



Meaning and Effects of Professional Ethics in School Administration: Narrative Analysis of Educational Principles' Views in Iraq

Ismail Omar^{1*}, Keyvan Bolandhematan², Naser Shirbagi³

¹PhD Student, Department of Education, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran.

²Assistant Professor, Department of Education, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran.

³Professor, Department of Education, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article Type:

Original Research

Received: 10.03.2022

Revised: 01.03.2023

Accepted: 01.15.2023

Keyword:

Morality

Behaviour

Responsibility

Educational Environment

*Corresponding Author:

Ismail Omar

Email:

68aliahmad68@gmail.com

This research was conducted with the aim of studying the narratives of secondary school principals about professional ethics in school management. The research approach was interpretative and qualitative, which was carried out with the strategy of narrative writing and the sub-strategy of pre-narrative. The research field of Iraq and the potential participants were all principals of secondary schools in the city of Karbala, 15 of whom were selected purposefully (heterogeneous) and invited to participate using an in-depth and narrative interview protocols. The obtained data were analyzed using the theme network method. The results showed that four meta-narratives under the headings (virtue-centered, religion-centered, organization-centered, and people-centered) of professional ethics in school management could be counted. Despite the variety of meta-narratives, attention to professional ethics had had an effect on professional life and personal-professional life, and on managers' relationships with others fostering commitment, good relationships and excellence. In addition, they emphasized the strategies of legalism, participation and increasing productivity, which had had educational, organizational, social and even individual consequences in their management of the school.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

From a lexical point of view, morality means moods, disposition and inner nature, which shows its effects and results in the speech and behavior of people. Ethics in educational administration means moral beliefs and rules of good and bad behavior of the manager of a school or educational institution. These beliefs and rules affect the behaviors, attitudes, decisions, and ideals of the educational administrator. Undoubtedly, educational administrator manages not just an organization, but an educational organization. In a sense, the ethics of educational management is the creation of an ethical environment by administrators. The administrator has a moral responsibility and must follow ethical codes. This requires practice and action; having an ethical charter for educational management is not sufficient. An ethical charter by itself cannot guarantee ethical practice or cure all other problems in a profession. To have such expectations is to misunderstand the main purpose of ethical codes of educational management. A code of ethics expresses the best picture of what a profession is or should be; it is an idealistic aspect of a profession, a blueprint of a vision of professional identity as it should be. Therefore, ethical charter might be useful, but it is not sufficient. What is needed is that the manager has an ethical attitude, and based on that attitude (1) has reached some inherent ethical codes of his profession, and (2) acts accordingly. School principals play a key role in school management because they are the main decision makers, leaders of schools, and have greater responsibility than other staff. Therefore, the behavior and ethical decisions of an administrator directly affect the school atmosphere. Administrators must follow ethical principles and always think of students first when making decisions. In such an ethical environment, success is a definite outcome of the educational process.

Having an ethical attitude in management might be achieved through education and reading, but there is also a sure and permanent way and that is life experiences. There are experiences in people's lives that draw their attention to ethics and moral understanding and moral sensitivity. In this research, the educational administrators narrated their experiences, and the researchers, by re-reading those experiences and asking consecutive questions from the administrators, extracted some aspects resulting from these experiences for the ethical codes of educational management.

Research questions

In order to achieve such a goal, the following basic questions were examined:

- 1- What events in schools lead educational managers to pay attention to professional ethics?
- 2- By rethinking these memories, what understanding of professional ethics have they reached?
- 3- What role has this attention to professional ethics played in their professional lives and those who have been in the organization?
- 4- How has professional ethics affected their relationships with others?

- 5- How has this professional ethics been able to change their performance in the daily life of the organization?
- 6- Based on the accepted codes of professional ethics of administrators, what strategies have they used in the organization?
- 7- What consequences has paying attention to professional ethics had in the organization?

To answer such questions in this research, a qualitative approach was used and the strategy used was narrative research. The sub-strategy used in this narrative research was ante-narrative. In ante-narration, the working method is such that the narrator narrates a small story and recounts its effect on their future behavior. This method is rooted in Peirce's pragmatic epistemology. In fact, the narrative needs a plot and sequence and organization but in the ante-narration, the story is piecemeal and non-linear. The short story deals with the stories of ordinary people's lives, not heroes and elders, so it shows an image of the real life of people on a part of the earth and matures our understanding of our own and others' lives. The ante-narrative deals with a moment in a person's life when it is no longer possible to say what "really" happened, but it is the basis of our narratives. In other words, it has planted the seeds of our future behavior.

Methodology

The participants of this research included 15 school principals in Iraq (Holy Karbala) in the academic year of 2022, who were selected by sequential sampling of the theoretical type until saturation was reached. The criterion for their selection was having deep ethical experiences - an experience that had influenced their behavior and attitude during the years of management.

Results and discussion

It is interesting that these experiences gave them different views about the meaning of professional ethics: some meanings were God-centered and some virtue-centered; some views were organization-oriented and others people-oriented. For instance, those who had a God-centered meaning of professional ethics meant it as obeying the command of God and the Prophets or sincerity in work, but those who were people-centered meant it as being aware of the situation of the people, helping others, altruism, benevolence or companionship. They knew about the good behavior of the organization's staff or the society's satisfaction with the organization's performance. In addition, the managers who had an organizational perception of professional ethics defined it as responsibility, compliance with justice, equality, self-monitoring, work conscience, discipline, increasing the quality of performance, the basis of success in job and profession, fighting corruption, or adherence to laws. The participants who looked at professional creativity based on virtues interpreted it with some organizational virtues; for example, they interpreted it as honesty in work, being patient, commitment to time, self-esteem, or keeping the confidentiality of teachers and students.

No matter what these meanings were, they were able to influence organizational and personal-professional life and in relationships with others. In organizational life, commitment and in relationships with others had created a good and positive

relationship, and led to the excellence of the personal-professional life of managers. However, this was not the whole story; professional ethics had influenced their strategies in the organization and made them in favor of legalism and participation and increased productivity. In addition, the experienced professional ethics had created visible consequences in the academic, social and organizational output and even had an effect on their individual behavior.



اخلاق حرفه‌ای در مدیریت مدارس: تحلیل روایت‌های مدیران آموزشی

اسماعیل عمر^{۱*} (ID)، کیوان بلندهمتان^۲ (ID)، ناصر شیربگی^۳ (ID)

- ۱- دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.
- ۲- دانشیار، گروه علوم تربیتی دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.
- ۳- استاد، گروه علوم تربیتی دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

این پژوهش با هدف مطالعه روایت‌های مدیران مدارس مقطع متوسطه از اخلاق حرفه‌ای در مدیریت مدارس انجام گردید. رویکرد پژوهش تفسیری و کیفی است که با راهبرد روایت‌نگاری و خرده‌راهبرد پیش‌روایت انجام گردید. میدان تحقیق کشور عراق و مشارکت‌کنندگان بالقوه تمامی مدیران مدارس متوسطه در شهر کربلائی معلی بودند که ۱۵ نفر از آنان به‌صورت هدفمند (ناهمگن) انتخاب و با استفاده از یک پروتکل مصاحبه عمیق و روایتی دعوت به مشارکت شدند. داده‌ها به‌دست‌آمده با استفاده از روش شبکه مضامین تحلیل گردیدند. نتایج نشان داد که ۴ فراروایت تحت عناوین فضیلت‌محوری، دین‌محوری، سازمان‌محوری و مردم‌محوری) از اخلاق حرفه‌ای در مدیریت مدارس قابل احصا بود. با وجود گوناگونی فراروایت‌ها، توجه به اخلاق حرفه‌ای بر زندگی شغلی و زیست فردی- حرفه‌ای و بر روابط مدیران با دیگران تأثیرگذار بوده و تعهد، روابط حسنه و تعالی را در آنان پرورش داده است. همچنین تأکید آنان را بر راهبردهای قانون‌گرایی، مشارکت‌گرایی و افزایش بهره‌وری بیشتر کرده‌اند و پیامدهای آموزشی، سازمانی، اجتماعی و حتی فردی در مدیریت آنان بر مدرسه داشته است.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۷/۱۱

بازنگری مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۱۳

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۰/۲۵

کلید واژگان:

اخلاق

رفتار

مسئولیت

محیط آموزشی

*نویسنده مسئول: اسماعیل عمر

پست الکترونیکی:

68aliahmad68@gmail.com



مقدمه

اخلاق از نظر لغوی به معنی خلق و خوی‌ها، طبیعت باطنی و سرشت درونی است (دهخدا، ۱۹۹۴؛ معین، ۱۹۹۶؛ شعاری‌نژاد، ۱۹۹۶؛ شراوی، ۲۰۱۶)^۱ که آثار و نتایج آن در گفتار و رفتار افراد خود را نشان می‌دهد (القمیدی، ۲۰۰۹)^۲. با این همه، اصطلاح اخلاق دارای معنای گوناگونی است ولی بر مجموعه قواعدی دلالت دارد که در زندگی آدمیان به‌کار می‌آید. بدین‌سان مثلاً منظور از اخلاق پزشکی قواعد و اصولی است که رفتار پزشکان را با یکدیگر و با بیمارانشان تنظیم می‌کند (پاپکین، ۲۰۱۳)^۳. این درست است که «سرچشمه اخلاق در زندگی روزانه است ... و هر انسانی که با اوضاع و احوال خاصی در زندگی روزانه خود روبه‌رو است به اندازه‌ای که درباره آن می‌اندیشد فیلسوف اخلاق است» (پاپکین، ۲۰۱۳) ولی اگر او «ز بایدها و نبایدهایی که بیشتر به‌صورت روا و ناروا و پسندیده و ناپسندیده عرضه می‌شوند فراتر نرود و «به بازشناسی نیک از بد» نرسد و «این شناخت ارزش نیک او را به کردار شایسته» نرساند نمی‌توان از اخلاق سخن گفت (نقیب‌زاده جلالی، ۲۰۱۳).

در فلسفه‌های امروزی، اخلاق به‌معنای شناخت نیک و بد رفتار، و رفتاری منطبق با آن است. این دست و نادرست رفتارها در حوزه‌های گوناگونی وجود دارد. برای نمونه در مدیریت نیز نیک و بدهای رفتاری در تعامل میان مدیر و کارکنان سازمانش وجود دارد. در این معنا، می‌توان گفت اخلاق در مدیریت به معنای آن اصول و قواعد ارزشی است که تصمیمات و رفتار مدیران را هدایت و به آنان گوشزد می‌کند که آن‌ها درست یا نادرست هستند. به دیگر سخن، بایدها و نبایدهای تصمیم‌گیری یا عمل مدیران را اخلاق مدیریت می‌نامند. اخلاق در مدیریت از علم اخلاق ریشه می‌گیرد یعنی بررسی رفتارهای آدمی بدان‌گونه که باید باشد. اخلاق حرفه‌ای در مدیریت یعنی آن دسته از اصول و معیارهای اخلاقی که در سازمان‌ها بر پایه الگوهای اخلاقی تدوین‌شده و همه افراد سازمان باید آن را رعایت کنند (میرکمالی، ۲۰۰۳).

نمونه دیگری از حوزه‌های اخلاقی، در محیط‌های آموزشی خود را نشان می‌دهد. اخلاق، بخش جدایی‌ناپذیری در چگونگی فرایند یاددهی-یادگیری است. از سوی دیگر، رسالت آموزش و پرورش ترویج اخلاق است و الگو بودن معلمان و مدیران آموزشی در ترویج اخلاق نقش بسیار دارد. از این‌رو، معلمان در کار آموزش باید اخلاقی باشند و مدیران آموزشی نیز باید مجموعه‌ای از اصول اخلاقی را در محیط آموزشی خود به‌کارگیرند. اگر مدیران نتوانند یا نخواهند اصول و شناسه‌های اخلاقی و حرفه‌ای را رعایت کنند، نه‌تنها خدمات آموزشی و پرورشی آنان ارزشی ندارد بلکه تأثیری هم بر توسعه حرفه‌ای خودشان نخواهد داشت.

