



## بررسی وضعیت اخلاق حرفه ای رابطه آن عملکرد شغلی مدیران مدارس

لطف الله فتحی<sup>۱</sup>، علی دیدار<sup>۲</sup>، حسنعلی احمدی خرد<sup>۳</sup>، مرتضی رضوانی<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup>فرهنگی آموزش و پرورش. آموزگار ابتدائی

<sup>۲</sup>فرهنگی آموزش و پرورش آموزگار ابتدائی

<sup>۳</sup>فرهنگی آموزش و پرورش آموزگار ابتدائی

<sup>۴</sup>فرهنگی آموزش و پرورش. آموزگار ابتدائی

### چکیده

این تحقیق با هدف بررسی وضعیت اخلاق حرفه ای رابطه آن عملکرد شغلی مدیران مدارس شکل گرفته است. متد تحقیق حاضر توصیفی است و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق کلیه مدیران مدارس می باشند، حجم نمونه بر طبق معادله کرجسی و مورگان مشخص شده است و تعداد ۱۳۷ تن از طریق نمونه گیری ساده تصادفی گزینش شد، از ابزار اخلاق حرفه ای آرمیتو (۲۰۱۱) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۷) با پایایی به ترتیب (۰/۷۵) و (۰/۸۹) برای جمع کردن دیتا استفاده شد. جهت آنالیز سازی دیتا گردآوری شده ضریب هم بستگی پیرسون و رگرسیون ساده بکار گرفته شده است. نتایج کسب شده از آنالیز نشان می دهد که وضعیت اخلاق حرفه ای مدیران مدارس متوسطه اول از وضعیت مطلوبی برخوردار می باشد و همچنین اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی ارتباط تنگاتنگی دارد.

**کلمات کلیدی:** اخلاق حرفه ای، عملکرد شغلی، مدیران مدارس



## مقدمه

سازمان ها یکی از بهترین سیستم های جمعی زمان حال می باشند که سطح گستردگی آنها بر زندگی و شئون ما مردم تاثیر متفاوتی دارد. این سیستم ها در بتن درونی جوامع انسانی رشد می کنند و پرورش می یابند و به همین سبب، به نام سیستمی دشوار و همواره متعامل و تاثیر گذار با جوامع داخلی و بیرونی خویش مرتبط هستند. آنان از یک طرف بدنبال پیشرفت، تداوم و عدم انقراض از وضعیت فعلی به وضعیت مورد نظر می باشند و از طرف دیگر ابقایشان مدیون روابط و تعاملات درون سیستمی با جوامع مذکور می باشد. عنوان اخلاق مداری از همین روابط نشات می گیرد و ذات آن به سازماندهی تعاملات درون سازمانی به مثابه شخصی سازمانی با جامعه برمی گردد. به سبب توسعه و پیشرفت سازمانی و گسترش تاثیر آنها در جمعی سازی، نتایج گروهی و گسترش عنوان آنها در اجتماعی کردن، نتایج گروهی اقدامات سامانی و تاثیرات آن بر مشتریان متفاوت اهمیت و ارزش زیادی دارد. به طوری که اقدامات اخلاقمدارانه و جمعی اشخاص بر فعالیت های گروهی تاثیرات قابل توجهی دارد. توجه به اخلاق و اثرات مورد قبول آن، از عامل های موثر برای پیشبرد نتایج سازمانی در اخلاق مدیران و رشد آنها می باشد. مدیران و کارکنان دارای اخلاق برتر در سیستم های اجتماعی از سوی سایر کارکنان بیشتر مورد توجه قرار می یگیرند. سیستم در جهت دستیابی به اهداف مورد قبول مورد توافق بیشتری قرار می گیرد (نعمتی، خدابخشی و حیدری، ۱۳۹۸). بنابر این دلیل مراعات اخلاقیات حرفه ای در سیستم های جمعی امری ضروری و مفید می باشد تا سیستم از هیچ طرفی نتواند اشخاص و اهداف آنها را مورد تعارض قرار دهد. و از طرفی دیگر، با ایجاد سیستم های عقلانی و خردمندانه، تحقق اهداف طولانی مدت خود را مثمرتر نماید. با توجه به ارزش اخلاق حرفه ای در سازمان مذکور، رعایت اخلاقیات به شکل یک مسئولیت جمعی سبب ترقی و پیشرفت نیروی انسانی و منابع آنها گردیده است و عملکرد سیستم جمعی و سازمانی را رشد و پویاتر کرده است (مظاهری راد، ۱۴۰۱).

## بیان مسئله

در دوران اخیر، تلاش هایی در جهت تحولات و تغییرات اساسی در سیستم آموزشی برای کیفیت و اثربخشی و ارتقای اقدامات مسئولیت پذیر از جانب کارکنان و عوامل اجرایی مدرسه شکل گرفته است؛ اما تحولات گذشته خیلی نتوانسته است تاثیرات زیادی بر روی سیستم اجتماعی به جا بگذارد. زیرا اساس هر تحولی در سیستم آموزشی به تغییرات درون سازمانی و بیرون سازمانی منجر می گردد. نیروی سازمانی مدارس به عنوان ارکان مهم و قوی در سیستم آموزشی بالاخص در مدارس در جوامع امروزی در دستیابی به اهداف ما، وسعت سازمانی و گسترش جمعی نقش و تاثیر ضروری و مهمی دارند و و لازمه توصیف اخلاقیات و روحیات متعهد گرایانه، به سبب بوجود آوردن و جاذبه در میان مشتریان هر سیستم اجتماعی می باشند. بر طبق این نظر، توجه به مولفه معلمان متعهد و مسئولیت پذیر در جهت تحقق اهداف سیستم های آموزشی به عنوان یک هدف سازمانی موثر می باشد و پاسخگویی و زمینه سازی برخوردارهای اساسی در مدارس و در میان کارکنان ضروری و لازم می باشد (کریمی، و قلعه ای، ۱۳۹۶). از طرفی با توجه به اهمیت عملکرد کارکنان در سازمان، پژوهش های متفاوتی در این زمینه انجام شده است و یافته های این پژوهش ها نشان داده است که متغیرهای متفاوتی در سازمان وجود دارد که ممکن است بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیرگذار باشند. ارزیابی بهره وری سازمانی



