

ارائه مدل ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه شهر تهران

شهربانو حبیبی^۱، امیرحسین محمد داوودی^۲، کامران محمدخانی^۳

چکیده

هدف از این پژوهش ارائه مدل ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه شهر تهران بود. روش انجام پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) است. برای انجام این پژوهش علاوه بر مطالعه اسنادی، از تکنیک تحلیل مضمون با نرم‌افزار MAXQDA12، برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌ها استفاده شد. جامعه آماری در این پژوهش تمام خبرگان در حوزه مدیریت آموزشی و مدیریت آموزش عالی بودند که بعد از انجام ۲۵ مصاحبه اشباع نظری صورت گرفت. درنهایت ۵ بعد، ۱۹ مؤلفه و ۸۳ شاخص شناسایی شد. روایی از طریق ۴ خبره و توسط دو همکار و پایایی از فرمول کوپای (۰/۶۳۳) به دست آمد. برای ترسیم مدل از روش معادلات ساختاری نرم‌افزار smartpls3 استفاده شد. نتایج نشان داد که ابعاد اجتماعی فرهنگی (۰/۶۶۸)، توجهات آموزشی (۰/۵۷۴)، عوامل رفتاری (۰/۵۶۷)، تشکیلاتی (۰/۴۴۶) و فردی (۰/۳۴۵) به ترتیب بیشترین اهمیت را در مدل ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه شهر تهران داشتند. اعتبار الگو نیز با ۵ بعد (فلسفه و اهداف، مراحل اجرایی، سازوکار اجرایی، مبانی نظری و بازخورد، اصلاح و مهندسی مجدد) مورد ارزیابی قرار گرفت که نشان از اعتباربخشی بالای مدل داشتند.

واژگان کلیدی: ارتقاء اخلاق حرفه‌ای، مدیران مدارس، مدارس متوسطه شهر تهران

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲ دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران

^۳ دانشیار مدیریت آموزش عالی، گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

مقدمه

امروزه نقش راهبردی اخلاق در فضای کسب و کارها مورد توجه مدیران استراتژیک قرار گرفته است. نهادینه کردن مسئولیت‌های اخلاقی سازمان‌ها از مباحث مهم در رهبری سازمان است. اقبال به جهت‌گیری اخلاقی در توسعه اقتصادی، راهی برای تبدیل تهدید به فرصت تلقی می‌شود (فراهانی و ایرجی نقندر، ۱۳۹۵) در این راستا، ما شاهد طرح اهمیت پایبندی سازمان‌ها به ارزش‌های اخلاقی حاکم بر فضای کسب و کارها به منظور حفظ منافع ملی کشورها می‌باشیم. بطوریکه میزان پایبندی به مسئولیت اجتماعی از مهمترین مولفه‌های موفقیت سازمان‌ها در حصول به مزیت رقابتی قلمداد می‌گردد. در واقع اخلاقیات بعنوان مجموعه‌ای از اصول که بعنوان منشوری برای راهنمایی و هدایت استفاده می‌شود، تعریف شده است. این مجموعه اصول، چهارچوبی برای اقدام ارائه می‌کند. اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک بعد آن تهدید است. ضعف در سیستم اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌گردد و مدیریت، بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد، زیرا افراد به مدیریت اطلاعات نمی‌رسانند و در این صورت، انرژی سازمان به انرژی منفی تبدیل می‌شود. بعبارت دیگر، توان سازمان بجای اینکه صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت و کم کاری و... خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. اخلاق حرفه‌ای تاثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامیکه اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌گردد و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن مطلع می‌گردد (گوکسی^۱، ۲۰۱۳).

شایان ذکر است نهادینه ساختن منشورهای اخلاقی در سازمان‌ها مستلزم عزم جدی از سوی مدیران ارشد سازمان‌ها می‌باشد تا پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای در تمامی سطوح سازمانی بطور محسوس نمود یابد بطوریکه اسپالدینگ و لآوری^۲ (۲۰۱۹) می‌گویند از آنجاییکه محیط‌های آموزشی در رشد اخلاق افراد نقش اساسی دارند و اخلاق و رفتار مدیران این سازمان‌ها به شدت بر دیگران و نسل آینده تاثیرگذار است، از آنها به دلیل این مسئولیت خطیر انتظار می‌رود پایبند به اصول اخلاقی در حرفه خود باشند؛ اما آنچه محرز است وجود معضلی به نام ناهنجاری‌های اخلاقی است که ادارات آموزش و پرورش کشور ما نیز همانند سایر سازمانها و نهاد‌های اجتماعی با آن دست به گریبان هستند (دریابیگیان، ۱۳۹۵). اغلب استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اصطلاحی مهم تلقی می‌گردد که

