

## بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و رضایت از سیستم جبران خدمات بر کیفیت زندگی مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهر خرم‌آباد

ایرج نیک‌پی<sup>۱</sup>، سمانه رسولی<sup>۲</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رعایت اخلاق حرفه‌ای و رضایت از جبران خدمات بر کیفیت زندگی مدیران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد انجام شد. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی مدیران مقطع ابتدایی مدارس شهر خرم‌آباد به تعداد ۱۶۶ نفر بود که ۱۰۶ نفر از آنان با روش نمونه-گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق‌ساخته اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس، پرسشنامه استاندارد رضایت از جبران خدمات راجر و ویوین (۱۹۹۸) و پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی (۱۹۹۸) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌های مذکور با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۷ و ۰/۸۷ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و با اعمال آزمون‌های آماری t تک‌گروهی و ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که رعایت اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی مدیران در حد بالایی است و رضایت مدیران از جبران خدمات در حد قابل قبولی است. از طرفی بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و رضایت آنان از جبران خدمات ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین بین رضایت مدیران از جبران خدمات و کیفیت زندگی رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد.

**کلیدواژه‌ها:** اخلاق حرفه‌ای، رضایت از جبران خدمات، کیفیت زندگی، مدیران مدارس.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۴/۲

دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۸/۲۶

---

nikpay65@yahoo.com

<sup>۱</sup> استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه لرستان.

<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه لرستان (نویسنده مسئول). rasouli.sa.sr1@gmail.com

### مقدمه

یکی از نمودهای احساسات مثبت، کیفیت زندگی<sup>۱</sup> است که شامل رضایت از زندگی، احساس خوشبختی و شادکامی می‌باشد که جنبه‌هایی از سلامت آدمی به شمار می‌روند (زکی، ۱۳۸۶). کیفیت زندگی مفهوم جدیدی نیست، این مفهوم سابقه در فلسفه یونان دارد و ارسطو در بحث از شادکامی به آن اشاره کرده است. کیفیت زندگی به دلیل گسترش روند صنعتی شدن و پیشرفت فناوری که توجه به بعد کمی زندگی انسان را مد نظر قرار می‌دهد و همچنین به دنبال غفلت از جنبه‌های کیفی زندگی انسان، طی چند دهه گذشته در کشورهای غربی مورد توجه اندیشمندان و متفکران علوم انسانی قرار گرفت و به عنوان یکی از مهمترین شاخص‌های بهزیستی و رفاه اجتماعی، یکی از دستاوردها و ستانده‌های مهم توسعه محسوب می‌گردد (فتحی، میرساردو و بائوج‌لاهورتی، ۱۳۹۰). کوهل<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) کیفیت زندگی را یک مفهوم چند بعدی و پویا می‌داند که از عوامل جسمی به روحی، عاطفی، اجتماعی و معنوی تأثیر می‌پذیرد (سایمون<sup>۳</sup>، مک‌گی<sup>۴</sup>، رتا<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲). سؤالاتی که در مورد بعد جسمی پرسیده می‌شود در مورد استقامت، انرژی، توانایی انجام فعالیتهای روزانه و مراقبت از خود است. علائم روانی مورد نظر مربوط به نگرانی، افسردگی و ترس است. بعد اجتماعی نشان می‌دهد که فرد در رابطه با خانواده، دوستان، همکاران و جامعه چگونه است و به معنویت و داشتن معنا در زندگی اشاره دارد (کینگ<sup>۶</sup> و هیدس<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳). سازمان جهانی بهداشت<sup>۷</sup> (۲۰۰۵) کیفیت زندگی را پندارهای فرد از وضعیت زندگی با توجه به فرهنگ و نظام‌های ارزشی که در آن زیست می‌کند و ارتباط این دریافت‌ها با انتظارات، استانداردها و اولویت‌های مورد نظر فرد می‌داند. پس کیفیت زندگی کاملاً فردی بوده و توسط دیگران قابل مشاهده نیست و بر درک افراد از جنبه‌های مختلف زندگی‌شان استوار است (بونومی<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۰)، که می‌تواند آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد یا تحت تأثیر آن‌ها آن‌ها قرار گیرد. یکی از این جنبه‌های زندگی، شغل و کار فرد و سازمانی است که در آن کار

