

ساخت و اعتباریابی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی

محمد حاجی محمدی^۱، دکتر هادی پور شافعی^{۲*}، دکتر مهدی زیرک^۳، دکتر حسین مؤمنی مهمویی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران.

۲. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱/۰۶، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۳/۰۲)

چکیده

زمینه: مدیران مدارس نقش مهمی در پیشبرد اهداف آموزشی نظام آموزشی کشور دارند. اخلاق حرفه‌ای مدیران و عملکرد اخلاقی آنان موجب تسهیل فرآیندهای سازمانی و تأثیرات مثبت بر عملکرد نیروی انسانی مدارس می‌شود. از این رو هدف پژوهش حاضر ساخت و اعتباریابی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی است.

روش: روش پژوهش در بخش کمی توصیفی-پیمایشی و روش تحلیل همبستگی از نوع تحلیل ماتریس واریانس-کوواریانس است. جامعه پژوهش حاضر معلمان مدارس ابتدایی استان خراسان رضوی شهر مشهد می‌باشد که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله ۳۰۰ نفر از معلمان انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی بود. داده‌ها با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: پس از تحلیل عاملی به روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی و چرخش مؤلفه‌های اصلی، ۵ مؤلفه شامل ویژگی‌های شخصیتی، مؤلفه‌های سازمانی، بُعد فرهنگی-اجتماعی، تعهد و بُعد سیاسی-اقتصادی شناسایی شد. این ۵ عامل اصلی حدود ۶۹ درصد از واریانس اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی را با ۴۲ گویه تبیین می‌کند.

نتیجه‌گیری: در نتیجه این پژوهش ابزار بررسی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی مورد اعتباریابی قرار گرفت. ابزار ارائه شده می‌تواند به عنوان سنج‌های به بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس و چگونگی عملکرد آن‌ها و شناسایی و رفع ضعف‌های آنان مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌گان: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، مدیران مدارس

سر آغاز

اخلاق^۱ از عوامل اصلی عملکرد موفقیت‌آمیز در یک محیط رقابتی است (۱). اخلاق حافظ فعالیت‌های بشر از میل و گرایش به هرگونه کج‌روی است (۲). امروزه رعایت اخلاق در تمام شئون سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان‌ها مورد توافق محققان قرار گرفته است (۳). ارزش‌های اخلاقی^۲ و اخلاقیات، اعمال یا رفتارها را بر اساس اصول عموماً پذیرفته‌شده‌ای هدایت می‌نمایند (۴). علم اخلاق دانشی است که از اصول و ارزش‌های اخلاقی بحث می‌کند (۵).

پژوهشگران اخلاق را به‌عنوان یکی از عوامل مزیت رقابتی سازمان-ها یاد می‌کنند (۶). فلاسفه، الهیون و منتقدان اجتماعی در تعریف اخلاق به‌طور عام گفته‌اند: اخلاق یعنی شناخت صحیح از ناحیه (۷). برخی دیگر اخلاق را مجموعه فرآیندهای عینی و معنوی که دخالت تام در رشد واقعی دارد، تعریف کرده‌اند (۸).

همچنین اخلاق را چگونگی رفتار در زندگی تعریف کردند. قضاوت‌های اخلاقی روی درجه‌ای از خوبی و بدی، فضیلت، رذیلت و تعهد به رفتارهای انسانی متمرکز است (۹). یک تعریف دیگر از اخلاق که تا حدی متفاوت به نظر می‌رسد این است که می‌توان اخلاق را به‌صورت کاربردی در یک سیستم کامل و منسجم از باورها، ارزش‌ها و ایده‌ها تعریف کرد که یک شبکه‌ای را طراحی می‌کند که در چارچوب آن، انواعی از عملکردها در گروه اقدامات بد قرار می‌گیرند و از این‌رو، باید از آن‌ها اجتناب کرد، درحالی‌که یک سری دیگر از اقدامات خوب دانسته می‌شوند و از این‌رو، جایز بوده و باید به آن‌ها عمل کرد (۱۰).

در شرایط کلی، اصول اخلاقی^۳ تحت دو عنوان، تئوریک و عملی در نظر گرفته می‌شوند. اصول اخلاق تئوری تحت عناوین هنجاری (ساخت قانون)، توضیحی و اصول اخلاقی متا نام‌گذاری می‌شوند (۱۱).

قرار گرفته (۲۲) و مبانی اخلاقی در قالب کدهای اخلاق حرفه‌ای^۵ و استانداردهای حرفه‌ای گری تدوین شده است (۱۸). در این میان توجه به رفتار اخلاقی مدیران با توجه به نقش‌های چندگانه آن‌ها در مدارس مورد توجه است (۲۹). پژوهش‌های مختلف به تأثیرات رفتار اخلاقی مدیران مدارس در رفتار فراگیران و کارمندان مدرسه اشاره داشتند (۲۴، ۳۰ و ۳۱). از سویی برخی از پژوهش‌ها به صورت محدود به شناسایی مؤلفه‌های رفتار اخلاقی مدیران مدارس پرداخته‌اند. پژوهشی اصول اخلاقی مدیران را شامل رعایت آیین‌نامه‌ها و مقررات آموزشی و مالی، اولویت‌بندی کارها، جذب منابع مالی و ترویج فرهنگ کار آفرینی معرفی کرد (۳۲). در پژوهشی که به بررسی اصول اخلاقی در مدیریت مدارس پرداخت شد، نتایج استانداردهایی چون، پاسخگویی، عدالت، حل معضلات و چالش‌ها، تصمیم‌گیری مشارکتی و ارتباط با جوامع محلی، نظارت و همدلی را به عنوان مؤلفه‌های عملکرد اخلاقی مدیران بیان داشت (۳۳).

جهانی‌سازی و توسعه فناوری‌های ارتباطی منجر به مشکلات اخلاقی^۶ در مدیریت مدرسه نیز شد (۳۴). مشکلات اخلاقی مدارس چون، تبعیض، فرار مالیاتی، رشوه و تعصب بر مدیریت مدرسه منعکس می‌شود، در نتیجه باعث می‌شود دانش‌آموزان و جامعه با مسائل اخلاقی^۷ روبرو شوند (۳۵). دانش‌آموزان، والدین و معلمان انتظار دارند که مدیران هنگام حل تعارضات اخلاقی تصمیم بگیرند و رفتار اخلاقی داشته باشند. این مهم مسئولیت مدیران را افزایش می‌دهد (۳۴).

با نگاهی به پژوهش‌های انجام شده در زمینه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران به طیف گسترده‌ای از ابعاد می‌رسیم. که برخی از این مؤلفه‌ها در پژوهش‌ها شامل؛ صداقت، احترام و تلاش در جهت اهداف سازمانی (۳۶)؛ توجه به رضایت شغلی کارمندان، تعهد سازمانی و تصمیم‌گیری منصفانه (۴)؛ خودشناسی و حساسیت نسبت به تعاملات (۳۷)؛ رفتار عادلانه با کارکنان خود، تشویق کارمندان مدرسه و منصف بودن (۳۸)؛ تصمیم‌گیری درست، واقعیت‌گرا، مشارکت‌جو و استفاده از پژوهش برای حل مشکلات (۳۳)؛ احترام به ارزش‌های اجتماعی، ایثار، روحیه کارجمعی و گروهی (۳۹)؛ حمایت از معلمان، ایجاد فرهنگ مدرسه اخلاقی و جو اخلاقی^۸ و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (۴۰)؛ پیروی از قوانین و مقررات، توجه به فرهنگ اجتماعی و ایجاد محیط امن در مدرسه (۴۱) می‌باشد. با توجه به جست و جوی انجام شده پرسشنامه‌هایی در جهت سنجش اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است.