به عنوان مهمترین هدف نوسازی و بهترسازی در مدیریت استراتژیک منابع سیستماتیک سازمانی به شمار می آید، زیرا اقدامات و فعالیت های انسانی درون سازمانی، پاسخی از دانش و مهارتها و معلومات او در سیستم می باشد. به همین دلیل هدف از ارزیابی سیستم پاسخگویی به طور کلی ترقی سیستم و ارزیابی شخص در سازمان است. و در عناوین ضروری مثل ترقی و پیشرفت، تغییرات منصب و مدیریتی بکار برده می شود. به عقیده رابینز عملکرد شامل کارهایی که یک شخص در یک سیستم انجام می دهد و متدی است که اشخاص در آن بر اقدامات سازمانی خویش تاثیر گذار می باشند (شفیقی، کلانتری و زعفرانی، ۱۳۹۷). ماتویدلو<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) عملکرد را هنجارهای عمده مورد توقعات سازمانی از خرده های مجزا عملکردی نام می برد که اشخاص در زمان تعیین شده ای در برهه ای از زمان انجام می دهند. از سویی در زمان گذشته بعد دیگری از اقدامات رهبری نقش بیشتری و با ارزش تری دارد که آن، اخلاق حرفه ای می باشد. ازاینرو مسولان و کارمندان سازمان ها در جهت انجام وظایف سیستمی خویش، علاوه بر استاندارد های سازمانی و قانونمندی، بسیاری از رهیافت های اخلاقی را با اهمیت تر می دانند و آن را در سیستم سازمانی مورد حمایت و الطاف خود قرار می دهند و همکاری و هماهنگی و و اتحاد رویه را به صوری مشابهی به به شکل سیستمی سازمانی را ممکن می سازد. چون اخیرا یکی از اساسی ترین ملاک های ارزشیابی کارمندان و بهترین علل سازمانی موفقیت کارمندان و سیستم اداری می باشد (نظری و همکاران، ۱۳۹۲). اخلاق حرفه ای دارای دو بعد می باشد ۱- طرح ریزی شده بر اساس آداب و اصول جوامع. ۲- مبتنی بر دانش ممکن از شغل مدیریتی باشد. بر این طبق اخلاق حرفه ای در هر کاری منظور و جهات کلی از خود دارد مثلا مدیران رفتار اخلاق مدارانه متفاوتی با پزشکان در سطح جامعه بشری دارند و در ادوار گذشته اخلاق حرفه ای در مدیریت مورد توجه ویژه ای قرار گرفته است. مدیران آموزشی از طروق متفاوتی با ملزومات اخلاقی در ارتباط می باشند. گزینش روزمره مسولان در شغل و ساماندهی، درس دادن، بکارگیری فنون آموزشی، ارزشیابی، داوری کردن در باره رفتار اشخاص و جایزه و پاداش، بر اندیشه و تفکرات، حیثیت و الزامات اخلاقی و بالاخص دانش پذیران فعلی اثرات خوب و بد به جا می گذارد (میر کمالی، ۱۳۸۸). بنابراین نبود اخلاق در کار و در سیستم کار، در اداره کردن سیستم ها می تواند اثرات منفی و خطرناکی برای سازمان ها داشته باشد. همچنین گسترش الزامات اجتماعی در سازمان، و سیستم جمعی در خصوص مشکلاتی مثل الزامات اخلاقی و اصول اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی متمرکز شده اند. رعایت الزامات و اصول سازمانی در جامعه و مکتب اسلامی مورد توجه و تایید همگان بوده است و می تواند موجباتی در جت اصول سازمان ها بوجود آورد که مشوعیت قانونی داشته باشند. اخلاق رفتاری گسترده، بر دیدگاه اشخاص نسبت به کار خود، سیستم های اجتماعی و گروهی تاثیرگذار باشد و می تواند بر عملکرد و پیامدهای سازمانی موثر تر قرار گیرد. اما اگر مدیران آموزشگاه ها به فنون و اصول اخلاق مدارانه در کار خویش متعهد نباشند، مصیبت و زشتی را برای همه ذینفعان بوجود می آورد. بنابراین اخلاق حرفه مند در میان مسولان سبب می شود که این اخلاق بطور خودکار به به سایر افراد داخل سازمان منتقل شوند و آنها هم، ایشان را الگوی خود بدانند و در ترقی و سربلندی خویش، در داخل خود و در شغل خود و کار کوشش نمایند و همین سبب به ارتقا اداره و در سطح بالایی سازمان و از آن بالاتر جامعه می شود (اسلامی، ۱۳۹۹). پایه استقلال و استقلال جوامع بشری بر اساس وجود مدارس