بی‌گمان آموزش و پرورش در جهان امروز، مهم‌ترین ابزار و راه رشد و پیشرفت فردی و جمعی است. از این‌رو، نه‌تنها توجه به کمیت آن ضروری است بلکه کیفیت آن مهم‌تر است و بخش مهم این کیفیت در گرو عملکرد حرفه‌ای دست‌اندرکاران آموزشی می‌باشد. این عملکرد حرفه‌ای فقط عمل بر اساس معیارهای فنی نیست بلکه عمل بر اساس اصولی است که افراد حرفه‌ای در تعامل با هم و با دیگر افراد ذی‌نفع باید رعایت کنند. در مدارس این امر خطرتر است زیرا هم مدیران و هم معلمان با دانش‌آموزانی سروکار دارند که فاقد توانایی لازم برای مقابله با رفتارهای غیراخلاقی هستند. موقعیت برتر معلمان و مدیران، در واقع، امکان سوءاستفاده از قدرت را برای آنان فراهم می‌آورد. از این‌رو، مقابله با این سوءاستفاده، باید بخشی از عملکرد نظارتی مدیران باشد. آنان کمیاب‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه در آموزشگاه‌ها هستند و نقشی بنیادین و سرنوشت‌ساز در رشد و شکوفایی فراگیران و جامعه را بر عهده دارند و حتی شایستگی معلمان هم در راستای توانایی مدیران ممکن می‌شود (ایساوی، ۲۰۱۹)^۴.

¹ Sharawy

² Al-Ghamdi

³ Popkin

⁴ Essawy

با این اوصاف، شناخت مسائل و معضلات پیش‌روی مدیران جهت افزایش کارایی و کیفیت کاری، مهم و ضروری است. بنابراین، هدف این پژوهش احصای روایت‌های مدیران از اخلاق حرفه‌ای در مدارس است، روایت‌ها بخش سرنوشت‌ساز از معناسازی فرهنگی هستند و امکان دستیابی به باورها، شناخت‌ها و تجربه‌های مدیران را فراهم می‌کنند. در روایت‌نگاری، مدیران آن تجربه‌ها و داستان‌هایی را که از اخلاق حرفه‌ای در محیط مدرسه در ذهن دارد بازگو کرده و پژوهشگر هم می‌تواند با توجه به داستان‌ها و تجربه‌های گفته و نگاشته‌شده، این مسائل را دریابد که اخلاق حرفه‌ای چیست و چه اهمیتی دارد؟ بایدها و نبایدهای اخلاق حرفه‌ای در مدارس کدام‌ها هستند؟ چون اخلاق حرفه‌ای به شدت وابسته به رفتار است. بر همین اساس، در این مطالعه اخلاق حرفه‌ای در مدیریت مدارس از دیدگاه مدیران آموزشی عراق بررسی و روایت‌ها و برداشت‌های آنان از اخلاق حرفه‌ای تحلیل خواهد شد.

چارچوب مفهومی

اخلاق نه تنها اعمال انسان را با ملاک‌های خوب یا بد تحلیل، دسته‌بندی، توصیف و تبیین می‌کند بلکه به ما کمک می‌کند تا بدانیم چرا و بر چه مبنایی قضاوت ما در مورد عمل انسانی موجه است (کیزا، ۲۰۱۰)^۱. از نظر فلسفی، اخلاق صفت یا صفات درونی انسان است، اخلاق ارزش‌محور است یعنی اخلاق به درست و غلط بودن، تشخیص سره از ناسره و بایسته از نبایسته مربوط است؛ رفتارهای انسان تحت‌تأثیر اخلاق است و بر مبنای آن مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد؛ اخلاق موضوعی جهان‌شمول است. هرچند برخی آن را نسبی و برخی مطلق تلقی می‌کنند. اخلاق، گستره جهانی دارد، هرچند ممکن است در جوامع گوناگون و در زمان‌های مختلف میزان پایبندی به اخلاق در آن‌ها متفاوت باشد (فرامرز قراملکی، ۲۰۰۷).

اخلاق در یک معنا بخشی از فلسفه است که از خوب و بد، زشت و زیبا و حسن و قبح و آنچه در رفتار انسان قابل قبول است بحث می‌کند (بر و همکاران، ۲۰۰۹)^۲ ولی از منظر عملی، اخلاق معادل morality بیشتر نشانگر ماهیت فلسفی زندگی خوب برای انسان است. با این‌همه، اخلاق معادل ethics معنای دیگری دارد: بخشی کاربردی از فلسفه که در مورد درست یا نادرست و خوب و بد بودن امور و رفتارهای فرد در یک موقعیت ویژه و مورد توافق جمعی همفکر است. در این برداشت اخیر است که اخلاق حرفه‌ای معنا می‌یابد یعنی آن دسته از اصول و قواعد ارزشی که بر تصمیمات و رفتار فردی یا جمعی از منظر درست و غلط بودن حکمیت دارد. مفهوم «اخلاق حرفه‌ای» بیشتر در معنایی محدود فهمیده شده و گرچه مفهوم واقعی اخلاق حرفه‌ای توسعه یافته و رایج شده است ولی هنوز هم نویسندگانی هستند که آن را در همان معنای محدود آن به کار می‌برند یعنی به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل (خبیری، ۲۰۱۹). برخی دیگر از تعاریف اخلاق حرفه‌ای عبارتند از:

- یکی از حوزه‌های نوین اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد و برای آن اصولی خاص متصور است.
- به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است.
- مسئولیت‌پذیری فرد است در برابر رفتار فردی خود، صرفاً به منزله یک فرد انسانی و اخلاق شغلی. مسئولیت‌پذیری یک فرد است در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود، به مثابه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی.

¹ Kizza

² Reber

- شاخه‌های از دانش اخلاق است که به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد. حرفه را فعالیت معینی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین شده همراه با اخلاق خاص است.
- احترام به مراجعان: مسئولیت، صلاحیت و الزامات قانونی از مهم‌ترین موضوعات در اخلاق حرفه‌ای محسوب می‌شود (گلدارد، ۱۹۹۹).^۱
- به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و نیز اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای مانند پزشکی، وکالت و مشاوره می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی متخصصان و کارشناسان در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای خودشان است (نوابی‌نژاد، ۲۰۱۱).

در بیشتر تعاریف اخلاق حرفه‌ای دو ویژگی دیده می‌شود: الف) وجود نگرش اصالت فرد و فردگرایی ب) محدود بودن مسئولیت‌ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل. به نظر می‌رسد این نگاه به اخلاق حرفه‌ای، نوعی تحویلی‌نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه‌ای 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 است که در این اواخر، بحث از اخلاق حرفه‌ای در منابع مدیریتی و بیشتر در آثار و مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شود. ساده‌ترین انگاره در تعریف اخلاق حرفه‌ای «مسئولیت‌پذیری در زندگی شغلی» است. اخلاق حرفه‌ای مسئولیت اخلاقی مدیر در قبال حقوق سازمان و محیط است از این رو مدیری اخلاقی است که حقوق سازمان و افراد آن و محیط را بشناسد و رعایت کند. اخلاق حرفه‌ای برحسب اینکه در این مسئولیت‌پذیری عضو مسئول دارای شخصیت حقیقی یا حقوقی باشد، دارای دو سطح است: ۱. مسئولیت اخلاقی فرد در زندگی، ۲. مسئولیت اخلاقی سازمان‌ها در قبال عناصر محیط داخلی و محیط خارجی (فرامرزقراملکی، ۲۰۰۳).

اخلاقیات اغلب به‌عنوان منشوری که برای راهنمایی و هدایت استفاده می‌شود، تعریف شده است. این مجموعه اصول، چهارچوبی برای اقدام ارائه می‌کند. اخلاق حرفه‌ای، مانند شمشیر دو لبه‌ای است که یک لبه آن تهدید است. ضعف در نظام اخلاقیات، منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌گردد و مدیریت، بیشتر بر روی کنترل گذشته‌نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد به مدیریت، اطلاعات را نمی‌رسانند و در این صورت، انرژی سازمان هدر می‌شود و به‌عبارت‌دیگر، توان سازمان به‌جای آن که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم‌کاری و ... خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر، فرصت است. اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشم‌گیری بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطرات را کاهش می‌دهد زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به‌راحتی تسهیل می‌گردد و مدیر قبل از ایجاد حادثه، از آن مطلع می‌گردد، موفقیت در سازمان ناشی از ایجاد و به‌کارگیری اخلاق حرفه‌ای در سازمان است. اخلاق سازمانی از اعتمادآفرینی شروع می‌شود. هرچه اعتماد به سازمان، برنامه‌ها و مدیران (ارشد، میانی و مدیران پایه) بیشتر باشد، میزان تعهد به سازمان و وظایف بیشتر خواهد شد. اعتمادآفرینی، به افزایش توان سازمانی در پاسخ‌دهی به نیازهای محیطی منجر خواهد گردید زیرا اعتمادآفرینی هم‌افزایی در توان سازمان ایجاد خواهد کرد. هرچه اعتماد کارکنان به مدیران و سازمان، کاهش یابد، مدیران باید هزینه بیشتری را برای نظارت رفتار کارکنان بپردازند که نتیجه کمتری نیز به‌دست خواهند آورد. اعتمادآفرینی از پیش‌بینی رفتار ایجاد می‌شود (شادلویی و توارنی، ۲۰۱۱).

کارگزاران دولتی به‌طور روزمره با واقعیت‌های اخلاقی و غیراخلاقی در ارتباط هستند. این امر موجب شده است تا وضعیت منحصربه‌فردی برای اجرای مدیریت اخلاقیات فراهم شود و تجربیات عینی لازم از نتایج مدیریت اخلاقیات حاصل گردد اما آیا واقعاً مدیران دولتی، مدیریت اخلاق حرفه‌ای را به اجرا درمی‌آورند؟ اگر جواب مثبت است چگونه به این امر مبادرت می‌ورزند؟ روشن است جایگاه حقیقی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به‌آسانی به‌دست نمی‌آید. مشکل اصلی گرچه در نگاه اول به نهادینه‌سازی آن اخلاق در سازمان برمی‌گردد ولی مشکل اولیه، تدوین معیارها و شناسه‌های

¹ Goldard

اساسی آن است. با این اوصاف، نکته اساسی در این میان آن است که از بیرون نمی‌توان برای یک حرفه (مثلاً حرفه مدیر مدرسه) نسخه پیچد. این نسخه‌پیچی‌های بیرونی می‌توانند برآمده از یک فلسفه یا ایدئولوژی باشند یا حتی برآمده از باورهای شخصی، که هیچ‌یک از این‌ها، بنیاد درستی برای شناسایی شناسه‌های اخلاق حرفه‌ای نیست. وانگهی خود آموزش را باید کنشی سرشار از اهمیت اخلاقی دانست (هانسن، ۱۹۹۸).^۱

این در پژوهش‌های اخلاق حرفه‌ای آموزش سرنوشت‌ساز است و باید از درون به تجربه‌های مدیران پرداخت و از دل آن‌ها شناسه‌ها را از خود آنان گرفت (کاری که این پژوهش به دنبال آن است). اندیشیدن مدیر به کنش‌های اخلاقی خود کلید دستیابی به نتیجه‌های اخلاقی در آموزش است (بالوف، ۲۰۱۱).^۲ این نگاه بر آن است که اینجا، سخن بر سر اخلاق در کاربرد است و از این‌رو، پدیده‌های درون‌زاد است. اخلاق کاربردی، در پزشکی یا حقوق یا آموزش، درستی یا نادرستی رفتارها و تصمیم‌ها را بازشناسی می‌کند و مسئولیت‌های کارگزار حرفه را به او یادآور می‌شود زیرا همچون فراسنج‌های ارزیابی به‌کار گرفته می‌شوند (ون نولند و پایسون، ۲۰۰۹).^۳ همین فراسنج‌ها است که کارگزار حرفه‌ای را شخصی مستقل و خودگردان می‌گرداند که می‌تواند با دانش و مهارت بالا کار کند ولی ارزش کار خود را به بوته سنجش همکاران حرفه بسیار (اسدی و بلندهمتان، ۲۰۱۸؛ هایگینس، ۲۰۰۳؛ کریشناونی و آنیتا، ۲۰۰۷).^۴

باید دو نکته مهم را ب یادآور شد: ۱- آموزش، آموختن چیزی به کسی است و از این‌رو، منظور از واژه «آموزش» گاه «آموزش چیزی» است و گاه «آموزش به کسی». این سبب می‌شود که در حرفه آموزش، اخلاق حرفه‌ای به دو گونه خود را بنمایاند: گاه اخلاق حرفه‌ای به شناسه‌های اخلاقی‌ای برمی‌گردد که بر انجام بخش فنی- مهارتی آموزش فرمان می‌راند و گاه به اصول اخلاقی‌ای که فرد در جایگاه یک مدیر و در کنش- واکنش میان خود و اطرافیان در محیط کار باید بدان‌ها پای‌بند باشد. این مطالعه بر بخش دوم متمرکز است. ۲- همواره اخلاق کاربردی به بافت و زمینه وابسته است.

