

ساخت و تعیین ویژگی‌های روان‌سنجی (پایایی و روایی) مقیاس اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی فراتک موسوی^۱، امیر وشنی^۲

چکیده

هدف از تحقیق حاضر ساخت و تعیین ویژگی‌های روان‌سنجی (پایایی و روایی) و ساختار عاملی تأییدی مقیاس اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی بوده است. بدین منظور یک گروه نمونه از اساتید و دانشجویان دکترای مدیریت آموزشی جهت ارزیابی گویه‌های استخراج شده از نظریه‌ها و تحقیقات پیشین با روش هدفمند انتخاب گردیدند. اطلاعات گردآوری شده از این طریق مقیاسی ۱۱۴ گویه‌ای در غالب ۱۲ مؤلفه اخلاق حرفه‌ای بر پایه طیف لیکرت ۵ درجه‌ای نمره گذاری شده به وجود آورد. برای تحلیل عاملی پرسشنامه تعداد ۳۷۵ نفر معلم مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه با روش نمونه برداری تصادفی ساده و با توجه به محاسبه نسبت حجم نمونه به تعداد متغیرهای اندازه گیری انتخاب گردیدند. اعتبار مقیاس اولیه با اجرای آزمایشی به صورت پیش طرح با روش آلفای کرونباخ به دست آمد. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه با نظر اساتید گروه آموزشی تأیید گردید. برای روایی سازه از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی (PCA) و با روش متمایل صورت گرفت. همچنین از نمودار اسکری برای رسیدن به ساختار ساده عوامل استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که هشت عامل استخراج شده، حدود ۶۶/۱۴ درصد کل واریانس متغیرها را تبیین می‌نمایند. و عامل اول به تنهایی حدود ۱۸/۰۹ درصد واریانس متغیرها را توجیه نمود. در این پژوهش بار عاملی با ضرایب ۰/۴۰ و بالاتر به عنوان بار عاملی قابل قبول انتخاب گردید. مجموع گویه‌هایی که با یک عامل همبسته بوده (۶۳ گویه) و تشکیل یک خرده آزمون می‌دادند، با عناوین: اخلاق عدالت محور، اخلاق حمایت محور، اخلاق فکری و بینشی، اخلاق فایده محور، اخلاق آموزش و تدریس، اخلاق ارتقاء و توسعه، اخلاق وظیفه مداری و اخلاق حقوق محوری نامگذاری گردیدند.

کلید واژه‌ها: ویژگی‌های روان‌سنجی، پایایی، روایی، اخلاق حرفه‌ای، مدیران آموزشی.

^۱. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

^۲. دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

یکی از مسائل مهمی که امروزه در نظام حرفه‌ای مطرح است، بحث اخلاق^۱ و مؤلفه‌های اخلاقی^۲ است. امروزه اخلاق به عنوان یکی از مهمترین متغیرها در موفقیت سازمان‌ها شناخته شده است و حاکمیت اخلاق حرفه‌ای^۳ قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را جهت کاهش تنش‌ها و توفیق در تحقق اهداف یاری رساند و لذا داشتن اخلاق حرفه‌ای در سازمانها به منزله یک مزیت رقابتی مطرح می‌باشد (صالحی، ۱۳۸۹). با توجه به اینکه جامعه، یک حرفه را براساس اعمال اعضای آن مورد سنجش قرار می‌دهد، حرفه‌ها نیازمند به داشتن اصول اخلاقی مدون‌اند (لطیفی، ۱۳۸۷؛ به نقل از صدرایی، ۱۳۹۰). تقریباً تمامی حرفه‌های شناخته شده آیین نامه اخلاقی خاص خود را دارند که شامل مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای خاص است که وظایف و مسئولیت‌های اخلاقی صاحبان حرفه را بیان می‌کند (اله و یسی، ۱۳۸۹).

پیچیده‌تر شدن روز افزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیرقانونی و غیر مسئولانه در محیطهای کاری، توجه مدیران و صاحب نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. «مدیریت اخلاق»^۴ شناسایی و اولویت بندی ارزشها برای هدایت رفتارها در سازمان است. سازمانها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند. برنامه‌های اخلاق به سازمانها یاری می‌رسانند تا در شرایط آشفته، عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند. امروزه مدیریت اخلاق یکی از زمینه‌های علمی مدیریت به شمار می‌رود که دارای رویکردی برنامه‌ای و ابزارهای عملی است. این نوع مدیریت در محیط کار منافع اخلاقی و منافع عملکردی بسیار زیادی برای رهبران و مدیران دارد (نیاز آذری و همکاران، ۱۳۹۳: ۴۲۲). اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است (قراملکی، ۱۳۸۳). امروزه یکی از مباحث اساسی مطرح در مدیریت این است که در اصل مدیریت بدون

1. Ethics

2. Ethical Components

3. Professional Ethics

4. Ethics Management

مسائل ارزشی و بدون عنایت به مسائل اخلاقی در سازمان معنی ندارد. یعنی نمی‌توان مدیریت را بدون این مفاهیم اساسی در نظر گرفت (سرمدی و شالباف، ۲۰۰۷). اخلاق جزء جدایی‌ناپذیر در موفقیت حرفه مدیریت است چون مدیریت اخلاق مدار، باعث رشد حرفه‌ای کارکنان، روشنی اهداف سازمان، ایجاد عدالت در سازمان، ایجاد انگیزش در کارکنان و ایجاد حس مسئولیت اجتماعی در سازمان می‌شود (شعبانی مشکول و همکاران، ۱۳۹۴؛ به نقل از موسوی، وشنی و سعیدی پور، ۱۳۹۵). از اخلاق حرفه‌ای تعاریف متعددی صورت گرفته است:

اخلاق حرفه‌ای عبارتست از بیان اصول، قواعد و قوانین اخلاقی که هر فرد به مقتضای شغلی که دارد باید آنها را رعایت کند (عنابستانی و سعیدی کیا، ۱۳۹۳: ۳۵). اخلاق حرفه‌ای، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو است (کادوزیر^۱، ۲۰۰۲). اخلاق حرفه‌ای، به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق، به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین شده همراه با اخلاق خاص است (قراملکی، ۱۳۸۲). اخلاق حرفه‌ای یکی از شاخه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد و برای آن اصولی خاص متصور است (هارتوگ و وینستالی^۲، ۲۰۰۷). کدهای رفتاری که باید در یک شغل و حرفه معین رعایت شود به عنوان اخلاق حرفه‌ای شناخته می‌شود و این قوانین خاص انسان‌های مشغول در آن حرفه‌ها را در سراسر جهان به هم پیوند می‌دهد (کوکورادی^۳، ۲۰۰۹). هر کدام از حرفه‌ها به ارزش‌های حرفه‌ای نیاز دارد و اخلاق حرفه‌ای مربوط به خودش را تولید می‌کند (دمیرتاس و ارسوزلو^۴، ۲۰۰۷).

اخلاق حرفه‌ای را می‌توان با ابزارهایی به نام کدها و استانداردهای رفتاری در سازمان جاری نمود. این کدها غالباً بیان رسمی ارزش‌های سازمانی درباره موضوعات اخلاقی و اجتماعی معین می‌باشند. کدها معیار درستی رفتارهای حرفه‌ای در موقعیت‌های مختلف را بیان می‌کنند (قراملکی، ۱۳۸۵). به نظر می‌رسد مدیریت آموزشی نیز امروزه نیاز به رعایت استانداردهای

1. Cadozier

2. Hartog & Winstanley

3. Kucoradi

4. Ersozlu

اخلاق حرفه‌ای دارد و این کدها و استانداردها در دسترس مدیران می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای از نظر شعبانی مشکول و همکاران (۱۳۹۴) متشکل از مؤلفه‌های اخلاق خودمدارانه، اخلاق خیراندیشی و پایبندی به اصول اخلاقی است.

اخلاق حرفه‌ای از نظر صاحب نظران حوزه اخلاق دارای مؤلفه‌های بسیار و متنوعی است اما آنچه که امروزه بیشتر مورد بحث و نوشتار اندیشمندان این حوزه قرار گرفته است را می‌توان در چند مؤلفه: اخلاق فایده محور، اخلاق فرد محور، اخلاق وظیفه محور، اخلاق عدالت محور و اخلاق حقوق محور خلاصه نمود (قراملکی، ۱۳۸۸). می‌توان ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای را این چنین بیان کرد: فرد پاسخگو است و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد، سرمشق دیگران است، حساس و اخلاق مند است، به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد، برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که بر عهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد (امیری و همکاران، ۲۰۱۱). کادوزیر (۲۰۰۲) به نقل از مبینی و همکاران (۱۳۸۹)، درباره ویژگی‌های افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند موارد زیر را بیان می‌کند: مسئولیت پذیری، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، وفاداری و همدردی با دیگران. در این میان مدارس و مؤسسات آموزشی به عنوان مهم‌ترین سازمان‌های گذشته، امروزی و آینده بیش از سایرین نیازمند پرداختن به اصول اخلاقی در حوزه حرفه و رسالت خود هستند. مدیریت آموزشی و مدیریت مدرسه به عنوان مسئول تشخیص سیاست‌های آموزشی دولت و اهداف عمومی و ویژه می‌باشند که جهت نیل به این اهداف تعیین می‌شوند و باید به طور شایسته‌ای رفتار نمایند و رفتار شایسته آنها نه فقط در قوانین و سیاست‌هاست بلکه، باید در نقش خود دارای اخلاق حرفه‌ای باشند که در آن بر ارزش‌های جهانی و همگانی تأکید می‌شود (شاکری، ۱۳۸۹).

با توجه به اینکه حساسیت مسائل اخلاقی در همه حرفه‌ها به یک اندازه نیست و از آنجا که محیط‌های آموزشی وظیفه خطیر آموزش و تربیت نیروهای انسانی به منظور پاسخ گویی به نیازهای جامعه و کمک به توسعه همه جانبه کشور را به عهده داشته و در این میان مدیران آموزشی به عنوان ارکان اصلی مؤسسات آموزشی نقش شایان توجهی در ایفای رسالت آموزشی به عهده دارند. لذا اخلاق حرفه‌ای یکی از مؤلفه‌های مهم در ارتقای کیفیت آموزش

و سطح علمی و تخصصی افراد محسوب می‌گردد. مدیران آموزشی به عنوان مهمترین گروه‌های تأثیرگذار بر کارکرد آموزشی نقش اصلی را در اداره و هدایت امر آموزش بر عهده دارند. پابندی مدیران آموزشی به اصول و ارزشها یا اخلاق حرفه‌ای، هم از منظر توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاق و هم از منظر انتقال صفات ممیزه و ویژگیهای برجسته انسانی به دانش آموزان، معلمان و سایر افراد در محیط آموزشی و در نتیجه اشاعه آنها در جامعه، بسیار حائز اهمیت است. بنابراین پابندی مدیران آموزشی به اصول و ارزشهای اخلاق حرفه‌ای و رعایت آن تضمین کننده روابط انسانی سالم و تسهیل کننده فرآیند یاددهی - یادگیری در مدارس و آموزشگاه‌ها بوده و موجب افزایش تعهد پاسخگویی نسبت به نیازهای دانش آموزان، والدین، معلمان و همچنین توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر اخلاقیات خواهد شد.

