

## ارائه راهکارهای مناسب جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران آموزشی

**آرزو دریابگیان\***: دانش‌آموخته دوره دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران.

**صمد کریم زاده**: عضو هیأت علمی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، ایران.

**فتاح ناظم**: عضو هیأت علمی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران.

**چکیده**: با توجه به اهمیت بحث اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی و نقش الگویی مدیران در پایبندی به رعایت اخلاق باید با عنایت به عواملی که منجر به اشاعه رفتارهای اخلاقی و نهادینه کردن آن می‌شود به بررسی و ارائه راهکارهای مناسب در این زمینه پرداخت. این پژوهش از حیث هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد و روش پژوهش با توجه به ذات و ماهیت موضوع از نوع روش زمینه‌یابی می‌باشد. پس از استخراج عوامل مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای از منابع معتبر موجود، ۲۵ راهکار پیشنهادی در زمینه رشد و توسعه اخلاق حرفه‌ای در دو سطح خرد و کلان تدوین شد. جهت اعتباربخشی به این راهکارها، پرسشنامه‌ای ۵۶ گویه‌ای طراحی گردید و پس از تأیید روایی و پایایی آن، در میان یک نمونه ۲۶۴ نفره از مدیران مدارس دوره دوم متوسطه استان فارس به اجرا درآمد. این گروه نمونه با عنایت به جدول مورگان و کرجسی و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای تک‌مرحله‌ای از میان ۷۶۰ مدیر از ۵۶ منطقه استان فارس انتخاب شده بودند. تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از این پرسشنامه ضمن تأیید تمامی راهکارهای پیشنهادی توسط مدیران، نشان‌دهنده اولویت راهکارهای سطح کلان از دیدگاه مدیران نیز می‌باشد. یافته‌های دیگر این پژوهش نیز نشان داد که جنسیت، سن و میزان تحصیلات مدیران در دیدگاه آنان نسبت به راهکارهای ارائه‌شده تفاوتی ایجاد نمی‌کند اما سابقه خدمت در این زمینه اثرگذار است.

**واژگان کلیدی**: اخلاق، حرفه، اخلاق حرفه‌ای، راهکار خرد و راهکار کلان.

\***نویسنده‌ی مسؤول**: دانش‌آموخته دوره دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران.

(Email: daryabegiyani@yahoo.com)

## مقدمه

اخلاق شعبه‌ای از علم فلسفه است که در ماهیت خوبی و حق به بحث و گفتگو می‌پردازد و می‌کوشد تا روشن سازد که انسان در زندگی چگونه باید رفتار کند تا به خوشی و سعادت دست یابد. درست برخلاف روان‌شناسی که حالات و رفتار انسان را چنان‌که هست مورد بررسی قرار می‌دهد، اخلاق دستورالعمل‌هایی برای رفتار انسان در زندگی معین می‌کند و بدین‌وسیله هنر زندگی کردن را به انسان می‌آموزد. (کیانی، نوابی نژاد و احمدی، ۱۳۸۷) به‌عبارت‌دیگر اخلاق الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط است (فرامرز قراملکی، ۱۳۹۲). در نظام‌های اخلاقی دیرپایی چون نظام ارسطویی، اخلاق امری درونی قلمداد می‌شده است، اما امروزه مسئولیت‌های اخلاقی در طیفی از مسئولیت‌های فردی - شخصی تا مس‌ولیت‌های فردی - شغلی و نیز مسئولیت‌های سازمانی گسترده‌اند؛ چنین تحولی را انقلاب کپرنیکی در اخلاق نامیده‌اند که نقطه عطفی در پیشینه‌ی مکاتب اخلاقی است. نتیجه‌ی چنین نظریه‌هایی، پیدایش مفهوم اخلاق کاربردی است که اخلاق حرفه‌ای یکی از اقسام آن است. (فرامرز قراملکی، ۱۳۹۲) در تعریف اخلاق حرفه‌ای دو رهیافت یا رویکرد عمده وجود دارد. در رهیافت اول که رهیافت سنتی است، اخلاق حرفه‌ای را همان اخلاق کار یا مشاغل می‌دانند. اما در رهیافت دوم که در دهه‌های اخیر رواج یافته، رویکرد مدیریت استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای است. تعاریفی که در این بخش از پژوهش ارائه می‌گردد تعاریفی هستند که با توجه به رویکرد دوم مطرح شده‌اند. فرامرز قراملکی اخلاق حرفه‌ای را به‌منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق می‌داند که به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌داند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین‌شده همراه با اخلاق خاص است (فرامرز قراملکی، ۱۳۹۳). اخلاق حرفه‌ای یکی از شاخه‌های جدید علم اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ داده و از اصول خاصی برخوردار است (هارتوگ و وینستنی، ۲۰۰۲). استنت (۲۰۰۶) نیز اخلاق حرفه‌ای را بدین‌صورت بیان کرده است که: «اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی، اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ای‌ها در حیطه‌ی فعالیت‌های حرفه‌ای خودشان است» (به نقل از حسینی و عباسی، ۱۳۹۱).

