

Research Paper

Designing a conceptual model of the components of professional ethics of school principals

Abbasali Bazrafshan¹, Mozhgan Amirianzadeh,^{2*} Reza zarei³, Abadollah Ahmadi ⁴

1. PH.D Student in Educational Management, Marvdavsh Branch, Islamic Azad University, Marvdavsh, Iran.
2. Assistant Professor, Marvdavsh Branch, Islamic Azad University, Marvdavsh, Iran.
3. Assistant Professor, Marvdavsh Branch, Islamic Azad University, Marvdavsh, Iran.
4. Assistant Professor, Marvdavsh Branch, Islamic Azad University, Marvdavsh, Iran.

Received:2022/11/09

Accepted:2023/01/23

PP:47-64

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2023.29352.5869](https://doi.org/10.30495/jedu.2023.29352.5869)

Keywords:

Model,
professional ethics,
school principals.

Abstract

Introduction: In the third millennium, professional ethics is one of the main concerns of managers in organizations. The present study aimed to design a conceptual model of professional ethics in primary school principals in Fars province.

research methodology: The approach of this qualitative research and research tool has been exploratory and semi-structured interviews. The statistical population of this study included all principals of primary schools in Fars province who were purposefully selected by the method of key experts and using the method of theoretical saturation. The data collection tool was an open interview with the participants.

Findings: Using the results of the review of the theoretical foundations and background of the research, the data obtained from interviews with school principals (focus group) and data were collected in a synchronization manner and analyzed using the content analysis method; To validate the data, methods of feedback to participants, researcher review and stance, and alignment with scientific sources and key educational documents were used. After deleting the common codes, 121 items were extracted from the basic themes (codes and key points of the text), then based on the existing similarity (content, composition and summary), it was reduced to 6 organizing themes.

Conclusion: The results showed that according to the principals of junior high school, the components of professional ethics have a significant impact on the behavior of school principals.

Citation: Bazrafshan Abbasali, Amirianzadeh Mozhgan , Zarei Reza, Ahmadi Abadollah (2023). Designing a conceptual model of the components of professional ethics of school principals. Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(4):47-64

Corresponding author: Mozhgan Amirianzdeh

Address: Assistant Professor, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.

Tell: 09173174911

Email: Mamirianzadeh15@gmail.com

Extended Abstract

Introduction:

In the third millennium, professional ethics is one of the main concerns of managers in organizations. The present study aimed to design a conceptual model of professional ethics in primary school principals in Fars province.

Context:

Professional ethics is in fact the most important criterion in the behavior of managers, because it shows the contrast between economic performance and social performance, which is expressed in the form of the organization's obligations to others.

Goal:

The present study aimed to design a conceptual model of professional ethics in primary school principals in Fars province.

Method:

The approach of this qualitative research and research tool has been exploratory and semi-structured interviews. The statistical population of this study included all principals of primary schools in Fars province who were purposefully selected by the method of key experts and using the method of theoretical saturation. The data collection tool was an open interview with the participants. Data analysis was performed based on content analysis. The sampling method continued until the researcher reached a theoretical saturation with 17 members of the sample using semi-structured interviews. But to

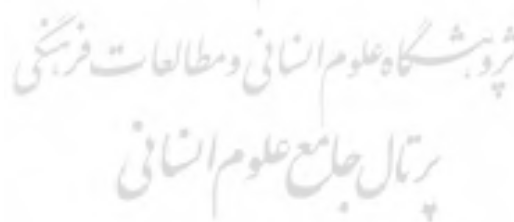
be more sure, the interviews continued up to 20 people.

Findings:

Using the results of the review of the theoretical foundations and background of the research, the data obtained from interviews with school principals (focus group) and data were collected in a synchronization manner and analyzed using the content analysis method; To validate the data, methods of feedback to participants, researcher review and stance, and alignment with scientific sources and key educational documents were used. After deleting the common codes, 121 items were extracted from the basic themes (codes and key points of the text), then based on the existing similarity (content, composition and summary), it was reduced to 6 organizing themes. Organizing themes were divided into three domains (individual-personality, organizational and extra-organizational) under the theme of comprehensive themes (excellent themes including the principles governing the text) and a qualitative model of these factors was designed.

Results:

The results showed that according to the principals of junior high school, the components of professional ethics have a significant impact on the behavior of school principals. Therefore, it is necessary for this to be seriously considered by those involved in the education system.



طراحی مدل مفهومی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس

عباس علی بذرافشان^۱، مژگان امیریان زاده^۲، رضا زارعی^۳، عبادالله احمدی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت، ایران.

۲. استادیار مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

۳. استادیار مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

۴. استادیار مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: در هزاره سوم، اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران سازمانها، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل مفهومی اخلاق حرفه‌ای در مدیران مدارس دوره اول متوسطه استان فارس انجام گرفته است.

روش شناسی پژوهش: رویکرد این پژوهش کیفی و ابزار پژوهش مصاحبه اکتشافی و نیمه ساختمند بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی مدیران مدارس دوره متوسطه اول استان فارس بودند که به صورت هدفمند و با روش صاحب‌نظران کلیدی و با استفاده از روش اشباع نظری انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده‌ها، مصاحبه باز مشارکت کنندگان بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس تحلیل مضمون انجام شد. روش نمونه‌گیری تا جایی ادامه پیدا کرد که پژوهشگر با استفاده از مصاحبه نیمه ساختارمند، با ۱۷ نفر از اعضای نمونه به اشباع نظری رسید. اما برای اطمینان بیشتر مصاحبه‌ها تا ۲۰ نفر ادامه پیدا کرد.

یافته‌ها: با استفاده از نتایج حاصل از بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش، داده‌های بدست آمده از مصاحبه با مدیران مدارس (گروه کانونی) و به شیوه همسو سازی، داده‌ها گردآوری و با استفاده از روش تحلیل مضمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند؛ برای اعتباریابی داده‌ها از روشهای بازخورد به مشارکت کنندگان، بازبینی و موضعگیری پژوهشگر و همسوسازی با منابع علمی و اسناد کلیدی آموزش و پرورش استفاده گردید. پس از حذف کدهای مشترک، تعداد ۱۲۱ مورد از مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی متن) استخراج گردید، سپس براساس شباهت موجود (محتوایی، ترکیبی و تلخیصی) به تعداد ۶ مضمون سازماندهنده تقلیل یافت.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان داد از نظر مدیران مدارس دوره اول متوسطه، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، تأثیر بسزایی بر رفتار مدیران مدارس دارند. بنابراین لازم است این امر به طور جدی توسط دست اندرکاران نظام تعلیم و تربیت، مورد توجه قرار گیرد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۸/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۰۳

شماره صفحات: ۶۴-۴۷

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2023.29352.5869

واژه‌های کلیدی:

مدل، اخلاق حرفه‌ای، مدیران مدارس.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

استناد: بذرافشان عباس علی، امیریان زاده مژگان، زارعی رضا، احمدی عبادالله (۱۴۰۲). طراحی مدل مفهومی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۴ (۴): ۶۴-۴۷

