

ارائه مدل ادراک مدیران مدارس از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در جامعه مدرن

زینب امام‌دوست^۱

نگین جباری^۲

کیومرث نیازآذری^۳

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل ادراک مدیران مدارس از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در جامعه مدرن انجام شد. **روش:** این مطالعه از نظرهدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا آمیخته بود. جامعه پژوهش دربخش کیفی خبرگان آموزش و پرورش شهرگرگان با سابقه مدیریت و سیاست‌گذاری بودند که طبق اصل اشباع نظری ۲۰ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و در بخش کمی مدیران و معاونان مدارس متوسطه دوره اول و دوم شهر گرگان درسال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ به تعداد ۲۵۶ نفر بودند که طبق فرمول کوکران تعداد ۱۵۳ نفر آنها با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه محقق ساخته ادراک مدیران و چالش‌های اخلاق حرفه‌ای استفاده شد که روایی پرسشنامه ادراک مدیران با روش میانگین واریانس استخراج شده ۰/۶۱ و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ و مرکب به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۸۷ و روایی پرسشنامه چالش‌های اخلاق حرفه‌ای با روش تحلیل عاملی اکتشافی و میانگین واریانس استخراج شده تأیید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ و مرکب برای کل و همه عوامل آن به ترتیب بالاتر از ۰/۶۰ و ۰/۷۰ بدست آمد. داده‌ها با روش‌های کدگذاری باز، محوری و انتخابی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-22 و LISREL-8.8 تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های بخش کیفی نشان داد که چالش‌های اخلاق حرفه‌ای دارای ۱۶۴ مفهوم اولیه، ۳۸ کد باز، ۱۹ کد محوری و ۹ کد انتخابی بود که کدهای انتخابی و محوری شامل قانون‌مداری (شامل دو کد قانون‌پذیری و آگاهی قانونی)، اخلاق‌مداری (شامل دو کد عدالت‌محوری و نگاه معنوی)، دانش‌مداری (شامل سه کد به روز بودن، مطالعات تطبیقی و نشر دانش)، منش رهبرانه (شامل دو کد نگاه پدران و منبع انگیزشی)، مسئولیت‌پذیری متعهدانه (شامل دو کد تعهد کاری و کارآیی)، رقابت‌پذیری (شامل دو کد قانون رقابت و مزیت رقابتی)، توسعه‌محوری (شامل دو کد قوانین کارآمد و زیرساخت اجتماعی- فرهنگی)، اقتدارگرایی سازنده (شامل دو کد قاطعیت اجرایی و تعامل سازنده) و آینده‌نگری (شامل دو کد برنامه محوری و نیازسنجی) بودند. یافته‌های بخش کمی نشان داد ادراک مدیران بر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای و چالش‌های اخلاق حرفه‌ای بر هر نه عامل اثر مستقیم و معنادار داشت ($P < 0.05$).

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج، برنامه‌ریزان و مسئولان برای مقابله با چالش‌های اخلاق حرفه‌ای می‌توانند زمینه را جهت بهبود قانون‌مداری، اخلاق‌مداری، دانش‌مداری، منش رهبرانه، مسئولیت‌پذیری متعهدانه، رقابت‌پذیری، توسعه محوری، اقتدارگرایی سازنده و آینده‌نگری فراهم نمایند.

واژگان کلیدی: مدیران مدارس، چالش‌ها، اخلاق حرفه‌ای، جامعه مدرن

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران

۲. دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران (نویسنده مسئول) neginjabbary@gmail.com

۳. استاد، گروه علوم تربیتی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران

مقدمه

یکی از مسائل مهمی که امروزه در نظام حرفه‌ای مطرح است بحث اخلاق و مولفه‌های اخلاقی است. پس، اخلاق یکی از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت سازمان‌ها است و حاکمیت اخلاق حرفه‌ای قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را جهت کاهش تنش‌ها و توفیق در تحقق اهداف یاری رساند و به همین دلیل داشتن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به منزله یک مزیت رقابتی محسوب می‌شود (میرطاهری، جمالی و آراسته، ۱۳۹۴). امروزه سازمان‌ها با تغییرات و تحولات سریع و شتاب‌زده‌ای مواجه هستند که این امر نشان‌دهنده لزوم تغییر در سازمان‌ها برای هماهنگی با شرایط جدید است (سولومون^۱، ۲۰۲۰). ریشه بسیاری از مشکلات امروز سازمان‌ها در اخلاق و نداشتن اخلاق حرفه‌ای است و به همین دلیل پرداختن به بحث اخلاق یکی از الزامات سازمان‌های امروزی است (لوآج^۲، ۲۰۱۹). در شرایط کنونی عدم رعایت معیارهای اخلاقی در سازمان‌ها، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و خصوصی بوجود آورده و سقوط معیارهای رفتاری پژوهشگران را واداشته که در جستجوی مبانی نظری در خصوص اخلاق حرفه‌ای بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند (پورصادق، بهاورنیا و ذوالفقاری زعفرانی، ۱۳۹۸). اخلاق به معنای رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی است که بر رفتار شخص یا گروه تأثیر می‌گذارد. به عبارت دیگر اخلاق مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها است که نقش مهمی در مدیریت مؤثر خود و دیگران دارد (رودریگوئز و جوریسیک^۳، ۲۰۱۸). اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یکی از زیرشاخه‌های اخلاق به معنای اصول، وظایف و استانداردهای رفتار فردی و سازمانی مورد انتظار از افراد حرفه‌ای در حرفه‌ها و مشغل گوناگون می‌باشد. پس، اخلاق حرفه‌ای شامل رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای، رعایت حقوق دیگران، تأکید بر شفاف‌سازی و تبیین اعمال ضداخلاقی و مسئولیت‌پذیری در قبال آنها می‌شود (ویلسون^۴، ۲۰۲۱). اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و بر اساس وجدان و فطرت خود در انجام کارها رعایت نمایند، بدون آنکه الزام بیرونی یا مجازات قانونی وجود داشته باشد (کریگر و گودفری^۵، ۲۰۱۴). اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است که بهره‌وری را افزایش و ارتباطات را بهبود می‌بخشد (لیندر^۶، ۲۰۱۸).

