

شناسایی عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران مدارس

متوسطه استان فارس

آرزو دریابگیان^۱، دکتر صمد کریم زاده^۲ و دکتر فتاح ناظم^۳

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه مهارت‌های ارتباطی معلمان با انگیزه به مطالعه در دانش-آموزان بود. بدین منظور از میان ۱۶۰ معلم و ۱۷۰ دانش‌آموز ابتدائی کلاس ششم منطقه ۴ تهران بر اساس جدول مورگان و کرجسی ۴۰۰ نفر (۳۰۰ دانش‌آموز و ۱۰۰ معلم) به روش تصادفی به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات برای مهارت‌های ارتباطی معلمان، پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی بارتون جی. ای (۱۹۹۰) بود. ابزار پژوهش در زمینه انگیزه مطالعه دانش‌آموزان پرسشنامه محقق ساخته‌ای بود که در دو مؤلفه مطالعه درسی و غیر درسی تنظیم شد و از نظر روایی متخصصین و پایایی (آلفای ۰/۷۴) مورد تایید قرار گرفت. فرضیه‌های تحقیق با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و نرم افزار SPSS بررسی شدند. نتایج نشان داد که یکی از مولفه‌های مهارت‌های ارتباطی یعنی گوش دادن ارتباط معناداری با انگیزه مطالعه نداشت، اما ۲ مؤلفه دیگر، یعنی مهارت بیان و بازخورددهی ارتباط معناداری با انگیزه مطالعه دانش‌آموزان داشتند. به‌طور کلی مهارت‌های ارتباطی معلمان نیز با انگیزه مطالعه دانش‌آموزان ارتباط معناداری داشت، که این ارتباط بیشتر در سطح مطالعه درسی بود و در زمینه مطالعه غیردرسی ارتباط معناداری دیده نشد. در نتیجه طبق یافته‌های پژوهش معلمان توانسته‌اند از قدرت کلام و بیان خود و همچنین مهارت بازخورددهی به صورت مؤثری در ایجاد انگیزه مطالعه دانش‌آموزان استفاده کنند.

کلمات کلیدی: مهارت ارتباطی، مهارت‌های ارتباطی معلمان، انگیزه

^۱ نویسنده مسئول، دانش‌آموخته دوره دکتری مدیریت آموزشی

^۲ دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران

^۳ دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران

مقدمه

اخلاق مجموعه‌ای از صفات انسان‌ها است که به صورت رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز می‌یابد. علمی است که روابط انسان با خود و دیگران را بهبود بخشیده و می‌تواند چگونه زیستن و سعادت‌مند شدن را به آن‌ها بیاموزد. علمی است که می‌تواند در حوزه‌های مختلف از جمله حوزه‌های سازمانی و شغلی تحت عنوان اخلاق حرفه‌ای ضامن موفقیت شغلی افراد گردیده و برکات متعددی هم چون اعتمادآفرینی، ارتقای کیفیت خدمات و افزایش رضایت کاربران را برای سازمان و اعضای آن به ارمغان آورد. (شاه علی، ۱۳۹۴)

بی‌شک گرایش به ارزش‌های اخلاقی به طور فطری در نهاد آدمی نهاده شده است و پیامبران الهی نیز همواره با تکیه بر ارزش‌های اخلاقی، مردم را به تعالی در ابعاد گوناگون زندگی دعوت می‌کرده‌اند. امروزه نوعی بازگشت به عقلانیت و اخلاق در جوامع مشاهده می‌شود یعنی بشریت پس از طی دوره‌های مختلف به سمتی حرکت می‌کند تا رویکردی عقلانی و اخلاقی در تأمین نیازهای مادی و معنوی خود، اتخاذ نماید. علم اخلاق از پرارج‌ترین علمی است که تمامی اعضای جامعه به آن نیاز دارند و بعد از علم الهی که شناخت ذات خداوندی است هیچ علمی از نظر اهمیت و ضرورت به پای علم اخلاق نمی‌رسد. (کرم پوریان، ایمنی و ترک‌زبان، ۱۳۹۲)

در نظام‌های اخلاقی دیرپایی چون نظام ارسطویی، اخلاق امری درونی قلمداد می‌شده است، اما امروزه مسئولیت‌های اخلاقی در طیفی از مسئولیت‌های فردی - شخصی تا مسئولیت‌های فردی - شغلی و نیز مسئولیت‌های سازمانی گسترده‌اند؛ چنین تحولی را انقلاب کپرنیکی در اخلاق نامیده‌اند که نقطه عطفی در پیشینه مکاتب اخلاقی است. نتیجه‌ی چنین نظرگاه‌هایی، پیدایش مفهوم اخلاق کاربردی است که اخلاق حرفه‌ای^۱ یکی از اقسام آن است. (فرامرزی قراملکی، ۱۳۹۲)

در سال‌های اخیر اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی نیز موردعناایت قرار گرفته است. مدیران آموزشی از جهات مختلف با مسئله اخلاق و اخلاق حرفه‌ای سروکار دارند. تصمیمات روزمره مدیران مانند تقسیم‌کار و سازمان‌دهی، استفاده از فن‌آوری، نمره دادن، قضاوت درباره‌ی رفتار افراد و تشویق و تنبیه، بر افکار، شخصیت و رفتار کارکنان و مخصوصاً دانش‌آموزان تأثیر مثبت یا منفی می‌گذارد لذا اگر مدیر آموزشی به اصول اخلاق حرفه‌ای در شغل خود پایبند نباشد، پلیدی و پلشتی را برای همه‌ی جامعه به همراه می‌آورد. (شاکری، ۱۳۸۹)

^۱ professional ethics

بیان مسئله

در دوران کنونی در کمتر سازمانی است که قدم بگذارید و لیست بلندبالای ارزش‌های سازمانی را در قالب یک منشور اخلاقی بر درودیوار راهروها و اتاق‌ها نیابید. ارزش‌هایی گران‌قدر مانند احساس مسئولیت برای انجام خدمات صادقانه، پایبندی به داشتن رفتارهای منصفانه با همه، تکریم ارباب‌رجوع و ... اما باید دانست که تعریف و نوشتن ارزش‌ها به تنهایی کفایت نمی‌کند بلکه باید در جهت ترویج عملی آن‌ها همت گماشت در حقیقت پایبندی به ارزش‌ها و اصول اخلاقی نیازمند تأدیب پیوسته‌ی جان و روح آدمی است. گره‌های کوری که بر دست و پای بشر در پهنه‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی بسته شده ناشی از خالی بودن صحنه از انسان‌های بااخلاق است. بسیاری از مشکلات که گریبان‌گیر سازمان‌های دولتی و کسب‌وکارهای امروزی را گرفته است حکایت از «بی‌ادبی و بداخلاق حرفه‌ای» دارد. از آنجایی که محیط‌های آموزشی در رشد اخلاق افراد نقش اساسی دارند و اخلاق در رفتار مدیران این سازمان‌ها به شدت بر دیگران و نسل آینده تأثیرگذار 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 دست‌به‌گریبان‌اند. نگاهی به آمار پرونده‌های رو به رشدی که هر ساله در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری استان‌های مختلف طرح و بررسی می‌شود گویای این مدعا است.

