

The design & validation of the Model of professional Ethics of primary Schools principals A mixed Method Study

Zade Moradian Alani Nazanin¹, Poor Hosieni Ebrahim^{2*} & Erban Shoja³

Receives: 13/11/2020
Accepted: 03/01/2021

صفحات: ۵۳۸-۵۱۷

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۸/۲۳
پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۰/۱۴

Abstract

The professional Ethic is a collection of principles and standards of human behavior, which specifies individuals and Groups treatment. Josephson (2013) believed that human attend to professional Ethic is because of its impact on civil society stability. In the Qualitative section, data is collected by Doulfy Technic, which has done in 3 steps Through semi structural interviews. The 3 steps of this Model is: open coding, Axial, and Random. In this research, we've used 4 external audit procedure, and the results has obtained Through Participates, in addition versatile and Longitude involvement. In the Quantitative section, it is used scaling / descriptive Method. The statistical society included of Persons of Lorestan province primary school as Managers. So that, at the beginning, we separated 25 districts from each other, Then, The relative category was done. The sampling method on Quantitative section was scaling random, according to districts' volume. To evaluate the sample volume, at first, was done pre-sampling of statistical society, as 30 persons, as well for criterion deviation of this pre-sample (0.503). Despite, the volume (2366) and replacing random sampling of cook ran, determined that the sample volume was Just 330 persons. The recent study responses 3 below Questions:

1. How s the primary school Managers professional ethical Model?
2. Does this Model have a narrative explanation?
3. Does it have a stability process?

1. PhD Student in Educational Management, Khorramabad Branch, Islamic Azad University, Khorramabad, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Management, Khorramabad Branch, Islamic Azad University, Khorramabad, Iran.

*Corresponding Author:

ebrahempurhossieni99@gmail.com

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Khorramabad, Iran

This study has a main target of applied probation. This research has done as a purview process. The Method of this study is done according to Qualitative /Quontratative method to collect information, also, it is the kind of consecutive exploratory as tool making, which the researchers has paid to identity school managers professional ctice components in Qualitative section, and following, to study Quantitative data of statistical society the research strategy, in the first section was based on content analysis. As included of 16 persons of Educational / scientific Tenures of university and experts, whom were elected as purposive sampling Method. At the end, results showed that there were 81 open codes, 9 subsidiary, and 3 Main components. The Main components are: personal features, Job property, Emotional traits, Ethic strategies, professional abilities, Duty factors, social, cultural factors, and 81 Locution, based on degree 5 Liker spectrum. The data analysis Method in the first part was coddng Method, and in the Latter section was structural Equation Modeling style. The applied Lisrel App showed that Main components of professional ethic Included 3 personal, intra, and external organizational dimensions, besides 9 subsidiary components including of personal features, Job property, Emotional Traits, Leadership & management, Ethic strategies, professional abilities, Duty factors, social, cultural variables, and 81 open codes. The analysis results showed the confirmatory variables, and cronbach's Alfa coefficient was as a narrative process, which confirmed the stability of this Model. The personal, Job, and Emotional properties are 3 subset of personal dimension. Also, Ethic Leadership strategy, professional abilities, Duty factors are 3 subset of interior organizational component. But, Duty, Social, and cultural factors are 3 subset of exterior organizational component. Results showed that primary school Management professional Ethic interior organizational Level is more important. So, according to the importance of this area, the Managers should have a proper Ethic behavior own. They are bonded to regard to prioritize Ethic values, Leading behaviors, and Ethic duty ascertaining, in order to create Ethical strategies. In the interior organization area, professional Ethic is based on doing duty and having a high responsibility, Means being responsible against Group's goal, in order to reinforcement and discover predisposition of individuals, to development of Educational organization. In the other hand, professional Ethic of exterior organization Is used to be the scale of being Justice, which in the most effective element in achievements of every organization. To specify these finding, it is deducted that all organizations have a set of interior and exterior elements as an effective continuos and ongoing component, that in fact, is the organization impotence

operation. Namely, exterior factors of professional Ethic belongs to Ethical behavior feedbacks through outside resources. Economic, social, cultural, and political components, and also other organization elements, specially the competitive ones are the most effective variables on organization. These variable have an important role on Management process to make social responsibility, as providers control, designing, and performance, making relationship with exterior

Variables of audit, and confirmation affairs according to professional Ethic exterior organization occasions. In the third dimension of professional Ethics, there is personal dimension, which includes of series of accepted believes of goodness, wrongs, admiration or obscene behavior that draws the Ethic trajectory in her/his Job. In the personal dimension, both personal and Job properties results to gradation “professional Ethic position among managers. In order to specify the total research Model, one could say: professional Ethic is considered upon 3 levels. In the personal area, Ethic is a complex component, which is regretful of values and social believes. But, Ethic norms form in families, at first, and then, in school, as a interal personality phenomenon. In the organizational dimension, has a vital role on forming Ethical norms. Therefore, it is remarkable to design and management of Educational system, according to suggested Model as combinatorial of above important variable.” Although, there is on increasing emphasis on professional Ethic, research necessity. But, The researchers should read More about These topics. In some society like our country, The professional Ethic has benn created in schools or universities. (Gharamaleki, 2017). The Education, is one of the most effective social institutions activity depend on Modality of Education activity. In the other hand, the Managers are hand led with a lats of students, whom gait into schools, for the first time, and the education systems have an effective impact their views and beliefs, for ever, specially on their life. From the other side, teachers demand Justice, honesty, and Moral behavior in their workhouses. They tend to observe these properties from management and undertakings, in order to feel more assurance to follow their duties. So, according to this research, designing and validatory of professional ethic for primary school managements of lorestan province education is a vital affair. Moreover, regarding these doctrine may change the students’ Life course. We hope these goals be realized.

Keywords: Professional Ethic Model, Managers, Design, Validation.

طراحی و اعتبار سنجی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی: پژوهشی ترکیبی

نازنین زاده مرادیان الانی^۱، ابراهیم پور مسینی^{۲*}، شجاع عربان^۳

چکیده

مقاله حاضر با هدف طراحی و اعتبارسنجی الگوی اخلاق مدیران مدارس ابتدایی انجام یافته است. شیوه پژوهش، اکتشافی متوالی (کیفی/کمی)، از نوع ابزارسازی، و راهبرد پژوهش در بخش کیفی بصورت تحلیل محتوا، و در بخش کمی، پیمایشی می‌باشد. داوطلبان در بخش نخست ۱۶ نفر از اساتید دانشکده‌های علوم تربیتی، به روش نمونه‌گیری هدفمند، و در قسمت کمی ۳۳۰ نفر از مدیران سازمان آموزش و پرورش به شیوه نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش اول، مصاحبه نیمه ساختاری و در بخش دوم، پرسشنامه محقق می‌باشد. پرسشنامه مذکور دارای ۳ مؤلفه اصلی و ۸۱ گویه بر مبنای طیف لیکرت ۵ درجه‌ای است. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی، شیوه کدگذاری، و در بخش کمی، مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. برنامه نرم‌افزاری Lisrel ثابت نمود که مؤلفه‌های اصلی اخلاق حرفه‌ای شامل ۳ بعد شخصی، درون سازمانی، و برون سازمانی و ۹ مؤلفه فرعی مشتمل بر ویژگی‌های فردی، شغلی، هیجانی، مدیریت و رهبری، راهبردهای اخلاق، توانمندی‌های حرفه‌ای، عوامل وظیفه‌ای، اجتماعی، فرهنگی، و ۸۱ کد باز می‌باشد. نتایج تحلیل‌ها، عامل تأییدی، و ضرایب آلفای کرونباخ نیز روایی می‌باشد که پایایی مدل را تأیید نموده است.