در جدیدترین تعریفی که ارائه شده به‌طور خلاصه مسئولیت‌پذیری در محیط زندگی شغلی را اخلاق حرفه‌ای نامیده‌اند. اخلاق حرفه‌ای، همانند اخلاق خانواده و اخلاق شهروندی از اقسام اخلاق کاربردی است و خود برحسب گوناگونی مشاغل و حرفه‌ها، تنوع می‌یابد. (فرامرز قراملکی، برخورداری و موحدی، ۱۳۹۵) با توجه به تعاریفی که از اخلاق حرفه‌ای به‌طور عام ارائه گردید می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی نیز عبارت از اصول و قواعد ارزشی است که تصمیمات و رفتار مدیران را تحت عنوان این که درست یا نادرست هستند هدایت می‌کند (میرکمالی، ۱۳۸۲). اخلاق حرفه‌ای برای همه اهمیت دارد؛ اما برای مدیران به چند دلیل اهمیت بیشتری دارد. یک دلیل آشکار این است که رفتار مدیر، معیار با ارزشی برای کارکنان و سازمان محسوب می‌شود. دلیل دیگر این است که رفتار مدیران به‌شدت زیر نگاه موشکافانه کارکنان قرار دارد و چون امروزه مردم به اطلاعات دسترسی بیشتری دارند؛ بنابراین رفتار نامناسب به‌سرعت شناخته و منتشر خواهد شد در نتیجه شهرتی که یک سازمان یا یک فرد ممکن است طی سال‌ها کار و ممارست به دست آورده باشد امکان دارد در ظرف چند دقیقه به‌کلی از بین برود. علاوه بر آن چون مردم امروز برای رفتار مدیران و سازمان ارزش بسیار قائل‌اند، دیگر از نظر آنان رفتار غیرحرفه‌ای قابل قبول نمی‌باشد در نتیجه در بازار رقابت، سازمان‌هایی که بیشتر با انتظارات آنان تناسب داشته باشند را انتخاب خواهند کرد (مولانا، ۱۳۸۷). اکثر تحقیقات انجام‌شده درخصوص اخلاق حرفه‌ای در کشور ایران بر حوزه پزشکی، حسابداری و ... متمرکز است در حالی که به نظر می‌رسد اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش نه تنها کم‌اهمیت‌تر از اخلاق حرفه‌ای در حوزه‌های یادشده نیست بلکه لازم است در بلندمدت به امر پژوهش در حوزه اخلاق حرفه‌ای آموزش و پرورش نیز توجه خاصی شود. (فراهانی و فراهانی، ۲۰۱۴). با توجه به این که تاکنون هیچ پژوهشی به‌صورت اختصاصی در رابطه با راهکارهای مناسب جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران آموزشی انجام نشده است؛ لذا در این بخش به معدود پژوهش‌هایی که تا حدودی با موضوع پژوهش حاضر مرتبط است اشاره می‌گردد. ممیزی، حافظی و ممیزی (۱۳۹۰) با هدف بررسی عوامل مؤثر بر نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای در آموزش از دیدگاه دانشجویان پرستاری و مامایی پژوهشی را در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد انجام دادند. بررسی پژوهش آنان نشان می‌دهد که بهترین راهکارها جهت نهادینه‌سازی

فراست صورت گیرد مثل بهبود وضعیت اقتصادی و معیشتی فرهنگیان یا بازنگاری قوانین و مقررات و ممیزی اخلاقی آن‌ها. راهکارهای سطح خرد نیز اشاره به راهکارهای سطح سازمانی دارد؛ بدین معنی که برنامه‌ریزی و اجرای آن‌ها می‌تواند توسط وزارت آموزش و پرورش و ادارت تابعه صورت گیرد. لذا ادارات آموزش و پرورش از قدرت مانور خوبی بر روی این راهکارها برخوردارند زیرا همان‌گونه که گفته شد این راهکارها از طریق سیاست‌ها و برنامه‌های درون‌سازمانی قابل اجرا و کنترل هستند. نکته قابل توجه در مورد راهکارهای سطح خرد این است که اجرایی شدن آن‌ها می‌تواند روی برخی از عوامل فردی مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای نیز تأثیرگذار باشد نظیر افزایش مهارت تصمیم‌گیری مدیران از طریق آموزش.

