

## نقش اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی

مریم مشایخی<sup>۱</sup>، سعید پورملک محمودآباد<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دماوند، تهران، ایران

<sup>۲</sup>مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، تهران، ایران

---

### چکیده

اخلاق حرفه‌ای یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود و مدیریت آموزشی و مدیریت مدرسه به عنوان مسئول تشخیص سیاست‌های آموزشی دولت و اهداف عمومی و ویژه می‌باشند که جهت نیل به این اهداف تعیین می‌شوند و باید به طور شایسته‌ای رفتار نمایند و رفتار شایسته آن‌ها نه فقط در قوانین و سیاست‌هاست بلکه باید در نقش خود دارای اخلاق حرفه‌ای باشند که در آن بر ارزش‌های جهانی و همگانی تأکید می‌شود. در این مقاله با روشی مروری پس از ارائه توضیحاتی در مورد مدیریت آموزشی، سازمان آموزشی، اخلاق حرفه‌ای و... به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی و ابعاد آن می‌پردازیم.

**واژه‌های کلیدی:** مدیریت آموزشی، سازمان آموزشی، اخلاق حرفه‌ای، رشد اخلاقی.

---

## ۱- مقدمه

اخلاق حرفه‌ای که باید آن را بایدها و نبایدهای ارزشی - فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار شخص نسبت به خود، دیگران و جامعه (میرکمالی، ۱۳۸۲) و همچنین مسئولیت تعهدی که شخص در حرفه خود نسبت به دیگران و جامعه دارد تعریف کرد از مباحثی است که امروزه به آن توجه زیادی مبذول شده است. اخلاق حرفه‌ای بر دو مؤلفه استوار است. ۱) مبتنی بر فرهنگ جامعه باشد. ۲) مبتنی بر شناخت کافی از حرفه مدیریت باشد بر این اساس. اخلاق حرفه‌ای در هر شغلی تعریف خاص خود را دارد مثلاً اخلاق حرفه‌ای در مدیریت با اخلاق حرفه‌ای پزشکی و مهندسی تفاوت دارد. در سال‌های اخیر اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی مورد عنایت قرار گرفته است. مدیران آموزشی از جهات مختلف با مسئله اخلاق و اخلاق حرفه‌ای سر و کار دارند. تصمیمات روزمره مدیران مانند تقسیم کار و سازماندهی، تدریس، استفاده از فن‌آوری، نمره دادن، قضاوت درباره رفتار افراد و تشویق و تنبیه بر افکار، شخصیت و رفتار همکاران و مخصوصاً دانش‌آموزان تأثیر مثبت یا منفی می‌گذارد (میرکمالی، ۱۳۸۲). لذا اگر مدیر آموزشی به اصول اخلاق حرفه‌ای در شغل خود پایبند نباشد، پلیدی و زشتی را برای همه جامعه به همراه می‌آورد (باکستر، ۲۰۱۷).

لذا مقاله حاضر به دنبال آن است تا به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی بپردازد و ضرورت و اهمیت آن را بیان نماید. در این راستا، عوامل و نیروهای به وجود آورنده اخلاق حرفه‌ای و جزئیات مربوط به آن مورد بحث قرار خواهند گرفت و به طور خلاصه راهکارهایی برای اصلاح و بهسازی اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی پیشنهاد می‌شود.

## ۲- سازمان آموزشی

سازمان نظام آموزشی به عنوان سازمان رسمی، وسیله‌ای است که از طریق آن هدف‌های ویژه آموزش و پرورش تحقق پیدا می‌کنند. چنین سازمانی، موجودیت رسمی قانونی و منابع و حمایت اجتماعی لازم برای ایفای مأموریت خود را از جامعه کسب کرده تحت شرایطی که فرهنگ، نهادهای اجتماعی و نظام‌های سیاسی و اقتصادی آن معین می‌کنند، به فعالیت می‌پردازد (مرتکن و همکاران، ۲۰۱۷).

کلمه education (آموزش و پرورش) تشکیل یافته از ریشه‌های لاتین کلمه‌های educare و educere و educare مرتبط با کار و شغل نرمال است، در این رویکرد از اهداف آموزش و پرورش تربیت متخصص است که شاگرد را برای تخصص در یک وظیفه آماده می‌سازد؛ اما در هدف رویکرد «educere» این است که شاگرد به استقلال شخصی دست یابد. بنابراین هر دوی این رویکردها در آموزش و پرورش باید مورد استفاده قرار گیرد (اوبن، ۲۰۰۷).

الگوی کلی نهادها و سازمان‌های رسمی جامعه که وظایف انتقال فرهنگ و شکوفا سازی آن، پرورش همه جانبه فرد و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص را بر عهده دارند، اصطلاحاً نظام آموزش و پرورش نامیده می‌شود. امروزه نظام آموزش و پرورش، به عنوان یک پدیده عام اجتماعی جزء لاینفک زندگی اجتماعی به شمار می‌رود. هر چند ویژگی‌های آن در جوامع مختلف، تفاوت دارند، ولی وجوه مشترک بسیاری نیز میان نظام‌های آموزشی یافت می‌شود (علاقه بند، ۱۳۸۹).

## ۳- مدیریت آموزشی

هرسی و بلانچارد (۱۹۸۸) بیان می‌کند که مدیریت یعنی کارکردن با به وسیله افراد گروه‌ها، برای تحقق هدف‌های سازمانی (علاقه بند، ۱۳۸۶) فایول در تعریف خود نوشته است: "مدیریت عبارت از علم و هنر، متشکل کردن، هماهنگ کردن، رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته جمعی برای رسیدن به اهداف مطلوب با حداکثر کارایی می‌باشد" (اقتداری، ۱۳۷۰) و دراکر معتقد است: مدیریت، علمی است که یک گروه بی‌هدف را به یک گروه هدف‌دار و مؤثر تغییر می‌دهد. به عبارت دیگر مدیریت با اعمال تغییر در گروه‌های انسانی، عامل تحول و ابداع اجتماع می‌باشد، وی ابداع و نوآوری را نگرستن به فرصت‌ها و بهره‌گیری از این فرصت‌ها جهت ایجاد تحول می‌داند (سیادت و همکاران، ۱۳۸۸). در ارتباط با تعاریفی که از مفهوم کلی مدیریت داریم،

تعریف مدیریت آموزشی در بستر سازمان آموزشی، یا مدرسه کار مشکلی نخواهد بود. دکتر میر کمالی مدیریت آموزشی را چنین تعریف می‌نمایند: "مدیریت آموزشی فرایندی است اجتماعی که با بکارگیری مهارت‌های علمی، فنی و هنری کلیه نیروهای انسانی و مادی را سازماندهی و هماهنگ نموده و با فراهم آوردن زمینه‌های انگیزش و رشد با تأمین نیازهای منطقی فردی و گروهی معلمان، دانش‌آموزان و کارکنان به طور صرفه‌جویانه به هدف‌های تعلیم و تربیت برسد" (میرکمالی، ۱۳۸۶). طوسی به نقل از ویلز می‌نویسد: "مدیریت آموزش، راهنمایی، مددکاری و ایجاد محیط مناسب برای فعالیت است" (طوسی، ۱۳۶۷).

در واقع مدیریت به عملکرد درونی مؤسسات آموزشی هم‌چنین به روابط آن‌ها با محیط، یعنی جامعه‌ای که در آن قرار گرفته‌اند و به هیئت مدیره‌ای که رسماً مسئولیت آن را بر عهده دارد، مربوط می‌شود و در آخر مدیریت آموزشی: هدایت و رهبری فعالیت‌های کارکنان مراکز آموزشی در جهت رشد و شکوفایی استعدادها و جنبه‌های مختلف شخصیت اطفال، تربیت نیروهای متخصص و ماهر و انتقال فرهنگ می‌باشد (سیادت و همکاران، ۱۳۸۸). در ادامه به تبیین اخلاق حرفه‌ای می‌پردازیم و با توجه به این که این عبارت از دو کلمه اخلاق و حرفه تشکیل شده است به توضیح این دو کلمه می‌پردازیم.

