammad (2008). Organizational Ethics the Essence of Efficient Organizational Culture. *Management Culture Quarterly*, 6 (17), 64-79.
- Militello M, Fusarelli B, Alsbury T, Warren P. (2013). How professional standards guide practice for school principals. *International Journal of Educational Management*, 27(1), 74-90.
- Ng S. W, Chan T. M. K. (2014). Continuing professional development for middle leaders in primary schools in Hong Kong. *Journal of Educational Administration*. 25 (6), 869-889.
- Murphy, J. F. (2016). *Professional standards for educational leaders: The empirical, moral, and experiential foundations*. Corwin Press.
- Rezaian A. (2011). *Fundamentals of Organization and Management*. Sixth Edition. Tehran. Samt.
- RahmanSeresht H., Rafiei M., & Koosha M. (2010). Social Responsibility; Extra-Organizational Ethics. *Tadbir Magazine*. 19 (204). 100-110. (In Persian)
- Rahalgoo H., Samanian M., & Kafashpour A. (2019). Designing and Describing a Native Pattern of Professional Ethics (Case Study: Managers of Banking Industry). *Bioethics*. 9 (32). 7-18. (In Persian)
- Salimi M. (2017). A Model for Professional Ethics Development in Sports Organizations. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 12 (1). 1-13. (In Persian)
- Shirmohammadi M. & Asgharizadeh E. (2010). Professional Ethics Pathology in IT Consultant Firms (Enterprise Architecture Projects). *Journal of Ethics in Science and Technology*. 5 (1-2). 74-83. (In Persian)
- Tirri, K. (2010). Teachers' values underlying their professional ethics. In T. Lovat et al. (Eds) *International Handbook on Values Education and Student Well-Being* (pp. 153- 163). New York: Springer.
- Yazdanseta F. & Asadi F. (2016). Development and Validation of Staffs' Professional Ethics Inventory. *Journal of Educational Administration Research Quarterly*. 8 (1). 17-30. (In Persian)