

## ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه بر اساس آموزه‌های دینی

مهدی رضالو<sup>۱</sup>

سیف‌اله فضل‌الهی<sup>۲</sup>

ابوالفضل بختیاری<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۱۹

### چکیده

هدف این پژوهش ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه بر اساس آموزه‌های دینی بود. مطالعه حاضر کاربردی از نوع توصیفی بود. جامعه پژوهش مدیران مدارس دوره متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بودند. نمونه پژوهش طبق فرمول کوکران ۳۲۳ نفر برآورد که برای اطمینان از حجم نمونه تعداد ۴۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با پرسشنامه محقق‌ساخته ۷۵ گویه‌ای جمع‌آوری که روایی صوری و محتوایی آن با نظر متخصصان و روایی سازه آن با روش تحلیل عاملی تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ بدست آمد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-20 و Smart-PLS-2 استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس بر اساس آموزه‌های دینی اسلام دارای هفت عامل فنی- تخصصی، اخلاقی، فردی، اجتماعی، حقوقی، پژوهشی و اقتصادی بود که همه آنها دارای بار عاملی مناسبی بودند. همچنین، شاخص‌های برازش مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه بر اساس آموزه‌های دینی اسلام حاکی از برازش مناسب مدل بودند و هر هفت عامل بر مدل مذکور اثر مستقیم و معنادار داشتند ( $P < 0/05$ ).

**کلید واژه‌ها:** اخلاق حرفه‌ای، مدیران، آموزه‌های دینی، اسلام

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران. fazlollahigh@yahoo.com (نویسنده مسئول)

<sup>۳</sup> استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

## مقدمه

اخلاق علم بررسی و اکتساب صفات نیک و مبارزه با صفات بد است که آثار و پیامدهای بسیاری بر جامعه دارد (ویلسون؛ ۲۰۲۱). اخلاق به قرارگرفتن ارزش‌های محوری مانند امانت‌داری، دوری از تبعیض، صداقت، اعتماد متقابل، عدالت، رعایت حقوق ذینفعان سازمان و در نظر گرفتن حقوق و منفعت ذینفعان، برنامه‌ها، اقدامات و تصمیمات گفته می‌شود (مارتینز، اسکیت و ساسیا؛ ۲۰۲۱). یکی از مسائل مهم و اساسی در همه جوامع بشری، اخلاق حرفه‌ای<sup>۱</sup> است که این جوامع نیاز دارند تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای اعضای خود را بهبود بخشند (لاهاو و راث-کوهن؛ ۲۰۱۶). این متغیر به‌عنوان شاخه‌ای از اخلاق به معنای مجموعه‌ای از قوانین شغلی و حرفه‌ای است که مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون را بررسی و به آنها پاسخ می‌دهد (لیندر؛ ۲۰۱۸).

اخلاق حرفه‌ای مجموعه قواعدی است که باید افراد به صورت داوطلبانه و بر اساس فطرت خود در انجام کارهای شغلی و حرفه‌ای رعایت کنند، بدون آنکه الزام خارجی وجود داشته باشد یا در صورت تخطی به مجازات‌های قانونی بینجامد (لوچ؛ ۲۰۱۹). ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با سایر همکاران و غیره است که نقش موثری در موفقیت و عملکرد سازمان دارند (چاکپراکاکچات و سامرتفول؛ ۲۰۱۷). اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار و آداب شخص هنگام انجام فعالیت‌های حرفه‌ای می‌پردازد و مجموعه‌ای از استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را در یک ساختار حرفه‌ای تعیین و تبیین می‌کند (فوچس و اسپالجو؛ ۲۰۱۶). اخلاق حرفه‌ای تاثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و اثربخشی سازمانی دارد به گونه‌ای که بهره‌وری را افزایش داده، ارتباط را بهبود می‌بخشد و میزان خطرهای سازمانی را کاهش می‌دهد (رودریگوئز و جوریکیک؛ ۲۰۱۸).

اخلاق دارای جنبه‌های فردی و حرفه‌ای است و در آموزه‌های دینی اسلام هم به اخلاق فردی و هم به اخلاق حرفه‌ای توجه شده است. بر اساس آموزه‌های دینی، اخلاق فردی این است که کارکنان

- 
- 1 . Wilson
  - 2 . Martinez, Skeet & Sasia
  - 3 . professional ethics
  - 4 . Lahav & Roth-Cohen
  - 5 . Linder
  - 6 . Loach
  - 7 . Chokprajakchat & Sumretphol
  - 8 . Fuchs & Schalljo
  - 9 . Rodriguez & Juricic