### روش پژوهش

این پژوهش از حیث هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد و روش پژوهش از نوع روش تحقیق توصیفی-پیمایشی می‌باشد. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس دولتی دوره دوم متوسطه عمومی استان فارس می‌شد که در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ مشغول به کار بودند و تعداد آن‌ها ۷۶۰ نفر بود. با مراجعه به جدول مورگان تعداد حجم نمونه ۲۶۰ نفر مشخص گردید. اما با توجه به این‌که جامعه آماری پژوهش نشان می‌داد ۴۴ درصد از مدارس دوره دوم متوسطه استان فارس مدرسه پسرانه و ۵۶ درصد دخترانه هستند از این‌رو جهت انتخاب ۲۶۰ مدیر باید از میان ۴۲۲ مدرسه دخترانه استان، ۱۴۶ مدرسه و از مجموع ۳۳۸ مدرسه پسرانه استان فارس ۱۱۵ مدرسه به‌عنوان نمونه آماری انتخاب می‌گردید بدین منظور از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تک‌مرحله‌ای استفاده شد. لذا هر منطقه به‌عنوان یک خوشه در نظر گرفته شد و در نهایت ۱۵ منطقه که شامل ۱۱۹ مدرسه پسرانه و ۱۵۲ مدرسه دخترانه (مجموعاً ۲۷۱ مدرسه) بود به‌عنوان گروه نمونه پژوهش انتخاب شدند که پس از بررسی پرسشنامه‌ها ۲۶۴ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل مناسب ارزیابی شد. جهت اعتباربخشی به ۲۵ راهکار پیشنهادی محقق در زمینه‌ی رشد و توسعه اخلاق حرفه‌ای، پرسشنامه‌ای با ۵۶ گویه تهیه و در میان اعضای نمونه آماری توزیع گردید. ۳۷ گویه این پرسشنامه جهت نظرسنجی پیرامون ۱۶ راهکار سطح خرد و ۱۹ گویه آن جهت نظرسنجی در مورد ۹ راهکار سطح کلان در نظر گرفته شده بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط ۵ نفر از صاحب‌نظران رشته علوم تربیتی که با مقوله اخلاق حرفه‌ای کاملاً آشنا

اخلاق حرفه‌ای از دید دانشجویان به ترتیب عبارت‌اند از: ۱- آموزش اخلاق در دوران بالینی ۲- آموزش مدل‌های تصمیم‌گیری اخلاقی ۳- برگزاری بحث‌های گروهی ۴- آموزش اخلاق حرفه‌ای به مربیان بالینی ۵- بیان قوانین و مقررات حرفه‌ای ۶- آموزش پایه‌ای اخلاق قبل از ورود به دوران بالینی ۷- نمایش فیلم در زمینه اخلاق حرفه‌ای ۸- توجه به تفاوت‌های فرهنگی حین آموزش ۹- برگزاری کارگاه‌های آموزشی ۱۰- در دسترس قرار دادن کتب و مجلات در زمینه اخلاق حرفه‌ای ۱۱- رواج تفکر اخلاقی در دوران بالینی.

امیرکبیری و داروئیان (۱۳۹۰) در بخش پایانی پژوهش خود با عنوان «برداشت‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط» به چند راهکار اصولی جهت توسعه اخلاق سازمانی اشاره می‌کنند که عبارت‌اند از: سنجش سطح ادراکات اخلاقی پیش از استخدام کارکنان، مشارکت کارکنان سازمان در تدوین منشور اخلاقیات سازمانی و اصلاح نظام‌های جذب و گزینش. حسینی و عباسی (۱۳۹۱) در پژوهشی نظری با عنوان «راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان از دیدگاه آموزه‌های دینی» برای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها این راهکارها را پیشنهاد کرده‌اند: به‌کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها، آموزش عملی اخلاق توسط افراد مقید و پایبند به رعایت اخلاقیات و قانون و تدوین منشور اخلاقی برای کارکنان سازمان‌ها. با توجه به آنچه تاکنون پیرامون مزایای اخلاق حرفه‌ای بیان گردیده است لزوم بررسی و ارائه راهکارهای مناسب جهت رشد و توسعه اخلاق حرفه‌ای که بتواند راهنمای عمل مناسبی برای نظام آموزشی باشد، بیش‌ازپیش احساس می‌گردد بر این اساس و با درک حساسیت موضوع، در تحقیق حاضر سعی گردیده است این راهکارها از دیدگاه مدیران آموزشی شاغل در استان فارس نیز مورد بررسی قرار گیرد، لذا با عنایت به عوامل فردی، سازمانی، محیطی و زمینه‌ای مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران آموزشی (درباب‌گیان، کریم زاده و ناظم، ۱۳۹۵) و موانع رشد اخلاق حرفه‌ای که فرامرز قراملکی و نوچه فلاح (۱۳۸۶) در کتاب خود بدان اشاره کرده‌اند، ۲۵ راهکار در دو سطح خرد و کلان تدوین و مورد سنجش قرار گرفته است. در این پژوهش مراد از راهکارهای کلان راهکارهایی است که در ارتباط با محیط خارجی سازمان بوده و معمولاً برنامه‌ریزی و اجرای آن‌ها در اختیار ادارات آموزش و پرورش نیست بلکه این امر باید از سوی سیستم‌های

## جدول شماره ۱- توزیع فراوانی و درصد فراوانی افراد نمونه

## بر اساس ویژگی‌های جمعیت شناختی

درصد	فراوانی	ویژگی جمعیت شناختی	
		مرد	زن
%۴۴/۹	۱۱۶		
%۵۶/۱	۱۴۸		
%۰/۸	۲	۲-۳۰	
%۲۶/۹	۷۱	۳۱-۴۰	
%۶۱/۷	۱۶۳	۴۱-۵۰	
%۸/۷	۲۳	>۵۰	
%۱/۹	۵	بدون پاسخ	
%۰	۰	کمتر از لیسانس	
%۷۹/۹	۲۱۱	لیسانس	
%۲۰/۱	۵۳	فوق لیسانس	
%۰	۰	دکتر	
%۴/۹	۱۳	۵-۱۰	
%۲۱/۷	۵۶	۱۱-۱۵	
%۲۳/۵	۶۲	۱۶-۲۰	
%۵۰/۴	۱۳۳	>۲۰	

