

اشاره

پژوهش حاضر به دنبال بررسی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معاونان تربیتی در زیرمؤلفه‌های «ارتباط با خویشتن»، «ارتباط با دانش‌آموزان»، «ارتباط با همکاران»، «ارتباط با آموزش‌وپرورش» است. روش پژوهش، توصیفی و به شکل زمینه‌یابی است. جامعه آماری معاونان تربیتی و مدیران مدارس مقطع متوسطه آموزش‌وپرورش منطقه ۵ در سال تحصیلی ۹۴ - ۹۳ تعداد ۱۹۸ نفر می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه محقق ساخته است و پایایی آزمون با ضریب آلفای ۹۳/۳ درصد محاسبه گردیده است. در تحلیل داده‌های حاصل از ابزار پژوهش از آزمون‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی، آزمون نرمالیتی (کولموگروف - سیمینف) آزمون ناپارامتریک (Chi Square) و برای مقایسه دیدگاه مدیران و معاونان تربیتی از آزمون ناپارامتریک (U- Mann Whitney -) استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که چهار مؤلفه اخلاق حرفه‌ای مورد نظر پژوهش به میزان بسیار بالایی مورد توافق هر دو گروه است و بین دیدگاه مدیران و معاونان تربیتی تفاوت معناداری وجود دارد. بهترین راهکار بالا بردن رفتارهای اخلاقی در سازمان، درونی‌سازی اصول اخلاقی و توجه به انگاره‌ها، توجه به امانت‌ورزی، رشد و توسعه منابع انسانی، ترویج و اشاعه نگرش سیستمی، و هم‌سرنوشتی در سازمان پیشنهاد می‌شود.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، زیر مؤلفه‌های ارتباط با خویشتن دانش‌آموزان، همکاران، آموزش و پرورش، مدیران و معاونان تربیتی مدارس

اخلاق حرفه‌ای معاونان تربیتی

دکتر امیر حسین محمودی

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

معصومه میرزاخانی

دانشجوی کارشناس ارشد مدیریت آموزشی



اخلاق در سازمان‌ها نکته‌ی قانونی رفتار سازمانی محسوب می‌شود و اخلاق‌گرایی همچون اصل مدیریت، لازمه‌ی مدیریت سازمان‌هاست. آموزش و پرورش علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی خود به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارد که کارکنان را در اعمال و رفتار سازمانی یاری دهد. رعایت اخلاق حرفه‌ای در برخورد با ذی‌نفعان سازمان (از جمله دانش‌آموزان، همکاران و آموزش‌وپرورش) باعث افزایش مشروعیت اقدامات سازمان می‌گردد.

بیان مسئله

حاکمیت اخلاق حرفه‌ای قادر است به‌طور چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری کند، و از همین رو، امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان یک مزیت حرفه‌ای مطرح است. به‌همین دلیل، فرد آر دیوید می‌گوید: «در سازمان، اصول اخلاقی خوب از پیشرفت‌های مدیریت استراتژیک خوب است: اصول اخلاقی خوب یعنی سازمان خوب.» (قراملکی ۱۳۸۲: ۳۱).

اخلاق حرفه‌ای قدرت خودکنترلی و خود بهبودگری را برای فرد و یا در بعد یک سازمان فراهم می‌نماید (بیک‌زاده، جعفر، ۱۳۸۹: ۵۸).

از این رو مسئله‌ی اصلی پژوهش حاضر، بررسی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معاونان تربیتی از دیدگاه مدیران و معاونان تربیتی است.

پیشینه‌ی مطالعات و ساختار نظری

ملاصدرا/ اخلاقیات را این‌گونه تعریف می‌کند: اخلاق جمع خلق و به معنای مجموعه‌ای از صفات راسخ نفسانی تعریف می‌شود و منظور از آن، صفات پایداری است که سبب می‌شوند انسان، کارهای متناسب با این صفات را بدون تفکر و تأمل و به راحتی انجام دهد (ریسمان‌باف، ۱۳۸۸: ۵۴).

