

تبیین شایستگی اخلاق حرفه ای در مدیران

اعظم عبدالله تابار قاسم آبادی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۷/۱۲

چکیده

تحقیق حاضر به تبیین شایستگی اخلاق حرفه ای در مدیران می پردازد. انجام این تحقیق کمک میکند تا مدیران مدارس از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورند. این امر، نیازمند وجود رهبری با اخلاق حرفه ای بالا است. بر این اساس پژوهش حاضر به شیوه مروری انجام گرفته و شایستگی اخلاق حرفه ای در پایگاه های SID و Magiran به جستجو و بررسی مقالات پرداخته ایم. داده بنیان های این نگارش حاصل بررسی دقیق مبانی نظری در عنوان: تبیین شایستگی اخلاق حرفه ای در مدیران می باشد. نتیجه تحقیق کمک می کند منبع انسانی به یک چشم انداز بزرگ در اهداف دقیق دست پیدا کند و این حاصل دست نخواهد یافت مگر آنکه عنوان: تبیین شایستگی اخلاق حرفه ای در مدیران مورد عنایت قرار گیرد.

واژگان کلیدی

اخلاق حرفه ای، مدیران، مدارس ابتدایی، مدیریت

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

مقدمه

انسان ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می دهد. از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. در دنیای پر تحول امروزی مدیران یکی از اهرم های کلیدی در اداره سازمان ها به شمار میروند و داشتن مدیران توانمند که بتوانند سازمان ها را در کشاکش امواج خروشان تحولات و رقابت با موفقیت به سوی آرمان ها هدایت نمایند یک مزیت رقابت ملی شناخته میشود. (زاهدی و شیخ، ۱۳۹۵)

هر انسانی آگاهانه یا ناآگاه میکوشد تا نیازهای متنوع و گاه متعارض خود را در محیط زندگی خود برآورده کند و از آنجا که باید نیازهای خود را در قالب ساختارهای اجتماعی برآورده کند، سازگاری او سازگاری اجتماعی به پردازش، به ناچار سازگاری اجتماعی است. اطلاعات دریافتی از محیط اجتماعی و عملکرد فرد در موقعیت های اجتماعی اشاره دارد که تعادل بین خواسته های خود و انتظارات اجتماع را که میتواند بر تمام ابعاد زندگی فرد تأثیر گذارد، ایجاد میکند. سازگاری اجتماعی را چنین تعریف میکند: هماهنگی ساختن رفتار به منظور برآورده ساختن نیازهای محیطی که غالباً مستلزم اصلاح تکانه ها، هیجان ها یا نگرش هاست.

اخلاق حرفه ای، مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه ها را تعیین می کند. در حقیقت اخلاق حرفه ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود. اخلاق حرفه ای به طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمیکند؛ بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه به عنوان یک واحد حقوقی در قبال تمام عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث میکند.

در این میان هر روزه در عرصه دانش مدیریت شاهد مطالعات، نظریه ها و فنون نوینی هستیم که هریک در تلاش هستند تا راهکارهای تازه ای را در جهت بهبود عملکرد مدیریت و اثربخشی بیشتر سازمان ها فراهم سازند. تمامی این عرصه ها و حوزه ها اکثر، ریشه در اصول اقتصادی و سیاسی داشته و بیشتر جنبه سودآوری و منافع سازمانی حرکت می کنند؛ اما حقیقت آن است که در دهه های اخیر جنبه دیگری از وظایف مدیریتی نقش پر اهمیت تری یافته است و آن، اخلاق حرفه ای است؛ بنابراین مدیران و کارکنان سازمان ها برای ایفای امور سازمانی خود افزون بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه ای از رهنمود های اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در رفتارها و اعمال سازمانی یاری دهند و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب در اخلاق سازمانی را میسر سازد؛ زیرا امروزه یکی از مهم ترین معیارهای ارزیابی مدیران و یکی از عوامل مهم موفقیت مدیران مباحث و اصول اخلاقی است. با توجه به مقدمه بالا با این سوال محوری مواجه هستیم:

- ۱- نقش محوری اخلاق حرفه ای در بهبود عملکرد مدیران مقطع ابتدایی چگونه است؟
- ۲- چه مولفه ای در بین ابعاد اخلاق حرفه ای از اهمیت بیشتری برخوردار میباشد؟
- ۳- کدام موضوع باعث بهبود مشکلات سازشی و سازگاری دانش آموزان میشود؟