سؤال نخست: راهکارهای مناسب جهت توسعه اخلاق

حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه چیست؟

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \dots = \mu_{25}$$

$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \dots \neq \mu_{25}$$

با توجه به اینکه از یک نمونه ۲۶۴ نفره از مدیران در مورد

۲۵ راهکار مناسب نظرخواهی و از آن‌ها خواسته شده که

به هریک از راهکارها از نظر نقشی که می‌توانند در توسعه

اخلاق حرفه‌ای ایفا کنند، امتیاز بدهند، از این‌رو جهت

مقایسه میانگین امتیازات راهکارها، بررسی معنادار بودن

اختلافات امتیازات راهکارها و اولویت‌بندی راهکارهای

پیشنهادی از آزمون رتبه‌بندی فریدمن استفاده شد که

نتایج آن بدین شرح است:

بوده‌اند، تأیید شد. ضریب پایایی پرسشنامه مذکور نیز به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که این ضریب برای راهکارهای خرد (۰/۹۳۲)، راهکارهای کلان (۰/۸۴۵) و برای کل پرسشنامه (۰/۹۵۱) بوده است. جهت انتخاب آزمون درست و تحلیل فرضیه‌ها یا سؤالات پژوهشی ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌های حاصل از پرسشنامه از طریق بررسی چولگی و کشیدگی، آزمون شده و سپس از طریق آزمون شاپیرو-ویلک نیز مورد بررسی قرار گرفت و آماره مذکور برای راهکارهای خرد برابر ۰/۹۶۷ و برای راهکارهای کلان برابر با ۰/۹۷۸ به دست آمد همچنین مقدار P یا Sig نیز برای راهکارهای خرد و کلان به ترتیب ۰/۴۹۸ و ۰/۴۷۰ بوده است. با توجه به این‌که مقادیر sig حاصله از آزمون شاپیرو-ویلک برای نمره راهکارهای خرد و کلان بیشتر از معیار تصمیم (۰/۰۵) می‌باشد در نتیجه هم نمرات راهکارهای خرد و هم نمرات راهکارهای کلان از توزیع نرمالی برخوردارند و می‌توان از تحلیل‌های پارامتریک استفاده کرد.

## نتایج داده‌پردازی و تحلیل سؤال‌های پژوهش

در این بخش ابتدا یافته‌های توصیفی مربوط به گروه نمونه این پژوهش ارائه می‌گردد و در ادامه نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های مرتبط با سؤالات پژوهش مورد بحث قرار می‌گیرد. اطلاعات مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناسی افراد نمونه این پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