¹ Gokce

² Spalding & Lawrie

تقریباً در تمامی حرفه‌ها مطرح است. اخلاق حرفه‌ای در حوزه آموزش خصوصاً در رابطه با مدیریت مدارس با فعالیت‌های آموزشی مدارس سروکار دارد. مدارس، سازمان‌های آموزشی هستند و مدیران مدارس نقش اساسی در اداره مدارس دارند. موفقیت مدارس و میزان تحقق اهداف آموزشی شان ارتباط تنگاتنگی با میزان کارآمدی مدیران مدارس دارد. متعاقباً، توانمندی مدیران مدارس برای مدیریت اثربخش و منصفانه، تنها با بهره‌گیری از کدهای اخلاقی امکان‌پذیر است (الیوت و جون^۱، ۲۰۱۸). بزعم بسیاری از صاحب‌نظران، مدیریت یک سازمان آموزشی از پیچیده‌ترین انواع فعالیت‌های حرفه‌ای می‌باشد. بطوریکه مدیریت مدرسه برخلاف مدیریت یک سازمان مثل موسسه اقتصادی، شامل اداره کردن جامعه‌ای با گروه‌های سنی متفاوت دارای اهداف و علایق متنوع و همچنین روبرو بودن با طیف وسیعی از ذینفعان سازمانی می‌باشد. بعلاوه، فعالیت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس در قرن ۲۱ تحت الشعاع تغییرات چشمگیری است که نیازمند برخورداری آنان از مهارت‌های جدید می‌باشد (فدوریکا^۲، ۲۰۱۹). مدیر سازمان آموزشی، در حقیقت رهبر سازمان است که باید خط‌مشی‌ها را تعیین کند و قادر باشد که آنها را بوسیله همکاران یا زیردستان خود به اجرا درآورد. برای به اجرا درآوردن خط‌مشی‌ها، مدیر باید بتواند در دیگران نفوذ کند. او بعنوان رهبر آموزشی باید نه تنها دارای دانش، تخصص و اخلاق خاصی باشد، بلکه لازم است دیگران را نیز به دانش، تخصص و اخلاق مجهز سازد. او باید این توانایی را داشته باشد که دانش‌آموزان را شهروندانی مفید و قابل اعتماد بارآورد. او هرگز قادر به انجام چنین کاری نمی‌شود مگر آنکه خود ویژگی قابل اعتماد بودن را داشته باشد. او نه تنها باید فلسفه روشن و مفروضات اخلاقی داشته باشد، بلکه لازم است با جاری ساختن افعال و رفتارهای اخلاقی ارائه‌طریق نموده و به همه معلمان و دانش‌آموزان و حتی اولیا راه حل ارائه دهد (به‌اورنیا و همکاران، ۱۳۹۸).

اخلاق حرفه‌ای مهمترین بخش اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در سطح حرفه‌می پردازد که به تبیین و تحلیل مسئولیت‌ها و تکالیف اخلاقی کارکنان و سازمان‌ها می‌پردازد و ناظر به اخلاق در محیط کار است. ضعف در چارچوب اخلاق حرفه‌ای، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش زیان‌ها در سازمان خواهد شد. مدیریت اخلاقی باعث پاسخگویی مدیر و سازمان به مشتری‌ها و موفق بودن در رقابت و موفقیت سازمان می‌شود (بوستانی و همکاران، ۱۳۹۶). همچنین می‌توان گفت اخلاق حرفه‌ای برای مدیران به چند دلیل اهمیت بیشتری دارد. یک دلیل آشکار این است که رفتار مدیر، معیار با ارزشی برای کارکنان و سازمان محسوب می‌شود. دلیل دیگر این است که رفتار

¹ Elliott & June

² Fedorchuk

مدیران به شدت زیر نگاه موشکافانه کارکنان قرار دارد و چون امروزه مردم به اطلاعات دسترسی بیشتری دارند، بنابراین رفتار نامناسب به سرعت شناخته و منتشر خواهد شد. علاوه بر این چون مردم امروز برای رفتار مدیران و سازمان ارزش بسیار قائل هستند، دیگر از نظر آنان رفتار غیر حرفه ای قابل قبول نیست و سازمان هایی که بیشتر با انتظارات آنان تناسب داشته باشند را انتخاب خواهند کرد (پورحیدر و همکاران، ۱۳۹۸).

کی نان^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی در خصوص اخلاق در موسسات آموزشی دریافت طی ۳۰ سال گذشته، انواع تخلفات اخلاقی در موسسات آموزشی از قبیل دادن رشوه برای اخذ نمره بیشتر، کسب ارزشیابی های بالاتر و امکان ورود به برنامه های مطالعاتی برجسته تا رفتارهای تبعیض گرایانه نسبت به دانش آموزان ورزشکار و سوء رفتار از سوی اساتید و مربیان و آموزگاران قابل ملاحظه بوده است. همچنین یافته ها حاکی از این است که دانشگاه ها و موسسات آموزشی امریکایی نتوانسته اند کارکنان را به استانداردهای اخلاقی پایبند سازند زیرا آنها فرهنگ آگاهی های اخلاقی را در سازما نهی خود خلق ننموده اند. (کی نان، ۲۰۱۵).

همچنین ایندارتونو^۲ (۲۰۲۰) در تحقیقی تحت عنوان «اطلاعات مربوط به مدل اخلاق دانشجویی آموزش عالی» به بررسی مؤلفه های اخلاق حرفه ای در بین دانشجویان پرداخت. در این مقاله داده های جمع آوری شده بین ژوئیه ۲۰۱۸ و دسامبر ۲۰۱۸ در یوگیاکارتا، اندونزی توضیح داده شده است. داده ها از ۵۶۶ دانشجوی آموزش عالی اندونزی که سوابق تحصیلی را تکمیل کرده بودند، جمع آوری شد. داده ها با استفاده از روش معادل سازی ساختاری (SEM) برای تهیه مدلی از اخلاق دانشجویی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که بعد اصلی انگیزه و خودکارآمدی بر اخلاق تاصیرمستقیم و مؤلفه های انعطاف پذیری، دانش های بنیادی، بکارگیری نیروهای فشار و کلاس های تعاونی بر اخلاق تاثیر غیر مستقیم دارند.