از نظر (کارول، ۱۹۸۹)^۵ اخلاق به‌عنوان هماهنگی بین عمل، تصمیم و رفتار و هنجارها و استانداردهای حاکم در جامعه تعریف می‌شود. طبق تعریف وی، اخلاق مربوط به تصمیمات و رفتارهای فردی است اما هنجارها و معیارهای حاکم در جامعه نقش مهمی در شکل‌گیری این رفتارها دارند. رفتارهای فرهنگی- اجتماعی گوناگون‌ای بسا نگرش‌های ویژه خود را به اخلاق پدید آورند. این بدان معنا نیست که برهان اخلاقی ابژکتیو نداریم ولی همیشه یک پاسخ روشن و قطعی به دو راه‌های اخلاقی نداریم و موقعیت‌های اخلاقی پیچیده و ناروشن هستند (استریک و همکاران، ۲۰۰۵).^۶ فرهنگ‌های مختلف ممکن است دستورهای اخلاقی متفاوتی را تجویز کنند و مدیران مدارس متأثر از فرهنگ خود شاید دیدگاه‌های اخلاقی متفاوتی داشته باشند.

این پژوهش بر این مبنا می‌کوشد دیدگاه اخلاقی مدیران را در یک فرهنگ متفاوت بررسی کند: فرهنگ عربی شیعی در شهر مقدس کربلا که منزلتی معنوی و روحانی ویژه را خود دارد. بنابراین در چنین بافت فرهنگی، اجتماعی و سازمانی پیچیده‌ای انتظار می‌رود که مدیران مدارس به‌طور شایسته‌ای رفتار کنند و رفتار آن‌ها نه فقط در قوانین و سیاست‌ها است بلکه باید در نقش خود دارای اخلاق حرفه‌ای باشند که در آن بر ارزش‌های جهانی و همگانی تأکید می‌شود. برای به اجرا درآوردن خط‌مشی‌ها، مدیر باید بتواند در دیگران نفوذ کند. او به‌عنوان رهبر آموزشی باید نه تنها دارای دانش، تخصص و اخلاق خاص باشد بلکه لازم است دیگران را نیز به دانش، تخصص و اخلاق مجهز سازد. وی باید این توانایی را داشته باشد که دانش‌آموزان را شهروندانی مفید و قابل‌اعتماد بار آورد. او هرگز قادر به انجام چنین کاری نمی‌شود مگر آن‌که

¹ Hansen

² Bullough

³ Van Nuland & Poisson

⁴ Higgins; Krishnaveni & Anitha

⁵ CarollStrike

⁶ Strike

خود ویژگی مفید و قابل اعتماد بودن را داشته باشد. او نه تنها باید فلسفه روشن و مفروضات اخلاقی داشته باشد بلکه لازم است با جاری ساختن افعال و رفتارهای اخلاقی ارائه طریق کند و به همه معلمان و دانش آموزان و حتی اولیا راه حل ارائه دهد. از همه مهم تر، اگر نظر و عمل مدیر جنبه اخلاقی نداشته باشد، معلمان نسبت به این که رفتار مدیرشان در راستای پشتیبانی ارزش هاست دچار تردید می شوند و به همکاری با او متقاعد نمی شوند. مقوله هایی از قبیل عدالت اجتماعی، آزادی، فرصت های مساوی و حقوق فردی از طریق برنامه ریزی درست آموزش و پرورش تحقق می یابد (میرکمالی، ۲۰۰۳). در خصوص نقش و جایگاه اخلاق حرفه ای مطالعات چندی صورت گرفته است که ذیلاً به بعضی از مهم ترین و مرتبط ترین آن ها اشاره می شود:

(پرویزی، ۲۰۲۰) در مطالعه ای روایت های مدیران هنرستان های فنی و حرفه ای و کاردانش از اخلاق حرفه ای را به منظور شناسایی و استخراج مؤلفه های اخلاق حرفه ای و اولویت بندی آن بررسی کردند. ابزار گردآوری داده ها مصاحبه عمیق بود که ۱۵ نفر از مدیران باتجربه انتخاب شدند. در نهایت کدهای اخلاقی مستخرج در سه کد منتخب و بازده کد محوری دسته بندی شدند، مشخص شد که مدیران به صورت سلسله مراتبی ابتدا به مؤلفه های اخلاقی مدیر در قبال هنرجویان، سپس وظایف اخلاقی مدیر در قبال خود و جایگاه حرفه ایشان و در جایگاه سوم، وظایف اخلاقی مدیر در ارتباط با همکاران را دسته بندی می کنند. یافته ها حاکی از آن بود که در صورت تعارض کدهای اخلاقی و قرار گرفتن در دوره ای های ارزشی مدیران بیشتر کدهای اخلاقی که جانب دانش آموزان را نگاه می دارند را به کار بسته و اصول اخلاقی مرتبط یا سازمان و وظایف اخلاقی مدیر در قبال خود و جایگاه حرفه ای خویش را به ترتیب در رتبه دوم و سوم جای می دهند.

(رزالو و همکاران، ۲۰۲۰)^۱ در تحقیقی، عوامل و شاخص های اخلاق حرفه ای مدیران مدارس دوره متوسطه را بر اساس آموزه های دینی بوده با روش پژوهش آمیخته و با انجام مصاحبه با خبرگان و پخش پرسش نامه مطالعه کردند. نمونه پژوهش شامل ۱۶ نفر از خبرگان بود که با روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. یافته های پژوهش عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه ای مدیران مدارس را در قالب ۶۶ شاخص و ۷ عامل احصا کرد که عبارتند از: فردی، اجتماعی، اخلاقی، فنی - تخصصی، پژوهشی، اقتصادی و حقوقی.

(سلطان محمدی، ۲۰۱۷) رابطه اخلاق حرفه ای را با مدیریت زمان در مدارس متوسطه بررسی کردند. یافته ها نشان دادند که بیشتر متغیرهای این پژوهش (مسئولیت پذیری، صداقت، عدالت و انصاف، احترام به دیگران، رعایت ارزش ها و هنجارها، همدردی) با متغیر وابسته یعنی همان مدیریت زمان ارتباط معنی دار و مستقیمی دارند.

(پورقلی، ۲۰۱۷) نیز در مطالعه ای، ویژگی های اخلاق حرفه ای مدیران مدارس بر مبنای آموزه های دین مقدس اسلام را بررسی کرد. نتایج نشان داد که مؤلفه های تقوا، امانت داری، عدالت، صبر و بردباری، سعه صدر، شجاعت، نظم و انضباط، صداقت و راست گویی، گذشت و کرامت انسانی در مدیران مدارس رعایت می شود. اولویت بندی ویژگی های اخلاق حرفه ای تفاوت معناداری با یکدیگر داشتند، مؤلفه های امانت داری در رتبه نخست و کفایت و شایستگی و تسلط بر خشم در رتبه های بعدی قرار داشتند.

(اسدی و بلندهمتان، ۲۰۱۸) در پژوهش دیگری پیش روایت های آموزگاران باتجربه از رویدادهای کلاس درس و کنش های اخلاقی آنان در پی شناسایی شناسه های اخلاقی تدریس را مطالعه کردند. در این مطالعه ۱۹ نفر از معلمان انتخاب شدند. نتایج نشان داد که عوامل محیطی (مسائل خانوادگی، جنسی و تحصیلی)، مسئولیت پذیری (حمایتگری)، راهنمایی، توانمندسازی، احترام به شخصیت و رازداری، موانع محیطی (موانع خانوادگی، موانع مربوط به حیطه مشکلات جنسی و موانع آموزشی) و موانع سازمانی (کمبود نیروی انسانی و امکانات، موانع مدیریتی و سازمانی) سبب شده معلمان به اخلاق حرفه ای در آموزش توجه کنند.

¹ Rezalo

(موسوی و همکاران، ۲۰۱۷) اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی را بررسی کردند. یافته‌ها گواه آن بود که اخلاق حرفه‌ای دارای هشت مؤلفه اساسی است که عبارتند از: عدالت‌محوری، حمایت‌محوری، فکری، فایده‌محوری، آموزشی، ارتقای سازمانی، وظیفه‌محوری و حقوق‌محوری.

(ذاکری حکمی، ۲۰۱۶) نیز نقش و جایگاه اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی و عوامل مؤثر بر آن را مطالعه کرد. نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای در مدیر موجب می‌شود که این اخلاق به دیگر افراد انتقال یابد. افرادی که درون مدرسه یا سازمان آموزشی هستند و از ایشان الگو می‌گیرند.

(عبداله و زبود، ۲۰۱۹)^۱ در بررسی اثربخشی آموزش اخلاقی در مدارس خصوصی اردن از دیدگاه معلمان نشان دادند که سطح آموزش اخلاقی در مدارس خصوصی اردن بالاست. زمینه‌های آموزش اخلاقی در مدارس خصوصی اردن بسته به نظر معلمان شامل زمینه آموزش حرفه‌ای، زمینه رفتار معلم و روش‌های آموزش و در نهایت زمینه کلاس درس است. همچنین، تفاوت آماری معنی‌داری در کارایی آموزش اخلاقی و جنسیت دختران در مدارس خصوصی را نشان دادند.

(نگانگ و چان، ۲۰۱۵)^۲ به بررسی ارزشیابی اخلاق، مهارت‌های اخلاقی و حرفه‌ای نومعلمان پرداختند. این دسته از معلمان ناآگاه به مهارت‌های اخلاقی و حرفه‌ای خود بودند، از این‌رو، آنان اخلاقیات را در نظر نگرفته و برخورداری از مهارت اخلاقی و حرفه‌ای را دومین مهارت موردنیاز خود دانسته بودند.

(تیبودئوکس و فاویلا، ۱۹۹۶)^۳ در بررسی ملاک‌ها و معیارهای اثربخشی در سازمان‌ها نشان دادند که ترکیبی از معیارهای اثربخشی (سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای) می‌توانند مدیران و معلمان را در رفع نیازهای سازمانی یاری و اثربخشی آنان را تضمین کند.

(شاپیرا-لیشچینسکی، ۲۰۱۳)^۴ اصول اخلاقی تدریس و قابلیت‌های حرفه‌ای معلمان را بررسی کرد. او سه هنجار کلی زیر را برای اخلاق آموزش به‌دست آورد: تدریس صادقانه موضوع، مدیریت کلاس‌ها هماهنگ با اصول دمکراتیک و به‌وجود آوردن محیطی که رشد را فراهم کند. تقویت معلمان با برنامه‌های کاربردی اثربخش و فنون ارزشیابی به‌منظور بالا بردن کیفیت آموزشی.

