



ارزیابی و برازش مدل مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران

عباسعلی بذرافشان^۱، مژگان امیریان زاده^{۲*}، رضا زارعی^۳، عباداله احمدی^۴

۱- دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

۲- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران (نویسنده مسول).

mamirianzadeh11@gmail.com

۳- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

۴- استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخچه مقاله	
دریافت:	
۱۴۰۱/۱۰/۱۵	
پذیرش:	
۱۴۰۲/۰۳/۱۳	
(مقاله پژوهشی)	
	<p>پژوهش حاضر با هدف ارزیابی و برازش مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه اول استان فارس، انجام گرفته است. این پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی است که با بهره‌گیری از روش متوالی - اکتشافی و با استفاده از طراحی مدل مفهومی اولیه و تعیین ابعاد سه‌گانه اصلی (ساختاری، محتوایی و زمینه‌ای) و نیز ۱۴ مولفه فرعی نسبت به تعیین روایی و پایایی مدل و برازش آن اقدام شده است. مدل تحقیق با استفاده از روش معادلات ساختاری (SEM) و با کمک نرم‌افزار PLS Smart مورد بررسی و آزمون قرار گرفت. در ادامه، برازش مدل در سه سطح برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل (GOF) انجام پذیرفت. در مورد شدت پیش‌بینی مدل سه مقدار ۰/۱۵، ۰/۲۰ و ۰/۳۵ تعیین شده است که در پژوهش حاضر مقدار همه متغیرها، بسیار قابل قبول بود. مقدار RMSR در این مدل ۰/۰۷۳ بود که مقدار قابل قبول کمتر از ۰/۸۰ می‌باشد. بنابراین مدل مذکور از برازش بسیار مناسبی برخوردار است. همچنین بار عاملی استاندارد معنی‌داری t در سطح ۹۵ درصد اطمینان برای تک‌تک گویه‌های هر عامل مشخص شده است و مقدار (R2) /۵۶. حاکی از تأیید مدل با استفاده از معیار مذکور را دارد و قدرت بالای پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا را تأیید می‌کند. نتایج پژوهش نشان داد که مدل پژوهش از مطلوبیت بسیار بالایی برخوردار است و معیار قدرت پیش‌بینی مدل، قدرت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌ها را نیز مشخص می‌سازد.</p>
	<p>کلمات کلیدی: ارزیابی، برازش، اخلاق حرفه‌ای، مدیران مدارس.</p>

مقدمه

در دنیای مدرن امروز، مفاهیم اخلاقی رنگ باخته و کشور ما نیز از این آسیب‌ها مصون نمانده است. مقوله‌های اخلاقی مثل فرهنگ کار، مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری، نظم، تعهد کاری و انضباط، در کارکنان دچار آسیب جدی شده است و به عنوان یک مسأله اخلاقی باید در آن بازنگری شود و در این خصوص باید تدابیر لازم و اساسی اتخاذ گردد. از اینرو اگر در در سازمانها علی‌الخصوص سازمانهای آموزشی، اخلاق حرفه‌ای اتوسط کارکنان بویژه مدیران رعایت شود، نیروی انسانی به ارزش‌های سازمانی، وفادار خواهد بود و تمایل خواهد داشت که همچنان عضو سازمان باشد و می‌کوشد فراتر از شرح وظایف شغلی خود، برای سازمان فعالیت کنند (Khah Erfani, 2013). در دهه‌های اخیر، اخلاق حرفه‌ای مورد توجه بسیاری از سازمانهای آموزشی بویژه مدارس، قرار گرفته است؛ چراکه از بعد داخلی، منافع زیادی را برای مدیران مدارس، اعم از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقاء جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و همچنین کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل را به همراه دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت بیشتر به مدیران و اقدامات آنها، التزام اخلاقی در توجه و اهمیت دادن به ذینفعان، افزایش بهره‌وری و مزیت رقابتی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد (Chokprajakchat&Sumretphol, 2017). بر این اساس بحث اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از مباحث پرطرفدار در مدارس مطرح گردیده است که با توجه به پیچیده شدن روز افزون روابط اجتماعی در مدارس و افزایش رفتارهای غیراخلاقی و غیرمسئولانه، متغیر اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به کاهش تنش‌ها و افزایش توفیق در تحقق اهداف مدارس، کمک شایانی نماید. بنابراین رعایت اخلاق در تمام شئون مدارس و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی مدیران، مورد توافق محققان و صاحب‌نظران مختلف می‌باشد (Dezfuli& Ahmadi& Ahghar, 2017). لذا می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای در حقیقت مهم‌ترین معیار در رفتارهای حرفه‌ای مدیران است، زیرا نشان‌دهنده تقابل عملکرد اقتصادی با عملکرد اجتماعی است که در قالب تعهدات سازمان در قبال دیگران بیان می‌شود (Khaki, 2012). اما از مسائل اساسی و مهمی که در خصوص لزوم و توجه به اخلاق حرفه‌ای در نظامهای آموزشی همچون نظام تعلیم و تربیت، باید به آن اشاره داشت؛ این است که بسیاری از مدیران درباره معنا و ابزار مدیریت اخلاق در نهادهای تحت نظارت خود، اطلاعات چندانی ندارند و مسائلی از قبیل آموزش اخلاقی، مدیران اخلاقی، خطوط اخلاقی و مواردی از این قبیل، برای بسیاری از مدیران، موضوعاتی ناشناخته است (Puiu & Ogarca, 2015). از اینرو تعدادی از محققان معتقدند که اصول اساسی اخلاقی را باید صریحاً در آموزش مدیران و معلمان مد نظر داشت و به عنوان ابزاری برای ارتقاء حرفه‌ای، به آنها آموزش داد. و این امر توجه به مقوله اخلاق حرفه‌ای و لزوم نهادینه کردن اخلاقیات در سازمانها بویژه سازمانهای آموزشی را بیش از پیش روشن می‌سازد. از این منظر، آموزش مدیران و معلمان، لزوماً باید شامل (البته نه محدود به آن) آموزش و یادگیری اصول اخلاقی شود، زیرا از سویی آنها از لحاظ اصول حرفه‌ای، رهبر اخلاقی نامیده شده‌اند (Campbell, 2022). و از سوی دیگر در دنیای امروز، اخلاق به عنوان یک عامل اصلی، برای عملکرد موفق در محیط رقابتی، بسیار لازم و ضروری است (Azar & Namvar, ۲۰۱۶). به همین خاطر توجه به اخلاق در سازمان‌های آموزشی، امری اجباری و اجتناب‌ناپذیر به نظر می‌رسد (Rissanen, ۲۰۱۸). و حتی در بیشتر جوامع، تعلیم و تربیت به عنوان یک وظیفه مقدس پذیرفته شده است، این تقدس، مدیران و معلمان را تحت فشار قرار می‌دهد تا براساس ارزشهای اخلاقی عمل کنند (UNLUT, 2018).

اخلاق حرفه‌ای از ساختارها و مناسبات، فرهنگ، دین، نظامهای هنجاری و حقوقی، نظام خانواده، یادگیری اجتماعی، ایمان و تجارت و نگرشهای مردمان تأثیر می‌پذیرد و همانگونه که می‌توان از اخلاق در سطح کلان نظام اجتماعی یا در سطح فردی بحث کرد، اخلاق حرفه‌ای نیز در سطح زیرنظامها و مشاغل مختلف، موضوعیت دارد (Salajegheh&Safari, 2015). علاوه بر این، اصول اخلاق حرفه‌ای در مدارس و دانشگاههای بسیاری از کشورها، در راستای تهیه مجموعه‌ای از قوانین و معیارهای اخلاقی است که همه با آن موافق