واژه‌های کلیدی: الگوی اخلاق حرفه‌ای، مدیران، طراحی، اعتبارسنجی

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

۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد خرم‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم‌آباد، ایران.

ebrahempurhossieni99@gmail.com

* نویسنده مسئول:

۳. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، خرم‌آباد، ایران.

مقدمه

سازمان‌ها و کارکنان برای اجرای وظایف سازمانی خود، افزون بر استانداردهای سازمانی و رسمی، محتاج مجموعه‌ای از راهنمایی‌های اخلاقی و ارزشی هستند که آنها را در فعالیت و عملکرد اداری کمک کند (Daudisa & Vevere, 2020)؛ زیرا فعالیت‌ها و عملکرد مدیران و کارکنان تا حد زیادی ریشه در اخلاق دارند و نیازمند توجه است (Rahman Sarsht et al, 2010). اگرچه موضوع اخلاق موضوعی جدید نیست و مکاتب اخلاقی زیادی در بین عالمان و فلاسفه در باب آن شکل گرفته است اما در دوران معاصر نیز اهمیت و تأثیرگذاری اخلاق در مناسبات حرفه‌ای و سازمانی مورد اقبال محققان قرار گرفته است. به باور جوزفسون^۱ دلیل توجه به اخلاق‌مداری به ویژه در سازمان‌ها در سده بیستم و بیست و یکم دارای دو نشانه آشکار است؛ نشانه اول نقش با اهمیت و با معنای رفتار و فعالیت اخلاقی در حفظ و استحکام یک جامعه مدنی و نشانه دوم وجود تعدادی زیادی از نمونه‌های ضداخلاقی است (Esfandiari Moghadam, 2013). اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (Rezaian, 2012). اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌ها و نیز اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ای‌ها در حیطه فعالیت حرفه‌ای آنها می‌باشد (Khan & Smith, 2007). اخلاق حرفه‌ای به طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند. بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه به عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند (Hosseinian, 2019).

امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌شود (Shirmohammadi & Asgharizadeh, 2019). حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشم‌گیر و منافع زیادی برای سازمان از بعد داخلی و از جنبه‌های بهبود روابط، ارتقاء جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل

1. Josephson

دارد و نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Ghanbari et al, 2015). افزون بر این‌ها، اخلاق حرفه‌ای، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد، زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان گردش اطلاعات به راحتی تسهیل گردیده و مدیران قبل از وقوع حادثه از آن مطلع می‌گردند (Bigozadeh et al, 2012). در مقابل این ظرفیت‌های اخلاق حرفه‌ای، نتایج مطالعات حاکی از آن است که عدم توجه به رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران و کارکنان در سازمان می‌تواند سازمان را تا حد شکست نیز پیش برده و به اضمحلال آن منجر شود (Huntly, 2008).

مکاتب و نظریات گوناگونی در باب اخلاق وجود دارد. رویکرد وظیفه‌گرایی، ارزش اخلاقی را بدون در نظر گرفتن آثار و پیامدها، وابسته به خود عمل معرفی می‌کند (Dabiri & Mirjalili, 2019). این رویکرد باور داشت که هیچ چیزی قادر نیست که بی‌اعتنایی ما را به مسئولیت اخلاقی موجه‌سازی کند و از این‌رو باید بدون هیچ توجیهی به آنان التزام داشته باشیم، بنابراین معیار نهایی نظام اخلاقی همین امر مطلق و بدون شرط است (Dabbagh, 2010). در مکتب فایده‌گرایی بیشترین سود برای حداکثر افراد با توجه به حداقل ضرر برای آنان معیار نهایی اخلاق است؛ بنابراین بهره‌وری، نزدیک‌ترین مفهوم به فایده‌گرایی است، حداکثر سود با حداقل هزینه جهت بیشترین مردم؛ ولی به هر صورت این معیاری فراگیری جهت تمام فعالیت‌های اخلاقی نیست چون احتمال دارد شرایط استثمار را مهیا نماید (Shahsoon and Farzad, 2013). عدالت فراگیر نیز هر رفتاری را که سبب افزایش همکاری میان اعضای جامعه شود، اخلاقی می‌داند. در این نظام به همکاری اجتماعی توجه خاصی می‌شود. عدالت فراگیر که بر استفاده منصفانه و عادلانه تکیه می‌کند از با اهمیت‌ترین مبانی استراتژی اخلاق است و آموزه‌های دینی نیز نشانگر آن است ولی باید دانست که عدالت فراگیر هم فقط یکی از با اهمیت‌ترین مبانی استراتژی اخلاق است نه معیار نهایی آن؛ چون عدالت، تمام احکام اخلاقی نظیر ایثار، عشق را توصیف نمی‌کند (Dabbagh, 2010). دیدگاه خیرگرایی بر این ایده استوار است که افراد بیش‌تر از این که به مبانی اخلاقی نیاز داشته باشند، باید بکوشند تا خوش‌خلق بوده و با فضایل اخلاقی خو گرفته باشند (Olia, 2013).

هر چند تأکید روزافزون بر اخلاق حرفه‌ای، نیازهای پژوهشی و مطالعاتی فراوانی را مطرح کرده است؛ اما در جوامعی چون کشور ما، اخلاق حرفه‌ای نه در سطح بنگاه‌ها و سازمان‌های تولد یافته و نه در مراکز دانشگاهی و حوزوی توسعه پیدا کرده است (Gharamaleki, 2017). آموزش و پرورش از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی می‌باشد؛ در واقع، کیفیت فعالیت سایر نهادهای اجتماعی تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد آموزش و پرورش بستگی دارد. لزوم اهمیت اخلاق حرفه‌ای مدیران دوره ابتدایی در این واقعیت نهفته است که مدیران دوره ابتدایی با دانش‌آموزانی سروکار دارند که برای اولین بار وارد سیستم آموزشی شده و دیدگاه و عقیده آنان در مورد عملکرد آموزش و پرورش در همین دوران شکل می‌گیرد و بر ادامه مسیر آنان در زندگی به شدت تأثیرگذار خواهد بود. از طرفی آموزگاران در محیط مدارس به دلایل مختلف نیاز دارند که با آنان به گونه‌ای رفتار شود که صداقت، عدالت و اخلاق را از طرف مدیران و مسئولین احساس کرده تا با دلگرمی بیشتر به کار خود بپردازند. لذا، هدف اصلی این پژوهش طراحی و اعتبارسنجی الگوی اخلاق حرفه‌ای برای مدیران مدارس ابتدایی آموزش و پرورش استان لرستان است.