(لپاک و همکاران، ۲۰۱۱)^۵ نیز در این خصوص رویکرد اخلاقی معلمان و آموزش اخلاق و رشد اخلاقی دانش‌آموزان را در دو کشور آمریکا و ترکیه بررسی و مقایسه کردند. این پژوهش متشکل از معلمان ۹ شهر از دو کشور مذکور بود. نتایج پژوهش گویای آن بود که آموزگاران ترکیه بر ارزش‌های جهانی و اجتماعی تأکید دارند ولی دبیران آمریکایی بر عملکرد اخلاقی و اخلاقیات فرهنگی تأکید دارند.

هدف اصلی این پژوهش، شناسایی مؤلفه‌های اصلی اخلاق حرفه‌ای مدیریت مدارس بر اساس روایت‌های تجربی مدیران مدارس کربلای معلی در کشور عراق بود که برای تحقق آن نخست با پرسشی کلی درباره این که «چه رویداد یا رویدادهایی در مدرسه مدیران آموزشی را به‌سوی توجه به اخلاق حرفه‌ای کشانده است؟» آغاز می‌شد. در دنباله پژوهشگران با تعقیب روایت کوشیدند پاسخی برای پرسش‌های زیر بیابند:

- ۱- مدیران مدارس با بازاندیشی خاطراتشان به چه برداشتی از اخلاق حرفه‌ای رسیده‌اند؟
- ۲- توجه به اخلاق حرفه‌ای چه نقشی در زندگی حرفه‌ای آنان و روابطشان با کسانی که در مدرسه بوده‌اند داشته است؟

¹ Abdullah & Zeyud

² Ngang & Chan

³ Thibodeaux & Favilla

⁴ Shapira-Lishchinsky

⁵ LePage

- ۳- اخلاق حرفه‌ای چگونه توانسته عملکرد مدیران مدارس را در زندگی روزمره مدرسه تغییر دهد؟
 ۴- بر اساس روایت‌های مدیران مدارس اخلاق حرفه‌ای چه پیامدهایی در مدرسه داشته است؟

روش پژوهش

الف- رویکرد و راهبرد: این پژوهش، رویکردی تفسیری و کیفی اتخاذ کرده است و راهبرد به‌کاررفته روایت‌نگاری با خرده‌راهبرد پیش‌روایت^۱ بود. در پیش‌روایت روش کار بدین صورت است که راوی، داستانی خُرد را که در گذشته روی داده است روایت و تأثیر آن را بر رفتار خود پس از آن بازگو می‌کند. این روش، ریشه در دانش‌شناسی پراگماتیستی دارد. در واقع، روایت نیازمند پی‌رنگ است و توالی و سازمان در آن ولی در پیش‌روایت، داستان ما تکه‌تکه و مقطعی و غیرخطی است. داستان خُرد به داستان‌های زندگی انسان‌های معمولی می‌پردازد نه قهرمانان و بزرگان، از این‌رو، تصویری از زندگی واقعی مردم را بر روی بخشی از زمین نشان می‌دهد و فهم ما را از زندگی خود و دیگران پخته می‌گرداند. پیش‌روایت به برهه‌ای از زندگی فرد می‌پردازد که دیگر نمی‌توان گفت «واقعاً» چه روی داده ولی زمینه‌ساز روایت‌های ما است و به دیگر سخن، بذر رفتارهای آینده ما را در خود کاشته است (باجه، ۲۰۰۱؛ مریام، ۲۰۰۹؛ روسیل، ۲۰۱۱).^۲

ب- میدان تحقیق و نمونه‌گیری: مشارکت‌کنندگان بالقوه این پژوهش، مدیران دبیرستان‌های کربلای معلی (عراق) بودند که ۱۵ نفر از آنان که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ شاغل بودند به روش نمونه‌گیری متوالی یا متواتر و هدفمند تا رسیدن به اشباع‌شدگی دعوت به مصاحبه شدند. ملاک و معیار انتخاب آنان، داشتن تجربه‌های ژرف اخلاق حرفه‌ای در مدرسه بود. تجربه‌ای که بر رفتار و نگرش آنان در طول سالیان مدیریت تأثیر گذاشته است. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش.

ردیف	سن	جنس	سابق شغل	مدرک تحصیلی
۱	۵۱	مرد	۸	کارشناسی
۲	۴۲	زن	۶	کارشناسی ارشد
۳	۳۹	مرد	۷	کارشناسی
۴	۵۸	زن	۵	کارشناسی
۵	۵۳	مرد	۹	کارشناسی
۶	۴۱	زن	۵	کارشناسی ارشد
۷	۵۰	مرد	۶	کارشناسی
۸	۴۷	زن	۸	کارشناسی
۹	۴۳	مرد	۵	کارشناسی
۱۰	۳۷	زن	۵	کارشناسی
۱۱	۵۸	مرد	۹	کارشناسی
۱۲	۳۵	زن	۶	کارشناسی
۱۳	۴۴	مرد	۸	کارشناسی ارشد
۱۴	۴۹	زن	۷	کارشناسی
۱۵	۳۵	مرد	۵	کارشناسی

^۱ Ante Narrative

^۲ Boje; Merriam; Rosile

ج- ابزار گردآوری داده‌ها: برای جمع‌آوری داده‌ها از شکلی از مصاحبه روایتی که دوره‌ای خواننده می‌شود بهره گرفته شد. پرسش راه‌انداز روایت، پرسش از یک تجربه تکان‌دهنده در محیط مدرسه بود که به یک تصمیم‌گیری اخلاقی انجامیده و اثر آن تصمیم نقشی ماندگار بر کنش‌های شخص مدیر داشته است. پس از بازگویی روایت اصلی، پرسش‌های مکمل دیگری مطرح شد تا آن بخش‌هایی که کامل نبوده، روشن شود. در نهایت این فرایند، مرحله سنجش‌گری آغاز شد در آن مصاحبه‌شونده با پرسیدن سؤالاتی برای تفسیر نظری آنچه رخ داده، به چالش کشیده می‌شد. پروتکل مصاحبه نیمه‌ساختارمند که بر اساس آن مصاحبه‌های عمیق صورت گرفت در پیوست مقاله آمده است:

د- شیوه تجزیه و تحلیل یافته‌ها: نخست متن روایت‌های گردآوری شده که به زبان عربی بود توسط مترجمان مسلط بر زبان عربی و فارسی ترجمه گردید. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه، از روش شبکه مضامین استفاده گردید. در این روش پس از گردآوری داده‌ها و تنظیم آن‌ها به صورت نوشتاری، بخش‌های از متن‌های نوشتاری مثل عبارت یا جمله، انتخاب و به صورت اطلاعات کدگذاری شده، شماره‌گذاری شدند که نتایج کدگذاری آن‌ها به ترتیب در جداول ۲ الی ۹ گزارش شده است.

یافته‌ها

در تحلیل داده‌ها تلاش گردید با معناسازی آینده‌نگر و جستجوی معنا به گستراندن دامنه پیش‌روایت به زندگی فرد پرداخته شود (روسیل، ۲۰۱۱)^۱. برای رسیدن به این تراز، داده‌ها در فرایندی توصیفی- تطبیقی به شرح جدول ۲ تحلیل مضمونی شدند.

جدول ۲. نحوه استخراج مضامین اولیه از متن روایت‌های مدیران مدارس.

مضامین اولیه استخراج شده	ترجمه فارسی	نمونه روایت‌ها به عربی
(۱) پایبندی به قوانین رعایت مقررات شغلی	از جمله مهم‌ترین مبانی، ارزش‌ها، رفتارها، اصول و قوانین است. این بنیاد به بُعد سیاسی، اداری و فرهنگی مرتبط است. از منظر فرهنگی، هر شغلی در جامعه دارای اخلاق و ارزش‌هایی بر اساس آداب و سنن حاکم بر جامعه ماست و از نظر اداری قوانین و مبانی وجود دارد که توسط مدیر حرفه‌ای هر شغلی تعیین می‌شود. نهاد با اصول و قواعد حمایت می‌شود.	من اهم الاسس القيم المهنية، سلوكيات، المبادئ والقواعد. نعم هذا الاسس يتعلق بناحية السياسية و الادارية والثقافية. من الناحية الثقافية فكل وظيفة في مجتمع لها اخلاقيات والقيم مبنی علی العادات والتقاليد السائرة في مجتمعنا و من ناحية الادارية قواعد وأسس يضعها المدير المهني لكل مؤسسة مهنية ويسندها بالمبادئ والقواعد.
(۲) تقویت معنویت در دانش‌آموزان	بله، اخلاق حرفه‌ای تأثیر بسزایی در سطح پیشرفت دانش‌آموزان و مدرسه دارد. مدیر و معلم برجسته‌ای که در کنار تربیت به دانش‌آموزان اخلاق نیکو بیاموزد نقش عمده‌ای در تربیت علمی و تربیتی دانش‌آموزان خواهد داشت و پیشرفت تحصیلی بدون اصول و ارزش‌ها فایده‌ای ندارد.	نعم، للاخلاقيات المهنية تأثير كبير علی مستوى الطلاب والمدرسة. فالمدير والمعلم القيادة التي تعلم الطلاب الخلق الكريمة مع التعليم يكون لها دور كبير في تعليم الطلاب بشكل جيد علميا تربويا، فلا فائدة من التقدم الاكاديمي بلا مبادئ والقيم.
(۳) فرهنگ‌محوری		

بخش الف) مضامین اولیه: این فرایند تحلیلی است که از طریق آن مفاهیم، شناسایی و ویژگی‌ها و ابعاد آنها در داده‌ها کشف شدند. در ضمن تحلیل مضمون، داده‌ها به بخش‌های مجزا خرد شدند و برای به دست آوردن مشابهت‌ها و

¹ Rosile

تفاوت‌ها، با دقت بررسی شدند و پرسش‌هایی درباره پدیده‌ها که داده‌ها حاکی از آن هستند، مطرح شدند. شایان ذکر است در این بخش مضامین اولیه هر سؤال به‌طور جداگانه ارائه شده است.

جدول ۳. مضامین استخراج‌شده اولیه از متن روایت‌های مدیران مدارس.

