



بررسی رابطه بین ادراک معلمان از اخلاق کار اسلامی مدیران و اثربخشی مدارس ابتدایی: نقش واسطه ای فرهنگ سازمانی

سرور میرکیانی

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی از دانشگاه شیراز

shanta_114@yahoo.com

رحمت اله مرزوقی

دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شیراز

rmarzoghi@rose.shirazu.ac.ir

چکیده

هدف پژوهش بررسی سهم واسطه گری نوع فرهنگ سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی مدیران و اثربخشی مدارس ابتدایی بود، جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمان (سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳) بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ساده ۳۱۸ نفر انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل مقیاس اخلاق کار اسلامی علی (۱۹۹۲)، پرسشنامه فرهنگ سازمانی کامرون و کوپین (۲۰۰۶) و مقیاس اثربخشی مدرسه بالینتین آلورادو (۲۰۱۲) بود که پس از محاسبه ی روایی و پایایی بین نمونه توزیع شد. نتایج تحلیل های آماری نشان داد که: میانگین اخلاق کار اسلامی مدیران از سطح کفایت قابل قبول و سطح کفایت مطلوب بالاتر می باشد و میانگین اثربخشی از سطح کفایت قابل قبول بالاتر اما از سطح کفایت مطلوب پایین تر است و تفاوت معنادار می باشد، فرهنگ قبیله ای از بالاترین میانگین و فرهنگ بازاری دارای پایین ترین میانگین است، بین اخلاق کار اسلامی مدیران و انواع فرهنگ سازمانی قبیله ای، ویژه سالاری، بازاری و سلسله مراتبی و بین اخلاق کار اسلامی مدیران و اثربخشی مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین اخلاق کار اسلامی مدیران در مدارس ابتدایی شهر کرمان پیش بینی کننده مثبت و معنادار اثربخشی مدارس و انواع فرهنگ سازمانی در مدارس ابتدایی می باشد و تنها فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی نقش واسطه ای را در رابطه ی بین اخلاق کار اسلامی و اثربخشی مدارس ایفا می کند.

واژگان کلیدی: اخلاق کار اسلامی مدیران، اثربخشی مدارس، فرهنگ سازمانی، مدارس

ابتدایی



Abstract

The aim of the study was examine the mediating role of organizational culture in the relationship between islamic work ethics of principals and effectiveness of Kerman city elementary schools in 1393-94, By using simple stratified random sampling method 318 teachers were selected. Three scales of islamic work ethic scale (Ali 1992), organizational culture questionnaire (Cameron & Quinn 2006) and effectiveness of School scale (Balbontin 2012) were used as a research instrument which were distributed among subjects after assessing its' validity and reliability. The results showed that: The average of the islamic work ethics of principals is higher than suitable level. The average of the effectiveness is higher than acceptable level but not suitable. Clan culture is the highest average and market culture is the lowest average. There is a positive and significant relationship between islamic work ethics of principals and types of organizational culture. There is a positive and significant relationship between islamic work ethics of principals and effectiveness of schools. Islamic work ethics of principals is positive and significant predictore of effectiveness of schools. Islamic work ethics of principals is positive and significant predictore of types of organizational culture. Just, hierarchy organizational culture has mediating role in the relationship between islamic work ethics of principals and effectiveness of schools.

Key Words: Islamic Work Ethics of Principals, Effectiveness of Schools, Organizational Culture,Elementary Schools



مقدمه

آموزش و پرورش مهم ترین نهاد تربیت نیروی انسانی و مولد سرمایه اجتماعی و نهادی فرهنگی اجتماعی می باشد. مدرسه نه تنها در انتقال دانش و آموزش های رسمی بلکه در انتقال هنجارها و الگوهای رفتاری و رشد نگرش های فرد و همچنین در نوعی آموزشهای ضمنی درگیر است. با این وصف، می توان نقش آموزش و پرورش به ویژه مدرسه و معلم را به عنوان کارگزار اجتماعی کردن دانش آموز در ایجاد نگرش های شغلی و نحوه نگرش به کار و آنچه در این پژوهش اخلاق کار^۱ نامیده خواهد شد، مؤثر دانست (معیدفر، ۱۳۸۶). انتخاب مدیران در پژوهش حاضر به این منظور است که شناخت سطح اخلاق کار مدیران، خود گامی مهم در جهت درک جریان های اجتماعی شدن نسل جدید در حوزه شغل خواهد بود.

به علاوه، هرگونه مطالعه ای از فرهنگ کار و اخلاق کار نهایتاً متمرکز در تحلیل فردی است، فرد مرکز تجلی فرهنگ، هنجارها و ارزشهاست. اخلاق کار طبعاً به عنوان یک امر اجتماعی می تواند مورد تحلیل واقع شود (توسلی و نهاوندی، ۱۳۸۷). با توجه به اینکه اخلاق کار یک هنجار فرهنگی بوده و برگرفته از عقاید و باورهای حاکم بر جامعه و بر ذهن انسان است، این ارزشهای ذهنی در ایران می توانند متأثر از آموزه های اسلامی باشند (رستم آبادی و باتمانی، ۱۳۹۱). پس شناخت علمی عوامل مؤثر بر ارتقای اخلاق کار به علت نقش چشمگیری که در ارتقای بهره وری بر عهده دارد بسیار حائز اهمیت است لذا توجه به اخلاق کار اسلامی مدیران که خود سگنان دار مراکز آموزشی و تربیتی هستند اهمیت اساسی پیدا می کند.

از آنجایی که مدارس مأموریتها و رسالتهای آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و خدمات اجتماعی متفاوتی را عهده دار هستند که در راستای آنان در مسیر تربیت نیروهای متخصص و فرهیخته در جهت رشد و توسعه جامعه قدم بر می دارند. این موضوع، زمینه بررسی و مطالعه میزان دستیابی به اهداف و اثربخشی^۲ آنان را فراهم می کند. بدیهی است که مدارس نیز مانند هر سازمان دیگری برای ادامه حیات و حرکت در جهت اهداف اساسی خود باید باورهای کارکنان را با فرهنگ سازمانی^۳ شان همسو سازند زیرا فرهنگ سازمانی می تواند نقش به سزایی بر میزان همکاری، مشارکت و ... کارکنان داشته باشد و در نتیجه بر اثربخشی سازمان مؤثر واقع گردد. لذا بررسی فرهنگ سازمانی مدارس و نقش آن بر میزان اثربخشی می بایست مورد توجه قرار گیرد. پژوهش حاضر سعی کرده تا به شناخت فرهنگ سازمانی حاکم بر مدارس و بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی مدیران بر فرهنگ سازمانی و تأثیر این دو متغیر بر اثربخشی مدارس بپردازد. زیرا این کار می تواند شناخت ارزشمندی از اخلاق کار اسلامی مدیران و تقویت ابعاد اخلاق کار با هدف دستیابی به اثربخشی، و همچنین شناختی از فرهنگ و اخلاق کار اسلامی در جامعه بدهد، چون مدارس به عنوان یکی از اصلی ترین انتقال دهندگان ارزش های مرتبط با شغل و اخلاق کار به نسل های آتی، در مطالعات فرهنگ و اخلاق کار حائز اهمیت می باشند.