فدوریکا (۲۰۱۹) در پژوهشی نتیجه گرفت که الزامات اخلاق حرفه ای برای مدیران آموزشی در سطح پیش دبستانی، دبستان و دبیرستان و مدیران موسسات آموزش فنی - حرفه ای برای ارتقاء سطح کیفی کار آنان و همچنین توسعه برنامه های آموزشی به منظور آموزش، بازآموزی و آموزش های پیشرفته، ضروری است. همچنین فردین نور (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان داد اخلاق حرفه ای، پارامتر اساسی در عملکرد مدیران مدارس است که در قالب رفتارهای بی طرفانه، تساوی حقوق، برقراری عدالت برای تمامی کارکنان آموزشی و همچنین دانش آموزان و اولیا متجلی می گردد.

¹ Keenan

² Indartono

(روشنایی و همکاران، ۱۳۹۷). همچنین زارع و مهمی (۱۳۹۶) در پژوهشی دریافتند که رفتار اخلاقی کارکنان با جو اخلاقی درک شده از سوی آنان ارتباط تنگاتنگ دارد.

دریا بیگیان و همکاران (۱۳۹۵) می‌گویند تحقیقاتی که در زمینه اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی در کشورمان انجام شده، تحقیقات نظری است و بیشتر به اهمیت و فواید اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی پرداخته است و نتایج نشانگر آن است که اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی سبب می‌شود که این اخلاق خود به خود به افراد داخل مدرسه یا سازمان آموزشی انتقال یابد و آنها نیز وی را الگوی خویش سازند و در رشد و تعالی خود و در محیط کار و شغل تلاش نمایند و همین منجر به ارتقای مدرسه و در سطح بالاتر سازمان آموزشی و از آن بالاتر جامعه می‌شود؛ بنابراین در این راستا باید به آموزش، ترویج و گسترش آن پرداخت و موانع رشد آن را در مدارس و سازمان آموزشی تا حد امکان به حداقل رساند (دریابیگیان و همکاران، ۱۳۹۵).

با توجه به اینکه این پژوهش می‌خواهد سطح ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس را بررسی کند، به دلایل ذیل انجام این پژوهش ضرورت پیدا می‌کند

محدود بودن تحقیقات در زمینه اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش

اهمیت داشتن اخلاق حرفه‌ای برای مدیران مدارس متوسطه.

عدم وجود تحقیق در زمینه موضوع پژوهش برای وزارت آموزش و پرورش.

توسعه درک اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس به‌منظور توسعه اقتصادی و ضرورت تدوین راهبردهای اثربخش در راستای تقویت اثر بخشی سازمان.

به این ترتیب با توجه به آنچه بیان گردید ضرورت بررسی ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس بیش از پیش آشکار می‌گردد. براین اساس و با در نظر گرفتن حساسیت موضوع در مقاله حاضر سعی شده تا ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس شهر تهران مورد بررسی قرار گیرد.

ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس شهر تهران کدامند؟

۱- مدل ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس شهر تهران چگونه است؟

۲- آیا ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس شهر تهران از اعتبار مناسبی برخوردار است؟

روش پژوهش

این مطالعه یک مطالعه به روش آمیخته (کمی و کیفی) است. در مرحله کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته مؤلفه‌های اولیه از روش تحلیل مضمون شناسایی شد. مشارکت کنندگان در پژوهش را افراد خبره در زمینه مدیریت آموزشی، مدیریت آموزش عالی و اخلاق حرفه‌ای که در زمینه اخلاق حرفه‌ای مقاله، کتاب و یا تالیفی داشته باشند، تشکیل داده اند؛ که در بخش کیفی تعداد ۲۵ نفر از خبرگان در این پژوهش مشارک داشتند. فرایند تحلیل مضمون کیفی برای تعیین مهم ترین تعیین کننده های ارتقاء اخلاق حرفه‌ای استفاده شد. روش گردآوری داده ها برای جمع آوری داده های کمی پرسشنامه پژوهشگر ساخته مبتنی بر داده های حاصل از بخش کیفی و تحلیل متون بود که روایی و پایایی آن مورد تایید قرار گرفته بود. این پرسشنامه برای بررسی تاثیر عوامل بر ارتقاء اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه ای با ۸۲ سوال با طیف لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم استفاده گردید. جامعه آماری در این بخش مدیران و معاونین مدارس متوسطه آموزش و پرورش شهر تهران بودند حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران برابر ۳۲۷ نفر به دست آمد.

بحث و یافته ها

سوال اول: ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های ارتقاء اخلاق حرفه ای مدیران مدارس شهر تهران کدامند؟

برای پاسخ به این سوال ۲۵ مصاحبه از خبرگان امر مدیریت آموزشی و اخلاق حرفه ای با سوالات نیمه ساختار یافته انجام پذیرفت. درنهایت در این فرایند ۲۰۶ مضمون اولیه استخراج گردید. با بازبینی متعدد و ادغام مضامین بر اساس تشابه و طی چندین مرحله، ۱۹ مؤلفه برای ارتقاء اخلاق حرفه ای و ۵ درون مایه اصلی (که بسیاری در بخش ادبیات پژوهش به دست آمده بودند) و درنهایت ۸۲ شاخص (مطابق جدول شماره ۱) استخراج گردید.