در احوال شخصی خود دارای چه اخلاق و رفتارهایی باشند و اخلاق حرفه‌ای این است که مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل چگونه باشد (حسینی و عباسی، ۱۳۹۱). اخلاق حرفه‌ای در همه جوامع بشری پایه خود را از مکتب و ایدئولوژی و نظام ارزشی حاکم بر جامعه خود می‌گیرد. از جمله مکتب‌هایی که اخلاق را مهم تلقی کرده و اندوخته‌های گران‌بهایی از آیات و روایات و نمونه‌های تاریخی فراوان از خود به یادگار گذاشته دین مبین اسلام است. تقدس و قداستی که اسلام به برخی ویژگی‌های اخلاقی بخشیده آنچنان تعهد و الزامی در انسان ایجاد می‌کند که همین روح الزام و تقید صفات نیک را در انسان‌ها به‌ویژه کارکنان تثبیت نموده و پشتوانه محکمی در میدان عمل برای آنان بوجود می‌آورد (محمدی و گل‌وردی، ۱۳۹۲). اخلاق حرفه‌ای و الگوهای رفتاری در سطح نهادها و سازمان‌های اجتماعی وحدت‌بخش جامعه دینی است و اسلام به‌عنوان دین کامل الهی برای کسب معاش، شاخص‌ها و معیارهای خاصی قرار داده که از مهم‌ترین آنها می‌توان به کسب رضای پروردگار، امانت‌داری و عدم کم‌فروشی اشاره کرد (مهدی‌زاده رستم، راستی لاری و استاذزاده، ۱۳۹۹).

با اینکه پژوهش‌های زیادی درباره اخلاق حرفه‌ای انجام شده، اما این پژوهش‌ها کمتر مبتنی بر آموزه‌های دینی اسلام و در مدیران مدارس انجام شدند. برای مثال مهدی‌زاده رستم، راستی لاری و استاذزاده (۱۳۹۹) ضمن پژوهشی درباره اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام به این نتیجه رسیدند که بکارگیری نیروی انسانی متعهد و مقد به اخلاقیات و قانون در ادارات و سازمان‌ها، آموزش علمی مولفه‌های اخلاقی توسط کارکنان متعهد، تدوین منشور اخلاقی در ادارات و سازمان‌ها، تبدیل آموزش اخلاقیات به یادگیری و مسأله‌محور بودن در امور اخلاق حرفه‌ای از جمله راهکارهای تقویت و توسعه اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها و ادارات هستند. رضالو، فضل‌الهی و بختیاری (۱۳۹۹) عوامل و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران بر اساس آموزه‌های دینی را شامل عوامل و شاخص‌های فردی، اجتماعی، اخلاقی، فنی - تخصصی، پژوهشی، اقتصادی و حقوقی معرفی کردند. محمدی و گل‌وردی (۱۳۹۲) ضمن پژوهشی با عنوان مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از میانی دینی به این نتیجه رسیدند که این مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در قرآن شامل احساس مسئولیت، ارزیابی نامحسوس، نرم‌خویی، پرهیز از دوباره‌کاری، انضباط کاری و آزاد اندیشی، مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سیره نبوی شامل خودکنترلی و خودارزیابی، تکریم ارباب رجوع، به موقع پرداخت کردن دستمزد، نکوهش رانت‌خواری، خوش‌خلقی و نرم‌خویی، رازداری، راستی، اخلاص در عمل، نکوهش احتکار، راستگویی، بخشش و گذشتن از یکدیگر، سخاوت، امانت‌داری، میانه‌روی، عدالت و دادورزی،

گره‌گشایی از کار مردم و خیرخواهی و تلاش، مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سیره علوی شامل امانت‌داری، رازداری، شکر و سپاس، خوش‌رویی، خوش‌رفتاری و خوش‌خلقى، نیکوکاری، مسئولیت‌پذیری، شفافیت، آزادی بیان، استقلال رأی، درستکاری، صداقت، عدالت و دادورزی، بخشش و ایثارگری، فروتنی و مهربانی، اعتدال و میانه‌روی و وفاداری و مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سیره مهدوی شامل دادورزی، اعتدال و میانه‌وری، حلم و بردباری و تواضع بود. حسینی و عباسی (۱۳۹۱) ضمن پژوهشی با عنوان راهکارهای نهادینه‌کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی به این نتیجه رسیدند که بکارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان‌ها، آموزش عملی اخلاق توسط کارکنان مقید و پایبند به رعایت اخلاقیات و قانون و تدوین منشور اخلاقی برای سازمان‌ها از جمله راهکارهای نهادینه‌کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی است. در پژوهشی دیگر خادم ابوالفضلی و عطایی (۱۳۹۱) ضمن بررسی تاثیر آموزه‌های دینی بر اخلاق عمومی و حرفه‌ای دانشجویان پزشکی گزارش کردند که آموزه‌های دینی در افزایش بکارگیری مولفه‌های اخلاق عمومی و ثابت اندن مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای موثر بود. هدایتی، برجلی‌زاده و بداشتی (۱۳۹۰) ضمن پژوهشی با عنوان اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های دینی به این نتیجه رسیدند که امروزه بیش از پیش ضرورت دارد که به آموزه‌های دینی جهت احیای اخلاق حرفه‌ای و شکوه میراث تمدنی گذشته با بکار بستن اخلاق نبوی توجه شود و این مهم در گرو ایجاد اخلاق حرفه‌ای در تمامی سازمان‌ها و حرفه‌ها است که برای این منظور الگوسازی اخلاقی برای جوانان یکی از بایسته‌هایی است که نباید مورد غفلت واقع شود.