مدیران آموزشی از جهات مختلف با مسئله اخلاق و اخلاق حرفه‌ای سروکار دارند. تصمیمات روزمره مدیران مانند تقسیم کار و سازمان دهی، تدریس، استفاده از فن آوری، قضاوت درباره رفتار افراد و تشویق و تنبیه بر افکار، شخصیت و رفتار همکاران تأثیر مثبت یا منفی می‌گذارد (میرکمالی، ۱۳۸۲). مدیران باید یک سیستم ارزش اخلاق حرفه‌ای را جهت موفقیت در مدیریت مدرسه اتخاذ نمایند. زیرا تغییرات در آموزش و پرورش نسبت به دهه‌های پیش سریع‌تر و وسیع‌تر شده است. و مسائل اخلاقی به تناوب در مدیریت روی می‌دهند، به طور معمول رفتارهای غیر اخلاقی در مدیریت شامل: تبعیض، ارتشاء، تهدید، مسامحه، تجاوز به حقوق دیگران، فساد، خودخواهی، خشونت و فشار، پرخاشگری، جنبه سیاسی دادن به موضوعات، کژکاری حرفه‌ای، آزار و اذیت جنسی و فیزیکی، شایعه پراکنی، اختلاس، تعصب و شکنجه روحی می‌باشد. بنابراین نیاز به ایجاد یک محیط سازمانی اخلاقی احساس می‌شود (اوین، ۲۰۰۷: ۱۱۰).

در سازمانهای آموزشی، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از ویژگیهای رفتاری است که منجر به رعایت حقوق مشترک همکاران و مشتریان می‌گردد و در موضوعاتی چون خیرخواهی، رعایت حدود قانونی، عدم سوء استفاده از حرفه و قابلیت اعتماد تجلی پیدا می‌کند (میرکمالی، ۱۳۸۹). شاکری (۱۳۸۹) اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی را کلیه جنبه‌های اخلاق و مسئولیت اجتماعی در حرفه مدیریت بوسیله مدیران آموزشی می‌داند. اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی سبب می‌شود که این اخلاق خود به خود به دیگر افراد درون مدرسه یا سازمان

آموزشی انتقال یابد و آنها نیز، وی را الگوی خویش سازند و در رشد و تعالی خود، در درون خود و در محیط کار و شغل تلاش نمایند و همچنین منجر به ارتقاء مدرسه و در سطح بالاتر سازمان آموزشی و از آن بالاتر جامعه می‌شود (نظری و همکاران، ۱۳۹۲؛ به نقل از رسولی و نیک پی، ۱۳۹۴).

اخلاق حرفه‌ای مدتی است که در اکثر کشورهای جهان و در حرفه‌های مختلف مورد توجه ویژه قرار گرفته است و تلاش شده است در آن حرفه استانداردهای اخلاقی پی ریزی شود و کارکنان آن موسسه و سازمان، آن رفتارهای اخلاقی را رعایت کنند (شعبانی مشکول و همکاران، ۱۳۹۴؛ به نقل از موسوی و همکاران، ۱۳۹۵). مدیریت آموزشی نیز که امروزه نقش ویژه‌ای به خصوص در تربیت ایفا می‌کند نیاز به رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای دارد. اکثر تحقیقات صورت گرفته در خصوص اخلاق حرفه‌ای در ایران بر حوزه پزشکی متمرکز است در حالی که به نظر می‌رسد اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش نه تنها کم اهمیت‌تر از اخلاق حرفه‌ای در پزشکی نیست بلکه لازم است در بلندمدت به امر پژوهش در حوزه اخلاق آموزشی نیز توجه خاصی شود (فراهانی و فراهانی، ۲۰۱۴؛ به نقل از رسولی و نیک پی، ۱۳۹۴).

اکنون مسأله بسیار مهم این است که علی‌رغم اهمیت موضوع و پژوهش‌های گوناگونی که در این خصوص صورت گرفته هنوز یک مدل بومی برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی که برگرفته از فرآیند پژوهش علمی باشد معرفی نشده است و لذا با توجه به این مسأله، پژوهش حاضر تلاشی است نظام مند برای ساخت مقیاسی استاندارد از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی. سعی بر این است که این ابزار وسیله‌ای استاندارد جهت سنجش اخلاق حرفه‌ای مدیران در مدارس، همچنین، ابزاری برای پژوهش کسانی باشد که در زمینه اخلاق حرفه‌ای علاقمند به کار هستند.