جدول ۱) ابعاد و مؤلفه ها و شاخص های ارتقاء اخلاق حرفه ای مدیران مدارس شهر تهران

| کدها | مقوله ها | مؤلفه ها | ابعاد |
|------|--|---|--|
| Etl1 | انصاف در ارزشیابی و عدم قضاوت سوگیرانه | تاکید بر تدریس و یادگیری Emphasis on teaching and learning | بعد توجهات آموزشی Educational attention |
| Etl2 | اطمینان از استفاده از روش تدریس مناسب توسط معلمان | | |
| Etl3 | علمی صحبت کردن | | |
| Etl4 | اطمینان داشتن از انجام فرآیند تدریس - یادگیری | | |
| Etl5 | اطمینان از توانایی علمی معلمان در زمینه تخصص و انتقال مفاهیم رشته به دانش آموزان | | |
| Etl6 | اعتماد و اعتقاد به مطالب آموزشی که معلمان ارائه می دهند | | |
| Rwc1 | پاسخگوی معلمان و دانش آموزان بودن | مسئولیت پذیری و | |

| کدها | مقوله‌ها | مؤلفه‌ها | ابعاد |
|------|---|--|--|
| Rwc2 | ارتباط و تعامل برقرار کردن با معلمان و دانش‌آموزان | تعهد کاری Responsibility and work commitment | |
| Rwc3 | تبعیض قائل نشدن بین همکاران و دانش‌آموزان | | |
| Rwc4 | باز بودن درب اتاق مدیر به روی دانش‌آموزان و معلمان | | |
| Rwc5 | حضور داشتن در محل کار | | |
| Tmi1 | نظرسنجی و ارزشیابی کار مدیر | تأثیر انگیزشی معلمان Teacher motivational impact | |
| Tmi2 | وقتی معلم‌ها تمایل نشان می‌دهند انگیزه مدیر هم بیشتر می‌شود | | |
| Tmi3 | دادن بازخورد مناسب از یادگیری و کلاس درس توسط معلمان به مدیر | | |
| Tmi4 | تعامل داشتن در جریان کلاس داری | | |
| S1 | راهنمایی و مشاوره و تشویق درست دانش‌آموز به انجام کار علمی | حمایت علمی دانش‌آموزان Student scientific support | |
| S2 | حمایت مالی از فعالیت‌های نوآوری و ابتکارات | | |
| S3 | آشنا ساختن دانش‌آموزان با فن‌آوری‌های نوین | | |
| S4 | برگزاری کارگاه‌هایی جهت آشنایی دانش‌آموزان با فعالیت‌های ابتکارانه | | |
| Dr1 | عمل کردن به قانون | تدوین قوانین و مقررات Develop rules and regulations | بعد تشکیلاتی Organizational dimension |
| Dr2 | آشنایی با قوانین و وظایف | | |
| Dr3 | برنامه تفکیک‌شده پشت درب اتاق مدیر | | |
| Dr4 | قوانین باید جنبه تنبیه و تشویق داشته باشد | | |
| Dr5 | تدوین منشور اخلاقی در مدرسه | | |
| Dr6 | عدالت در اجرای قوانین | | |
| Dr7 | قابل اجرا بودن قوانین | | |
| Dr8 | دایر نمودن کمیته اخلاق در پژوهش‌های انسانی | | |
| Tt1 | آموزش شیوه‌های تدریس، کلاس‌داری و ارتباط با دانش‌آموزان به معلمان | آموزش معلمان Teacher training | |
| Tt2 | آموزش اخلاق حرفه‌ای و کاری به معلمان | | |
| Tt3 | برگزاری جلساتی که اعضای باتجربه‌تر روش‌ها و فنون حرفه را در اختیار دیگران قرار دهند | | |
| Tt4 | آموزش سجایای اخلاقی | | |
| Tt5 | تشویق معلمان برای استفاده از تکنولوژی جدید | | |
| Is1 | استخدام افراد براساس شایستگی‌ها | فردگزینی (استخدام و جذب) Individual | |
| Is2 | دقت به پتانسیل و توان علمی افراد در انتخاب و استخدام | | |
| Is3 | تجدیدنظر در شیوه‌های جذب مدیران | | |