¹ - work ethic

² - Effectiveness

³ - Organizational Culture



پیشینه پژوهش

اخلاق کار

اخلاق کار، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (معیدفر، ۱۳۸۶؛ توسلی و نجارنهادندی، ۱۳۸۷). در تعریفی دیگر این گونه بیان می‌گردد که اخلاق کار از قواعد کلی حاکم بر فرهنگ و جامعه پیروی می‌کند (مشایخی پور، ۱۳۹۰). اخلاق کار عبارت از باورها، ارزش‌ها و هنجارهای حوزه فعالیت‌های اقتصادی و بویژه تولیدی است که ریشه در ارزش‌ها و نظام فرهنگی جامعه دارد. این بخش از باورها، ارزش‌ها و هنجارها شدت متأثر از فرآیندهای اجتماعی شدن فرد و به‌ویژه نهادهای تعلیم و تربیت در جامعه است (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱). دو دسته عوامل بر اخلاق کار تأثیر دارند: دسته اول شامل عواملی هستند که در خارج از محیط کار قرار دارند مانند: خانواده، مدرسه، رسانه‌ها و ویژگیهای فردی و پایگاه فرد. دسته دوم عواملی هستند که در محیط کار قرار دارند؛ مانند: موقعیت فرد در محل کار، نوع مدیریت و سبک آن، سازمان کار (فضای فیزیکی محیط کار، شرایط محیط کار، تنظیم روابط انسانی)، ایجاد انگیزش و زمینه‌های انگیزشی (توسلی و نجارنهادندی، ۱۳۸۷).

اخلاق کار اسلامی از خصیصه اخلاقی همه آنچه یک مسلمان باید در سفر زمینی اش براساس راهنمایی و دستورات قانون الهی انجام دهد، تفکیک ناپذیر است. نخستین عنصر اخلاق کار اسلامی که باید آترا مورد توجه قرار داد، دستور شریعت مبنی بر این امر است که انجام و اتمام هرگونه کاری که برای حمایت از خود یک فرد و خانواده اش ضروری است از نظر خداوند همانقدر ارزشمند است که انجام تکالیف و وظایف مذهبی که الزامی طبقه بندی شده اند (واجب). در عین حال که انجام کار برای حمایت از خانواده فرد یک وظیفه دینی تلقی شده است، تأکید مفرط و اغراق آمیز بر کار به خاطر خود کار، تا آنجائی که چنین طرز تلقی و ایستاری تعادل و آرامش را که هدف اساسی زندگی است از بین می‌برد و تخریب می‌کند، مورد مخالفت قرار گرفته است. کل مسأله کار و اخلاق کار در حقیقت در تفکر اسلامی سنتی هرگز تنها از نقطه نظر اقتصادی با آن برخورد نشده بلکه همچنین دارای جنبه ای اخلاقی از منظر اسلامی کلی است که در آن اقتصاد و اخلاق با هم ترکیب شده اند، و اقتصاد منهای ملاحظات اخلاقی مبتنی بر عدالت به عنوان فعالیتی نامشروع تلقی می‌شود (نصر، ۱۳۷۸). کار به عنوان سرچشمه استقلال و وسیله ای برای پرورش رشد فردی، عزت نفس، رضایت و خودشکوفایی است. اخلاق کار اسلامی، کار خلاق و همکاری را علاوه بر منبع شادی به عنوان عملی شریف می‌داند و عقیده دارد افرادی که سخت کار می‌کنند و به کار خود تعهد دارند در زندگی موفق خواهند بود و پیشرفت می‌کنند (Ali, 1988). آموزه های اسلامی بیش از هر مکتبی به اخلاق کار، اهتمام ورزیده که در صورت نهادینه شدن صحیح آن در فرهنگ عمومی، تحولات شگرفی در جهت تکامل اخلاق کار و رشد اقتصاد ملی موجب می‌شود (ایروانی، ۱۳۸۳). دیدگاه های اخلاق کار اسلامی به کار فضیلت و شرافت می‌بخشد و کار را همچون عبادت و فضیلت می‌داند. به طور کلی اخلاق کار اسلامی در چهار رکن اصلی طبقه بندی می‌شود: تلاش، رقابت، شفافیت و رفتاری پاسخگو به لحاظ اخلاقی، که تمام این ارکان قادر به تقویت کسب و کار و پیشرفت اقتصادی در جامعه هستند (Al-Owaihan and Ali, 2008). اخلاق کار اسلامی نیز به عنوان مجموعه ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که آنچه درست است را از نادرست متمایز می‌سازد (Beekun, 1996؛ Rokhman, 2010؛ انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی به منزله انتظارات اسلام با توجه به رفتار فرد در محل کار است که شامل فرد و یا تلاش او، فداکاری، همکاری، مسئولیت، روابط اجتماعی او و خلاقیت می‌شود (Hayati and Ahmad Razimi and Sidek Baba, 2013). با توجه به توضیحات گفته شده می‌توان اینگونه برداشت نمود که اسلام به هر فعالیت فکری و فیزیکی، فردی و اجتماعی کار ارزش معنوی و توجه ویژه ای دارد.

ISC
دارنده مجوز
۹۶۱۷۰-۱۲۸۰۲

فرهنگ سازمانی

شروع توجه جدی پژوهشگران سازمانی به مفهوم فرهنگ را باید در آغاز دهه ۸۰ دانست. در این زمان پژوهشگران سازمانی به تأثیر عامل مهمی بر عملکرد سازمانی پی بردند (Cameron and Quinn, 2006). فرهنگ عبارت است از مجموعه‌ای از ارزشهای کلیدی، باورهای مشترک و درکی که اعضا و کارکنان از سازمان دارند (دفت، ۱۹۹۸). فرهنگ سازمانی الگویی از فرضیه‌های اساسی است که توسط گروه معینی کشف شده و یا توسعه یافته است، به طوری که سازگاری با محیط خارجی و انسجام درونی را به آن‌ها می‌آموزد. اگر این الگو در طی زمان کارایی خوبی داشته باشد، اعتبار می‌یابد. به این طریق شیوه صحیح اندیشه و درک و احساس افراد جدید درباره مشکلاتشان شکل می‌گیرد (Schein, 2004). دنیسون عقیده دارد، فرهنگ سازمانی به ارزش‌های اساسی، باورها و اصولی ارجاع می‌شود که همچون شالوده‌ای محکم به نظام مدیریتی خدمت می‌کند. علاوه بر آن هم ارزش‌ها و باورها و هم نظام مدیریتی باعث تقویت آن اصول اولیه می‌گردند. این اصول و ارزش‌ها ماندگارند؛ زیرا برای اعضای سازمان حاوی معانی و مفاهیم خاصی هستند (منوریان و همکاران، ۱۳۸۷). همچنین منوریان و همکارانش (۱۳۸۷) فرهنگ سازمانی را مجموعه‌ای از سیستم‌های اشتراک مفاهیم و ارزش‌گذاری سازمانی می‌دانند که هم به رفتارها و نگرش‌های اعضای سازمان شکل می‌دهند و هم خروجی‌های تکنولوژی سازمان و عملکرد کلی سازمان را کنترل می‌کنند. اصطلاح فرهنگ سازمانی به ارزشهای مسلم، فرضیه‌های اصلی، انتظارات، خاطرات مشترک و تعاریف ارائه شده در سازمان برمی‌گردد. این واژه به ایدئولوژی رایج که در اذهان مردم است اشاره دارد. آن یک احساسی از همانندی کارکنان، تهیه قانونهای نامکتوب، راهنمایی‌های ذهنی که چگونه در سازمان به دست آورده می‌شود را بیان می‌کند و ثبات سیستم اجتماعی را که آشکار است افزایش می‌دهد (کوچکی و همکاران، ۱۳۹۱). در یک جمع بندی می‌توان فرهنگ سازمانی را این‌گونه توصیف کرد، ویژگی منحصر به فرد سازمان است که رفتار کارکنان را هدایت می‌کند و سبب ایجاد گنجینه‌ای مشترک از ارزشها و باورها در آنان می‌گردد.

