

شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر تصمیم گیری اخلاقی مدیران مدارس شهر مسجد سلیمان در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶

بابک باورساد

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر تصمیم گیری اخلاقی مدیران مدارس شهر مسجد سلیمان در سال ۹۷-۱۳۹۶ بود که به روش پیمایشی انجام شد.

جامعه آماری پژوهش شامل مدارس شهر مسجد سلیمان به تعداد ۸۳۱ نفر می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری سرشماری استفاده شد.

ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته می باشد که جهت بررسی عوامل موثر بر تصمیم گیری اخلاقی مدیران در مدارس شهر مسجد سلیمان و از پرسشنامه استفاده شد. دز این پژوهش روایی ابزار اندازه گیری با استفاده از روایی صوری و با مراجعه ره آرا تخصصی اساتید و متخصصان این حوزه به دست آمد. برای اندازه گیری پایایی ابزار های جمع آوری داده ها از محاسبه ضریب الفای کرونباخ استفاده شد. برای تحلیل داده ها از آزمون t آزمون تک نمونه ای و تکنیک تاجسیس برای رتبه بندی عوامل موثر استفاده شده است.

نتایج نشان داده است که استراتژی و تصمیم گیری اخلاقی، ارزش های فردی، سنتی، آزادی و اخلاقی، نوع دوستی، رهبری اخلاقی، نیت و عمل اخلاقی موثر ترین عوامل های رفتاری اخلاقی مدیران به حساب می آید.

واژه های کلیدی: رهبری اخلاقی، میران اخلاقی، رفتار اخلاقی

مقدمه:

رشد و توسعه روزافزون در سازمان‌های امروزی، افزایش رقابت در میان آن‌ها و پیچیدگی قوانین و مقررات اداری باعث شده قوانین و مقررات خشک و بی‌روح بر فضای اداری سازمان‌ها حاکم شود و مدیران از توجه به مهم‌ترین سرمایه سازمان (نیروی انسانی) غافل بمانند. امروزه نیروی انسانی تنها یک ابزار تولید محصول به شمار نمی‌رود. توجه به مسائل نیروی کار، ایجاد واحد منابع انسانی و استفاده از اصول رفتار سازمانی، نمادهایی از اهمیت این عامل حیاتی در سازمان‌ها به شمار می‌آیند (گالت، ۲۰۱۰).

اگرچه اخلاق از قرن‌ها پیش همواره مدنظر اندیشمندان و پژوهشگران بوده است، تصمیم‌گیری اخلاقی موضوعی است که در اواخر هزاره دوم و اوایل هزاره سوم توجه بی‌شماری را به خود جذب کرده است. در عصر حاضر که آن را عصر دانایی محور نامیده‌اند، باید سازمان‌ها برای عقب نماندن از قافله تمدن و رسیدن به توسعه پایدار، رویکردهایی جدیدی را در پیش گیرند. به‌کارگیری تصمیمات مقتضی و استفاده کارآمد از منابع انسانی، امری ضروری در این راستا تلقی شده است و اخلاق‌مداری با توجه به تأثیر مثبت آن بر نظام‌های تصمیم‌گیری سازمانی، اهمیت برجسته و تعیین‌کننده‌ای در این رابطه دارد. به بیانی دیگر، شناخت الگوها و مکاتب اخلاقی، به همراه فراهم کردن زمینه‌های مناسب برای ایجاد بستر تصمیم‌گیری مبتنی بر ارزش‌ها و اخلاق حرفه‌ای، اقدامی کارساز در حوزه فرایندهای مدیریتی محسوب می‌شود. بر این اساس، رعایت اصول اخلاقی در محیط کار خود را به‌صورت فزاینده‌ای در جهان در سطح سازمان‌ها (اعم از دولتی و خصوصی)، مراکز آموزشی و بنگاه‌های انتفاعی و غیرانتفاعی دیگر متجلی ساخته است (سلامت پور و همکاران، ۱۳۹۴).

موضوع رهبری اخلاقی همیشه مسئله مهمی در مدیریت سازمان بوده است. در هسته، رفتار رهبر، پایان نتیجه فرایند تصمیم‌گیری است. به‌عبارت‌دیگر، بدون توجه به اینکه آیا رفتار رهبر، معتبر، معنوی یا تحولی توصیف می‌شود، فرایند تصمیم‌گیری پیش از رفتار نشان داده‌شده، اجرا شد؛ بنابراین درک روشن فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی برای درک بهتر رهبری اخلاقی مهم و حیاتی است (اسکات هیپلر و همکاران ۲۰۱۶).

یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال‌برانگیزترین مفاهیمی که تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته و در تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده، رضایت شغلی است. همان‌طور که رضایت شغلی در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار نقش مهمی دارد، نارضایتی شغلی نیز زمینه را برای عملکردهای غیراخلاقی فراهم می‌آورد. نارضایتی شغلی گذشته از آنکه خود وضعیت روان‌شناختی رنج‌آوری است، پیامدهای نامطلوب شخصی، شغلی و اخلاقی هم دارد. افراد در سازمان‌ها از ابتدایی‌ترین مرحله از فرایند تولید گرفته تا فروش و بازاریابی می‌توانند با چالش‌ها و معماهای اخلاقی روبرو شوند که تصمیم‌گیری را برای آن‌ها دشوار سازد. رفتار و تصمیم‌گیری اخلاقی افراد در خلأ انجام نمی‌گیرد بلکه افراد در محیطی پیچیده و رقابتی قرار دارند که عوامل متعددی بر نوع تصمیمات آن‌ها تأثیرگذار است (کشتکار و گودرزی، ۱۳۹۰).

علوم کنونی فوق‌العاده تخصصی شده‌اند و هیچ فردی نمی‌تواند امیدوار باشد که به‌طور کامل بر یک دانش بشری احاطه یافته است یا خواهد یافت. با گسترش و تخصصی شدن دانش، مطالعه و بررسی سازمان و نحوه سلوک و رفتار اعضای سازمانی نیز در چند سال گذشته موضوع تحقیق پژوهشگران در رشته‌های علوم اداری، جامعه‌شناسی، اقتصاد و ... قرار گرفته است. تا اواخر قرن

¹ Gullet

² Scott G. Heyler

۱۹ میلادی دانش مدیریت مانند سایر علوم در قلمرو فلسفه‌ها قرار داشت و در اوایل قرن ۲۰، علم مدیریت مانند علوم پزشکی و مهندسی در شماره یک علم مستقل مورد توجه قرار گرفت.

ادبیات پژوهش

یادگیری

با وجود اینکه ممکن است برخی از رفتارهای انسان، واکنشی ناشی از محیط و یا رفتارهای دیگران باشد، ولی به نظر می‌رسد که بیشتر رفتارهای انسان بر اساس آموخته‌های اوست.

یادگیری را به طرق مختلفی تعریف نموده‌اند. به زعم یکی از نویسندگان یادگیری عبارت است از یک تغییر دائمی در رفتار و یا در الگوی رفتاری است که از تجربه ممتد ناشی می‌شود. بنابراین یادگیری را نمی‌توان یک حالت روحی-روانی و یا جسمی موقت دانست که ممکن است از روی نیاز، بیماری، مصرف الکل و یا سایر مواد مخدر ایجاد گردیده باشد.

ذکر این نکته در این مرحله ضروری است که کارشناسان و مسئولین آموزشی باید با ویژگیها تئوریهایی نظریه‌ها و اصول یادگیری آشنایی نسبی داشته باشند، تا بتوانند برنامه‌های آموزشی را به طریقه‌ای صحیح طراحی و اجرا نمایند.

تئوریهای و نظریه‌های یادگیری

تئوریهای و نظریه‌های بسیاری در ارتباط با چگونگی و نحوه یادگیری ارائه گردیده است که مهمترین آنها «نظریه محرک و پاسخ» و «مکتب گشتالت» است. البته دو نظریه دیگر هم تحت عناوین «تئوری یادگیری اجتماعی» و «آسان سازی» ارائه گردیده است که ذیلاً به شرح مختصر هر یک از آنها می‌پردازیم.

تئوری «محرک-پاسخ» که گاهی تحت عنوان تئوری و یا مکتب «رفتار گرایان» هم مطرح شده، نظر دانشمندی است که یادگیری را ایجاد ارتباط بین یک محرک و یک پاسخ می‌داند این صاحب نظران آزمایشاتی را روی حیوانات انجام داده، نتایج حاصل را در نحوه یادگیری انسانها به کار برده و به این نتیجه رسیده‌اند که یادگیری در انسان هم می‌تواند در نتیجه «تشویق و تنبیه» و یا بهتر بگوییم «پاداش و نتیجه» انجام پذیرد. اسکینر معتقد است به شرطی انسان یاد می‌گیرد که رفتار ناشی از یادگیری موجب دریافت پاداش گردد.

«مکتب گشتالت» تاکید بسیاری به کلی نگری دارد. پیروان این مکتب معتقدند برای ارتقای میزان یادگیری قسمتهای گوناگون یک برنامه آموزشی باید متشکل از مباحث با معنی و مرتبط با «کل» برنامه‌های آموزشی باشد. این مطلب در واقع اشاراتی به طراحی و تنظیم برنامه‌های آموزشی و سازماندهی دوره‌های مختلف آموزش دارد.