* نویسنده مسوول: مژگان امیریان زاده

نشانی: استادیار مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

تلفن: ۰۹۱۷۳۱۷۴۹۱۱

پست الکترونیکی: Mamirianzadeh15@gmail.com

مقدمه

مدارس به‌عنوان پایدارترین شکل نهاد آموزش و پرورش همواره در معرض پرسش‌هایی در قبال کیفیت خود بوده‌اند. تحقق مدرسه‌ی با کیفیت در ترکیب با مفهوم مدیریت کیفیت، سازه‌ای گسترده و چند بعدی است که مستلزم بازآرایی ساختار مدارس و بهبود محصولات و خدمات مدرسه، مشارکت همه جانبه و ایجاد فضای اطمینان بخش برای همه گروه‌های ذی‌نفع مدرسه است (خلخالی و قهرمانی، ۱۳۹۱). یکی از مهمترین مواردی که می‌تواند در این خصوص تأثیر بسزایی داشته باشد وجود اخلاق حرفه‌ای ۱ در مدارس و در بین کارکنان آن علی‌الخصوص مدیران مدارس است. و این بدان معناست که انتصاب مدیران در سازمانها بدون در نظر گرفتن معیارها و ارزشهای اخلاقی، می‌تواند سازمانها را با چالش‌ها و مشکلات فراوانی از جمله از هم‌گسیختگی فرهنگی، بروز کُزرفته‌های سازمانی و ... مواجه سازد. لذا توجه به اخلاق در سازمانها نه تنها به عنوان یکی از الزامات سازمانی محسوب می‌شود بلکه اخلاق به عنوان یکی از عناصر مهم و اساسی در تداوم ارزشهای هر جامعه نیز به شمار می‌رود. در واقع مبحث اخلاق و آموزش ارزشهای اخلاقی، همواره به مثابه یکی از دغدغه‌های اصلی نظام‌های آموزشی (بویژه مدارس)، در کشورهای مختلف جهان مطرح بوده است و هر نظام آموزشی سعی دارد تا بر مبنای جهت‌گیری‌ها و سیاست‌های کلان آموزشی و پرورشی کشور خود، نسل نوجوان و جوان را متخلق و آراسته به مجموعه‌ای از سجایا و شایستگی‌های اخلاقی و رفتاری مورد پذیرش بنماید؛ تا از این طریق موجبات بقا و رشد و ارتقاء اجتماعی و فرهنگی جامعه را فراهم سازد (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۸۹). بر این اساس توجه و تأکید بر اصول و ارزشهای اخلاقی از سوی مدیران مدارس به عنوان یک مسئله در نظام آموزشی کشور، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و در سیاست‌های راهبردی و کلان کشور نیز این مسئله به خوبی مطرح گردیده است. همچنان که در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ ایران، که از سال ۱۳۸۴ و در قالب چهار برنامه توسعه ۵ ساله اجرا می‌گردد و همچنین سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش، که در سال ۱۳۹۰ به تصویب نهایی رسیده است بحث اخلاق و ارزشهای اخلاقی هم در جامعه و هم در مدارس به خوبی مورد توجه و تأکید برنامه‌ریزان امر قرار گرفته است. 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. چرا که در عصر حاضر بسیاری از دغدغه‌ها و نگرانی‌های بسیاری از مدیران مدارس، ناشی از بروز مسائل و مشکلاتی است که بواسطه رعایت نکردن اصول اخلاق حرفه‌ای توسط دانش آموزان و حتی کارکنان رخ می‌دهد (کرمی و همکاران، ۱۳۹۶). به همین خاطر، پرداختن به موضوع اخلاق حرفه‌ای در مدیران مدارس، برای تحقق اهداف نظام آموزشی و پرورشی کشور، به عنوان یک اولویت زیر بنایی محسوب می‌گردد 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). علاوه بر این، توجه به اخلاق حرفه‌ای در مدیران مدارس و آمادگی بیشتر آنها جهت تصدی پست‌های مدیریتی، به عنوان یک عامل اصلی برای عملکرد موفق مدیران در محیط رقابتی به شمار می‌رود (آذر و نامور، ۱۳۹۶). نکته دیگری که در خصوص اخلاق حرفه‌ای باید مد نظر قرار گیرد توجه به اجرای دوره‌های آموزشی و بازآموزی در خصوص معیارهای اخلاق حرفه‌ای است که می‌تواند به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی محسوب و بسیاری از مشکلات این نظام آموزشی را مرتفع سازد (سلیمی، ۱۳۹۶). زیرا از سویی مدیران مدارس به عنوان ارکان اساسی و تأثیرگذار در تعلیم و تربیت هر جامعه، در تحقق اهداف، توسعه سازمانی و توسعه اجتماعی نقش کلیدی دارند که این امر، توجه مدیران را به رعایت اخلاق حرفه‌ای در مدارس، اجباری و اجتناب ناپذیر می‌سازد (ریزانتال، ۲۰۱۸). و از سوی دیگر در بیشتر جوامع تعلیم و تربیت به عنوان یک وظیفه مقدس، پذیرفته شده است، این تقدس، مدیران و معلمان را تحت فشار قرار می‌دهد تا براساس ارزشهای اخلاقی عمل کنند (اونلو، ۲۰۱۸). بنابراین، اگر در سازمانهای آموزشی اخلاق حرفه‌ای رعایت شود، نیروی انسانی سازمان نیز به ارزش‌های اخلاقی سازمان وفادار خواهند بود و تمایل خواهند داشت که همچنان عضو سازمان باشند و همه تلاش خویش را انجام می‌دهند تا فراتر از شرح وظایف شغلی خود، برای سازمان فعالیت نمایند (عرفانی، ۱۳۹۳). از اینرو اخلاق حرفه‌ای در حقیقت مهم‌ترین معیار در رفتارهای مدیران است، زیرا نشان دهنده تقابل عملکرد اقتصادی با عملکرد اجتماعی است که در قالب تعهدات سازمان در قبال دیگران بیان می‌شود (خاکی، ۱۳۹۲). بر این اساس تعدادی از محققان معتقدند که اصول اساسی اخلاقی را باید صریحاً در

1 Professional Ethics

2 Rissanenetal

3 Unlu

آموزش مدیران و معلمان اولیه به عنوان ابزاری برای ارتقاء حرفه‌ای، به آنها آموزش داد. از این منظر، آموزش مدیران و معلمان، لزوماً باید شامل آموزش و یادگیری اصول اخلاقی (البته نه محدود به آن) شود، زیرا آنها از لحاظ اصول حرفه‌ای رهبر اخلاقی نامیده شده‌اند (کمپل، ۲۰۱۳). اخلاق یک عامل اصلی برای عملکرد موفق در محیط رقابتی است (آذر و نامور، ۱۳۹۶). به همین خاطر توجه به اخلاق در سازمان‌های آموزشی، امری اجباری و اجتناب ناپذیر به نظر می‌رسد (ریزانت و همکاران، ۲۰۱۸). و در بیشتر جوامع تعلیم و تربیت به عنوان یک وظیفه مقدس پذیرفته شده است، این تقدس مدیران و معلمان را تحت فشار قرار می‌دهد تا براساس ارزشهای اخلاقی عمل کنند (اونلو، ۲۰۱۸). اصول اخلاق حرفه‌ای در مدارس از ساختارها و مناسبات، فرهنگ، دین، نظام‌های هنجاری و حقوقی، نظام خانواده، یادگیری اجتماعی، ایمان و تجارت و نگرشهای مردمان تأثیر می‌پذیرد و همانگونه که می‌توان از اخلاق در سطح کلان نظام اجتماعی یا اخلاق در سطح فردی بحث کرد، اخلاق حرفه‌ای در سطح زیرنظام‌ها و مشاغل مختلف همچون مشاغل مدیریتی نیز موضوعیت دارد (سلطانزاده و همکاران، ۱۳۹۳). موضوعات اخلاقی به طور مستمر با فعالیت‌های سازمانی، حرفه‌ای و زندگی روزمره افراد مرتبطند. در مباحث مربوط به تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری سازمانی، همچون منابع انسانی، مدیریت عملیات، بازاریابی، تولید امور مالی و غیره، موضوعات اخلاقی، بسیار حائز اهمیتند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۶). در نتیجه می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای نوعی نیاز سازمانهای امروزی می‌باشد که با عدم اطمینان محیطی بالا و پیچیدگی‌های وضعیتی روبرو هستند. این شرایط موجب شده است تا برخی مدیران، کمتر ملاحظات اخلاقی را مد نظر قرار داده که منجر به تبعات زیادی از جمله کاهش اعتماد عمومی به سازمانها گردیده است. لذا دنبال کردن اخلاق حرفه‌ای برای سازمانها در حال حاضر نوعی ضرورت محسوب می‌شود (گرهولز، ۲۰۱۵). که جهت تحقق آن مدیران سازمانهای آموزشی خصوصاً مدارس، باید به شکلی منظم و مستمر و در قالب یک برنامه آموزشی مدون و با تکیه بر یک برنامه جامع اطلاعاتی، نسبت به نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای و پایه‌گذاری یک نظام اخلاقی و ارزشی منسجم، جهت نیل به اهداف سازمانی، اقدام نمایند (بذرافشان و همکاران، ۱۳۹۷). بنابراین با ارائه مدل پیشنهادی برای اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره اول متوسطه و با عنایت به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در مدارس و همچنین لزوم صلاحیت‌ها و شایستگی‌های اخلاقی مدیران مدارس، محقق درصدد پاسخگویی به این سوال برآمده است که "مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیران مدارس دوره متوسطه اول کدامند؟"

هدف کلی پژوهش

هدف کلی: طراحی مدل مفهومی اخلاق حرفه‌ای در مدیران مدارس دوره اول متوسطه- رویکرد کیفی
هدف این پژوهش، طراحی مدل مفهومی اخلاق حرفه‌ای خواهد بود. که با رویکرد کیفی، از طریق همسوسازی داده‌ها ابتدا داده‌های کیفی گردآوری و صورت‌بندی شده و سپس پژوهشگر با توصیف جنبه‌های مورد مطالعه به شناخت کاملی از پدیده دست می‌یابد.

