

مطالعه مفاهیم و ابعاد اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش خراسان جنوبی

ایمان خاکی^۱

تورج مجیبی^۲

نوع مقاله: علمی- پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۲۳

شماره صفحه: ۴۷-۸۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۲/۱۷

چکیده

رعایت‌نشدن معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در سازمان‌ها به‌وجود آورده‌است. سقوط معیارهای رفتاری در سازمان‌ها، پژوهشگران را واداشته‌است تا در جستجوی مبنای نظری در این مورد باشند تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. پژوهش حاضر با هدف مطالعه مفاهیم و ابعاد اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی در بین کارکنان آموزش و پرورش خراسان جنوبی به صورت ترکیبی، در دو بخش کیفی (روش دلفی) و کمی (روش پیمایشی) و از نوع توصیفی- تحلیلی انجام شده‌است. مشارکت‌کنندگان بخش کیفی، شامل ۱۹ نفر از خبرگان بودند که با نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. جامعه آماری بخش کمی کارکنان آموزش و پرورش استان خراسان جنوبی با تعداد ۲۶۳ نفر بودند که ۱۱۹ نفر از آن‌ها به‌صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج بخش اول مطالعه نشان داد میانگین مفاهیم کمی براساس طیف ۵ امتیازی لیکرت برابر با ۳/۳۸ و پراکندگی نظرات خبرگان برابر با ۰/۵۷ است. در بین مفاهیم استخراج شده، بیشترین امتیاز را مفهوم وفاداری با کسب میانگین ۴/۰۹ و پراکندگی ۰/۸۶ کسب کرد. کمترین امتیاز کسب‌شده نیز به مفهوم استقلال رأی با میانگین ۳/۱۳ و پراکندگی ۰/۸۳ تعلق گرفت. در

۱. مدرس گروه آموزشی مدیریت، مؤسسه آموزش عالی تابران، مشهد، ایران؛ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت

دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. نویسنده مسؤول

iman.khaki@srbiau.ac.ir

۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات و واحد فیروزکوه دانشگاه آزاد اسلامی،

toragmogibi@yahoo.com

تهران، ایران.

بخش آمار استنباطی نتیجه آزمون معادلات ساختاری نشان داد با اطمینان ۹۵٪ ابعاد اخلاق حرفه‌ای شامل شخصیتی، ارتباطی، اجتماعی و ارزشی است. در رتبه‌بندی مفاهیم اخلاق حرفه‌ای کارکنان با تأکید بر ارزش‌های اسلامی در آموزش و پرورش خراسان جنوبی، بیشترین رتبه را مفاهیم خودکنترلی (۰/۸۶)، عدالت محوری (۰/۸۱)، صداقت (۰/۷۹)، خلاقیت (۰/۷۸)، وفاداری (۰/۷۵)، شفافیت (۰/۷۴) و قدرشناسی (۰/۷۰) و کمترین رتبه را مفاهیم ارتباط موثر (۰/۴۷)، امانت داری (۰/۴۵) و آراستگی ظاهر (۰/۲۳) دارا بودند.

واژه‌های کلیدی: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، اخلاق اسلامی، ارزش‌های اسلامی

مقدمه

امروزه آموزه‌های اخلاقی در وضعیت بحرانی قرار دارند (زارعی، نوری و یوسفزاده، ۱۳۹۴: ۱). رعایت‌نشدن معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در سازمان‌ها به وجود آورده‌است. سقوط معیارهای رفتاری در سازمان‌ها، پژوهشگران را واداشته‌است تا در جستجوی مبناهای نظری در این مورد باشند تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. اخلاق در همه جوامع بشری از مکتب و ایدئولوژی و نظام ارزشی حاکم بر جامعه ریشه می‌گیرد. از مکتب‌هایی که اخلاق را مهم دانسته و اندوخته‌های گرانبهایی از آیات و روایات و نمونه‌های تاریخی، از خود به یادگار گذاشته، دین مبین اسلام است (محمدی و گل‌وردی، ۱۳۹۲: ۱۶). در مطالعه سعیدی و دیگران (۱۳۹۹: ۱۳۵) یکی از مفاهیم اخلاق حرفه‌ای، رعایت موازین و شئون اسلامی بیان شده‌است. این به معنی اهمیت توجه به ارزش‌های اسلامی در طراحی و چیدمان مدل‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌هاست. آنچه مسلم است، احیای ارزش‌های اصیل اخلاقی، شرط لازم حاکمیت‌بخشیدن به اسلام در جامعه نیز هست و در جوامع کنونی، نظام آموزشی متولی احیای این ارزش‌هاست (تاجور و تاجور، ۱۳۹۵: ۸۰۲). با توجه به تأکید شریعت بر ارزش‌های اخلاقی، هر خدمتی که در سازمان‌ها، بویژه سازمان‌های آموزشی ارائه می‌شود، باید مبتنی بر اخلاق باشد (شهنازی و پناهی، ۱۳۹۶: ۶۷).

از آنجایی که نقش مهم آموزش در تعالی انسان‌ها و شکل‌گیری تمدن‌های بشری بر کسی پوشیده نیست، مراکز آموزشی با توجه به اینکه تربیت‌یافتگان آن‌ها، متولی آموزش نسل‌های

بعدی می‌شوند، نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف دارند؛ بنابراین لازم است در سازمان‌ها علاوه بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، اخلاق حرفه‌ای نیز جزو برنامه‌های آموزشی در سازمان قرار گیرد (امیری، همتی و مبینی، ۱۳۸۸: ۱۴۴).

در ایران مطالعاتی در زمینه اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشگاه‌ها (شفیع‌پور، زارع زیدی و متانی، ۱۳۹۶: ۳۸؛ موسوی و دیگران، ۱۳۹۶: ۵۸؛ شیرازیان، عبدالمهی و پورشافعی، ۱۳۹۶: ۳) و یا کارکنان دانشگاهی (میرسنجری، مولانا و سعیدی، ۱۳۹۲: ۱۵۹؛ نیازآذری و دیگران، ۱۳۹۳: ۳۴؛ یزدان‌ستا و اسعدی، ۱۳۹۴: ۹۷۸) انجام شده‌است؛ اما تاکنون مطالعه‌ای که کلیه کارکنان آموزش و پرورش را مدنظر قرار داده و اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی بپردازد انجام نشده‌است. همچنین مطالعه‌ای که آماری در مورد میزان یا علل مشکلات اخلاقی در سازمان‌های آموزشی گزارش کرده باشد یافت نشد. علت اینکه در این مطالعه آموزش و پرورش خراسان جنوبی را به‌عنوان مرکز بررسی انتخاب کردیم، به دلیل اهمیت اخلاق حرفه‌ای کارکنان این سازمان به‌عنوان یک سازمان آموزشی بود؛ زیرا محیط‌های آموزشی در رشد اخلاقی افراد نقش اساسی دارند و از کلیه افراد شاغل در این سازمان‌ها انتظار می‌رود پایبند به اصول اخلاقی در حرفه خود باشند. در نخستین گام ابتدا باید مطالعه ابعاد و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای اسلامی صورت گیرد و سپس این مفاهیم مورد تأیید قرار گیرند. در مرحله بعد می‌توان این ابعاد و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای را در مطالعات توصیفی-تحلیلی، به‌طور جداگانه مورد سنجش قرار داد تا مشخص شود در کدام بُعد و مفهوم، کارکنان سازمان‌های آموزشی قوی‌تر و در کدام بُعد ضعیف‌تر عمل می‌کنند. سؤال این مطالعه که به‌صورت آمیخته انجام شده است این است که اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی دارای چه ابعاد و مفاهیمی است؟ وضعیت هر کدام از این ابعاد و مفاهیم که طبق مبانی نظری مشخص شده‌اند، در بین کارکنان آموزش و پرورش خراسان جنوبی چگونه است؟ هر یک از این مفاهیم در مقایسه با مفاهیم دیگر چه رتبه‌ای دارند؟

پیشینه پژوهش

در مطالعات انجام شده در ایران، مفاهیم اخلاق حرفه‌ای براساس متون اسلامی مشخص شده‌اند. این مطالعات نه فقط در علوم انسانی؛ بلکه در علوم پزشکی نیز مورد توجه هستند؛ زیرا اخلاق پزشکی بر کیفیت کار و پیامدهای سلامتی بیماران تأثیرگذار است و یکی از حیطة‌های نیازمند بررسی در حوزه‌های مرتبط با علوم پزشکی و بهداشتی است.

نیازآذری و دیگران (۱۳۹۳: ۳۴) در یک مطالعه همبستگی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی ۶۲۲ نفر از کارکنان مراقبتی و اداری بیمارستان آموزشی امام رضا (ع) شهرستان آمل شامل پرستاران، منشی بخش‌ها، پرسنل امور اداری و کارکنان بخش مدارک پزشکی پرداختند. یافته‌های مطالعه نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه گانه آن (عاطفی، مستمر، هنجاری) همبستگی معنی‌دار و مثبت دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای، قدرت پیش بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد. به گونه‌ای که با افزایش یک نمره در اخلاق حرفه‌ای، میانگین نمره تعهد سازمانی کارکنان ۰/۲۸۴ نمره افزایش خواهد داشت. در نتیجه‌گیری این مطالعه تأکید شده است که مدیران سازمان‌های مراقبتی، ابعاد عمومی اخلاق حرفه‌ای و همچنین ابعاد اختصاصی آن را بر اساس مشاغل مختلف در حین کار مورد تأکید قرار داده و خود به‌عنوان الگوی سایرین، پیشگام رعایت عملی اصول اخلاقی باشند. این مطالعه یک پژوهش قوی و یافته‌های آن قابل اطمینان است.

پاداش و دیگران (۱۳۹۶: ۴۵) در مطالعه‌ای کیفی تحت عنوان دیدگاه کارورزان، دستیاران و اعضای هیأت علمی بخش زنان، در خصوص عوامل مؤثر بر شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای در بالین با ۱۰ نفر از اساتید زنان و زایمان و ۳۰ نفر از دستیاران تخصصی و کارورزان بخش زنان و زایمان مرکز آموزشی- درمانی شهیدصیاد شیرازی مصاحبه‌های انفرادی نیمه‌ساختاریافته انجام دادند. از داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها چهار مضمون اصلی شامل ماهیت انسانی کار، شخصیت و منش فردی، داشتن الگو و مدل و عوامل آموزشی اجتماعی استخراج شد که تبیین‌کننده عوامل مؤثر بر شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای در بخش زنان و زایمان از دیدگاه اساتید و دانشجویان و دستیاران پزشکی است. این پژوهش نظر و دیدگاه جامعه آماری را درباره تأثیرگذاری عوامل بر اخلاق حرفه‌ای در یک بیمارستان آموزشی تبیین کرده است. محققین در این مطالعه بررسی عوامل مؤثر

بر اخلاق حرفه‌ای را با آزمایش فرضیات حاصل از پیمایش افراد کار نکرده‌اند؛ بلکه این اثرگذاری را به صورت نظری ثابت کرده‌اند. از آنجاکه در مطالعه ما علاوه بر بخش کیفی، یک بخش کمی نیز برای سنجش مفاهیم اخلاقی وجود دارد، می‌توان نوآوری مطالعه حاضر را ترکیبی بودن آن دانست. موعلی و دیگران (۱۳۹۲: ۷۶۵) در مطالعه‌ای توصیفی و کاربردی به بررسی میزان حاکمیت مفهوم‌های اخلاق کار اسلامی در نظام سلامت در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداختند. جامعه آماری این مطالعه ۸۲۸۰ نفر از کارکنان بودند. براساس نتایج این مطالعه، شاخص روابط سالم انسانی در محل کار بر عوامل جنسیت و رسته شغلی اثرگذار بوده و شاخص رفتار مسئولانه دینی تحت تأثیر عوامل جنس، سن، رسته شغلی و سابقه مدیریتی بوده است اما هیچ یک از عوامل بر مفهوم‌های شاخص‌های ایمان و پشتکار و جدیت تأثیرگذار نبوده است. این مطالعه یک پژوهش قوی همراه با محتوا و یافته‌های قابل اطمینان است.

فارسی (۱۳۹۴: ۳۶۷) در مطالعه‌ای کاربردی و توصیفی به شناسایی و دسته‌بندی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای و سازمان‌های ورزشی از دیدگاه مدیران و کارشناسان و متخصصان حوزه ورزش پرداختند. جامعه آماری شامل سه گروه از مدیران کل و معاونین و کارشناسان وزارت ورزش و جوانان (۵۱۰ نفر)، مدیران و کارشناسان حوزه معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش-وپرورش (۳۰ نفر)، و اساتید مدیریت ورزشی دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران (۷۵ نفر) دادند. با تحلیل داده‌ها ۲۷ عامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی شناسایی شد که در چهار گروه کلی عوامل فردی، سازمانی، محیطی خرد و محیطی کلان دسته‌بندی شدند. این پژوهش نیز مانند پژوهش پاداش، تأیید اثرگذاری را حاصل از نظرسنجی از نمونه به دست آورده و از روش آزمایش و پیمایش استفاده نکرده است.

موسوی و دیگران (۱۳۹۶: ۵۸) در مطالعه‌ای ترکیبی (کیفی/کمی) به بررسی اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی پرداختند. جامعه پژوهشی در بخش کیفی عبارت است از کلیه اساتید و دانشجویان گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد کرمانشاه که از میان آنها ۱۳ دانشجوی ترم دوم در مقطع دکترا و ۷ نفر از اساتید به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند و در بخش کمی شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه بودند که نمونه‌ای به تعداد ۳۷۵ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده از آن جامعه انتخاب شد. نتایج به دست آمده نشان داد که اخلاق

حرفه‌ای دارای هشت مؤلفه اساسی می‌باشد که عبارت‌اند از: اخلاق عدالت محوری، اخلاق حمایت محوری، اخلاق فکری، اخلاق فایده محوری، اخلاق آموزشی، اخلاق ارتقاء سازمانی، اخلاق وظیفه محوری و در نهایت اخلاق حقوق محوری است. همچنین یافته‌ها نشان داد اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی کمی بالاتر از حد متوسط ارزیابی می‌شود اما بین وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای با وضعیت مطلوب آن فاصله وجود دارد. در نتیجه‌گیری این مطالعه لحاظ شده است که رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلند مدت سازمان را تضمین کند.

براساس نتایج مطالعات ذکر شده در پیشینه پژوهش که نماینده‌ای از مطالعات مرتبط با اخلاق حرفه‌ای در ایران بودند و تلاش شد بیشتر در ارتباط با محیط‌های آموزشی مانند دانشگاه‌ها و بیمارستان‌های آموزشی باشد می‌توان به این نتیجه کلی رسید که داشتن الگو و مدل یکی از عوامل مؤثر بر شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای است و نشان می‌دهد رفتار و منش مدیران و اساتید می‌تواند بر رویه‌های اخلاق حرفه‌ای کارکنان و دانشجویان مؤثر باشد. در سازمان‌های دیگر نیز مدیران سطوح مختلف می‌توانند مانند یک الگو بر رفتار کارکنان مؤثر باشند. در حوزه ورزش نیز محققین به بررسی اخلاق حرفه‌ای مدیران و کارشناسان مربوطه پرداخته‌اند. عوامل فردی و سازمانی و همچنین عوامل محیطی بر اخلاق حرفه‌ای، مؤثر بیان شده‌است که نشان می‌دهد فقط خود شخص نیست که تعیین می‌کند چه رفتاری داشته باشد؛ بلکه سازمان و در سطح بزرگ‌تری جامعه و محیط نیز بر اتخاذ اخلاق حرفه‌ای توسط کارکنان و مدیران مؤثر هستند.

از آنجاکه در مطالعه حاضر، ابتدا از طریق روش دلفی، جامعیت ابعاد و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای اسلامی مستخرج از متون موجود به تأیید خبرگان این حوزه رسانده شده و سپس به بررسی وضعیت این ابعاد و مفاهیم و رتبه‌بندی آن‌ها پرداخته شده‌است، نسبت به مطالعات گزارش شده یک نوآوری در طراحی مطالعه لحاظ شده‌است تا بتواند باعث غنای علمی متون موجود شود و مفاهیم رتبه‌بندی شده اخلاق حرفه‌ای را بصورت کامل تری به پژوهشگران معرفی کند. همچنین به دلیل زمینه و تمایلات مذهبی حاکم بر جامعه، نتایج این مطالعه که به بررسی اخلاق حرفه‌ای

با تأکید بر ارزش‌های اسلامی پرداخته است می‌تواند بصورت کاربردی در سازمان‌هایی که متعهد به اخلاق و مبانی دین مبین اسلام هستند، بکار گرفته شود.

مبانی نظری

عمده‌ترین مکاتب اخلاقی مرتبط با حوزه کسب‌وکار شامل سودانگاری (داکوبرت، ۱۳۵۶: ۱۰۹؛ لالاند، ۱۳۷۷: ۸۷۶)، تکلیف‌گرایی (ژکس، ۱۳۶۲: ۱۰۴؛ هس‌مر، ۱۳۷۷: ۱۳۵؛ کانت، ۱۳۶۹: ۲۴)، عدالت توزیعی (ژکس، ۱۳۶۲: ۳۸؛ راس، ۱۳۷۷: ۳۱۸) و آزادی فردی (کانت، ۱۳۶۹: ۱۰۴؛ هس‌مر، ۱۳۷۷: ۱۴۲) هستند. با توجه به نقاط ضعف و تفاوت‌های ارزش‌های این مکاتب با مبانی اخلاق اسلامی از جمله توجه صرف به سود و بهره‌دنیوی در مکتب سودانگاری (مصباح، ۱۳۷۷: ۶۸) جدا دانستن سعادت از فضیلت و کم ارزش کردن خیر به‌عنوان فرع تکلیف و حتی تابع امر مطلق در مکتب تکلیف‌گرایی (کانت، ۱۳۶۹: ۲۴؛ ژکس، ۱۳۶۲: ۱۰۴)، کم اهمیت دانستن نقش افراد در تحولات اجتماعی در مکتب عدالت توزیعی (راس، ۱۳۷۷: ۳۱۸) و تعریف سطحی و کوتاه‌بینانه از آزادی در مکتب آزادی فردی (هس‌مر، ۱۳۷۷: ۱۴۲)، این مطالعه به بررسی مبانی و ارزش‌های معرفی شده مرتبط با اخلاق حرفه‌ای در متون اسلامی پرداخته و مفاهیم ارائه شده در این متون را مبنای کار خود قرار داده است.

اخلاق حرفه‌ای با رویکرد اسلامی: اخلاق از مهم‌ترین مباحث دینی و از مهم‌ترین اهداف انبیای الهی است. اخلاق اسلامی معرفتی است که فضایل و رذایل اخلاقی را با اقتباس از متون دینی به فهم و درک انسان‌ها می‌رساند (فرامرزی قراملکی، ۱۳۷۸: ۱۰۵).

در مقایسه مکاتب ذکرشده با اصول اخلاقی استخراج‌شده از منابع اسلامی، می‌توان گفت سازمان‌های ما که در جامعه اسلامی فعالیت می‌کنند باید دارای ویژگی‌ها و خصوصیات اصول اخلاق اسلامی باشند تا به نحو شایسته‌ای در پیشبرد اهداف متعالی اسلامی ایفای نقش نمایند. اصول اخلاق اسلامی می‌تواند رفتار حرفه‌ای مطلوب و مناسبی را برای کارکنان و افراد جامعه تشریح کند و افراد را در پیشبرد اهداف با رعایت معیارهای اسلامی یاری نماید.

مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در نظام دینی

مؤلفه‌های اخلاقی در حوزه علوم انسانی، سکه‌ای دورو است. از یک‌سو، نقشی نظارتی و کنترلی و از سوی دیگر، نقشی اطمینان‌دهنده و آرام‌بخش دارد. این مفهوم‌ها عبارت‌اند از: ۱. امانتداری ۲. وفاداری، ۳. فروتنی، ۴. رعایت حق دیگران، ۵. صداقت، ۶. مسئولیت‌پذیری، ۷. دادرزی، ۸. شفافیت، ۹. وفاداری ۱۰. برابری، ۱۱. میانه‌روی و ۱۲. شهامت رأی (نهج‌البلاغه، حکمت ۱۵۵).

سؤالات پژوهش

- ابعاد و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی کدام‌اند؟
- وضعیت ابعاد و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی در آموزش و پرورش خراسان جنوبی چگونه است؟
- رتبه‌بندی ابعاد و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی چگونه است؟

روش پژوهش

این مطالعه به شیوه آمیخته (ترکیبی) از اول فروردین ۱۳۹۷ تا شهریور ۱۳۹۸ در خراسان جنوبی در دو بخش کیفی و کمی انجام شد. داده‌های کیفی درک مفصلی از مشکل را امکان‌پذیر می‌کنند؛ درحالی‌که داده‌های کمی درک کلی‌تری از مشکل را فراهم می‌آورند در مطالعات ترکیبی محدودیت‌های هر یک از رویکردهای کیفی و کمی را می‌توان با نقاط قوت دیگری پوشاند و ترکیب داده‌های کمی و کیفی، نسبت به هر یک از این رویکردها به تنهایی، درک کامل‌تری از مشکل تحقیق را امکان‌پذیر می‌کند (باکویی، سلطانی و شهبازی صیقلده، ۱۳۹۴: ۲۰).

بخش کیفی این مطالعه، از طریق روش دلفی که یکی از پرکاربردترین روش‌های تحقیق کیفی است، به شناسایی مفاهیم اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی، در کارکنان آموزش و پرورش پرداخته‌است. روش دلفی را به‌طور خلاصه می‌توان شامل تشکیل تیم اجرا و نظارت بر انجام دلفی، راه‌اندازی فعالیت‌های تنظیم پرسشنامه برای دور اول و ارسال آن‌ها برای اعضا، تجزیه و تحلیل پاسخ‌های رسیده در دور اول، ارسال پرسشنامه دور دوم برای اعضا، تجزیه و تحلیل پاسخ‌های رسیده در دور دوم و آماده‌سازی گزارش توسط تیم تحلیلگر دانست (Fowles, 1978: 50).

از آنجاکه در این مطالعه برای تبیین ابعاد و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی به کسب دیدگاه و اجماع متخصصین صاحب تجربه نیاز بود، در بخش اول مطالعه از روش دلفی استفاده شده است. بدین منظور براساس معیارهای اخلاق حرفه‌ای اسلامی از دیدگاه امام‌علی (ع) و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در متون دینی مانند نهج البلاغه، نهج الفصاحه و قران کریم، پرسشنامه‌ای طراحی و در اختیار ۱۹ نفر از خبرگان شامل اساتید دانشگاه با تخصص مرتبط، مدیران و کارشناسان خبره این حوزه قرار داده شد. در انتهای پرسشنامه یک سؤال باز گذاشته شد و از آن‌ها درخواست شد در صورت شناسایی مفاهیم دیگر، آن‌ها را قید کنند. این پرسشنامه ابتدا توسط اعضای تیم تحقیق (اساتید خبره) از نظر روایی صوری و محتوا ارزیابی شد. در دور اول از خبرگان خواسته شد به مفاهیم براساس اهمیت در قالب طیف لیکرت (تأثیر بسیار کم: ۱)، (تأثیر کم: ۲)، (تأثیر متوسط: ۳)، (تأثیر زیاد: ۴) و (تأثیر بسیار زیاد: ۵) امتیاز بدهند و اگر مفهوم جدیدی را در نظر دارند به آن اضافه کنند. در این دور ۸ مفهوم به مفاهیم اضافه شد و مفاهیمی که در دور اول امتیاز لازم را کسب نکرده بودند حذف شدند. سپس پرسشنامه جدید مجدداً جهت نظرسنجی برای خبرگان ارسال شد و نهایتاً در پایان این دور، توافق و اجماع بین متخصصین حاصل شد و مفاهیم نهایی تبیین شدند. سپس پرسشنامه‌ای براساس مفاهیم حاصل از این بخش برای بخش کمی مطالعه طراحی و در بین کارکنان آموزش و پرورش خراسان جنوبی توزیع شد تا پرسشنامه به صورت تأییدی بررسی شود.

در بخش دوم مطالعه که یک مطالعه کمی از نوع توصیفی-تحلیلی بود، پرسشنامه‌ای حاوی ۴۱ سؤال براساس مطالعه حاصل از بخش اول طراحی شد و در اختیار کارکنان آموزش و پرورش خراسان جنوبی قرار گرفت تا به صورت تأییدی مورد بررسی قرار گیرد. کارکنان آموزش و پرورش خراسان جنوبی به طور کلی ۲۶۳ نفر بودند که براساس جدول کرجسی و مورگان ۱۱۹ نفر از آن‌ها به صورت تصادفی انتخاب شدند. سؤالات براساس طیف پنج امتیازی لیکرت شامل خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد امتیازدهی شدند. اگر پاسخگو برای پاسخ به هر سؤال گزینه خیلی کم را انتخاب می‌کرد امتیاز ۱، گزینه کم، امتیاز ۲، گزینه متوسط، امتیاز ۳، گزینه زیاد، امتیاز ۴ و گزینه خیلی زیاد، امتیاز ۵ را کسب می‌کرد. جهت بررسی کفایت نمونه برای تحلیل عاملی آماره KMO استفاده شد. همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، مقدار KMO برابر

۰/۸۱۵ به دست آمده است که نشان می‌دهد داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب هستند؛ علاوه بر این در آزمون بارتلت عدد معناداری برابر ۰/۰۰۰ به دست آمده که کمتر از سطح معناداری یعنی ۰/۰۵ بوده و نشان می‌دهد مربع کای معنادار است؛ بنابراین نتایج این آزمون نیز مطلوب است؛ به این مفهوم که بین متغیرها همبستگی معناداری وجود دارد. از این شرایط می‌توان از مناسب بودن داده‌ها اطمینان حاصل کرد.

جدول (۱) نتایج آزمون بارتلت و شاخص KMO

نمونه برداری شاخص KMO	مربع کای تقریبی	درجه آزادی	آزمون بارتلت
۰/۸۱۵	۲۶۸۸/۸۵۶	۸۲۰	عدد معناداری
			۰/۰۰۰

جهت تعیین روایی، محتوای پرسشنامه در تمام مراحل به رؤیت اعضای تیم تحقیق و تعدادی از صاحب نظران در حوزه این تحقیق رسید و اصلاحات نهایی، انجام و در نهایت پرسشنامه نهایی تنظیم شد. رواسازی محتوایی در پاسخ به این پرسش است که آیا مواد یا محتوای این وسیله اندازه‌گیری، معرف محتوا یا مجموعه خصوصیات مورد اندازه‌گیری هست یا خیر؟ جهت تعیین پایایی پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار آماری IBM SPSS 21 ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تحقیق محاسبه شد و مقدار ۰/۹۴ حاصل شد. در قسمت آمار توصیفی، جهت توصیف داده‌ها و مشاهدات پس از جمع‌آوری، بازبینی، کدگذاری، ورود اطلاعات و تشکیل بانک اطلاعاتی در نرم‌افزار آماری SPSS از شیوه‌های توصیف آماری از قبیل جداول توزیع فراوانی، نمودارهای توصیفی و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی نظیر میانگین، انحراف معیار و... بهره‌گیری شد. برای آمار استنباطی، در بخش استنباط‌های آماری پس از تبدیل کردن متغیرهای تحقیق از مقیاس ترتیبی به مقیاس فاصله‌ای، از آزمون‌هایی نظیر ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شد. جهت داده‌آمایی (ورود داده‌ها) و رسم برخی از نمودارهای توصیفی از نرم‌افزار Microsoft Excel 2018 و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و استنباط‌های آماری از نرم‌افزار آماری IBM SPSS 21 و Lisrel 8/8 بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های بخش کیفی

در این بخش شرکت‌کنندگان شامل ۱۹ نفر از خبرگان بودند. خبرگان شرکت‌کننده در این مطالعه عمدتاً بین سنین ۳۲ تا ۶۰ سال و از اعضای هیأت علمی با مرتبه دانشجویی و استادی و حداقل ۱۰ سال سابقه کار و دارای مدارک تحصیلی دکتری مدیریت و علوم قرآن و همچنین فقه و حقوق بودند. ۲ نفر از این خبرگان از مدیران اجرایی آموزش و پرورش خراسان جنوبی بودند. همان‌طور که گفته شد، پس از نتیجه‌گیری از دور اول و دوم توسط روش دلفی نهایتاً ۲۰ مفهوم به‌عنوان مفاهیم اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی به‌دست آمد. در مرحله اول توزیع پرسشنامه بین ۱۹ نفر از خبرگان ۳۸ مفهوم دارای میانگین ۴/۴۸ بود که در نتیجه ۴ مفهوم حذف و بنابر پیشنهاد خبرگان ۸ مفهوم اضافه شد و در مرحله دوم با ۴۲ مفهوم از خبرگان نظرخواهی شد. در مرحله دوم با میانگین ۴/۸۲ پس از بررسی توسط تیم تحقیق و ادغام مفاهیمی که در یک بُعد قرار می‌گرفتند، ۲۰ مفهوم اخلاق حرفه‌ای با رویکرد اسلامی در چهار بُعد شخصیتی، ارزشی، اجتماعی، ارتباطی با تأکید بر ارزش‌های اسلامی جهت سنجش در کارکنان آموزش و پرورش خراسان جنوبی حاصل شد.

یافته‌های بخش کمی مطالعه

نتایج بررسی متغیرهای زمینه‌ای در جدول ۲ خلاصه شده است.

جدول ۲) توزیع فراوانی متغیرهای زمینه‌ای پاسخگویان بخش کمی مطالعه

سن	تعداد	درصد
۲۰-۲۵ سال	۹	۸٪
۲۶-۳۰ سال	۲۳	۲۰٪
۳۱-۴۰ سال	۷۲	۵۹٪
۴۱-۶۰ سال	۱۵	۱۳٪
جنس		
زن	۲۶	۲۱٪
مرد	۹۳	۷۹٪
سطح تحصیلات		

۱۴	٪۱۲	دیپلم
۳۹	٪۳۴	فوق دیپلم
۵۰	٪۴۱	کارشناسی
۱۲	٪۱۰	کارشناسی ارشد
۴	٪۳	دکتری
سابقه خدمت		
۹	٪۸	کمتر از ۵ سال
۲۴	٪۲۱	۶-۱۰ سال
۶۴	٪۵۴	۱۱-۲۰ سال
۲۲	٪۱۷	۲۱-۳۰ سال

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود شرکت‌کنندگان بخش کمی مطالعه عمدتاً مرد (٪۷۹) دارای سن بین ۳۱-۴۰ سال (٪۵۹) عمدتاً دارای تحصیلات کارشناسی (٪۴۴) و با سابقه خدمت بالا یعنی بین ۱۱-۲۰ سال (٪۵۴) بودند.

سایر آمار توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

همان‌طور که در بخش روش تحقیق توضیح داده شد، در این مطالعه امتیاز هر متغیر به یک بازه ۱-۵ تعلق خواهد داشت. زمانی حداقل مقدار خود یعنی ۱ را کسب می‌کند که پاسخگو تمامی سؤالات مربوط به متغیر را با گزینه‌های خیلی کم مشخص کرده باشد و اگر پاسخگو در تمام سؤالات گزینه‌های خیلی زیاد را انتخاب کرده باشد، حداکثر امتیاز یعنی مقدار ۵ را کسب خواهد کرد. در جدول زیر آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق محاسبه و گزارش شده‌است.

جدول ۳) توزیع فراوانی ابعاد و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای پاسخگویان بخش کمی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
شخصیتی	خودکنترلی	۱۱۹	۳/۸۱۷
	خلاقیت	۱۱۹	۳/۴۵۷
	استقلال رأی	۱۱۹	۳/۱۳۹
	آینده‌نگاری	۱۱۹	۳/۷۷۸
	یادگیری سازمانی	۱۱۹	۳/۶۷۴
	آراستگی ظاهر	۱۱۹	۴/۰۸۳
ارتباطی	ارتباط غیر کلامی	۱۱۹	۴۵۷۰/
	ارتباط مؤثر	۱۱۹	۸۳۵۳/
	نظم و انضباط	۱۱۹	۹۷۳۳/
	شفافیت	۱۱۹	۸۶۱۳/
اجتماعی	انتقادپذیری	۱۱۹	۵۶۵۳/
	عدالت‌محوری	۱۱۹	۳/۷۶۵
	قدرشناسی	۱۱۹	۳/۴۲۲
	مسئولیت‌پذیری	۱۱۹	۳/۷۷۰
	خوش رفتاری	۱۱۹	۳/۹۴۴
ارزشی	ایمان و تقوا	۱۱۹	۳/۹۰۰
	صداقت	۱۱۹	۳/۹۰۴
	وفاداری	۱۱۹	۴/۰۸۷
	امانت داری	۱۱۹	۳/۹۶۵
	برابری	۱۱۹	۴/۰۳۷
	اخلاق حرفه‌ای	۱۱۹	۳/۷۹۸

نتایج جدول ۳ حاکی از آن است که میانگین امتیاز نظرات ۱۱۹ پاسخگوی انتخابی از کارمندان آموزش و پرورش خراسان جنوبی، در خصوص متغیر اصلی تحقیق که ابعاد و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی است برابر با ۳/۳۷ از سقف ۵ امتیاز است و پراکندگی نظرات این افراد برابر با ۰/۵۷ است.

در بین عوامل یا مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده متغیر اخلاق حرفه‌ای، بیشترین امتیاز را مؤلفه وفاداری با کسب میانگین ۴/۰۹ و پراکندگی ۰/۸۵ کسب کرده است. کمترین امتیاز کسب شده نیز به مؤلفه استقلال رأی با میانگین ۳/۱۳۹ و پراکندگی ۰/۸۳ تعلق یافته است. براساس بازه

به کار گرفته شده در امتیازات این متغیرها، حد متوسط امتیازات ۲/۵ در نظر گرفته شد و به این ترتیب میانگین امتیازات کسب شده برای هریک از مؤلفه‌های تشکیل دهنده متغیر اخلاق حرفه‌ای کارکنان با تأکید بر ارزش‌های اسلامی، از نظر توصیفی از حد متوسط بالاتر به دست آمد.

استنباط‌های مربوط به پرسش تحقیق و بررسی مدل تحقیق

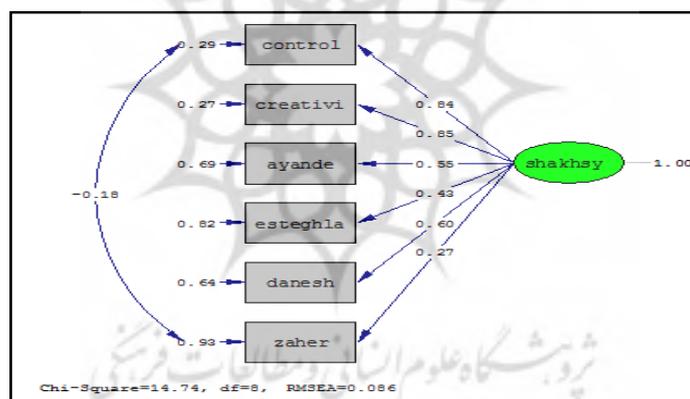
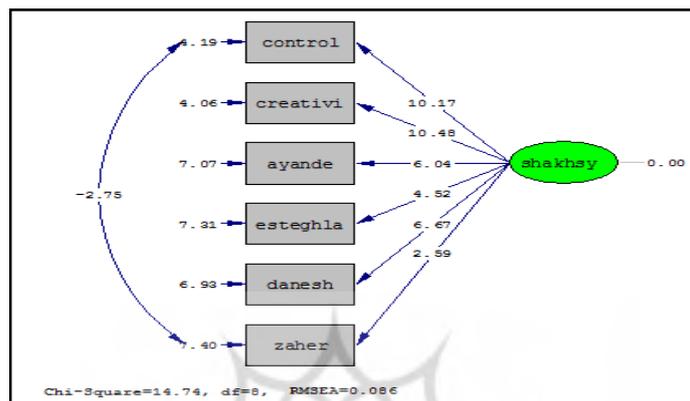
در این بخش با استفاده از روش‌های آمار استنباطی به تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده پرداخته می‌شود تا در نهایت از نتایج به دست آمده جهت پاسخگویی به پرسش تحقیق بهره‌گیری شود. در این تحقیق با استفاده از الگوبندی معادلات ساختاری^۱ (SEM) به بررسی مدل پژوهش پرداخته می‌شود. برای آزمودن این مدل، ابتدا مدل‌های اندازه‌گیری مرحله اول که مفهوم‌ها هستند بررسی شده و سپس در صورت تأیید برازش آن‌ها، جهت مدل کلی مورد استفاده قرار می‌گیرند. کلیه تحلیل‌های این بخش با استفاده از نرم‌افزار Lisrel 8/8 انجام شده است.

پاسخ به سؤالات پژوهش

برای پاسخ به پرسش اول پژوهش (مفاهیم اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی کدامند؟) عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی که به صورت چهار بُعد اصلی طبقه‌بندی شده بودند، هر بعد با مفاهیم خود شناسایی شد و سپس در چهار بُعد اصلی اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی طبقه‌بندی شد. در مورد هر چهار بعد، ابتدا معناداری رابطه مفاهیم بررسی شد. اگر مقدار قدر مطلق T متناظر با یک ضریب بزرگ‌تر از $1/96$ بود، آن‌گاه آن ضریب در سطح $0/05$ معنادار در نظر گرفته شد.

مدل اول: بررسی عوامل بُعد شخصیتی: این بُعد بر مبنای نظرات خبرگان با شش مفهوم شناسایی شد که عبارت‌اند از: خودکنترلی، خلاقیت، استقلال رأی، آینده‌نگاری، یادگیری سازمانی و آراستگی ظاهر.

ابتدا معناداری رابطه مفاهیم بررسی می‌شود: در نمودارهای ۱ تا ۴، مقادیر T برای بررسی معناداری ضرایب در مدل ارائه شده‌است. اگر مقدار قدر مطلق T متناظر با یک ضریب بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد آن‌گاه آن ضریب در سطح ۰/۰۵ رابطه معناداری دارد.



نمودار (۱) مدل ۱، نتایج آزمون T و ضریب مسیر مفاهیم بُعد شخصیتی

همان‌طور که در شکل سمت راست نمودار ۱ دیده می‌شود، تمام متغیرهای نشانگر دارای مقادیر T هستند که بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است. این یعنی وجود این متغیرها در مدل معنی‌دار است. نتایج به‌دست‌آمده از معادلات ساختاری میزان ضریب مسیر میان مفاهیم بُعد شخصیتی، در شکل سمت چپ نشان داده شده‌است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت مفاهیم بُعد شخصیتی

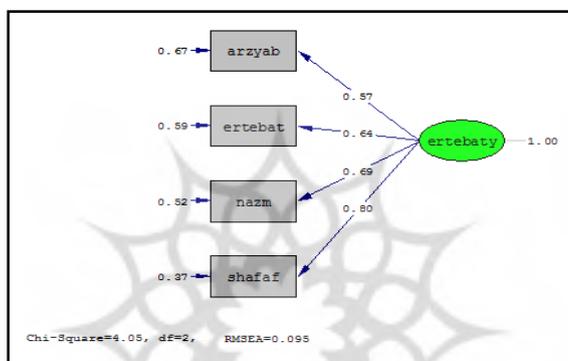
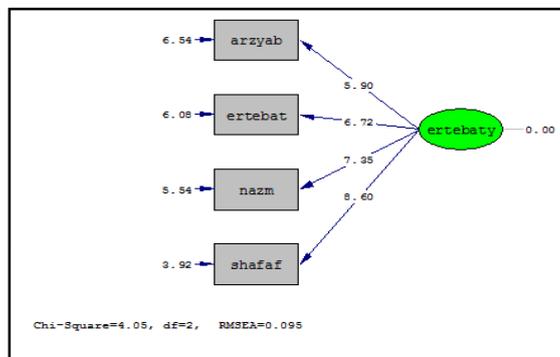
عبارت‌اند از: خودکنترلی، خلاقیت، استقلال رأی، آینده‌نگاری، یادگیری سازمانی و آراستگی ظاهر؛ در نتیجه مدل اول پذیرفته می‌شود.

جدول ۴) شاخص‌های برازش برای مدل اول

χ^2 / df	ریشه میانگین مربع باقی‌مانده استاندارد شده (GFI)	ریشه میانگین مربع خطای تقریب (RMSEA)	شاخص برازش نرمال شده (NFI)	شاخص برازش نرمال نشده (NNFI)	شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)
۱/۸۴۳	۰/۹۶	۰/۰۸۶	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۶
مقادیر مطلوب: $\chi^2 / df \leq 3$; $NFI, TLI, CFI \geq 0/80$; $RMSEA \leq 0/1$; $GFI \leq 0/10$					
و $\chi^2 = 174$ و ۱۴			df = ۸		

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود مدل از لحاظ شاخص‌های نیکویی برازش وضعیت مناسبی دارد.

مدل دوم: بررسی عوامل بُعد ارتباطی: این بُعد بر مبنای نظرات خبرگان با چهار مفهوم شناسایی شد که عبارت‌اند از ارتباط غیرکلامی، ارتباط مؤثر، نظم و انضباط و شفافیت. ابتدا معناداری رابطه مفاهیم بررسی می‌شود: در شکل زیر مقادیر T برای بررسی معناداری ضرایب در مدل ارائه شده‌است. اگر مقدار قدر مطلق T متناظر با یک ضریب بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، آن‌گاه آن ضریب در سطح ۰/۰۵ رابطه معناداری دارد.



نمودار ۲) مدل ۲، نتایج آزمون T و نتایج ضریب مسیر مفاهیم بعد ارتباطی

همان‌طور که در شکل سمت راست نمودار ۲ دیده می‌شود، تمام متغیرهای نشانگر دارای مقادیر T هستند که بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است؛ این یعنی وجود این متغیرها در مدل معنی‌دار است. نتایج به‌دست‌آمده از معادلات ساختاری، میزان ضریب مسیر میان مفاهیم بعد ارتباطی را در شکل سمت چپ نشان داده‌است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت مفاهیم بعد ارتباطی عبارت‌اند از: ارتباط غیرکلامی، ارتباط مؤثر، نظم و انضباط و شفافیت؛ در نتیجه مدل دوم پذیرفته می‌شود.

جدول ۵) شاخص‌های برازش برای مدل دوم

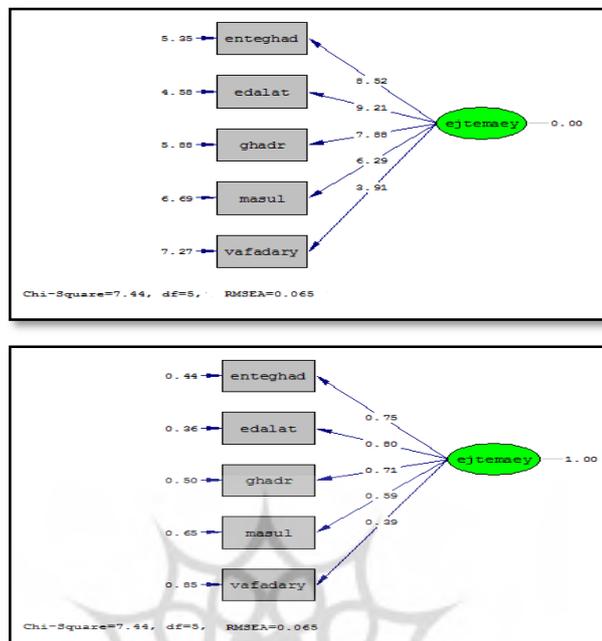
χ^2 / df	ریشه میانگین مربع باقی مانده استاندارد شده (GFI)	ریشه میانگین مربع خطای تقریب (RMSEA)	شاخص برازش نرمال شده (NFI)	شاخص برازش نرمال نشده (NNFI)	شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)
۲/۴۲۱	۰/۹۸	۰/۰۹۵	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۸
مقادیر مطلوب: $\chi^2 / df \leq 3$; $NFI, TLI, CFI \geq 0/80$; $RMSEA \leq 0/1$; $GFI \leq 0/10$					
$\chi^2 = 105$ و $df = 2$					

همان‌گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود مدل از لحاظ شاخص‌های نیکویی برازش وضعیت مناسبی دارد.

مدل سوم: بررسی عوامل بُعد اجتماعی: این بُعد بر مبنای نظرات خبرگان با پنج مفهوم شناسایی شد که عبارت‌اند از: انتقادپذیری، عدالت‌محوری، قدرشناسی، مسئولیت‌پذیری و خوش رفتاری.

ابتدا معناداری رابطه مفاهیم بررسی می‌شود: در شکل زیر مقادیر T برای بررسی معناداری ضرایب در مدل ارائه شده‌است. اگر مقدار قدر مطلق T متناظر با یک ضریب بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، آن‌گاه آن ضریب در سطح ۰/۰۵ رابطه معناداری دارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نمودار (۳) مدل ۳، نتایج آزمون T و نتایج ضریب مسیر مفاهیم بُعد اجتماعی

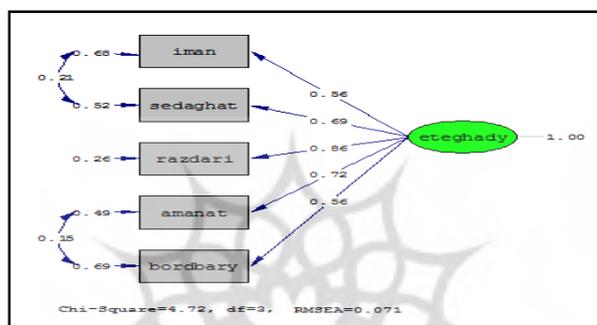
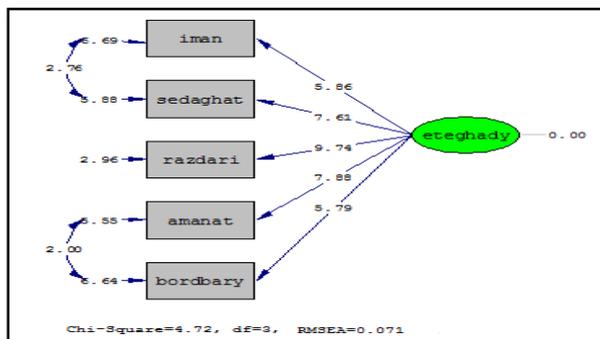
همان‌طور که در نمودار شکل سمت راست نمودار ۳ دیده می‌شود، تمامی متغیرهای نشانگر، دارای مقادیر T هستند که بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است؛ این یعنی وجود این متغیرها در مدل معنی‌دار است. نتایج به‌دست‌آمده از معادلات ساختاری میزان ضریب مسیر میان مفاهیم بُعد ارتباطی در شکل سمت چپ نشان داده شده است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت مفاهیم بُعد ارتباطی عبارت‌اند از انتقاد‌پذیری، عدالت‌محوری، قدرشناسی، مسئولیت‌پذیری و خوش رفتاری؛ در نتیجه مدل سوم پذیرفته می‌شود.

جدول ۶) شاخص‌های برازش برای مدل سوم

χ^2 / df	ریشه میانگین مربع باقیمانده استاندارد شده (GFI)	ریشه میانگین مربع خطای تقریب (RMSEA)	شاخص برازش نرمال شده (NFI)	شاخص برازش نرمال نشده (NNFI)	شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)
۱/۴۸۸	۰/۹۷	۰/۰۶۵	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۹
مقادیر مطلوب: $\chi^2 / df \leq 3$; $NFI, TLI, CFI \geq 0/80$; $RMSEA \leq 0/1$; $GFI \leq 0/10$					
$\chi^2 = 144$ و $df = 5$					

همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، مدل از لحاظ شاخص‌های نیکویی برازش وضعیت مناسبی دارد.

مدل چهارم: بررسی عوامل بُعد ارزشی: این بُعد بر مبنای نظرات خبرگان با پنج مفهوم ایمان و تقوا، صداقت، وفاداری، امانتداری، برابری شناسایی شد. ابتدا معناداری رابطه مفاهیم بررسی می‌شود: در شکل زیر مقادیر T برای بررسی معناداری ضرایب در مدل ارائه شده است. اگر مقدار قدر مطلق T متناظر با یک ضریب بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، آن‌گاه آن ضریب در سطح ۰/۰۵ رابطه معناداری دارد.



نمودار (۴) مدل ۴، نتایج آزمون T و نتایج ضریب مسیر مفاهیم بعد ارزشی

همان‌طور که در شکل سمت راستِ نمودار ۴ دیده می‌شود، تمامی متغیرهای نشانگر، دارای مقادیر T هستند که بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است؛ این یعنی وجود این متغیرها در مدل معنی‌دار است. نتایج به‌دست‌آمده از معادلات ساختاری میزان ضریب مسیر میان مفاهیم بعد ارتباطی در شکل سمت چپ نشان داده شده‌است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت مفاهیم بعد ارزشی عبارت‌اند از: ایمان و تقوا، صداقت، وفاداری، امانتداری، برابری؛ در نتیجه مدل چهارم پذیرفته می‌شود.

جدول ۷) شاخص‌های برازش برای مدل چهارم

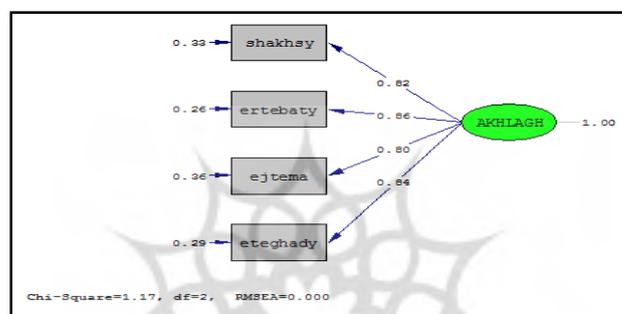
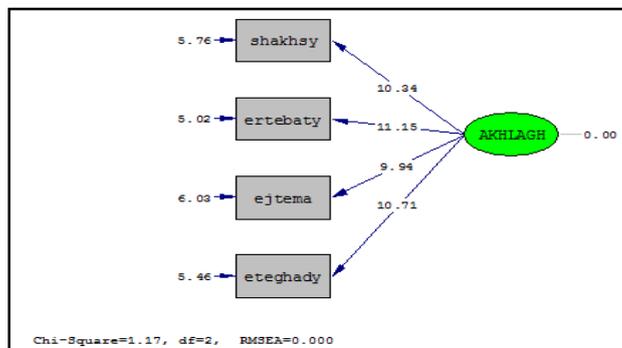
χ^2 / df	ریشه میانگین مربع باقی مانده استاندارد شده (GFI)	ریشه میانگین مربع خطای تقریب (RMSEA)	شاخص برازش نرمال شده (NFI)	شاخص برازش نرمال نشده (NNFI)	شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)
۱/۵۷۳	۰/۹۷	۰/۰۷۱	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۸
مقادیر مطلوب: $\chi^2 / df \leq 3$; $NFI, TLI, CFI \geq 0/80$; $RMSEA \leq 0/1$; $GFI \leq 0/10$					
$\chi^2 = ۱۷۲$ و $df = ۳$					

همان‌گونه که در جدول ۷ دیده می‌شود، مدل از لحاظ شاخص‌های نیکویی برازش وضعیت مناسبی دارد.

بررسی وضعیت مفاهیم اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی

مفاهیم اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی با چهار بُعد اصلی که عبارت‌اند از: شخصیتی، ارتباطی، اجتماعی، ارزشی شناسایی شد. ابتدا معناداری رابطه ابعاد را بررسی می‌کنیم: در شکل زیر مقادیر T برای بررسی معناداری ضرایب در مدل ارائه شده‌است. اگر مقدار قدر مطلق T متناظر با یک ضریب بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، آن‌گاه آن ضریب در سطح ۰/۰۵ رابطه معناداری دارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نمودار (۵) نتایج آزمون T و نتایج ضریب مسیر ابعاد اخلاق حرفه‌ای

همان‌طور که در شکل سمت راست نمودار ۵ دیده می‌شود، تمام متغیرهای نشانگر، دارای مقادیر T هستند که بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است. این یعنی وجود این متغیرها در مدل معنی‌دار است. نتایج به‌دست‌آمده از معادلات ساختاری میزان ضریب مسیر میان مفاهیم بعد ارتباطی در شکل سمت چپ نشان داده شده‌است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت ابعاد اخلاق حرفه‌ای عبارت‌اند از: شخصیتی، ارتباطی، اجتماعی و ارزشی؛ پس مدل اصلی پذیرفته می‌شود.

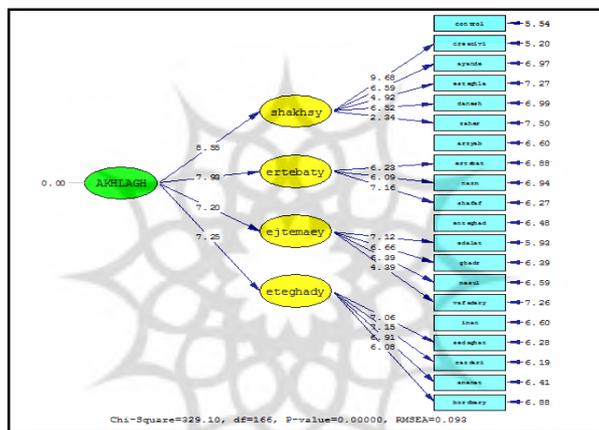
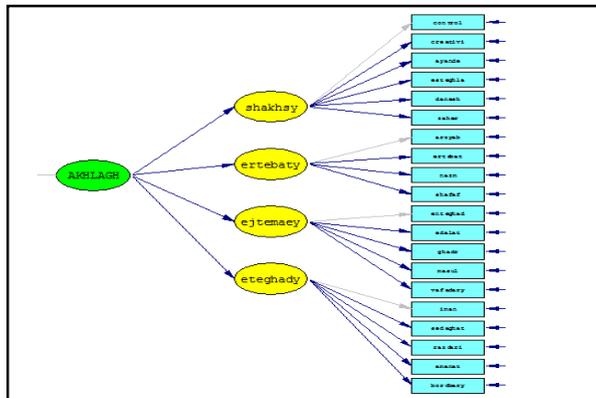
جدول ۸) شاخص‌های برازش برای مدل اصلی

χ^2 / df	ریشه میانگین مربع باقی مانده استاندارد شده (GFI)	ریشه میانگین مربع خطای تقریب (RMSEA)	شاخص برازش نرمال شده (NFI)	شاخص برازش نرمال نشده (NNFI)	شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)
۰/۵۸۵	۰/۷۸	۰/۰۰۰	۰/۹۱	۰/۹۴	۰/۹۵
مقادیر مطلوب: $\chi^2 / df \leq 3$; $NFI, TLI, CFI \geq 0/80$; $RMSEA \leq 0/1$; $GFI \leq 0/10$					
$\chi^2 = 117$ و			$df = 2$		

همان‌گونه که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، مدل از لحاظ شاخص‌های نیکویی برازش وضعیت مناسبی دارد.

برای پاسخ به پرسش‌های بعدی پژوهش یعنی: وضعیت مفاهیم اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی در آموزش و پرورش خراسان جنوبی چگونه است؟ و رتبه‌بندی مفاهیم اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی در آموزش و پرورش خراسان جنوبی چگونه است؟ مفاهیم و ابعاد اخلاق حرفه‌ای در مرحله اول توسط خبرگان به دست آمد و در مرحله دوم ابعاد، مفاهیم توسط تحلیل عاملی تأییدی توسط نرم‌افزار لیزرل و با معادلات ساختاری بررسی شد. تمام ضرایب با استفاده از آماره T آزمون شدند. این آماره (t-value) زمانی معنادار است که مقدار قدر مطلق آن بیشتر از ۱/۹۶ باشد.

در صورت تأیید مدل، ابعاد و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش خراسان جنوبی را براساس ضریب تعیین و اثری که در اخلاق حرفه‌ای کارکنان دارند رتبه‌بندی می‌شود. مدل اندازه‌گیری شامل متغیرهای مکنون و متغیرهای نشانگر آنهاست و جهت بررسی چگونگی تأثیرپذیری متغیرهای نشانگر، از متغیرهای مکنون مربوطه و قدرت آنها در تبیین و اندازه‌گیری متغیرهای مکنون استفاده می‌شود. مدل مفهومی اندازه‌گیری که در مراحل قبل تأیید شد، در نمودار ۶ آمده است.



نمودار ۶) سمت راست: مدل مفهومی تحقیق؛ سمت چپ: نتایج آزمون T مدل اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش خراسان جنوبی

بر اساس داده‌های گردآوری شده، مدل تشکیل شده است: در شکل سمت راست نمودار ۶، مقادیر T برای بررسی معناداری ضرایب ضریب در مدل اندازه‌گیری مرتبه اول ارائه شده است. اگر مقدار قدر مطلق T متناظر با یک ضریب بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، آن‌گاه آن ضریب در سطح ۰/۰۵ معنادار است. همان‌طور که در این نمودار (سمت چپ) دیده می‌شود، تمام متغیرهای نشانگر دارای مقادیر T هستند که بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است؛ این یعنی وجود این متغیرها در مدل معنادار است (در سطح ۰/۰۵)؛ پس با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت روابط در مدل مفهومی معنادار است.

رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان با تأکید بر ارزش‌های اسلامی در آموزش و پرورش خراسان جنوبی

در دو مرحله، عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان با تأکید بر ارزش‌های اسلامی در آموزش و پرورش خراسان جنوبی، بر اساس ضریب استاندارد که بیانگر میزان تأثیر بر اخلاق حرفه‌ای است، رتبه‌بندی شد. در مرحله اول، ابعاد مؤثر و در مرحله دوم مفاهیم مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان با تأکید بر ارزش‌های اسلامی در آموزش و پرورش خراسان جنوبی مشخص شد.

رتبه‌بندی ابعاد مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان با تأکید بر ارزش‌های اسلامی در آموزش و پرورش خراسان جنوبی

مفاهیم و ابعاد اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی، در چهار بُعد که عبارت‌اند از: شخصیتی، ارتباطی، اجتماعی و ارزشی طبقه‌بندی که پس از بررسی ضریب تأثیر این ابعاد یعنی میزان اثر هر بُعد در متغیر اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی در آموزش و پرورش خراسان جنوبی به صورت جدول ۱۰ است.

جدول ۱۰) میزان تأثیر ابعاد اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش خراسان جنوبی

۰.۸۷	۱. شخصیتی	ابعاد اخلاق حرفه‌ای
۰.۹۹	۲. ارتباطی	
۰.۸۸	۳. اجتماعی	
۰.۸۹	۴. ارزشی	

با توجه به نتایج این رتبه‌بندی، مؤثرترین بُعد اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی در آموزش و پرورش خراسان جنوبی، بُعد ارتباطی، سپس ابعاد ارزشی و اجتماعی و در آخر بُعد شخصیتی است.

رتبه‌بندی مفاهیم مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان با تأکید بر ارزش‌های اسلامی

در مدل تحقیق T مفاهیم مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان با تأکید بر ارزش‌های اسلامی را، خودکنترلی، خلاقیت، استقلال رأی، آینده‌نگاری، یادگیری سازمانی، آراستگی ظاهر، ارتباط غیرکلامی، ارتباط مؤثر، نظم و انضباط، شفافیت، انتقادپذیری، عدالت‌محوری، قدرشناسی، مسئولیت‌پذیری، وفاداری، خوش رفتاری، ایمان و تقوا، صداقت، وفاداری، امانت داری، برابری در نظر گرفته شده است که با توجه به نتایج آزمون ضریب تأثیر این مفاهیم یعنی میزان اثر هر مفهوم در متغیر اخلاق حرفه‌ای کارکنان با تأکید بر ارزش‌های اسلامی در آموزش و پرورش خراسان جنوبی به صورت جدول ۱۱ است.

جدول (۱۱) رتبه‌بندی مفاهیم مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان با تأکید بر ارزش‌های اسلامی

۰/۸۶	۱. خودکنترلی
۰/۷۸	۲. خلاقیت
۰/۶۴	۳. استقلال رأی
۰/۶۱	۴. آینده‌نگاری
۰/۶۰	۵. یادگیری سازمانی
۰/۲۳	۶. آراستگی ظاهر
۰/۶۹	۷. ارتباط غیرکلامی
۰/۴۷	۸. ارتباط مؤثر
۰/۶۲	۹. نظم و انضباط
۰/۷۴	۱۰. شفافیت
۰/۶۹	۱۱. انتقادپذیری
۰/۸۱	۱۲. عدالت‌محوری
۰/۷۰	۱۳. قدرشناسی
۰/۶۷	۱۴. مسئولیت‌پذیری
۰/۶۸	۱۵. خوش رفتاری
۰/۶۹	۱۶. ایمان و تقوا
۰/۷۹	۱۷. صداقت
۰/۷۵	۱۸. وفاداری
۰/۴۵	۱۹. امانت‌داری
۰/۶۳	۲۰. برابری

با توجه به نتایج این رتبه‌بندی، مؤثرترین مفاهیم اخلاق حرفه‌ای کارکنان با تأکید بر ارزش‌های اسلامی در آموزش و پرورش خراسان جنوبی مفهوم خودکنترلی، عدالت‌محوری، صداقت، خلاقیت، وفاداری، شفافیت و... هستند. همچنین مفاهیم ارتباط موثر، امانت‌داری، آراستگی ظاهر کمترین تأثیر را در بین مفاهیم اخلاق حرفه‌ای دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

کشور ما به رغم دورنمای روشن تاریخی و تمدنی و میراث زرین فرهنگی و دینی، در افق کنونی خود نسبت به کشورهای صنعتی غرب و حتی برخی جوامع شرقی پیشرو، از وضعیتی مناسب شأن تاریخی خود در توسعه اخلاق حرفه‌ای برخوردار نیست (هدایتی، برج‌علیزاده و اله‌بداستی، ۱۳۹۲: ۶۱). اخلاق حرفه‌ای شامل مجموعه‌ای از ارزش‌ها، اصول و هنجارهای حاکم بر تمام حرفه‌های ویژه است. هرچند اخلاق حرفه‌ای در همه مشاغل مهم است؛ اهمیت آن در حرفه‌های آموزشی برجسته‌تر بیان شده است (Fallahi, et al., 2019: 97). براساس چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران، جامعه ایرانی باید مسئولیت‌پذیر، مؤمن، برخوردار از وجدان کاری، دارای انضباط، دارای روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی باشد. همچنین در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به جذب، تربیت و به‌کارگیری نیروی انسانی شایسته و متعهد و عامل به رعایت حیا، عفاف و پوشش مناسب در کلیه مراکز اداری و آموزشی و در اصل سوم قانون اساسی کشور بر ایجاد محیط مساعد برای رشد فضایل اخلاقی تأکید شده است (سایت آموزش و پرورش خراسان جنوبی، ۱۴۰۰).

منابع انسانی هر سازمان به‌عنوان منابع استراتژیک به حساب می‌آید و موفقیت سازمان‌ها به استفاده کارآمد از کارکنانش بستگی دارد. کارکنان منابع اصلی هر سازمان در مزیت‌های رقابتی هستند. وقتی آن‌ها به اهداف و ارزش‌های سازمان متعهد می‌شوند نه تنها عاملی برای افزایش ارزش یک سازمان در مقایسه با سایر سازمان‌ها هستند؛ بلکه یک مزیت رقابتی پایدار در سطح بین‌المللی نیز به حساب می‌آیند. اخلاق حرفه‌ای مناسب زمینه افزایش تعهد سازمانی و مسئولیت‌پذیری در کارکنان را افزایش می‌دهد (Imani, et al., 2017: 51)؛ به‌طوری‌که مهم‌ترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای اعلام شده است. سازمان آموزش و پرورش هم بر

اساس استانداردهای روز دنیا، به دنبال ارتقای عملکرد شغلی کارکنان خود است (جعفری نژاد ماسوله، ۱۳۹۶: ۲).

در این مطالعه ترکیبی، ابتدا یک مطالعه کیفی انجام شد و با استفاده از نظرات گروهی از خبرگان و همچنین اعضای تیم تحقیق، ۲۰ شاخص به عنوان مفاهیم اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی حاصل شد. سپس این مفاهیم در چهار بُعد شخصیتی، ارزشی، اجتماعی و ارتباطی جهت سنجش اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی دسته‌بندی شدند و مدل اولیه اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی جهت سنجش در آموزش و پرورش خراسان جنوبی حاصل شد. ابعاد ذکر شده عبارت‌اند از: ۱. بُعد شخصیتی: با اطمینان ۹۵٪ این بُعد شامل مفاهیم خودکنترلی، خلاقیت، استقلال رأی، آینده‌نگاری، یادگیری سازمانی و آراستگی ظاهر است؛ ۲. بُعد ارتباطی: با اطمینان ۹۵٪ این بُعد شامل مفاهیم ارتباط غیرکلامی، ارتباط مؤثر، نظم و انضباط و شفافیت است؛ ۳. بُعد اجتماعی: با اطمینان ۹۵٪ مفاهیم این بُعد شامل انتقادپذیری، عدالت‌محوری، قدرشناسی، مسئولیت‌پذیری، وفاداری و خوش رفتاری است؛ ۴. بُعد ارزشی: با اطمینان ۹۵٪ مفاهیم این بُعد شامل ایمان و تقوا، صداقت، وفاداری، امانتداری، برابری است.

از آنجاکه این مطالعه توانست به شیوه‌ی اکتشافی، مفاهیم اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی را توسعه بخشد و برای این مفاهیم ابعاد مناسبی تعریف کند، می‌تواند اقدامی نوآورانه در زمینه پژوهش‌های مرتبط قلمداد شود و جهت کاربردی کردن یافته‌های خود، الگو و پیشنهادهای مناسبی را جهت تدوین منشور اخلاقی کارکنان، به مدیران سازمان‌های آموزشی ارائه نماید. شناسایی و ارائه مدل‌های مختلف اخلاق سازمانی می‌تواند به بهبود شرایط در سازمان‌های مختلف کمک کند (سعیدی و دیگران، ۱۳۹۹: ۱۳۴). به کارگیری الگوهای اخلاقی در کارکنان آموزش- و پرورش به درک بهتر خواسته‌های ارباب رجوع کمک می‌کند و منجر به بررسی و تأمین نیازهای آنها می‌شود و علاوه بر دستیابی به منافع خود، منافع کل جامعه را تأمین می‌کند.

در مطالعه عباسی، قلاونی و مهاجران (۱۳۹۹: ۱۱۷) که به منظور طراحی و تبیین مفاهیم اخلاق حرفه‌ای بر روی ۳۵۶ نفر از دبیران آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی انجام شد، مفاهیمی مانند رعایت حقوق دیگران، شایستگی تخصصی، شایستگی پداکوژیکی، رشد و توسعه

دانش‌آموزان، حفظ اسرار دانش‌آموزان، ارزیابی بی‌طرف دانش‌آموزان، احترام‌گذاشتن، نحوه برخورد با موضوعات حساس، ارتقای شخصیت علمی و رشد تهذیب نفس در تبیین اخلاق حرفه‌ای مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به اینکه این مطالعه، اخلاق حرفه‌ای در ارتباط با دانش‌آموزان را مورد بررسی قرار داده، با مطالعه حاضر که به بررسی مفاهیم اخلاق حرفه‌ای کارکنان پرداخته‌است متفاوت است؛ هرچند نتایج دو مطالعه از لحاظ مفاهیم نحوه ارزیابی و اهمیت وفاداری مشابه هستند. در مطالعه رضانی و دیگران (۱۳۹۵: ۱۰۲) نیز ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی مورد بررسی قرار گرفته‌است. در این مطالعه مفاهیم اخلاق حرفه‌ای شامل مسئولیت‌پذیری، صداقت و وفاداری به عهد، احترام به ارزش‌های اجتماعی، عدالت، انصاف، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام و تکریم دیگران معرفی شده‌اند؛ هرچند فقط ۵ مفهوم اول با سلامت اداری ارتباط معناداری دارند. در این مطالعه مفاهیمی مشابه مطالعه حاضر مورد بررسی قرار گرفته‌اند. پیشنهاد می‌شود مفاهیم مورد بررسی در مطالعه حاضر با سایر متغیرهای مستقل مانند سلامت اداری کارکنان و یا افزایش بهره‌وری مورد بررسی قرار گیرد. در مطالعه احمدی بالادهی و صالحی تیکلی (۱۳۹۹: ۱۵) نتایج آزمون نشان می‌دهد که بین اخلاق حرفه‌ای، مفاهیم آن و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در این مطالعه برتری‌جویی و رقابت‌طلبی بیشترین رابطه را با عملکرد سازمانی دارند؛ در حالی که احترام به دیگران و عدالت و انصاف کمترین رابطه را با عملکرد سازمانی داشتند. در مطالعه حاضر عدالت‌محوری و همچنین خودکنترلی، عدالت‌محوری، صداقت، خلاقیت، وفاداری و... بیشترین تأثیر را در بین مفاهیم اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی نشان دادند؛ اما آراستگی ظاهر، ارتباط موثر و امانتداری، کمترین تأثیر را در بین این مفاهیم‌ها دارا بودند. از نظر خبرگان شرکت‌کننده در مطالعه رضوی (۱۳۹۷: ۷۹) نیز که به اولویت‌بندی معیارهای اخلاق حرفه‌ای پرداخته، همانند مطالعه حاضر، شفافیت و وفاداری و همچنین پاسخگوبودن و امانت‌داری، دارای بیشترین اهمیت بیان شده‌است. در مطالعه حبیبیان، یاری و قنبرلو (۱۳۹۳: ۵۴) به جستجوی مدل مبتنی بر ارزش‌های اسلامی برای اخلاق حرفه‌ای، اخلاق کاری و عملکرد سازمانی پرداخته شده‌است. در این مطالعه نیز همانند مطالعه ما، مشخصه‌های اخلاق حرفه‌ای برگرفته از مروری بر متون، شش مفهوم، احترام، مسئولیت‌پذیری، وفاداری، عدالت، وظیفه‌شناسی، صداقت و راستگویی بیان شده‌است که

در مطالعه این محققین دو مفهوم دیگر یعنی تعهد و توکل نیز به آن اضافه شده است. رضوی در مطالعه خود معیارهای اخلاق حرفه‌ای را در دو دسته کلی عوامل فردی و سازمانی تقسیم کرده است. این محقق ویژگی‌هایی مانند ادب و نزاکت، امانتداری، معتمد بودن و صراحت داشتن را به عنوان عوامل فردی و ویژگی‌هایی مانند شفافیت، پاسخگویی، مسئولیت‌پذیری و رعایت حقوق افراد جامعه را جزو عوامل سازمانی نام‌گذاری کرده است؛ همچنین مدل ارائه شده در مطالعه خود را با توجه به دوبرعده بودنش نسبت به مدل‌های تک‌برعده‌ای، دارای مزیت دانسته است (رضوی، ۱۳۹۷: ۸۰).

با توجه به این که در مطالعه ۲۰ مفهوم معرفی شده است، می‌توان گفت در این مطالعه اخلاق حرفه‌ای دارای مفاهیم کامل‌تر و جامع‌تری است و می‌تواند پوشش‌دهنده جزئیات بیشتری از الگوی اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی باشد. یکی دیگر از نقاط قوت مطالعه طبقه‌بندی مفاهیم در چهار طبقه جداگانه است که درک و به‌کارگیری آن را راحت‌تر می‌کند. در مطالعه رضوی (۱۳۹۷: ۸۱) رتبه‌بندی کلی مفاهیم اخلاق حرفه‌ای نشان داد که معتمد بودن، شفافیت، رازدار بودن و پاسخگویی و امانت‌داری، دارای بیشترین اهمیت از نظر خبرگان سازمان‌های دانش‌محور شاهرود هستند. در این مطالعه در بُعد شخصیتی مفهوم خودکنترلی، در بُعد ارتباطی، مفهوم شفافیت، در بُعد اجتماعی، مفهوم عدالت محوری و در بُعد ارزشی، مفهوم صداقت، دارای بالاترین امتیاز هستند؛ به عبارت دیگر صیانت از اطلاعات محرمانه سازمان (شامل کلیه ذی‌نفعان)، طراحی لباس‌های فرم مخصوص کارکنان و توجه به آراستگی ظاهر کارمندان، داشتن تعهد و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان چه از لحاظ عاطفی و چه از لحاظ هنجاری و پایبندی به رعایت نظم و مقررات و قوانین جاری، دارای بیشترین اهمیت در اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی هستند. با توجه به اینکه محیط پژوهش حاضر یک محیط آموزشی بود، کسب امتیاز بالاتر به ویژگی‌هایی همانند پوشش و ظاهر مناسب، رعایت نظم و انضباط و پرهیز از افشاگری، کاملاً منطقی و قابل درک به نظر می‌رسد. وفاداری کارکنان نیز که در این مطالعه جزو مفاهیم مهم اخلاق حرفه‌ای بیان شده است، به عنوان یکی از ویژگی‌هایی که کارکنان را به سرمایه‌های بی‌بدیل سازمان تبدیل می‌کند اشاره شده است (برومند، ۱۳۹۰: ۷).

پیشنهادات مرتبط با نتایج

سازمان آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین بخش‌های سازمانی و اداری است؛ زیرا با سیستم آموزشی و معلمان و کادر آموزشی کشور سروکار دارد. کادر آموزشی نیز پرورش‌دهنده نسل آینده کشور هستند. اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد کارکنان این سازمان می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان، مدارس و کل سیستم آموزشی شود. به کارگیری الگوهای اخلاقی در سازمان آموزش و پرورش به درک بهتر خواسته‌های مراجع‌کنندگان که معلمین و کادر آموزشی را نیز شامل می‌شود، کمک می‌کند و منجر به بررسی و تأمین نیازهای آن‌ها می‌شود که در نتیجه علاوه بر ایجاد اعتماد و اطمینان خاطر در میان کارکنان سازمان، رضایت مراجع‌کنندگان را فراهم می‌کند و علاوه بر دستیابی به منافع خود، منافع کل جامعه را تأمین می‌نماید.

وجود ارزش‌های اخلاقی در سازمان آموزش و پرورش خراسان جنوبی و کشور و در کل سیستم آموزشی کشور، به معنی حذف کلیه عملیات مجرمانه از جمله رشوه‌خواری، فساد، عدم رعایت سلسله‌مراتب اداری، اسراف، کم‌کاری و... است. با توجه به مطالب فوق پیشنهاد می‌شود ارزش‌های اخلاقی مشخص در رفتارهای کارکنان سازمان آموزش و پرورش خراسان جنوبی و سازمان آموزش و پرورش کشور، فرهنگ‌سازی و نهادینه شود و از طرفی در جهت تطبیق راهبردها، سیاست‌ها و عملکرد سازمان با آن ارزش اخلاقی، ارزش‌های اخلاقی شناسایی شود. یکی از نکات مهمی که می‌توان براساس تحقیقات و براساس مطالعات مشابه بیان کرد این است که فرهنگ‌سازی جهت مفاهیم مختلف اخلاق حرفه‌ای ابتدا نیازمند توجه به عوامل زمینه‌ای برای تمام این مفهومی‌هاست. چون وفاداری، رعایت نظم و انضباط و وفاداری، دارای بالاترین امتیاز در ابعاد اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی کارکنان آموزش و پرورش خراسان جنوبی هستند، به مدیران مربوطه پیشنهاد می‌شود توجه به عوامل زمینه‌ساز تعهد عاطفی و هنجاری، شفافیت در مقررات و قوانین و موضوع محرمانه‌نگهداشتن اطلاعات ذی‌نفعان را در اولویت قرار دهند. با تأکید توصیه می‌شود در سازمان‌های آموزشی به مفهوم یادگیری سازمانی که در این مطالعه در بُعد شخصیتی قرار گرفته است توجه شود. همچنین توصیه می‌شود برنامه‌ریزی‌هایی مناسب جهت ارتقای ظاهر و پوشش کارکنان، تناسب ظاهر آن‌ها با اهداف سازمانی و زمینه‌های فرهنگی مذهبی جامعه انجام

شود. برای ارتقا و رشد کارکنان فرصت‌های مساوی ایجاد شود و به توزیع عادلانه قدرت، اطلاعات و امکانات در محیط کار توجه شود. به مدیران آموزش پرورش توصیه می‌شود شرایطی را در سازمان ایجاد کنند تا ارتباطات تسهیل شوند و ایده‌ها در سازمان به گردش درآیند و مدیریت نیز با جدیت آن‌ها را تحویل بگیرد و مورد بررسی قرار دهد.

در انتها تعریف عملیاتی ابعاد و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر ارزش‌های اسلامی مورد نظر این مطالعه در جدول ۱۲ ارائه می‌شود و پیشنهاد می‌شود هر کدام از مفاهیم اخلاق حرفه‌ای با توجه به اهداف هر سازمان تعریف عملیاتی شوند.

جدول ۱۲) تعریف عملیاتی مفاهیم و ابعاد آن

مفهوم‌ها و تعریف عملیاتی آن‌ها	بُعد	
خودکنترلی: انجام وظایف، بدون حضور مقام مافوق و بدون ترس از عواقب کنترل خلاقیت: مطرح کردن ایده‌های نو	بُعد شخصی	۱
استقلال رأی: به خود متکی بودن و عدم وابستگی؛ زیرا در غیر این صورت به جهت وابستگی و دخالت غیرحرفه‌ای، عملکرد کارکنان دچار اغتشاش می‌شود.		
آینده‌نگاری: واکنش به رویدادها پیش از واقعیت یافتن آن‌ها و خلق آینده		
یادگیری سازمانی: تقویت مهارت‌های مورد نیاز کارکنان از طریق ارائه آموزش‌های برنامه‌ریزی شده		
آراستگی ظاهر: طراحی لباس فرم مخصوص کارکنان و توجه به آراستگی ظاهر آنان	بُعد ارتباطی	۲
ارتباط غیرکلامی: در زمان گفتگو بعضی چیزها را بدون حرف زدن به دیگران انتقال می‌دهیم مثلاً با تکان دادن سر و تبسم حرف ارباب رجوع را تایید می‌کنیم.		
ارتباط مؤثر: توجه به برقراری حالت دوستانه با ارباب رجوع؛ مانند لبخند خوشامدگویی، ارائه کمک و احترام گذاشتن نظم و انضباط: پایبندی به رعایت مقررات و قوانین جاری که باید همیشگی، پیگیرانه، همگانی و بدون استثنا باشد.		
شفافیت: آگاهی‌دادن به ارباب رجوع و ارائه اطلاعات مورد نیاز آنان، در چارچوب قانون		
انتقادپذیری: استفاده مؤثر از نظرات، پیشنهادات و انتقادات دیگران به‌عنوان یک فرصت	بُعد اجتماعی	۳
عدالت‌محوری: منظور عدم تبعیض در توزیع خدمات به ارباب رجوع		
قدرشناسی: قدردانی از عملکرد دیگران و پاداش‌دهی		
مسئولیت‌پذیری: قبول وظایف محول شده و انجام امور با تمام توان و به بهترین نحو، براساس سیاست‌ها و دستورالعمل‌های داخلی؛ خودداری از هر عمل مخدوش‌کننده اعتبار حرفه‌ای سازمان؛ انطباق خود با مقررات، دستورالعمل‌ها، روش‌های اجرایی، بخشنامه‌ها و اطلاعیه‌های درون‌سازمانی		
خوش‌رفتاری: اکرام ارباب‌رجوع، نه به‌صورت انتزاعی، ظاهری و مقطعی؛ بلکه به‌صورت فضیلتی نهادینه‌شده؛ با زبان قابل درک صحبت‌کردن، گشاده‌رویی و باحوصله‌بودن و گوش‌دادن به سخنانشان و رعایت ادب و احترام	بُعد ارزشی	۴
ایمان و تقوا: وجود روح معنویت و ایمان در انسان‌ها که موجب می‌شود حتی در مواردی که استفاده از قانون و مقررات کاربردی ندارد، فرد تکلیف مورد نظر خود را به‌خوبی انجام دهد. فرد مؤمن اگر خدمتی هم از دستش برنیاید، از خیانت، کارشکنی، جاسوسی برای بیگانه، دادن اطلاعات دروغ به مسئول خود، افشای اسرار و به‌کارگیری زیرکی و علم خود در راه خیانت به دور است؛ با دشمن جوانمردانه و با دوستان صادقانه رفتار می‌کند و همواره امانتدار خوبی است.		

<p>صداقت: شفاف، صادق بودن، اعتماد متقابل و پرهیز از دروغ؛ اطمینان فرد از تنبیه‌نشدن در صورت اعتراف به اشتباه و تنبیه‌شدن در صورت خلاف آن.</p>		
<p>وفاداری: تعهد و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان، هم از لحاظ عاطفی و هم از لحاظ هنجاری؛ نه تعهد ناشی از ترس. تعهد عاطفی یعنی احساس عاطفی شدید نسبت به سازمان و کار خود و تعهد هنجاری یعنی حتی اگر فرد از شرایط فعلی خود ناراضی یا به دنبال فرصت‌های بهتری در کار خود باشد، همچنان نسبت به سازمان خود متعهد و وفادار بماند.</p>		
<p>امانتداری: حفظ اطلاعات ارباب رجوع و عدم افشا یا سوءاستفاده از آنها</p>		
<p>برابری: یکسان‌انگاری ارباب رجوع فارغ از جنسیت و...</p>		



منابع

- نهج البلاغه

- احمدی بالادهی، سیدمهدی؛ صالحی تیکلی، یحیی (۱۳۹۹). "اخلاق حرفه‌ای عاملی راهبردی بر موفقیت سازمان و نقش آن بر عملکرد سازمانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان هرمزگان". *دانش انتظامی هرمزگان*، دوره ۱۰، ش ۱ (بهار): ۲-۱۸.
- امیری، علینقی؛ همتی، محمد؛ مبینی، مهدی (۱۳۸۸). "اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان". *معرفت/اخلاقی*، سال اول، ش ۴ (پاییز): ۱۳۷-۱۵۹.
- باکویی، فاطمه؛ سلطانی، فرزانه؛ شهبازی صیقلده، شیرین (۱۳۹۴). *طراحی و اجرای مطالعات ترکیبی*. تهران: جامعه نگر.
- برومند، زهرا (۱۳۹۰). *مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: دانشگاه پیام نور.
- پاداش، لیلا، و دیگران (۱۳۹۶). "دیدگاه کارورزان، دستیاران و اعضای هیئت علمی بخش زنان در خصوص عوامل مؤثر بر شکل‌گیری اخلاق حرفه‌ای در بالغین". *زنان، مامایی و نازایی ایران*، دوره ۲۰، ش ۵ (تابستان): ۳۹-۴۷.
- تاجور، آذر؛ تاجور، ملیحه (۱۳۹۵). "ضرورت طراحی و اجرای برنامه درسی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و انسانی بر اساس تعلیم و تربیت اسلامی". [پیوسته] قابل دسترس در: <https://civilica.com/doc/580871> [۱۳۹۸/۳/۱۹]
- جعفری‌نژاد ماسوله، آدینه (۱۳۹۶). "تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی کارکنان با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای انگیزش درونی و رضایت شغلی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش استان گیلان)". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی.
- حبیبیان، سجاد؛ یاری، حمید؛ قنبرلو، علی (۱۳۹۳). "نقش اخلاق حرفه‌ای، اخلاق کاری و عملکرد سازمانی: جستجوی مدل مبتنی بر ارزش‌های اسلامی". [پیوسته] قابل دسترس در: <https://civilica.com/doc/347402/> [۱۳۹۸/۲/۱۲]
- داکوبرت، د. رونس (۱۳۵۶). *فرهنگ مکتب‌های فلسفی*. ترجمه احمد اردوبادی. شیراز: معرفت.

- راس، ویلیام دیوید (۱۳۷۷). /*ارسطو*. ترجمه مهدی قوام صفری. تهران: فکر روز.
- رضوی، اعظم‌السادات (۱۳۹۷). "شناسایی و اولویت‌بندی معیارهای اخلاق حرفه‌ای با استفاده از تکنیک تحلیل سلسله‌مراتبی (مورد مطالعه: سازمان‌های دانش‌محور شهرستان شاهرود)". پایان‌نامه کارشناسی ارشد منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- رضانی، قباد، و دیگران (۱۳۹۵). "ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی". *پژوهش سلامت*، دوره ۲، ش ۲ (زمستان): ۹۹-۱۰۷.
- زارعی، فرشته؛ نوری، فرشته؛ یوسف‌زاده، فرشته (۱۳۹۴). "بررسی شاخصه احترام به والدین در کتب پایه سوم مقطع ابتدایی؛ با تأکید ایران بر تربیت اخلاقی (مطالعه موردی: کتب پایه سوم ابتدایی)". در: *دومین کنفرانس ملی جامعه‌شناسی و اخلاق*. تهران: جهاد دانشگاهی، مرکز اطلاعات علمی: ۱-۶.
- ژکس (۱۳۶۲). *فلسفه اخلاق، حکمت عملی*. ترجمه سیدابوالقاسم پورحسینی. تهران: امیرکبیر.
- سعیدی، معصومه‌سادات، و دیگران (۱۳۹۹). "شناسایی نارسایی ابعاد و مفاهیم اخلاق حرفه‌ای در سازمان". *اخلاق در علوم و فناوری*، دوره ۱۵، ش ۲ (زمستان): ۱۳۱-۱۳۷.
- شفیع‌پور، سیده‌فاطمه؛ زارع زیدی، علیرضا؛ متانی، مهرداد (۱۳۹۶). "نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران در موفقیت سازمان‌ها". *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، سال دوم، ش ۵ (زمستان): ۳۸-۴۸.
- شهنازی، روح‌الله؛ پناهی، مجتبی (۱۳۹۶). "سنجش میزان اخلاقی بودن بانکداری در ایران (مطالعه موردی: بانک‌های ایران، شعب شیراز)". *تحقیقات مالی اسلامی*، دوره ۶، ش ۲ (بهار و تابستان): ۶۷-۱۰۰.
- شیرازیان، بهاره؛ عبدالمهی، زهرا؛ پورشافعی، هادی (۱۳۹۶). "اهمیت و ضرورت اخلاق حرفه‌ای در سازمان و نقش مدیران". [پیوسته] قابل دسترس در:

- عباسی، نریمان؛ فلاونی، حسین؛ مهاجران، بهناز (۱۳۹۹). "طراحی و تبیین مفاهیم اخلاق حرفه‌ای". *اخلاق در علوم و فناوری*، سال پانزدهم، ش ۲ (پاییز): ۱۱۵-۱۲۲.
- فارسی، سمیه (۱۳۹۴). "شناسایی و دسته‌بندی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای و سازمان‌های ورزشی از دیدگاه مدیران و کارشناسان و متخصصان حوزه ورزش". [پیوسته] قابل دسترس در: <https://civilica.com/doc/427102/> [۱۳۹۸/۳/۵]
- فرامرز فراملکی، احد (۱۳۷۸). *اخلاق حرفه‌ای*. تهران: مجنون؛ احد.
- کانت، امانوئل (۱۳۶۹). *بنیاد مابعدالطبیعه اخلاق*. ترجمه حمید عنایت و علی قیصری. تهران: خوارزمی.
- لالاند، آندره (۱۳۷۷). *فرهنگ علمی و انتقادی فلسفه*. ترجمه غلامرضا وثیق. تهران: فردوسی.
- محمدی، مسلم؛ گل‌وردی، مهدی (۱۳۹۲). "مفاهیم اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگوگرفتن از مبانی دینی". *اسلام و مدیریت*، سال دوم، ش ۳ (بهار و تابستان): ۲-۱۸.
- مصباح، محمدتقی (۱۳۷۷). *دروس فلسفه اخلاق*. تهران: اطلاعات.
- موسوی، فرانک، و دیگران (۱۳۹۶). "اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی". *اخلاق در علوم و فناوری*، دوره ۱۱، ش ۴ (زمستان): ۵۸-۶۵.
- موغلی، علیرضا، و دیگران (۱۳۹۲). "بررسی میزان حاکمیت اخلاق کار اسلامی در نظام سلامت در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان". *تحقیقات نظام سلامت*، دوره ۹، ش ۷ (پاییز): ۷۶۰-۷۷۱.
- میرسنجری، سیده‌آویشن؛ مولانا، ناصر؛ سعیدی، گل‌بابا (۱۳۹۲). "عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان آموزشی دانشگاه‌های شهر تهران". [پیوسته] قابل دسترس در: <https://civilica.com/doc/307349/> [۱۳۹۸/۲/۱۲]
- نیازآذری، کیومرث، و دیگران (۱۳۹۳). "رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی". *پرستاری ایران*، دوره ۲۷، ش ۸۷ (بهار): ۳۴-۴۲.
- هدایتی، علی‌اصغر؛ برج‌علیزاده، راضیه؛ اله‌بادشتی، ندا (۱۳۹۲). "اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های دینی". *تاریخ پزشکی*، دوره ۳، ش ۸ (پاییز): ۳۷-۶۳.
- هسمر، ال. تی. (۱۳۷۷). *اخلاق در مدیریت*. ترجمه سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

- یزدان‌ستا، فاروق؛ اسعدی، فاتح (۱۳۹۴). "مقایسه اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه پیام نور سقز". در: مجموعه مقالات کنفرانس ملی روان‌شناسی و علوم تربیتی. سنندج: جهاد دانشگاهی، مرکز اطلاعات علمی: ۹۷۸-۹۸۲.

- Fallahi, A., et al. (2019). "Exploring the Components of Professional Ethics in Teaching, from the Perspective of Faculty Members in Iran". *Health Education and Health Promotion*, Vol. 7, No. 2: 95-102.

- Fowles, J. (ed.) (1978). *Handbook of Futures Research*. Westport: Greenwood Press.



Study of professional ethics with an emphasis on Islamic values

(Case study: Education staff of South Khorasan)

Iman Khaki¹

Tooraj Mojibi²

Abstract

Non-compliance with ethical standards has caused many concerns in organizations. The collapse of behavioral standards in organizations has forced researchers to seek theoretical foundations to provide a suitable path for its implementation. This study aimed to identify the concepts of professional ethics with an emphasis on Islamic values among education staff in South Khorasan. The study design is mixed methods with two qualitative (Delphi strategy) and quantitative (survey strategy) phases. The participants in the qualitative phase included 19 experts who were selected by purposive sampling. The population of the quantitative phase was 263 of education staff in South Khorasan province. 119 of these staff were chosen by simple random sample. The results of the first part of the study showed that the average of quantitative concepts based on the 5-point Likert scale is equal to 3/38 and the scatter of expert opinions is equal to 0/57. Among the extracted images, the most points were scored by the concept of loyalty with an average of 4/09 and a dispersion of 0/86. The lowest score was given to the idea of vote independence with an average of 3/13 and a distribution of 0/83. In the inferential statistics section, the results of the structural equation test, with 95% confidence, showed that the dimensions of professional ethics include personality, communication, social and value. In the ranking of concepts of professional ethics of employees with emphasis on Islamic values in the education of South Khorasan, the concepts with the highest rank were self-control (0/86), central justice (0/81), honesty (0/79), creativity (0/78), loyalty (0/75), transparency (0/74) and appreciation (0/70) and the concepts with the lowest rank were effective communication (0/47), fidelity (0/45) and neat appearance (0/23).

Keywords: Ethics, professional ethics, Islamic ethics, Islamic values

1. Ph.D student in Governmental Management, Governmental Management Department, Management and Economics College, Islamic Azad University, Tehran, Iran, corresponding Author, iman.khaki@srbiau.ac.ir

2. Associate professor, Governmental Management Department, Management and Economics College, Islamic Azad University, Tehran, Iran, toragmogibi@yahoo.com