

## شناسایی عوامل و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه شهر تهران براساس آموزه‌های دینی

مهدی رضالو\*

سیف اله فضل‌الهی\*\*

ابوالفضل بختیاری\*\*\*

### چکیده

هدف پژوهش شناسایی عوامل و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه شهر تهران براساس آموزه‌های دینی بوده و روش پژوهش بصورت کیفی و با توجه به اسناد، کتب، پژوهش‌ها و مصاحبه با خبرگان بوده است. جامعه آماری کلیه کتب و پژوهش‌ها و مقالات انجام شده مرتبط با موضوع پژوهش و استادان دانشگاه، افراد خبره و صاحب‌نظر در حوزه اخلاق حرفه‌ای و تمامی مدیران مدارس متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بود. نمونه پژوهش شامل ۱۶ نفر از خبرگان بوده که با روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی انتخاب شدند و از ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختار استفاده شده است. در این پژوهش ابتدا بر اساس ادبیات نظری و پژوهشی عوامل و شاخص‌ها شناسایی شده و خبرگان آنها را بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از نظر اهمیت درجه بندی نمودند و همچنین مواردی در پاسخ به سؤال باز مطرح نمودند. تحلیل داده‌ها با استفاده از میانگین، انحراف معیار و آزمون تک نمونه‌ای انجام شد. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر از منظر خبرگان و افراد صاحب‌نظر عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس در قالب ۷ عامل و ۶۶ شاخص شناسایی گردید. این عوامل عبارتند از: (۱) عامل فردی (۲) عامل اجتماعی (۳) عامل اخلاقی (۴) عامل فنی-تخصصی (۵) عامل پژوهشی (۶) عامل اقتصادی (۷) عامل حقوقی. لذا ضروری است مدیران علاوه بر مهارت‌های فنی و تخصصی اولاً وظایف اخلاقی مرتبط با شغل خود را بشناسند ثانیاً خود ملتزم به اخلاق باشند.

واژه‌های کلیدی: آموزه‌های دینی، اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، مدیریت، مدارس متوسطه

\* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قم، قم، ایران.

\*\* استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، قم، ایران. (نویسنده مسئول) fazlolahi4520@iran.ir

\*\*\* استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان.

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۸/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۴/۱۱

## مقدمه

اخلاق حرفه‌ای بعنوان یک مقوله مهم در چند دهه اخیر مورد توجه صاحب‌نظران، اندیشمندان و مدیران قرار گرفته و در دنیای امروز یکی از مسائل مهم سازمان‌ها می‌باشد که مدیران با بکارگیری آن کارایی و اثربخشی سازمان خود را افزایش داده و منافع بلندمدت سازمان خود را تضمین می‌کنند، و بدون شک شیوه‌ای مؤثر و کارآمد در مدیریت و رهبری در سازمان‌ها می‌باشد.

در قرن بیست و یکم با توجه به تحولات عمیق و شگفتی که ناشی از هفت مؤلفه قدرت، سرعت، ثروت، فرصت، اطلاعات و فضای مجازی است نیاز توجه کردن به ارزش‌ها و بطور خاص به ارزش‌های اخلاقی در کسب و کار و تعاملات انسانی و سازمانی بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود (آلستون، ۲۰۰۷). اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار و می‌پردازد، در واقع اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است (ایمانی پور، ۱۳۹۱). از آنجاییکه مدیران سازمان‌ها و مدارس به عنوان شخصیت حقوقی در حیات سازمانی خود با مسائل اخلاقی فراوانی مواجه هستند، یکی از دغدغه‌های همیشگی آنان در همه ی سازمان‌ها و مدارس، نحوه بکارگیری شیوه مدیریتی مؤثر و کارآمد می‌باشد.

اخلاق حرفه‌ای دانشی است که به مدیران کمک می‌کند تکالیف اخلاقی در یک حرفه و آثار اخلاقی آن را بررسی نماید، به عبارتی اخلاق حرفه‌ای سبک چگونه زیستن و چگونه رفتار کردن در یک تخصص و در یک محیط تخصصی اعم از فردی و سازمانی را تعیین می‌کند، همچنین در فرهنگ ما مسئولیت یک امانت الهی است و همه انسان‌ها و بالاخص مدیران نسبت به آن‌ها ضامنند، آن‌ها حتی در مقابل زمین و حیوانات نیز مسئولند (فرمehینی و اشراقی، ۱۳۹۳). و از آنجاییکه ساختار مدیریت در نظام دینی، عهده‌دار مسئولیت‌هایی الهی است، نهضت تربیتی اسلام در عرصه مدیریت به ساختن مدیرانی لایق، متخلق و برخوردار از فضیلت اهتمام ورزیده و نمونه عالی چنین انسانی را لایق مدیریت و رهبری در عرصه اجتماع می‌داند. اگر بخواهیم سابقه اخلاق حرفه‌ای در اسلام را بررسی نماییم، این نکته برای ما روشن می‌شود که دین ما آمیخته با اخلاق است شیوه مدیریت پیامبر اکرم (ص) که حکومت اسلامی تشکیل دادند بر پایه اخلاق است و در حدیثی هدف از بعثت خودشان را اینچنین می‌فرمایند: " انی بعثت لاتمم مکارم الاخلاق " من برای

تکمیل فضایل اخلاقی مبعوث شدم، همچنین بررسی‌های انجام شده در نهج البلاغه و سیره معصومین (علیهم السلام) نیز این مطلب را بدرستی تأیید می‌نماید (محمدی، ۱۳۹۲). لذا اخلاق از مهم‌ترین مباحث دینی و مهم‌ترین هدف انبیای الهی را تشکیل می‌دهد، زیرا بدون اخلاق نه دین برای مردم مفهومی دارد، و نه دنیای آنها سامان می‌یابد (تولایی، ۱۳۸۹، ۵۳). با توجه به فقر حاضر در کشورمان در زمینه اخلاق حرفه‌ای، از این منابع سرشار موجود در قرآن کریم، سیره معصومین (ع)، احادیث و روایات می‌توان استفاده نمود.