امروزه هدف مدیریت مدارس فقط اداره کردن، سازماندهی، نظارت، راهنمایی و نظم‌دهی نیست، بلکه در کنار آنها هدف والای مدیریت مدارس تحقق اخلاق حرفه‌ای و ایجاد زمینه برای رشد و بالندگی است (ال-هوتالی^۷، ۲۰۱۸). اهمیت پرداختن به اخلاق در آموزش از یک سو به این دلیل است که همواره مراکز آموزشی از نهادهای پیشتاز حرکت‌های فرهنگی و اجتماعی بودند. به طوری که باورها و اعتقادات آنها به سرعت در جامعه نفوذ می‌کند و به همین خاطر نظام آموزشی از تاثیرگذارترین محیط‌ها برای نهادینه کردن اصول و ارزش‌های اخلاقی است. از سوی دیگر یکی از کنش‌های نظام آموزشی ترویج ارزش‌های اخلاقی در بین فراگیران است تا زمینه شکوفایی توانمندی‌های آنها فراهم گردد و بستر لازم جهت رشد همه‌جانبه شخصیتی، عاطفی، رفتاری و فکری آنان ایجاد شود (کیخا و ایمانی‌پور، ۱۳۹۹). اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی (مدارس) دارای چالش‌هایی شامل اخلاق عدالت‌محوری، اخلاق حمایت‌محوری، اخلاق فکری، اخلاق فایده‌محور، اخلاق آموزشی، اخلاق ارتقای مدیریت، اخلاق وظیفه‌محوری، اخلاق حقوق‌محوری، نبود آموزش‌های لازم و مشخص نبودن نمونها و رفتارهای ضداخلاقی، نبود قوانین بازدارنده، رقابت ناسالم و وضعیت اقتصادی ناپایدار است (موسوی، وشنی و سعیدی‌پور، ۱۳۹۵). مدیران دارای اخلاق حرفه‌ای دارای خودکنترلی و خودانضباطی بالایی هستند که نمی‌توانند خارج از اخلاق حرفه‌ای حرکت کنند. اگر چنین افرادی مدیریت سازمان‌های آموزشی را برعهده بگیرند آن سازمان از کارایی و بهره‌وری بالایی برخوردار خواهد بود (گیلام، دیلانی، گیولیمین و وارمینگتون^۸، ۲۰۱۴). چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در کلیه حوزه‌های مدیریتی باعث ایجاد مشکلاتی مانند عدم مسئولیت‌پذیری،

- 1 . Solomon
- 2 . Loach
- 3 . Rodriguez & Juricic
- 4 . Wilson
- 5 . Crigger & Godfrey
- 6 . Linder
- 7 . Al-Hothali
- 8 . Gillam, Delany, Guillemine & Warmington

کاهش کیفیت کار، بی‌اعتمادی، احساس ناتوانی، خشم، ناکامی، نارضایتی و فرسودگی شغلی می‌شود (حیدری و مشکین یزد، ۱۳۹۷).

پژوهش‌های اندکی درباره اخلاق حرفه‌ای مدارس انجام شده است. برای مثال نتایج پژوهش شاپیرا-لیشچینسکی^۱ (۲۰۲۰) نشان داد که کدهای اخلاقی معلمان از دیدگاه مدیران آموزشی را شامل شش کد محوری مراقبت از دانش‌آموزان، حرفه بودن معلمان، روابط اداری، مشارکت والدین، مشارکت جامعه و رعایت قوانین و مقررات آئین‌نامه معرفی کردند. توماس^۲ (۲۰۱۸) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسید که اصول اخلاق حرفه‌ای شامل تعهد اجتماعی، خودمختاری حرفه‌ای، وابستگی حرفه‌ای و فداکاری حرفه‌ای بود. در پژوهشی دیگر قادری و قربانی (۱۳۹۹) مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان ابتدایی را شامل مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صداقت، احترام به دیگران، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری معرفی کردند. شفیعی‌پور، زارع زیدی و متانی (۱۳۹۶) عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای مدیران را به سه بخش فردی (ویژگی‌ها و خصوصیات فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت)، سازمانی (رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، نظام تشویق و تنبیه، ارتباط با زبردستان، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و فرهنگ سازمانی) و محیطی (اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و عوامل رقابتی بین‌سازمانی) تقسیم کردند. در پژوهشی دیگر میرطاهری و همکاران (۱۳۹۴) حیطه‌ها و مولفه‌های اصلی توسعه و بالندگی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها را شامل مسئولیت‌پذیری، عدالت، صداقت، نیکوکاری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، مدیریت و رهبری سازمانی، حیطه محیطی، حیطه فردی و حیطه سازمانی معرفی کرد که در وضع موجود بالاترین میانگین مربوط به صداقت و در وضع مطلوب بالاترین میانگین مربوط به مسئولیت‌پذیری بود. آموزش‌وپرورش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های جامعه نقش بنیادین در تربیت انسان‌ها دارد و با نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آموزش‌وپرورش می‌توان فرهنگ سازمانی متعالی ایجاد کرد که برای این منظور ابتدا باید چالش‌های اخلاق حرفه‌ای مورد بررسی و شناسایی قرار گیرد. علاوه بر آن، اخلاق حرفه‌ای در مدیران به‌عنوان یک مزیت رقابتی می‌تواند به میزان چشمگیری باعث کاهش تنش‌ها و افزایش اثربخشی و موفقیت‌های سازمانی شود. اخلاق حرفه‌ای در تصمیم‌گیری مدیران نقش مهمی ایفا می‌کند و بررسی‌ها حاکی از آن است که بین وضعیت موجود و رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی شکاف وجود دارد. یکی از خلأهای پژوهش‌های قبلی این است که پژوهش‌های قبلی همه به صورت کتابخانه‌ای یا با روش مصاحبه انجام شده، اما در پژوهش حاضر علاوه بر بخش کیفی، بخش کمی نیز اضافه شده است و با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری روابط متغیرها مورد بررسی قرار می‌گیرد. بنابراین، شناسایی چالش‌ها و تهدیدها در حوزه اخلاق حرفه‌ای به‌ویژه در سازمان‌های آموزشی و حوزه مدیریتی مدیران این امکان را می‌دهد که از یک سو زمینه را برای برطرف کردن چالش‌ها و تهدیدها و از سوی دیگر با شناخت عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای زمینه را برای برنامه‌ریزی و تعیین اهداف روشن فراهم کرد. در نتیجه، پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل ادراک مدیران مدارس از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در جامعه مدرن انجام شد.