رابینز (۱۹۹۶) به ویژگی‌های ده‌گانه‌ای اشاره دارد که وقتی با هم ترکیب و تلفیق شوند، فلسفه وجودی فرهنگ یک سازمان را شکل می‌دهند. این ویژگی‌های ده‌گانه، هم ابعاد ساختاری و هم ابعاد رفتاری را در بر دارند: نوآوری فردی، تحمل مخاطره، جهت‌دهی، یکپارچگی و وحدت، روابط مدیریتی، کنترل، هویت، سیستم، تحمل تعارض، الگوهای ارتباطات. همچنین کامرون و کوپین (۲۰۰۶) بر اساس ۳۹ شاخص اصلی اثربخشی کمپیل و همکارانش، با توجه به دو بعد اساسی (درون‌گرایی در مقابل برون‌گرایی، کنترل و ثبات در مقابل انعطاف‌پذیری) چهار نوع فرهنگ سازمانی را بیان کردند. به اعتقاد کامرون و کوپین این دسته از معیارهای اثربخشی سازمان از این نظر اهمیت دارند که نشان‌دهنده ویژگی‌هایی هستند که مردم آنها را در خصوص عملکرد یک سازمان ارزشمند می‌دانند. کامرون و کوپین پیشنهاد کردند که چارچوب ارزشهای رقابتی می‌توانند به منظور بررسی ساختار عمیق فرهنگ سازمانی، باورهای اساسی، انگیزه‌ها، رهبری، تصمیم‌گیری، اثربخشی، ارزشها و سایر موارد سازمانی به کار رود. این چارچوب ارزشهای رقابتی از چهار نوع فرهنگ تشکیل شده است که عبارت است از: فرهنگ قبیله‌ای^۱، فرهنگ ویژه‌سالاری^۲، فرهنگ بازاری^۳، فرهنگ سلسله‌مراتبی^۴ (کوچکی و همکاران، ۱۳۹۱).

اثربخشی

اولین دیدگاهی که نسبت به اثربخشی ارائه شد (که احتمالاً تا دهه ۱۹۵۰ نیز برقرار بود) بسیار ساده بود. اثربخشی به عنوان میزان یا حدی که یک سازمان اهدافش را محقق ساخته است، تعریف شده بود. در دهه ۱۹۶۰ و اوایل ۱۹۷۰ پژوهش‌های وسیعی در مورد اثربخشی سازمانی صورت گرفت. با مروری بر این پژوهش‌ها به معیارهای سی‌گانه متفاوتی دست می‌یابیم. امروزه پژوهشگران متفق‌الرأیند که

¹ -Clan

² -Adhocracy

³ -Market

⁴ -Hierarchy



سنجش اثربخشی مستلزم معیارهای چندگانه ای است که وظایف مختلف سازمانی را بر اساس ویژگی های مختلفی مورد ارزیابی قرار دهد. چهار رویکرد مختلف برای ارزیابی اثربخشی سازمانی ارائه شده که هر کدام از این چهار رویکرد به تنهایی می توانند مدل مفیدی باشند: رویکرد نیل به هدف^۱، رویکرد سیستمی^۲، رویکرد دینفغان استراتژیک^۳، رویکرد ارزش های رقابتی^۴ (رابینز، ۱۹۹۶).

توتو^۵ (۱۹۸۶) اثربخشی را این چنین تعریف می کند: اثربخشی سازمانی فرایندی چرخشی و مداوم است که از طرح برنامه شروع می شود و شامل تمام فعالیت هایی است که هم در جهت اهداف سازمان است و هم تعیین می کند که انجام آن ها تا چه اندازه خوب و مطلوب صورت گرفته است. سی شور^۶ (۱۹۶۷) با اعتقاد به اینکه در بیشتر سازمان ها بین سیستم طبیعی تعادل گرا، اهداف و تصمیم گیری سازگاری وجود دارد، اثربخشی سازمان ها را منوط به موفقیت در سه زمینه ذیل می داند: حفظ بقا و رشد، تحقق اهداف، اعمال کنترل و حفظ جهت سازمان. در مقایسه، ارگریس^۷ معتقد است که اثربخشی سازمان منوط به توانایی سازمان در تحقق سه عملکرد ضروری ذیل است: نیل به اهداف، نگهداری و انسجام داخلی، قابلیت انطباق با محیط. اگرچه شاخص های اصلی اثربخشی مستقل از نوع سازمانهاست اما به لحاظ تفاوت عملکردها و اهداف سازمان های مثلاً صنعتی یا آموزشی موارد مورد تأکید نیز متفاوتند (شیرازی، ۱۳۷۳). به طور سنتی اثربخشی سازمانی را درجه حصول به هدف تعریف کرده اند. اهداف سازمانی حالت های مطلوبی هستند که سازمان سعی در دست یابی به آنها دارد. در یک الگوی هدف، مدرسه ای اثربخش است که فعالیت هایش اهداف را برآورده سازند و یا از آن فراتر روند (هوی و میسکل، ۱۹۹۶). اثربخشی سازمان عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف های مورد نظر خود نایل می آید و کارایی سازمان عبارت است از مقدار منابعی که برای تولید یک واحد محصول به مصرف رسیده است (دفت، ۱۹۹۸). رابینز در تعریف اثربخشی سازمانی هم به وسایل و امکانات (فرآیند) و هم به نتایج حاصله (اهداف) توجه نموده است (رابینز، ۱۹۹۶). علاقه بند هم به گونه ای دیگر به اثربخشی اشاره دارد که آن را میزان توافق رفتار سازمانی با انتظارات سازمانی بیان می کند (علاقه بند، ۱۳۹۰). به طور کلی از این منظر می توان میزان پاسخگویی سازمان به محیط و دستیابی به اهداف سازمان با استفاده ی بهینه از منابع و انجام فرآیندهای مؤثر، اثربخشی سازمانی گفته شود.

خصوصیات مدارس اثربخش

پژوهش های اولیه در مورد مدارس اثربخش در اواسط دهه ۱۹۷۰ صورت گرفت که ادmondز^۸ بعد از مقایسه نتایج بیان داشت "تمام مدارس می توانند اثربخش باشند". موج دوم پژوهش ها در اواسط دهه ۱۹۸۰ انجام شد که به ۱۲ ویژگی برای مدارس اثربخش دست یافت (گلیکمن و همکاران، ۲۰۰۷). سرجیووانی^۹ و همکارانش (۱۹۹۲) با مبنا قراردادن حوزه های اصلی فعالیت مدارس، الگوی جامعی برای اثربخشی مدرسه ارائه کرده اند. این الگو چهار فعالیت اساسی برای مدارس در نظر می گیرد که عبارتند از: دستیابی به اهداف سازمانی، حفظ الگوی فرهنگی، حفظ یکپارچگی درونی سیستم سازمانی و انطباق با نیروهای موجود در محیط بیرونی (ترک زاده، ۱۳۷۷). همچنین بالدوین (۱۹۹۳) یازده عامل را بر اثربخشی مدارس مؤثر می داند که شامل: تأکید بر مهارتهای اساسی، رهبری آموزشی اثربخش، حداکثر فرصتهای یادگیری، تأکیدات روشن و شفاف، التزام در رابطه بین مدرسه و خانه، محیط امن و منظم، رشد حرفه ای، جو مثبت مدرسه، انتظارات فراوان علمی دانش آموزان، مشارکت در تصمیم گیری معلمان، فراوانی ارزیابی و کنترل موفقیت دانش آموزان می شوند (زکی، ۱۳۸۹؛ Albert-Green, 2005). بالبننتین آلورادو^{۱۰} (۲۰۱۲) نیز با هدف دستیابی درک بیشتری از ویژگی های خاص مدارس اثربخش در مناطقی با

