

Managers of Modern Society and Facing the Challenges of Professional Ethics (Case Study: Gorgan Schools)

ARTICLE INFO

Article Type
Analytical Review

Authors

Zeinab Emamdoost¹,
Negin Jabbari^{2*},
Qumarth Niazzari³

How to cite this article

Zeinab Emamdoost, Negin Jabbari, Qumarth Niazzari, Managers of Modern Society and Facing the Challenges of Professional Ethics (Case Study: Gorgan Schools), *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2020:4(1): 113-123.

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).

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

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: njabari291@gmail.com

Article History

Received: 2020/04/08

Accepted: 2020/06/01

Published: 2020/06/20

ABSTRACT

Purpose: The present study was conducted with the aim of managers of modern society and facing the challenges of professional ethics (Case study: Gorgan schools).

Materials and Methods: The research method was applied in terms of purpose and descriptive in terms of method. The statistical population of the study included all high school principals in the first and second years of Gorgan in the academic year of 1997-98 to 256 people, according to Cochran's formula, 153 people were selected by multi-stage cluster sampling. The measurement tool included a researcher-made questionnaire, the construct validity of which was confirmed by factor analysis method and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha coefficient. In order to analyze the data, Kolmogorov-Smirnov K-S test was used to normalize the research variables and to answer the research questions, regression analysis and structural equations were used using SPSS22 and LISREL software.

Findings: The findings showed that managers have the ability to predict the challenges of professional ethics and 65.3% of the variance variance of professional ethics challenges is determined by the role of managers. Also, 69% of principals' perceptions of professional ethics challenges in schools include nine dimensions: 1- law-orientation, 2- ethics-orientation, 3- knowledge-orientation, 4- leadership-behavior, 5- committed responsibility, 6- competitiveness, 7 - Development is central - 8 - Constructivist authoritarianism, 9 - Foresight.

Conclusion: The results showed that there is a positive and significant effect between the perception of principals and the development of professional ethics in schools.

Keywords: Perception of managers, Professional Ethics, Modern Society

مقدمه

مادر تمامی ارزش‌ها، ارزش‌های اخلاقی می‌باشد. این ارزش‌ها به نگهداری و حفظ استانداردهایی کمک می‌کنند که میتواند بر کنترل و هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای جامعه مفید هستند، تاثیر بگذارد. به خصوص، هنگامی که استانداردها و ارزش‌های اخلاقی به طور گسترده‌ای میان اعضاش رایج شود، موفقیت افراد افزایش می‌یابد (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۶). و توجه به موضوع تصمیم‌گیری اخلاقی با توجه به اهمیت دو موضوع تصمیم‌گیری و اخلاق در حوزه مدیریت، هر روز رشد پیشتری پیدا می‌کند و امروزه اندیشمندان علم مدیریت به این باور رسیده اند که مدیران در هنگام اخذ تصمیمات، باید مولفه‌های اخلاقی را نیز مد نظر قرار دهند (۱). اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده که از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آوردد (۲). از طرف دیگر منظور از اخلاق حرفه‌ای در مفهوم سازی اولیه، به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رود. لذا دستیابی به اهداف در سازمان‌ها هنگامی میسر می‌شود که اخلاق کاری پیش‌رفته‌ای در بین کارکنان وجود داشته باشد اما ضعف اخلاق کاری و کم کاری یکی از مسائل مهم سازمان‌هاست (۳). اخلاق حرفه‌ای رعایت مجموعه‌ای از وظایف، استانداردها، اصول و الزامات اخلاقی- ارزشی در رابطه با مشاغل هستند که عملکرد، رفتار و روابط شاغلین را از نظر میزان درستی یا نادرستی مورد ارزیابی قرار می‌دهند (۴)، (۵). محققان عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای را به سه جنبه فردی (ویژگی‌ها و خصوصیات فردی، ارزش‌های مذهبی، مالک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت)؛ سازمانی (رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، نظام تشویق و تنبیه، ارتباط با زیرستان، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و فرهنگ‌سازمانی) و محیطی (اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آن‌ها) (۶). در همین راستا در بررسی پیشینه داخلی این موضوع می‌توان پژوهش‌های پیش رو را نام برد از جمله: قادری و فربانی (۷) در مطالعه‌ای با عنوان "شناسایی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان ابتدایی از دیدگاه معلمان نمونه استان قزوین" به این نتیجه رسیدند که ابعاد مسئولیت پذیری، برتری جویی و رقابت طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری از مولفه‌های اصلی اخلاق حرفه‌ای در تدریس می‌باشد. بیریانی و نیکنامی (۸) در پژوهشی با عنوان "ارائه‌ی مدلی برای بهبود نظام انتصاب و ارتقای مدیران آموزش‌وپرورش" به نتایجی دست یافتند که نشان میداد بین معیارهای موجود انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش و معیارهای مطلوب از نظر معلمان و مدیران تفاوت بسیار زیادی وجود دارد و بین نظر معلمان و مدیران در خصوص معیارهای موجود انتصاب و ارتقای مدیران اختلاف وجود دارد ولی در خصوص معیارهای مطلوب دیدگاه نسبتاً مشابهی دارند. در این

مدیران جامعه‌ی مدرن و رویارویی با چالش‌های

اخلاق حرفه‌ای (مطالعه موردی: مدارس گرگان)

زنیب امام دوست^۱

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

نگین جباری^{۲*}

دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران (نویسنده مسئول).