Ethic همان اخلاق عملی است که معنای علم عمل به اخلاقیات و تهذیب نفس را دارد و Morality نیز همان اخلاق نظری است که به علم تشخیص خوب و بد مشهور است (فقیهی و رضایی‌منش، ۱۳۸۴: ۲۸).

به عبارت دیگر، می‌توان گفت Ethic به مسئولیت‌های اخلاقی فرد و سازمان (اخلاق حرفه‌ای) اشاره دارد و Morality ناظر به آداب، ویژگی‌ها و صفات درونی افراد است.

آثار سازمانی و فراسازمانی اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای هم بسترهای فراسازمانی دارد و هم آثار و نتایج فراسازمانی به ارمغان می‌آورد. ترویج اخلاق در بنگاه و تعالی اخلاقی فرهنگ سازمانی نه تنها محیطی با نشاط و مساعد برای افزایش بهره‌وری می‌آفریند بلکه فراتر از سازمان، نقش مؤثری در جامعه دارد. بهداشت، سلامتی و فراتر از آن‌ها تعالی اخلاقی جامعه از بنگاه‌ها و سازمان‌های آن سخت متأثر است (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۷: ۱۱۲).

تعهد معلم به حرفه

یکی از جوانب مهم حرفه‌ای بودن، تعهد صاحب حرفه به حرفه خود است. حرفه‌ای‌ها تلاش می‌کنند تا برای خود هویتی مستقل و متفاوت با سایر حرفه‌ها بسازند. سپس، در پی آن هستند تا از آن هویت خودساخته محافظت کنند. ماهیت و هویت حرفه‌ها به‌طور مداوم تحت فشار عوامل و نیروهای مختلف است و این شامل انتقاد به دلیل ناتوانی‌ها، ناهماهنگی با فناوری‌ها، ارضا نشدن خواسته‌های اجتماعی و... می‌شود. تعهد معلمان نسبت به حرفه خود در بدو امر شامل دو جنبه است: تعهد فردی و تعهد اجتماعی. تعهد فردی به این نکته اشاره دارد که معلم به‌طور مداوم از صلاحیت علمی و اخلاقی خود در زمینه‌ی معلمی مراقبت کند و آن‌ها را رشد و ارتقا دهد. تعهد سازمانی به‌طور کلی شامل همکاران و امور سازمانی می‌شود (قائدی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۷۵ - ۱۷۳).

استمرار و بقای هر جامعه مستلزم حفظ و انتقال مجموعه‌ی باورها، ارزش‌ها و رفتارها، دانش‌ها و مهارت‌های آن نسل به نسل جدید است و این کار با، مهم‌ترین و ارزشمندترین روش از طریق آموزش و پرورش و نهاد مدرسه صورت می‌گیرد.

از اهداف تأسیس نهاد امور تربیتی، برنامه‌ریزی و ایجاد هماهنگی بین عملکرد عوامل این نهاد به منظور پاسداری از ارزش‌ها و دستاوردهای انقلاب اسلامی و توجه جدی به نقش معلمان در فعالیت‌های تربیتی و اسلامی و ارج نهادن به دانش‌آموزان در این فعالیت‌هاست.

زیرمؤلفه‌های این پژوهش عبارت‌اند از: ارتباط با خویشان، ارتباط با همکاران، ارتباط با سازمان و ارتباط با دانش‌آموزان. هریک از زیرمؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای ۵ شاخص دارند که عبارت‌اند از:

۱) زیرمؤلفه‌ی اخلاق حرفه‌ای در ارتباط با خویشان شامل شاخص‌های خودشکوفایی، خودتکایی، خودتعلیمی، خودکنترلی، آراستگی ظاهر؛

۲) زیرمؤلفه‌ی اخلاق حرفه‌ای در ارتباط با دانش‌آموزان شامل شاخص‌های حفظ اسرار، رشد و تعالی، خودداری از تبعیض، جلب اعتماد، درک شرایط فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی دانش‌آموزان؛