طبق اعلام دبیر کل دفتر هماهنگی هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری وزارت آموزش و پرورش در شش‌ماهه اول سال ۹۵ یک هزار و شش صد و چهل و شش پرونده ارجاعی در استان‌ها رسیدگی شده است و این در حالی است که در مدت مشابه سال ۹۴ یک هزار و پانصد و بیست پرونده رسیدگی شده بود^۱. بخشی از آمارهای فوق نشان‌دهنده عدم التزام برخی از کارکنان آموزش و پرورش به اخلاقیات است که این عدم التزام در درازمدت منجر به ایجاد جو بی‌اعتمادی در محیط‌های داخلی و خارجی نسبت به آموزش و پرورش می‌شود.

با توجه به اهمیت بحث اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی و نقش الگویی مدیران در پایبندی به رعایت اخلاق باید زمینه ترویج و توسعه اصول اخلاق حرفه‌ای در میان آنان را مهیا ساخت که این امر مستلزم شناسایی تمام عواملی است که می‌تواند به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم توسعه اخلاق حرفه‌ای را

تحت تأثیر قرار داده و بر کارایی و اثربخشی آن بیفزاید؛ بنابراین در این پژوهش مسئله اساسی ذیل مطرح است:

چه عواملی در توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس تأثیرگذار است؟

ضرورت انجام پژوهش

اخلاق حرفه‌ای برای همه اهمیت دارد؛ اما برای مدیران به چند دلیل اهمیت بیشتری دارد. یک دلیل آشکار این است که رفتار مدیر، معیار بارز شی برای کارکنان و سازمان محسوب می‌شود. دلیل دیگر این است که رفتار 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. در نتیجه شهرتی که یک سازمان یا یک فرد ممکن است طی سال‌ها کار و ممارست به دست آورده باشد امکان دارد در ظرف چند دقیقه به کلی از بین برود. علاوه بر آن چون مردم امروز برای رفتار مدیران و سازمان ارزش بسیار قائل‌اند، دیگر از نظر آنان رفتار غیرحرفه‌ای قابل قبول نیست. در نتیجه در بازار رقابت، سازمان‌هایی که بیشتر با انتظارات آنان تناسب داشته باشند را انتخاب خواهند کرد. (مولانا، ۱۳۸۷)

اکثر تحقیقات انجام شده در خصوص اخلاق حرفه‌ای در کشور ایران بر حوزه پزشکی، حسابداری و... متمرکز است در حالی که به نظر می‌رسد اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش نه تنها کم‌اهمیت‌تر از اخلاق حرفه‌ای در حوزه‌های یادشده نیست بلکه لازم است در بلندمدت به امر پژوهش در حوزه اخلاق حرفه‌ای آموزش و پرورش نیز توجه خاصی شود. (فراهانی و فراهانی، ۲۰۱۴)

تحقیقاتی نیز که در زمینه اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی در کشورمان انجام شده است تحقیقاتی نظری است که توسط شاکری (۱۳۸۹) و نظری و همکاران (۱۳۹۲) صورت گرفته 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 خودبه‌خود 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. (نیک‌پی و رسولی، ۱۳۹۴)

شناسایی عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران مدارس متوسطه استان فارس ۳۳

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که پیش‌ازاین برخی از محققین به شناسایی عوامل مؤثر در اخلاق حرفه‌ای در حوزه‌های مختلف شغلی پرداخته‌اند از جمله شاه علی (۱۳۹۴) که جهت ارائه الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران، عوامل را در سه بعد فردی، سازمانی و محیطی مورد توجه قرار داده است. نتایج پژوهش وی نشان می‌دهد که از میان هفت عامل فردی شناسایی شده عامل اصول اخلاق فردی و از بین شش عامل سازمانی، عامل مأموریت و اهداف سازمان مهم‌ترین عامل بوده‌اند. همچنین مذهب به‌عنوان مهم‌ترین عامل محیطی (از میان شش عامل محیطی) شناخته شده است.

نتایج پژوهش فارسی، آزمون و نظریان (۱۳۹۴) با عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی با روش AHP^۱» منجر به شناسایی و تأیید چهار دسته از عوامل گردید که از دیدگاه خبرگان بخش وزارت ورزش و جوانان عوامل محیطی خرد در اولویت اول، عوامل محیطی کلان در اولویت دوم، عوامل سازمانی در اولویت سوم و عوامل فردی در اولویت چهارم قرار داشته است.

میرطاهری، جمالی و آراسته (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان «بررسی حیطه‌ها و مؤلفه‌های اصلی توسعه و بالندگی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مقایسه آن با وضع مطلوب» انجام دادند. این پژوهش بر روی ۶۰۰ نفر از اعضای هیئت‌علمی منطقه ۸ دانشگاه آزاد انجام شده است. این محققین با استفاده از روش تحلیل اکتشافی، ۸ مؤلفه اخلاق حرفه‌ای را شناسایی و مؤلفه‌ها را در حیطه فردی، سازمانی و محیطی لحاظ نمودند.

عوامل مسئولیت‌پذیری، نیکوکاری، صداقت و عدالت در حیطه فردی؛ عوامل مدیریت و رهبری سازمانی، فرهنگ‌سازمانی و ساختار سازمانی و تنها یک عامل در حیطه محیطی گنجانده شده است. همچنین مقایسه میان میانگین‌های این سه حیطه تفاوت معناداری را نشان می‌دهند که حیطه فردی بالاترین و حیطه محیطی پایین‌ترین میانگین را داراست.