<sup>1</sup> Motowidlo



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

و آموزش و پرورش آن کشور بنا نهاده شده است. و در میان همه ی نیروهای اثربخشی سازمانی یک مدارس، بیشتر مسئولان و اندیشمندان مسایل اخلاقی معتقد می باشند که مدیران، ضروری تری عاملان در توسعه آموزش و پرورش هستند. بنابراین توجه کردن به الزامات قانونی آنها و زمینه سازی بهبود یک سیستم، می تواند موجب آرامش روانی و عملکرد شغلی و در نتیجه، مسئولیت پذیری آنها در سازمان متبوع گردد. امروزه سازمان ها در محیط های متحول و فعالی شکل یافته اند که کارمندان و مسئولان باید با افراد و مسایلی که در برابر کوشش های ایشان در جهت مراقبت سازمانی وجود دارد مقابله و مواجهه نمایند. تحولات مبارزانه طلبی، هزینه ای، جمعی، دانش افزایی و فناوری در تعهدات سازمان یافته ی سازمان ها، نقش مهمی دارند. مشارکت زیاد کارکنان در رویه های سازمانی از ارتباط قوی با شاخص های مختلف اثربخشی سازمانی برخوردار می باشند. نهادهای آموزشی نیز برای پیشرفت و ترقی و سازگاری با تغییرات، به کارکنانی متخصص و کاردان همراه با مسئولیت پذیری بالا، اخلاق رهبری، مشارکتی فعال و انطباق پذیری احتیاج دارند. البته با وجود تحولات جمعی، اقتضایی، سیاست طلبانه و فرهنگ مدارانه، سیستم ها در جهت ابقای خویش، کوشش زیادی را برای رهایی از الزامات اخلاقی و بی عدالتی سازمانی و حرکت به طرف نهادهای پاسخگویی شروع کرده اند. مسؤولیت پذیری اجتماعی به عنوان رابطه ی میان شخصی با سایرین و با سازمان و سیستم جمعی گسترده تر، یکی از مفاهیم عمده و ضروری است که امروزه در سطح ملی و بین المللی اهمیت فوق العاده ای بدست آورده است. بدین منظور پژوهش حاضر به دنبال این مسئله می باشد که آیا بین اخلاق حرفه ای و عملکرد شغلی مدیران مدارس رابطه معنی داری وجود دارد؟

## مبانی نظری

### عملکرد شغلی کارکنان

توجه به کارکنان و در رأس آن عملکرد آن ها به عنوان بزرگ ترین و مهم ترین سرمایه سازمان، پدیده ای است که در طول چند دهه اخیر رشد فراوانی داشته است. بسیاری از تحولات سال های کنونی که در قلب نامتمرکز کردن نظام مدیریت و کارگردانی، کاهش لایه های سازمانی، مشارکت کارکنان در فرایند تصمیم گیری و اموری از این دست پدید آمده اند، همگی به این دلیل است که نگرش سازمان نسبت به نیروی کار دگرگون شده و کارکنان سازمان از تعریف کهنه و نارسای دوره پس از انقلاب صنعتی رها شده و با تعریف منابع پرارزش، شناخته می شوند (ریبیعی و همکاران، ۱۳۹۲). عملکرد یک سازمان نتیجه روابط کارکنان و تعامل افراد، مدیریت و دانش فنی است که متناسب با علم و دانش روز باید برای افراد فراهم و تسهیم شود، تا بتواند بازدهی را افزایش دهد (صفار دینوی و همکاران، ۱۳۸۸). مدیر خواه برای سود یا بهره وری بیشتر سازمان تلاش کند یا کارآمدی و عملکرد بهتر کارکنان، باید پیوسته مراقب انگیزش و شایستگی افراد و گروه های کاری باشد. به تعبیری، نیمی از وظیفه مدیر جستجوی همیشگی راه های افزایش سطح شایستگی کارکنان است. یکی از مسائل معمول در فراگرد مدیریت این است که بسیاری از مدیران در تعیین نقاط قوت کارکنان توانایی دارند ولی در کمک به علت یابی ضعف ها به همان میزان اثربخش نیستند. به عبارت دیگر، بسیاری از مدیران در شناسایی مسأله قوی هستند ولی در تشخیص علت یا تحلیل آن ضعیفند. بنابراین به منظور کمک به مدیران در تعیین علت وجود



مشکلات عملکرد و به وجود آمدن استراتژیهای تغییر به منظور حل این مشکلات، نظام ارزیابی عملکرد کارکنان طرح ریزی گردیده است (یعقوبی، کریمی، حسن زاده، جوادی، ماندگار و عابدی، ۱۳۹۲). عملکرد<sup>۱</sup> تعاریف متفاوتی دارد و هریک از صاحب نظران به جنبه های خاصی از آن اشاره کرده و از دیدگاه متفاوتی به آن پرداخته اند که در ادامه برخی از این تعاریف آورده شده است (حقیقی، احمدی و رامین مهر، ۱۳۸۸):

- ✓ آرمسترانگ<sup>۲</sup> (۱۹۹۴) عملکرد را این چنین تعریف نموده است «دستیابی به اهدافی که کمیت و کیفیت آن ها تعیین شده است».
- ✓ برنادین<sup>۳</sup> (۱۹۹۵) معتقد است که عملکرد را باید به عنوان نتایج کاری تعریف نمود، زیرا که این نتایج قوی ترین رابطه را با اهداف راهبردی سازمان، رضایت مشتریان و مشارکت اقتصادی برقرار می کنند.
- ✓ کنی<sup>۴</sup> (۱۹۹۶) استدلال می کند که عملکرد فرآیندی است که فرد به آن توجهی ندارد و در واقع جدای از هدف می باشد.
- ✓ برماچ<sup>۵</sup> (۱۹۹۸) دیدگاه جامع تری از عملکرد ارائه می دهد که دربردارنده رفتار و نتایج است. وی مطرح می کند که «عملکرد به معنی رفتارها و نتایج می باشد. رفتارها از عامل نشأت می گیرند و عملکرد را از فکر به عمل تبدیل می کند». رفتارها نه تنها ابزارهایی جهت رسیدن به نتایج نیستند بلکه به نوبه خود پیامدهایی می باشند که از محصول فعالیت های ذهنی و فیزیکی گرفته شده اند و می توان آن ها را جدا از نتایج دانست.