«تئوری یادگیری اجتماعی» به اهمیت مراودات اجتماعی و تاثیر آن در یادگیری انسان تاکید فراوان دارد. بر اساس این نظریه هر چیزی را که بتوان با تجربه مستقیم آموخت، ممکن است با مشاهده مستقیم هم آموخت. بنابراین به زعم پیروان نظریه مذکور انسان می‌تواند از مشاهدات خود الگوسازی نماید. این تئوری استفاده از وسایل آموزشی از قبیل تصویر، فیلم و ویدئو را به عنوان الگوهای رفتاری توصیه می‌نماید.

سرانجام تئوری «آسان سازی» در یادگیری تاکید بر مشارکت دادن آموزش گیرندگان در مراحل آموزشی دارد. بر اساس این تئوری شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی، منابع خوبی برای انتقال دانش و مهارت و رفتاری لازم می‌باشند که به هر طریق باید آنان را به مشارکت در مباحث تشویق نمود. در این صورت کارشناسان، اساتید و یا مربیان آموزشی در واقع بیشتر نقش تسهیل کننده را ایفا می‌نمایند نه کنترل کننده و یا ارائه کننده کل مطالب (ابطحی، ۱۳۸۹).

آموزش

آموزش از نظر واژه شناسی به معنای انتقال معلومات و مهارت ها به دیگران است به طوری که این معلومات و مهارتها به کارآیند و موجب تحول و دگرگونی در رفتار شوند (رحیمی خانی، ۱۳۸۰).

درتعریف دیگری، آموزش بیش از هر چیز، سپردن دانستنی ها به دیگران است. آموزش زمانی به کار می آید که زمینه ای برای پدید آوردن تغییری فراگیرگردد، چنانچه فرد را به انجام کارهایی توانا سازد و برتوانایی های او بیفزاید، یعنی زمینه ای گردد برای توسعه (خراسانی، ۱۳۸۶).

آموزش، روش هایی است که بدان وسیله مهارت های لازم برای انجام دادن کارها را به افراد تازه کار سازمان یا تازه استخدام شده یاد میدهند. (دسلر، ترجمه علی پارسیان، محمد اعرابی، ۱۳۷۸)

آموزش عبارت است از تلاش سازمان برای تغییر رفتار کارکنانش از طریق فرایند یادگیری با هدف افزایش کارایی (خراسانی، ۱۳۸۶).

آموزش هرگونه کوششی است جهت بهبود عملکرد فرد در شغل فعلی او و این به معنای تغییر دانش و اطلاعات، مهارتها، نگرشها و رفتارهای خاص فرد می باشد (Bernardin 2003).

با توجه به تمام تعریف فوق آموزش عبارتست از بهبود نظام دار و مداوم مستخدمین از نظر دانش، مهارت و رفتارهایی که کیفیت کارکرد آنها را بهبود می بخشد.

انواع آموزش به تعریف سازمان یونسکو

آموزش رسمی: عبارت است از آموزشی منظم که معمولاً در موسسات آموزشی صورت می گیرد. آموزش رسمی به طریقی سازمان داده شده است که از سطح ابتدایی و ساده شروع و در سطوح عالی و دشوار که تخصصی نیز می باشند، خاتمه می یابد. اتمام موفقیت آمیز یک دوره یا سطح با دریافت اجازه ورود به مرحله بعدی توأم می باشد.

آموزش غیر رسمی: به نوعی از آموزش اطلاق می شود که خارج از نظام آموزش رسمی بوده و به صورت پیوسته یا گسسته از نظر زمانی قابل اجرا است. چنین آموزشی ممکن است گاه وسیله ای برای تداوم آموزش رسمی آموزش گیرنده باشد، به این معنی که برای به دست آوردن صلاحیت لازم حرفه ای از نظر مدرک، دوباره به آموزش رسمی روی آورد.

آموزش مداوم: اصطلاحی است فراگیر برای تمام اشکال آموزش و پرورش، از جمله برای آن عده که دست از آموزش رسمی در هر سطحی کشیده اند و آنان که به دنیای کار وارد شده اند و به طریقی مسؤولیت های افراد بزرگسال را پذیرفته اند. بنابراین، آموزش مداوم می تواند به افراد اجازه تکمیل یک سطح آموزشی را بدهد، یا به آنها آگاهی و مهارت جدیدی را ارائه نماید.

آموزش ضمنی: انسان در طول عمر، به گونه ای سازمان نیافته و نامنظم در زمینه های دانش، توانش و بینش از آموزش مستمر ضمنی بهره مند می گردد، آموزش مستمر ضمنی از طریق تجربیات شخصی روزمره با توجه به محیطی که فرد در آن رشد می یابد و کار و زندگی می کند به دست می آید (خراسانی، ۱۳۸۶).

- انواع آموزش های ضمن خدمت

آموزش های ضمن خدمت با توجه به ماهیت آموزشها، مدت زمانی که برای آموزش در نظر گرفته می شود و نیز هدف و منظور از آموزش متفاوت است. به این اعتبار آموزش های ضمن خدمت را می توان بر حسب زمان به سه دسته آموزش های کوتاه مدت، بلند مدت و ترکیبی تقسیم نمود. بر اساس هدف آموزش های ضمن خدمت نیز می توان انواع آموزش های توجیهی،

بازآموزی، جبرانی و دانش افزایشی یا ارتقاء را بر شمرد. آموزش های ویژه و تخصصی نیز، تقسیم بندی آموزشهای ضمن خدمت بر اساس ماهیت آنهاست که در ذیل به شرح هر یک می پردازیم.

تصمیم گیری اخلاقی:

فرآیند آموزش بایستی پس از آنکه تحلیل نیازهای سازمان صورت گرفت و موضوعات مرتبط به شایستگی ثبت گردید، همان گونه که در شکل (۲-۲) نشان داده شده است، آغاز گردد.

تعیین نیازهای آموزشی بایستی بر مبنای تحلیل نیازهای فعلی و نیازهای مورد انتظار سازمان در مقایسه با شایستگی موجود کارکنان، صورت گیرد. انجام این مرحله بایستی به منظورهای زیر باشد:

تعیین فاصله بین شایستگی موجود و شایستگی مورد نیاز.

تعیین آموزش مورد نیاز برای کارکنانی که شایستگی موجود آن ها با شایستگی مورد نیاز برای کارهای آن ها مطابقت ندارد. بدون کردن نیازهای آموزشی مشخص شده.

- موارد کاربرد تصمیم گیری اخلاقی

تصمیم گیری اخلاقی آلفا: با بررسی تهیه و تدوین انواع سیاست ها و خطمشی ها ارتباط دارد. در نیازسنجی آلفا هدف آن است که بایدها و نقاط مطلوب مشخص و مسیر معینی برای شروع فعالیت های برنامه ریزی یا ایجاد تغییر در برنامه معین می شود.

تصمیم گیری اخلاقی بتا: با استفاده از اهداف، مقاصد و سیاست های موجود، فاصله و اختلاف بین سیاست های عملی و در حال اجرا با نقاط ایده آل و آرمانی مقایسه و نتیجه را برای تغییر وضعیت موجود پیشنهاد می کند.

تصمیم گیری اخلاقی گاما: هدف اصلی آن تعیین اولویت اهداف و مقاصد است تا بر مبنای اولویت ها، سایر عناصر برنامه سازمان دهی شود.

تصمیم گیری اخلاقی دلتا: به دنبال بررسی شقوق مختلف عمل، و انتخاب بهترین راه (طرح) ممکن است.

تصمیم گیری اخلاقی اپسیلون: در تصمیم گیری اخلاقی اپسیلون شکاف بین نتایج حاصله و اهداف تعیین شده اندازه گیری می شود. این نوع تصمیم گیری اخلاقی به مفهوم ارزشیابی برنامه بسیار نزدیک است.

تصمیم گیری اخلاقی زتا: به دنبال ایجاد تغییر و تحول در بخش خاصی از برنامه بدون ایجاد تغییر در ساختار و چارچوب کلی آن می باشد، و برای این منظور در خصوص جنبه مورد نظر، اطلاعات و شواهد کافی جمع آوری می شود (فتیحی و اجارگاه، ۱۳۸۸).

اهداف تصمیم گیری اخلاقی

مهم ترین اهداف تصمیم گیری اخلاقی عبارتند از:

فراهم سازی اطلاعات برای برنامه ریزی: یکی از مهمترین مقاصد اکثر فنون و روش های نیازسنجی، فراهم سازی و تدارک مجموعه ای از اطلاعات صحیح و قابل اعتماد برای فرایند برنامه ریزی آموزشی و درسی می باشد. از طریق فرایند نیازسنجی، اهداف و مقاصد برنامه، مورد شناسایی قرار گرفته، اقدامات ضروری برای اجرای برنامه ها مشخص شده و نوع، میزان تلاش و منابعی که برای دستیابی به هدف ها باید مصرف شوند، تعیین می گردند. از سوی دیگر، اطلاعات حاصل از نیازسنجی، ماهیت و نوع برنامه ها را نیز مشخص می سازد. به عبارت دیگر بر اساس سنجش حاصله، برنامه های کوتاه مدت و یا برنامه های بلند مدت و آینده نگر تدوین می شوند.