الف) معناشناسی

یک. مدیریت

ریشه عربی کلمه مدیریت، «دور» و «دوران» است که به معنای گردیدن و گرداندن است. مدیریت در فارسی به معنای مدیر بودن است و مدیر به اداره کننده کاری یا مؤسسه‌ای گفته می‌شود. (معین، ۱۳۶۳: ۱۳۹۷۳) معادل واژه مدیریت در انگلیسی کلمه «Management» به کار رفته است. با توجه به تعاریف زیادی که از مدیریت شده، تعریف زیر نزد اکثر صاحب نظران مدیریت، مقبولیت بیشتری دارد: مدیریت، فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات و هدایت است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و براساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد. (رضائیان، ۱۳۶۹: ۶)

دو. اخلاق

واژه «اخلاق» جمع «خُلُق» است که در لغت به معنای «سرشت و سجه» آمده است؛ اعم از سجایای نیکو و پسندیده، مانند راستگویی و پاکدامنی، یا سجایای زشت و ناپسند، مانند دروغ‌گویی و آلوده دامن‌ی. در عموم کتاب‌های لغوی، این واژه با واژه «خُلُق» هم‌ریشه شمرده شده است. خُلُق زیبا به معنای بهره‌مندی از سرشت و سجه‌ای زیبا و پسندیده و خُلُق زیبا به معنای داشتن آفرینش و ظاهری زیبا و اندامی موزون و هماهنگ است. (ابن منظور، ۱۴۰۵: ۴ / ۱۹۴) دانشمندان اخلاق این واژه را در معانی پرشماری به کار برده‌اند. رایج‌ترین معنای اصطلاحی اخلاق در میان اندیشمندان اسلام عبارت است از: صفات و ویژگی‌های پایدار در نفس که موجب می‌شوند کارهایی متناسب با آن صفات، به‌طور خودجوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان صادر شود (مجلسی، ۱۴۰۳: ۶۷ / ۳۷۲)

سه. اخلاق مدیریتی

اخلاق مدیریتی استانداردهای رفتاری هستند که مدیران را در کارهایشان به صورت فردی راهنمایی می‌کند.

۱. چگونگی رفتار یک سازمان با کارمندانش؛ استانداردهای اخلاق مدیریتی که به حوزه کارمندان مربوط است با توجه به شرایط موجود در سازمان باید در سطح مطلوبی باشد.
۲. چگونگی رفتار کارمندان با سازمان خود؛ استانداردهای اخلاق فردی از نقطه نظرهای منافع، رازداری، درست‌کاری حساب‌های پرداختی ممکن است با سیاست‌های سازمان در تضاد باشد.
۳. چگونگی رفتار کارمندان و سازمان با نمایندگی‌های اقتصادی دیگر؛ مدیران همچنین در تعاملات خود با مشتریان، رقبا، سرمایه‌گذاران و شرکا، تأمین‌کننده‌ها و عوامل فروش دارای استانداردهای اخلاقی هستند. برای مدیران اخلاقی مهم این است که در چهارچوب رفتار اخلاقی با نمایندگی‌های اقتصادی روابط شفاف و همراه با صداقت کامل داشته باشند.

چهار. اخلاق حرفه‌ای

ساده‌ترین انگاره در تعریف اخلاق حرفه‌ای این است که آن را مسئولیت‌پذیری در زندگی شغلی بدانیم. اخلاق حرفه‌ای برحسب اینکه در این مسئولیت‌پذیری عضو مسئول دارای شخصیت حقیقی یا حقوقی باشد، دو مرتبه پیدا می‌کند:

۱. مسئولیت اخلاقی فرد در زندگی؛

۲. مسئولیت اخلاقی سازمان‌ها در قبال عناصر محیط داخلی و محیط خارجی. (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۵: ۱۰۱)

مبانی اخلاق حرفه ای در مدیران

می توان این طور بیان نمود که اخلاق حرفه ای، مجموعه ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه ها را تعیین میکند؛ در حقیقت اخلاق حرفه ای، یک فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق ساختن این امر است که در سازمان چه ارزش هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود.