#### ۴- اخلاق

واژه اخلاق همانند دو واژه *ethics* و *moral* دو کاربرد متمایز دارد و گاهی اخلاق به معنای خلق و خوی، رفتار عادت شده و مزاج به کار می‌رود (دهخدا، ۱۳۷۷). معنای دیگر این واژه‌ها دانشی است که به نحو روش مند از حُسن و قبح، خوبی و بدی رفتار بحث می‌کند. یکی از مهم‌ترین تفاوت‌های میان انسان و سایر موجودات، مسئولیت‌پذیری و رفتار اخلاقی می‌باشد. آقای فرامرز قراملکی اخلاق را "الگوی رفتار ارتباط درون شخصی و برون شخصی مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط" تعریف نموده‌اند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸). برخی، اخلاق را به "مجموعه‌ای از فرایندهای عینی معنوی که دخالت تام در رشد واقعی دارد" و "فرایندی که طی آن، درکارکرد واحدهای صفاتی یا ارگانیزم معنوی تعادل ایجاد می‌شود" تعریف کرده‌اند به عنوان مثال، الهی بین دو کاربرد واژه اخلاق تفاوت قائل شده است به نظر وی اولی همان "اخلاق عملی" است که معنای علم عمل به اخلاقیات و تهذیب نفس دارد و دومی نیز همان "اخلاق نظری" است که به علم تشخیص خوب و بد مشهور است (موسس و آیس، ۲۰۱۷). فلاسفه، الهیون و منتقدان اجتماعی در تعریف اخلاق به طور عام گفته‌اند: "اخلاق یعنی شناخت صحیح از ناصحیح" واقعیت این است که تشخیص درست از غلط همیشه ساده نیست بسیاری از دانشمندان علم اخلاق ادعا می‌کنند که با توجه به اصول اخلاقی در مقام عمل، همیشه یک راهکار درست مطلق وجود دارد و برخی دیگر معتقدند که راهکار درست به موقعیت و شرایط بستگی دارد و تشخیص این که کدام راهکار درست است، در نهایت به عهده خود فرد است (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶).

دورکیم: اخلاق، خود مجموعه‌ای از آیین نامه‌ها و قواعد رفتار را به ما عرضه می‌دارد و با این ویژگی که تخطی از آن معمولاً نتایج ناراحت‌کننده‌ای برای شخص خاطی به همراه دارد. با این نگاه، آنچه بعنوان امر اخلاقی تلقی می‌شود، مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارهایی است که در یک جامعه معتبر شناخته می‌شود و سرپیچی از آن با اجبار اجتماعی مواجه می‌گردد (جبل عاملی، ۱۳۸۱). اخلاق شاخه‌ای از فلسفه می‌باشد که در جهان به عنوان "خوب"، "بد" یا "تصدیق شده"، "تصدیق نشده"، "درست"، "نادرست" است که به عنوان گروهی از اصول و ارزش‌ها تعریف می‌شود که این گروه اصول و ارزش‌های اخلاقی مردم را به این که چه چیزی درست یا نادرست است هدایت می‌کند. گیوپتا و سولیمین اخلاق را مرتبط با سؤال «چه باید انجام شود» تعریف می‌کنند (اوین، ۲۰۰۷). اخلاق عبارت است از یک سلسله خصلتها و سجایا و ملکات اکتسابی که بشر آنها را بعنوان اصول اخلاقی می‌پذیرد یا به عبارت دیگر، قالبی روحی برای انسان که روح انسان در آن کادر و طبق آن طرح و نقشه ساخته می‌شود (روزنامه دنیای اقتصاد، ۱۳۹۵).

اخلاق در مدیریت آموزشی اصول و قواعد ارزشی است که تصمیمات و رفتار مدیران را تحت عنوان این که درست یا نادرست هستند هدایت می‌کند (یو و همکاران، ۲۰۱۷) در واقع، اخلاق در مدیریت به باید‌ها و نیاید‌های تصمیم‌گیری یا عمل مدیران

می‌پردازد و آن‌ها را با گرفتن تصمیمات یا عمل عقلانی، خیر، زیبا و خوب تشویق و از اتخاذ تصمیمات یا رفتارهای غیر منطقی، شر و زشت و بد باز می‌دارد. اخلاق در مدیریت آموزشی از علم اخلاق ریشه می‌گیرد علم اخلاق عبارت است از تحقیق در رفتار آدمی بدان گونه که باید باشد (میرکمالی، ۱۳۸۲).

#### ۴-۱- ابعاد اخلاق

- اخلاق فردی: به درک چگونگی عمل یک فرد در رابطه با خودش اطلاق می‌شود.
- اخلاق در حریم خانواده: شخص علاوه بر این که در قبال خود مسئولیت دارد، در قبال همه اعضای خانواده نیز مسئولیت دارد. همسر بر رعایت حقوق شریک زندگی خود موظف است. از مهم‌ترین حقوق همسر، حفظ حریم شخصی اوست. حق احترام، حق مواجهه صادقانه با وی، حق رازداری، حق انتقاد و حق وفاداری از مهم‌ترین حقوق شریک زندگی است. پدر و مادر نیز در حریم خانواده حقوق فرزندان مانند حق احترام، حق تربیت، حق استقلال و حق پرستش موظفند. فرزندان نیز در قبال یکدیگر و در قبال حقوق پدر و مادر مسئولیت اخلاقی دارند. مسئولیت پذیری از مهم‌ترین حقوق کودکان است که تحقق آن وظیفه والدین است.
- اخلاق در حریم شغلی: زندگی شغلی یکی از ابعاد زندگی ماست، هر کسی در زندگی شغلی خود حریمی دارد، حفظ آن حریم دغدغه افراد اخلاقی است هر یک از ما در زندگی شغلی خود در قبال کسانی که با آن‌ها مواجه می‌شویم، مسئولیت داریم. آنان در واقع صاحبان حقوقند و ما موظف به حفظ حقوق آنانیم. کم‌کاری از معضلات اخلاقی زیانبار در زندگی شغلی است. تنوع و پیچیدگی شغلی در روزگار ما شاخه‌های گوناگونی از اخلاق شغلی را به میان آورده است. اخلاق پزشکی، اخلاق در مهندسی و... از طرفی اخلاق فردی بر هر نوع اخلاق دیگر، تقدم دارد زیرا اخلاق بسی فراتر از شغل افراد است. انسان‌ها در مشاغل خود باید اخلاقی می‌باشد اما در اخلاق‌ورزی لزوماً محتاج شغل و عنوان نیستند. اخلاق شخصی، خلقیات ما در شغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد. کسی که در ارتباط با خود و در ارتباط با اعضای خانواده خود مسئولیت‌گریز است، در محیط شغلی و در ارتباط با همکاران و صاحبان حقوق نمی‌تواند مسئولی‌پذیر باشد.
- اخلاق در حریم سازمان: عضویت در سازمان مسئولیت‌آور است. سازمان حقوقی دارد و اعضا در قبال آن وظیفه‌مندند. در ساحت سازمان فراتر از وظایف اخلاقی اعضا سازمان نیز به منزله یک شخصیت حقیقی در قبال اعضا خود مسئولیت دارد. البته مسئولیت اخلاقی سازمان به این حد محدود نیست و فراتر از وظایف اخلاقی سازمان در قبال حقوق همه عناصر محیط دورنی و بیرونی را شامل می‌شود.
- اخلاق در حریم اجتماع: ما در شهر و کشور زندگی می‌کنیم و اخلاق شهروندی ضلع مهمی از اخلاق زندگی اجتماعی است. حفظ منابع ملی، حفظ محیط زیست، توسعه کشور، قانون‌پذیری، پرداخت مالیات، امانت‌داری، احترام و تکریم یکدیگر، رازداری، نظم‌پذیری، پاکیزگی، امنیت روانی، مشارکت‌پذیری و همیاری نمونه‌هایی از مسئولیت‌های اخلاقی ما در جامعه است. افراد در زندگی اجتماعی علاوه، وظایف اخلاقی، از حقوق آن‌ها در مباحث اخلاق حرفه‌ای سازمان‌هایی به میان می‌آید که با حقوق افراد روبرویند.
- اخلاق محیط زیست: انسان‌ها با محیط زیست طبیعی و حیوانی در تعاملند. از منابع طبیعی و حیوانات بهره می‌برند. این تعامل به آنها صدمه می‌زند. در آموزه‌های دینی گیاهان و حیوانات صاحبان حق‌اند و ما موظف به رعایت آن حقوق هستیم. شیخ حرّ عاملی، فصلی مستقل از روایات را به حقوق حیوانات اختصاص داده است. امروزه اخلاق محیط زیست از شاخه‌های مهم اخلاق کاربردی است.
- اخلاق در حریم الهی: رعایت اخلاق در حریم الهی به اخلاق اجتماعی، شغلی و خانوادگی قداست می‌بخشد و آن را استوارتر می‌سازد. بینش امانت‌نگاری به هر آنچه در اختیار ماست، به عنوان یک اصل اخلاقی در حریم الهی می‌تواند، دغدغه رعایت حقوق خود، اعضای خانواده و منافع ملی را ژرف‌تر سازد. ادب حضور در حریم الهی به این که هر جا حضور الهی است و از آن نتوان گریخت جز به او، اخلاق در زندگی شخصی، شغلی و اجتماعی را معنادار می‌کند و به آن اصالت می‌بخشد. به همین دلیل بین دینداری اصیل و اخلاق‌ورزی نسبت مستقیم است. دین اسلام هدف برنامه خود را اتمام مکارم اخلاق می‌داند و با