مبانی نظری

اخلاق حرفه‌ای

موضوع اخلاق حرفه‌ای مدت زمانی است در کشورهای مختلف و در گروههای شغلی و حرف مختلف مورد توجه قرار گرفته و تلاشهایی در جهت تدوین کدها و استانداردهای اخلاقی صورت گرفته است. دانشگاهها نیز از آن جا که به مثابه پیشتازان حرکت‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جوامع بوده و اعتقادات و باورهای حاکم بر آنها، دیر یا زود به کل جامعه تسری یافته و عرصه‌های تازه‌ای را به سوی آحاد مردم خواهد گشود، از توجه به اخلاق حرفه‌ای بی‌نیاز نیستند (نعمتی، محسنی ۱۳۸۹).
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 مجموعه‌های از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروهها 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، ۱۳۹۰).

مدل بارتلس

- اولین مدل اخلاق حرفه‌ای در سال ۱۹۶۷ توسط "بارتلس" ارائه شد. او با در نظر گرفتن پیش فرض‌هایی، مفاهیم زیر را وارد مدل خود کرد:
- اخلاق معیار تشخیص درستی رفتار است.
 - تعاملات اجتماعی، حوزه‌های است که قضاوت اخلاقی در آن اتفاق می‌افتد.
 - ساختار اقتصادی و غیر اقتصادی بر رفتار فردی تاثیر می‌گذارد.
 - انتظارات از نقش فردی شامل رفتار اخلاقی از فرد می‌شود.
 - قوانین اجتماعی بیش از الزامات فنی مبنای قضاوت اخلاقی قرار می‌گیرد (بارتلس، ۱۹۶۷).

مدل بومر و همکاران

در سال ۱۹۸۷ مدلی توسط "بومر" ارائه شد که در آن شش دسته از عوامل موثر بر تصمیمات در هنگام مواجهه با مساله اخلاقی را نشان می‌دهد:

- محیط اجتماعی
- محیط قانونی / دولتی
- محیط کاری
- محیط حرفه‌ای
- محیط فردی

این شش عامل بر رفتار تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران از طریق تاثیر بر رفتار تصمیم‌گیری منطقی آنها تاثیر گذار است. وی یک مدل بالقوه رفتاری از تصمیم‌گیری اخلاقی شناسایی نمود.



پیشینه پژوهش خارج و داخل کشور

در تحقیقی که توسط تاباخنیک^۱ و همکاران (2016) با هدف شناسایی اخلاق آموزش از طریق اعتقادات و رفتارها از دیدگاه روانشناسان به عنوان مربیان انجام شد؛ نتایج نشان داد که اخلاق آموزش شامل مجموعه‌ای از رفتارها و عقاید مانند محتوای دوره، ارزیابی دانش آموزان، محیط آموزشی، رفتار بی‌احترامی، موضوعات تحقیق و نشر، معاملات مالی و مادی، روابط اجتماعی با دانشجویان است.

کریستنسن^۲ و همکاران (۲۰۱۶) نتایج مطالعاتی را در زمینه آموزش اخلاق حرفه‌ای در دوره حسابداری که مبتنی بر تئوری است، گزارش می‌دهد و به بررسی اثر رفتارهای تکراری برای توسعه کارایی صدا و بیان می‌پردازد و تأثیر دو نوع دستورالعمل اخلاقی را مورد بررسی قرار می‌دهد. بدین ترتیب که در چهار کلاس، گروهی از دانشجویان در برنامه درسی حسابداری در آموزش سنتی اخلاق شرکت کردند، در حالی که گروه دیگر در آموزش "دادن ارزش به صداها" مشارکت نمودند. پژوهشگر پاسخ‌های دانشجویان به یک چالش اخلاقی را جمع‌آوری نموده و تجزیه و تحلیل بین موضوعی در مورد آن پاسخ‌ها، انجام می‌دهد. نتایج، رفتار غیر اخلاقی ثابتی را در گروه آموزش سنتی نشان می‌دهد، اما در گروه آموزش "دادن ارزش به صداها"، چنین نتیجه‌ای نمی‌گیرد.

مکسول و اسپویمر^۳ (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.

انوفه و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در بهبود تردید حرفه‌ای حسابرس پرداختند. یافته‌های پژوهش آنها نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین اخلاق حسابداری و تردید حرفه‌ای حسابرس وجود دارد و اخلاق حرفه‌ای نقش بسیار مهمی در بهبود تردید حرفه‌ای حسابرسان دارد.

مرزوقی و همکاران (۲۰۱۷) به تدوین الگوی خودکارآمدی در آموزش حسابداری پرداختند. یافته‌های پژوهش آنان نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین متغیرهای نگرش، حمایت همکاران، حمایت مدیران و خودکارآمدی آموزش اخلاق حرفه‌ای حسابداری وجود دارد. همچنین، یافته‌ها رابطه مثبتی را بین خودکارآمدی آموزش اخلاق حرفه‌ای حسابداری و گسترش آموزش اخلاق حرفه‌ای حسابداری نشان داد.

اندریاس و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر اخلاق، تجربه و صلاحیت بر کیفیت حسابرسی با تردید حرفه‌ای حسابرس به عنوان متغیر میانجی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد تردید حرفه‌ای حسابرس به عنوان یک متغیر میانجی بر رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تجربه و کیفیت حسابرسی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

تاپلین و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی را در خصوص موثر بودن روش نمایشنامه‌ای کوتاه در کلاس درس حسابرسی انجام داده است. در حالیکه بسیاری از دانش آموزان دشواری و سختی را در مورد شناخت مناسب معضلات اخلاقی اعلام نمودند، اکثر آنها توافق نمودند که این روش در رسیدگی به معضلات در محل کار کمک نموده است. دانشجویان اظهار داشتند که آنها درک درستی از اهمیت کدهای اخلاق حرفه‌ای پیدا نموده‌اند.

چارلز و فیدلز^۴ (۲۰۱۸) در تحقیقی به بررسی تأثیر اخلاق و استانداردهای حرفه‌ای در کشورهای کمتر توسعه یافته (ارزیابی حسابداران حرفه‌ای در کشور نیجریه) پرداختند. نتیجه این مطالعه نشان می‌دهد که شایع‌ترین عوامل در ایجاد تخلفات حسابداران عدم عمل به موارد اخلاق حرفه‌ای است و علاقه به حسابدار به مواردی از قبیل حرص و طمع، به علت عدم اراده برای مجازات متخلف از کدهای اخلاقی است. در این مقاله سازوکارهای اجرایی قوی از جمله ایجاد مراحل بررسی همسالان و نظارت نهادی برای تنظیم فعالیت حسابداران حرفه‌ای و اطمینان از اجرای دقیق عمل به کدهای اخلاق حرفه‌ای توصیه شده است.

بیرجندی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حسابرس پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که هر پنج مؤلفه اخلاق حرفه‌ای بر تردید حرفه‌ای حسابرس تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ اما بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه صلاحیت و مراقبت حرفه‌ای می‌باشد. بنابراین مؤسسات حسابرسی باید به افزایش دانش و مهارت حرفه‌ای کارکنان مؤسسه خود به منظور افزایش هرچه بیشتر کیفیت قضاوت و تصمیم‌گیری‌ها توجه ویژه نمایند.