در مطالعه پیشینه پژوهش، فرامرز قراملکی (۱۳۹۵) مدلی جهت رشد اخلاقی مدیران سازمان‌های آموزشی ارائه می‌نماید که دارای شش گام می‌باشد و رعایت دونکته در این گام‌ها بسیار ضروری است، نکته‌ی اول این که مدیر سازمان خود را به منزله یک کشور ببیند، یعنی هر سازمانی یک کشور است نکته دوم ترتیب اولویت این گام‌هاست که بسیار مهم می‌باشد، این شش گام عبارتند از: ۱) اصلاح انگاره‌ها ۲) دانش‌افزایی و شناخت دادن ۳) خود انگیختگی ۴) مهارت رفتارهای اخلاقی ۵) بازمهندسی اخلاقی فرآیندها و نظام‌های اخلاقی ۶) برخورد قانونی (ص ۱۶).

گروه مدیریت دانشکده اقتصاد و کسب و کار دانشگاه محمدیه پالمبانگ اندونزی (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان " بررسی تاثیر رهنمایی، انگیزه و اخلاق کاری بر صلاحیت حرفه‌ای معلمان " دریافت که؛ مؤسسات آموزشی که سیستم رهنمایی و هدایت قوی‌تری دارند صلاحیت حرفه‌ای در سطح بالا بین معلمان وجود دارد و معلمان که اخلاق کاری قوی دارند صلاحیت حرفه‌ای آنان بالاتر می‌باشد. کوناگانگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان " انگیزه کارمندان و اخلاق کاری در بخش خصوصی و دولتی در کشور غنا " متغیرهای انگیزه کاری را بین کارمندان سازمان‌های بانکی و آموزشی در دو بخش خصوصی و دولتی در آکرای غنا، که با روش‌های آماری مرتبط از کارمندان بررسی‌ها انجام شد. دریافت که؛ یک تعهد کاری بسیار بالاتر بین کارمندان بخش خصوصی نسبت کارمندان بخش دولتی وجود دارد. همچنین این مطالعه نشان می‌دهد که معلمان ارزش‌های اخلاق کاری بالاتری دارند و در نهایت می‌توان این گونه نتیجه گرفت که اگر مشکل کمبود انگیزه در بخش دولتی وجود داشته باشد به دلیل

پدیده‌های فرهنگ عمومی نیست و بایستی به طور خاص و بحرانی به سیاست‌های انگیزشی در بخش دولتی غنا توجه شود.

با توجه به نکات فوق؛ حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در مدیریت مدارس، قادر است به میزان بسیار چشم‌گیری مدارس را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اهداف یاری نماید و آن‌ها را پاسخگو سازد، همچنین باید توجه داشت که اخلاق در همه جامعه‌های بشری پایه خود را از مکتب و ایدئولوژی و نظام ارزشی حاکم بر جامعه خود می‌گیرد، لذا با عنایت به اینکه جامعه ما جامعه‌ای دینی می‌باشد. برای اساس مساله اصلی این پژوهش شناسایی عوامل و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه شهرستان براساس آموزه‌های دینی می‌باشد. البته طبق مطالعه‌ی انجام شده تاکنون در حوزه اخلاق حرفه‌ای مدیران چنین پژوهشی در آموزش و پرورش متوسطه انجام نشده است. لذا مساله اصلی در این پژوهش شناسایی عوامل و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران با توجه به آموزه‌های دینی در مدارس متوسطه می‌باشد.

### روش

پژوهش حاضر از دسته پژوهش‌های کاربردی می‌باشد. چراکه هدف تحقیق کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است از نظر جمع آوری داده‌ها کیفی و از نظر شیوه اجرا روش تحلیل محتوا می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کتب و پژوهش‌ها و مقالات انجام شده مرتبط با موضوع پژوهش و استادان دانشگاه، افراد خبره و صاحب‌نظر در حوزه اخلاق حرفه‌ای و تمامی مدیران مدارس متوسطه شهرستان در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بود. نمونه‌گیری در این پژوهش به روش هدفمند و گلوله برفی بود. از آنجاکه حجم نمونه در تحقیقات کیفی دارای میزان و تعداد مشخصی نیست و تعداد نمونه براساس میزان اطلاعات به دست آمده و به اشباع رسیدن اطلاعات تعیین می‌شود، در این پژوهش به مصاحبه با ۸ نفر از افراد صاحب‌نظر و اعضای هیأت علمی دانشگاه که در این حوزه فعالیت داشتند و ۸ نفر از مدیران مدارس متوسطه شهرستان پرداخته شد (جدول ۱).

برای تدوین سؤالات مصاحبه ابتدا پیشینه نظری موضوع به صورتی عمیق مورد مطالعه قرار گرفت و سپس با کمک اساتید راهنما و مشاور سؤالات نهایی تدوین شدند. قبل از شروع مصاحبه، خلاصه‌ای از طرح پژوهش، اهداف و سؤالات پژوهش برای

مصاحبه‌شوندگان توضیح داده شد. سپس نسبت به طرح سؤالات مصاحبه و انجام فرایند مصاحبه اقدام شد. زمان مصاحبه حدود یک ساعت بود. به‌منظور ثبت داده‌های کیفی و تمرکز بیشتر مصاحبه‌کننده بر فرآیند مصاحبه و با کسب اجازه از مصاحبه‌شوندگان، مصاحبه‌ها ضبط شد. بدین صورت مصاحبه‌ها تا جایی پیش رفت که محقق به اشباع نظری رسید و مصاحبه‌های بیشتر، اطلاعات جدیدی را ارائه نمی‌کرد. نحوه ساماندهی جلسات مصاحبه به این ترتیب بود که از طریق تلفن یا مراجعه حضوری با مصاحبه‌شوندگان هماهنگی اولیه صورت گرفت و با توضیح موضوع مصاحبه و هدف از انجام آن زمان مناسب جهت انجام مصاحبه هماهنگ، تعیین و انجام شد.

جدول ۱. مشخصات کلی افراد مورد مصاحبه در مرحله کیفی

سمت	تعداد	جنسیت	مدرک تحصیلی	سابقه خدمت
استادان دانشگاه	۸ نفر	۵ مرد ۳ زن	۴ دکتری	بالای ۲۸ سال
مدیران مدرسه	۸ نفر	۴ زن ۴ مرد	۲ نفر فوق‌لیسانس ۳ نفر فوق‌لیسانس ۱ دکتری	بالای ۲۵ سال بالای ۲۷ سال

به‌منظور افزایش روایی در پژوهش، از شیوه‌های روایی بررسی توسط اعضاء و خود بازبینی محقق استفاده شد.