در سال ۱۳۹۲ در کنفرانس مدیریت، چالش‌ها و راهکارها نتایج پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان آموزشی دانشگاه‌های شهر تهران از دیدگاه آنان» منتشر گردید که توسط میرسنجری، مولانا و سعیدی انجام شده بود. این پژوهش بر روی یک نمونه ۳۵۱ نفری از کارمندان آموزشی صورت گرفته و نتایج آن حاکی از این است که به ترتیب ۱- و وضعیت اقتصادی کارکنان ۲- مشارکت دادن کارکنان در اطلاعات و ارتباطات ۳- ارتباط میان کارکنان و بالادستان

^۱ Analytical Hierarchy Process

۴- تشویق کارکنان آموزشی ۵- تفویض اختیار به کارکنان آموزشی و ۶- شرکت نمودن کارکنان در کلاس‌های آموزشی ضمن خدمت، بر اخلاق حرفه‌ای آنان تأثیر بیشتری دارد.

پنینو^۱ در سال ۲۰۰۴ عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای را مورد شناسایی قرار داده و این عوامل را به سه جنبه تقسیم نموده که عبارت‌اند از:

۱- جنبه فردی: شامل ویژگی و خصوصیات فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقاد و شخصیت که از نظر وی از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبه فردی هستند. پژوهش وی حاکی از این است که فردی که فاقد صلاحیت‌های اخلاقی شایسته از لحاظ فردی باشد، از معیارهای اخلاق حرفه‌ای متناسبی نیز برخوردار نخواهد بود.

۲- جنبه سازمانی: عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زبردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و رویه‌ها، جو و فرهنگ سازمانی در این حیطه قرار می‌گیرند و نامطلوب بودن عوامل مزبور، عامل تهدیدکننده‌ی اخلاق حرفه‌ای خواهد بود و بالعکس.

۳- جنبه محیطی: عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آن‌ها از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای است.

لازم به ذکر است که در این پژوهش ضمن لحاظ نمودن جنبه‌های ارائه‌شده توسط سایر پژوهشگران، دسته‌ای از عوامل نیز با عنوان عوامل زمینه‌ای اضافه گردیده است که شامل شرایط یا عواملی می‌شوند که می‌توانند بر سایر عوامل تأثیر گذاشته و اثر آن‌ها را کاهش یا افزایش دهند نظیر وجود یا عدم وجود موانع فیزیکی و روانی در محیط کار که می‌تواند بر عملکرد و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی مدیران تأثیر بگذارد.

حال با توجه به آنچه بیان گردید لزوم بررسی عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای که بتواند راهنمای عمل مناسبی برای ادارات آموزش و پرورش باشد، بیش‌ازپیش احساس می‌گردد بر این اساس و با درک حساسیت موضوع در تحقیق حاضر سعی گردیده است عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران مدارس دوره دوم متوسطه استان فارس مورد بررسی قرار گیرد.

واژه‌کاوی واژگان کلیدی پژوهش توسعه

واژه «توسعه»^۱ از نظر لغوی در زبان انگلیسی، به معنی بسط یافتن، درک کردن، تکامل و پیشرفت است.

توسعه به معنای ارتقای مستمر کل جامعه و نظام اجتماعی به سوی زندگی بهتر یا انسانی‌تر است (تودارو، به نقل از حیدری تفرشی، ۱۳۸۶). به‌طور کلی توسعه هرگونه پیشرفت، نوسازی و رشد چه به‌صورت مقطعی، مستمر و جهشی در هر فضای موردبחי می‌باشد.

اخلاق

اخلاق از نظر لغوی به معنای عادت، خصلت و خوی است و در اصطلاح به این امر می‌پردازد که چگونه باید زندگی کرد و اخلاق عبارت است از قواعد ارزشی و هنجاری جامعه که در رفتار افراد آن انعکاس می‌یابد. (امینی، صفرزاده و احمدی، ۱۳۹۰)

اخلاق الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط است. (فرامرزق‌راملکی، ۱۳۹۲)

حرفه^۲

حرفه از دیدگاه چدویک نوعی خاص از فعالیت است که فرد به‌وسیله آن از منزلت و اعتبار خاصی برخوردار می‌شود و به آداب و اخلاق خاصی متعلق می‌گردد. (فرامرزق‌راملکی، ۱۳۸۸)

مفهوم حرفه اصطلاح رایجی است که دربرگیرنده ارتباط اشخاص با یکدیگر با در نظر گرفتن یک مجموعه اصول و قوانین می‌باشد. به‌صورت تخصصی، حرفه زمینه‌ساز ارتباط کارمندان با یکدیگر در اجتماع می‌باشد (کوهن^۳، ۲۰۰۱). واژه حرفه کاربردهای فراوان دارد و مفهوم آن نیز از تطور تاریخی فراوان برخوردار است. عام‌ترین مفهوم حرفه به معنای پیشینه، شغل، کار و کسب است. مفهوم

^۱ Development

^۲ Professional

^۳ Kohen

اصطلاحی حرفه از دیرباز متفاوت با کار^۱ حتی شغل^۲ به کار می‌رود در این راستا توجه به مؤلفه‌های حرفه می‌تواند راهگشا باشد.

اشتغال^۳ یکی از مؤلفه‌های حرفه است. مؤلفه دیگر روزی به دست آوردن از طریق اشتغال^۴ است. مؤلفه سوم، اختیار در کار و اشتغال است؛ به عبارتی حرفه یک کار اختیاری است. مؤلفه مهم دیگر، خدمت محوری^۵، متمرکز بودن و مفید بودن است. (فرامرز قراملکی، ۱۳۹۲)

اخلاق حرفه‌ای

در تعریف اخلاق حرفه‌ای دو رهیافت یا رویکرد عمده وجود دارد. در رهیافت اول که رهیافت سنتی است، اخلاق حرفه‌ای را همان اخلاق کار یا مشاغل می‌دانند؛ اما در رهیافت دوم که در دهه‌های اخیر رواج یافته، رویکرد مدیریت استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای است. تعاریفی که در این بخش از پژوهش ارائه می‌گردد تعاریفی هستند که با توجه به رویکرد دوم مطرح شده‌اند.

فرامرز قراملکی اخلاق حرفه‌ای را به‌منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق می‌داند که به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌داند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین شده همراه با اخلاق خاص است. (فرامرز قراملکی، ۱۳۹۳)

اخلاق حرفه‌ای یکی از شاخه‌های جدید علم اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و از اصول خاصی برخوردار است. (هارتوگ و وینستلی، ۲۰۰۷)

استنت^۶ (۲۰۰۶) اخلاق حرفه‌ای را بدین صورت بیان کرده است که:

«اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی، اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ای‌ها در حیطه‌ی فعالیت‌های حرفه‌ای خودشان است». (به نقل از حسینی و عباسی، ۱۳۹۱)

^۱. Work

^۲. Job

^۳. Occupation

^۴. Paid Occupation

^۵. Service Orientated

^۶. Hartog & Winstanley

^۷ Stent

در جدیدترین تعریفی که ارائه شده به‌طور خلاصه مسئولیت‌پذیری در محیط زندگی شغلی را اخلاق حرفه‌ای نامیده‌اند. اخلاق حرفه‌ای، همانند اخلاق خانواده و اخلاق شهروندی از اقسام اخلاق کاربردی است و خود برحسب گوناگونی مشاغل و حرفه‌ها، تنوع می‌یابد (فرامرزی، ۱۳۹۵).