ردیف	مضامین اولیه	ردیف	مضامین اولیه
۱	صدقت در کار	۲۸	ایجاد آرامش روانی میان دانش آموزان
۲	صبور بودن	۲۹	افزایش روحیه کاری میان کادر آموزشی
۳	تعهد به وقت	۳۰	کسب شهرت و اعتبار
۴	عزت نفس	۳۱	ایجاد رضایت اطرافیان
۵	حفظ اسرار معلمان و دانش‌آموزان	۳۲	کاهش عذاب وجدان میان کادر آموزشی
۶	حفظ آداب و سنن	۳۳	آسودگی خاطر کادر آموزشی و دانش‌آموزان
۷	منشأ و آغاز رفتار پسندیده	۳۴	تشکر و قدردانی از کادر آموزشی
۸	مسئولیت‌پذیری	۳۵	توجه و گوش فرادادن به صحبت‌های کادر آموزشی
۹	رعایت عدالت و برابری	۳۶	تبعیض قائل نشدن میان کادر آموزشی و دانش‌آموزان
۱۰	خودنظارتی و وجدان کاری	۳۷	گذشت و فداکاری
۱۱	پابندی به امر خداوند و پیامبران	۳۸	تشویق دانش‌آموزان به انجام کارهای نیک و پسندیده
۱۲	اخلاص در کار	۳۹	برخورد منطقی با کادر آموزشی
۱۳	آگاهی از وضعیت افراد تحت پوشش	۴۰	اعمال یکسان قوانین برای کلیه افراد
۱۴	ستون اصلی در هر شغل	۴۱	ارائه راه‌حل‌های کارآمد و مؤثر برای حل مشکلات
۱۵	پابندی به قوانین	۴۲	ریشه‌کنی فساد خصوصاً فساد اداری
۱۶	رضایت جامعه	۴۳	مبارزه با نژادپرستی
۱۷	مبنای موفقیت در شغل و حرفه	۴۴	ترجیح دادن منفعت عام بر منفعت شخصی
۱۸	مبارزه با فساد	۴۵	درک مشکلات تیم آموزشی و ارائه راه‌حل
۱۹	معاشرت با افراد	۴۶	تقویت آرمان‌گرایی و معنویت میان دانش‌آموزان
۲۰	حسن رفتار	۴۷	توسعه فرهنگ مشارکتی میان دانش‌آموزان
۲۱	بالا رفتن کیفیت عملکرد	۴۸	سازگاری با شرایط و محیط
۲۲	افشا نکردن اسرار دیگران	۴۹	حمایت کادر آموزشی از مدیر مدرسه
۲۳	نوع‌دوستی	۵۰	توسعه همبستگی مدیریت مدرسه و کادر آموزشی
۲۴	نظم و انضباط	۵۱	توسعه ابتکارهای خلاقانه در حل مشکلات
۲۵	کمک به دیگران	۵۲	پرورش مهارت‌های فردی و جمعی دانش‌آموزان
۲۶	خیرخواهی	۵۳	تعیین اهداف و برنامه‌های طولانی‌مدت
۲۷	دوری از فساد	۵۴	تدوین برنامه‌های مدرن در راستای پیشرفت تحصیلی
۵۵	مدیریت کردن	۸۱	پذیرش انتقادات کادر آموزشی و والدین دانش‌آموزان
۵۶	نجات دادن نسل آینده	۸۲	ایجاد تغییرات مثبت در راستای کاهش بهرهوری
۵۷	دفاع از حقوق افراد مظلوم	۸۳	دادن آگاهی و اطلاعات در راستای ایجاد تغییرات
۵۸	وجدان کاری	۸۴	تبیین اهداف و نتایج حاصل از تغییر
۵۹	احترام متقابل	۸۵	تلاش مستمر و بی‌وقفه برای اجرای تغییرات لازم
۶۰	ایجاد روابط مثبت با دیگران	۸۶	دلسرد نشدن از شکست در اجرای برنامه‌ها

ردیف	مضامین اولیه	ردیف	مضامین اولیه
۶۱	اصلاح رفتار دانش‌آموزان	۸۷	در میان گذاشتن راهکارها و راهبردها با افراد
۶۲	پاسخ به بدرفتاری کادر آموزشی	۸۸	تفهم کادر آموزشی برای ایجاد تغییرات
۶۳	ساختن شخصیت‌های بزرگ میان دانش‌آموزان	۸۹	تشریح دلایل منطقی برای ایجاد تغییرات
۶۴	همکاری و تعاون با دیگران	۹۰	رهبر بودن مدیر مدرسه
۶۵	تعهد داشتن به قوانین در رفتارهای روزمره	۹۱	ایجاد راهبرهای هدفمند در راستای پیشرفت تحصیلی
۶۶	داشتن آرامش خاطر	۹۲	تعهد به قوانین و اجرای دقیق آن‌ها
۶۷	ایجاد زندگی پایدار	۹۳	تهیه برنامه‌های دقیق و زمان‌بندی‌شده
۶۸	ایجاد روابط گرم و صمیمی	۹۴	ارائه راهکار و پیشنهادهای جهت جلوگیری از فساد اداری
۶۹	عشق و احترام به هم‌نوع	۹۵	برگزاری جلسات با اولیا و مربیان
۷۰	بهرمندی از تجربه دیگران	۹۶	عادی‌سازی روابط میان معلمان و والدین
۷۱	برخورد بدون تبعیض جنسیتی، اجتماعی و نژادی	۹۷	تبادل تجربیات با همکاران
۷۲	تعلق خاطر به شغل	۹۸	اجرای برنامه‌های مدرن درسی و ارزشیابی آن‌ها
۷۳	رعایت کردن حقوق دیگران	۹۹	حفظ حریم شخصی کادر آموزشی و دانش‌آموزان
۷۴	داشتن تسلط کافی بر امور	۱۰۰	توسعه فعالیت‌های گروهی میان دانش‌آموزان
۷۵	ایجاد روابط مثبت میان اعضای مدرسه	۱۰۱	پایبندی به وظایف شغلی
۷۶	ایجاد تعامل مثبت مدیران و والدین دانش‌آموزان	۱۰۲	آراستگی ظاهری مدیر مدرسه در کلیه موقعیت‌ها
۷۷	گسترش مثبت‌اندیشی میان دانش‌آموزان	۱۰۳	افزایش شکوفایی استعدادها دانش‌آموزان
۷۸	افزایش پیشرفت تحصیلی	۱۰۴	ارتقای سطح آموزشی بر اساس روش‌های روز دنیا
۷۹	انگیزه تحصیلی میان دانش‌آموزان	۱۰۵	رضایت والدین و دانش‌آموزان از نحوه مدیریت مدرسه
۸۰	پیشرفت و موفقیت در زندگی خصوصی	۱۰۶	کاهش تخلف و تقلب در مرکز آموزشی

جدول ۳ تعداد ۱۰۶ مضمون استخراج‌شده اولیه را نشان می‌دهد. مضامین مستقیماً از متن گفتارهای روایت‌های مدیران مدارس مشارکت‌کننده در مصاحبه احصا شدند. در مرحله بعدی با قرار دادن مضامین پایه درون مضامین سازمان‌دهنده سعی در تلخیص و ادغام مضامین تکراری و مشابه و قرار دادن آن‌ها در دسته‌های کلی‌تر و انترای‌تر شده است. تلاش محققان این بود که ضمن کاهش تعداد مضامین معانی اصلی آن حفظ شود و دستیابی به فراروایت‌ها در مرحله نهایی تسهیل گردد.

بخش ب) مضامین سازمان‌دهنده

در این مرحله، یک مضمون مرحله پیش انتخاب شد و در مرکز فرایند در حال بررسی قرار داده شد و سپس، دیگر مضمون‌ها به آن ربط داده شد. یعنی مضامین مشابه یا احتمالاً تکراری در قالب خوشه‌های متنوع اما محدود دسته‌بندی شدند که فهرست کامل این مقولات کلی‌تر در ادامه ارائه شده‌اند.

۱- معانی اخلاق حرفه‌ای: تحلیل و کاهش مضامین اولیه نشان داد که معانی اخلاق حرفه‌ای از ۲۳ مضمون تشکیل شده است که می‌توان آن‌ها در چهار مضمون سازمان‌دهنده طبقه‌بندی کرد.

جدول ۴. مضامین سازمان دهنده استخراج شده مربوط به معانی اخلاق حرفه‌ای.

مضمون سازمان دهنده	مضامین اولیه	نشانه‌گر
فضیلت محور	صداقت در کار	P1, P3, P6, 98, P10, P11, P14
	صبور بودن	P1, P3, P8, P10, P11, P12
	تعهد به وقت	P1, P9
	عزت نفس	P1, P4
	حفظ اسرار معلمان و دانش آموزان	P1, P2, P9, P10
	مسئولیت پذیری	P3, P8
دین محور	خودنظارتی و وجدان کاری	P3, P8, P12
	پابندی به امر خداوند و پیامبران	P3, P1
	اخلاص در کار	P4, P9, P15
	رعایت عدالت و برابری	P3, P6, P12, P14
سازمان محور	نظم و انضباط	P12, P15
	بالا رفتن کیفیت عملکرد	P10, P15
	مبنای موفقیت در شغل و حرفه	P7, P9, P13
	مبارزه با فساد	P2, P8, P9, P11, P15
	پایبندی به قوانین	P6, P8, P10, P14, P15
	آگاهی از وضعیت افراد تحت پوشش	P4, P9
مردم محور	کمک به دیگران	P7, P9, P11, P14
	نوع دوستی	P6, P13P14
	خیرخواهی	P3, P12
	معاشرت با افراد مدرسه	P9, P12
	حسن رفتار	P3, P10, P11
	رضایت جامعه مدرسه از عملکرد مدیر	P6, P11

نمونه‌ای از نقل قول‌های مؤید این مضامین در زیر آمده است:

{م. ش. ۱} «از نظر اداری قوانین و مبانی وجود دارد که مدیر حرفه‌ای هر شغلی تعیین می‌کند. نهاد با اصول و قواعد حمایت می‌شود».

{م. ش. ۳} «مسئولیت پذیری، تواضع، ملامت در برخورد، عدالت و برابری، وفای به قرارداد کار، کاردانی، نصیحت و صداقت، خودنظارتی و وجدان، پایبندی به آنچه خداوند متعال امر فرموده و پیامبر و مولایمان حضرت محمد (ص) سفارش کرده است».

۲- نقش اخلاق حرفه‌ای در زندگی سازمانی: نتایج به دست آمده از تحلیل مصاحبه‌های کیفی نشان داد که روایت در مورد نقش اخلاق حرفه‌ای در زندگی از ۱۱ عامل تشکیل شده است که می‌توان آن را در مضمون سازمان دهنده تعالی جای داد.

جدول ۵. مضامین سازمان دهنده استخراج شده مربوط به نقش اخلاق حرفه‌ای در زندگی سازمانی.

مضمون سازمان دهنده	مضامین اولیه	نشانه‌گر
تعهد سازمانی (۱)	دوری از فساد	P2, P5, P8, P12, P15
شهروندی سازمانی (۲)	نجات دادن نسل آینده	P4, P12, P5

مضمون سازمان‌دهنده	مضامین اولیه	نشانه‌گر
۳) مسئولیت‌پذیری اجتماعی	دفاع کردن از حقوق افراد مظلوم	P2, P4, P7, P12, P15
	وجدان کاری	P3, P7, P10, P11
	احترام متقابل	P1, P3, P5, P7, P8, P10, P12, P14, P15
	ایجاد روابط مثبت با دیگران	P3, P4, P5, P12, P15
	اصلاح رفتار دانش‌آموزان	P1, P4, P6, P8, P10, P13
	پاسخ دادن به بدرفتاری کردن کادر آموزشی	P2, P5, P8, P13
	ساختن شخصیت‌های بزرگ میان دانش‌آموزان	P3, P5, P7
	همکاری و تعاون با دیگران	P1, P2, P5, P10, P11, PP14
	پابندی به قوانین	P3, P7, P9

نمونه‌ای از نقل‌قول‌های تأییدکننده محتوای این مضامین در زیر آمده است:

{م. ش ۹} «اولین چیزی که در مورد اخلاق حرفه‌ای به ذهن من می‌رسد رعایت قوانین و اصول است که شامل تعهد به کار، حسن معاشرت با کادر و جامعه، رعایت عدالت و برابری از مهم‌ترین نکات اخلاق حرفه‌ای است، بدون عدالت هیچ چیز نیست. احترام به دیگران به دست می‌آید.»

{م. ش ۸} «اخلاق حرفه‌ای، اخلاق نیکویی است که شامل احترام، تعهد به ارزش‌ها، اصول، آداب و سنن در جامعه ما، پابندی به قوانین، صبر، محبت و مدارا، کمک، گفتن حقیقت، مبارزه با فساد است.»

۳- تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر روابط شما با دیگران: نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل مصاحبه‌های کیفی نشان داد که تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر روابط شما با دیگران از ۱۰ مؤلفه تشکیل شده است که می‌توان آن را در مضمون سازمان‌دهنده روابط حسنه و اعتماد طبقه‌بندی کرد.

جدول ۶. مضامین سازمان‌دهنده استخراج شده مربوط به اخلاق حرفه‌ای و روابط با دیگران.