جهت بررسی توسط اعضاء از برخی از مصاحبه‌شوندگان خواست تا گزارش نهایی مرحله نخست را بازبینی کرده و نظر خود را در ارتباط با آن‌ها بیان کنند، در تکنیک خود بازبینی محقق فرایند و نتایج تحلیل به‌طور مستمر و مداوم توسط محقق بازنگری شد که نهایتاً همه این اقدامات به افزایش روایی انجامید. برای تعیین پایایی، به روش توافق بین دو کدگذار<sup>۱</sup> بسنده شد. بدین ترتیب که یکی از مدیران مدارس که با زمینه پژوهش آشنایی داشت، دو مصاحبه و دو پژوهش را به‌صورت تصادفی، انتخاب و کدگذاری نمود. برای محاسبه پایایی باز آزمون از فرمول زیر استفاده شده است:

تعداد کدهای مورد توافق  $\times 2$

$\times 100 =$  درصد پایایی

داده‌های حاصل از نتایج کدگذاری دو پژوهشگر و درصد پایایی بین دو کدگذار در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳. محاسبه پایایی بین دو کدگذار (شاخص تکرارپذیری)

ردیف	عنوان	تعداد کل کدها	تعداد کدهای مورد توافق	تعداد کدهای عدم توافق	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	سند	۱۲۸	۵۵	۱۱	۸۵
۲	سند	۲۸	۱۲	۴	۸۵
۳	مصاحبه	۲۹	۱۱	۵	۷۵
۴	مصاحبه	۲۷	۱۳	۲	۹۶
	کل	۲۱۲	۹۱	۲۶	۸۵

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، ضریب توافق به دست آمده از دو کدگذار ۸۵ درصد به دست آمد که نشان‌دهنده هم‌خوانی بالا و پایایی مناسب است.

#### یافته‌ها

این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال بود که عوامل و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در مدارس متوسطه کدامند؟ جهت پاسخگویی به سؤال تحقیق، پس از بررسی ادبیات نظری و پژوهشی، نظرات خبرگان و مدیران متوسطه درباره عوامل شناسایی شده بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت مورد پرسش قرار گرفت.

جدول ۴. جدول عوامل و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران

سازه	عامل	شاخص	نظریه پردازان
اخلاق فردی	روحیه مثبت‌نگری (حسن ظن)	حسن شهرت	نهج البلاغه، آزاد (۱۳۸۱)
		آراستگی ظاهری	مظاهری (۱۳۸۶) - خورشیدی (۱۳۹۵)
		اعتماد به نفس	هندی چالرز (۱۳۷۸)
		نظم و انضباط	ونراساریو (۲۰۱۴)
	مسئولیت‌پذیر و پاسخگو	کازمی (۱۳۹۰) و ونراساریو (۲۰۱۴) گاندرسون و همکاران (۲۰۱۴) خیاط مقدم و طباطبایی (۱۳۹۶)	قرآن کریم، نهج البلاغه، آزاد (۱۳۸۱)
		سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)	
		یادگیری مداوم	عبدالحسینی (۱۳۹۷)
		روحیه مربیگری	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)

سازه	عامل	شاخص	نظریه پردازان	
اجتماعی	شهامت و جسارت	همت و سخت کوشی	نهج البلاغه - فرامرز قراملکی (۱۳۹۳)	
			هندی چالرز (۱۳۷۸)	
	مشارکت ذینفعان در تصمیم گیری ها	تبلیغات مؤثر در سطح محلی	ارتباط با مؤسسات، سازمان‌های دولتی و غیر دولتی	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
				سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
	تعامل با محیط پیرامونی و جذب افراد اعم از متخصصان تربیتی، افراد خیر و والدین دانش آموزان توانمند	توجه به نیازهای دانش آموزان	احترام به تنوع فرهنگی و سنت های نیک اقوام مختلف	ملکی (۱۳۹۰) صافی (۱۳۸۸)
				حسینیان (۱۳۸۵)
	شناساندن میراث فرهنگی خوشرویی و رعایت احترام و تکریم	سعه صدر	پاکدست و امانت دار	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
				کازمی (۱۳۹۰)
	اخلاقی	رفع مشکلات دانش آموزان و همکاران	عفو و گذشت	قرآن کریم، نهج البلاغه - مظاهری (۱۳۸۶)
				نهج البلاغه - خیاط مقدم و طباطبایی (۱۳۹۵)
احترام به کرامت انسانی همکاران		غیب پوش	انصاف و عدالت	قرآن کریم، نهج البلاغه
				فرزانه (۱۳۹۳) - خیاط مقدم و طباطبایی (۵۱۳۹) - فرامرز قراملکی (۱۳۹۳)
رفع مشکلات دانش آموزان و همکاران		رازداری	صداقت و اخلاص	قرآن کریم، نهج البلاغه - مظاهری (۱۳۸۶)
				گاندرسون و همکاران (۲۰۱۴)
عفو و گذشت		مدارا و قاطعیت	کمک به محرومان	قرآن کریم، نهج البلاغه
				قرآن کریم، نهج البلاغه - خیاط مقدم و طباطبایی (۱۳۹۵)
روحیه جهادی (سخت کوش)		عدم شیفتگی به قدرت	ایثار و از خود گذشتگی	مظاهری (۱۳۸۶)
				نهج البلاغه
			قرآن کریم، نهج البلاغه	