با توجه به وجود فراوان رفتارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در سازمان‌های مختلف، برای بهبود و پیشرفت جوامع و سازمان‌ها نیاز به شناخت اخلاق حرفه‌ای و ترویج آن در جوامع به طور کلی و در سازمان آموزش‌وپرورش به طور خاص است. از آنجایی که یکی از ارکان اصلی سازمان آموزش‌وپرورش جهت بهبود این سازمان، مدیران مدارس هستند، طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای با توجه به بافت مذهبی ایران و دین اسلام برای آنها می‌تواند در بهبود عملکرد و اثربخشی مدارس موثر واقع شود. بنابراین، طراحی مدلهایی برای اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس ضروری است که با توجه به بافت فرهنگی و مذهبی کشور، طراحی چنین مدلهایی بر اساس آموزه‌های دینی اسلام می‌تواند موثرتر از مدلهایی باشد که به آموزه‌های دینی توجه نداشتند. با توجه به عدم یافتن پژوهشی درباره

مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس بر اساس آموزه‌های دینی، هدف این پژوهش ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه بر اساس آموزه‌های دینی اسلام بود.

## روش

مطالعه حاضر کاربردی از نوع توصیفی بود. جامعه پژوهش مدیران مدارس دوره متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ به تعداد ۲۰۲۳ نفر بودند. نمونه پژوهش طبق فرمول کوکران ۳۲۳ نفر برآورد که در این پژوهش برای اطمینان از حجم نمونه تعداد ۴۰۰ مدیر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری ابتدا شهر تهران به پنج بخش شمالی، جنوبی، شرقی، غربی و مرکزی تقسیم و سه بخش به روش تصادفی انتخاب، سپس از هر بخش تعدادی منطقه به روش تصادفی انتخاب و در نهایت از هر منطقه تعدادی مدارس دخترانه و پسرانه به روش تصادفی انتخاب و مدیران آنها به شرط داشتن شرایط ورود به مطالعه به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ملاک‌های ورود به مطالعه شامل تمایل جهت شرکت در پژوهش، امضای فرم رضایت‌نامه شرکت آگاهانه در پژوهش، حداقل تحصیلات کارشناسی، داشتن حداقل پنج سال سابقه مدیریت و عدم وقوع رخداد‌های تنش‌زا مانند طلاق و مرگ نزدیکان در سه ماه گذشته و ملاک‌های خروج از مطالعه شامل انصراف از تکمیل کردن پرسشنامه‌ها و عدم پاسخگویی به بیش از ده درصد گویه‌ها بودند.

روند اجرای پژوهش به این صورت بود که پس از هماهنگی با مسئولان سازمان آموزش و پرورش شهر تهران و هماهنگی با مدیران و معاونان مدارس منتخب، به مدارس مراجعه و پس از بیان هدف، اهمیت و ضرورت پژوهش برای مدیران مدارس و دادن اطمینان خاطر به آنان درباره رعایت نکات اخلاقی از مدیران منتخب خواسته شد تا علاوه بر فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل تحصیلات، جنسیت، سابقه مدیریت و تأهل به پرسشنامه محقق ساخته پاسخ دهند. به مدیران گفته شد که هیچ پاسخ صحیح یا غلطی وجود ندارد و بهترین پاسخ، پاسخی است که گویای وضعیت واقعی آنها باشد. در نتیجه، از آنان خواسته که با دقت به گویه‌های پرسشنامه پاسخ دهند و میانگین مدت زمان پاسخگویی برای هر فرد حدود ۳۰ الی ۳۵ دقیقه بود.

پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس بر اساس آموزه‌های دینی اسلام دارای ۷۵ گویه و ۷ عامل فنی - تخصصی (۲۱ گویه)، اخلاقی (۲۱ گویه)، فردی (۱۰ گویه)، اجتماعی (۸ گویه)،

حقوقی (۶ گویه)، پژوهشی (۵ گویه) و اقتصادی (۴ گویه) بود. گویه‌ها با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شدند. بنابراین، دامنه نمرات عامل فنی - تخصصی (۲۱ الی ۱۰۵)، اخلاقی (۲۱ الی ۱۰۵)، فردی (۱۰ الی ۵۰)، اجتماعی (۸ الی ۴۰)، حقوقی (۶ الی ۳۰)، پژوهشی (۵ الی ۲۵) و اقتصادی (۴ الی ۲۰) بود. روایی محتوایی پرسشنامه محقق ساخته با نظر متخصصان و خبرگان و روایی سازه آن با روش تحلیل عاملی تأیید و پایایی کل آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ بدست آمد.

داده‌ها پس از جمع‌آوری با پرسشنامه محقق ساخته با روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-20 و Smart-Pls-2 تحلیل شدند.

## یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۴۰۰ مدیر مدارس دوره متوسطه حضور داشتند؛ به طوری که از نظر جنسیت ۱۹۷ نفر مرد (۴۹/۲۵ درصد) و ۲۰۳ نفر زن (۵۰/۷۵ درصد) و ۳۶۵ نفر آنها متأهل (۹۱/۲۵ درصد)، ۱۴ نفر مجرد (۳/۵۰ درصد) و ۲۱ نفر مطلقه یا متارکه (۵/۲۵ درصد) بودند. همچنین، ۲۸۹ نفر مدرک کارشناسی (۷۲/۲۵ درصد)، ۹۳ نفر مدرک کارشناسی ارشد (۲۳/۲۵ درصد) و ۱۸ نفر مدرک دکتری (۴/۵۰) داشتند. علاوه بر آن، سابقه مدیریت ۷۵ نفر ۱۰-۶ سال (۱۸/۷۵ درصد)، ۱۲۸ نفر ۱۵-۱۱ سال (۳۲/۰۰ درصد)، ۱۶۶ نفر ۲۰-۱۶ سال (۴۱/۵۰ درصد) و ۳۱ نفر بالاتر از ۲۰ سال (۷/۷۵ درصد) بود. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی عوامل، روایی همگرا بر اساس میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی با روش‌های آلفای کرونباخ و ترکیبی در جدول ۱ ارائه شد.

جدول ۱: نتایج تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی عوامل اخلاق حرفه‌ای، روایی همگرا و پایایی در مدیران مدارس دوره متوسطه

عوامل	تعداد گویه	بار عاملی	پایایی آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
فنی - تخصصی	۲۱	۰/۸۵	۰/۹۰	۰/۹۲
اخلاقی	۲۱	۰/۸۱	۰/۸۶	۰/۸۸
فردی	۱۰	۰/۷۴	۰/۹۲	۰/۹۳
اجتماعی	۸	۰/۷۶	۰/۸۸	۰/۹۰
حقوقی	۶	۰/۸۰	۰/۸۰	۰/۸۵
پژوهشی	۵	۰/۷۵	۰/۸۸	۰/۸۹
اقتصادی	۴	۰/۷۱	۰/۸۵	۰/۸۷

طبق نتایج جدول ۱، اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس بر اساس آموزه‌های دینی اسلام دارای هفت عامل فنی - تخصصی، اخلاقی، فردی، اجتماعی، حقوقی، پژوهشی و اقتصادی بود که همه آنها دارای بار عاملی مناسبی به دلیل بزرگ‌تر بودن از ۰/۵۰ و پایایی آنها به دلیل بزرگ‌تر بودن از ۰/۷۰ تایید شد. نتایج میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس بر اساس آموزه‌های دینی اسلام در جدول ۲ ارائه شد.

جدول ۲: نتایج میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام در مدیران مدارس دوره متوسطه

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	
۱. فنی-تخصصی	۶۸/۲۹	۷/۲۸	۱						
۲. اخلاقی	۵۳/۲۱	۶/۵۹	۰/۱۶*	۱					
۳. فردی	۳۶/۱۷	۵/۴۴	۰/۰۹	۰/۲۰**	۱				
۴. اجتماعی	۲۷/۴۵	۳/۲۹	۰/۱۳	۰/۱۱	۰/۳۶**	۱			
۵. حقوقی	۱۹/۶۶	۳/۳۶	۰/۱۹*	۰/۳۵**	۰/۲۲**	۰/۳۶**	۱		
۶. پژوهشی	۱۸/۴۰	۲/۹۷	۰/۲۳**	۰/۱۵*	۰/۱۷*	۰/۰۷	۰/۰۵	۱	
۷. اقتصادی	۱۳/۴۴	۲/۱۵	۰/۲۸**	۰/۱۸*	۰/۱۲	۰/۱۶*	۰/۳۰**	۰/۳۰**	۱
۸. کل	۲۳۶/۶۲	۲۶/۴۸	۰/۹۲**	۰/۹۱**	۰/۷۵**	۰/۷۱**	۰/۵۹**	۰/۶۸**	۰/۶۸**

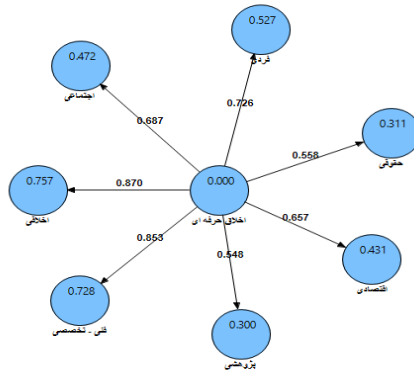
\*\* $P < 0.01$ , \* $P < 0.05$

طبق نتایج جدول ۲، ضرایب همبستگی عوامل فنی - تخصصی ( $r=0.92$ )، اخلاقی ( $r=0.91$ )، فردی ( $r=0.75$ )، اجتماعی ( $r=0.71$ )، حقوقی ( $r=0.59$ )، پژوهشی ( $r=0.58$ ) و اقتصادی ( $r=0.68$ ) با اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام معنادار بود ( $P < 0.01$ ). فرض نرمال بودن متغیرها بر اساس مقادیر آزمون کولموگروف - اسمیرنوف به دلیل معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ تایید و فرض همبستگی کافی بین متغیرها برای انجام مدل‌یابی معادلات ساختاری وجود داشت. نتایج شاخص‌های برازندگی مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام در مدیران مدارس دوره متوسطه در جدول ۳ ارائه شد.

