

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

ARTICLE INFO

Article Type

Analytical Review

Authors

Zeinab Emamdost¹,
Negin Jabbari^{2*},
Qumarth Niaazari³

How to cite this article

Zeinab Emamdost, Negin Jabbari, Qumarth Niaazari, 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

مدیران جامعه‌ی مدرن و رویارویی با چالش‌های

اخلاق حرفه‌ای (مطالعه موردی: مدارس گرگان)

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 اعضایش 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 بیشتری پیدا می‌کند و امروزه اندیشمندان علم مدیریت به این باور رسیده‌اند که مدیران در هنگام اتخاذ تصمیمات، باید مولفه‌های اخلاقی را نیز مد نظر قرار دهند (۱). اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته‌شده که از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (۲). از طرف دیگر منظور از اخلاق حرفه‌ای در مفهوم‌سازی 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 کم‌کاری 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 زیردستان، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و فرهنگ سازمانی) 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 قربانی (۷) در مطالعه‌ای با عنوان "شناسایی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان ابتدایی از دیدگاه معلمان نمونه استان قزوین" به این نتیجه رسیدند که ابعاد مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری از مولفه‌های اصلی اخلاق حرفه‌ای در تدریس می‌باشند. پیریانی و نیکنامی (۸): در پژوهشی با عنوان "ارائه‌ی مدلی برای بهبود نظام انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش" 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

زینب 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. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس متوسطه دوره اول و دوم شهر گرگان در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ به تعداد ۲۵۶ نفر بود که طبق فرمول کوکران، تعداد ۱۵۳ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه محقق ساخته بود، که روایی سازه آن، با استفاده از روش تحلیل عاملی و مقدار پایایی آن از طریق ضریب آزمون آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کلموگوروف-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 SPSS22 و LISREL استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد مدیران توان پیش‌بینی مواجهه با چالش‌های اخلاق حرفه‌ای را دارا می‌باشند و ۶۵.۳٪ واریانس متغیر چالش‌های اخلاق حرفه‌ای به وسیله 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-منش-رهبرانه، ۵-مسئولیت‌پذیری متعهدانه، ۶-رقابت‌پذیری، ۷-توسعه‌محوری، ۸-اقتدارگرایی سازنده، ۹-آینده‌نگری، می‌باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد بین ادراک مدیران با تکوین اخلاق حرفه‌ای در مدارس تاثیر مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

کلمات کلیدی: ادراک مدیران، اخلاق حرفه‌ای، جامعه مدرن

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۱۲

*نویسنده مسئول: njabari291@gmail.com

اخلاق حقوق محوری و نبود آموزش‌های لازم و مشخص نبودن نمودها و رفتارهای ضد اخلاقی، نبود قوانین بازدارنده، وضعیت اقتصادی ناپایدار و رقابت ناسالم است (۱۴، ۱۵). مدیران دارای اخلاق حرفه‌ای، دارای خودکنترلی و خود انضباطی بالایی است به مرحله‌ای از پختگی می‌رسند که دیگر نمی‌توانند خارج از اخلاق حرفه‌ای حرکت کنند اگرچنین شخصی مدیریت سازمان آموزشی را به عهده بگیرد آن سازمان از کارایی و بهره‌وری بالاتری برخوردار می‌شود (۱۶).

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 (۱۷). اخلاق حرفه‌ای در مدیران، قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت 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 تصمیم‌گیری‌های مدیران ایفا می‌کند و با توجه به بررسی‌های 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 ویژگی‌های (مانند: مدیران، کتابداران، استادان) بر اخلاق پرداخته‌اند و متأسفانه مطالعات کمی به بررسی چالش‌های اخلاق حرفه‌ای به خصوص در سازمان‌های آموزشی پرداخته‌اند. بنابراین شناسایی چالش‌ها و تهدیدها در حوزه اخلاق حرفه‌ای به خصوص در سازمان‌های آموزشی به خصوص در حوزه مدیریتی مدیران؛ این امکان را میدهد که با برطرف کردن چالش‌ها و تهدیدها و از سویی بهبود بخشیدن به عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای؛ امکان برنامه‌ریزی و تعیین اهداف روشن و برطرف کردن بسیاری از ابهامات مربوط به مسئولیت مدیریت ایجاد شود و باعث ایجاد یک محیط آموزشی اثربخش گردد؛ بطوریکه با کم‌ترین هزینه، حجم بالایی از کیفیت آموزش ارائه می‌شود و پاسخگوی شرایط و تقاضای خارجی می‌باشند و با ایجاد جو آموزش مساعد حس مسئولیت‌پذیری 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 گران چیستند؟