## جدول شماره ۲- نتایج آمارهای توصیفی و رتبه‌بندی راهکارها در آزمون فریدمن

ردیف	راهکار پیشنهادی	سطح راهکار	میانگین	انحراف معیار	میانگین رتبه	اولویت
۱	تعیین معیارهای تصمیم‌گیری عقلایی و اخلاقی و آموزش مهارت تصمیم‌گیری اخلاقی به مدیران	خرد	۴/۲۶	۰/۴۸۸	۱۲/۵۴	پانزدهم
۲	بازنگری قوانین و مقررات و ممیزی اخلاقی آن‌ها	کلان	۴/۵۵	۰/۴۱۰	۱۷/۳۱	اول
۳	افزایش دانش و مهارت مدیران آموزشی در حوزه اخلاق حرفه‌ای از طریق آموزش اخلاق	خرد	۴/۰۹	۰/۶۰۷	۱۰/۴۱	بیست و دوم
۴	فراهم آوردن سازوکارهای قانونی برای ایجاد تشکلهای رسمی و قانونی مرتبط با اخلاق حرفه‌ای و بسترسازی برای حضور فعال مدیران در این تشکلهای	کلان	۳/۴۳	۰/۶۷۸	۴/۵۸	بیست و پنجم
۵	گزینش مدیران در سطوح مختلف بر اساس شایسته‌سالاری و پیشگامی آنان در ارزش‌های الهی و انسانی و معیارهای علمی، کارآمدی و باور به اهداف نظام تعلیم و تربیت رسمی کشور	خرد	۴/۴۰	۰/۵۵۱	۱۴/۷۵	هشتم
۶	رفع موانع فیزیکی و روانی محیط کار مدیران	خرد	۴/۳۵	۰/۴۵۲	۱۴/۰۸	دوازدهم
۷	تهیه منشور اخلاقی ویژه مدیران مدارس در کارگاه‌های آموزشی و آموزش‌های ضمن خدمت توسط خود مدیران	خرد	۴/۳۲	۰/۴۲۱	۱۲/۳۵	چهاردهم
۸	تدوین نظام جامع و اخلاقی استخدام نیروی انسانی در آموزش و پرورش	کلان	۴/۲۷	۰/۴۲۱	۱۵/۹۵	سوم
۹	بازنگری و تغییر اهداف و سیاست‌های آموزش و پرورش با تأکید بر اصول اخلاق حرفه‌ای	خرد	۴/۲۶	۰/۶۲۶	۱۴/۴۶	نهم
۱۰	تدوین نظام جامع و اخلاقی پرداخت در آموزش و پرورش و تصویب و اجرای آن جهت کاستن از برخی بی‌عدالتی‌ها و تبعیض‌های موجود	کلان	۴/۴۵	۰/۳۸۰	۱۵/۳۱	چهارم
۱۱	ایجاد سازوکارهای قانونی برای افزایش انگیزه فرهنگیان با ساماندهی مناسب خدمات و امکانات رفاهی و رفع مشکلات مادی و معیشتی آنان	کلان	۴/۴۹	۰/۴۸۴	۱۶/۵۱	دوم
۱۲	شناسایی و تجزیه و تحلیل وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای در میان مدیران به منظور برنامه‌ریزی برای آغاز حرکت به سوی وضعیت مطلوب	خرد	۴/۴۰	۰/۵۶۳	۱۵/۰۳	ششم
۱۳	تدوین و تصویب نظام جامع و اخلاقی نظارت و کنترل	کلان	۴/۲۳	۰/۵۵۶	۱۱/۹۰	نوزدهم
۱۴	طراحی و ایجاد سیستم تقویت‌کننده رفتارهای اخلاقی مدیران	خرد	۴/۳۷	۰/۵۴۱	۱۴/۴۲	دهم
۱۵	تدوین نظام جامع ارزشیابی و ممیزی اخلاقی آن	کلان	۴/۱۸	۰/۴۳۵	۱۱/۱۱	بیست و یکم
۱۶	ایجاد مراجع ذیصلاح در سازمان برای حل مسائل اخلاقی	خرد	۴/۲۰	۰/۵۰۲	۱۲/۱۵	هفدهم
۱۷	تلاش برای افزایش نیت مدیریت در مجموعه نظام تعلیم و تربیت رسمی کشور و از جمله در مدارس	خرد	۴/۲۲	۰/۴۹۷	۱۲/۳۶	سیزدهم
۱۸	بازنگری و باز معین‌سازی ساختارهای حاکم بر ادارات آموزش و پرورش	خرد	۴/۲۰	۰/۴۹۰	۱۴/۸۲	هفتم
۱۹	برنامه‌ریزی جهت به‌کارگیری امکانات و فرصت‌های اجتماعی برای اعتلای اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر استفاده از ظرفیت رسانه‌ها به‌ویژه رسانه ملی	خرد	۴/۰۷	۰/۵۰۰	۹/۶۲	بیست و سوم
۲۰	ایجاد زمینه‌های مساعد برای حداقل شدن توان انجام اعمال غیراخلاقی از طریق تأکید بر دستورات مذهبی و الهی	خرد	۳/۸۷	۰/۷۰۰	۸/۰۱	بیست و چهارم
۲۱	توسعه سبک مدیریت مشارکتی در میان مدیران مدارس	خرد	۴/۱۵	۰/۸۶۰	۱۲/۴۹	شانزدهم
۲۲	بومی‌سازی الگوها و نظریه‌های اخلاقی مطرح جهانی و تطبیق آن با شرایط سازمانی و فرهنگی ایران توسط متخصصین و صاحب‌نظران حوزه اخلاق و اخلاق حرفه‌ای در کشور	کلان	۴/۴۲	۰/۶۰۶	۱۵/۰۷	پنجم
۲۳	برنامه‌ریزی و تدوین برنامه‌های عملیاتی لازم جهت ایجاد و نهادینه‌سازی فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش توسط مدیران ستادی اداره کل آموزش و پرورش استان	خرد	۴/۲۱	۰/۶۴۱	۱۲/۰۹	هجدهم
۲۴	تغییر رویکرد آموزش اخلاق در نظام آموزشی کشور (حرکت از آموزش سنتی، موعظه‌ای و فضیلت محور اخلاق در کتب درسی به سمت آموزش مسئله محور اخلاق)	کلان	۴/۳۳	۰/۶۸۲	۱۴/۲۰	یازدهم
۲۵	مدیریت اخلاقی سازمان‌ها یا گروه‌های غیررسمی مدیران و مواجهه‌ی فعال و هوشمندانه (نه انفعالی و هیجانی) با این گروه‌ها	خرد	۴/۰۶	۰/۸۶۵	۱۱/۴۹	بیستم

## جدول شماره ۳ - نتیجه آزمون رتبه‌بندی فریدمن در مورد

## راهکارها

تعداد آزمودنی‌ها	مقدار مربع خی	درجه آزادی	سطح معناداری
۲۶۴	۱۰۳۴/۹۱۹	۲۴	۰/۰۰۰۱

بررسی جدول شماره ۳ که حاوی نتیجه اصلی آزمون فریدمن است نشان از رد شدن فرض صفر دارد؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت که نقش راهکارها در توسعه اخلاق حرفه‌ای از نظر مدیران با یکدیگر متفاوت است. بر این اساس «بازنگری قوانین و مقررات و ممیزی اخلاقی آن‌ها» به‌عنوان مؤثرترین راهکار و «فراهم آوردن سازوکارهای قانونی برای ایجاد تشکلهای رسمی و قانونی مرتبط با اخلاق حرفه‌ای و بسترسازی برای حضور فعال مدیران در این تشکلهای» به‌عنوان کم‌اثرترین راهکار توسط مدیران انتخاب شده است.

