

The Relationship Between Professional Ethics, Ethical Leadership and Social Responsibility in Schools

رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با
مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدارس

Karami, M.^{1*}, Galavandi, H.², and Galaei, A.³

محمد کریمی^{۱*}، حسن قلاوندی^۲ و علیرضا قلعه‌ای^۳

Received: 23/05 /2017

دریافت مقاله: ۹۶/۰۳/۰۲

Accepted: 11/06 /2017

پذیرش مقاله: ۹۶/۰۳/۲۱

Abstract

The current study aimed to reveal the relationship between components of professional ethics and ethical leadership with the social responsibility among high school teachers and principals in Kurdistan. The quantity method and descriptive correlation was employed. The study population consisted 3028 individuals, including principals and teachers at secondary schools. In this research for collecting data and selecting sample, Cochran's formula was used and 341 individuals were selected by stratified random sampling. The relationship between professional ethics and ethical leadership with social responsibility was significant and positive. Also the relationship between professional ethics with ethical leadership was significant and positive. The maximum likelihood method was used to test the theoretical model fit of the collected data. Also, canonical correlation analysis was conducted. In the present study the focal analysis methods was applied, because the dependent variable has more than one sub-component. The results demonstrated that tested model showed a good fit to the collected data.

Keywords: Professional Ethics, Social Responsibility, Ethical Leadership, management and high school teachers

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت اجتماعی بین مدیران و دبیران مدارس متوسطه استان کردستان بود. روش پژوهش، از نوع کمی و توصیفی همبستگی بود جامعه آماری مورد مطالعه این تحقیق، کلیه مدیران و دبیران دبیرستان‌های دوره دوم متوسطه استان کردستان بود. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها و تعیین نمونه آماری از فرمول کوکران استفاده و نمونه آماری با حجم ۳۴۱ نفر براساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. نتایج نشان داد رابطه اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنی‌دار بود. همچنین رابطه اخلاق حرفه‌ای با رهبری اخلاقی مثبت و معنی‌دار بود. از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری‌شده استفاده شد. در این پژوهش از روش تحلیل کانونی به این دلیل که متغیر وابسته دارای بیش از یک زیر مؤلفه است استفاده شد. شاخص‌های برازش در حد مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

کلید واژگان: اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، رهبری اخلاقی، مدیران مدارس

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه

۲. دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

۳. دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

* نویسنده مسؤول:

مقدمه

مسؤولیت‌پذیری^۱ به‌عنوان یکی از شاخص‌های رفتار شهروندی، در بین تمامی سازمان‌ها و نظام‌های اجتماعی به امری بدیهی و قابل‌قبول تبدیل شده است. گرچه این مفهوم (مسؤولیت‌پذیری) از مفاهیم جدید عصر حاضر شناخته می‌شود، سبب شده سازمان‌ها و مدیران امروزی توجه خود را به نیازهای محیطی، مراجعان و مصرف‌کنندگان خدمات خود، مبذول داشته و این هدف را در مأموریت‌ها و راهبردهای سازمانی خود به بهترین شکل ممکن مورد توجه قرار دهند و دستیابی به این نوع رفتار در بین مجموعه‌ی نیروی انسانی این سازمان‌ها از آرزوهای مدیران موفقیت‌محور به حساب می‌آید.

امروزه پیچیده‌شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری، توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای^۲، مسؤولیت و پاسخگویی اجتماعی^۳ در همه‌ی سازمان‌ها ضروری کرده است (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۹۰). اخلاق، مسؤولیت و پاسخگویی که می‌توان آن‌ها را باید و نبایدهای ارزشی- فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار نسبت به خود و دیگران و جامعه تعریف کرد، از مباحثی است که در یکی دو دهه‌ی اخیر موردتوجه دانشمندان و صاحب‌نظران علم مدیریت قرار گرفته است (تقی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹). مفهوم اخلاق حرفه‌ای به مجموعه‌ای از قوانین اخلاقی گفته می‌شود که از ماهیت حرفه یا شغل به‌دست آمده است (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰).

رفتار مسؤولانه از شاخص‌های انسان سالم در هر جامعه‌ای به حساب می‌آید. نظام آموزش و پرورش هم یکی از ارکان توسعه‌ی اجتماعی در جامعه به‌شمار می‌رود. یکی از اهداف بسیار مهم نظام آموزشی، توسعه‌ی مهارت‌های اجتماعی از جمله مسؤولیت‌پذیری اجتماعی است. در واقع مطابق نتایج لئونیداس^۴ و دیگران (۲۰۱۲)، افزایش حس مسؤولیت‌پذیری به ارتقای تعهد اجتماعی افراد در سازمان‌ها منجر خواهد شد، پایداری اجتماعی را به‌دنبال خواهد داشت و سلامت اجتماعی در بین افراد جامعه خصوصاً افراد تحصیل‌کرده، میزان سرمایه‌ی اجتماعی و دستیابی به اهداف توسعه‌ی پایدار در جامعه را افزایش خواهد داد. نظام آموزشی به‌عنوان موتور محرکه‌ی تحولات اجتماعی نیز با داشتن مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در قبال دانش‌آموزان و جامعه، نقش اساسی در ایجاد و گسترش فرهنگ پاسخ‌گویی اجتماعی در جامعه خواهد داشت. در سال‌های اخیر، تلاش‌هایی در جهت تحول بنیادین در آموزش و پرورش در راستای کیفیت‌بخشی و ارتقای رفتار مسؤولانه و پاسخ‌گو از طرف مدیران و دبیران صورت گرفته است؛

1. Responsibility
2. Professional Ethics
3. Social Accountability
4. Leonidas

اما تحولات اخیر تأثیر آن چنان شگرف و قابل توجهی از خود به جای نگذاشته‌اند؛ چرا که پایه‌ی هر تحول در آموزش و پرورش به تغییر رفتار فردی و جمعی نیروی انسانی موجود برمی‌گردد. مدیران و دبیران به‌عنوان یکی از ارکان اساسی و تأثیرگذار در تعلیم و تربیت هر جامعه، در تحقق اهداف، توسعه‌ی سازمانی و توسعه‌ی اجتماعی نقش کلیدی دارند و نیازمند متصف‌بودن به اخلاقیات و داشتن روحیه‌ی مسؤلیت‌پذیری، به‌منظور ایجاد و پرورش این ویژگی در بین شهروندان آینده‌ی هر جامعه و کشور هستند. بر این اساس، پرداختن به مقوله‌ی دبیران پاسخ‌گو و مسؤلیت‌پذیر برای تحقق اهداف سازمان‌های آموزشی به‌عنوان یک اولویت سازمانی و فراهم‌آوردن زمینه‌های این‌گونه رفتارهای اساسی در مدارس، مدیران و دبیران واقعیتی لازم و ضروری است.

مسؤلیت‌پذیری یکی از ضرورت‌های کلیدی مدیریت دولتی در شرایط کنونی سازمان محسوب می‌شود. در واقع پاسخ‌گویی یکی از ارکان اصلی مدیریت دولتی است که تصویری از عدالت، برابری، اعتماد و انصاف را به ذهن متبادر می‌سازد و می‌تواند برای بهبود شرایط و اثربخشی مدیریت دولتی در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد (بوونز،^۱ ۲۰۰۵: ۱).

مسؤلیت‌پذیری به‌عنوان رابطه‌ی بین فرد با دیگران و با سازمان و محیط اجتماعی بزرگ‌تر، یکی از مفاهیم مطرح است که امروزه در سطح ملی و بین‌المللی اهمیت فزاینده‌ای کسب کرده است. مسؤلیت‌پذیری یک تعهد^۲ و الزام درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب تمامی فعالیت‌هایی است که بر عهده‌ی وی گذاشته می‌شود (موسوی، ۱۳۹۰: ۴۳). با اهمیت فزاینده‌ی مسؤلیت‌پذیری در جهت حل مشکلات جوامع صنعتی کنونی، سازمان‌ها نیازمند وجود کارکنانی دارای تعهد درونی و مسؤلیت‌پذیرند (باراکلو^۳ و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۱۵).

احمدی (۱۳۹۱) در مدل ارزیابی، مسؤلیت‌پذیری اجتماعی را در دانشگاه‌های غرب کشور که دارای شباهت بالایی به مؤسسات آموزشی (مدارس) است، در پنج رده طبقه‌بندی کرد که عبارت‌اند از: الف) تبعات اقتصادی با زیرمؤلفه‌ی بهبود اقتصاد محلی؛ ب) تبعات اجتماعی با زیرمؤلفه‌های فضاسازی فرهنگی، رعایت و همکاری؛ ج) تبعات زیست‌محیطی با زیرمؤلفه‌های مراقبت و پایداری، حمایت و همراهی؛ د) تبعات اخلاقی با زیرمؤلفه‌های اخلاق سازمانی و حرفه‌ای؛ ه) تبعات جامعه با زیرمؤلفه‌های نتایج ادراکی و عملکردی؛ مطالعه‌ی موردی درباره‌ی مسؤلیت‌پذیری کارکنان در دانشگاه‌ها مبنای مناسبی برای ارزیابی مسؤلیت‌پذیری اجتماعی دبیران معرفی می‌شود (شافعی، ۱۳۹۱: ۱۱).

-
1. Be
 2. Commitment
 3. Barcloo

در عصر حاضر، دغدغه و نگرانی بسیاری از مدیران و سازمان‌های امروزی، بروز مسائل و مشکلاتی است که به واسطه‌ی رعایت نکردن اصول اخلاقی توسط کارکنان رخ می‌دهد. براساس نتایج تحقیقات انجام‌گرفته و شواهد میدانی، دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و اثربخش، مسؤلیت‌پذیر و پاسخ‌گو به چالش‌های محیطی و درون‌سازمانی، با به‌کارگیری اصول اخلاقی از جانب مدیران و کارکنان سازمان‌ها میسر و عملی است. سازمان‌ها برای انجام امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از ارزش‌ها و رهنمودهای اخلاقی نیاز دارند که آنان را در انجام اعمال و رفتارها یاری داده و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه‌های مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. از عوامل مهم و تأثیرگذار در شکل‌گیری مطلوب ارتباطات درون‌سازمانی و ایجاد شرایط مثبت ادراکی در کارکنان، جو اخلاقی و ارزشی حاکم بر سازمان است که در فرایند تصمیم‌گیری فردی و گروهی مؤثر بوده و به بهبود بهره‌وری سازمان منجر خواهد شد (السی و آلپکان، ۲۰۰۹: ۹۴).

اخلاق حرفه‌ای^۱ در سازمان‌ها، صرفاً مجموعه‌ای از اعتقادات ذهنی و باورها و زندگی سازمانی محدود رفتارهای اخلاقی در واقع، شیوه‌ی معینی از زیستن است. به همین خاطر اخلاق در سازمان‌ها، به باورها و ارزش‌های موجود در منشور اخلاقی سازمانی محدود نمی‌شود. منظور از اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه‌ای رعایت کنند؛ بدون آن که الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات‌های قانونی دچار شوند. دیدگاه اخلاق در شکل نظری آن، زیربنای باورها، مفروضات، اصول و ارزش‌هایی است که زندگی اخلاقی را حمایت و اولویت‌ها را مشخص می‌کند و سبب نوعی پویایی منطقی برای فرد می‌شود، اما اخلاق عملی، اموری خارج از باورها و تعهدات است؛ بیشتر مربوط به فعالیت‌ها و رفتارهایی است که فرد آن را انجام می‌دهد (استارات،^۲ ۲۰۰۴: ۱۹۵).

رهبری اخلاقی^۳ یکی از رویکردهایی است که در دهه‌های پایانی قرن بیستم میلادی به‌طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است. عملکرد افراد در سازمان می‌تواند نقش عمده‌ای در موفقیت هر سازمان داشته باشد و با قاطعیت می‌توان بیان کرد که عملکرد فردی و سازمانی افراد تحت تأثیر عواملی همچون تعهد، آموزش، باورها و رهبری در سازمان‌ها قرار دارد. اخیراً رهبری اخلاقی توسط بسیاری از محققان در زمینه‌ی رفتار سازمانی و مدیریت مورد توجه

1. Professional Ethics
2. Starrat, R.J
3. Ethical Leadership

قرار گرفته است. محققان، رهبری اخلاقی را به عنوان رفتاری مورد توجه قرار دادند که بر ابعاد اخلاقی در روش‌های رهبری تمرکز دارد (والومبوا و دیگران، ۲۰۱۱).

مسئله‌ی اساسی این پژوهش این است که چرا مسؤلیت‌پذیری در بین دبیران و مدیران تا حدودی پایین است؟ در بررسی علل پایین بودن مسؤلیت اجتماعی در سازمان‌های آموزشی به طور اعم و در بین مدیران و دبیران متوسطه در استان کردستان به طور اخص، می‌توان به این موارد اشاره کرد: پایین بودن میزان رضایت شغلی و سلامت هیجانی، روانی و اجتماعی؛ مدیران و دبیران بیش از آن که بر زندگی سازمانی خود مسلط باشند، ناچارند بسیاری از جنبه‌های تحمیلی زندگی شغلی و سازمانی خود را بپذیرند؛ بیش از آنکه در فکر تغییر و توسعه‌ی فردی و سازمانی خود باشند، بیشتر خود را قربانی زندگی سازمانی می‌دانند و به دلیل رشد فردگرایی در سازمان‌های آموزشی همچون دیگر بخش‌های جامعه، بیش از آن که در فکر شکوفایی اجتماعی باشند، بیشتر در فکر خودشکوفایی بوده و منافع فردی را بر منافع جمعی ترجیح می‌دهند.

پژوهشی که در رابطه با سبک زندگی دبیران و میزان مسؤلیت‌پذیری دبیران در شهر سنندج در سال (۱۳۹۱)، انجام گرفته، نشان می‌دهد که چگونگی رویارویی افراد با واقعیت‌های سازمانی و اجتماعی و میزان تأثیرگذاری آنان در محیط و ایفای نقش مسؤولانه‌ی معلمی خود، با سبک زندگی آنان در ارتباط است. براساس این مفاهیم مسئله‌ی مهمی که در این استان قابل تأمل و نیازمند تحقیقات بیشتر است، آن است که چه عواملی بر سبک زندگی کاری دبیران و مدیران تأثیرگذار بوده و از همه مهم‌تر سهم مفاهیم اخلاقی از جمله اخلاق حرفه‌ای، سازمانی و سبک رهبری در افزایش و ارتقای مسؤلیت‌پذیری دبیران و مدیران در این استان به چه میزانی است؟ در برخی گزارش‌های ارائه شده در گردهمایی‌های استانی و جلسات آموزشی، پایین بودن برخی جنبه‌های اخلاقی همچون اخلاق سازمانی در بین مدیران و دبیران استان کردستان در کاهش روحیه‌ی مسؤلیت‌پذیری اجتماعی آنان مؤثر است. این گونه دلایل و مسائل مشابه سبب شد که مسئله‌ی اصلی پژوهش در قالب یک مدل پژوهشی تدوین و مبنای عملی در اجرای پژوهش قرار گیرد (گردهمایی مدیران متوسطه‌ی استان، اسفند ماه ۹۴).

امروزه اهمیت پرداختن به مفهوم مسؤلیت‌پذیری اجتماعی، به دلیل مسائلی همچون ناکارآمدی برخی سازمان‌ها، رسوایی اخلاقی شایع در بین کارکنان و مدیران سازمان‌های آموزشی و غیرآموزشی، نگرانی ناشی از جهانی شدن^۲ کاهش فاصله‌های زمانی و مکانی در بین افراد و جوامع و افزایش بی‌اعتمادی و نارضایتی شغلی در میان کارکنان سازمان‌ها انکارناپذیر

1. Walumbwa
2. Globalization

است (دافت،^۱ ۲۰۰۲: ۲۱۲). برخی عوامل مؤثر دیگر در ضرورت پرداختن به مفهوم مسئولیت‌پذیری کارکنان و سازمان‌ها از این قرار است: تغییر تدریجی شیوه‌های زندگی ناشی از پیشرفت تمدن، تأثیر فرایند جهانی‌شدن بر آموزش و پرورش کشورهای مختلف، ورود فناوری‌های نوین آموزشی در مدارس و کلاس‌ها، فراهم‌شدن فرصت‌های شغلی بیشتر برای فرهیختگان و فارغ‌التحصیل‌های نظام آموزشی.

صلواتی (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان «اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در صنعت هتل‌داری» اشاره می‌کند که میان اخلاق حرفه‌ای با مدیریت منابع انسانی مشارکت اجتماعی و عملکرد محیطی رابطه‌ی معنادار و مثبتی برقرار است.

مارکمن و تتلوک^۲ (۲۰۰۰) بیان کرده‌اند که مسئولیت‌پذیری فرایندی اجتماعی است که افراد از طریق آن خود را جزئی از سازمان و شغل خود می‌دانند و گرایش می‌یابند که همواره این سازمان را موفق ببینند. در واقع مسئولیت‌پذیری اساسی‌ترین شیوه‌ی جهت‌دهی به فعالیت افراد در سازمان است؛ چراکه از درون فرد سرچشمه می‌گیرد و یک تعهد درونی برای انجام کارها به نحو مطلوب و با حداکثر توانایی است (مارکمن و تتلوک، ۲۰۰۰: ۱۰). بوند^۳ (۲۰۰۲)، در پژوهشی تحت عنوان «اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی» بر این نکته تأکید می‌کند که سازمان‌ها برای دستیابی به کارایی بهتر، نیازمند اجرایی‌کردن اصول اخلاقی در محیط سازمانی خود هستند. تریوینو و همکارانش (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان «ارتباط بین اخلاق رهبری در سازمان‌های آموزشی و عملکرد آنان در مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان» به ارتباط مستقیم و معنادار بین این متغیرها اشاره می‌کنند.

با توجه به پژوهش‌های ذکرشده که در رابطه با متغیرهای پژوهش حاضر انجام شده (که در بالا به نمونه‌هایی از آن‌ها اشاره شد) و با توجه به نقش حساس نظام آموزشی و مدارس در فرایند توسعه‌ی اجتماع و رابطه‌ی مسئولیت‌پذیری نیروی انسانی شاغل در این نهاد اجتماعی ضروری به نظر می‌رسد که به مباحث اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و به تبع آن مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بین منابع نیروی انسانی نظام آموزشی توجه ویژه‌ای مبذول شود و زمینه و بستر لازم برای ایجاد زمینه‌های اخلاقی و افزایش مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان آموزشی فراهم آید؛ بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر، مطالعه‌ی روابط بین اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی در مدارس استان کردستان تعیین شد.

۱- بین اخلاق حرفه‌ای دبیران با رهبری اخلاقی مدیران رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

1. Daft
2. Markman & Tetlok
3. Bond

- ۲- بین اخلاق حرفه‌ای با میزان مسؤولیت‌پذیری اجتماعی مدیران و دبیران رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۳- بین رهبری اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری اجتماعی مدیران و دبیران رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۴- بین اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی مدیران و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی دبیران رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

رویکرد تحقیق: کمی و راهبرد تحقیق توصیفی- همبستگی است. هدف این‌گونه تحقیقات، توصیف عینی و واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت یا یک موضوع است. در این نوع تحقیق، توصیف عینی و واقعی رویدادها و حوادث و خصوصیات یک موقعیت با استفاده از اطلاعات آماری یا چگونگی رابطه‌ی عوامل از طریق طبقه‌بندی و تحلیل اطلاعات به دست می‌آید. علت اصلی انتخاب روش توصیفی- همبستگی این است که به تغییرات متغیرهای ملاک (وابسته)^۱ مؤلفه‌های مسؤولیت‌پذیری اجتماعی براساس متغیرهای پیش‌بین مستقل^۲ یا کاوشی اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن، رهبری اخلاقی و مؤلفه‌های آن پی برده شود. تلاش می‌شود تا تأثیر اخلاق حرفه‌ای، سازمانی و رهبری اخلاقی در کاهش یا افزایش میزان مسؤولیت‌پذیری مدیران و دبیران، که در عمل وجود دارد، بررسی شود.

جامعه‌ی آماری این تحقیق، تمامی مدیران و دبیران دوره‌ی دوم متوسطه‌ی استان کردستان بودند. در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ تعداد ۲۱۶۳ نفر (۶۰ درصد) مدیر و دبیر در دبیرستان‌ها و ۸۶۵ نفر (۴۰ درصد) مدیران و دبیران هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای مشغول به تدریس هستند. از کل تعداد جامعه‌ی آماری تعداد ۱۶۶۵ نفر (۵۵ درصد) را خانم‌ها و تعداد ۱۳۶۲ نفر (۴۵ درصد) را آقایان تشکیل می‌دهند. تعداد کل شاغلان به تدریس استان را به تفکیک شهرستان‌های استان می‌توان در جدول ۱ مشاهده کرد.

1. Dependent
2. Independent

جدول (۱): تعداد کل مدیران و شاغلان به تدریس در استان کردستان

شهرستان	سنندج ناحیه ۱	سنندج ناحیه ۲	سقز	قروه	بیجار	مریوان	دیواندره	کامیاران	بانه
درصد	٪۱۴	٪۱۳	٪۱۴	٪۱۱	٪۹	٪۱۴	٪۸	٪۹	٪۸
تعداد(جامعه)	۴۲۳	۳۹۳	۴۲۴	۳۳۳	۲۷۳	۴۲۳	۲۴۳	۲۷۳	۲۴۳
تعداد کل جامعه	۳۰۲۸								

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: وقتی متغیرهای پیش‌بین پژوهش دارای مؤلفه‌هایی هستند که از لحاظ نظری با یکدیگر هم‌خطی شدید دارند، استفاده از رگرسیون ممکن نیست (هومن، ۱۳۸۴: ۲۴۶). همچنین رگرسیون چندمتغیره، f را در مواردی محاسبه می‌کند که تنها یک متغیر ملاک وجود داشته باشد؛ بنابراین در این پژوهش از روش تحلیل کانونی بهره می‌گیریم. تحلیل یا همبستگی کانونی به بررسی مجموعه‌ای از متغیرهای پیش‌بین و مجموعه‌ای از متغیرهای ملاک از طریق همبستگی کانونی و مجموعه‌ای از وزن‌های کانونی می‌پردازد. منطق این روش این است که یک ترکیب خطی از متغیرهای هر یک از مجموعه‌های فوق را به دست آورده؛ به طوری که همبستگی خطی دو ترکیب خطی محاسبه‌شده، به حداکثر برسد. در این تحلیل بیشترین رابطه با همبستگی دو مجموعه از متغیرها و نه روابط درون فقط یکی از مجموعه متغیرهای طراحی‌شده برای تحلیل مدنظر است. پس در این‌جا اولین متغیر کانونی بیشترین رابطه یا همبستگی را بین دو مجموعه متغیرها تبیین می‌کند، بعد دومین متغیر کانونی و تا آخر. بنابراین همبستگی کانونی به دست آمده به ترتیب به دست می‌آید (میرزایی، ۱۳۹۴: ۶۶۴).

روش نمونه‌گیری: برای انتخاب نمونه‌ی آماری مناسب و قابل قبول برای اجرای آزمون‌ها و گردآوری داده‌ها، از فرمول کوکران برای مشخص کردن حجم و اندازه‌ی نمونه‌ی آماری استفاده شد. براساس فرمول نمونه‌گیری فوق، تعداد ۳۴۱ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب انتخاب شدند. در این پژوهش، برای در نظر گرفتن نسبت‌های مختلف در جامعه‌ی آماری همچون؛ نسبت خانم‌ها و آقایان مدیران و دبیران، سنوات خدمت آنان، مدرک تحصیلی و منطقه‌ی جغرافیایی محل خدمت در نمونه‌ی آماری، از اهمیت خاصی برخوردار بوده و تلاش شده است که این نسبت‌ها هم با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای مورد توجه قرار گیرند. نمونه‌ی آماری مورد مطالعه با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تک‌مرحله‌ای در انتخاب دبیرستان‌ها و روش تصادفی ساده برای انتخاب آزمودنی‌ها استفاده شد. یکی از ویژگی‌های اساسی تحقیق علمی اتکا به داده‌ها و اطلاعات دست اول (آزمودنی‌ها) است. با توجه

به این موارد تعداد نمونه‌ی آماری برای آزمون فرض‌ها و گردآوری داده‌ها در جدول ۲ منعکس شده است.

جدول (۲): توزیع نمونه‌ی آماری مورد مطالعه

شهرستان	سندج ناحیه ۱	سندج ناحیه ۲	سقز	قروه	بیجار	مریوان	دیواندره	کامیاران	بانه
درصد	%۱۴	%۱۳	%۱۴	%۱۱	%۹	%۱۴	%۸	%۹	%۸
تعداد(نمونه)	۵۸	۵۰	۵۸	۳۵	۲۳	۵۸	۱۸	۲۳	۱۸
تعداد کل نمونه	۳۴۱								

ابزار گردآوری داده‌ها: برای جمع‌آوری داده‌های موردنیاز در این پژوهش، از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. در خصوص جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات و پیشینه‌ی تحقیق از روش کتابخانه‌ای و اسنادی (شامل کتاب‌های دانشگاهی، پایان‌نامه‌ها، مقالات و پایگاه‌های اطلاعاتی) استفاده شد. همچنین برای جمع‌آوری اطلاعات در مورد رد یا تأیید فرضیه‌های پژوهش از روش میدانی (از طریق طراحی پرسش‌نامه‌ها و توزیع آن در بین نمونه‌ی آماری و جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز در خصوص هر کدام از متغیرهای پژوهش). از سه پرسش‌نامه به شرح ذیل استفاده شد: هر پرسش‌نامه دارای سه قسمت بود که در ابتدا هدف از گردآوری داده‌ها و ضرورت همکاری پاسخ‌دهنده در ارائه‌ی پاسخ موردنیاز بیان شده است. به همین خاطر با ارزش بودن داده‌های حاصل از پرسش‌نامه‌ها و شناخت وضع موجود و ارائه‌ی راهکارهایی در خصوص افزایش مسؤلیت‌پذیری مدیران و دبیران در پایان پژوهش ضرورت همکاری آنان مورد تأکید قرار گرفته است تا پاسخ‌دهندگان برای پاسخ‌دادن به سؤالات ترغیب شوند. در قسمت دوم، اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان شامل جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه‌ی خدمت و سن درخواست شده است. این دو بخش برای هر سه پرسش‌نامه مشترک و یک‌جا ارائه شده است. در قسمت انتهایی، برای هر کدام از متغیرهای مورد پژوهش (اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و مسؤلیت‌پذیری اجتماعی) پرسش‌نامه‌ی استاندارد آورده شده است.

پرسش‌نامه‌ی اخلاق حرفه‌ای: برای سنجش و اندازه‌گیری متغیر اخلاق حرفه‌ای، از پرسش‌نامه‌ی تحت‌عنوان «تحلیل من به روایت من» فراملکی (۱۳۸۹) استفاده شد که دبیر یا هر فرد دیگری از نظر تعهد حرفه‌ای خود در قالب سنجش رفتارها، تصمیم‌ها، موضع‌گیری‌ها و احساسات معین خویش با سه زیرمؤلفه‌ی (حالت) یکسانی یا انطباق، فاصله یا رخنه و تعارض یا ناسازی به

وسیله‌ی ۲۵ سؤال و براساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای، با ضریب پایایی کل (ضریب آلفای کرونباخ) $\alpha = 0/750$ مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است. در این پژوهش برای تعیین روایی و اعتبار سازه پرسش‌نامه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

پرسش‌نامه‌ی رهبری اخلاقی: برای سنجش و اندازه‌گیری متغیر رهبری اخلاقی در بین مدیران و دبیران (به‌منظور سنجش و اندازه‌گیری میزان رهبری اخلاقی مدیران در بین دبیران مدارس تحت مدیریت خود و رهبری اخلاقی دبیران در کلاس‌های درس استفاده شد). استان کردستان با استفاده از پرسش‌نامه‌ی دهوق و دن هارتگ^۱ (۲۰۰۸) با اندکی تغییرات و افزودن یک زیرمؤلفه، با چهار مؤلفه‌ی صداقت (۴ سؤال)، شفاف‌سازی نقش (۵ سؤال)، مشارکت در قدرت (۶ سؤال) و انصاف (۳ سؤال)، با ۱۸ سؤال در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت با ضریب پایایی کل $0/797$ شد.

پرسش‌نامه‌ی مسؤلیت‌پذیری اجتماعی: برای اندازه‌گیری و سنجش میزان مسؤلیت‌پذیری اجتماعی در بین مدیران و دبیران از پرسش‌نامه‌ی احمدی (۱۳۹۱)، با پنج خرده‌مقیاس تبعات اقتصادی (بهبود اقتصاد محلی و ارائه‌ی خدمات با ۵ سؤال)، تبعات اجتماعی (فضاسازی فرهنگی، رضایت و همکاری با ۶ سؤال)، تبعات زیست‌محیطی (مراقبت، پیشگیری و حمایت با ۶ سؤال)، اخلاق (حرفه‌ای و اجتماعی با ۶ سؤال) و جامعه (تبادلات اجتماعی با ۶ سؤال) که قبلاً اشاره شده، با درجات تحت‌عنوان اهمال (ضعیف)، اهتمام (متوسط)، اشتها (خوب) و کمال (عالی) با ضریب بالای پایایی (۰/۸۱۸) مورد استفاده قرار گرفت.

ساختار هر کدام از پرسش‌نامه‌ها شامل؛ مؤلفه‌های هر کدام از متغیرهای پژوهش، تعداد و شماره‌ی سوالات مربوط به هر کدام از مؤلفه‌ها در جدول ۳ خلاصه شده است.

جدول (۳): ساختار پرسش‌نامه‌ها

متغیر پژوهش	مؤلفه‌های مربوطه	تعداد و شماره سوالات مربوطه
اخلاق حرفه‌ای	یکسانی و انطباق فاصله و رخنه تعارض و ناسازی	تحلیل «من به روایت من» کل سوالات (۲۵ سؤال) کسب نمره ۱۰۰ - ۶۴ یکسانی کسب نمره ۶۳ - تا ۲۴ فاصله کسب نمره ۲۵ - ۱ تعارض
رهبری اخلاقی	صداقت مشارکت در قدرت شفاف‌سازی نقش	۱-۲-۳-۴ سوالات ۵-۶-۷-۸-۹-۱۰ سوالات ۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵ سوالات

۱۶-۱۷-۱۸ سؤالات	انصاف	
۱-۲-۳-۴-۵ سؤالات ۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱ سؤالات ۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷ سؤالات ۱۸-۱۹-۲۰-۲۱-۲۲-۲۳ سؤالات ۲۴-۲۵ سؤالات	تبعات اقتصادی تبعات اجتماعی آثار زیست محیطی تبعات اخلاقی آثار کل بر جامعه	مسئولیت پذیری اجتماعی

از آزمون کالموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها و روش مدل یابی معادلات ساختاری و به منظور تعیین مهم ترین عامل تأثیرگذار در مسئولیت پذیری اجتماعی (وابسته) از آزمون فریدمن استفاده شد.

برای بررسی رابطه‌ی مجموعه‌ی رهبری اخلاقی (صداقت، مشارکت در قدرت، شفاف سازی نقش و انصاف) با مجموعه مسئولیت پذیری اجتماعی (تبعات اقتصادی و اجتماعی، آثار زیست محیطی، تبعات اخلاقی و آثار جامعه) از تحلیل همبستگی بنیادی استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد که رابطه‌ی متغیر کانونی رهبری اخلاقی با متغیر کانونی مسئولیت پذیری اجتماعی ۰/۶۱ است. شاخص لاندای ویکلز برای این ارتباط ۰/۵۵ به دست آمد که آماره‌ی مجذور خی بارتلت مربوط به آن نیز ۱۹۹/۲۶ بوده که در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین این دو مجموعه ارتباط معنی داری با یکدیگر دارند.

برای بررسی رابطه مجموعه اخلاق حرفه‌ای (یکسانی و انطباق، فاصله و رخنه، تعارض و ناسازی) با مجموعه مسئولیت پذیری اجتماعی (تبعات اقتصادی و اجتماعی، آثار زیست محیطی، تبعات اخلاقی و آثار جامعه) از تحلیل همبستگی بنیادی استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد که رابطه‌ی متغیر کانونی اخلاق حرفه‌ای با متغیر کانونی مسئولیت پذیری اجتماعی ۰/۴۶ است. شاخص لاندای ویکلز برای این ارتباط ۰/۶۲ به دست آمد که آماره‌ی مجذور خی بارتلت مربوط به آن نیز ۱۵۵/۵۰ بوده که در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین این دو مجموعه ارتباط معنی داری با یکدیگر دارند.

برای بررسی رابطه‌ی مجموعه اخلاق حرفه‌ای (یکسانی و انطباق، فاصله و رخنه، تعارض و ناسازی) با مجموعه رهبری اخلاقی (صداقت، مشارکت در قدرت، شفاف سازی نقش و انصاف) از تحلیل همبستگی بنیادی استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد که رابطه‌ی متغیر کانونی اخلاق حرفه‌ای با متغیر کانونی رهبری اخلاقی ۰/۳۸ است. شاخص لاندای ویکلز برای این ارتباط ۰/۷۳

به دست آمد که آماره‌ی مجذور خی بارتلت مربوط به آن نیز ۱۰۰/۷۵ بوده که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است؛ بنابراین این دو مجموعه ارتباط معنی‌داری با یکدیگر دارند.

یافته‌ها

در جدول ۴ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلاین^۱ (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند که در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول ۴ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از یک است؛ بنابراین این پیش‌فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک‌متغیری برقرار است. در جدول ۵ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

جدول (۴): شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
اخلاق حرفه‌ای	۷۹/۲۷	۱۰/۹۲	-۰/۷۹	۰/۰۸
رهبری اخلاقی	۵۰/۹۵	۱۴/۵۳	۰/۰۴	-۰/۶۶
مسؤولیت‌پذیری اجتماعی	۶۵/۶۶	۱۲/۹۰	۰/۴۸	-۰/۱۷

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول (۵): ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	رهبری اخلاقی	صدقت	مشارکت	شفاف سازی	انصاف	اخلاق حرفه‌ای	یکسانی	فاصله	تعارض	مسئولیت پذیری	اقتصادی	اجتماعی	زیست محیطی	اخلاقی	جامعه
۱	رهبری اخلاقی	۱	۰/۳۲	۰/۷	۰/۴۴	۰/۶۴	۰/۳۶	۰/۳۷	۰/۲۹	۰/۳۱	۰/۵۳	۰/۴۹	۰/۶۳	۰/۴۲	۰/۵۷	۰/۶۱
۲	صدقت	۰/۳۲	۱	۰/۷۱	۰/۵۹	۰/۷۲	۰/۴۸	۰/۵۳	۰/۳۱	۰/۳۸	۰/۳۸	۰/۳۳	۰/۵۶	۰/۳۳	۰/۳۷	۰/۵۲
۳	مشارکت	۰/۷	۰/۷۱	۱	۰/۷۰	۰/۷۳	۰/۵۳	۰/۳۲	۰/۲۷	۰/۳۵	۰/۵۶	۰/۳۸	۰/۴۹	۰/۲۸	۰/۳۶	۰/۴۲
۴	شفاف سازی	۰/۴۴	۰/۵۹	۰/۷	۱	۰/۶۶	۰/۳۹	۰/۵۶	۰/۲۸	۰/۲۹	۰/۴۸	۰/۳۱	۰/۴۲	۰/۳۱	۰/۳۸	۰/۲۹
۵	انصاف	۰/۶۴	۰/۷۲	۰/۷۳	۰/۶۶	۱	۰/۴۲	۰/۶۷	۰/۳۷	۰/۳۹	۰/۴۱	۰/۳۹	۰/۳۷	۰/۲۸	۰/۴۳	۰/۳۶
۶	اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۶	۰/۴۸	۰/۵۳	۰/۴۲	۰/۳۹	۱	۰/۳۶	۰/۳۰	۰/۲۶	۰/۵۳	۰/۴۱	۰/۳۸	۰/۳۷	۰/۵۸	۰/۳۸
۷	یکسانی	۰/۳۷	۰/۵۳	۰/۳۲	۰/۵۶	۰/۶۷	۰/۳۶	۱	۰/۲۶	۰/۲۸	۰/۵۶	۰/۴۱	۰/۶۳	۰/۲۷	۰/۴۸	۰/۴۳
۸	فاصله	۰/۲۹	۰/۳۱	۰/۲۷	۰/۳۷	۰/۳۹	۰/۲۶	۰/۲۶	۱	۰/۳۴	۰/۳۸	۰/۳۸	۰/۳۴	۰/۳۱	۰/۳۶	۰/۴۱
۹	تعارض	۰/۳۱	۰/۳۸	۰/۳۵	۰/۲۹	۰/۳۹	۰/۳۴	۰/۲۸	۰/۳۴	۱	۰/۲۹	۰/۲۷	۰/۳۱	۰/۲۹	۰/۲۷	۰/۳۸
۱۰	مسئولیت پذیری	۰/۵۳	۰/۳۸	۰/۵۶	۰/۴۸	۰/۴۱	۰/۵۳	۰/۵۶	۰/۳۸	۰/۲۹	۱	۰/۳۵	۰/۳۸	۰/۱۶	۰/۲۳	۰/۲۰
۱۱	اقتصادی	۰/۴۹	۰/۳۳	۰/۳۸	۰/۳۱	۰/۳۹	۰/۴۱	۰/۵۳	۰/۳۸	۰/۲۷	۰/۳۵	۱	۰/۶۷	۰/۵۸	۰/۶۴	۰/۳۵
۱۲	اجتماعی	۰/۶۳	۰/۵۶	۰/۴۹	۰/۴۲	۰/۳۷	۰/۳۸	۰/۶۳	۰/۳۴	۰/۳۱	۰/۳۸	۰/۶۷	۱	۰/۶	۰/۷۵	۰/۵۵
۱۳	زیست محیطی	۰/۴۲	۰/۳۳	۰/۲۸	۰/۳۱	۰/۲۸	۰/۳۷	۰/۲۷	۰/۳۱	۰/۲۹	۰/۱۶	۰/۵۸	۰/۶۰	۱	۰/۵۸	۰/۴
۱۴	اخلاقی	۰/۵۷	۰/۳۷	۰/۳۶	۰/۳۸	۰/۴۳	۰/۵۸	۰/۴۸	۰/۳۶	۰/۲۷	۰/۲۳	۰/۶۴	۰/۷۵	۰/۵۸	۱	۰/۶۱
۱۵	جامعه	۰/۶۱	۰/۵۲	۰/۴۲	۰/۲۹	۰/۳۶	۰/۳۸	۰/۴۳	۰/۴۱	۰/۳۸	۰/۲	۰/۳۵	۰/۵۵	۰/۴	۰/۶۱	۱

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

با توجه به جدول ۵، رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای (۰/۳۵) و رهبری اخلاقی (۰/۲۸) با مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای (۰/۲۷) و رهبری اخلاقی (۰/۳۱) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. همچنین رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای (۰/۳۷) با رهبری اخلاقی مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

از روش بیشینه‌ی احتمال برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده استفاده شد. استفاده از این روش نیازمند نرمال‌بودن چندمتغیره‌ی متغیرهاست. در پژوهش برای بررسی نرمال‌بودن چندمتغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده‌ی مردیال^۱ استفاده شد. این عدد در پژوهش حاضر ۴۶/۵۰ به دست آمد که کمتر از عدد ۳۲۳ بوده و از طریق فرمول $p(p+2)$ محاسبه شده است. در این فرمول p مساوی با تعداد متغیرهای مشاهده شده بوده که در این پژوهش ۱۳ است (تئو و نویس^۲، ۲۰۱۲). گفتنی است که از نرم‌افزار AMOS 24 برای تجزیه تحلیل داده‌ها استفاده شد.

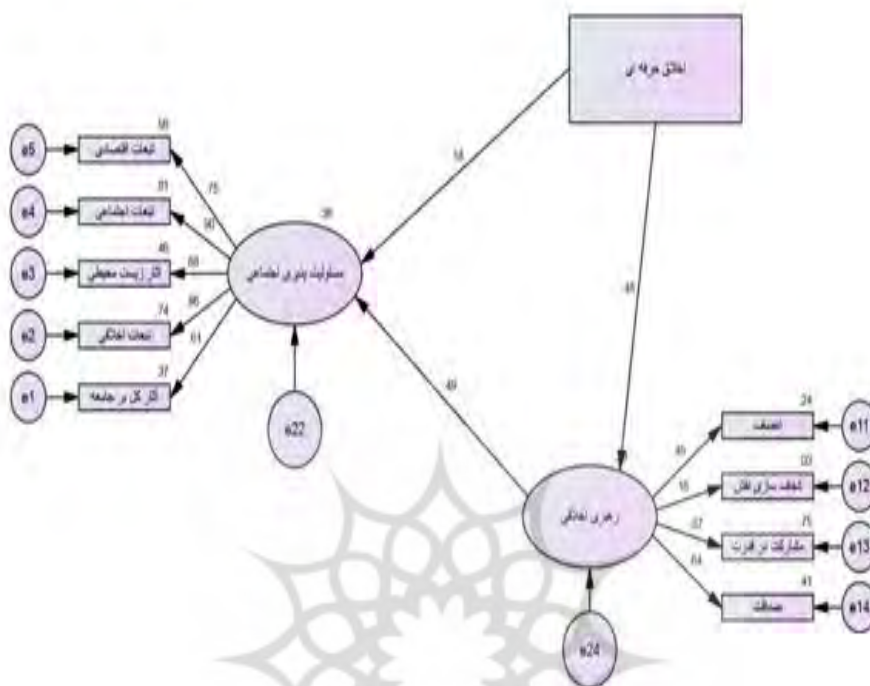
در جدول ۶، شاخص‌های برازش مطلق^۳، تطبیقی^۴ و مقتصد^۵ به تفکیک گزارش شده‌اند. در این پژوهش شاخص نیکویی برازش^۶ (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته^۷ (AGFI) و ریشه‌ی میانگین مربعات باقیمانده‌ی استاندارد شده^۸ (SRMR) به‌عنوان شاخص‌های برازش مطلق، شاخص برازش تطبیقی^۹ (CFI)، شاخص برازش هنجار شده^{۱۰} (NFI) و شاخص برازش هنجار نشده^{۱۱} (NNFI) به‌عنوان شاخص‌های برازش تطبیقی و مجذور خی بر درجه‌ی آزادی (X^2/df) ، شاخص برازش ایجاز^{۱۲} (PNFI) و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب^{۱۳} (RMSEA) به‌عنوان شاخص‌های برازش مقتصد در نظر گرفته شدند.

1. Mardia's normalized multivariate kurtosis value
2. Teo & Noyes
3. Absolute
4. Comparative
5. Parsimonious
6. Goodness of Fit Index
7. Adjusted Goodness of Fit Index
8. Standardized Root Mean Squared Residual
9. Comparative Fit Index
10. Normed Fit Index
11. Non-Normed Fit Index
12. Parsimony Fit Index
13. Root Mean Square Error of Approximation

جدول (۶): شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون‌شده‌ی پژوهش

شاخص‌های برازش مطلق			
SRMR	AGFI	GFI	شاخص
۰/۰۴	۰/۹۱	۰/۹۵	مقدار به‌دست‌آمده
کمتر از ۰/۰۵	بیشتر از ۰/۸۰	بیشتر از ۰/۹۰	حد قابل‌پذیرش
شاخص‌های برازش تطبیقی			
NNFI	NFI	CFI	شاخص
۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۹۶	مقدار به‌دست‌آمده
بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	حد قابل‌پذیرش
شاخص‌های برازش تعدیل‌یافته			
RMSEA	PNFI	X2/df	شاخص
۰/۰۶	۰/۶۷	۲/۵۷	مقدار به‌دست‌آمده
کمتر از ۰/۰۸	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۳	حد قابل‌پذیرش

در جدول ۵، مقادیر به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر و حد قابل‌پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش گزارش شده‌اند. تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون‌شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد. در شکل ۱ مدل آزمون‌شده‌ی پژوهش نشان داده شده است.



شکل (۱): الگوی آزمون شده‌ی پژوهش

با توجه به شکل ۱، اخلاق حرفه‌ای و رهبری اخلاقی در مجموع ۴۰ درصد از واریانس مسؤولیت‌پذیری اجتماعی را تبیین می‌کنند. اخلاق حرفه‌ای و رهبری اخلاقی نیز ۲۸ درصد از واریانس مسؤولیت‌پذیری را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین اخلاق حرفه‌ای ۱۴ درصد از واریانس رهبری اخلاقی را پیش‌بینی می‌کند. در جدول ۶ نیز نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش گزارش شده است.

جدول (۶): نتایج بررسی فرضیه‌های تحقیق

شماره	فرضیه	ضریب مسیر	p	نتیجه
۱	اخلاق حرفه‌ای دبیران با رهبری اخلاقی مدیران رابطه‌ی معنادار دارد.	۰/۱۶	۰/۰۰۸	تأیید شد
۲	اخلاق حرفه‌ای با میزان مسؤلیت‌پذیری اجتماعی مدیران و دبیران رابطه‌ی معنادار دارد.	۰/۱۵	۰/۴۵	تأیید شد
۳	رهبری اخلاقی با میزان مسؤلیت‌پذیری اجتماعی مدیران و دبیران رابطه‌ی معنادار دارد.	۰/۲۵	۰/۰۰۲	تأیید شد
۴	بین اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی مدیران و مسؤلیت‌پذیری اجتماعی دبیران رابطه‌ی معنادار وجود دارد.	۰/۱۷	۰/۰۰۴	تأیید شد

با توجه به جدول ۶، فرضیه‌ی اول پژوهش مبنی بر این بود که بین اخلاق حرفه‌ای دبیران با رهبری اخلاقی مدیران رابطه‌ی معنادار وجود دارد. ضریب مسیر اثر اخلاق حرفه‌ای بر رهبری اخلاقی مدیران ۰/۱۶ بوده که در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار است؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. یعنی اخلاق حرفه‌ای با رهبری اخلاقی مدیران رابطه‌ی مستقیم، مثبت و معنادار دارد.

فرضیه‌ی دوم پژوهش مبنی بر این بود که اخلاق حرفه‌ای با مسؤلیت‌پذیری اجتماعی مدیران و دبیران رابطه‌ی معنادار مستقیم دارد. ضریب مسیر اثر اخلاق حرفه‌ای بر مسؤلیت‌پذیری اجتماعی ۰/۱۵ بوده که معنی‌دار است؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. یعنی اخلاق حرفه‌ای با مسؤلیت‌پذیری اجتماعی رابطه‌ی معنادار مستقیم ندارد.

فرضیه‌ی سوم پژوهش مبنی بر این بود که رهبری اخلاقی با مسؤلیت‌پذیری اجتماعی مدیران و دبیران رابطه‌ی معنادار دارد. ضریب مسیر اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر مسؤلیت‌پذیری اجتماعی مدیران و دبیران ۰/۲۵ بوده که در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار است؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود.

فرضیه‌ی چهارم پژوهش مبنی بر این بود که بین اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی مدیران و مسؤلیت‌پذیری دبیران رابطه‌ی معنادار وجود دارد. ضریب اثر اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی مدیران و مسؤلیت‌پذیری دبیران ۰/۱۷ بوده که معنی‌دار است و نشان می‌دهد رهبری اخلاقی نقش واسطه‌ای در ارتباط اخلاق حرفه‌ای با مسؤلیت‌پذیری اجتماعی دارد. به عبارت دیگر اخلاق حرفه‌ای باعث افزایش رهبری اخلاقی شده و افزایش این متغیر نیز باعث افزایش مسؤلیت‌پذیری اجتماعی می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که؛ اخلاق حرفه‌ای و توجه به اخلاقیات در سازمان می‌تواند افزایش مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و پاسخ‌گویی سازمانی را به‌دنبال داشته باشد که این امر، اهمیت توجه به مباحث اخلاقی را در سازمان گوشزد می‌کند. با توجه به نقش کلیدی اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی در ارتقای توسعه‌ی فردی و سازمانی، ضروری به نظر می‌رسد که مدیران و مسؤولان مربوطه توجهات خاصی به متغیرهای مذکور داشته باشند و با از بین بردن موانع، بسترهای لازم را برای نهادینه‌سازی اخلاقیات و ارتقای مسؤولیت‌پذیری فراهم کنند.

مدارس و نظام آموزشی یکی از مؤثرترین نهادهای اجتماعی در فرایند توسعه و فرهنگ‌تربیت و پرورش اجتماعی در جوامع به‌حساب می‌آیند. مسؤولیت‌پذیری و توجه به مفاهیم اخلاقی در بین شهروندان و نیروی انسانی سازمان‌ها از جمله شاخص‌های تربیت اجتماعی به حساب می‌آیند. باید کوشید که این اصل مهم در بین نیروی انسانی سازمان‌ها نهادینه شود. این پژوهش تلاش کرد که تمامی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر مسؤولیت‌پذیری اجتماعی را مورد بررسی قرار داده و الگوی مناسبی را برای ارتقای مسؤولیت‌پذیری متناسب با مدارس و نیروی انسانی این مؤسسات ارائه کند. نتایج این پژوهش با صلواتی (۱۳۹۲) همخوانی لازم داشته است. عوامل زیست‌محیطی همچون رعایت استانداردهای زیست‌محیطی، صرفه‌جویی در میزان مصرف انرژی و خودداری از فعالیت‌های تخریبی در میزان مسؤولیت‌پذیری اجتماعی مؤثر بوده و این شاخص‌ها در مطالعه‌ی احمدی (۱۳۹۱) نیز تأیید شده است. همچنین احساس یکسانی و مساوات در فراهم‌آوردن زمینه و جو رهبری اخلاقی در سازمان‌ها تأثیرگذار بوده و همین عامل به‌نوبه‌ی خود در ارتقای مسؤولیت‌پذیری اجتماعی افراد مؤثر است. این موضوع با نتیجه‌ی پژوهش مارکمن و تتلوک (۲۰۰۰) همخوانی لازم را دارد. نتیجه‌ی پژوهش نشان می‌دهد که کاهش روحیه و احساس مدیران و دبیران از جو فاصله و تعارض و استقرار روحیه‌ی عدالت، یکسانی و برابری در سازمان‌های آموزشی به رهبری اخلاقی می‌انجامد و نهایتاً باعث توسعه و گسترش رفتار مسؤولانه و پاسخ‌گومدار در بین مدارس و مؤسسات آموزشی خواهد شد. این نتیجه با پژوهش تریوینو و همکارانش (۲۰۰۶) همخوانی لازم را دارد.

براساس مبانی نظری و نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های اصلی پژوهش می‌توان گفت که رابطه‌ای متقابل بین اخلاق حرفه‌ای، رهبری اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری اجتماعی وجود دارد؛ به گونه‌ای که لازم است برای رسیدن به مسؤولیت‌پذیری اجتماعی به‌ویژه از نظر اخلاق حرفه‌ای

و رهبری اخلاقی در جامعه و در بین تمامی نهادها اجتماعی به‌ویژه مدارس که اصلی‌ترین سازمان یا مؤسسه‌ی آموزشی در مسیر پرورش یا تربیت اجتماعی افراد به حساب می‌آیند. همان‌گونه که مسؤلیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند زمینه‌ساز دیگر نیازهای مدیران و دبیران همچون اخلاق حرفه‌ای و رهبری اخلاقی باشد، برخورداری از مسؤلیت‌پذیری اجتماعی نیز می‌تواند به افزایش اخلاق حرفه‌ای مدیران و دبیران کمک کند.

با توجه به اهمیت مسؤلیت‌پذیری اجتماعی به‌ویژه در بین مدیران و دبیران در جامعه باید در جست‌وجوی راهکارهایی مناسب و عملی به‌منظور افزایش آن بود و زمینه‌ی اجرایی شدن این متغیر مهم را در مدارس و سازمان‌های آموزشی فراهم کرد. برای افزایش مسؤلیت‌پذیری اجتماعی در بین مدیران و دبیران مدارس با توجه به چارچوب نظری پژوهش و نتایج حاصله پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

با توجه به این‌که مسؤلیت‌پذیری اجتماعی یکی از عوامل متأثر از اخلاق حرفه‌ای و رهبری اخلاقی است و از آن‌جایی‌که مسؤلیت‌پذیری اجتماعی در تعاملات و روابط اجتماعی شکل می‌گیرد و مسؤلیت‌پذیری اجتماعی توسط مدیران و دبیران انتقال می‌یابد، زمانی این احساس می‌تواند به‌درستی انتقال یابد که افراد جامعه به‌ویژه مدیران جامعه از اخلاق حرفه‌ای مدیران و دبیران برخوردار باشند؛ بنابراین شناسایی علل ناکارآمدی سازمانی و تلاش برای کاهش هرچه بیشتر آن به‌خصوص در بین مدیران و دبیران می‌تواند باعث افزایش مسؤلیت‌پذیری اجتماعی در بین مدیران و دبیران باشد.

منابع

- آراسته، حمیدرضا و جاهد حسینعلی (۱۳۹۰)، رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه ای برای بهبود رفتارها، *نشاء علم*، ۵(۲): ۳۱-۴۰.
- تقی‌زاده، هوشنگ و سلطانی فسقندیس، غلامرضا (۱۳۸۹)، تأثیر اخلاق کسب‌وکار بر مسؤولیت اجتماعی بنگاه، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۵ (۳-۴): ۹۴-۱۰۴.
- رحیم‌نیا، فریبرز و نیکخواه فرخانی، زهرا (۱۳۹۰)، تأثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشنده‌گان، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۶(۴): ۷۱-۸۱.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۹۵)، *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*، تهران: آگه.
- شافعی، رضا و عزیزی، نعمت‌الله (۱۳۹۲)، مطالعه‌ی وضعیت مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی غرب کشور (طراحی یک الگوی ارزیابی)، *رفتار سازمانی در آموزش و پرورش*، ۱(۲): ۵-۲۲.
- فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۹)، اخلاق حرفه‌ای در مدیریت علوی، *اندیشه حوزه*، ۳۲ و ۳۳: ۶۳-۷۸.
- موسوی، حسین (۱۳۹۰)، اخلاق و مسؤولیت اجتماعی در مدیریت آموزشی، *روان‌شناختی و علوم تربیتی*، ۲(۲): ۲۰۱-۲۲۱.
- میرزایی، حمیدرضا و حمیدی، رضا (۱۳۹۴)، *روش تحقیق: مفاهیم و نکات کلیدی برای مدرسان، پژوهشگران و دانشجویان*، دانشگاه بین‌المللی چابهار.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۹۵)، *شناخت روش علمی در علوم رفتاری (پایه‌های پژوهش)*، تهران: سمت.
- Barraclough, S., Martha, M. (2012), A Grin Contradiction: The practice and consequences of corporate social responsibility British American Tobacco in Malaysia. *Social Science & Medicine*, 66: 1784-1796.
- Bond, J.W. (2009), *Professional ethics and corporate social responsibility: process safety and environmental protection*. United Kingdom.
- Daft, R. (2009), New Era of Management. *Industrial management*- 812 page.
- Elci, M., & Alpkan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction, *Journal of business ethics*, 84: 297 -311.
- Kline, R.B. (2011), Principles and practice of structural equation modeling. Second Edition, New York: *The Guilford Press*.
- Starrat, R.J. (2004), *Ethical leader ship*. Sanfrancisco: josey bass.
- Mark, K.D., Tetlok, P.E. (2000), Accountability and close call counterfactuals, the loser who nearly won and the winner who nearly lost, *social Bulletin*, 26: 1213-1224.
- Teo, T., Noyes, J. (2012), Explaining the intention to use technology among pre-service teachers: a multi-group analysis of the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *Interactive Learning Environments*, DOI: 10.1080/10494820.