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

در مطالعه پیشینه خارجی مرتبط با این موضوع می‌توان پژوهش‌های پیش رو را نام برد: از جمله: توماس^۱ (۹) در مطالعه‌ای با عنوان "حرفه و اصول اخلاقی حسابداران مدیریتی" دریافتند که تعهد اجتماعی، خودمختاری حرفه‌ای، وابستگی حرفه‌ای و فداکاری حرفه‌ای از مولفه‌های اصلی اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. ماری^۲ (۱۰)؛ در پژوهشی با عنوان "بررسی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس در جهان امروز" بیان میکنند که نتایج اخلاق مدیریت مدارس در جهان امروز صرفاً اداره کردن، سازماندهی، نظارت و راهنمایی و ایجاد نظم در مدرسه نیست. لذا، نیازی فوری به آماده‌سازی، بهسازی و ایجاد نظم در مدرسه و بالندگی می‌باشد. هدر^۳ (۱۱)؛ در پژوهشی با عنوان "بررسی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس جزیره ونکوور" 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 این‌ها محیط خارجی نیز بسیار مهم و تاثیرگذار می‌باشد. زکورو و ویسکارو^۴ (۱۲)؛ در پژوهشی با عنوان "اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس در غرب سکولار" بیان میکنند که ضعف در رعایت اخلاق مدیران سبب گسترش نمود هابی از رفتار دانش‌آموزان شده است عنصر کلیدی این راهبرد آن است که افراد مدیران در زمینه برخورد با دانش‌آموزان و رعایت عدالت در برخورد و چگونگی رشد و بهسازی خود را می‌پذیرند. بنابراین با توجه به اهمیتی که اخلاق حرفه‌ای در تصمیم‌گیری‌های مدیران ایفا می‌کند و با توجه به بررسی‌های 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 پرورش 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 داده‌اند و دغدغه مدیران رشد و بالندگی نیروی انسانی می‌باشد سوالی که برایشان پیش می‌آید این است که چگونه می‌توانند از اختیارات خود به نحوی اخلاقی استفاده کنند (۱۳). اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی دارای چالش‌های اساسی می‌باشد که عبارت انداز: اخلاق عدالت محوری، اخلاق حمایت محوری، اخلاق فکری، اخلاق فایده محوری، اخلاق آموزشی، اخلاق ارتقاء مدیریتی، اخلاق وظیفه محوری و در نهایت

¹ Thomas

² Murray

³ Heather

⁴ Zakuro and Viscaro

است، لذا آن را می‌توان در زمره تحقیق‌های میدانی قرارداد. هدف پژوهش نیز "ادراک مدیران مدارس از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در جامعه مدرن (مطالعه موردی: مدارس متوسطه دوره اول و دوم شهر گرگان)" می‌باشد. پژوهش حاضر بر حسب نحوه اجراء از نوع توصیفی پیمایشی از شاخه میدانی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس متوسطه دوره اول و دوم شهر گرگان در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ به تعداد ۲۵۶ نفر بود که طبق فرمول کوکران، تعداد ۱۵۳ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای 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)

نوع مدرسه	مدارس دولتی دخترانه	مدارس دولتی پسرانه	مدارس غیردولتی دخترانه	مدارس غیردولتی پسرانه
دوره اول	۲۴	۲۳	۱۱	۱۶
دوره دوم	۱۶	۱۰	۱۲	۱۴
دوره دوم هنرستان	۸	۹	۵	۵

جدول ۲ مولفه‌ها و ابعاد پرسشنامه و همچنین روایی با استفاده از روش تحلیل عاملی و مقدار پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ نشان داده شده است.