کیومرث نیازآذری^۳

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

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف مدیران جامعه‌ی مدرن و رویارویی با چالش‌های اخلاق حرفه‌ای (مطالعه موردی: مدارس گرگان) انجام شد.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش از حیث هدف کاربردی، و از نظر روش توصیفی از نوع زمینه‌یابی بود. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس متوسطه دوره اول و دوم شهر گرگان در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ به تعداد ۲۵۶ نفر بود که طبق فرمول کوکران، تعداد ۱۵۳ نفر به روش نمونه‌گیری خوش ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه محقق ساخته بود، که روابی سازه آن، با استفاده از روش تحلیل عاملی و مقدار پایابی آن از طریق ضریب آزمون آلفای کرونباخ موردا تایید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف K-S جهت نرمال بودن متغیرهای پژوهش و جهت پاسخگویی به سوالات پژوهش از تحلیل رگرسیونی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای LISREL و SPSS22 استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد مدیران توان پیش‌بینی مواججه با چالش‌های اخلاق حرفه‌ای را دارا می‌باشد و ۶۵.۳٪ واریانس متغیر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای به سیله نقش مدیران تعیین می‌شود. همچنین ۶۹ درصد ادراک مدیران از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در مدارس شامل نه بعد ۱-قانون-مداری، ۲-اخلاق-مداری، ۳-دانش-مداری، ۴-مش-رهبرانه، ۵-مسئولیت پذیری متعددانه، ۶-عرقابت پذیری، ۷-توسعه محوری، ۸-اقدار گرایی سازنده، ۹-آینده نگری، می‌باشد.

نتیجه گیری: نتایج نشان داد بین ادراک مدیران با تکوین اخلاق حرفه‌ای در مدارس تاثیر مثبت و معنی داری وجود دارد.

کلمات کلیدی: ادراک مدیران، اخلاق حرفه‌ای، جامعه‌ی مدرن

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۱۲

*نویسنده مسئول: njabari291@gmail.com

اخلاق حقوقی و نبود آموزش‌های لازم و مشخص نبودن نمودها و رفتارهای ضد اخلاقی، نبود قوانین بازدارنده، وضعیت اقتصادی ناپایدار و رقبابت ناسالم است(۱۴)؛ مدیران دارای اخلاق حرفه‌ای، دارای خود کنترلی و خود انضباطی بالایی است به مرحله‌ای از پختگی می‌رسند که دیگر نمی‌تواند خارج از اخلاق حرفه‌ای حرکت کنند اگرچنان شخصی مدیریت سازمان آموزشی را به عهده بگیرد آن سازمان از کارایی و بهره وری بالاتری برخوردار می‌شود(۱۵).

چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در کلیه حوزه‌های مدیریتی؛ باعث ایجاد مشکلات همانند عدم مسئولیت پذیری؛ کاهش کیفیت کار؛ بی‌اعتمادی؛ احساس ناتوانی؛ خشم و ناکامی شده و در طولانی مدت باعث فرسودگی و نارضایتی شغلی مدیران می‌شود(۱۶). اخلاق حرفه‌ای در مدیران، قادر است به میزان بسیار گیشه ای از سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موقیت در تحقق اثر بخش هدف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌باشد. بنابراین با توجه به اهمیتی که اخلاق حرفه‌ای در تصمیم‌گیری های مدیران ایفا می‌کند و با توجه به بررسی های صورت گرفته در خصوص مطالعات انجام شده در حیطه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های آموزشی؛ مشاهده گردید که رعایت استانداردهای حرفه‌ای در سطح مطلوبی می‌باشد ولی از نظر آنان بین وضعیت موجود و رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی شکاف و فاصله وجود دارد. همچنین بررسی مطالعات انجام شده در خصوص اخلاق حرفه‌ای بیانگر آن بود که اغلب تحقیقات با روش کتابخانه‌ای انجام شده است و محققان بیشتر به تعریف اخلاق حرفه‌ای و بررسی تاثیر ویژگی های (مانند: مدیران، کتابداران، استادان) بر اخلاق پرداخته اند و متاسفانه مطالعات کمی به بررسی چالش‌های اخلاق حرفه‌ای به خصوص در سازمان‌های آموزشی پرداخته اند. بنابراین شناسایی چالش‌ها و تهدیدها در حوزه اخلاق حرفه‌ای به خصوص در سازمان‌های امکان را میدهد که با برطرف کردن چالش‌ها و تهدیدها و از سوی بهبود بخشیدن به عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای؛ امکان برنامه‌ریزی و تعیین اهداف روش و برطرف کردن بسیاری از ابهامات مربوط به مسئولیت مدیریت ایجاد شود و باعث ایجاد یک محیط آموزشی اثربخش گردد؛ بطوریکه با کم ترین هزینه، حجم بالایی از کیفیت آموزش ارائه می‌شود و پاسخگوی شرایط و تقاضای خارجی می‌باشد و با ایجاد جو امروزش مساعد حس مسئولیت پذیری و اعتماد به نفس را تقویت می‌نمایند. لذا، با عنایت به موارد مطرح شده، این پژوهش در پی یافتن پاسخ این سوال اصلی است که ادراک مدیران مدارس از رویارویی با چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در جامعه مدرن چگونه است؟

و با توجه به موارد گفته شده، سوال‌های فرعی پژوهش به شرح ذیل می‌باشد:

۱- چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در مدارس گرگان چیستند؟

تحقیق براساس یافته‌های تحقیق، مدل انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پژوهش ارائه گردیده است.