تحول بینش فرد از سطح رؤیت عالم این جهانی از معنا به عالم در محضر الهی، رفتار اخلاقی را راسخ می‌کند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸).

#### ۴-۲- ویژگی‌های اخلاقی

۱. بیش‌تر تصمیمات اخلاقی، پیامدی گسترده و مدت‌دار دارند. تصمیمات مدیریت مربوط به یک سطح نمی‌شود بلکه در سراسر جامعه تسری پیدا کرده، بنابراین باید تصمیماتی منسجم و درست اتخاذ گردد.
۲. بیشتر تصمیمات اخلاقی، جایگزین‌های گوناگون دارند. باید قبل از اتخاذ تصمیمات اخلاقی، راه‌حل‌های بسیاری را مورد بررسی قرار داد.
۳. بیش‌تر تصمیمات اخلاقی دارای نتایجی مرکب هستند. اصولاً مسائل اخلاقی مدیریت با منافع و هزینه‌های اجتماعی و مخارج و عواید مالی در ارتباط هستند.
۴. بیش‌تر تصمیمات اخلاقی عواقبی نامعلوم دارند. به هیچ وجه مشخص نیست که پیامدهای عواقب حاصل از پیروی بسیاری از انتخاب‌های اخلاقی چیست.
۵. بیش‌تر تصمیمات اخلاقی، دارای مفاهیم شخصی هستند. در بسیاری از راه‌حل‌ها در تصمیمات اخلاقی، منافع و هزینه‌های فردی و منافع و هزینه‌های اجتماعی ملاحظه می‌شوند (هس، مر، ال. تی، ۱۳۷۷).

#### ۴-۳- مراحل رشد اخلاقی سازمان

پاسخ‌گویی اجتماعی و مراحل رشد اخلاقی سازمان از یک حداقل شروع می‌شود و به یک حداکثر می‌رسد. حداقل آن رعایت کردن قانون است، اما برای این که از تنبیهات فیزیکی در امان بمانند. در این مرحله تبعیت از قوانین و مقررات تنها زمانی صورت می‌گیرد که منفعت مستقیمی در آن باشد (دمارتیو و همکاران، ۲۰۱۶). حد میانه این است که سازمان به انتظارات گروه‌هایی که به آن نزدیک‌اند، پاسخ دهد و با انجام تعهدات خود، رسومات معمول را حفظ کند؛ و در مرحله نهایی، سازمان بر حقوق دیگران ارزش می‌گذارد و ارزش‌های مطلق را- حتی بدون ملاحظه آرای اکثریت- تقویت می‌کند. بالاتر از آن، در این مرحله سازمان از اصول اخلاقی خود- گزیده، حتی اگر قانون هم آن را الزام نکند، پیروی می‌کند و اگر مخالف قانون باشد، با راه اخلاقی آن را به چالش می‌کشد (روبنس، ۲۰۰۲).

وقتی سخن از "مسئولیت اجتماعی" به میان می‌آید، نباید آن را با دو مفهوم "الزام اجتماعی" و "حساسیت اجتماعی" خلط کرد. چون فرق زیادی با یکدیگر دارند. آنچه در این جا مورد نظر است، مسئولیت اجتماعی است، نه الزام اجتماعی، صرفاً با مفاهیمی چون استانداردهای قانونی و اقتصادی سر و کار دارد، اما مفاهیم مسئولیت اجتماعی و حساسیت اجتماعی از آن فراتر می‌روند. مسئولیت اجتماعی، الزام اخلاقی را به همراه دارد که هر کاری که موجب بهتر شدن جامعه شود، انجام دهند و هر چه موجب بدتر شدن جامعه شود، از آن پرهیز شود؛ اما «حساسیت اجتماعی» به ظرفیت سازمان برای سازگاری با شرایط متغیر اجتماعی باز می‌گردد (داوسون، ۲۰۱۶).

امروزه روز به روز اعتقاد سازمان‌ها در این مورد راسخ‌تر می‌شود که ترویج اصول اخلاقی و تقویت فرهنگ معنوی موجب ایجاد مزیت‌های استراتژیک خواهد شد، به گونه‌ای که اصول اخلاقی و رقابت تفکیک ناپذیر می‌شوند (فرامرز قراملکی و نوچه فلاح، ۱۳۸۶).

#### ۵- ارتباط میان اخلاق و مدیریت آموزشی

همان طوری که در قسمت تعاریف مدیریت بیان شد، مفهوم کلی مدیریت شامل فعالیت‌هایی می‌شود که اهداف سازمان را مشخص کند و از تمام منابع به طور بهینه به وسیله برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی و گزارش‌دهی فعالیت‌ها جهت رسیدن به اهداف استفاده نماید (پیترسون، ۲۰۱۶).

مدیران باید یک سیستم ارزش اخلاق حرفه‌ای را جهت موفقیت در مدیریت مدرسه اتخاذ نمایند. زیرا تغییرات در آموزش و پرورش نسبت به دهه‌های پیش سریع‌تر و وسیع‌تر شده است و مسائل اخلاقی به تناوب در مدیریت روی می‌دهند، به طور

معمول رفتارهای غیر اخلاقی در مدیریت شامل: تبعیض، ارتشاء، تهدید، مسامحه، تجاوز به حقوق دیگران، فساد، خودخواهی، خشونت و فشار، پرخاشگری، جنبه سیاسی دادن به موضوعات، کژکاری حرفه‌ای، آزار و اذیت جنسی و فیزیکی، شایعه پراکنی، اختلاس، تعصب و شکنجه روحی می‌باشد. بنابراین نیاز به ایجاد یک محیط سازمانی اخلاقی احساس می‌شود (اوین، ۲۰۰۷). استاینر و استاینر در تشکیل رفتار اخلاقی مدیریت، پنج عامل اصل را دخیل می‌دانند: وضعیت و شرایط کسب و کار؛ وظیفه‌ای که باید انجام گیرد؛ گروه همکاران؛ سبک رهبری؛ و تجربه گذشته، علاوه بر این‌ها محیط خارجی نیز بسیار مهم و تأثیرگذار می‌باشد (ابزری و همکاران، ۱۳۸۶).