سؤالات تحقیق

۱. آیا بین مجموعه پرسشهایی که به منظور سنجش اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی تهیه شده است، هماهنگی درونی کافی وجود دارد؟
۲. آیا مقیاس اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی دارای روایی کافی است؟
۳. محتوای مقیاس اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی از چه عواملی اشباع شده است؟

روش تحقیق

مبنای پژوهش حاضر بر اساس رویکرد ترکیبی (طرح اکتشافی) است. هدف از طرح ترکیبی اکتشافی آن است که نتایج روش اول (کیفی) باعث شکل‌گیری و روشن شدن روش دوم (کمی) شود. این طرح زمانی مفید واقع می‌شود که به دلیل مهیا نبودن ابزار پژوهشی، پژوهشگر به تدوین و آزمایش چنین ابزاری نیاز دارد. همچنین این طرح برای زمانی مفید است که متغیرها ناشناخته‌اند و باید شناسایی گردند تا بتوان مطالعه را به صورت کمی انجام داد (کرسول و کلارک، ۲۰۰۷؛ ترجمه کیامنش و سرابی، ۱۳۹۴). جامعه آماری جهت ارزیابی گویه‌های استخراج شده از نظریه‌ها و تحقیقات پیشین شامل تعدادی از صاحب‌نظران، اساتید و دانشجویان گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد کرمانشاه بودند که با روش هدفمند انتخاب گردیدند. نمونه‌گیری تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت به طوری که داده‌های جدیدی در رابطه با مقوله پدید نیامد و پیشنهاد جدیدی برای ایجاد طبقه‌ای دیگر از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای ایجاد نگردید. جامعه آماری برای تحلیل عاملی پرسشنامه معلمان مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه بودند که در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ مشغول خدمت بودند و تعداد ۳۷۵ معلم با روش نمونه برداری تصادفی ساده و با توجه به محاسبه نسبت حجم نمونه به تعداد متغیرهای اندازه‌گیری نمونه لازم از بین آنها انتخاب گردید. یکی از ملاک‌های تعیین حجم نمونه برای انجام تحلیل عاملی محاسبه نسبت حجم نمونه به تعداد متغیرهای اندازه‌گیری شده است (تعداد متغیرها ۱۱۴ و حجم نمونه ۳۷۵ معلم). بدین معنا که جهت تحلیل عاملی حجم نمونه حداقل باید دو برابر تعداد متغیرها باشد. برای گردآوری اطلاعات اساسی و داده‌های لازم نیز، از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده گردیده است. گردآوری داده‌های جمع‌آوری شده از طریق بررسی اسناد و پژوهش‌های پیشین انجام شده در زمینه اخلاق حرفه‌ای و متون و گزارش پژوهش‌های موجود در این زمینه با رویکرد تحلیل محتوا بررسی شد و در مرحله بعد، پس از طراحی سؤال‌های پرسشنامه مؤلفه‌های متنوع اخلاق حرفه‌ای برای مدیران آموزشی طراحی گردید. شکل‌گیری مؤلفه‌ها به این صورت بود که در مجموع دوازده مؤلفه که در بخش یافته‌ها توضیح داده خواهد شد پیشی مقدماتی در زمینه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی به دست آمد. سپس پرسشنامه‌ای مرکب از ۱۱۴ سؤال تهیه شد که اخلاق حرفه‌ای را در دو حالت وضع موجود و وضع مطلوب در طیفی پنج درجه‌ای از خیلی زیاد تا خیلی کم

بررسی می‌کرد. به منظور نمره گذاری این مقیاس ۱۱۴ ماده‌ای برای هریک از پنج گزینه «خیلی زیاد»، «زیاد»، «متوسط»، «کم»، «خیلی کم» به ترتیب مقادیر ۵، ۴، ۳، ۲ و ۱ در نظر گرفته شد. به منظور دستیابی به روایی محتوا و روایی صوری ابزار اندازه‌گیری پیش از اجرا، نظر کارشناسان و محققان مربوطه و همچنین افراد کلیدی و آگاه در دانشگاه (چند تن از افراد با سابقه از اعضای هیئت علمی دانشگاه و دانشجویان مقطع دکتری مدیریت آموزشی که در مرحله نخست، محتوا و سؤال‌های پرسشنامه را بررسی کردند) نسبت به معتبر بودن سؤالات پرسشنامه ابراز نظر نمودند و در عین حال این فرایند تا حدی ادامه یافت تا محقق به روایی مورد نظر دست پیدا کرد. بدین صورت که با عنایت به مبانی نظری و ادبیات پژوهش، مؤلفه‌های مربوط به اخلاق حرفه‌ای استخراج گردید و با مرور ادبیات و در ضمن تعاطی اندیشه با اساتید بزرگوار و صاحب نظر به پختگی رسید. برای بررسی این موضوع که آیا مجموعه سؤالات پرسشنامه محقق ساخته از روایی مناسبی برخوردار است، در حیطه روایی سازه از تحلیل عاملی استفاده می‌شود و از این طریق ساختار عاملی پرسشنامه مشخص می‌شود (هوشیاری، ۱۳۹۱؛ به نقل از میرطاهری و همکاران، ۱۳۹۴). برای تعیین روایی سازه روش‌های گوناگونی وجود دارد که یکی از آنها روش تحلیل عاملی است. تحلیل عاملی، اصطلاحی است که برای روا سازی و توسعه ابزارهای روان سنجی، تحلیل داده‌ها به منظور کشف سازه‌های جدید و کمک به تدوین تئوری تحلیل محتوا و مواد مصاحبه‌ها، سبک‌های مدیریتی، علائق شغلی و ... به کار می‌رود (هومن، ۱۳۸۴). بنابراین برای بررسی روایی از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی^۱ (PC) استفاده شده است. پس از اجرای تحلیل مؤلفه‌های اصلی برای بررسی این که آزمون از چند عامل اشباع شده است، از چرخش متمایل استفاده گردید. جهت سنجش اعتبار مقیاس اولیه پس از استخراج مؤلفه‌های دوازده گانه اخلاق حرفه‌ای به عنوان پیش طرح بر روی ۳۰ نفر معلم مقطع ابتدایی اجرا شد و پایایی آن برای تعیین هماهنگی درونی و میزان اعتبار مقیاس از طریق آلفای کرونباخ محاسبه گردید که نتایج آن در جدول ۱ آمده است.

