

طراحی و ارزیابی مدل مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس (رویکرد ترکیبی)

عباس علی بذرافشان^۱ مژگان امیریان زاده^{۲*} رضا زارعی^۳ عبداله احمدی^۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی و ارزیابی مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره اول متوسطه استان فارس انجام گرفته است. رویکرد این پژوهش آمیخته از نوع متوالی- اکتشافی است. جامعه مورد مطالعه در بخش کیفی شامل تعداد ۱۷ نفر از مدیران خبره و با تجربه مدارس دوره اول متوسطه استان فارس بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند و با استفاده از تکنیک اشباع نظری انتخاب شدند. در بخش کمی پژوهش جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس دوره متوسطه اول استان فارس بودند که تعداد ۳۰۲ نفر از آنها بر اساس جدول گرجسی و مورگان به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان حجم نمونه انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی پژوهش، مصاحبه اکتشافی و نیمه ساختاریافته با خبرگان و مطلعان کلیدی و در بخش کمی پژوهش، جهت ارزیابی مدیران دوره اول متوسطه استان فارس، براساس یافته‌های بخش کیفی و جمع‌بندی نظرات خبرگان، پرسشنامه‌ای محقق ساخته، طراحی و استفاده گردید. در تأیید پایایی این پرسشنامه، میزان ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۹ محاسبه شد. یافته‌ها در بخش کیفی با استفاده از روش تحلیل مضمون مورد تحلیل قرار گرفت و در بخش کمی جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار آماری Spss ۲۶ و PLS-Smart استفاده شد. یافته‌های بخش کیفی شامل ۴ مضمون فراگیر (عوامل فردی-شخصیتی، شایستگی‌های حرفه‌ای، عوامل سازمانی و عوامل محیطی) و ۱۴ مضمون سازماندهنده (ارزشی، نگرشی، انضباطی، دانش فنی، مسئولیت‌پذیری، همدلی، روابط میان فردی، مدیریتی- راهبردی، مدیریتی- تخصصی، مدیریتی- عملیاتی، مدیریتی- ارتباطی، سیاسی قانونی، فرهنگی اجتماعی، فناوری اطلاعات) بودند که در بخش یافته‌های کمی، رویی هر یک از مضامین اخلاق حرفه‌ای با روش تحلیل عاملی اکتشافی، سلسله مراتبی و تاییدی محاسبه گردید. نتایج پژوهش نشان داد که از بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، عوامل سازمانی بیشترین سهم را در مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران دارد و پس از آن مولفه شایستگی‌های حرفه‌ای، عوامل فردی-شخصیتی و عوامل محیطی به ترتیب بیشترین سهم و نقش را در مدل داشتند و مدل از مطلوبیت بسیار بالایی برخوردار است.

واژگان کلیدی: مدل، مولفه‌ها، اخلاق حرفه‌ای، مدیران مدارس.

^۱ دکتری، گروه علوم تربیتی، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت، مرودشت، ایران. Abazrafshanali8822@yahoo.com

^۲ استادیار، گروه علوم تربیتی، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت، مرودشت، ایران. (نویسنده مسئول) Mamirianzadeh11@gmail.com

^۳ استادیار، گروه علوم تربیتی، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت، مرودشت، ایران. zareireza955@gmail.com

^۴ استادیار، گروه علوم تربیتی، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت، مرودشت، ایران. ebadahmadi@yahoo.com

مقدمه

در روزگار کنونی کمتر کسی می‌تواند با نگاهی مادی و غیرانسانی به مدیریت سازمانها بنگرد؛ به ویژه در دهه‌های اخیر و مخصوصاً ورود به هزاره سوم عواملی همچون آگاهی، آزادی اندیشه، انسانگرایی، اخلاقیات و توجه به نقش نیروی انسانی در سازمانها، به طور فزاینده‌ای مورد تأکید قرار گرفته است (زاهد بابلان و همکاران، ۱۳۹۶). علاوه بر این، امروزه بسیاری از کشورهای مترقی دنیا، به این بلوغ فکری دست یافته‌اند که کم‌توجهی به مسائل اخلاقی در زمینه فعالیت‌های شغلی، کم‌کم باعث انضباط‌گریزی محیط شغلی می‌گردد و نتیجه‌ای جز شکست در ایفای وظایف شغلی نخواهد داشت. همچنین در بحث اخلاق حرفه‌ای، آنچه که در مسیر کار بایستی به کار آید در فضای آکادمیک آموزش داده نمی‌شود و این مسئله، سبب ایجاد اختلال در امر یادگیری مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای، گردیده است (طیبی و کریمی، ۱۳۹۸). یکی از مهمترین این مهارتها که می‌تواند در این خصوص تأثیر بسزایی داشته باشد توجه به نقش و اهمیت اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن، در مدارس و در بین کارکنان آن خصوصاً مدیران است و این بدان معناست که انتصاب مدیران در سازمانها بدون در نظر گرفتن معیارها، ارزشها و مولفه‌های اخلاقی، می‌تواند سازمانها را با چالش‌ها و مشکلات فراوانی از جمله از هم‌گسیختگی فرهنگی، بروز کژرفتارهای سازمانی و ... مواجه سازد. از اینرو توجه به اخلاق در سازمانها به عنوان یکی از الزامات سازمانی محسوب می‌گردد و پرداختن به موضوع اخلاق حرفه‌ای در مدیران مدارس برای تحقق اهداف نظام آموزشی و پرورشی کشور، به عنوان یک اولویت زیر بنایی به شمار می‌آید که قادر است بسیاری از مشکلات و نارسائیهای اخلاقی و فرهنگی در این سازمان آموزشی را مرتفع ساخته و حس مسئولیت‌پذیری را در کارکنان افزایش دهد و در نتیجه موجبات افزایش کارایی و اثربخشی در این نهاد مقدس را فراهم سازد (بذرافشان و همکاران، ۱۳۹۸).

مطالعات متعدد نشان می‌دهد که امروزه مسائل غیراخلاقی در مدارس و مشکلاتی از قبیل فساد اداری، نشست امتحان، رفتار ناعادلانه به دانش آموزان، فروش مواد تدریس، دعوا و مشاجره، غیبت، شهریه خصوصی، سبک‌های لباس پوشیدن غیر اخلاقی و بسیاری موارد دیگر، از جمله موضوعات مهم نظام آموزشی به شمار می‌آیند که لازم است جهت رفع آنها راهکارهای اساسی ارائه و پیش‌بینی گردد. در این خصوص، اجرای دوره‌های آموزشی و بازآموزی در خصوص مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، می‌تواند به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های توسعه اخلاق حرفه‌ای مدیران در سازمان‌های آموزشی محسوب و بسیاری از مشکلات این نظام آموزشی را مرتفع سازد (سلیمی، ۱۳۹۶). علاوه بر این، توجه به اخلاق حرفه‌ای در مدارس، به عنوان یک عامل اصلی برای عملکرد موفق مدیران در محیط رقابتی به شمار می‌رود (آذر و نامور، ۱۳۹۶). چراکه مدیران مدارس به عنوان یکی از ارکان اساسی و تأثیرگذار در تعلیم و تربیت هر جامعه، در تحقق اهداف نظام آموزشی، توسعه سازمانی و توسعه اجتماعی نقش کلیدی ایفاء می‌کنند که این امر، توجه مدیران را بیش از پیش به رعایت اخلاق حرفه‌ای در مدارس، اجباری و اجتناب‌ناپذیر می‌سازد (ریزانن، ۲۰۱۸).

اما نکته دیگری که در خصوص اهمیت و ضرورت اخلاق حرفه‌ای در مدیران مدارس باید به آن توجه شود؛ پیچیده شدن روز افزون روابط اجتماعی در مدارس و افزایش رفتارهای غیراخلاقی و غیرمسئولانه است که متغیر اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به کاهش تنش‌ها و افزایش توفیق در تحقق اهداف مدارس، کمک شایانی نماید. بنابراین رعایت مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای از سوی مدیران و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی آنها مورد توجه و توافق محققان و صاحب‌نظران مختلف می‌باشد (دزفولی و همکاران، ۱۳۹۷). و یکی از مهمترین مهارتهای اساسی فردی است که مدیران مدارس باید از آن برخوردار باشند تا بتوانند به وظایف و تعهدات اخلاقی خود عمل کنند که این

امر نه تنها برای محافظت از مدیران، بلکه در کل حرفه مدیریت باید مورد توجه قرار گیرد (نووی، ۲۰۱۷). 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 (کرمی و همکاران، ۱۳۹۶). و همانگونه که دوری مدیران از اخلاق حرفه‌ای، مدارس را سخت آسیب پذیر و متضرر می‌سازد؛ دست‌یابی مدیران به اخلاق حرفه‌ای، موجب مزیت راهبردی در مدارس، می‌گردد (هرش، ۲، ۲۰۱۷). ضمن اینکه، اعتقاد و پایبندی مدیران به اخلاقیات و رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط آنها در مدارس، در آموزش آنها بر دانش‌آموزان بسیار تاثیر گذار است (ریزان و همکاران، ۲۰۱۸).