پیشینه پژوهش

در پژوهشی (Rahmdel et al (2019) مدل اخلاق حرفه‌ای را برای مدیران صنعت بانکداری طراحی کردند و نتیجه گرفتند مقوله‌هایی هم‌چون جوانمردی، خطرپذیری، خودارتقا، امانت‌داری، آداب اجتماعی، سعه‌صدر، قاطعیت و وجدان کاری و در سطح سازمانی این مدل مقوله‌هایی هم‌چون شایسته‌سالاری، مشارکت‌طلبی، انگیزه خدمت، پایبندی به ارزش‌ها، قانون‌مداری، عدالت و انصاف، آینده‌نگری و رقابت‌طلبی و در سطح فراسازمانی مقوله‌هایی هم‌چون مشتری‌مداری، مسئولیت اجتماعی و پاسخ‌گویی قرار گرفته بودند. در پژوهشی (2019) Ghanbarpour et al نتیجه گرفتند اخلاق حرفه‌ای معلمان دارای هشت مؤلفه اساسی معنویت، شخصیت، خودشناسی، مسئولیت اخلاقی در قبال دانش‌آموزان، در قبال اولیا و سرپرستان؛ در قبال حرفه و همکاران و در قبال سازمان و اداره است. (Hassanpour et al (2018) در پژوهشی به طراحی مدل عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای تدریس در دانشگاه پیام نور غرب کشور پرداخته‌اند و نتیجه گرفتند عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای شامل پرهیز از قضاوت انتقادپذیری،

عدم تبعیض، عدالت کاری، حفظ اسرار، رعایت حرمت، مسئولیت‌پذیری است. (Salimi(2018) در پژوهشی به ارائه مدل توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی پرداخته و نتیجه گرفت ۵ مؤلفه مدیریتی، فردی، مالی، اخلاقی و آموزشی عناصر اصلی اخلاق حرفه‌ای است. در پژوهشی Yazdanesta & Asadi (2015) نتیجه گرفتند سه بُعد عامل فرهنگی، عامل وظیفه‌ای و برابری عناصر اصلی اخلاق حرفه‌ای هستند.

در پژوهشی دیگر Harns(2018) مؤلفه‌هایی چون صداقت و راستگویی، اعتماد به نفس، وفاداری و تعهد، احترام به دیگران، رعایت قانون و مقررات، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری و جلوگیری از آسیب رساندن به دیگران را از جمله عناصر اخلاق حرفه‌ای شمرده است. در پژوهشی Murphy(2016) نتیجه گرفت مهم‌ترین استانداردهای حرفه‌ای مدیران مدارس شامل مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌های بنیادی رهبری آموزشی، اخلاق‌مداری و رعایت هنجارهای تخصصی، عدالت سازمانی و پاسخگویی است. (NG & Chan(2014) در پژوهشی دریافتند مهارت‌های بین فردی، مدیریت بحران، مدیریت صحیح منابع و اطلاع از آیین‌نامه‌های آموزشی از اولویت‌های برنامه اخلاق حرفه‌ای هستند. (Milito et al(2013) در پژوهشی نتیجه گرفتند سه بعد اصلی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس تمرکز مدیران بر مشارکت گروهی، تمرکز بر خطمشی سازمانی و تمرکز بر بصیرت و خودآگاهی است. (Tirery(2010) در تحقیقی به بررسی و طراحی مدل ماهیت اخلاق حرفه‌ای معلمان فنلاندی پرداخته است و استدلال می‌کند که داشتن حس اخلاق حرفه‌ای از مهم‌ترین منابع برای حفظ امید و خوش‌بینی در کار بسیار دشوار آموزش است. وی اخلاق حرفه‌ای معلم را شامل با چهار ارزش ارزش انسانی، صداقت و راستگویی، عدالت و برابری، استقلال و خودمختاری می‌داند. (Kadozir (2002) برای اخلاق حرفه‌ای هشت ویژگی ذکر کرده است که در برگیرنده‌ی ۱- مسئولیت‌پذیری ۲- صادق بودن ۳- عدالت و انصاف ۴- وفاداری ۵- برتری‌جویی و رقابت‌طلبی ۶- احترام به دیگران ۷- همدردی با دیگران ۸- رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی می‌باشند.

در مورد اخلاق حرفه‌ای پژوهش‌های زیادی موجود است اما بیشتر مطالعات در سازمان‌های صنعتی و خدماتی صورت گرفته‌اند و سازمان‌های آموزشی و دانشگاهی کمتر مورد نظر بوده است. این در حالی است که شاید بتوان ضرورت مطالعه اخلاق حرفه‌ای در چنین سازمان‌هایی را به خاطر

ماهیت علمی و تأثیرگذاری گسترده آن بسیار مهم‌تر دانست. نتایج پژوهش حاضر می‌تواند در سطح کلان برای وزارت آموزش و پرورش به عنوان مطالعه‌ای علمی در دسترس باشد در سطح خرد نیز نتایج مطالعه می‌تواند برای دانش‌افزایی اخلاق حرفه‌ای و شناخت عوامل مؤثر و در نهایت توانمندسازی مدیران با برنامه‌های اخلاق حرفه‌ای برای مجریان مدیریت آموزشی استان قابل تأمل باشد. لذا سوالات پژوهش به شرح ذیل مطرح است:

۱. الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی چگونه است؟
۲. الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی روایی دارد؟
۳. الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی پایایی دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی است که به‌صورت میدانی انجام گردید. روش پژوهش حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها آمیخته است که به‌صورت کیفی-کمی اجرایی گردیده و طرح پژوهش اکتشافی متوالی و از نوع ابزارسازی است. بدین‌صورت که ابتدا بخش کیفی در جهت شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس و در ادامه بخش کمی جهت بررسی آماری، یافته‌های بخش کیفی انجام گردید.