در مطالعه ییشینه خارجی مرتبط با این موضوع می‌توان بژوهش‌های پیش رو را نام برد: از جمله: توماس^۱ در مطالعه‌ای با عنوان "حرفه و اصول اخلاقی حسابداران مدیریتی" دریافتند که تعهد اجتماعی، خودمختاری حرفه‌ای، وابستگی حرفه‌ای و فدایکاری حرفه‌ای از مولته های اصلی اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. ماری^۲؛ در پژوهشی با عنوان "بررسی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس در جهان امروز" بیان میکنند که نتایج اخلاق مدیریت مدارس در جهان امروز صرفا اداره کردن، سازماندهی، نظارت و راهنمایی و ایجاد نظم در مدرسه نیست. لذا، نیازی فوری به آماده سازی، بهسازی و ایجاد نظم در مدرسه و بالندگی می‌باشد. هدر^۳ در پژوهشی با عنوان "بررسی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس جزیره و نکوئور" پنج عامل اصلی دخیل بر تشکیل اخلاق حرفه‌ای مدیران را شناسایی نمود که عبارتند از: وضعیت و شرایط کسب و کار، وظیفه‌ای که باید انجام گیرد، گروه همکاران، سبک رهبری، و تجربه گذشته، علاوه بر این ها محیط خارجی نیز بسیار مهم و تاثیرگذار می‌باشد. زکورو و ویسکارو^۴؛ در پژوهشی با عنوان "اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس در غرب سکولار" بیان میکنند که ضعف در رعایت اخلاق مدیران سبب گسترش نموده ابی از رفتار دانش آموزان شده است عنصر کلیدی این راهبرد آن است که افراد مدیران در زمینه برخورد با دانش آموزان و رعایت عدالت در برخورد و چگونگی رشد و بهسازی خود را می‌پذیرند. بنابراین با توجه به اهمیتی که اخلاق حرفه‌ای در تصمیم‌گیری های مدیران ایفا می‌کند و با توجه به بررسی های صورت گرفته در خصوص مطالعات انجام شده در حیطه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های آموزشی؛ مشاهده گردید که رعایت استانداردهای حرفه‌ای در سطح مطلوبی می‌باشد ولی از نظر آنان بین وضعیت موجود و رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی شکاف و فاصله وجود دارد. از طرفی یکی از مهمترین سازمان‌های جامعه که نقش بنیادین در تربیت انسان‌ها دارد آموزش و پژوهش می‌باشد و این لزوم و اهمیت مدیریت آموزشی را مشخص می‌کند با توجه به اینکه در ادبیات معاصر واژه‌های مدیریت و قدرت به تدریج جای خود را به رهبری و اختیار داده اند و دغدغه مدیران رشد و بالندگی نیروی انسانی می‌باشد سوالی که برایشان پیش می‌آید این است که چگونه می‌توانند از اختیارات خود به نوعی اخلاقی استفاده کنند^{۱۳}. اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی دارای چالش‌های اساسی می‌باشد که عبارت اند از: اخلاق عدالت محوری، اخلاق حمایت محوری، اخلاق فکری، اخلاق فایده محوری، اخلاق آموزشی، اخلاق ارتقاء، مدیریتی، اخلاق وظیفه محوری و درنهایت

¹ Thomas

² Murray

³ Heather

⁴ Zakuro and Viscaro

است، لذا آن را می‌توان در زمرة تحقیق‌های میدانی قرارداد. هدف پژوهش نیز "ادراک مدیران مدارس از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در جامعه مدرن (مطالعه موردي: مدارس متوسطه دوره اول و دوم شهر گرگان)" می‌باشد. پژوهش حاضر بر حسب نحوه اجرا از نوع توصیفی پیمایشی از شاخه میدانی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس متوسطه دوره اول و دوم شهر گرگان در سال تحصیلی ۹۸-۹۷ به تعداد ۲۵۶ نفر بود که طبق فرمول کوکران، تعداد ۱۵۳ نفر به روش نمونه گیری خوش ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. در جدول ۱ توزیع فراوانی جامعه آماری مدیران مدارس متوسطه دوره اول و دوم شهر گرگان (بر اساس فرمول کوکران) نشان داده شده است.

۲-ادراک مدیران از تکوین اخلاق حرفه‌ای در مدارس مدرن چگونه است؟

۳-نقش مدیران در مواجهه با چالش‌های اخلاق حرفه‌ای چیست؟

۴-مدل ادراک مدیران از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در مدارس مدرن کدام است؟

۵- درجه‌ی تناسب مدل ادراک مدیران از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در مدارس مدرن چگونه است؟

مواد و روش‌ها

روش پژوهش حاضر از نظر اهداف، کاربردی و از نظر روش به دلیل اینکه به وضعیت آنچه رخ داده است توجه دارد توصیفی و چون از روش پرسشنامه‌ای استفاده می‌نماید پیمایشی است. در این تحقیق از روش پیمایشی جهت گردآوری اطلاعات استفاده شده

جدول ۱. توزیع فراوانی جامعه آماری مدیران مدارس متوسطه دوره اول و دوم شهر گرگان (بر اساس فرمول کوکران)

دوره	نوع مدرسه	مدارس دولتی دخترانه	مدارس دولتی پسرانه	مدارس غیردولتی دخترانه	مدارس غیردولتی پسرانه	مدارس غیردولتی پسرانه
						۱۶
دوره اول				۱۱	۲۳	۲۴
دوره دوم				۱۰	۱۰	۱۶
دوره دوم هنرستان				۵	۹	۸

جدول ۲ مولفه‌ها و ابعاد پرسشنامه شامل پرسشنامه محقق ساخته بود، که روایی سازه آن، با استفاده از روش تحلیل عاملی و مقدار پایابی آن از طریق ضریب آزمون آنفاخ نشان داده شده است.

ابزار اندازه گیری پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته بود، که روایی سازه آن، با استفاده از روش تحلیل عاملی و مقدار پایابی آن از طریق ضریب آزمون آنفاخ کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. در