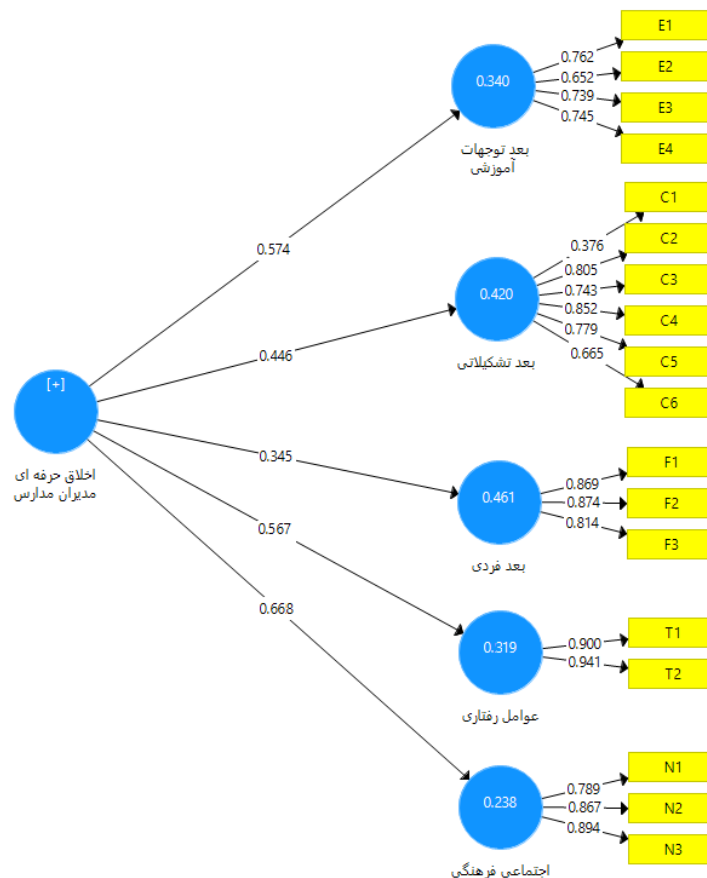
| کدها | مقوله ها | مؤلفه ها | ابعاد |
|-------|---|---|-------------------------------------|
| Is4 | جابجا نکردن مداوم فرد متخصص و مدیران | selection (employment and recruitment) | |
| Is5 | استخدام نیروهای جدید مسلط به روش‌های جدید پژوهشی | | |
| Mc1 | ارزشیابی توسط معلمان، سازمان و خود مدیر باشد | نظارت و کنترل Monitoring and control | |
| Mc2 | در اولویت قرار دادن عملکرد آموزشی مدیران به جای عملکرد پژوهشی | | |
| Mc3 | نظارت مسئولین با هدف ارتقاء | | |
| Mc4 | نظارت بر کار و حضور مدیران | | |
| Dpr1 | افزایش ساختمان‌ها و کلاس‌های دارای بازدهی | توسعه منابع فیزیکی Development of physical resources | |
| Dpr2 | توسعه امکانات و منابع آموزشی | | |
| Dpr3 | تمیزی و نظافت محیط مدرسه و کلاس | | |
| Dpr4 | فضای سبز و امکانات مدرسه | | |
| Mrs1 | تشویق معلمان نمونه به صورت شایسته | اصلاح سیستم پاداش Modify the reward system | |
| Mrs2 | تلاش در جهت رفع مشکلات مدیران | | |
| Mrs3 | در نظر گرفتن رفاه مدیران | | |
| Wc1 | داشتن وجدان کاری | وجدان کاری Work conscience | |
| Wc2 | تعهد اخلاقی در قبال مسئولیتی که بر عهده گرفته | | |
| Wc3 | پایبند بودن به حرفه و اصول کاری | | |
| Wc4 | فرهنگ پذیرش اشتباه | | |
| Wc5 | موافق با اهداف سازمان عمل کردن | | |
| Wc6 | برای خود یک وضعیت آرمانی در نظر بگیرند و سعی کنند به آن برسند | | |
| Gies1 | داشتن برنامه‌ریزی | رشد استانداردهای اخلاق فردی The growth of individual ethics standards | بعد فردی Individual dimension |
| Gies2 | علاقمند بودن به شغل | | |
| Gies3 | رعایت انضباط و دیسیپلین کاری | | |
| Gies4 | خوش اخلاقی و گشاده‌رویی | | |
| Gies5 | امانت‌داری، صداقت و فادار بودن | | |
| Pbc1 | پاسخگوی اعمال خود بودن با توجه به آموزش‌های دینی | اعتلای اعتقادات و تحکیم فرهنگ Promoting | |
| Pbc2 | نظام خانوادگی باثبات | | |
| Pbc3 | تأکید دین بر خوش اخلاقی | | |

| کدها | مقوله‌ها | مؤلفه‌ها | ابعاد |
|------|---|--|------------------------------------|
| Pbc4 | قبول وظیفه و اینکه در قبالتش حقوق می‌گیریم | beliefs and consolidating culture | |
| Cem1 | ایجاد روحیه همکاری و تعامل بین همکاران | تشریک مساعی مدیران Collaborating the efforts of managers | عوامل رفتاری Behavioral factors |
| Cem2 | اندیشیدن تدابیری که مدیران مدارس با هم در ارتباط باشند | | |
| Cem3 | تجارب موفق خود را در اختیار دیگر مدیران قرار دادن | | |
| Cem4 | فضای باز تفکر برای مدیران | | |
| Lrm1 | ایجاد انگیزه در معلمان | نقش راهبری مدیران The leading role of managers | |
| Lrm2 | زمانی که مدیر رعایت نمی‌کند توجه به شایستگی‌ها جهت ارتقاء | | |
| Lrm3 | انتخاب بهترین و شایسته‌ترین افراد به عنوان مدیران | | |
| Lrm4 | علمی عمل کردن مدیران | | |
| Cb1 | آموزش فرهنگ صحیح مدرسه با استفاده از آموزه‌های دینی | فرهنگ سازی Culture building | اجتماعی فرهنگی Social-cultural |
| Cb2 | یاد دادن الگوهای اجتماعی به افراد | | |
| Cb3 | فرهنگ شهری و مدرسه | | |
| Cb4 | تعامل دانش‌آموزان و معلمان با فرهنگ‌های مختلف | | |
| Cb5 | ایجاد پیوست‌نگار فرهنگی | | |
| Ec1 | تأثیر مستقیم کار و محیط | شرایط محیطی Environmental conditions | |
| Ec2 | ایجاد شرایط آموزشی و کاری استاندارد | | |
| Ec3 | جغرافیای شهر | | |
| Pm1 | انتصاب براساس توانایی‌ها نه وابستگی‌های سیاسی | سیاسی - مدیریتی Political-managerial | |
| Pm2 | میان‌روی در سیاست | | |
| Pm3 | آزادی سیاسی در بیان افکار | | |

سوال دوم: مدل ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه شهر تهران چگونه است؟