راهبرد پژوهش در بخش کیفی تحلیل محتوا اتخاذ شده است. مشارکت‌کنندگان بخش کیفی پژوهش، ۱۶ نفر از اساتید دانشکده‌های علوم تربیتی و کارشناسان بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند، حجم و تعداد افراد نمونه با توجه به سطح اشباع نظری در نظر گرفته شد. ویژگی‌های خبرگان پژوهش که به تأیید استاد راهنما و مشاور نیز رسیده است، افرادی هستند که از نظر آگاهی و اطلاعات در این زمینه برجسته بوده و این‌که بتوانند با ارائه اطلاعات دقیق نمادی از جامعه باشند. مشخصات جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول شماره (۱). ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

ویژگی‌های جمعیت شناختی	گروه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۷	٪۴۳/۷۵
	مرد	۹	٪۵۶/۲۵
سطح تحصیلات	کارشناسی ارشد	۴	٪۲۵
	دکتری	۱۲	٪۷۵
سابقه کار	۱۵ - ۲۰ سال	۳	٪۱۸/۷۵
	۲۱ - ۲۵ سال	۹	٪۵۶/۲۵
	۲۶ - ۳۰ سال	۴	٪۲۵

داده‌ها در بخش کیفی به وسیله تکنیک دلفی گردآوری شد، لذا در ۳ دور به گردآوری و انجام مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با خبرگان پرداخته شد. در بخش کیفی با در نظر گرفتن روش تحلیل محتوای کیفی، طرح نظام‌مند تا سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شده است. برای تأمین اعتمادپذیری از روش (Guba & Lincoln, 1985) استفاده شد. گوبا و لینکلن، چهار ملاک باورپذیری، اعتمادپذیری، تاییدپذیری و قابلیت انتقال را برای بررسی قابلیت اعتماد معرفی نمودند. در این پژوهش برای باورپذیری از چهار روش ممیزی بیرونی و بازبینی نتایج توسط مشارکت‌کنندگان و چند سویه‌سازی و درگیری طولانی مدت استفاده شد.

در بخش کمی، از روش توصیفی - پیمایشی بهره گرفته شده است. جامعه آماری شامل ۲۳۶۶ نفر از مدیران آموزش و پرورش ابتدایی استان لرستان است. برای دسترسی به جامعه آماری ابتدا فهرست نواحی بیست و پنجگانه استان لرستان تفکیک و سپس به صورت طبقه‌ای نسبتی تقسیم‌بندی صورت گرفت. روش نمونه‌گیری در مرحله کمی، روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نواحی انتخاب شده است. برای تعیین حجم نمونه، ابتدا پیش نمونه‌گیری از جامعه آماری به تعداد ۳۰ نفر انجام شد و با توجه به انحراف معیار این پیش نمونه (که به مقدار ۰/۵۰۳ به دست آمد) و با توجه به حجم جامعه (۲۳۶۶) و جایگذاری در فرمول نمونه‌گیری تصادفی کوکران، حداقل حجم نمونه به تعداد ۳۳۰ نفر مشخص شد. مشخصات جمعیت‌شناختی در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول شماره (۲) ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

ویژگی‌های جمعیت شناختی	گروه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۳۷	٪۴۱/۵۲
	مرد	۱۹۳	٪۵۸/۴۸
سطح تحصیلات	فوق دیپلم	۱	٪۰/۳۰
	کارشناسی	۱۰۹	٪۵/۷۵
	کارشناسی ارشد	۱۶۷	٪۵۰/۶۰
	دکتری	۵۳	٪۱۶/۰۶
سابقه کار	زیر ۵ سال	۱	٪۰/۳۰
	۶ - ۱۰ سال	۲۵	٪۷/۵۷
	۱۱ - ۱۵ سال	۸۲	٪۲۴/۸۴
	۱۶ - ۲۰ سال	۶۱	٪۱۸/۴۸
	۲۱ - ۲۵ سال	۱۱۳	٪۳۴/۲۴
	بیشتر از ۲۵ سال	۴۸	٪۱۴/۵۴

در بخش کمی بر اساس معیارهای استخراج شده از مرحله کیفی به طراحی پرسش‌نامه محقق ساخته جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز استفاده شد. پرسش‌نامه شامل ۳ مؤلفه اصلی، ۹ مؤلفه فرعی و ۸۱ سؤال است که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده است و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده است. پس از طراحی پرسشنامه، در یک بررسی مقدماتی، به منظور برآورد میزان روایی پرسشنامه و سؤالات مطروحه، به اساتید، کارشناسان و مدیران مدارس پرسشنامه ارسال شد. بر اساس دریافت بازخوردهای اصلاحی؛ و اصلاح جمله‌بندی‌های پرسشنامه با توجه به نظر ایشان، از روایی پرسشنامه و تطابق موضوع با سؤالات و قابلیت استفاده و به جا بودن سؤالات مطروحه اطمینان حاصل شد. بر این پایه، مشخص شد که سؤالات پرسشنامه، قدرت توضیح‌دهی و آزمون ابزار اندازه‌گیری طراحی شده را دارد. همچنین، برای بررسی پایایی، پرسشنامه در بین ۴۵ نفر از مدیران مدارس توزیع و بر اساس پاسخ‌هایی که آن‌ها به پرسشنامه دادند، از طریق ضریب آلفای کرونباخ به محاسبه پایایی آن پرداخته شد. با توجه به ضریب پایایی ۰/۸۳ به دست آمده در

۵۲۸ طراحی و اعتبار سنجی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی

بررسی مقدماتی، اطمینان حاصل شد که می‌توان به‌خوبی از آن به‌عنوان یک ابزار اندازه‌گیری مناسب بهره گرفت. سپس، نسخه تجدیدنظر شده‌ی پرسشنامه اجرا شد. پس از اجرای پرسشنامه‌ی اصلی، برای تحلیل نتایج از آزمون تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار Lisrel بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی چگونه است؟
نتایج کیفی با رویکرد استقرایی، براساس مصاحبه و کدگذاری باز، محوری و انتخابی می‌باشد که منظور از کدگذاری محوری در اینجا، رسیدن به مولفه‌های فرعی و منظور از کدگذاری انتخابی، رسیدن به مولفه‌های اصلی پژوهش می‌باشد. نتایج سؤال‌های پژوهش در جداول مربوطه نشان داده شده است.