¹ - Goal-Attainment Approach

² - System Approach

³ - Strategic constituencies Approach

⁴ - Competing-Values Approach

⁵ -Toto

⁶ -Seashore

⁷ -Argyris

⁸ - Edmonds

⁹ - Sergiovanni

¹⁰ - Balbontin Alvarado



محروریت اجتماعی و بررسی تأثیر این ویژگی های خاص در نتایج اجتماعی و علمی دانش آموزان به بررسی مدارس اثربخش در دو منطقه شیلی پرداخت، وی در این راستا پرسشنامه ای با دوازده بعد و پنجاه گویه برای مدارس اثربخش بیان نمود که مؤلفه های آن عبارتند از: رهبری مدرسه، چشم انداز و اهداف، جو مدرسه، آموزش و یادگیری، انتظارات از موفقیت دانش آموزان، بازخورد حرفه ای، ارزیابی از یادگیری دانش آموزان، همکاری خانه و مدرسه، نظم و انضباط در مدرسه، برنامه درسی مدرسه و برنامه ریزی، شایستگی معلمان، ایجاد انگیزه و مسئولیت پذیری در دانش آموزان.

روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف پژوهش بررسی سهم واسطه گری نوع فرهنگ سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی مدیران و اثربخشی مدارس ابتدایی شهر کرمان در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ می باشد از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. در پژوهش حاضر متغیر اخلاق کار اسلامی به عنوان متغیر پیش بین، متغیر اثربخشی مدارس به عنوان متغیر ملاک و متغیر فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر واسطه در نظر گرفته شده است. از آنجایی که پژوهش در زمینه طبیعی و دست نخورده انجام می شود هیچ یک از متغیرها کنترل نمی شود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمان است که در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ مشغول به کار می باشند. که برای انتخاب نمونه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ساده و فرمول کوکران ۳۱۸ نفر از معلمان مدارس ابتدایی شهر کرمان انتخاب گردیدند.

- برای سنجش اخلاق کار اسلامی مدیران از مقیاس اخلاق کار اسلامی (علی، ۱۹۹۲) استفاده شد. این مقیاس دارای ۱۷ گویه ۵ گزینه ای از نوع لیکرت از ۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم می باشد و یکی از پرکاربردترین ابزارهایی برای اندازه گیری اخلاق کار اسلامی است که توسط پژوهشگران زیادی در داخل و خارج از کشور مورد استفاده قرار گرفته است. روایی و پایایی این مقیاس در پژوهش های پیشین مورد تأیید بوده ولی یک بار دیگر در این مطالعه برای محاسبه روایی از تحلیل گویه و برای محاسبه پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است. محاسبه روایی نشان داد که مقیاس از روایی بالایی برخوردار می باشد. همچنین نتایج نشانگر پایایی بالای این مقیاس (۰/۹۰) بود.

- فرهنگ سازمانی موجود در مدارس ابتدایی بر اساس پرسشنامه فرهنگ سازمانی (کامرون و کوپین، ۲۰۰۶) سنجیده شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه از نوع نمره ای می باشد که در این تحقیق آن را به ۵ گزینه ای از نوع لیکرت تبدیل کرده و از آن استفاده شده است. پرسشنامه مذکور شامل ۶ زیر مقیاس ویژگی های حاکم (۴ گویه)، رهبری سازمانی (۴ گویه)، مدیریت کارمندان (۴ گویه)، پیوند سازمانی (۴ گویه)، تأکیدهای استراتژیک (۴ گویه) و معیارهای موفقیت (۴ گویه) می گردد که می تواند ۴ نوع فرهنگ سازمانی قبیله ای (۶ گویه)، ویژه سالاری (۶ گویه)، بازاری (۶ گویه) و سلسله مراتبی (۶ گویه) را بررسی نماید. در این پژوهش روایی هر یک از انواع فرهنگ سازمانی با استفاده از روش تحلیل گویه محاسبه شده است. همبستگی هر گویه با نمره کل مقیاس مربوطه نشان داد که هر یک از انواع این پرسشنامه از روایی نسبتاً بالایی برخوردار می باشد همچنین به منظور سنجش پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج نشانگر پایایی بالای هر یک از انواع فرهنگ سازمانی بود.

- برای سنجش میزان اثربخشی مدارس ابتدایی مقیاس اثربخشی (بالبنیتین آلورادو، ۲۰۱۲) مورد استفاده قرار گرفته است. این مقیاس دارای ۵۰ گویه ۵ گزینه ای از نوع لیکرت از ۱= بسیار مخالفم تا ۵= بسیار موافقم و همچنین دارای یک گزینه با عنوان نمی دانم می باشد که شامل ۱۲ زیر مقیاس مدیریت مدرسه (۶ گویه)، چشم انداز و اهداف (۵ گویه)، جو مدرسه (۷ گویه)، آموزش و یادگیری (۵ گویه)، انتظارات از موفقیت دانش آموزان (۴ گویه)، بازخورد حرفه ای (۳ گویه)، ارزیابی از یادگیری دانش آموزان (۳ گویه)، همکاری خانه و مدرسه (۳ گویه)، نظم و انضباط در مدرسه (۴ گویه)، برنامه درسی مدرسه و برنامه ریزی (۳ گویه)، شایستگی معلمان (۴ گویه)، ایجاد انگیزه و مسئولیت پذیری در دانش آموزان (۳ گویه) می گردد. روایی هر یک از ابعاد مقیاس اثربخشی با استفاده از روش تحلیل گویه محاسبه شده



است. همبستگی هر گویه با نمره کل مقیاس مربوطه نشان داد که هر یک از ابعاد این مقیاس از روایی نسبتاً مناسبی برخوردار می باشد همچنین به منظور سنجش پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج نشان داد هر یک از ابعاد از پایایی بالایی (۰/۹۵) برخوردار بودند.

یافته های پژوهش

- اخلاق کار اسلامی در بین مدیران مدارس ابتدایی شهر کرمان به چه میزان است؟

با توجه به نتایج به دست آمده اخلاق کار اسلامی در بین مدیران با میانگین (۴/۲۰) از سطح کفایت قابل قبول و سطح کفایت مطلوب بالاتر می باشد. بر اساس مقدار t به دست آمده و در درجه آزادی ۳۱۸ تفاوت معناداری بین میانگین به دست آمده با میانگین معیار در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد.

جدول ۱: نتایج آزمون تی تک نمونه ای جهت مقایسه میانگین اخلاق کار اسلامی از دیدگاه مدیران با سطوح کفایت مطلوب (Q_3) و قابل قبول (Q_2) در مدارس ابتدایی شهر کرمان

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	سطح کفایت قابل قبول (Q_2)	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری	سطح کفایت مطلوب (Q_3)	مقدار t	سطح معناداری
اخلاق کار اسلامی	۴/۲۰	۰/۴۸	۳	۴۴/۵۹	۳۱۸	۰/۰۰۰۱	۴	۷/۶۸	۰/۰۰۰۱

- نوع غالب فرهنگ سازمانی در مدارس ابتدایی شهر کرمان کدام است؟

بر اساس جدول زیر، نتیجه آزمون تحلیل واریانس اندازه گیری های مکرر جهت تعیین نوع غالب فرهنگ سازمانی نشان داد که فرهنگ قبیله ای از بالاترین میانگین شیوع (۳/۸۶) و فرهنگ بازاری دارای پایین ترین میانگین شیوع (۳/۴۸) می باشند و بر اساس F بدست آمده با مقدار (۵۶/۵۹) در درجه آزادی (۱ و ۳۱۸) تفاوت معناداری بین میزان شیوع انواع فرهنگ سازمانی وجود دارد.