## اهمیت عملکرد شغلی

حیاتی ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هر چه بیشتر درباره آن واداشته است. سازمان ها، نهادهای اجتماعی هستند که مانند سایر نهادها از افراد تشکیل شده اند که نقش اصلی انسان به عنوان گرداننده این نهادها است. به عبارت دیگر سازمان منهای انسان به هیچ وجه توان غلبه و مقابله بر مشکلات و از طرف دیگر تحقق اهداف سازمان را نخواهد داشت. (غفوریان، ۱۳۸۹). از این رو مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان به سهولت گام برمی دارند. و عملکرد شغلی علاوه بر تحقق اهداف سازمان، به کمک کارکنان بر انگیزه به توانایی فرد و آمادگی محیط نیز بستگی دارد. در کشور ما سازمان های دولتی از نظر کیفی و بعضاً از نظر کمی بیشترین مسئولیت و وظایف را از نظر تحقق اهداف اجتماعی بر عهده دارند. بر این اساس، مدیران دولتی نیز سنگین ترین رسالت را بر دوش دارند و نحوه عملکرد سازمان آن ها، تاثیر تعیین کننده ای در رشد و توسعه این کشور ایفا می کند (قاسم زاده، ۱۳۹۴).

<sup>1</sup> Performance

<sup>2</sup> Armstrong

<sup>3</sup> Bernadin

<sup>4</sup> Kane

<sup>5</sup> Brumbach



توجه به این موارد به همراه ایجاد نگرش مطلوب در کارکنان نسبت به کار و مشتری و اتخاذ خط مشی های مناسب در ایجاد هماهنگی بین اهداف فردی (رضایت شغلی کارکنان) و اهداف سازمانی، مهم ترین گام در راستای کارآیی و اثر بخشی سازمان هاست. از این رو باید راه های موثر در ایجاد رضایت شغلی کارکنان را شناخت تا با حرکت در راستای آنها، انگیزه لازم در آنان ایجاد شود و ضمن احساس امنیت و آرامش از نهایت توان و تلاش، دانش و تخصص خود برای دستیابی به هدف های سازمان استفاده کنند (خدایاری، ۱۳۸۸) و تداوم حیات سازمان های مختلف به خلاقیت و نوآوری بستگی دارد و بدون تغییرات ناشی از آفرینندگی، سازمانها نمیتوانند خود را با تغییرات محیطی همگام کنند و دوام بیاورند (قبادی، ۱۳۸۵). عملکرد شغلی<sup>۱</sup> عبارت است از مجموعه رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود نشان می دهند (اوک پارا<sup>۲</sup> و وین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). روجلبرگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۷)، به نقل از گیتر<sup>۵</sup>، هافمنز<sup>۶</sup> و پپرمنز<sup>۷</sup>، (۲۰۱۱)، عملکرد را فعالیت هایی تعریف کرده است که به طور معمول بخشی از شغل و فعالیت های فرد است و باید آن را انجام دهد. در تعریفی دیگر، عملکرد شغلی به عنوان ارزش سازمانی رفتارهای شغلی کارمند در زمان ها و موقعیت های شغلی مختلف تعریف می شود. منظور از ارزش سازمانی برآوردی است که سازمان از فعالیت ها و خدمات کارکنان خود دارد، مثل انجام وظیفه ی شغلی با داشتن رابطه ی کاری مناسب با دیگر کارکنان.

دو نکته ی مهم در این تعریف وجود دارد:

- ۱- عملکرد شغلی به عنوان یک ویژگی رفتاری معین تعریف شده است، به ویژه این که عملکرد شغلی عنوان خصوصیتی یکپارچه از رفتارهای جداگانه و مجزا که در گستره ای از زمان رخ می دهد، در نظر گرفته شده است.
- ۲- ویژگی رفتاری عملکرد شغلی، به ارزش مورد انتظار سازمان بر می گردد. با این تعریف می توان عملکرد شغلی را به عنوان متغیری که بین مجموعه ای از رفتارهایی که توسط افراد متفاوتی انجام می شود و رفتارهایی که به وسیله ی افراد مشابه در زمان های متفاوت انجام می شود، به شمار آورد (حمید و دهقانی زاده، ۱۳۹۱).

## مبانی نظری اخلاق حرفه ای

### تعاریف اخلاق حرفه ای

اخلاق حرفه ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. امروزه در دانش های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه ای با عنوان اخلاق حرفه ای وجود دارد. جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی های اخلاق حرفه ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت

1- job function

2- Ok Para

3- Wynn

4. Rojelberg

5- Gieter

6- Hofmans

7- Pepermans



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و ...تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ سازی کند. بسیاری از کشورهای جهان صنعتی به این بلوغ رسیده اند که بی اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن سازمان می انجامد. به همین دلیل، بسیاری از سازمانهای موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کنند. از اینرو، کوشیده اند به تحقیقات درباره اخلاق حرفه ای جایگاه ویژه ای بدهند؛ وقتی از حوزه فردی و شخصی به حوزه کار گام می نهیم، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می آید؛ مانند: اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن (ایمانی پور، ۱۳۹۱).

اخلاق حرفه ای نقش راهبردی در سازمان ها دارد و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط های مدیریت استراتژیک خوب دانسته اند در اخلاق حرفه ای، مسئولیت های اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است و این متمایز از حقوق کار است؛ اما حقوق کار نیز در آن وجود دارد (مرتضوی، ۱۳۹۶).