جدول شماره (۳) مولفه‌ها و کدهای استخراج شده از دیدگاه خبرگان

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
۸. جنبه شخصی	ویژگی‌های فردی	صداقت و درستی، انتقادپذیری، تخصص و تحصیل، برخورد مناسب، ریسک‌پذیری، جوانمردی، امانت‌داری، سعه صدر، وجدان کاری، گذشت و فداکاری، آراستگی ظاهری، هوش و ذکاوت، رضایت الهی، نشاط ذهنی، فروتنی و تواضع
	ویژگی‌های شغلی	توانایی‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری، وظیفه‌گرایی و مسئولیت‌پذیری، پشتکار و جدیت، پیشگامی در عمل، انعطاف‌پذیری، انگیزه خدمت، استقلال و خودمختاری، شایسته‌سالاری، اعتمادآفرینی، نگرش مثبت به شغل معلمی، سابقه‌ی تدریس در ابتدایی، توجه به ارزش‌های سازمانی
	ویژگی‌های هیجانی	هوش هیجانی، تاب‌آوری، شادکامی، جذاب بودن
۹. جنبه درون سازمانی	مدیریت و رهبری	روابط بین همکاران، روابط با نخبگان و متخصصان، تکریم کارکنان، پاسخ‌گویی به نیاز و خواسته‌های کارکنان، مدیریت زمان، سیستم پاداش و تنبیه، قدرشناسی، نقش‌الگویی مدیران، کنترل و نظارت
	راهبردهای اخلاق	اخلاق آموزشی، اخلاق پژوهشی، اخلاق ارتباطی، اخلاق سازمانی، ارتقاء ظرفیت اعتقادی مدیران، اجرای دوره‌های آموزشی و بازآموزی در خصوص معیارهای اخلاق حرفه‌ای، پرهیز از پیش‌داوری، قانون‌مداری
	توانمندی‌های حرفه‌ای	هوشیاری و بیداری در کار، کارآمدی و کارایی، مولد بودن، مشارکت طلبی، شایستگی، آینده‌نگری، تقسیم کار، احترام به حریم خصوصی
	عوامل وظیفه‌ای	نظم و انضباط، وفاداری و تعهد، دلبستگی به کار، تعالی شغلی، قابل اتکا بودن، مشتری‌مداری، پاسخ‌گویی، حمایت از دارایی‌های عمومی
۱۰. جنبه برون سازمانی	عوامل اجتماعی	احترام به دیگران، همدلی، هنجارگرایی، همکاری با مراجع ذی‌صلاح، پای‌بندی به ارزش‌ها، مقررات و رویه‌ها، عدالت و انصاف، عدم تبعیض، تعادل اجتماعی، مسئولیت اجتماعی، نوع‌دوستی
	عوامل فرهنگی	باور به فرهنگ کار و تلاش، حفظ اسرار، قانون‌گرایی، دانش اخلاقی، ارزشیابی هماهنگ، توجه به فرهنگ بومی و محلی، شهروندگرایی

در جدول (۱) نتایج کیفی مرحله اول پژوهش که از دیدگاه خبرگان با روش دلفی انجام گردید مشخص شده است. بر اساس کدگذاری انتخابی، مولفه‌های اصلی اخلاق حرفه‌ای شامل ۳ مولفه اصلی شامل جنبه شخصی، جنبه درون سازمانی و جنبه برون سازمانی و ۹ مولفه فرعی شامل

۵۳۰ طراحی و اعتبار سنجی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی

ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های هیجانی، مدیریت و رهبری، راهبردهای اخلاق، توانمندی‌های حرفه‌ای، عوامل وظیفه‌ای، عوامل اجتماعی و عوامل فرهنگی و ۸۱ کد باز می‌باشد. همچنین در جدول ۴، ضرایب کندال هر مرحله از روش دلفی نشان داده شده است.

جدول شماره (۴) ضریب توافقی کندال در سه دور تکنیک دلفی

مراحل دلفی	جامعه آماری	کندال	خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
مرحله‌ی اول	۱۶	۰/۱۸	۱۸۳/۲۶	۵۲	۰/۰۰۳
مرحله‌ی دوم	۱۶	۰/۳۵	۲۶۶/۹	۶۳	۰/۰۰۰
مرحله‌ی سوم	۱۶	۰/۶۱	۴۷۴/۹۶	۵۷	۰/۰۰۰

سؤال دوم: الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی روایی دارد؟

در ادامه، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی به بررسی روایی سازه الگوی الگوی اخلاقی مدیران پرداخته شد. از آنجا که در بین متخصصان مدل‌یابی معادلات ساختاری، توافق عمومی و کلی در ارتباط با اینکه کدام‌یک از شاخص‌های برازندگی برآورد بهتری از مدل را فراهم می‌کند وجود ندارد، پیشنهاد می‌شود ترکیبی از سه تا چهار شاخص گزارش شود (Kline, 2011).

در ادامه به منظور تبیین مدل، با توجه به روش تحلیل عاملی، کاهش متغیرها به عوامل اصلی و طبقه‌بندی متغیرها در دسته‌های مناسب و مشترک، از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است. تحلیل عاملی تکنیکی است که به بررسی همبستگی درونی تعداد زیادی از متغیرها می‌پردازد و در نهایت آنها را در قالب عامل‌های عمومی محدودی دسته‌بندی و تبیین می‌کند (Waleed, 2012). به منظور تحلیل عاملی اکتشافی برای مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، آزمون KMO و بارتلت انجام گرفت. نتایج آزمون KMO و بارتلت در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول شماره (۵) مقادیر KMO و آزمون بارتلت برای شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای

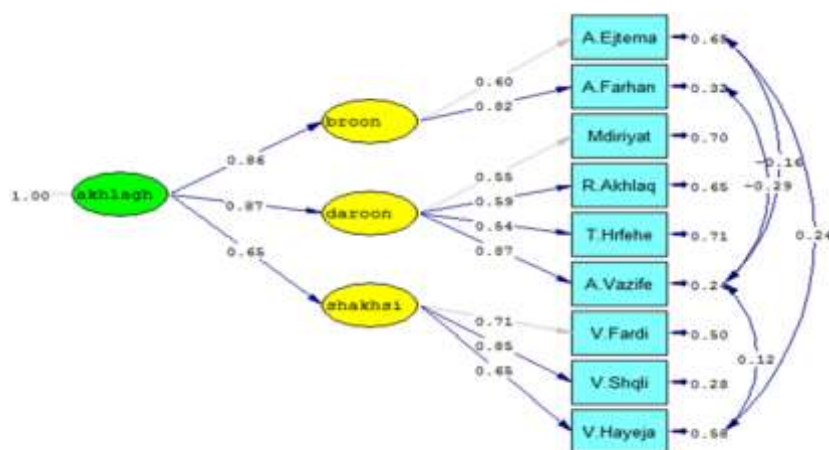
کفایت نمونه‌گیری	کای اسکوئر	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه
۰/۹۱۸	۲۱۴۱/۴۸۷	۱۳۶	۰/۰۰۰	داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب هستند

با توجه به اینکه نتایج آزمون KMO بین ۰,۵ تا ۰,۶۹ می باشد و آزمون بارتلت نیز معنی دار است می توان نتیجه گرفت داده ها برای تحلیل عاملی مناسب است. متخصصان، ملاک های برش متفاوتی را برای شاخص های برازندگی ارائه کرده اند؛ به عنوان مثال، در شاخص برازندگی تطبیقی که دامنه تغییرات آن ها بین صفر و یک است، مقادیر بالاتر از (۰/۸۵) نشان دهنده برازندگی نسبی مدل است، مقادیر بالاتر از (۰/۹) نشان دهنده برازندگی خوب و قابل قبول مدل بوده و مقادیر بالاتر از (۰/۹۵) بیانگر برازندگی خیلی خوب و عالی مدل است. برای شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب نیز مقادیر کمتر از (۰/۸) نشان دهنده قابل قبول و معقول بودن مدل بوده و مقادیر کمتر از (۰/۶) نشان دهنده یک مدل مناسب و خوب است (Hu & Bentler, 1999). در مورد نسبت شاخص خی دو به درجه آزادی نیز برخی از پژوهشگران مقادیر کمتر از سه را قابل قبول و خوب دانسته اند (Kline, 2011) و برخی دیگر، مقادیر دو تا پنج را نشان دهنده معقول و مناسب بودن مدل می دانند (Terry, Lane & Fogarty, 2003).