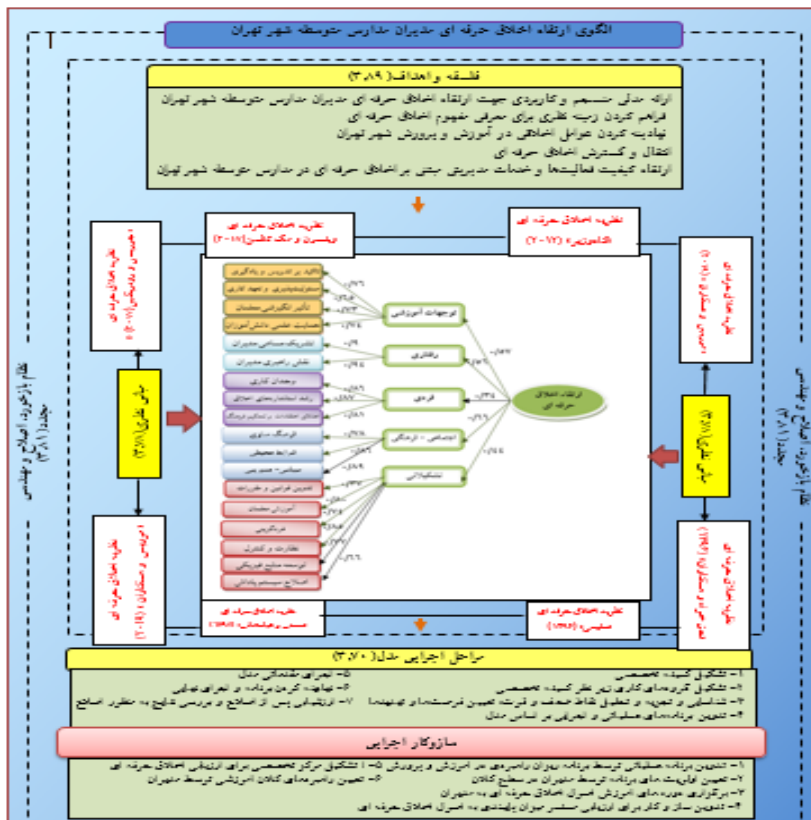
برای پاسخ به این سوال در بخش نخست پرسشنامه‌ای که از بخش کیفی حاصل شد با ۵ بعد و ۱۸ مؤلفه بین مدیران و و کارکنان مدارس توزیع گردید و نتایج در راستای دستیابی به یک مدل ارتقاء اخلاق حرفه‌ای در بین مدیران مدارس متوسطه شهر تهران استفاده شد. همچنین برای ترسیم

ضرایب مسیر و میزان اهمیت و اولویت مؤلفه‌ها از روش معادلات ساختاری (نرم‌افزار smart pls3) استفاده شد؛ که در ذیل به نتایج آن اشاره شده است. سپس از روی آن مدل نهایی ترسیم گردید.



نمودار ۱- مدل درونی حداقل مربعات جزئی (مدل اندازه‌گیری مدل ارتقاء اخلاق حرفه ای)

براساس نتایج مدل اندازه‌گیری مندرج در نمودار ۱ بار عاملی مشاهده در تمامی موارد مقداری بزرگتر ۰/۳ دارد که نشان می‌دهد همبستگی مناسبی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود وجود دارد. با توجه به نتایج حاصل از نمودار ۱ می‌توان مدل نهایی را ترسیم نمود که در شکل ۱ مدل نهایی ارتقاء اخلاق حرفه ای مدیران مدارس متوسطه شهر تهران آمده است.



شکل ۱: مدل ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه شهر تهران

درنهایت مدل ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه شهر تهران ترسیم گردید و درنهایت برای سنجش اعتبار به خبرگان ارائه و نظر آنها مورد ارزیابی قرار گرفت درنهایت نتایج به شرح زیر بود.

سوال دوم: آیا مدل ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه شهر تهران از اعتبار مناسبی برخوردار است؟

برای پاسخ به این سوال از پرسشنامه محقق ساخته بر اساس ۵ فاکتور در اختیار خبرگان قرار گرفت نتایج بر اساس جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳- آزمون تی تک نمونه برآورد اعتبار مدل ارتقاء اخلاق حرفه ای مدیران مدارس متوسطه شهر تهران

| میانگین جامعه = ۳ | | | | | |
|-----------------------------------|---------|------------------|------|----|-------|
| مؤلفه | میانگین | انحراف استاندارد | t | df | Sig |
| فلسفه و اهداف | ۳,۸۹ | ۰,۸۰۹ | ۶,۹۶ | ۱۹ | ۰,۰۰۰ |
| مبانی نظری | ۳,۷۸ | ۰,۷۵۷ | ۷,۲۳ | ۱۹ | ۰,۰۰۰ |
| مراحل اجرایی | ۳,۷۰ | ۰,۶۸۴ | ۴,۲۱ | ۱۹ | ۰,۰۰۰ |
| سازوکار اجرایی | ۴,۱۵ | ۰,۴۴۶ | ۵,۴۱ | ۱۹ | ۰,۰۰۰ |
| نظام بازخورد، اصلاح و مهندسی مجدد | ۳,۸۱ | ۰,۴۱۴ | ۶,۳۹ | ۱۹ | ۰,۰۰۰ |

با توجه به نتایج آمده در جدول ۳ که تمام میانگین ها بالای میانگین جامعه (۳) قرار دارند و عدد تی بدست آمده بالای ۱,۹۶ است در نتیجه می توان دریافت که مدل از لحاظ اعتبار در حد مطلوب قرار دارد.