مبانی اخلاق حرفه ای و انتظارات اجتماعی عبارتند از:

- صداقت و راستگویی
- انصاف و برابری
- امانت داری
- وفاداری
- ویژگی های اخلاق حرفه ای
- ویژگی اخلاق حرفه ای در مفهوم امروزی آن عبارتند از:
- دارای هویت علم و دانش بودن
- داشتن نقشی کاربردی
- ارائه صیغه ای حرفه ای
- بومی و وابسته بودن به فرهنگ
- وابستگی به یک نظام اخلاقی
- ارائه دانش انسانی دارای زبان روشن انگیزشی
- ارائه روی آوردی میان رشته ای.

اخلاق حرفه ای در مدیران

امروزه اخلاق حرفه ای در مدیریت بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است؛ و به عنوان یکی از مهم ترین عوامل برای رسیدن به اهداف آموزشی و تربیتسازمان ها و مدرسه ها و در سطح بالاتر یعنی جامعه تبدیل شده است.

اخلاق حرفه ای مدیران مدارس در سازمان های آموزشی مانند سازمان آموزش و پرورش دارای نقش مهمی در تحقق اهداف سازمانی است. هدف پژوهش حاضر ارائه الگو اخلاق حرفه ای برای مدیران دوره ابتدایی میباشد.

اخلاق حرفه ای تأثیری چشمگیر بر فعالیت ها و نتایج سازمان دارد: بهره وری را افزایش میدهد، ارتباطات را بهبود میبخشد و درجه خطرپذیری را کاهش میدهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه ای در سازمان حاکم است جریان اطلاعات به راحتی تسهیل میگردد و قبل از ایجاد حادثه مدیر از آن مطلع میشوند.

مدیر دارای اخلاق حرفه ای، دارای خود کنترلی و خود انضباطی بالایی است. مدیران دارای اخلاق حرفه ای به مرحله ای از پختگی میرسند که دیگر نمی توانند خارج از اخلاق حرفه ای حرکت کنند. اگر چنین شخصی مدیریت سازمان آموزشی را بر عهده بگیرد، آن سازمان از کارایی و بهره وری بالاتری برخوردار می شود، در نتیجه عواید آن شامل افراد و جامعه نیز می شود، چون توانسته افرادی اخلاقی تربیت نماید و معلمان و کارمندانی با کفایت و دارای صلاحیت حرفه

ای با فرهیختگی اخلاقی بالائی به کار گمارد و در پی آن سازمان‌های دیگر (هر سازمانی به نوعی به سازمان آموزش و پرورش وابسته است) نیز از فواید و عواید آن بهره‌مند می‌شوند.

سطح درون سازمانی در بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشد. با توجه به اهمیت این سطح از اخلاق، مدیران مدارس دوره ابتدایی سازمان آموزش و پرورش باید بتوانند در مدرسه و زیرمجموعه خود (همکاران و دانش آموزان) از اخلاق حرفه‌ای در سطح مطلوبی برخوردار باشند. توجه نداشتن به اخلاق کار در مدیریت و رهبری سازمان‌ها و شرکت‌ها می‌تواند چالش‌ها و مشکلات کلانی را برای سازمان‌ها ایجاد کند؛ لذا مدیران موظف هستند تا ابتدا ضمن تبیین و اولویت بندی ارزش‌های اخلاقی برای هدایت رفتارها در سازمان و محقق شدن وظایف اخلاقی در آن، به ایجاد راهبردهای اخلاقی نیز بپردازند. در این راستا مقولاتی مانند آموز و تجربه اندوزی باید مدنظر قرار گیرند. همچنین اخلاق حرفه‌ای در درون سازمان بر پایه انجام وظیفه و داشتن مسئولیت (متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی در جه تاخر قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه در آن سازمان) است؛ لذا عوامل وظیفه‌ای مطرح شده برای اخلاق حرفه‌ای به طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند. آنها دراصل از مسئولیت سازمان یا بنگاه به عنوان یک واحد حقوقی در قبال تمام عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند.