نتایج تحلیل عاملی (شکل ۱ و ۲) نشان می دهد که الگوی اخلاق حرفه ای مدیران مناسب بوده و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. شاخص های (تناسب) مدل اندازه گیری در جدول (۶) ارائه شده است که حاکی از مناسب بودن این مدل است.

جدول شماره (۶) شاخص های برازش الگوی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول

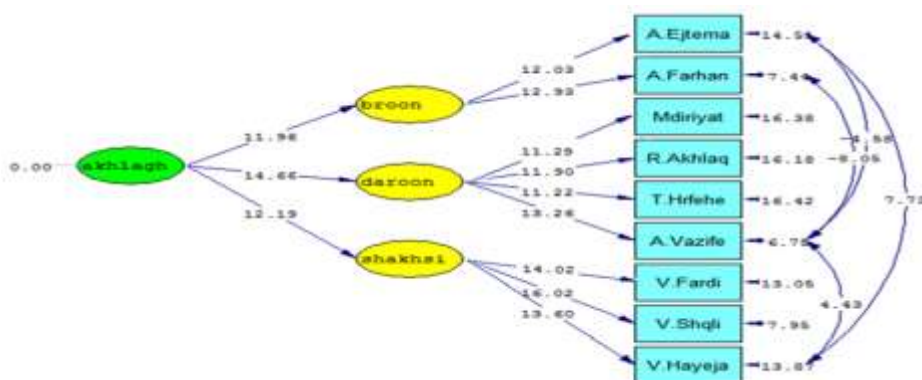
معیارهای برازش	برازش به دست آمده	برازش خوب*	برازش قابل قبول*
X ² /df	۲/۸۹	$۱ \leq x^2/df \leq ۲$	$x^2/df \leq ۳$
GFI	۰/۹۴۱	$۰/۹۵ \leq GFI \leq ۱$	$۰/۹۰ < GFI \leq ۰/۹۵$
NFI	۰/۹۴۶	$۰/۹۵ \leq NFI \leq ۱$	$۰/۹۰ < NFI \leq ۰/۹۵$
TLI	۰/۹۶۳	$۰/۹۵ \leq TLI \leq ۱$	$۰/۹۰ < TLI \leq ۰/۹۵$
CFI	۰/۹۷۰	$۰/۹۷ \leq CFI \leq ۱$	$۰/۹۵ < CFI \leq ۰/۹۷$
RMSEA	۰/۰۷۳	$۰/۰۵ \leq RMSE \leq ۰/۰۸$	$۰/۰۵ < RMSEA \leq ۰/۰۸$



Chi-Square=117.27, df=20, P-value=0.00000, RMSEA=0.094

شکل شماره (۱) ضرائب مسیر و بار عاملی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران

برای بررسی معناداری ارتباط بین متغیرهای مشاهده‌شده و متغیرهای مکنون نمی‌توان بر اساس بزرگی یا کوچکی ضرایب قضاوت کرد. بلکه، باید از شاخص T برای تعیین معناداری ضرایب مسیر بهره برد (Kline, 2011). مشاهده پارامترها و شاخص T در مورد رابطه بین مؤلفه‌ها با خرده مقیاس‌های مربوط نشان می‌دهد که مقدار T در تمامی مؤلفه‌ها بالاتر از (۱/۹۶) بوده و این امر حاکی از وجود رابطه معنادار بین مؤلفه‌ها و عامل‌های مربوط است؛ به‌گونه‌ای که تمامی متغیرهای مشاهده‌شده قادر به پیشگویی عامل‌های خود هستند.



Chi-Square=117.27, df=20, P-value=0.00000, RMSEA=0.094

شکل شماره (۲) مقادیر آزمون T الگوی ارزیابی تعالی فردی معلمان

همچنین، مقادیر شاخص T در مورد رابطه بین خرده مقیاس‌ها با عامل بالاتر از خود، همگی بالاتر از (۱/۹۶) است که حاکی از وجود رابطه معنادار بین آنها است. در مجموع، نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد که این الگو از روایی سازه قابل قبول و بسیار خوبی برخوردار است.

سوال سوم) الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی پایایی دارد؟
علاوه بر این، از ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی یا ثبات درونی ابزار استفاده شد و پایایی کلی پرسشنامه بر مبنای آلفای کرونباخ معادل (۰/۸۴۹) به دست آمد.

جدول شماره (۷) نتایج ضرایب آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پرسشنامه

مجموع	آلفای کرونباخ	خرده مقیاس	عامل‌ها
۰/۸۹۵	۰/۹۲۱	ویژگی‌های فردی	جنبه شخصی
	۰/۸۷۵	ویژگی‌های شغلی	
	۰/۸۶۱	ویژگی‌های هیجانی	
۰/۸۸۱	۰/۷۸۲	مدیریت و رهبری	جنبه درون سازمانی
	۰/۸۵۴	راهبردهای خلاق	
	۰/۸۹۹	توانمندی‌های حرفه‌ای	
	۰/۷۰۶	عوامل و وظیفه‌ای	
۰/۸۹۷	۰/۹۱۱	عوامل اجتماعی	جنبه برون سازمانی
	۰/۸۱۴	عوامل فرهنگی	

نتایج نشان می‌دهد که پایایی هر یک از عوامل نیز از (۰/۷۰۶) تا (۰/۹۲۱) متغیر بود. بر این اساس، مقادیر به دست آمده نشان‌دهنده سطحی قابل قبول برای پایایی ابزار و وجود ارتباط نسبتاً بالا در بین گویه‌های هر عامل است. شایان ذکر است که حذف هیچ یک از گویه‌ها، پایایی این عوامل را افزایش نمی‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

