

## ارائه مدل کاربردی اخلاق حرفه ای بر اساس مولفه های مدیریت اسلامی در نهج البلاغه حضرت علی (ع) جهت مدیران آموزشی مرد و زن مقطع ابتدایی شهرستان امیدیه سال تحصیلی ۱۴۰۱/۱۴۰۰

مرضیه خزعلی<sup>۱</sup>، فاطمه رضایی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد- گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد امیدیه، ایران و معلم آموزش و پرورش (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد امیدیه، ایران

### چکیده

هدف این پژوهش، ارائه مدل کاربردی اخلاق حرفه ای بر اساس مولفه های مدیریت اسلامی در نهج البلاغه حضرت علی (ع) جهت مدیران آموزشی مرد و زن مقطع ابتدایی شهرستان امیدیه سال تحصیلی ۱۴۰۱/۱۴۰۰ بود. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از حیث ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق مدیران آموزشی مرد و زن مقطع ابتدایی شهرستان امیدیه سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ تشکیل می دهند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و بر اساس جدول کوکران ۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه اخلاق حرفه ای هیوود (۲۰۰۹) و مدیریت اسلامی مسلح و همکاران (۱۳۹۰) بود. از آمار استنباطی کولموگروف اسمیرنوف و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون برای تحلیل داده ها استفاده شد. نتایج نشان داد که همه ابعاد مدیریت اسلامی بر اخلاق حرفه ای مفید بوده است. همچنین بعد تحلیلی بیشترین پیش بینی کننده ی اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی زن و مرد مقطع ابتدایی شهرستان امیدیه می باشد. ضریب همبستگی چندانکه برای این متغیر برابر با  $MR=0/547$  و  $RS=0/299$  می باشد که در سطح  $P<0/001$  معنی دار است.

واژه های کلیدی: اخلاق حرفه ای، مدیریت اسلامی، مدیران آموزشی.

## مقدمه

بسیاری از مفاهیم و شاخص های سازمانی و مدیریتی از تجربه ها و نتایج علمی و تحقیقاتی غرب اقتباس شده است، اما این به معنای باطل بودن سایر فرهنگ ها و دستاوردهای بشری در این حوزه نیست. بر این اساس، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از هنجارهایی است که از صاحبان کسبوکار انتظار می‌رود آن‌ها را رعایت کنند، یعنی از آنها انتظار می‌رود که یک سری ارزش‌ها را که مختص شغلشان است، رعایت کنند، مثلاً انتظار شفقت از معلمان، امانتداری از وکیل، رازداری از پزشک و صداقت از فروشنده داریم (آمرام، ۲۰۲۰). اولین وظیفه اخلاق حرفه‌ای رشد و توسعه قوانین مبتنی بر اخلاق در شغل فرد است. در این راستا از منظر رست<sup>۲</sup> (۱۹۸۳) انجام هر نوع رفتاری که منجر به رفاه دیگران گردد یک رفتار اخلاقی است. او رفتار اخلاقی را مشتمل بر چهار مولفه می‌داند که قبل از اینکه افراد به یک اقدام ارادی در مورد یک عمل اخلاقی نتیجه بخش وارد شوند، باید مورد توجه قرار گیرند. این چهار مولفه عبارتند از: ۱- حساسیت اخلاقی (فرایند شناخت موقعیت) ۲- استدلال اخلاقی (انتخاب بهترین موقعیت و گزینه) ۳- تصمیم‌گیری برای اجرای راهکارهای اخلاقی (توجه نمودن به مورد اخلاقی تر و رعایت آنها در عمل). ۴- انجام فعل اخلاقی (تثبیت فعل اخلاقی و اینکه شخص واقعاً فعل اخلاقی را انجام دهد) (کیانی و همکاران، ۱۴۰۰). اخلاق حرفه‌ای در موفقیت سازمان ها نقش مهمی دارد. موفقیت یک سازمان به عوامل فزاینده ای مانند انگیزه کارکنان، رضایت، مشارکت نیروی انسانی متخصص، استفاده از فناوری های جدید، منابع مالی و مزیت رقابتی مانند هدر رفت نقش های سازمانی، تهدیدات محیطی، ناامنی روانی و نگرش های مخرب کارکنان (انرژی منفی) بستگی دارد. یک سازمان با بهبود رابطه با محیط خود می تواند عوامل مؤثر موفقیت را افزایش داده و موانعی را که مانع آن می شود کاهش دهد. هر چه سازمان اخلاقی تر باشد، قابل پیش بینی تر است (لطفی و سیار، ۱۳۹۸).