مضمون سازمان‌دهنده	مضامین اولیه	نشانه‌گر
۱) روابط حسنه ۲) اعتماد	ایجاد روابط پایدار با دانش‌آموزان و معلمان	P2, P6, P11, P14
	ایجاد روابط گرم و صمیمی	P1, P7, P8, P12
	عشق و احترام به دانش‌آموزان و معلمان	P3, P5, P8, P15
	بهره‌مندی از تجربه معلمان و همکاران	P1, P7, P9, P10, P11
	نبود تبعیض جنسیتی، اجتماعی و نژادی	P2, P5, P6, P9
	تعلق خاطر به شغل	P2, P3, P5
	رعایت کردن حقوق معلمان و دانش‌آموزان	P1, P3, P5, P7, P9, P10, P11, P15
	داشتن تسلط کافی بر امور اداری مدرسه	P2, P5, P11
	ایجاد روابط مثبت میان اعضای مدرسه	P2, P3, P5, P8, P9, P11, P13, P15
	ایجاد تعامل مثبت میان مدیر و والدین	P2, P4, P8, P15

نمونه‌ای از روایت‌های مؤید محتوای مضامین مذکور در زیر آمده است:

{م. ش ۱۰} «ما به عنوان مدیر مدرسه هر روز در معرض تأییدات زیادی هستیم. آنچه مهم است این است که چگونه با هر موفقیت به‌طور جداگانه کار می‌کنیم. کارکنان آموزشی، کارکنان و دانش‌آموزان وجود دارد. اغلب مشکلات بین کادرها وجود دارد بنابراین باید با صبر و درایت مشکلات را به‌صورت قانونی حل کرد. برای مثال، بیشترین مشکل زمانی

است که یک معلم یا معلم بدون دلیل قانونی و فرم مکرر درخواست مرخصی از کار می‌کند. باید عمل کرد و با خرد و احترام برخورد کرد و طرف مقابل را متقاعد کرد که مرخصی هایش غیرقانونی است و باید به کار احترام گذاشته شود و تعهد به دامن داشته باشد زیرا آینده نسل آینده در دستان ماست، پس باید حفظ شود».

{م.ش ۶} «وقتی مریض بودم با اولین موقعیت مواجه شدم وقت بیمارستان داشتم وقتی وارد بخش شدم کادر پزشکی از من استقبال کردند و سلام کردند آقا من پدر دانشجو هستم فلانی پسر فلانی، یادت هست؟ من گفتم: بله. او گفت: من یک عمر از شما سپاسگزارم که کاری که با پسر و سایر دانشجویان انجام دادید دلیلی بود برای اینکه آنها راه درست را بدانند و پسر من اکنون یکی از دانشجویان ممتاز دانشگاه است. دانشجوی غیرمتعهد با گروه دیگری از دانشجویان در آن زمان. بنابراین با اعتقاد به آنها و برخورد خوب با آنها توانستم سبک بد، تعهد و اجرای قوانین مدرسه را تغییر دهم و پیروی از اصول اخلاق حرفه ای دلیل نجات آینده گروهی از دانش آموزان از گم شدن آنها بود».

۴- تأثیر روزانه اخلاق حرفه‌ای بر زندگی حرفه‌ای و شخصی: نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل مصاحبه‌های کیفی نشان داد تأثیر روزانه اخلاق حرفه‌ای بر زندگی مدیران از ۱۹ مضمون اولیه تشکیل شده است که می‌توان آن‌ها را در سه مضمون سازمان‌دهنده زیر جای داد.

جدول ۷. مضامین سازمان‌دهنده استخراج‌شده مربوط به تأثیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر زندگی.

مضمون سازمان‌دهنده	مضامین اولیه	نشانه‌گر
	گسترش مثبت‌اندیشی میان دانش‌آموزان	P4, P5, P9
	افزایش پیشرفت تحصیلی	P1, P2, P5, P7, P9, P11, P14, P15
	افزایش انگیزه تحصیلی میان دانش‌آموزان	P1, P2, P5, P6, P10, P11, P14, P15
	پیشرفت و موفقیت در زندگی خصوصی	P2, P3, P6
	تغییر در تعامل میان معلمان و دانش‌آموزان	P5, P9, P15
	ایجاد آرامش روانی میان دانش‌آموزان	P2, P7, P11
	افزایش روحیه کاری میان کادر آموزشی	P3, P5, P7, P13
	کسب شهرت و اعتبار	P1, P4, P5, P12, P14
۱) تعالی تدریس	ایجاد رضایت اطرافیان	P5, P7, P13
۲) افزایش روحیه	کاهش عذاب وجدان میان کادر آموزشی	P5, P9
۳) کاهش نابرابری‌ها	آسودگی خاطر کادر آموزشی و دانش‌آموزان	P2, P5, P6, P8, P14, P15
	تشکر و قدردانی از کادر آموزشی	P1, P2, P6, P9, P10, P12
	توجه و گوش دادن به کادر آموزشی	P2, P5, P11
	عدم تبعیض میان کادر آموزشی و دانش‌آموزان	P6, P8, P13, P15
	گذشت و فداکاری	P2, P6, P10, P13
	تشویق دانش‌آموزان به انجام کارهای نیک	P1, P3, P4, P8
	برخورد منطقی با کادر آموزشی	P2, P4, P6
	اعمال یکسان قوانین برای کلیه افراد	P3, P7, P11
	داشتن آرامش خاطر	P1, P6, P8, P12

روایت‌های مدیران مدارس در تأیید مضامین فوق در زیر آمده است:

{م.ش ۹} «فهمیدم یکی از دانش‌آموزان به دلیل وضعیت مالی ترک تحصیل کرده است و با وجود اینکه یکی از شاگردان ممتاز است، نمی‌تواند ادامه تحصیل دهد. به همین دلیل به آنها سر زدم و موضوع را یاد گرفتم و فردای آن روز

یک جلسه فوری برای همه کادر آموزشی و پژوهشی اجتماعی مدرسه ترتیب دادم و موضوع را مورد بحث قرار دادیم و به راه‌حلی رسیدیم که همه کمک کنیم دانش‌آموز به آن بازگردد. کار کنید و مطالعه را کامل کنید. از مددکار اجتماعی خواستم تا شفافیت دانش‌آموزان را پیگیری کند و مشکلات آنها را تا حد امکان حل کند».

{م.ش. ۱۲} «بله، وقتی وزارت آموزش و پرورش یک کارمند نگهبان را به منطقه‌ای که از نظر جغرافیایی دور از محل سکونت خود بود فرستاد و یک کارمند کوچک‌تر از او و یک مرد جوان به جای او قرار گرفت. من به این موضوع بسنده نکردم و وارد عمل شدم و گفتم چون این کارمند فقیر است، شکایت قانونی از کارمندی وجود ندارد و او فردی متعهد است. این عشق اخلاقی و حرفه‌ای من بود که از انتقال کارمند جلوگیری کنم».

۵- راهدادهای مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای در مدیریت مدرسه: نتایج به‌دست‌آمده از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های کیفی نشان داد که راهدادهای مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای در مدیریت مدرسه از ۱۹ مضمون تشکیل شده است که می‌توان آن‌ها را در سه مضمون سازمان‌دهنده زیر طبقه‌بندی کرد.

جدول ۸. مضامین سازمان‌دهنده استخراج‌شده مربوط به راهدادهای مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای در مدیریت مدرسه.

نشانگر	مضامین اولیه	مضامین سازمان‌دهنده
P10, P14, P15	ایجاد راهدادهای هدفمند در راستای پیشرفت تحصیلی	قانون‌گرایی
P2, P7, P12	تعهد به قوانین و اجرای دقیق آن‌ها	
P3, P14	تهیه برنامه‌های دقیق و زمان‌بندی‌شده	
P3, P10, P13	ارائه راهکار و پیشنهادها برای جلوگیری از فساد اداری	
P3, P5, P6, P12	اجرای برنامه مدرن درسی و ارزشیابی آن‌ها	مشارکت‌گرایی
P1, P2, P7, P9	تبادل تجربیات با همکاران	
P3, P18, P8, P12	تشریح دلایل منطقی برای کادر آموزشی در راستای ایجاد تغییرات	
P6, P7, P9, P12	عادی‌سازی روابط میان معلمان و والدین	
P8, P10, P15	برگزاری جلسات مکرر اولیا و مربیان در راستای پیشرفت تحصیلی	تسهیل تغییر
P1, P5, P10, P14	رهبر بودن مدیر مدرسه	
P1, P3, P7P12	در میان گذاشتن راهکارها و راهدادهای افراد و کادر آموزشی	
P1, P4, P8, P10	تفهم نمودن کادر آموزشی برای ایجاد تغییرات	
P2, P14, P15	تعیین اهداف و برنامه‌های طولانی‌مدت	تسهیل تغییر
P2, P5, P7, P9	تدوین طرح‌های و برنامه‌های مدرن در راستای پیشرفت تحصیلی	
P3, P13, P15	پذیرش انتقادات کادر آموزشی و والدین دانش‌آموزان	
P3, P4, P8, P12	ایجاد تغییرات مثبت در راستای بهروری	
P3, P5, P8, P9, P11	تبیین اهداف و نتایج حاصل از تغییر برای کادر آموزشی	تسهیل تغییر
P1, P2, P7, P11	تلاش مستمر و بی‌وقفه جهت اجرای تغییرات لازم	
P2, P7, P9, P10	دل‌سرد و دل‌شکسته نشدن در صورت شکست	

نمونه‌ای از نقل‌قول‌های روایتی که تأییدکننده محتوای مضامین جدول ۸ هستند در زیر آمده است:

{م.ش. ۵} «وقتی وزارت آموزش و پرورش یک کارمند نگهبان را به منطقه‌ای که از نظر جغرافیایی دور از محل سکونت خود بود فرستاد و یک کارمند کوچک‌تر از او و یک مرد جوان به جای او قرار گرفت. من به این موضوع بسنده نکردم و وارد عمل شدم و گفتم چون این کارمند فقیر است، شکایت قانونی از کارمندی وجود ندارد و او فردی متعهد است. این عشق اخلاقی و حرفه‌ای من بود که از انتقال کارمند جلوگیری کنم».

م.ش.۱۱} «اخلاق حرفه‌ای نقش مهمی در تنظیم رابطه بین کارکنان آموزشی و دانشجویان دارد. دانش‌آموزانی بودند که قوانین مدرسه را رعایت نمی‌کردند، عاقلانه عمل کردند، اوضاع را منطقی مدیریت کردند، خوب برخورد کردند، به این دانش‌آموزان نزدیک‌تر شدند، دغدغه‌هایشان را مطرح کردند، آن‌ها را ملزم به انجام برخی فعالیت‌ها و مسئولیت‌ها کردند و به آن‌ها فضا دادند. صحبت کنید و شرایط خود را به بهترین شکل بیان کنید. این روش نتیجه مثبتی داشت پس دانش‌آموزان متعهدتر و محترمانه‌تر شدند. اعتمادبه‌نفس شما افزایش یافت، رابطه بین آن‌ها تغییر کرد و نتیجه معمولاً برای همه مثبت است».

۶- تأثیرات و پیامدهای اخلاق حرفه‌ای: نتایج به‌دست‌آمده از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های کیفی نشان داد که تأثیرات و پیامدهای اخلاق حرفه‌ای از ۲۰ مضمون تشکیل شده است که می‌توان آن‌ها را در چهار مضمون سازمان‌دهنده زیر طبقه‌بندی کرد:

جدول ۹. مضامین سازمان‌دهنده استخراج‌شده مربوط به تأثیرات و پیامدهای اخلاق حرفه‌ای.