جدول ۲: مقایسه انواع مختلف فرهنگ سازمانی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	F	df	sig
فرهنگ قبیله ای	۳۱۹	۳/۸۶	۰/۶۰	۵۶/۵۹	۱ و ۳۱۸	۰/۰۰۰۱
فرهنگ ویژه سالاری		۳/۶۰	۰/۵۸			
فرهنگ بازاری		۳/۴۸	۰/۶۰			



			۰/۵۴	۳/۶۹		فرهنگ سلسله مراتبی
--	--	--	------	------	--	--------------------

به منظور بررسی و تشخیص تفاوت بین میانگین های محاسبه شده نیز از آزمون تعقیبی بونفرونی استفاده شده که نتایج حاکی از آن است که بین انواع فرهنگ سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد که نتایج آن در جدول ۳ درج شده است. با توجه به این نتیجه می توان فرهنگ سازمانی غالب در مدارس ابتدایی شهر کرمان را فرهنگ قبیله ای دانست.

جدول ۳: آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه بین میزان شیوع انواع فرهنگ سازمانی

متغیر	فرهنگ قبیله ای	فرهنگ ویژه سالاری	فرهنگ بازاری	فرهنگ سلسله مراتبی
فرهنگ قبیله ای				
فرهنگ ویژه سالاری	$p < ۰/۰۰۰۱$			
فرهنگ بازاری	$p < ۰/۰۰۰۱$	$p < ۰/۰۰۰۱$		
فرهنگ سلسله مراتبی	$p < ۰/۰۰۰۱$	$p < ۰/۰۰۰۱$	$p < ۰/۰۰۰۱$	

• اثربخشی در مدارس شهر کرمان به چه میزان است؟

با توجه به نتایج به دست آمده اثربخشی در مدارس ابتدایی با میانگین (۳/۸۱) از سطح کفایت قابل قبول بالاتر می باشد. بر اساس مقدار t به دست آمده و در درجه آزادی ۳۱۸ تفاوت معناداری بین میانگین به دست آمده با میانگین معیار در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد، اما از سطح کفایت مطلوب پایین تر بود و تفاوت معنادار می باشد.



جدول ۴: نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای جهت مقایسه میانگین اثربخشی مدارس با سطوح کفایت مطلوب (Q3) و قابل قبول (Q2) در

مدارس شهر کرمان

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	سطح کفایت قابل قبول (Q2)	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری	سطح کفایت مطلوب (Q3)	مقدار t	سطح معناداری
اثربخشی	۳/۸۱	۰/۴۴	۳	۳۲/۹۵	۳۱۸	۰/۰۰۰۱	۴	۷/۵۹	۰/۰۰۰۱

• آیا بین اخلاق کار اسلامی مدیران، انواع فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدارس ابتدایی شهر کرمان رابطه معناداری وجود دارد؟

نتایج جدول ۵ نشان دهنده آن است که بین اخلاق کار اسلامی مدیران و انواع فرهنگ سازمانی قبيله ای، ویژه سالاری، بازاری و سلسله مراتبی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین بین اخلاق کار اسلامی و اثربخشی مدارس رابطه ای مثبت و معنادار است. فرهنگ سازمانی قبيله ای با فرهنگ سازمانی ویژه سالاری، بازاری و سلسله مراتبی رابطه ای مثبت و معنادار دارد و علاوه بر این بین فرهنگ سازمانی قبيله ای با اثربخشی مدارس رابطه مثبت و معناداری است. فرهنگ سازمانی ویژه سالاری با فرهنگ سازمانی بازاری و سلسله مراتبی رابطه مثبت و معنادار دارد و علاوه بر این بین فرهنگ سازمانی ویژه سالاری با اثربخشی مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. فرهنگ سازمانی بازاری با فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی رابطه مثبت و معنادار دارد و همچنین بین فرهنگ سازمانی بازاری با اثربخشی مدارس رابطه ای مثبت و معنادار است. بین فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی با اثربخشی مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۵: ضریب همبستگی بین اخلاق کار اسلامی مدیران، نوع فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدارس ابتدایی شهر کرمان



متغیر	اخلاق کار اسلامی	فرهنگ قبیله ای	فرهنگ ویژه سالاری	فرهنگ بازاری	فرهنگ سلسله مراتبی	اثر بخشی
اخلاق کار اسلامی						
فرهنگ قبیله ای	۰/۴۴ ۰/۰۰۰۱					
فرهنگ ویژه سالاری	۰/۴۰ ۰/۰۰۰۱	۰/۶۷ ۰/۰۰۰۱				
فرهنگ بازاری	۰/۳۲ ۰/۰۰۰۱	۰/۴۶ ۰/۰۰۰۱	۰/۷۲ ۰/۰۰۰۱			
فرهنگ سلسله مراتبی	۰/۴۸ ۰/۰۰۰۱	۰/۶۹ ۰/۰۰۰۱	۰/۶۹ ۰/۰۰۰۱	۰/۵۹ ۰/۰۰۰۱		
اثر بخشی	۰/۳۲ ۰/۰۰۰۱	۰/۴۵ ۰/۰۰۰۱	۰/۴۷ ۰/۰۰۰۱	۰/۴۱ ۰/۰۰۰۱	۰/۴۹ ۰/۰۰۰۱	

$P < / . 0 1$

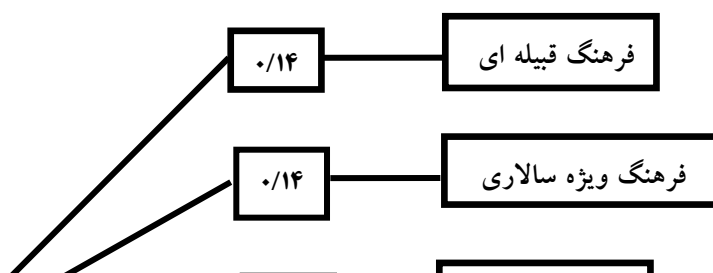
$P < / . 0 5$

برای تحلیل مدل پژوهش مراحل مدل بارون و کنی (۱۹۸۶) به شرح زیر اجرا شد:

مرحله اول: بررسی رابطه متغیر برون زاد اولیه(اخلاق کار اسلامی) با متغیر درون زاد نهایی(اثر بخشی)، در این مرحله نتایج نشان داد، اخلاق کار اسلامی در مدارس ابتدایی شهر کرمان پیش بینی کننده مثبت و معنادار اثر بخشی مدارس ($\beta = 0.32$ و $p < 0.05$) می باشد.

مرحله دوم: بررسی رابطه متغیر برون زاد اولیه(اخلاق کار اسلامی) با متغیر واسطه(انواع فرهنگ سازمانی)، نتایج حاکی از آن بود که اخلاق کار اسلامی پیش بینی کننده مثبت و معنادار فرهنگ قبیله ای ($\beta = 0.45$ و $p < 0.05$)، فرهنگ ویژه سالاری ($p < 0.05$) و $\beta = 0.39$ ، فرهنگ بازاری ($\beta = 0.32$ و $p < 0.05$)، فرهنگ سلسله مراتبی ($\beta = 0.49$ و $p < 0.05$) می باشد.