از منظر نظری، اهمیت و جایگاه اخلاق حرفه‌ای در رویکرد جامعه‌شناسان و روانشناسان تبیین شده است. رفتار سازمانی که از رویکردهای روانشناختی برای تبیین رفتار کارکنان در سازمان استفاده می‌کند، اخلاق حرفه‌ای را یکی از عناصری می‌داند که با تغییر شیوه کار در سازمان، رفتار کارکنان را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد و در نتیجه موفقیت یک سازمان در دستیابی به اهداف خود را تسهیل می‌کند (مارتین و کولن، ۲۰۱۶). با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای و نقش پررنگ آن در مدیریت یک سازمان، می‌توان آن را ترکیبی از اخلاق حرفه‌ای با مدیریت اسلامی دانست. معلم حرفه‌ای از دیدگاه اسلام کسی است که هدفش هدایت رشد و تربیت انسان است. در دیدگاه اسلام، حرفه معلمی با سایر مشاغل که هدف آنها کمک به بهبود زندگی و رفاه انسان است، اشتراکات زیادی دارد. از آنجایی که مهمترین عنصر در آموزش، دانش آموزان هستند؛ بنابراین هدف آموزش و پرورش، توسعه همه جانبه آنهاست. بنابراین معلم در قبال شاگردانش مسئولیت سنگینی دارد و برای ایفای بهینه این مسئولیت ها باید به اصول اخلاق اسلامی و احکام مربوط به آن پایبند بود و آنها را رعایت نماید (طاهری، ۱۴۰۰: ۲۰۹). در یک تعریف مدیریت، دانش و هنری است که از طریق برنامه ریزی، سازماندهی، کنترل و نظارت به افراد و منابع انسانی کمک می‌کند تا به هدفی خاص

<sup>۱</sup> Amram<sup>۲</sup> Rest<sup>۳</sup> Martin & Cullen

دست یابند. عناصر مهم در این تعریف عبارتند از: انسان، هدف خاص، برنامه ریزی، سازماندهی، کنترل و نظارت. یک مدیر اسلامی باید این پارامترها را در سازمان خود به گونه ای تبیین کند که نه تنها مغایرتی با اسلام و مبانی اسلامی نداشته باشد، بلکه با آن سازگار باشد. یک مدیر اسلامی با استفاده از آموزه های اسلام این عناصر را به طور کامل تعریف و هدایت می کند. مدیر در اسلام کسی است که اولاً با خدا رابطه خوبی داشته باشد و خدا در زندگی او برجسته باشد. برخورد با مردم و اقشار مختلف را بداند و از جامعه شناسی صحیح اسلامی بهره مند باشد. پیامبر اسلام و امیرالمومنین (علیه السلام) کسانی را برای مدیریت انتخاب می کردند که تقوای بیشتری داشتند. مدیر مسلمان کسی است که بداند هر چیزی که به او سپرده شده از جانب خدا و امانت خداوند است. با این نگاه، اساس کار یک مدیر مشخص می شود. او همه کارمندان را بندگان خدا می داند که خداوند آنها را برای مدت کوتاهی و برای آزمایش زیر دست خود قرار داده است (برینین و پولارد، ۲۰۱۰). شیوه مدیریت اسلامی به گونه ای است که در هر چالشی خداوند می بیند که کدام کار از او رضایت بیشتری دارد. به فرودست ها به چشم حقارت نگاه نمی کند و همه را عادلانه می بیند؛ یعنی قرار دادن هر فردی در جایگاه ارزشمند خودش. از یک طرف همه را تکریم می کند چون همه بنده خدا هستند و از طرف دیگر باید عدالت را برقرار کند یعنی افرادی که بیشتر تلاش می کنند تشویق شوند. این افراد کسانی هستند که خداوند آنها را بیشتر از افرادی که کمتر کار می کنند دوست دارد و در واقع تشویق یک مدیر اسلامی باید به این دلیل باشد که آنها و کار این افراد مورد رضای خداست و به همین دلیل آنها را تشویق می کنیم. یک مدیر اسلامی به راهکارهایی می اندیشد که او و کارکنانش را به خدا نزدیکتر کند (منطقی، ۱۳۹۸). بنابراین جامعه ما نیازمند تعریف ویژگی های اخلاق حرفه ای از جمله دلبستگی به کار، روحیه تعاون و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و فرهنگ سازی آن است. با توجه به اهمیت و نقش بسزای مدیریت در یک سازمان این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که، آیا اخلاق حرفه ای بر اساس مولفه های مدیریت اسلامی در نهج البلاغه حضرت علی (ع) جهت مدیران آموزشی مرد و زن مقطع ابتدایی شهرستان امیدیه مفید می باشد؟

## روش کار

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این تحقیق کلیه مدیران زن و مرد مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه در سال تحصیلی ۱۴۰۱/۱۴۰۰ می باشد. بر اساس اعلام اداره کارگزینی آموزش و پرورش شهرستان امیدیه، تعداد مدیران آموزشی مرد و زن مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه در سال تحصیلی ۱۴۰۱/۱۴۰۰ ۷۸ نفر می باشد که حجم نمونه بر طبق جدول کوکران ۳۰ نفر مرد و ۳۰ نفر زن تعیین گردید و به منظور کاهش خطا، روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب شد.