با توجه به تعاریفی که از اخلاق حرفه‌ای به‌طور عام ارائه گردید می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی عبارت از اصول و قواعد ارزشی است که تصمیمات و رفتار مدیران را تحت عنوان این که درست یا نادرست هستند هدایت می‌کند.

روش پژوهش

این پژوهش از حیث هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد و روش پژوهش با توجه به ذات و ماهیت موضوع از نوع روش تحقیق آمیخته یا ترکیبی^۱ می‌باشد. پژوهش‌های آمیخته، پژوهش‌هایی هستند که با استفاده از ترکیب دو مجموعه روش‌های تحقیق برای بررسی یک مسأله پژوهشی، پژوهشگر با به‌کاربردن مجموعه روش‌هایی که اساس آن‌ها پارادایم‌های گوناگون است، بررسی موقعیت نامعین را میسر می‌کند و فرآیند آن را تسهیل می‌نماید. (بازرگان، ۱۳۸۷).

در این پژوهش در بخش کیفی برای استخراج و پالایش عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران، از تکنیک دلفی استفاده شده است و در بخش کمی پژوهش نیز از روش تحقیق توصیفی - پیمایشی استفاده گردید. از این‌رو بر اساس نتایج حاصل از بخش کیفی و با توجه به عوامل شناسایی شده، پرسشنامه‌ای تنظیم و بین نمونه آماری تحقیق توزیع گردیده و سپس داده‌های حاصل، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

جامعه آماری

با توجه به اینکه روش پژوهش حاضر از نوع آمیخته می‌باشد، جامعه آماری این پژوهش دارای دو بخش مجزا است. در بخش کیفی، متخصصان و اساتید علوم تربیتی دانشگاه‌های استان فارس اعم از دولتی و غیردولتی و ترجیحاً آشنا با مقوله اخلاق حرفه‌ای که دارای تحصیلات دکترا در حوزه تعلیم و تربیت بوده‌اند، جامعه آماری پژوهش را تشکیل می‌دهند.

در بخش کمی پژوهش حاضر نیز جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس دولتی دوره دوم متوسطه عمومی استان فارس می‌شد که در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ مشغول به کار بودند و تعداد آن‌ها ۷۶۰ نفر بود.

^۱ Mixed Method Research

نمونه و روش نمونه‌گیری

از آن جایی که هدف از بخش کیفی پژوهش کسب اطلاعات لازم پیرامون شناسایی عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره دوم متوسطه توسط افراد متخصص و خبره در حوزه تعلیم و تربیت بود لذا گروه نمونه بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند^۱ انتخاب شدند.

حجم نمونه آماری در بخش کیفی پژوهش ۲۰ نفر تعیین گردید. لازم به ذکر است که از مرحله دوم دلفی به بعد تنها ۱۸ نفر از اعضای پانل به همکاری خود با این پژوهش ادامه دادند و بدیهی است که نتایج حاصل از بخش کیفی که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است منحصر به نظرات همان ۱۸ نفر بوده است.

در بخش کمی پژوهش نیز با توجه به جامعه آماری پژوهش که نشان می‌داد ۴۴ درصد از مدارس دوره دوم متوسطه استان فارس مدرسه پسرانه و ۵۶ درصد دخترانه هستند از این رو جهت انتخاب ۲۶۰ مدیر باید از میان ۴۲۲ مدرسه دخترانه استان، ۱۴۶ مدرسه و از مجموع ۳۳۸ مدرسه پسرانه استان فارس ۱۱۵ مدرسه به عنوان نمونه آماری انتخاب می‌گردید بدین منظور از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تک مرحله‌ای استفاده شد.

لذا هر منطقه به عنوان یک خوشه در نظر گرفته شد و در نهایت ۱۵ منطقه که شامل ۱۱۹ مدرسه پسرانه و ۱۵۲ مدرسه دخترانه (مجموعاً ۲۷۱ مدرسه) بود به عنوان گروه نمونه پژوهش انتخاب شدند. پس از بررسی پرسشنامه‌ها ۲۶۴ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل مناسب ارزیابی شد.

ابزار و نحوه گردآوری داده‌های پژوهش

به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه، ابتدا منابع مرتبط با موضوع پژوهش گردآوری شد. سپس مقالات، کتب و اسناد و مدارک گردآوری شده به دقت مورد بررسی و مطالعه قرار گرفتند و ۶۸ عامل تأثیرگذار (شامل ۳۲ عامل فردی، ۱۷ عامل سازمانی، ۸ عامل محیطی و ۱۱ عامل زمینه‌ای) استخراج و بر اساس وجوه مشترک به چهار دسته از عوامل شامل عوامل فردی، سازمانی، محیطی و شرایط زمینه‌ای طبقه‌بندی گردیدند. پس از انتخاب اعضای گروه نمونه با آنها ملاقات حضوری صورت گرفت و پیرامون اهداف پژوهش و نقش کلیدی آنها صحبت و پس از جلب نظر موافق آنها جهت همکاری با این پژوهش، شماره همراه و آدرس پست الکترونیکی (رایانامه) آنها جهت برقراری ارتباطات بعدی دریافت شد. در ادامه، نتایج حاصل از بخش مطالعاتی پژوهش به صورت یک چک لیست و از طریق پست الکترونیکی در اختیار متخصصین امر قرار گرفته و با بهره‌گیری از