## ۶- اخلاق حرفه‌ای

اخلاق در یک تقسیم‌بندی کلی به اخلاق نظری و کاربردی تقسیم می‌شود که باید فلسفه اخلاق را هم به آن افزود اخلاق نظری تنها به مسائل کلی اخلاق می‌پردازد و تنها به بحث نظری از فضایل و رذایل و از باید و نباید در حوزه ارتباطی سخن می‌گوید بی‌آنکه توجهی به واقعیت خارجی داشته باشد اما در اخلاق کاربردی رفتار ارتباطی در بستر واقعیت‌های خارجی مورد توجه است و به معضلات عملی اخلاقی می‌پردازد (اسکوت، ۲۰۱۶). رویکرد اولی کلی و رویکرد دومی جزئی و عینی است. حال با توجه به آن چه اشاره شد، اخلاق حرفه‌ای یکی از عمده‌ترین شاخه‌های اخلاق کاربردی است که شاخه‌های دیگری چون اخلاق شهروندی، اخلاق سیاست و... را در بر می‌گیرد. این اخلاق ضمن کاربردی بودن، هویتی معرفتی نیز دارد و از دانش‌های میان رشته‌ای و فرهنگ وابسته به حساب می‌آید ([www.khorasannew.com](http://www.khorasannew.com)).

در گذشته و حتی امروزه به برخی از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای مرادف با اخلاق کار که مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است، می‌دانند از جمله تعریف‌های دیگر اخلاق حرفه‌ای:

- مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام کارهای حرفه‌ای است.

- رشته‌ای از دانش اخلاق است که روابط شغلی را مورد مطالعه قرار می‌دهد.

در این تعاریف اخلاق حرفه‌ای به الزامات اخلاقی فرد در شغل محدود شده است، اما اخلاق حرفه‌ای را می‌توان و بلکه باید در مفهومی وسیع‌تر از اخلاق کار تعریف کرد: "اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می‌پردازد" (دهقانی و همکاران، ۲۰۱۵).

اخلاق حرفه‌ای دارای دو رهیافت سنتی و نوین است: رویکرد سنتی، مدیریت منابع انسانی، که به نحو فرد گرایانه اخلاق صاحبان مشاغل حصر توجه می‌کند و رویکرد نوین، مدیریت استراتژیک است که به نحو سیستمی سنگر و کل گرایانه اخلاق سازمان تأکید می‌ورزد (کانگاسنیمی و همکاران، ۲۰۱۵).

اخلاق حرفه‌ای مسئولیت‌های اخلاقی فرد و سازمان در قبال حقوق محیط می‌باشد تعریف نموده‌اند، این تعریف جامع‌تر از تعریف سنتی است زیرا اخلاقیات شغلی را نیز در بر می‌گیرد. زیرا اخلاق شغلی تأکید بر وظایف اعضای گروه و نگرش اصالت فردی دارد و از اهمیت مجموعه و حیات سازمان غافل می‌باشد. بنابراین تأکید بر مسئولیت‌های اخلاقی سازمان اولاً بر نگرش کل گرایانه و سیستمی استوار است ثانیاً تعریف جامع و فراگیری از اخلاق حرفه‌ای به دست می‌دهد. اخلاق حرفه‌ای مبنای هر گونه اخلاق در کسب و کار را «شما حق دارید و من تکلیف» قرار می‌دهد و بر اصل حق مردم استوار است. فرامرزقراملکی: "اخلاق حرفه‌ای آمده است عملکرد امروز را به گونه‌ای بهینه کند که بازار فردا تضمین شود، منظور از اخلاق حرفه‌ای مسئولیت اخلاقی مدیر در قبال حقوق سازمان و محیط است لذا مدیری اخلاقی است که حقوق سازمان و افراد آن و محیط را بشناسد و آن را رعایت کند، باید بداند" (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸). اخلاق حرفه‌ای: مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند (کوییم، ۲۰۱۴).

اخلاق حرفه‌ای: یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود ([www.marooofyaran.net](http://www.marooofyaran.net)).

## ۶-۱- ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای

■ اخلاق حرفه‌ای به منزله دانش: یعنی دارای یک چارچوب نظری خاص و مبانی معینی است. دانش آن است که در آن مسائل مسنجم و هم خانواده‌ای به نحو روشمند تحقیق شده و پاسخ یابند. پاسخ مسائل اخلاقی، قانون‌ها و قواعد رفتاری است که تکالیف اخلاقی را به صورت کلی و نه صرفاً موردی معین می‌کند. هر دانشی هویت جمعی و تاریخی دارد که به تدریج با به میان آمدن مسائل آن دانش و در پرتو همکاری‌های دانشمندان در طول تاریخ بالنده می‌شود. تصمیم‌گیری‌های مدیریتی را امروزه محتاج دانش‌های مدیریت می‌دانیم و حل مسائل رفتاری را نیازمند به علوم رفتاری می‌انگاریم، مشکلات اخلاقی نیز چنین است. امروزه دانش اخلاق حرفه‌ای، کارشناسان اخلاق را در خدمت به سازمان‌ها تربیت می‌کند. کارشناسانی که از تخصص در اخلاق حرفه‌ای و مهارت و توانایی لازم در مشاوره اخلاقی برخوردار باشند بنابراین اخلاق حرفه‌ای چون دانش است به حل مشکلات می‌پردازد.

■ نقش کاربردی: کاربردی بودن دانش اخلاقی در گروه ارائه قواعد عملیاتی و اصول راهبردی است که در شرایط عینی سازمان کارایی داشته باشند دانش اخلاق حرفه‌ای آگاهی برای اقدام و آموزش برای حل مسئله است بنابراین اخلاق حرفه‌ای هم دارای هویت معرفتی و هم از هویت مهارتی برخوردار است.

■ صبغه حرفه‌ای: در گذشته، در عالم حرفه، محتاج به دانش خاصی که بتواند معضلات خاص آن حرفه را پاسخ‌گو باشد مورد تأکید بود. مفهوم امروزی حرفه مسبوق به دو انقلاب بنیادی است، انقلاب صنعتی و انقلاب در فن آوری اطلاعات. پدیده جهانی شدن، همبستگی متقابل انسان و طبیعت و ارتباطات پیچیده دو سویه و تأثیر عمیق مدیریت در نهادهای اجتماعی حکایت از این تحول دارد که باید ابزارها و روش‌های شایسته جهت حل مسائل را پیدا نمود.

■ دانش بومی (فرهنگ وابسته): مسائل عینی و حرفه‌ای اخلاق به مسائل فرهنگ وابسته‌اند. فرهنگ، قومیت، زبان و سوابق تاریخی اخلاقی بر دانش اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد. بنابراین اخلاق حرفه‌ای اگر چه یک دانش است اما این دانش فارغ از زمینه‌های فرهنگی نیست و از داشتن اخلاق حرفه‌ای بومی گریزی وجود ندارد.

■ اخلاق اسلامی: اخلاق حرفه‌ای محتاج یک نظام اخلاقی است. اخلاق حرفه‌ای، ملاک نهایی اخلاق و اصول راهبردی آن را از قرآن و روایات به دست می‌آورد و جدول فضائل و رذایل و تکالیف اخلاقی و هم‌چنین روش تعلیم اخلاق و زبان آموزش اخلاقی را از زبان وحی می‌آموزد. بنابراین حرفه‌ای که بتواند توقعات یاد شده را برآورد، باید در عین حرفه‌ای بودن، اسلامی باشد و مراد از اسلامی بودن بهره‌مندی از منبع بسیار مهم قرآن و روایات است و البته به این معنا بی‌نیازی از سایر منابع نیست.

■ دانش انسانی: اخلاق دانش بشری است. یعنی برای انسان است بنابراین باید انسان را شناخت تا سرانجام به حفظ حرمت، تعالی و سعادت همیشگی او بیانجامد. تعهدات اخلاقی در واقع رعایت حقوق مردم است.