<sup>۱</sup> Quality of life

<sup>۲</sup> Cohel

<sup>۳</sup> Symon

<sup>۴</sup> MCGay

<sup>۵</sup> Rutta

<sup>۶</sup> King and Hids

<sup>۷</sup> World Health Organization - WHO

<sup>۸</sup> Bonomi

می‌کند که در این میان، سازمان‌های سالم می‌توانند بر کیفیت زندگی اثر مطلوب بگذارند (سلطان‌حسینی، شعبانی بهار و همایی، ۱۳۹۱). شغل فرد در سازمان نبایستی به انسانیت انسان لطمه وارد کند و موجب تحقیر او شود و یا سلامت و بهداشت فرد را تهدید کند. شغل بایستی به توانمندی کارکنان در ایفای نقش‌های دیگری که در زندگی دارند (مانند شهروندی، همسری، والدینی و امثالهم) به افراد کمک کند یا لاقبل به ایفای نقش‌های مذکور آسیب نرساند و آنها را با محدودیت مواجه نسازد؛ به عبارت دیگر بایستی به پیشرفت اجتماعی کلی فرد کمک کند (پرداختچی، قهرمانی و گلدوست جویباری، ۱۳۸۸، ص ۲۰۴).

توجه به کیفیت زندگی در این برهه زمانی با وجود تغییرات ایجاد شده در مفهوم سلامت و به منظور پیشگیری از تحلیل قوای جسمانی و روانی خدمت‌گزاران مردم و ارائه خدمات مطلوب تر به اقشار کثیر جامعه، شایسته و ضروری است (امیری و همکاران، ۱۳۹۲). از میان همه این خدمت‌گزاران، توجه به کیفیت زندگی مدیران آموزشی که نقش حیاتی و حساسی در پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت جامعه و جایگاه مهمی در بهسازی و توسعه جامعه دارند؛ بسی جای تمرکز و تأکیدات خاص تری است. چرا که ترقی هر جامعه‌ای در گرو نوع و چگونگی فعالیتی است که در مدارس انجام می‌گیرد و اثر مدیریت در مدرسه را نمی‌توان نادیده گرفت. اگر مدیریت آموزشی می‌توانست انگیزه‌ها و جذابیت‌های لازم را در محیط کار آموزشی بوجود آورد، شاید بسیاری از معلمان بی‌رغبت و بی‌تفاوت به سر شوق آمده و کار پرثمری را ارائه می‌دادند. اگر بر اثر رفتار و برخوردهای نامناسب مدیریت، شاگرد نابهنجاری از مدرسه وارد جامعه گردد، چهره جامعه دچار تغییر خواهد شد (میرکمالی، ۱۳۸۹، ص ۱۵). بنابراین با توجه به نقش خطیر و باارزش مدیران آموزشی در کیفیت زندگی و سرنوشت جامعه باید همواره سعی شود از طرق مختلف زمینه‌هایی جهت بهبود کیفیت زندگی آنان فراهم شود.

از طرف دیگر، یکی از راههای جذب افراد شایسته جهت ایفای نقش مدیریت در واحدهای آموزشی، پرداخت حقوق و مزایای مناسب، به ویژه حق مدیریت کافی می‌باشد (صافی، ۱۳۸۰، ص ۵۰). چرا که می‌توان انسانها را هرچه بخواهی نوازش کرد و شادباش گفت، ولی تا زمانی که نیاز مالی آنان را برآورده نسازیم، ستایشها کارایی ندارند (بلانچارد، ۱۳۸۰، ص ۱۲۵).

سیستم جبران خدمات<sup>۱</sup> مناسب ضمن توجه به شاخصهای کیفیت زندگی کاری باید شاخصهای کیفیت زندگی شخصی را نیز مدنظر قرار دهد تا بتوان از منابع انسانی به عنوان مزیت رقابتی در دنیای سازمانی امروز بهره‌وری لازم را کسب کرد (قلی‌پور، ۱۳۹۳، ص ۲۷۵).

