

Designing an External Professional Ethics Model for Deputies and Heads of Education and Training Regions of Tehran Province

ARTICLE INFO

Article Type
Analytical Review

Authors

Shiva Momayez¹,
Mahmoud Safari^{2*},
MohammadNaghi Imani³

How to cite this article

Shiva Momayez, Mahmoud Safari, MohammadNaghi Imani, Designing an External Professional Ethics Model for Deputies and Heads of Education and Training Regions of Tehran Province. *Journal of Quran and Medicine*. 2019; 4 (4):74-85

1. PhD Student, Department of Educational Sciences, Damavand Branch, Islamic Azad University, Damavand, Iran
2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Damavand Branch, Islamic Azad University, Damavand, Iran (Corresponding Author).
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Damavand Branch, Islamic Azad University, Damavand, Iran

* Correspondence:

Address:
Phone:
Email: safari@damavandiau.ac.ir

Article History

Received: 2019/10/01
Accepted: 2019/11/26
Published: 2019/12/21

ABSTRACT

Purpose: The aim of this study was to design a model of extra-organizational professional ethics of deputies and heads of education districts in Tehran.

Materials and Methods: The research method was qualitative hybrid method by grounded theory method and structural equation model by quantitative method. The study population consisted of deputies and heads of education districts of Tehran and a sample of 20 people in the qualitative section and 380 deputies and heads of 22 education districts of Tehran were selected in the quantitative section. The research tools were a semi-structured interview and a researcher-made questionnaire to assess extra-organizational professional ethics. Data in the qualitative section were collected by grounded heuristic theory method and then analyzed by testing the structural equation model in LISREL software.

Findings: The results showed that 14 components were identified. The results of exploratory analysis showed three central categories of professional ethics, ethical (normative) and ethical knowledge; Four cases of causal conditions including: organizational strategies, training, managerial factors and resources. Two cases of contexts and contexts of the phenomenon, including the staff group and the culture of the organization. And one consequence was the development of individual and organizational professional ethics.

Conclusion: Based on the results of path analysis, the relationship between variables showed that all communication paths were significant and only the path of unnecessary regulations on evaluation and organizational culture on evaluation were not significant. Finally, the tested model showed a good fit in terms of validity.

Keywords: Professional Ethics, External Organizational Ethics, Assistants and Chiefs, Education

طراحی الگوی اخلاق حرفه ای برون سازمانی معاونین

و روسای مناطق آموزش و پرورش استان تهران

شیوا ممیز^۱

دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران

محمود صفری^{۲*}

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران (نویسنده مسئول).

محمدنقی ایمانی^۳

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر عبارت بود از طراحی الگوی اخلاق حرفه ای برون سازمانی معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش شهر تهران.

مواد و روش ها: روش پژوهش عبارت بود از روش ترکیبی کیفی به روش تئوری زمینه ای و مدل معادلات ساختاری به روش کمی. جامعه پژوهش عبارت بودند از معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش شهر تهران و نمونه در بخش کیفی ۲۰ نفر و در بخش کمی ۳۸۰ نفر از معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش ۲۲ گانه شهر تهران انتخاب شدند. ابزار های تحقیق عبارت بود از مصاحبه نیمه ساختار یافته و پرسشنامه محقق ساخته سنجش اخلاق حرفه ای برون سازمانی. داده ها در بخش کیفی به روش گراندد تئوری اکتشافی جمع آوری شده و سپس با آزمون مدل معادله ساختاری در نرم افزار لیزرل تحلیل شدند.

یافته ها: یافته ها نشان داد ۱۴ مولفه شناسایی شدند. نتایج تحلیل اکتشافی نشان داد سه مقوله محوری اخلاق حرفه ای، اخلاقی (هنجاری) و دانش اخلاقی؛ چهار مورد مورد از شرایط علی شامل: استراتژی های سازمانی، آموزش، عوامل مدیریتی و منابع دو مورد از زمینه ها و بسترهای پدیده شامل گروه کارکنان و فرهنگ سازمان دو راهبرد نهادینه سازی و ارزشیابی دو عامل مداخله گر عوامل ساختاری و رویه ها و مقررات سازمانی و یک پیامد که توسعه اخلاق حرفه ای فردی و سازمانی است بدست آمد.

نتیجه گیری: بر اساس نتایج تحلیل مسیر ارتباط بین متغیرها نشان داد تمامی مسیرهای ارتباطی معنادار بودند و فقط مسیر مقررات غیرضروری بر ارزشیابی و فرهنگ سازمانی بر ارزشیابی معنادار نبود. در نهایت مدل آزمون شده به لحاظ روایی برازش مناسبی را نشان داد.

کلیدواژه ها: اخلاق حرفه ای، اخلاق برون سازمانی، معاونین و روسا، آموزش و پرورش

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۷/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۰۵

*نویسنده مسئول: safari@damavandiau.ac.ir

مقدمه

با توسعه علم و فناوری جامعه جهانی به سرعت در حال تغییر است (۱). آموزش و پرورش یکی از قوی ترین عوامل تعیین کننده سرمایه انسانی می باشد (۲). موفقیت در سازمان به خصوص سازمانهای آموزشی که دارای روابط انسانی گسترده می باشد ناشی از ایجاد و به کارگیری اخلاق در سازمانهاست.

یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه ها است تا با حس مسؤولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (۳). هنگامی که اخلاق حرفه ای در سازمان حاکم است، جریان گردش اطلاعات به راحتی تسهیل گردیده و مدیر قبل از وقوع حادثه از آن مطلع می گردد. بنابراین حاکمیت اخلاق حرفه ای در سازمان قادر است به طور چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنشها و تحقق اثربخش اهداف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد (۴).

آموزش و پرورش از جمله سازمانهایی است که موفقیت آن در گرو بهره مندی از نیروهای مانا و متعهد است، مدیران میانی مؤثرترین و مهم ترین نیروهای آموزش و پرورش هستند که برنامه ها و اقدامات حمایتی آنان برای حفظ و ایجاد انگیزه کافی و لازم مجریان و معلمان اجرا می شود؛ برنامه ها و اقدامات حمایتی مدیران میانی، پیامدهای گوناگون در پی دارند که مهم ترین آن ها، تداوم خدمت با انگیزه و تمایل برای تلاش بیشتر در جهت تحقق یافتن اهداف آموزش و پرورش است (۵). عدم توجه به تمایلات و انگیزه های کارکنان در پروتو ضعف اخلاق حرفه ای، سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان می شود که با واژه هایی نظیر ریزش، مهاجرت، انتقال و جابه جایی در آمیخته است و مشاهده و تکرار آن ها عدم تمایل به ماندگاری در حرفه معلمی را نشان می دهد (۶، ۷).

از این رو کامیابی هر سازمان در دستیابی به اهداف خویش به آمیزه ای اثربخش از منابع انسانی و مادی بستگی دارد. در این میان، نیروی انسانی به عنوان مهم ترین سرمایه و دارایی سازمان در دو دهه اخیر مورد توجه جدی قرار گرفته است (۸). همانطور که مدیران بر معلمان و معلمان بر دانش آموزان خود تاثیر می گذارند بنابراین لازم است که آنها با آموزش اخلاقی و فضائل اخلاقی آشنا شوند. اخلاق حرفه ای به وضوح به عنوان مجموعه ای از کدهای اخلاقی و قوانین حرفه ای تعریف شده است (۹).

در تجزیه و تحلیل رفتار سازمانها، پرداختن به اخلاق و ارزش های اخلاقی یکی از الزامات است (۱۰). نمای بیرونی سازمانها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می دهد که حاصل جمع ارزشهای گوناگون اخلاقی است که در آن سازمانها، ظهور و بروز یافته است (۱۱). اخلاق کار ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران موثر بوده، می تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر منفی بگذارد (۱۲). حاکمیت اخلاق حرفه ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت

کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌شود (۱۳).

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمانها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد. اخلاق حرفه‌ای موجب افزایش معنویات و کاهش انحرافات در سازمان می‌شود.

رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف فساد اداری می‌باشد قابل تحلیل می‌باشد و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام مأموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش به‌سزایی را ایفا می‌کند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد (۱۴). فقدان و یا پایین بودن سلامت، ریشه‌ها و اساس بسیاری گرفتاری‌ها و ناکامی‌های فردی، سازمانی و اتلاف منابع مالی و غیرمالی می‌باشد (۱۵). در واقع مسئله‌ای که در این پژوهش به آن پرداخته شده، پرداختن به عوامل اخلاق حرفه‌ای به شکلی جامع‌تر و چگونگی ارتباط این عوامل در قالب یک الگو می‌باشد که بتوان از آن به عنوان یک الگوی کاربردی در نظام آموزش و پرورش، استفاده کرد. در واقع این پژوهش در پی کشف شناسایی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای به منظور ارائه مدل برای معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش استان تهران در نظام آموزش و پرورش بوده تا بر اساس آن بتوان مدلی مناسب بر پایه همین عوامل پیشنهاد داده تا از آن در نظام آموزشی استفاده کرد.

انجام این پژوهش باعث می‌شود تا متصدیان مدیریت و توسعه منابع انسانی در آموزش و پرورش - در جهت دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و در نهایت تحقق توسعه سازمانی، بینش و درک واقع-بینانه‌تری از وضعیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان پیدا کنند. همچنین دست‌اندرکاران سازمان مذکور با استفاده از نتایج حاصل از این پژوهش می‌توانند ضمن ارزیابی وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای و شناسایی کاستی‌های موجود در این زمینه، در جهت رفع مشکلات موجود در رابطه با آن اقدام کنند. با توجه به ادبیات موضوع و پژوهش‌های صورت گرفته در خصوص اخلاق حرفه‌ای که بیشتر در سازمان‌های دولتی انجام شده است، لازم به ذکر است که پژوهش‌های صورت گرفته در باب اخلاق حرفه‌ای و عوامل آن در ایران، کفایت و جامعیت لازم را به خصوص در نظام آموزشی ندارد که همین فقر مطالعه در این زمینه و عدم وجود یک مدل بومی برای نظام آموزشی در کشور، یکی از انگیزه‌های اصلی این پژوهش می‌باشد. این مطالعه در راستای پاسخ به مسئله فوق کوشیده است با نگاهی اکتشافی نسبت به موضوع و در ادامه بهره‌گیری از روش‌های کمی ابعاد و چگونگی اخلاق حرفه‌ای را در نظام آموزشی (معاونین و روسای مناطق آموزش و

پرورش استان تهران) مشخص نماید. لذا سوالات پژوهش عبارت بودند از:

ابعاد اصلی اخلاق حرفه‌ای معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش استان تهران کدامند؟

شرایط علی تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش استان تهران کدامند؟

راهبردهای تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش استان تهران کدامند؟

عوامل زمینه‌ای مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش استان تهران کدامند؟

عوامل مداخله‌گر تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش استان تهران کدامند؟

پیمادهای اخلاق حرفه‌ای معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش استان تهران کدامند؟

مدل طراحی شده اخلاق حرفه‌ای معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش استان تهران تا چه حد واجد اعتبار است؟

مواد روش‌ها

به منظور اجرای پژوهش، علیرغم کفایت روش تحقیق کیفی در جهت رسیدن به اهداف، با هدف افزایش تعمیم پذیری نتایج از روش تحقیق ترکیبی کیفی - کمی استفاده شد.

ترکیب کردن رویکردهای کمی و کیفی در مقابل استفاده از یک رویکرد، درک و شناخت بهتری از مسئله تحقیقی ارائه می‌دهد (۱۶). روش‌های تحقیق ترکیبی نسبت به زمانی که از تحقیق کمی یا کیفی به تنهایی استفاده می‌شود، اسناد قابل قبول‌تری برای مطالعه مسئله تحقیق ارائه می‌دهد (۱۷). امروزه در هیچ حوزه‌ای نمی‌توان بعد کمی و جنبه کیفی را از یکدیگر جدا کرد. هر پدیده‌ای ابعاد کمی و کیفی را به صورت توأمان داراست و پدیده‌های تربیتی نیز به نحو بارز از این ویژگی برخوردارند.

در مرحله اول برای شناخت ابعاد اخلاق حرفه‌ای روسا و معاونین ادارات آموزش و پرورش شهر تهران، با استفاده از نظریه داده بنیاد یا تئوری زمینه‌ای (Grounded Theory) و انجام مصاحبه بر مبنای نمونه‌گیری نظری، عوامل گوناگون مؤثر بر آموزش بر مبنای خلاقیت و نوآوری با توجه به اهداف آموزش و پرورش ابتدایی شناسایی شد. در مرحله دوم پژوهش، تایید روابط کمی و تعمیم یافته‌های بخش کیفی است. بنابراین در این مرحله پس از ساخت پرسشنامه و انتخاب نمونه‌های تصادفی از میان افراد نمونه، نسبت به گردآوری داده‌های کمی اقدام نموده و برازش الگو ارائه شده اعتبارسنجی گردید. در مرحله کیفی نمونه‌گیری بصورت هدفمند و کیفی انجام شد. در نمونه‌گیری هدفمند از نمونه‌هایی مصاحبه به عمل آمد که از لحاظ هدف‌های پژوهش دارای اطلاعات غنی‌اند. در این روش نمونه‌گیری وقتی خاتمه می‌یابد که هر مقوله به اشباع نظری برسد. جامعه حاضر در مرحله کیفی را کلیه معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش استان تهران در

1. Generalizability

کارشناسی ارشد و ۵/۳ درصد دکتری بودند. به لحاظ سن نیز ۲۵/۶۶ درصد ۳۰ تا ۴۰ سال، ۴۲/۴۷ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال و ۳۱/۸۵ درصد ۵۱ سال به بالا سن داشتند.

سال تحصیلی ۹۷-۹۸ که تعداد آنها ۱۶۰ نفر است که بر اساس اشباع نظری ۳۰ نفر از این اعضا انتخاب شدند. مقصود از اشباع نظری، مرحله‌ای است که در آن داده‌های جدیدی در ارتباط با عوامل پدید نیایند، و عوامل گستره مناسبی یافته و روابط بین عوامل برقرار و تأیید شده است. تعداد نمونه نهایی ۳۰ نفر بود. در مرحله کمی جامعه مناطق ۲۲ گانه شهر تهران بودند. برای استخراج گروه نمونه از این جامعه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای اقدامات زیر صورت می‌پذیرد (۱) مناطق شهری ۲۲ گانه تهران در نظر گرفته شدند (۲) برای هر حوزه حجم نمونه به نسبت حجم جامعه آماری محاسبه شد (۳) در مرحله نهایی از هر حوزه جغرافیایی به تناسب تعداد نمونه اختصاص یافته برای آن حوزه به طور کلی تعداد ۱۳۰ نفر بعد از محاسبه حجم نمونه دقیق از روی فرمول کوکران انتخاب و پرسش‌نامه به صورت تصادفی در بین آنها توزیع شد که از آن میان ۱۱۳ پرسشنامه سالم بود و ۱۷ مورد به دلیل نقص از تحلیل خارج شدند. داده‌ها در بخش کیفی در راستای تحلیل از برخی نرم افزارهای کمک‌کننده (max) نیز در جهت تشخیص کدهای مشابه استفاده شد. در بخش کمی آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و آمار استنباطی شامل همبستگی چند متغیری^۱ تحلیل شدند. تحلیل همبستگی چند متغیری در سه مرحله: تحلیل عاملی تأییدی^۲ مرتبه اول، تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم و مدل معادلات ساختاری^۳ (SEM) انجام شد.

پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه‌ای مدیران

این پرسشنامه ۶۹ سوال داشت و برای سنجش عوامل موثر بر الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران ساخته شد. تحلیل عاملی پرسشنامه وجود ۱۴ عامل مهم را تأیید نمود از جمله: اخلاق حرفه‌ای، اخلاقی (هنجاری)، دانش اخلاقی، استراتژی‌های سازمانی، آموزش، عوامل مدیریتی، منابع، نهادینه سازی، ارزشیابی، گروه کارکنان، فرهنگ سازمان، ساختاری، رویه‌ها و مقررات سازمانی و توسعه اخلاق حرفه‌ای فردی و سازمانی. این عوامل تحت عناوین مقوله محوری، شرایط علی، راهبردها، بستر زمینه، شرایط مداخله‌گر و پیامدها آمده‌اند. روایی همگرایی متغیرها از ۰/۵۳ تا ۰/۷۶ متغیر بود که مقدار مناسبی را نشان داد. همچنین مقادیر آلفای کرونباخ مولفه‌ها از ۰/۷۴ تا ۰/۹۲ در نوسان و مقادیر مناسبی را نشان داد. همچنین ۶۴ درصد واریانس توسعه اخلاق حرفه‌ای فردی و سازمانی، ۵۶ درصد واریانس نهادینه سازی، ۵۴ درصد واریانس ارزشیابی، ۴۸ درصد واریانس اخلاق حرفه‌ای، ۴۵ درصد واریانس اخلاق هنجاری و ۴۲ درصد واریانس دانش اخلاقی توسط مدل پژوهش تبیین می‌شود.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که ۱۵/۰۴ درصد پاسخ دهندگان را زنان و ۸۴/۹۵ درصد پاسخ‌دهندگان را مردان تشکیل می‌دهند. ۱۲/۳۸ درصد شرکت‌کنندگان کارشناسی، ۸۲/۳ درصد

1. Multivariate Correlation
2. Confirmatory Factor Analysis
3. Structural Equation modeling

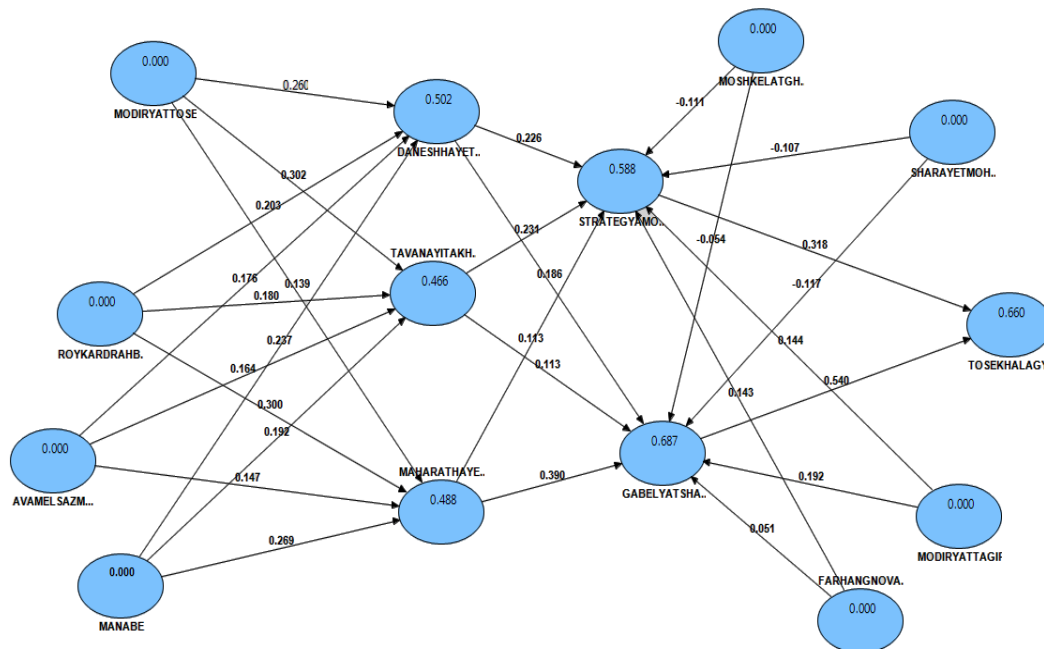
جدول ۱. مقوله‌ها و مفاهیم استخراج شده از مصاحبه‌ها	
مقوله ۱: اخلاق حرفه‌ای	مفاهیم
صداقت عدالت مسئولیت‌پذیری حفظ کرامت انسانی و احترام قانون‌پذیری وفاداری	
مقوله ۲: اخلاقی (هنجاری)	مفاهیم
پررنگ نمودن هنجارها در سازمان دارا بودن نگرش مثبت به اخلاق حرفه‌ای و لزوم اجرای معیارهای آن در مدیران و کارکنان جلوگیری از جابه‌جا شدن و رنگ عوض کردن ارزش‌های اخلاقی ارتقاء ظرفیت اعتقادی کارکنان و مدیران نسبت به رعایت مسائل اخلاقی ایجاد کدهای اخلاقی و ارزشی	
مقوله ۳: دانش اخلاقی	مفاهیم
آشنایی و مهارت در کدهای اخلاقی در آموزش و پرورش رعایت کدهای اخلاقی تلاش برای یادگیری کدهای اخلاقی دانش برخورد و ارتباط با دیگران درک توانمندی‌ها و احساسات دیگران	
مقوله ۴: استراتژی‌های سازمانی	مفاهیم
تعیین استانداردهای علمی و حرفه‌ای مدیریت دانش حمایت سازمان و مدیران عالی توسعه بلوغ سازمانی	
مقوله ۵: آموزش	مفاهیم
آموزش اخلاق حرفه‌ای در قالب واحدهای درسی به مدیران آموزش ضمن خدمت مدیران در مورد اخلاق حرفه‌ای توجه به نیازهای آموزشی پرسنل و برنامه ریزی در راستای رفع نیازهای حرفه بهره‌گیری از اساتید و مربیان آموزش دهنده مجرب و متخصص در مسائل اخلاقی و حقوقی	
مقوله ۶: عوامل مدیریتی	مفاهیم
بهره‌گیری از کارکنان متخصص و تحصیل کرده در آموزش و پرورش کنترل و نظارت مؤثر توسط مدیران با تأکید بر شیوه خودکنترلی توجه به مهارت و تخصص کارکنان در تقسیم کار حمایت حقوقی و اخلاقی کافی مدیران از پرسنل اطلاع‌رسانی سازمان به کارکنان پیرامون مسائل شغلی و سازمانی توسعه شغلی کارکنان	
مقوله ۷: منابع	مفاهیم
اختصاص منابع مالی و مادی کافی برای اجرای برنامه‌ها شفافیت کامل مسائل مالی نیروی انسانی و مدیران شایسته و متخصص ارضای نیازهای مالی کارکنان	
مقوله ۸: نهادینه سازی	مفاهیم
وجود منشور اخلاق حرفه‌ای در سازمان رسالت سازمان با تکیه بر اخلاق حرفه‌ای ارتقای کارکنان با در نظر گرفتن رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان اهمیت قوانین و مقررات رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان گزینش و به‌کارگیری کارکنان جدید با در نظر گرفتن میزان تعهد آنها به اخلاق حرفه‌ای	
مقوله ۹: ارزشیابی	مفاهیم
ارزشیابی افراد در سازمان از نظر رعایت اخلاق حرفه‌ای ارزیابی مداوم وضعیت ارزشیابی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی نحوه ارزشیابی اخلاق حرفه‌ای به صورت بالا به پایین اخذ بازخورد رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان ارزیابی عملکرد محور	
مقوله ۱۰: گروه کارکنان	مفاهیم
توانایی و مهارت کارکنان سوابق حرفه‌ای کارکنان اعتماد و ارتباط کارکنان ویژگی‌های فردی، اقتصادی، اجتماعی و نگرشی کارکنان تخصص و رضایت شغلی کارکنان انتظارات از کارکنان	
مقوله ۱۱: فرهنگ سازمان	مفاهیم
حمایت از اخلاق حرفه‌ای یادگیری جمعی و اشتراک دانش کارراهه شغلی فرهنگ مشارکتی و احترام متقابل فرصت کارکنان برای بیان ایده‌ها و انتقادات تعهد به اخلاق حرفه‌ای	
مقوله ۱۲: ساختاری	مفاهیم
وجود تشکیلات سازمانی منظور اخلاق حرفه‌ای در واحد‌های ستادی وجود تشکیلات سازمانی منظور اخلاق حرفه‌ای در واحد‌های صف تشکیلات سازمانی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های تخصصی آموزش و پرورش نیاز به وجود تشکیلات سازمانی در مورد مسائل اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش وجود کمیته‌های موقت با جلسات دوره‌ای در مورد اخلاق حرفه‌ای	
مقوله ۱۳: رویه‌ها و مقررات سازمانی	مفاهیم