مضمون سازمان‌دهنده	مضامین اولیه	نشانه‌گر
تحصیلی	حفظ حریم شخصی کادر آموزشی و دانش‌آموزان	P3, P5, P12
	توسعه فعالیت‌های گروهی میان دانش‌آموزان	P1, P3, P9, P14
	افزایش شکوفایی استعدادها دانش‌آموزان	P4, P7, P15
	ارتقای سطح آموزشی بر اساس روش‌های روز دنیا	P1, P7, P9, P11
	رضایت والدین و دانش‌آموزان	P1, P2, P5, P15
	کاهش تخلف و تقلب در مرکز آموزشی	P1, P4, P6, P9, P12
اجتماعی	ارائه راه‌حل‌های کارآمد در راستای حل مشکلات	P3, P7, P8, P10, P13
	ریشه‌کنی فساد خصوصاً فساد اداری	P17, P1, P8, P12
	مبارزه با نژادپرستی	P1, P21, P18, P4, P12, P16
	ترجیح دادن منفعت عام بر منفعت شخصی	P1, P2, P8, P16
	درک مشکلات تیم آموزشی و ارائه کردن راه‌حل	P4, P7, P16
	تقویت آرمان‌گرایی میان دانش‌آموزان	P1, P3, P5, P7
سازمانی	توسعه فرهنگ مشارکتی میان دانش‌آموزان	P1, P9, P11, P15
	پروورش مهارت‌های فردی و جمعی دانش‌آموزان	P1, P3, P6, P9, P12
	توسعه اتحاد و همبستگی میان اعضای مدرسه	P1, P3, P10, P12, P16
	حمایت کادر آموزشی از مدیر مدرسه	P1, P11, P14
	توسعه ابتکارهای خلاقانه در حل مشکلات	P3, P6, P12, P14
	پایبندی به وظایف شغلی	P2, P6, P10, P13
فردی	آراستگی ظاهری مدیر مدرسه	P8, P10, P12
	سازگاری با شرایط و محیط	P1, P6, P8, P12

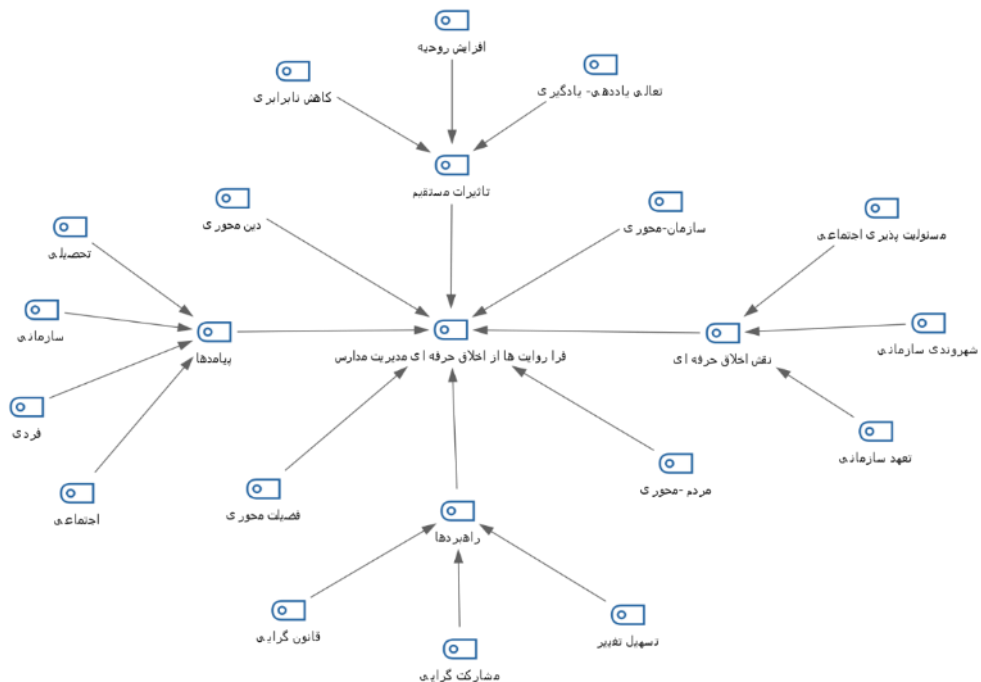
نمونه‌ای از نقل‌قول‌های روایتی که تأییدکننده محتوای مضامین جدول ۹ هستند در زیر آمده است: م.ش.۱۳} «خداوند انسان را دوست دارد. اخلاق مثبت موجب پیشرفت، توسعه و نوزایی جامعه و رسیدن به اوج می‌شود. بله، پایبندی به قوانین، احترام به دیگران، برخورد خوب و دادن حق هر فردی در دوران کاری، دلیلی بر ارتباط مثبت با دوستانم در محل کار، مدیریت آموزشی و حتی ارتباط من با دانش‌آموزان بود».

{م.ش.۱۴} «اخلاق حرفه‌ای، تعامل و رابطه را در میان اعضای جامعه، چه در محل کار و چه در مکان‌های عمومی، به بهترین شکل تغییر می‌دهد. با برخورد خوب، صداقت، صداقت، درستکاری و احترام بین همه معلمان، دانش‌آموزان و کارکنان اداری، رابطه من با آنها به سمت بهتر شدن تغییر کرد و نتیجه در سطح مدرسه و دانش‌آموزان مثبت شد».

{م.ش.۹} «تغییر در یک جامعه تا حدودی دشوار است اما یک فکر طولانی و تعیین اهداف و نتایج خوب برای برنامه یا وام‌هایی که مدیریت مدرسه می‌خواهد انجام دهد، می‌تواند کلید پذیرش موضوع باشد. بله، اغلب به دلیل تدوین طرح‌ها و برنامه‌های جدید در مدرسه که هدف آن ارتقای سطح علمی و عملی مدرسه بود، مشکلاتی پیش می‌آمد اما با تفاهم، اعتدال، گفتگو و کمک جمعی معلمان، معلمان و حتی دانش‌آموزان، برنامه را پذیرفتم و الحمدلله نتیجه خوبی بود».

بحث و نتیجه‌گیری

بحث و نتیجه‌گیری یافته‌های پژوهش حاضر با ترسیم شبکه مضامین طراحی شده و توضیح فرا روایت‌های به دست آمده از اخلاق حرفه‌ای در مدارس آغاز می‌شود. همان‌گونه که در شکل ۱ دیده می‌شود، چهار فرا روایت تحت عناوین (فضیلت‌محوری، دین‌محوری، سازمان‌محوری و مردم‌محوری) از اخلاق حرفه‌ای در مدیریت مدارس قابل احصا بود. با وجود گوناگونی فرا روایت‌ها، توجه به اخلاق حرفه‌ای بر زندگی شغلی و زیست فردی-حرفه‌ای و بر روابط مدیران با دیگران تأثیرگذار بود و تعهد سازمانی، شهروندی سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، کاهش نابرابری، تعالی یاددهی با دیگری و افزایش روحیه را در آنان پرورش داده است. همچنین تأکید آنان را بر راهبردهای قانون‌گرایی، مشارکت‌گرایی و افزایش بهره‌وری بیشتر کرده‌اند و پیامدهای آموزشی، سازمانی، اجتماعی و حتی فردی در مدیریت آنان بر مدرسه داشته است.



شکل ۱. شبکه مضامین ترسیم‌شده از روایت‌های مدیران مدارس درباره اخلاق حرفه‌ای.

اخلاق در مدیریت آموزشی به معنای باورهای اخلاقی و قواعدی درباره نیک و بد رفتار مدیر یک مدرسه یا مؤسسه آموزشی است. این باورها و قواعد بر رفتار، نگرش، تصمیم و آرمان‌های مدیران آموزشی تأثیر می‌گذارد. بی‌گمان، مدیران آموزشی نه صرفاً یک سازمان، بلکه یک سازمان آموزشی را مدیریت می‌کنند. اخلاق مدیریت آموزشی در یک معنا ایجاد محیطی اخلاقی توسط مدیران است. مدیر یک مسئولیت اخلاقی دارد و باید اصول اخلاقی را رعایت کند (استارات، ۱۹۹۱). این نیاز به تمرین و کنش‌وری دارد. این بدان معنا است که صرف داشتن منشور اخلاقی برای مدیریت آموزشی کافی نیست. یک منشور اخلاقی به خودی خود نمی‌تواند ضامن عملکرد اخلاقی یا درمان همه مشکلات دیگر در یک حرفه باشد. داشتن چنین انتظاراتی به معنای اشتباه‌گرفتن هدف اصلی کدهای اخلاقی مدیریت آموزشی است. یک منشور اخلاقی بهترین تصویر را از یک حرفه است یا باید باشد بیان می‌کند. منشور اخلاقی جنبه ایده‌آلیستی یک حرفه است، طرحی از بینش هویت حرفه‌ای همان‌طور که باید باشد (کانلی و لایت، ۱۹۹۱)^۱. منشور اخلاقی شاید مفید باشد ولی کافی نیست. آنچه هست آن است که مدیر نگرش اخلاقی داشته باشد و بر پایه آن نگرش به برخی کدهای اخلاقی درون‌زاد حرفه خود رسیده باشد و مطابق با آن عمل کند.

مدیران مدارس نقش کلیدی در مدیریت مدارس دارند زیرا آنها تصمیم‌گیرندگان اصلی هستند، آن‌ها رهبران مدارس هستند و نسبت به سایر کارکنان مسئولیت بیشتری دارند. از این رو، رفتارها و تصمیمات اخلاقی مدیران به‌طور مستقیم بر جو مدرسه تأثیر مثبت می‌گذارد. مدیران باید اصول اخلاقی را رعایت کنند و همیشه در تصمیم‌گیری اول به دانش‌آموزان فکر کنند. در چنین محیط اخلاقی، موفقیت نتیجه قطعی فرایند آموزشی است. رسیدن به نگرش اخلاقی در مدیریت شاید از طریق آموزش و خواندن به‌دست آید ولی راهی مطمئن و همیشگی نیز هست و آن تجارب زندگی است. تجاربی در زندگی افراد هست که توجه آنان را به سوی اخلاق و فهم اخلاقی و حساسیت اخلاقی می‌کشاند.

این پژوهش از اشارات کاربردی جالبی برخوردار بود. برای نمونه، روایت‌ها فرادیده‌های متفاوتی را در خصوص معنای اخلاق حرفه‌ای به مدیران داده بود: برخی معانی، خدامحور بود و برخی فضیلت‌محور، شماری هم سازمان‌محور می‌اندیشیدند و برخی دیگر، مردم‌محور. اما هرچه بود این معانی توانسته بود زندگی سازمانی و فردی-حرفه‌ای و در روابط با دیگران تحت تأثیر قرار دهد. در زندگی سازمانی، تعهد و در روابط با دیگران، یک رابطه حسنه و مثبت را پدید آورده بود و موجب تعالی زندگی فردی-حرفه‌ای مدیران شده بود. اما این همه داستان نبود؛ اخلاق حرفه‌ای هم بر تغییر راهبردهای آنان در سازمان تأثیر نهاده بود آنان را طرفداران قانون‌گرایی و مشارکت‌گرایی و افزایش بهره‌وری گردانده بود و هم پیامدهای مشهودی در برون‌داد تحصیلی و اجتماعی و سازمانی و حتی فردی به‌وجود آورده بود.