■ ویژگی‌های زبانی: کارایی اخلاق حرفه‌ای تا حدود زیادی مرهون زبان آن است. دانش اخلاق به دلیل هویت تربیتی و آموزشی آن نمی‌تواند زبان ریاضی یا فلسفی داشته باشد. از دانش اخلاق انتظار می‌رود که از قدرت تأثیر بر همه ابعاد وجودی آدمی برخوردار باشد و مخاطب اخلاق ساحت وجودی آدمی است و چنین خطابی زبان خاصی را می‌طلبد: زبانی انگیزش و روشن که بتواند نقش عملیات اخلاق حرفه‌ای را افزایش دهد.

■ دانش میانی رشته‌ای: مسائل اخلاقی در کسب و کار، مسائل چند تباری‌اند و لذا پاسخ به آن‌ها محتاج مطالعه میان رشته‌ای است و به همین دلیل اخلاق حرفه‌ای دانش میان رشته‌ای است. میان رشته‌ای بودن را نباید با چند رشته‌ای بودن در آمیخت (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸).

## ۶-۲- موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان

برخی از موانع به مدیران و منابع انسانی سازمان‌ها مربوط‌اند، شماری دیگر به ساختار سازمان باز می‌گردند و برخی نیز موانعی‌اند که گرچه بیرون از سازمان‌اند، اما سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند (تیبیدی و فرییر، ۲۰۱۴). اینک ذکر موانع و در برخی توضیح اجمالی آن می‌پردازیم.

ذهنیت و باورهای مدیران و کارکنان عامل تعیین کننده‌ای در عملکرد اخلاقی سازمان است. فقدان نگرش راهبردی به اخلاق حرفه‌ای، گرفتار آمدن در دام تحولی نگری، فقدان امانت انگاری نسبت به آنچه در اختیار مدیر و کارکنان است، گرفتار آمدن در پارادوکس "من به شرط او"، درک نادرست از رقابت و در نتیجه، رقابت‌گریزی، نگرش ابزاری به مشتری، نارضایتی شغلی، فقدان الگوی رفتار ارتباطی قاطعیت، فقدان مهارت در تصمیم‌گیری و سرانجام بلا تکلیفی اخلاقی یا تعارضات اخلاقی محورهای بحث در مورد مدیران و منابع انسانی سازمان‌ها می‌باشد (فرامرز قراملکی و همکاران، ۱۳۸۶).

یکی از اصول مدیریتی، تمایز دو گونه‌صندلی در سازمان است: صندلی عملیاتی و صندلی راهبردی. سازمان‌هایی که این تمایز را مورد توجه قرار نمی‌دهند و مدیر استراتژیک را بر صندلی عملیاتی می‌نشانند یا صندلی استراتژیک را به مدیر کاملاً اجرایی می‌سپارند، در هر دو حال از موفقیت باز می‌مانند. در دهه آغازین سده گذشته، اخلاق حرفه‌ای مورد توجه مدیران اجرایی بود و آن را امر ضروری در مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی تلقی می‌کردند، اما امروزه مدیران استراتژیست بر نقش راهبردی علم اخلاق تأکید می‌کنند. تصویری که آنان از اخلاق حرفه‌ای دارند، بسی فراتر و کامل‌تر از تصور مدیران اجرایی از آن است. تفاوت این دو نگاه، تفاوت مسئولیت‌پذیری سازمان در قبال محیط و مسئولیت‌پذیری فرد در شغل است. در هر دو تصور، اخلاق حرفه‌ای در سازمان نقش دارد، اما یکی از آن تصور «سکان‌داری» دارد و دیگری «پاروزدن»! تصور ناقص از اخلاق حرفه‌ای که ناشی از فقدان نگرش راهبردی به آن است. از مهم‌ترین موانع رشد و توسعه اخلاق در سازمان‌هاست (فرامرز قراملکی و همکاران، ۱۳۸۶).

از مهم‌ترین آثار زیان‌آور تحولی‌نگری در حیات سازمان، رشد سرطانی سازمان در یکی از اضلاع آن و رکود دیگر اضلاع است که در نهایت، به فروپاشی سازمان و ورشکستگی شرکت می‌انجامد. یکی از ابعاد تحولی‌نگری در اخلاق سازمان، تحویل مسئولیت اخلاقی به مسئولیت‌های حرفه‌ای است. بدین صورت که مدیران گمان می‌کنند که تنها مسئولیت حرفه‌ای سازمان با آنان است؛ و هم‌چنین کاهش مهارت تشخیص و حل معضلات اخلاقی سازمان تحویل منشور اخلاق چند وجهی حرفه‌ای به شعارهای کلی و غیر عملیاتی، تحویل اخلاق حرفه‌ای به مشتری‌مداری و از این قبیل می‌باشند.

مورد دیگر امانت‌انگاری مدیر در مناسبات سازمانی وی می‌باشد که عدم آن فرصت‌های زیادی را می‌سوزاند. برخی از آثار سودمند آن عبارتند از صرفه‌جویی و دقت در به کارگیری نیروهای انسانی و منابع طبیعی، حفظ اسرار کارکنان تقویت شایسته‌سالاری و انضباط کاری و... می‌باشد.

از موارد دیگر پارادوکس «من به شرط او» که بر خود فرافکنی استوار است. فرافکنی آن است که با تأکید حصرگرایانه بر نقش عوامل محیطی، سهم خود را نادیده بدانیم. این عامل باعث می‌شود که چشم مدیران بر واقعیت بسته شود. از موارد دیگر تلقی ناروا از رقیب، سبب رقابت‌گریزی و رقیب‌ستیزی می‌شود. دولت‌سالاری و انحصاری بودن بازار، بر رقابت‌گریزی دامن زده است.

از موانع دیگر فقدان نگرش شریک‌انگاری مشتری می‌باشد از عواملی که می‌توانند مشتری‌مداری را مخدوش کنند شامل: صحنه جنگ پنداشتن کسب و کار، تلقی ابزار نگارانه از مشتری، بی‌توجهی به حقوق و مصرف‌کننده و... می‌باشد؛ و هم‌چنین مهم‌ترین علت ناکامی طرح تکریم ارباب رجوع، فرمایشی بودن آن است (فرامرز قراملکی و همکاران، ۱۳۸۶).

فقدان نگرش هم از موانع ترویج اخلاق در سازمان می‌باشد، همان‌طور که می‌دانیم انگیزش و اخلاق همبستگی دارند از مهم‌ترین موانع انگیزه شغلی می‌توان به این موارد اشاره نمود: عدم تأمین نیازهای اولیه و ثانویه، عدم موفقیت در کار، بی‌عدالتی و تبعیض در دریافت حقوق و مزایا، دخالت ندادن کارکنان در هدف‌گذاری، مشارکت ندادن کارکنان در تصمیم‌گیری، طراحی نامناسب مشاغل و عدم دریافت پاداش مورد انتظار. بنابراین پیچیده‌ترین وظیفه مدیران تصحیح پیوسته انگیزش خود و کارکنان است (فرامرز قراملکی و همکاران، ۱۳۸۶).

از موارد دیگر نارضایتی شغلی است. رضایت شغلی شامل احساس‌ها و نگرش‌هایی است که هر کس به شغل خود دارد. انگیزش، امنیت شغلی، تعهد سازمانی و استرس از مهم‌ترین متغیرهای وابسته به آن است. حال موانع افزایش رضایت شغلی گاه



درونی‌اند و گاه بیرونی، گاه ساختاری‌اند و گاه غیر ساختاری‌اند. مهم‌ترین آنان عبارتند از مدیریت غیر مشارکتی سازمان‌ها، فساد اداری و عدم تناسب شغل با علاقه‌ها و عدم تفویض اختیارات لازم می‌باشد.

تأخیر در تغییر الگوهای رفتار ارتباطی مانع مهمی در رشد اخلاق حرفه‌ای است با توجه به چهار مؤلفه صداقت صراحت، احترام و مهارگری، چهار سبک ارتباطی سلطه‌پذیری، سلطه‌گری، پرخاشگری و قاطعیت شکل می‌گیرد. نتیجه دراز مدت هر سه سبک اول، باخت است اما قاطعیت تنها سبک سازنده، یاری بخش و اخلاقی است که نتیجه آن برد است. الگوی قاطعیت، باعث پیدایی و رشد پیش‌بینی‌پذیری در فرد سازمان می‌شود (فرامرز قراملکی و همکاران، ۱۳۸۶).