^۱ Purposive Sampling

تکنیک دلفی، طی سه مرحله مهم‌ترین عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای، پالایش و استخراج گردید. لازم به ذکر است که جهت صرفه جویی در وقت گروه نمونه و افزایش رغبت آنان جهت ادامه همکاری با این پژوهش، هر سه پرسشنامه مرحله دلفی به صورت فرم الکترونیکی تهیه و در اختیار آنان قرار گرفته است. پس از مشخص شدن فهرست نهایی عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای توسط متخصصان (گروه نمونه بخش کیفی پژوهش)، یک پرسشنامه با ۶۷ گویه طراحی و تدوین گردید. در این پرسشنامه گویه‌های ۱ تا ۲۷ میزان تأثیر عوامل فردی، گویه‌های ۲۸ تا ۴۷ میزان تأثیر عوامل سازمانی، گویه‌های ۴۸ تا ۵۷ میزان تأثیر عوامل محیطی و گویه‌های ۵۸ تا ۶۷ میزان تأثیر عوامل زمینه‌ای را از دیدگاه مدیران مدارس می‌سنجد. نمره‌گذاری این پرسشنامه به شیوه لیکرت و بر اساس یک طیف پنج‌درجه‌ای با گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم تا حدودی موافقم، مخالفم و کاملاً مخالفم طراحی شده است که از ۱ تا ۵ نمره به هر گویه اختصاص می‌یابد. (کاملاً موافقم=۵، موافقم=۴ تا حدودی موافقم=۳، مخالفم=۲ و کاملاً مخالفم=۱).

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط ۵ نفر از صاحب‌نظران رشته علوم تربیتی که با مقوله اخلاق حرفه‌ای کاملاً آشنا بوده‌اند، تأیید شد. ضریب پایایی پرسشنامه مذکور نیز به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که این ضریب برای عوامل فردی (۰/۸۱۹)، عوامل سازمانی (۰/۸۳۳)، عوامل محیطی (۰/۸۳۲)، عوامل زمینه‌ای (۰/۸۶۴) و برای کل پرسشنامه (۰/۹۳۸) بوده است.

بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

با توجه به این که برای انتخاب آزمون درست جهت تحلیل فرضیه‌ها یا سوالات پژوهشی ابتدا باید از نرمال بودن توزیع آماری متغیری که مورد آزمون قرار می‌گیرد اطمینان حاصل کرد، لذا در این پژوهش نیز قبل از انتخاب آزمون مناسب جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌های حاصل از پرسشنامه از طریق بررسی چولگی و کشیدگی آزمون شده و سپس از طریق آزمون شاپیرو-ویلک نیز مورد بررسی قرار گرفت.

نتایج بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها به شرح ذیل می‌باشد.

جدول شماره ۱: نتیجه بررسی نرمال بودن نمره عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای

نتیجه آزمون شاپیرو - ویلک			عوامل
مقدار P(Sig.)	آماره	میانگین	
۰/۲۴۱	۰/۹۵۶	۳/۹۲	فردی
۰/۷۳۴	۰/۹۷۷	۴/۱۰	سازمانی
۰/۲۷۰	۰/۹۵۸	۴/۲۱	محیطی
۰/۱۴۸	۰/۹۴۸	۴/۰۱	زمینه‌ای

همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌گردد مقادیر sig حاصله از آزمون شاپیرو-ویلک برای نمرات عوامل فردی، سازمانی، محیطی و زمینه‌ای بیشتر از معیار تصمیم (۰/۰۵) می‌باشد لذا می‌توان نتیجه گرفت که نمرات تمامی عوامل دارای توزیع نرمال هستند و می‌توان از تحلیل‌های پارامتریک استفاده کرد.

نتایج داده‌پردازی و تحلیل سؤال‌های پژوهش

سؤال نخست: مؤلفه‌های اصلی توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه چیست؟ جهت پاسخ به سؤال نخست این پژوهش، همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران، ابتدا از مبانی نظری موجود و پیشینه پژوهش و بر اساس روش اسنادی استخراج و سپس جهت اخذ نظرات متخصصین حوزه مربوطه از طریق تکنیک دلفی در اختیار آن‌ها قرار گرفته است. پس از انجام سه مرحله دلفی، اعضای پانل در مورد عوامل فردی، سازمانی، محیطی و زمینه‌ای که در جداول ذیل ارائه شده به اجماع رسیدند. لذا این عوامل به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران مدارس دوره دوم متوسطه استان فارس شناسایی شدند. لازم به یادآوری است که در این بخش صرفاً جهت جلوگیری از اطاله بحث، محقق از ارائه نتایج مراحل دلفی خودداری و فقط به ارائه نتایج نهایی نظرات متخصصان بسنده کرده است.

جدول شماره ۲: نتیجه اجماع نظر متخصصان پیرامون عوامل فردی

ردیف	عوامل فردی
۱	نوع تفکر و بینش مدیر نسبت به مقوله اخلاق
۲	قصد و نیت مدیر از پذیرش مسئولیت مدیریت
۳	اصول اخلاق فردی مدیر
۴	باورها و ارزش‌ها
۵	دل‌بستگی و علاقه به کار
۶	برخورداری از روح جمعی و مشارکت در کار
۷	برخورداری از معیارهای ایدئولوژیکی
۸	برخورداری از معیارهای ارزشی و اخلاقی
۹	توانایی برقراری ارتباط مؤثر با کارکنان و دانش آموزان
۱۰	برخورداری از مهارت تصمیم‌گیری
۱۱	داشتن نگرش مثبت نسبت به معیارها و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای
۱۲	مسئولیت‌پذیری مدیر
۱۳	هوش اخلاقی مدیر

شناسایی عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران مدارس متوسطه استان فارس ۴۱

جدول شماره ۳: نتیجه اجماع نظر متخصصان پیرامون عوامل سازمانی

ردیف	عوامل سازمانی
۱	ساختار سازمانی
۲	مأموریت و اهداف
۳	فرهنگ و جو سازمانی
۴	رفتار سازمانی غالب در سطح ادارات آموزش و پرورش
۵	ارزیابی عملکرد مدیران
۶	سلامت اداری مدیران بالادستی
۷	وجود نظام جامع و اخلاقی برای استخدام
۸	گنجاندن آموزش اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های بدو و ضمن خدمت کارکنان
۹	نهادینه شدن فرهنگ شایسته‌سالاری
۱۰	ارزیابی سالانه عملکرد اخلاقی ادارات آموزش و پرورش

جدول شماره ۴: نتیجه اجماع نظر متخصصان پیرامون عوامل محیطی

ردیف	عوامل محیطی
۱	عوامل اقتصادی
۲	عوامل سیاسی
۳	عوامل اجتماعی
۴	عوامل فرهنگی
۵	عوامل قانونی