ارزیابی و سنجش: برای اجرای طرح خاص یا برنامه مشخصی، ابتدا زمینه ویژه ای که برنامه و یا طرح باید در آن اجرا شود مورد سنجش واقع می شود. پس از بررسی وضعیت، نتایج در برنامه ها منعکس می گردد و پس از اجرای برنامه و ارزشیابی از آن، نتایج حاصله، با وضعیت اولیه مورد مقایسه قرار میگیرد. در اینجا نیازسنجی جزئی از فرایند ارزیابی را تشکیل می دهد.

پاسخگو و مسئول نمودن مراکز و نظام‌های آموزشی: بسیاری از مراکز و یا واحدهای آموزشی که بر اقدامات و عملیات نظام های آموزشی نظارت دارند، از الگوهای مختلف نیازسنجی در سطح گسترده ای استفاده می کنند تا دریابند که، آیا فعالیت های آموزشی مؤثر بوده است یا خیر و نیز موارد و حوزه هایی که پیشرفت های آموزشی کمتر از حد مطلوب بوده است، کدام هستند و چه اقداماتی برای بهبود آنها باید به مرحله اجرا گذاشت.

تشخیص یا شناسایی ضعفها و مسائل و مشکلات اساسی سازمان یا نظام: در برخی موارد علی رغم تلاش های گسترده، بسیاری از اقدامات عقیم می ماند و نظام یا سازمان در تحقق رسالت حقیقی خود با شکست مواجه می گردد. بر اساس نتایج حاصل از نیازسنجی، مدیران و برنامه ریزان می توانند حوزه ها و قلمروهای بحرانی را شناسایی و تصمیمات مقتضی در خصوص عدم رفع و یا برخورد با آنها را اخذ نمایند.

رشد و توسعه سازمان و کارکنان: دستیابی به این مهم همواره بستگی به شناسایی ایده آل های نوین، موانع موجود در دستیابی آنها و یافتن راه های بهتر برای توسعه سازمان و کارکنان است. تحقق چنین امری تنها از طریق طراحی و به کارگیری نظام مستمر نیازسنجی در ابعاد آموزشی و غیر آموزشی امکان پذیر می باشد.

استفاده بهینه از منابع و امکانات: در تمامی نظام های آموزشی، در مقابل خواسته ها و نیازهای متعدد و متنوع، امکانات و منابع انسانی، مالی و مادی محدودی وجود دارد و گذشته از این، زمان لازم برای تحقق تمامی نیازها وجود ندارد. یکی از اهداف اساسی اکثر فعالیت ها نیازسنجی، مشخص کردن اهداف و نیازها و درجه اهمیت آنها برای تهیه برنامه های عملی می باشد. بر این اساس، نیازسنجی به مدیران و برنامه ریزان کمک می کند تا در بین تمامی نیازها و خواسته ها، آنهایی را مورد توجه قرار دهند که از اولویت ویژه ای برخوردارند و منابع و امکانات نیز پاسخگوی آنها می باشد. بنابراین می توان گفت نیازسنجی حداکثر استفاده از منابع موجود در جهت تحقق هدف های مهم و با ارزش را امکان پذیر می سازد (خراسانی، ۱۳۸۶).

سلطانی (۱۳۸۵) اهداف تصمیم گیری اخلاقی را به شرح زیر بیان می نماید:

دریافت واقعی تصمیم گیرهای آموزشی کارکنان در حال و آینده: در این زمینه با الگوهای عملی، نیازسنجی نیازهای واقعی و مورد نیاز فعالیت هایی که در بهره وری و سودآوری نقش دارد، شناسایی و متناسب با جهت گیری استراتژیک سازمان، نیازهای لازم برای سازگاری با تحولات آینده تعیین می شود.

حرکت نظام دار در جهت بهبود ذهنیت های کارکنان سازمان: تصمیم گیری اخلاقی به لحاظ توجه به دانش و مهارت های موجود کارکنان و توجه به زمینه های ذهنی، موجب اصلاح ذهنیت کارکنان نسبت به سازمان و کار می شود و از این بابت انرژی روانی کارکنان، صرف آموزش مورد نیاز می شود.

شناسایی کمبودهای آموزشی قبلی و تکمیل آن در مدت زمان معقول: یکی از فلسفه های نیازسنجی آن است که آموزش های گذشته را عمیق تر نموده و در صورتی که نارسایی هایی در ابعاد شکلی و محتوایی آنها وجود دارد، بهبود یابد. آموزش های گذشته در فرایند نیازسنجی به دلیل تجارب آن در گذشته موجب تکامل آموزش می شود.

کاربردی تر نمودن توسعه کارکنان: توسعه منابع انسانی در سخن و حرف حاصل نمی شود، بلکه یک فرایند عملی و نیازمند یک سری اقدامات سازمانی است. بنابراین توسعه منابع انسانی با نیازسنجی درست شروع میشود و به دنبال پرورش توانمندی های شناخته شده و شناسائی فرایندهای کم رنگ شده شغل می باشد، که این مهم با نیازسنجی انجام می شود. کمک به اثربخشی آموزشها: یکی از اهداف نیازسنجی این است که آموزش های سازمانی به حل مشکلات پرداخته و بتواند مشروعیت خود را در اثربخشی به اثبات برساند. برآورد نیاز آموزشی بر مبنای واقعیات کاری و رفتاری موجب تحقق اثربخشی آموزش ها می شود.

ایجاد چهارچوب ادراکی در کارکنان: یکی از هدف های اساسی دیدگاه مذکور پرورش دیدگاه عقلایی است و هدف برنامه آموزشی در این دیدگاه تقویت مهارت هاست تا افراد بتوانند مسائل را بررسی و راه حل های گوناگون را از نظر بگذرانند و آنها را ارزیابی و یکی از راه حل ها را برگزینند و سپس آن به راه مورد اجرا گذارند. تصمیم گیری اخلاقی حدود و عمق این چهارچوب ادراکی را مشخص و از این بابت اقدامات کارکنان به صورت نظامدار در می آید. خلق آینده: یکی از اهداف نیازسنجی آموزشی، آماده کردن کارکنان و مدیران برای رویاوری با دنیای رقابتی آینده است. از طریق نیازسنجی بر مبنای واقعیات رقابتی آینده می توان آینده را به نفع سازمان خلق کرد.

فرضیه های پژوهش

۱-۳- اهداف پژوهش:

هدف کلی: شناسایی و رتبه بندی عوامل تأثیرگذار در تصمیم گیری اخلاقی مدیران در مدارس شهر مسجد سلیمان .

اهداف اختصاصی

در راستای هدف کلی تحقیق اهداف فرعی زیر مدنظر می باشد.

۱. شناسایی عوامل مؤثر در تصمیم گیری اخلاقی مدیران در مدارس شهر مسجد سلیمان .
۲. رتبه بندی عوامل مؤثر در تصمیم گیری اخلاقی مدیران در مدارس شهر مسجد سلیمان .

۱-۴- سوالات پژوهش:

با توجه به ماهیت تحقیق (اکتشافی) فرضیه یا فرضیه هایی برای مسئله تحقیق قابل صورت بندی نمی باشد. ولی سوالات تحقیق عبارتند از:

- ۱- عوامل مؤثر در تصمیم گیری اخلاقی مدیران در مدارس شهر مسجد سلیمان کدامند؟
- ۲- رتبه بندی عوامل مؤثر در تصمیم گیری اخلاقی مدیران در مدارس شهر مسجد سلیمان چگونه است؟

روش پژوهش:

این پژوهش از نظر هدف، از نوع کاربردی و از منظر گردآوری داده، روشی پیمایشی محسوب می شود و روش گردآوری اطلاعات نیز میدانی می باشد.

جامعه آماری پژوهش:

جامعه آماری پژوهش شامل مدارس شهر مسجد سلیمان به تعداد ۸۳۱ نفر می‌باشد که با توجه به تعداد کم اعضاء، برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری سرشماری استفاده، پرسشنامه بین کلیه اعضاء جامعه آماری توزیع و داده‌های لازم جهت رتبه‌بندی عوامل مؤثر در تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران در مدارس شهر مسجد سلیمان گردآوری شد.

نمونه آماری و شیوه نمونه‌گیری:

از با توجه به تعداد کم اعضاء، برای نمونه‌گیری از روش سرشماری استفاده و پرسشنامه بین کلیه اعضاء جامعه آماری توزیع و داده‌های لازم جهت شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر در تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران در مدارس شهر مسجد سلیمان گردآوری شد.

روش گردآوری داده‌های پژوهش:

مهم‌ترین روش‌های گردآوری اطلاعات در این پژوهش عبارت‌اند از:

مطالعه کتابخانه‌ای: ابتدا منابع اینترنتی، اسناد، مدارک، کتاب‌ها و مجله‌های علمی و نیز منابع اینترنتی در زمینه موضوعات نظری و پیشینه‌ی تحقیق، مورد بررسی قرار گرفت؛ سپس با توجه به مطالعه کتابخانه‌ای صورت گرفته اقدام به شناسایی متغیرها و عوامل تأثیرگذار در تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران تحقیق گردید.