^۱. Principial Components(PC)

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های مقدماتی

وضعیت مطلوب	وضعیت موجود	تعداد آیتم	N	اخلاق حرفه‌ای
۰/۹۴۰	۰/۹۶۶	۱۰	۳۰	فایده محور
۰/۹۵۰	۰/۹۵۵	۱۰	۳۰	مشارکتی
۰/۹۴۵	۰/۹۳۵	۹	۳۰	وظیفه‌گرا
۰/۹۴۷	۰/۹۵۵	۱۰	۳۰	عدالت محور
۰/۹۷۴	۰/۹۷۰	۱۰	۳۰	حقوق محور
۰/۹۶۰	۰/۹۴۴	۷	۳۰	علمی تخصصی
۰/۹۷۲	۰/۹۶۶	۱۰	۳۰	ارتقاء
۰/۹۳۳	۰/۹۶۷	۱۰	۳۰	معنوی
۰/۹۶۹	۰/۹۸۱	۱۰	۳۰	فرهنگی- اجتماعی
۰/۹۶۵	۰/۹۸۳	۱۰	۳۰	فکری- بینشی
۰/۹۶۴	۰/۹۷۷	۱۰	۳۰	ارشادی
۰/۹۲۸	۰/۹۴۰	۸	۳۰	آموزش و تدریس
۰/۹۹۸	۰/۹۹۶	۱۱۴	۳۰	کل مقیاس

همانگونه که ملاحظه می‌گردد، ضرایب همسانی درونی سوالات با روش آلفای کرونباخ بیانگر پایایی مناسب مقیاس‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی برای اجرای اصلی است. برای تعیین مشخصه آماری پاسخ دهندگان بر حسب متغیرهای جمع آوری شده (جنس، سن، وضعیت تأهل، سابقه خدمت و سطح تحصیلات) از روش‌های متداول آمار توصیفی، مانند توزیع فراوانی و درصد فراوانی بهره به عمل آمد. و سپس برای ارزیابی ماتریس همبستگی از شاخص کایزر- مایر و اولکین^۱ (KMO) برای تعیین کفایت نمونه برداری و مقدار معناداری از آزمون کرویت بارتلت^۲ بهره گرفته شد.

یافته‌ها

جهت ارزیابی ماتریس همبستگی از آزمون KMO و آزمون کرویت بارتلت استفاده می‌گردد که نتایج این دو آزمون در جدول ۲ آمده است.

^۱. Kaiser- Meyer & Olkin(KMO)

^۲. Bartlett

جدول ۲. مقدار KMO و نتیجه آزمون کرویت بارتلت برای ارزشیابی ماتریس همبستگی

Sig.	Df	آزمون کفایت نمونه		مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای
		آزمون کرویت بارتلت	KMO گیری	
۰/۰۰۰	۴۵	۲۲۵۸/۸۹۴	۰/۸۹۷	اخلاق فایده محور
۰/۰۰۰	۴۵	۲۶۸۱/۲۴۵	۰/۹۱۱	اخلاق مشارکتی
۰/۰۰۰	۳۶	۲۲۰۰/۴۷۱	۰/۸۹۰	اخلاق وظیفه محور
۰/۰۰۰	۴۵	۳۰۹۷/۹۸۸	۰/۸۷۵	اخلاق عدالت محور
۰/۰۰۰	۴۵	۲۸۳۶/۹۶۳	۰/۸۹۷	اخلاق حقوق محور
۰/۰۰۰	۲۱	۱۴۹۷/۶۹۵	۰/۸۸۳	اخلاق علمی- تخصصی
۰/۰۰۰	۴۵	۲۹۳۶/۰۷۶	۰/۸۹۷	اخلاق ارتقاء سازمانی
۰/۰۰۰	۴۵	۳۷۱۵/۲۴۷	۰/۹۰۵	اخلاق معنوی
۰/۰۰۰	۴۵	۳۶۵۵/۰۷۳	۰/۹۰۲	اخلاق فرهنگی- اجتماعی
۰/۰۰۰	۴۵	۳۴۲۷/۵۱۵	۰/۹۲۹	اخلاق فکری
۰/۰۰۰	۴۵	۲۸۷۲/۰۹۵	۰/۹۲۰	اخلاق ارشادی
۰/۰۰۰	۲۸	۱۹۲۴/۶۱۹	۰/۸۷۴	اخلاق آموزش و تدریس