سازه	عامل	شاخص	نظریه پردازان
		انگیزه	خیاط مقدم و طباطبایی (۱۳۹۶) طالب نیا و رجب دری (۱۳۹۶)
		پذیرش حرف حق	
		فروتنی	نهج البلاغه - فرامرز قراملکی (۱۳۸۶)
		تسط بر اسناد بالا دستی (سند تحول بنیادین، برنامه درس ملی، آیین نامه آموزشی و ...)	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
		داشتن برنامه و چشم انداز	نهج البلاغه - عبدالحسینی (۱۳۹۷) سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
		دانش مدیریت و رهبری	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
		نظارت و راهنمایی آموزشی	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰) خیاط مقدم و طباطبایی (۱۳۹۵)
		سنجش و ارزشیابی تحصیلی	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
		استفاده از منابع انسانی	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
		فن بیان	خورشیدی (۱۳۸۶)
		مهارت ارتباطی	حسینیان (۱۳۸۵)
		مدیریت زمان	خورشیدی (۱۳۸۶)
		غنی سازی فعالیت‌های آموزشی (فوق برنامه آموزشی)	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
حرفه‌ای	فنی - تخصصی	طراحی و اجرای راهبردهای تربیتی (فوق برنامه پرورشی)	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰) - ملکی (۱۳۸۸) - صافی (۱۳۸۸)
		استفاده از تجارب گذشته خود و دیگران	خیاط مقدم و طباطبایی (۱۳۹۵)
		شیوه‌های نوین تدریس و یادگیری	عبدالحسینی (۱۳۹۷) سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
		شأن و جایگاه مدرسه	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
		تفکر تحلیلی و انتقادی	عبدالحسینی (۱۳۹۷) فرمehنی فراهانی و اشرفی (۱۳۹۳)
		ابتکار عمل، نوآوری.	عبدالحسینی (۱۳۹۷)
		هدایت کارهای تیمی	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
		ارتباط مستمر بین مدرسه و خانواده	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
		داشتن توانایی استفاده از مدیریت دانش برای به اشتراک گذاشتن و تسهیم دانش	خورشیدی (۱۳۹۵)



سازه	عامل	شاخص	نظریه پردازان
۱		بهره از نتایج مقالات، پژوهش‌ها	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)- خورشیدی (۱۳۹۵)
		روحیه پژوهشی	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)- خورشیدی (۱۳۹۵)
		مروج فرهنگ پژوهش	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
		استفاده از تجهیزات آزمایشگاهی و کارگاهی	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
۲		رعایت اصول اخلاقی در پژوهش	غلامحسین حیدری (۱۳۹۶)
		کسب منفعت مدرسه	داکوبرت (۱۳۸۰)
		اولویت بندی کارها	خورشیدی (۱۳۹۵)
۳		جذب منابع مالی و مادی	عبدالحسینی (۱۳۹۷)
		ترویج فرهنگ کارآفرینی	سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)
۴		اهمیت به مقررات و قوانین آموزشی و مالی و عمل به آن‌ها	خیاط مقدم و طباطبایی (۱۳۹۵)
		تهیه منشوری برای کارکنان و دانش آموزان و نصب آن در دفتر و کلاس	جهانیان (۱۳۸۹)
		اجرای بخشنامه‌های اداره آموزش و پرورش منطقه و استان	میرزاخانی (۱۳۹۴) جهانیان (۱۳۸۹)

مطابق با جدول ۴ هفت عامل و ۶۶ شاخص از بیست و هفت منبع شناسایی گردید. این عوامل و شاخص‌ها عبارتند از: ۱. عامل فردی با شاخص‌های حسن شهرت، آراستگی ظاهری، اعتماد به نفس، نظم و انضباط، روحیه مثبت‌نگری (حسن ظن)، مسئولیت‌پذیر و پاسخگو، یادگیری مداوم، روحیه مربیگری، شهامت و جسارت، همت و سخت‌کوشی. ۲. عامل اجتماعی با شاخص‌های مشارکت ذینفعان تصمیم‌گیری‌ها، تبلیغات مؤثر فراگیر در سطح محلی، ارتباط با مؤسسات، سازمان‌های دولتی و غیر دولتی، تعامل با محیط پیرامونی و جذب افراد اعم از متخصصان تربیتی، افراد خیر و والدین دانش‌آموزان توانمند، توجه به نیازهای دانش‌آموزان، احترام به تنوع فرهنگی و سنت‌های نیک اقوام مختلف، شناساندن میراث فرهنگی. ۳. عامل اخلاقی با شاخص‌های خوشرویی و رعایت احترام و تکریم، سعه صدر، پاکدست و امانت‌دار، عیب‌پوش، احترام به کرامت انسانی همکاران، عفو و گذشت، رازداری، صداقت و اخلاص، مدارا و قاطعیت، کمک به

محرومان، روحیه جهادی (سخت کوش)، عدم شیفتگی به قدرت، ایثار و از خود گذشتگی، انگیزه، پذیرش حرف حق، فروتنی. ۴. عامل فنی-تخصصی باشاخص های تسط براسناد بالا دستی (سند تحول بنیادین، برنامه درس ملی، آیین نامه آموزشی و ...)، داشتن برنامه و چشم انداز، دانش مدیریت و رهبری، نظارت و راهنمایی آموزشی، سنجش و ارزشیابی تحصیلی، استفاده از منابع انسانی، فن بیان، مهارت ارتباطی، مدیریت زمان، غنی سازی فعالیت‌های آموزشی (فوق برنامه آموزشی، طراحی و اجرای راهبردهای تربیتی (فوق برنامه پرورشی)، استفاده از تجارب گذشته خود و دیگران، شیوه‌های نوین تدریس و یادگیری، شأن و جایگاه مدرسه، تفکر تحلیلی و انتقادی، ابتکار عمل، نوآوری، هدایت کارهای تیمی، ارتباط مستمر بین مدرسه و خانواده، استفاده از مدیریت دانش و توانایی به اشتراک گذاشتن و تسهیم دانش. ۵. عامل پژوهشی با شاخص‌های بهره از نتایج مقالات، پژوهش‌ها، روحیه پژوهشی، مروج فرهنگ پژوهش، استفاده از تجهیزات آزمایشگاهی و کارگاهی، رعایت اصول اخلاقی در پژوهش. ۶. عامل اقتصادی با شاخص‌های کسب منفعت مدرسه، اولویت بندی کارها، جذب منابع مالی و مادی، ترویج فرهنگ کارآفرینی. ۷. عامل حقوقی با شاخص‌های اهمیت به مقررات و قوانین آموزشی و مالی، تهیه منشوری برای کارکنان و دانش آموزان و نصب در دفاتر و کلاس‌های درسی، اجرای بخشنامه‌های واصله از اداره آموزش و پرورش منطقه

پاسخ خبرگان و صاحب‌نظران و مدیران مدارس متوسطه به عوامل و شاخص‌های تعیین شده توسط میانگین حاصله و تی تک نمونه‌ای مورد آزمون، سپس به کمک نرم افزار MAXQDA مورد تحلیل قرار گرفت.