در سازمان‌های آموزشی مانند آموزش و پرورش اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس نقش مهمی در تحقق اهداف سازمان دارد لذا این پژوهش با هدف ارائه الگوی اخلاق حرفه‌ای برای مدیران دوره ابتدایی انجام شد. در گام نخست نتایج حاصل از بررسی مصاحبه‌ها با رویکرد تحلیل محتوا، موجب شناسایی ۸۱ کد باز، ۹ مولفه فرعی و ۳ اصلی گردید و در گام دوم با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری اعتبار و پایایی مدل مشخص شد. در بررسی پیشینه نتایجی همسو با این پژوهش گزارش شده است؛ در پژوهشی (Rahmdel et al(2019 گزارش شده است که مقوله‌هایی هم‌چون جوانمردی، خطرپذیری، خودارتقای، امانت‌داری، آداب اجتماعی، سعه‌صدر، قاطعیت و وجدان کاری در سطح سازمانی، شایسته‌سالاری، مشارکت‌طلبی، انگیزه خدمت، پایبندی به ارزش‌ها، قانون‌مداری، عدالت و انصاف، آینده‌نگری و رقابت‌طلبی در سطح فراسازمانی قرار دارند. در پژوهش (Ghanbarpour et al(2019 بیان شده است که اخلاق حرفه‌ای معلمان دارای هشت مؤلفه اساسی معنویت، شخصیت، خودشناسی، مسئولیت اخلاقی در قبال دانش‌آموزان، در قبال اولیا و سرپرستان؛ در قبال حرفه و همکاران و در قبال سازمان و اداره است. (Hassanpour et al(2018 نیز نتیجه گرفته‌اند که عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای شامل پرهیز از قضاوت انتقادپذیری، عدم تبعیض، عدالت کاری، حفظ اسرار، رعایت حرمت، مسئولیت‌پذیری است. در پژوهشی دیگر (Harns(2018 مؤلفه‌هایی چون صداقت و راستگویی، اعتماد به نفس، وفاداری و تعهد، احترام به دیگران، رعایت قانون و مقررات، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری و جلوگیری از آسیب رساندن به دیگران را از جمله عناصر اخلاق حرفه‌ای شمرده است. در پژوهشی (Murphy(2016 نتیجه گرفت مهم‌ترین استانداردهای حرفه‌ای مدیران مدارس شامل مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌های بنیادی رهبری آموزشی، اخلاق‌مداری و رعایت هنجارهای تخصصی، عدالت سازمانی و پاسخگویی است. (NG & Chan(2014 در پژوهشی دریافتند مهارت‌های بین‌فردی، مدیریت بحران، مدیریت صحیح منابع و اطلاع از آیین‌نامه‌های آموزشی از اولویت‌های برنامه اخلاق حرفه‌ای هستند. نتایج نشان داد سطح درون سازمانی اخلاق حرفه‌ای از اهمیت بیشتری برخوردار بود. با توجه به اهمیت این سطح از اخلاق، مدیران دوره ابتدایی آموزش و پرورش باید بتوانند در مدرسه و زیر مجموعه خود یعنی همکاران و دانش‌آموزان از اخلاق حرفه‌ای مطلوب

برخوردار باشند. توجه نداشتن به اخلاق کار در مدیریت و رهبری سازمان‌ها و شرکت‌ها قادر است چالش‌ها و مشکلات کلانی را برای سازمان‌ها ایجاد کند. بنابراین مدیران موظف هستند تا ابتدا ضمن تبیین و اولویت‌بندی ارزش‌های اخلاقی برای هدایت رفتارها در سازمان و محقق شدن وظایف اخلاقی در آن به ایجاد راهبردهای اخلاقی نیز بپردازند. در این راستا مقولاتی هم‌چون آموزش و تجربه اندوزی مد نظر قرار گیرد. در درون سازمان، اخلاق حرفه‌ای بر پایه انجام وظیفه و داشتن مسئولیت یعنی متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه در آن سازمان است، بنابراین عوامل وظیفه‌ای مطرح شده برای اخلاق حرفه‌ای به طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند. بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه به عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند.

سطح قابل توجه دیگر اخلاق حرفه‌ای، بعد برون سازمانی بود. از بین عناصر سطح برون سازمانی، عنصر عدالت و انصاف در کار موثرترین عامل در سطح برون سازمانی است. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد که سازمان‌ها از یک سری عناصر درونی و برونی به شکلی مداوم و مستمر تأثیرپذیر هستند. عملکرد کاری سازمان بر اساس رویکرد برون سازمانی و زیر مجموعه‌ای از اخلاق حرفه‌ای است. به عبارتی رویکرد برون سازمانی اخلاق حرفه‌ای به بازخوردهای رفتار اخلاقی سازمان توسط منابع خارج از سازمان می‌پردازد. مؤلفه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین سایر سازمان‌ها و عناصر رقابتی بین آنها، از جمله عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای هستند که خارج از سازمان قرار دارند و می‌توان از آنان با عنوان سطح برون سازمانی یاد کرد (Moghimi et al, 2013). از طرفی شیوه مدیریتی دارای الزاماتی در راستای مسئولیت‌پذیری اجتماعی است مانند کنترل تامین‌کنندگان، طرح‌ریزی و اجرا، ارتباط‌های برون سازمانی، ممیزی و تصدیق مطابقت با الزامات اخلاق حرفه‌ای که می‌توان آنان را نیز از الزامات برون سازمانی اخلاق حرفه‌ای به حساب آورد.

در سطح سوم اخلاق حرفه‌ای، بعد فردی قرار داشت. ویژگی‌های فردی اخلاق در برگیرنده مجموعه‌ای از خوبی‌ها و بدی‌ها و یا پسندها و ناپسندهای مورد قبول خوش شخص است که

می‌تواند ترسیم کننده مسیر اخلاقی فرد در کار و شغلش باشد. این موضوع سبب می‌شود تا مدیران مجموعه‌ای از اصول اخلاقی که هر شخص در انجام وظایف شغلی‌اش باید مراعات کند را مدنظر قرار داده و رعایت نمایند. در تبیین بعد فردی اخلاق حرفه‌ای نیز باید گفت ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های شغلی که سبب ارتقاء جایگاه اخلاق حرفه‌ای در بین مدیران می‌شود؛ هیجان‌های اخلاقی نیز سبب می‌گردد تا مدیران داوری‌های اخلاقی و احساسات خوشبختی و منافع دیگران را مورد توجه قرار دهند. از سوی دیگر باید توجه داشت ویژگی‌های فردی از عقاید و هنجارهای جامعه تأثیرپذیر است. ویژگی‌های فردی اخلاق بیش از پیش در خانواده و سپس مدرسه شکل می‌گیرند لذا می‌توان گفت مدیران بر دانش‌آموزان به ویژه دوره ابتدایی دارای تأثیرگذاری هستند. زیرا کودکان در این دوره بیش‌تر از دوره‌های تحصیلی دیگر به معلم و مدیر خود به مثابه الگو می‌نگرند و رفتارهای آنها را تقلید می‌کنند. در تبیین کلی مدل پژوهش باید گفت اخلاق حرفه‌ای در سه سطح قابل تأمل است. در مورد بعد شخصی اخلاق سازه‌ای پیچیده و متأثر از ارزش‌ها و عقاید جوامع است و شکل می‌گیرد. هنجارهای اخلاقی ابتدا در خانواده و مدرسه در فرد شکل می‌گیرند. در مرتبه بعدی سازمان نیز می‌تواند در تکمیل و تعدیل هنجارهای اخلاقی تأثیرگذار باشد. لذا مدیران مدارس ابتدایی در سطح هدف آموزش و پرورش شکوفایی همه جانبه شخصیت انسان و تقویت رعایت حقوق بشر، آزادی‌های اساسی و اخلاق است. بنابراین مدیر و معلمی که شاگرد خود را به کسب آموزه‌های اخلاقی دعوت می‌کند، خود نیز باید متخلق به نیکی‌ها باشد، زیرا در غیر این صورت تعلیم او بر شاگردان، نتیجه بخش نخواهد بود و لذا معلمی که نتواند مهارت‌های درست زندگی اخلاقی و با شرافت را به کودک آموزش دهد به رسالت خود عمل نکرده است.