هستند و این امر، مرزهای اصول حرفه‌ای را افزایش می‌دهد و منجر به تهیه مجموعه‌ای از دستورالعمل‌هایی برای تهیه کدهای اخلاقی گردیده است (Foster, 2012). تا از این طریق مدیران و معلمان، به عنوان افرادی که مسئولیت تعلیم و تربیت دانش آموزان را بر عهده دارند از اصول اخلاق حرفه مدیریتی و معلمی، آگاهی داشته و به آن پایبند باشند. بدین صورت که یک معلم در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند؛ اول، از نظر تأثیری که بر رفتار و افکار فراگیران دارد و باید خود را آراسته به فضایل اخلاقی کند و دوم، به فراخور وظیفه‌ای که در قبال برآوردن نیازهای آموزشی دانش آموزان دارد. که باید با رعایت حداکثری اصول اخلاقی در انجام وظایف حرفه‌ای، مسئولیتهای حرفه‌ای خود را به بهترین نحو به انجام رساند (Salajegheh & Safari, 2015). در نظر گرفتن مسائل اخلاقی جهان معاصر در آموزش و پرورش، به عنوان یک مساله تاثیرگذار، از اهمیت زیادی برخوردار است و فرصتی است تا دانش آموزان بتوانند دربارهٔ برخی از ضروری‌ترین مسائل اخلاقی آموزش و پرورش در جوامع معاصر، موضع انتقادی خود را توسعه دهند. علاوه بر این، آموزش و پرورش اخلاقی، به مدیران، معلمان و دانش آموزان، کمک می‌کند تا در بستر مدرسه و با حمایت از سیاست‌ها و برنامه‌های این نهاد، عمق دانش و آگاهی از خود و دیگر فرهنگ‌ها را بسط دهند و این امر باعث می‌شود هر معلم، با شروع اولین درس، به طور مساوی کرامتش را به هر فرد نشان دهد (Gluchmanova, 2015). لذا می‌توان نتیجه گرفت که اولاً موضوعات اخلاقی به طور مستمر با فعالیت‌های سازمانی حرفه‌ای و زندگی روزمره افراد مرتبطند و در مباحث مربوط به تصمیم‌گیری و خط مشی‌گذاری سازمانی، همچون منابع انسانی، مدیریت عملیات، بازاریابی، تولید امور مالی و غیره، موضوعات اخلاقی، به عنوان یک مساله مهم و اساسی، بسیار حائز اهمیتند (Hasani & Abbasi Khaljiri & Qalavandi, 2016). ثانیاً، اخلاق حرفه‌ای، نوعی نیاز سازمانهای امروزی می‌باشد که با عدم اطمینان محیطی بالا و پیچیدگی‌های وضعیتی روبرو هستند و این شرایط موجب شده است تا برخی مدیران کمتر ملاحظات اخلاقی را مد نظر قرار داده که این امر، منجر به تبعات زیادی از جمله کاهش اعتماد عمومی به سازمانها گردیده است. لذا دنبال کردن اخلاق حرفه‌ای برای سازمانها و مدیران آنها، در حال حاضر به عنوان یکی از مهمترین مسائل نظامهای آموزشی، نوعی نیاز و ضرورت سازمانی محسوب می‌شود (Gerholz, 2015). بر این اساس، توجه و تأکید بر اصول و ارزشهای اخلاقی از سوی مدیران مدارس به عنوان یک مسئله در نظام آموزشی کشور، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و در سیاست‌های راهبردی و کلان کشور نیز، این مسئله به خوبی مطرح گردیده است. همچنین که در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ ایران، که از سال ۱۳۸۴ و در قالب چهار برنامه توسعه ۵ ساله اجرا می‌گردد و همچنین سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش، که در سال ۱۳۹۰ به تصویب نهایی رسیده است بحث اخلاق و ارزشهای اخلاقی هم در جامعه و هم در مدارس به خوبی مورد توجه و تأکید برنامه‌ریزان امر، قرار گرفته است. لذا می‌توان گفت که تبیین افقی برای توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس به عنوان پرچمداران اصلی تحول و تعالی نظام آموزشی کشور، بسیار ضرورت داشته و توجه به آن از ارزش و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین با ارائه مدل پیشنهادی برای اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره اول متوسطه و با عنایت به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در مدارس و همچنین لزوم صلاحیت‌ها و شایستگی‌های اخلاقی مدیران مدارس، محقق درصدد پاسخگویی به این سوال برآمده است که "ارزیابی و برازش مدل مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره اول متوسطه چگونه است؟"

اهداف کلی پژوهش

- ارزیابی مدل اخلاق حرفه‌ای در مدیران مدارس دوره اول متوسطه با استفاده از رویکرد کمی.
- برازش مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره اول متوسطه

سوالات تحقیق

- ۱- ارزیابی مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره اول متوسطه چگونه است؟
- ۲- برازش مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره اول متوسطه استان فارس چگونه است؟

مباحث نظری

کلمه "اخلاق" از ریشه واژه یونانی "Ethic" به معنای "اقتدار، آداب و رسوم" و "سنت" گرفته شده است. "در انگلیسی، کلمات اخلاق و اخلاق هر دو در اخلاق به معنای اخلاقی استفاده می‌شوند و به معنای سیستم اجتماعی است که اخلاق در آن اعمال می‌شود، اما اخلاق شخصیت فردی را تعیین می‌کند (Motlagh & Zabih, 2014). به عبارت دیگر اخلاق مطالعه انتخاب‌های اخلاقی درست و غلط انسان است و می‌تواند به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌های اخلاقی تعریف شود که بین رفتار درست و نادرست تمایز قایل است. در اخلاق حرفه‌ای، قطعات مشابهی دیده می‌شود، اگرچه این عقیده که برخی قوانین اخلاقی، به ویژه با توجه به حرفه‌ای وجود دارد، اما زمان‌های قدیم، هنگامی که سوگند بقراط برای پزشکان مورد نیاز بود، رایج بود (Khaki, 2012). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده‌ای است که از سوی سازمانها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوبترین روابط اجتماعی را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (Ahrari & Pourshafi, 2016). اخلاق حرفه‌ای مجموعه استانداردها و قواعدی است که بر رفتار تمام اعضای یک حرفه اعمال می‌شود (Meriac, 2015).