بحث و نتیجه گیری:

صاحب نظران علم مدیریت به این نتیجه رسیده اند که موفقیت چشمگیر سازمان های موفق در دهه های اخیر در عاملی غیرملموس به نام اخلاق حرفه ای مدیران مدارس متوسطه شهر تهران نهفته است و لذا تاکنون الگوها و نظریه های زیادی جهت شناخت و سنجش ارتقاء اخلاق حرفه ای مدیران مدارس متوسطه شهر تهران توسط اندیشمندان مدیریت ارائه شده است، اما اکثر این الگوها از جامعیت لازم برخوردار نیستند و به دلیل خاستگاه سازمانی و کلی قادر به سنجش عوامل مربوط به هر نسل نیستند. همچنین شناخت این عوامل در بستر جامعه مورد مطالعه نیز تا کنون انجام نشده بود. از مشکلات علوم انسانی در اکثر جوامع غیر غربی به ویژه کشور ما نداشتن نظریه های بومی بر پایه نظام مدیریتی جامعه است. دلایل متعددی وجود دارد که باعث عدم دسترسی ما به نظریه های بومی می شود که یکی از آنها کاربرد روش پژوهش می باشد. در جامعه فعلی ما اکثر پژوهش ها به روش کمی که در پارادایم اثبات گرایی معنی دارد انجام می شود. بر این باوریم که در صورتی که تحقیقات به صورت کیفی که منجر به شناخت عمیق از پدیده ها و افراد می شود صورت گیرد امکان ایجاد نظریه را برای پژوهشگران و جامعه علمی کشور فراهم می سازد. از جنبه های نوآورانه ای این پژوهش می توان به روشی که در ساخت مدل استفاده شده یعنی روش کیفی و رویش نظریه نام برد چرا که اکثر مدل هایی که ساخته شده اند از رویکرد کیفی فاصله گرفته و به سمت رویکردهای کمی پیش رفته اند. بکارگیری نرم افزار مکس کیو دی ای را نیز می توان بکارگیری فن آوری روز دنیا در ساخت نظریه ای این پژوهش دانست. از زمانی که اخلاق حرفه ای به عنوان یکی از موضوعات مهم در حوزه مدیریت

و سازمان مطرح گردید رویکردها و نگرش‌های مختلفی از سوی اندیشمندان این حوزه در ارتباط با مدیریت ارائه شده است که این مسئله باعث به وجود آمدن الگوها و تعاریف گوناگونی برای اخلاق حرفه‌ای تعریف گردید. روش‌هایی که برای طراحی این مدل‌ها استفاده شده است هم روش‌های کمی و هم روش‌های کیفی بوده که حرکت این پژوهش‌ها بیشتر به سمت رویکردهای کمی پیشروی کرده‌اند. در این پژوهش ما یافته‌های علمی و همچنین مدل‌های طراحی‌شده در حوزه غربی را می‌پذیریم و ضمن احترام به یافته‌های این پژوهشگران تنها به دلیل اینکه خاستگاه این نظریه‌ها، شناخت اخلاق حرفه‌ای در زمینه فرهنگی آن کشورها است نه مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای با فرهنگ ایرانی و بومی است قسمت‌هایی که در این نظریه‌ها پذیرفته و بخش‌های دیگری که این مؤلفه‌ها به فرهنگ بومی نزدیک می‌کند به آن افزوده ایم. در مرحله اول این پژوهش برای شناسایی شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد که در نهایت از ۲۵ مصاحبه ۵ بعد در نظر گرفته شد و در نهایت برای هر بعد شاخص استخراج گردید که در نهایت ۸۲ شاخص و ۱۸ مؤلفه شناسایی شد؛ که در این بخش ابعاد اخلاق حرفه‌ای با برخی از صاحب‌نظران همسو بود که به تفکیک در ذیل به علت همسویی تحقیقات آنها با تحقیقات انجام شده در این پژوهش پرداخته شده است. سمرادووا و هوباکوا^۱ (۲۰۱۶)، ماتاری و علی^۲ (۲۰۱۹)، سیاف‌الدین^۳ و همکاران (۲۰۱۸)، جاوید مهر و همکاران (۱۳۹۷)، پورحیدر و همکاران (۱۳۹۸)، اسپالدینگ و لوری^۴ (۲۰۱۹) همسویی دارد. این پژوهشگران معتقد بودند، تدریس و آموزش، مسائل فرهنگی و اجتماعی بخش مهمی از نظام آموزشی را تشکیل داده و لذا نیازمند ملاحظات اخلاقی خاص می‌باشد. امروزه بسیاری از نظام‌های آموزشی در جهان به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیتها و تعهدات آموزشی به از بین رفتن نظام می‌انجامد. در راستای این پژوهش پیشنهادهایی نیز ارائه می‌شود.

- ❖ ارزشیابی مناسب اعضای کادر آموزشی (معلمان) توسط دانش آموزان.
- ❖ به کارگیری و جذب مدیران و کارکنان مقید به رعایت اخلاق و قانون در مدارس.
- ❖ آموزش سجایای اخلاقی مربوط به محیط مدارس مخصوصاً در مقطع متوسطه و برخورد و تعامل با دیگران.
- ❖ مشارکت دادن معلمان برای اولویت بندی اصول اخلاقی و برنامه ریزی جهت تقویت آن.