ابزار اندازه‌گیری پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته بود، که روایی سازه آن، با استفاده از روش تحلیل عاملی و مقدار پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. در

جدول ۲. خلاصه تحلیل پایایی و روایی هم‌گرا

مولفه	ابعاد	پایایی (آلفای کرونباخ)	AVE	CR	MSV	ASV
قانون-مداری	قانون‌پذیری	۰/۸۷۰	۰/۵۹۲	۰/۹۲۸	۰/۰۰۴	۰/۰۳
	آگاهی قانونی	۰/۷۶۵	۰/۶۱۰	۰/۸۸۱	۰/۰۴	۰/۰۲
اخلاق-مداری	عدالت‌محوری	۰/۷۵۱	۰/۵۵۸	۰/۸۰۰	۰/۰۴	۰/۰۲
	نگاه-معنوی	۰/۸۷۰	۰/۵۸۰	۰/۸۳۵	۰/۰۴	۰/۰۲
دانش-مداری	به روز بودن	۰/۸۱۵	۰/۵۲۰	۰/۸۱۶	۰/۰۴	۰/۰۲
	مطالعات تطبیقی	۰/۷۶۹	۰/۶۵۲	۰/۹۱۷	۰/۰۰۴	۰/۰۳
منش-رهبرانه	نشر دانش	۰/۷۵۸	۰/۵۱۸	۰/۷۰۰	۰/۰۴	۰/۰۲
	نگاه‌پدرانه	۰/۸۲۰	۰/۵۲۳	۰/۸۱۱	۰/۰۰۳	۰/۰۲
مسئولیت‌پذیری متعهدانه	منبع‌انگیزی	۰/۸۸۰	۰/۵۰۴	۰/۸۲۰	۰/۰۰۳	۰/۰۳
	تعهد کاری	۰/۸۲۰	۰/۶۵۰	۰/۵۱۷	۰/۰۰۴	۰/۰۳
رقابت‌پذیری	کارآیی	۰/۸۷۰	۰/۵۵۲	۰/۹۱۷	۰/۰۰۴	۰/۰۳
	قانون‌رقابت	۰/۷۵۸	۰/۵۸۰	۰/۷۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۲
توسعه‌محوری	مزیت‌رقابتی	۰/۸۲۰	۰/۵۶۴	۰/۴۱۷	۰/۰۰۴	۰/۰۳
	قوانین‌کارآمد	۰/۸۸۰	۰/۷۷۰	۰/۸۳۵	۰/۰۴	۰/۰۲
اقتدارگرایی‌سازنده	زیرساخت اجتماعی-فرهنگی	۰/۸۲۰	۰/۵۱۵	۰/۹۲۸	۰/۰۰۴	۰/۰۳
	قاطعیت اجرائی	۰/۸۷۰	۰/۳۰	۰/۸۸۱	۰/۰۴	۰/۰۲
آینده‌نگری	تعامل‌سازنده	۰/۷۵۸	۰/۴۲	۰/۸۰۰	۰/۰۴	۰/۰۲
	نیازسنجی	۰/۸۲۰	۰/۴۲	۰/۸۳۵	۰/۰۴	۰/۰۲

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

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان در بخش توصیفی جمعیت شناختی پژوهش متغیرهایی نظیر (جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه کاری)، مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج فراوانی جنسیت پاسخ‌گویان نشان داد بیشترین فراوانی در این جدول مربوط به پاسخ‌دهندگان مرد بوده است. نتایج فراوانی سابقه خدمت پاسخ‌گویان نشان داد که اکثر پاسخ‌دهندگان سابقه کاری ۲۰-۱۱ (۴۷/۰۵٪) هستند. نتایج فراوانی مدرک تحصیلی پاسخ‌گویان نشان داد ۶۶ نفر از پاسخ‌دهندگان پاسخ دهنده دارای مدرک لیسانس، ۵۲ نفر دارای مدرک فوق لیسانس و ۳۵ نفر دارای مدرک دکتراهستند. نتایج فراوانی سن پاسخ‌گویان نشان داد که ۲۸ نفر از پاسخ‌دهندگان بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۴۶ نفر از پاسخ‌دهندگان 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 پایایی هر سوال بیشتر از ۰/۲۰ گزارش شد، که نشان می‌دهد سؤالات در سنجش متغیرها از دقت کافی برخوردارند. علاوه بر این پایایی به روش آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۶۰ و پایایی مرکب نیز بیشتر از ۰/۷۰ گزارش شد که نشان می‌دهد همه عواملها نیز در تعیین سازه از دقت لازم برخوردارند. همچنین نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که برای هر بخش $CR > (AVE)$ و $AVE > 0.5$ در نتیجه مؤلفه‌ها از روایی هم‌گرا برخوردارند علاوه بر این از آنجایی که برای هر مؤلفه $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$ است که بیانگر روایی تشخیصی و واگرایی 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 برازندگی جدول ۲ نشان می‌دهد داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است.