۳) زیرمؤلفه‌ی اخلاق حرفه‌ای در ارتباط با همکاران شامل شاخص‌های شأن و منزلت، همدلی و هم‌زبانی، بردباری، رعایت عدالت بین همکاران و مشورت با همکاران؛

۴) زیرمؤلفه‌ی اخلاق حرفه‌ای در ارتباط با سازمان شامل شاخص‌های انضباط کاری، وجدان کاری، پیگیری وظایف، حفظ ارزش‌های سازمان، رشد و تعالی سازمان؛

۵) در این پژوهش، دیدگاه معاونان تربیتی و مدیران با یک پرسش‌نامه مورد بررسی و سنجش قرار گرفته است.

تجزیه و تحلیل

این پژوهش در پی پاسخ‌گویی به سؤالات زیر است:
- مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معاونان تربیتی در ارتباط با



«خویشتن» از دیدگاه مدیران و معاونان تربیتی کدام‌اند و آیا تفاوت معناداری بین دیدگاه این دو گروه وجود دارد؟

- مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معاونان تربیتی در ارتباط با «دانش‌آموزان» از دیدگاه مدیران و معاونان تربیتی کدام‌اند و آیا تفاوت معناداری بین دیدگاه این دو گروه وجود دارد؟

- مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معاونان تربیتی در ارتباط با «همکاران» از دیدگاه مدیران و معاونان تربیتی کدام‌اند و آیا تفاوت معناداری بین دیدگاه این دو گروه وجود دارد؟

- مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معاونان تربیتی در ارتباط با «آموزش و پرورش» از دیدگاه مدیران و معاونان تربیتی کدام‌اند و آیا تفاوت معناداری بین دیدگاه این دو گروه وجود دارد؟

از آنجا که مقدار آزمون خبی ۲ محاسبه شده از مقدار جدول بیشتر است، می‌توان نتیجه گرفت که در چهار زیرمؤلفه اخلاق حرفه‌ای به تفکیک سمت سازمانی، وابستگی معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج آماری، از آنجا که مقدار Z محاسبه شده در تمام زیرمؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از Z جدول بالاتر است و میانگین نمره معاونان پرورشی نیز در تمامی چهار زیرمؤلفه اخلاق حرفه‌ای بیشتر از مدیران است، اخلاق حرفه‌ای برای معاونان پرورشی دارای اهمیت بیشتری است.



اگر تنها اخلاق حرفه‌ای را به اخلاقی بودن منابع انسانی محدود کنیم، در واقع دچار نوعی تحویلی‌نگری اخلاق حرفه‌ای به منابع انسانی شده‌ایم و اخلاقی بودن مقررات، شرح وظایف، مناسبات سازمانی و مسئولیت‌های سازمان را نادیده گرفته‌ایم. بنابراین، یکی از زیرمؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای معاونان تربیتی به مواردی همچون شایستگی‌های اخلاقی نیروی انسانی در معاونت تربیتی و مسئولیت‌های اخلاقی کارکنان، مدیران و معاونان تربیتی بستگی دارد.

علاوه بر نیروی انسانی، معاونت تربیتی فرایندها و نظام حرفه‌ای از جمله ممیزی اخلاقی شرح وظایف، تشخیص و حل مسائل اخلاق در فرایندها و سیستم آموزش و پرورش نیز در اخلاق حرفه‌ای معاونان تربیتی در بعد خویشتن، سازمان، دانش‌آموزان و همکاران بی‌تأثیر نیست. اشتغال در هر سمتی در آموزش و پرورش نیازمند شایستگی‌های اخلاقی مناسب آن حرفه و سمت سازمانی می‌باشد. کارکنان مدارس (مدیران و معاونان تربیتی) لزوماً باید افرادی خود ساخته، متخلق به اخلاق، آگاه و متعهد به اهداف نظام تعلیم و تربیت کشورمان باشند. کارکنان مدارس علاوه بر داشتن شایستگی‌های اخلاقی باید با وظایف اخلاقی خود در محیط کار نیز آشنا باشند.