روش پژوهش

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا آمیخته (کیفی و کمی) بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان آموزش‌وپرورش شهر گرگان با سابقه مدیریت و سیاست‌گذاری بودند که طبق اصل اشباع نظری ۲۰ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و در بخش کمی مدیران و معاونان مدارس متوسطه دوره اول و دوم شهر گرگان در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ به تعداد ۲۵۶ نفر بودند که طبق فرمول کوکران تعداد ۱۵۳ نفر آنها با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. در روش نمونه‌گیری هدفمند پژوهشگران بر اساس شناختی که از خبرگان داشتند و با توجه به داشتن سابقه مدیریت و سیاست‌گذاری تعدادی را انتخاب و در روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای ابتدا شهر گرگان به پنج بخش تقسیم و سه بخش به روش تصادفی انتخاب و سپس از هر بخش تعدادی مدرسه به روش تصادفی انتخاب و همه مدیران و معاونان آنها به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

برای انجام پژوهش در بخش کیفی ابتدا تلاش شد تا چارچوب ذهنی مدیران از اخلاق حرفه‌ای بررسی شود و از آنان سؤال پرسیده شد که تعریف مدیران از اخلاق حرفه‌ای چیست؟ سپس، سایر سوال‌های مصاحبه پرسیده شد از جمله اینکه دیدگاه آنها درباره اخلاق حرفه‌ای چگونه است؟ نحوه سازماندهی جلسات مصاحبه به این صورت بود که از طریق تلفن و یا مراجعه حضوری با مصاحبه‌شوندگان هماهنگی اولیه به عمل آمد و زمان و مکان مصاحبه تعیین شد. متن تمام مصاحبه‌ها با اطلاع مصاحبه‌شوندگان ضبط شد و مدت مصاحبه برای هر فرد حدود ۲۵ الی ۴۵ دقیقه طول کشید. برای انجام پژوهش در بخش کمی ابتدا با مسئولان اداره آموزش و پرورش شهر گرگان هماهنگی به عمل آمد و سپس لیست مدارس دوره اول و دوم متوسطه تهیه و اقدام به نمونه‌گیری شد و سپس به مدارس منتخب مراجعه و ضمن بیان هدف، اهمیت و ضرورت پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته در اختیار آنها قرار گرفت و از آنها خواسته شد تا با دقت و پس از مطالعه دقیق پاسخ دهند. پرسشنامه محقق‌ساخته ادراک مدیران و چالش‌های اخلاق حرفه‌ای بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از یک تا پنج نمره‌گذاری می‌شود که روایی پرسشنامه ادراک مدیران با روش میانگین واریانس استخراج شده ۰/۶۱ و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ و مرکب به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۸۷ و روایی پرسشنامه چالش‌های اخلاق حرفه‌ای با روش تحلیل عاملی اکتشافی و میانگین واریانس استخراج شده تأیید و پایایی با روش آلفای کرونباخ و مرکب برای کل و همه عوامل آن به ترتیب بالاتر از ۰/۶۰ و ۰/۷۰ بدست آمد. پیش از تحلیل داده‌ها با روش تحلیل عاملی، مقدار ضریب کفایت نمونه‌گیری (KMO) ۰/۸۹ محاسبه که به دلیل بزرگتر از ۰/۶۰ حاکی از کفایت نمونه بود. علاوه بر آن، نتایج آزمون کرویت بارتلت در سطح کوچک‌تر از ۰/۰۰۱ معنادار بود، لذا انجام تحلیل عاملی مجاز است. نتایج بار عاملی، روایی و پایایی پرسشنامه محقق‌ساخته در جدول ۱ ارائه شد.

جدول ۱. نتایج بار عاملی، روایی و پایایی پرسشنامه محقق‌ساخته

متغیرها	بار عاملی	میانگین واریانس استخراج شده	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
قانون‌مداری	۰/۶۵	۰/۵۹	۰/۸۷	۰/۹۲
آگاهی قانونی	۰/۵۵	۰/۶۱	۰/۷۶	۰/۸۸
اخلاق‌مداری	۰/۵۸	۰/۵۵	۰/۷۵	۰/۸۰
نگاه معنوی	۰/۵۶	۰/۵۸	۰/۸۷	۰/۸۳
دانش‌مداری	۰/۷۷	۰/۵۲	۰/۸۱	۰/۸۱
مطالعات تطبیقی	۰/۵۱	۰/۶۵	۰/۷۶	۰/۹۱
نشر دانش	۰/۵۱	۰/۵۱	۰/۷۵	۰/۷۰
منش رهبرانه	۰/۴۰	۰/۵۲	۰/۸۲	۰/۸۱
منبع انگیزشی	۰/۴۲	۰/۵۰	۰/۸۸	۰/۸۲
مسئولیت‌پذیری متعهدانه	۰/۴۲	۰/۶۵	۰/۸۲	۰/۵۱
کارایی	۰/۵۹	۰/۵۵	۰/۸۷	۰/۹۱
رقابت‌پذیری	۰/۶۹	۰/۵۸	۰/۷۵	۰/۷۰
مزیت رقابتی	۰/۴۹	۰/۵۶	۰/۸۲	۰/۵۱
توسعه‌محوری	۰/۵۷	۰/۷۷	۰/۸۸	۰/۸۳
زیرساخت اجتماعی- فرهنگی	۰/۶۴	۰/۵۱	۰/۸۲	۰/۹۲
اقتدارگرایی سازنده	۰/۵۴	۰/۴۱	۰/۸۷	۰/۸۸
تعامل سازنده	۰/۵۰	۰/۴۲	۰/۷۵	۰/۸۰
آینده‌نگری	۰/۶۳	۰/۶۴	۰/۸۹	۰/۹۱
نیازسنجی	۰/۶۱	۰/۵۳	۰/۸۲	۰/۸۰
چالش‌های اخلاق حرفه‌ای	-----	۰/۵۹	۰/۹۶	۰/۹۲
ادراک مدیران	-----	۰/۶۱	۰/۹۴	۰/۸۷

داده‌ها با روش‌های کدگذاری باز، محوری و انتخابی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-22 و LISREL 8.8 تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

نمونه بخش کیفی ۲۰ نفر و نمونه بخش کمی ۱۵۳ نفر بودند که اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، تحصیلات و سن آنها در جدول ۲ ارائه شد.