سؤال دوم: آیا بین نظرات مدیران زن و مرد مدارس دوره دوم متوسطه استان فارس در خصوص راهکارهای مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای تفاوت وجود دارد؟

جهت پاسخگویی به سؤال دوم پژوهش از آزمون t دو گروه مستقل استفاده شده است که نتایج نشان داد مقدار t محاسبه‌شده برای راهکارهای خرد برابر ۱/۶۲ (P=۰/۱۰۶) و برای راهکارهای کلان برابر ۱/۱۹ (P=۰/۲۳۴) و برای کل آزمون راهکارها برابر ۱/۴۸ (P=۰/۱۳۹) می‌باشد که هیچ‌یک از این مقادیر به‌دست‌آمده، در سطح ۰/۰۵ < p معنادار نمی‌باشد، در نتیجه می‌توان گفت که با سطح اطمینان ۹۵ درصد بین میانگین‌های دو جامعه پیرامون راهکارهای مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای تفاوت معناداری وجود ندارد.

سؤال سوم: آیا سن مدیران مدارس دوره دوم متوسطه استان فارس در دیدگاه آنان نسبت به راهکارهای مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای تفاوت ایجاد می‌کند؟

تعقیبی شفه بهره گرفت. نتایج این آزمون در جدول ذیل ارائه گردیده است.

جدول شماره ۴- نتایج تحلیل تعقیبی شفه

P	تفاوت میانگین	سابقه	سابقه	
۰/۶۲۲	-۵/۴۲۹	۱۱-۱۵	۵-۱۰	نمره راهکارهای خرد
۰/۱۵۰	-۹/۳۷۱	۱۶-۲۰		
۰/۳۵۸	-۶/۹۳۲	>۲۰		
۰/۴۵۹	-۳/۹۴۲	۱۶-۲۰	۱۱-۱۵	نمره راهکارهای کلان
۰/۹۱۷	-۱/۵۰۴	>۲۰		
۰/۶۹۹	۲/۴۳۹	>۲۰	۱۶-۲۰	
۰/۲۱۸	-۳/۶۶۵	۱۱-۱۵	۵-۱۰	نمره کل راهکارها
۰/۰۲۱	-۵/۴۲۱*	۱۶-۲۰		
۰/۱۴۳	-۳/۸۳۴	>۲۰		
۰/۴۱۶	-۱/۷۵۶	۱۶-۲۰	۱۱-۱۵	
۰/۹۹۸	-۰/۱۶۹	>۲۰		
۰/۳۴۳	۱/۵۸۷	>۲۰	۱۶-۲۰	
۰/۴۵۹	-۹/۰۹۳	۱۱-۱۵	۵-۱۰	
۰/۰۷۴	-۱۴/۷۹۲	۱۶-۲۰		
۰/۲۵۵	-۱۰/۷۶۶	>۲۰		
۰/۴۱۸	-۵/۶۹۸	۱۶-۲۰	۱۱-۱۵	
۰/۹۵۵	-۱/۶۷۳	>۲۰		
۰/۵۶۵	۴/۰۲۵	>۲۰	۱۶-۲۰	

\* تفاوت میانگین معنادار

بررسی نتایج آزمون تعقیبی شفه نشان می‌دهد که بین میانگین نظرات مدیران باسابقه خدمت ۵-۱۰ سال و میانگین نظرات مدیران باسابقه خدمت ۱۶-۲۰ سال پیرامون راهکارهای کلان، تفاوتی برابر با ۵/۴۲۱- وجود دارد که با اطمینان ۹۵ درصد این تفاوت از نظر آماری معنادار است.

### بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مهم‌ترین راهبردهای پیش روی سازمان‌ها و ادارات، سالم‌سازی محیط سازمانی از طریق احیای اصول اخلاقی است. اخلاق در سازمان موجب ایجاد ارتباطات اثربخش، بهره‌وری سازمانی، رضایت شغلی... و در نهایت باعث تعالی و پیشرفت سازمان می‌شود. لذا با توجه به نقش مهم اخلاق حرفه‌ای در موفقیت‌های سازمانی، در پژوهش حاضر نیز تلاش شد تا حد امکان نسبت به شناسایی راهکارهای مناسب و مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای اقدام شود. نتایج پژوهش بیانگر این است که تمامی راهکارهایی که توسط محقق ارائه گردیده، مورد تأیید مدیران مدارس متوسطه نیز می‌باشد. البته یافته‌های حاصل از این مطالعه نشان داد که نقش راهکارها در توسعه اخلاق حرفه‌ای از نظر مدیران با یکدیگر متفاوت است و از نظر آنان «بازنگری قوانین و مقررات و ممیزی اخلاقی آنها» به‌عنوان مؤثرترین راهکار و «فراهم آوردن سازوکارهای قانونی برای ایجاد تشکلهای رسمی و قانونی مرتبط با اخلاق حرفه‌ای و بسترسازی برای حضور فعال مدیران در این تشکلهای» به‌عنوان کم اثرترین راهکار

جهت مقایسه نمره راهکارها در گروه‌های سنی مختلف از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده گردید. مقدار  $F$  محاسبه‌شده برای راهکارهای خرد  $0/819$  (  $P=0/514$  )، برای راهکارهای کلان  $1/528$  (  $P=0/194$  ) و برای نمره کل آزمون، برابر  $1/007$  (  $P=0/414$  ) بوده است. با توجه به این‌که تمامی مقادیر  $F$  حاصله از مقدار  $F$  جدول در سطح  $0/05$  کوچکتر هستند نتیجه می‌گیریم که اختلاف بین میانگین‌ها ناشی از شانس است و از نظر آماری معنادار نیست.