جدول ۲. خلاصه تحلیل پایابی و روایی هم‌گرا

مولفه	اعمال	پایابی (آنفاخ کرونباخ)	AVE	CR	MSV	ASV
قانون-مداری	قانون پذیری	۰/۸۷۰	۰/۵۹۲	۰/۹۲۸	۰/۰۰۴	۰/۰۳
	آگاهی قانونی	۰/۷۶۵	۰/۶۱۰	۰/۸۸۱	۰/۰۰۴	۰/۰۲
	عدالت محوری	۰/۷۵۱	۰/۵۵۸	۰/۸۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۲
اخلاق-مداری	نگاه-معنوی	۰/۸۷۰	۰/۵۸۰	۰/۸۳۵	۰/۰۰۴	۰/۰۲
	به روز بودن	۰/۸۱۵	۰/۵۲۰	۰/۸۱۶	۰/۰۰۴	۰/۰۲
	مطالعات تطبیقی	۰/۷۶۹	۰/۶۵۲	۰/۹۱۷	۰/۰۰۴	۰/۰۳
دانش-مداری	نشر دانش	۰/۷۵۸	۰/۵۱۸	۰/۷۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۲
	نگاه پدرانه	۰/۸۲۰	۰/۵۲۳	۰/۸۱۱	۰/۰۰۳	۰/۰۲
	منبع انگیزشی	۰/۸۸۰	۰/۵۰۴	۰/۸۲۰	۰/۰۰۳	۰/۰۳
منش-رهبرانه	تعهد کاری	۰/۸۲۰	۰/۶۵۰	۰/۵۱۷	۰/۰۰۴	۰/۰۳
	کارآیی	۰/۸۷۰	۰/۵۵۲	۰/۹۱۷	۰/۰۰۴	۰/۰۳
	قانون رقابت	۰/۷۵۸	۰/۵۸۰	۰/۷۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۲
مسئولیت پذیری معهدانه	مزیت رقابتی	۰/۸۲۰	۰/۵۶۴	۰/۴۱۷	۰/۰۰۴	۰/۰۳
	قوانین کارآمد	۰/۸۸۰	۰/۷۷۰	۰/۸۳۵	۰/۰۰۴	۰/۰۲
	زیرساخت اجتماعی-فرهنگی	۰/۸۲۰	۰/۵۱۵	۰/۹۲۸	۰/۰۰۴	۰/۰۳
توسعه محوری	قاطعیت اجرائی	۰/۸۷۰	۰/۳۰	۰/۸۸۱	۰/۰۰۴	۰/۰۲
	تعامل سازنده	۰/۷۵۸	۰/۴۲	۰/۸۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۲
	نیاز سنجی	۰/۸۲۰	۰/۴۲	۰/۸۳۵	۰/۰۰۴	۰/۰۲
آینده نگری						

تحلیل رگرسیونی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای LISREL و SPSS²² استفاده شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهنده‌گان در بخش توصیفی جمعیت شناختی پژوهش متغیرهایی نظری (جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه کاری)، مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج فراوانی جنسیت پاسخ‌گویان نشان داد بیشترین فراوانی در این جدول مربوط به پاسخ‌دهنده‌گان مرد بوده است. نتایج فراوانی سابقه خدمت پاسخ‌گویان نشان داد که اکثر پاسخ‌دهنده‌گان سابقه کاری ۱۱–۲۰ (۴۷/۰۵٪)، هستند. نتایج فراوانی مدرک تحصیلی پاسخ‌گویان نشان داد ۶۶ نفر از پاسخ‌دهنده‌گان پاسخ دهنده دارای مدرک لیسانس، ۵۲ نفر دارای مدرک فوق لیسانس و ۳۵ نفر دارای مدرک دکتراهستند. نتایج فراوانی سن پاسخ‌گویان نشان داد که که ۲۸ نفر از پاسخ‌دهنده‌گان بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۴۶ نفر از پاسخ‌دهنده‌گان بین ۳۶ تا ۴۱ سال، ۴۹ نفر بین ۴۲ تا ۴۷ سال و ۳۰ نفر بالای ۴۸ سال هستند.

تشخیص نرمال بودن متغیرها

جهت تشخیص نرمال بودن متغیرهای پژوهش از، از آزمون K-S استفاده شد. در جدول شماره ۳ نتایج این آزمون نشان داده شده است.

نتایج جدول ۲ حاکی از این است که ضریب همبستگی سؤالات با نمره کل پرسشنامه بالاتر از ۰/۳ و پایانی هر سوال بیشتر از ۰/۲۰ گزارش شد، که نشان می‌دهد سؤالات در سنجش متغیرها از دقت کافی برخوردارند. علاوه بر این پایانی به روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۶۰ و پایانی مرکب نیز بیشتر از ۰/۷۰ گزارش شد که نشان می‌دهد همه عامل‌ها نیز در تعیین سازه از دقت لازم برخوردارند. همچنین نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که برای هر بخش $\text{AVE} > 0.5$ و $\text{CR} > (\text{AVE})$ در نتیجه مؤلفه‌ها از روایی هم‌گرا برخوردارند علاوه بر این از آنجایی که برای هر مؤلفه $\text{ASV} < \text{AVE}$ و $\text{MSV} < \text{AVE}$ است که بیانگر روایی تشخیصی و واگرای مؤلفه‌ها است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که هر یک از عوامل، هدف پرسشنامه را برآورد می‌کند (روایی هم‌گرا) و همچنین نتایج حاکی از این است که خرده مقیاس‌ها چنان همبستگی بالایی ندارند که همه آن‌ها تبدیل به یک سازه شوند و لذا مؤلفه‌ها تکراری نیستند هم‌چنین همان‌طور که مشخصه‌های برازنده‌گی جدول ۲ نشان می‌دهد داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سوالات با سازه‌های نظری است.

همچنین در پژوهش حاضر به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف K-S جهت نرمال بودن متغیرهای پژوهش و جهت پاسخگویی به سوالات پژوهش از