جبران خدمات عبارت است از تمام اشکال پرداخت مالی و خدمات ملموس و مزایایی که کارکنان به عنوان یک طرف قرارداد استخدامی دریافت می‌دارند (میلکوویچ و نیومن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵، ص ۵ و ۶). پاداشی که فرد از سازمان دریافت می‌دارد یا به خاطر انجام وظایف محول در حد عادی و متعارف است که در این صورت حقوق یا دستمزد نامیده می‌شود، یا به خاطر انجام وظایف در سطحی بالاتر از استانداردهای عادی کاری است که در این صورت از پاداش، به عنوان مزایایی فوق‌العاده به خاطر کار فوق‌العاده صحبت می‌شود (سعادت، ۱۳۹۲، ص ۲۵۳). رضایت شغلی در تمام زندگی اجتماعی افراد تأثیرگذار است هنگامی که کارکنان از شغل خود راضی باشند این خود، تمام زندگی آنان را پوشش می‌دهد چنانچه تحقیقات نشان داده است که افراد با رضایت شغلی بالاتر دارای رفتار مثبت و سلامت روانی بیشتری در سطح جامعه می‌باشند (دمایرل و اردامار<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). تحقیقات رضایت از جبران خدمات از تحقیقات رضایت شغلی نشأت گرفته‌اند. رضایت از جبران خدمات جنبه‌ای از جنبه‌های رضایت شغلی است که پاداش-های دریافتی را مورد توجه قرار می‌دهد (فالک<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲، نقل از ناظمی و برجعلی‌جو، ۱۳۹۱) و تحت عنوان احساسات مثبتی که فرد در مورد حقوقش دارد تعریف می‌شود و عاملی است که کارفرمایان بهتر و بیشتر قادر به کنترل آن هستند (ناظمی و برجعلی‌جو، ۱۳۹۱). دین مبین اسلام نیز، جبران خدمات کارکنان در قبال سازمان را به عنوان یک نظام و در چارچوب قوانین مشخصی ارائه می‌کند و بر اساس این قوانین، هیچ خدمتی از انسان بدون پاداش باقی نمی‌ماند؛ و باید در پرداخت حقوق معیشت و وضع مالی کارمندان در نظر گرفته شود، به این معنا که دستمزد و اجرت پرداختی، باید تأمین‌کننده زندگی و معیشت کارمند و کارگر باشد. هدف اساسی از نظام جبران خدمات پرداخت حق‌الزحمه عادلانه و متناسب با کوششی است که مستخدم در ایفای وظایف و مسئولیت‌های سازمانی متحمل می‌شود. سرانجام محصول این تلاش

<sup>1</sup> Compensation system

<sup>2</sup> Milkovich and Newman

<sup>3</sup> Demirel and Erdamar

<sup>4</sup> Faulk

ضمن رفاه و آسایش کارمند، در جهت منابع سازمان بوده و در بهبود وضع اجتماعی و توسعه اقتصادی و افزایش قدرت خرید افراد جامعه مؤثر است (قوامی و قریب، ۱۳۹۲).

بنابراین با توجه به نقش حقوق و مزایای مناسب بر طرز سلوک و رفتار، سطح زندگی، قدرت خرید، سلامت روحی و روانی و کیفیت زندگی افراد یک جامعه، و نیز افزایش کارایی سازمانها و کاهش رفتارهای ناهنجار و مفسد اجتماعی (کاملی و همکاران، ۱۳۹۰)؛ و از طرفی با توجه به اینکه فرهنگ و استاندارد زندگی جوامع مختلف، شاخص‌های خاصی برای کیفیت زندگی و کیفیت زندگی کاری دارند، باید حتی الامکان سعی شود نظام جبران خدمات هر سازمان به تناسب شرایط و محیط برون‌سازمانی و درون‌سازمانی آن طراحی و پیاده شود (میرسپاسی، ۱۳۹۱، ص ۹۲). ظاهراً عدالت نخستین برتری مؤسسات اجتماعی است، همان‌طور که صداقت نخستین برتری سیستم‌های فکری است (هس مر<sup>۱</sup>، ۱۳۷۷، ص ۱۳۸). عدالت اقتصادی عبارتی است که بدون تردید در ادبیات اقتصادی ایران کمتر شناخته شده است. با این وجود یکی از پایه‌ای‌ترین مفاهیمی است که باید به آن توجه شود. چرا که عدالت اقتصادی با خوب‌زیستی عمومی پیوندی ناگسستنی دارد. خوب‌زیستی عمومی نیز بر محورهای محیط زیست، تأمین، تندرستی، استراحت، مشارکت اجتماعی، زندگی خانوادگی، مسکن، کار، آموزش و امنیت مالی استوار است (خلعت‌بری و طباطبایی‌یزدی، ۱۳۹۰، ص ۶۵). در کشور ما نیز اخیراً با توجه به تقاضای کارکنان آموزش و پرورش مبنی بر اجرای قانون نظام هماهنگ پرداخت و نارضایتی‌های اخیر در این خصوص، بهتر است اگر هم امکان برآورده ساختن تمام نیازهای مالی و جبران واقعی خدمات آنها ممکن نیست، حداقل شاهد اجرای عدالت توزیعی مرتبط با حقوق و مزایای خود در مقایسه با سازمانها و نهادهای دیگر باشند. و در سیستم آموزش و پرورش بر طبق اصل عدالت که پاداش افراد باید متناسب با میزان مشارکت افراد در فعالیتها اعطا گردد و افرادی که بیشترین مشارکت را دارند، باید از پاداش بیشتری نیز بهره‌مند شوند (کریتنر و کینیکی<sup>۲</sup>، ۱۳۹۰، ص ۲۹۰)؛ و نیز بر طبق نظریه انتظار که جزء نظریه‌های انگیزشی است و مبتنی بر انتظارات افراد مبنی بر دریافت پاداش مناسب در برابر تلاش‌های خود است، عمل شود.