References

- Abdullah, E., & Zeyud, M. (2019). Effectiveness Level of Moral Education in Jordanian Private Schools. *Islamic University of Gaza Journal of Educational and Psychology Sciences*, 28(2), 574-601. <https://journals.iugaza.edu.ps/index.php/IUGJEPS/article/view/20w/5395/3017>
- Al-Ghamdi, R. M. (2009). *The ethics of administrative work of the female principals of secondary schools and their relationship with job satisfaction and organizational commitment of the female teachers in Al-Baha educational provinc* [Doctoral, Umm Al Qura University]. Mecca, Saudi Arabia. <https://search.shamaa.org/FullRecord?ID=34478>
- Asadi, S., & Bolandhematan, K. (2018). The principles of Teacher's Ethics: Rethinking Antennarratives of Moral Life Beyond School. *Research in Teaching*, 6(4), 24-45. <https://www.magiran.com/paper/1960941>

¹ Connelly & Light

- Boje, D. M. (2001). *Narrative Methods for Organizational & Communication Research*. SAGE Publications. https://books.google.com/books?id=gIwGrRW_KloC
- Bullough, R. V. (2011). Ethical and moral matters in teaching and teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 21-28. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.09.007>
- Carroll, A. B. (1989). *Business & Society: Ethics & Stakeholder Management*. South-Western Publishing Company. <https://books.google.com/books?id=examQgAACAAJ>
- Connelly, R. J., & Light, K. M. (1991). An Interdisciplinary Code of Ethics for Adult Education. *Adult Education Quarterly*, 41(4), 233-240. <https://doi.org/10.1177/0001848191041004003>
- Dekhoda, A. A. (1994). *Dekhoda Dictionary*. Rowzaneh. <https://noorlib.ir/book/info/20629>
- Essawy, A. M. (2019). A Scale of The Professional Performance of a Faculty Member Within the Framework of Education Quality Standards. *Journal of Studies in Social Work and Humanities*, 47(1), 75-101. <https://doi.org/10.21608/jsswh.2019.50265>
- Farmarz Qaramalki, A. (2003). *Professional ethics*. Majnoon. <https://www.gisoom.com/book/11069498>
- Farmarz Qaramalki, A. (2007). *Ethical organizations in business*. Majnoon. <https://www.gisoom.com/book/1458889>
- Goldard, D. (1999). *Basic concepts and specialized subjects in counseling, training and application of micro skills in individual counseling* (S. Hosseinian, Trans.; 2 ed.). Didar. <https://www.gisoom.com/book/1140039>
- Hansen, D. T. (1998). The moral is in the practice. *Teaching and Teacher Education*, 14(6), 643-655. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(98\)00014-6](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(98)00014-6)
- Higgins, C. (2003). MacIntyre's Moral Theory and the Possibility of an Aretaic Ethics of Teaching. *Journal of Philosophy of Education*, 37(2), 279-292. <https://doi.org/10.1111/1467-9752.00326>
- Khabeiri, M. (2019). *Ethics and professional considerations in sports psychology*. Institute of Physical Education and Sports Sciences. <https://www.gisoom.com/book/11523923>
- Kizza, J. M. (2010). *Ethical and social issues in the information age* (D. Gries & F. B. Schneider, Eds. 4 ed.). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-84996-038-0>
- Krishnaveni, R., & Anitha, J. (2007). Educators' professional characteristics. *Quality Assurance in Education*, 15(2), 149-161. <https://doi.org/10.1108/09684880710748910>
- LePage, P., Akar, H., Temli, Y., Şen, D., Hasser, N., & Ivins, I. (2011). Comparing teachers' views on morality and moral education, a comparative study in Turkey and the United States. *Teaching and Teacher Education*, 27(2), 366-375. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.09.005>
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. John Wiley & Sons. <https://books.google.com/books?id=tvFICrgcuSIC>
- Mirkamali, S. M. (2003). Ethics and social responsibility in educational management. *Journal of Psychology and Educational Sciences*, 33(1), 201-221. https://jpsyedu.ut.ac.ir/article_10579.html
- Moein, M. (1996). *Certain Culture (Volume 1)* (10 ed.). Amirkabir. <https://www.gisoom.com/book/1111016>
- Mousavi, F., Vashni, A., Heydari, F., Mohammad, N., Soleimani, F., & Qaisarzadeh, M. (2017). Professional Ethics of Educational Principals. *Ethics in Science and Technology*, 11(4), 58-65. <http://ethicsjournal.ir/article-1-438-en.html>
- Naghizadeh Jalali, M. (2013). *An introduction to philosophy* (13 ed.). Tahori Library. <https://www.gisoom.com/book/1949157>

- Navabinezhad, S. (2011). *Principles of ethics and cultural values in counseling* (2 ed.). Mehdi Rezaei. <https://www.gisoom.com/book/1766215>
- Ngang, T. K., & Chan, T. C. (2015). The Importance of Ethics, Moral and Professional Skills of Novice Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 205, 8-12. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.09.004>
- Parvizi, F. (2020). *Representation of the components of professional ethics in the management of conservatories (A reflection on the narratives of conservatories managers in Kurdistan province)* [Master, University of Kurdistan]. Kurdistan, Iran. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/e272dad80ed13c761490bdb655a2315e>
- Popkin, R. H. (2013). *General philosophy* (S. J. Mojtavavi, Trans.; 29 ed.). Hekmat. <https://www.gisoom.com/book/1956911/>
- Pourgholi, R. (2017, August 20). *Examining the characteristics of professional ethics of Chaldean school principals in the academic year 90-91 based on the teachings of the holy religion of Islam* [Conference session]. The second international conference on integration of management and economics in development, Tehran, Iran. <https://civilica.com/doc/715657/>
- Reber, A. S., Allen, R., & Reber, E. S. (2009). *The Penguin Dictionary of Psychology* (4 ed.). Penguin Publishing Group. <https://www.amazon.com/Penguin-Dictionary-Psychology-Fourth/dp/0141030240>
- Rezalo, M., Fazlollahi, S., & Bakhtiary, A. (2020). Identifying Factors and Indicators of Professional Ethics of High School Principals in Tehran Based on Religious Teachings. *Journal of Research in Educational Systems*, 14(Special Issue), 547-565. https://www.jiera.ir/article_109753.html?lang=en
- Rosile, G. A. (2011). The antenarrative of ethics and the ethics of antenarratives. In D. M. Boje (Ed.), *Storytelling and the Future of Organizations* (pp. 87-100). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203830642-7>
- Shaarinejad, A. A. (1996). *Culture of behavioral sciences* (2 ed.). Amirkabir. <https://www.gisoom.com/book/1110196>
- Shadelvaie, N., & Torani, H. (2011). Practical ethics in educational organizations. *Journal of School Management Development*, 10(4), 28-32. <https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/1104262>
- Shapira-Lishchinsky, O. (2013). Team-based simulations: Learning ethical conduct in teacher trainee programs. *Teaching and Teacher Education*, 33, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.02.001>
- Sharawy, K. A. S., M. (2016). Philosophy of ethics and obstacles to moral education in contemporary Arab societies. *Journal of the researcher in the humanities and social sciences*, 6(1), 66-80. <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/503/6/1/98495>
- Soltan Mohammadi, F. (2017). *The relationship between professional ethics and time management of secondary schools in the first district* [Master, Payamenoor University South Tehran Branch]. Tehran, Iran. <https://lib.pnu.ac.ir/dl/search/default.aspx?Term=43530&Field=0&dct=7>
- Starratt, R. J. (1991). Building an Ethical School: A Theory for Practice in Educational Leadership. *Educational Administration Quarterly*, 27(2), 185-202. <https://doi.org/10.1177/0013161x91027002005>
- Strike, K. A., Haller, E. J., & Soltis, J. F. (2005). *The Ethics of School Administration*. Teachers College Press. <https://books.google.com/books?id=Gz03lkuW-o0C>

- Thibodeaux, M. S., & Favilla, E. (1996). Organizational effectiveness and commitment through strategic management. *Industrial Management & Data Systems*, 96(5), 21-25. <https://doi.org/10.1108/02635579610123307>
- Van Nuland, S., & Poisson, M. (2009). *Teacher Codes: Learning from Experience*. UNESCO & IIEP. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000185872>
- Zakeri Hakkami, M. (2016, March 3). *Factors affecting the professional ethics of primary school principals* [Conference session]. The second national conference of psychology and educational science, Shadgan, Khuzestan, Iran. <https://civilica.com/doc/463203/>

پیوست: پروتکل مصاحبه با مشارکت کنندگان در خصوص «اخلاق حرفه‌ای» مدیریت مدرسه

- ۱) «اخلاق حرفه‌ای» چه معنای برای شما دارد؟ با شنیدن این اصطلاح چه چیزهایی به ذهنتان خطور می‌کند؟
- ۲) نخستین مواجهه یا برخوردتان با مفهوم «اخلاق حرفه‌ای» چه بود؟ زمان و مکانش را برایمان توضیح دهید؟
- ۳) «اخلاق حرفه‌ای» چه نقشی در زندگی کاری شما ایفا می‌کند؟ اگر مصادیقی دارید می‌توانید نمونه‌هایی از آن را برایمان تعریف کنید؟
- ۴) به نظر شما چه زمینه‌هایی موجب می‌شود که «اخلاق حرفه‌ای» ضرورت پیدا کند؟ بیشتر دوست داریم از تجربه‌های خودتان مواردی را برایمان روایت کنید (مثلاً آیا این بسترها فرهنگی، سیاسی یا مدیریتی یا چیزی مثل این‌ها هستند؟)
- ۵) آیا به واسطه «اخلاق حرفه‌ای» روابط شما با دیگران تغییری پیدا کرده است؟ لطفاً مواردی را که به خوبی یادتان است و مصداق خوبی از تغییر روابط است را برایمان بازگو بفرمایید.
- ۶) روزهای کاری را چگونه می‌گذرانید؟ آیا «اخلاق حرفه‌ای» هر روز در زندگی شما نقش دارد؟
- ۷) ضمن تشکر از این‌که تا اینجا با صبر و حوصله به پرسش‌هایمان پاسخ دادید لطفاً برایمان بگویید خصوصیات یا ویژگی‌های «اخلاق حرفه‌ای» در مدیریت مدرسه چه هستند؟ ویژگی‌هایی را که در مدرسه شما از این طریق به وجود آمده یا هویدا شده‌اند برایمان بگویید؟
- ۸) مثال‌هایی را که از ماهیت «اخلاق حرفه‌ای» بازگو فرمودید با چه راهکارها یا روش‌هایی مورد استقبال و پذیرش اعضای مدرسه قرار گرفت؟ از نحوه بازخورد و عکس‌العمل اعضا برایمان بگویید، چه احساسات مثبت و منفی‌ای از خود بروز می‌دادند؟
- ۹) همچنان که می‌دانید اجرای هر برنامه جدید یا ایجاد تغییر در محیط‌های سازمانی باعث نوعی مقاومت و افت بهره‌وری می‌شود، جناب عالی چگونه و با چه ساز و کارهایی مقاومت را به حداقل می‌رسانید؟ چقدر زمان نیاز داشت با شما همگام شوند؟ صاحب نظران معتقدند که گفتگو و چانه‌زنی تأثیر دارد شما چه ابتکاراتی داشتید؟
- ۱۰) برای داشتن یک مدرسه مبتنی بر «اخلاق حرفه‌ای» مدیر باید چه راهبردهایی را اتخاذ و اجرا کند؟
- ۱۱) خب خیلی خوشحالم که تا اینجا ماهیت و ویژگی‌های «اخلاق حرفه‌ای» مدیریت مدرسه را برایمان تشریح فرمودید. اگر موافقید و خسته نیستید به مرحله بعد بریم. بهتر است کمی درباره تأثیرات و یا پیامدها و حواشی «اخلاق حرفه‌ای» بیان شده در اداره مدرسه را برایمان بگویید.
- ۱۲) آیا شما دسته‌بندی از «اخلاق حرفه‌ای» دارید؟ ضمناً آیا حوزه‌ای در زندگی کاری و سازمانی شما وجود دارد که از کاربرد «اخلاق حرفه‌ای» در آن نگران باشید؟
- ۱۳) آیا «اخلاق حرفه‌ای» در مدارس روی موضوعاتی مانند استقلال مالی، و تغییرات فرهنگ و جو سازمانی مدرسه تأثیری داشت؟ چگونه؟ برایمان نمونه‌هایی را بازگو فرمایید؟ چه تأثیری بر خود شما گذاشت آیا از رعایت «اخلاق حرفه‌ای» مصمم‌تر شدید یا دلسرد؟ چرا؟
- ۱۴) نگرش سایر مدیران مدارس، مسئولین و جامعه نسبت به کاربرد «اخلاق حرفه‌ای» شما چه بوده است؟ همچنانکه می‌دانید هدف اصلی رهبری افزایش سطح پیشرفت تحصیلی و یادگیری دانش‌آموزان است آیا تأثیرات «اخلاق حرفه‌ای» در این راستا بوده است؟ چگونه؟