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

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

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

محاسبه کفایت حجم نمونه و بررسی کفایت و تقارن داده‌ها در جدول ۴، نتایج حاصل از شاخص کا ام او و آزمون بارتلت روی شاخص‌های موجود و شناسایی شده برای متغیرهای مدل پژوهش را می‌توان مشاهده کرد.

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

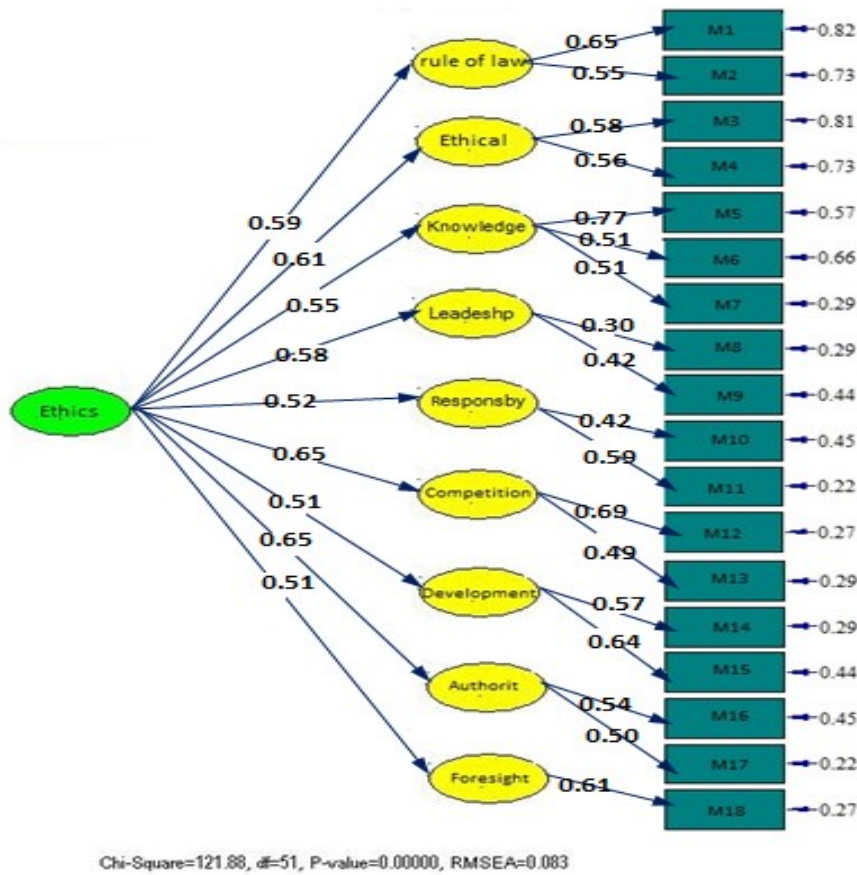
نتایج	آزمون	ضریب کفایت نمونه‌گیری (KMO)	نتایج
۰/۸۹۲	کای اسکوئر	۶۳۶۷۸۹/۰۵۸	مدیران جامعه‌ی مدرن و رویارویی با چالش
۴۵۸۰	درجه آزادی		های اخلاق حرفه‌ای (مطالعه موردی: مدارس
۰/۰۰۱**	سطح معناداری		گرگان)

عاملی بود. سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ برای آزمون بارتلت نیز نشان‌دهنده مناسب بودن متغیر پژوهش برای تحلیل عاملی بود. بررسی سؤالات پژوهش

براساس نتایج به دست آمده، شاخص (KMO) بزرگتر از ۰/۶ بوده و مقادیر تقریباً نزدیک به یک را نشان می‌دهد که حاکی از کفایت حجم نمونه بر اساس شاخص‌های شناسایی شده برای تحلیل