مرحله سوم: بررسی رابطه متغیر واسطه(انواع فرهنگ سازمانی) و متغیر درون زاد(اثر بخشی) با کنترل متغیرهای برون زاد(اخلاق کار اسلامی)، سرانجام در این مرحله، که تأثیر متغیرهای واسطه ای(انواع فرهنگ سازمانی) بر متغیر درون زاد(اثر بخشی) با کنترل متغیرهای برون زاد(اخلاق کار اسلامی) را نشان می دهد، متغیرهای واسطه فرهنگ قبیله ای ($\beta = 0.14$ و $p = NS$)، فرهنگ ویژه سالاری ($\beta = 0.14$ و $p = NS$)، فرهنگ بازاری ($\beta = 0.11$ و $p = NS$) و اخلاق کار اسلامی ($\beta = 0.07$ و $p = NS$)، پیش بینی کننده معنادار اثر بخشی نمی باشد ولی فرهنگ سلسله مراتبی ($\beta = 0.20$ و $p < 0.05$) پیش بینی کننده معنادار اثر بخشی می باشد.





$$R^2=0/30$$

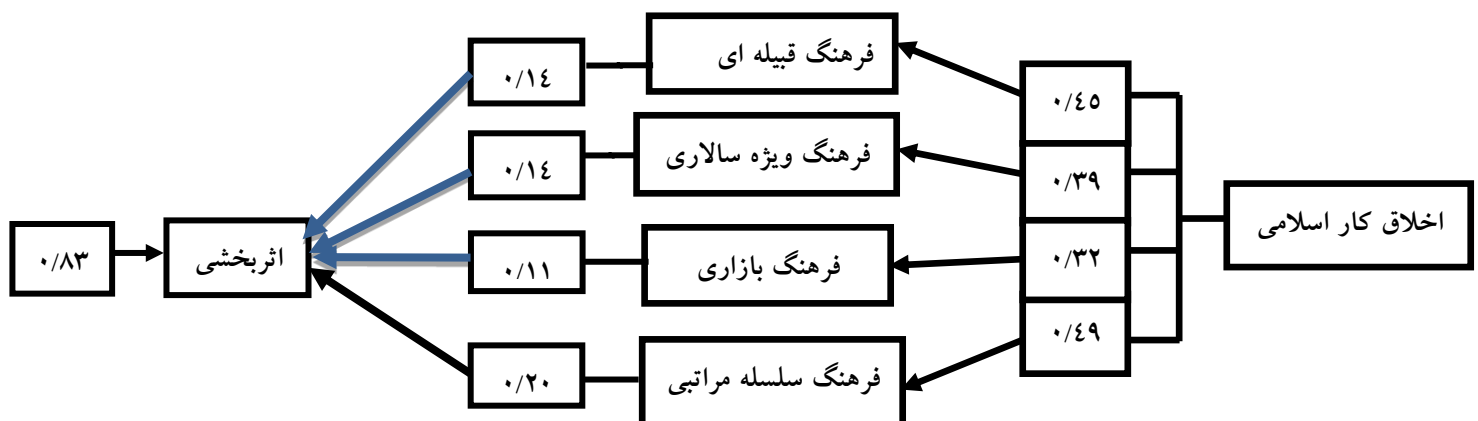
شکل ۱: رابطه انواع فرهنگ سازمانی با کنترل اخلاق کار اسلامی در بین مدیران با اثر بخشی مدارس

مرحله چهارم: بررسی رابطه بین متغیر برون زاد اولیه (اخلاق کار اسلامی) و متغیر واسطه (انواع فرهنگ سازمانی) با متغیر درون زاد نهایی (اثر بخشی مدارس) و بررسی میزان کاهش ضرایب رگرسیون متغیرهای برون زاد از مرحله یک به مرحله سه.

• آیا رابطه‌ی معناداری بین اخلاق کار اسلامی و اثربخشی مدارس با واسطه‌گری انواع فرهنگ سازمانی در مدارس ابتدایی شهر کرمان وجود دارد؟

با بررسی و مقایسه میزان ضرائب رگرسیون از مرحله یک تا مرحله سوم می‌توان گفت:

ضریب رگرسیون اخلاق کار اسلامی و اثربخشی مدارس نشان داد که اخلاق کار اسلامی از مرحله اول ($p < 0/05$ و $\beta = 0/32$) به مرحله سوم ($p = NS$ و $\beta = 0/07$)، کاهش یافته است که این امر حاکی از آن است که متغیر انواع فرهنگ سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی با اثربخشی مدارس سهم واسطه‌گری داشته است. در نهایت و بر اساس انجام مراحل سه گانه مدل معادله ساختاری، شکل ۲ نشان می‌دهد که در مدارس ابتدایی شهر کرمان اخلاق کار اسلامی پیش‌بینی کننده‌ی اثربخشی مدارس می‌باشد و متغیر انواع فرهنگ سازمانی در این رابطه سهم واسطه‌گری دارد.



شکل ۲: مدل نهایی رابطه اخلاق کار اسلامی و اثربخشی مدرسه با واسطه‌گری انواع فرهنگ سازمانی

بحث و نتیجه گیری



یافته های پژوهش حاکی از آن است که میانگین اخلاق کار اسلامی مدیران مدارس ابتدایی شهر کرمان حتی از سطح کفایت مطلوب بالاتر است، که این نتیجه با یافته های انصاری و اردکانی (۱۳۹۲) هم راستا می باشد زیرا آنان نیز میانگین اخلاق کار اسلامی کارکنان علوم پزشکی را بسیار بالا به دست آوردند. به علاوه، میانگین اثربخشی مدارس از سطح کفایت قابل قبول بالاتر اما از سطح کفایت مطلوب پایین تر می باشد. پس با توجه به حمایتی که مدیران از اصول اخلاق کار اسلامی دارند می توان از این نیرو در عمل برای افزایش اثربخشی مدارس تا سطح مطلوب استفاده نمود.

به طور کلی در مدارس ابتدایی شهر کرمان فرهنگ قبیله ای از بالاترین میانگین شیوع برخوردار بوده و فرهنگ بازاری دارای پایین ترین میانگین شیوع می باشد؛ که نشان دهنده ی این است قالب رهبری در مدارس بیشتر به صورت مدل های مشاوره ای بوده و سبک مدیریتی مدارس به صورت کار تیمی و مشارکتی و نه رقابت های شدید است و عواملی همچون وفاداری و اعتماد متقابل بیشتر از دستیابی به هدف، قوانین و سیاست ها باعث پیوند بین اعضا می شوند همچنین تأکید بر اعتماد و مشارکت بیشتر از کارایی، موفقیت و رقابت است یعنی این مدارس موفقیت را بیشتر بر مبنای کار تیمی، تعهد کارکنان و علاقه افراد تعریف می کنند نه بر مبنای دستاوردهای جدید و ارائه خدمات مناسب. که این یافته با نتیجه مطالعه فرالینگر و السان^۱ (۲۰۰۷) در یک راستا می باشد آنان نیز فرهنگ سازمانی غالب در سطح دانشگاه رووان را از دید دانشجویان آموزش بهداشت، فرهنگ قبیله ای معرفی کردند.