قوانین و رویه‌های دست و پاگیر و غیرضروری سند چشم انداز تقویت صلاحیت های حرفه‌ای ارتباطات و ساختار سازمانی
مفاهیم انتخاب مدیران بر اساس معیارها و استانداردها

مقوله ۱۴: توسعه اخلاق حرفه ای فردی و سازمانی

وجود انگیزه و علاقه کافی نسبت به حرفه در کارکنان و مدیران ارتقای نگرشی و شناختی نسبت به حرفه و سازمان رضایت کافی کارکنان و ارباب رجوع از بخش و سازمان اعتماد سازمانی آموزش و پرورش حرفه‌ای و کارآمد

مفاهیم



شکل ۱. مدل آزمون شده رابطه بین متغیرهای پژوهش

ساختار بر نهادهای سازی و ارزشیابی منفی و معنادار است. تأثیر فرهنگ سازمانی بر نهادهای سازی مثبت و معنادار است اما تأثیر آن بر ارزشیابی در سازمان معنادار نیست. تأثیر ساختار بر نهادهای سازی و ارزشیابی مثبت و معنادار است. تأثیر نهادهای سازی و ارزشیابی بر توسعه اخلاق حرفه‌ای فردی و سازمانی مثبت و معنادار است. اعداد داخل دایره واریانس تبیین شده هستند. با توجه به شکل ۴-۶، ۶۴ درصد واریانس توسعه اخلاق حرفه‌ای فردی و سازمانی، ۵۶ درصد واریانس نهادهای سازی، ۵۴ درصد واریانس ارزشیابی، ۴۸ درصد واریانس اخلاق حرفه‌ای، ۴۵ درصد واریانس اخلاق هنجاری و ۴۲ درصد واریانس دانش اخلاقی توسط مدل پژوهش تبیین می‌شود.

در شکل ۱ مدل آزمون شده رابطه بین متغیرهای پژوهش نشان داده شده است. با توجه به این شکل تأثیر استراتژی‌های سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای، اخلاق هنجاری و دانش اخلاقی مثبت و معنادار است. تأثیر آموزش بر اخلاق حرفه‌ای، اخلاق هنجاری و دانش اخلاقی مثبت و معنادار است. تأثیر عوامل مدیریتی بر اخلاق حرفه‌ای، اخلاق هنجاری و دانش اخلاقی مثبت و معنادار است. تأثیر منابع بر اخلاق حرفه‌ای، اخلاق هنجاری و دانش اخلاقی مثبت و معنادار است. تأثیر اخلاق حرفه‌ای، اخلاق هنجاری و دانش اخلاقی مثبت و معنادار است. تأثیر اخلاق حرفه‌ای، اخلاق هنجاری و دانش اخلاقی بر ارزشیابی و نهادهای سازی مثبت و معنادار است. تأثیر مقررات و رویه‌های غیرضروری بر نهادهای سازی معنادار است اما تأثیر آن بر ارزشیابی معنادار نیست. تأثیر

جدول ۲. نتایج مدل آزمون شده برای مسیرهای مدل

مسیر	ضرایب مسیر	ضریب تی	نتیجه
استراتژی‌های سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای	۰/۲۵	۴/۷۳۷	تأیید شد
استراتژی‌های سازمانی بر اخلاق هنجاری	۰/۳۱	۶/۱۰۸	تأیید شد
استراتژی‌های سازمانی بر دانش اخلاقی	۰/۱۵	۲/۶۰۳	تأیید شد
آموزش بر اخلاق حرفه‌ای	۰/۲۱	۳/۵۱۲	تأیید شد
آموزش بر اخلاق هنجاری	۰/۱۷	۲/۸۸۵	تأیید شد
آموزش بر دانش اخلاقی	۰/۲۹	۳/۷۹۹	تأیید شد

عوامل مدیریتی بر اخلاق حرفه ای	۰/۱۷	۳/۴۲۲	تأیید شد
عوامل مدیریتی بر اخلاق هنجاری	۰/۱۵	۳/۲۳۱	تأیید شد
عوامل مدیریتی بر دانش اخلاقی	۰/۱۴	۲/۷۱۵	تأیید شد
منابع بر اخلاق حرفه ای	۰/۲۳	۴/۵۳۴	تأیید شد
منابع بر اخلاق هنجاری	۰/۱۸	۴/۲۳۲	تأیید شد
منابع بر دانش اخلاقی	۰/۱۶	۴/۷۷۲	تأیید شد
اخلاق حرفه ای بر نهادینه سازی	۰/۲۲	۴/۵۹۸	تأیید شد
اخلاق حرفه ای بر ارزشیابی	۰/۱۸	۴/۴۲۱	تأیید شد
اخلاق هنجاری بر نهادینه سازی	۰/۲۲	۵/۱۱۰	تأیید شد
اخلاق هنجاری بر ارزشیابی	۰/۱۲	۲/۷۰۷	تأیید شد
دانش اخلاقی بر نهادینه سازی	۰/۱۰	۲/۲۵۵	تأیید شد
دانش اخلاقی بر نهادینه سازی	۰/۳۸	۷/۵۳۵	تأیید شد
ساختاری بر نهادینه سازی	-۰/۱۰	۲/۵۰۱	تأیید شد
ساختاری بر ارزشیابی	-۰/۱۱	۳/۱۰۲	تأیید شد
مقررات غیر ضروری بر نهادینه سازی	-۰/۱۰	۲/۴۳۲	تأیید شد
مقررات غیر ضروری بر ارزشیابی	-۰/۰۴	۱/۴۱۶	رد شد
گروه کارکنان بر نهادینه سازی	۰/۱۳	۲/۸۰۵	تأیید شد
گروه کارکنان بر ارزشیابی	۰/۱۸	۴/۶۱۴	تأیید شد
فرهنگ سازمانی بر نهادینه سازی	۰/۱۳	۳/۳۲۱	تأیید شد
فرهنگ سازمانی بر ارزشیابی	۰/۰۴	۱/۲۱۳	رد شد
نهادینه سازی بر توسعه اخلاق حرفه ای	۰/۳۱	۶/۸۸۹	تأیید شد
ارزشیابی بر توسعه اخلاق حرفه ای	۰/۵۵	۱۱/۴۲۱	تأیید شد