#### جدول ۲. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای عوامل و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس

##### متوسطه از منظر خبرگان

سازه	عامل	شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	sig
اخلاق حرفه‌ای فردی	فردی	حسن شهرت	۱۶	۴/۰۶	۰/۶۸	۶/۲۴	۰/۰۰۰۱
		آراستگی ظاهری	۱۶	۴/۴۳	۰/۵۱	۱۱/۲۲	۰/۰۰۰۱
		اعتماد به نفس	۱۶	۴/۱۸	۰/۷۵	۶/۳۳	۰/۰۰۰۱
		نظم و انضباط	۱۶	۴/۵۰	۰/۵۱	۱۱/۶۱	۰/۰۰۰۱
		روحیه مثبت نگری (حسن ظن)	۱۶	۴/۴۳	۰/۶۲	۹/۱۳	۰/۰۰۰۱
		مسئولیت پذیر و پاسخگو	۱۶	۴/۰۶	۰/۶۸	۶/۲۴	۰/۰۰۰۱

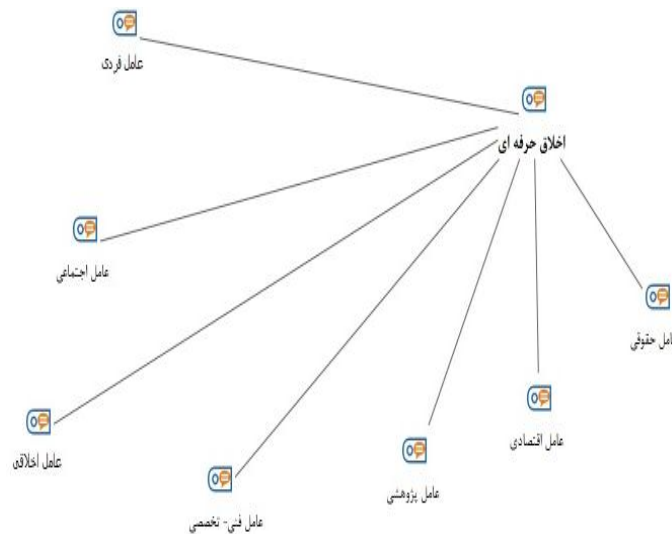
سازه	عامل	شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	sig
		یادگیری مداوم	۱۶	۴/۱۸	۰/۶۵	۷/۲۵	۰/۰۰۰۱
		روحیه مربیگری	۱۶	۴/۳۷	۰/۶۱	۸/۸۸	۰/۰۰۰۱
		شهامت و جسارت	۱۶	۴/۱۲	۰/۶۱	۷/۲۶	۰/۰۰۰۱
		همت و سخت‌کوشی	۱۶	۴/۴۳	۰/۷۲	۷/۹۰	۰/۰۰۰۱
		مشارکت ذینفعان در تصمیم‌گیری‌ها	۱۶	۴/۳۱	۰/۷۰	۷/۴۵	۰/۰۰۰۱
		تبلیغات مؤثر در سطح محلی	۱۶	۴/۱۸	۰/۷۵	۶/۳۳	۰/۰۰۰۱
		ارتباط با مؤسسات، سازمان‌های دولتی و غیر دولتی	۱۶	۴/۱۸	۰/۶۵	۷/۲۵	۰/۰۰۰۱
		تعامل با محیط پیرامونی و جذب افراد اعم از متخصصان تربیتی، افراد خیر و والدین دانش‌آموزان توانمند	۱۶	۴/۴۳	۰/۶۲	۹/۱۳	۰/۰۰۰۱
اجتماعی		توجه به نیازهای دانش‌آموزان	۱۶	۴/۳۷	۰/۵۰	۱۱	۰/۰۰۰۱
		احترام به تنوع فرهنگی و سنت‌های نیک اقوام مختلف	۱۶	۴/۳۷	۰/۷۱	۷/۶۵	۰/۰۰۰۱
		شناساندن میراث فرهنگی	۱۶	۴/۳۱	۰/۷۰	۷/۴۵	۰/۰۰۰۱
		خوشرویی و رعایت احترام و تکریم	۱۶	۴/۳۷	۰/۷۱	۷/۶۵	۰/۰۰۰۱
		سعه صدر	۱۶	۴/۲۵	۰/۶۸	۷/۴۵	۰/۰۰۰۱
		پاکدست و امانت‌دار	۱۶	۴/۳۷	۰/۶۱	۷/۶۵	۰/۰۰۰۱
		عیب‌پوش	۱۶	۴/۱۸	۰/۶۵	۷/۳۱	۰/۰۰۰۱
		احترام به کرامت انسانی همکاران	۱۶	۴/۱۸	۰/۶۵	۸/۸۸	۰/۰۰۰۱
		انصاف و عدالت	۱۶	۴/۳۱	۰/۶۰	۷/۲۵	۰/۰۰۰۱
		رفع مشکلات دانش‌آموزان و همکاران	۱۶	۴/۲۵	۰/۶۸	۷/۲۵	۰/۰۰۰۱
		عفو و گذشت	۱۶	۴	۰/۶۳	۸/۷۲	۰/۰۰۰۱
		رازداری	۱۶	۳/۸۷	۰/۷۱	۷/۳۱	۰/۰۰۰۱
اخلاقی		صداقت و اخلاص	۱۶	۳/۹۳	۰/۸۵	۶/۳۲	۰/۰۰۰۱
		مدارا و قاطعیت	۱۶	۴/۴۳	۰/۶۲	۴/۸۶	۰/۰۰۰۱
		کمک به محرومان	۱۶	۴/۱۲	۰/۷۱	۴/۳۹	۰/۰۰۰۱
		روحیه جهادی (سخت‌کوش)	۱۶	۴/۱۲	۰/۶۱	۹/۱۳	۰/۰۰۰۱
		عدم شیفتگی به قدرت	۱۶	۴/۱۸	۰/۵۴	۶/۲۶	۰/۰۰۰۱
		ایثار و از خود گذشتگی	۱۶	۴/۱۸	۰/۵۴	۷/۲۶	۰/۰۰۰۱
		انگیزه	۱۶	۴/۲۵	۰/۵۷	۸/۷۳	۰/۰۰۰۱
		پذیرش حرف حق	۱۶	۴	۰/۷۳	۸/۷۳	۰/۰۰۰۱
		فروتنی	۱۶	۴/۱۸	۰/۴۰	۸/۶۶	۰/۰۰۰۱