بین اخلاق کار اسلامی مدیران و انواع فرهنگ سازمانی (قبیله ای، ویژه سالاری، بازاری و سلسله مراتبی)، اخلاق کار اسلامی و اثربخشی مدارس، و نیز بین انواع فرهنگ سازمانی (قبیله ای، ویژه سالاری، بازاری و سلسله مراتبی) و اثربخشی رابطه ای مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین اخلاق کار اسلامی مدیران در مدارس ابتدایی شهر کرمان پیش بینی کننده معنادار اثربخشی مدارس و پیش بینی کننده مثبت و معنادار انواع فرهنگ سازمانی (فرهنگ قبیله ای، ویژه سالاری، بازاری و سلسله مراتبی) می باشد و متغیر انواع فرهنگ سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و اثربخشی سهم واسطه گری دارد، که تنها فرهنگ سازمانی سلسله مراتبی نقش واسطه ای را در این رابطه ایفا می کند. به عبارت دیگر اخلاق کار اسلامی مدیران به طور مستقیم و غیر مستقیم (با واسطه گری فرهنگ سازمانی) بر اثربخشی مدرسه تأثیرگذار است. وجود همبستگی مثبت بین این متغیرها، بیان گر این موضوع می باشد که: به هر میزان اخلاق کار اسلامی در مدیران افزایش پیدا کند به همان میزان مدارس به اثربخشی بالاتری و فرهنگ سازمانی قوی تری می رسند و همچنین هر چه فرهنگ سازمانی قوی تری بر مدرسه حاکم باشد به همان میزان مدارس اثربخش تر خواهند شد. بنابراین تقویت معیارهای اخلاق کار اسلامی در بین مدیران و همچنین بهبود فرهنگ سازمانی مدرسه می تواند سبب تقویت مؤلفه های اثربخشی شده و اثربخشی مدرسه را افزایش دهد. با توجه به تأیید این روابط باید اهمیت خاصی را برای اخلاق کار اسلامی قائل شد و همچنین با توجه به پژوهش های انجام شده گسترش اخلاق کار اسلامی می تواند خصوصیات مثبتی را نه تنها در مدارس بلکه در سازمان های دیگر نیز ایجاد نماید. لازم به ذکر است که این یافته ها با نتایج مطالعات زیر هم راستا می باشند:

فخرزمان، خان مری، سادوزای و رامای^۲ (۲۰۱۲) در پژوهش خود به تأثیر مثبت اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی در کشور پاکستان اشاره دارند. عباسی، رحمان و بی بی^۳ (۲۰۱۱) نیز در پاکستان به این نتایج دست یافتند که اخلاق کار اسلامی دارای پتانسیل بسیار زیادی برای بهبود عملکرد کسب و کار در سازمان است و درمان بحران اقتصاد جهانی نهفته در ارزش های اخلاقی کار است که باید در فرهنگ سازمانی برای عملکرد کسب و کار پایدار پرورش داده شود. در پژوهشی دیگر که توسط رحمان (۲۰۱۰) در اندونزی انجام شد اثرات مثبت اخلاق کار اسلامی در رضایت شغلی و تعهد سازمانی به دست آمد و هیچ شواهد قابل توجهی از اثر اخلاق کار اسلامی بر قصد ترک

^۱ -Fralinger & Olson

^۲ -Fakhar Zaman, Khan Marri, Sadozai & Ramay

^۳ -Abbasi, Rehman & Bibi



کار وجود نداشت. یوسف^۱ (۲۰۰۱) در امارت متحده عربی، تأثیر مستقیم اخلاق کار اسلامی را بر تعهد سازمانی و رضایت نشان داد. موغلی، سیدجوادین، احمدی و علوی (۱۳۹۲) در مطالعه ای به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار اسلامی بر نگرش کارکنان به جهت ایجاد رفتار مطلوب تأثیر قابل توجهی داشت. انصاری و اردکانی (۱۳۹۲)، رجبی پور و دهقانی (۱۳۹۱) نیز در پژوهشهای خود به وجود رابطه معنادار بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی تأکید دارند. نتایج مطالعه مشبکی، وحدتی و موسوی (۱۳۹۱) نشان می دهد که عملکرد وظیفه ای هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم تحت تأثیر اخلاق کار اسلامی، احساس مثبت به کار و تعهد کاری می باشد. رشیدی (۱۳۸۳) نیز به این نکته اشاره دارد که بین میزان حمایت مدیران از اخلاق اسلامی کار و نگرش آنها نسبت به تغییر سازمانی به طور کل رابطه ای مثبت وجود دارد.

عامری فر و جهانی (۱۳۹۱) نیز با بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با اثربخشی مدرسه از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهر شیراز به معنی دار بودن رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدرسه پی بردند. امید، تندنویس و مظفری (۱۳۸۹) در پژوهش خود به این نکته اشاره داشتند که بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در مطالعه ای آراسته و سلیمی (۱۳۹۲) بیان کردند که فرهنگ سازمانی رابطه مستقیمی با اثربخشی رهبری دارد همچنین کوانتس و بوگلارسکی (۲۰۰۷)، در شش کشور گوناگون نشان دادند که مؤلفه های فرهنگ سازمانی، به شدت با اثربخشی رهبری و اثربخشی فردی کارکنان مربوط هستند. توانایی و مهرام (۱۳۸۹) نیز در پژوهشی به رابطه مثبت و معنی داری بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی با نمره توانمندی معلمان دست یافتند و یوسفی (۱۳۷۶) وجود رابطه ای معنی دار بین فرهنگ سازمانی مدارس و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان را بیان کرده است.

جدای از یافته های آماری با توجه به نتایج پژوهش، به مسئولان و مدیران آموزشی پیشنهاد می گردد که بیشتر از پیش سعی در عملی کردن ارزشهای اخلاق کار اسلامی و بهبود فرهنگ سازمانی مدارس با توجه به نقش تعیین کننده ی آنان در اثربخشی مدارس نمایند. همچنین مدیران به منظور افزایش میزان اثربخشی مدارس، لازم است در ابتدا اصول اخلاق کار اسلامی را به طور آشکار و جدی تر اجرا کنند و رعایت عدالت، جوانمردی و ایثار را سرلوحه ی کار خود قرار دهند و این دیدگاه به کار به عنوان منبع کمال و استقلال را واقعا در عمل به کار برند. سپس با افزایش فضای منظم و امن در مدرسه، وحدت کارکنان برای رسیدن به اهداف مدرسه، تشویق معلمان به مشارکت در تصمیم گیری های مدرسه، سیستم پاداش برای معلمان که در دستیابی به اهداف مدرسه موفق هستند، مورد توجه و قدردانی قرار دادن تلاش و نوآوری های معلمان، تغییر نگرش معلمان به منظور موافقت آنان برای بررسی شیوه کارشان و تغییر و انطباق با روش های جدید تدریس، در اثربخشی مراکز آموزشی خود تأثیرگذار باشند. همین طور به پژوهشگران پیشنهاد می شود اخلاق کار اسلامی را با دیگر متغیرهای سازمانی و عملکرد کارکنان با استفاده از سایر مدل های نظری مورد مطالعه قرار دهند و سپس نتایج پژوهش ها را با یکدیگر مقایسه کنند.