نمودن هنجارها، دارا بودن نگرش مثبت به اخلاق حرفه‌ای و لزوم اجرای معیارهای آن، جلوگیری از جابه‌جا شدن ارزش‌های اخلاقی، ارتقاء ظرفیت اعتقادی نسبت به رعایت مسائل اخلاقی؛ دانش اخلاقی: (آشنایی و مهارت در کدهای اخلاقی در آموزش و پرورش، رعایت کدهای اخلاقی، تلاش برای یادگیری کدهای اخلاقی، دانش برخورد و ارتباط با دیگران و درک توانمندیها و احساسات دیگران). پایبندی به اخلاق اولاً نیازمند شناخت و بهره‌گیری از دانش اخلاقی است، بنابراین آموزش و پرورش و مدیران آن به خصوص بیش از پیش نیازمند آشنایی با مبانی نظری اخلاق به صورت کلی هستند. از طرفی اخلاق در کار و اخلاق در زندگی به هم وابسته‌اند (۳) و لذا فردی که می‌خواهد اخلاق حرفه‌ای داشته باشد بصورت کلی می‌بایست اخلاق قانونی و هنجار مدار را رعایت و در خود نهادینه نموده باشد. لذا ارتقای اعتقادات اخلاقی در مدیران آموزش و پرورش می‌بایست یک هدف اساسی باشد. مجموعه این شرایط سبب می‌شود تا به صورت اختصاصی آموزش پرورش مدیرانی داشته باشد که صداقت، عدالت، مسئولیت پذیری دارند در رفتار و گفتار و همچنین به حفظ کرامت انسانی و احترام، قانون پذیری و وفاداری به سازمان اتکا دارند. لذا اخلاق حرفه‌ای حکم می‌کند که مدیران علاوه بر چارچوب وظایف قانونی برای حفظ اخلاق در کار، کرامت انسانها و احترام به آنها تلاش مضاعفی نموده و از سیستم انتظار جبران نداشته باشند، به عبارتی اخلاق حرفه‌ای تضمین‌کننده ارتقای انگیزه‌های درونی به

بنابر اطلاعات بدست آمده از جدول ۲ تمامی مسیرها معنادارند به جز مسیر ارتباطی مقررات غیر ضروری بر ارزشیابی و فرهنگ سازمانی بر ارزشیابی ($p > 0.05$).

در نهایت جهت نشان دادن اعتبار یافته‌های مدل پژوهش از شاخص‌های برازش مدل‌های معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. شاخص برازش کلی الگو در روش حداقل مجذورات جزئی شاخص GOF می‌باشد و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت الگوی حداقل مجذورات جزئی به صورت کلی استفاده کرد. این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. در پژوهش حاضر برای الگوی آزمون شده شاخص برازش مطلق GOF، ۰/۵۸ به دست آمد که مقدار به دست آمده برای این شاخص برازش نشانگر برازش مناسب الگوی آزمون شده است.

نتیجه گیری

ابعاد اصلی اخلاق حرفه‌ای معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش استان تهران کدامند؟ در این تحقیق یافته‌ها نشان داد که سه بعد محوری اخلاق حرفه‌ای: (صداقت، عدالت، مسئولیت پذیری، حفظ کرامت انسانی و احترام، قانون پذیری و وفاداری)؛ اخلاقی (هنجاری): (پر رنگ

¹ Goodness Of Fit

منظور افزایش رفتار های خودجوش و مبتنی بر اعتقاد و مثبت است (۱۸) و در نهایت آنچه پدید می آید رشد و ترقی هم فرد و هم سازمان خواهد بود.

همچنین در ارتباط با این مقوله های محوری ۱۱ مولفه اساسی در جهت ایجاد اخلاق حرفه ای برون سازمانی مدیران بدست آمدند که عبارت بودند از: شرایط علی شامل (استراتژی های سازمانی، آموزش، عوامل مدیریتی)، راهبرد ها شامل (نهادینه سازی و ارزشیابی)، عوامل زمینه ای شامل (ویژگی های مثبت گروه کارکنان، فرهنگ سازمان)، عوامل مداخله گر شامل (عوامل ساختاری، رویه ها و مقررات سازمانی) و در نهایت پیامدهایی همچون (انگیزه و علاقه کافی نسبت به حرفه در کارکنان و مدیران، ارتقای نگرشی و شناختی نسبت به حرفه و سازمان، افزایش سطح آگاهی و دانش کارکنان و مدیران پیرامون اخلاق حرفه ای، رضایت کافی کارکنان و ارباب رجوع از بخش و سازمان، اعتماد سازمانی، آموزش و پرورش حرفه ای و کارآمد) بدست آمد. با توجه به مطالب مذکور می توان انتظار داشت با کنترل عوامل مذکور اخلاق حرفه ای در سازمان آموزش و پرورش بهبود یابد و پیامد های مثبتی را به همراه داشته باشد.

شرایط علی تأثیرگذار بر اخلاق حرفه ای معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش استان تهران کدامند؟

عوامل علی موثر بر اخلاق حرفه ای برون سازمانی مدیران عبارت بودند از: استراتژی های سازمانی: (تعیین استانداردهای علمی و حرفه ای، مدیریت دانش، حمایت سازمان و مدیران عالی و توسعه بلوغ سازمانی). برای اینکه بدعتی نو در سازمان گذاشته شود و اخلاق حرفه ای در کادر سازمانی به وجود آید و یا ارتقا یابد می بایست سازمانها به پختگی لازم راهبردی برای تعیین ملاک های عینی رفتار حرفه ای دست یافته و آنها را بصورت مدون و بعد از پالایش به صورت راهنمای عمل در سازمان مورد توجه و برای کارکنان پابندی به آن را افزایش دهند (۱۱) سازمانهای موفق همواره به صورت مستمر در پی به روز رسانی معیار های اخلاق حرفه ای در سازمان، همواره میتوانند با حمایت از رعایت این معیار ها تلاش نموده و در درجات بعدی این دانش را به نسل های بعدی کارکنان منتقل نموده و به افزایش راندمان کاری سازمان کمک کنند.

آموزش: (آموزش اخلاق حرفه ای در قالب واحدهای درسی به مدیران، آموزش ضمن خدمت مدیران در مورد اخلاق حرفه ای، توجه به نیازهای آموزشی پرسنل و بهره گیری از اساتید و مربیان آموزش دهنده مجرب). از طرفی یکی از عوامل مهم علی تأثیر گذار بر ایجاد اخلاق حرفه ای و پابندی به آن توسط مدیران، آموزش مستمر ضمن خدمت در غالب واحدهای درسی تأثیر گذار و با کنترل سطح کیفی ارائه آنها توسط اساتید مجرب است. آموزش ابزاری بسیار کارآمد در ارتقای توانمندی های کاری و تخصصی مدیران در سازمان است (۱۹) به علاوه آموزش در بسیاری از موارد میتواند ارزشهای مدیران را تحت تأثیر قرار دهد و آنها را از طریق یادآوری نقاط مثبت و مفید به رعایت اخلاق حرفه ای ترغیب نماید. لذا سازمان آموزش و پرورش می بایست به آموزش

ضمن خدمت همواره به عنوان یکی از عوامل علی اثر گذار در ارتقای اخلاق حرفه ای مدیران ستادی توجه ویژه داشته باشد. آموزش ضمن خدمت در اخلاق حرفه ای میتواند به استمرار تعهد ذهنی و رفتاری کارکنان به رفتار های اخلاقی در سازمان کمک کند. این تأثیر احتمالا از طریق افزایش دانش و فهم منطق راهبرد ها و پی بردن به فلسفه زیر بنایی اخلاق مداری و مزایای آن برای سازمان است.