رهبرانه ، ۵-مسئولیت پذیری متعهدانه ، ۶-رقابت پذیری ، ۷- توسعه محوری ، ۸-اقتدارگرایی 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 ۰/۳ و بالاتر از آن بوده در مدل نگاه داشته شدند که نشان از این دارد که معرف خوبی برای عامل‌های مربوطه می‌باشند شاخص‌های برازش مدل همگی در سطح قابل قبولی گزارش شدند، که مهمترین آن $RMSEA=0.075$ و $CMIN/DF=2/785$ گزارش شد. بنابراین ابعاد چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در مدارس شامل نه بعد ۱-قانون-مداری ، ۲-اخلاق-مداری، ۳-دانش-مداری، 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

مسیر	ضریب مسیر	معناداری	وضعیت
قانون-مداری <---	۰.۶۵	۰.۰۰۰**	پذیرش
آگاهی قانونی	۰.۵۵	۰.۰۰۰**	پذیرش
اخلاق-مداری <---	۰.۵۸	۰.۰۰۲**	پذیرش
نگاه-معنوی	۰.۵۶	۰.۰۰۳**	پذیرش
به روز بودن	۰.۷۷	۰.۰۰۰**	پذیرش
دانش-مداری <---	۰.۵۱	۰.۰۰۰**	پذیرش
مطالعات تطبیقی	۰.۵۱	۰.۰۰۰**	پذیرش
نشر دانش	۰.۵۱	۰.۰۰۰**	پذیرش

منش-رهبرانه<--->	نگاه پدران	۰.۳۰	۰.۰۰۲**	پذیرش
	منبع انگیزشی	۰.۴۲	۰.۰۰۳**	پذیرش
مسئولیت پذیری متعهدانه<--->	تعهد کاری	۰.۴۲	۰.۰۰۰**	پذیرش
	کارآیی	۰.۵۰	۰.۰۰۰**	پذیرش
رقابت پذیری<--->	قانون رقابت	۰.۶۹	۰.۰۰۲**	پذیرش
	مزیت رقابتی	۰.۴۹	۰.۰۰۳**	پذیرش
توسعه محوری<--->	قوانین کارآمد	۰.۵۷	۰.۰۰۰**	پذیرش
	زیرساخت اجتماعی-فرهنگی	۰.۶۴	۰.۰۰۰**	پذیرش
اقتدارگرایی سازنده<--->	قاطعیت اجرایی	۰.۵۴	۰.۰۰۰**	پذیرش
	تعامل سازنده	۰.۵۰	۰.۰۰۲**	پذیرش
آینده‌نگری<--->	نیازسنجی	۰.۶۱	۰.۰۰۰**	پذیرش