مطالعه پیمایشی: از آنجایی که رایج‌ترین وسیله گردآوری اطلاعات در تحقیقات پیمایشی پرسشنامه است، لذا برای سنجش متغیرها از پرسشنامه استفاده گردید.

-ابزار گردآوری داده‌های پژوهش:

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش از دو پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد که از پرسشنامه اول جهت بررسی عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران در مدارس شهر مسجد سلیمان و از پرسشنامه محقق ساخته دوم نیز به منظور اولویت‌بندی تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران در مدارس شهر مسجد سلیمان استفاده شد.

روایی ابزار گردآوری داده‌ها:

در این پژوهش روایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از روایی صوری و با مراجعه به آرا تخصصی اساتید و متخصصان این حوزه به دست آمد.

۲-۶-۳- پایایی ابزار گردآوری داده‌ها:

برای اندازه‌گیری پایایی ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج این محاسبه به شرح جدول زیر آمده است:

۲-۷-۳- شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها:

روش‌های تحلیل آماری در دو سطح آمار توصیفی، شامل فراوانی، شامل فراوانی تجمعی و درصد فراوانی تجمعی برای بررسی متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق و آمار استنباطی شامل آزمون t آزمون تک نمونه‌ای برای بررسی وضعیت میانگین نظرات

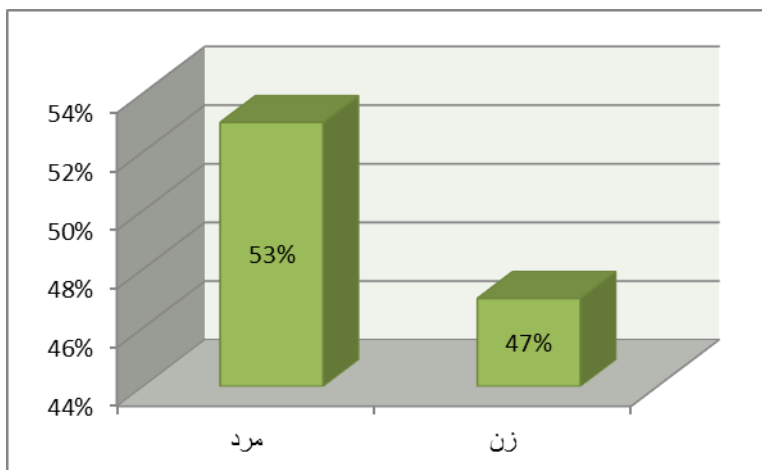
جامعه و شناسایی عوامل مؤثر در تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران در مدارس شهر مسجد سلیمان با استفاده از نمونه گرفته‌شده و استفاده از آزمون فریدمن برای رتبه بندی عوامل موثر استفاده شده است.

یافته ها

۱-۱- اطلاعات مربوط به توزیع فراوانی نمونه به تفکیک جنسیت

جدول ۴-۱. توزیع فراوانی مدیران بر اساس جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
زن	۶۲	۴۷	۴۷
مرد	۶۸	۵۳	۱۰۰
کل	۱۳۰	۱۰۰	



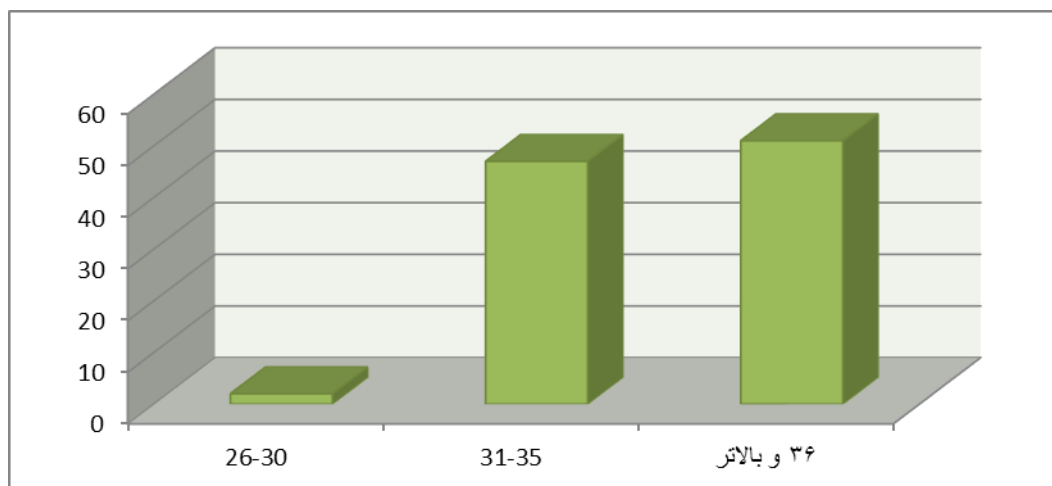
نمودار ۴-۱: توزیع فراوانی مدیران بر اساس جنسیت

همانطور که جدول و نمودار فوق نشان می‌دهد بیشتر مدیران مدارس متوسطه (۵۳ درصد) مرد هستند.

۴-۲- اطلاعات مربوط به فراوانی نمونه بر اساس سن و مقطع تحصیلی

جدول ۴-۲. توزیع فراوانی مدیران بر اساس سن

سن	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
۲۶-۳۰	۳	۲	۲
۳۱-۳۵	۶۱	۴۷	۴۹
۳۶ به بالا	۶۶	۵۱	۱۰۰
کل	۱۳۰	۱۰۰	

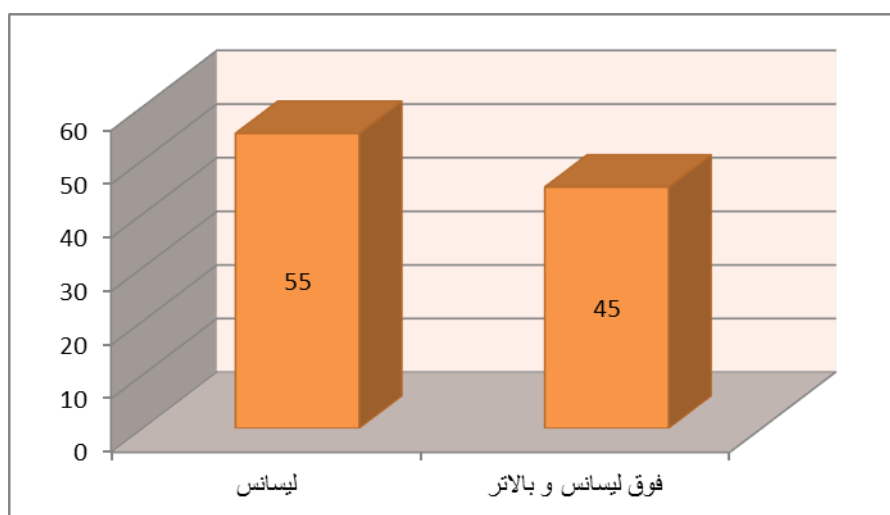


نمودار ۴-۲: توزیع فراوانی مدیران بر اساس سن

همانطور که در جدول و نمودار فوق مشاهده می شود بیشتر مدیران مدارس شهر مسجد سلیمانسنی بالاتر ۳۶ سال برخوردارند و تنها دو درصد از مدیران سنی کمتر از ۳۰ سال دارند.

جدول ۴-۳: توزیع فراوانی مدیران بر اساس مقطع تحصیلی

مقطع تحصیلی	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
کارشناسی	۷۲	۵۵	۵۵
کارشناسی ارشد	۵۸	۴۵	۱۰۰
کل	۱۳۰	۱۰۰	



نمونه ۴-۳: فراوانی مدیران مدارس شهر مسجد سلیمانبر اساس تحصیلات

همانطور که جدول و نمودار فوق نشان میدهد بیشتر مدیران دارای تحصیلات لیسانس هستند اگرچه درصد مدیران دارای مدرک فوق لیسانس برابر با ۴۵ درصد قابل توجه می باشد.

۴-۲-۶ تجزیه و تحلیل توصیفی سؤالات پرسشنامه عوامل تأثیرگذار در تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران در جداول (۴-۵) فراوانی و درصد سؤال‌های پرسشنامه عوامل تأثیرگذار در تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران تشریح گردیده است.

در این بخش به تشریح نتایج بدست آمده از آمار استنباطی بر اساس داده های گردآوری شده در دو قالب تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تاییدی پرداخته می شود.

۴-۳-۱- تحلیل عاملی اکتشافی

تحلیل عاملی می تواند با هدفهای متفاوتی انجام شود. در این پژوهش، از تحلیل عاملی اکتشافی با رویکرد تلخیص داده ها، استفاده شده است. هدف این گونه تحلیل عاملی، تبیین تعداد زیادی از متغیرها در تعداد محدودی عامل، بر اساس یک ساختار اصلی و در قالب عوامل (مؤلفه های) مشخص است.