1 Tabachnick et al

2 Christensen

3 Maxwell & Schwimmer

4 Charles Fidelis

در پژوهشی که توسط مکوندی و نامور (۱۳۹۷) با عنوان تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر بهره‌وری سازمانی با نقش واسطه‌ای تعارض شغلی در فرماندهی انتظامی استان خوزستان صورت پذیرفت؛ نتایج حاکی از وجود رابطه مثبت بین متغیرهای پژوهش است. همچنین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و تعارض شغلی به صورت مستقیم بر بهره‌وری نیز بر بهره‌وری شغلی به صورت غیرمستقیم با نقش واسطه‌گری تعارض شغلی تأثیر معناداری داشته است. بنابراین رعایت اخلاق حرفه‌ای موجب بهبود بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان خوزستان می‌شود روش تحلیلی اسنادی با تکیه بر اخلاق اسلامی این صلاحیت‌ها را به صورت مختصری توصیف کرده است.

در پژوهشی که توسط بذرافشان و همکاران (۱۳۹۷) با موضوع تبیین نقش واسطه‌ای عوامل روانی اجتماعی در رابطه اخلاق حرفه‌ای و تصمیم‌گیری مدیران آموزش و پرورش شهر شیراز، صورت پذیرفت؛ نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای هم به صورت غیر مستقیم و با نقش واسطه‌ای عوامل روانی اجتماعی و هم به صورت مستقیم بر تصمیم‌گیری مدیران تأثیرگذار است.

دریایی و عزیزی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با کیفیت حسابرسی پرداختند. در این پژوهش پرسشنامه جمع‌آوری شده از ۳۶۳ که در برگزیده پاسخ حسابرسان شاغل در سازمان حسابرسی و سایر موسسات حسابرسی می‌باشد، یافته‌ها نشان‌دهنده تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر روی کیفیت حسابرسی می‌باشد. از اینرو، در زمینه آموزش اخلاق، به تدوین کنندگان برنامه‌های درسی در سیستم آموزش عالی کشور پیشنهاد می‌دهند که موضوع اخلاق فردی و اخلاق حرفه‌ای را در برنامه‌های درسی خود بگنجانند. هم‌چنین به جامعه حسابداران رسمی پیشنهاد می‌شود به منظور ارتقاء سطح اخلاق حرفه‌ای حسابرسان در برنامه‌های آموزشی خود، آموزش اخلاق را در نظر بگیرند و نظارت بیشتری بر رعایت اخلاق حرفه‌ای داشته باشند.

در تحقیقی که توسط قنبر پور و همکاران (۱۳۹۷) با موضوع طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای معلمان با رویکرد ترکیبی در بین ۳۸۷ نفر از معلمان آموزش و پرورش شهر تهران باروش خوشه‌ای چند مرحله‌ای انجام گرفت نتایج حاصل از بخش کمی نشان داد، معلمان شهر تهران معتقدند مسئولیت اخلاقی در قبال اولیاء بیشتر از دیگر مؤلفه‌ها، و مسئولیت اخلاقی در قبال سازمان و اداره کمتر از دیگر مؤلفه‌ها رعایت می‌شود. لذا پیشنهاد گردید که مسئولان آموزش و پرورش ضمن شناخت عوامل بی‌اعتمادی معلمان، موجبات اعتماد ایشان را فراهم نمایند. همچنین تدوین و معرفی منشور اخلاق حرفه‌ای معلمان و احصا کدهای رفتاری ذیل این منشور و انعقاد میثاق نامه اخلاقی حرفه‌ای معلمان در ارتقاء اخلاق حرفه‌ای معلمان مؤثر است.

عرب شاهی و رضایی (۱۳۹۶) در بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر رفتار کارآفرینانه در سازمان و صنعت دریافتند بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار کارآفرینانه در سازمان ارتباط مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

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 نمایند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی، خردمندانه و راهبردی، منافع و انتظارات بلندمدت سازمان نیز به نحو احسن تضمین گردد.

روش شناسی پژوهش

رویکرد این پژوهش کیفی و از نوع توصیفی اکتشافی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی مدیران مدارس دوره متوسطه اول استان فارس بودند که به صورت هدفمند و با روش صاحب‌نظران کلیدی و با استفاده از روش اشباع نظری انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌ها در سال‌های ۱۳۹۸-۱۳۹۹ انجام و شیوه جمع‌آوری داده‌ها از نوع مصاحبه نیمه ساختارمند بوده است. روش نمونه‌گیری تا جایی ادامه پیدا کرد که پژوهشگر با استفاده از مصاحبه نیمه ساختارمند، پس از مصاحبه با ۱۷ نفر از مدیران با تجربه دوره متوسطه اول به عنوان اعضای نمونه، به اشباع نظری رسید. اما برای اطمینان بیشتر مصاحبه‌ها تا ۲۰ نفر ادامه پیدا کرد. سپس با استفاده از نتایج حاصل از بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش، داده‌های بدست آمده از مصاحبه با متخصصان کلیدی (گروه کانونی) و به شیوه همسو سازی داده‌ها، گردآوری و با استفاده از روش تحلیل مضمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در این پژوهش سعی شده است تا پاسخ دهندگان با میل و رغبت در طرح تحقیقاتی شرکت نمایند و با آگاهی و اطلاع از هدف تحقیق، به سوالات پژوهش پاسخ دهند. در این پژوهش جهت رعایت ملاحظات اخلاقی به محرمانه بودن نام و نشان پاسخ دهندگان، بی‌نام بودن پرسشنامه، امنیت داری در ذکر منبع و رعایت حقوق معنوی مشارکت کنندگان توجه خاص شده است. همچنین در کلیه مراحل تحقیق بویژه تحلیل و تبیین نتایج، گزاره‌های اخلاق علمی حاکم بر تحقیقات، به طور کامل رعایت گردیده است.

روش اعتباریابی داده‌های کیفی پژوهش

در پژوهش حاضر برای تعیین اعتبار (قابلیت اعتبار) یافته‌ها، علاوه بر آنکه داده‌ها از طریق مبانی نظری، پیشینه تحقیق، منابع و همچنین مصاحبه با افراد گروه کانونی و ((پرسشنامه باز پاسخ)) انتخاب و تأیید شدند، برای تعیین قابل اعتماد بودن الگو از روش هدایت دقیق جریان مصاحبه و استفاده از نظرات و رهنمودهای اعضای کمیته رساله برای ارزیابی و اجرای برنامه مصاحبه استفاده شده است. همچنین با توجه به اینکه روشهای مختلفی برای سنجش روایی وجود دارد. در این تحقیق از روش همسو سازی و خودبازبینی محقق، طی فرایند جمع آوری و تحلیل داده‌ها استفاده گردید. برای تعیین اعتبار بیرونی (انتقال پذیری) یافته‌ها نیز از تکنیکهای حصول اشباع نظری، استفاده از روشهای ویژه کدگذاری و توصیف غنی داده‌ها، استفاده گردید. و در خصوص کلیه مواردی که ممکن است بر قابلیت انتقال اثر بگذارد و زمینه قابلیت تعمیم نتایج به سایر حوزه‌ها و زمینه‌ها را افزایش دهند، تأکید شد. بر این اساس به منظور اعتباریابی داده‌های کیفی پژوهش، از روش همسوسازی داده‌ها و بازخورد مشارکت کنندگان استفاده گردید. سپس اعتبار الگو بدست آمده با استفاده از معیارها اعتبارسنجی قابل قبول بودن و قابل اعتماد بودن، مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین برنامه مصاحبه، بارها مورد ارزیابی قرار گرفته و محتوا و فرآیندهای آن مجدداً مورد بازبینی قرار گرفته و در تفسیرها، پیشنهادها و یافته‌ها، کاملاً منصف عمل گردیده است و از روش همسو سازی برای بررسی اعتبار الگوی بدست آمده از مصاحبه‌ها بر مبنای مبانی نظری و پژوهشی، بهره گرفته شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی

تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون گام به گام بر مبنای روش براون و کلارک که دارای شش مرحله است؛ انجام شد. بدین ترتیب که درگام اول جهت آشنایی با متن مصاحبه‌ها، ابتدا آنها را به صورت خط به خط و چندین بار خوانده تا محقق درک کاملی از آنها بدست آورد و سپس کدهای معنایی اولیه استخراج گردید. در گام دوم برای ایجاد کدها، بخشهای مختلف به روش زیر خطدار شده متمایز و مشخص گردیدند و کدهای معنایی پرتکرار به دست آمده (نقل قول‌ها)، حول محور مضامین پایه طبقه‌بندی شدند. در گام سوم مضامین پایه مشابه، طبقه‌بندی شده و در یک گروه قرار گرفته و مضامین سازماندهنده شکل گرفت. در این مرحله با چندین بار بررسی مضامین و پالایش آنها، سعی گردید تا مضامین به اندازه کافی خاص، غیر تکراری و به اندازه کافی کلان باشند. درگام چهارم، مضامین بدست آمده از متن مصاحبه‌ها، در گروههای مشابه و منسجم دسته بندی شدند. در گام پنجم تم‌ها (مضمون‌ها) تعریف شدند و به مضامین عناوین مشخصی داده شد. و در نهایت درگام ششم مضامین پایه، سازماندهنده و فراگیر حاصل از مصاحبه‌های مشارکت کنندگان، در یک جدول قرار داده شدند. در نهایت همه مضامین سازماندهنده مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران تحت محور مضامین فراگیر قرار گرفته و طبقه بندی گردیدند.

یافته‌ها

در مرحله اول مصاحبه‌های انجام گرفته با مدیران مدارس مورد تحلیل قرار گرفته و کدهای معنایی اولیه به تعداد ۱۲۱ استخراج گردید. در پایه طبقه بندی شدند که بخش کوتاهی از نتایج مرحله بعد، پس از حذف کدهای تکراری؛ کدهای معنایی به دست آمده در قالب مضامین حاصل در این گام به شرح جدول شماره (۱-۴) و (۲-۴) آورده شده است.

جدول شماره ۱- نمونه‌هایی از پاره گفتارهای مصاحبه شونده‌گان و کدهای اولیه پیرامون اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس

ردیف	نقل قول‌ها	مضامین پایه‌ای
۱	با توجه به حجم کار زیاد، سعه صدر از اهمیت زیادی دارد (م۴)	سعه صدر
۲	روحیه خوش اخلاقی تاثیر زیادی در جذب زیردستان و انجام کار دارد (م۲)	خوش اخلاق
۳	زیردستان خود را از طریق مشارکت آنها در مشورت و نظرخواهی تکریم کنیم و در خصوص علاقمندی آنها نظر خواهی کند (م۲)	مشارکت در تصمیم‌گیری
۴	هدف بازکردن مشکلات باشد و با دید مثبت به مشکلات نگاه کنیم و بدانیم که قابل حل هستند و مدیر باید مدت زیادی صرف پیدا کردن راه حل مشکلات نماید (م۳)	حل مشکلات کارکنان
۵	آموزش‌های مختلف مهارتی به مدیران داده شود و روی مدیران کار شود و هزینه کردن برای برگزاری کلاسهای آموزشی جهت مدیران هزینه نیست بلکه سرمایه گذاری است. (م۷)	برگزاری دوره‌های آموزشی
۶	آراستگی و تمیزی باید رعایت شود ولی مدگرایی نباید نهادینه شود. و مدیر باید تمیز و مرتب باشد (م۳)	آراستگی ظاهر
۷	انتخاب مدیران باید با توجه به ضوابط و آزمونهای مدیریتی انجام گیرد. و بر اساس شایسته سالاری انتخاب شوند و روابطی نباشد نباید بر اساس عواملی همچون همزبانی، قومیتی،...انتخاب شوند (م ۶)	شایسته سالاری و شایسته پروری

تخصص در کار	همه کس نمی‌توانند در حوزه مدیریت وارد شوند بلکه باید رشته مدیریت تحصیل کرده باشند. و باید توانایی لازم را در همه تخصصها داشته باشد (م ۵)	۸
توجه به تفاوت‌های فردی	یک مدیر باید به تفاوت‌های فردی توجه کند و به آنها احترام بگذارد (م ۴)	۹
احترام به عقاید دیگران	باید عقاید متفاوت زیردستان را قبول کند و به آداب و رسوم آنها احترام بگذارد. (م ۳)	۱۰
حفظ بیت المال	مدیر باید در نگهداری اموال بیت المال دقت لازم داشته باشد. (م ۲)	۱۱
امانتداری	مدیر امین و نماینده و مخاطب مستقیم اداره آموزش و پرورش است. و باید مجموعه را امانت در دست خود بداند (م ۲)	۱۲
پذیرش اشتباهات	مدیر باید اشتباهات خود را بپذیرد و اگر اشتباهی کرد شهادت اعتراف به آن را داشته باشد و آن را به گردن بگیرد (م ۲)	۱۳
صداقت و راستگویی	مدیر باید طوری عمل کند که افراد صدیق و راستگو برای آینده پرورش پیدا کنند. (م ۳)	۱۴
همکاری با دیگران	مدیر هم باید با سایر زیردستان در خصوص مسائل دینی و مذهبی همکاری و همیاری کند (م ۲)	۱۵
توجه به تفاوت‌های فردی	یک مدیر باید به تفاوت‌های فردی توجه کند و به آنها احترام بگذارد (م ۴)	۱۶
عدم جناح گیری سیاسی	مدیر نباید فقط برای یک جناح خاص کار کند و با روی کار آمدن دیگر بگوید برای آنها کار نمی‌کنم و مدیران نباید تابع جناح بندی باشد (م ۲)	۱۷
قدرت تصمیم گیری	مدیر باید قدرت تصمیم‌گیری داشته باشد (م ۲)	۱۸
تکریم ارباب رجوع	مدیر باید به صحیح‌های ارباب رجوع خوب گوش کند و بر حل مشکلات او تمرکز داشته باشد برخورد مناسبی با ارباب رجوع داشته باشد ۴	۱۹
پاسخگو بودن	مدیر باید بتواند جوابگو باشد نسبت به زیردستان مسئول است و باید پاسخگو باشد (م ۲)	۲۰
رعایت مسائل اخلاقی	یک مدیر باید مسائل اخلاقی را رعایت کند تا دیگران نیز آنها را رعایت کنند (م ۲)	۲۱
کمک به رشد و تعالی کارکنان	هدف مدیران باید کمک به رشد و تعالی و پرورش دانش آموزان باشد. (م ۲)	۲۲
وجدان کاری	مدیر باید دارای وجدان کاری باشد و افرادی را تربیت کند که وجدان کاری داشته باشند. (م ۲)	۲۳
ادب و متانت	مدیر باید در کمال ادب و دوستی با زیردستانش برخورد کند (م ۲)	۲۴
مسئولیت پذیری	مدیر باید مسئولیت پذیر باشد و در جایگاهی که قرار می‌گیرد خود را ملزم به انجام کار کند (م ۲)	۲۵
خدا ترس	مدیر باید خدا ترس باشد مدیر باید دارای اعتقاد قلبی باشد پیرو اصول مذهبی و اعتقادی باشد (م ۳)	۲۶
پوشش مناسب	مدیر باید پوشش مناسب داشته باشد (م ۳)	۲۷
عفت کلام	مدیر باید عفت کلام داشته باشد در نحو صحبت با همکاران خود از کلام و بیانات خوبی استفاده کند (م ۵)	۲۸

مضامین سازمان دهنده

مدارس در مرحله دوم با قرار دادن مضامین مشابه در ۴ مقوله، ۸ مضمون سازماندهنده شامل اخلاق فردی - شخصیتی، اخلاق مدیریتی - تخصصی، اخلاق مدیریتی - مهارتی، اخلاق مدیریتی - عملکردی، اخلاق راهبردی، اخلاق نگرشی - ارزشی، اخلاق ارتباطی - اجتماعی و برای عوامل موثر در ۳ مقوله و ۶ مضمون شامل انضباط ظاهری، مهارت و توانایی، قانونگرایی، مدیریتی - تخصصی، سیاستگذاری آموزشی، فرصتها و تهدیدهای محیطی، استخراج گردیدند که در جدول شماره (۳) و جدول شماره (۴) آورده شده‌اند.