## در تعریف اخلاق حرفه ای به موارد زیر اشاره شده است :

۱- اخلاق حرفه ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است ۲- اخلاق حرفه ای مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام دادن کارهای حرفه ای است ۳- اخلاق حرفه ای رشته ای از دانش اخلاق است که به مطالعه روابط شغلی می پردازد ۴- اخلاق حرفه ای عبارت است از مجموعه ای از قوانین که در وهله اول از ماهیت حرفه و شغل به دست می آید. در بیشتر تعریف هایی که از اخلاق حرفه ای شده است، دو ویژگی دیده می شود: الف) وجود نگرش اصالت فرد و فردگرایی ب) محدودبودن مسئولیت ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل، که به نظر می رسد این نگاه به اخلاق حرفه ای، نوعی تحویلی نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه ای است؛ زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای مشاغل در کسب و کار، بسی فراتر از شغل فردی اشخاص است. با توجه به همین دیدگاه بود که در این اواخر نیز بحث از اخلاق حرفه ای در منابع مدیریتی و بیشتر در آثار و مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی مطرح می شد (موسوی نژاد، ۱۳۹۹).

## اهمیت اخلاق حرفه ای

اخلاق می تواند به عنوان شاخه ای از فلسفه به میزان نگرانی در مورد رفتار انسان در خصوص درست و بدون خطا بودن کارها، نیکی، بدی، نیت و عواقب چنین اقدام های تعریف شود (اسمیت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). اخلاق، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می دهد و بر این باور است که کار فی نفسه دارای یک ارزش ذاتی است؛ می توان اخلاق حرفه ای را مجموعه ویژگی ها و رفتارهایی دانست که افراد یک جامعه در جهت رعایت کامل شرایط کمی و کیفی کاری که تعهد کرده اند، از خود نشان می دهند. این رفتارها نوع برداشتی است که آنان بر اساس نگرش خود، از کار و نقش آن در جهت اهداف

<sup>1</sup> Smith



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

جامعه دارند. با توجه به تأثیر چشمگیر اخلاق حرفه ای بر میزان تحقق اهداف، تدوین استراتژی، رفتارهای فردی، عملکرد سازمان، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، فداکاری، تعهد، انضباط، سختکوشی، سطح اضطراب و نظایر آنها، می توان گفت در سازمان، پدیده‌های به دور از نقش و تأثیر این مفهوم وجود ندارد (بارت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶).

## اخلاق حرفه ای تنها با آموزش به دست می آید؟

بله، با آموزش تا حدودی می توان به مفاهیم اخلاق حرفه ای در کاربرد رسید. زیرا اخلاق حرفه ای فقط انتقال اطلاعات و یافته های علمی نیست. بلکه باید در متن عمل به آن تخصص و شغل و مراحل مختلف تصمیم گیری در آن شغل هم دیده شود و این بدان معنی است که صرف آموزش کافی نیست. باید آموزش ها به یادگیری تبدیل شود. یادگیری از نظر روان شناسان یعنی تغییر در رفتار. پس باید انگیزه ها تصحیح و تقویت شود، انگیزش و اخلاق با هم همبستگی دارند. فقدان انگیزش مانع ترویج اخلاق در سازمان است. باید تکنیک ها و مهارت ها افزایش یابد، باید توان فکری ارتقاء یابد و نگرش ها متحول شود و در کل معرفت و بصیرتی ایجاد شود. وگرنه با یک بخشنامه و یا چند توصیه و یا چند ماده ی قانونی که نمی شود مثلاً پدیده های خلاف اخلاق حرفه ای مانند زیرمیزی و یا تقاضاهای القایی را به طور کامل در حوزه ی نظام سلامت برچید. باید کار علمی، فرهنگی، مهارتی و حقوقی توامان انجام پذیرد. مسئولیت پذیری در سطح فردی و سازمانی چه معنی و مفهومی دارد و مسئولیت پذیری در این دو حیطه، آیا تفاوت هایی هم دارند؟ مباحث اخلاقی در سازمان به عنوان نظام ارزش ها و بایدها و نبایدها تعریف می شود که بر اساس آن خوب و بدهای سازمان مشخص و اقدام سره از ناسره متمایز می شود. به طور کلی انسان ها هر یک دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که فکر، گفتار و رفتار آنها را شکل می دهد. این افراد وقتی در یک پست سازمانی و یا مدیریتی قرار می گیرند، تحت تاثیر عواملی، ویژگی هایی پیدا می کنند، حتی بعضاً متفاوت. این ویژگی ها به هر حال بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان در هر شرایطی تاثیر می گذارند. مسئولیت پذیری اول فردی است و بعد نهادی و یا دولتی. چرا این حرف را می زنیم؛ برای اینکه اولی رفتار را شکل می دهد و مقدمه ی اصلاح فرایندها می شود و دومی سیاست را قوام می بخشد و زمینه ی تجدید ساختار را در صورت لزوم پدید می آورد.

ریشه ی اغلب مشکلات، آنجا که حد متوسطی از مسئولیت پذیری فردی وجود دارد، سیستم ها هستند و اینجاست که، اگر این زمینه ها به خوبی فراهم شود، بستر مناسبی برای مسولیت پذیری سازمانی ایجاد می شود. همه این انواع مسئولیت پذیری ها، در قالب مسئولیت پذیری اجتماعی تقسیم بندی می شوند. مسئولیت پذیری یعنی پاسخگویی در قبال وظیفه و تکلیف، بنابراین مسئول در قبال رفتار خود و عوارض ناشی از آن، مورد سوال و بازخواست قرار می گیرد و تشویق و یا تنبیه می گردد. البته پاداش و یا توبیخ فرع بر مسئولیت است و مسئولیت فرع بر تکلیف و تکلیف فرع بر اختیار و اختیار یا حق تصمیم گیری، نیز از جمله خصوصیات منحصر به انسان است. مسئولیت هم مربوط به تک تک افراد و شهروندان است که برابر ارزش های مورد قبول خود در این رابطه پاسخگو هستند و هم مربوط به گروه ها، سازمان ها و شرکت هاست که بر اساس تکلیف و متناسب با اختیار و با ساختار معلومی