مدیر دارای اخلاق حرفه‌ای موجب می‌شود که افراد داخل و خارج از مدرسه (سازمان آموزشی) نوعی اعتماد اصیل، راسخ و پدافند نسبت به مدرسه و در سطح بالاتر نسبت به سازمان آموزشی پیدا کنند، از طرفی موجب ایجاد انگیزشی درونی و پایداری در کارکنان و معلمان و شاگردان می‌شود، منابع انسانی متخصص را جذب می‌کند و از این طریق باعث افزایش کارایی و بهره‌وری مدرسه می‌شود، تهدیدها به فرصت‌ها تبدیل شده و اخلاق در فرهنگسازمانی مدرسه (آموزش و پرورش) حاکم می‌شود.

صاحب نظران مدیریت آموزشی معتقد هستند که فعالیت‌های عمده‌ی آموزش و پرورش در مدارس صورت می‌گیرد و تحقق اهداف سازمان آموزش و پرورش به میزان کارایی و اثر بخشی مدارس مربوط می‌شود؛ زیرا مدارس محل انتقال فرهنگ بشری به دانش آموزان و رشد شخصیت آنان و همچنین تربیت نسل آینده کشور را برعهده دارد. رفتار آدمی به گون‌های نامشهود تاثیر شگرفی بر معادلات گوناگون سازمانی و ملی و در گستره‌ای وسیعتر جهانی گذاشته و بشر امروزی معیارهای اخلاقی متفاوتتری نسبت به گذشته برگزیده و رفتارهای ویژه‌ای به حسب آن از خود بروز میدهد؛ بنابراین وجود اخلاق در میان افراد حائز اهمیت می‌باشد. اخلاق حرف‌های پدیده‌ای است که با افزایش رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری مورد توجه قرار گرفته است بنابراین اخلاق موضوع مورد نیاز تمام حرفه‌ها به شمار می‌رود.

اخلاق سازمانی در مدرسه موضوع بسیار مهم و حیاتی است که باعث بهبود مشکلات سازشی و سازگاری دانش آموزان میشود که به طور عمده میتواند از طریق رهبری اخلاقی اثربخش مدیران مدارس انجام گیرد. دانش آموزان در سنین مختلف کودکی و نوجوانی، بخش زیادی از ساعات زندگی خود را در مدرسه سپری میکنند. آنان در حساسترین سن خود، یعنی سنی که الگوپذیری و شکل‌گیری شخصیت آنها در اوج است، هستند. هرگونه رفتار و گفتار در مدرسه بخصوص از سوی معلمان و مدیران، میتواند به عنوان یک کد رفتاری در نظر گرفته شود؛ کدهایی که تبدیل به مفاهیم معنی سازگاری اجتماعی مهمترین، دار شده و رفتارهای آنان را شکل میدهد. مقوله ایست که کودکان و نوجوانان در

مدرسه به عنوان یک چالش مهم فیزیکی و روانی با آن روبرو خواهند شد. کدهای اخلاقی دریافتی از سوی الگوهای مدرسه که مدیر در رأس آنان قرار دارد، نقش بسزایی در برون رفت آنان از معضلات اخلاقی همچون ناسازگاری دارند.

مرور ادبیات تحقیق

سپهوند و وحدتی در پژوهشی با عنوان «رابطه مدیریت استعداد با ارتقاء اخلاق حرفه ای (۱۳۹۵)» بیان می دارند: پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری دادهها از نوع پژوهشهای توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان صنعت بیمه در سطح استان آذربایجان شرقی به تعداد ۱۴۹۳ نفر است؛ که با استفاده از فرمول کوکران، ۲۹۰ نفر به روش نمونه گیری طبقه‌ای - تصادفی ساده به عنوان گروه نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است و داده ها با استفاده از روش تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته ها نشان داد، مدیریت استعداد با ضریب تشخیص ۰/۲ در تبیین واریانس اخلاق حرفه ای نقش دارد. در نتایج نشان داده شد که مدیریت استعداد نقش مثبتی در ارتقاء اخلاق حرفه ای در صنعت بیمه ایفا می کند.