در این پژوهش داده های جمع آوری شده از ۲۱۰ آزمودنی با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، عامل مشترک تحلیل شده اند و محاسبه بارهای عاملی به روش تحلیل مولفه های اصلی، با چرخش واریماکس بوده است. مناسب بودن و کفایت داده ها برای تحلیل عاملی از طریق آزمونهای آماری KMO و بارتلت، ارزیابی شده است که با توجه به نظر کیسر (۱۹۷۴) مبنی بر اینکه اندازه های KMO بزرگتر از ۰/۹ عالی، در دامنه ۰/۸ شایسته، در دامنه ۰/۷ ها بهتر از متوسط، در دامنه ۰/۶ ها متوسط، در دامنه ۰/۵ ها بدبختی، و پایین تر از آن غیرقابل قبول است. اندازه کفایت نمونه KMO در این پژوهش ۰/۸۴۷ و نشان می دهد اندازه نمونه برای تحلیل عاملی شایسته است. Sig در آزمون بارتلت ۰/۰۰۰ بوده است که بدلیل اینکه کمتر از ۰/۰۵ می باشد، نشان می دهد ماتریس یک یا همانی نبوده و متغیرها با یکدیگر همبستگی دارند و داده ها توانایی تحلیل عاملی را دارند.

جدول ۴-۱. نتایج آزمون KMO و بارتلت در این پژوهش

KMO		۰/۸۴۷
بارتلت	مقدار	۸۶۶۹/۰۴۵
	درجه آزادی	۱۳۷۸
	سطح معناداری	۰/۰۰۰

حجم نمونه ۲۱۰ نفری نیز با توجه به اینکه بیش از ۲۰۰ و ۲/۵ برابر تعداد متغیرهای قابل مشاهده (۸۲ سوال مندرج در پرسشنامه) می باشد، برای تحلیل عاملی مناسب بوده و بیان می کند که عاملهای حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی تعمیم پذیری بیشتری دارد. کامری (۱۹۷۳)

در این در این پژوهش تحلیل عاملی اکتشافی در پنج مرحله تا حصول نتیجه نهایی انجام شده است که در این پنج مرحله تعداد عامل هایی که چرخش داده شده اند با استفاده از آزمون اسکری (SCREE PLOT) انتخاب شده است. به اختصار می توان گفت که در مرحله اول تحلیل با کمک نرم افزار SPSS 20، عاملهایی را که ارزش ویژه بالاتر از ۱ داشتند به روش واریماکس چرخش داده شدند و ۲۳ عامل شناسایی شد. با تحلیل آزمون اسکری در این مرحله مشخص گردید که چرخش مرحله دوم می بایست با ۶ عامل انجام گیرد. تحلیل آزمون اسکری در مراحل سوم، چهارم و پنجم نیز بر چرخش با ۵ عامل تاکید داشت.

با توجه به اینکه از یک طرف اندازه کفایت نمونه برداری برای هر متغیر انفرادی i که با MSA نشان داده می شود و برای یک تحلیل عاملی خوب لازم است مقادیر MSA متغیرها به اندازه کافی بزرگ (و در حدود مقدار KMO) باشد. بنابراین می توانید

متغیرهای با مقادیر کوچک MSA را از مجموعه متغیرها حذف کرد، تا مقدار KMO بالاتری به دست آورد. و از طرف دیگر مجذور همبستگی چند متغیری (R^2) بین یک متغیر و همه متغیرهای دیگر، (که در ستون میزان اشتراک $COMMUNALITY$ می‌آید) نشانگر دیگری برای نیرومندی همخوانی خطی میان متغیرهاست و متغیرهایی که دارای R^2 (میزان اشتراک) کوچک باشند، بهتر است از مجموعه متغیرهای مورد تحلیل حذف شود. در پنج مرحله تحلیل این پژوهش متغیرهای قابل مشاهده با میزان اشتراک کمتر از ۰/۴ و MSA کمتر از ۰/۷ بتدریج از تحلیل حذف گردیده‌اند. از مجموع ۸۲ متغیر قابل مشاهده تعداد ۲۹ متغیر بدلائل فوق حذف و ۵۳ متغیر بعنوان متغیرهای قابل مشاهده توصیف کننده ۵ عامل مکنون شناسایی شده توسط تحلیل عاملی اکتشافی به منظور دستیابی به ساختار مناسبی از عامل‌های تشکیل دهنده گویه‌های اولیه، باقی مانده است.

۴-۳-۱- عوامل مکنون بدست آمده

عامل‌های پنج گانه استخراج شده همراه با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی تبیین شده توسط آنها، به شرح جدول ۴-۱۱ می‌باشند.

جدول ۴-۱۱. عوامل استخراج شده همراه با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی تبیین شده

ردیف	عامل‌ها	مقدار ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد تجمعی واریانس تبیین شده
۱	عامل اول	۸/۷۴۵	۱۶/۵۰۰	۱۶/۵۰۰
۲	عامل دوم	۵/۹۷۴	۱۱/۲۷۲	۲۷/۷۷۲
۳	عامل سوم	۵/۸۰۸	۱۰/۹۵۹	۳۸/۷۳۱
۴	عامل چهارم	۵/۰۴۲	۹/۵۱۳	۴۸/۲۴۴
۵	عامل پنجم	۳/۲۹۵	۶/۲۱۷	۵۴/۴۶۱

بر اساس نتایج جدول ۴-۱۱، عامل اول به عنوان مهم‌ترین عامل با مقدار ویژه ۸/۷۴ به مقدار ۱۶/۵۰٪ از واریانس عوامل را محاسبه و تبیین می‌کند. عامل دوم با مقدار ویژه ۵/۹۷ به میزان ۱۱/۲۷٪، عامل سوم با مقدار ویژه ۵/۸۰ به میزان ۱۰/۹۵٪، عامل چهارم با مقدار ویژه ۵/۰۴ به میزان ۹/۵۱ درصد و نهایتاً عامل پنجم با مقدار ویژه ۳/۲۹ به میزان ۶/۲۱ درصد از واریانس را تبیین می‌نمایند. این ۵ عامل در مجموع ۵۴/۴۶٪ واریانس را تفسیر می‌کنند.

- نتایج مدل اندازه‌گیری عامل دستورالعمل‌ها و استانداردهای تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران

در این بخش مدل اندازه‌گیری عاملی چهارم با نمایش بارعاملی هر یک از متغیرهای قابل مشاهده در نمودار ۴-۱۶، مقادیر بحرانی t در نمودار ۴-۱۷ و جداول ۴-۱۹ و ۴-۲۰ حاوی معنی داری t .value و بار عاملی متغیرها و شاخص‌های برازش این مدل اندازه‌گیری به شرح ذیل ارائه می‌گردد.

نمودار ۴-۱۶. بار عاملی متغیرهای مشاهده شده در مدل اندازه‌گیری عامل "دستورالعمل‌ها و استانداردهای تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران"

مدیران"

جدول ۴-۱۹. معنی داری t.value و بار عاملی متغیرهای مدل اندازه گیری عامل "دستورالعمل ها و استانداردهای تصمیم گیری اخلاقی مدیران"

عامل (بعد)	متغیر مشاهده شده	مقدار t.value	ضریب بار عاملی	نتیجه
دستورالعمل ها و استانداردهای تصمیم گیری اخلاقی مدیران	X38	۸/۵۰	۰/۵۶	تایید
	X42	۱۲/۶۹	۰/۷۷	تایید
	X43	۱۰/۴۵	۰/۶۸	تایید
	X44	۱۴/۸۹	۰/۸۷	تایید
	X45	۱۱/۹۶	۰/۷۵	تایید
	X47	۱۰/۰۸	۰/۶۵	تایید
	X48	۹/۵۰	۰/۶۱	تایید
	X49	۱۰/۳۳	۰/۶۷	تایید
	X50	۱۱/۳۵	۰/۷۱	تایید
	همانطور که مشاهده می شود با توجه به اینکه ضرایب بار عاملی تمام متغیرهای بار شده بر عامل "دستورالعمل ها و استانداردهای تصمیم گیری اخلاقی مدیران" بیشتر از ۰/۴ و مقدار t نیز بیشتر از قدرمطلق ۱/۹۶ می باشد و تایید شده است و متغیر مکنون در میان پاسخ دهنده های مورد بررسی، توسط متغیرهای مشاهده شده (گویه های پرسشنامه) تبیین می شود و این متغیرها می توانند متضمن مفهوم ابعاد متغیر مکنون خود باشند.			