در ادامه مطالب بالا باید به تصمیم‌گیری اشاره نمود. تصمیم‌گیری از مهم‌ترین مهارت‌های لازم مدیریت و رهبری سازمان است، تصمیم اخلاقی باید دست کم به شش رکن اعتماد، کرامت نفس، مسئولیت‌پذیری، انصاف، مراقبت از دیگران، پایبندی به منش شهروندی، وفا کند. برخی از مهم‌ترین موانع تصمیم‌سازی عقلانی و اخلاقی عبارتند از: فقدان مهارت تشخیص مشکل، تبدیل مشکل به مسئله و فنون حل اثر بخش آن، شتاب‌زدگی و روزمرگی، نقصان بهره‌هوش هیجانی، فقدان نگرش سیستمی و فقدان مهارت مدیریت زمان و مدیریت برخورد و... می‌باشد.

در آخر یکی از عمده‌ترین موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان، بلاتکلیفی اخلاقی سازمان در ارزش داوری تصمیم‌هاست. پیچیده‌ترین وضعیت بلاتکلیفی اخلاقی، تعارضات اخلاقی است یعنی وضعیتی که فرد یا سازمان برخوردار از دغدغه اخلاقی، با دو راه‌های مواجه می‌شود و راه سوم نمی‌یابد و هر دو راه غیر اخلاقی‌اند. از موانع رفع بلاتکلیفی اخلاقی را می‌توان به این موارد اشاره نمود: فقدان آشنایی کافی با علم اخلاق حرفه‌ای، اخلاق فضیلت محور، فقدان مهارت‌های حل اثر بخشی مسائل، دفع افسد به فاسد و فقدان مرامنامه چند وجهی اخلاق در سازمان است.

موانع سازمانی شامل این موارد می‌شود: فقدان مدیریتی مشارکتی، فقدان نظام جامع و اخلاقی استخدام، فقدان نظام جامع و اخلاقی پرداخت، موانع فیزیکی و روانی محیط کار، موانع آموزشی سازمان، رخنه‌های مقرراتی، فقدان منشور اخلاقی چند وجهی سازمان، فقدان نظام جامع و اخلاقی نظارت و ارزیابی، فرهنگ سازمانی: تهدید یا فرصت، سازمان‌های غیر رسمی، فقدان مدیریت تعارض و فقدان نظام اطلاع‌رسانی.

از موانع دیگر رشد اخلاقی حرفه‌ای در سازمان‌ها، موانع محیطی بیرونی است که شامل: دولت سالاری صنعت، موانع فرهنگی-اجتماعی، قانون در برابر اخلاق، موانع اقتصادی، موانع سیاسی، موانع فناوری و موانع جهانی می‌باشد<sup>۱</sup> (فرامرز قراملکی و همکاران، ۱۳۸۶).

## ۷- نقش اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی

مدیریت آموزشی و مدیریت مدرسه به عنوان مسئول تشخیص سیاست‌های آموزشی دولت و اهداف عمومی و ویژه می‌باشند که جهت نیل به این اهداف تعیین می‌شوند و باید به طور شایسته‌ای رفتار نمایند و رفتار شایسته آن‌ها نه فقط در قوانین و سیاست‌هاست بلکه باید در نقش خود دارای اخلاق حرفه‌ای باشند که در آن بر ارزش‌های جهانی و همگانی تأکید می‌شود (هارتلی، ۲۰۱۶).

مدیر سازمان آموزشی، در حقیقت رهبر آن سازمان است که باید خط مشی‌ها را تعیین کند و قادر باشد که آن‌ها را به وسیله همکاران یا زیردستان خود به اجرا درآورد. برای به اجرا درآوردن خط مشی‌ها، مدیر باید بتواند در دیگران نفوذ کند (هالینگر و چن، ۲۰۱۵) او به عنوان 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 قابل اعتماد بار آورد. او هرگز قادر به انجام چنین کاری نمی‌شود مگر آن که 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 کرده

<sup>۱</sup> جهت مطالعه بیشتر به کتاب موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها تألیف دکتر احد فرامرز قراملکی (۱۳۸۶) مراجعه نمایید.

و به همهٔ معلمان و دانش‌آموزان و حتی اولیاء راه حل ارائه دهد. از همه مهم‌تر، اگر نظر و عمل مدیر جنبهٔ اخلاقی نداشته باشد، معلمان نسبت به این که رفتار مدیرشان در راستای پشتیبانی ارزش‌هاست دچار تردید می‌شوند و به همکاری با او متقاعد نمی‌شوند. آموزش و پرورش سنگ زیربنای هر جامعه است. مقوله‌هایی از قبیل عدالت اجتماعی، آزادی، فرصت‌های مساوی، حقوق فردی نظایر آن فقط از طریق برنامه‌ریزی درست آموزش و پرورش تحقق می‌یابد (میرکمالی، ۱۳۸۲).

#### ۷-۱- خصوصیات مدیران آموزشی دارای اخلاق حرفه‌ای

- به دیگران احترام می‌گذارند. به افراد فقط به خاطر خودشان احترام قائل است نه به خاطر هدف دیگری.
- خود را خدمتگزار دیگران محسوب می‌کنند.
- عادل هستند هم به مسائل و امور مختلف از سر انصاف و عدالت توجه می‌کنند و هم نسبت به موقعیت‌ها و افراد آگاهی کافی دارند.
- صادق هستند.
- اجتماع‌گرا هستند.
- از میان دو گزینه، عمل درست و عمل آسان، اولی را بر می‌گزیند.
- در تعهدات دقیق بوده و به آن‌ها پایبند می‌باشد.
- از مردم و کارمندان و معلمان و دانش‌آموزان خود می‌خواهند که وی را تحت نظر و مورد بازخواست قرار دهند زیرا در این صورت آن مدیر صادق می‌ماند.
- مسئولیت‌پذیرند و در نتیجه اعتماد آفرین می‌باشند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸).
- داشتن صفاتی چون شجاعت، وجدان کار و نظایر آن، نفوذ اخلاقی یکی از ویژگی‌های برجستهٔ مدیران آموزشی است که باید در حفظ آن بکوشند.
- حق شناس‌اند. قدرشناسی از کارهای خوب و باارزش معلمان، کارکنان و دانش‌آموزان و دادن پاداش مناسب و فراهم‌سازی بسترهای انگیزشی.
- دارای ویژگی از خود گذشتگی و ایثار هستند. ویژگی‌هایی از جمله ترجیح حقوق دیگران به منافع خود، گذشت، اغماض و آمادگی داوطلبانه برای کمک به دیگران (میرکمالی، ۱۳۸۲).