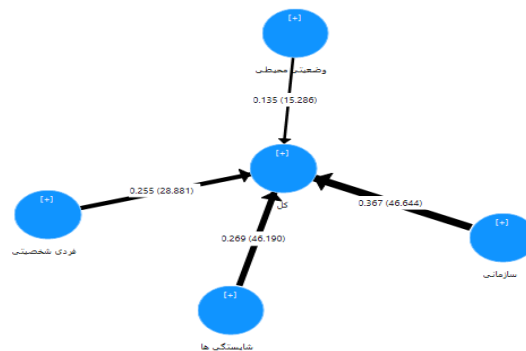
پیشینه پژوهش خارج و داخل کشور

در تحقیقی به بررسی تأثیر اخلاق و استانداردهای حرفه‌ای در کشورهای کمتر توسعه یافته (ارزیابی حسابداران حرفه‌ای در کشور نیجریه) پرداخته شد. نتیجه این مطالعه نشان می‌دهد که شایع ترین عوامل در ایجاد تخلفات حسابداران عدم عمل به موارد اخلاق حرفه‌ای است و علاقه به حسابداری به مواردی از قبیل حرص و طمع، به علت عدم اراده برای مجازات متخلف از کدهای اخلاقی است. در این مقاله سازوکارهای اجرایی قوی از جمله ایجاد مراحل بررسی همسالان و نظارت نهادی برای تنظیم فعالیت حسابداران حرفه‌ای و اطمینان از اجرای دقیق عمل به کدهای اخلاق حرفه‌ای توصیه شده است (Charles & Fidelis, 2018). نتایج پژوهشی با عنوان تأثیر اخلاق، تجربه و صلاحیت بر کیفیت حسابرسی با تردید حرفه‌ای حسابرسان به عنوان متغیر میانجی، نشان داد تردید حرفه‌ای حسابرسان به عنوان یک متغیر میانجی بر رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تجربه و کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد (Andreas, 2017). در پژوهش دیگری که بر روی دانشجویان پرستاری در نیوزلند انجام شد نتایج نشان داد که دانشجویان پرستاری با ورود به محیط بالینی با مشکلات اخلاقی زیادی من جمله نقض اصل رازداری، نقض خودمختاری، نقض حقوق بیمار، عملکرد مراقبتی نایمن و شرایط کاری نایمن، احترام و شأن بیمار، مواجه می‌شوند بنابراین باید توانایی تصمیم‌گیری اخلاق حرفه‌ای را در خود بهبود بخشند (Sinclair et al, 2016). در تحقیقی با موضوع نقش صلاحیت‌های هوش هیجانی در اخلاق حرفه‌ای معلمان با تأکید بر الگوی ترکیبی دانیال گلن، صورت پذیرفت؛ نتایج حاکی از آن بود که شناخت مدرسان از احساسات و هیجانات خود (درون فردی) = خودآگاهی) و متعلمان، همکاران علمی و فرهنگی و دیگر اقشار جامعه (بین فردی)، از نگاه اخلاقی و روانی بیشترین تأثیر را بر مخاطب می‌گذارد و به بهبود عملکرد حرفه‌ای آنها می‌انجامد (Sadeghi & SobhaniNia, 2021). همچنین در پژوهشی که به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای بر آوای سازمانی معلمان با میانجیگری فضیلت سازمانی و کار تیمی پرداخته شد نتایج نشان داد که فضیلت سازمانی بر آوای سازمانی (۴۹٪) اثر مستقیم مثبت و معناداری دارد. و کار تیمی بر اخلاق حرفه‌ای (۵۷٪) اثر مستقیم و معناداری دارد. همچنین فضیلت سازمانی از طریق کار تیمی بر اخلاق حرفه‌ای (۳۴٪) اثر مستقیم و معناداری دارد. بنابر یافته‌های پژوهش، مدیران سازمانهای آموزشی می‌توانند به ارتقای اخلاقی و حمایت از پیشنهادها سازنده در مدارس اقدام کنند و از این طریق به پرورش فضائل سازمانی و کار تیمی در بین معلمان کمک نمایند (Kazemi et al, 2019). در پژوهش دیگری که با موضوع صلاحیت و اخلاق حرفه‌ای در نگرش معلمان مقطع ابتدایی به شخصی‌سازی یادگیری، صورت پذیرفت؛ یافته‌ها نشان داد که ارتقای صلاحیت و اخلاق حرفه‌ای معلمان، موجب بهبود نگرش آنها نسبت به شخصی‌سازی یادگیری می‌شود. بنابراین توصیه می‌شود با ارتقای صلاحیت‌های معلمان و آموزش اخلاق حرفه‌ای، نگرش آنها را به شخصی‌سازی یادگیری بهبود بخشید (Naderi et al, 2018). یافته‌های تحقیقی که به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی با میانجیگری سواد اطلاعاتی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه پرداخته شد نشان داد که اخلاق حرفه‌ای توان تبیین تغییرات چابکی سازمانی سواد اطلاعاتی را به میزان ۴۰ و ۸۲ درصد را دارد. هم چنین ۵۸ درصد از تغییرات چابکی سازمانی را سواد اطلاعاتی تشریح مینماید. اخلاق حرفه‌ای توان تبیین چابکی سازمانی از طریق نقش میانجی سواد اطلاعاتی به میزان

۴۳ درصد را دارد. با توجه به نتایج آماری، کلیه فرضیات تحقیق تأیید و این نتیجه حاصل گردید که اخلاق حرفه‌ای رابطه معنی‌داری با چابکی سازمانی و سواد اطلاعاتی دارد و سواد اطلاعاتی بین رابطه اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی نقش میانجی را دارد (Farrokhi et al, 2018).

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - تحلیلی است که به صورت مقطعی و با روش پیمایشی صورت گرفته است. در ابتدا، از طریق مصاحبه با مدیران مدارس دوره متوسطه اول و با استفاده از مبانی نظری، سوابق تحقیق و اسناد و مدارک، اقدام به گردآوری داده‌ها و دسته‌بندی آنها گردید. در ادامه، با توجه به اهداف و پرسشهای پژوهش، داده‌ها کدگذاری شدند. سپس شبکه مضامین مبتنی بر روش استقرایی استخراج شد. در نهایت، مدل مفهومی پژوهش، در قالب ۴ بعد اصلی شامل فردی- شخصیتی، سازمانی، شایستگی‌های حرفه‌ای و عوامل محیطی و ۱۴ مولفه طراحی گردید. این مدل، براساس مطالعه دقیق و جامع مبانی نظری و پیشینه پژوهش به دست آمد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

به منظور ارزیابی مدیران مدارس دوره متوسطه اول استان فارس از پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه‌ای مدیران، که براساس مضامین بدست آمده در مرحله کیفی پژوهش، طراحی و ساخته شده استفاده گردیده است. در بخش کمی پژوهش، به منظور جمع‌آوری اطلاعات طبق الگوی حاصل از مرحله کیفی، پرسشنامه‌ای محقق ساخته، شامل ۱۰۳ گویه با مقیاس ۵ امتیازی لیکرت تنظیم گردید. هدف از انجام این مرحله، اعتباریابی الگوی اخلاق حرفه‌ای در مرحله کیفی پژوهش بود. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی شامل کلیه مدیران مدارس دوره اول متوسطه استان فارس در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی- طبقه‌ای تعداد ۳۰۲ نفر از آنها انتخاب شدند. تعداد مورد اشاره، بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران و با در نظر گرفتن فاصله اطمینان ۰/۹۵ و خطای مجاز ۰/۵، در نظر گرفته شده است. در این مرحله از تحقیق با استفاده از روش پیمایشی، ابزار تدوین شده (پرسشنامه) از نظر روایی و پایایی مورد بررسی و سپس بین گروه نمونه، توزیع و داده‌های لازم برای تحلیل آماری مرتبط تحلیل گردیده و در مرحله نهایی به بحث و نتیجه‌گیری و تفسیر نتایج پرداخته شده است. روایی پرسشنامه از طریق روایی همگرا و واگرا و پایایی گویه‌های پرسشنامه نیز با آلفای کرونباخ (۰/۹۹) و پایایی ترکیبی (۰/۹۱) محاسبه و تأیید شد. جهت تجزیه

و تحلیل داده‌ها از آزمونهای آماری تحلیل عاملی تاییدی، آزمون t تک نمونه‌ای و t وابسته، مدل‌یابی معادلات ساختاری (تحلیل مسیر و برازش مدل) و برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، از نرم افزار آماری $spss26$ و $PLS-Smart$ استفاده شده است. این پرسشنامه که با توجه به پیشینه نظری و مدل کیفی مستخرجه از مصاحبه با صاحب‌نظران طراحی شد دارای ۱۰۳ گویه و ۱۴ بعد بوده است که در جدول شماره (۱) ارائه شده است.

جدول شماره ۱: ابعاد پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای مدیران و شماره گویه‌های مربوطه

ابعاد	تعداد	گویه‌ها
ارزشی	۱۲-۱	۱۲
نگرشی	۲۱-۱۳	۹
خود تنظیمی	۲۶-۲۲	۵
دانش فنی	۳۱-۲۷	۵
مسئولیت پذیری	۳۷-۳۲	۶
همدلی	۴۱-۳۸	۴
روابط میان فردی	۵۲-۴۲	۱۱
مدیریتی - راهبردی	۶۳-۵۳	۱۱
مدیریتی - تخصصی	۶۹-۶۴	۶
مدیریتی - عملیاتی	۷۷-۷۰	۸
مدیریتی - ارتباطی	۸۹-۷۸	۱۲
سیاسی قانونی	۹۷-۹۰	۸
فرهنگی اجتماعی	۱۰۰-۹۸	۳
فناوری اطلاعات	۱۰۳-۱۰۱	۳

مطابق جدول شماره (۱)، در این پژوهش ابتدا مضامین سازماندهنده و پایه از متن مصاحبه‌های انجام گرفته، استخراج گردید. سپس این مضامین با توجه به شواهد نظری و پژوهش‌های عملی انجام گرفته، همسوسازی شد و در مرحله نهایی مجموع مضامین سازماندهنده و پایه در قالب مضمونهای فراگیر طبقه‌بندی گردید.