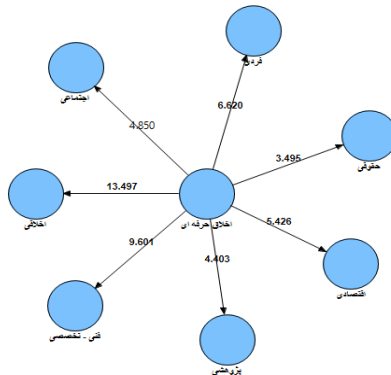
جدول ۳: نتایج شاخص‌های برازندگی مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام در مدیران مدارس دوره متوسطه

شاخص‌ها	$\chi^2/df$	RMSEA	CFI	NFI	GFI	AGFI
آماره	۱/۸۴	۰/۰۴	۰/۹۸	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۷
حد پذیرش	< ۳	< ۰/۱۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰

طبق نتایج جدول ۳، شاخص‌های برازندگی مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام در مدیران مدارس دوره متوسطه حاکی از برازش مناسب مدل بودند. نتایج مدلیابی معادلات ساختاری مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام در مدیران مدارس دوره متوسطه در حالت ضرایب استاندارد در شکل ۱ و در حالت آزمون تی در شکل ۲ ارائه شد.



شکل ۱: نتایج مدلیابی معادلات ساختاری مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام در مدیران مدارس دوره متوسطه در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۲: نتایج مدلیابی معادلات ساختاری مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام در مدیران مدارس دوره متوسطه در حالت آزمون تی

برای بررسی اثر عوامل بر مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام در مدیران مدارس دوره متوسطه، نتایج ضرایب اثرها، آماره تی و معناداری آن در جدول ۴ ارائه شد.



جدول ۴: نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام در مدیران مدارس دوره متوسطه

مغناداری	آماره t	ضرایب	جهت مسیر
<۰/۰۵	۹/۶۰	۰/۸۵	اثر عامل فنی- تخصصی بر اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام
<۰/۰۵	۱۳/۴۹	۰/۸۷	اثر عامل اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام
<۰/۰۵	۶/۶۲	۰/۷۲	اثر عامل فردی بر اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام
<۰/۰۵	۴/۸۵	۰/۶۸	اثر عامل اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام
<۰/۰۵	۳/۴۹	۰/۵۵	اثر عامل حقوقی بر اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام
<۰/۰۵	۴/۴۰	۰/۵۴	اثر عامل پژوهشی بر اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام
<۰/۰۵	۵/۴۲	۰/۶۵	اثر عامل اقتصادی بر اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام

طبق نتایج جدول ۴، اثر هر هفت عامل فنی- تخصصی، اخلاقی، فردی، اجتماعی، حقوقی، پژوهشی و اقتصادی بر اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام تایید و بر اساس آن هر هفت عامل بر مدل مذکور اثر مستقیم و معنادار داشتند ( $P < ۰/۰۵$ ).

## بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به وجود اهمیت اخلاق و مباحث اخلاقی در همه سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی و پرورشی، هدف این پژوهش ارائه مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه بر اساس آموزه‌های دینی اسلام بود.

یافته‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس بر اساس آموزه‌های دینی اسلام دارای هفت عامل فنی- تخصصی، اخلاقی، فردی، اجتماعی، حقوقی، پژوهشی و اقتصادی بود. همچنین، شاخص‌های برآزش مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام در مدیران مدارس دوره متوسطه حاکی از برآزش مناسب مدل بودند و هر هفت عامل بر مدل مذکور اثر مستقیم و معنادار داشتند. این نتایج از جهاتی با نتایج پژوهش‌های مهدی‌زاده رستم و همکاران (۱۳۹۹)، رضالو و همکاران (۱۳۹۹)، محمدی و گل‌وردی (۱۳۹۲)، حسینی و عباسی (۱۳۹۱)، خادم ابوالفضلی و عطایی (۱۳۹۱) و هدایتی و همکاران (۱۳۹۰) همسو بودند.