جدول شماره ۵: نتیجه اجماع نظر متخصصان پیرامون عوامل و شرایط زمینه‌ای

ردیف	عوامل و شرایط زمینه‌ای
۱	وجود توازن بین اختیارات و مسئولیت‌های مدیران مدارس
۲	نهادینه‌سازی و درونی‌سازی ارزش‌های اخلاقی از طریق یک منشور اخلاقی ویژه مدیران
۳	وجود فرهنگ تشویق رفتارهای اخلاقی
۴	عدم وجود موانع فیزیکی و روانی در محیط کار
۵	رسانه‌ها

سؤال دوم: عوامل فردی مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه چیست؟

$$H_0: \mu = 3$$

$$H_1: \mu > 3$$

جدول شماره ۶: نتایج آزمون t یک نمونه‌ای در عوامل فردی

ردیف	عامل فردی	میانگین	انحراف معیار	نسبت t	درجه آزادی	سطح معناداری
۱	نوع تفکر و بینش مدیر نسبت به مقوله اخلاق	۴/۳۴	۰/۶۴۴	۳۳/۹۱	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۲	قصد و نیت مدیر از پذیرش مسئولیت مدیریت	۴/۳۷	۰/۶۱۰	۳۶/۵۴	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۳	اصول اخلاق فردی مدیر	۴/۴۲	۰/۶۱۰	۳۸/۰۷	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۴	باورها و ارزش‌ها	۴/۳۰	۰/۵۷۹	۳۶/۴۵	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۵	دل‌بستگی و علاقه به کار	۲/۹۱	۰/۶۱۹	-۲/۲۸	۲۶۳	۰/۰۲۳
۶	برخورداری از روح جمعی و مشارکت در کار	۲/۷۴	۰/۵۴۴	-۷/۷۴	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۷	برخورداری از معیارهای ایدئولوژیکی	۲/۷۱	۰/۷۳۱	-۶/۳۱	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۸	برخورداری از معیارهای ارزشی و اخلاقی	۴/۵۷	۰/۳۸۵	۶۶/۵۰	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۹	توانایی برقراری ارتباط مؤثر با کارکنان و دانش آموزان	۴/۴۸	۰/۵۰۰	۴۸/۰۷	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۱۰	برخورداری از مهارت تصمیم‌گیری	۴/۱۸	۰/۷۳۷	۲۶/۲۰	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۱۱	داشتن نگرش مثبت نسبت به معیارها و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای	۲/۸۹	۰/۶۲۵	-۲/۷۰	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۱۲	مسئولیت‌پذیری مدیر	۴/۳۷	۰/۵۸۸	۳۷/۹۲	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۱۳	هوش اخلاقی مدیر	۴/۴۹	۰/۴۴۲	۵۴/۹۴	۲۶۳	۰/۰۰۰۱

همان‌گونه که در جدول ۶ ملاحظه می‌شود، مقدار t محاسبه‌شده برای هر ۱۳ عامل فردی از مقدار t جدول در سطح معناداری ۰/۰۵ (یعنی ۱/۹۶) بزرگ‌تر است، همچنین سطح معناداری تمامی عوامل کمتر از معیار تصمیم (یعنی ۰/۰۵) است لذا با بیش از ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که میانگین تمامی عوامل فردی معنادار هستند. از این رو همه‌ی عوامل فوق‌الذکر از دیدگاه مدیران به‌عنوان عوامل فردی مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای شناخته‌شده‌اند.

سؤال سوم: عوامل سازمانی مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه چیست؟

$$H_0: \mu = 3$$

$$H_1: \mu_1 > 3$$

شناسایی عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران مدارس متوسطه استان فارس ۴۳

جدول شماره ۷: نتایج آزمون t یک نمونه‌ای در عوامل سازمانی

ردیف	عامل سازمانی	میانگین	انحراف معیار	نسبت t	درجه آزادی	سطح معناداری
۱	ساختار سازمانی اداره کل آموزش و پرورش استان فارس	۳/۹۶	۰/۸۶۶	۱۸/۰۴	۲۵۹	۰/۰۰۰۱
۲	مأموریت و اهداف اداره کل آموزش و پرورش استان فارس	۴/۲۷	۰/۶۲۸	۳۲/۹۵	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۳	فرهنگ و جو سازمانی	۴/۳۹	۰/۵۷۳	۳۹/۶۳	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۴	رفتار سازمانی غالب در سطح ادارات آموزش و پرورش	۴/۳۴	۰/۶۰۴	۳۶/۱۳	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۵	ارزیابی عملکرد مدیران	۴/۱۶	۰/۶۳۴	۲۹/۷۲	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۶	سلامت اداری مدیران بالادستی	۴/۴۶	۰/۵۹۵	۳۹/۸۲	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۷	وجود نظام جامع و اخلاقی برای استخدام	۴/۰۷	۰/۸۰۴	۲۱/۷۶	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۸	گنجاندن آموزش اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌های بدو و ضمن خدمت کارکنان	۴/۰۹	۰/۷۲۶	۲۴/۴۹	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۹	نهادینه شدن فرهنگ شایسته‌سالاری	۴/۴۷	۰/۵۷۴	۴۱/۷۶	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۱۰	ارزیابی سالانه عملکرد اخلاقی ادارات آموزش و پرورش	۲/۸۴	۰/۶۵۴	-۳/۹۰	۲۶۳	۰/۰۰۰۱

همان‌طور که جدول شماره ۷ نشان می‌دهد، مقدار t محاسبه شده در تمامی عوامل سازمانی بزرگ‌تر از مقدار t جدول می‌باشد که در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار است، در نتیجه می‌توان گفت که با سطح اطمینان ۹۵ درصد تمامی عوامل سازمانی پیشنهادی توسط مدیران مورد تأیید قرار گرفته است. لذا هر ۱۰ عامل به‌عنوان عوامل سازمانی مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه شناسایی گردیدند.

سؤال چهارم: عوامل محیطی مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه چیست؟

$$H_0: \mu = 3$$

$$H_1: \mu_1 > 3$$

جدول شماره ۸: نتایج آزمون t یک نمونه‌ای در عوامل محیطی

ردیف	عامل محیطی	میانگین	انحراف معیار	نسبت t	درجه آزادی	سطح معناداری
۱	عوامل اقتصادی	۴/۱۸	۰/۸۶۸	۲۲/۲۱	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۲	عوامل سیاسی	۴/۲۳	۰/۶۹۱	۲۸/۹۵	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۳	عوامل اجتماعی	۴/۰۲	۰/۷۳۹	۲۲/۵۵	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۴	عوامل فرهنگی	۴/۵۰	۰/۴۹۴	۴۹/۳۷	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۵	عوامل قانونی	۴/۰۳	۰/۶۲۹	۲۶/۸۲	۲۶۳	۰/۰۰۰۱

جدول شماره ۸ نشان می‌دهد که مقدار t محاسبه شده برای عوامل اقتصادی ۲۲/۲۱، برای عوامل سیاسی ۲۸/۹۵، برای عوامل اجتماعی ۲۲/۵۵، برای عوامل فرهنگی ۴۹/۳۷ و مقدار t برای عوامل قانونی برابر ۲۶/۸۲ است که در هر پنج مورد در سطح ۰/۰۰۰۱ معنادار است، در نتیجه با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که مدیران مدارس، همگی عوامل محیطی پیشنهادی را به‌عنوان عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای تأیید نموده‌اند.