روایی ابزار پژوهش

جهت بررسی روایی صوری پرسشنامه طراحی شده در این تحقیق، پرسشنامه در اختیار ۳۰ نفر از مدیران خبره و باتجربه دوره اول متوسطه استان فارس قرار داده شد و با توجه به نظرات آنها نیز ویرایش لازم در پرسشنامه انجام و پرسشنامه نهایی تدوین شد. همچنین در زمینه نسبت روایی محتوا پرسشنامه مذکور در اختیار مدیران با تجربه و با سابقه قرار داده شد. روایی هر یک از مضامین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای با روش تحلیل عاملی تاییدی، محاسبه شد. با توجه به ضریب همبستگی به دست آمده، هر یک از مضامین پایه، از روایی بالایی برخوردار بود و با توجه به نتایج بدست آمده از روایی، تک تک گویه‌ها با نمره کل محاسبه شده و ضریب همبستگی همه گویه‌ها بالای ۰/۲۵ بود و با نگر داشتن آنها در سطح p کمتر از ۰/۰۱ معنی دار بودند. همچنین با انجام محاسبه روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی برای پرسشنامه تعداد ۱۴ مولفه (ارزشی، نگرشی، خود تنظیمی، دانش فنی، مسئولیت پذیری، همدلی، روابط میان فردی، مدیریتی - راهبردی، مدیریتی - تخصصی، مدیریتی - عملیاتی، مدیریتی - ارتباطی، سیاسی قانونی، فرهنگی اجتماعی، فناوری اطلاعات)، تایید شد. بنابراین چون از سه روش، (بیش از دو روش) برای روایی استفاده شده سه سویه سازی کمی انجام شده است.

مدل اولیه تحقیق با استفاده از روش معادلات ساختاری (SEM) و با کمک نرم افزار PLS Smart ۲ مورد بررسی و آزمون قرار گرفت. مدل معادلات ساختاری یک رویکرد آماری جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره روابط بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون است. از طریق این رویکرد می‌توان قابل قبول بودن مدل‌های نظری را در جامعه‌های خاص با استفاده از داده‌های همبستگی، غیرآزمایشی و آزمایشی مورد آزمون قرار داد (Yousefi, 2018). در تحلیل‌های عاملی تاییدی، هدف پژوهشگر تعیین ساختار عاملی ویژه‌ای است (Kline, 1998).

در نرم افزار PLS برازش مدل در سه بخش بررسی می‌شود:

۱- برازش مدل اندازه‌گیری

۲- برازش مدل ساختاری

۳- برازش کلی مدل (GOF)

الف: برازش مدل اندازه‌گیری

یک مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل کلی است که به شرح روابط میان یک سازه و سنجه‌های (سوالات و معرف‌ها) مربوط به آن را می‌پردازد؛ در حالی که یک مدل ساختاری روابط میان سازه‌های مختلف را مشخص می‌سازد. جهت بررسی برازش مدل اندازه‌گیری در روش حداقل مربعات جزئی (PLS) ابتدا پایایی ابزار توسط سه معیار به شرح ذیل، سنجش و محاسبه می‌گردد:

۱. آلفای کرونباخ 2

۲. پایایی مرکب CR

۳. ضرایب بارهای عاملی

سپس روایی همگرا و واگرایی مدل اندازه‌گیری بررسی می‌گردد. اولین معیاری که در مدل اندازه‌گیری کنترل می‌شود، پایایی سازگاری درونی است. معیار سنتی برای این کنترل، آلفای کرونباخ است. صاحب‌نظران در مورد متغیرهای با تعداد سؤالات اندک، مقدار $0/9$ را به عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی می‌کنند (Moss, 1998). دومین معیار، پایایی مرکب نام دارد. در نرم‌افزار معیار PLS برای سنجش پایایی درونی از معیار مدرنتری به نام پایایی مرکب (CR) استفاده می‌شود که طی آن پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه‌ها با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در صورتی که مقدار پایایی مرکب برای هر سازه بیشتر از $0/1$ باشد حاکی از آن است که پایایی درونی برای مدل اندازه‌گیری مناسب است.

معیار سومی که برای ارزیابی ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ مقدار بارهای عاملی می‌باشد که از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه قابل محاسبه است. به اعتقاد (Hulland, 1999). اگر بارهای عاملی برابر یا بیشتر از $0/7$ باشد، واریانس سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر است و پایایی آن مدل قابل قبول می‌باشد و چنانچه کمتر از $0/7$ باشد، باید سؤالات پرسشنامه را اصلاح و یا از مدل پژوهش خود حذف نمود. سپس، برای ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری، از معیار روایی همگرا استفاده می‌شود که میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده هر متغیر پنهان با سؤال مختص به خود را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، این معیار نشان دهنده میزان همبستگی هر بُعد با سؤال خود است. هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش مدل اندازه‌گیری نیز بیشتر است. از نظر (Menger et al, 1996). مقدار $0/7$ به بالا برای روایی همگرا (AVE) کافی می‌باشد. چنانچه همبستگی میان شاخص‌ها با سازه‌های مربوط به خود، بیش از همبستگی میان آن شاخص با سایر سازه‌ها باشد، مدل دارای روایی واگرا خواهد بود. به منظور بررسی روایی واگرایی مدل، از روش ماتریس فورنل و لارکر^۵ و از آزمون بارهای عرضی^۵ استفاده شده است. در روش ماتریس فورنل و لارکر میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود در مقابل همبستگی آن با سایر سازه‌ها مقایسه می‌گردد (Byrne, 2001).

برازش مدل ساختاری

یک مدل ساختاری روابط میان سازه‌های مختلف (متغیرهای پنهان) را مشخص می‌کند و برخلاف مدل‌های اندازه‌گیری به سؤالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد. در بررسی مدل ساختاری، ضرایب معنی‌داری t و معیار (R^2) یا ضریب تعیین مورد بررسی قرار می‌گیرد. در صورتی که ضرایب t از $7/89$ بیشتر باشد، حاکی از درستی رابطه بین سازه‌ها دارد و در نتیجه تأیید مسیرها در مدل پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است (اسکات، ۲۰۱۱). از ضریب (R^2) تعیین، برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود و بیان‌کننده تأثیر هر متغیر برون‌زا بر درون‌زا است. مقادیر (R^2) نشان می‌دهد متغیر درون‌زا در مدل پژوهش تا چه اندازه (R^2) قدرت پیش‌بینی‌کنندگی دارد (Chin, 1998). در تحقیقات خود، سه عدد $0/19$ ، $0/33$ و $0/99$ را به ترتیب ملاک‌های مقادیر ضعیف، متوسط و قوی (R^2) معرفی می‌نماید.

برازش کلی مدل (GOF)

^۳ Composite Reliability^۴ Fornell & Larcker^۵ Cross Loadings

در مدلسازی مسیری PLS معیاری برای سنجش تمام مدل وجود ندارد. با این وجود، یک معیار کلی برای نیکویی برازش به نام شاخص GOF توسط (Tenenhaus et al, 2008). پیشنهاد شده است. مدل کلی مشتمل بر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری است و با تأیید برازش آنها، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برازش کلی مدل اندازه‌گیری با «شاخص اشتراکی ۶» و برازش کلی مدل ساختاری با «شاخص افزونگی» ارزیابی می‌شوند. برای اینکه مدل تایید شود هر دو شاخص اشتراکی و افزونگی باید برای تمام مؤلفه‌ها بزرگتر از صفر باشد. در نهایت، جهت محاسبه GOF مدل از رابطه (۱) استفاده شد. به اعتقاد (Wetzels et al, 2008). سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، و ۰/۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده‌اند (Byrne, 2001).

$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R}^2\text{)}} \quad (1)$$

یافته‌های پژوهش

بر اساس یافته‌های حاصل از این پژوهش، در بخش کیفی تحقیق با استفاده از روش تحلیل مضمون مدل اولیه اخلاق حرفه‌ای مدیران کشف و با استفاده از نرم‌افزار پی ال اس مورد تحلیل قرار گرفت. در تحلیل با پی ال اس برای مفهوم‌سازی یک مدل سلسله مراتبی از متغیرهای آشکار به صورت مکرر استفاده می‌شود به این ترتیب که یک متغیر پنهان مرتبه بالاتر، می‌تواند به وسیله تمام متغیرهای آشکار گویه‌های مرتبه پایین‌تر ساخته شود که این موارد در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل شماره ۲: تحلیل عاملی سلسله مراتبی

همانطور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود متغیرهای پنهان اخلاق حرفه‌ای مدیران، شامل چهار متغیر پنهان؛ سازماندهی، شایستگی‌های حرفه‌ای، فردی-شخصیتی و محیطی تشکیل شده است. متغیر سازمانی که شامل چهار متغیر پنهان مدیریت راهبردی، تخصصی، عملیاتی و ارتباطی است؛ متغیر شایستگی‌های حرفه‌ای مشتمل بر چهار متغیر پنهان؛ فنی، مسئولیت پذیری، همدلی و روابط میان فردی می‌باشد. متغیر فردی - شخصیتی دارای سه متغیر ارزشی، نگرشی، خودتنظیمی است. متغیر محیطی نیز از سه متغیر پنهان؛ فناوری اطلاعات، سیاسی قانونی و فرهنگی اجتماعی تشکیل شده است که هر متغیر پنهان مرتبه اول، از چند متغیر آشکار (گویه‌ها) تشکیل شده است که در این مدل سلسله مراتبی هر متغیر پنهان مرتبه دوم با استفاده از متغیرهای آشکار متغیرهای پنهان مرتبه اول مشخص می‌شود بنابراین متغیرهای آشکار دو بار مورد استفاده قرار می‌گیرد.