جدول ۳. آزمون K-S جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

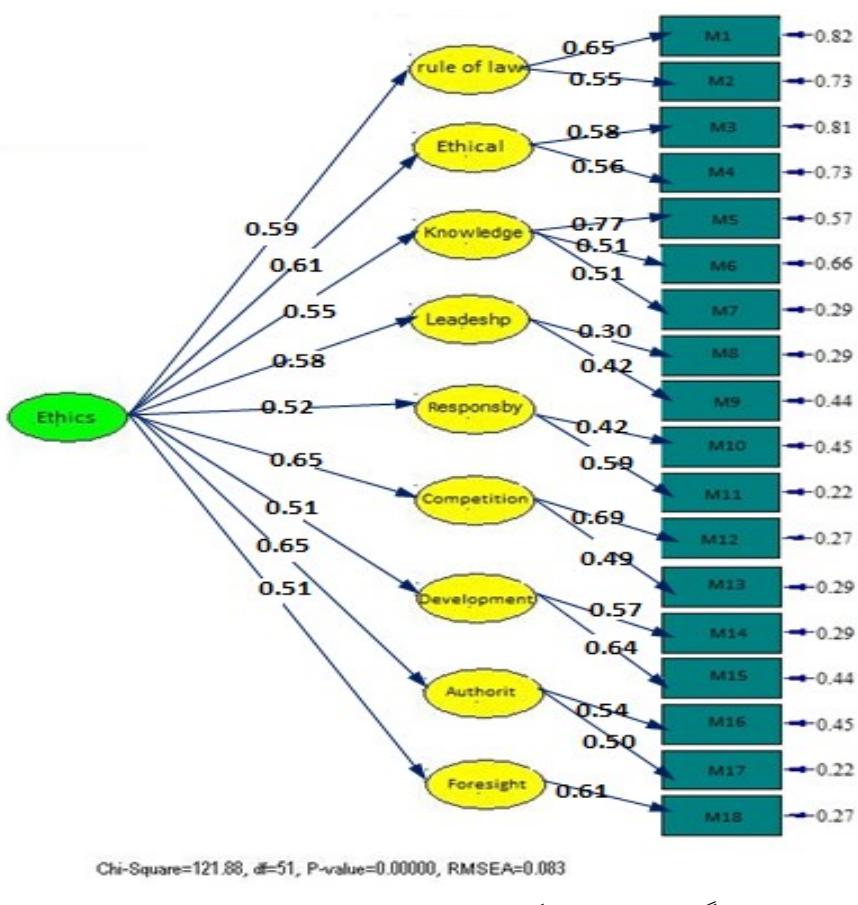
ادراک مدیران	چالش‌های اخلاق حرفه‌ای (۹ بعد)	تعداد نمونه
۱۵۳	۱۵۳	
۰/۰۷۵	۰/۵۴۰	۰/۱۱۹
۰/۰۵۶	۰/۶۱۷	۰/۱۰۷
-۰/۰۸۵	-۰/۰۹۵	-۰/۱۲۰
۰/۶۰۵	۰/۹۶۵	Z
۰/۷۱۴	۰/۸۲۰	سطح معناداری

جدول ۴. نتایج آزمون (کا ام او) و بارتلت

نتایج	آزمون	ضریب کفايت نمونه‌گيري (KMO)	مديران جامعه‌ی مدرن و رویارویی با چالش‌های اخلاق حرفه‌ای (مطالعه موردي: مدارس گرگان)
۰.۸۹۲	کای اسکوئر	۰.۸۹۲	
۶۲۶۷۸۹۰.۰۵۸	درجه آزادی	۴۵۸۰	
۰.۴۵۸۰	سطم معناداري	*** ۰...۱	
۰.۰۰۱	آزمون کرویت بارتلت		
۰.۰۰۰۱	براساس نتایج به دست آمده، شاخص (KMO) بزرگتر از ۰/۶ بوده و مقادير تقریباً نزدیک به یک را نشان می‌دهد که حاکی از کفايت حجم نمونه بر اساس شاخص‌های شناسایی شده برای تحليل		
۰.۰۰۰۱	عاملی بود. سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ برای آزمون بارتلت نیز نشان دهنده مناسب بودن متغير پژوهش برای تحليل عاملی بود.		
۰.۰۰۰۱	بررسی سوالات پژوهش		

رهبرانه ، ۵-مسئولیت پذیری متعهدانه ، ۶-رقابت پذیری ، ۷-توسعه محوری ، ۸-اقدارگرایی سازنده ، ۹-آینده نگری، می باشد.

۱- چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در مدارس گرگان چیستند؟ این چالش‌ها در پژوهش حاضر شامل ۹ بعد بود. با استفاده از روش تحلیل عاملی و استفاده از مدل‌های اندازه‌گیری در برآورد بارهای عاملی، نتایج به صورت شکل ۱ بیان می‌شود. همانطور که ملاحظه می‌شود بارهای عاملی مربوط به هر عامل که نزدیک به $0/3$ و بالاتر از آن بوده در مدل نگه داشته شدند که نشان از این دارد که معرف خوبی برای عامل‌های مربوطه می‌باشند شاخص‌های بازاش مدل همگی در سطح قابل قبولی گزارش شدند، که مهمترین آن $CMIN/DF= 2/785$ و $RMSEA= 0/075$ بنا بر این ابعاد چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در مدارس شامل نه بعد ۱-قانون‌مداری ، ۲-اخلاق‌مداری، ۳-دانش‌مداری، ۴-منش -



شکل ۱. مدل اندازه‌گیری ارائه مدل ادراک مدیران مدارس از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در جامعه مدرن

جدول ۵. ضریب مسیر مدل اندازه‌گیری ارائه مدل ادراک مدیران مدارس از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در جامعه مدرن

وضعیت	معناداری	ضریب مسیر	مسیر	
پذیرش***	0.65	قانون پذیری	قانون-مداری--->
پذیرش***	0.55	آگاهی قانونی	
پذیرش۰۲**	0.58	عدالت محوری	اخلاق-مداری--->
پذیرش۰۳***	0.56	نگاه-معنوی	
پذیرش**	0.77	به روز بودن	
پذیرش**	0.51	مطالعات تطبیقی	دانش-مداری--->
پذیرش**	0.51	نشر دانش	