همان طور که در جدول ۲ نشان داده شده، برای ارزیابی ماتریس همبستگی از دو شاخص کایزر- مایر و اولکین (KMO) برای تعیین کفایت نمونه گیری و مقدار معناداری آزمون کرویت بارتلت استفاده گردید. شاخص کفایت نمونه برداری باید حداقل ۰/۶ و بالاتر از آن باشد. نتایج بیانگر اینست که مقدار شاخص KMO برای همه ۱۲ مؤلفه اخلاق حرفه‌ای بالاتر از حد مطلوب ۰/۶ است و مقادیر به ۱ نزدیک‌اند که اجرای تحلیل عاملی را برای پژوهش قابل توجه می‌سازد. برای بررسی درباره این مطلب که آیا ماتریس همبستگی داده‌ها در جامعه صفر نیست، از آزمون کرویت بارتلت استفاده می‌شود. هدف از اجرای این آزمون، رد فرضیه صفر مبنی بر درست بودن ماتریس همانی است که عناصر قطری آن «۱» و همه عناصر غیر قطری آن در جامعه «صفر» باشد (هومن، ۱۳۸۴). در پژوهش حاضر مقدار مشخصه آماری آزمون بارتلت برای همه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سطح (p ۰/۰۰۱) معنادار است. بنابراین، می‌توان ادعا کرد که بین متغیرها در جامعه همبستگی لازم وجود دارد و حداقل شرایط لازم برای تحلیل عاملی برقرار و تحلیل عاملی را تأیید می‌کند.

سؤال اول تحقیق: مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی کدامند:

برای پاسخگویی به این سؤال ۱۲ مؤلفه اخلاق حرفه‌ای از بررسی پیشینه پژوهش و نظر خبرگان استخراج گردیده بود در مقیاسی ۱۱۴ گویه ای برای وضع موجود و وضع مطلوب

گنجانده شد و یک مقیاس اولیه جهت سنجش اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی تنظیم گردید که مؤلفه‌ها و گویه‌های مربوط به هر مؤلفه به شرح زیر می‌باشد:

۱. اخلاق فایده محور (گویه‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹ و ۱۰)
۲. اخلاق مشارکتی (گویه‌های ۱۱ تا ۲۰)
۳. اخلاق وظیفه محور (گویه‌های ۲۱ تا ۲۹)
۴. اخلاق عدالت محور (گویه‌های ۳۰ تا ۳۹)
۵. اخلاق حقوق محور (گویه‌های ۴۰ تا ۴۹)
۶. اخلاق علمی - تخصصی (گویه‌های ۵۰ تا ۵۶)
۷. اخلاق ارتقاء سازمانی (گویه‌های ۵۷ تا ۶۶)
۸. اخلاق معنوی (گویه‌های ۶۷ تا ۷۶)
۹. اخلاق فرهنگی اجتماعی (گویه‌های ۷۷ تا ۸۶)
۱۰. اخلاق فکری (گویه‌های ۸۷ تا ۹۶)
۱۱. اخلاق ارشادی (گویه‌های ۹۷ تا ۱۰۶)
۱۲. اخلاق آموزش و تدریس (گویه‌های ۱۰۷ تا ۱۱۴)

پس از تنظیم، مقیاس اولیه در اختیار ۳۷۵ معلم مقطع ابتدایی قرار گرفت که با توجه به گویه‌ها وضعیت اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس خود را ارزیابی نمایند. پس از جمع‌آوری فرم‌ها به صورت تحلیل اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی و با چرخش واریمکس (متعامد) برای استخراج عوامل استفاده شد و نتایج برای هر مؤلفه به تفکیک بررسی شد که در جدول ۳ و ۴ آورده شده است. اجرای تحلیل عاملی مواد مقیاس اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی برای تعیین مقدار عوامل اشیاع شده از این مقیاس، سه شاخص عمده را مورد توجه قرار داده است: ارزش ویژه، نسبت واریانس تبیین شده توسط هر عامل و نمودار ارزش‌های ویژه^۱ (اسکری).

^۱. Scree

جدول ۳. شاخصهای آماری اولیه با استفاده از تحلیل عاملی

عوامل	ارزش ویژه اولیه		مجموع مجذور بارهای عاملی استخراج شده		
	کل	درصد واریانس	درصد تراکمی	کل	درصد واریانس
۱	۵۱/۸۶۴	۵۵/۷۶۷	۵۵/۷۶۷	۵۱/۸۶۴	۵۵/۷۶۷
۲	۳/۵۱۲	۳/۷۷۷	۵۹/۵۴۴	۳/۵۱۲	۳/۷۷۷
۳	۲/۷۹۵	۳/۰۰۵	۶۲/۵۴۹	۲/۷۹۵	۳/۰۰۵
۴	۲/۱۶۶	۲/۳۲۹	۶۴/۸۷۸	۲/۱۶۶	۲/۳۲۹
۵	۱/۷۹۹	۱/۹۳۵	۶۶/۸۱۲	۱/۷۹۹	۱/۹۳۵
۶	۱/۶۶۹	۱/۷۹۵	۶۸/۶۰۷	۱/۶۶۹	۱/۷۹۵
۷	۱/۶۱۲	۱/۷۳۳	۷۰/۳۴۱	۱/۶۱۲	۱/۷۳۳
۸	۱/۴۸۴	۱/۵۹۵	۷۱/۹۳۶	۱/۴۸۴	۱/۵۹۵
۹	۱/۲۹۹	۱/۳۹۷	۷۳/۳۳۳	۱/۲۹۹	۱/۳۹۷
۱۰	۱/۲۳۹	۱/۳۲۲	۷۴/۶۶۵	۱/۲۳۹	۱/۳۲۲
۱۱	۱/۱۴۹	۱/۲۳۵	۷۵/۹۰۰	۱/۱۴۹	۱/۲۳۵
۱۲	۱/۰۹۷	۱/۱۷۹	۷۷/۰۷۹	۱/۰۹۷	۱/۱۷۹
۱۳	۱/۰۱۱	۱/۰۸۷	۷۸/۱۶۶	۱/۰۱۱	۱/۰۸۷