#### ۷-۲- روش‌های بهبود اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی

- اساس و پایه اخلاق حرفه‌ای بر ارج نهادن به انسان‌ها استوار است، نه خاطر اعمالشان بلکه به خاطر انسانیتشان.
- یکی از نیازهای واقعی هر انسان، مورد علاقه بودن و ارزش قائل شدن توسط دیگران است، در کنار این نیاز، میل به قدردانی از کارهایی است که انجام می‌دهیم. دو نالد لایرد، متخصص روابط انسانی و نویسنده در این عبارت می‌نویسد که «همیشه به انسان‌ها در بالا بردن هویت خود کمک کرده و احساس مهم بودن به آنان ببخشید. بالاترین تمجید شما از یک فرد وقتی است که به او احساس مفید بودن بدهید و او را از این احساس اقناع کنید.» بنابراین یکی دیگر از موارد اخلاق حرفه‌ای در مدیریت قدردانی و تشکر از تلاش کارکنان می‌باشد.
- نویسنده دوران ملکه ویکتوریا، جورج مک‌دانلد می‌گوید: "مورد اعتماد بودن تمجیدی بزرگ‌تر از مورد علاقه بودن است." در کتاب صفات‌های بایسته یک رهبر، آمده است که اعتماد اساس رهبری است. ضمن صحیح بودن این موضوع می‌توانیم ادعا کنیم که اعتماد اساس تمام روابط خوب است. شرکت منچستر، یک شرکت مشاوره‌ای در فیلدلفیا، از دویست شرکت مختلف، برای یافتن بهترین روش جلب اعتماد کارکنان، مطالعه‌ای انجام داده است. آن‌ها دریافتند افرادی که در جلب اعتماد موفق‌اند: سعی در کمال رسیدن دارند- به راحتی با دیگران ارتباط برقرار کرده و برایشان ارزش قائل می‌شوند- برای کارمندان همان احترامی را قائل‌اند که برای هم‌ردیفان- بر روی اهداف گروهی متمرکز می‌شوند نه بر روی اهداف شخصی‌شان- کار درست انجام می‌دهند حتی اگر مستلزم خطرات شخصی باشد. فکری باز دارند، بخشنده‌اند و صمیمیت برقرار

می‌کنند. بنابراین یک مدیر آموزشی دارای اخلاق حرفه‌ای باید کاری کند که مورد اعتماد معلمان و دانش‌آموزان قرار گیرد؛ و این مؤثر نمی‌شود مگر با اعتماد کردن به آنان.

■ از جمله موارد دیگر این که یک مدیر باید به کارمندان و شاگردانش احترام بگذارد و با این احترام، فضای کاری مثبتی در آن محیط پدید می‌آید. آرنولد گلاسو، نویسنده، می‌نویسد: «احترام به دیگران با ارزش‌تر از تشویق جمع‌کثیری است.» بسته به نوع احترامی که کارمندان دریافت می‌کنند، احساس آزادی عمل بیش‌تری کرده و برای نمایش بهترین توانایی‌های خود تشویق می‌شوند.

■ یک مدیر در ارتباط با دیگران، ابتدا باید سعی در درک آنان داشته باشد سپس خود را به آنان بفهماند. لازمه این عمل، رفتاری منعطف و آموزش‌پذیر است. درک کردن دیگران به معنای همراهی با آنان و تماس با آنان در سطح خودشان است.

■ مدیر دارای اخلاق حرفه‌ای به کارمندان و شاگردان خود آموزش می‌دهد که با دیگران چنان رفتار کنند که مایلند با خودشان رفتار شود. هر گاه شخصی بیاموزد که انتظار چه رفتاری را از دیگران دارد (رفتاری دوستانه، محترمانه و با درک و اعتماد به او) می‌تواند به آسانی رفتاری مناسب با دیگران داشته باشد.

■ وقتی تصمیمات براساس اخلاق حرفه‌ای باشد، از لحاظ اخلاقی مدیر برای دیگران قابل پیش‌بینی شده و لذا کارکنان و مردم به وی اطمینان می‌کنند، زیرا می‌دانند که وی همواره راه درست را بر می‌گزیند (ماکسول و جان، ۱۳۸۶).

## ۸- نتیجه‌گیری

هدف مهم از فعالیت‌های آموزشی، شکوفا ساختن و به ثمر رساندن استعدادها و هدف مدار نمودن رفتارها و تأیید افراد می‌باشد، در این زمینه، هر سازمان آموزشی موظف به تعیین اهداف اخلاقی با توجه به تشخیص متغیرهای اخلاقی در زندگی می‌باشد. تا بدین وسیله افراد را در جهت نیل به آن اهداف یاری نماید. در این میان احتیاج به افرادی با کارآمدی و اثربخشی بالا دارد، معلمان و به خصوص مدیرانی که به علم رفتار و علم اخلاق مسلط بوده تا بتوانند شاگردان را در داخل و خارج از مدرسه فعال نمایند (هالینگر و لی، ۲۰۱۴).

مدیرانی که برخوردار از اخلاق حرفه‌ای باشند و تنها خود را ملزم به رعایت قوانین و آئین‌نامه‌ها ننمایند بلکه تصمیمات و رفتارهایشان با ارزش‌های جامعه و ارزش‌های اخلاقی جهانی منطبق باشد و راستی و صداقت و احترام به دیگران، انتخاب صحیح و مناسب منابع و افراد، منصفانه عمل کردن در محیط داخلی و خارجی سازمان آموزشی و تقسیم منصفانه منابع و احترام به فرهنگ‌ها و عقاید مختلف، تعهد و وفای به عهد، خدمت‌گزاری به دیگران و مسئولیت‌پذیر بودن، انجام عمل درست را سر لوحه اعمال و رفتار و اخلاق خود قرار داده و آن را به معنای واقعی در خود نهادینه کرده باشند و همیشه و همه جا و در هر زمان و مکانی به آن عمل نمایند و در یک کلام دارای اخلاق حرفه‌ای باشند (هالینگر، ۲۰۱۳). مدیر دارای اخلاق حرفه‌ای هیچ وقت خود را جدا از خوسه گندم (کارمندان و سازمان و جامعه) نمی‌پندارد و قضاوت‌ها و داوری‌هایش همیشه براساس عدالت و انصاف و در چارچوب ارزش‌های اخلاقی جهانی می‌باشد (هالینگر و چن، ۲۰۱۵).

در اکثر کشورهای پیشرفته جهانی مدیران از اخلاق حرفه‌ای بالاتری برخوردارند و مدیران به اخلاق حرفه‌ای بیش‌تر متکی هستند. مدیر دارای اخلاق حرفه‌ای، دارای خود کنترلی و خود انضباطی بالای است. مدیران دارای اخلاق حرفه‌ای به مرحله‌ای از پختگی می‌رسند که دیگر نمی‌توانند خارج از اخلاق حرفه‌ای حرکت کنند. اگر چنین شخصی مدیریت سازمان آموزشی را بر عهده بگیرد، آن سازمان از کارایی و بهره‌وری بالاتری برخوردار می‌شود، در نتیجه عواید آن شامل افراد و جامعه نیز می‌شود، چون توانسته افرادی اخلاقی تربیت نماید و معلمان و کارمندان با کفایت و دارای صلاحیت حرفه‌ای با فرهیختگی اخلاقی بالایی به کار گمارد و در پی آن سازمانهای دیگر (هر سازمانی به نوعی به سازمان آموزش و پرورش وابسته است) نیز از فواید عواید آن بهره‌مند می‌شوند (پیتسون، ۲۰۱۶).

مدیر آموزشی دارای اخلاق حرفه‌ای سعی در بالا بردن سطح سلامت جسمی، روانی و فکری، تعهد و مسئولیت اجتماعی، تواضع، درستکاری، خلاق بودن، دقیق و شجاع و مهربان بودن، انعطاف پذیری و نگرش جامع داشتن در معلمان و کارمندان و دانش‌آموزان خود می‌شود. از طرفی در آن‌ها احساس امنیت ایجاد نموده و آن‌ها را به تلاش‌های تازه و نو بر می‌انگیزد و سعی می‌کند که ارزش فردیت خود را بشناسند و با ذهنی کنجکاو به مسائل توجه کرده و روابط خوبی ایجاد نمایند و از همه بالاتر آن‌ها را به سمت اعتقاد محکم به خدای متعال رهنمود می‌سازد. همچنین مدیر آموزشی دارای اخلاق حرفه‌ای موجب می‌شود که افراد داخل و خارج از مدرسه (یا سازمان آموزشی) نوعی اعتماد اصیل، راسخ و پردامنه نسبت به مدرسه و در سطح بالاتر نسبت به سازمان آموزشی پیدا کنند، از طرفی موجب ایجاد انگیزش درونی و پایداری در کارکنان و معلمان و شاگردان می‌شود، منابع انسانی متخصص را جذب می‌کند و از این طریق باعث افزایش کارایی و بهره‌وری مدرسه (سازمان آموزشی) می‌شود، تهدیدها به فرصت‌ها تبدیل شده و اخلاق در فرهنگ سازمانی مدرسه (آموزش و پرورش) حاکم می‌شود (لیتوود و هالینگر، ۲۰۱۲).