¹ - Yousef



منابع

- آراسته، حمیدرضا؛ سلیمی، مهتاب. (۱۳۹۲). ارایه مدلی برای تبیین روابط میان فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و اثربخشی رهبری در دانشکده های پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه مدیریت پرستاری. ۲(۲). ۱۹-۲۹.
- انصاری، محمداسماعیل؛ اردکانی، محمدشاکر. (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی. ۲(۲). ۸۶-۹۸.
- امید، علیرضا؛ تندنویس، فریدون؛ مظفری، سیدامیراحمد. (۱۳۸۹). ارتباط فرهنگ سازمانی با اثربخشی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی در برخی سازمان های ورزشی ایران. دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. ۲(۴). ۸۷-۱۰۳.
- ایروانی، جواد. (۱۳۸۳). اخلاق اقتصادی از دیدگاه قرآن وحدیث. الهیات و حقوق. ۱۴. ۹۰-۱۲۰.
- ترک زاده، جعفر. (۱۳۷۷). الگویی برای اثربخشی مدرسه. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. ۵(۲۰). ۴۸-۵۱.
- توانایی شاهرودی، عفت؛ مهرا، بهروز. (۱۳۸۹). بررسی میزان توانمندی معلمان مقطع ابتدایی و رابطه آن با مؤلفه های فرهنگ سازمانی مدرسه. مجله رویکردهای نوین آموزشی. ۵(۲). ۲۳-۴۰.
- توسلی، غلامعباس؛ نجارنهندی، مریم. (۱۳۸۷). مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت. پژوهش زنان. ۶(۳). ۳۹-۶۰.
- دفت، ریچارد ال. (۱۹۹۸). مبانی تئوری و طراحی سازمان. علی پارسائیان و سیدمحمداعرابی. (۱۳۹۰). چاپ هفتم. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- رایبیز، استیفن. (۱۹۹۶). تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی). سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد. (۱۳۹۲). چاپ سی و ششم. تهران: انتشارات صفار.
- رجبی پور میبیدی، علیرضا؛ دهقانی فیروزآبادی، مرتضی. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران. فصلنامه اخلاق زیستی. ۲(۶). ۴۹-۸۶.
- رستم آبادی، حسین؛ باتمانی، محمدامین. (۱۳۹۱). اخلاق کار در اسلام. ششمین جشنواره ملی بهار.
- رشیدی، فریبا. (۱۳۸۳). در بررسی رابطه بین اخلاق اسلامی کار، تعهدسازمانی و نگرش نسبت به تغییر سازمانی در بین مدیران دبیرستان های شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شیراز.
- زکی، محمدعلی. (۱۳۸۹). عوامل اثربخشی سازمانی مدرسه و بررسی رابطه آن با ویژگیهای آموزشی معلمان. علوم انسانی دانشگاه امام حسین(ع). ۱۸(۸۰). ۱۹۴-۱۶۱.
- سلیمانی، نادر؛ عباس زاده، ناصر؛ نیازآذری، بهروز. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرف های شهر تهران. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۳(۱). ۲۱-۳۸.
- شیرازی، علی. (۱۳۷۳). نظریات و کاربرد مدیریت آموزشی (مقدمات و اصول). چاپ اول. مشهد: انتشارات جهاد دانشگاهی مشهد.
- عامری فر، فرشاد؛ جهانی، جعفر. (۱۳۹۱). رابطه بین فرهنگ سازمانی با اثربخشی مدرسه از دیدگاه مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهر شیراز. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۴(۳). ۱۷۰-۱۵۵.
- علاقه بند، علی. (۱۳۹۰). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. چاپ بیست و سوم. ویرایش ششم. تهران: نشر روان.
- کوچکی سیاه خاله سر، مروارید؛ قیومی، عباسعلی؛ حسن مرادی، نرگس. (۱۳۹۱). بررسی فرهنگ سازمانی (کوپین) با امکانپذیری استقرار مدیریت دانش در شرکت انتقال گاز ایران. مشاوره شغلی و سازمانی. ۴(۱۲). ۱۰۱-۱۲۴.
- مشایخی پور، محمدعلی. (۱۳۹۰). مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی علیه السلام. مدیریت اسلامی. ۱۹(۱). ۳۷-۶۵.



- مشبکی اصفهانی، اصغر؛ وحدتی، حجت؛ موسوی، سیدعبدالرضا. (۱۳۹۱). احساس مثبت نسبت به کار و تعهد کاری پل ارتباطی میان اخلاق کار اسلامی و عملکرد وظیفه ای (مورد کاوی دانشگاه های دولتی). پژوهشنامه ی مدیریت اجرایی علمی- پژوهشی. ۱۱۱-۱۳۰. (۸)۴.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۶). اخلاق کار به عنوان یک مسئله اجتماعی. مهندسی فرهنگی. ۱۴. ۱۸-۶.
- موغلی، علیرضا؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ احمدی، سیدعلی اکبر؛ علوی؛ آزاده. (۱۳۹۲). تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ی ارزش های شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). مدیریت اطلاعات سلامت. ۱۰(۲). ۳۰۲-۳۱۱.
- منوریان، عباس؛ قربانی، محمدحسین؛ شریفی، مسلم. (۱۳۸۷). فرهنگ سازمانی با تکیه بر مدل دنیسون. چاپ اول. شیراز: مرکز نشر دانشگاه شیراز.
- نصر، سید حسین. (۱۳۷۸). اخلاق کار اسلامی. سیداحمد موثقی. مجله کار و جامعه. ۳۱. ۲۳-۱۵.
- هوی، وین ک؛ میسکل، سسیل ج. (۱۹۹۶). مدیریت آموزشی: تئوری، تحقیق و عمل. میرمحمدسید عباس زاده. (۱۳۸۳). چاپ پنجم. ویرایش دوم. ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
- یوسفی، محمدجواد. (۱۳۷۶). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی مدارس و پیشرفت تحصیلی در دبیرستان های شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.

- Abbasi, Abdus Sattar; Rehman, Kashifur; Bibi, Amna. (2011). Islamic Work Ethics: How It Affects Business Performance. Actual Problems Of Economics. 12. 312-322.
- Ahmad Razimi, Mohd Shahril Bin; Sidek Baba. (2013). Educator's ADAB Inventory: Infusing Islamic Manner (ADAB) And Islamic Work Ethics InTeaching Profession. WEI International Academic Conference Proceedings. 26-30.
- Albert-Green, DeEADRA. (2005). Teachers,Parents,and Students' Perceptions of Effective School Characteristics of two Texas Urban exemplary open-Enrollment Charter Schools.Thesis doctoral Dissertation. Texas A&M University.
- Ali, J.A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. Journal of Social Psychology. 128 (5). 575-583.
- Ali, J.A. (1992). Islamic work ethic in Arabia. Journal of Psychology. 126(5). 507-517.
- Ali, Abbas J; Al-Owaihan, Abdullah. (2008). Islamic Work Ethic: a critical review. Cross Cultural Management: An International Journal. 15(1). 5-19.
- Balbontin Alvarado, Roxana Pamela. (2012). Exploring Effective Secondary Schools In Challenging Contexts: a study in two Chilean regions. Thesis submitted to the University of Nottingham for the degree of Doctor of Philosophy. 386-390.
- Beekun, Rafik Issa. (1996). Islamic Business Ethics. International Institute of Islamic Thought. Herndon.
- Cameron, Kim S; Quinn,Robert E. (2006). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. Revised Edition. The Jossey-Bass Business & Management Series. 5-46 & 83.
- Fakhar Zaman, Hafiz Muhammad; Khan Marri, Muhammad Yousuf; Sadozai, Arshad Mahmood; Ramay, Muhammad I. (2012). Islamic Work Ethics in Contemporary era and its relationship with Organizational



Citizenship Behavior (A study based on public sector hospitals and banks in Pakistan). *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. 4(6). 772-779.

- Fralinger, Barbara; Olson, Valerie. (2007). Organizational Culture At The University Level: A Study Using The OCAI Instrument. *Journal of College Teaching & Learning*. 4(11). 85-98.
- Glickman, Carl D; Gordon, Stephen P; Ross-Gordon, Jovita M. (2007). Supervision and Instructional Leadersh. 7th ed. 37-39.
- Hayati, Keumala; Caniago, Indra. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science*. 1102-1106.
- Kwantes, Catherine T; Boglarsky, Cheryl A. (2007). Perceptions of Organizational Culture, Leadership Effectiveness and Personal Effectiveness A cross Six Countries. *Journal of International Management*. 13(2). 204-230.
- Rokhman, Wahibur. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. 15(1). 21-27.
- Schein, Edgar H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition. Jossey-Bass. A Wiley Imprint. San Francisco. 17.
- Yousef, Darwish A. (2001). Islamic Work Ethic a Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context. *Personnel Review*. 30(2). 152-169.