در تفسیر نتایج پژوهش حاضر و با توجه به اثربخشی هفت عامل فنی- تخصصی، اخلاقی، فردی، اجتماعی، حقوقی، پژوهشی و اقتصادی بر مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام در مدیران مدارس دوره متوسطه می‌توان گفت که عامل فنی- تخصصی نشان می‌دهد که تخصص از مهم‌ترین ابزارهایی است که مدیر باید داشته باشد و مدیران بدون این مهارت سایر عوامل

موثر بر کارایی خود را به میزان چشمگیری از دست خواهند داد و با تکیه بر این مهارت بهتر می‌توانند عملکرد و اثربخشی خود را نشان دهند. عامل اخلاقی نشانگر آن است که مدیر به‌عنوان یک رهبر باید به آن مجهز باشد. از آنجایی که مطابق با دیدگاه کوانتومی همه چیز بخشی از کل پیچیده در جهان است که بر روی همدیگر اثر می‌گذارند و از هم تاثیر می‌پذیرند، در هر انتخاب آگاهانه مدیر نیز نه تنها بر احتمال انتخاب‌های آینده اثر می‌گذارد، بلکه به دلیل همبستگی درونی کوانتومی بین اشخاص بر انتخاب‌های آینده دیگران نیز موثر است. از این رو رفتار اخلاقی و یکپارچه در مدیریت از اهمیت بیشتری برخوردار است و در نظر گرفتن منافع همگان و پایبندی به رفتارهایی مانند صداقت، احترام، انعطاف‌پذیری و غیره می‌تواند دیگران را تحت تاثیر قرار داده و در نهایت خود نیز از بازخورد حاصل از آن تاثیر پذیرد. رشد و توسعه سازمان‌ها از طریق نوآوری ممکن و آن بیش از هر چیز مرهون رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران نسبت به کارکنان است. سازمان‌های متعالی به‌عنوان سازمان‌هایی مسئول با ایجاد شفافیت و پاسخگویی مناسب به ذینفعان در قبال عملکرد خود رویکردهای اخلاقی اتخاذ می‌کنند و مدیران سازمان‌ها باید در خود و دیگران نسبت به همه مسائل نگرش مثبت ایجاد نموده و بدین ترتیب الگوی مناسبی برای دیگران باشند.

عامل فردی را می‌توان مانند عوامل و مهارت‌های دیگر یادگرفت و یادگیری مهارت‌های مختلف در هر حوزه‌ای نه تنها در زندگی شخصی کمک بزرگی به افراد می‌کند، بلکه در مسیر شغلی آنها را به موفقیت می‌رساند و مدیری که دارای مهارت‌های فردی است دارای انرژی بالایی بوده و با ایجاد حس بهتری نسبت به خود، انگیزه و اعتماد به نفس دیگران را بالا می‌برد. داشتن یک سری مهارت‌های فردی مدیریت می‌تواند از ضروریات مدیریت در سازمان‌های امروزی باشد. مدیر یک الگوی مهم برای کارکنان است و اگر مدیر نتواند یک سری از مهارت‌های فردی را در خود تقویت کند، نمی‌تواند انتظار داشته باشد کارکنان آن مهارت‌ها را کسب نمایند. عامل فردی توانایی اجتماعی و روانی افراد را افزایش می‌دهند و باعث می‌شوند که افراد راحت‌تر با مشکلات روبرو شده و آنها را حل و فصل نمایند. مدیر دارای مهارت فردی از عدم تعادل و تغییر هراس نداشته و از تفاوت‌ها، نوآوری، نقایص و تضادهای کارکنان استقبال می‌کند و انتظار ناسازگاری در مدرسه را دارد و برای آن برنامه‌ریزی می‌کند. علاوه بر آن، عامل اجتماعی نشان‌دهنده آن است که مدرسه نهادی اجتماعی است و طبق سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مدارس باید تعامل اجتماعی درون مدرسه‌ای و برون مدرسه‌ای داشته باشند. احساس نیاز به یادگیری مهارت‌های اجتماعی ریشه در این واقعیت دارد که مدیران نیاز

به خودشناسی برای خدمت دارند و این مهارت‌ها، توانایی‌هایی هستند که راه را برای موفقیت مدارس فراهم می‌آورند. مهارت‌های اجتماعی به افراد کمک می‌کنند تا نقش و جایگاه خود را در بین دیگران به درستی تشخیص داده و خود را با افراد جامعه سازگار نمایند. مدیر باید در خود و دیگران نسبت به همه مسائل نگرش مثبت ایجاد نموده و بدین ترتیب الگوی مناسبی برای دیگران باشد. امروزه در مدارس توجه ویژه‌ای به آموزش مهارت‌های اجتماعی می‌شود و این توجه ناشی از این واقعیت است که نوع کنش‌ها و واکنش‌های افراد در برخورد با یکدیگر و با مسائل و مشکلات پیرامون کاملاً دگرگون شده است. آموزش مهارت‌های اجتماعی در مدارس سبب می‌شود تا دانش‌آموزان اصول و قواعد زندگی در اجتماع را یاد گرفته و با هنجارهای اجتماعی آشنا شوند. در واقع، اگر مدیران مدارس مایل به استفاده از مهارت‌های اجتماعی در مدارس باشند، باید محیطی ایجاد نمایند که کارکنان بتوانند بدون هیچ محدودیتی و از طریق ساختار سازمانی افقی و عمودی ارتباط برقرار کند و خود نیز با عوامل درون و بیرون مدرسه و به‌ویژه افراد و نهادهای دارای اطلاعات و موثر در جامعه در ارتباط باشند.