بر اساس ملاک کایزر عوامل دارای ارزش ویژه یک و بالاتر از یک می‌توانند به عنوان عوامل اصلی استخراج گردند. مشخصه‌های آماری اولیه که با اجرای تحلیل مؤلفه‌های اصلی با روش (PC) به دست آمد نشان داد که ارزشهای ویژه ۱۳ عامل بزرگتر از یک است و این ۱۳ عامل بر روی هم حدود ۷۸/۱۶ درصد واریانس کل را تبیین می‌نمایند. عامل اول به تنهایی با ارزش ویژه ۵۵/۷۶۷ درصد از واریانس متغیرها را توجیه نمود.

نمودار شیب دار اسکری، طرحی از واریانس کل تبیین شده به وسیله هر متغیر را در ارتباط با سایر متغیرها نشان می‌دهد. در این طرح عامل‌های بزرگ در بالا و سایر عامل‌ها با شیبی تدریجی در کنار هم نشان داده شده است. تجربه نشان داده که اگر k تعداد عامل‌های حقیقی باشد، اسکری از عامل k ام شروع می‌شود. از این نمودار می‌توان استنباط کرد، سهم عامل نخست در واریانس کل متغیرها چشمگیر و از سهم بقیه عامل‌ها متمایز است، اما شیب نمودار بعد از عامل سیزدهم از بین می‌رود و در واقع فلات نمودار از عامل سیزدهم شروع می‌شود. با توجه به این که نقطه برش برای چرخش عامل‌ها جایی است که شیب خط تغییر می‌کند، بنابراین، عامل‌های مناسب برای چرخش با استفاده از این روش ۱۳ عامل است.

پس از تعیین تعداد عوامل مناسب قابل استخراج با توجه به مقدار واریانس تبیین شده و نمودار اسکری برای رسیدن به ساختار ساده، ۱۳ عامل چرخش داده شد. هدف از این روش، رسیدن به ساختار ساده است. بنابراین، اطلاعات به دست آمده پس از چرخش متمایل برای ۱۳ مؤلفه استخراج شده نشان داد که نتایج پس از چندین چرخش آزمایشی به ساختار ساده رسید. همانگونه که در جدول ۴ ملاحظه می‌گردد این ۱۳ عامل حدود ۷۸ درصد واریانس کل را تبیین نمودند.

جدول ۴. عوامل اصلی استخراج شده از طریق چرخش متعامد

عوامل	مجموع مجذور بارهای عاملی چرخش یافته		کل	عوامل
	درصد واریانس	درصد تراکمی		
۱	۱۸/۰۹۷	۱۸/۰۹۷	۱۶/۸۳۰	۱
۲	۱۲/۱۷۷	۳۰/۲۷۴	۱۱/۳۲۵	۲
۳	۱۱/۱۵۸	۴۱/۴۳۲	۱۰/۳۷۷	۳
۴	۷/۱۷۷	۴۸/۶۰۹	۶/۶۷۵	۴
۵	۴/۷۴۲	۵۳/۳۵۲	۴/۴۱۰	۵
۶	۴/۴۷۳	۵۷/۸۲۵	۴/۱۶۰	۶
۷	۴/۲۰۲	۶۲/۰۲۶	۳/۹۰۸	۷
۸	۴/۱۲۰	۶۶/۱۴۶	۳/۸۳۱	۸
۹	۳/۹۹۳	۷۰/۱۳۹	۳/۷۱۴	۹
۱۰	۲/۵۲۱	۷۲/۶۶۰	۲/۳۴۴	۱۰
۱۱	۲/۲۸۴	۷۴/۹۴۴	۲/۱۲۴	۱۱
۱۲	۱/۶۴۱	۷۶/۵۸۵	۱/۵۲۶	۱۲
۱۳	۱/۵۸۱	۷۸/۱۶۶	۱/۴۷۱	۱۳

به دلیل اینکه بر روی عوامل ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲ و ۱۳ فقط یک یا دو سؤال قرار گرفتند این عوامل کنار گذاشته شدند و نهایتاً هشت عامل اصلی مشتمل بر ۶۳ عبارت یا گویه به عنوان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی شناسایی گردیدند که این هشت عامل حدود ۶۶/۱۴ درصد از واریانس کل را تبیین می‌نمایند. پژوهشگران به منظور بررسی درباره ماهیت روابط بین متغیرها و نیز دستیابی به تعریف و نامگذاری عامل‌ها ضرایب بالاتر از ۰/۳۰ و گاه بالاتر از ۰/۴۰ را در تعریف عامل‌ها مهم و با معنا دانسته و ضرایب کمتر از این حدود را به عنوان صفر (عامل تصادفی) در نظر گرفته‌اند (هومن، ۱۳۸۴). در این پژوهش بار عاملی با ضرایب ۰/۴۰ و بالاتر به عنوان بار عاملی قابل قبول انتخاب شد، در نتیجه، اگر بار عاملی سوالی روی تمام عوامل

چرخش یافته کمتر از ۰/۴۰ بود، از آزمون کنار گذاشته شدند. همچنین هر یک از عامل‌ها باید دست کم متعلق به سه سؤال و از اعتبار کافی برخوردار می‌بودند. مجموعه پرسش‌هایی که مشترکاً با یک عامل همبسته بوده و تشکیل یک خرده آزمون می‌دهند، به شرح زیر نامگذاری گردیدند:

عامل اول: اخلاق عدالت محور

عامل دوم: اخلاق حمایت محور

عامل سوم: اخلاق فکری

عامل چهارم: اخلاق فایده محور

عامل پنجم: اخلاق آموزشی

عامل ششم: اخلاق ارتقاء سازمانی

عامل هفتم: اخلاق وظیفه محوری

عامل هشتم: اخلاق حقوق محوری.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف ساخت، اعتباریابی و روایی سنجی مقیاس اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی صورت گرفت. برای پاسخ به این سؤال که «آیا ابزار ساخته شده از اعتبار کافی بر خوردار است؟» نتایج حاصل از اجرای آزمون نشان می‌دهد که ۵۱ سؤال از مجموع ۱۱۴ سؤال مقدماتی به دلیل همبستگی ضعیف با کل آزمون و یا به دلیل داشتن بار عاملی ضعیف از مجموع سؤالات حذف گردیدند و در نتیجه ضریب اعتبار آزمون پس از حذف این سؤالات برابر با ۰/۹۷۵ به دست آمد که اعتبار بالایی است. برای بررسی روایی سازه و پاسخ به این سؤال که «مقیاس ساخته شده اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی از چند عامل اشباع شده است؟» از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی (pc) استفاده شده است. قبل از اجرای تحلیل عاملی، کفایت نمونه برداری با استفاده از اندازه KMO و نیز رد فرض صفر مبنی بر درست بودن ماتریس همسانی در جامعه به وسیله آزمون کرویت بارتلت اجرای تحلیل عاملی توجیه پذیر شد. با استفاده از شیوه چرخش متمایل تعدادی از سؤالات به دلیل نداشتن بار عاملی معنادار و همبستگی ضعیف با کل آزمون از کل مجموعه سؤالات مقیاس حذف گردیدند. با توجه به مفروضه‌های تحلیل عاملی، و درصد تبیین واریانس و شیب نمودار در نهایت ۱۳ عامل استخراج گردید.

ماتریس عاملی نشان داد که عامل اول، دوم و سوم به ترتیب دارای بیشترین بار عاملی (۱۸ درصد، ۱۲ درصد و ۱۱ درصد) و سهم آنها نیز از سایر عامل‌ها بیشتر است. نتایج تحلیل عاملی مشخص کرد، این مقیاس از روایی کافی برخوردار و از ۸ عامل اشباع شده است. به منظور ساده‌سازی عوامل استخراجی از چرخش متمایل استفاده شد. از یافته‌های این پژوهش که بر پایه طرح نمونه برداری و از آزمون‌های آماری مبتنی بر تحلیل عاملی و روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی است و با بهره‌مندی از پیشینه پژوهشی در خصوص مبحث اخلاق حرفه‌ای نتایج ذیل حاصل شد:

عامل اول با ۱۵ سؤال همبستگی قوی دارد و بیانگر اخلاق عدالت محوری است. مشاهده معضلات اخلاقی از این دیدگاه، ممکن است سؤالات مربوط به حاکمیت قانون و مفاهیم انتزاعی از قبیل انصاف، حقوق و عدالت را بپرسد. این‌ها را ممکن است شامل شود اما، قطعاً محدود به مسائل مربوط به عدالت و برابری، عادلانه بودن مقررات، قوانین و سیاست نمی‌شوند. عامل دوم با ۹ سؤال همبستگی قوی دارد و بیانگر اخلاق حمایت محور است. این بعد از اخلاق تأکید بر احساس مسئولیت در قبال دیگران و حمایت عاطفی از کارکنان و دانش‌آموزان، ابراز محبت نسبت به دیگران، توجه به حفظ کرامت معلمان و دیگر افراد، احترام متقابل نسبت به آنها و احترام به فضای فرهنگی غالب می‌باشد. عامل سوم با ۹ سؤال همبستگی قوی دارد و بیانگر اخلاق فکری - بینشی است. داشتن تفکر انتقادی و تفکر استراتژیک جهت حل تعارضات مدرسه و هم‌اندیشی با دیگران جهت حل تعارضات، داشتن سواد اطلاعاتی، شناسایی و بکارگیری معلمان خلاق و تلاش در جهت علمی و عملی ساختن دانش ضمنی و تجربی خود مدیر و معلمان و ... را شامل می‌شود. عامل چهارم با ۱۳ سؤال همبستگی قوی دارد و بیانگر اخلاق فایده محوری است. در این بعد از اخلاق حرفه‌ای، فرد عملی را انتخاب می‌کند که بیشترین شادی یا خوشی را برای بیشترین تعداد مردم به ارمغان می‌آورد و به دنبال چیزی می‌باشد که برای جامعه بهترین است. فایده‌گرایی به دو روش جداگانه اخلاقی می‌پردازد: یکی، تأکید بر استفاده از قوانین و دیگری، تأکید بر جنبه‌های عمل است. دیدگاه فایده‌گرایی اصول را به عنوان ارزش ابزاری که برای شکل دادن به اقدامات خاص دارند می‌بیند. در این نظریه نتیجه عمل، اخلاق خود را مشخص می‌کند و شکستن قانون در صورتی مجاز است که شادی بیشتری را به ارمغان بیاورد. فایده‌گراها به منظور آوردن حداکثر شادی برای حداکثر