پیشینه پژوهش این تحقیق به شرح ذیل بررسی می‌گردد:

اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای می‌پردازد. این کار می‌تواند مشاوره پژوهش، تدریس، نویسندگی، طبابت یا هر شغل دیگری باشد. در واقع، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروهها را در یک ساختار حرفه‌ای تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است. به عبارت دیگر، مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده، اخلاق حرفه‌ای نام دارد (آراسته. جاهد ۱۳۹۰).

رعایت اخلاق در محیط کار و زندگی منافع بسیار زیادی برای اجتماع دارد. اعم از منافع عملکردی و منافع اخلاقی. این مطالب بخصوص در عصر حاضر که جامعه با ارزشهای بسیار متنوعی در محیط کار و زندگی سروکار دارد صادق است. همچنین عدم رعایت اخلاقیات در بین مدیران سازمانها، می‌تواند حیات و بقای سازمان را به مخاطره بیندازد چرا که سازمان علاوه بر کسب سود بایستی مسئولیت‌های اجتماعی را نیز برآورده سازد. امروزه بسیاری از مدیران به این نتیجه رسیده‌اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. ویژگی‌های تعریف شده برای اخلاق حرفه‌ای عواملی مانند: دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و مواردی از این دست می‌باشد (مقانی، ۱۳۸۹).

همچنین می‌توان اخلاق را کدی از رفتار دانست که اعضای دارای منافع مشترک توافق می‌کنند در انجام فعالیتهای خود نسبت به افراد دیگر رعایت کنند. به عبارت دیگر اخلاق حرفه‌ای عملی است که بهترین کار را به کسی می‌دهیم تا اطمینان حاصل کند که به منافع مشتری بطور صحیح مراقبت می‌شود، اما در انجام این کار، علاقه عمومی بیشتری نیز به رسمیت شناخته می‌شود و مورد احترام قرار می‌گیرد (مورینگ، ۲۰۱۸، ۳).

در تحقیقی که توسط لوییز کمپل (۲۰۲۱) با عنوان بررسی آیین نامه‌ها و ماموریت معلم از دریچه اخلاق حرفه‌ای دورکیم، صورت گرفت؛ یافته‌ها نشان داد که استانداردهای حرفه‌ای، عاملی برای مشارکت و اخلاقی بودن کار معلم و رسیدن به ارزشهای اخلاقی بالاتر می‌باشد و عقاید دورکیم روشی برای درک استانداردهای اخلاق حرفه‌ای جهت تسهیل این امر است و ظرفیتی برای افزایش پتانسیل ذاتی معلمان و افزایش تأثیر اجتماعی معلم است. نیومن و همکاران (۲۰۲۱)

در تحقیقی به بررسی تأثیر آموزش اخلاق حرفه‌ای، هوش معنوی و عاطفی بر رفتار اخلاقی دانشجویان حسابداری پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که هوش هیجانی بر رفتار اخلاقی دانشجویان حسابداری تأثیر مثبت و معناداری دارد، در حالی که متغیر آموزش اخلاق

1- Nwoye

2- Hirsh

3- Mooring

حرفه‌ای، تأثیر منفی و معناداری بر رفتار اخلاقی دانشجویان حسابداری دارد. همچنین رفتار اخلاقی دانشجویان حسابداری تحت تأثیر آموزش اخلاق حرفه‌ای و همچنین هوش معنوی و هوش هیجانی است. پژوهش جیسون و همکاران (۲۰۲۰) با عنوان بررسی میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای در بین معلمان دوره متوسطه: (خصوصی در مقابل دولتی)، نشان داد که اخلاق حرفه‌ای در زندگی روزمره معلمان مدارس خصوصی نسبت به معلمان مدارس دولتی، از نسبت بالاتری برخوردار است و معلمان مدارس خصوصی نسبت به معلمان مدارس دولتی اخلاق حرفه‌ای را به شدت رعایت می‌کنند. این مطالعه استدلال می‌کند که اگرچه اخلاق حرفه‌ای از حرفه معلمی جدایی ناپذیر است با این حال از معلمان انتظار می‌رود استانداردهای اخلاقی بالاتری را از خود نشان دهند.

همچنین مکسول و اسچویمر (۲۰۱۶) پژوهشی را با عنوان رابطه کدهای اخلاق حرفه‌ای و استقلال حرفه‌ای معلمان انجام دادند. این مقاله ضرورت تصویب یک کد اخلاق حرفه‌ای برای معلمان را در برمی‌گیرد. پس از بررسی اینکه رعایت اخلاق حرفه‌ای چه فایده‌ای برای جامعه مدرسین دارد نتیجه می‌گیرد که یک کد اخلاقی باید سه شرایط را رعایت کند تا بتواند به قضاوت مستقل نسبت به کورکورانه بودن به هنجارهای را کنترل کند که این سه شرط شامل، باز بودن معنا، فضای انسانی و اجتناب از زبان اخلاقی می‌باشد.

در تحقیق دیگری که توسط صادقی و همکاران (۱۴۰۰) با موضوع نقش صلاحیت‌های هوش هیجانی در اخلاق حرفه‌ای معلمان با تأکید بر الگوی ترکیبی دانیال گلن، صورت پذیرفت؛ به این نتیجه رسیدند که شناخت مدرسان از احساسات و هیجانات خود (درون فردی- خودآگاهی) و متعلمان، همکاران علمی و فرهنگی و دیگر اقدار جامعه (بین فردی)، از نگاه اخلاقی و روانی بیشترین تأثیر را بر مخاطب می‌گذارد و به بهبود عملکرد حرفه‌ای آنها می‌انجامد.

عباسی و صریحی (۱۴۰۰) در پژوهش خود با عنوان بررسی و اولویت‌بندی موانع سازمانی رشد اخلاق حرفه‌ای ذی‌حسابان دستگاههای اجرایی، به این نتیجه رسیدند که جهت رشد و نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای لازم است سازمانها، ضمن اصلاح نظام ارزیابی عملکرد و نظارت، قوانین و مقررات را بررسی و قواعد زائد را حذف نمایند. و نسبت به نظام جامع و اخلاقی به منظور پرداخت‌های مالی و غیر مالی اقدام نمایند.

در پژوهشی که توسط فیض و الهی (۱۴۰۰) با عنوان بررسی پیشینه‌شناسی اخلاق حرفه‌ای معلم در آموزش صورت پذیرفت. در نتیجه این بررسی‌ها ماهیت حرفه‌ای معلمی، اخلاق جمعی در حرفه‌ی معلمی، مبانی آموزش اخلاقی و شخصیتی، ویژگیهای آموزش اخلاق‌مدار، پیوند دادن خلاق به دروس، مسائل اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش، ابزارهای هنجارمدار و آیین نامه‌های بایسته‌شناسی حرفه‌ی معلمی ارائه شدند. نتایج این تحقیق نشان داد که موفقیت در فعالیت حرفه‌ای معلمی نیازمند رعایت اصول، راهبردها و موازین اخلاق حرفه‌ای است.

ترکاشوند و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به تحقیق در خصوص موضوع تحلیل فلسفی اسناد تحولی آموزش و پرورش بر اساس مؤلفه‌های اخلاقی حرفه‌ای معلمان و دلالت‌های تربیتی پرداختند. بدین منظور، اخلاق حرفه‌ای معلمان و شاخص‌های معتبر آن بر اساس ما بر اساس هشت محور اصلی احصاء گردیدند، محتوای اسناد تحولی آموزش و پرورش برای شناسایی گزاره‌های توصیفی و تجویزی مرتبط، بررسی و تحلیل شد و سپس متناظر با آن، الگویی متشکل از اهداف، اصول و روشهای اخلاق حرفه‌ای معلم به دست آمد. یافته‌های پژوهش بیانگر دلالت‌هایی در اهداف، اصول و روشهای اخلاقی حرفه‌ای معلم است.

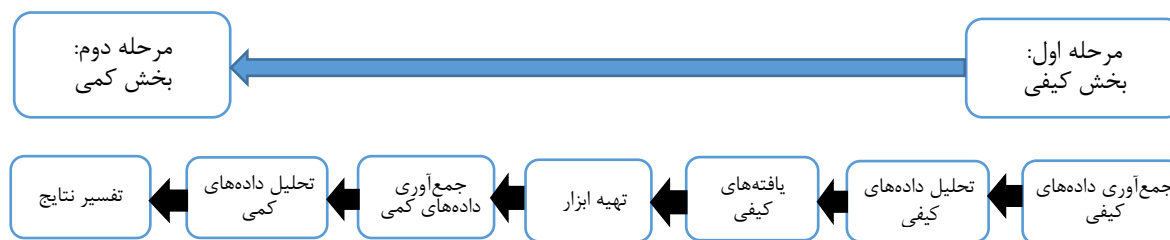
¹ Maxwell & Schwimmer

در تحقیقی که توسط داروغه حضرتی و میرحسینی (۱۴۰۰) با موضوع به کارگیری رویکرد کیفی فراترکیب برای بررسی معیارهای مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای حسابدار انجام گرفت، به ارزیابی و تحلیل نظام ۷۹ مورد از یافته‌های پژوهش‌های پیشین پرداخته شد و با استفاده از روش آنتروپی شانون، بر اساس رویکرد تحلیل محتوا، ضریب اثر معیارهای شناسایی شده، تعیین شد. معیارهای شناسایی شده در این پژوهش، کاربردی هستند و اهمیت اخلاق حرفه‌ای حسابدار را نشان می‌دهند. نتایج حاصل از این پژوهش به کاهش شکاف میان نظریه موجود در زمینه اخلاق حرفه‌ای در حسابداری و رعایت آیین رفتار حرفه‌ای در عمل، کمک شایانی می‌کند.

نتیجه کلی پیشینه خارجی و داخلی پژوهش نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای با بسیاری از متغیرهای سازمانی همچون سلامت سازمانی، فرهنگ سازمانی، رفتار شهروندی، عملکرد سازمانی، تصمیم‌گیری، بهره‌وری، صلاحیت حرفه‌ای و... رابطه مثبت و معناداری دارد و سازمانهایی که تأکید بیشتری بر اخلاق حرفه‌ای دارند نسبت به دیگر سازمانها، سالم‌تر و موفق‌ترند و عملکرد بهتری دارند. همچنین مدیران سازمانها، برای تدوین استراتژی‌های مدیریتی خود نیاز به نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان خود دارند تا از یک سو سازمان و اهداف آن دچار آسیب و بحران نشود و بتواند منافع و نیازهای کارکنان خود را تأمین نماید و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی، خردمندانه و راهبردی، منافع و انتظارات بلندمدت سازمان نیز به نحو احسن تضمین گردد. لذا با توجه به اینکه این پژوهش در خصوص مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس، به صورت جامع و در سطح استانی انجام گرفته است و حجم وسیعی از مدیران مدارس استان را در بر گرفته است از اهمیت زیادی برخوردار بوده و نتایج آن می‌تواند قابل تعمیم به کل کشور باشد که این امر می‌تواند به عنوان جنبه نوآوری پژوهش حاضر محسوب گردد.

روش شناسی

در پژوهش حاضر از روش پژوهش ترکیبی (آمیخته) استفاده شده است؛ به نحوی که ابتدا داده‌های کیفی گردآوری و کدگذاری شده و سپس پژوهشگر با توصیف جنبه‌های مورد مطالعه به شناخت کاملی از پدیده‌ها دست یافته و در مرحله بعد بر مبنای ابزار ساخته شده، از طریق داده‌های کمی، به پرسشهای پژوهش پاسخ داده می‌شود.



نمودار ۱: فرایند پژوهش ترکیبی اکتشافی-متوالی (اقتباس از کرسولو پلانوکلاک، ۲۰۰۷)

در بخش کیفی پژوهش از ابزار مصاحبه اکتشافی و نیمه ساختار یافته با مطلعان کلیدی، یادداشت برداری و مرور اسناد استفاده شده است. نمونه‌گیری در این روش به صورت هدفمند و بر اساس اهداف خاص پژوهش انتخاب شده‌اند و بر حسب محتویات مصاحبه‌های اکتشافی با خبرگان و به روش گلوله برفی، انجام گرفته است. در این خصوص تعداد ۱۷ نفر از مدیران خبره و باتجربه مدارس دوره اول

متوسطه استان فارس در سال تحصیلی ۹۹-۱۴۰۰، با روش نمونه‌گیری هدفمند، با اعمال تکنیک اشباع نظری انتخاب شدند و با آنها مصاحبه اکتشافی به عمل آمد و برای اطمینان بیشتر، مصاحبه‌ها تا ۲۰ نفر ادامه پیدا کرد. سپس با بررسی پیشینه و مطالعه منابع و متون و شیوه همسوسازی داده‌ها، کدهای مضامین پایه، سازمان‌دهنده و کلیدی مرتبط با چارچوب اخلاق حرفه‌ای استخراج گردیده است.

در این بخش، عواملی که باعث شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای مدیران در مدارس دوره اول متوسطه می‌شود به صورت الگوی اخلاق حرفه‌ای بررسی، سپس ابزار مربوط به بخش کمی، بر اساس مصاحبه‌ها و تحلیل محتوای آنها تهیه شد. برای اعتباریابی نتایج بخش کیفی از دو تکنیک تأییدپذیری و قابلیت اعتماد بهره‌گیری گردید که به این منظور روش همسوسازی داده‌ها به کار رفته است. سپس در مرحله بعد با استفاده از معیارهای اعتبار سنجی کیفی (قابلیت اعتبار، تأیید پذیری و انتقال پذیری) چارچوب اولیه تدوین شده، از نظر اعتبار بررسی و در قالب یک ابزار برای مرحله کمی آماده شد.

در مرحله دوم و در بخش کمی پژوهش، طبق الگوی حاصل از مرحله کیفی، پرسشنامه محقق ساخته جهت انجام تحلیل عاملی تأییدی شامل ۱۰۳ گویه با مقیاس ۵ امتیازی لیکرت تنظیم گردید. در این بخش، از روش پژوهش توصیفی-پیمایشی استفاده شد. 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 ۱۴۰۰-۱۳۹۹ 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 ۹۵٪ و خطای مجاز 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 تأییدی، 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.

یافته‌ها

در این مرحله از پژوهش، محقق با مطالعه داده‌ها و تهیه فهرستی اولیه از ایده‌های موجود در داده‌ها، با متن آشنا شده و در گام بعدی به کدگذاری اولیه اقدام کرده است. بر این اساس نخست مصاحبه‌های صورت گرفته با تعداد ۱۷ نفر از مدیران مدارس مورد تحلیل قرار گرفته و کدهای معنایی اولیه از جمله رازداری، تقوا، امانتداری، علاقمندی به کار، انگیزه شغلی، دانش مدیریتی، شایسته سالاری، عدم سیاسی کاری، گزینش صحیح، پشتیبانی فراسازمانی و... استخراج گردیده است. در مرحله دوم کدهای معنایی پرتکرار به دست آمده (نقل قول‌ها)، حول محور مضامین پایه طبقه‌بندی شدند و در مرحله سوم مضامین پایه مشابه طبقه‌بندی شده و در یک گروه قرار گرفته و مضامین سازماندهنده شکل گرفت و در نهایت همه مضامین سازماندهنده مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران تحت محور مضامین عوامل فردی شخصیتی، شایستگی‌های حرفه‌ای، عوامل سازمانی و عوامل محیطی قرار گرفته و طبقه‌بندی گردیدند.

جدول ۱: مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر مدل اخلاق حرفه‌ای در مدیران مدارس دوره اول متوسطه استان

ردیف	مضامین پایه	مضامین سازماندهنده	مضامین فراگیر
۱	ارزشی	شخصیتی - فردی	اخلاق حرفه‌ای
۲	نگرشی		
۳	خود تنظیمی		
۴	دانش فنی	شایستگی‌های حرفه‌ای	
۵	مسئولیت پذیری		
۶	همدلی		
۷	روابط میان فردی		
۸	مدیریتی - راهبردی	عوامل سازمانی	
۹	مدیریتی - تخصصی		
۱۰	مدیریتی - عملیاتی		
۱۱	مدیریتی - ارتباطی		
۱۲	سیاسی قانونی	عوامل محیطی	
۱۳	فرهنگی اجتماعی		
۱۴	فناوری اطلاعات		

همانگونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌گردد ابتدا مضامین سازماندهنده و پایه ای از متن مصاحبه‌ها (مصاحبه با مدیران دوره متوسطه اول) استخراج و سپس این مضامین با توجه به شواهد نظری و پژوهش‌های عملی انجام شده، همسوسازی شدند. که در مرحله نهایی مجموع مضامین سازماندهنده و پایه در قالب مضامین فراگیر استخراج که پس از مرور و حذف مضامین تکراری پایه، در قالب تعداد ۱۴ مضمون سازمان دهنده و ۴ مضمون اصلی تقسیم بندی شدند.

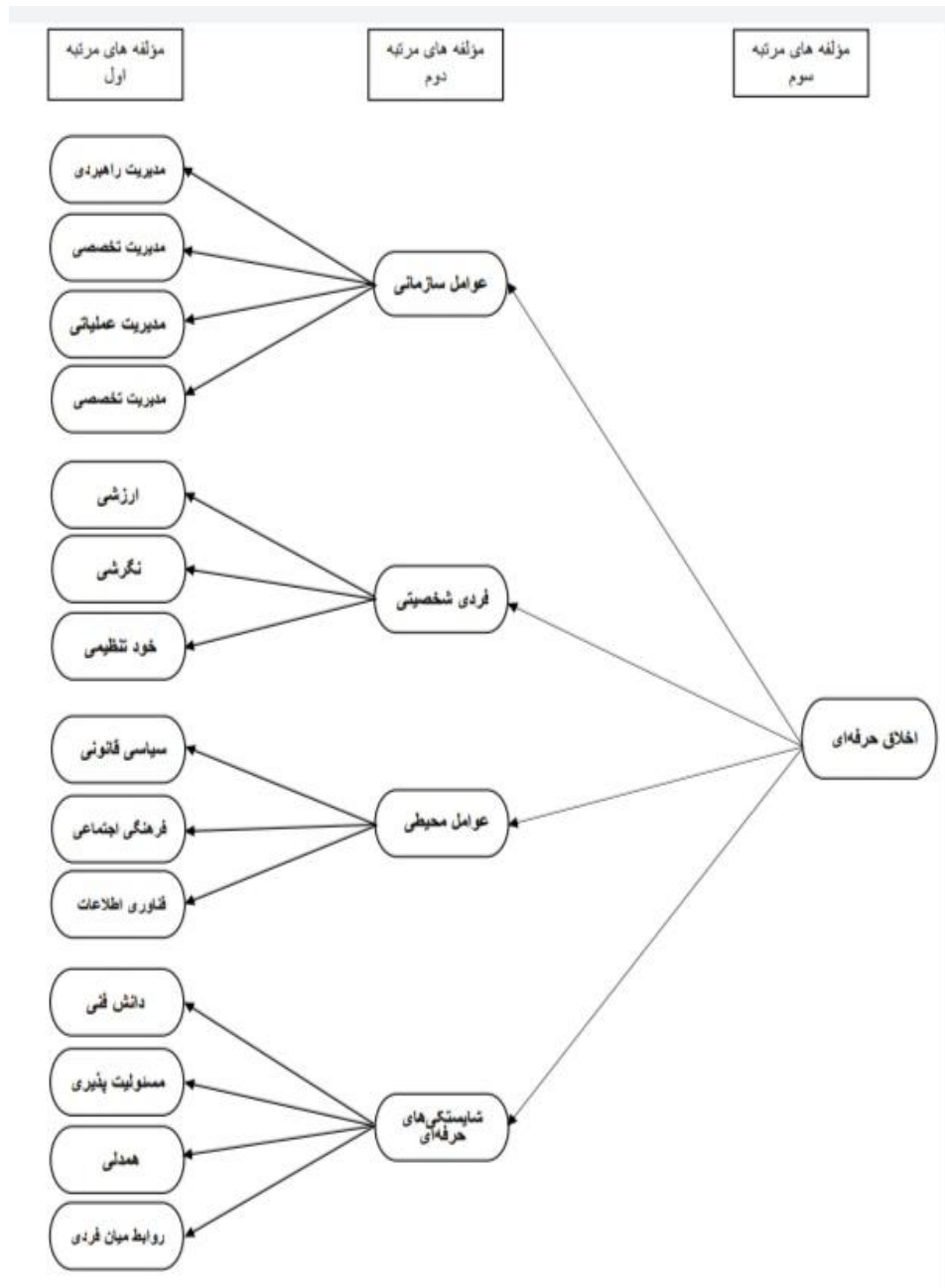
جدول ۲: آماره‌های توصیفی مربوط به مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

متغیرهای تحقیق	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
ارزشی	۳۰۲	۵۳/۵۶۶۴	۲/۴۷۵۸۸	۳۰/۰۰	۵۵/۰۰
نگرشی	۳۰۲	۵۳/۰۷۶۲	۳/۳۰۶۷۲	۳۳/۰۰	۵۵/۰۰
خود تنظیمی	۳۰۲	۲۳/۹۶۳۶	۱/۵۳۲۱۶	۱۵/۰۰	۲۵/۰۰
دانش فنی	۳۰۲	۲۴/۰۱۳۲	۱/۶۱۷۹۵	۱۳/۰۰	۲۵/۰۰
مسئولیت پذیری	۳۰۲	۲۸/۹۷۶۸	۱/۹۷۷۳۱	۱۴/۰۰	۳۰/۰۰
همدلی	۳۰۲	۱۹/۱۴۲۴	۱/۴۶۳۷۱	۸/۰۰	۲۰/۰۰
روابط میان فردی	۳۰۲	۴۸/۱۲۵۸	۳/۱۴۲۹۰	۲۹/۰۰	۵۰/۰۰
مدیریتی - راهبردی	۳۰۲	۴۲/۸۰۴۶	۳/۳۵۰۷۴	۱۷/۰۰	۴۵/۰۰
مدیریتی - تخصصی	۳۰۲	۲۸/۶۹۲۱	۲/۰۳۸۱۴	۱۴/۰۰	۳۰/۰۰
مدیریتی - عملیاتی	۳۰۲	۳۷/۷۳۸۴	۲/۹۴۷۱۲	۱۸/۰۰	۴۰/۰۰
مدیریتی - ارتباطی	۳۰۲	۵۲/۶۸۲۱	۳/۶۵۹۷۳	۳۱/۰۰	۵۵/۰۰
سیاسی قانونی	۳۰۲	۳۳/۳۷۰۹	۲/۲۹۲۸۹	۲۱/۰۰	۳۵/۰۰
فرهنگی اجتماعی	۳۰۲	۱۴/۳۴۱۱	۱/۰۵۶۳۴	۱۰/۰۰	۱۵/۰۰
فناوری اطلاعات	۳۰۲	۱۴/۳۵۷۶	۱/۰۴۹۲۵	۱۰/۰۰	۱۵/۰۰

در جدول شماره ۲ یافته‌های توصیفی شامل تعداد، میانگین، انحراف استاندارد، کمینه و بیشینه مربوط به عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای و همچنین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران دوره متوسطه اول استان فارس آورده شده است.

سؤال: آیا مدل مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره اول متوسطه، اعتبار لازم را دارد؟

همانطور که در بخش کیفی تحقیق اشاره شد با استفاده از روش تحلیل مضمون مدل اولیه اخلاق حرفه‌ای مدیران، کشف و در این بخش با استفاده از نرم‌افزار پی ال اس مورد تحلیل قرار گرفت. که در این قسمت لازم است مدل مربوطه بیان گردد. در تحلیل با پی ال اس برای مفهوم سازی 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 پایین تر ساخته شود که این موارد در شکل شماره ۱ نشان داده شده است.



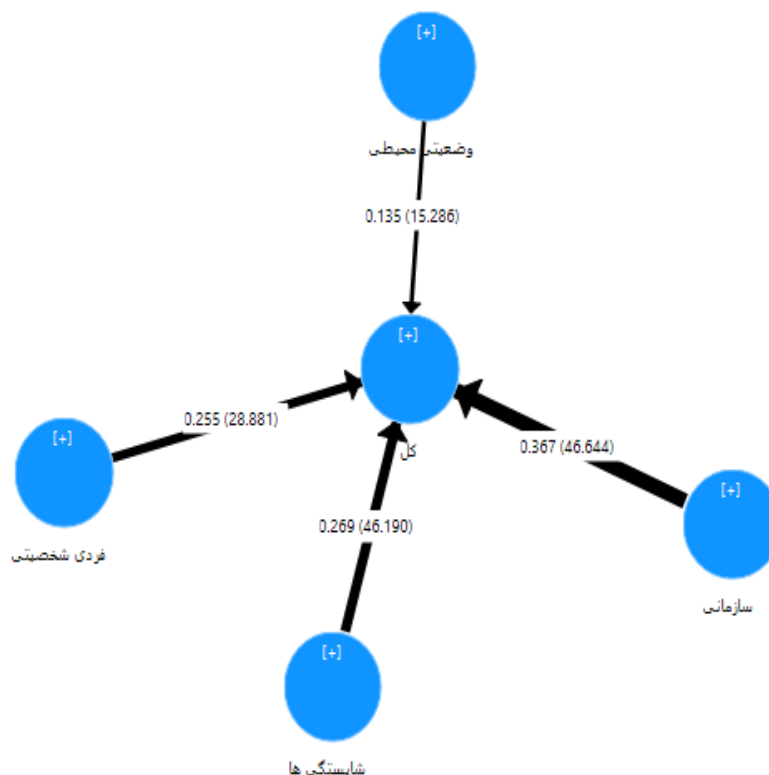
شکل ۱: تحلیل عاملی سلسله مراتبی

بر اساس شکل شماره ۱ متغیرهای پنهان اخلاق حرفه‌ای مدیران از چهار متغیر پنهان؛ سازماندهی، شایستگی‌های حرفه‌ای، فردی - شخصیتی و محیطی تشکیل شده است. متغیر سازمانی که مشتمل بر چهار متغیر پنهان شامل مدیریت راهبردی، تخصصی، عملیاتی و ارتباطی است و متغیر شایستگی‌های حرفه‌ای که از چهار متغیر پنهان؛ فنی، مسئولیت پذیری، همدلی و روابط میان فردی و متغیر محیطی نیز از سه متغیر پنهان؛ فناوری اطلاعات، سیاسی قانونی و فرهنگی اجتماعی تشکیل شده است که هر متغیر پنهان اول از چند متغیر آشکار (گویه‌ها) تشکیل شده 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 می‌گیرند.

جدول ۳: مدل ساختاری مرتبه دوم

شاخص کیفیت	مقادیر	متغیرهای مرتبه دوم			
		بار عاملی	درون‌زا	برون‌زا	پیش‌بینی مدل
۰/۶۶	۰/۹۲	۱۱۳/۴۹	۰/۹۶	مدیریتی راهبردی	سازمانی
۰/۶۳	۰/۸۶	۵۶/۶۱	۰/۹۳	مدیریتی تخصصی	
۰/۷۷	۰/۸۸	۶۱/۷۲	۰/۹۵	مدیریتی عملیاتی	
۰/۷۸	۰/۹۱	۱۰۸/۲۶	۰/۹۴	مدیریتی ارتباطی	
۰/۷۱	۰/۷۹	۳۸/۲۸	۰/۸۹	دانش فنی	شایستگی‌های حرفه‌ای
۰/۶۹	۰/۸۹	۷۸/۹۰	۰/۹۷	مسئولیت‌پذیری	
۰/۶۴	۰/۷۴	۲۹/۹۱	۰/۸۶	همدلی	
۰/۶۸	۰/۹۴	۱۸۰/۹۲	۰/۹۴	روابط میان فردی	
۰/۷۶	۰/۸۹	۳۳/۵۸	۰/۹۴	ارزشی	فردی - شخصیتی
۰/۷۵	۰/۹۱	۸۱/۳۰	۰/۹۵	نگرشی	
۰/۷۹	۰/۷۷	۳۶/۴۷	۰/۸۸	خودتنظیمی	
۰/۸۱	۰/۹۱	۱۴۵/۳۴	۰/۹۵	سیاسی قانونی	محیطی
۰/۷۷	۰/۸۰	۴۹/۹۷	۰/۸۹	فرهنگی اجتماعی	
۰/۷۲	۰/۸۰	۶۰/۷۲	۰/۸۹	فناوری اطلاعات	

جدول شماره ۳ به بررسی عناصر و اجزای مدل ساختاری مرتبه دوم پرداخته است. که همگی در سطح مطلوبی می‌باشند. در پایان مدل ترسیم شده نهایی بر اساس تحلیل داده‌های کیفی به شرح ذیل (شکل شماره ۲) در معرض آزمون و اعتباریابی قرار گرفت.



شکل ۲: مدل پایانی با ضرایب t

جدول ۴: 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

همانطور که در شکل شماره ۴، مشاهده می‌شود عوامل سازمانی با مقدار تی ۴۶/۶۴ بیشترین سهم را در مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران دارد. این عوامل عبارت بودند از: مدیریتی راهبردی، مدیریتی تخصص، مدیریتی عملیاتی و مدیریتی ارتباطی. بعد از عوامل سازمانی؛ شایستگی‌های حرفه‌ای با مقدار تی ۴۶/۱۹۰ شامل: دانش فنی، مسئولیت پذیری، همدلی و روابط میان فردی نقش بیشتری در مدل دارا بودند. سپس عوامل فردی شخصیتی با مقدار (t) ۲۸/۸۸ و وضعیتی محیطی با مقدار (t) ۱۵/۲۸ در مدل نقش داشتند. لازم به ذکر است همگی مسیرها در $p < 0.01$ معنی دار بودند.

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

جدول ۵: ماتریس ارزیابی معیار فورنل - لارکر برای روایی افتراقی

متغیر	ارزشی	خود تنظیمی	دانش فنی	راهبردی	روابط میان فردی	سیاسی قانونی	فرهنگی اجتماعی	فناوری اطلاعات	مدیریتی ارتباطی	مدیریتی تخصصی	مدیریتی عملیاتی	مسئولیت پذیری	نگرشی	همدلی
ارزشی	۰/۷۶۶													
خود تنظیمی	۰/۵۲۲	۰/۸۰۶												
دانش فنی	۰/۴۳۱	۰/۶۱۱	۰/۷۵۱											
راهبردی	۰/۵۱۱	۰/۳۲۱	۰/۶۷۱	۰/۷۳۹										
روابط میان فردی	۰/۳۱۷	۰/۴۳۱	۰/۷۱۱	۰/۲۱۶	۰/۷۹۱									

سیاسی قانونی	فرهنگی اجتماعی	فناوری اطلاعات	مدیریتی ارتباطی	مدیریتی تخصصی	مدیریتی عملیاتی	مسئولیت پذیری	نگرشی	همدلی
۶۸۱/۰	۶۱۱/۰	۳۱۵/۰	۱۸۶/۰	۳۱۶/۰	۳۳۸/۰	۱۵۶/۰	۱۱۸/۰	۸۸۸/۰
۳۱۵/۰	۵۸۱/۰	۶۱۳/۰	۵۳۸/۰	۶۵۸/۰	۶۱۱/۰	۳۱۵/۰	۵۳۸/۰	۸۸۳/۰
۵۱۵/۰	۸۸۸/۰	۶۸۱/۰	۳۲۱/۰	۶۱۱/۰	۶۳۸/۰	۰۱۸/۰	۵۸۱/۰	۸۷۱/۰
۱۸۶/۰	۶۳۶/۰	۵۸۱/۰	۶۳۸/۰	۸۱۸/۰	۸۵۸/۰	۷۸۸/۰	۷۱۵/۰	۰۸۵/۰
۶۶۱/۰	۵۸۱/۰	۱۸۸/۰	۷۱۵/۰	۵۸۱/۰	۶۳۶/۰	۷۸۱/۰	۶۶۱/۰	۱۱۸/۰
۸۱۷/۰	۸۸۱/۰	۷۸۳/۰	۵۳۸/۰	۱۸۶/۰	۶۶۱/۰	۶۵۸/۰	۸۱۸/۰	۸۸۸/۰
		۳۱۵/۰	۸۸۱/۰	۸۶۸/۰	۷۸۱/۰	۵۸۱/۰	۷۸۳/۰	۳۵۳/۰
		۸۶۸/۰	۱۸۸/۰	۶۳۸/۰	۱۸۸/۰	۶۱۸/۰	۶۶۳/۰	۸۷۸/۰
			۰۳۸/۰	۳۱۵/۰	۶۵۸/۰	۵۳۸/۰	۸۵۸/۰	۱۷۱/۰
				۶۸۷/۰	۱۱۸/۰	۸۱۵/۰	۰۶۱/۰	۸۶۱/۰
					۶۳۷/۰	۳۱۵/۰	۶۷۱/۰	۱۶۱/۰
						۸۶۷/۰	۶۳۶/۰	۵۳۶/۰
							۱۵۷/۰	۳۸۸/۰
								۸۶۷/۰

همانطور که در جدول شماره ۵ آمده است؛ باتوجه به اینکه جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) روی عناصر قطری و همبستگی مدل سازه‌ها در ذیل آنها آمده است؛ مشاهده می‌گردد که مقادیر جذر AVE قرار گرفته بر روی قطر ماتریس همبستگی بالاتر از همبستگی هر متغیر با سایر متغیرهای مکنون در مدل مسیری است. که نشان دهنده مناسب بودن روایی و اگرای مدل پژوهش می‌باشد.

نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر طراحی و ارزیابی مدل مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیران مدارس دوره اول متوسطه استان فارس بود. یافته‌های این پژوهش نشان داد که یکی از مؤلفه‌های اساسی که بر اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه اول، تاثیر گذار است عوامل فردی - شخصیتی است. مؤلفه فردی - شخصیتی شامل اعمال و رفتارهایی است که یک فرد در سازمان و در تعامل با دیگران از خود نشان می‌دهد. که یافته‌های بدست آمده در این خصوص، با نتایج بدست آمده از پژوهشگرانی همچون لویییز کمپل (۲۰۲۲)، جیسون و همکاران (۲۰۲۰)، فیض و الهی (۱۴۰۰)، ترکشوند و همکاران (۱۴۰۰)، حضرتی و همکاران (۱۴۰۰)، صادقی و همکاران (۱۴۰۰)، همخوانی و همسویی دارد. در این خصوص می‌توان گفت که هر یک از کارکنان مکلف و ملزم هستند برخی موارد اخلاقی که در هر سازمان به عنوان منشور اخلاقی آن سازمان شناخته شده است را رعایت نمایند. عوامل فردی شامل سه بخش ارزشی، نگرشی و خود تنظیمی است که هر بخش دارای تعدادی زیرمجموعه به عنوان ویژگی‌های پایه می‌باشند. مؤلفه ارزشی شامل ویژگیهایی همچون تقوا، اخلاق مداری، قانون مداری، رازداری، تقوا، امانتداری، حفظ بیت المال، عفت کلام، پاکدستی، وجدان کاری، صداقت، سعه صدر می‌باشند. مولفه نگرشی نیز شامل ویژگیهایی مانند انگیزه شغلی، رعایت قوانین و مقررات، تعادل بین کار و زندگی، نشاط کاری، منش مدیریتی، انتقادپذیری، پذیرش اشتباهات، می‌باشند. همچنین مؤلفه خود تنظیمی نیز دارای ویژگیهایی همچون آراستگی ظاهر، پوشش مناسب، ادب و متانت، عفت کلام، نظم و انضباط و الگو بودن، و وقت شناسی است که از نظر مشارکت کنندگان، این عوامل به عنوان مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس، از اهمیت زیادی برخوردارند. لذا می‌توان گفت که مؤلفه‌های فردی شخصیتی، نقش موثر و غیرقابل انکاری در تحقق اهداف سازمانی دارند. و هر سازمان باید در هنگام انتصاب مدیران، این موارد را مد نظر قرار دهد.

یکی دیگر از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای استخراج شده از مطالعه در بخش کیفی، شایستگی‌های حرفه‌ای است. شایستگی‌های حرفه‌ای، مجموعه‌ای از دانش، مهارت و ویژگی‌هایی در فرد است که سبب می‌شود عملکردی فراتر از حد انتظار از خود نشان دهد. به عبارت دیگر شایستگی حرفه‌ای از دانش، مهارت، توانمندی و رفتارهای حرفه‌ای فرد است که منجر به عملکرد بالای فردی و سازمانی او می‌شود. فردی که این شایستگی‌ها را کسب می‌کند، یک سروگردن بالاتر از افراد دیگر قرار می‌گیرد. شایستگی حرفه‌ای شامل ۴ مولفه دانش فنی، مسئولیت پذیری، همدلی، روابط میان فردی است که دارای ویژگیهای همچون دانش فنی، خلاقیت، تجربه کاری، استعداد یابی، آگاهی از قوانین، مقید بودن، مدیریت زمان، مسئولیت پذیری، پاسخگو بودن، بلند همتی، تعهد، ارتباط عاطفی، درک دیگران، اعتماد و همدلی، صمیمیت در محیط کار، برخورد صحیح، رعایت تفاوت‌های فردی، احترام به زیردستان، ارتباط پدرانه، احترام به عقاید دیگران، مشاوره و راهنمایی، قاطعیت، تعامل عاطفی، خوش رفتاری، می‌باشد. که این یافته‌های پژوهشی با یافته‌های یوکسل و همکاران (۲۰۲۱)، عباسی و صریحی (۱۴۰۰)، ترکشوند و همکاران (۱۴۰۰)، فیض و الهی (۱۴۰۰) و برخی دیگر همسو می‌باشد.

بر این اساس می‌توان بیان داشت که توجه به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران در سازمانها، علاوه بر اینکه مزایا و منافع زیادی را برای سازمان و کارکنان به همراه دارد؛ نوع کنترل و نظارت درونی را در مدیران و کارکنان ایجاد کرده و آنان را به سمت خود کنترلی، خود کارآمدی و خود مسئولیتی، سوق می‌دهد و امر تصمیم گیری را در مدیران تسهیل می‌کند. علاوه برآن، تحقق اهداف متعالی نظام آموزش و پرورش، مستلزم بکارگیری تدابیر لازم برای تدوین و اجرای برنامه‌ها به منظور توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران مدارس است. چون فقدان مدیریت مناسب، استعدادهای موجود در دانش آموزان و معلمان و روحیه جدیت و اشتیاق را در آنها از بین می‌برد، در مقابل، مدیریت صحیح مدیران مدارس باعث شکوفایی استعدادهای آنها می‌شود (بردبار و شاکری، ۱۳۹۰). لذا توجه به شایستگی‌های حرفه‌ای و اخلاقی مدیران در سازمانها، یکی از مهمترین عواملی است که باید در هنگام تصمیم گیری درباره انتخاب و انتصاب مدیران، به آن توجه شود و بر پایه آن در گزینش افراد توانمند و با بهترین استعدادها نهایت دقت را منظور داشت.

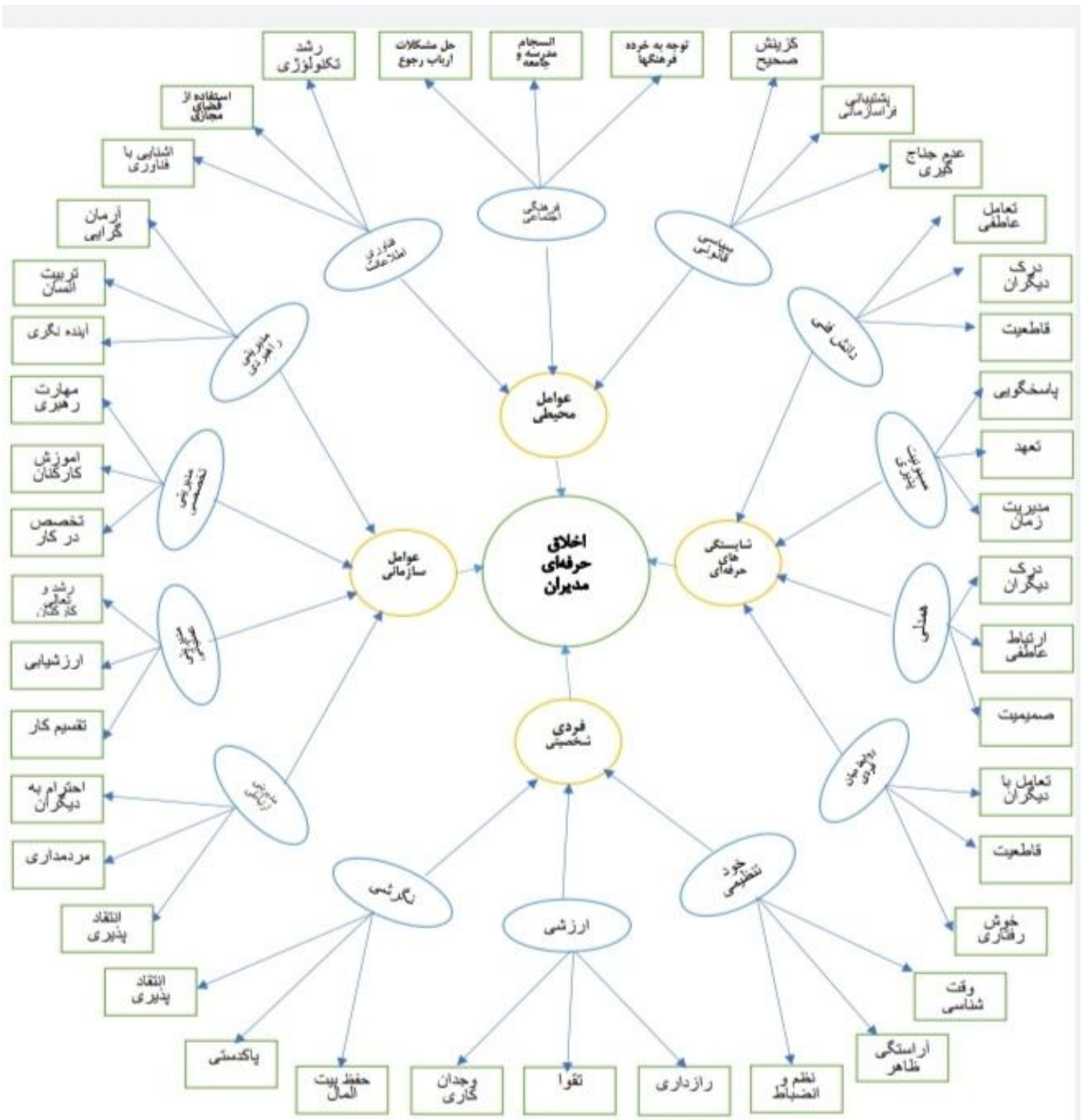
مؤلفه دیگر اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس، مؤلفه سازمانی است که در قالب چهار بخش روابط مدیریتی - راهبردی، مدیریتی - تخصصی، مدیریتی - عملیاتی، مدیریتی - ارتباطی، قرار می‌گیرد. مدیریتی - راهبردی مشتمل بر یازده ویژگی پایه می‌باشد که شایسته سالاری، آرمان‌گرایی، اصلاح زیرساختها، ارزیابی عملکرد، آموزش کارکنان، آینده‌نگری، تربیت انسان، تفکر ایدئولوژیک، شایسته‌گزینی، رشد و تعالی کارکنان، طی سلسله مراتب شغلی است. مدیریتی - تخصصی نیز شامل شش ویژگی پایه شامل مدیریت تصمیم‌گیری، تخصص در کار، سازماندهی، مهارت رهبری، تخصص در کار، کنترل و هدایت است. همچنین مدیریتی - عملیاتی نیز دارای هشت ویژگی پایه است که شامل ارزشیابی، تقسیم کار، آمادگی جسمانی، توانمندی، قاطعیت، قضاوت عادلانه، الگو بودن، توجه به بهداشت روانی است. مدیریتی - ارتباطی نیز شامل دوازده ویژگی پایه است که شامل عدم استرس به زیردستان، تعیین وظایف، تصمیم‌گیری مشارکتی، سلسله مراتب تنبیهات، حساسیت شغلی، همکاری و همیاری، احترام به دیگران، مردمداری، ارتباطات اثربخش، آرامش شغلی، مقبولیت سازمانی، جذب مشارکت‌های مردمی می‌باشد.

که این یافته‌ها با یافته‌های بدست آمده از پژوهشگرانی همچون نیومن و همکاران (۲۰۲۱)، داروغه‌حضرتی و میرحسینی (۱۴۰۰)، صادقی و همکاران (۱۴۰۰)، عباسی و صریحی (۱۴۰۰)، مطابقت و همسویی دارند. در تبیین این فرضیه می‌توان بیان داشت که نقش مدیران در پایبندی به رعایت اخلاق و قانون در سازمان و حمایت آنها از استقرار یک نظام اخلاقی، اساسی و ضروری است. رفتار مدیران رفتار کارکنان و فرهنگ آنها را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد و اگر مدیران ارشد سازمان رفتارهای اخلاقی داشته باشند می‌توان انتظار داشت که فرهنگ اخلاقی و رفتارهای اخلاقی در سازمان بالا رود. برای مثال ممکن است یک مدیر فرایند نیرویابی، جذب و گزینش را در سازمان خویش فرصت یا موقعیتی برای انتخاب افرادی متناسب با معیارها و ارزش‌های خویش تلقی کند و استانداردهای اخلاقی و علمی و قانونی را در نظر نگیرد، یا تحت تأثیر گروه‌های صاحب نفوذ قرار گیرد و از شیوه‌های غیر اخلاقی و غیرقانونی گزینش استفاده کند یا اینکه در امر ارزشیابی عملکرد، عوامل غیر مرتبط با عملکرد کارکنان را در انجام وظایفشان دخالت دهد یا به افراد خاص، اضافه کاری بیشتری بپردازد؛ در این حالت او باید اطمینان داشته باشد که هزینه‌های لازم را برای عدم رعایت اخلاق و قانون در سازمان خود فراهم آورده است (گیوریان، ۱۳۸۴). از اینرو در نظام آموزشی، سازمان و مدیریت آن، نقش مهم و اساسی در میزان پایبندی کارکنان به اخلاق حرفه‌ای و شغلی دارد. و چنانچه مؤلفه‌های اخلاقی مورد نظر مدیران به خوبی مصوب و محقق گردند و با استفاده از برنامه‌های آموزشی مدون، شایسته‌پروری مد نظر قرار گیرد و نظام ارزشیابی به نحو احسن اجرایی گردد؛ مسلماً کارکنان شایسته از طریق مسیر شغلی مشخص و با رعایت سلسله مراتب شغلی معین و از پیش تعیین شده، به شغل‌های مدیریتی نائل می‌گردند.

آخرین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مورد نظر مدیران مدارس دوره اول متوسطه در این پژوهش، مؤلفه عوامل محیطی است. این مؤلفه اخلاقی شامل سه بخش سیاسی قانونی، فرهنگی اجتماعی، فناوری اطلاعات است که مؤلفه سیاسی قانونی دارای ۸ ویژگی پایه شامل افزایش حقوق و مزایا، تفویض اختیار، عدم جناح بندی سیاسی، گزینش صحیح، عدم سیاسی کاری، پشتیبانی فراسازمانی، حذف قوانین دست و پا گیر، جامعه پذیری، می‌باشد. و عوامل فرهنگی اجتماعی نیز دارای سه ویژگی پایه شامل انسجام مدرسه و جامعه، حل مشکلات ارباب رجوع، توجه به خرده فرهنگها است. همچنین فناوری اطلاعات نیز مشتمل بر سه ویژگی پایه شامل استفاده مطلوب از فضای مجازی، مدیریت فناوری، مدیریت فناوری است. که این نتایج با نتایج بدست آمده از پژوهشگرانی مانند نیومن (۲۰۲۱)، یوکسل و همکاران (۲۰۲۱)، صادقی و همکاران (۱۴۰۰)، فیض و الهی (۱۴۰۰) و تعدادی دیگر مطابقت و همخوانی دارد. بنابراین می‌توان گفت که امروزه یکی از عوامل اصلی در نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در مدارس، به عوامل محیطی مانند نوع سیاست‌گذاری‌ها و قانون‌گذاری‌های دولتمردان در حوزه آموزشی و پرورشی مربوط می‌شود. عوامل متعددی همچون ترمیم و تقویت زیرساختهای آموزشی، اصلاح حقوق و مزایا و استخدام بر اساس اصل شایسته سالاری، توجه به فرهنگهای قومیتی در هنگام تهیه و تدوین کتب درسی، توجه به وضعیت معیشتی و رفاهی کارکنان، می‌تواند تأثیر بسزایی در نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در مدیران مدارس داشته باشد. البته در این خصوص باید به فرصت‌ها و تهدیدهایی که نظام اخلاقی

مدارس را مورد تهدید قرار می‌دهند نیز توجه داشت. عواملی همچون خرده فرهنگ‌های نظام آموزشی، جناح بندی‌های سیاسی، فاصله تربیتی و آموزشی ایجاد شده بین نظام آموزشی و جامعه و همچنین رشد سریع فناوری و تکنولوژی، از جمله عواملی هستند که می‌توانند اخلاق حرفه‌ای در مدیران مدارس را تحت تاثیر قرار داده و از این طریق نظام آموزشی را دچار نوعی دگرگونی از پیش تعیین نشده قرار دهند. زیرا از یک سو، مدیران نقش مهمی را در اجرای اهداف مختلف آموزشی ایفاء می‌کنند و از سوی دیگر، آنها به جهت برخورداری از شخصیت، نگرش، انتظارات و اهداف شخصی خاص، اشخاصی با نیازهای گوناگون می‌باشند که می‌توان با سیاستگذاری اصولی و مناسب و با تصمیم‌گیری‌های منطقی و بموقع، گام موثری در جهت نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در مدیران مدارس برداشته و موجبات رشد و پیشرفت حرفه‌ای مدیران مدارس را فراهم سازند.

همچنین در خصوص طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره اول متوسطه شبکه مضامین اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره اول متوسطه استان فارس، در بخش کیفی شامل ۴ مضمون فراگیر و ۱۴ حیطه ارزشی، نگرشی، خود تنظیمی، دانش فنی، مسئولیت‌پذیری، همدلی، روابط میان فردی، مدیریتی - راهبردی، مدیریتی - تخصصی، مدیریتی - عملیاتی، مدیریتی - ارتباطی، سیاسی قانونی، فرهنگی اجتماعی، فناوری اطلاعات به عنوان مضامین سازمان‌دهنده و هر یک نیز دارای مولفه‌های گوناگونی تحت عنوان مضامین پایه بودند. یافته‌ها نشان داد مدل پژوهش از مطلوبیت بسیار بالایی برخوردار است. به گونه‌ای که شاخص SRMR برابر با ۰/۰۵ بوده که دال بر برآزش بالای مدل است. در ادامه شبکه مضامین اخلاق حرفه‌ای در شکل شماره ۳ قابل مشاهده است.