جدول شماره ۳- مضامین سازماندهنده و فراگیر مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده
اخلاق حرفه‌ای مدیران	اخلاق فردی - شخصیتی
	اخلاق مدیریتی - تخصصی
	اخلاق مدیریتی - مهارتی
	اخلاق مدیریتی - عملکردی
	اخلاق راهبردی
	اخلاق نگرشی - ارزشی
	اخلاق ارتباطی - اجتماعی
	اخلاق انگیزشی

جدول شماره ۴- مضامین سازماندهنده و فراگیر عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس

مضمون فراگیر	مضامین سازمان دهنده
عوامل فردی - شخصیتی	انضباط ظاهری
عوامل سازمانی	مهارت و توانایی
عوامل فرا سازمانی	ساختاری
	مدیریتی
	سیاستگذاری آموزشی
	فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی

مطابق جدول فوق، در این پژوهش ابتدا مضامین سازماندهنده و پایه از متن مصاحبه‌های انجام گرفته، استخراج گردید. سپس این مضامین با توجه به شواهد نظری و پژوهش‌های عملی انجام گرفته، همسوسازی شدند. و در مرحله نهایی مجموع مضامین سازماندهنده و پایه در قالب مضمون‌های فراگیر طبقه بندی و براساس جدول شماره (۵) و (۶) قرار گرفته است.

جدول شماره ۵- مضامین پایه، سازماندهنده و فراگیر اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره اول متوسطه

مضامین پایه	مضامین سازماندهنده	مضامین فراگیر
سعه صدر		
خوش رفتاری		
بخشش		
صبر و حوصله		
وجدان کاری	اخلاق فردی - شخصیتی	
صداقت		
ساده زیستی		
رعایت مسائل اخلاقی		
اهتمام و تلاش به کار		
عدم استبداد رای		
صداقت و راستگویی		
منظم بودن		
رازداری		
مهارت نظارت و پشتیبانی		
تقسیم وظایف		
بکارگیری صحیح زیردستان		
توجه به تفاوت‌های فردی		
ایجاد نظم و انضباط	اخلاق مدیریتی - تخصصی	
وظیفه مداری		
احترام به قانون		
قاطعیت		
آشنایی با تئوریهای مدیریت		
برخورد صحیح		
آشنایی با فناوری روز	اخلاق مدیریتی - مهارتی	
آگاهی به علم مدیریت		
آگاهی از شرح وظایف		
سلسله مراتب شغلی		

	تخصص در کار
	عدم تداخل مسائل زندگی و کاری
	کمک به استفاده صحیح از فضای مجازی
اخلاق حرفه‌ای مدیران	احترام به عقاید دیگران
	امانتداری
	حفظ بیت المال
	اهمیت دادن به کار
	احترام به زیردستان
	قانون مداری
	مسئولیت پذیری
	انعطاف پذیری
	الگو بودن
	اختیارداستن
اخلاق مدیریتی - عملکردی	اشرافیت در کار
	رهبری
	اهتمام و تلاش در کار
	حساسیت
	تربیت انسان
	مدیریت بحرانها
	عدم دخالت سیاست در مدیریت
	قدرت تصمیم گیری
	آینده نگری
	کمک به رشد و تعالی کارکنان
اخلاق راهبردی	فرهنگ سازی
	نهادینه کردن اخلاق
	خدا ترس
	توجه به ارزشها
	تعهد
	نوع دوستی
	آرامنگرایی
	اخلاق گرایی
	پاکدستی
	عدالت سازمانی
اخلاق نگرشی - ارزشی	انجام فرائض دینی
	اعتماد و همدلی بین نیروها
	همکاری با دیگران
	همدلی
	تعامل اجتماعی
	مشارکت در تصمیم گیری
	صمیمیت در کار
	مردمداری

اخلاق روحی - انگیزشی	ارتباط عاطفی با دیگران
	مشاور
	تکریم ارباب رجوع
	مقبولیت اجتماعی
	عدم دوگانگی رفتاری
	عدم استرس به کارکنان
	ایجاد نشاط در محیط کار
	علاقه به کار
	حفظ آرامش زیردستان
	توجه به بهداشت روانی و فردی کارکنان
ایجاد علاقه و انگیزه	

جدول شماره ۶- مضامین پایه ، سازمان‌دهنده و فراگیر عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
آراستگی ظاهر	انضباط ظاهری	فردی-شخصیتی
عدم توجه به مدگرایی		
پوشش مناسب		
وقت شناسی		
عفت کلام		
ادب و متانت		
رعایت شئون اخلاقی		
توانایی تاثیرگذاری		
پذیرش اشتباهات		
خلاقیت		
انتقاد پذیری	مهارتی - توانایی	فردی-شخصیتی
درک دیگران		
تجربه کاری		
توانمندی		
برگزاری دوره‌های آموزشی		
شایسته پروری		
سلسله مراتب شغلی		
نظام ارزشیابی		
سلسله مراتب تنبیهات		
آگاهی از قوانین		
قدرت کنترل	مدیریتی	سازمانی
منش مدیریتی		
ارتباط مؤثر با زیردستان		
پاسخگو بودن		
مدیریت استعدادهای		
مدیریت زمان		
مدیریت امور مالی		
حل مشکلات کارکنان		
عدم جناح گیری سیاسی		
تقویت زیرساختها		
شایسته سالاری	سیاستگذاری آموزشی	فراسازمانی

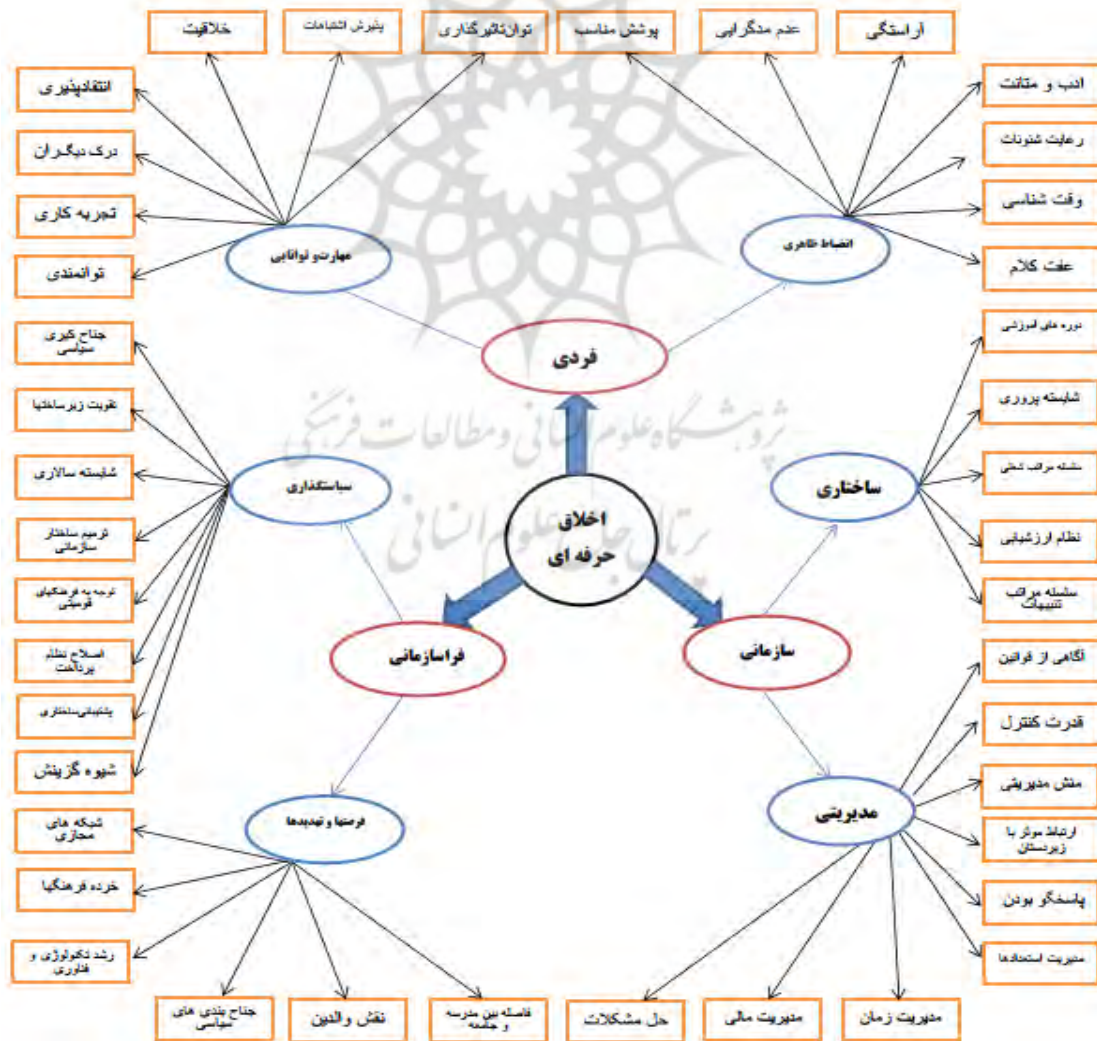
ترمیم ساختار سازمانی
توجه به فرهنگهای قومیتی
اصلاح نظام پرداخت
پشتیبانی ساختاری
اصلاح شیوه گزینش و استخدام
شبکه‌های مجازی
توجه به خرده فرهنگها
رشد تکنولوژی و فناوری
جناح بندی‌های سیاسی
نقش والدین دانش آموزان
فاصله تربیتی بین مدرسه و جامعه

فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی

براساس جدول شماره ۶ می‌توان گفت که مضامین پایه در قالب ۳ مضمون فراگیر شامل مضمون فردی شخصیتی در قالب مضمون انضباط ظاهری و مهارت و توانایی، مضمون فراگیر سازمانی در قالب دو مضمون ساختاری و مدیریتی و مضمون فراگیر فراسازمانی در قالب دو مضمون سیاستگذاری آموزشی و فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی، تلخیص شدند. که در نهایت پس از ترسیم جدول مضامین، شبکه مضامین نیز ترسیم گردید که در شکل شماره (۱) قابل رویت می‌باشد.

مدل نهایی تحقیق:

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده‌های مختلف، مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارائه شده است.



شکل ۱- مدل کیفی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس

بحث و نتیجه گیری

یکی از اهداف مهم در هر سازمان پایبندی کارکنان، به یک سری اصول، وظایف و استانداردهای رفتار فردی و سازمانی مورد انتظار است که از آنها به عنوان اخلاق حرفه‌ای یاد می‌شود. این پژوهش به دنبال یافتن پاسخ این سؤال بود که مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیران مدارس دوره اول متوسطه کدامند؟ بر اساس یافته‌های بدست آمده از داده‌های کیفی این پژوهش در رابطه با این سؤال، سه مولفه اساسی و تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از مصاحبه با مدیران مدارس دوره اول متوسطه استخراج گردید. که این مولفه‌ها شامل مولفه فردی - شخصیتی (انضباط ظاهری و مهارت و توانایی)، مولفه سازمانی (ساختاری و مدیریتی) و مولفه فراسازمانی (سیاستگذاری و فرصت‌ها و تهدیدها) است که در ادامه به تبیین این مؤلفه‌ها پرداخته شده است.

بحث و نتیجه گیری براساس یافته‌های مولفه‌های فردی - شخصیتی :

یافته‌های این پژوهش نشان داد که یکی از مولفه‌های اساسی که بر اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره اول متوسطه تأثیر گذار است عوامل فردی - شخصیتی است. مولفه 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 انوفه و همکاران، مرزوکسی و همکاران، دریایی و عزیززی، قنبر پور و همکاران، دابینسکی و لوکن، چارلز و فیدلز 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 دو بخش انضباط ظاهری و مهارت و توانایی است که هر بخش دارای تعدادی زیرمجموعه به عنوان ویژگی‌های پایه می‌باشند. انضباط ظاهری دارای ویژگی‌هایی همچون آراستگی ظاهر، پوشش مناسب، ادب و متانت، عفت کلام است و مهارت و توانایی نیز شامل ویژگی‌هایی مانند خلاقیت، تجربه کاری، توانمندی، توانایی تأثیرگذاری است. که از نظر مشارکت کنندگان، این عوامل به عنوان مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس، از اهمیت زیادی برخوردارند. لذا می‌توان گفت که مولفه‌های فردی نقش موثر و غیرقابل انکاری در تحقق اهداف سازمانی دارند. و هر سازمان باید در هنگام جذب و بکارگیری کارکنان، این موارد را مد نظر قرار داده و تدابیر لازم در خصوص رعایت این موارد از سوی کارکنان اتخاذ نماید. چرا که رعایت هر یک از این موارد از سوی کارکنان می‌تواند در قوام و دوام آن سازمان نقش مهمی را ایفاء نموده و نوعی اعتبار و جاهت و محبوبیت و مقبولیت را برای سازمان و به تبع آن برای کارکنان آن به همراه داشته باشد.

بحث و نتیجه گیری براساس یافته‌های مولفه‌های سازمانی:

دومین مولفه اساسی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس مولفه سازمانی است که در قالب دو بخش ساختاری و مدیریتی قرار می‌گیرد. عوامل ساختاری شامل ۵ ویژگی پایه می‌باشد که شامل برگزاری دوره‌های آموزشی، شایسته پروری، سلسله مراتب شغلی، نظام ارزشیابی، سلسله مراتب تنبیهات است. و عوامل مدیریتی نیز شامل ۹ ویژگی پایه شامل آگاهی از قوانین، قدرت کنترل، منش مدیریتی، ارتباط موثر با زیردستان، پاسخگو بودن، مدیریت استعدادها، مدیریت زمان، مدیریت امور مالی، حل مشکلات کارکنان می‌باشد. که این یافته‌ها با یافته‌های بدست آمده از پژوهشگرانی همچون مکوندی و نامور، تاپلین و همکاران بومر و همکاران، مکسول و اسپویمر مطابقت و همسویی دارند. بر این اساس در هر سازمان، ساختار سازمانی نقش مهم و اساسی در میزان پایبندی کارکنان به اخلاق حرفه‌ای و شغلی دارد. و چنانچه مولفه‌های اخلاقی مورد نظر مدیران به خوبی مصوب و محقق گردند و با استفاده از برنامه‌های آموزشی مدون، شایسته پروری 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 به شغل‌های مدیریتی نائل می‌گردند. لذا در این خصوص می‌توان به این نتیجه دست یافت که ساختار سازمانی باید به گونه‌ای طراحی و مصوب گردد که زمینه حفظ، توسعه و گسترش اخلاقیات در آن سازمان را فراهم ساخته و راه را برای رشد و ترقی همه جانبه اهداف فردی و سازمانی فراهم سازد. و پرواضح است آنچه که می‌تواند این حرکت عظیم را به سمت اهداف متعالی سازمان رهنمون ساخته و سرعت رسیدن به آنها را دوچندان سازند داشتن مدیرانی لایق، شایسته، توانمند و پاسخگو در سازمانها است که به مدد توسل به اخلاقیات سازمانی و مدیریتی، این مسیر را برای کارکنان هموار سازند.

بحث و نتیجه گیری براساس یافته‌های فراسازمانی:

یکی دیگر از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مورد نظر مدیران مدارس دوره اول متوسطه، مولفه فراسازمانی است. این مولفه اخلاقی شامل دو بخش سیاستگذاری آموزشی و فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی می‌باشد که مولفه سیاستگذاری آموزشی دارای ۸ ویژگی پایه شامل عدم جناح گیری سیاسی، تقویت زیرساختها، شایسته سالاری، ترمیم ساختار سازمانی، توجه به فرهنگهای قومیتی، اصلاح نظام پرداخت، پشتیبانی ساختاری، اصلاح شیوه گزینش و استخدام می‌باشد و مولفه فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی نیز دارای ۶ ویژگی پایه شامل شبکه‌های مجازی، توجه به خرده فرهنگها، رشد تکنولوژی و فناوری، جناح بندی‌های سیاسی، نقش والدین دانش آموزان و فاصله تربیتی بین مدرسه و جامعه

است. که این نتایج با نتایج بدست آمده از پژوهشگرانی مانند علی زاده، رحمانی نیا و یعقوبی نژاد، بیرجندی و همکاران، بذرافشان و همکاران و برخی دیگر مطابقت و همخوانی دارد. بنابراین می‌توان گفت که امروزه یکی از عوامل اصلی در نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در مدارس، به برخی عوامل فرا سازمانی مانند نوع سیاستگذاری‌های دولتمردان در حوزه آموزشی و پرورشی مربوط می‌شود. عوامل متعددی همچون ترمیم و تقویت زیرساختهای آموزشی، اصلاح شیوه‌گزینی و استخدام بر اساس اصل شایسته‌سالاری، توجه به فرهنگهای قومیتی در هنگام تهیه و تدوین کتب درسی، توجه به وضعیت معیشتی و رفاهی کارکنان، می‌تواند تاثیر 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 ایفا 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 از این طریق ضمن تحقق اهداف متعالی سازمان، وموجبات رشد و ترقی و پیشرفت همه جانبه حرفه‌ای مدیران مدارس را فراهم سازند.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

- انتخاب مدیران بر اساس اصل شایسته‌سالاری و توجه به توانمندیها و ظرفیت‌های ذاتی و تخصصی آنها در زمان واگذاری مسئولیت‌های مدیریتی، می‌تواند نقش موثری در رشد اخلاق و معنویت در نظام تعلیم و تربیت داشته باشد.