سازه	عامل	شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	sig
		تسط بر اسناد بالا دستی (سند تحول بنیادین، برنامه درس ملی، آیین نامه آموزشی و ...)	۱۶	۴/۰۶	۰/۸۷	۵/۴۷	۰/۰۰۰۱
		داشتن برنامه و چشم انداز	۱۶	۴/۱۸	۰/۶۵	۱۱/۷۸	۰/۰۰۰۱
		دانش مدیریت و رهبری	۱۶	۳/۵۰	۰/۵۱	۵/۵۰	۰/۰۰۰۱
		نظارت و راهنمایی آموزشی	۱۶	۳/۵۰	۰/۵۱	۷/۲۵	۰/۰۰۰۱
		سنجش و ارزشیابی تحصیلی	۱۶	۳/۳۷	۰/۵۰	۳/۸۷	۰/۰۰۰۱
		استفاده از منابع انسانی	۱۶	۳/۵۰	۰/۵۱	۳/۸۷	۰/۰۰۰۱
		فن بیان	۱۶	۳/۳۷	۰/۵۰	۳	۰/۰۰۰۱
		مهارت ارتباطی	۱۶	۳/۵۶	۰/۵۱	۳/۸۷	۰/۰۰۰۱
		مدیریت زمان	۱۶	۳/۵۶	۰/۵۱	۳	۰/۰۰۰۱
	فنی - تخصصی	غنی سازی فعالیت‌های آموزشی (فوق برنامه آموزشی	۱۶	۳/۴۳	۰/۵۱	۴/۲۹	۰/۰۰۰۱
		طراحی و اجرای راهبردهای تربیتی (فوق برنامه پرورشی)	۱۶	۳/۶۲	۰/۵۰	۴/۳۹	۰/۰۰۰۱
		استفاده از تجارب گذشته خود و دیگران	۱۶	۳/۳۱	۰/۴۷	۳/۴۴	۰/۰۰۰۱
		شیوه‌های نوین تدریس و یادگیری	۱۶	۳/۳۷	۰/۵۰	۵	۰/۰۰۰۱
		شأن و جایگاه مدرسه	۱۶	۳/۴۳	۰/۵۱	۲/۶۱	۰/۰۲
		تفکر تحلیلی و انتقادی	۱۶	۳/۵۶	۰/۵۱	۳	۰/۰۰۰۱
		ابتکار عمل، نوآوری	۱۶	۳/۲۵	۰/۴۴	۳/۴۱	۰/۰۰۰۱
		هدایت کارهای تیمی	۱۶	۳/۵۰	۰/۵۱	۴/۳۹	۰/۰۰۰۱
		ارتباط مستمر بین مدرسه و خانواده.	۱۶	۳/۵۶	۰/۵۱	۲/۲۳	۰/۰۴
		داشتن توانایی استفاده از مدیریت دانش برای به اشتراک گذاشتن و تسهیم دانش	۱۶	۳/۶۸	۰/۴۷	۳/۸۷	۰/۰۰۰۱
		بهره گیری از نتایج مقالات، پژوهش‌ها	۱۶	۳/۶۸	۰/۴۷	۴/۳۹	۰/۰۰۰۱
		روحیه پژوهشی	۱۶	۳/۶۸	۰/۴۷	۵/۷۴	۰/۰۰۰۱
	پژوهشی	مروج فرهنگ پژوهش	۱۶	۳/۶۲	۰/۵۰	۵/۷۴	۰/۰۰۰۱
		استفاده از تجهیزات آزمایشگاهی و کارگاهی	۱۶	۳/۶۸	۰/۴۷	۵/۷۴	۰/۰۰۰۱
		رعایت اصول اخلاقی در پژوهش	۱۶	۴/۰۶	۰/۵۱	۵	۰/۰۰۰۱
		کسب منفعت مدرسه	۱۶	۳/۳۷	۰/۵۰	۵/۷۴	۰/۰۰۰۱
		اولویت بندی کارها	۱۶	۳/۶۲	۰/۵۰	۳/۸۷	۰/۰۰۰۱
	اقتصادی	جذب منابع مالی و مادی	۱۶	۴	۰/۳۶	۳	۰/۰۰۰۹
		ترویج فرهنگ کارآفرینی	۱۶	۳/۹۳	۰/۶۸	۵	۰/۰۰۰۱
	حقوقی	اهمیت به مقررات و قوانین آموزشی و مالی و عمل به آنها	۱۶	۳/۵۶	۰/۵۱	۱۰/۹۵	۰/۰۰۰۱

سازه	عامل	شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	sig
		تهیه منشوری برای کارکنان و دانش‌آموزان و نصب آن در دفتر و کلاس	۱۶	۳/۸۱	۰/۷۵	۵/۵۱	۰/۰۰۰۱
		اجرای بخشنامه‌های اداره آموزش و پرورش منطقه و استان	۱۶	۴/۰۶	۰/۶۱	۴/۳۹	۰/۰۰۰۱

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در سطح خطای  $\alpha=0/05$  حاکی از آن است که سطح معناداری در تمامی عوامل و شاخص‌ها از سطح خطا کمتر به دست آمده است ( $sig < \alpha = 0/05$ ). به عبارت دیگر مقدار t به دست آمده در تمامی عوامل و شاخص‌ها، از مقدار بحرانی جدول (۱/۹۶) بیشتر شده است لذا با اطمینان ۹۵ درصد تمامی عوامل و شاخص‌ها از منظر خبرگان این پژوهش مورد تأیید قرار گرفته‌اند.

در ادامه تمامی کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی که در قالب شاخص‌ها و عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه استخراج گردیده، توسط نرم افزار MAXQDA به شکل زیر ارائه می‌گردد.



شکل ۱. عوامل استخراج شده از نظرات خبرگان



و پاسنخگو، یادگیری مداوم، روحیه مریبگری، شهامت و جسارت، همت و سخت کوشی.