وایرزه و همکاران (۱۴۰۰) در چکیده پژوهش با عنوان تبیین نقش اخلاق حرفه ای بر عملکرد مدیران مدارس در توانمند سازی معلمان با رویکرد PLS بیان داشتند:

این پژوهش با هدف تبیین نقش اخلاق حرفه ای بر عملکرد مدیران مدارس در توانمندسازی معلمان انجام یافته است. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مدارس مروج سلامت استان آذربایجان شرقی در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ می باشد. نمونه تحقیق بر اساس جدول مورگان و کرجسی ۲۹۱ نفر تعیین و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی بر اساس ناحیه و منطقه آموزش و پرورش و مقطع تحصیلی انتخاب شده است. برای اندازه گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای مدیران (بهاگیر، ۱۳۹۰)، پرسشنامه محقق ساخته عملکرد مدیران مدارس بوده است. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان تایید و پایایی آن‌ها به روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه عملکرد مدیران مدارس ۰/۹۶۶، برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای مدیران ۰/۹۱۱ برآورد شده است. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری با نرم افزار pls نشان داد، عملکرد مدیران در توانمند سازی معلمان بر اساس اخلاق حرفه‌ای آنان قابل پیش بینی است ($P < 0/01$). با توجه به نقش اخلاق حرفه‌ای در ارتقاء عملکرد مدیران در توانمند سازی معلمان می‌توان گفت ارتقاء اخلاق حرفه‌ای مدیران در توانمندسازی معلمان مدارس نقش مؤثری داشته است.

مرادیان و همکاران (۱۴۰۰) در «شناسایی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای مدیران مدارس ابتدایی سازمان آموزش و پرورش استان لرستان» اینچنین بیان می دارند:

هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی سازمان آموزش و پرورش استان لرستان می باشد. روش پژوهش به صورت آمیخته (کیفی- کمی) است. مشارکت کنندگان در بخش کیفی متشکل از ۱۶ خبره بودند که با روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. جامعه آماری در بخش کمی نیز متشکل از مدیران مدارس دوره ابتدایی سازمان آموزش و پرورش استان لرستان در سال تحصیلی ۹۸_۹۹ به تعداد ۲۳۶۶ نفر بودند که براساس جدول مورگان تعداد ۳۳۰ نفر تعیین و با روش نمونه گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش در بخش کیفی به صورت مصاحبه‌های عمیق نیمه استاندارد و در بخش کمی نیز به صورت پرسشنامه محقق ساخته براساس یافته‌های کیفی بود. برای تحلیل داده‌های کیفی از کدگذاری سه گانه باز، محوری و انتخابی و در بخش کمی از

آمارهای توصیفی و استنباطی در نرم‌افزارهای ۲۲Spss و Lisrel استفاده شد. یافته‌ها نشان دادند ۳ بعد و ۹ مولفه اصلی برای اخلاق حرفه‌ای مدیران وجود دارد که عبارت‌اند از (۱) بعد شخصی (ویژگی‌های فردی، حرفه‌ای و ویژگی‌های هیجانی)، (۲) بعد درون‌سازمانی (مدیریت و رهبری، راهبردهای اخلاق، توانمندی‌های حرفه‌ای و عوامل وظیفه‌ای) و (۳) بعد برون‌سازمانی (عوامل اجتماعی و عوامل فرهنگی). نتایج معادلات ساختاری نیز نشان دادند از میان ابعاد سه‌گانه اخلاق حرفه‌ای، بعد درون‌سازمانی با ضریب مسیر ۰/۸۷ / بیشترین و عوامل وظیفه‌ای (۰/۸۷)، و ویژگی‌های شغلی (۰/۸۵) و عوامل فرهنگی (۰/۸۲) به ترتیب بیشترین اثر را بر الگوی اخلاق حرفه‌ای داشتند. الگوی پیشنهادی حاضر می‌تواند به‌عنوان راهنمایی برای اولویت‌بندی و اهمیت دادن به ابعاد و مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مورد توجه برنامه‌ریزان مدیریت آموزشی در سطوح کلان و خرد قرار گیرد.

-ذاکری حکمی، معصومه (۱۳۹۴) در «عوامل موثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی» بیان می‌دارد: انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد. از طرفی اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد. این امر، نیازمند وجود رهبری با اخلاق حرفه‌ای بالا است. بر این اساس در مقاله حاضر به نقش و جایگاه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی و عوامل موثر بر آن خواهیم پرداخت و مقاله حاضر بر آن است تا اخلاق حرفه‌ای را تعریف کند. اهمیت و جایگاه اخلاق در مدیریت را بیان کند و عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی و روش‌های بهبود اخلاق حرفه‌ای در مدیریت را بیان نماید.