جدول ۲. تعداد و درصد اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه‌های بخش کیفی و کمی

متغیرها	سطوح	بخش کیفی (n=۲۰)		بخش کمی (n=۱۵۳)	
		تعداد	درصد	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۴	۷۰٪	۸۹	۵۸/۱۷٪
	زن	۶	۳۰٪	۶۴	۴۱/۸۳٪
تحصیلات	کارشناسی	۲	۱۰٪	۶۶	۴۳/۱۴٪
	کارشناسی ارشد	۱۱	۵۵٪	۵۲	۳۳/۹۹٪
	دکتری	۷	۳۵٪	۳۵	۲۲/۸۷٪
سن	۲۵-۳۴ سال	۳	۱۵٪	۲۵	۱۶/۳۴٪
	۳۵-۴۴ سال	۵	۲۵٪	۵۰	۳۲/۶۸٪
	۴۵-۵۴ سال	۱۲	۶۰٪	۷۸	۵۰/۹۸٪

طبق نتایج جدول ۲ در بخش کیفی بیشتر شرکت‌کنندگان مرد (۷۰ درصد) و دارای تحصیلات کارشناسی ارشد (۵۵ درصد) و سن ۴۵-۵۴ سال (۶۰ درصد) و در بخش کمی بیشتر شرکت‌کنندگان مرد (۵۸/۱۷ درصد) و دارای تحصیلات کارشناسی (۴۳/۱۴ درصد) و سن ۴۵-۵۴ سال (۵۰/۹۸ درصد) بودند. نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی به همراه مفاهیم اولیه در جدول ۳ ارائه شد.

جدول ۳. نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی به همراه مفاهیم اولیه

کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز	مفاهیم اولیه
قانون مداری	قانون‌پذیری	پذیرش قانون	قبول قوانین، پذیرفتن قوانین و پذیرفتن دستورالعمل‌ها
		قانون‌مندی	نظم کاری، قانون‌گرایی و تطبیق با شرایط اجتماعی
	آگاهی قانونی	قانون‌شناسی	شناخت قوانین، آگاهی از قوانین و دانستن روال قانونی
		حقوق شهروندی	شناخت حقوق شهروندی، رعایت حقوق شهروندی، حقوق دیگران و حق شهروندان دیگر
اخلاق مداری	عدالت‌محوری	نگاه منصفانه	عدم تعصب، نگاه برابر و نگاه فراگروهی
		عدالت‌جویی	عدالت‌خواهی، عدالت‌گزینی و ظلم‌ستیزی
	نگاه معنوی	پرورش انسان	محبت، پرورش، انسانیت، انسان‌گرایی، معنویت و پروراندن
		دین‌مداری	دینداری، آموزه‌های دینی، کلام بزرگان، شناخت آموزه‌های دینی و دین و مذهب
دانش‌مداری	به روز بودن	یادگیری مستمر	یادگیری، آموختن، تداوم یادگیری، آموختن همیشگی، یادگیری ممتد، استمرار یادگیری، آموزش مستمر و ز گهواره تا گور دانش بجوی
		پژوهشگری	تحقیق، پژوهش، جستجوگری و جستجوی یافته‌های جدید
	مطالعات تطبیقی	مقایسه‌گری سازنده	مقایسه یافته‌های دیگران و آشنایی با یافته‌های جدید
		بازنگری تطبیقی	اصلاح، بازنمایی، متناسب‌سازی، بومی‌سازی دانش، اصلاح بر اساس یافته‌ها و به روز بودن
نشر دانش	تدوین دانش	جمع‌آوری یافته‌ها، جمع‌بندی اطلاعات، نظم‌دهی به دانش و تدوین یافته‌های علمی	
		توزیع دانش	نشر دانسته‌ها، توزیع دانش، نشر دانش، ارائه یافته‌ها به دیگران و آموزش دیگران
منش رهبرانه	نگاه پدران	انعطاف‌پذیری	داشتن سعه صدر، صبور بودن، داشتن انعطاف، صبر و سعه صدر و صبر داشتن
		راهبری	تاثیرگذاری، الگو بودن، راهبر بودن، راهنمایی کردن، هدایت کردن، راه نشان

دادن، چراغ راه و نشان دادن مسیر صحیح			
منبع انگیزشی	انگیزه‌پروری	منش انگیزاننده، ترغیب، تشویق، پاداش دادن، تشویق کردن و انگیزه دادن	دادن، چراغ راه و نشان دادن مسیر صحیح
	مدیریت هوش هیجانی	جهت‌دهی انگیزشی، شناخت احساسات، شناخت هیجانات و مدیریت احساسات	
مسئولیت‌پذیری متعهدانه	تعهد کاری	وجدان کاری	وجدان، متعهد بودن، تعهد داشتن و وجدان در انجام کار
	کارآیی	پاسخگویی	پاسخگو بودن، جواب دادن و جوابگویی
	رقابت‌پذیری	بهره‌وری	خروجی مناسب، کار قابل قبول و داشتن بهره‌وری مناسب
	قانون رقابت	کارآمدی	درست کار کردن و کارآمد بودن
	مزیت رقابتی	شناخت انتظارات	انتظارات موجود، انتظارات و شناخت انتظارات موجود
		شناخت وظایف	شرح وظایف، آشنایی با وظایف، شناخت کارها و امور مربوطه، شرح وظایف، آشنایی با وظایف سازمانی و چارت سازمانی
		تحلیل ویژگی‌ها	شناسایی نقاط قوت و ضعف، نقاط قوت، توانمندی‌ها، کاستی‌ها و ویژگی‌های مثبت
		تقویت درونی	توانمندسازی، رفع ضعف‌ها، تقویت نقاط مثبت و تقویت توانمندی‌ها
توسعه‌محوری	قوانین کارآمد	جامعیت قانون	کامل بودن قانون، جامع بودن قانون و قوانین جامع
		انعطاف‌پذیری قوانین	قوانین منعطف، قوانین به روز، قانون‌های کارا، کارآمد بودن قانون و متناسب بودن قوانین با شرایط روز
	زیرساخت اجتماعی- فرهنگی	فرهنگ متناسب	فرهنگ جاری، فرهنگ مناسب، فرهنگ والا، فرهنگ اخلاقی و ارزش‌های فرهنگی
		دیدگاه اجتماعی	هنجارهای اجتماعی و اجتماع‌نگری
اقتدارگرایی سازنده	قاطعیت اجرایی	قانونمندی اجرائی	اجرا طبق قوانین و کار کردن بر اساس قانون
		تفکر نظام‌مدار	دید سیستمی، سه سویه‌نگری و دیدگاه جامع
	تعامل سازنده	تفکر تیمی	تیمی کار کردن، تیم‌نگری، نگاه تیمی، کار تیمی، کار مشترک، مشترک کار کردن و تیم‌بندی
		همدلی سازمانی	همدلی، با هم بودن، همراهی و همدل بودن
آینده‌نگری	برنامه محوری	جهت‌دهی هدف‌گرا	هدفمندی، هدفمند بودن، هدف‌گرایی، اولویت‌بندی اهداف و اهداف مدیریت کردن، مدیریت موجودی‌ها، برنامه‌ریزی داشته‌ها، برنامه‌ریزی کردن و برنامه‌ریزی
		مدیریت منابع	
	نیازسنجی	تحلیل نظام‌مدار	تحلیل کردن، تحلیل جامع و آنالیز آینده
		پیش‌بینی نیازها	نیازهای آینده، نیازسنجی، نیازشناسی، آینده‌نیازها و نیازهای جدید