جدول ۴-۲۰. شاخص های برازش مدل اندازه گیری عامل "دستورالعمل ها و استانداردهای تصمیم گیری اخلاقی مدیران"

شاخص	مقدار مطلوب	مقدار	نتیجه
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (χ^2/df)	۱ تا ۳ دامنه پذیرش و نزدیکتر به ۱ برازش بیشتر	۱/۳۹۱	برازش خوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RSMEA)	< از ۰/۰۵ برازش خوب، بین ۰/۰۵ تا ۰/۱۰ برازش متوسط و > ۰/۱۰ برازش ضعیف	۰/۰۴۳	برازش خوب
ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده (SRMR)	< از ۰/۰۵ برازش خوب، < از ۰/۰۸ پذیرش	۰/۰۲۳	برازش خوب
شاخص نیکویی برازش (GFI)	> ۰/۹۰ و اگر بارهای عاملی و حجم نمونه کوچک باشد => ۰/۹۵ برازش خوب	۰/۹۸	برازش خوب
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	> ۰/۹۰ پذیرش و => ۰/۹۵ برازش خوب	۰/۹۹	برازش خوب
شاخص برازش فزاینده (IFI)	> ۰/۹۰ پذیرش و => ۰/۹۵ برازش خوب	۱	برازش خوب
شاخص برازش مقایسه ای (CFI)	> ۰/۹۰ تا ۱ پذیرش و => ۰/۹۵ برازش خیلی خوب	۱	برازش خیلی خوب

خوب
<p>با توجه به تایید برازش شاخص های مختلف مرتبط با مدل اندازه گیری برازش سازه عامل مکنون شناسایی شده " دستورات عمل ها و استانداردهای تصمیم گیری اخلاقی مدیران" مطابق شرح مندرج در جدول فوق، می توان نتیجه گرفت که مدل ارائه شده در خصوص تبیین این عامل توسط متغیرهای مشاهده شده در این مدل از برازش خوبی برخوردار و مورد تایید است.</p>

۵-۲-۳-۴- نتایج مدل اندازه گیری عامل مسائل سطح سازمان موثر بر تصمیم گیری اخلاقی مدیران

در این بخش مدل اندازه گیری عاملی پنجم با نمایش بارعاملی هر یک از متغیرهای قابل مشاهده در نمودار ۴-۱۸، مقادیر بحرانی t در نمودار ۴-۱۹ و جداول ۴-۲۱ و ۴-۲۲ حاوی معنی داری t value و بار عاملی متغیرها و شاخص های برازش این مدل اندازه گیری به شرح ذیل ارائه می گردد.

نمودار ۴-۱۸. بار عاملی متغیرهای مشاهده شده در مدل اندازه گیری عامل "مسائل سطح سازمان موثر بر تصمیم گیری اخلاقی مدیران"

جدول ۴-۲۱. معنی داری t value و بار عاملی متغیرهای مدل اندازه گیری عامل "مسائل سطح سازمان موثر بر تصمیم گیری اخلاقی مدیران"

عامل (بعد)	متغیر مشاهده شده	مقدار t value	ضریب بارعاملی	نتیجه
مسائل سطح سازمان موثر بر تصمیم گیری اخلاقی مدیران	X7	۸/۰۶	۰/۵۵	تایید
	X10	۱۲/۸۶	۰/۷۸	تایید
	X12	۱۱/۳۴	۰/۷۳	تایید
	X15	۱۰/۸۷	۰/۶۹	تایید
	X51	۱۲/۵۹	۰/۷۷	تایید
	X52	۱۲/۵۶	۰/۷۸	تایید

همانطور که مشاهده می شود با توجه به اینکه ضرایب بار عاملی تمام متغیرهای بار شده بر عامل "مسائل سطح سازمان موثر بر تصمیم گیری اخلاقی مدیران" بیشتر از ۰/۴ و مقدار t نیز بیشتر از قدرمطلق ۱/۹۶ می باشد و تایید شده است و متغیر مکنون در میان پاسخ دهنده های مورد بررسی، توسط متغیرهای مشاهده شده (گویه های پرسشنامه) تبیین می شود و این متغیرها می توانند متضمن مفهوم ابعاد متغیر مکنون خود باشند.

جدول ۴-۲۲. شاخص های برازش مدل اندازه گیری عامل شناسایی شده "مسائل سطح سازمان موثر بر تصمیم گیری اخلاقی مدیران"

شاخص	مقدار مطلوب	مقدار	نتیجه
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (χ^2/df)	۱ تا ۳ دامنه پذیرش و نزدیکتر به ۱ برازش بیشتر	۱/۲۶۵	برازش خوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RSMEA)	< از ۰/۰۵ برازش خوب، بین ۰/۰۵ تا ۰/۱۰ برازش متوسط و > ۰/۱۰ برازش ضعیف	۰/۰۳۶	برازش خوب
ریشه میانگین مربعات باقی مانده	< از ۰/۰۵ برازش خوب، < از ۰/۰۸ پذیرش	۰/۰۲۰	برازش خوب

استاندارد شده (SRMR)		
برازش خوب	۰/۹۸	$> ۰/۹۰$ و اگر بارهای عاملی و حجم نمونه کوچک باشد $= > ۰/۹۵$ برازش خوب
برازش خوب	۰/۹۹	$> ۰/۹۰$ پذیرش و $= > ۰/۹۵$ برازش خوب
برازش خوب	۱	$> ۰/۹۰$ پذیرش و $= > ۰/۹۵$ برازش خوب
برازش خیلی خوب	۱	$> ۰/۹۰$ تا ۱ پذیرش و $= > ۰/۹۵$ برازش خیلی خوب

با توجه به تایید برازش شاخص های مختلف مرتبط با مدل اندازه گیری برازش سازه عامل مکنون شناسایی شده " مسایل سطح سازمان موثر بر تصمیم گیری اخلاقی مدیران" مطابق شرح مندرج در جدول فوق، می توان نتیجه گرفت که مدل ارائه شده در خصوص تبیین این عامل توسط متغیرهای مشاهده پذیر ارائه شده در این مدل از برازش خوبی برخوردار و مورد تایید است.

۳-۴-۶-۲- نتایج مدل اندازه گیری عوامل موثر بر تصمیم گیری سنجی آموزشی مدیران شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب

در این بخش مدل اندازه گیری عوامل موثر بر تصمیم گیری سنجی آموزشی مدیران شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب با نمایش بارعاملی هر یک از متغیرهای قابل مشاهده در نمودار ۴-۲۰، مقادیر بحرانی t در نمودار ۴-۲۱ و جداول ۴-۲۳ و ۴-۲۴ حاوی معنی داری t.value و بار عاملی متغیرها و شاخص های برازش این مدل اندازه گیری به شرح ذیل ارائه می گردد. جدول ۴-۲۳. معنی داری t.value و بار عاملی متغیرهای مدل اندازه گیری عوامل موثر بر تصمیم گیری سنجی آموزشی مدیران شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب

متغیر	عامل مکنون	مقدار t.value	ضریب بارعاملی	نتیجه
شهر مسجد سلیمان تصمیم گیری اخلاقی مدیران درمدارس	VEIW	۱۰/۲۷	۰/۶۸	تایید
	TEAM	۱۳/۴۳	۰/۸۳	تایید
	DATA	۱۲/۶۱	۰/۷۹	تایید
	STD & PRO	۷/۳۸	۰/۵۲	تایید
	ORG. LEVEL	۹/۰۱	۰/۶۱	تایید

همانطور که مشاهده می شود با توجه به اینکه ضرایب بار عاملی تمام متغیرهای بار شده بر مدل اندازه گیری عوامل موثر بر تصمیم گیری سنجی آموزشی مدیران شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب بیشتر از ۰/۴ و مقدار t نیز بیشتر از قدرمطلق ۱/۹۶ می باشد و تایید شده است و متغیر مکنون در میان پاسخ دهنده های مورد بررسی، توسط متغیرهای مشاهده شده (گویه های پرسشنامه) تبیین می شود و این متغیرها می توانند متضمن مفهوم ابعاد متغیر مکنون خود باشند.

جدول ۴-۲۴. شاخص های برازش تحلیل عاملی تاییدی مدل کشف شده عوامل موثر بر تصمیم گیری اخلاقی مدیران در مدارس شهر مسجد سلیمان.

شاخص	مقدار مطلوب	مقدار	نتیجه
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (χ^2/df)	۱ تا ۳ دامنه پذیرش و نزدیکتر به ۱ برازش بیشتر	۱/۰۸۷	برازش خوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RSMEA)	< از ۰/۰۵ برازش خوب، بین ۰/۰۵ تا ۰/۱۰ برازش متوسط و > ۰/۱۰ برازش ضعیف	۰/۰۷۲	برازش متوسط
ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده (SRMR)	< از ۰/۰۵ برازش خوب، < از ۰/۰۸ پذیرش	۰/۰۲۵	برازش خوب
شاخص نیکویی برازش (GFI)	> ۰/۹۰ و اگر بارهای عاملی و حجم نمونه کوچک باشد => ۰/۹۵ برازش خوب	۰/۹۸	برازش خوب
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	> ۰/۹۰ پذیرش و => ۰/۹۵ برازش خوب	۰/۹۸	برازش خوب
شاخص برازش فزاینده (IFI)	> ۰/۹۰ پذیرش و => ۰/۹۵ برازش خوب	۰/۹۹	برازش خوب
شاخص برازش مقایسه ای (CFI)	> ۰/۹۰ تا ۱ پذیرش و => ۰/۹۵ برازش خیلی خوب	۰/۹۹	برازش خیلی خوب
با توجه به تایید شاخص های برازش تحلیل عاملی تاییدی مدل کشف شده "عوامل موثر بر تصمیم گیری اخلاقی مدیران در مدارس شهر مسجد سلیمان" مطابق شرح مندرج در جدول فوق، می توان نتیجه گرفت که مدل ارائه شده در خصوص تبیین عوامل موثر بر تصمیم گیری اخلاقی مدیران در آن شرکت از برازش خوبی برخوردار و مورد تایید است.			