نتایج پژوهش از این جهت که در سطح کلان‌تری انجام نشد دچار محدودیت تعمیم‌پذیری نتایج است. از طرفی محقق به خاطر نداشتن ابزار موثق و معتبری، امکان سنجش دقیق میزان اخلاق حرفه‌ای مدیران را نداشت. محدودیت دیگر این بود که دیدگاه‌های فقط مدیران دوره ابتدایی مورد مطالعه بود و مدیران دوره متوسطه مدنظر نبود. اما تطبیق دیدگاه‌های مدیران دوره‌های تحصیلی مختلف می‌تواند قابل تأمل باشد. با این وجود مدل پیشنهادی با ترکیبی از متغیرهای مهم اخلاق حرفه‌ای برای دست اندرکاران نظام برنامه‌ریزی و مدیریت نظام آموزش و

پرورش قابل توجه است. پیشنهاد می‌شود محققان در آینده به سنجش اخلاق حرفه‌ای مدیران و مقایسه تطبیقی اخلاق حرفه‌ای بپردازند. با توجه به اهمیت بعد اخلاق درون سازمانی پیشنهاد می‌شود دوره‌های ضمن خدمت و توانمندسازی مهارت‌های حرفه‌ای برخورد با کارکنان و دانش‌آموزان برگزار شود. ارزیابی اخلاق حرفه‌ای و ابعاد و شاخص‌های گوناگون آن به وسیله معلمان و دانش‌آموزان در برنامه‌های ارزیابی مدیران قرار گیرد.

References

- Biegzade, J., Sadeghi, M., & Ebrahimpour, D. (2013). The Impact of Organizational Factors on the Growth of Employees' Professional Ethics, *Ethics in Science and Technology*, 7 (2), 55-63.
- Cadozier, V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics of Faculty. Texas: university of Texas. 2(9), 55-72.
- Dabbagh, S. (2010). Ethics of Organizational Happiness Alchemy, *Tadbir Monthly*, No. 185, 6-14.
- Dabiri, A., & Mirjalili, S K. (2019). The nature of moral theory; An Explanation of a True and Acceptable Ethical Theory, *Ethics Research Journal*, 11 (41), 7-20.
- Daudisa, T., & Veve, V. (2020). Importance of professional ethics and corporate social responsibility within business studies curriculum within context global economy. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 74, p. 04004). EDP Sciences.
- Esfandiari Moghaddam, A. (2014). Professional ethics of librarians and informants, Qom, third edition, librarian publication.
- Farhoud, D. (2012). Ethics Education, *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 6 (3), 1-5.
- Ghanbari, S., Ardalan, M R., Beheshtirad, R., & Sultanzadeh, V. (2016). Professional ethics of faculty members and its relationship with the quality of higher education, *Ethics in Science and Technology*, 10 (2), 40-50.
- Ghanbarpour, O., Abbasian, H., Arasteh, H R., & Nave Ibrahim, A. (2019). Designing a Teacher Professional Ethics Model: A Mixed Study, *Educational Innovations*, 18 (1), 60-33.
- Gharamaleki, A. (2017). *Organizational Ethics*, Tehran, Second Edition, Published by Industrial Management Organization.
- Harness, J. (2018). Types of Professional Ethics Human Resources. Online University, Bachelor, Master and Doctorate degree programs for working adults.
- Hassanpour, A., Nazari, K., & Akbari, P. (2019). Designing a Model of

Factors Affecting the Professional Ethics of Teaching in Payame Noor University of the West, *Sociology of Education*, 3 (6), 87-101.

Holmes, R. (2003). *Fundamentals of Philosophy of Ethics*, translated by Massoud Olya. (2013). Tehran, second edition, Phoenix Publishing.

Hosseini, S. (2019). *Ethics in Counseling and Psychology (Principles and Principles)*, Tehran, 8th edition, Kamal Publishing.

Khan, B. H., & Smith, H. L. (2007). Student evaluation instrument for online programs. *Flexible learning*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications. 4(6), 112-130.

Militello M., Fusarelli B., Alsbury T., & Warren P. (2013). How professional standards guide practice for school principals. *International Journal of Educational Management*, 27(1), 74-90.

Murphy, J. F. (2016). *Professional standards for educational leaders: The empirical, moral, and experiential foundations*. Corwin Press.

Ng S. W., & Chan T. M. K. (2014). Continuing professional development for middle leaders in primary schools in Hong Kong. *Journal of Educational Administration*. 25(6), 869-889.

Rahman Sarsht, H., Rafiei, M., & Koosha, M. (2011). Social responsibility; Extra-organizational ethics, *Tadbir Monthly*, 19 (204), 100-110.

Rahmodel, H., Samanian, M., & Kafashpour, A. (2020). Explaining and Presenting the Native Model of Professional Ethics (Case Study: Banking Industry Managers), *Journal of Bioethics*, 9 (32), 7-18.

Rezaian, A. (2012). *Fundamentals of Organization and Management*, 16th Edition, Tehran: Samat.

Salimi, M (2017). Presenting a model for the development of professional ethics in sports organizations, *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 12 (1), 1-13.

Shirmohammadi, M., & Asgharizadeh, E. (2011). Pathology of professional ethics in consulting companies (organizational architecture), ethics in science and technology, 5 (1-2), 83-74.

Tirri, K. (2010). Teachers' values underlying their professional ethics. In T. Lovat et al. (Eds) *International Handbook on Values Education and Student Well-Being* (pp. 153- 163). New York: Springer.

Yazdanesta, F., & Asadi, F. (2017). Development and validation of a staff ethics questionnaire, *Quarterly Journal of Educational Management Research*, 8 (1), 17-30.