سؤال پنجم: شرایط و عوامل زمینه‌ای مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه چیست؟

$$H_0: \mu = 3$$

$$H_1: \mu_1 > 3$$

جدول شماره ۹: نتایج آزمون t یک نمونه‌ای در عوامل زمینه‌ای

ردیف	عامل زمینه‌ای	میانگین	انحراف معیار	نسبت t	درجه آزادی	سطح معناداری
۱	وجود توازن بین اختیارات و مسئولیت‌های مدیران مدارس	۳/۹۳	۰/۷۰۴	۲۱/۵۳	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۲	زهدیه‌ن‌سازی و درونی‌سازی ارزش‌های اخلاقی از طریق یک منشور اخلاقی ویژه مدیران	۳/۹۵	۰/۶۸۶	۲۲/۵۹	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۳	وجود فرهنگ تشویق رفتارهای اخلاقی	۳/۸۶	۰/۷۹۸	۱۸/۳۰	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۴	عدم وجود موانع فیزیکی و روانی در محیط کار	۳/۹۹	۰/۷۸۶	۲۰/۶۱	۲۶۳	۰/۰۰۰۱
۵	رسانه‌ها	۴/۲۵	۰/۶۰۲	۳۳/۸۰	۲۶۳	۰/۰۰۰۱

شناسایی عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران مدارس متوسطه استان فارس ۴۵

با عنایت به نتایج جدول شماره ۹ که نشان می‌دهد مقدار t محاسبه شده برای هر پنج عامل زمینه‌ای از مقدار t جدول بزرگ‌تر می‌باشد و در هر پنج مورد مقدار t در سطح $0/0001$ معنادار است، در نتیجه با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که مدیران مدارس، همه‌ی عوامل و شرایط زمینه‌ای مطرح شده را به‌عنوان عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای تأیید نموده‌اند.

سؤال ششم: آیا بین عوامل فردی، سازمانی، محیطی و زمینه‌ای مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره دوم متوسطه استان فارس رابطه معناداری وجود دارد؟

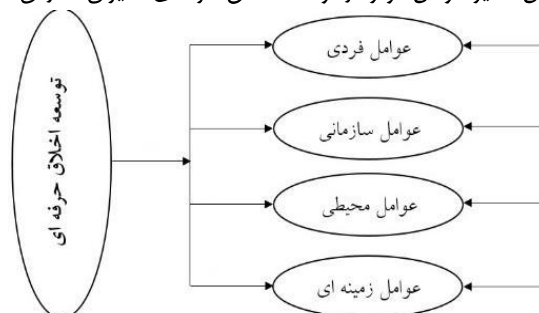
جدول شماره ۱۰: ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون بین عوامل فردی، سازمانی، محیطی و زمینه‌ای

عوامل				ضریب همبستگی و سطح معنی‌داری	شاخص‌ها عوامل
زمینه‌ای	محیطی	سازمانی	فردی		
-	-	-	-	r p	فردی
-	-	-	۰/۴۲ ۰/۰۰۰۱	r p	سازمانی
-	-	۰/۵۷ ۰/۰۰۰۱	۰/۲۴ ۰/۰۰۰۱	r p	محیطی
-	۰/۴۰ ۰/۰۰۰۱	۰/۴۲ ۰/۰۰۰۱	۰/۳۸ ۰/۰۰۰۱	r p	زمینه‌ای

با عنایت به مقادیر P در جدول فوق می‌توان نتیجه گرفت که ضرایب همبستگی بین عوامل همگی معنادار هستند.

حال با استفاده از آزمون رگرسیون خطی چندگانه میان این عوامل و تعیین مقادیر بتا و R ، تحلیل مسیرنمایش داده شده در نمودار ۱ مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

نمودار ۱: تحلیل مسیر عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه



جدول ۱۱: مقدار رگرسیون و ضریب تعیین

مقدار R	R Square (ضریب تعیین)	خطای استاندارد برآورد
۰/۹۹۸	۰/۹۹۶	۱/۰۷۲

جدول ۱۲: آنالیز واریانس رگرسیون

Sig	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	جمع مربعات	
۰/۰۰۰۱	۱۴۵۲۸/۳۵۸	۱۶۶۸۳/۶۶۹	۴	۶۶۷۳۴/۶۷۸	رگرسیون
		۱/۱۴۸	۲۴۴	۲۸۰/۱۹۸	باقیمانده
		-	۲۴۸	۶۷۰۱۴/۸۷۶	کل

جدول ۱۳: آنالیز رگرسیون و ضرایب رگرسیون

Sig	t	β	خطای استاندارد	B	عوامل
۰/۰۰۰۱	۸۱/۱۹۰	۰/۳۸۳	۰/۰۱۳	۱/۰۲۱	فردی
۰/۰۰۰۱	۸۱/۷۵۳	۰/۴۵۵	۰/۰۱۲	۰/۹۹۱	سازمانی
۰/۰۰۰۱	۴۳/۸۳۴	۰/۲۲۹	۰/۰۱۹	۰/۸۲۱	محیطی
۰/۰۰۰۱	۵۱/۰۸۸	۰/۲۴۶	۰/۰۲۰	۱/۰۴۲	زمینه‌ای

با توجه به جدول شماره ۱۲ آزمون F معنادار است لذا برازش کلی مدل رگرسیونی و میزان باقیمانده‌های مدل در حد قابل قبولی است. با استناد به این آماره می‌توان معتبر بودن نتایج را اثبات نمود از این رو در این بخش به تفسیر نتایج جداول ۱۱ و ۱۳ پرداخته می‌شود.

بررسی جدول ۱۱ نشان می‌دهد که مقدار ضریب تعیین برابر ۰/۹۹۶ است و بدین مفهوم است که در این پژوهش ۹۹ درصد از تغییرات عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای ناشی از چهار عامل فردی، سازمانی، محیطی و زمینه‌ای است و یک درصد مابقی ناشی از خطاست.