از طرفی برخی عوامل دیگر نیز میتوانند بر اخلاق حرفه ای تأثیر علی داشته باشند. یکی از این عوامل عوامل مدیریتی است. عوامل مدیریتی رویه ها و رفتار هایی را شامل می شود (بهره گیری از کارکنان متخصص، کنترل و نظارت مؤثر، توجه به مهارت و تخصص کارکنان در تقسیم کار، حمایت حقوقی و اخلاقی کافی مدیران از پرسنل، اطلاع رسانی به کارکنان پیرامون مسائل شغلی و سازمانی) و در نهایت عامل علی مهم دیگر وجود منابع کافی برای اجرا و پیاده سازی برنامه و الگوی اخلاق حرفه ای در سازمان است. منابع مورد نیاز بدست آمده در این تحقیق عبارت بودند از (منابع مالی، شفافیت مسائل مالی، نیروی متخصص و ارضای نیازهای مالی کارکنان). هر برنامه ای در سازمان نیازمند تخصیص بودجه است (۲۰) از این رو فقدان تخصیص بودجه مناسب انگیزه لازم را از مدیران و کارکنان برای تلاش بیشتر کاهش می دهد. همچنین اگر آموزش مهم است و اگر برنامه نیازمند اجرای مناسب است لذا تخصیص انجام این برنامه نیز بسیار مهم می نماید و اینچنین نیروی متخصص در سازمان میتواند اجرای برنامه را کند و یا بهبود بخشد. از طرفی ارتباط منطقی داده ستانده در ذهن مدیران می تواند تعیین کننده کم و کیف تعهد و وفاداری آنها به سازمان باشد (۲۱) وقتی مدیران بینند علیرغم تلاش ها بسیار و اخلاق مداری در انجام وظایف برخی مدیران دیگر در سایه عدم شفافیت مالی در سازمان دریافتی مالی بیشتری دارند و یا سازمان بصورت خاص برای تلاش آنها ارزشی قائل نیست انگیزه خود را از دست می دهند. انسانها دوست دارند کار خوب را هنگامی انجام دهند که هم ارزش درونی و پیامد مثبت بیرونی داشته باشد، عبارتی هم دنیا و هم آخرت آنها را بسازد وقتی مدیری احساس کند تلاش های حرفه ای اش بازخورد مالی خاصی ندارد یک پایه انگیزشی بیرونی خود را از دست داده و احساسات منفی در او پرورش یافته که به مرور می تواند انگیزه درونی و خدایی کار را نیز تضعیف کند، چرا که انجام کار درست در صورت عدم دریافت بازخورد مثبت در فرهنگ عامه در بسیاری از موارد تعبیرات منفی همچون بی عرضه بودن و یا فقدان ابراز وجود و ساده لوحی را به دنبال داشته که تکانه های رفتاری مدیر را برای داشتن رفتار اخلاقی سست می نماید.

راهبردهای تأثیرگذار بر اخلاق حرفه ای معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش استان تهران کدامند؟

راهبردهای تأثیرگذار بر اخلاق حرفه ای معاونین و روسای مناطق عبارت بودند از نهادینه سازی: (منتشر اخلاق حرفه ای، رسالت سازمان با تکیه بر اخلاق حرفه ای، ارتقای کارکنان با رعایت اخلاق، مقررات رعایت اخلاق حرفه ای و گزینش کارکنان با

توجه به تعهد آنها به اخلاق حرفه‌ای). در تبیین این یافته می توان گفت اخلاق مداری در رفتار های سازمانی تا حدی وابسته به ویژگی های تقریباً ثابت شخصیتی است (۵) این امر راهنمای سازمان های آموزشی در گزینش کارکنان متعهد و دارای انسجام شخصیتی برای پست های حساس پرورشی در جهت اطمینان نسبی از رعایت اخلاق در آینده است. از طرف دیگر همه چیز وابسته به علائم درونی نیست و رعایت اخلاق حرفه ای نیازمند کنترل بیرونی نیز هست و سازمانها می بایست از طریق تنظیم قوانین و مقررات قاطعانه و انتشار منشور اخلاقی اختصاصی و عمومی در سازمان خود اخلاق حرفه ای را در سازمان و مدیران نهادینه نموده و در ادامه کارکنان خود را از میل و رغبت به اعمال و رفتار های غیر حرفه ای و به دور از اخلاق باز دارند.

از طرفی راهبرد مهم تاثیر گذار دیگر عبارت است از مولفه ارزشیابی با ابعادی همچون (ارزشیابی افراد از نظر رعایت اخلاق حرفه ای، ارزیابی مداوم وضعیت اخلاق حرفه ای، ارزشیابی اخلاق حرفه ای به صورت بالا به پایین، اخذ بازخورد رعایت اخلاق حرفه ای و ارزیابی عملکرد محور). در تبیین این یافته نیز خورد و پیامد های متفاوتی علیرغم عملکرد متفاوت در سازمان وجود نداشته باشد، انگیزه کافی برای تغییر رفتار و تلاش برای رعایت قوانین سازمان و انجام وظایف سازمانی از بین خواهد رفت ارزشیابی و بازخورد به کارکنان یک عامل و انگیزه بیرونی برای رعایت اخلاق حرفه ای است، اگر چه حالت ایده آل در اذهان عمومی رعایت اخلاق حرفه ای بدون نظارت سازمان و از روی اعتقادات و انگیزه های درونی است، اما توانمندی انسانها آن قدر نیست که بتوانند فقط بر اساس انگیزه های درونی رفتار کنند و همواره فشار ها و وسوسه های محیطی رفتار اخلاقی را به حاشیه می راند (کوماری و دجعفر، ۲۰۱۳: ۱۰۸) از این رو ارزشیابی رفتار حرفه ای در سازمان، اندازه گیری عملکرد بصورت مستمر میتواند به عنوان یک عامل بیرونی و کنترل کننده اخلاق حرفه ای و رعایت آن را توسط مدیران سازمان آموزش و پرورش ارتقا و بهبود ببخشد.

عوامل زمینه‌ای مؤثر بر اخلاق حرفه ای معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش استان تهران کدام‌اند؟

برای اجرای هر برنامه ای نیاز به فراهم بودن بستر هایی محیطی و سازمانی است که شرایط را برای اجرای برنامه و الگو های آموزشی فراهم آورد. از جمله بستر های زمینه ای بدست آمده در پژوهش حاضر عبارت بودند از ویژگی های مثبت گروه کارکنان: (توانایی کارکنان، سوابق حرفه ای کارکنان، اعتماد و ارتباط کارکنان، ویژگی فردی، اقتصادی، اجتماعی و نگرشی، تخصص و رضایت شغلی کارکنان و انتظارات از کارکنان). به منظور ارتقای اخلاق حرفه ای در کارکنان و مدیران به عنوان منابع انسانی می بایست به ویژگی های انسانی و احساسات آنها احترام گذاشته شود، این به معنای کاهش اعمال قانون در جرایم تخلفات و سهل گیری نیست بلکه فراهم نمودن بستر رفع نیاز های کارکنان