پذیرش	.۰۰۰۲***	.۳۰	نگاه پدرانه	منشـرهبرانه--->
پذیرش	.۰۰۰۳***	.۴۲	منع انگیزشی	
پذیرش	.۰۰۰۰***	.۴۲	تعهد کاری	مسئولیت پذیری متعهدانه--->
پذیرش	.۰۰۰۰***	.۵۰	کارآبی	
پذیرش	.۰۰۰۰۲***	.۶۹	قانون رقابت	رقابت پذیری--->
پذیرش	.۰۰۰۰۳***	.۴۹	مزیت رقابتی	
پذیرش	.۰۰۰۰***	.۵۷	قوانين کارآمد	توسعه محوری--->
پذیرش	.۰۰۰۰***	.۶۴	زیرساخت اجتماعی-فرهنگی	
پذیرش	.۰۰۰۰***	.۵۴	قطاطیت اجرائی	اقتدار گرایی سازنده--->
پذیرش	.۰۰۰۰۲***	.۵۰	عامل سازنده	
پذیرش	.۰۰۰۰***	.۶۱	نیاز سنجی	آینده نگری --->

۲- ادراک مدیران از تکوین اخلاق حرفه‌ای در مدارس مدرن چگونه است؟

جدول ۶. ضرایب رگرسیونی سوال دوم

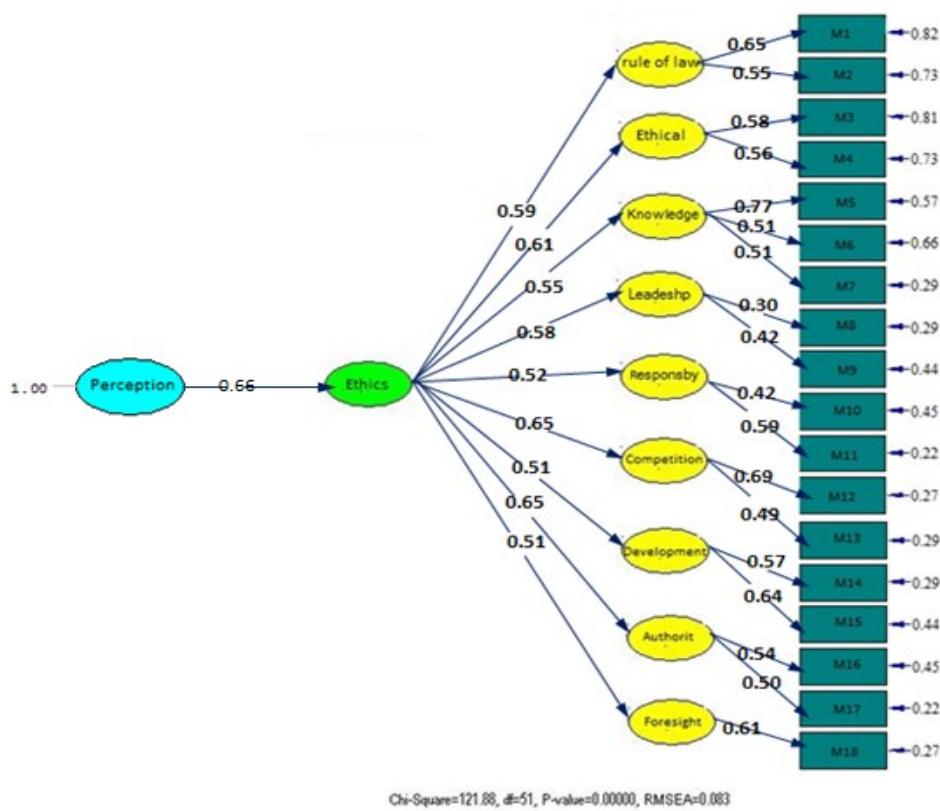
سؤال	مقدار بحرانی	ضریب رگرسیونی	P	نتیجه
ادراک مدیران	۲/۴۵۱	.۱۵۶	.۰/۰۰۵	تایید
که این گواه این موضوع می‌باشد که بین ادراک مدیران با تکوین اخلاق حرفه‌ای در مدارس تاثیر مثبت و معنی داری وجود دارد.				ضریب رگرسیونی استانداری مربوط به این سوال .۱۵۶ می‌باشد.
۳- نقش مدیران در مواجهه با چالش‌های اخلاق حرفه‌ای چیست؟				مقدار P مربوط به این فرضیه .۰/۰۰۵ و کوچکتر از .۰/۰۵ است

جدول ۷. ضرایب رگرسیونی سوال سوم

متغیر اول	متغیر دوم	R	R ²	F	P	B	t	β	P	نقوش مدیران	چالش‌های اخلاق حرفه‌ای
.۰۸۰۸	.۰۶۵۳	.۱۷۷.۵۱۲	.۰۰۰۱	.۰/۰۰۰۱	.۰۸۰۸	.۰۸۳۶	.۰/۰۰۰۱	.۳۰۶.۶۸۶	.۰/۰۰۰۱		

۴- مدل ادراک مدیران از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در مدارس مدرن کدام است؟
مدل معادلات ساختاری نهایی پژوهش شکل ۲ ارائه شده است.
برای رسم مدل نهایی، از رویکرد دو مرحله‌ای برای مناسب بودن بارهای عاملی بهره گرفته شد، و بعداز قابل قبول بودن آنها نسبت به تدوین مدل نهایی اقدام شد. مدل ذیل به آزمون ادراک مدیران از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در مدارس و آزمون نیکویی برآش ساختار آن پرداخته است.

داده‌های جدول ۷ نشان می‌دهد که مدیران توان پیش‌بینی مواجهه با چالش‌های اخلاق حرفه‌ای را دارا می‌باشد و ۶۵.۳٪ واریانس متغیر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای به وسیله نقش مدیران تعیین می‌شود. با توجه به مقدار ضریب همبستگی R=.۸۰۸ و مقدار t که بزرگتر از ۱.۹۶ می‌باشد و سطح معناداری (P) که کوچکتر از ۰.۰۵ می‌باشد می‌توان گفت مدیران در مواجهه با چالش‌های اخلاق حرفه‌ای نقش مشتبه دارند.



شكل . مدل معادلات ساختاری

(CFI)، نیز حاکی از برآذش بسیار مناسب مدل طراحی شده در مقایسه با سایر مدل‌های ممکنه است. شاخص بسیار توانمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA نیز برای مدل مسیر زیر ۰/۰۸ است که مقداری قابل قبول است. شاخص‌های نیکویی برآذش مدل تائید عاملی بر اساس مدل اصلی در جدول ۸ نشان داده شده است.