سؤال چهارم: آیا میزان تحصیلات مدیران مدارس دوره دوم متوسطه استان فارس در دیدگاه آنان نسبت به راهکارهای مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای تفاوت ایجاد می‌کند؟ جهت یافتن پاسخ این سؤال از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه بهره گرفته شد که مقدار  $F$  برای راهکارهای خرد  $0/832$  (  $P=0/363$  )، برای راهکارهای کلان  $0/751$  (  $P=0/387$  ) و برای نمره کل آزمون، برابر  $0/857$  (  $P=0/355$  ) به دست آمد؛ لذا نتیجه می‌گیریم که تفاوت بین میانگین نظرات مدیران دارای مدرک تحصیلی کارشناسی با نظرات مدیران دارای مدرک کارشناسی ارشد تفاوت معناداری نیست. مقادیر  $P$  نیز مؤید همین مسئله است.

سؤال پنجم: آیا سابقه خدمت مدیران مدارس دوره دوم متوسطه استان فارس در دیدگاه آنان نسبت به راهکارهای مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای تفاوت ایجاد می‌کند؟ جهت پاسخگویی به سؤال پنجم نیز از تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شده است که مقدار  $F$  برای راهکارهای خرد  $2/120$  (  $P=0/098$  )، برای راهکارهای کلان  $3/6$  (  $P=0/014$  ) و برای نمره کل آزمون راهکارهای مناسب در توسعه اخلاق حرفه‌ای برابر  $2/648$  (  $P=0/049$  ) حاصل شده است. بررسی مقادیر  $F$  حاصله حاکی از وجود تفاوت معنادار بین حداقل دو میانگین از میان میانگین‌های نظرات آزمودنی‌ها با سوابق خدمت مختلف می‌باشد. توجه به مقادیر  $P$  که همگی از سطح اطمینان  $0/05$  کمتر هستند نیز به همین معناست. حال با توجه به وجود اختلاف معنادار بین میانگین‌ها، برای بررسی بیشتر داده‌ها و شناسایی اینکه این اختلاف از کجا ناشی می‌شود باید از آزمون‌های تعقیبی نیز استفاده گردد تا دقیقاً مشخص شود که بین کدام یک از گروه‌ها این تفاوت وجود دارد. از آنجایی که حجم افراد نمونه در این گروه‌ها با یکدیگر متفاوت است (سابقه خدمت ۵-۱۰ سال، ۱۳ نفر؛ ۱۱-۱۵ سال، ۵۶ نفر؛ ۱۶-۲۰ سال، ۶۲ نفر و سابقه بیشتر از ۲۰ سال، ۱۳۳ نفر)، لذا باید از آزمون

Daryabegiyan, A , Karimzade, S, Nazem, F 2017, Detecting the Effective Factors on Professional Ethics Development among High School Managers in Fars Province, *Educational Administration Research Quarterly*, Vol. 8, No. 2, Pp. 29-47. [Persian]

Farahini Farahani, M, Farahini Farahani, F 2014, The study on professional ethics components among faculty members in the Engineering. Presented on 5th World Conference on Educational Sciences, Published by *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, No. 116, Pp.2085-2089. Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)

Faramarz Gharamaleki, A 2014, *Professional Ethics (New Edition)*, Majnoon, Qom. [Persian]

Faramarz Gharamaleki, A 2013, *Introduction to Professional Ethics*, Industrial Management Institute, Tehran. [Persian]

Faramarz Gharamaleki, A, Barkhordari, Z, Movahedi, F 2016, *Professional Ethics in School*, Shahid Mahdavi Cultural-Educational Charity, Tehran. [Persian]

Faramarz Gharamaleki, A, Nochefallah, R 2007, *Obstacles to Professional Ethics Growth in Organizations*, Cultural Institute of Boshra Religious Studies, Tehran. [Persian]

Hartog, M, Winstanley, D 2002, Ethics and Human Resource Management: Professional Development and Practice, *Business & Professional Ethics Journal* , Vol. 21, No. 2, Pp 3-9.