همچنین، عامل حقوقی نشان می‌دهد که مدیر ابتدا باید سعی در کسب حداکثر اطلاعات و شناخت مساله نموده، سپس بهترین تصمیمی را اخذ و اجرا کند، اما اکثر مسائل پیرامون ما پیچیده‌تر از آن هستند که بتوان شناخت جامعی از آن کسب نمود. بنابراین، اگر چه مدیر باید با به جریان انداختن اطلاعات در همه مدرسه و زمینه‌سازی برای توسعه دانش سعی در کسب اطلاعات بیشتر به منظور تصمیم‌گیری بهتر اعضای مدرسه داشته باشد، اما گاهی برای تصمیم‌گیری نیاز به استفاده از قوانین و دستورالعمل‌ها و تسلط کافی بر آنها می‌باشد و مدیران مدارس باید به تصمیم‌هایی که از این طریق می‌گیرند پابندی بوه و در اجرای آنها مصمم باشند. علاوه بر آن، عامل پژوهشی حاکی از آن است که مدیران مدارس تحت تاثیر تغییرات دائمی قرار دارند و پژوهش، یادگیری و آموزش مادام‌العمر راهکاری مناسب برای مقابله یا مواجهه با تغییر است. پژوهش‌ها باید کل‌گرا، متنوع و مادام‌العمر و مبتنی بر هر دو نیمکره مغز، دانش‌محور، فرایندمحور و خلاق باشد. علاوه بر آن، خود مدیران باید اهل پژوهش باشند و شرایط و زمینه‌هایی را ایجاد نمایند که زمینه‌های تشویق و ترغیب و ایجاد انگیزه برای دانش‌آموزان و معلمان جهت انجام پژوهش فراهم شود و مسائل مربوط به پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان با روش‌های پژوهشی، تفکر خلاق و حل مساله مورد توجه مدیران مدارس قرار گیرد. در این زمینه رویکردهای زیربنایی و ایجاد فرهنگ بسیار مهم است و تحقیقات در مورد آموزش بر این نکته تاکید دارند. بنابراین، برای موثر بودن فرایند یادگیری باید بر مفهوم پژوهش و یادگیری

به جای آموزش تمرکز شود. در نتیجه، مدیران از طریق پژوهش و ارتباط مستقیم و غیرمستقیم با کارکنان و دانش‌آموزان و فراهم نمودن شرایط فیزیکی و روانی مدرسه و کلاس درس و بهره‌گیری از منابع مختلف، می‌توانند در کمیت و کیفیت یادگیری تاثیر زیادی داشته باشند.

آخرین عامل یعنی عامل اقتصادی نشان می‌دهد که مدیران علاوه بر توجه به سایر عوامل فنی-تخصصی، اخلاقی، فردی، اجتماعی، حقوقی و پژوهشی و باید به عامل اقتصادی نیز توجه نمایند. چون این عامل نیز نقش زیادی در رشد و توسعه مدرسه و کارکنان آن دارد. مدیران مدارس باید یک سری مهارت‌ها در زمینه‌ای اقتصادی کسب نمایند تا از این طریق بتوانند بر بهبود وضعیت آموزشی و پرورشی در مدارس موثر واقع شوند. برای این منظور مدیران مدارس می‌توانند اقدام به جذب منابع مالی مادی و کمک‌های اولیا و سایر نهادهای اجتماعی کنند، نیازهای مدارس خود را اولویت‌بندی و بر اساس بودجه‌های خود اقدام به رفع آنها کنند، به دنبال کسب منفعت برای مدرسه خود از طریق ارتباط با سایر نهادها باشند و فرهنگ کارآفرینی را در مدرسه و به‌ویژه در دانش‌آموزان ترویج دهند.

مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش حاضر شامل کمی کردن متغیرها و ساخت پرسشنامه برای اندازه‌گیری آنها و محدودیت ذاتی در گردآوری داده‌ها و محدودشدن جامعه پژوهش به مدیران مدارس دوره متوسطه شهر تهران اشاره کرد. افراد ممکن است در هنگام تکمیل کردن پرسشنامه خویشتن‌نگری کافی نداشته باشند و مسئولانه به گویه‌ها پاسخ ندهند که این امر تا حدودی دقت نتایج را کاهش می‌دهد. مهم‌ترین پیشنهادهای پژوهشی شامل انجام این پژوهش بر روی مدیران سایر شهرها، مدیران سایر دوره‌های تحصیلی و حتی مدیران مرد و زن به تفکیک و مقایسه نتایج آنها با نتایج پژوهش حاضر اشاره کرد. پیشنهاد پژوهشی دیگر انجام این پژوهش بر روی معلمان و دبیران است. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، متخصصان و برنامه‌ریزان نظام آموزش و پرورش می‌توانند از مدل اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس بر اساس آموزه‌های دینی اسلام استفاده کنند و اخلاق حرفه‌ای را در این نظام بهبود بخشند. از پیشنهادهای دیگر می‌توان به انتخاب و انتصاب مدیران مدارس بر اساس مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس آموزه‌های دینی اسلام و ارتقای عوامل موثر در آن شامل عوامل فنی-تخصصی، اخلاقی، فردی، اجتماعی، حقوقی، پژوهشی و اقتصادی در مدیران فعلی مدارس از طریق کارگاه‌های آموزشی اشاره کرد.