۵- درجه‌ی تناسب مدل ادراک مدیران از چالش‌های اخلاقی حر斐‌ای در مدارس مدرن چگونه است؟
معیار GFI که نشان دهنده اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس ها و کواریانس ها می‌باشد که توسط مدل تبیین می‌شود برای این مدل ها بالای ۰/۹ است. مقدار ریشه دوم میانگین مجدول پس‌ماندها یعنی تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس‌های برآورد یا پیش‌بینی شده در این پژوهش نشان از تبیین مناسب کوواریانس ها دارد. مقادیر شاخص‌های نرم‌شده برآذندگی (NFI)، شاخص نرم‌نشده برآذندگی (NNFI)، شاخص برآذندگی فزاینده (IFI) و شاخص برآذندگی تطبیقی

جدول ۸ شاخص‌های نیکویی برآذش مدل تائید عاملی بر اساس مدل اصلی

شاخص	مقادیر کسب شده	مقادیر قابل قبول	وضعیت
GFI (نیکویی برآذش)	۰/۹۳	GFI>90%	قبول
AGFI (نیکویی برآذش تعديل شده)	۰/۹۴	AGFI>90%	قبول
CFI (برآذندگی تعديل یافته)	۰/۹۵	۰.۹۰<CFI<۱	قبول
CMIN/df	۱/۲۰	مقدار کمتر از ۳	قبول
RMSEA (ریشه میانگین خطای برآورد)	۰/۰۰۸	RMSEA<0.1	قبول

$$\text{Perception} = 62^* \text{ Ethics}, R^2 = .69^*$$

بر این اساس مشخص می‌شود که ۶۹ درصد ادراک مدیران از چالش‌های اخلاقی حر斐‌ای در مدارس شامل نه بعد شامل نه بعد اقانون‌مداری، اخلاق‌مداری، دانش‌مداری، منش-

بر اساس نتایج مدل برآذش یافته در نمونه مورد مطالعه معادله ساختاری^۱ استخراج شده به شرح زیر خواهد بود.

¹ Structural Equation

و کاهش تخلفات اداری و بی انگیزگی در سازمان را به همراه دارد. تکیه بر مستند مدیریت و رهبری یک سازمان به ویژه سازمان آموزشی و موفقیت در انجام وظایف مربوط به آن سازمان مستلزم داشتن سه قابلیت تحت عنوان (۱) داشت یا تخصص (۲) مهارت یا تجربه (۳) بینش یا مسئولیت اخلاقی می‌باشد. بنابراین مدیر و رهبر یک سازمان آموزشی باید با بهره - گیری از صلاحیت و بصیرت که یک مقوله‌ی اخلاقی است ابتدا افکار و ارزش‌های مشترک مشخص شود و از آنها بخواهد وظایف خود را به روش اخلاقی انجام دهند. اخلاق به عنوان تنظیم کننده‌ی روابط میان انسان‌ها همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. در مدیریت این ساز و کار درونی بدون آن که نیاز به اهرم‌های بیرونی داشته باشد قادر است عملکردهای اخلاقی را به وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و در برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین کننده بوده و از این روست که بحث اخلاقیات به یکی از مباحثت عمده‌ی رشته‌ی مدیریت تبدیل گردیده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد مدیران در مواجهه با چالش‌های اخلاق حرفاء نقش مقتبی دارند و همچنین از طریق پیوند این دو مقوله با یکدیگر به لحاظ رفتار سازمانی میتوان انتظار داشت تحولی در راستای ارتقای رفتار شهروندی سازمان آموزش و پرورش صورت پذیرد، در نهایت این پژوهش با نتایج پژوهش‌های انجام شده توسط سرت و همکاران (۲۰۱۴) آریانا و همکاران (۲۰۱۳) آونگ و همکاران (۲۰۱۵) بابی و همکاران (۲۰۱۱) بارون تیمو و همکاران (۲۰۱۳) بادی یانتو و همکاران (۲۰۱۵) گود هاری و همکاران (۲۰۱۵) چینگ و همکاران (۲۰۱۵) اپلیوم و همکاران (۲۰۰۵) بالتر و همکاران (۲۰۰۹) بنرجی و همکاران (۲۰۱۳) ایوانسوبیچ و همکاران (۲۰۱۲) هیتر مور و همکاران (۲۰۱۴) لو و همکاران (۲۰۱۵) اکری و همکاران (۲۰۱۵) اکی هلندر و همکاران (۲۰۱۲) آیت یاسین و همکاران (۲۰۱۴) الکساندرا و همکاران (۲۰۱۲) در خارج از کشور و حسینی و همکاران (۱۳۹۲) شیرازی و همکاران (۱۳۹۳) قدیری و همکاران (۱۳۹۲)، حیدری و همکاران (۱۳۹۱)، نجفی و همکاران (۱۳۸۹) و بهاری فر و همکاران (۱۳۹۰) در داخل کشور همخوانی و مطابقت دارد.

لازم به ذکر است سازمان آموزش و پرورش در راستای تحقق این مقولات با توجه به این که متغیرهای مورد بررسی زیر مجموعه فرهنگ سازمانی به شمار می‌آیند گام به گام و به تدریج با توجه به یک نکشه راه و برنامه استراتژیک درازمدت عمل نمایند و به منظور جامعه عمل پوشاندن آن تدوین یک برنامه عملیاتی ضرورت دارد. داشتن رویکرد پارادایمی با نگاه بومی و منطقه‌ای نیز به تحقق آن کمک می‌کندالبته اخلاق حرفاء از جمله متغیرهای برخطی نیست لذا در حوزه علوم رفتاری از این دست مقولات ارتباط دوری با هم دارند اخلاق حرفاء ارتباط مستقیم با شهروندی سازمان دارد در برخی موارد به اقتضا در جاه دیگر ممکن با توجه به متغیر میانجی عدالت سازمانی به شکل غیر مستقیم نیز بر رفتار شهر وندی سازمان تاثیر داشته باشد در پاری

رهبرانه ، ۵-مسئولیت پذیری متعهدانه ، ۶-رقابت پذیری ، ۷-توسعه محوری ، ۸-اقدارگرایی سازنده ، ۹-آینده نگری ، می باشد.