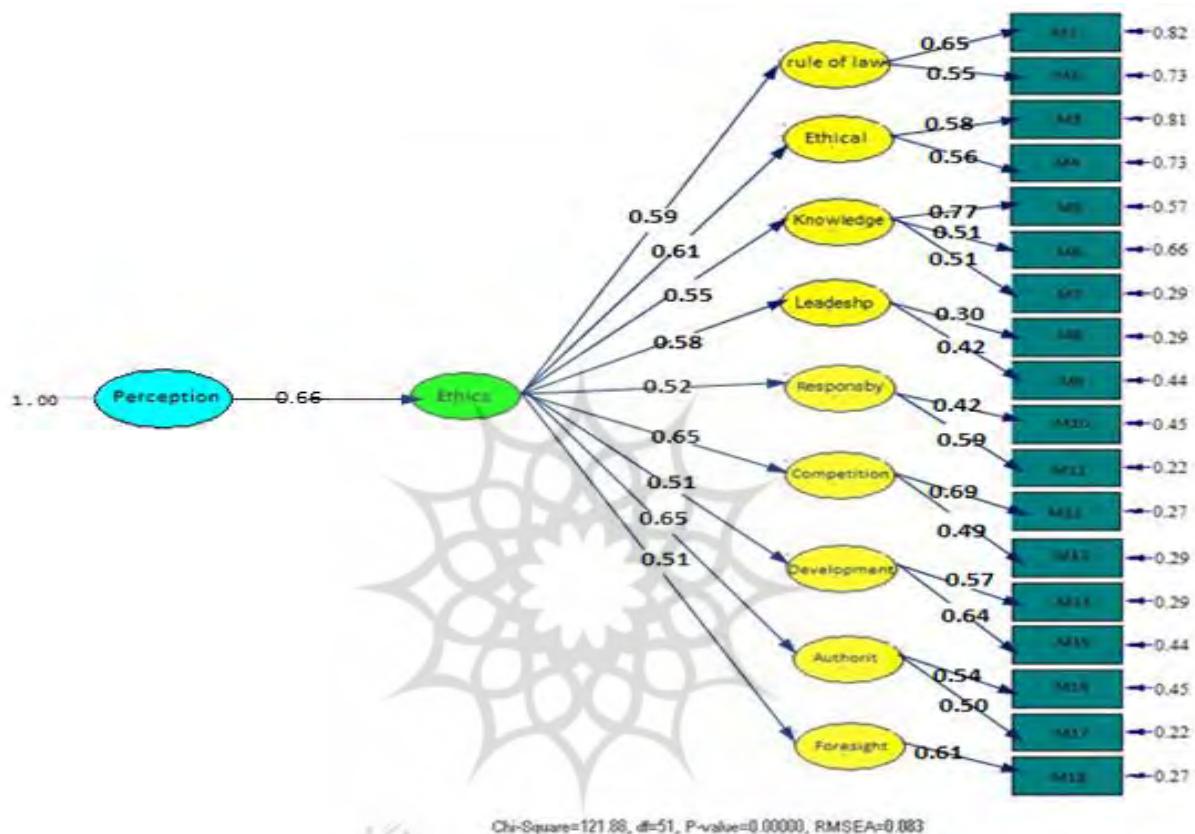
طبق نتایج جدول ۳ چالش‌های اخلاق حرفه‌ای دارای ۱۶۴ مفهوم اولیه، ۳۸ کد باز، ۱۹ کد محوری و ۹ کد انتخابی داشت که کدهای انتخابی و محوری شامل قانون‌مداری (شامل دو کد قانون‌پذیری و آگاهی قانونی)، اخلاق‌مداری (شامل دو کد عدالت‌محوری و نگاه معنوی)، دانش‌مداری (شامل سه کد به روز بودن، مطالعات تطبیقی و نشر دانش)، منش رهبرانه (شامل دو کد نگاه پدران و منبع انگیزشی)، مسئولیت‌پذیری متعهدانه (شامل دو کد تعهد کاری و کارآیی)، رقابت‌پذیری (شامل دو کد قانون رقابت و مزیت رقابتی)، توسعه‌محوری (شامل دو کد قوانین کارآمد و زیرساخت اجتماعی- فرهنگی)، اقتدارگرایی سازنده (شامل دو کد قاطعیت اجرایی و تعامل سازنده) و آینده‌نگری (شامل دو کد برنامه محوری و نیازسنجی) بودند.

پیش از تحلیل داده‌ها با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد که فرض نرمال بودن متغیرهای ادراک مدیران و چالش‌های اخلاق حرفه‌ای برقرار بود ($P > 0.05$). نتایج شاخص‌های برازندگی مدل ادراک مدیران از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در جامعه مدرن در جدول ۴ ارائه شد.