نتیجه گیری

با توجه به نتایج بدست آمده از تحلیل عاملی اکتشافی و در پاسخ به سؤالات اول و دوم این پژوهش مبنی بر اینکه ۱- متغیرهای مؤثر بر تصمیم گیری اخلاقی آموزش مدیران مدارس شهر مسجد سلیمان کدامند و ۲- عوامل مؤثر بر تصمیم گیری اخلاقی آموزش مدیران مدارس شهر مسجد سلیمان به ترتیب اولویت چه هستند.

۵۳ متغیر از ۸۲ متغیر به عنوان متغیرهای مؤثر بر تصمیم گیری اخلاقی آموزش مدیران شناسایی و براساس نتایج تحلیل تعیین کننده ۵ عامل مکنون به عنوان عوامل مؤثر بر مقوله تصمیم گیری اخلاقی آموزش مدیران معرفی شدند. پس از بررسی نتایج تحلیل بدست آمده در انطباق با ادبیات مقوله تصمیم گیری اخلاقی، عامل های شناسایی شده نامگذاری گردیدند. با توجه به نتایج این پژوهش پنج عامل مؤثر بر تصمیم گیری اخلاقی آموزش مدیران مدارس شهر مسجد سلیمان با توجه به نظر پاسخ دهندگان به پرسشنامه تحقیق به ترتیب اولویت عبارتند از عامل اول که تحت عنوان "رویکرد تصمیم گیری اخلاقی و نحوه تدوین تصمیم گیریهای آموزشی مدیران" نامگذاری شد و با مقدار ویژه ۸/۷۴۵ به میزان ۱۶/۵ درصد از واریانس عوامل را محاسبه و تبیین می کند. عامل دوم تحت عنوان "ویژگی های تیم تصمیم گیری اخلاقی مدیران" که با مقدار ویژه ۵/۹۴۷ به میزان ۱۱/۲۷۲ درصد از کل واریانس تبیین شده را در بر می گیرد. عامل سوم با عنوان "منابع و روش تجزیه و تحلیل اطلاعات برای تصمیم گیری اخلاقی آموزش مدیران" با مقدار ویژه ۵/۸۰۸ به میزان ۱۰/۹۵۹ درصد از کل واریانس تبیین شده

توسط عوامل را عهده‌دار است. عامل چهارم که تحت عنوان "دستورالعمل‌ها و استانداردهای تصمیم‌گیری اخلاقی آموزش مدیران" نامگذاری شده است، با مقدار ویژه ۵/۰۴۲ به میزان ۹/۵۱۳ درصد از کل واریانس تبیین شده توسط عوامل را بیان می‌کند و در نهایت عامل پنجم نیز تحت عنوان "مسائل سطح سازمان مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی" با مقدار ویژه ۳/۲۹۲ میزان ۶/۲۱۷ درصد از کل واریانس تبیین شده را نشان می‌دهد. پنج عامل شناسایی شده در مجموع به مقدار ۵۴/۴۶۱ درصد از کل واریانس تبیین شده را شامل می‌شوند.

متغیرهای تبیین‌کننده هر یک از عوامل فوق‌الذکر نیز براساس اولویت و مقدار بار عاملی که بر آن عوامل دارند به شرح مندرج در جدول ۴-۱۲ (در فصل نتایج) می‌باشند.

در پاسخ به سؤال سوم پژوهش مبنی بر اینکه برازش الگوی شناسایی شده عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مدارس شهر مسجد سلیمان چگونه است؟ باید گفت: با توجه به اندازه‌گیری، مقادیر بحرانی (مقدار t) گزارش شده برای بارهای عاملی مدل ارائه شده عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی که از ۱/۹۶+ بیشتر و از ۱/۹۶- کمتر می‌باشد و همانطور که از نتایج بر می‌آید، عوامل معرفی شده به عنوان عوامل مؤثر بر تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مدارس شهر مسجد سلیمان، در میان پاسخ دهنده‌های مورد بررسی تأیید شده است. شاخص‌های برازش این مدل شامل χ^2/df به مقدار ۲/۰۸۷، RSMEA به مقدار ۰/۰۷۲، SRMR به مقدار ۰/۰۲۵، GFI به مقدار ۰/۹۸، NFI به مقدار ۰/۹۸ و در نهایت IFI به مقدار ۰/۹۹ همگی حکایت از برازش خوب مدل ارائه شده دارند. مدل ارائه شده به شرح مندرج در نمودار ۵-۵ می‌باشد.

منابع

۱. الوانی، سید مهدی (۱۳۹۰). مدیریت عمومی، نشر نی، تهران.
۲. الوانی، س. م؛ و ریاحی، ب. (۱۳۸۲). سنجش کیفیت خدمات در بخش عمومی، تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی.
۳. امینی فسخودی، عباس. (۱۳۸۷). پویایی اخلاق تجاری: تابعی از فرهنگ و زمان (نمونه‌ها و الگوها). فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم، شماره های ۳ و ۴.
۴. انصاری رنانی، قاسم و سبزی علی آبادی، سارا (۱۳۸۸). اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در صنایع کوچک، بررسی‌های بازرگانی، دوره جدید، سال هفتم، شماره ۳۹، صص ۴۹-۶۴.
۵. براموند، ندا؛ پروش نوربخش و حسین سپاسی، ۱۳۹۳، بررسی ارتباط چندگانه مولفه‌های سلامت سازمانی با تصمیم‌گیری اخلاقی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی، همایش بین‌المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین.
۶. باهری، ع، رادفر؛ البرزی، م، پوراابراهیمی، ع. (۱۳۹۵). سیستم‌های هوش کسب و کار و تصمیم‌گیری اخلاقی فردی، نخستین کنفرانس بین‌المللی پارادیم‌های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
۷. رشیدپور، رستم و سعیده حسین آبادی، ۱۳۹۴، بررسی میزان استفاده از سیستم پشتیبانی تصمیم‌گیری گروهی در ادارات دولتی شهرستان بیرجند و رابطه آن با رفتارهای اخلاقی و سرمایه فکری، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم اجتماعی، دبی، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.

۸. تاجدی، ع، قادی، ا، ح. (۱۳۹۵). ارزیابی اثربخشی استراتژی تصمیم‌گیری بر آمادگی سازمان برای تغییر جو اخلاقی کارکنان شرکت کاله، دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، اقتصاد و مدیریت مالی، شهرکرد، دانشگاه پیام نور واحد شهرکرد.
۹. نقی پور، ی، جعفرنژاد، ح. (۱۳۹۴). اثر اخلاق فردی و شرکتی بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران با استفاده از معادلات ساختاری، اولین همایش بین‌المللی حسابداری، حسابرسی مدیریت و اقتصاد، اصفهان، دبیرخانه همایش.
۱۰. جابری محمد. (۱۳۸۶). اخلاق در اقتصاد، گزارش پژوهش‌های اقتصادی، مرکز تحقیقات استراتژیک (معاونت پژوهش‌های اقتصادی) مجمع تشخیص مصلحت نظام.
۱۱. جوادپور، ر، محمدی، ف، غلامی، ح، یاسر، ر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی بین شناخت مسأله اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی حسابر، پنجمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، تهران، همایشگران مهر اشراق.
۱۲. حاج جواد صدق، ح. (۱۳۹۵). تصمیم‌گیری غیر اخلاقی، همایش پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، موسسه پژوهشی مدیریت مدبر، دانشگاه تهران.
۱۳. حکیمپور ابوالقاسم (۱۳۷۶). تصمیم‌گیری در مدیریت کاربرد فرضیه زنجیره‌های مارکوف در تصمیم‌گیری مدیریت، مشهد، موسسه چاپ و انتشارات آستان قدس رضوی، چاپ اول.
۱۴. خان زاده، جمال. (۱۳۸۷). اخلاق کار و وجدان کار در کارآفرینی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم، شماره ۳ و ۴، صص ۵۵ - ۲۲.
۱۵. خسروی، ح، باینگانی، ب. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و بدبینی سازمانی (مطالعه مدیران و کارکنان شرکت‌گاز استان کرمانشاه)، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم اجتماعی، دبی، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
۱۶. دباغ سروش، جاسبی جواد. (۱۳۸۵). جایگاه گزاره‌های اخلاقی در نظام تصمیم‌گیری سازمانی نمونه سازی تصمیم‌گیری اخلاقی مبتنی بر دستگاه راس (با تأکید بر حوزه علوم و فناوری در سازمان)، اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱، شماره ۱؛ از صفحه ۳۵ تا صفحه ۴۵.
۱۷. دفت، ریچارد ال، (۱۳۷۴): تئوری سازمان و طراحی ساختار، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
۱۸. رایبیز استیفن (۱۳۸۶). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه پارسائیان علی، اعرابی محمد، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ نوزدهم.
۱۹. رضا زاده، بهروز (۱۳۹۳). بررسی زیرساخت اخلاقی در بخش خدمات عمومی ایران. پایاننامه دکترای رشته مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی، صص ۲۰ - ۱۸.
۲۰. رفیع پور، ن، بهرامی، م، عابدی، م. (۱۳۹۳). گذری بر تصمیم‌گیری اخلاقی در سازمان‌ها، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، شیراز، مرکز همایش‌های علمی همایش نگار.
۲۱. رزاق پورنژاد، ر. (۱۳۸۶). اصول و مبانی تربیت بدنی و ورزش، بیجا، بامداد کتاب.
۲۲. زاهدی، شمس السادات (۱۳۹۳)، مدیریت فراملیتی و جهانی - نگرش تطبیقی، انتشارات سمت، تهران.