نتیجه‌گیری

امروزه پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات در تجزیه و تحلیل سازمان است. پیامدهای اجتماعی فعالیت سازمانها و تأثیرات آن بر صاحبان منافع به دلیل رشد و توسعه‌ی سازمانها و افزایش نقش آنها در اجتماع اهمیتی روزافزون یافته است. به گونه‌ای که عملکرد اخلاقی و اجتماعی انسان‌ها بر عملکرد کلی سازمان تأثیر دارد. در جامعه‌ی سازمانی اخلاقیات در رهبری بسیار مهم است. چون رهبران نه تنها باید تصمیماتی بگیرند که به نفع آنهاست، بلکه باید درباره‌ی چگونگی تأثیر پذیری افراد هم، فکر کنند. بهترین رهبران ارزش‌ها و اخلاقیات خود را می‌شناسند و آنها را در مدل و کارهای رهبری ارشاد می‌کنند. این کار شامل ارتباط دادن اطلاعات کامل و دقیق در جایی است که تعهد شخصی، حرفة‌ای، اخلاقی یا قانونی وجود دارد. پس وقتی پای اخلاق به میان می‌آید شما احترام و توجه کارکنان و رضایت از انجام درست کارها را به دست می‌آورید. اگر شما روش نسازید که چه می‌خواهید و چه انتظاری دارید، پس غیرقابل اعتماد می‌شوید. بحث اخلاق در محیط کار یکی از مهم‌ترین و پرچالش‌ترین موضوعات و دغدغه‌ی فکری بسیاری از مدیران است و با پیچیده تر شدن فرایندها و وظایف، ساختارها، سازمان‌ها و واحدها و مدیریت بر آنها نیز مشکل تر می‌شود و در این میان نقش مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین بخش‌های ستدی سازمان بیش از پیش تعیین کننده خواهد بود(۱۸). در سازمان‌های آموزشی نیز بحث اخلاق و اخلاقیات از حساسیت ویژه‌ای برخوردار است. همان‌طور که در مقدمه اشاره شد آموزش و پرورش جایی است که فرزندان امروز و متخصصان و تکسین‌های فردای جامعه‌ی ما در آن تربیت می‌شوند. در دنیا بیکاری که موج فساد و بی‌اخلاقی بیداد می‌کند و این موج فساد پای خود را از محدوده‌ی شرکتها و سازمان‌های تجاری فراتر گذاشته و مدارس و سازمانهای آموزشی را نیز دامن گیر کرده است. باید توجه داشت بدون توجه به اخلاق و اخلاقیات جامعه‌ی بشری راه به جایی نخواهد برد و فقط گرفتار یک دور باطل می‌شود، از هر جا که شروع کند در نهایت به نقطه‌ی اول حرکت خود بازخواهد گشت. آموزش و پرورش قلب هر جامعه‌ای است. با داشتن آموزش و پرورشی فعال و کارا این مهم قابل دست یابی است. و این نهاد سرنوشت ساز زمانی کارکرد خود را به درستی انجام میدهد که زمام آن به دست رهبری کارآمد و مؤثر باشد. رهبری و مدیریت سازمان‌های آموزشی تنها با آگاهی‌های عمومی و کسب مهارت‌های انسانی، ادارکی و تجارب فنی و عملی به سامان نمی‌رسد، 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 منافعی را از جمله افزایش انگیزه کاری، رضایت شغلی و سازمانی

از موارد در برخی مفاهیم این سه متغیر ممکن رابطه همپوشانی نیز برقرار باشد.

References

- Educational Sciences, Psychology and Social Studies of Iran, Tehran. [In Persian]
8. Piriae, Hossein; Niknami, Mustafa. (1396). Providing a Model for Improving the Appointment and Promotion System of Education Managers, Behavioral Science Research Methods, Quarterly Journal of Educational Leadership and Management: Ad.
9. Thomas, S. (2018). Management Accountants' Professionalism and Ethics. In Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting. Emerald Publishing Limited.
10. Murray. (2017). Professional ethics for school principals in today's world. Second Edition, New York: The Guilford Press.
11. Heather, L. (2017). Professional Vocational School Vancouver School Administrators. Interactive Learning Environments.
12. Zakuro and Viscaro (2016). Professional ethics for school principals in the secular West. Social Science & Medicine, 66: 17-1796.
13. Ismaili, Saeedeh; Farzin Majd, Atefeh; Adli, Fariba. (1397). The Ethical Application of Authority for Educational Leaders: A Systematic Review, Sixth Scientific Conference on Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Harms of Iran, Tehran, Association for the Development and Promotion of Basic Sciences and Technologies. [In Persian]
14. Mousavi, Frank; Vashni, Amir; Saeedipoor, Zeinab. (2016). A Survey of the Observance of Professional Ethics Standards of Secondary School Principals in Songhar, Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology. 10 (2): pp. 97-122. [In Persian]
15. Yazdanian Kolshtari, Maryam. (2017). Challenges affecting professional ethics and engineering ethics, International Conference on New Studies in Civil

Engineering, Architecture and Urban Planning with the approach of Islamic Iran, Mashhad, Sajjad University of Technology. [In Persian]

16. Peterson. (2016), Ethical leadership: Professional ethics for training directors.

17. Heydari, Abbas; Meshkin Yazd, Ali. (1397). Ethical challenges in nursing. Clinical Journal of Nursing and Midwifery. 7 (1): 84-95 [in Persian]

18. Aghighi, Alireza. (2016). The relationship of some ethical variables with organizational health. Ethics in science and technology. 11 (3): pp. 97-107. [In Persian]