شاخص‌ها	مقدار محاسبه‌شده	مقدار قابل قبول	نتیجه
ریشه میانگین خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۸۳	کوچک‌تر از ۰/۱۰	تأیید شد
نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۳	بزرگ‌تر از ۰/۹۰	تأیید شد

تأیید شد	بزرگ‌تر از ۰/۹۰	۰/۹۴	نیکیویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)
تأیید شد	بزرگ‌تر از ۰/۹۰	۰/۹۵	برازندگی تعدیل‌شده (CFI)
تأیید شد	کوچک‌تر از ۳	۲/۳۸	مجذور خی بر درجه آزادی (χ^2/df)

طبق نتایج جدول ۴ مدل ادراک مدیران از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در جامعه مدرن برازش مناسبی داشت. نتایج مدل برازش‌شده ادراک مدیران از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در جامعه مدرن به همراه ضرایب استاندارد مسیرها در شکل ۱ و نتایج اثرهای مدل مذکور در جدول ۵ ارائه شد.



شکل ۱. مدل برازش‌شده ادراک مدیران از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در جامعه مدرن به همراه ضرایب استاندارد مسیرها

جدول ۵. نتایج اثرهای مدل برازش‌شده ادراک مدیران از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در جامعه مدرن

نتیجه	معناداری	ضرایب استاندارد	اثرها
تأیید شد	$P < 0.05$	۰/۶۶	اثر ادراک مدیران بر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای
تأیید شد	$P < 0.05$	۰/۵۹	اثر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای بر قانون‌مداری
تأیید شد	$P < 0.05$	۰/۶۱	اثر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای بر اخلاق‌مداری
تأیید شد	$P < 0.05$	۰/۵۵	اثر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای بر دانش‌مداری
تأیید شد	$P < 0.05$	۰/۵۸	اثر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای بر منش رهبرانه
تأیید شد	$P < 0.05$	۰/۵۲	اثر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت‌پذیری متعهدانه
تأیید شد	$P < 0.05$	۰/۶۵	اثر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای بر رقابت‌پذیری
تأیید شد	$P < 0.05$	۰/۵۱	اثر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای بر توسعه‌محوری
تأیید شد	$P < 0.05$	۰/۶۵	اثر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای بر اقتدارگرایی سازنده
تأیید شد	$P < 0.05$	۰/۵۱	اثر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای بر آینده‌نگری

طبق نتایج جدول ۵ مدل ادراک مدیران بر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای و چالش‌های اخلاق حرفه‌ای بر هر نه عامل قانون‌مداری، اخلاق‌مداری، دانش‌مداری، منش رهبرانه، مسئولیت‌پذیری متعهدانه، رقابت‌پذیری، توسعه‌محوری، اقتدارگرایی سازنده و آینده‌نگری اثر مستقیم و معنادار داشت ($P < 0.05$).

بحث و نتیجه‌گیری

آموزش و پرورش جایی است که فرزندان امروز و متخصصان و تکنسین‌های فردای جامعه در آن تربیت می‌شوند و در دنیایی که موج فساد و بی‌اخلاقی بیداد می‌کند و این موج فساد پای خود را فراتر از محدوده شرکت‌ها و سازمان‌های تجاری گذاشته و سازمان‌های آموزشی و مدارس را نیز دامن‌گیر کرده است، باید توجه داشت که بدون توجه به اخلاق و اخلاقیات جامعه راه به جایی نخواهد برد و فقط گرفتار یک دور باطل خواهد شد. آموزش و پرورش قلب هر جامعه‌ای است و با داشتن آموزش و پرورش فعال، کارا و اخلاق‌محور این مهم قابل دستیابی است. در نتیجه، با توجه به نقش و اهمیت نظام آموزش و پرورش در رشد و تعالی جامعه، پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل ادراک مدیران مدارس از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در جامعه مدرن انجام شد. یافته‌های بخش کیفی نشان داد که چالش‌های اخلاق حرفه‌ای دارای ۳۸ کد باز، ۱۹ کد محوری و ۹ کد انتخابی بود که کدهای انتخابی و محوری شامل قانون‌مداری (شامل دو کد قانون‌پذیری و آگاهی قانونی)، اخلاق‌مداری (شامل دو کد عدالت‌محوری و نگاه معنوی)، دانش‌مداری (شامل سه کد به روز بودن، مطالعات تطبیقی و نشر دانش)، منش رهبرانه (شامل دو کد نگاه پدران و منبع انگیزشی)، مسئولیت‌پذیری متعهدانه (شامل دو کد تعهد کاری و کارایی)، رقابت‌پذیری (شامل دو کد قانون رقابت و مزیت رقابتی)، توسعه‌محوری (شامل دو کد قوانین کارآمد و زیرساخت اجتماعی - فرهنگی)، اقتدارگرایی سازنده (شامل دو کد قاطعیت اجرایی و تعامل سازنده) و آینده‌نگری (شامل دو کد برنامه محوری و نیازسنجی) بودند. این یافته‌ها از جهاتی با یافته‌های پژوهش‌های شاپیرا-لیشچینسکی (۲۰۲۰)، توماس (۲۰۱۸)، قادری و قربانی (۱۳۹۹)، شفیع‌پور و همکاران (۱۳۹۶) و میرطاهری و همکاران (۱۳۹۴) همسو بود. در تفسیر این یافته‌ها می‌توان گفت که مدیریت و رهبری سازمان‌های آموزشی تنها با آگاهی عمومی و کسب مهارت‌های انسانی، ادراکی و تجارب فنی و عملی تحقق نمی‌یابد و در کنار این فاکتورها باید به اخلاق و فرایندهای اخلاقی در سازمان توجه شود. وجود فضیلت‌ها و ارزش‌های اخلاقی و ترویج آنها در محیط کار سازمان‌های آموزشی منافی از جمله افزایش انگیزه کاری، رضایت شغلی و سازمانی و کاهش تخلفات اداری و بی‌انگیزگی در سازمان را به همراه دارد. تکیه بر مسند مدیریت و رهبری یک سازمان به‌ویژه سازمان آموزشی و موفقیت در انجام وظایف مربوط به آن سازمان مستلزم داشتن سه قابلیت، دانش یا تخصص، مهارت یا تجربه و بینش یا مسئولیت اخلاقی است. پس مدیر یک سازمان آموزشی باید با بهره‌گیری از صلاحدید و بصیرت که یک مقوله اخلاقی است ابتدا نوعی تدبیر ارزشی ارائه کرده تا جایگاه کارکنان را با یک سلسله افکار و ارزش‌های مشترک مشخص سازد و از آنها بخواهد وظایف خود را به روش اخلاقی انجام دهند. اخلاق به‌عنوان تنظیم‌کننده روابط میان انسان‌ها همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارهای مدیر در تصمیم‌گیری‌ها، انتخاب‌ها، برخوردها و ارتباطات بسیار مهم و تعیین‌کننده بوده و به این خاطر است که بحث اخلاق به یکی از مباحث عمده رشته مدیریت تبدیل شده است. با توجه به کدهای انتخابی شناسایی شده شامل قانون‌مداری، اخلاق‌مداری، دانش‌مداری، منش رهبرانه، مسئولیت‌پذیری متعهدانه، رقابت‌پذیری، توسعه‌محوری، اقتدارگرایی سازنده و آینده‌نگری بهترین مدیران و رهبران ارزش‌ها و اخلاقیات خود را می‌شناسند و زمینه را برای بهبود کدها در خود و سازمان خود فراهم می‌آورند. این کار شامل ارتباط اطلاعات کامل و دقیق در جایی است که تعهد شخصی، حرفه‌ای، اخلاقی یا قانونی وجود دارد. پس وقتی پای اخلاق به میان می‌آید، می‌توان توجه و احترام کارکنان و رضایت از انجام درست کارهای را بدست آورد. بحث اخلاق در محیط کار یکی از مهم‌ترین و چالش‌انگیزترین موضوعات و دغدغه فکری بسیاری از مدیران آموزشی است و با پیچیده‌تر شدن فرایندها و وظایف سازمانی، مدیریت آنها نیز مشکل‌تر می‌شود و از طریق مولفه‌های اخلاقی شامل قانون‌مداری، اخلاق‌مداری، دانش‌مداری، منش رهبرانه، مسئولیت‌پذیری متعهدانه، رقابت‌پذیری، توسعه‌محوری، اقتدارگرایی سازنده و آینده‌نگری می‌توان گام موثری در این زمینه برداشت.