۲۳. اسلامی، احسان و علی نظری، ۱۳۹۵، نگاهی به سلطه اخلاق حرفه ای کاردرمدیریت منابع انسانی، نخستین همایش ملی علوم اسلامی حقوق و مدیریت، قم، دانشگاه جامع علمی کاربردی استانداری قم.
۲۴. سلامت پور، م، فیضی، ط، رسولی، ر، حضوری، ج. (۱۳۹۴). شناسایی عوامل تأثیرگذار بر تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران دانشگاه پیام نور، مجله مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۷، شماره ۷، صص: ۵۲۵-۵۴۶.
۲۵. شادی پورمحمد (۱۳۹۳)، کار حرفه ای: مفاهیم، ویژگیها و کارکرد (بخش دهم و پایانی) مجله: حسابرس» پاییز ۱۳۹۳ - شماره ۳۴ از صفحه - ۲۰ تا ۲۱.
۲۶. سالمی، م، مهربان خو، ط. (۱۳۹۲). بررسی تاثیر ارزش های اخلاقی مدیران بر تصمیم گیری آن ها جهت استخدام حسابداران، یازدهمین همایش ملی حسابداری ایران، مشهد، دانشگاه فردوسی مشهد.
۲۷. ضیایی، مظاهر (۱۳۸۲)، نقش اخلاق در موفقیت سازمانها در عصر اطلاعات، ششمین کنفرانس بین المللی مدیران کیفیت.
۲۸. ضیایی، مظاهر (۱۳۹۳)، لحاظ ویژگی های فرهنگ ایران برای انجام موفقیت آمیز تحول سازمانی، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، دانشگاه صنعتی شریف.
۲۹. طاهرآبادی، ع، سهیلی، ک، خورشیدی، آ. (۱۳۹۲). بررسی رابطه ی بین شناخت مسأله اخلاقی و تصمیم گیری اخلاقی حسابرس، اولین کنفرانس بین المللی حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری)، رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
۳۰. اعظمی، ح، نورعلی دخت، ح، جلیلود، آ. (۱۳۹۱). فلسفه اخلاق سازمانی و تصمیم گیری اخلاقی در سازمان ها، سومین همایش ملی بزرگداشت سهروردی با موضوع اخلاق کاربردی، زنجان، دانشگاه زنجان.
۳۱. علی پور، ص، حاجب، ح، اصغری، ا. (۱۳۹۴). مدل های تصمیم گیری اخلاقی: پلی بر شکاف بین استاندارد گذاری اخلاقی و تصمیم گیری اخلاقی در حرفه حسابداری، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری، شرکت علمی پژوهشی و مشاوره ای آینده ساز، دانشگاه پیام نور نکا.
۳۲. قنادزاده (۱۳۸۴)، نقش راهبردی اخلاق حرف های در موفقیت سازمانی در صنعت معدن، پایان نامه تحصیلات تکمیلی، دانشگاه امام صادق (ع).
۳۳. فرهادی، م، داداشی نسب، م. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رویکرد اخلاقی بر حسابرسی، کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی نیکان.
۳۴. اعتصامی، ز، فاضلی، ع. (۱۳۹۵). ضوابط و اصول اخلاقی در مدیریت، دومین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی پایدار ایران، تهران، موسسه آموزش عالی مهر ارون، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
۳۵. ملک زاده، ف. (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی، تهران، نشر سرآمد.
۳۶. کشتکار، ع، گودرزی، م. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تصمیم گیری اخلاقی (کارشناسان صدور و خسارت شرکت بیمه البرز)، هجدهمین همایش ملی و چهارمین سمینار بین المللی بیمه و توسعه، تهران، پژوهشکده بیمه.
۳۷. کشتکار، ع، گودرزی، م. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین معیارهای تصمیم گیری اخلاقی و ویژگیهای جمعیت شناختی کارشناسان بیمه، چهارمین کنفرانس کسب و کار بیمه، تهران، مرکز توسعه کسب و کار صنعت بیمه.

۳۸. کوهستانی، ر، رشیدی النگه، م. (۱۳۹۵). تاثیر رهبری اخلاقی در خلاقیت و نوآوری بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی، چهارمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین، تهران، شرکت ارتباط ارغوان ایرانیان.
۳۹. گیوریان، حسن (۱۳۸۴). مدلهای و نظریه‌های اخلاقی در سازمان و مدیریت، فصلنامه تحول اداری، سال ششم، شماره ۴۹، صص ۱۴۸ - ۱
۴۰. محمدی، ف. (۱۳۹۵). بررسی تناسب بین استراتژی منابع انسانی و استراتژی‌های تصمیم‌گیری اخلاقی با عملکرد سازمانی کارخانجات سیمان ایران، کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی نیکان.
۴۱. مظاهری، عباس (۱۳۹۰)، فرهنگ سازمانی و ارزش‌های اخلاقی، قسمت اول، مجله زمینه، مهر و آبان. - شماره‌های ۵۱-۵۲
۴۲. مهرآذین، جلال (۱۳۸۴)، اخلاق کانتی، سروش، ۱۳۷۲، ج ۱
۴۳. نادریان جهرمی، م. (۱۳۹۰). اخلاق در ورزش، تهران، انتشارات نسیم.
۴۴. نجات پور کریم آباد، ا. (۱۳۹۴). تاثیر ارزش‌های فردی بر تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران، کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار، بصورت الکترونیکی، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
۴۵. نهبوندیان، محمد (۱۳۸۵). درآمدی بر اخلاق کسب و کار در محیط جهانی. چاپ اول، مرکز ملی مطالعات جهانی شدن.
۴۶. هادی زاده مقدم اکرم، طهرانی مریم (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین سبک‌های عمومی تصمیم‌گیری مدیران در سازمان‌های دولتی، نشریه مدیریت دولتی، پاییز و زمستان ۱۳۸۷، دوره ۱، شماره ۱، صص ۱۲۳ - ۱۳۸.
- ب: منابع غیر فارسی

47. Amundsen. D.W. Gary B.V. (1985). Virtue and medicine from early Christianity through the 16th century. In virtue and medicine, ed. Earl E. S help. Dordrecht. Olland: Reidel Veatch R. 1981, Theory of Medical Ethics. NewYork: Basic Books.
48. Beauchamp,T, Childress.F.J. (2001). Principles of biomedical ethics (fifthe edition). Oxford University press.
49. Brandon,h, Muslumov, A. Aras, G. (2017). "The analysis of factors affecting ethical judgment: the Turkish evidence". Conference proceding: Global Business and Technology Association, 2017 International Conference, June 8 to 12, Cape town, South Africa. Unpublished
50. Davidson, R, A, Douglas P. C. and shwartz, B. N. (2010). Differences in Ethical Judgements Between Male and Female Accountants. Working Paper. 1-24.
51. Frisch, C, Huppenbauer,M. (2014). Newinsights into ethical leadership: A qualitative investigation of the experiences of executive ethical leaders. Journal of Business Ethics, 123, 23-43.
52. Gomez, F. G. Manzanares, M. J. (2011). Ethics and corporate social responsibility integrated into knowledge management and innovation technology, Journal of Management Development, 30(6), pp. 569-581.

53. Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by Individuals in Organizations
Academy of Management Review, 16(2): 366-395.
54. Keller, A. C. Smith, K. T. and Smith, L. M. (2017). Do Gender, Educational Level, Religiosity, and Work Experience Affect the Ethical Decision-making of U.S. Accountants? *Critical Perspectives on Accounting*. Vol. 18, 299-314.
55. Myyry, L. (2011), Component of morality: A professional ethics perspective on moral motivation, moral sensitivity, moral reasoning and related constructs among university students. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/13116> (accessed on 2011).
56. Radcliffe, D.M. (2011). Training Ethical Decision Makers. Available in: <http://cornellhrreview.org>.
57. Scott G. Heyler, Achilles A. Armenakis, Alan G. Walker, Donovan Y. Collier. (2016). A qualitative study investigating the ethical decision making process: A proposed model. *The Leadership Quarterly* vol 27, pp: 788–801.
58. Shawver, T. J. Bancroft, P. C. and Sennetti, J. T. (2003). Gender Differences in Ethical Orientation and Evaluation by IPO Accountants. Working Paper. 1-34.
59. Sirin. S. (2003), Validation and examination of the effects of previous multicultural and ethics courses on ethical sensitivity, v. 13 (3), p. 221-235.
60. Treviño, Brown, M, Hartman, L. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 56(1), 5–37.
61. Watson, G. W. Berkley, R. A. and Papamarcos, S. D. (2009). Ambiguous Allure: The Value–Pragmatics Model of Ethical Decision Making. *Business and Society Review*. Vol. 114, No. 1, 1-29.