<sup>1</sup> Burt





# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

که دارند در قبال فرد و جامعه، دارای مسئولیتند. مثلاً، وقتی گفته می شود نظام آموزشی کشور مسئول پرورش نیروی انسانی متعهد و متخصص است یا فلان سازمان مسئول واردات داروهای خاص است یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسئول تامین، حفظ و ارتقاء سلامت است، مسئولیت پاسخگویی در عرصه اجتماعی نیز اهمیت دارد (اکبری، ۱۳۹۹).

## اخلاق حرفه ای، شکلی از یک نوع مدیریت است؟

بله، بخشی از مدیریت است و بخش مهمی از آن است. چه آنجا که فرد بر خود و اعمالش مدیریت می کند و چه آنجا که مدیریتی بر سازمان، حاکم است و می تواند به سبک مدیریت خاصی نیز، شکل و اعتبار دیگری بخشد. آرتور کستلر داستان نویس، وقایع نگار و روزنامه نگاری از یهودیان مجارستان بود. کستلر در خصوص مشاهداتش در سفرها می گوید همه این «آدمها» یک صفت مشترک داشتند. همه کار خود را خوب می شناختند و در شرایط دشوار خوب انجام می دادند. این یک نمونه ی خوب از ایفای نقش اخلاق حرفه ای در تاثیر گذاری بر مدیریت جامعه است. این روزها با سالگرد آزادسازی خرمشهر، حماسه های زیادی نقل می شود از همه ی گمنامانی که تاریخ ما را ساختند و دشمن تا دندان مسلح ما را از خاکمان راندند. آنجا هم کسانی که نه درجه داشتند و نه سمت و پست، ولی به راستی رفته بودند، تا جان برکف، مسئولیتی را که در حفظ ارزش ها برای خود قائل بودند، را ادا کنند. آن ها حیرت آفرینند و همه ی کسانی که منتظر بودند، تا ببینند ایران سرانجام با این سربازان کم سن و سالش در مقابل افسران زنده ی نظامی، چه خواهد کرد را به شگفتی واداشتند. جای جای تاریخ انقلاب و دفاع مقدس و کارهای بزرگ این انقلاب پر از این اخلاق کاری و مسئولیت پذیری است (چایجانی، قاسمی، ۱۳۹۶).

## ضرورت ترویج اخلاق حرفه ای در سازمان

توسعه سازمانی تلاشی پیگیر، منسجم و کاملاً برنامه ریزی شده است که به منظور بهبود و نوسازی نظام صورت می گیرد. هدف از توسعه سازمانی، هم بهبود زندگی (شغلی) فرد و هم بهبود کارکرد سازمان است. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه ای در توسعه سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع (از جمله منابع انسانی) به میزان آموزش اخلاق حرفه ای در سازمان توجه شود. البته در زمینه مذکور از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمان، جهل و ناآشنایی کارکنان از اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است. با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، لازم است در سازمانها افزون بر آموزش تخصص ها و مهارت های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، ایجاد روحیه تعاون، کار مشترک و دسته جمعی و به ویژه اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه های آموزش در سازمان قرار گیرد. از آنجا که منشور اخلاقی در هر سازمان طی فرایند گفت و گو و مشارکت تمامی کارکنان و رؤیسان به وجود آمده است، به منزله یک میثاق عمومی سازمان پذیرفته شده است. به تدریج، سازمان، گسترش این اصول را جزو اهداف خود می پذیرد. بدین منظور، شیوه های مختلفی برای آموزش اخلاق حرفه ای در سازمان ها به وجود آمده است که یادگیری مستقیم، رایجترین آنهاست؛ اما این شیوه نشان داده است که کارآیی لازم را ندارد. پس با توجه به اینکه ترویج اخلاق در سازمان، به معنای یادگیری سبک خاصی از زندگی سازمانی است، باید به شیوه های غیرمستقیم



مانند آموزش های حین عمل و آموزش های اجتماعی و فرهنگی، توجه بیشتری شود. اما جدای از نوع آموزش، به منظور تعیین محتوای آموزشی، سازمان باید نیازهای آموزشی را از مقایسه میان وضع موجود و وضع مطلوب ( با آنچه لازمه پاسخگویی به منشور اخلاقی و اهداف سازمان است ) مشخص کند. برای تعیین وضع موجود (میزان پایبندی کارکنان به اخلاق حرفه ای سازمان ) و حتی برای تعیین وضع مطلوب ( دیدگاه کارکنان به عنوان افرادی آگاه به شرایط سازمانی برای ارائه مؤلفه هایی کاربردی ) لازم است از تحقیقات درباره اخلاق حرفه ای حمایت کرد. منشور اخلاقی هر سازمانی، از اشتراک عمومی همه اعضای سازمان در مورد اصول و قواعد اخلاقی خاصی که در جهت بهبود و توسعه فعالیت های سازمانی است، به دست می آید. در صورتی که اگر بخواهیم ارزش های خاصی را به صورت پذیرش همگانی در آوریم، باید در ابتدا از توسعه آگاهی ها و دانش های مرتبط شروع کنیم. سپس به تدریج نگرش ها را تغییر، و در نهایت به عنوان خروجی، رفتارها را تحت تأثیر قرار داد (عزتی، ۱۳۹۹).