در مدل معادلات ساختاری به قسمتی از مدل که به توصیف روابط متغیرهای مشاهده پذیر و متغیرهای پنهان مدل می‌پردازد مدل اندازه‌گیری گفته می‌شود و به قسمت دیگر مدل که به رابطه بین متغیرهای پنهان مدل اشاره دارد مدل ساختاری می‌گویند. به عبارت دیگر در مدل ساختاری روابط علی بین متغیرهای مکنون مشخص می‌گردد (Shevlin & Miles, 1998). در بررسی اولیه مدل پژوهش، مشخص شد تمامی مسیرها دارای ضرایب معنی‌داری هستند و در نتیجه مدل مفهومی پژوهش تایید گردید. در ادامه نتایج مربوط به آزمون مدل نهایی، در شکل‌های ۳ و ۴ ترسیم شده است.

با توجه به مبانی نظری، بار عاملی می‌تواند کمتر از ۰/۵ باشد هر چقدر بار عاملی گویه‌ها بیشتر باشد سهم بیشتری در اندازه‌گیری متغیر مربوطه دارند و برعکس. با توجه به شکل فوق می‌توان گفت که در مدل مذکور تمامی متغیرهای آشکار با بار بیشتر از هفتاد صدم دارند که نشان‌دهنده سطح بسیار مطلوب برای سنجش متغیرها می‌باشد و تنها سه گویه که آن هم گویه‌های شماره ۶۸، ۹۶ و ۹۸ پرسشنامه می‌باشد حذف گردید و تمامی ضرایب در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشند. شکل‌های (۲ و ۳) مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد را نشان می‌دهد که می‌توان بر اساس آن بارهای عاملی و ضرایب مسیر برآورد شده را مشاهده نمود. بنابراین نتایج حاصل از بارهای عاملی و روایی بالای مدل را تایید می‌نماید. معنی‌داری ضرایب مسیر فقط رابطه‌ها را نشان می‌دهد نه شدت آنها را و این نتیجه که ضرایب مسیر از ۲/۵۸ بالاتر می‌باشد نشان از صحت رابطه‌ها در سطح اطمینان ۰/۹۹ هست. ضریب تعیین یکی از پنج معیار اصلی برازش مدل در روش حداقل مربعات جزئی است. این شاخص بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. گفتنی است که مقدار R2 تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار R2 مربوط به سازه‌های درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. چاین (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار R2 تعریف کرده است. که مقادیر ضریب تعیین این مدل در حد بسیار قابل قبولی قرار دارد. همچنین معیار قدرت پیش‌بینی مدل که قدرت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌ها را نیز مشخص می‌سازد در مورد شدت پیش‌بینی مدل سه مقدار ۰/۲۰، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ تعیین شده است که در پژوهش حاضر مقدار همه متغیرها می‌دهد بسیار قابل قبول بود. همچنین مقدار RMSR در این مدل ۰/۰۷۳ بود که مقدار قابل قبول کمتر از ۰/۸۰ می‌باشد. بنابراین مدل مذکور برازش بسیار مناسبی دارد. برای تحلیل دقیق‌تر ضرایب بار عاملی تک‌تک گویه‌ها، پایایی درونی و مرکب در جدول شماره (۵) آورده شده است.

جدول ۵: نتایج تحلیل عاملی تاییدی مولفه فردی - شخصیتی

بررسی روایی و پایایی سازمان دهنده فردی - شخصیتی					
مولفه	شماره سوال	ضریب استاندارد (بار عاملی)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
ارزشی	۱	۰/۷۲	۰/۵۸	۰/۹۰	۰/۸۸
	۳	۰/۶۷			
	۴	۰/۷۱			
	۵	۰/۵۸			
	۹	۰/۷۱			
	۳۰	۰/۷۵			
	۳۱	۰/۶۸			
	۴۹	۰/۶۷			
	۵۰	۰/۵۸			
	۵۸	۰/۷۷			
خود تنظیمی	۷۲	۰/۶۱	۰/۶۵	۰/۸۳	۰/۷۵
	۸	۰/۶۸			
	۱۶	۰/۷۳			
	۷۰	۰/۷۱			

			۰/۷۰	۷۱	
			۰/۶۴	۶۹	
			۰/۵۲	۹۲	
٪ ۸۸	٪ ۹۰	٪ ۷۵	۰/۶۴	۱۴	نگرشی
			۰/۷۵	۱۸	
			۰/۶۶	۲۷	
			۰/۶۸	۳۴	
			۰/۷۶	۵۵	
			۰/۸۱	۵۶	
			۰/۶۵	۶۸	
			۰/۵۶	۷۶	
			۰/۷۴	۷۸	
			۰/۸۴	۸۸	

توجه: تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار هستند: ($p < ۰/۰۱$) و ($t > ۱/۹۶$)

جدول ۶: نتایج تحلیل عاملی تاییدی مولفه شایستگی‌های حرفه‌ای

بررسی روایی و پایایی سازمان‌دهنده شایستگی‌های حرفه‌ای					
مولفه	شماره سوال	ضریب استاندارد (بارعاملی)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
دانش فنی	۲۳	۰/۷۰	٪ ۶۲	٪ ۹۰	٪ ۷۴
	۷۷	۰/۶۷			
	۸۰	۰/۶۱			
	۸۶	۰/۷۵			
	۹۱	۰/۷۷			
مسئولیت پذیری	۱۷	۰/۸۴	٪ ۷۲	۰/۸۹	٪ ۸۴
	۳۲	۰/۷۵			
	۳۵	۰/۸۹			
	۹۰	۰/۸۳			
	۶۰	۰/۶۸			
	۵۲	۰/۸۲			
همدلی	۵۹	۰/۷۴	٪ ۷۴	٪ ۸۳	٪ ۷۳
	۶۱	۰/۸۷			
	۷۹	۰/۶۸			
	۹۴	۰/۶۶			
روابط میان فردی	۲	۰/۶۱	۰/۶۲	۰/۹۱	۰/۸۹
	۱۹	۰/۷۸			
	۱۵	۰/۶۸			
	۲۶	۰/۷۷			
	۲۹	۰/۶۵			
	۳۳	۰/۷۸			
	۵۳	۰/۶۵			
	۶۳	۰/۷۳			
	۶۴	۰/۸۰			
۷۳	۰/۶۳				

توجه: تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار هستند: ($p < ۰/۰۱$) و ($t > ۱/۹۶$)

جدول ۷: نتایج تحلیل عاملی تاییدی عوامل سازمانی

بررسی روایی و پایایی سازمان دهنده عوامل سازمانی					
مولفه	شماره سوال	ضریب استاندارد (بار عاملی)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
مدیریتی راهبردی	۱۰	۰/۶۴	٪ ۵۴	٪ ۹۰	٪ ۸۸
	۲۵	۰/۴۸			
	۴۲	۰/۷۹			
	۴۶	۰/۸۶			
	۴۷	۰/۷۵			
	۵۱	۰/۷۳			
	۵۴	۰/۸۲			
	۸۲	۰/۵۳			
	۸۳	۰/۷۱			
	۹۶	۰/۷۴			
۱۰۳	۰/۶۶				
مدیریتی تخصصی	۱۲	۰/۷۲	٪ ۵۵	٪ ۸۱	٪ ۸۱
	۲۴	۰/۷۱			
	۴۰	۰/۶۵			
	۳۹	۰/۸۳			
	۴۵	۰/۶۷			
مدیریتی عملیاتی	۱۱	۰/۷۳	٪ ۵۵	٪ ۸۶	٪ ۸۱
	۱۳	۰/۷۳			
	۳۶	۰/۷۳			
	۳۷	۰/۵۶			
	۴۳	۰/۶۱			
	۵۷	۰/۵۸			
	۸۱	۰/۶۴			
	۸۵	۰/۷۰			
مدیریتی ارتباطی	۴۱	۰/۶۶	۰/۵۵	۰/۹۱	۰/۹۰
	۶۰	۰/۵۵			
	۶۲	۰/۷۷			
	۶۶	۰/۷۹			
	۶۷	۰/۷۹			
	۷	۰/۷۹			
	۷۴	۰/۷۲			
	۷۵	۰/۶۷			
	۸۴	۰/۵۹			
	۸۹	۰/۷۵			
۹۳	۰/۶۲				