-شفیع پور و همکاران (۱۳۹۶) در «نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در موفقیت سازمان‌ها» بیان می‌کنند: امروزه رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران به عنوان یکی از مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان‌ها شمرده می‌شود. در دهه‌های اخیر مدیران سازمان‌ها به اهمیت تزریق اخلاق حرفه‌ای در شریان‌های حیاتی سازمان‌ها بیش از پیش پی برده‌اند و اکنون خوب می‌دانند که عنصر اخلاق به عنوان یکی از عوامل ثبات سازمان و نیل به اهداف غایی آن است. هم‌چنین یکی از اساسی‌ترین اصول ایجاد ارتباطات سالم و اثرگذار در میان کارکنان سازمان‌ها، رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران سازمان‌هاست. اما در جهان امروز به دلیل گسترش روزافزون تکنولوژی و برقراری وسیع ارتباطات در محیط مجازی و عدم توجه به ابعاد معنوی و روحی انسان و عدم آشنایی با اصول و تکنیک‌های مدیریت و رفتار حرفه‌ای، بسیاری از اصول اخلاقی در میان مدیران سازمان‌ها مورد غفلت واقع شده است و عدم توجه به ضوابط اخلاقی از سوی آنان باعث بروز بسیاری از مشکلات موجود در سازمان‌ها شده است. این در حالی است که اگر اصول یا ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای به طور گسترده در میان کارکنان سازمان رایج شود و رفتار مدیران نیز بر پایه اصول صحیح حرفه‌ای انجام شود، موفقیت سازمانی نیز افزایش خواهد یافت. بنابراین در این مطالعه، با در نظر گرفتن ضرورت و اهمیت اخلاق حرفه‌ای، عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای و موانع رشد اخلاق را بررسی نموده و ضمن آسیب‌شناسی مدیران از نظر اخلاقی، نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در موفقیت سازمان‌ها را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

-شبنانی و همکاران (۱۳۹۷) در «ارائه الگوی شایستگی برای مدیران دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران» بیان می‌دارند:

در این پژوهش به ارائه الگوی شایستگی برای مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران پرداخته شده است. جامعه آماری مورد نظر پژوهش حاضر را تعداد ۳۲ نفر (۵ زن و ۰۵ مرد) از خبرگان تشکیل داده است که به کمک نمونه گیری سرشماری گلوله برفی هدفمند تعداد ۳۲ نفر خبره حوزه علوم تربیتی انتخاب شدند. روش پژوهش حاضر از نظر اهداف؛ کاربردی و از نظر داده کیفی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه داده بنیاد است و از طریق مصاحبه و در نهایت با استفاده از نظریه تفسیری یک الگوی بومی نهایی خواهد شد. ابزار سنجش پژوهش حاضر به کمک یک فرم سازمان یافته مصاحبه که در آن الگو، ابعاد، مؤلفه ها و شاخصهای الگوی شایستگی تنظیم شده است. ابتدا کلیه الگوها، یافته ها، مطالعات و تئوریه‌ها بررسی شده و سپس توسط کد گذاری باز، شاخصها احصا شدند و بعد از مقوله بندی کد گذاری محوری برای ۳۲ نفر از خبرگان حوزه ارسال شده تا کد گذاری انتخابی انجام شود و از طریق فن دلفی و مصاحبه عمیق به اشباع نظری رسیده شد. اعتبار و روایی فرم مصاحبه شایستگی به مدد فن دلفی به دست آورده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده ها کیفی است و نخستین یافته پژوهش حاضر بیانگر آن است که الگوی بهینه شایستگی برای مدیران مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران کدام است. این الگو مرکب از ۱۲۴ شاخص است که میتواند مددیار مدیران در مدارس باشد. دومین یافته پژوهش حاضر بیانگر آن است که الگوی مذکور مرکب از چه ابعادی است. این الگو مرکب از ۶ بعد است که به ترتیب اولویت شامل بعد ذهنی بینشی، بعد درون فردی، بعد بین فردی، بعد اخلاقی، بعد عملکردی و بعد رهبری است در سومین یافته پژوهش حاضر مؤلفه‌های سازنده الگوی مذکور ۱۳ مورد است که شامل مهارتهای تصمیم گیری، مهارتهای ادراکی، شایستگیهای شخصیتی، رفتار حرفه ای، کار تیمی، مهارتهای ارتباطی، اخلاق حرفهای، شایستگیهای ارزشی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت اجرایی، دانش و مهارت، استاندارد سازی و مدیریت است چهارمین یافته پژوهش حاضر بیانگر آنست که هر یک از مؤلفه های الگوی مذکور مرکب از چه شاخصهایی است.