## پیشینه پژوهش

اسلامی، حمیده (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان پیش بینی عملکرد شغلی مدیران بر اساس اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی دریافتند که نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که رابطه خطی معناداری بین متغیرهای پیش بین (اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی) با ملاک (عملکرد شغلی) وجود دارد. شفیقی، کلانتری و زعفرانی (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان تأثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین داری در کار (مورد مطالعه: معلمان آموزش و پرورش استان همدان) دریافتند که درجه تناسب مدل ارائه شده با توجه به مؤلفه های پژوهش مناسب بود؛ همچنین اخلاق حرفه ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین داری در کار تأثیر داشت. محمدی فاتح (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان تأثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد شغلی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی گری تعهد سازمانی مورد مطالعه یک سازمان نظامی دریافت نتایج تجربی این پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی، تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی کارکنان دارند. همچنین نتایج تحقیق نشان داده است که تعهد سازمانی، ارتباط بین اخلاق حرفه ای و عملکرد شغلی کارکنان را میانجی گری می کند. این بدین معناست که اخلاق حرفه ای از طریق تأکید بر تعهد سازمانی مانند تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر می تواند منجر به سطوح بالایی از عملکرد شغلی کارکنان شود لذا نهادینه سازی اخلاق حرفه ای در سازمان و همسوسازی مبانی اخلاقی با استراتژی های سازمانی می تواند به بهبود عملکرد شغلی کارکنان کمک کند. مریاک (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان ارتباط اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد نشان داده اند که بین اخلاق کاری و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تریوینو و همکارانش<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان ارتباط بین اخلاق رهبری در سازمانهای آموزشی و عملکرد آنان در مسؤولیت پذیری اجتماعی آنان، به رابطه ی مستقیم و معنادار بین این متغیرها اشاره می کنند.

<sup>1</sup> Triniu et all



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

## اهداف پژوهش

بررسی تعیین وضعیت اخلاق حرفه ای و رابطه آن با عملکرد شغلی مدیران مدارس متوسطه

بررسی تعیین وضعیت اخلاق حرفه ای مدیران مدارس

بررسی تعیین رابطه بین اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی مدیران مدارس

## روش تحقیق

در این پژوهش با توجه به هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده ها میدانی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. بر این اساس جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران مدارس است که در سال ۱۳۴۰۱-۱۳۴۰۰ مشغول به فعالیت بوده است که ۱۳۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید و برای گردآوری داده ها از پرسشنامه اخلاق حرفه ای آرمیتو و همکاران (۲۰۱۱) که شامل ۲۰ سوال می باشد، و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۷) که شامل ۱۵ سوال می باشد، استفاده شد.

## فرضیات پژوهش:

اخلاق حرفه ای مدیران مدارس از وضعیت مطلوب برخوردار است

سطح معناداری	درجه آزادی	T مقدار	نمره هنجار	انحراف معیار	میانگین	تعداد	پهنای
۰/۰۰۳	137	۱۲۳/۷۱۰	۳	۰/۷۱	۳/۶۱	۱۳۷	اخلاق حرفه ای

نتایج جدول نشان می دهند که میانگین و انحراف معیار در ارتباط با اخلاق حرفه ای برابر با (۲/۰۴) و (۰/۵۷) که این مقدار از میانگین فرضی ۳ بالاتر است و این تفاوت با  $t=123/710$  و  $df=137$  در سطح معناداری ۹۹٪ معنادار می باشد و از آنجاییکه میانگین فوق از میانگین فرضی بالاتر است می توان نتیجه گرفت که اخلاق حرفه ای در مدارس شهرستان بهبهان از وضعیت مطلوبی برخوردار می باشند.

بین اخلاق حرفه ای با عملکرد شغلی مدیران مدارس رابطه وجود دارد.

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری
---------	--------------	--------------



		اخلاق حرفه ای
۰/۰۴۵	۰/۶۱۳**	عملکرد شغلی

یافته‌های جدول نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین اخلاق حرفه ای و عملکرد شغلی برابر است با  $R=0/613^{**}$  که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است ( $P < 0/05$ ). در نتیجه بین اخلاق حرفه ای و عملکرد شغلی مدیران مدارس رابطه معنی داری وجود دارد.