- واگذاری مشاغل و مسئولیت‌های مدیریتی حتی الامکان به کارکنانی واگذار گردد که سلسله مراتب شغلی را در آموزش و پرورش طی کرده و به کلیه امور مدرسه آگاهی دارند.

- مدیران مدارس از طریق ارائه آموزشهای لازم همچون برگزاری کلاسهای ضمن خدمت می‌تواند در ارتقاء رفتارهای معقول و منطقی و رشد اخلاقیات در مدیران مدارس تاثیر زیادی داشته باشد.

وضع قوانین و مقرراتی که به صورت شفاف و روشن حدود بسیاری از اعمال و رفتارهای اخلاقی را مشخص سازد و هنجارها و ناهنجاری‌های اخلاقی را در مدرسه تعیین نماید.

شناسایی مدیرانی که در سازمان از شغل خود ناراضی هستند و کمک به آنها در جهت رفع مسائل و مشکلاتشان و افزایش انگیزه و توان خدمتی در آنها می‌تواند میزان بروز و ظهور عوامل غیر اخلاقی و ناهنجار را در سطح سازمان و در بین مدیران و کارکنان تا حد ممکن کاهش دهد.

نتیجه گیری

به نظر می‌رسد که نتایج پژوهش حاضر می‌تواند به مدیران سازمانها، خصوصا سازمانهای آموزشی کمک نماید تا با تکیه بر طراحی الگوی اخلاق حرفه‌ای در این پژوهش، استراتژی‌های مدیریتی خود را بر پایه اصول اخلاق حرفه‌ای، اتخاذ نمایند؛ و موجبات توسعه و پالایش ارتباطهای اخلاقی در مدارس، اصلاح ساختارها و فرایندهای سازمانی، ارتقاء سطح توانایی‌ها و تعالی حرفه‌ای مدیران مدارس و در نتیجه حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزش و پرورش کشور را فراهم سازند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

این مقاله منتج از رساله دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت می‌باشد. و با مشارکت استاد راهنمای اول، استاد راهنمای دوم و استاد مشاور صورت گرفته است.

References

- Azar, Kh, Namvar, Y (2017). The relationship between moral intelligence and teachers' lifestyle. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 12 (4): 1-9.
- Arabshahi Krizi, Ahmad; Ramezani, Akram (2017). Investigating the Impact of Professional Ethics on Entrepreneurial Behavior in Organization and Industry, *Journal of Industry and University*, 9 (32): 64-49.
- Araste, Hamidreza; Jahed HosainAli (2011) Ethics in Universities and Higher Education Centers: An Option to Improve Behaviors. *Neshat Alam Quarterly*; 1st period (No. 2 (40-31).
- Bazrafshan, Abbas Ali; Amirianzadeh, Mojgan; Ali Mohammadi, Saeedeh; Akbarpour, Maryam (2018). Explain the role of psychosocial factors in the relationship between professional ethics and managers' decisions; *Journal of Ethics in Science and Technology*.
- Birjandi, Hamid; Khodamipour, Ahmad Vapourheidari, Omid (2015) A Study of the Impact of Professional Ethics on the Auditor's Professional Doubt, *Scientific Journal of Management Accounting*, Twelfth Year, No. 42.
- Bazrafshan, Abbas Ali; shahamat, nader; Akbarpour, Maryam; Ali Mohammadi, Saeedeh (2018). The role of ethics in the way of information and upbringing in organizations. *Quarterly Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, No. 3, p
- Charles Emenike Ezeagba and Mary-Fidelis Chidoziem Abiahu (2018). Influence of Professional Ethics and Standards in Less Developed Countries: An Assessment of Professional Accountants in Nigeria.
- Christensen, A., Cote, J. & Latham, C. K. (2016). Developing ethical confidence: The impact of action-oriented ethics instruction in an accounting curriculum. *Journal of Business Ethics*, 1-19.
- Daryaei, Abbas Ali; Azizi, Akram (2018). The Relationship between Ethics, Experience and Professional Competence of Auditors with Audit Quality (Considering the Role of Moderating Professional Doubt), *Journal of Financial Accounting Knowledge*, Volume 5, Number 1, pp. 99-79.
- Erfanikhah, Mohammad (2014). Investigating the relationship between observing the components of cellular ethics and office health. In *Organization (Case Study: Cultural and Religious Centers in Qom Province*, M.Sc. Thesis, Faculty of Management, University of Tehran.
- Enofe, A. O. Innocent Ukpebor, N. Ogbomo (2016), "The Effect Of Ccounting Ethics In Improving Auditor Professional Skepticism", *International Of Advanced Academic Research*, pp. 1-16.
- Gerholz, J. D. K. H. (2015). Fostering ethical competence in business education. In *New Perspectives on Corporate Social Responsibility* (pp. 547- 561). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- khaki (1392). *Ethics management in organizations*. First Edition Tehran: Fujian Publications.
- Khalkhali, Ali; Ghahremani, Shahrbanoo (2012) , Total quality management, predicting the amount of quality institutionalization in schools. *Journal of New Approach in Educational Management*, 3 (2): 1 to 20.
- Khalkhali, Ali; Ghahremani, Shahrbanoo (2012) , Total quality management, predicting the amount of quality institutionalization in schools. *Journal of New Approach in Educational Management*, 3 (2): 1 to 20.
- Karami, Mohammad; Qalavandi, Hassan and Ghaleei, Alireza (2017). The relationship between professional ethics, ethical leadership and responsibility in schools in Kurdistan province, *bi-monthly journal of school management*, 5 (1), 20-40.
- Maxwell, B., & Schwimmer, M. (2016). Seeking the elusive ethical base of teacher professionalism in Canadian codes of ethics. *Teaching and Teacher Education*, 59, 468-480.
- Marzuki, M., Subramaniam, N., Cooper, B., and Dellaportas, S (2017). Accounting academics' teaching self-efficacy - and ethics integration in accounting courses: A Malaysian study , *Asian Review of Accounting*, Vol. 25 Iss. 1 pp. 1-39. 19.
- Qanbarpour, Omid; Abbasian, Hussein; Arasteh, Hamid Reza; Grandson of Ebrahim, Abdolrahim (2019), Designing a Model of Teachers' Professional Ethics: A Mixed Study, *Quarterly Journal of Educational Innovations*, Volume 18, Number 69, Pages 33-60

Salimi, Mehdi (2017). Presenting a model for the development of professional ethics in sports organizations. Journal of Ethics in Science and Technology. 47-83 pp. 3, No. 39.

Tabachnick, B. G., Keith-Spiegel, P., & Pope, K. S. (2016). Ethics of teaching: Beliefs and behaviors of psychologists as educators. American Psychologist, 46(5), 506-515.

Taplin, R., Singh, A., Kerr, R., & Lee, A (2018). The use of short role-plays for an ethics intervention in university auditing courses. Accounting Education, 1-20

UNLUT, M. (2018). An evaluation of occupational ethical values of geography teacher candidates in Turkey. Educational Research and Reviews, 13(2): 68-73.