یافته‌های بخش کمی نشان داد ادراک مدیران بر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای و چالش‌های اخلاق حرفه‌ای بر هر نه عامل قانون‌مداری، اخلاق‌مداری، دانش‌مداری، منش رهبرانه، مسئولیت‌پذیری متعهدانه، رقابت‌پذیری، توسعه‌محوری، اقتدارگرایی سازنده و آینده‌نگری اثر مستقیم و معنادار داشت. در تفسیر اثر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای بر نه عامل قانون‌مداری، اخلاق‌مداری، دانش‌مداری، منش رهبرانه، مسئولیت‌پذیری متعهدانه، رقابت‌پذیری، توسعه‌محوری، اقتدارگرایی سازنده و آینده‌نگری می‌توان گفت که بر اساس نتایج کدگذاری چالش‌های اخلاق حرفه‌ای دارای نه کد انتخابی بود و از آنجایی که اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یکی از زیرشاخه‌های اخلاق به معنای اصول، وظایف و استانداردهای رفتار فردی و سازمانی مورد انتظار از افراد حرفه‌ای در حرفه‌ها و مشغل گوناگون می‌باشد و از آنجایی که اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است که بهره‌وری را افزایش و ارتباطات را بهبود می‌بخشد، پس منطقی است که چالش‌های اخلاقی حرفه‌ای بر کدهای قانون‌مداری، اخلاق‌مداری، دانش‌مداری، منش رهبرانه، مسئولیت‌پذیری متعهدانه، رقابت‌پذیری، توسعه‌محوری، اقتدارگرایی سازنده و آینده‌نگری اثر معنادار داشته باشند. همچنین، در تفسیر اثر ادراک مدیران بر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای می‌توان گفت که امروزه هدف مدیریت مدارس فقط اداره کردن، سازماندهی، نظارت، راهنمایی و نظم‌دهی نیست، بلکه در کنار آنها هدف والای مدیریت مدارس تحقق اخلاق حرفه‌ای و ایجاد زمینه برای رشد و بالندگی است. مدیران دارای اخلاق حرفه‌ای دارای خودکنترلی و خودانضباطی بالایی هستند که نمی‌توانند خارج از اخلاق حرفه‌ای حرکت کنند. از آنجایی که چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در کلیه حوزه‌های مدیریتی باعث ایجاد مشکلاتی مانند عدم مسئولیت‌پذیری، کاهش کیفیت کار، بی‌اعتمادی، احساس ناتوانی، خشم، ناکامی، نارضایتی و فرسودگی شغلی می‌شود، لذا می‌توان انتظار داشت که ادراک مدیران بر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای اثر معناداری بگذارد.

مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش حاضر شامل استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته، محدودیت زمانی و مکانی به مدیران مدارس شهر گرگان در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷، پراکندگی جامعه پژوهش و همکاری پایین برخی پاسخ‌دهندگان به دلایل فقدان انگیزه، کمبود وقت، بی‌حوصلگی، بی‌تفاوتی و غیره بودند. پیشنهادهای پژوهشی شامل انجام پژوهش‌های بیشتر درباره چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان آموزش و پرورش، تکرار پژوهش حاضر بر روی مدیران مدارس سایر شهرها و حتی سایر سازمان‌ها و مقایسه نتایج آن با نتایج پژوهش حاضر و بررسی چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در جامعه مدرن از دیدگاه معلمان، اولیا و حتی دانش‌آموزان می‌باشند که با کمک نتایج این پژوهش‌ها می‌توان جنبه‌های مختلف چالش‌های اخلاق حرفه‌ای را شناخت. مهم‌ترین پیشنهادها کاربردی مبتنی بر یافته‌های پژوهش حاضر برگزاری کارگاه‌های آموزشی ضمن خدمت برای ادراک مدیران مدارس از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای، برگزاری همایش‌های ملی و بین‌المللی درباره چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی، بهبود تصمیم‌گیری توسط مدیران از طریق شناخت چالش‌های اخلاق حرفه‌ای و استفاده از مدل پژوهش حاضر برای تدوین برنامه‌های سازمانی جهت بهبود اخلاق بودند. با توجه به اینکه متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر زیرمجموعه فرهنگ سازمانی هستند، لذا سازمان آموزش و پرورش باید به تدریج و با توجه به یک برنامه استراتژیک بلندمدت عمل نماید و برای تحقق آن یک برنامه عملیاتی تدوین کند.