توجه: تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار هستند: ($p < ۰/۰۵$) و ($t > ۱/۹۶$)

جدول ۸: نتایج تحلیل عاملی تاییدی عوامل محیطی

بررسی روایی و پایایی سازمان دهنده عوامل محیطی					
مؤلفه	شماره سوال	ضریب استاندارد (بار عاملی)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
سیاسی قانونی	۹۹	۰/۷۳	۰/۵۲	۰/۸۰	۰/۷۹
	۹۷	۰/۵۰			
	۹۵	۰/۶۷			
	۴۴	۰/۷۳			
	۳۸	۰/۶۷			
	۲۲	۰/۶۵			
	۱۰۰	۰/۷۱			
	۹۸	۰/۶۹			
فرهنگی اجتماعی	۱۰۲	۰/۷۴	۰/۵۹	۰/۸۳	۰/۷۰
	۴۸	۰/۷۸			
	۶۵	۰/۸۴			
فناوری اطلاعات	۱۰۱	۰/۸۹	۰/۵۸	۰/۸۱	۰/۷۲
	۲۰	۰/۹۰			
	۲۸	۰/۹۲			

توجه: تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار هستند: $(p < ۰/۰۱)$ و $(t > ۱/۹۶)$. با توجه به جدول‌های فوق، بار عاملی استاندارد معنی‌داری t در سطح درصد ۹۵ اطمینان برای تک‌تک گویه‌های هر عامل مشخص شده است. شاخص ارزیابی میزان ارتباط هر سوال به عامل زیربنایی آن نشان از ارتباط معنی‌دار گویه‌ها می‌باشد. بنابراین همه گویه‌ها به طور معنی‌داری به عامل زیربنایی خود مرتبط هستند و می‌توان گفت که مدل اندازه‌گیری و ارزیابی شاخص‌های جزئی، مطلوب است و شاخص‌های بررسی پایایی مرکب، پایایی گویه و میانگین واریانس استخراج شده همگی دال بر مطلوب بودن برازش مدل مربوطه می‌باشند. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷٪ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد. ضریب همبستگی آلفای کرونباخ نوعی اندازه‌گیری پایایی ثبات درونی است. پایایی ثبات درونی، همانند تحلیل عاملی روشی برای مشاهده شدت همبستگی بین گویه‌هاست. استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، معمول‌ترین روش محاسبه پایایی است و از بقیه روش‌ها بیشتر گزارش شده است. قاعده کلی این است که مقدار آلفای کرونباخ یک مقیاس باید حداقل ۰/۷۰٪ باشد. که در این مدل همگی از ۰/۹۰ بالاتر بود که نشان از مناسب بودن سطح ضرایب در این تحقیق است. ملاک کلی برازش GOF را می‌توان با محاسبه میانگین میانگین اشتراک و R^2 بر اساس فرمول زیر بدست آورد.

$$GOF = \sqrt{\text{average}(\text{Comunalitie}) * \text{average} (R^2)}$$

این شاخص نیز مانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند.

جدول شماره ۹: شاخص‌های آزمون اشتراک و R2

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	حداقل مربعات جزئی
ارزشی	۰/۵۸	۰/۸۹
خود تنظیمی	۰/۶۵	۰/۷۷
دانش فنی	۰/۷۹	۰/۷۹
راهبردی	۰/۶۴	۰/۹۲
روابط میان فردی	۰/۶۲	۰/۹۴
سیاسی قانونی	۰/۶۶	۰/۹۱
فرهنگی اجتماعی	۰/۵۹	۰/۸۰
فناوری اطلاعات	۰/۵۸	۰/۸۰
مدیریتی ارتباطی	۰/۵۵	۰/۹۱
مدیریتی تخصصی	۰/۶۶	۰/۸۶
مدیریتی عملیاتی	۰/۷۲	۰/۸۸
مسئولیت پذیری	۰/۷۵	۰/۸۹
نگرشی	۰/۷۵	۰/۹۱
همدلی	۰/۷۴	۰/۷۴
میانگین	۰/۶۶	۰/۵۶

مقدار متوسط شاخص مقادیر اشتراکی از طریق فرمول زیر عبارت است:

$$\text{Average Communalilty} = 1/N * \Sigma \text{Communalilty}$$

در نتیجه با قرار دادن هر یک از مقادیر در فرمول مقدار متوسط شاخص اشتراک به دست می‌آید این مقدار برابر با ۰/۵۸ می‌باشد و میزان میانگین R2 نیز برابر است برابر با ۰/۵۶ است که این مقدار بر اساس خروجی ضرایب مسیر در حالت استاندارد قابل رویت است طبق فرمول محاسبه GOF داریم:

$$\text{GOF} = \sqrt{0.58} * 0.66 = 0.61$$

بررسی روایی واگرا

برای سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری، از دو روش بارهای عاملی متقابل و روش فورنل و لارکر کمک گرفته شده است. روایی واگرا یا افتراقی اندازه‌ای است که یک سازه به درستی از سایر سازه‌ها با معیارهای تجربی متمایز می‌شود. بنابراین تحقق روایی افتراقی نشان می‌دهد که سازه منحصر بفرد است و پدیده احاطه شده به وسیله سایر سازه‌های مدل نشان داده نمی‌شود. دو سنجش برای روایی افتراقی پیشنهاد شده است. یک روش برای ارزیابی روایی افتراقی، بررسی بارهای عرضی معرف‌هاست. به طور مشخص، بار بیرونی یک معرف متناظر با سازه باید بیشتر از بارهای آن معرف روی سایر سازه‌ها (بارهای عرضی) باشد. وجود بارهای عرضی که از بارهای بیرونی تجاوز می‌کند، مشکل روایی افتراقی را نشان می‌دهد. این معیار روایی افتراقی اندکی سهل‌گیر است (Azar & Gholamzadeh, 2015).

معیار فورنل - لارکر دومین رویکرد محافظه‌کارانه‌تر برای سنجش روایی افتراقی است. این معیار ریشه دوم (جذر) مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) را با همبستگی میان متغیرهای مکنون مقایسه می‌کند. به‌طور مشخص، ریشه دوم هر میانگین واریانس استخراج شده سازه باید بیشتر از بالاترین همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های مدل باشد. به عبارتی دیگر، میانگین واریانس استخراج شده (AVE) باید بیشتر از توان دوم همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های مدل باشد. منطق این روش بر اساس این فرض است که یک سازه باید واریانس بیشتری را با معرف‌های متناظر با سایر سازه‌ها به اشتراک بگذارد. در این مرحله مقادیر

بدست آمده بر روی قطر ماتریس همبستگی متغیرها جایگزین می‌شود. جدول ارزیابی معیار فورنل- لارکر برای روایی افتراقی (واگرا) مدل پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱۰: مقادیر جهت ارزیابی معیار فورنل - لارکر (ریشه دوم) مقادیر میانگین واریانس استخراج شده

متغیرهای پژوهش	\sqrt{AVE}
ارزشی	۰/۷۶۶
خود تنظیمی	۰/۸۰۶
دانش فنی	۰/۷۵۱
راهبردی	۰/۷۳۹
روابط میان فردی	۰/۷۶۱
سیاسی قانونی	۰/۸۱۲
فرهنگی اجتماعی	۰/۷۸۲
فناوری اطلاعات	۰/۷۶۲
مدیریتی ارتباطی	۰/۷۴۰
مدیریتی تخصصی	۰/۸۲۵
مدیریتی عملیاتی	۰/۸۳۶
مسئولیت پذیری	۰/۸۶۶
نگرشی	۰/۸۵۱
همدلی	۰/۸۶۳

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر طراحی و ارزیابی مدل مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره اول متوسطه استان فارس بود که در ادامه به دو سوال اصلی پژوهش پاسخ داده شد. در خصوص ارزیابی مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره اول متوسطه به عنوان سوال اول پژوهش، همانطور که اشاره شد مدل مفهومی طراحی شده اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه اول استان فارس، از ۴ مضمون فراگیر و ۱۴ حیطه ارزشی، نگرشی، خود تنظیمی، دانش فنی، مسئولیت پذیری، همدلی، روابط میان فردی، مدیریتی - راهبردی، مدیریتی - تخصصی، مدیریتی - عملیاتی، مدیریتی - ارتباطی، سیاسی قانونی، فرهنگی اجتماعی، فناوری اطلاعات به عنوان مضامین سازمان دهنده تشکیل شده است که هر یک دارای مؤلفه‌های گوناگونی تحت عنوان مضامین پایه بودند که ۱۰۳ مضامین پایه را درباره اخلاق حرفه‌ای کشف نمود. یافته‌ها نشان داد مدل پژوهش از مطلوبیت بسیار بالایی برخوردار است. همچنین در این تحقیق از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) جهت بررسی اعتبار همگرا استفاده شد. عموماً از این شاخص برای ارزیابی اعتبار محتوا استفاده شده و مقدار واریانس را که یک متغیر پنهان از نشانگرهایش به دست می‌آورد، اندازه می‌گیرد. اعتبار همگرا، این موضوع را که نشانگرهای یک سازه خاص باید در نسبت بالایی از واریانس عمومی همگرا یا سهیم باشند، ارزیابی می‌کند. مقدار این شاخص بین (۰ تا ۱) است و مقادیر بالاتر این شاخص بیانگر اعتبار همگرای سازه مورد نظر است که یافته‌های این پژوهش با نتایج بدست آمده از پژوهش‌های پژوهشگرانی همچون چارلز و فیدلز (۲۰۱۸)، اندریس و همکاران (۲۰۱۷)، سینکلیر و همکاران (۲۰۱۶)، صادقی و همکاران (۱۴۰۰)، کاظمی و همکاران (۱۳۹۹) و برخی دیگر مطابقت و همخوانی دارد.

در تبیین این یافته‌ها، می‌توان بیان داشت که سازمانها می‌توانند با اصلاح سیستمهای جذب و گزینش، افرادی را که در دوران زندگی اجتماعی و کاری خود سابقه و تمایل بیشتری به رعایت اخلاقیات، قوانین و مقررات داشته اند، به استخدام درآورند. به ویژه برای تصدی مشاغل کلیدی و مدیریتی سازمان توجه به این نکته بسیار ضروری به نظر می‌رسد؛ چرا که این افراد قادرند رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی را بهتر تشخیص دهند و بدون نظارت مستقیم مدیران سطوح بالاتر، به انجام دادن وظایف و مسئولیت‌های اخلاقی و قانونی خود بپردازند (Abtahi, 2005). بر این اساس می‌توان گفت که بحث اخلاق حرفه‌ای و چگونگی نهادینه کردن آن در سازمانها، از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و مدیران سازمانها باید بکوشند تا نسبت به نهادینه کردن آن

در سازمان‌ها، تمام تلاش خود را بکار گیرند تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین نماید. اما آن چیزی که در مواجهه با اخلاق حرفه‌ای باید مد نظر قرار داد، این است که نخست اخلاق حرفه‌ای، در برگیرنده اخلاق فردی و اخلاق شغلی و اخلاق سازمانی است و دوم اینکه در سالهای اخیر نوعی رویکرد استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای پیدا شد است که معتقد به تأثیر عوامل فردی، محیطی و سازمانی بر سطح اخلاقیات کارکنان بویژه مدیران است. بنابراین، ما در پرداختن به اخلاق، نیازمند نوعی نگرش سیستمی و فرهنگی از طریق پایه‌گذاری یک نظام جامع اخلاقی در سطح سازمانهای آموزشی بویژه مدارس هستیم و هرگونه غفلت از این عوامل می‌تواند هر سازمانی را رسیدن به اهداف و مأموریت‌های از پیش تعیین شده، با مشکل مواجه سازد.

همچنین در خصوص سوال دوم تحقیق یعنی برآزش مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره اول متوسطه، یافته‌ها نشان داد که مدل پژوهش از مطلوبیت بسیار بالایی برخوردار است و معیار قدرت پیش‌بینی مدل، قدرت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌ها را نیز مشخص می‌سازد. در مورد شدت پیش‌بینی مدل سه مقدار $0/15/20$ ، $0/0$ و $0/35$ تعیین شده است که در پژوهش حاضر مقدار همه متغیرها، بسیار قابل قبول بود. همچنین مقدار RMSR در این مدل $0/073$ بود که مقدار قابل قبول کمتر از $0/80$ می‌باشد. بنابراین مدل مذکور برآزش بسیار مناسبی دارد. همچنین بار عاملی استاندارد معنی‌داری t در سطح درصد ۹۵ اطمینان برای تک تک گویه‌های هر عامل مشخص شده است. شاخص ارزیابی میزان ارتباط هر سال به عامل زیربنایی آن نشان از ارتباط معنی‌دار گویه‌ها می‌باشد بنابراین همه گویه‌ها به طور معنی‌داری به عامل زیربنایی خود مرتبط هستند و می‌توان گفت که مدل اندازه‌گیری و ارزیابی شاخص‌های جزئی، مطلوب است. شاخص‌های بررسی پایایی مرکب، پایایی گویه و میانگین واریانس استخراج شده، همگی دال بر برآزش قوی و مطلوب بودن برآزش مدل مربوطه می‌باشند که این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های اندریس و همکاران (۲۰۱۷) گوناوان و همکاران (۲۰۱۹)، نادری و همکاران (۱۳۹۸)، فرخی و همکاران (۱۳۹۸)، نادری و همکاران (۱۳۹۸)، همخوانی و مطابقت دارد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان داشت که با توجه به نتایج پژوهش حاضر و با توجه به جذب افراد متعهد به اصول اخلاقی، آموزش در جهت رشد رفتارهای اخلاقی و حفظ و نگهداشت افراد پایبند به مسایل اخلاقی موجب شکل‌گیری جو اخلاقی سالم در مدارس شده و این امر به افزایش رفتارهای مثبت کارکنان منجر می‌شود. همینطور با ارتقا سطح اخلاق حرفه‌ای، یک منبع مزیت رقابتی پایدار ایجاد می‌شود که این امر اهمیت توجه به لزوم گسترش اخلاقیات را در سازمان‌ها نشان می‌دهد (Hasani et al, 2016). و باعث می‌شود استراتژی‌ها و رویه‌های سازمانی به اصول اخلاقی و رفتار حرفه‌ای، توجه بیشتری بنمایند و هرچقدر در زمینه تدوین منشور اخلاق و رفتار حرفه‌ای و ارائه کدهای اخلاقی تلاش بیشتری کنند؛ می‌توان انتظار داشت که توجه کارکنان به آن سازمان، رشد و ارتقاء یابد

(Ansari & Hosseini, 2012). نکته دیگری که می‌توان در خصوص مدل طراحی شده، به آن اشاره داشت؛ این است که مدیران به طور مستقیم با نگرش‌های کارکنان و اعضای سازمان در ارتباط هستند. این نیروها کمک می‌کنند که سازمان به سوی اهداف خود حرکت کنند. در صورتی که ارتباط یاد شده یک ارتباط سالم باشد، سازمان به اهداف خود خواهد رسید و اگر این ارتباط بر پایه رفتارهای غیراخلاقی باشد، سازمان از رسیدن به اهداف خود باز می‌ماند. حال اگر این آموزش اخلاق‌گرا و مطابق اخلاق حرفه‌ای باشد، نتیجه آموزش به صورتی کارآمد نمایان می‌گردد (Fisher 2001). از این رو داشتن برنامه‌های منسجم جهت ترویج و آموزش فرهنگ اخلاق حرفه‌ای و پایبندی به آن در سازمان‌ها، امری ضروری است و ارتقاء اخلاق حرفه‌ای، جذب افراد متعهد به اصول اخلاقی، آموزش در جهت رشد رفتارهای اخلاقی و حفظ و نگهداشت افراد پایبند به مسایل اخلاقی، از جمله عوامل موثری است که می‌تواند در افزایش رفتارهای مثبت کارکنان بسیار موثر باشد.

سیاسگزاری

این مقاله از پایان‌نامه دکترای تخصصی اینجانب استخراج شده است؛ لذا بر خود لازم می‌دانم مراتب تقدیر و تشکر صمیمانه خود را از مدیران مدارس دوره متوسطه اول استان فارس که با بنده در انجام و ارتقای کیفی این پژوهش همکاری داشته‌اند، اعلام نمایم.

منابع و مآخذ

- Abtahi, Seyyed Hossein (2005). Decision-making based on ethics, Public Administration Quarterly, No. 36.
- Ahrari, Hassan and Pourshafi, Hadi (2016). Administrative ethics and the role of organizational leaders, International Congress on Improving Management and Educational System, Iran, Tehran.
- Azar, Adel; Gholamzadeh, Rasul (2015) A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM) Tehran: Negah Danesh,. 359 p..
- - Azar, Khadijah; Namvar, Yusuf (2016). The relationship between moral intelligence and teachers' lifestyles, Scientific Research Journal of Ethics in Science and Technology, 12 (4): 1-9.
- Andreas, Zarefa, A(2017). "The Influence of Ethics, Experience and Competency toward the Quality of Auditing with Professional Auditor Scepticism as a Moderating Variable", Social and Behavioral Sciences 219, 828-832.
- - Ansari Manouchehr ; Hosseini Ahad, (2012). The effect of observing the principles of professional ethics of employees on the loyalty of bank customers. A quarterly journal of ethics in science and technology. Seventh year, number 3.
- Byrne, B.M.(2001). Structural Equation Modeling with Amos: Basic Concepts Applications, and Programming. London; Lawrence Erlbaum Publishers.
- Charles Emenike Ezeagba and Mary Fidelis Chidoziem Abiahu(2018). Influence of Professional Ethics and Standards in Less Developed Countries: An Assessment of Professional Accountants in Nigeria.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. Modern methods for business research, 295(2), 295-336.
- Chokprajakchat, S; Sumretphol, N(2017). Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants. Kasetsart Journal of Social Sciences, 38(2), 129-135
- Dezfuli, Hossein; Ahmadi, Amine; Ahghar, Qudsi(2017). The effect of health on competence (case study), Educational Leadership and Management Quarterly, 12(4), 141-155.
- Erfani Khah, Mohammad (2013). Examining the relationship between compliance with the components of professional ethics and administrative health in a case study organization: cultural and religious centers in Qom province. Master's thesis. Faculty of Management, University of Tehran.
- Fisher CM (2001). Ethical stances in Indian management culture Personnel Review ,30(6): 694-710.

- Farrokhi, Mohammad; Qalaei, Alireza, Qalavandi, Hassan (2018). The relationship between professional ethics and organizational agility with the mediation of information literacy, *Ethics in Science and Technology Quarterly*, Volume 16, Number 3 - (9-1400
- Foster, S. (2012). Creating HR value through technology. *Strategic Direction*, 26(8), 3-5.
- Gluchmanova, M(2015). The Importance of Ethics in the Teaching Profession. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. Vol. 176: 509-513.
- Gerholz, J. D. K. H. (2015). Fostering ethical competence in business education. In *New Perspectives on Corporate Social Responsibility* (pp. 547- 561).
- Hulland, John (1999) , Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies, *Strategic Management, Journal*, Volume 20, Issue 2.
- Hasani, Mohammad; Abbasi Khaljiri, Samira; Qalavandi, Hassan (2016). Understanding human resources and its relationship with positive attitude towards work and organizational ethics. *Ethics in science and technology*.
- - Khaki, Gholamreza (2012). Management of professional ethics in the organization in the way of young men. Tehran: Fujan Publications.
- Kazemi, Salim; Zahid Bablan, Adel; Moinikia, Mehdi; Khaliq Khah, Ali (2019). Examining the role of professional ethics on the organizational voice of teachers with the mediation of organizational virtue and teamwork, *Journal of Bioethics*, Volume 10, Number 35.
- Kline, R.B (1998). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. London; the Guilford Press.
- Louise Campbell (2022). Teacher regulation and agency through the lens of Durkheim's professional ethics, *Ethics and Education*, 17:1, 30-43, DOI: 10.1080/17449642.2021.2013634.
- Meriac, J P (2015). Examining relationships among work ethic, academic motivation and performance, *Educational Psychology*, 35 (5): 523-540.
- Moss, Ellen; rousseau, Denise; parent, Sophie; st-laurent, Diane; saintonge, Julie (1998). Correlates of attachment at school age: maternal reported stress, mother-child interaction, and behavior problems ,*Child Development* , Vol. 69, No. 5.
- Motlagh, Nahid; Zabihi, Mohammad Reza (2014). Examining and explaining the role of industry and national production of resistance economy, the second international economic summit in the conditions of sanctions. <https://civilica.com/doc/309545>.
- Naderi, Fatima; Aiti, Mohsen; Khamsan, Ahmed (2018). The role of competence and professional ethics in the attitude of primary school teachers towards personalization of learning, *Journal of Biological Ethics*, 10th volume, 35th issue.
- - Sultanzadeh, Vahid (2014). Simple and combined relationships between organizational socialization and social responsibility (case study of employees of Urmia University), *A new approach in educational management*, 6,1(21) 167-189.
- Puiu, S. & Ogarca, R. F. (2015). Ethics Management in Higher Education System of Romania. *Procedia Economics and Finance*. Vol. 23: 599-603.
- Rissanen I, Kuusisto E, Hanhimäki E, Tirri K(2018). The implications of teachers' implicit theories for moral education: A case study from Finland. *Journal of Moral Education*, 47(1): 63-77.

- Salajegheh, Azita; Safari, Sana (2015). The relationship between professional ethics and the performance of university professors. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 10(3), 103-110.
- Sadeghi, Mohammad; Sobhani Nia, Mohammad Taghi; Islamic, Mohammad Taqi (2021). The role of emotional intelligence qualifications in teachers' professional ethics with an emphasis on Daniel Golman's hybrid model, *Ethical Research Quarterly*, 4th year, 2nd issue.
- conference28.pp.2-4. - Sinclair J, Papps E, Marshall , B(2016). Nursing students' experiences of ethical issues in clinical practice: A New Zealand study. *Nurse Educ Pract*, 6 ; 17: 1- 7.
- Scott, N., (2011). *Environmental policy: A strategic review*: Good fellow Publishers.

- Shevlin M, Miles JN(1998). Effects of sample size , model specification and factor loadings on the GFI in confirmatory factor analysis *Pers Individ Differ* 25d(1):85-90.
- UNLUT , M , (2018). An evaluation of occupational ethical values of geography teacher candidates in Turkey. *Educational Research and Reviews*, 13(2): 68-73.
- Yousefi, A.,(2018). *Environmental Education Content for Imams and Clergymen*, Office of Education and Public Participation of the Environmental Protection Agency.

The effect of human resource management on organizational performance from the perspective of managers and employees with a comparative approach

Abstract

The purpose of this research was the effect of human resource management on organizational performance from the perspective of managers and employees with a comparative approach with the mediating role of organizational culture, organizational commitment and employee retention in Islamic Azad Universities of Fars province. The research method was applied in terms of purpose, and in terms of data collection, it was an exploratory mixed method. The participants in this research in the qualitative part included managers and expert employees of the Islamic Azad Universities of Fars province, and 10 of them were selected using a purposive sampling method. Also, in the quantitative part, the statistical population of the research included all administrators and employees of Islamic Azad Universities in Fars province, who were selected as the sample size using Morgan's table and stratified random sampling method with proportional allocation of 357 people. . The results of the structural equation test from the managers' point of view showed that the two variables of organizational culture and organizational commitment have a significant mediating effect on the relationship between human resource management and organizational performance, but employee retention has a mediating effect on the said relationship. Also, it was found that from the perspective of employees, all three variables of organizational culture, organizational commitment and employee retention have a mediating and significant effect on the relationship between human resource management and organizational performance from the perspective of employees. The comparison of two models from two perspectives indicates that both managers and employees believe that organizational culture and organizational commitment to retain employees mediate the relationship between human resource management and organizational performance..

Keywords: Human resources management.Organizational Performance.Organizational Culture . Organizational Commitment Islamic Azad university.Managers and employees .Fars province