Hoseini, N, Abbasi, E 2012, Strategies for Institutionalizing Professional Ethics in the Organization from the Perspective of Religious Doctrines, *Islam and Management Research*, Vol. 2, No. 1, Pp. 129-154. [Persian]

Kiyani, A, Navabinezhad, Sh, Ahmadi, Kh 2008, Personality Traits and Observing the Professional Ethics of Consultants and Psychologists, *Thought and Behavior in Clinical Psychology Quarterly*, Vol. 8, Pp. 79-90. [Persian]

شناسایی شده است. به علاوه یافته‌ها حاکی از این است که پنج راهکار اولی که مدنظر مدیران بوده است همگی جزء راهکارهای سطح کلان می‌باشند لذا می‌توان این‌گونه استنباط نمود که از دیدگاه مدیران راهکارهایی مفیدتر هستند که برنامه‌ریزی و اجرای آن‌ها در اختیار ادارات آموزش و پرورش نیست و تمهیدات لازم جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای بیشتر باید از سوی سیستم‌های فرادست صورت گیرد مثل بازنگری قوانین و مقررات و ممیزی اخلاقی آن‌ها یا بهبود وضعیت اقتصادی و معیشتی فرهنگیان. همچنین تحلیل داده‌های تحقیق حاکی از این است که جنسیت، سن و تحصیلات مدیران مدارس در دیدگاه آنان نسبت به راهکارهای مؤثر در توسعه اخلاق حرفه‌ای تفاوتی ایجاد نمی‌کند. این یافته نیز بدین معناست که این سه ویژگی جمعیت شناختی در شناخت مدیران از مسائل و معضلات اخلاقی محل کارشان و راهکارهایی که برای رشد رفتارهای اخلاقی مناسب ارزیابی می‌کنند تأثیری ندارد اما سابقه خدمت در این زمینه اثرگذار است. یافته اخیر می‌تواند مؤید این نکته باشد که مدیران در سال‌های آغازین خدمت خود راه‌حل تمام معضلات اخلاقی موجود در محیط کاری خویش را در ادارات محل خدمت خود جستجو می‌کنند و راهکارهای خرد را در حل مسائل اخلاقی و توسعه اخلاق حرفه‌ای مؤثر می‌دانند اما با توجه به این‌که هیچ‌گونه اقدام اصولی و بنیادین در این رابطه از طریق ادارات انجام نمی‌گیرد، به‌مرور زمان و با بالا رفتن سابقه خدمت به این نتیجه می‌رسند که برنامه‌ریزی و اجرای راهکارهای مناسب جهت توسعه اخلاق حرفه‌ای چندان در اختیار ادارات آموزش و پرورش نیست و این امر بیشتر باید از سوی سیستم‌های فرادست صورت گیرد و به همین دلیل از دیدگاه آنان راهکارهای کلان در اولویت قرار می‌گیرند. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش انتظار می‌رود در گام نخست نقش مثبت اخلاق حرفه‌ای در موفقیت سیستم‌های آموزشی در میان مدیران سطوح بالای نظام آموزشی کشور مطرح نظر قرار گیرد تا در گام بعدی یعنی عملیاتی نمودن راهکارهای مناسب و مرتبط با توسعه اخلاق حرفه‌ای بتوان موفق و مؤثر عمل نمود.

## References

Amirkabiri, A. Daroueiyan, S 2011, Perceptions of Professional Ethics for Managers in Small and Medium Business, *Journal of Ethics in Science and Technology*, Vol. 6, No. 1, Pp. 84-93. [Persian]

Momayezi, M, Hafezi, Z, Momayezi, M 2011, Investigating the Factors Affecting the Institutionalization of Professional Ethics in Education from the Viewpoint of Nursing and Midwifery Students of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in Yazd, *Presented at the 12th National Conference on Medical Education*, Mashhad, May 2011. [Persian]

Mirkamali, S, M 2003, Ethics and Social Responsibility in Educational Administration, *Journal of Psychology and Education*, Vol. 33, No. 1, Pp. 201-221. [Persian]

Molana, N 2008, The Effective Factors in Managers Professional Ethics, *Journal of Management*, Vol. 19, No. 138, Pp. 24-26. [Persian]



## Providing Appropriate Solutions for Professional Ethics Development among Administrational Managers

Arezoo Daryabegiyani<sup>1,\*</sup>

Samad Karimzade<sup>2</sup>

Fattah Nazem<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: Ph.D. Student of Educational Administration , Faculty of Education and Counseling Department of Educational Administration, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

<sup>2</sup>: Faculty Member, Faculty of Education and Counseling Department of Educational Administration, Roudehen Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

**Abstract** Due to the importance of professional ethics topic in educational administration and managers role as an ethical model for their subordinates, providing appropriate solutions for professional ethics development among the administrational managers, was the main purpose of this research. In this study, according to its nature, the Survey research method has been used. So a self-made questionnaire with 56 items used to for validating the 25 suggested solutions about professional ethics development. These solutions were offered in 2 two levels. (Micro level & Macro level) Therefore among all of the high school managers (760 individuals), 264 persons selected by random single step cluster sampling method from 56 area of Fars province as sample group. Analysis of the data showed that the high school managers had been confirmed all the presented solutions and. According to the findings, members of the sample had been preferred the solutions from Macro level. Also other findings revealed that gender, age and educational level had no effect on the managers point of view about the solutions, but the years of service was effective.

**Keywords:** Ethics, Profession, Professional Ethics, Micro Level Solution, Macro Level Solution.

**\*Corresponding author:** Ph.D. Student of Educational Administration , Faculty of Education and Counseling Department of Educational Administration, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

**Email:** daryabegiyani@yahoo.com