## ابزارهای پژوهش

۱: مقیاس اخلاق حرفه ای توسط آرمیتو و همکاران (۲۰۱۱): این آزمون توسط آرمیتو و همکاران (۲۰۱۱)؛ طراحی و توسط معانی پور (۱۳۹۰) ترجمه شد که برآوردی از اخلاق حرفه ای است. این مقیاس شامل ۱۰ گویه است و مولفه ای برای اندازه گیری ندارد. نمره گذاری گویه ها بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه ای است که بسیار کم (۱)، کم (۲)،

‡ Branine & Pollard

متوسط (۳)، زیاد (۴) و بسیار زیاد (۵) است. روایی این مقیاس توسط ۱۰ نفر از اساتید در پژوهش ساجدی، شریف نیا و کاظمی زاده (۱۳۹۲) تایید شد و برای تعیین روایی ساختاری نیز تحلیل عاملی تاییدی انجام دادند که روایی سازه این ابزار را تایید کرد. عبدالحمید و ناجی<sup>۵</sup> (۲۰۱۳) ضریب پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آوردند. باقرزاده (۱۳۹۳) برای تعیین پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده کردند و ضریب ۰/۸۶ را گزارش نمودند. با بررسی ضریب آلفای کرونباخ تعیین شده با توجه به متغیرهای مدل تحقیق مورد بررسی، نتایج ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۸۵ به دست آمد. لازم به ذکر است که در این تحقیق پایایی ۰/۸۰ برای این پرسشنامه به دست آمد که نشان دهنده پایایی این ابزار است.

**۲: مقیاس مدیریت اسلامی مساح و همکاران (۱۳۹۰):** این مقیاس توسط مساح و همکاران (۱۳۹۰) انجام شده است که برآوردی از مدیریت اسلامی است. این مقیاس شامل ۱۲۶ گویه است که در آن ابعاد (عاطفی، تحلیلی، معنوی و مفهومی) اندازه گیری می شود. نمره گذاری گویه ها بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه ای است که بسیار کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴) و بسیار زیاد (۵) است. مدیریت اسلامی شامل خرده مقیاس های بعد عاطفی، بعد تحلیلی، بعد اخلاقی و بعد مفهومی است. روایی این مقیاس در پژوهش محمدی نژاد (۱۳۹۳) روایی خوبی را نشان داد. در پژوهش خلافتی (۱۳۹۲) روایی این مقیاس نیز مطلوب گزارش شده است. اعتبار کل این مقیاس ۹۳ درصد است. حقیقی (۱۳۹۵) پایایی این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کرد. جبری (۱۳۹۱) برای تعیین پایایی این مقیاس از روش آلفای کرونباخ استفاده کرد و ضریب ۰/۹۰ را گزارش کرد. با بررسی ضریب آلفای کرونباخ تعیین شده با توجه به متغیرهای مدل تحقیق مورد بررسی، ضریب آلفای کرونباخ کل ۰/۹۲ به دست آمد. در پژوهش حاضر پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ در بعد عاطفی ۰/۸۹، بعد تحلیلی ۰/۷۴، بعد مفهومی ۰/۷۵ و بعد معنوی ۰/۷۳ به دست آمد.

### روش اجرا

مرحله جمع آوری اطلاعات، آغاز فرآیندی است که در آن محقق یافته های میدانی و کتابخانه ای را جمع آوری می کند و به صورت استقرایی از طریق طبقه بندی فشرده می کند و سپس به تحلیل و ارزیابی فرضیه های تدوین شده می پردازد. همچنین پس از تنظیم و تهیه مقیاس ها، با هماهنگی و کسب مجوز از دانشگاه مربوطه و ارائه مجوز به اداره آموزش و پرورش شهرستان امیدیه، از بین مدیران زن و مرد مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه در سال تحصیلی ۱۴۰۱/۱۴۰۰، با استفاده از روش تصادفی طبقه ای انتخاب شد، هر سه مقیاس (اخلاق حرفه ای و مدیریت اسلامی) به صورت چاپی و حضوری در اختیار مدیران قرار گرفت. زمان تقریبی پاسخگویی به مقیاس ۳۰ تا ۴۰ دقیقه بود و پس از تکمیل، جمع آوری شد و لازم به یادآوری است که برای رعایت اخلاق حرفه ای و جلوگیری از هرگونه سوگیری احتمالی، تمامی مقیاس ها بدون ذکر نام و نام خانوادگی تکمیل و جمع آوری گردید.

### تعریف متغیرها

<sup>۵</sup> Abdul Hamid & Naji

## اخلاق حرفه ای

**تعریف مفهومی:** اخلاق حرفه ای مجموعه قوانینی است که افراد باید داوطلبانه و بر اساس ندای وجدان و فطرت خود در انجام کار حرفه ای خود بدون هیچ گونه الزام خارجی رعایت کنند و در صورت تخلف، مجازات قانونی خواهند داشت. این اخلاق شامل مجموعه ای از قضاوت های ارزشی، وظایف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن است (طاهری، ۱۴۰۰: ۱۵).

**تعریف عملیاتی:** در این تحقیق اخلاق حرفه ای نمره ای است که پاسخ دهندگان از مجموعه سوالات مقیاس اخلاق حرفه ای آرمیتو و همکاران (۲۰۱۱)؛ ترجمه از معانی پور (۱۳۹۰) به دست آورده اند.

## مدیریت اسلامی

**تعریف مفهومی:** در یک تعریف مدیریت دانش و هنری است که از طریق برنامه ریزی، سازماندهی، کنترل و نظارت به افراد و منابع انسانی کمک می کند تا به هدفی خاص دست یابند (عابدی جعفری و بزرگ حداد، ۱۴۰۰).

**تعریف عملیاتی:** منظور از مدیریت اسلامی در این تحقیق، امتیازی است که پاسخ دهندگان از پاسخ به سؤالات مقیاس ۱۲۶ سؤالی مدیریت اسلامی توسط مساح و همکاران (۲۰۱۶) کسب می کنند.

## یافته ها

براساس بررسی ویژگیهای جمعیت شناختی، از نظر تحصیلات ۱۸ نفر کارشناسی (۰/۶۰٪) و ۱۲ نفر کارشناسی ارشد (۰/۴۰٪) بودند. از نظر سن، ۵ نفر ۳۱ تا ۴۰ سال (۰/۱۶/۶٪)، ۱۷ نفر ۴۱ تا ۵۰ سال (۰/۵۶/۷٪) و ۸ نفر بالاتر از ۵۰ سال (۰/۲۶/۷٪) بودند. از نظر سابقه کار ۴ نفر زیر ۱۰ سال (۰/۰/۲۰٪)، ۴ نفر ۱۱ تا ۱۵ سال (۰/۰/۲۰٪)، ۴ نفر ۱۶ تا ۲۰ سال (۰/۰/۲۰٪) و ۱۸ نفر بالاتر از ۲۰ سال (۰/۰/۶۰٪) سابقه کار داشتند. براساس جنسیت نیز، ۱۳ نفر مرد (۰/۴۳/۳٪) و ۱۷ نفر زن (۰/۵۶/۷٪) بوده است. در ادامه، مشخصات توصیفی متغیرهای تحقیق در جدول (۱) نشان داده شده است:

جدول (۱). جدول متغیرهای توصیفی متغیرهای (اخلاق حرفه ای، مدیریت اسلامی و ابعاد آن)

شاخص متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
بعد تحلیلی	۱۱۸/۴۶	۱۳/۲۵	۸۷	۱۵۱
بعد مفهومی	۹۴/۱۳	۱۱/۷۹	۷۱	۱۲۰
بعد هیجانی	۱۴۱/۰۶	۱۹/۰۹	۹۶	۱۷۱
بعد معنوی	۱۰۱/۵۳	۱۰/۹۸	۷۶	۱۱۹
اخلاق حرفه ای	۸۵/۶۳	۹/۴	۶۰	۱۰۰

بر اساس مندرجات جدول (۱)، از بین مؤلفه های مدیریت اسلامی، بُعد هیجانی بیشترین میانگین و انحراف معیار به ترتیب با مقدار ۱۴۱/۰۶ و ۱۹/۰۹ می باشد و بُعد به ترتیب ۹۴/۱۳ و ۱۱/۷۹ دارای کمترین مقدار می باشد. همچنین میانگین و انحراف معیار اخلاق حرفه ای به ترتیب ۸۵/۶۳ و ۹/۴ می باشد.

آزمون نرمال بودن داده ها روشی برای تعیین اینکه آیا توزیع داده های جمع آوری شده دارای توزیع نرمال است یا خیر. مهم ترین آزمون برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف است که در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول (۲). آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن

متغیرها

شاخص متغیر	Z کولموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری
بعد تحلیلی	۱/۱	۰/۱۷
بعد مفهومی	۰/۹۱	۰/۳۷
بعد هیجانی	۱/۱۳	۰/۱۵
بعد معنوی	۰/۷۹	۰/۵۵
اخلاق حرفه ای	۰/۴۸	۰/۹۷

همانطور که در جدول (۲) مشاهده می شود، سطح معنی داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بیشتر از ۰,۰۵ است، بنابراین فرض توزیع نرمال متغیرها برآورده شده است.

فرضیه اصلی: ارائه مدل کاربردی اخلاق حرفه ای بر اساس خرده مولفه های مدیریت اسلامی در نهج البلاغه حضرت علی (ع) جهت مدیران آموزشی مرد و زن مقطع ابتدایی شهرستان امیدیه سال تحصیلی ۱۴۰۱/۱۴۰۰ مفید است.

جدول (۳). نتایج آزمون همبستگی بین مؤلفه های مدیریت اسلامی (متغیر پیش

بین)

و اخلاق حرفه ای (متغیر ملاک) مدیران آموزشی  $n = 30$ 

پیش بینی کننده	مؤلفه های مدیریت اسلامی (ملاک)
بُعد تحلیلی	$r = 0.547^*$ $sig = 0.001$
بُعد مفهومی	$r = 0.393^*$ $sig = 0.003$
بُعد هیجانی	$r = 0.505^*$ $sig = 0.004$

مدیریت اسلامی

$r = ۰/۴۷۲ *$	بُعد معنوی
$sig = ۰/۰۰۸$	
$*p < ۰/۰۵$	

با توجه به جدول (۳)، از آنجا که مقدار ضریب همبستگی پیرسون برای متغیرهای بُعد تحلیلی، بُعد مفهومی، بُعد هیجانی و بُعد معنوی به ترتیب مقدار  $۰/۵۴۷$ ،  $۰/۳۹۳$ ،  $۰/۵۰۵$  و  $۰/۴۷۲$  بدست آمده است و به دلیل اینکه مقدار  $sig$  نیز به ترتیب  $۰/۰۰۱$ ،  $۰/۰۰۳$ ،  $۰/۰۰۴$  و  $۰/۰۰۸$  محاسبه گشته است و در سطح  $۰/۰۵$  معنی دار است. لذا می توان نتیجه گرفت که بین مولفه های مدیریت اسلامی با اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی مرد و زن مقطع ابتدایی شهرستان امیدیه رابطه معنی دار وجود دارد. به این معنی که هر چه بُعد تحلیلی، بُعد مفهومی، بُعد هیجانی و بُعد معنوی بیشتر باشد اخلاق حرفه ای معلمان نیز بیشتر خواهد بود.

جدول (۴) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به تعامل مؤلفه های مدیریت اسلامی (تحلیلی، مفهومی، هیجانی و معنوی) با اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی زن و مرد مقطع ابتدایی شهرستان امیدیه با روش ورود همزمان را نشان می دهد.

جدول (۴). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مؤلفه های مدیریت اسلامی با اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی زن و مرد مقطع ابتدایی شهرستان امیدیه به روش ورود همزمان

مدل	SS	df	MS	F	P	MR	R <sup>2</sup>
رگرسیون	۱۰۹۶/۹۴	۴	۲۷۴/۲۳	۴/۶۶	۰/۰۰۶	۰/۶۵۴	۰/۴۲۷
باقیمانده	۱۴۷۰/۰۲	۲۵	۵۸/۸				

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول (۴)، ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی مولفه های مدیریت اسلامی (تحلیلی، مفهومی، هیجانی و معنوی) با اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی زن و مرد مقطع ابتدایی شهر امیدیه برابر با  $MR = ۰/۶۵۴$  است که در سطح  $p = ۰/۰۰۱$  معنی دار است. بنابراین تقریباً ۴۳ درصد از واریانس مربوط به اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی زن و مرد مقطع ابتدایی شهرستان امیدیه با مولفه های مدیریت اسلامی (تحلیلی، مفهومی، عاطفی و معنوی) تبیین می شود.

جدول (۵). خلاصه ی مدل رگرسیون و مشخصه های آماری رگرسیون به روش همزمان

متغیرها	B	Beta	t	P
بُعد تحلیلی	۰/۲۰۳	۰/۲۸۷	۱/۳۷	۰/۱۸
بُعد مفهومی	۰/۰۵۸	۰/۰۷۳	۰/۳۹	۰/۶۹
بُعد هیجانی	۰/۱۱۱	۰/۲۲۵	۱/۱۹	۰/۲۴
بُعد معنوی	۰/۲۳۳	۰/۲۷۲	۱/۶۲	۰/۱۱
مقدار ثابت	۱۶/۷۸	-	-	-

طبق جدول (۵) نتایج نشان می دهد، ضریب بتا مربوط به هریک از متغیرهای پیش بین و معنی داری آنها نیز قابل مشاهده است که برای هر چهار مؤلفه مدیریت اسلامی غیرمعنادار است.

جدول (۶). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مؤلفه های مدیریت اسلامی (تحلیلی، مفهومی، هیجانی و معنوی) با اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی زن و مرد مقطع ابتدایی شهرستان امیدیه به روش گام به گام

شاخص آماری	همبستگی	ضریب	نسبت F	ضرایب رگرسیون	مقدار
متغیرهای پیش بین	ی	تعیین	احتمال	( $\beta$ ) و (B)	ثابت
MR	چندگانه	RS	p	۱	(a)
۱- بعد تحلیلی	۰/۵۴۷	۰/۲۹۹	۱۱/۹۵	B=۰/۳۸۸ $\beta$ =۰/۵۴۷ t=۳/۴۵ p=۰/۰۰۲	۳۹/۶۲
			F		
			۰/۰۰۲		
			p<		

همانطور که در جدول (۶) نشان داده شده است، با توجه به نتایج تحلیل رگرسیون به روش گام به گام، از بین مولفه های مدیریت اسلامی، بعد تحلیلی بهترین پیش بینی کننده اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی زن و مرد مقطع ابتدایی شهر امیدیه است. ضریب همبستگی چندگانه برای این متغیر  $MR=0/547$  و  $RS=0/299$  است که در سطح  $P<0/001$  معنادار است. بنابراین فرضیه ۵ تحقیق تایید می شود.

### بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی رابطه مدیریت اسلامی با اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی زن و مرد مدارس ابتدایی شهرستان امیدیه بود. فرضیه اول بیان می کند بعد تحلیلی مدیریت اسلامی با اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی مفید است. نشان می دهد که ضریب همبستگی بین بعد تحلیلی مدیریت اسلامی و اخلاق حرفه ای برابر با  $r=0/547$  ( $p<0/05$ ) است. بنابراین فرضیه ۱ تحقیق تایید می شود. این یافته با نتایج پژوهش های آمرام (۲۰۲۰)، جنیده (۲۰۱۹)، کریشناکومرونک (۲۰۱۹) عابدی جعفری و بزرگ حداد (۱۴۰۰)، کیانی، نوایی نژاد احمدی (۱۴۰۰) و نکویی و نکویی زاده (۱۳۹۹)، مطابقت دارد. در تبیین این یافته می توان گفت که در جامعه دینی ما با وجود حاکمیت دینی و اسلامی، کمتر به اخلاق و اخلاق حرفه ای در مدیریت سازمانی توجه شده است و این در حالی است که امروزه بسیاری از شرکت های موفق به این باور رسیده اند که فرهنگ مبتنی بر اخلاق باید در سازمان نفوذ کند. اخلاق حرفه ای هم پایه های سازمانی دارد و هم آثار و نتایج فراسازمانی به همراه دارد. ارتقای اخلاق در شرکت و تعالی اخلاقی فرهنگ سازمانی نه تنها محیطی بانشاط و مساعد برای افزایش بهره وری ایجاد می کند، بلکه در جامعه فزاینده از سازمان نیز نقش مؤثری دارد (قراملکی، ۱۳۸۷).

فرضیه دوم: بعد مفهومی مدیریت اسلامی با اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی مفید است. نتایج ضریب همبستگی بین بعد مفهومی مدیریت اسلامی و اخلاق حرفه ای برابر با  $r=0/393$  ( $p>0/05$ ) است. بنابراین فرضیه ۲ تحقیق تایید می شود. این یافته با نتایج پژوهش های کیانی، نوایی نژاد احمدی (۱۴۰۰)، عابدی جعفری و بزرگ حداد (۱۴۰۰)، نکویی و نکویی زاده (۱۳۹۹)، آمرام (۲۰۲۰)، کریشناکومرونک (۲۰۱۹) و جنیده (۲۰۱۹) مطابقت دارد. در تبیین این فرضیه



می توان گفت، بررسی برخی پژوهش های داخلی و خارجی نشان می دهد که دامنه آثار اعتقاد به نظام اخلاقی، تنها محدود به مسائل معنوی و تعاملات اجتماعی نیست، بلکه شامل مسائل مادی و اقتصادی نیز می شود. آنچه در بحث مدیریت اسلامی مطرح می شود، حاکمیت ارزش های اسلامی و موازین الهی بر مدیریت، همراه با بهره مندی از چارچوب ها و ساختارهای علمی و مدیریتی است و به نظر می رسد مدیریت اسلامی مبتنی بر ارزش های الهی اسلام، زمینه های تعالی و شکوفایی انسان را فراهم می کند. این امر هم در سطح جامعه (مدیریت و رهبری در جامعه اسلامی) و هم در سطح سازمان (مدیریت و رهبری سازمانی) صادق است که نمونه ای از تغییر نگاه به افراد در سازمان است. از نظر نگاه به منابع به افراد علاوه بر سایر منابع سازمانی، سرمایه ای ارزشمند که با پرورش آن موجب بروز خلاقیت، نوآوری در سازمان و در نهایت اخلاق حرفه ای شود (رضائیان، ۱۳۹۵). بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده از این فرضیه می توان گفت که بعد مفهومی مدیریت اسلامی برای ارتقای اخلاق حرفه ای بسیار مهم است. از این رو روای آموزش و پرورش باید تلاش کنند تا به مشکلات اساسی مدیران آموزشی در سراسر کشور پی ببرند و با در نظر گرفتن بعد مفهومی مدیریت اسلامی و چارچوب اخلاقی و الگوسازی، توسعه اخلاق و هنجارهای اخلاقی را در اولویت قرار دهند. فرضیه سوم: بعد هیجانی مدیریت اسلامی با اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی مفید است. نتایج ضریب همبستگی نشان می دهد که بعد هیجانی مدیریت اسلامی با اخلاق حرفه ای برابر با  $r=0.505$  ( $p<0.05$ ) است. بنابراین فرضیه ۳ تحقیق تایید می شود. این یافته با نتایج پژوهش های کیانی، نوایی نژاد احمدی (۱۴۰۰)، عابدی جعفری و بزرگ حداد (۱۴۰۰)، نکویی و نکویی زاده (۱۳۹۹)، آمرام (۲۰۲۰)، کریشناکومرونک (۲۰۱۹) و جنیده (۲۰۱۹) مطابقت دارد. برای تبیین این فرضیه می توان گفت که در متون اسلامی به ویژگی های مهم مدیران توجه زیادی شده است. سازمان آموزشی دارای ویژگی هایی است که آن را از سایر سازمان ها متمایز می کند. در نتیجه مدیریت آن بسیار حساس است. مدیریت در اسلام عبارت است از تلاشی منظم برای اداره گروهی از افراد بر اساس موازین اسلامی. میزان موفقیت یک مدیر به ایمان، مهارت و تخصص او بستگی دارد و قطعاً یک مدیر اگر در جهت هدف گام بردارد در انجام وظایف خود موفق تر است. در واقع وجه تمایز مدیریت اسلامی با سایر مکاتب مدیریتی این است که اصول و ارزش های بیان شده در اسلام تغییرناپذیر بوده و در همه دوره ها و مکان ها دارای ارزش مستمر و دائمی است. در فرهنگ اسلامی، مدیر کسی است که مردم را از گمراهی باز می دارد، آنها را به سوی حقیقت و در نهایت اخلاق حرفه ای سوق می دهد. در آموزه های اسلامی، هر عملی با در نظر گرفتن ارزش های اخلاقی انجام می شود، بنابراین اساس اخلاق حرفه ای در اسلام را باید در اخلاق همه اعمال انسان و مسئولیتی که انسان در قبال اعمال خود نسبت به زیردستان و مافوق و حتی او دارد جست و جو کرد. بنابراین مدیران سطوح عالی به منظور افزایش بعد عاطفی مدیریت اسلامی و به تبع آن افزایش اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی می توانند نقاط قوت و ابعاد مدیریت اسلامی را در آنها شناسایی کرده و با سرمایه گذاری مناسب اخلاق حرفه ای خود را ارتقا دهند. فرضیه چهارم: بعد معنوی مدیریت اسلامی با اخلاق حرفه ای مدیران آموزشی مفید است. ضریب همبستگی بین بعد معنوی مدیریت اسلامی و اخلاق حرفه ای  $r=0.472$  ( $p<0.05$ ) است. بنابراین فرضیه ۴ تحقیق تایید می شود. این یافته با نتایج پژوهش های کیانی، نوایی نژاد احمدی (۱۴۰۰)، عابدی جعفری و بزرگ حداد (۱۴۰۰)، نکویی و نکویی زاده (۱۳۹۹)، آمرام (۲۰۲۰)، کریشناکومرونک (۲۰۱۹) و جنیده (۲۰۱۹) مطابقت دارد. در تبیین این فرضیه می توان بیان کرد که ابعاد معنوی رهبری و مدیریت آموزشی موقعیت ویژه ای را تشکیل می دهد که مدیریت مدرسه را از مدیریت در سایر زمینه ها متمایز می کند.

مدارس جوامع معنوی هستند که نیاز به توسعه یک نوع رهبری متمایز بر اساس اقتدار معنوی دارند. بدین معنا که در سازمان های تجاری و مؤسسات اقتصادی مدیر با کالاها و حساب های روزانه و مستقیماً با نیروی انسانی سر و کار دارد و هدف نهایی کسب سود و جلوگیری از زیان است. اما مدیران آموزشی علاوه بر کارکنانی که از عوامل اصلی دستیابی به اهداف سازمان هستند، تعامل ویژه ای با سایر گروه های انسانی یعنی دانش آموزان، والدین و معلمان دارند و به جای اینکه به فکر سود و زیان خود باشند، مسئول یادگیری و آموزش دانش آموزان هستند که این موضوع مشخص کننده رسالت مدارس و مدیران است. زیرا آموزش چیزی است که کل زندگی انسان را تحت تاثیر قرار می دهد. این مشکل در مدارس ابتدایی با نیازهای ویژه بیشتر مشهود است و نیاز به توجه بیشتری دارد. در واقع، رهبران آموزشی باید بتوانند در معضلات اخلاقی که بیشتر از سازمان های تجاری است، مناسب ترین گزینه را انتخاب کنند (سیدی نظری و طبسی، ۱۳۹۶). بنابراین هر چه میزان ابعاد معنوی مدیریت اسلامی در بین مدیران مدارس بیشتر باشد، اخلاق حرفه ای، تعهد و مسئولیت اجتماعی آنان نیز بالاتر خواهد بود.

انقلاب اسلامی ایران با برخورداری از فرهنگ غنی سیاسی، اقتصادی و اجتماعی، اتخاذ تدابیر جدی و مؤثر در جهت هماهنگ سازی مبانی اسلامی و تطبیق اسلام با علم و فن را به منظور حفظ باروری مکتب و تداوم اصول و توافقات مربوط به این زمینه ها را ضروری می سازد. توسعه انسانی قابل استفاده در جامعه امروزی یکی از وظایف مهم نظام آموزشی است. اکنون جامعه و مدرسه در مرحله ای است که اگر به نظام تعلیم و تربیت نگاه کنیم، برای عملی کردن قوا، نیاز مبرم به ایجاد پل ارتباطی بین اصول مکتب اسلامی و آموزش و پرورش بیش از پیش احساس می شود. در جامعه به عنوان یک سازمان، بدیهی است که مدیریت اسلامی علاوه بر تأثیرگذاری بر جنبه های سازمانی، نحوه اداره و تدوین اهداف آن، بر ویژگی های فردی مدیر نیز تأثیر می گذارد. امروز که سی و شش سال از پیروزی انقلاب اسلامی می گذرد، عدم اجرای کامل مدیریت اسلامی در سازمان آموزشی احساس می شود. در واقع یکی از موثرترین گام ها در راستای اجرای مدیریت اسلامی توجه ویژه به امر آموزش و پرورش به منظور نهادینه سازی مفاهیم آن در اذهان کودکان، جوانان و نوجوانان است چرا که در آینده ای نه چندان دور، مدیران جامعه از میان این افراد. انتخاب شده است (مالکی و همکاران، ۱۳۹۳). از این رو امروزه اخلاق حرفه ای در مدیریت اسلامی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است و به یکی از مهم ترین عوامل دستیابی به اهداف آموزشی سازمان ها و مدارس و در سطح بالاتر یعنی جامعه تبدیل شده است. مدیر دارای اخلاق حرفه ای، خودکنترلی و انضباط نفس است. مدیران با اخلاق حرفه ای به مرحله ای از بلوغ می رسند که دیگر نمی توانند از اخلاق حرفه ای عدول کنند. اگر چنین شخصی مدیریت یک مؤسسه آموزشی را به عهده بگیرد، آن سازمان از کارایی و بهره وری بالاتری برخوردار می شود و در نتیجه مزایای آن شامل فرد و جامعه می شود، زیرا توانسته است افرادی را در زمینه اخلاق و معلمان و کارکنان شایسته تربیت کند و کارشناس با صلاحیت اخلاقی بالا به کار گرفته می شود و سپس سایر سازمان ها از آن بهره مند می شوند. بنابراین، اخلاق حرفه ای مدیر باعث می شود که این اخلاق به طور خودکار به دیگران در مدرسه یا مؤسسه آموزشی منتقل شود، زیرا او را الگوی خود قرار می دهند و برای رشد و تعالی آن ها در درون خود و در محیط کار تلاش می کنند و به بهبود مدرسه، سازمان آموزشی و بالاتر از همه جامعه منجر می شود (ذاکری حکمی، ۱۳۹۴). از سوی دیگر، مدیریت، به ویژه مدیریت اسلامی، حوزه ای است که با بسیاری از مسائل اخلاقی همراه است (اسلامی و همکاران، ۱۳۸۸). به طور کلی با توجه به نتایج به دست آمده در این تحقیق در حوزه اخلاق به این نتیجه می رسیم که مدیریت اسلامی و بعد تحلیلی مدیریت

اسلامی، اخلاق و ارزش های اخلاقی در حوزه های مختلف مدیریت و سازمان نقش بسزایی دارد و مدیریت اسلامی و اخلاق حرفه ای را می توان راه حلی مناسب برای مشکلات سازمان ها در دنیای پیچیده و تکنولوژیک امروز دانست.

## منابع

- اسلامی، محمدتقی؛ دبیری، احمد؛ علیزاده، مهدی (۱۳۸۸). اخلاق کاربردی چالش ها و کاوش های نوین در اخلاق عملی. قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
- ذاکری حکمی، معصومه (۱۳۹۴). عوامل موثر بر اخلاق حرفه ای مدیران مدارس ابتدایی. همایش: کنفرانس ملی روانشناسی و علوم تربیتی، (۲).
- رضاییان، علی. (۱۳۹۵). انتظار عدالت و عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). چاپ ۸، تهران: انتشارات سمت.
- سیدی نظری، سیدطاهر؛ طبسی، سیده زکیه. (۱۳۹۶). اخلاق حرفه ای در اسلام و رابطه آن با اثربخشی فعالیت های مدیران آموزشی. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات اخلاق کاربردی، ۱۳ (۴۷)، ۱۶۷۱۸۷.
- طاهری، محمدرضا (۱۴۰۰). اخلاق حرفه ای معلم. تهران: انتشارات تیک با همکاری آوای نور.
- قراملکی، احدفرامرز (۱۳۸۷). درآمدی بر اخلاق حرفه ای. تهران: انتشارات سرآمد.
- کیانی، اردشیر؛ نوابی نژاد، شکوه؛ احمدی، خدابخش (۱۴۰۰). بررسی ویژگی های شخصیتی و رعایت اخلاق حرفه ای. خلاصه مقالات سیزدهمین همایش کشوری آموزش علوم پزشکی ساری.
- لطفی، مریم؛ سیار؛ زهرا. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای و سلامت روان افراد ۱۵ سال به بالای شهرستان بهشهر. نشریه فلسفه و کلام، (۳۲ و ۳۳).
- مالکی، شهاب؛ میراحمدی باباحیدری، سیدقنبر؛ محمدی فارسانی، رضا؛ مرادی پردنجانی، حجت اله. (۱۳۹۳). مدیریت اسلامی در نظام آموزش و پرورش ایران. کنگره ملی پژوهش های کاربردی علوم انسانی اسلامی، گرگان، <https://civilica.com/doc/390961>
- منطقی، محسن. (۱۳۹۸). ابزارهای شناخت در مدیریت اسلامی. پژوهش (عیار پژوهش در علوم انسانی)، مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی، (۱۳): ۶۷۸۲.
- Amram.G.M (2020). Collaboration and professional ethics assistance on the effectiveness of business leaders. *Management Services*, 46(1): 8-11.
- Branine, M., & Pollard, D. (2010). Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management. *Personnel Review*, 39(6), 712-727.