شکل ۳: شبکه مضامین اخلاق حرفه‌ای

یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش عباسی و صریحی (۱۴۰۰) در صادقی و همکاران (۱۴۰۰)، فیض والهی (۱۴۰۰)، ترکاشوند و همکاران (۱۴۰۰)، نیومن و همکاران (۲۰۲۱)، مکسول و اسچویمر (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر و با توجه به جذب افراد متعهد به اصول اخلاقی در شغل مدیریت مدارس، 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 (حسینی، ۱۳۹۴). 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 (انصاری، ۱۳۹۱). 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 (فیشر و همکاران، ۲۰۰۱). 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.

همچنین ارزیابی مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره اول متوسطه نشان داد که مدل پژوهش از مطلوبیت بسیار بالایی برخوردار است. معیار قدرت پیش‌بینی مدل، قدرت پیش‌بینی شاخص‌های مربوط به سازه‌ها را نیز مشخص می‌سازد در مورد شدت پیش‌بینی مدل سه مقدار $0/20$ ، $0/15$ 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 این مدل مذکور برازش 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 مطلوب بودن برازش مدل مربوطه می‌باشند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های اندریس و همکاران (۲۰۱۷)، تیرویونو (۲۰۱۵)، کاظمی و همکاران (۱۳۹۹)، اکبریان و حسینیان (۱۳۹۶)، رفیعی و همکاران (۱۳۹۶)، نادیا (۲۰۱۵)، اودین و همکاران (۲۰۱۶)، همخوانی و مطابقت دارد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان داشت که یکی از راهکارهای اساسی جهت نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و سالم سازی محیط سازمان، به‌کارگیری نیروی انسانی معتقد و مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌هاست اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که در وهله اول، از ماهیت حرفه یا شغل به‌دست آمده است. اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. و مانند شمشیر دولبه‌ای است که یک لبه آن تهدید است. به این معنی که ضعف در سیستم اخلاقیات، به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌انجامد و بر اثر آن، مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته‌نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت، نمی‌رسانند و در این صورت، انرژی سازمان منفی می‌شود. به عبارت دیگر، توان سازمان به‌جای آنکه صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم‌کاری و...

خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. تقویت سیستم اخلاقیات، اعتماد و انگیزش را افزایش و معضلات اخلاقی را مهار می‌کند و تهدید به فرصت تبدیل می‌شود. اخلاق حرفه‌ای، تأثیری چشمگیر بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد (قراملکی، ۱۳۸۸). 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 را تضمین کند.

فهرست منابع فارسی

- آراسته ح. ر. جاهد ح. (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها. فصلنامه نشاط علم؛ دوره اول (شماره ۲) ۴۰ - ۳۱.
- آذر، خدیجه؛ نامور، یوسف (۱۳۹۶). رابطه بین هوش اخلاقی و سبک زندگی معلمان، مجله علمی پژوهشی اخلاق در علم و فناوری، ۱۲ (۴): ۹-۱.
- انصاری منوچهر، حسینی احد (۱۳۹۱). تاثیر رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر وفاداری مشتریان بانک‌ها. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال هفتم، شماره ۳.
- بذرافشان، عباس علی؛ امیریان زاده، مژگان؛ علیمحمدی، سعیده؛ اکبرپور، مریم (۱۳۹۷). تبیین نقش عوامل روانی اجتماعی در رابطه اخلاق حرفه‌ای و تصمیم مدیران؛ فصلنامه علمی پژوهشی اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۵، شماره ۳.
- بردبار، غلامرضا؛ شاکری، فاطمه (۱۳۹۰). تحلیلی بر کیفیت شایسته‌گزینی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه یزد. مجله مدیریت تولید و عملیات، ۲ (۲)، ۱۲۰ - ۱۰۱.
- ترکاشوند، سینا؛ مرادیان، محمدیه وحیده؛ کشاورز، سوسن (۱۴۰۰). تحلیل فلسفی اسناد تحولی آموزش و پرورش بر اساس مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان و دلالت‌های تربیتی آن، فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق، شماره ۴۲، پیاپی ۶۴، تابستان ۱۴۰۰، صفحات ۹۷-۱۲۵.
- حسینی محمد، (۱۳۹۴). مدل یابی بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال دهم. شماره ۱.
- داروغه حضرتی، فاطمه؛ میرحسینی، ملیحه (۱۴۰۰). به کارگیری رویکرد کیفی فراترکیب برای بررسی معیارهای مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای حسابدار، فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق، شماره ۴۲، پیاپی ۶۴، تابستان ۱۴۰۰، صفحات ۱۶۶-۱۲۷.
- دزفولی، حسین؛ احمدی، امینه؛ احقر، قدسی (۱۳۹۷). تأثیر سلامت بر شایستگی (مطالعه موردی)، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۲ (۴)، ۱۵۵-۱۴۱.
- زاهد بابلان، عادل؛ طوسی، داود؛ محمد زاده، رضا؛ کاظمی، سلیم (۱۳۹۹). تأثیر اخلاق حرفه‌ای در پیش بینی میزان طفره‌روی اینترنتی با میانجیگری هویت سازمانی، مجله اخلاق زیستی، دوره یازدهم، شماره سی و ششم.
- سلیمی، مهدی (۱۳۹۶). ارائه الگوی توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۳، شماره ۳۹، صص ۸۳-۴۷.
- صادقی، محمد؛ سبحانی نیا، محمد تقی؛ اسلامی، محمد تقی (۱۴۰۰). نقش صلاحیت‌های هوش هیجانی در اخلاق حرفه‌ای مدرسان با تاکید بر الگوی ترکیبی دانیل گلמן، فصلنامه علمی پژوهشی اخلاق پژوهی، سال چهارم، شماره دوم،

- طیبی، سبحان؛ کرمی، روح اله، قدیری، یگانه (۱۳۹۹). *جستارهای راهبردی در مسیر حرکت به سمت بایسته‌های اخلاق حرفه‌ای علم حقوق*، مجموعه مقالات چهارمین همایش فقه و حقوق.
- عباسی، حمیده؛ صریحی، رسول (۱۴۰۰). *بررسی اولویت بندی موانع سازمانی رشد اخلاق حرفه‌ای (مورد مطالعه ذیحسابان دستگاههای اجرایی، مجله اخلاق زیستی*، دوره یازدهم، شماره ۳۶.
- فیض، سلطانعلی؛ الهی، ذبیح اله (۱۴۰۰). *پیشینه شناسی اخلاق حرفه‌ای معلم در آموزش، فصلنامه اخلاق در آموزش*، بهار. دوره ۱، شماره ۱، صفحه ۱۸۷-۲۰۷.
- قراملکی، احد فرامرزی (۱۳۸۸)، *کتاب درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای*، چاپ دوم، تهران: انتشارات سرآمد.
- کرمی، محمد؛ فلاوندی، حسن و قلعه ای، علیرضا (۱۳۹۶). *رابطه بین اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و مسئولیت پذیری در مدارس استان کردستان، دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه*، ۵(۱)، ۲۰-۴۰.
- گیوریان، حسن (۱۳۸۴)، *نقش سطوح خلاقیت در تصمیمات سازمانی، ماهنامه تدبیر*، شماره ۱۶۲، ص ۱۳۸۴، آبان ۱۳۸۴، صص ۴۳-۳۹.

فهرست منابع انگلیسی

- Hirsh, S. (2017). *A new definition. Journal of Education for Sustainable Development*, 30(4), 10-16.
- Jayson Troy F. Bajar & Mary Ann F. Bajar & Jose Norman Bernardo F(2020). *National Dong Hwa University, Palkan National High School , Polomolok National High School*. *Journal of Academic Research*, 5(1), 17-28
- 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.
- Maxwell, , & B Schwimmer.M(2016). *Seeking the elusive ethical teacher of professionalism in Canadian codes of ethics*. *Teacher and Teaching*. 59, 468-480
- Mooring, M. J. (2018). *Professional Ethics.Ireland: Society of Chartered Surveyors*.
- Nyoman Suadnyana & I Putu Julianto & I Putu Arya Dharmayasa(2021) *The Effect of Business and Professional Ethics Education, Spiritual and Emotional Advances in Economics, Business and Management Research*, volume Intelligence on Accounting Students' Ethical Behavior, 6th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2021). , ۱۹۷
- Nwoye UJ, Ekesiobi C, Abiahu MFC(2017). *Financial disclosures x-ray and predictions: Professional appropriateness to creative accounting practices in Nigeria*. *Asian Ezeagba and Abiahu; AJEBA*, 6(1): 1-9, 2018; Article no.AJEBA.38434.
- 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.
- Yuksel, Ibrahim & Sahin, Fatih (۲۰۲۱), *Meaning and Uniqueness of Ethics and Ethical Teacher Behaviors in the Teaching Profess.e*. *inquiry in education: Vol.13: Iss.2, Article2*.