نتیجه گیری

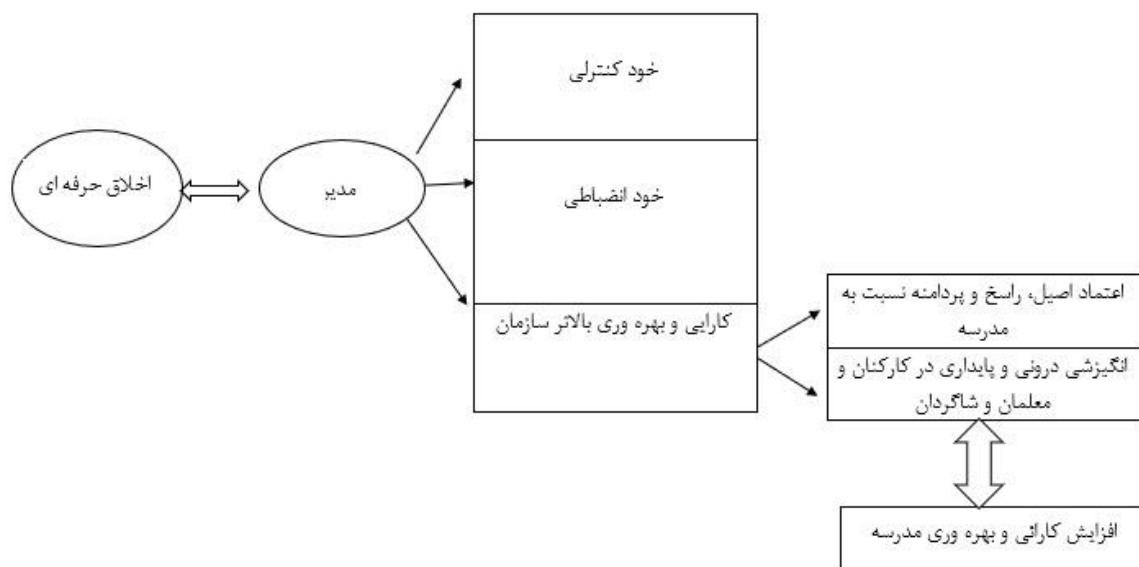
در تبیین این یافته ها می توان گفت از جمله سازمان هایی که اهمیت و نقش زیادی در زندگی انسان ها دارد، سازمان های آموزشی و به ویژه آموزش و پرورش است. اهمیت و جایگاه آموزش و پرورش در جوامع انسانی و نقش کلیدی آن در رشد و توسعه ی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه غیرقابل انکار است.

حال بهتر است دوباره این سوال مطرح شود که نقش اخلاق حرفه ای در بهبود عملکرد مدیران چگونه است؟ میتوان اذعان داشت مدیر دارای اخلاق حرفه ای، دارای خود کنترلی و خود انضباطی بالایی است. مدیران دارای اخلاق حرفه ای به مرحله ای از پختگی میرسند که دیگر نمی توانند خارج از اخلاق حرفه ای حرکت کنند. اگر چنین شخصی مدیریت سازمان آموزشی را بر عهده بگیرد، آن سازمان از کارایی و بهره وری بالاتری برخوردار می شود، در نتیجه عواید آن شامل افراد و جامعه نیز می شود، چون توانسته افرادی اخلاقی تربیت نماید و معلمان و کارمندانی با کفایت و دارای صلاحیت حرفه ای با فرهیختگی اخلاقی بالایی به کار گمارد و در پی آن سازمان های دیگر (هر سازمانی به نوعی به سازمان آموزش و پرورش وابسته است) نیز از فواید و عواید آن بهره مند می شوند.