### کتابنامه

- حسینی، نجمه و عباسی، عفت. (۱۳۹۱). راهکارهای نهادینه‌کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی. *مجله اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ۲(۱)، ۱۲۹-۱۵۴.
- خادم ابوالفضل، محبوبه و عطایی، غلامرضا. (۱۳۹۱). تاثیر آموزه‌های دینی در به کارگیری اخلاق عمومی و حرفه‌ای دانشجویان رشته پزشکی. *دوفصلنامه آموزش پزشکی*، ۱(۱)، ۵۱-۵۵.
- رضالو، مهدی؛ فضل‌الهی، سیف‌اله و بختیاری، ابوالفضل. (۱۳۹۹). شناسایی عوامل و شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه شهر تهران بر اساس آموزه‌های دینی. *فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۴(ویژه‌نامه)، ۵۴۷-۵۶۵.
- محمدی، مسلم و گل‌وردی، مهدی. (۱۳۹۲). مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی. *دوفصلنامه اسلام و مدیریت*، ۲(۳)، ۱۶۱-۱۸۰.
- مهدی‌زاده رستم، مهدی؛ راستی لاری، مهدی و استادزاده، علی‌اکبر. (۱۳۹۹). بررسی اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه اسلام و بررسی مشکلات و چالش‌های رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها. *فصلنامه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت*، ۳(۳۵)، ۱۲۲-۱۴۷.
- هدایتی، علی‌اصغر برجعلی‌زاده، رضیه و بداشتی، نداله. (۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های دینی. *فصلنامه تاریخ پزشکی*، ۳(۸)، ۳۷-۶۳.

Chokprajakchat, S., & Sumretphol, N. (2017). Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(2), 129-135.

Fuchs, M., & Schalljo, M. (2016). 'Western' professional ethics challenged by foreign acquisitions: German managers' patterns of interpretation surrounding Chinese and Indian investors. *Geoforum*, 75, 20-28.

Lahav, T., & Roth-Cohen, O. (2016). The changing blogosphere and its impact on public relations practice and professional ethics: The Israeli case. *Public Relations Review*, 42(5), 929-931.

Linder, S. H. (2018). Resolving disputes among inter-professional codes of ethics. *Ethics, Medicine and Public Health*, 4, 27-33.

Loach, B. L. (2019). A time to speak and a time to keep silent: Professional ethics, conscience, and the medical interpreter. *Ethics, Medicine and Public Health*, 11, 52-59.

Martinez, C., Skeet, A. G., & Sasia, P. M. (2021). Managing organizational ethics: How ethics becomes pervasive within organizations. *Business Horizons*, 64(1), 83-92.

Rodriguez, J. V., & Juricic, Z. (2018). Perceptions and attitudes of community pharmacists toward professional ethics and ethical dilemmas in the workplace. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 14(5), 441-450.

Wilson, R. (2021). Ethical issues in teledentistry: Following the American dental association principles of ethics and code of professional conduct. *The Journal of the American Dental Association*, 152(2), 176-177.

## **Providing a model of professional ethics of high school managers based on religious teachings**

Mehdi Rezaloo  
SifolaFazlolahi  
AbolfazalBakhtiyari

### **Abstract**

The aim of this research is to present a model of professional ethics of high school principals based on religious teachings. The present study was applied and of descriptive type. The research population was the high school principals of the city of Tehran in the 2018-19 academic year. The research sample was selected according to Cochran's formula, including 233 people. To ensure the sample size, 400 people were selected as a sample by multi-stage cluster sampling method. Data were collected by the 75 items researcher-made questionnaire whose face and content validity were set by experts' opinion. Its construct validity was determined by exploratory factor analysis, and its reliability was determined as 0.91 by Cronbach's alpha method. To analyze the data, exploratory factor analysis and structural equation modeling methods in SPSS-20 and Smart-PLS-2 were used. The findings showed that the professional ethics of school principals based on religious teachings of Islam had seven factors of technical-professional, ethical, individual, social, legal, research and economic aspects, all of which had the appropriate factor load. Also, the fit indices of the model of professional ethics of the high school principals based on religious teachings of Islam indicated the proper fit of the model and all seven factors had a direct and significant effect on the model ( $P < 0.05$ ).

**Keywords:** professional ethics, managers, religious teachings, Islam