۲. عامل اجتماعی با شاخص‌های مشارکت ذینفعان تصمیم‌گیری‌ها، تبلیغات مؤثر فراگیر در سطح محلی، ارتباط با مؤسسات، سازمان‌های دولتی و غیر دولتی، تعامل با محیط پیرامونی و جذب افراد اعم از متخصصان تربیتی، افراد خیر و والدین دانش‌آموزان توانمند، توجه به نیازهای دانش‌آموزان، احترام به تنوع فرهنگی و سنت‌های نیک اقوام مختلف، شناساندن میراث فرهنگی. ۳. عامل اخلاقی با شاخص‌های خوشرویی و رعایت احترام و تکریم، سعه صدر، پاکدست و امانت‌دار، عیب‌پوش، احترام به کرامت انسانی همکاران، عفو و گذشت، رازداری، صداقت و اخلاص، مدارا و قاطعیت، کمک به محرومان، روحیه جهادی (سخت‌کوش)، عدم شیفتگی به قدرت، ایثار و از خود گذشتگی، انگیزه، پذیرش حرف حق، فروتنی. ۴. عامل فنی-تخصصی با شاخص‌های تسلط بر اسناد بالا دستی (سند تحول بنیادین، برنامه درس ملی، آیین‌نامه آموزشی و ...)، داشتن برنامه و چشم‌انداز، دانش مدیریت و رهبری، نظارت و راهنمایی آموزشی، سنجش و ارزشیابی تحصیلی، استفاده از منابع انسانی، فن بیان، مهارت ارتباطی، مدیریت زمان، غنی‌سازی فعالیت‌های آموزشی (فوق برنامه آموزشی، طراحی و اجرای راهبردهای تربیتی (فوق برنامه پرورشی)، استفاده از تجارب گذشته خود و دیگران، شیوه‌های نوین تدریس و یادگیری، شأن و جایگاه مدرسه، تفکر تحلیلی و انتقادی، ابتکار عمل، نوآوری، هدایت کارهای تیمی، ارتباط مستمر بین مدرسه و خانواده، استفاده از مدیریت دانش و توانایی به اشتراک گذاشتن و تسهیم دانش. ۵. عامل پژوهشی با شاخص‌های بهره‌ز از نتایج مقالات، پژوهش‌ها، روحیه پژوهشی، مروج فرهنگ پژوهش، استفاده از تجهیزات آزمایشگاهی و کارگاهی، رعایت اصول اخلاقی در پژوهش. ۶. عامل اقتصادی با شاخص‌های کسب منفعت مدرسه، اولویت بندی کارها، جذب منابع مالی و مادی، ترویج فرهنگ کارآفرینی. ۷. عامل حقوقی با شاخص‌های اهمیت به مقررات و قوانین آموزشی و مالی، تهیه منشوری برای کارکنان و دانش‌آموزان و نصب در دفاتر و کلاس‌های درسی، اجرای بخشنامه‌های واصله از اداره آموزش و پرورش منطقه و استان. نتایج و یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های سایر پژوهشگران همچون فرامرز قراملکی (۱۳۹۵)، طالب‌نیا و همکاران (۱۳۹۶) و برچل، آرمسترانگ، توماوو (۲۰۱۴) همسو بوده و همخوانی دارد.

در تبیین یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان ادعان داشت که اخلاق حرفه‌ای دانشی است که به مدیران کمک می‌کند تکالیف اخلاقی در یک حرفه و آثار اخلاقی آن را

بررسی نماید، به عبارتی اخلاق حرفه‌ای سبک چگونه زیستن و چگونه رفتارکردن در یک تخصص و در یک محیط تخصصی اعم از فردی و سازمانی را تعیین می‌کند، همچنین در فرهنگ ما مسئولیت یک امانت الهی است و همه انسان‌ها و بالاخص مدیران نسبت به آن‌ها ضامنند، آن‌ها حتی در مقابل زمین و حیوانات نیز مسئولند (فرمهبینی و اشراقی، ۱۳۹۳). و از آنجاییکه ساختار مدیریت در نظام دینی، عهده‌دار مسئولیت‌هایی الهی است، نهضت تربیتی اسلام در عرصه مدیریت به ساختن مدیرانی لایق، متخلّق و برخوردار از فضیلت اهتمام ورزیده و نمونه عالی چنین انسانی را لایق مدیریت و رهبری در عرصه اجتماع می‌داند. اگر بخواهیم سابقه اخلاق حرفه‌ای در اسلام را بررسی نماییم، این نکته برای ما روشن می‌شود که دین ما آمیخته با اخلاق است شیوه مدیریت پیامبر اکرم (ص) که حکومت اسلامی تشکیل دادند بر پایه اخلاق است و در حدیثی هدف از بعثت خودشان را اینچنین می‌فرمایند: " انی بعثت لاتمّم مکارم الاخلاق " من برای تکمیل فضایل اخلاقی مبعوث شدم، همچنین بررسی‌های انجام شده در نهج البلاغه و سیره معصومین (علیهم السلام) نیز این مطلب را بدرستی تأیید می‌نماید (محمدی، ۱۳۹۲). لذا اخلاق از مهمترین مباحث دینی و مهمترین هدف انبیای الهی را تشکیل می‌دهد، زیرا بدون اخلاق نه دین برای مردم مفهومی دارد، و نه دنیای آنها سامان می‌یابد (تولایی، ۱۳۸۹، ۵۳). با توجه به فقر حاضر در کشورمان در زمینه اخلاق حرفه‌ای، از این منابع سرشار موجود در قرآن کریم، سیره معصومین (ع)، احادیث و روایات می‌توان استفاده نمود.

با توجه به اینکه دوره متوسطه دوره‌ای است که در آن دانش آموزان گروه سنی دوازده تا هفده یا هجده ساله تحصیل می‌کنند که همگی در شرایط حساس نوجوانی و بلوغ می‌باشند و به دلیل تنوع برنامه‌ها و تعدد رشته‌های تحصیلی، از اهمیت بالایی برخوردار است و وظیفه مدیران در چنین شرایطی که با پیچیدگی‌ها امور قابل پیش‌بینی و غیرقابل پیش‌بینی بسیاری روبرو است. لذا ضروری است مدیران علاوه بر مهارت‌های فنی و تخصص همچون اصول برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، فرماندهی و کنترل اولاً وظایف اخلاقی مرتبط با شغل خود را بشناسند ثانیاً متوجه باشند در جایگاه شغلی خود وظیفه تربیت اخلاقی افراد را بر عهده دارند و لذا برای انجام این وظیفه خود باید ملتزم به اخلاق باشند (ایمانی پور، ۱۳۹۱، ص ۲۶). چراکه پیامبر اکرم (ص) هدف از بعثت خود را تکمیل مکارم اخلاق بیان می‌فرمایند همچنین امیرالمؤمنین علی (ع) در نهج البلاغه مدیریت را بعنوان امانت در اختیار مدیر می‌داند که می‌بایست حق آنرا ادا نماید و گرنه