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

جدول ۶. ضرایب رگرسیونی سوال دوم

سوال	مقدار بحرانی	ضریب رگرسیونی	P	نتیجه
ادراک مدیران	۲/۴۵۱	۰/۱۵۶	۰/۰۰۵	تایید

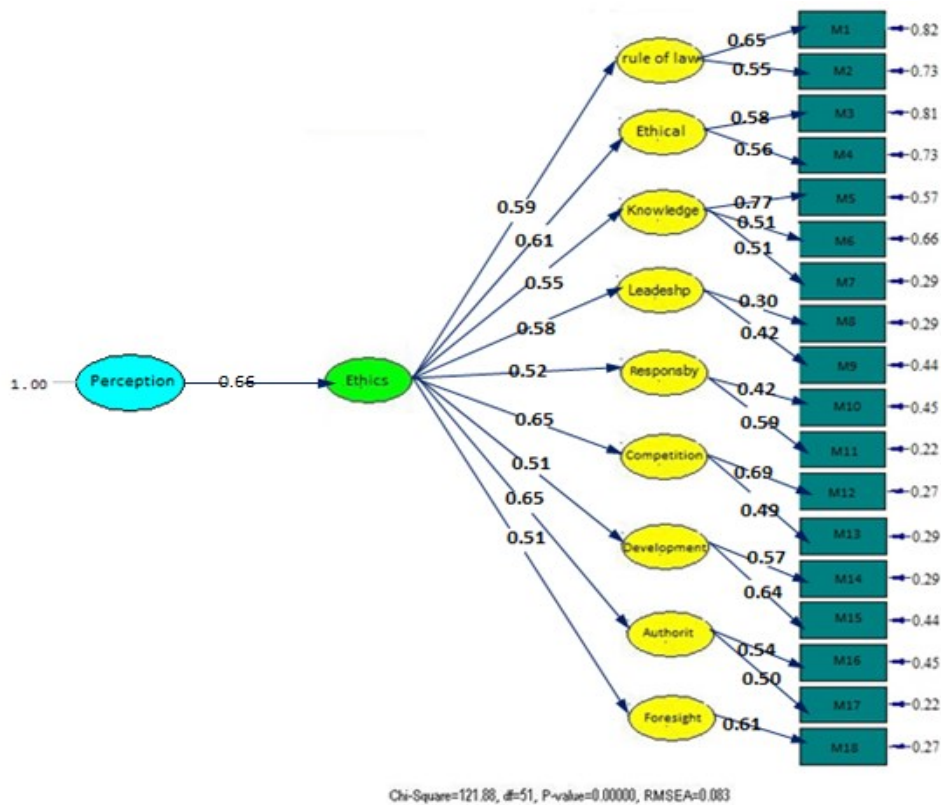
کدام این گواه این موضوع می‌باشد که بین ادراک مدیران با تکوین اخلاق حرفه‌ای در مدارس تاثیر مثبت و معنی داری وجود دارد. مقدار P مربوط به این فرضیه ۰/۰۰۵ و کوچکتر از ۰/۰۵ است. نقش مدیران در مواجهه با چالش‌های اخلاق حرفه‌ای چیست؟

جدول ۷. ضرایب رگرسیونی سوال سوم

متغیر اول	متغیر دوم	R	R ²	F	P	B	β	t	P
نقش مدیران	چالش‌های اخلاق حرفه‌ای	۰.۸۰۸	۰.۶۵۳	۳۰۶.۶۸۶	۰/۰۰۰۱	۰.۸۳۶	۰.۸۰۸	۱۷.۵۱۲	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 برازش 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 $R=0.808$ 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 مثبتی دارند.



شکل. مدل معادلات ساختاری

(CFI)، نیز حاکی از برازش 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 برازش مدل تأیید عاملی بر اساس مدل اصلی در جدول ۸ نشان داده شده است.

۵- درجه‌ی تناسب مدل ادراک مدیران از چالش‌های اخلاق حرفه‌ای در مدارس مدرن چگونه است؟ معیار GFI که نشان دهنده اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس‌ها و کواریانس‌ها می‌باشد که توسط مدل تبیین می‌شود برای این مدل‌ها بالای ۰/۹ است. مقدار ریشه دوم میانگین مجذور 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 کواریانس‌ها دارد. مقادیر شاخص‌های نرم‌شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم‌نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI) و شاخص برازندگی تطبیقی

جدول ۸. شاخص‌های نیکویی برازش مدل تأیید عاملی بر اساس مدل اصلی

وضعیت	مقدار قابل قبول	مقدار کسب شده	شاخص
قبول	GFI>90%	۰/۹۳	GFI (نیکویی برازش)
قبول	AGFI>90%	۰/۹۴	AGFI (نیکویی برازش تعدیل شده)
قبول	0.90<CFI<1	۰/۹۵	CFI (برازندگی تعدیل یافته)
قبول	مقدار کمتر از ۳	۱/۲۰	CMIN/df
قبول	RMSEA<0.1	۰/۰۰۸	RMSEA (ریشه میانگین خطای برآورد)

$$\text{Perception} = 0.62 * \text{Ethics}, R^2 = 0.69^*$$

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

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

¹ Structural Equation

رهبرانه، ۵-مسئولیت پذیری متعهدانه، ۶-رقابت پذیری، ۷- توسعه محوری، ۸-اقتدارگرایی 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، حرفه‌ای، 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 روشن‌سازید 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 پیچیده‌تر شدن فرایندها و وظایف، ساختارها، سازمان‌ها و واحدها و مدیریت بر آنها نیز مشکل‌تر می‌شود و در این میان نقش مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین بخش‌های ستادی سازمان بیش از پیش تعیین‌کننده 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 تکنسین‌های فردای جامعه‌ی ما در آن تربیت می‌شوند. در دنیایی 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 دامن‌گیر 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 جامعه‌ی ای است. با داشتن آموزش و پرورش فعال و کارا این مهم قابل دست‌یابی است. و این نهاد سرنوشت‌ساز 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، ادراکی 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