پس اخلاق حرفه‌ای در مدیر آموزشی سبب می‌شود که این اخلاق خود به خود به دیگر افراد داخل مدرسه یا سازمان آموزشی انتقال یابد و آن‌ها هم، وی را الگوی خویش سازند و در رشد و تعالی خود، در درون خود و در محیط کار و شغل تلاش نمایند و همین منجر به ارتقاء مدرسه و در سطح بالایی سازمان آموزشی و از آن بالاتر جامعه می‌شود. بنابراین داشتن اخلاق حرفه‌ای یک برد است، اخلاق حرفه‌ای پیشرفته و مدیران متکی به اخلاق حرفه‌ای در جامعه‌ای، سبب پیشرفت آن کشور می‌شود. در این راستا با توجه به نقش اخلاق حرفه‌ای در مدرسه و سازمان آموزشی و در سطحی بالاتر جامعه و جهان باید به آموزش، ترویج و گسترش آن پرداخت و موانع رشد آن را در مدارس و سازمان آموزشی تا حد امکان به حداقل رساند (هالینگر و لی، ۲۰۱۴).

## منابع

۱. ابرزی، مهدی، یزدان شناس، مهدی (۱۳۸۶). مسئولیت اجتماعی و اخلاقی کار در مدیریت کیفیت نوین، فضا نامه فرهنگ مدیریت، شماره ۱۵. تهران: انتشارات الهادی.
۲. اقتداری، علی محمد (۱۳۷۰)، سازمان و مدیریت (سیستم و رفتار سازمانی). تهران: انتشارات مولوی.
۳. الوانی، سید مهدی، رحمتی، محمد حسین (۱۳۸۶). فرایند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان، فصل‌نامه فرهنگ مدیریت، شماره ۱۵. تهران: انتشارات الهادی.
۴. جبل عاملی، زهره (۱۳۸۱). «بررسی کیفیت اخلاق کاری مدیران آموزشی در مقطع متوسط شهر اصفهان»، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی.
۵. دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷)، لغت نامه جلد یک. تهران: دانشگاه تهران.
۶. روزنامه دنیای اقتصاد (۱۳۹۵)، سه‌شنبه ۱۷ اسفند.
۷. سیادت علی، حسین زارع و افسر قاسمی‌نژاد و رسول ربانی (۱۳۸۳). مباحثی در سازمان و مدیریت آموزشی، تهران: انتشارات آوای نور.
۸. سیادت علی، مختاری، مرضیه (۱۳۸۸). هوش اخلاقی در مدیریت، مجله تدبیر شماره ۲۰۵.
۹. طوسی، محمد علی (۱۳۶۷)، اصول مدیریت. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۰. علاقه‌بند، علی (۱۳۸۶)، مقدمات مدیریت آموزشی (ویراست پنجم). تهران: انتشارات روان.
۱۱. علاقه‌بند، علی (۱۳۸۹)، مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی (ویراست پنجم). تهران: انتشارات روان.
۱۲. فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۸)، درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای. تهران: انتشارات سرآمد.
۱۳. فرامرز قراملکی، احد، رستم نوجه فلاح (۱۳۸۶). موانع رشد اخلاقی حرفه‌ای در سازمان‌ها، تهران: انتشارات مؤسسه فرهنگی دین پژوهش.
۱۴. ماکسول، جان (۱۳۸۶)، اخلاق حرفه‌ای در مدیریت، ترجمه شمس آفاق یآوری. تهران: انتشارات فرا.

۱۵. میر کمالی، سید محمد (۱۳۸۲). اخلاق و مسئولیت اجتماعی در مدیریت آموزشی، مجله روان شناسی و علوم تربیتی. شماره ۱.
۱۶. میر کمالی، سید محمد (۱۳۸۶)، رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات یسپرون.
۱۷. هُس مر، ال. تی (۱۳۷۷)، اخلاق در مدیریت، ترجمه دکتر سید محمد اعرابی و داود ایزدی. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
18. Baxter, J. (2017). School Governor regulation in England's changing education landscape. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(1), 20-39.
19. Davson-Galle, P. (2016). *Reason and Professional Ethics*. Routledge.
20. Dehghani, A. Mosalanejad, L. & Dehghan-Nayeri, N. (2015). Factors affecting professional ethics in nursing practice in Iran: a qualitative study. *BMC medical ethics*, 16(1), 61.
21. DeMartino, G. F. & McCloskey, D. N. (Eds.). (2016). *The Oxford handbook of professional economic ethics*. Oxford University Press.
22. Evin, Hakan (2007) education management and ethecs, www e. so sder. Com
23. Hallinger, P. (2013). A conceptual framework for systematic reviews of research in educational leadership and management. *Journal of Educational Administration*, 51(2), 126-149.
24. Hallinger, P. & Chen, J. (2015). Review of research on educational leadership and management in Asia: A comparative analysis of research topics and methods, 1995–2012. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(1), 5-27.
25. Hallinger, P. & Lee, M. (2014). Mapping instructional leadership in Thailand: Has education reform impacted principal practice? *Educational Management Administration & Leadership*, 42(1), 6-29.
26. Hartley, D. (2016). Economic crisis, technology and the management of education: The case of distributed leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(2), 173-183.
27. Kangasniemi, M. Pakkanen, P. & Korhonen, A. (2015). Professional ethics in nursing: an integrative review. *Journal of advanced nursing*, 71(8), 1744-1757.
28. Leithwood, K. A. & Hallinger, P. (Eds.). (2012). *Second international handbook of educational leadership and administration* (Vol. 8). Springer Science & Business Media.
29. Mertkan, S. Arsan, N. Inal Cavlan, G. & Onurkan Aliusta, G. (2017). Diversity and equality in academic publishing: the case of educational leadership. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 47(1), 46-61.
30. Moses, T. & Illes, J. (2017). Ethics, ethicists, and professional organizations in the neurological sciences. *AJOB Neuroscience*, 8(1), 3-11.
31. Peterson, H. (2016). Is managing academics “women’s work”? Exploring the glass cliff in higher education management. *Educational Management Administration & Leadership*, 44(1), 112-127.
32. Quinn, M. J. (2014). *Ethics for the information age*. Pearson.
33. Robbins, Stephen (2002), management, mary coulter prentice- hall, ine
34. Scott, E. (2016). Ethics and Human Resource Management. In *Practicing Professional Ethics in Economics and Public Policy* (pp. 215-221). Springer Netherlands.
35. Thibodeau, J. C. & Freier, D. (2014). *Auditing and accounting cases: Investigating issues of fraud and professional ethics*. McGraw-Hill, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Incorporated.

36. Yoo, S. H. Joo, Y. S. & Lee, S. H. (2017). Graduate and postgraduate medical ethics education. *Journal of the Korean Medical Association*, 60(1), 24-31.
37. [www.khorasannew.com](http://www.khorasannew.com)
38. [www.marofyaran.net](http://www.marofyaran.net)

# The Study of Ethic Role in Educational Management

Maryam Mashayekhi <sup>1</sup>, Saeid Pourmalek Mahmoudabad <sup>2</sup>

1. *Educational Management, Faculty of Education, Islamic Azad University, Damavand Branch, Tehran, Iran*
2. *Educational Management, Faculty of Education, Islamic Azad University, Damavand Branch, Tehran, Iran*

---

## Abstract

Professional ethics is a process of rational thinking with the goal to establish the understanding that when, what and how the values should be preserved and promoted in organizations.

Educational management and school management that are responsible authorities for recognizing the educational policies as well as general and special goals are formed to reach the same goals and are obliged to behave properly. This proper behavior should possess professional ethics not only in the framework of rules and policies, but also in the essence of their roles in which global and general values are emphasized.

This paper, with a review method and vivid description of essential concepts, analyzes the role of professional ethics in educational management and its dimensions.

**Keywords:** Educational management, Educational organization, professional ethic, ethical growth

---