هم شخص مدیر و هم دیگران دچار خسران خواهند شد. به علاوه مصادیق اخلاق حرفه‌ای مطرح در نهج البلاغه که می‌بایست مدیران داشته باشند عبارتند از: اصل احترام، اصل آزادی، اصل انصاف، اصل وفای بعهده، اصل امانت، اصل صداقت، اصل مسولیت پذیری، اصل نقادی و انتقاد پذیری، اصل مدارا و سعه صدر، اصل قانون مداری، اصل اعتدال و اصل راز داری است فرمینی (۱۳۹۳، ص ۶۷). از محدودیت‌های پژوهش حاضر، می‌توان کمی کردن کل متغیرها و بررسی جامع آنها و محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه کتبی شامل برداشتهای متفاوت از سئوال‌ات و خصوصاً بودن اخلاق حرفه‌ای را بر شمرد. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود: در انتخاب و انتصاب مدیران مدارس متوسطه اخلاق حرفه‌ای مورد توجه ویژه قرار گیرد، همچنین جهت ارتقای سطح مدیرانی که هم اکنون در سطح مدارس مشغول انجام کار هستند کارگاه‌های آموزشی در راستای عوامل شناسایی شده مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای برگزار گردد.

#### منابع

- ایمانی پور، م. (۱۳۹۱). اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش. *مجله اخلاق و تاریخ پزشکی*. ۵(۶): ۲۵-۳۸.
- تولایی، ر. (۱۳۸۹). عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان، دو ماهنامه علمی-ترویجی توسعه انسانی پلیس. ۲۵: ۴۶-۵۵.
- جهانیان، ر. (۱۳۸۹). صلاحیت‌های موردنیاز مدیران آموزشی، *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*. ۳(۲): ۱۴۲-۱۲۱.
- حسینیان، م. (۱۳۸۵). *اخلاق در مشاوره و روانشناسی*. تهران: کمال تربیت.
- خورشیدی، ع. (۱۳۸۶). *مدیریت و رهبری آموزشی*. تهران: یسطرون
- خورشیدی، ع. (۱۳۹۵). *مدیریت تعالی با رویکرد منابع انسانی*. تهران: نورعلم
- خیاط مقدم، س و طباطبایی نسب، م. (۱۳۹۵). مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*. ۱۰(۳): ۱۳۶-۱۲۷.
- داکوبرت، د. (۱۳۸۰). *فرهنگ مکتب‌های فلسفی*. ترجمه احمد اردوبادی. تهران: خوشبخت.
- رضالو، م. (۱۳۹۱). *عوامل مؤثر بر ایجاد مدرسه برتر در مدارس متوسطه شهر تهران*، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی اسلامشهر.
- سندت‌حول بنیادین آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). تهران: شورای عالی وزارت آموزش و پرورش
- صافی، ا. (۱۳۸۸). *آموزش و پرورش ابتدایی، راهنمایی تحصیلی و متوسطه*. تهران: سمت.

- طالب نیا، ق و رجب دری، ح. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان. *فصلنامه اخلاق*. ۱۲(۴۷): ۷۷-۱۰۱.
- عبدالحسینی، ب. (۱۳۹۷). شناسایی ابعاد و نشانگرهای رفتاری مدیران مدارس در بستر پارادایم کوانتومی. *مجله مدیریت مدرسه*. ۱۳(۶۸): ۸۵-۹۷.
- فرامرز قراملکی، ا. (۱۳۸۶). تعریف امانت داری و ابعاد آن در حرفه. *مجموعه مقالات همایش اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام*. تهران: پژوهشگاه مطالعات فرهنگی و اجتماعی. فرامرز قراملکی، ا. (۱۳۹۳). *اخلاق حرفه‌ای*. قم: مجنون.
- فرزانه، س. (۱۳۹۳). *بررسی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- فرمehنی فراهانی، م. (۱۳۹۰). تربیت در نهج البلاغه. تهران: آبیژ.
- فرمehنی فراهانی، م و اشرفی، ف. (۱۳۹۳). اصول اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه. *فصلنامه پژوهشنامه علوی*. ۱۷(۴): ۸۶-۶۷.
- کاظمی، م. (۱۳۹۰). *بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی دبیرستان‌های شهر تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه پیام نور.
- محمدی، م. (۱۳۹۲). فلسفه اخلاق. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- مظاهری، ح. (۱۳۸۲). *اخلاق در اداره*. تهران: نشر بوستان کتاب.
- مظاهری، ح. (۱۳۸۶). *اخلاق*. قم: مؤسسه فرهنگی مطالعاتی الزهرا (س).
- ملکی، ح. (۱۳۹۰). *مبانی برنامه ریزی درسی آموزش متوسطه*. تهران: سمت.
- میرزاخانی، م. (۱۳۹۴). *بررسی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معاونین تربیتی و دیدگاه مدیران و معاونین تربیتی دبیرستانهای منطقه ۵ آموزش و پرورش شهر تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- یاری، م. (۱۳۹۲). *شناسایی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران منابع انسانی در صنعت*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- هندی، چالرز. (۱۳۸۷). *عصر سنت‌گرایی: مدیریت و سازمان در قرن بیست و یکم*. ترجمه عباس مخبر، چاپ چهارم، تهران: طرح نو.

## References

- Alston W. (2007). *Internalism & Externalism in Epistemology*, Routledge Encyclopedia of Philosophy.
- 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 Online at <http://www.onlineresearchjournals.org/JAA>.

- Idris M. (2016). the Impact of Supervision, Motivation and Work Ethic on Teachers' Professional Competence: A Case Study of Private Islamic High School Teachers. *International Journal of Human Resource Studies*. (1): 2162-3058.
- Keow Ngang t & Chan Chan t. (2015). The Importance of Ethics, Moral and Professional Skills of Novice Teachers, *Procedia. Social and Behavioral Sciences*. 2(3): 8 – 12.