و کاهش تخلفات اداری و بی‌انگیزگی در سازمان را به همراه دارد. تکیه بر مسند 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) دانش یا تخصص (۲) مهارت یا تجربه (۳) بینش یا مسئولیت اخلاقی می‌باشد. بنابراین مدیر و رهبر یک سازمان آموزشی باید با بهره‌گیری از صلاحدید و بصیرت که یک مقوله‌ی اخلاقی است ابتدا نوعی تدبیر ارزشی ارائه کرده تا جایگاه کارمندان با یک سلسله افکار و ارزش‌های مشترک مشخص شود و از آنها بخواهد وظایف خود را به روش اخلاقی انجام دهند. اخلاق به عنوان تنظیم‌کننده‌ی 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 تعیین‌کننده بوده و از این روست که بحث اخلاقیات به یکی از مباحث عمده‌ی رشته‌ی مدیریت تبدیل گردیده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد مدیران در مواجهه با چالش‌های اخلاق حرفه‌ای نقش مقبلی 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)، بادی یانتو و همکاران (۲۰۱۱)، بارون تیمو و همکاران (۲۰۱۳)، بابی و همکاران (۲۰۱۵)، گود هاری و همکاران (۲۰۱۵)، چینگ و همکاران (۲۰۱۵)، اپلوم و همکاران (۲۰۰۵)، بالتر و همکاران (۲۰۰۹)، بنرجی و همکاران (۲۰۱۳)، ایوانسویچ و همکاران (۲۰۱۲)، هیتز مور و همکاران (۲۰۱۴)، لو و همکاران (۲۰۱۵)، اکری و همکاران (۲۰۱۵)، اکی هلندرا و همکاران (۲۰۱۵)، 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 باتوجه به یک نقشه 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 منطبقه‌ای نیز به تحقق آن کمک می‌کند البته اخلاق حرفه‌ای از جمله متغیرهای برخطی نیست لذا در حوزه علوم رفتاری از این دست مقولات ارتباط دوری با هم دارند اخلاق حرفه‌ای 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 و ندی سازمان تأثیر داشته باشد در پاری

Educational Sciences, Psychology and Social Studies of Iran, Tehran. [In Persian]

8. Piriaei, 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; Saeedipour, 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

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

References

1. Khosrowabadi, Hamid Reza (1394). Model of criteria for ethical decision-making of managers based on Islamic teachings. PhD thesis. Allameh Tabatabai University, Faculty of Management and Accounting. [In Persian]

2. Mashayekhi, Maryam; Pourmalek Mahmoudabad, Saeed. (1396). The Role of Professional Ethics in Educational Management, Management Studies and Entrepreneurship.3 (1): pp. 178-191. [In Persian]

3. Rezaei, Neda; Abdollahi, Davood; Noor Mohammad Khalis, Mansour (1397). Investigating the factors of the car on the professional performance of primary school principals. National Conference on Management and Humanities Research in Iran.

4. Mirkamali, Seyed Mohammad; Haj Khazimeh, Mojtaba. (1396). Explaining Organizational Health Based on the Role of Professional Ethics Components of Public Primary School Teachers in Tehran. A New Approach in Educational Management.8 (1): 232-261 [in Persian]

5. Ebrahimpour, H., & Heidari Sareban, V. (2018). Examining the Role of Organizational Virtue Professional Ethics Augmentation.

6. Shafipour, Seyedeh Fatemeh; Zare Zaidi, Alireza; Matani, Mehrdad (1396). The role of managers' professional ethics in the success of organizations, Journal of Applied Studies in Management and Development 2 (5).

7. Ghaderi, Mostafa; Ghorbani, Soheila, (1399), Identifying the components of professional ethics of primary teachers from the perspective of exemplary teachers in Qazvin province, Fifth International Conference on New Research in

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]