بر اساس جدول ۱۳ نیز مشخص شده است که هر چهار عامل وارد شده در مدل دارای t معنی‌دار هستند بنابراین هر چهار عامل وارد شده در مدل از توان لازم برای پیش‌بینی تغییرات عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای برخوردار هستند. لذا با توجه به میزان بتا، عوامل سازمانی با ۰/۴۵۵، عوامل فردی با مقدار ۰/۳۸۳، عوامل زمینه‌ای با ۰/۲۴۶ و عوامل محیطی با ۰/۲۲۹ به ترتیب بیشترین تا کمترین نقش را در عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای دارند.

نتیجه‌گیری

با توجه به نقش اخلاق حرفه‌ای در موفقیت‌های سازمانی، در پژوهش حاضر نیز تلاش شد تا حد امکان نسبت به شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای اقدام شود. لذا از طریق بررسی متون و منابع معتبر و با استفاده از تکنیک دلفی و همچنین نظرسنجی از مدیران مدارس متوسطه استان فارس این مهم صورت گرفت. نتایج پژوهش بیانگر این است که تمامی عواملی که در بخش کیفی پژوهش، متخصصان در مورد آن اجماع نظر داشتند، مورد تأیید مدیران مدارس متوسطه نیز می‌باشد. یافته‌های حاصل از این مطالعه نشان داد که از دیدگاه مدیران مدارس از میان عوامل فردی «برخورداری از معیارهای ارزشی و اخلاقی مدیر»، در بین عوامل سازمانی «نهادینه شدن فرهنگ شایسته‌سالاری»، در بین عوامل محیطی «عوامل فرهنگی» و نهایتاً در بین عوامل زمینه‌ای «رسانه‌ها» به‌عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای می‌باشند. همچنین تحلیل داده‌های تحقیق حاکی از وجود رابطه معنادار میان هر چهار دسته از عوامل می‌باشد از این رو می‌توان این گونه استنباط نمود که اخلاق حرفه‌ای مقوله‌ای است که نه فرد-وابسته است، نه سازمان-وابسته و نه محیط-وابسته؛ بلکه ضمن تاثیر پذیری از هر سه عامل مذکور، تحت تاثیر شرایط و عوامل زمینه‌ای نیز قرار دارد بنابر این پرداختن به مقوله اخلاق حرفه‌ای نیازمند نگرشی سیستمی است زیرا غفلت از هر یک از این عوامل اثرگذار سازمانها را از رشد و توسعه اخلاق حرفه‌ای و نهادینه سازی آن دور خواهد نمود.

منابع و مأخذ

- بازرگان، عباس (۱۳۸۷). مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته: رویکردهای متداول در علوم رفتاری. تهران، دیدار.
- حسینی، نجمه و عباسی، عفت (۱۳۹۱). راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان از دیدگاه آموزه‌های دینی، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۵، ۲، ۱۵۴-۱۲۹.
- حیدری تفرشی، غلامحسین (۱۳۸۶). مبانی سازمان و مدیریت (مدیریت عمومی)، اراک، نویسنده.
- شاکری، علیرضا (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی و سازمان‌های آموزشی، ارائه‌شده در اولین شاه‌علی، مهرزاد (۱۳۹۴). الگوی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ایران. فصلنامه مدیریت شهری، شماره ۳۹، تابستان ۹۴، ۴۰۶-۳۹۳.
- فارسی، سمیه؛ آزمون، جواد و نظریان، عباس. (۱۳۹۴). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی با روش AHP. اولین همایش ملی دستاوردهای نوین تربیت‌بندی و ورزش دانشگاه بین‌المللی چابهار، ۲۱ و ۲۲ شهریور ۹۴.
- فرامرزی قراملکی، احد. (۱۳۹۳). اخلاق حرفه‌ای (نگارش نو)، تهران، دانشگاه تهران.

- فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۹۲). درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، تهران، سازمان مدیریت صنعتی.
- فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۸۸). اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام، انتشارات پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، چاپ اول.
- فرامرز قراملکی، احد؛ برخوردار، زینب و موحدی، فائزه (۱۳۹۵). اخلاق حرفه‌ای در مدرسه، تهران، موسسه خیریه آموزشی فرهنگی شهید مهدوی، چاپ اول.
- کرم پوریان، آرزو؛ ایمنی، بهزاد و ترک‌زبان، پرویز. (۱۳۹۲). بررسی نگرش به اخلاق حرفه‌ای در اعضاء هیات علمی دانشکده دندانپزشکی همدان در سال ۱۳۹۱، مجله تحقیق در علوم دندانپزشکی، ۱۰، شماره ۱، ۱-۱۲.
- مولانا، ناصر. (۱۳۸۷). عوامل مؤثر در اخلاق حرفه‌ای مدیران. مجله مدیریت، سال نوزدهم، شماره ۱۳۸، ۲۴-۲۶.
- میرسنجری، سیده آویشن؛ مولانا، ناصر و سعیدی، گل بابا. (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان آموزشی دانشگاه‌های شهر تهران از دیدگاه آنان. ارائه شده در کنفرانس مدیریت، چالش‌ها و راهکارها، شیراز.
- میرطاهری، لیلا؛ جمالی، اختر و آراسته، حمیدرضا. (۱۳۹۴). بررسی حیظه‌ها و مؤلفه‌های اصلی توسعه و بالندگی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مقایسه آن با وضع مطلوب. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال دوم، شماره ۴، ص ۱۰۱-۱۲۶.
- نیک‌پی، ایرج؛ رسولی، سمانه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و رضایت از سیستم جبران خدمات بر کیفیت زندگی مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهر خرم‌آباد. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال نهم، شماره ۲، ۹۷-۱۱۸.
- Farahini Farahani, Mohsen & Farahini Farahani, Farzin. (۲۰۱۴). The study on professional ethics components among faculty members in the Engineering. Presented on ۵th World Conference on Educational Sciences, Published by Procedia-Social and Behavioral Sciences, No. ۱۱۶, pp.۲۰۸۵-۲۰۸۹, Available online at www.sciencedirect.com
- Hartog, Mary & Winstanley, Diana. (۲۰۰۲). Ethics and Human Resource Management: Professional Development and Practice, Business & Professional Ethics Journal ۲۰۰۲ Summer, Vol. ۲۱, No. ۲, pp ۳-۹.
- Pennino, Clare M. (۲۰۰۴). Managers and professional ethics. Journal of Business ethics, ۴۱, pp ۳۳۷-۳۴۷.