مدیران نقش مهمی در انگیزش^۹ و توسعه معلمان و فراگیران این مقطع دارند و می‌توانند شوق به آموزش و یادگیری را در معلمان و فراگیران زنده نگه دارند. آگاهی از اصول و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای زمینه‌ساز رعایت آن‌ها است (۴۲) با توجه به آنچه گذشت در پژوهش‌های انجام شده کدها و مؤلفه‌های اخلاقی^{۱۰} متعدد و پراکنده‌ای در زمینه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس بیان شده است، اما پرسشنامه‌ای که به سنجش اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس بپردازد استاندارد سازی نشده است. در این پژوهش به ساخت و استاندارد سازی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی پرداخته می‌شود.

اصول اخلاقی هنجاری، یک حیطه در رابطه با سنجش استانداردها، اصول، مفاهیم، ارزش‌ها و تئوری‌های اخلاقی می‌باشد (۱۲)؛ اصول اخلاقی توضیحی به توضیح و تعریف تقاضاهای اخلاقی و هنجارهای اخلاقی به جای شکل‌گیری آن‌ها توجه دارد. بنابراین یک منبع و اساس را برای اصول اخلاقی هنجاری تشکیل می‌دهند و اصول اخلاقی متا یک نوع از اصول اخلاقی آنالیز کننده /حل‌کننده مفاهیم و فرضیات مربوط به حیطه اخلاقی می‌باشند (۱۱). در رابطه با اصول اخلاقی عملی، این اصول اجرای معضلات اخلاقی، انتخاب‌ها، استانداردها، تئوری‌ها و مفاهیم اخلاقی را سنجش می‌نماید که می‌تواند در مشاغل مختلف و در موارد خاصی برای یک مورد ایجاد شوند (۱۲). یکی از مهم‌ترین اصول اخلاق عملی؛ اصول اخلاق حرفه‌ای می‌باشد (۱۱).

اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از علم اخلاق است و موجب تعادل و توافق دو بعد مادی و غیرمادی انسان می‌شود (۱۳). هر مجموعه‌ای دارای کدهای اخلاقی متناسب با ساختار حرفه‌ای خود است که اخلاق حرفه‌ای نام دارد (۱۴). هدف اصلی این کدهای اخلاقی انتقاد از خود و پیشرفت می‌باشد (۱۵). مطالعه اخلاق کسب‌وکار در نیمه دوم قرن بیستم مورد توجه علوم انسانی قرار گرفت (۱۶). اخلاق حرفه‌ای در واقع یک نظام کاربردی است که تلاش می‌کند تضادهای احتمالی را شناسایی نموده و برای آن راهکارهای صحیحی ارائه دهد (۱۲). اخلاق حرفه‌ای به مسائل، اصول و ارزش‌های اخلاقی حاکم بر یک نظام حرفه‌ای (۱۷) و ادب و عمل شخص هنگام انجام کارهای حرفه‌ای می‌پردازد (۱۸). ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای شامل مهارت‌های میان‌فردی، مقبولیت قطعی وظیفه، ابتکار عمل و قابل‌اعتماد بودن می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای اصول رفتاری تعیین شده توسط افراد در یک حرفه خاص می‌باشند (۱۵). اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج شخص و سازمان دارد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و بهره‌وری را افزایش می‌دهد (۱۹) و در نتیجه راه رسیدن به اهداف سازمان را هموارتر می‌کند (۲۰). اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان‌ها دارد (۲۱). رعایت اخلاقیات در سازمان‌های آموزشی یک اصل بدیهی در نظر گرفته می‌شود (۲۲). تخطی از اصول و ارزش‌های انسانی و رواج رفتارهای غیراخلاقی در سازمان‌های آموزشی نیاز مبرم سازمان‌های مذکور به رعایت اخلاقیات را ضروری‌تر ساخته است (۲۳). در بین کارمندان مدارس بعد از معلمان، مدیران^۴ مدارس مهم‌ترین عنصر در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و رسیدن مدرسه به اهداف آموزشی می‌باشند (۲۴). از این رو هرگونه انتخاب نادرست مدیران مدارس هزینه‌های سنگین اجتماعی را بر فراگیران، والدین و جامعه تحمیل می‌کند (۲۵).

انتخاب و انتصاب مدیران باید به صورت دقیق و با توجه به معیارهای معین انجام شود (۲۶). توجه به شایستگی‌ها و قابلیت‌های مدیران مدارس در پیشبرد اهداف آموزشی مدارس نقش بسزایی دارد (۲۷). والدین و سیاست‌گذاران آموزشی انتظار دارند که کارگزاران آموزشی به اصول اخلاقی آگاه باشند (۲۸). پرداختن به اخلاق حرفه‌ای در مراکز آموزشی در دهه‌های اخیر در اغلب کشورهای جهان مورد توجه

روش

روش پژوهش در بخش کمی توصیفی-پیمایشی و روش تحلیل همبستگی از نوع تحلیل ماتریس وارینس-کوواریانس است. جامعه آماری این پژوهش معلمان مقطع ابتدایی استان خراسان رضوی شهر مشهد بودند. به دلیل اینکه هدف پژوهش حاضر به دنبال ساخت و اعتباریابی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی بود و برای بررسی اعتبار سازه نیاز به اجرای تحلیل عاملی وجود داشت، میزان حجم نمونه بر اساس یک قانون کلی معتبر برای تحلیل عاملی، ۳۰۰ آزمودنی است (۴۳). از سوی دیگر در تحقیقات آزمون سازی از نوع تحلیلی عاملی و برای دستیابی به ساختار عاملی معتبر، حداقل حجم مورد نیاز ۲۰۰ است (۴۴). در این پژوهش با احتمال در نظر گرفتن ریزش آزمودنی‌ها و جهت افزایش اعتبار یافته‌ها، پژوهشگران ۳۰۰ نفر را به عنوان نمونه در نظر گرفتند. حجم نمونه به منظور صرفه‌جویی در وقت، هزینه و جلوگیری از پراکندگی مدارس به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. به این صورت که ابتدا از بین مناطق شهر چند منطقه به صورت تصادفی انتخاب و سپس از درون هر منطقه نمونه‌گیری تصادفی برای انتخاب معلمان انجام شد. از مجموع ۳۰۰ نفر بودند.

ابزار پژوهش: هدف اصلی پژوهش ساخت ابزار سنجش اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی با توجه به نتایج به دست آمده از مصاحبه و تحلیل میدان مدارس ابتدایی و تحلیل کیفی پیشینه پژوهشی بود. پس از کدگذاری و تحلیل مصاحبه‌ها و بر اساس مؤلفه‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها، و پیشینه پژوهشی ابزاری متناسب با بافت مدارس برای سنجش اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی تنظیم شد. برای بررسی روایی محتوای پرسشنامه از نظر متخصصان مورد بررسی قرار گرفت و تعداد ۱۱ سؤال بر اساس نظر متخصصان از مجموعه سؤال‌ها حذف شد. پس از بررسی اعتبار محتوا و حصول اطمینان لازم، پرسشنامه به صورت مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری از جامعه آماری اجرا شد. هدف از این مرحله بررسی وضوح و ابهام سؤال‌ها و در صورت لزوم اعمال تغییرات مورد نیاز بود که در پایان این مرحله ۱ سؤال مورد تغییر قرار گرفت. با توجه به وضوح سؤال‌ها و عدم ابهام در این خصوص، پرسشنامه ۵۱ سؤال در بین ۳۰۰ معلم مقطع ابتدایی استان خراسان رضوی اجراء و ویژگی‌های روان سنجی آن مورد بررسی قرار گرفت. داده‌های بدست آمده در این پژوهش، با روش تحلیل عاملی اکتشافی و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. ویژگی جمعیت شناختی نمونه مورد پژوهش در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱: اطلاعات دموگرافیک نمونه پژوهش

وضعیت	گروه‌بندی	تعداد (درصد)
جنس	زن	۱۹۹ (۶۶/۰)
	مرد	۱۰۱ (۳۴/۰)
تحصیلات	فوق دیپلم	۴۷ (۱۶/۰)
	لیسانس	۱۹۵ (۶۵/۰)
	فوق لیسانس	۴۵ (۱۵/۰)
	دکتری	۱۳ (۴/۰)
سابقه	۱ تا ۱۰ سال سابقه	۵۵ (۱۸/۰)
	۱۱ تا ۲۰ سال سابقه	۹۲ (۳۱/۰)
	۲۱ سال سابقه به بالا	۱۵۳ (۵۱/۰)

هنگام دوران و تعیین سطح عامل‌ها و گویه‌ها، ۹ گویه دیگر به علت داشتن بار عاملی کمتر و قرار گرفتن در مؤلفه‌های پراکنده حذف شدند. در مجموع پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای مدیران با ۴۲ گویه مورد تایید قرار گرفت. در جدول ۲ مؤلفه‌های پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای مدیران ذکر شد این مؤلفه‌ها پس از دوران گویه‌ها و استخراج مؤلفه‌ها مشخص گردید و در ادامه روند پژوهش و یافته‌ها گزارش می‌شود.

جدول ۲: مؤلفه‌های پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای مدیران

مؤلفه	سؤالات
ویژگی شخصیتی	۳، ۴، ۵، ۸، ۹، ۱۰، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۱۷، ۱۸، ۱۹
مؤلفه‌های سازمانی	۲، ۱، ۳، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴
بعد فرهنگی-اجتماعی	۱۶، ۷، ۱۶، ۲۰
تعهد	۱۱، ۳۵، ۳۷، ۳۸، ۳۹
بعد سیاسی-اقتصادی	۲۸، ۳۹، ۳۶، ۴۰، ۴۱، ۴۲

یافته‌ها

جهت پی‌بردن به این نکته که می‌توان گویه تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای مدیران را به چندین مؤلفه تقلیل داد یا خیر؟ از دو آزمون شاخص کفایت نمونه‌گیری کایزر مایر اولکین^{۱۳} (KMO) و آزمون بارتلت^{۱۴} استفاده شد. استفاده از روش تحلیل عامل اکتشافی مشتمل بر چند مرحله می‌باشد که در جداول ۳ تا ۷ ارائه شده است. نتایج جدول ۳ نشان داد که مقادیر حاصل از آزمون KMO برابر با (۰/۹۰۶) بوده که در حد بسیار بالایی و نزدیک به عدد ۱ می‌باشد. نتیجه آنکه انجام تحلیل عاملی برای داده‌های پرسشنامه پژوهش امکان‌پذیر بوده و می‌توان داده‌ها را به یک سری مؤلفه پنهان (مکنون) زیربنایی و بنیادی تقلیل داد. همچنین نتیجه آزمون بارتلت که برابر (۵۰۶۸/۸۷) بوده و در سطح خطای کوچکتر از (۰/۰۱) معنی‌دار است، لذا با اطمینان ۹۹ درصد ماتریس همبستگی بین گویه‌ها، ماتریس همانی و واحد نمی‌باشد؛ یعنی از یک طرف بین گویه‌های داخل هر مؤلفه همبستگی بالایی وجود دارد و از طرف دیگر بین گویه‌های یک مؤلفه با گویه‌های مؤلفه دیگر، هیچگونه همبستگی مشاهده نمی‌شود.

جدول ۳: شاخص KMO و آزمون کرویت بارتلت

عنوان	مقدار
اندازه شاخص KMO برای کفایت نمونه	۰/۹۰۶
آزمون بارتلت	مقدار آماره خی دو
	درجه آزادی
	سطح معنی داری
	۵۰۶۸/۸۷
	۵۶۱
	۰/۰۰۰

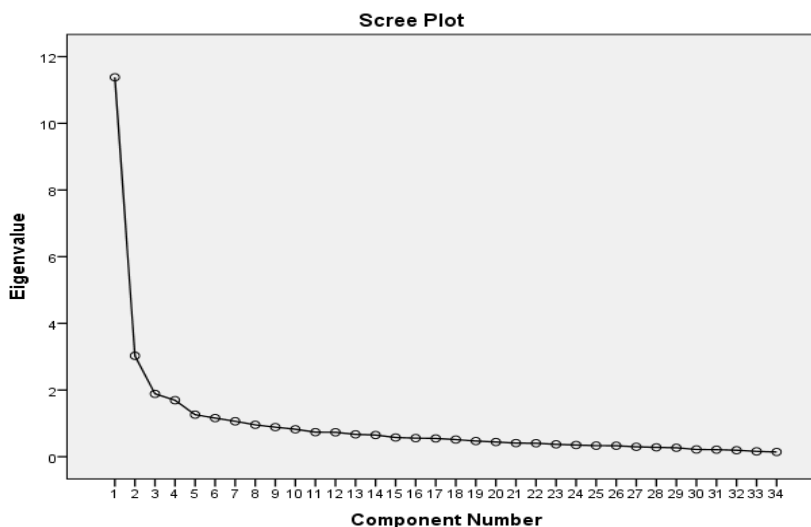
شناخت سهم مجموعه عامل‌ها در تبیین واریانس هر گویه: همچنین میزان سهم مؤلفه‌ها در تبیین واریانس هر گویه در جدول (۴) نشان داده شده است. لازم است که مؤلفه‌ها حداقل میزان ۵۰ درصد از واریانس هر گویه را تبیین و استخراج کنند؛ بنابراین میزان واریانس استخراجی مناسب باید بالاتر از مقدار (۰/۵) باشد. ستون اول جدول (۴) با عنوان *Initial* (اولیه) نشان دهنده مقدار کل واریانس هر

جدول ۴: اشتراک بین متغیرها و عامل‌ها

ردیف	گویه	اولیه	استخراجی	ردیف	گویه	اولیه	استخراجی
۱	بصیرت	۱/۰۰	۰/۷۳۶	۲۲	داشتن مهارت ارتباطی	۱/۰۰	۰/۵۶۰
۲	احترام به کرامت انسانی	۱/۰۰	۰/۵۳۱	۲۳	مدیریت روابط درون مدرسه‌ای	۱/۰۰	۰/۷۲۰
۳	تفکر سیستمی	۱/۰۰	۰/۸۲۱	۲۴	ایجاد زیرساخت مناسب در مدرسه	۱/۰۰	۰/۶۷۵
۴	انصاف	۱/۰۰	۰/۷۴۵	۲۵	عدم سوء استفاده از اموال سازمانی	۱/۰۰	۰/۶۱۲
۵	خودشناسی	۱/۰۰	۰/۵۱۸	۲۶	توجه به پویایی محیط مدرسه	۱/۰۰	۰/۶۸۰
۶	حساس بودن به تعاملات اجتماعی	۱/۰۰	۰/۶۵۲	۲۷	تعامل مناسب با والدین، همکاران، فراگیران و ارباب رجوع	۱/۰۰	۰/۸۱۱
۷	حفظ شأن و منزلت معلمی	۱/۰۰	۰/۵۳۲	۲۸	بیش سیاسی	۱/۰۰	۰/۵۳۸
۸	وفای به عهد	۱/۰۰	۰/۵۱۲	۲۹	توسعه فرهنگ کارآفرینی	۱/۰۰	۰/۵۴۸
۹	خبرخواه و مهربان	۱/۰۰	۰/۵۱۵	۳۰	داشتن دانش و تخصص حرفه‌ای	۱/۰۰	۰/۵۷۰
۱۰	تحمل و سعه صدر	۱/۰۰	۰/۷۲۱	۳۱	رعایت حریم خصوصی افراد	۱/۰۰	۰/۶۳۷
۱۱	مسئولیت پذیر	۱/۰۰	۰/۶۹۱	۳۲	اجرای دقیق آیین‌نامه‌های سازمانی	۱/۰۰	۰/۶۴۰
۱۲	انتقادپذیر	۱/۰۰	۰/۶۲۱	۳۳	مدیریت صحیح منابع انسانی	۱/۰۰	۰/۶۶۸
۱۳	عدالت سازمانی	۱/۰۰	۰/۵۶۹	۳۴	ایجاد زمینه توسعه حرفه‌ای همکاران در مدرسه	۱/۰۰	۰/۵۱۱
۱۴	وقار و متانت	۱/۰۰	۰/۵۱۲	۳۵	تعهد حرفه‌ای	۱/۰۰	۰/۵۶۳
۱۵	قابلیت اعتماد	۱/۰۰	۰/۶۲۶	۳۶	رعایت اعتدال در مصرف و هزینه	۱/۰۰	۰/۶۳۱
۱۶	مشارکت در توسعه اجتماعی	۱/۰۰	۰/۵۵۸	۳۷	رجحان منابع سازمانی به فردی	۱/۰۰	۰/۵۳۲
۱۷	صداقت در گفتار و رفتار	۱/۰۰	۰/۵۲۳	۳۸	تعهد به ارزش‌های دینی- مذهبی	۱/۰۰	۰/۵۴۷
۱۸	فروتن	۱/۰۰	۰/۶۳۱	۳۹	تعهد سازمانی	۱/۰۰	۰/۶۷۱
۱۹	روحیه پژوهشگری	۱/۰۰	۰/۵۱۲	۴۰	مدیریت دقیق اقتصادی	۱/۰۰	۰/۷۳۱
۲۰	توجه به فرهنگ محیط	۱/۰۰	۰/۶۴۳	۴۱	جذب منابع مالی برای مدرسه	۱/۰۰	۰/۵۹۱
۲۱	عدم سوء استفاده از همکاران و فراگیران	۱/۰۰	۰/۷۲۱	۴۲	عدم سوء استفاده از مسائل سیاسی	۱/۰۰	۰/۵۳۱

جدول ۵: کل واریانس تبیین شده توسط عوامل مکنون اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی

مؤلفه	مقادیر ویژه اولیه	کل	درصد واریانس	درصد واریانس	مجموع مجزورات بارهای عاملی	درصد واریانس	درصد واریانس	مجموع مجزورات
			تجمعی	تجمعی	کل	تجمعی	تجمعی	مجموع مجزورات
۱	۱۳/۹۸۸	۳۷/۲۱۷	۳۷/۲۱۷	۳۷/۲۱۷	۱۳/۹۸۸	۳۷/۲۱۷	۳۷/۲۱۷	مجموع مجزورات
۲	۶/۲۵۰	۱۹/۰۲۷	۵۶/۲۴۴	۵۶/۲۴۴	۶/۲۵۰	۵۶/۲۴۴	۵۶/۲۴۴	مجموع مجزورات
۳	۱/۶۴۴	۴/۵۶۷	۶۰/۸۱۱	۶۰/۸۱۱	۱/۶۴۴	۶۰/۸۱۱	۶۰/۸۱۱	مجموع مجزورات
۴	۱/۵۲۸	۴/۲۴۶	۶۵/۰۵۷	۶۵/۰۵۷	۱/۵۲۸	۶۵/۰۵۷	۶۵/۰۵۷	مجموع مجزورات
۵	۱/۳۵۴	۳/۷۶۰	۶۸/۸۱۷	۶۸/۸۱۷	۱/۳۵۴	۶۸/۸۱۷	۶۸/۸۱۷	مجموع مجزورات



نگاره ۱: شماره عامل‌ها و مقادیر مشخصه

شناخت سهم هر عامل در تبیین مجموع واریانس تمامی گویه‌ها: در مرحله‌ی بعدی باید دانست که هر مؤلفه توانسته است چند درصد از واریانس مجموعه متغیرها را تبیین کند. این مسئله در جدول (۶) با عنوان کل واریانس تبیین شده ۱ قابل نتیجه‌گیری می‌باشد. در این جدول مقادیر ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی تبیین شده از مجموعه داده‌ها توسط هر مؤلفه آمده است.

در ستون اول جدول (۵) قابل مشاهده است که تنها ۵ مؤلفه پس از خروج باقی مانده‌اند که کل واریانس استخراج شده برای هر مؤلفه بیشتر از مقدار ۱ می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌شود که از کل ۴۲ گویه پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی تنها ۵ مؤلفه می‌توان استخراج نمود. در بخش مقادیر ویژه اولیه براساس معیار کیزر تنها ۵ مؤلفه اول که مقدار ویژه آن‌ها بالاتر از مقدار ۱ می‌باشد، انتخاب می‌شوند. سهم هر مؤلفه در تبیین واریانس پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی به صورت نزولی است. مؤلفه اول بیشترین سهم یعنی (۳۷/۲۱۷) درصد با مقدار ویژه (۱۳/۹۸۸) و مؤلفه پنجم کمترین سهم یعنی (۳/۷۶۰) درصد با مقدار ویژه (۱/۳۵۴) را در تبیین واریانس ۴۲ گویه داشتند. سهم تبیین واریانس برای مؤلفه دوم برابر با (۱۹/۲۷۰) درصد، برای مؤلفه سوم برابر با (۴/۵۶۷) درصد، برای مؤلفه چهارم برابر با

ساخت ماتریس همبستگی بین گویه‌ها و عامل‌ها و دسته‌بندی هر گویه در هر عامل: جهت دسته‌بندی گویه‌ها در بین مؤلفه‌ها بر اساس جدول (۶) ماتریس همبستگی ساختار بعد از چرخش استفاده می‌شود. در این جدول مقادیر همبستگی‌ها بین ۱+ و ۱- نوسان دارد و برای هر گویه بزرگترین بار مؤلفه‌ی آن بر روی مؤلفه‌ها در نظر گرفته می‌شود. در جدول (۶) بزرگترین بارهای مؤلفه‌ی گویه‌ها بر روی هر مؤلفه نشان داده شده است. گویه‌هایی که با هم بیشترین بار را روی یک مؤلفه دارند، تشکیل آن مؤلفه را می‌دهند.

بر این اساس گویه‌های "داشتن تفکر سیستمی"، "داشتن انصاف"، "خودشناسی"، "وفای به عهد"، "خیرخواهی و مهربانی"، "تحمل و سعه صدر"، "انتقادپذیری"، "وقار و متانت"، "قابلیت اعتماد"، "صداقت در گفتار"، "فروتنی" و "داشتن روحیه پژوهشگری" به ترتیب با بارهای مؤلفه‌ای (۰/۸۶۷)، (۰/۷۸۰)، (۰/۵۱۱)، (۰/۳۹۱)،

توسعه جامعه، "توجه به فرهنگ محیط اجتماعی" و "حفظ شأن و منزلت اجتماعی" به ترتیب با بارهای مؤلفه‌ای (۰/۷۴۵)، (۰/۶۶۲)، (۰/۶۵۳)، (۰/۵۶۹) و (۰/۵۴۵) جزو مؤلفه‌های سوم محسوب می‌شوند و می‌توان براساس مفاهیم و مبانی نظری نام «بُعد فرهنگی-اجتماعی» را برای آن‌ها انتخاب نمود. همچنین گویه‌های "مسئولیت‌پذیری در امور سازمانی"، "تعهد نسبت به سازمان"، "تعهد حرفه‌ای مناسب در انجام وظایف شغلی"، "تعهد به ارزش‌های دینی و مذهبی جامعه" و "رجحان منافع سازمانی بر منافع فردی" به ترتیب با بارهای مؤلفه‌ای (۰/۷۱۰)، (۰/۶۸۲)، (۰/۵۷۱)، (۰/۵۶۳) و (۰/۵۴۹) جزو مؤلفه‌های چهارم محسوب می‌شوند و می‌توان براساس مفاهیم و مبانی نظری نام «تعهد» را برای آن‌ها انتخاب نمود. همچنین گویه‌های "مدیریت امور اقتصادی مدرسه"، "رعایت اعتدال در مصرف و هزینه"، "توانایی جذب منابع مالی برای مدرسه"، "توسعه فرهنگ کارآفرینی"، "بینش سیاسی و عدم سوء استفاده از مسائل سیاسی" به ترتیب با بارهای مؤلفه‌ای (۰/۷۵۱)، (۰/۶۶۱)، (۰/۶۱۰)، (۰/۵۶۳)، (۰/۵۵۸) و (۰/۵۴۹) نام «بُعد سیاسی-اقتصادی» را برای آن‌ها انتخاب نمود. سایر گویه‌ها بعد از چرخش بار مؤلفه‌ی کمتر از (۰/۵) به خود گرفتند که به دلیل کافی نبودن بار مؤلفه‌ای از پرسشنامه حذف می‌گردند.

جدول ۶: بارهای عاملی سؤالات اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی بعد از چرخش

شماره و عنوان سؤال (گویه)	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴	عامل ۵
۳- مدیر مدرسه دارای تفکر سیستمی در اداره امور است.	۰/۸۶۷				
۴- مدیر مدرسه در اجرای آیین‌نامه‌ها جوانب انصاف را رعایت می‌کند.	۰/۷۸۰				
۱۰- مدیر مدرسه دارای تحمل و سعه صدر است.	۰/۷۳۹				
۱۲- مدیر مدرسه شخصی انتقاد پذیر است.	۰/۶۵۲				
۱۸- مدیر مدرسه شخصی فروتن است.	۰/۶۵۱				
۱۵- مدیر مدرسه شخصی قابل اعتماد برای همکاران و فراگیران است.	۰/۶۴۷				
۱۴- مدیر مدرسه دارای وقار و متانت در برخوردها و رفتار اجتماعی است.	۰/۵۳۷				
۱۷- مدیر مدرسه در رفتار و گفتار خود صادق است.	۰/۵۳۴				
۵- مدیر مدرسه از توانایی‌ها و مهارت‌های خود اطلاع دارد (خودشناسی).	۰/۵۳۱				
۹- مدیر مدرسه نسبت به همکاران و فراگیران خیرخواه و مهربان است.	۰/۵۲۹				
۱۹- مدیر مدرسه دارای روحیه پژوهشگری است.	۰/۵۱۶				
۸- مدیر مدرسه به عهد و پیمانی که می‌بندد پایبند است.	۰/۵۱۱				
۲۷- مدیر مدرسه با والدین، همکاران، دانش‌آموزان و ارباب رجوع به خوبی تعامل برقرار می‌کند.		۰/۸۲۰			
۲۱- مدیر مدرسه از جایگاه خود برای سوء استفاده از همکاران و فراگیران استفاده نمی‌کند.		۰/۷۳۶			
۲۳- مدیر مدرسه به خوبی روابط درون سازمانی را مدیریت می‌کند.		۰/۷۳۲			
۲۶- مدیر مدرسه به پویایی محیط مدرسه توجه دارد.	۱	۰/۷۱۲			
۲۴- مدیر مدرسه به ایجاد زیر ساخت مناسب در مدرسه توجه می‌کند.		۰/۷۰۸			
۳۳- مدیر مدرسه به مدیریت صحیح منابع انسانی توجه دارد.		۰/۷۰۲			
۳۲- مدیر مدرسه آیین‌نامه‌های سازمانی و آموزشی را به طور دقیق اجرا می‌کند.		۰/۶۸۴			
۳۱- مدیر مدرسه به رعایت حریم خصوصی افراد توجه دارد.		۰/۶۴۵			
۲۵- مدیر مدرسه از اموال سازمانی سوء استفاده نمی‌کند		۰/۶۱۴			
۳۰- مدیر مدرسه دانش و تخصص حرفه‌ای مرتبط با مدیریت را دارا است.		۰/۵۹۵			

۱۳- مدیر مدرسه به اجرای عدالت سازمانی توجه دارد.	۰/۵۸۶			
۲۲- مدیر مدرسه مهارت ارتباطی (درون سازمانی و برون سازمانی) مناسبی برخوردار است.	۰/۵۷۲			
۲- مدیر مدرسه به کرامت انسانی افراد احترام می‌گذارد.	۰/۵۴۶			
۳۴- مدیر مدرسه به ایجاد زمینه توسعه حرفه‌ای همکاران در مدرسه توجه دارد.	۰/۵۱۲			
۱- مدیر مدرسه از بصیرت لازم در امور فرهنگی و اجتماعی برخوردار است.	۰/۷۴۵			
۶- مدیر مدرسه در تعاملات اجتماعی حساسیت مناسبی برخوردار است.	۰/۶۶۲			
۲۰- مدیر مدرسه توجه مناسبی به فرهنگ محیط دارد.	۰/۶۵۳			
۱۶- مدیر مدرسه در فعالیت‌های مربوط به توسعه جامعه مشارکت دارد.	۰/۵۶۹			
۷- مدیر مدرسه به حفظ شأن و منزلت حرفه‌ای توجه مناسبی دارد.	۰/۵۴۵			
۱۱- مدیر مدرسه در امور سازمانی مسئولیت‌پذیر است.	۰/۷۱۰			
۳۹- مدیر مدرسه به سازمان خود متعهد است.	۰/۶۸۲			
۳۵- مدیر مدرسه از تعهد حرفه‌ای مناسب در انجام وظایف شغلی برخوردار است.	۰/۵۷۱			
۳۸- مدیر مدرسه به ارزش‌های دینی و مذهبی جامعه متعهد است.	۰/۵۶۳			
۳۷- مدیر مدرسه منافع سازمانی را به منافع فردی رجحان می‌دهد.	۰/۵۴۹			
۴۰- مدیر امور اقتصادی مدرسه را به خوبی مدیریت می‌کند.	۰/۷۵۱			
۳۶- مدیر مدرسه در مصرف و هزینه اعتدال را رعایت می‌کند.	۰/۶۶۱			
۴۱- مدیر مدرسه توانایی لازم در جذب منابع مالی برای مدرسه را داراست.	۰/۶۱۰			
۲۹- مدیر مدرسه به توسعه فرهنگ کارآفرینی توجه دارد.	۰/۵۶۳			
۲۸- مدیر مدرسه از بینش مناسبی در مسائل سیاسی برخوردار است.	۰/۵۵۸			
۴۲- مدیر مدرسه از مسائل سیاسی سوء استفاده نمی‌کند.	۰/۵۴۹			

شیوه استخراج: آنالیز مؤلفه‌های اساسی؛ شیوه چرخش: پرومکس با نرمال‌سازی کبیر

ها دارد و در این بین بالاترین همبستگی بین مؤلفه اول (ویژگی شخصیتی مدیر) با مؤلفه دوم (بُعد رفتار سازمانی مدیر) با مقدار ضریب همبستگی (۰/۷۲۵) می‌باشد. سایر مؤلفه‌ها از همبستگی‌های بالا و معنی‌داری برخوردارند.

شناخت ماتریس همبستگی بین عامل‌ها: جدول (۷) ماتریس همبستگی بین مؤلفه‌ها را نشان می‌دهد که با توجه به مقادیر حاصل شده می‌توان همبستگی بین مؤلفه‌ها را بدست آورد. با توجه به جدول (۷) قابل مشاهده است که مؤلفه اول بیشترین میزان همبستگی را با سایر مؤلفه‌ها

جدول ۷: ماتریس همبستگی بین گویه‌ها با مؤلفه‌های استخراج شده بعد از چرخش (ماتریس ساختار)

گویه‌ها	مؤلفه‌ها				
	۱	۲	۳	۴	۵
۱. ویژگی شخصیتی	۱				
۲. مؤلفه‌های سازمانی	۰/۷۲۵	۱			
۳. بُعد فرهنگی - اجتماعی	۰/۴۷۹	۰/۴۱۲	۱		
۴. تعهد	۰/۶۲۹	۰/۵۱۷	۰/۴۳۵	۱	
۵. بُعد سیاسی - اقتصادی	۰/۳۴۵	۰/۳۲۱	۰/۳۹۸	۰/۳۸۱	۱

شیوه استخراج: آنالیز مؤلفه‌های اساسی؛ شیوه چرخش: پرومکس با نرمال‌سازی کبیر

بحث

تاکنون در ایران پرسشنامه بومی سنجش اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی استاندارد سازی نشده است. در این پژوهش با الهام گیری از نظرات معلمان و مدیران که ذی‌نفعان اصلی اخلاق حرفه‌ای مدیریت می‌باشند و همچنین بررسی مطالعات میدانی در زمینه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران اقدام به ساخت و اعتباریابی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی شده است.

مدیران مدارس نقش مهمی در اداره امور مدرسه دارند و تأثیرات اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس در کیفیت آموزش^{۱۱} مدرسه در پژوهش‌ها مختلف به اثبات رسیده است. در این میان اخلاق مدیران مدارس ابتدایی با توجه به رسالت مهم خود در آموزش فراگیران دارای اهمیت فراوان می‌باشد.

مؤلفه تعهد شاخص‌هایی چون مسئولیت‌پذیری در امور سازمانی، تعهد نسبت به سازمان، تعهد حرفه‌ای مناسب در انجام وظایف شغلی، تعهد به ارزش‌های دینی و مذهبی جامعه و رجحان منافع سازمانی بر منافع فردی مورد تأیید قرار گرفت. این بخش از شاخص‌ها با برخی از پژوهش‌ها هم راستا است (۳۳، ۵۱، ۵۳، ۵۴). همچنین در مؤلفه سیاسی-اقتصادی شاخص‌هایی چون مدیریت امور اقتصادی مدرسه، رعایت اعتدال در مصرف و هزینه، توانایی جذب منابع مالی برای مدرسه، توسعه فرهنگ کارآفرینی، بینش سیاسی و عدم سوء استفاده از مسائل سیاسی مورد تأیید قرار گرفت. این بخش از شاخص‌ها نیز با برخی از پژوهش‌ها هم راستا است (۲۸، ۳۲، ۳۸، ۵۵، ۵۶).

در مورد پژوهش حاضر باید توجه داشت که همه محدودیت‌هایی که شامل تحقیقات عرصه علوم انسانی و اجتماعی می‌شود؛ نیز وجود دارد. از جمله این که پرسشنامه‌ها تنها ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش بود؛ که جنبه خود گزارشی دارد و امکان سوگیری در پاسخ دادن به سؤالات وجود دارد. موقعیت‌های ویژه فردی مانند؛ خستگی، اضطراب، وضعیت روحی و روانی و شلوغی مدارس در نحوه پاسخگویی افراد تأثیر خواهد داشت؛ بنابراین توصیه می‌شود از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته در کنار پرسشنامه جهت تبیین گویه‌ها استفاده شود.

نتیجه‌گیری

در نتیجه این پژوهش ابزار بررسی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس مورد اعتباریابی قرار گرفت. این ابزار دارای ۴۲ گویه بود که اخلاق حرفه‌ای مدیران را در ۵ مؤلفه اصلی شامل ویژگی‌های شخصیتی، مؤلفه‌های سازمانی، بُعد فرهنگی-اجتماعی، تعهد و بُعد سیاسی-اقتصادی مورد سنجش قرار می‌دهد. ابزار ارائه شده می‌تواند به عنوان سنج‌ای به بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس و چگونگی عملکرد آن‌ها و شناسایی و رفع ضعف‌های آنان مورد استفاده قرار گیرد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند از یک سو مورد استفاده پژوهشگران حوزه آموزش و مدیریت جهت تحلیل وضعیت اخلاق حرفه‌ای مدیران در زمینه میزان توجه به مؤلفه‌های اخلاقی قرار بگیرد و از سوی دیگر کارگزاران آموزشی با توجه به یافته‌های این پژوهش در فرآیند ترمیم برنامه‌های ضمن خدمت و انتصاب مدیران میزان توجه به ابعاد اخلاقی را مورد توجه بیشتر قرار دهند؛ چرا که نارسایی در این زمینه با توجه به نقش و جایگاه مدیران مدارس ابتدایی می‌تواند بخش‌های مختلف آموزش و پرورش و جامعه را تحت الشعاع قرار داده و آثار و پیامدهای نامطلوبی را برای تربیت در سیاست‌های کلان نظام، تحقق اهداف ارزشی و اخلاقی نظام آموزشی، تربیت نیروی کار معتقد و اخلاق مدار، رواج بی اخلاقی‌ها در جامعه و زندگی اجتماعی ایجاد نماید.

ملاحظه‌های اخلاقی

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی و بالا رفتن دقت یافته‌های پژوهش، سه نفر از اساتید حوزه اخلاق، آموزش و روش‌شناسی پژوهش بر فرآیند کار نظارت داشتند.

مؤلفه‌های پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی در برگیرنده ۵ مؤلفه ویژگی شخصیتی مدیر، بُعد رفتار سازمانی^{۱۲} مدیر، بُعد فرهنگی-اجتماعی، تعهد^{۱۳} و بُعد سیاسی-اقتصادی است. نتایج نشان داد که مجموع مؤلفه‌های استخراج شده توانستند به میزان زیادی تغییرات هر گویه را تبیین کنند. همچنین ۵ مؤلفه بدست آمده توانسته‌اند با هم بیش از ۶۹ درصد واریانس کل مؤلفه‌ها را تبیین کنند. پرسشنامه حاضر ضرایب هم‌هنگی درونی رضایت بخشی داشته‌اند و به طور شهودی نیز می‌توان تصور کرد که اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی در عوامل فردی، سازمانی، فرهنگی-اجتماعی، تعهد و ابعاد سیاسی-اقتصادی قابل تبیین است و این مؤلفه‌ها با هم رابطه درونی مناسبی دارند. با توجه به نتایج بدست آمده از تحلیل اکتشافی که به شیوه استخراج آنالیز عامل‌های اساسی و شیوه چرخش متمایل پروماکس صورت گرفت، مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی مدیر در پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی با ۱۲ گویه مهم‌ترین مؤلفه محسوب می‌شود و بالاترین میزان همبستگی را با سایر مؤلفه دارد، پس از مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی مدیر، مؤلفه رفتار سازمانی مدیران مدارس ابتدایی با ۱۴ گویه بیشترین واریانس را (۰/۲۷/۱۹ درصد) از اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی تبیین می‌کند.

در زمینه پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی با توجه به جست و جوی محقق پرسشنامه‌ای یافت نشد ولی گویه‌های استخراج شده متناسب با شاخص‌های عملکرد اخلاقی مدیران در پژوهش‌ها می‌باشد. مؤلفه ویژگی شخصیتی مدیر دارای گویه‌هایی چون داشتن تفکر سیستمی، داشتن انصاف، خودشناسی، وفای به عهد، خیرخواهی و مهربانی، تحمل و سعه صدر، انتقادپذیری، وقار و متانت، قابلیت اعتماد، صداقت در گفتار^{۱۴}، فروتنی^{۱۵} و داشتن روحیه پژوهشگری است. در این زمینه پژوهشی در راستای پژوهش حاضر انجام نشده است اما این شاخص‌ها با برخی پژوهش‌های هم راستا است (۴، ۳۸، ۴۵، ۴۶). در مؤلفه ابعاد رفتار سازمانی مدیر گویه‌هایی چون برقراری تعامل مناسب با همکاران، والدین، فراگیران و ارباب رجوع، عدم سوء استفاده از همکاران و فراگیران، مدیریت روابط درون سازمانی، توجه به پویایی محیط مدرسه، توجه به ایجاد زیرساخت مناسب در مدرسه، مدیریت منابع انسانی، اجرای دقیق آیین‌نامه‌های آموزشی و سازمانی، توجه به حریم خصوصی افراد، عدم سوء استفاده از اموال سازمانی، دانش و تخصص حرفه‌ای، اجرای عدالت سازمانی، داشتن مهارت ارتباطی مناسب، احترام به کرامت انسانی و توجه به زمینه توسعه حرفه‌ای همکاران مورد تأیید قرار گرفت. این بخش از شاخص‌ها متناسب با برخی از پژوهش‌ها هم-راستا است (۴۷، ۴۸، ۴۹، ۵۰).

در مؤلفه بُعد فرهنگی-اجتماعی گویه‌ها و شاخص‌هایی چون داشتن بصیرت لازم در امور فرهنگی و اجتماعی، حساسیت مناسب در تعاملات اجتماعی، توجه مناسب به فرهنگ محیط، مشارکت در فعالیت‌های توسعه جامعه، توجه به فرهنگ محیط اجتماعی و حفظ شأن و منزلت اجتماعی به عنوان گویه‌های این مؤلفه مورد تأیید قرار گرفت. این بخش از شاخص‌ها با برخی از پژوهش‌های هم راستا است (۵۱، ۵۲). در

سپاسگزاری

این مقاله برگرفته از یافته‌های بخشی از رساله دکتری با عنوان "طراحی و اعتباریابی الگوی اخلاق حرفه‌ای مدیران دوره ابتدایی (مورد مطالعه: آموزش و پرورش شهر مشهد)" می‌باشد. از تمام کسانی که در انجام این پژوهش ما را یاری کردند کمال تشکر را داریم.

واژه نامه

1. Ethics	اخلاق
2. Moral Values	ارزش های اخلاقی
3. Ethics fundamental	اصول اخلاقی
4. School admins	مدیران مدارس
5. Codes of professional ethics	کدهای اخلاق حرفه ای
6. Ethical problems	مشکلات اخلاقی
7. Ethical issues	مسائل اخلاقی
8. Moral atmosphere	جو اخلاقی
9. Motivation	انگیزش
10. Ethical components	مولفه های اخلاقی
11. Educational quality	کیفیت آموزش
12. Organizational behavior	رفتار سازمانی
13. Commitment	تعهد
14. Honesty in speech	صداقت در گفتار
15. Humility	فروتنی

References

- Azar K, Namvar Y. (2018). The relationship between moral intelligence and teachers' lifestyle. *Ethics in Science and Technology*; 12 (4): 1-9. (In Persian).
- Morris L, Wood G. (2013). A model of organizational ethics education. *Journal of European Business Review*; 23(3): 274-286.
- Darvish H, Aghighi A. (2016). Analysis of developments related to the ethical work climate with a task-oriented approach. *Journal of Ethics in the Humanities*; 10 (2): 83-97. (In Persian).
- Brown M E, Trevino LK, Harrison DA. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 97: 117-134.
- Rahmanizadeh D, Jafari Thani H, Davoodnia S. (2016). The role of dimensions of organizational ethics in predicting teachers' job satisfaction. *Ethics in Science and Technology*; 10 (3): 57-66. (In Persian).
- Manroop L. (2015). Human resource systems and competitive advantage: an ethical climate perspective. *Business Ethics: A European Review*; 24 (2): 186-204.
- Moghimi Khorasani A. (2016). The relationship between work ethic and employee creativity. *Ethics in Behavioral Sciences*; 10 (3): 85-92. (In Persian).
- Alwani M. (2010). Publication of organizational ethics in the words of Mawla Ali (AS). *Government Management*; 48 (1): 1-8. (In Persian).
- Johannesen RL, Valde KS, Whedbee KE. (2002). *Ethics in human communication*. Prospect Heights, IL: Waveland Press. P. 329.
- Macdonald DB, Patman RG, Mason-Parker B. (2007). *The Ethic of foreign policy*. Burlington: Ashgate Publishing. P. 26.
- Dağ N, Arslantaş HA. (2015). Reasons preventing teachers from acting within the framework of ethical principles. *International Journal of Instruction*; 8(2): 33- 44.
- Rissanen I, Kuusisto E, Hanhimäki E, Tirri K. (2018). The implications of teachers' implicit theories for moral education: A case study from Finland. *Journal of Moral Education*; 47(1): 63-77.
- Ghaemi M, Shariatmadari M. (2018). The relationship between professional ethics and building trust among faculty members. *Ethics in Science and Technology*; 12 (4): 1-10. (In Persian).
- Sobhaninejad M, Najafi H, Jafari Harandi R, Fermihani Farahani M. (2015). Components of professional teaching ethics from the perspective of students. *Qom University of Medical Sciences*; 7 (6): 399-403. (In Persian).
- Yıldız ML, Eti I, Ercan Gegez A. (2013). Perceived academic code of ethics: research on Turkish academics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 99: 282 – 293.
- Wines WA. (2008). Seven pillars of business ethics: towards a comprehensive framework. *Journal of Business Ethics*; 79 (4): 483-499.
- Mills J, Bonner A, Francis K. (2006). The Development of constructivist grounded theory. *International Journal of Qualitative Methods*; 5(1): 1-10.
- Imanipour M. (2012). Principles of professional ethics in education. *Ethics and history of medicine*; 5 (6): 27-41. (In Persian).
- Moradzadeh H, Poorahmad A, Asadi S. (2014). Description of the characteristics of librarians' professional ethics in the mirror of Islam. Tehran: Dabish Publication. (In Persian).
- Ameli M. (2009). Theoretical approach to the knowledge of professional ethics. *Journal Ethics Research*; 1 (3): 113-148. (In Persian).
- Huntly H. (2008). Teachers work ethics: Beginning teachers' conceptions of competence thesis. Central Queen Sland University
- Davenport M, Thompson JR, Templeton NR. (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.

38. Karaköse T. (2007). High school teachers' perceptions regarding principals' ethical leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review*; 8(3): 464-477.
39. Aslanargun E. (2012). Principals' values in school administration. *Educational Sciences: Theory & Practice*; 12(2): 1339-1344.
40. Katranci I, Sungu H, Saglam M. (2015). Teachers' Perceptions about the school principals' ethical leadership behaviours: a study from turkish vocational high schools. *Niversal Journal of Educational Research*; 3(8): 546-554.
41. Ghanem BM. (2018). thical leadership in education and itsrelation to education management ethics. *European Journal of Education Studies*; 4(6): 243-256.
42. ÜNLÜ M. (2018). An evaluation of occupational ethical values of geography teacher candidates in Turkey. *Educational Research and Reviews*; 13(2): 68-73.
43. Carmen R, Wilson VV, Betsy LM. (2007). Understanding power and rules of thumb for determining sample sizes. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*; 3 (2): 43-50.
44. Ittihadi E, Rahimian H, Abbaspour A, Saleh Sadghpour B. (2018). Construction and evaluation of psychometric properties of knowledge management questionnaire based on Nonaka model. *Educational Measurement*; 9 (34): 67-90. (In Persian).
45. Quick PM. (2013). moral leadership: a model for educational leaders in the 21st century. *Political Science*; 1(2): 132-137.
46. Littman MJ, Littman ES. (2017). six ethical leadershipstrategies for project management success. *Management Development –Practice and Perspectives*; 27(4): 153-158.
47. Kocabas I, Karaköse T.(2009). Ethics in school administration. *African Journal of Business Management*; 3 (4):126-130.
48. Kutsyuruba B, Walker K. (2013). Ethical challenges in school administration: perspectives of Canadian principals. *Organizational Cultures: An International Journal*; 12(3): 85-99.
49. Kanokorn S, Wallapha A, Ngang TK. (2013). Indicators of ethical leadership for school principals in Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 93(1): 2085-2089.
50. Shapira-Lishchinsky O. (2020). A multinational study of teachers' codes of ethics: attitudes of educational leaders. *NASSP Bulletin*; 140 (1): 5-19.
51. Langlois L, Lapointe C. (2007). Ethical leadership in Canadian school organizations: Tensions and possibilities. *Educational Management Administration & Leadership*; 35 (2):247-260.
52. Aslanargun E. (2012). Principals' values in school administration. *Educational Sciences: Theory & Practice*; 12(2): 1339-1344.
53. Grace G. (2000). Research and the challenges of contemporary school leadership: The contribution
23. Leithwood K, Harris A, Hopkins D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*; 28(1): 27-42.
24. Hallinger P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*; 49(2): 125-142.
25. Knuth R K, Banks PA. (2006). The essential leadership models. *NASSPBulletin*; 90(1): 4-18.
26. Abdollahi B, Karimian H, Namdari Pejman M. (2014). The relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace with ethical behavior. *Ethics in Science and Technology*; 9 (4): 1-10. (In Persian).
27. Shin S, Slater CL, Backhoff E. (2012). Principal perceptions and student achievement in reading in Korea, Mexico, and the United States: educational leadership, school autonomy, and use of test results. *Educational Administration Quarterly*; 49(3): 489 - 527.
28. Bullough RV. (2011). Ethical and moral matters in teaching and teacher education. *Teaching and Teacher Education*; 27(1): 21-28.
29. Puiu S. (2015). Ethics management in higher education system of Romania. *Procedia Economics and Finance*; 23(1): 599-603.
30. Daryabgian A, Karimzadeh S, Nazem F. (2015). Identifying effective factors in the development of professional ethics among school principals in Fars province. *Educational Management Research*; 8 (2): 29-48. (In Persian).
31. Rezaloo M, Fazl Elahi S, Bakhtiari A. (2020). Identifying the factors and indicators of professional ethics of high school principals in Tehran based on religious teachings. *Research in Educational Systems*; 14 (1): 547-565. (In Persian).
32. Burchell B, Armstrong Tumawu K. (2014). Employee motivation and work ethic in the state and private sector in ghana: a survey of teaching and banking professions, Available at: <http://www.onlineresearchjournals.org/JAA>. Accessed: 2 May 2020.
33. Patton MC. (2008). Principles for principals: using the realms of meaning to practice ethical leadership – national recommendations. *National Forum of Applied Educational Research Journal*; 21(3): 1-8.
34. Boydak Özan M, Yavuz Özdemir T, Yirci R. (2017). Ethical leadership behaviours of school administrators from teachers' point of view. *Foro de Educación*; 15(23): 161-184.
35. Çelik V. (2000). Eğitimsel liderlik [educational leadership. Ankara: Pegem Publishing.
36. Grace G. (2000). Research and the challenges of contemporary school leadership: The contribution of critical scholarship. *British Journal of Educational Studies*; 48(3):84-96.
37. Begley PT. (2006). Self-knowledge, capacity and sensitivity: Prerequisites to authentic leadership by school principals. *Journal of Educational Administration*; 44 (6): 570-89.

- on Management, Education, Information and Control.
56. Sağnak M. (2005). The value congruence levels of principals and teachers at primary schools. Educational Sciences: Theory & Practice; 5 (1): 221-228.
- of critical scholarship. British Journal of Educational Studies; 48(3): 7-23.
54. Evin H. (2007). education management and ethics. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi; 6(21): 106-114.
55. Liu Y, Xiao F. (2015). On ethicality of educational management. China: 3rd International Conference