سازمان است (۲۲). مدیران سازمان ها نیازمند توجه به نیاز های مدیریتی خود هستند، از طرفی رضایت شغلی آنها و اعتماد متقابل بین آنها و سازمان و همچنین سوابق درخشان حرفه ای و طول مدت خدمت در سازمان (۲۳) می تواند یکی از عوامل زمینه ای ایجاد اخلاق حرفه ای در مدیران و معاونین باشد. لذا میتوان انتظار داشت ایجاد و ارتقای اخلاق حرفه ای در مدیران و معاونان ستادی آموزش و پرورش نیازمند فراهم بودن برخی شرایط فردی و شخصی همچون رضایت شغلی، اعتماد و توانمندی کارکنان و انتظارات معقولانه از آنهاست. از طرفی عامل مهم زمینه ای دیگر عبارت بود از: فرهنگ سازمان با مولفه هایی همچون (حمایت از اخلاق حرفه ای، یادگیری جمعی و اشتراک دانش، کارراهه شغلی، فرهنگ مشارکتی، فرصت کارکنان برای بیان نظرات و تعهد به اخلاق حرفه ای). این مولفه ها به وضوح بیان می کنند که سازمان نیازمند وجود فرهنگ لازم برای ایجاد و ارتقای اخلاق حرفه ای می باشد. در سازمان هایی که تعهد رفتاری به اخلاق حرفه ای سبب بازخورد های مثبت سازمانی می شود، احتمال تکرار این رفتار ها به مراتب بیشتر از سازمانهای بیتفاوت است (۸) از طرفی تعهد سازمان به ایجاد فضای آزاد ابراز نظرات و مشارکت کارکنان در امور سازمان می تواند به بروز رفتار های متعهدانه نسبت به سازمان کمک کند (۲) بنابراین میتوان انتظار داشت سازمان آموزش و پرورش با افزایش مشارکت مدیران و معاونین ستادی در امر تصمیم گیری و برنامه ریزی و افزایش اعتماد سازمانی به آنها و قرار دادن تشویق و تنبیه برای رفتار های مرتبط با اخلاق حرفه ای، فرهنگ سازمانی لازم برای فراهم سازی بستر لازم در جهت ارتقای اخلاق حرفه ای را در آنان ایجاد نماید.

عوامل مداخله‌گر تأثیرگذار بر اخلاق حرفه ای معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش استان تهران کدام‌اند؟

عوامل مداخله‌گر در ایجاد اخلاق حرفه ای مدیران و روسای مناطق آموزش و پرورش شهر تهران عبارت بودند از: عوامل ساختاری: (وجود تشکیلات سازمانی اخلاق حرفه‌ای در واحدهای ستادی و صفی، و وجود کمیته‌های موقت با جلسات دوره ای در مورد اخلاق حرفه‌ای). اخلاق حرفه ای در صورتی که ساختار های لازم در سازمان فراهم باشد میتواند بهبود و در غیر این صورت همان ساختار های ضعیف در تضعیف اخلاق حرفه ای می توانند مؤثر باشند. عوامل ساختاری به این معناست که در سازمان تشکیلات و دفاتری برای ارتقا، سنجش و ارزیابی و همچنین اجرای برنامه های اخلاق حرفه ای وجود داشته باشد. جلساتی اختصاصی پیرامون حل مسائل مربوط و از میان برداشتن موانع اجرای اخلاق حرفه ای در مدیران بررسی و مرتفع گردد. وقتی مدیران و کارکنان ببینند برای نشان دادن رفتار به نوعی خاص و رعایت اخلاق در رفتار و عمل تشکیلاتی وجود داشته و این رفتار ها رصد می شود و همواره جلساتی با این موضوع برگزار شده و بصورت کلی این امر برای سازمان مهم است، به احتمال بیشتری برای کسب مزایای هموایی و یا دوری از مضرات مخالفت، به منظور رعایت اخلاق حرفه ای انگیزه بیشتری پیدا می کنند. عدم

است در قبال سازمان و حرفه مدیریت آموزش. وقتی مدیر اخلاقا پایبند به اصول اخلاقی همچون عدالت محوری، شایسته سالاری و... باشد احتمال انجام وظایف کارکنان و افزایش تعهد سازمانی آنها نیز افزایش می یابد. در واقع مدیران خود الگوی انجام وظیفه در سازمان اند؛ آنها از طریق یادگیری مشاهده ای به زیردستان شهامت مسئولیت پذیری و احساس عدالتی را القا می کنند که رغبت مجموعه کارکنان و دانش آموزان را برای تعهد و اخلاق مداری در حرفه آموزش و پرورش را بر می انگیزاند.

مدل طراحی شده اخلاق حرفه ای معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش استان تهران تا چه حد واجد اعتبار است؟ در نهایت جهت نشان دادن اعتبار یافته های مدل پژوهش از شاخص های برازش مدل های معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. در پژوهش حاضر برای الگوی آزمون شده شاخص برازش مطلق GOF، ۰/۵۸ به دست آمد که مقدار به دست آمده برای این شاخص برازش نشانگر برازش مناسب الگوی آزمون شده است.

مدل بدست آمده در مرحله کیفی تایید ساختاری خوبی را نشان داد. این مدل می تواند در بهبود وضعیت اخلاق حرفه ای مدیران آموزش و پرورش بکار گرفته شود. اخلاق حرفه ای در صورتی که با بهبود و افزایش عوامل علی (استراتژی های سازمانی، آموزش، عوامل مدیریتی و منابع) بکارگیری راهبرد های ایجاد اخلاق حرفه ای (نهادهای سازی، و ارزشیابی) کنترل عوامل مداخله گر (ساختاری، و مقررات و رویه های دست و پاگیر و غیرضروری) و فراهم آوردن بسترهای شکل گیری پدیده (گروه کارکنان، و فرهنگ سازمان) میتواند بخوبی به پیامد هایی همچون (وجود انگیزه کافی نسبت به حرفه در کارکنان و مدیران، ارتقای نگرشی و شناختی نسبت به حرفه و سازمان، افزایش سطح آگاهی و دانش کارکنان و مدیران پیرامون اخلاق حرفه ای، رضایت کافی کارکنان و ارباب رجوع از بخش و سازمان، اعتماد سازمانی و آموزش و پرورش حرفه ای و کارآمد) بینجامد و به ارتقای سطح کیفی و کمی سازمان آموزش و پرورش و دانش آموزان منجر شود.

یکی از محدودیت های تحقیق این بود که جامعه پژوهش حاضر را معاونین و روسای آموزش و پرورش در شهر تهران تشکیل دادند که ممکن است به برخی دلایل همچون محیط فرهنگی و تفاوت های محیطی با دیگر جوامع نماینده واقعی کل افراد نباشند لذا در تعمیم نتایج می بایست جانب احتیاط رعایت گردد. یکی دیگر از محدودیتهای تحقیق این بود که به دلیل محدودیت روش شناختی تحقیق، توان تغییر و تصرف در برخی متغیرها از جمله ویژگی های جمعیت شناختی افراد؛ برای مشاهده نتایج آن در نمونه پژوهش وجود نداشت. به جهت افزایش روایی تحقیق حاضر پیشنهاد می شود این تحقیق در جوامع دیگر مدیران و معاونین اجرا شده و نتایج با تحقیق حاضر مقایسه گردد. به منظور ایجاد صلاحیت های حرفه ای خلاقانه در مدیران مدارس ابتدایی پیشنهاد می شود منابع محیطی لازم از جمله وضعیت اقتصادی مناسب و آماده سازی محیط فرهنگی و اجتماعی کمک کننده به توسعه فضای اخلاقی در حرفه مدیریت در سازمان فراهم گردد. همچنین

وجود تشکیلات سازمانی به منظور اجرا و ارتقای اخلاق حرفه ای در سازمان به صورت ضمنی این امر را می رساند که این مقوله برای سازمان ارزش چندانی ندارد و تلاش در این زمینه نه تنها برای سازمان یک ارزش نیست بلکه احتمالاً ارزش ذاتی نیز ندارد لذا وجود تشکیلات سازمانی و تشکیل کمیته های انضباطی اخلاقی بر اهمیت این امر، ن هم در در سازمان آموزش و پرورش که خود سردم دار تربیت اخلاقی و حرفه ای است، می افزاید و به تعهد ذهنی و رفتاری به اخلاق حرفه ای در کارکنان کمک می کند.

از طرفی عامل دیگر دیگر قوانین و مقررات بود. رویه ها و مقررات سازمانی (رویه ها و مقررات سازمانی به معنای قوانین و رویه های دست و پاگیر، سند چشم انداز تقویت صلاحیت حرفه ای، ارتباطات و ساختار سازمانی و انتخاب مدیران بر اساس معیارها و استانداردها). مقررات سازمانی دست و پا گیر و بروکراسی کند کننده اجرای برنامه های ارتقای اخلاق حرفه ای یکی از عوامل برهم زننده معادلات ارادی سازمان برای بهبود اخلاق حرفه ای در مدیران سازمانهاست. مدیران و معاونین سازمان آموزش و پرورش در ارتباط با دنیای بیرون از سازمان و در ارتباط با اقتصاد و فرهنگ و صنایع میتوانند با تکیه بر اخلاق حرفه ای مدیریتی حتی فراتر از وظایف سازمانی مقرر، به تلاش مضاعفی برای منتفع ساختن دیگر سازمانها فارغ از نیاز بلافضل آموزش و پرورش و سازمان خود همت گمارند؛ در این میان مقررات خشک و ارتباطات بین سازمانی ضعیف و ساختار سازمانی محدود کننده اختیارات مدیران و وجود مدیران نالایق و کم صلاحیتی که توان تعریف و نقد قوانین مثبت را ندارند در این مسیر سنگ اندازی نموده و تلاش های مربوط به ارتقای سطح کیفی و کمی اخلاق حرفه ای را با شکست مواجه می کند (۱۰).

لذا سازمان آموزش و پرورش و مدیران ارشد آن به منظور ارتقای هر چه بیشتر اخلاق حرفه ای در نیرو های ستادی و ارشد می بایست قوانین غیر ضرور و دست و پا گیر و کند کننده اجرای الگو را اصلاح و به همسو سازی قوانین و مقررات با برنامه های بهبود دهنده سطح اخلاق حرفه ای مدیران اقدام نمایند.

پیامدهای اخلاق حرفه ای معاونین و روسای مناطق آموزش و پرورش استان تهران کدامند؟ وجود در این پژوهش اخلاق حرفه ای مدیران و روسای مناطق آموزش و پرورش شهر تهران پیامد هایی را نظیر انگیزه و علاقه کافی نسبت به حرفه در کارکنان و مدیران، ارتقای نگرشی و شناختی نسبت به حرفه و سازمان، افزایش سطح آگاهی و دانش کارکنان و مدیران پیرامون اخلاق حرفه ای، رضایت کافی کارکنان و ارباب رجوع از بخش و سازمان، اعتماد سازمانی، آموزش و پرورش حرفه ای و کارآمد بدست داد. در واقع نتیجه پرورش اخلاق حرفه ای در مدیران سطح بالای آموزش و پرورش سبب میشود تا مسئولیت پذیری و تعهد نسبت به انجام وظایف شغلی در مدیران افزایش یافته و وظیفه مدیریت به درستی انجام پذیرد و با انجام درست این مقوله مولفه هایی نظیر رضایت شغلی، انگیزه شغلی و آگاهی کارکنان افزایش پیدا می کند. اخلاق حرفه ای در واقع نتیجه احساس مسئولیت

Leadership and Management, 12 (2) 107-124.

6. Poorashraf, Yasanullah; Tulabi, Zeinab (1388). A qualitative approach to the factors affecting the desire to stay motivated by teachers (Case: Ilam Province), Quarterly Journal of Education, 8 (32): 153-176.

7. Davies, B., & Davies, B. J. (2010). Talent management in academies. International Journal of Educational Management, 24 (5), 418-426.

8. Farahani, M. F., & Farahani, F. F. (2014). The study on professional ethics components among faculty members in the Engineering. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 116, 2085-2089.

9. Rodriguez, J. V., & Juricic, Z. (2018). Perceptions and attitudes of community pharmacists toward professional ethics and ethical dilemmas in the workplace. Research in Social and Administrative Pharmacy, 14 (5): 441-450.

10. Shapiro, J.P., Jacqueline A. Stefkovich (2016). Ethical Leadership and Decision Making in Education. 4th Edition, New York: Routledge

11. Sunanda, K. (2018). impact of Work Place Ethics on Employee and Organization Productivity, International Journal of Management, 2 (8): 22-28.

12. Niaz Azari, Kiomars et al. (2014). The relationship between professional ethics and organizational commitment. Iranian Journal of Nursing, 27 (87) 42-34.

13. Grigoropoulos, J. E. (2019). The Role of Ethics in 21st Century Organizations. International Journal of Progressive Education, 15 (2): 167- 175.

14. Amirianzadeh, Mojgan and Mohammadpour, Hossein (2015). The relationship between professional ethics and organizational health with the effectiveness of the staff of the General Directorate of Education in Fars.

به جهت داشتن مدیرانی که به لحاظ حرفه ای اخلاق مدار باشند سازمان آموزش و پرورش می بایست عملکرد مدیران را بر اساس ملاک های عینی و نهان سنجش رفتار حرفه ای اخلاق مدار ارزشیابی مستمر و یا نامحسوس نماید تا از این طریق ملاک کنترل بیرونی برای انگیزه مند شدن کارکنان فراهم گردد.

References

1. Vesamavibool, S., Urwongse, S., Hanpanich, B., Thongnoux, D., & Watcharin, K. (2015). The Comparative Study of Professional Standards for Thai Teachers and for Asean Teachers. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 191, 2280-2284.

2. Viner, R. M., Hargreaves, D. S., Ward, J., Bonell, C., Mokdad, A. H., & Patton, G. (2017). The Health Benefits of secondary education in adolescents and young adults: An international analysis in 186 low-, middle-and high-income countries from 1990 to 2013. SSM-Population Health.

3. Davenport, M., Thompson, J.R., Templeton, N.R. (2015). The teaching of the code of ethics and standard practices for Texas educator preparation programs. NCPEA International Journal of Educational Leadership Preparation, 10 (2): 82-95.

1. Zabani Shad Abad, Mohammad Ali, Hassani, Mohammad and Ghasemzadeh Abolfazl (1396). The role of professional ethics in individual and organizational consequences. Journal of Medical Ethics, 11 (40), 53-62.

4. Jeon, S., Park, M., Choic, B., Kim, M. (2018). An ethical leadership program for nursing unit managers. Nurse Education Today, 62, 30-35.

5. Saedi, Masoumeh, Faghihi, Alireza, Seifi, Mohammad and Nateghi, Faezeh (1397) Investigating the position of professional ethics of employees and presenting a favorable model for its development. Journal of Educational

Educational Management Innovations, 11, 3, 7-25.

15. Bloch, C., Sørensen, M. P., Graversen, E. K., Schneider, J. W., Schmidt, E. K., Aagaard, K., & Mejlgaard, N. (2014). Developing a methodology to assess the impact of research grant funding: A mixed methods approach. *Evaluation and program planning*, 43, 105-117.

16. Nasr, Ahmad Reza; Sharifian, Fereydoun (1386). Quantitative, qualitative and hybrid approaches in educational research. *Journal of Humanities Methodology*, 13 (52): 152-165.

17. Campbell, E. & Thiessen, D. (2010). Perspectives on the ethical bases of moral agency in teaching. University of Toronto Publication, Canada.

18. Javanbakht, H., Ghasemi, M. and Rumi, M. (1390). Identification and classification of factors affecting the organizational ethics of West Azerbaijan secondary schools using TOPSIS technique. National Conference on Values and Ethics in Management, Azad University, Central Tehran Branch.

19. Wei Y, Miraglia S (2017). Organizational culture and knowledge transfer in project-based organizations: Theoretical insights from a Chinese. *International Journal of Project Management*, 35 (4): 571-585.

20. Max Well, J (1394). Professional ethics in management. Translated by Saeed Yavari, Tehran: FaraMadrast Publishing.

21. Etemad, Khalid; Rahimizadeh, Hiva and Zandi, Sabah (1393). Professional ethics and its institutionalization in the organization, National Conference on Management, Islamic Azad University, Sanandaj Branch.

22. Bahrami, A and Mir Taher, AS (2015). Ethics. Tehran: Adiban Rooz Publications.