مدیر دارای اخلاق حرفه ای موجب می شود که افراد داخل و خارج از مدرسه (با سازمان آموزشی) نوعی اعتماد اصیل، راسخ و پدرومانه نسبت به مدرسه و در سطح بالاتر نسبت به سازمان آموزشی پیدا کنند، از طرفی موجب ایجاد انگیزشی درونی و پایداری در کارکنان و معلمان و شاگردان می شود، منابع انسانی متخصص را جذب می کند و از این طریق

باعث افزایش کارایی و بهره وری مدرسه می شود، تهدیدها به فرصت ها تبدیل شده و اخلاق در فرهنگ سازمانی مدرسه (آموزش و پرورش) حاکم می شود.

با توجه به گفته های پیشین میتوان چنین مدلی را برای اخلاق حرفه ای مدیران مدارس ابتدایی متصور بود:



پس اخلاق حرفه ای در مدیر سبب می شود که این اخلاق خود به خود به دیگر افراد داخل مدرسه یا سازمان آموزشی انتقال یابد و آن ها هم، وی را الگوی خویش سازند و در رشد و تعالی خود، در درون خود و در محیط کار و شغل تلاش نمایند و همین منجر به ارتقا مدرسه و در سطح بالایی سازمان آموزشی و از آن بالاتر جامعه می شود.

پیشنهادهای آتی

دیدگاه های بیان گردیده، تنها برای مدیران یاد شده مورد مطالعه قرار گرفته و مدیران دیگر سازمان هامنظر نبودند؛ اما تطبیق دیدگاه های مدیران دوره های تحصیلی مختلف میتواند قابل تأمل باشد. با توجه به موارد فوق، الگو پیشنهادی با ترکیبی از متغیرهای مهم اخلاق حرفه ای برای دست اندرکاران نظام برنامه ریزی و مدیریت نظام آموزش و پرورش قابل توجه است. در این راستا پیشنهاد میشود که محققان در آینده به سنجش اخلاق حرفه ای مدیران و مقایسه تطبیقی اخلاق حرفه ای پردازند. با توجه به اهمیت بُعد اخلاق درون سازمانی پیشنهاد میشود که دوره های ضمن خدمت و توانمند سازی مهارت های حرفه ای برای کارکنان برگزار شود. همچنین خوب است که ارزیابی اخلاق حرفه ای، ابعاد و شاخص های گوناگون آن به وسیله معلمان و دانش آموزان در برنامه های ارزیابی مدیران قرار گیرد. از طرفی با توجه به اهمیت بُعد فردی اخلاق، باید در انتصاب مدیران به این بعد توجه بیشتری شود.

منابع و مأخذ

- ذاکری حکمی، معصومه (۱۳۹۴)، عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای مدیران مدارس ابتدایی
- زاده مرادیان الانی، پورحسینی، عربان، & شجاع. (۲۰۲۱). شناسایی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای مدیران مدارس ابتدایی سازمان آموزش و پرورش استان لرستان. نوآوری های مدیریت آموزشی، ۱۶(۴)، ۷۰-۸۱.
- زاهدی، شمس السادات. شیخ ابراهیم (۱۳۹۵) الگوی قابلیت های راهبردی مدیران میانی
- سپهوند، وحدتی، حجت، اسماعیلی، محمودرضا، رحیمی اقدم، & صمد. (۲۰۱۶). رابطه مدیریت استعداد با ارتقاء اخلاق حرفه ای. اخلاق در علوم و فناوری، ۴۱(۱۱)، ۸۱-۸۸.

- شبانی، خورشیدی، عباس، عباسی سروک، لطف اله، & فتحی واجارگاه. (۲۰۱۹). ارائه الگوی شایستگی برای مدیران دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۷(۲)، ۱۴۵-۱۷۶.
- شفیعی پور، سیده فاطمه، زارع زیدی، & متانی. (۲۰۱۷). نقش اخلاق حرفه ای مدیران در موفقیت سازمان ها. مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۷(۲)، ۳۸-۴۹.
- واپره، طالبی، بهنام، سا مری، & مریم. (۲۰۲۱). تبیین نقش اخلاق حرفه ای بر عملکرد مدیران مدارس در توانمند سازی معلمان با رویکرد PLS. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۴(۱).
- اخلاق حرفه ای، لیلا میر طاهری، حسین بهرامی، (۱۳۹۵)، ادیان روز،