منابع

- پورصادق، ناصر؛ بهاورنیا، وحیده و ذوالفقاری زعفرانی، رشید. (۱۳۹۸). مدل توسعه اخلاق حرفه‌ای از طریق شناسایی عوامل مؤثر بر آن. *مجله مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۱۰(۴۰): ۶۴-۳۷.
- حیدری، عباس و مشکین یزد، علی. (۱۳۹۷). چالش‌های اخلاقی در پرستاری. *مجله بالینی پرستاری و مامایی*، ۷(۱): ۹۵-۸۴.
- شفیع‌پور، سیده فاطمه؛ زارع زیدی، علیرضا و متانی، مهرداد. (۱۳۹۶). نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در موفقیت سازمان‌ها. *نشریه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۲(۵): ۴۸-۳۸.
- قادر، مصطفی و قربانی، سهیلا. (۱۳۹۹). شناسایی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان ابتدایی از دیدگاه معلمان نمونه استان قزوین. تهران: پنجمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران.
- کیخا، احمد و ایمانی‌پور، معصومه. (۱۳۹۹). فراترکیب مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی. *مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد*، ۱۵(۱): ۷۰-۵۳.
- موسوی، فرانک؛ وشنی، امیر و سعیدی‌پور، زینب. (۱۳۹۵). بررسی میزان رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس مقطع متوسطه دوم شهر سنقر. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۲): ۱۲۲-۹۷.
- میرطاهری، لیلا؛ جمالی، اختر و آراسته، حمیدرضا. (۱۳۹۴). بررسی حیثه‌ها و مولفه‌های اصلی توسعه و بالندگی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مقایسه آن با وضع مطلوب. *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۲(۴): ۱۲۶-۱۰۱.
- Al-Hothali HM. (2018). Ethics of the teaching profession among secondary school teachers from school leaders' perspective in Riyadh. *International Education Studies*, 11(9): 47-63.
- Crigger N, Godfrey N. (2014). From the inside out: A new approach to teaching professional identity formation and professional ethics. *Journal of Professional Nursing*, 30(5): 376-382.
- Gillam L, Delany C, Guillemain M, Warmington S. (2014). The role of emotions in health professional ethics teaching. *Journal of Medical Ethics*, 40(5): 331-335.
- Linder SH. (2018). Resolving disputes among inter-professional codes of ethics. *Ethics, Medicine and Public Health*, 4: 27-33.
- Loach BL. (2019). A time to speak and a time to keep silent: Professional ethics, conscience, and the medical interpreter. *Ethics, Medicine and Public Health*, 11: 52-59.
- Rodriguez JV, Juricic Z. (2018). Perceptions and attitudes of community pharmacists toward professional ethics and ethical dilemmas in the workplace. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 14(5): 441-450.
- Shapira-Lishchinsky O. (2020). A multinational study of teachers' codes of ethics: Attitudes of educational leaders. *NASSP Bulletin*, 104(1): 5-19.
- Solomon RC. (2020). The nexus of medical professional ethics and business ethics. *The American Journal of Bioethics*, 20(8): 117-118.
- Thomas S. (2018). Management accountants' professionalism and ethics. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 21: 169-192.
- Wilson R. (2021). Ethical issues in teledentistry: Following the American dental association principles of ethics and code of professional conduct. *The Journal of the American Dental Association*, 152(2): 176-177.

Provide a Model of School Managers' Perception from the Challenges of Professional Ethics in Modern Society

Zeinab Emamdoust¹
Negin Jabbari^{2*}
Kiumars Niazazari³

Abstract

Purpose: The present research aimed to provide a model of school managers' perception from the challenges of professional ethics in modern society.

Methodology: This study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was mixed (qualitative and quantitative). The research population was in the qualitative part was education experts of Gorgan city with history of management and policy making which according to the principle of theoretical saturation number of 20 people were selected by purposive sampling method and in the quantitative part was the managers and deputies of the first and second period of high school of Gorgan city in the academic years of 2018-19 with number of 256 people which according to the Cochran's formula, 153 people were selected by multi-stage cluster sampling method. To collect data were used from semi-structured interview and researcher-made questionnaire of managers' perception from the challenges of professional ethics that the validity of the managers' perception questionnaire with the method of average variance extracted 0.61 and its reliability obtained by Cronbach's alpha method and combination 0.94 and 0.87 respectively and validity of the challenges of professional ethics questionnaire was confirmed by exploratory factor analysis and average variance extracted and its reliability obtained by Cronbach's alpha method and combination of total and all factors higher than 0.60 and 0.70 respectively. Data were analyzed by methods of open, axial and selective coding and structural equation modeling in SPSS-22 and LISREL-8.8 software.

Findings: The findings of the qualitative section showed that the challenges of professional ethics had 164 basic concepts, 38 open codes, 19 central codes and 9 elective codes. Knowledge (including three codes of up-to-dateness, comparative studies and knowledge dissemination), leadership (including two codes of paternalistic view and source of motivation), committed responsibility (including two codes of work commitment and efficiency), competitiveness (including two codes of competition law and advantage Competitive), development-oriented (including two codes of efficient rules of the Minister of Socio-Cultural Construction), constructive authoritarianism (including two codes of executive determination and constructive interaction) and futurism (including two codes of program-oriented and needs assessment). Quantitative findings showed that managers' perceptions had a direct and significant effect on professional ethics challenges and professional ethics challenges on all nine factors ($P < 0.05$).

Conclusion: According to the results, planners and officials to coping the challenges of professional ethics can provide the ground to improve the orbital legitimacy, orbital ethics, orbital scientism, leadership nature, commitment responsibility, competitiveness, development-oriented, constructive authoritarianism and foresight.

Keywords: School managers, challenges, professional ethics, modern society

¹ . PhD Student of Educational Management, Department of Educational Sciences, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran

² . Associate Professor, Department of Educational Sciences, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran (Corresponding Author) neginjabbary@gmail.com

³ . Professor, Department of Educational Sciences, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran