

تأثیر فرهنگ ایثار و شهادت بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش شهر تهران

رقیه مهری^۱، احمدعلی قانع^۲

چکیده

هدف مقاله پیش‌رو، شناخت میزان تأثیر فرهنگ ایثار و شهادت بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش شهر تهران است که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و فرمول کوکران تعداد ۱۹۶ نفر از افراد این جامعه انتخاب شدند. روش پژوهش بر اساس هدف؛ کاربردی و ازلحاظ ماهیت؛ توصیفی - پیمایشی است. روش جمع‌آوری اطلاعات کتابخانه‌ای و میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه ایثار و شهادت به تعداد ۱۳ سؤال (با ابعاد؛ خدامحوری، مردم‌داری، عمل صالح، عدم تعلق به دنیا) و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادیورز (۲۰۱۷) به تعداد ۲۲ سؤال است. یافته‌های پژوهش با استفاده از آزمون همبستگی و رگرسیون نشان داد که فرهنگ ایثار اجتماعی و ابعاد آن بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران تأثیر معنادار دارد. به عبارتی با تقویت فرهنگ ایثار و شهادت و ابعادی مثل خدامحوری، مردم‌داری، عمل صالح و عدم تعلق به دنیا و آخرت‌گرایی می‌توان شاهد توسعه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران بود.

واژگان کلیدی

فرهنگ ایثار و شهادت، خدامحوری، مردم‌داری، عمل صالح، عدم تعلق به دنیا، توسعه اخلاق حرفه‌ای.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۱

rmehuri110@gmail.com

۱. کارشناس ارشد فقه و مبانی حقوق اسلامی (نویسنده مسئول)

4ghane@gmail.com

۲. دانشیار دانشکده الهیات، معارف اسلامی و ارشاد دانشگاه امام صادق (ع)

مقدمه

اندیشیدن و تصمیم‌گیری جامعه بر اساس فرهنگی است که بر ذهن آن‌ها حاکم است. فرهنگ شکل‌دهنده به ذهن و رفتار عمومی جامعه است (ابراهیمیان، ۱۳۹۰: ۱۲۱). فرهنگ ایثار و شهادت مجموعه‌ای از اعتقادات و آموزه‌هایی است که باعث شکل‌گیری روحیه شجاعت، مبارزه و جهاد در راه خداوند متعال و نهایتاً کشته شدن در راه عقیده و ایمان می‌شود. به عبارتی ترویج ارزش‌ها و هنجارهای بذل و بخشش تا مرتبه جان، آداب‌ورسوم، از خودگذشتگی، جان‌فشانی شهدا و ایثارگران برای توسعه ارزش اجتماعی انسان‌ها به صورت مستقیم یا غیرمستقیم با ایجاد تغییر ملموس در جامعه را ترویج فرهنگ ایثار و شهادت گویند (مسعودی و همکاران، ۱۳۹۵: ۸۹).

برای شکل‌گیری فرهنگ ایثار و شهادت به مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی نیاز است که از مکاتب و آیین هر ملت و قومی نشأت می‌گیرد (رسالت، ۱۴۰۰: ۴۳). فرهنگی که بیانگر معیارها، ارزش‌ها و ضابطه‌ها و نمایشگر مبانی است که بدون فهم، درک و تفسیر مکاتب آن ملل میسر نیست. هویت و حیات انسان به فرهنگ گره خورده است. انسان‌ها در طول حیات خود با فرهنگ زندگی می‌کنند.

فرهنگ ایثار و شهادت؛ مجموعه‌ای پیچیده از خصوصیات اصلی، فکری و غیرمادی است که به عنوان شاخص جامعه و گروه اجتماعی مطرح می‌شود. فرهنگ شهادت که در اصطلاح به آن مرگ قهرمانانه گفته می‌شود، به معنای ساختار اجتماعی و فردی آموخته شده‌ای است که در ارتباط با یک گروه اجتماعی و بر اساس باورها و اعتقادات مذهبی پیروی می‌شود. به عبارتی، فرهنگ ایثار و شهادت به معنای آن است که فرد با عنایت به حضور خداوند و با دارا بودن ارزش‌های والای انسانی و معنوی، جان خویش را در راه ارزش‌ها و باورهای خود فدا می‌کند تا از این طریق به بالاترین وظیفه خود در قبال جامعه و اعتقادات خود عمل کرده باشد. از این رو، فرهنگ ایثار و شهادت به عنوان فلسفه یا نگرشی از زندگی تعبیر می‌شود، گرچه ذاتش مرگ است (خوش‌قدم خو، ۱۳۹۱: ۱۱۶).

اخلاق حرفه‌ای یکی از متغیرهایی است که می‌توان آن را با فرهنگ ایثار و شهادت مرتبط دانست. اخلاق به معنای شناخت صحیح از ناصحیح است که اندیشمندان و مربیان و مدیران به دلیل نتایج فردی، سازمانی و اجتماعی مثبت اخلاق به آن توجه زیادی کرده‌اند. رویکرد دنیای امروز بازگشت به اخلاق و عقلانیت است و بیشتر به حرفه‌هایی مربوط می‌شود که به نحوی در ارائه خدمت به انسان‌ها پیشتاز هستند. سازمان‌های مختلف به دنبال تربیت انسان‌هایی هستند که بتوانند در جامعه جهانی به دور از تعصب و کوته‌نگری‌ها زندگی کنند، معتقد به اخلاقیات و ارزش‌های متعالی باشند و به حقوق و آزادی دیگران احترام بگذارند (نیازآذری، ۱۳۹۳: ۳۴). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت اخلاق حرفه‌ای فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است.

در حقیقت بر مبنای تعاریف مطرح‌شده می‌توان این‌گونه استنباط نمود که فرهنگ ایثار که به‌نوعی به مفاهیمی مثل خدامحوری و نوع دوستی ثمر دارد و اخلاق حرفه‌ای که به معیارهای برای تفکر عقلایی در برخورد با مردم اشاره دارد می‌تواند با یکدیگر مرتبط باشد؛ یعنی با توسعه فرهنگ ایثار که در جوامع امروزی کمرنگ است به توسعه ویژگی‌های اخلاقی در جامعه و به‌خصوص در حرفه و شغل به‌منظور خدمت‌رسانی به هم نوع اقدام نمود.

نهاد آموزش و پرورش به‌عنوان یک مجموعه آموزشی نقش برجسته‌ای در توسعه فرهنگ مطلوب در جامعه دارد. هدف کلی آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای این است که هر فرد را طبق الگوی اعتقادات و ارزش‌های فرهنگی، دینی، اجتماعی و سیاسی، خود تربیت کند و انسانی متناسب و شایسته آن جامعه تحویل دهند. بر همین اساس هر جامعه‌ای از انسان مطلوب خود تصویری دارد و غایت معینی برای آموزش و پرورش قائل است. از این‌رو برای تعیین اهداف، مستلزم ملاحظات فلسفی، دینی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی است و نظام آموزشی مهم‌ترین عنصر در انتقال ارزش‌های دینی در جامعه محسوب می‌شوند (خوش‌قدم خو، ۱۳۹۱: ۱۷۱). به عبارتی تربیت نسل آینده درگرو پایبندی منابع انسانی نهاد آموزش و پرورش به ارزش‌ها و اصول انسانی و اسلامی است. با توجه به رسالت و مأموریت وزارتخانه آموزش و پرورش در خصوص تربیت و پرورش انسان‌ها، در کنار اهداف گسترده‌ای

که بر عهده دارد، یکی از اهداف مهم آن ایجاد و تقویت روحیه اخوت اسلامی و تعاون عمومی و انفاق و ایثار می باشد. شاید بتوان بیان نمود یکی از مسائل مهم در این مجموعه توجه به فرهنگ ایثار و شهادت است که باید در ایجاد و تقویت آن فرهنگ سازی لازم را در بین کارکنان خود ایجاد نماید تا از این طریق به رشد و توسعه رفتارهای اخلاقی و انسانی در این سازمان کمک کند. در بین دسته بندی هایی که در مورد رفتار اخلاقی (اخلاق شغلی، سازمانی، حرفه ای و اجتماعی و غیره) مطرح است، اهمیت اخلاق حرفه ای در این مقاله مدنظر می باشد، زیرا توسعه فرهنگ ایثار و شهادت می تواند رفتار اخلاقی افراد را در حوزه شغلی آن ها بهبود بخشد؛ بنابراین محقق در این مقاله به دنبال این است که تأثیر فرهنگ ایثار و شهادت را بر توسعه اخلاق حرفه ای در بین کارکنان وزارت آموزش و پرورش تبیین نماید.

پیشینه پژوهش

قاسم پور، خلیلی، یاسینی فرد (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «اثرات فرهنگ ایثار و شهادت بر رفتار شهروندی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در بین کارکنان دانشگاه ایلام» انجام دادند. روش تحقیق کاربردی از نوع توصیفی - پیمایشی بود. یافته های این تحقیق نشان داد که فرهنگ ایثار و شهادت همراه با ابعاد آن (مردم داری، خدامحوری، عمل صالح و عدم تعلق به دنیا) هم به طور مستقیم و هم از راه تقویت سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی تأثیر دارد.

کردناییچ و خلیلی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ ایثار و شهادت بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی باورهای دینی در بین دانشجویان دانشگاه تهران با روش پژوهش کاربردی به این نتیجه رسیدند که فرهنگ ایثار و شهادت بر باورهای دینی تأثیر دارد و باورهای دینی بر تقویت سرمایه اجتماعی می تواند تأثیرگذار باشد. علاوه بر این فرهنگ ایثار و شهادت به طور مستقیم بر سرمایه اجتماعی نیز اثرگذار است. به علاوه باورهای دینی با سرمایه اجتماعی به عنوان نوعی ثروت و دارایی اجتماعی نهفته تلقی می شود که به آمادگی روحی - روانی افراد یک جامعه برای صرف نظر کردن از منافع شخصی و درگیر شدن در عمل جمعی منجر خواهد شد.

شاه نوروزی، اسماعیلی، امام‌جمعه (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر ارتقاء اثربخشی شیوه‌های ترویج فرهنگ ایثار و شهادت با استفاده از روش پژوهش کیفی به این نتیجه رسیدند که کیفیت بخشی به آثار ترویجی فرهنگ ایثار و شهادت با ۸۹/۳ درصد بالاترین میانگین و را در بین مؤلفه‌های مؤثر داراست و واقع‌گرایی در تولیدات و توجه به آثار تولیدی برای کودکان و نوجوانان، بهره‌گیری از هنر و تحول و خلاقیت در شیوه‌ها در رده‌های بعدی قرار دارد.

کاظمی، غفاری و کشاورزشکری (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی مؤلفه‌های جمعی فرهنگ ایثار و شهادت در خاطرات آزادگان دفاع مقدس به‌مثابه سرمایه اجتماعی با روش پژوهش کیفی تحلیل اسنادی به این نتیجه رسیدند که فرهنگ ایثار و شهادت به‌عنوان فرهنگ غنی مبتنی بر تعالیم تشیع به‌عنوان سرمایه اجتماعی مشتمل بر مؤلفه‌های رفتار جمعی مثبتی است که موجب انسجام، تقویت روحیه مشارکت و همکاری و ایجاد و رشد شبکه‌های انسانی می‌شود که مصادیق و شواهد زیادی از آن را درباره آزادگان می‌توان در سخت‌ترین شرایط در اردوگاه‌های دشمن بیان کرد. از بین این مؤلفه‌ها که ایجادکننده سرمایه اجتماعی هستند می‌توان به: ارشاد، حسن سلوک و اخوت ایمانی از طریق رشد شاخص‌های سرمایه اجتماعی اشاره کرد.

میرطاووسی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان «نقش معنویت سازمانی در بهبود اخلاق حرفه‌ای در سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران چهارم‌حال بختیاری» انجام دادند. روش تحقیق توصیفی پیمایشی و از نظر هدف کاربردی بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های ایمان به خدا، سلامت اداری، تعهد و مسئولیت‌پذیری، انضباط کاری، ادب و احترام رعایت عدالت، انتقاد‌پذیری و رسیدن به اهداف سازمانی به‌طور معنی‌داری در بهبود اخلاق حرفه‌ای در سازمان نقش دارند.

مبانی نظری پژوهش

در فرهنگ دهخدا ایثار به معنای بذل و بخشش، برتری داشتن دیگری بر خود، گذشت از حق خود برای دیگران، تقدم نفع رساندن به دیگران نسبت به منفعت خود است (دهخدا، ۱۳۹۷).

ایثار در لغت به معنای برگزیدن، غرض دیگران را بر غرض خویش مقدم داشتن و مانند آن است. به عبارتی، ایثار به معنای از خودگذشتگی و ترجیح برتری دادن به آنچه مطلوب دیگران است. بدین معنا که یک انسان با اعتقاد، در راه اعتلای اسلام و پایداری در راه اقامه شعائر دینی و دفاع از ارزش‌های مقدس و برافراشتن پرچم توحید، با تمام امکانات مادی و معنوی خود تلاش کرده و حتی از بذل جان و مال خویش در راه حفظ و حراست از هدف مقدس، دریغ نوزد و تکامل خود را با مروری بر منابع دینی درمی‌یابد. ایثار، دارای مراتب و درجات گسترده‌ای است، از ایثار در مال به معنای از خودگذشتگی در اموال گرفته تا عالی‌ترین مرتبه ایثار که همان ایثار جان و جهاد در راه خدا است (موسی‌پور، ۱۳۹۱: ۱۱۲). ایثار به معنای تفصیل، محبت و گرمی داشتن دیگری، فضل، بزرگی و از خودگذشتگی است (عباسیان، ۱۳۹۴: ۱۲۱).

ایثار مانند مسئولیت اجتماعی از معیارهای درونی نشأت می‌گیرد و از همدلی ناشی می‌شود (نوئین و همکاران، ۱۳۹۳). ایثار به‌عنوان سرمایه‌ی ارتباطی ابتدا در خانواده رشد و تکوین می‌یابد و سپس در اجتماع تقویت می‌گردد. بنابراین ایثار در بطن یک رابطه ناب و اصیل انسانی شکل می‌گیرد که با شکل‌گیری و غلبه این نوع تمایل دامنه و تداوم روابط دگرخواهی و نوع دوستی در ورای اجتماعات طبیعی (خانواده، دوستان و نزدیکان) بیشتر می‌شود و توسعه این روابط به ارتباطات بین فردی و زندگی اجتماعی قوام می‌بخشد. حیات اجتماعی محصول تعامل کنشگرانی است که زندگی و وجود انسانی آنان در بستر زندگی اجتماعی تبلور می‌یابد و تمام وجودشان معطوف به دیگران می‌گردد. رواج ایثار در سطح جامعه باعث خروج انسان‌ها از انزوا و خلوت محض می‌شود و با افزایش دامنه جذب و رواج ارزش‌های عام، نوعی وحدت و مدارا به همراه می‌آورد که در درون آن موجودیت انسان‌ها و گروه‌های متفاوت حفظ می‌گردد. رفتارهای ایثارگرایانه در زمره رفتارهای دگردوستانه و اخلاقی قرار می‌گیرند که در هر جامعه یکپارچگی بین اجزاء مختلف جامعه را فراهم می‌نمایند و مهم‌ترین عامل در پیوند اجتماعی، روابط بین شخصی و تقویت‌کننده حیات اجتماعی هستند.

بشر از دیرباز تاکنون برای زندگی مرفه‌تر و پیش بردن اهداف خود بر اساس مقتضیات زمانی و مکانی شاخص‌ها و مؤلفه‌هایی را برای خود پیش‌بینی کرده است که یکی از نتایج آن

هموارتر شدن مسیر زندگی بشر در ابعاد مختلف است. انسان‌ها با روی آوردن به زندگی اجتماعی برای مقابله صحیح با حوادث و خطرات قوانینی را وضع کرده‌اند که بر اساس آن نیازهای حال و آینده خود را تأمین نمایند؛ اما به‌غیراز قوانین، عرف جامعه نیز به‌عنوان یک عامل مؤثر در این امر نقش بسزایی را ایفا می‌کند.

فرهنگ ایثار و شهادت جزء برترین مفاهیم الهی و از والاترین ارزش‌هایی است که یک فرد متعهد و پای بند به ملاک‌های انسانی و اخلاقی می‌تواند به آن مقام دست یابد (غلامی علوی، ۱۳۹۳: ۹). به عبارتی مجموعه‌ای از اعتقادات و باورهایی که موجب وصل انسان به والاترین درجه کمال یعنی مرگ آگاهانه می‌شود را فرهنگ ایثار و شهادت تعریف می‌کنند (غفاری هاشجین و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۷).

رواج ایثار در سطح جامعه باعث خروج انسان‌ها از انزوا و خلوت محض می‌شود و با افزایش دامنه جذب و رواج ارزش‌های عام، نوعی وحدت و مدارا به همراه می‌آورد که در درون آن موجودیت انسان‌ها و گروه‌های متفاوت حفظ می‌گردد. رفتارهای ایثارگرایانه در زمره رفتارهای دگر دوستانه و اخلاقی قرار می‌گیرند که در هر جامعه یکپارچگی بین اجزاء مختلف جامعه را فراهم می‌نمایند و مهم‌ترین عامل در پیوند اجتماعی، روابط بین شخصی و تقویت‌کننده حیات اجتماعی هستند.

برای شکل‌گیری فرهنگ ایثار و شهادت به مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی نیاز است که از ارزش‌های اسلامی نشأت گرفته باشد و این ارزش‌ها از سه مبنای توحید، معاد و عدل حاصل می‌شوند. تأکید بر این سه اصل به خاطر این است که دو اصل نبوت و امامت در توسعه فرهنگ ایثار و شهادت نقش دارد. اصل توحید در شکل‌گیری مؤلفه خدامحوری نقش دارد. در اصل معاد؛ توجه به آخرت‌گرایی و زندگی بعد از مرگ مفهوم ایثار و شهادت را معنا می‌کند. مؤلفه‌هایی چون عدم تعلق به دنیا، عمل صالح و پرهیزگاری از اصل معاد حاصل می‌شود. اصل عدل نیز بر محوریت حکومت شیعه معنا می‌شود؛ بنابراین مجموع این سه اصل باعث شکل‌گیری مؤلفه‌های فرهنگ ایثار و شهادت می‌شود (قاسم‌پور، ۱۳۹۸: ۱۰۱).

اخلاق حرفه‌ای

❖
دوره سوم، شماره ۲، (پیاپی ۳)، پاییز و زمستان ۱۴۰۱

علم اخلاق دانشی است که از صفات و افعال اختیاری انسان و ملکات نیک و بد که در رسیدن انسان به کمال انسانی‌اش نقش دارد و نیز روش به دست آوردن صفات نیک و دفع و رفع صفات بد هر دو بحث می‌کند (محمدتقی مصباح یزدی، ۱۳۷۴: ۱۱). اخلاق یعنی مسئولیت‌پذیری در قبال حقوق افراد و ذی‌نفعان؛ بنابراین سخن اخلاقی شدن یک‌نهاد یا سازمان به معنای حاکم شدن اخلاق حرفه‌ای بر آن نهاد یا سازمان که هم پیامد انسانی و هم نفع اقتصادی بلندمدت به همراه دارد.

کارکنان سازمان‌ها ترجیح می‌دهند که در سازمان‌هایی اشتغال داشته باشند که از محیط اخلاقی برخوردار باشند. در صورتی‌که سازمان‌ها به اخلاق سازمانی و حرفه‌توجه نکنند با مشکلات زیادی مثل فساد اداری، رشوه، اهمال‌کاری در کار و... مواجه می‌شوند.

اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می‌پردازد صاحبان حرفه از دانش اخلاق دو توقع دارند. بیان نظام‌مند مسئولیت‌های اخلاقی در حرفه و تشخیص دقیق و حل اثربخش مسائل اخلاقی حرفه. در اخلاق حرفه‌ای دو رهیافت سنتی و جدید وجود دارد (هدایتی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۳۷).

رهیافت سنتی، روی آورد مدیریت منابع انسانی به اخلاق حرفه‌ای است که بر مسئولیت اخلاقی افراد در مشاغل و حرف حصر توجه می‌کند و رهیافت جدید که در دهه‌های اخیر رواج یافته است رویکرد مدیریت استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای است. در این رهیافت، به مسئولیت‌پذیری سازمان با نگرش دستگاهی توجه می‌شود. اخلاق حرفه‌ای از رشته علمی فراتر رفته و گستره معرفتی وسیعی را به میان آورده است. اخلاق حرفه‌ای برحسب تنوع حرف، دامنه بسیار وسیعی دارد: مانند اخلاق پزشکی، اخلاق آموزش و پرورش، اخلاق پژوهش و (قراملکی، ۱۳۸۶).

درحقیقت اخلاق حرفه‌ای فرایند تفکر عقلایی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان‌ها چه ارزش‌هایی باید حفظ و اشاعه یابد. اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشم‌گیری بر

فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد؛ و بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و جریان اطلاعات به راحتی گردش می‌یابد (معصومی، ۱۳۸۶: ۴۵).

یکی از صاحب‌نظران به نام زیونتس مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای را به استقلال حرفه‌ای اخلاق علمی، خودفهمی حرفه‌ای، بی‌طرفی و عدالت محوری، فراتر از مفهوم معیشتی بودن دسته‌بندی کرده است.

اخلاق حرفه‌ای به طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به عنوان یک فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند. بلکه از مسئولیت سازمان به عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند (نصیری ولیکنی و نویدی، ۱۳۹۴). کارکنان ترجیح می‌دهند در سازمان‌های حرفه‌ای فعالیت کنند زیرا یک محیط اخلاقی ناشی از حرفه بودن باعث کاهش عوامل ناخوشایند در کار گروهی و افزایش رضایت شغلی و روابط مناسب بین مدیران و کارکنان می‌شود (نیازآذری، ۱۳۹۳). در واقع نقش اخلاق به عنوان یک دانش ویژه برای کاهش ناراحتی‌های اجتماعی، مسئولیت قانونی افراد جهت رعایت اصول اخلاقی در نظر گرفته شده است که بر این اساس ابعاد اخلاق حرفه‌ای در سطح سازمان بر مبنای نظر کادیورز عبارت از: مسئولیت‌پذیری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، رعایت عدالت و انصاف، همدردی با دیگران، وفاداری، تعهد است (رادمرد، ۱۳۹۶: ۱۴۲). بر مبنای مبانی نظری و پیشینه تحقیق می‌توان چارچوب نظری مقاله پیش‌رو را در زمینه متغیر فرهنگ و ایثار بر مبنای پژوهش قاسم پور و همکاران (۱۳۹۸) و اخلاق حرفه‌ای را بر مبنای نظر کادیورز (۲۰۱۷) قرار داد و فرضیه‌های تحقیق را به صورت زیر بیان نمود:

فرضیه اصلی: فرهنگ ایثار و شهادت بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران تأثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی ۱: عمل صالح و پرهیزگاری بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران تأثیر معناداری دارد.

❖ فرضیه فرعی ۲. مردم‌داری بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران تأثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی ۳. عدم تعلق به دنیا بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران تأثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی ۴. خدامحوری بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران تأثیر معناداری دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش مقاله پیش‌رو بر اساس هدف؛ کاربردی و بر مبنای ماهیت؛ توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق کارکنان مدارس متوسطه آموزش و پرورش (مسئولان اداری) در منطقه غرب در شهر تهران به تعداد ۳۲۰ نفر است. با توجه به تعداد کارکنان، بر مبنای جدول مورگان تعداد ۱۷۵ نفر و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و میدانی است. در روش کتابخانه‌ای با مراجعه به کتاب‌ها و مقاله‌ها مبنای نظری تحقیق تکمیل شد. در روش میدانی پرسشنامه فرهنگ ایثار اجتماعی از غفاری هاشم‌جین و همکاران (۱۳۹۶) به تعداد ۱۳ سؤال و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای از کادیورز به تعداد ۲۲ سؤال طراحی گردیده است. روایی ابزار اندازه‌گیری؛ روایی سازه و پایایی آن بر اساس آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۵۷ مشخص شد که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری است. در تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (توزیع فراوانی متغیرها، جداول و...) و آمار استنباطی از آزمون نرمال بودن داده‌ها و آزمون رگرسیون استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی نتایج نشان داد که از نظر جنسیت ۶۵ درصد پاسخگویان مرد و ۳۵ درصد زن هستند. از نظر سابقه کاری ۶۷/۷ بیش از ۱۱ سال سابقه فعالیت دارند. از نظر سن بیشتر افراد در بازه سنی ۴۰-۳۰ هستند. در بخش آمار استنباطی ابتدا از آزمون نرمال بودن داده‌ها استفاده شد که نشان

از نرمال بودن متغیرهای پژوهش داشت. در گام دوم برای بررسی پاسخ‌ها از آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده شد که در ادامه مطرح می‌گردد.

فرضیه اول: عمل صالح و پرهیزگاری بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران تأثیر معناداری دارد.

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که در سطح ۹۹ درصد اطمینان بین دو متغیر ارتباط مثبت وجود دارد. برای آزمودن این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

جدول ۱. جدول ANOVA برای فرضیه فرعی اول

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	۵/۷۲۴	۱	۵/۷۲۴	۹/۸۴۲	.۰۰۲
Residual	۴۴/۷۸۱	۱۷۴	.۵۸۲		
Total	۵۰/۵۰۴	۱۷۵			
متغیر مستقل: عمل صالح و پرهیزگاری					

نتایج آزمون ANOVA در رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد با مقدار sig

۰,۰۰۲ حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر است؛ بنابراین باید از آزمون رگرسیون خطی ساده برای بررسی این فرضیه استفاده شد.

جدول ۲. اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در فرضیه فرعی اول

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.۳۳۷	.۱۱۳	.۱۰۴	.۷۶۴
متغیر مستقل: عمل صالح و پرهیزگاری			

اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد با ضریب همبستگی بین دو متغیر عمل صالح و پرهیزگاری و توسعه اخلاق حرفه‌ای ۰,۱۱۳

است که حاکی از رابطه مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده این مدل، ۰,۱۰۴ می‌باشد که بیانگر آن است که متغیر عمل صالح و پرهیزگاری توانسته است حدود ۱۰,۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسعه اخلاق حرفه‌ای را تبیین کند و مابقی تغییرات تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل هستند.

جدول ۳. نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده برای فرضیه فرعی اول

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
عمل صالح و پرهیزگاری	۳۶	.۱۱۶	.۳۳۷	۳/۱۳۷	.۰۰۲
(Constant)	۰۰	.۴۲۹		۴/۶۷۳	۰

نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد با مقدار sig ۰,۰۰۲ حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. جدول (۳) نتایج مربوط به ضرایب رگرسیونی را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد بتا، نشان‌دهنده سهم نسبی متغیر مستقل در تبیین متغیر وابسته است. ضریب استاندارد بتا برای متغیر مستقل عمل صالح و پرهیزگاری ۰,۳۶۵ بیانگر تأثیر مستقیم و مثبت این متغیر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای می‌باشد؛ به عبارت دیگر یک واحد تغییر در متغیر عمل صالح و پرهیزگاری، باعث ۰,۳۶۵ واحد تغییر در متغیر وابسته اخلاق حرفه‌ای خواهد شد. در مجموع می‌توان گفت که معادله خط رگرسیونی برآورد شده بر اساس ضرایب استاندارد به شرح زیر است:

$$۲,۰۰۵ + [(۰,۳۶۵) \times (\text{عمل صالح و پرهیزگاری})] = \text{توسعه اخلاق حرفه‌ای}$$

بنابراین فرضیه فرعی اول پذیرفته شده و می‌توان گفت: «عمل صالح و پرهیزگاری بر توسعه اخلاق حرفه‌ای تأثیر معناداری دارد.»

فرضیه دوم: مردم‌داری بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران تأثیر معناداری دارد.

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که در سطح ۹۹ درصد اطمینان بین دو متغیر ارتباط مثبت وجود دارد. برای آزمودن این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

جدول ۴. جدول ANOVA برای فرضیه فرعی دوم

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	۲۹/۲۱۸	۱	۲۹/۲۱۸	/۶۹۱	...
Residual	۲۱/۲۸۶	۱۷۴	.۲۷۶		
Total	۵۰/۵۰۴	۱۷۵			
متغیر مستقل: مردم‌داری					

نتایج آزمون ANOVA در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول (۴) با مقدار sig ۰,۰۰۰ حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر است؛ بنابراین باید از آزمون رگرسیون خطی ساده برای بررسی این آزمون استفاده شد.

جدول ۵. اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در فرضیه فرعی دوم

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.۷۶۱	.۵۷۹	.۵۷۳	.۵۲۶
متغیر مستقل: مردم‌داری			

اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول (۵) با ضریب همبستگی دو متغیر مردم‌داری و توسعه اخلاق حرفه‌ای ۰,۵۷۹ است که حاکی از رابطه مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل‌شده این مدل ۰,۵۷۳ می‌باشد که بیانگر آن است که متغیر مردم‌داری توانسته است حدود ۵۷,۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسعه اخلاق حرفه‌ای را تبیین کند و مابقی تغییرات تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل هستند.

جدول ۶. نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده برای فرضیه فرعی دوم

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
مردم‌داری	.۹۳۲	.۰۹۱	.۷۶۱	۱۰/۲۸۱	.۰۰۰
(Constant)	-.۱۷۴	.۳۴۵		-۰.۵۰۴	.۶۱۶

نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول (۶) با مقدار sig ۰,۰۰۳ حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. این جدول نتایج مربوط به ضرایب رگرسیونی را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد بتا، نشان‌دهنده سهم نسبی متغیر مستقل در تبیین متغیر وابسته می‌باشد. ضریب استاندارد بتا برای متغیر مستقل مردم‌داری ۰,۹۳۲ است که بیانگر تأثیر مستقیم و مثبت متغیر مردم‌داری بر توسعه اخلاق حرفه‌ای می‌باشد؛ به عبارت دیگر یک واحد تغییر در متغیر مردم‌داری باعث ۰,۹۳۲ واحد تغییر در متغیر وابسته اخلاق حرفه‌ای خواهد شد.

در مجموع می‌توان گفت که معادله خط رگرسیونی برآورد شده بر اساس ضرایب استاندارد

به شرح زیر می‌باشد:

$$۰,۱۷۴ - [(۰,۹۳۲) \times (\text{مردم‌داری})] = \text{توسعه اخلاق حرفه‌ای}$$

بنابراین فرضیه فرعی دوم پذیرفته شده و می‌توان گفت: «مردم‌داری بر توسعه اخلاق

حرفه‌ای تأثیر معناداری دارد.»

فرضیه سوم: عدم تعلق به دنیا بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آموزش و پرورش شهر

تهران تأثیر معناداری دارد.

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که در سطح ۹۹ درصد اطمینان بین دو متغیر ارتباط

مثبت وجود دارد. برای آزمودن این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

جدول ۷. جدول ANOVA برای فرضیه فرعی سوم

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	۱۸/۵۱۹	۱	۱۸/۵۱۹	۴۴/۵۸۱	.۰۰۰
Residual	۳۱/۹۸۶	۱۷۴	.۴۱۵		
Total	۵۰/۵۰۴	۱۷۵			
متغیر مستقل: عدم تعلق به دنیا					

نتایج آزمون ANOVA در رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد با مقدار sig ۰,۰۰۰ حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد؛ بنابراین باید از آزمون رگرسیون خطی ساده برای بررسی این فرضیه استفاده شد.

جدول ۸. اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در فرضیه فرعی سوم

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.۶۰۶	.۳۶۷	.۳۵۸	.۶۴۵
متغیر مستقل: عدم تعلق به دنیا			

اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول (۸) با ضریب همبستگی بین دو متغیر عدم تعلق به دنیا و توسعه اخلاق حرفه‌ای، ۰,۳۶۷ است که حاکی از رابطه مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده این مدل، ۰,۳۵۸ می‌باشد که بیانگر آن است که متغیر عدم تعلق به دنیا توانسته است حدود ۳۵,۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته اخلاق حرفه‌ای را تبیین کند و مابقی تغییرات تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل هستند.

جدول ۹. نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده برای فرضیه فرعی سوم

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
عدم تعلق به دنیا	.۶۳۶	.۰۹۵	.۶۰۶	۶/۶۷۷	.۰۰۰
(Constant)	۱/۱۴۴	.۳۳۴		۳/۴۲۱	.۰۰۱

نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول (۹) با مقدار sig ۰,۰۰۰ حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. این جدول نتایج مربوط به ضرایب رگرسیونی را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد بتا، نشان‌دهنده سهم نسبی متغیر مستقل در تبیین متغیر وابسته می‌باشد. ضریب استاندارد بتا برای متغیر مستقل عدم تعلق به دنیا ۰,۶۳۶ است که بیانگر تأثیر مستقیم و مثبت متغیر عدم تعلق به دنیا بر اخلاق حرفه‌ای می‌باشد؛ به عبارت دیگر یک واحد تغییر در متغیر عدم تعلق به دنیا باعث ۰,۶۳۶ واحد تغییر در متغیر وابسته توسعه اخلاق حرفه‌ای خواهد شد. در مجموع می‌توان گفت که معادله خط رگرسیونی برآورد شده بر اساس ضرایب استاندارد به شرح زیر می‌باشد:

$$۱,۱۴۴ + [۰,۶۳۶ \times (\text{عدم تعلق به دنیا})] = \text{توسعه اخلاق حرفه‌ای}$$

بنابراین فرضیه فرعی سوم پذیرفته شده و می‌توان گفت: «عدم تعلق به دنیا بر توسعه اخلاق حرفه‌ای تأثیر معناداری دارد.»

فرضیه چهارم: خدامحوری بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران تأثیر معناداری دارد.

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که در سطح ۹۹ درصد اطمینان بین دو متغیر ارتباط مثبت وجود دارد. برای آزمودن این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

جدول ۱۰. جدول ANOVA برای فرضیه فرعی چهارم

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	۹/۰۱۴	۱	۹/۰۱۴	۷۲۸ ۱۶/	۰۰۰ .
Residual	۴۱/۴۹۰	۱۷۴	۰۳۹		
Total	۵۰/۵۰۴	۱۷۵			
متغیر مستقل: خدامحوری					

نتایج آزمون ANOVA در رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد با مقدار sig ۰,۰۰۰ حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد؛ بنابراین باید از آزمون رگرسیون خطی ساده برای بررسی این فرضیه استفاده شود.

جدول ۱۱. اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در فرضیه فرعی چهارم

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.۴۲۲	.۱۷۸	.۱۶۸	.۷۳۴
متغیر مستقل: خدامحوری			

اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول (۱۱) با ضریب همبستگی بین دو متغیر خدامحوری و توسعه اخلاق حرفه‌ای، ۰,۱۷۸ است که حاکی از رابطه مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده این مدل، ۰,۱۶۸ می‌باشد که بیانگر آن است که متغیر خدامحوری توانسته است حدود ۱۶,۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسعه اخلاق حرفه‌ای را تبیین کند و مابقی تغییرات تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل هستند.

جدول ۱۲. نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده برای فرضیه فرعی چهارم

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
خدامحوری	.۵۴۴	.۱۳۳	.۴۲۲	۴/۰۹۰	.۰۰۰
(Constant)	/۶۷۷	.۴۱۱		۴/۰۷۸	.۰۰۰

نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول (۱۲) با مقدار sig ۰,۰۰۰ حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. این جدول نتایج مربوط به ضرایب رگرسیونی را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد بتا، نشان‌دهنده سهم نسبی متغیر مستقل در تبیین متغیر وابسته می‌باشد. ضریب استاندارد بتا برای متغیر مستقل خدامحوری ۰,۵۴۴ می‌باشد که بیانگر تأثیر مستقیم و مثبت متغیر خدامحوری بر توسعه اخلاق حرفه‌ای می‌باشد؛ به عبارت دیگر یک واحد تغییر در متغیر خدامحوری، باعث ۰,۵۴۴ واحد تغییر در متغیر وابسته توسعه اخلاق حرفه‌ای خواهد شد.

در مجموع می‌توان گفت که معادله خط رگرسیونی برآورد شده بر اساس ضرایب استاندارد به شرح زیر است:

$$Y = 1,677 + [(0,544) \times (\text{خدامحوری})] = \text{توسعه اخلاق حرفه‌ای}$$

بنابراین فرضیه فرعی چهارم پذیرفته شده و می‌توان گفت: «خدامحوری بر توسعه اخلاق حرفه‌ای تأثیر معناداری دارد.»

فرضیه اصلی: فرهنگ ایثار و شهادت بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران تأثیر معناداری دارد.

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که در سطح ۹۹ درصد اطمینان بین دو متغیر ارتباط مثبت وجود دارد. برای آزمودن این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

جدول ۱۳. جدول ANOVA برای فرضیه اصلی

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	۱۱/۸۶۴	۱	۱۱/۸۶۴	/۶۴۱ ۲۳	.۰۰۰
Residual	۳۸/۶۴۱	۱۷۴	.۵۰۲		
Total	۵۰/۵۰۴	۱۷۵			
متغیر مستقل: فرهنگ ایثار و شهادت					

نتایج آزمون ANOVA در رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد با مقدار sig ۰,۰۰۰ حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر است؛ بنابراین باید از آزمون رگرسیون خطی ساده برای بررسی این فرضیه استفاده کنیم.

جدول ۱۴. اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در فرضیه اصلی

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.۴۸۵	.۲۳۵	.۲۲۵	.۷۰۸
متغیر مستقل: فرهنگ ایثار و شهادت			

آزمون رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول (۱۴) با ضریب همبستگی بین دو متغیر فرهنگ ایثار و شهادت و توسعه اخلاق حرفه‌ای، ۰,۲۳۵ است که حاکی از رابطه مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده این مدل، ۰,۲۲۵ می‌باشد که بیانگر آن است که متغیر فرهنگ ایثار و شهادت توانسته است حدود ۲۲,۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسعه اخلاق حرفه‌ای را تبیین کند و مابقی تغییرات تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل هستند.

جدول ۱۵. نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده برای فرضیه فرعی پنجم

Coefficients					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
فرهنگ ایثار و شهادت	.۶۳۸	.۱۳۱	.۴۸۵	۴/۸۶۲	.۰۰۰
(Constant)	۱/۱۰۶	.۴۶۳		۲/۳۸۸	.۰۱۹

نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول (۱۵) با مقدار sig ۰,۰۰۰ حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. این جدول نتایج مربوط به ضرایب رگرسیونی را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد بتا، نشان‌دهنده سهم نسبی متغیر مستقل در تبیین متغیر وابسته می‌باشد. ضریب استاندارد بتا برای متغیر مستقل فرهنگ ایثار و شهادت ۰,۶۳۸ می‌باشد که بیانگر تأثیر مستقیم و مثبت متغیر فرهنگ ایثار و شهادت بر توسعه اخلاق حرفه‌ای می‌باشد؛ به عبارت دیگر یک واحد تغییر در متغیر فرهنگ ایثار و شهادت، باعث ۰,۶۳۸ واحد تغییر در متغیر وابسته توسعه اخلاق حرفه‌ای خواهد شد. در مجموع می‌توان گفت که معادله خط رگرسیونی برآورد شده بر اساس ضرایب استاندارد به شرح زیر است:

$$Y = 1,106 + [0,638 \times (\text{فرهنگ ایثار و شهادت})]$$

بنابراین فرضیه اصلی نیز پذیرفته شده و می‌توان گفت: «فرهنگ ایثار و شهادت توسعه اخلاق حرفه‌ای تأثیر معناداری دارد.»

بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای امروزی که مجازی شدن امور منجر به این شده است که افراد از یکدیگر دور و منفعت‌طلبی هدف اصلی انسان‌های امروزی باشد، اهمیت و توسعه فرهنگ ایثار و شهادت می‌تواند کمکی برای برقراری ارتباط بهتر بین افراد باشد. با در نظر گرفتن این موضوع که

جایگاه نهادهای آموزشی از لحاظ فرهنگ‌سازی در جامعه از اهمیت زیادی برخوردار است و منجر به بهبود عملکرد افراد در سازمان‌ها می‌شود، هدف این مقاله بررسی تأثیر فرهنگ ایثار و شهادت بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در کارکنان مدارس آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران است. در این مقاله با استفاده از روش تحقیق توصیفی بین کارکنان این مجموعه پرسشنامه‌ای توزیع گردید تا نظر افراد در مورد متغیرهای مطرح‌شده بررسی شود. ابعاد فرهنگ ایثار و شهادت شامل خدامحوری، مردم‌داری، عدم تعلق به دنیا و عمل صالح و پرهیزگاری در نظر گرفته شد تا اثر آن‌ها بر متغیر توسعه اخلاق حرفه‌ای در این مجموعه‌ها مورد بررسی قرار گیرد. یافته‌های پژوهشی نشان‌دهنده تأثیر مثبت و مستقیم فرهنگ ایثار و شهادت بر توسعه اخلاق حرفه‌ای بود.

با توجه به اینکه آموزش و پرورش و مدارس به‌عنوان دستگاه‌های آموزشی و تربیتی می‌تواند نقش مهمی را در توسعه فرهنگی یا فناورانه و... جامعه ایفا نماید، ضرورت توجه به مفهوم ایثار در این دستگاه‌ها و همچنین توسعه این ارزش از طریق مدارس به جامعه اهمیت می‌یابد.

یافته‌های پژوهش نشان داد در بعد خدامحوری، تمرکز افراد بر موضوعاتی مثل؛ تقوا، صیانت نفس و تفکر مثبت، حس نوع دوستی و خدمتگزاری در تقویت فرهنگ ایثار اجتماعی و همچنین توسعه اخلاق حرفه‌ای نقش مهمی را ایفا می‌کند. به عبارتی داشتن روحیه خدامحوری باعث می‌شود که فرد به سمت رفتارهای انسان دوستانه و اخلاق‌مداری در حرفه و شغل جهت یابد که این امر بر بهره‌وری سازمان تأثیر می‌گذارد.

علاوه بر این موضوع، تعهد به اخلاقیات و رفتار اخلاقی در ارتباطات اجتماعی از اهمیت بالایی برخوردار است. به علت اینکه مسئولان مدارس در جذب دانش‌آموز به مدرسه و یادگیری نقش زیادی دارند و همچنین با رفتار خود در شکل‌گیری شخصیت و رفتار نسل آینده تأثیر زیادی دارند در صورت توجه به موضوع ایثار و فرهنگ‌سازی ایثار در مدارس و توسعه این فرهنگ در مدارس می‌توان به توسعه اخلاقیات در این مجموعه‌ها اقدام نمود؛ و زمینه تربیت نسل ایثارگر و بااخلاق را فراهم نمود. یافته‌های مربوط به اثر بعد خدامحوری بر اخلاق حرفه‌ای با یافته‌های غفاری (۱۳۹۳)، رادمرد (۱۳۹۶) همخوانی دارد.

عمل صالح و پرهیزگاری به عنوان بعد دیگری از فرهنگ ایثار و شهادت نیز بر مبنای آزمون رگرسیون مورد تأیید قرار گرفت. در حقیقت گرایش افراد به انجام عمل صالح برگرفته از روحیه خدامحوری و خدادوستی است و این روحیه می‌تواند تواضع و فروتنی را در فرد توسعه دهد و منجر به بروز رفتارهای اخلاقی در فرد گردد. زمانی که فرد در انجام وظایف شغلی خود فعالیت می‌کند با داشتن این رفتارها می‌توان استنباط نمود که اخلاق‌مداری در حرفه و شغل مورد توجه قرار می‌دهد؛ بنابراین با معرفی این افراد به عنوان الگوی رفتار اخلاقی می‌توان این نوع رفتارها که نشأت گرفته از فرهنگ ایثار است را گسترش داد. به عبارتی انجام عمل صالح و داشتن روحیه پرهیزگاری نمادهای از رفتار اخلاقی را در سازمان بسط می‌دهد. در سیستم آموزشی در صورت توجه کارکنان به خدمتگزاری با نگاه خدامحوری و رفتار همراه با مهرورزی و محبت در پاسخگویی به ارباب رجوع می‌توان به بهبود عملکرد فردی و سازمانی کمک کرد. یافته‌های این بعد از فرهنگ ایثار و شهادت با تحقیق هدایتی (۱۳۹۰)، میرطواسی (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

با ارتباط عدم تعلق به دنیا و داشتن روحیه آخرت‌گرایی می‌توان ارتباط بین عناصر فرهنگ ایثار را هم مورد توجه قرارداد زیرا خدامحوری و بروز رفتار صالح و شایسته فرد را به سمت مردم‌داری و آخرت‌گرایی رهنمون می‌کند. به عبارتی افرادی که از فرهنگ ایثار برخوردار هستند و باورها ارزش‌های مربوط به این فرهنگ را در درون خود رشد می‌دهند به توجه به هم نوع و ارجح بودن منافع آن‌ها بر منفعت خود اهمیت بیشتری قائل هستند و از این رو تمام هم‌وغم خود را برای خدمت به هم‌نوعان قرار می‌دهند؛ بنابراین این افراد از روحیه متعهدانه و مسئولیت‌پذیری برخوردارند. در صورتی که در مدارس این روحیه در بین مسئولان وجود داشته باشد و این فرهنگ به رفتار اخلاق‌مداران در آن‌ها کمک کند می‌توان وضعیت‌مداری را از لحاظ خدمت‌گزاری مطلوب‌تر نمود. یافته‌های این بخش از تحقیق با نتایج غفاری و همکاران و قاسم پور و همکاران (۱۳۹۸) همخوانی دارد.

داشتن روحیه ایثار اجتماعی و مرتبط دانستن آن با نهادهای مختلف اجتماعی مثل نهاد خانواده و یا نهاد آموزشی که در جامعه وجود دارد و همچنین ارتباط بین مدارس با خانواده، مدرسه، مراکز مذهبی و سایر نهادها می‌تواند عامل مهمی در توسعه این فرهنگ به شمار آید

❖ که ریشه در روحیه مردم‌داری دارد. ضمن اینکه این فرهنگ می‌تواند روحیه معادگرایی و عدم تعلق به دنیا را به‌عنوان بعد سوم فرهنگ ایثار و تأثیری که بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان در این سیستم آموزشی دارد را بهبود بخشد. به عبارتی داشتن روحیه مردم‌داری نمادی از خدمتگزاری کارکنان نسبت به مردم است؛ بنابراین بر مبنای یافته‌های این مقاله می‌توان استنباط نمود که در صورتی‌که بر مبنای شاخص‌هایی مثل؛ صیانت نفس، توجه به روحیه خدامحوری، انسان دوستی، نوع دوستی و انجام اعمال شایسته و مبتنی بر قانون و ارزش‌های سازمان و جامعه می‌توان به توسعه اخلاق حرفه‌ای در بین کارکنان نهاد آموزش و پرورش کمک نمود که این امر ضرورت برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارکنان این سیستم را به‌منظور توسعه اخلاق حرفه‌ای الزامی می‌کند.

منابع و مأخذ

- ابراهیمیان، سیدحسین (۱۳۹۰). «بازخوانی مفهوم مهندسی فرهنگی و آسیب‌شناسی فرهنگی در نظام آموزش عالی». *مجله مطالعات قدرت نرم*. شماره ۵: ۱۵۰-۱۲۲.
- خوش‌قدم خو، صدرا (۱۳۹۱). «تبیین پیامدهای جهانی‌شدن اقتصادی بر اهداف علمی و آموزشی مقطع متوسطه آموزش و پرورش ایران». *فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی*. شماره ۲: ۱۳۲.
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۹۷). *لغتنامه دهخدا*. تهران.
- رادمرد، سعید (۱۳۹۶). «پایش نقش اخلاق حرفه‌ای در صیانت از حقوق انسانی». *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی*. شماره ۲: ۱۴۲-۱۲۹.
- رسالت، سهیلا (۱۴۰۰). «بررسی نقش و جایگاه فعالان زن حوزه رسانه در ترویج فرهنگ ایثار».
- دوفصلنامه شاهد اندیشه*. دوره جدید. شماره ۱: ۶۱-۴۳.
- شاه نوروزی، مهدی، رضا اسماعیلی، سهیلا پرستگاری و سیدجواد امام جمعه‌زاده (۱۳۹۶). «عوامل مؤثر بر ارتقاء اثربخشی شیوه‌های ترویج فرهنگ ایثار و شهادت». *مجله مدیریت فرهنگی*. شماره ۳۵ و ۳۶: ۷۰-۵۳.
- غفاری هاشجین، زاهد؛ مریم دژگیرموسی افضلیان سلامی (۱۳۹۰). *گفتمان ایثار و شهادت انقلاب اسلامی*. تهران: دانشگاه شاهد.
- غلامی علوی، منصوره (۱۳۹۳). *مطالعه ابعاد اجتماعی ایثار و شهادت به مثابه سرمایه اجتماعی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم انسانی دانشگاه شاهد.
- قاسم‌پور، حامد، کرم خلیلی و مجتبی یاسینی‌فرد (۱۳۹۸). «اثرات فرهنگ ایثار و شهادت بر رفتار شهروند سازمانی: تبیین نقش میانجی سرمایه اجتماعی». *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*. شماره ۳: ۱۳۴-۱۰۱.
- عباسیان، روح‌اله (۱۳۹۴). *بررسی مبانی و موانع گسترش فرهنگ ایثار و شهادت در قرآن و حدیث*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه ایلام.
- قراملکی، محمد (۱۳۸۶). *اخلاق حرفه‌ای*. چاپ دوم. تهران: انتشارات مچنون.

- کاظمی، افسانه، زاهد غفاری هاشجین و عباس شکری کشاورز (۱۳۹۵). «بررسی مؤلفه‌های جمعی فرهنگ ایثار و شهادت در خاطرات آزادگان دفاع مقدس به‌مثابه سرمایه اجتماعی». **دو فصلنامه علمی- پژوهشی پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی**. شماره ۱۴: ۱۴۷-۱۳۹.
- کردنائیچ، اسدا...، فرشته خلیلی پالندی (۱۳۹۷). «تأثیر فرهنگ ایثار و شهادت بر سرمایه اجتماعی با نقش میانجی باورهای دینی». **فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی**. شماره ۳: ۵۸-۳۷.
- مسعودی، حمید؛ مریم اسیکافی و غلامرضا صدیق اورعی (۱۳۹۵). «سیاست پژوهی ترویج فرهنگ ایثار و شهادت در سازمان‌های دولتی استان خراسان رضوی». **فصلنامه مطالعات ملی**. شماره ۸۹-۱۲۰.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۴). **دروس فلسفه اخلاق**. تهران: اطلاعات.
- موسی‌پور، نعمت ا... (۱۳۹۱). «ترویج فرهنگ ایثار و شهادت به کمک برنامه درسی در دوره ابتدایی». **فصلنامه تحقیقات فرهنگی**. شماره ۳: ۱۲۶-۱۰۳.
- نصیری ولیکینی، فخرالسادات و پرویز نویدی (۱۳۹۵). «رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی: نقش میانجی توانمندسازی شناختی». **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**. شماره ۲: ۷۰-۶۱.
- نوئین، آرمیتا؛ محمدباقر کج باف و مهرنوش فرودستان (۱۳۹۲). «رفتارهای مطلوب اجتماعی و ایثارگری در شهروندان اصفهانی». **جامعه‌شناسی کاربردی**. شماره ۲: ۲۲۱-۲۱۱.
- نیاز آذری، کیومرث و ترانه عنایتی و رضا بهنام فر و زهرا کهرودی (۱۳۹۳). «رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی». **نشریه پرستاری ایران**. شماره ۸۷: ۴۲-۳۴.
- هدایتی، علی‌اصغر؛ راضیه برجعلی‌زاده و ندا اله بداشتی (۱۳۹۲). «اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های دینی». **مجله تاریخ پزشکی**. شماره ۸: ۶۳-۳۷.