¹ Semradova & Hubackova

² Matari & Ali

³ Syafaruddin

⁴ Spalding & Lawrie

۳۰۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال دوازدهم، شماره سوم، بهار ۱۴۰۰

❖ فرهنگ سازی جهت حفظ و احترام به مقام معلم با استفاده از شیوه های نوین مانند فضای مجازی.

منابع و ماخذ

- بوستانی، حمیدرضا. بانسی، عبدالله. شاکری، احمد. (۱۳۹۶). اولویت بندی مؤلفه های فرهنگ سازمانی از منظر نهج البلاغه در دانشگاه اسلامی. مدیریت در دانشگاه اسلامی سال ششم بهار و تابستان ۱۳۹۶ شماره ۱ (پیاپی ۱۳).
- بهاورنیا، وحیده؛ پورصادق، ناصر؛ ذوالفقاری زعفرانی، رشید. (۱۳۹۸). شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه ای کارکنان امور بین الملل شرکت ملی نفت ایران بر اساس روش تحلیل محتوا. پژوهش اجتماعی. شماره ۴۴. ۹۷-۷۹.
- پورحیدر، رحیم؛ سامری، مریم؛ حسنی، محمد؛ مرتضینژاد، نیلوفر. (۱۳۹۸). روابط ساختاری اعتماد سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و ساختار سازمانی با اثربخشی مدرسه با نقش میانجی ارزشیابی عملکرد معلمان. آموزش و ارزشیابی. شماره ۴۷. ۹۳-۱۱۶.
- جاویدمهر، محمود. معقول، علی. نوده، حسن. بینش، مرتضی. (۱۳۹۷). ارائه مدل آموزش فرهنگ سازمانی در آموزش و پرورش خراسان رضوی با استفاده از مدل نظریه ای داده بنیاد، پژوهش در نظام های آموزشی، دوره ۱۲، ۶۷۲-۶۷۴.
- دریا بیگیان، آرزو، کرمزاده، صمد؛ اعظم، فتاح (۱۳۹۵). شناسایی عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران مدارس متوسطه استان فارس. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره ۲، زمستان ۱۳۹۵، ص ۲۹-۴۹.
- روشنایی، پرهام. عمیدی مظاهری، نوید و امامی، سیدمجید. (۱۳۹۷). الگوی جامع فرهنگ قرآنی و تبیین نقش آن در تغییرات فرهنگی جامعه اسلامی از منظر آیت اله خامنه ای (مدظله العالی). مطالعات قرآن و حدیث، دوره ۱۱ شماره ۲، ۴۲.
- زارع، محمدحسن و مهمی، زهرا. (۱۳۹۶). فرهنگ سازمانی: ویژگی ها و چارچوب از دیدگاه اسلام. مدیریت در اسلام: بهار و تابستان - 1395 شماره 29 و 3.
- فراهانی، ابوالفضل؛ ایرجی نقندر، رامین؛ (۱۳۹۵). تعیین روایی و پایایی پرسشنامه جهت گیری اخلاقی در دانشجویان ورزشکار نشریه مدیریت ورزشی دوره ۸، شماره ۳، تابستان ۱۳۹۵، صص ۴۲۰-۴۰۷.
- فردین نور، مرضیه و یعقوبی، محمد. (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت بندی شیوه های نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه های انسانی (مورد مطالعه: دانشگاه سیستان و بلوچستان)، مدیریت فرهنگ سازمانی، سال پانزدهم زمستان ۱۳۹۶ شماره ۴ (پیاپی ۴۶).

- Elliott, D., & June, K. (2018). The Evolution of Ethics Education 1980–2015. In *Ethics Across the Curriculum—Pedagogical Perspectives* (pp. 11-37). Springer, Cham.

- Fedorchuk, Yu (2019). Professional Standard of a School Principal: Russian and International Experience. Available online at <http://creativecommons.org/licenses>.
- Gamayunova, O., & Vatin, N. (2015). Education in the field of construction of unique, high-rise and long-span buildings and constructions. In *Advanced Materials Research* (Vol. 1065, pp. 2459-2462). Trans Tech Publications Ltd.
- Gamayunova, O., & Vatin, N. (2015). Education in the field of construction of unique, high-rise and long-span buildings and constructions. In *Advanced Materials Research* (Vol. 1065, pp. 2459-2462). Trans Tech Publications Ltd.
- Gökçe, A. T. (2013). Whistle-Blowing Intentions of Prospective Teachers: Education Evidence. *International Education Studies*, 6(8), 112-123.
- Grosz, E. (2017). *The incorporeal: Ontology, ethics, and the limits of materialism*. Columbia University Press.
- Indartono, S. (2020). Data on higher education student ethics model. *Data in brief*, 28, 104904.
- Keenan, J.F (2015). *University Ethics: How Colleges Can Build and Benefit from a Culture of Ethics*. London, England: Rowman&Littlefield, p4
- Matari, H., & Ali, R. (2019). Improving school culture to enhance academic achievement at Samad Islamic school: a change leadership plan.
- Semradova, I., & Hubackova, S. (2016). Teacher responsibility in distance education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 217, 544-550.
- Spalding, A. D., & Lawrie, G. R. (2019). A critical examination of the AICPA's new "conceptual framework" ethics protocol. *Journal of Business Ethics*, 155(4), 1135-1152.
- Syafaruddin, S., Karima, M. K., Fachruddin, F., Dedik, D., & Nasution, S. (2018). *Organizational Culture in Islamic Education Institution: An Analysis from a Historical Perspective*.