## نتیجه گیری

دنیای امروز مملو از پیچیدگی و عدم قطعیت هایی است که نظام آموزش و مدارس را در زمینه رشد و تعالی با مشکلات عدیده ای روبه رو ساخته است و مدیران آموزشی در کلیه سطوح را به عنوان برنامه ریزان، سازمان دهندگان و رهبران حوزه های تعلیم و تربیت با چالش های فراوان روبرو کرده است. در این شرایط بکارگیری اخلاق حرفه ای و دینداری در کار می تواند راهگشا باشد، به عبارتی وقتی کسی دارای رفتار حرفه ای است رفتاری انجام می دهد که خود وی به نحوی هدف رفتار خویش قرار می گیرد. خودشناسی، خود ارزیابی، خود فراموشی، خودکشی، خودافشاگری، اعتماد به نفس، صداقت با خود و خودآزایی نمونه هایی از رفتارهای اخلاق حرفه ای اند. لذا زمانی که فرد معلم دارای ویژگی های فوق باشد و رفتارهایی از قبیل رفتارهای فوق انجام دهد، دارای اخلاق حرفه ای فردگرایانه است که موجب می شود با گرفتن بازخورد مثبت از رفتارهای بالا، عملکرد شغلی وی نیز بهبود یابد. بنابراین امروزه، بحث اخلاق حرفه ای در سازمان توجه زیادی را به خود جلب نموده است. لذا اخلاق حرفه ای یکی از جنبه های مهم فرهنگ سازمانی است و به سمتی پیش می رود که بخشی از راهبرد یک سازمان گردد درک مفهوم اخلاق حرفه ای به طور کلی و در معنای خاص آن در کسب و کار، زیربنای ایجاد و حفظ یک نظام اخلاقی در جامعه و به تبع آن در سازمان هاست. اخلاق حرفه ای مفهومی بسیار گسترده ای می باشد. رفتار اخلاقی در عمق باورها و ارزش های مورد قبول فرد ریشه دارد. همچنین اخلاق حرفه ای به این مطلب اشاره دارد که فرد در قبال رفتار خود در برابر دیگران و به ویژه سازمان پاسخگو می باشد، لذا این امر باعث می شود که فرد عملکرد شغلی بهتری نیز داشته باشد. اعتقاد قلبی و راسخ افراد به اصول و منشور اخلاقی، احتمال رفتار اخلاقی را در فرد بسیار افزایش می دهد. کارکنانی که این اعتقاد در آنها قوی است. انتظار بیشتری در رفتار اخلاقی از آنها وجود دارد. مدیران باید به این امر توجه کنند که کارکنان آنها قبل از ورود به سازمان دارای اعتقادات و ارزش هایی هستند که سازمان در ایجاد آنان بی تأثیر بوده و این باورها ممکن است نقش عمده ای در رفتار اخلاقی کارکنان ایفا کند. بنابراین سازمان ها همیشه به دنبال شناسایی راه کارهایی برای بهبود عملکرد شغلی کارکنان خود می باشند و سازمان ها به کارکنانی نیاز دارند که اخلاق حرفه ای و پشتکار و جدیت بالایی داشته باشند و در مقابل مسئولیت و وظایف محوله پاسخگو باشند. بنابراین به نظر می رسد هر چه جو اخلاقی در یک سازمان توسط افراد شناخته تر باشد و افراد به ارزش ها و رفتارهای اخلاقی یک سازمان پی ببرند، عملکرد بهتری خواهند داشت؛ بنابراین رابطه ی مستقیم اخلاق حرفه ای با عملکرد به وسیله جو اخلاقی نیز تأیید می شود. در نتیجه می توان گفت که هر چه قدر



اخلاق مداری و رشد حرفه ای مدیران در سازمان های آموزشی از نتیجه خوب و مطلوبی برخوردار باشد مدیران و سایر کارکنان به دنبال آن می توانند عملکرد شغلی بهتری را در سازمان داشته باشند.

## منابع

- اسلامی، حمیده (۱۳۹۹) پیش بینی عملکرد شغلی مدیران بر اساس اخلاق حرفه ای و مسئولیت پذیری اجتماعی. ششمین کنفرانس ملی علوم انسانی و مطالعات مدیریت
- ربیعی، محمدرضا و غلامی، مهدیه (۱۳۹۵) بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر تعهد سازمانی فرمانداری قم. فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات آموزشی. سال هفتم. شماره سوم. صص: ۶۹-۹۸
- زندى، خليل؛ موسوى، محمد؛ سيف گناهى، حامد و راستاد، حامد (۱۳۹۴) بررسی رابطه رهبری اخلاقی و مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان سایت اداری سنندج. جامعه شناسی کاربردی. سال بیست و ششم. صص: ۲۱۳-۲۲۲
- شفیقی، فاطمه کلانتری، مهدی، زلفقار، زعفرانی (۱۳۹۷) تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دین‌داری در کار (مورد مطالعه: معلمان آموزش و پرورش استان همدان). دوره ۱۲ ویژه نامه.
- قاسمی، ه. (۱۳۹۰). «مسئولیت پذیری ضرورت یا انتخاب»، فصلنامه توسعه تأسیسات و تجهیزات، ش ۸۱، صص ۸۷-۹۱.
- کرمی، محمد؛ قلاوندی، حسن؛ و قلعه، علیرضا (۱۳۹۶). رابطه ی بین اخلاق حرفه ای، رهبری اخلاقی با مسئولیت پذیری اجتماعی در مدارس. دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه. دوره پنجم. شماره اول. صص: ۹۳-۱۱۲
- نعیمی، گ.، نظری، ع. م.، ثنایی ذاکر، ب. (۱۳۹۱) بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متاهل. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دوره بهار، شماره
- عزتی، میترا (۱۳۹۹) بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر مسولیت پذیری اجتماعی مدیران مدارس. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- Dennis, B., Neck, C.P., and Goldsby, M. (۲۰۱۱), "Body shop international: An exploration of corporate social responsibility", *Management Decision*, 36 (10), 649-653
- Zhu, Y. Sun, LY. Leung, ASM. (۲۰۱۷) "Corporate Social Responsibility, Firm relationship of employee's moral values with person-organization fit and turnover intent, *Ethics in Science and Technology*, 7(4): 85-93. (In Persian)
- Alirezaei, N., Mosah, H., & Akrami, N. (2013), The relationship between work conscience and job performance, *Journal of Technology Ethics and Sciences*, 8(2): 1-11. (In Persian)
- Barati, H., Arizi, S.H.R., & Nouri, A.Gh. (2010), The relationship of organizational climate and work conscience with job performance, *Applied Psychology*, 4(1): 65-81. (In Persian)



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

Feghhi Farahmand, N., & Zanjani, S. (2013), Examining the relationship of employees' conceptions from dimensions of work ethic with job satisfaction

Ghafourian, H., & Faramarzi, A. (2010), Investigating the relationship between conflict and job performance among employees, *Journal of Modern Industrial/Organizational Psychology*, 1(2): 35-48. (In Persian)

Bond, J.W. (2009), *Professional ethics and corporate social responsibility: process safety and environmental protection*. United Kingdom.