فرایندها و نظام حرفه‌ای معاونان تربیتی خود شامل دو مورد ممیزی اخلاقی و بهینه‌سازی است.

فرایند جذب معاونان تربیتی، ارتقای سطح علمی و مهارت‌افزایی آنان، از جمله مواردی است که در اخلاق حرفه‌ای معاونان تربیتی مطرح است. فرایندهای عملیاتی

توسط مدیران میانی و یا مدیران بالایی طراحی و تصویب می‌شود و بر سلیقه و شیوه همه کارکنان آموزش و پرورش حاکم است. به همین دلیل، توجه به آثار اخلاقی آنان اهمیت دارد. فرایندها می‌توانند زمینه مناسبی برای رشد اخلاقی یا برعکس، و زیر پا نهادن ارزش‌های اخلاقی فراهم کنند. به همین دلیل، ممیزی اخلاقی فرایندها ضروری است. فعالیت حرفه‌ای معاونان تربیتی در چارچوب شرح وظایف انجام می‌شود. ممیزی اخلاقی شرح وظایف نقش مهمی در پیشگیری از معضلات اخلاقی دارد.

معاونت تربیتی بخشی از نظام آموزش و پرورش

منابع انسانی، فرایندها، و شرح وظایف بخشی از سازمان را تشکیل می‌دهد. خود سازمان نیز به منزله یک نظام از نظر اهداف، مأموریت، چشم‌انداز، راهبردها، برنامه‌ها و ساختار نیز با اخلاق حرفه‌ای معاونان تربیتی در حال تبادل است. این تبادل در سه زمینه می‌باشد:

بحث اول مسئولیت اخلاقی سازمان در قبال حقوق عناصر محیط درونی و بیرونی. سازمان اخلاقی وظایف خود را در برابر حقوق صاحبان حق تدوین می‌کند و برای هر عنصری از محیط سازمان خط مشی اخلاقی نوشته می‌شود؛ مثل خط‌مشی اخلاقی معاونت تربیتی در قبال حقوق دانش‌آموزان، والدین، همکاران یا خط‌مشی اخلاقی معاونت تربیتی در قبال رقبا، تأمین‌کنندگان منافع ملی و محیط‌زیست. این خط‌مشی‌ها منشور چندوجهی معاونت تربیتی را به‌وجود می‌آورند.

بحث دوم ویژگی‌ها و خصایل اخلاقی معاونت تربیتی است. سازمان اخلاقی نیز مانند فرد اخلاقی اوصاف و شایستگی‌هایی دارد که مهم‌ترین آن‌ها پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی، مسئولیت‌پذیری، آراستگی محیط فیزیکی، نظم و قانون‌پذیری، پاسخ‌گویی، حاکمیت عدالت توزیعی و رویه‌ای و هنجاری است.

بحث سوم رهبری اخلاقی معاونت تربیتی است. تحقق مسئولیت اخلاقی معاونت تربیتی برعهده رهبران و مدیران راهبردی سازمان است. رهبری اخلاقی معاونت تربیتی رشد اخلاقی این معاونت را هدایت می‌کند و شامل آموزش و ترویج اخلاق حرفه‌ای، نظارت بر تحقق سند جامع اخلاقی و ارزیابی عملکرد اخلاقی معاونت تربیتی یا حسابرسی اخلاقی سالیانه است.

منابع

۱. بیسک‌زاده، جعفر؛ صادقی، محمد؛ کاظمی قلعه، روح‌الله. (۱۳۸۹). «اخلاق حرفه‌ای ضرورت اجتناب ناپذیر سازمان‌های امروزی»، نشریه عصر مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۶ و ۱۷.
۲. فقیه‌سی، ابوالفضل؛ رضایی‌منش، بهروز. (۱۳۸۴). اخلاق اداری، مطالعات مدیریت، شماره ۴۷.
۳. فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۸۶). اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
۴. فرامرز قراملکی، احد. (۱۳۸۷). درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، سرآمد.
۵. میرسیاسی، ناصر. (۱۳۷۷). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، چاپ هفدهم، تهران: میر.