---

<sup>1</sup> Hosmer

<sup>2</sup> Kreitner & kinicki

چراکه وقتی کارکنان باور داشته باشند که از تلاشهای آنها خالصانه قدردانی می‌شود، به کار تمایل بیشتری نشان می‌دهند (حسن‌زاده فروغی، ۱۳۹۲، ص ۱۲۱ و ۱۲۲).

**اخلاق حرفه‌ای<sup>۱</sup>:** انسان در زمان گذر از هزاره دوم به هزاره سوم نیاز شدیدی به معنویت و اخلاق دارد که از جمله مهارتهای مهم زندگی بوده و چه بسا مکمل و الفبای بسیاری از مهارتهای دیگر می‌باشد (خنیفیر و پورحسینی، ۱۳۹۰، ص ۱۱). اخلاق تعدیل‌کننده خواسته‌ها، تقویت‌کننده و پرورش‌دهنده بعد معنوی انسان، ضامن اجرای قوانین و حافظ ایمان انسان است (معاونت آموزش دفتر امور نیروی انسانی، ۱۳۷۱، ص ۱۵). مجلسی (۱۴۰۳) اخلاق را صفات و ویژگی‌های پایدار در نفس که موجب می‌شوند کارهایی متناسب با آن صفات، به طور خودجوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان صادر شود تعریف کرده است (باقری، صالحی و حاجی‌زاد، ۱۳۸۹). حرفه نیز به نوع خاصی از فعالیت اشاره می‌کند که: اولاً شخص، همراه با آن دارای موقعیتی خاص می‌شود و ثانياً با اصول اخلاقی خاصی گره خورده است (اسفندیاری‌مقدم، ۱۳۸۶، ص ۲۴). بخشی از اخلاق که به مباحث و معضلات عملی به نحو خاص و مستقیم عطف توجه می‌کند و از طرفی به متن و جزئیات آن می‌نگرد و از طرف دیگر روی آورد کلی‌گرایانه دارد، اخلاق کاربردی است که از مهمترین شاخه‌های آن اخلاق حرفه‌ای است (فرامرز قراملکی، ۱۳۹۰، ص ۱۵۶). اخلاق حرفه‌ای عبارت است از بیان اصول، قواعد و قوانین اخلاقی که هر فرد به مقتضای شغلی که دارد باید آنها را رعایت کند (عناپستانی و سعیدی‌کیا، ۱۳۹۳، ص ۳۵) و از موضوعات اساسی و بنیادین برای همه جوامع بشری است (بهرروزی، قاسمی و فداییان، ۲۰۱۴). علم اخلاق قرن‌ها قبل از میلاد مسیح در مشاغل و حرف گوناگون وارد شده است. اولین قانون تدوین شده در زمینه اخلاق حرفه‌ای به سوگندنامه پزشکی بقراط در یونان باستان بازمی‌گردد، که در آن وظایف و مسئولیت‌های اخلاقی پزشکان مشخص شده بود (کیانی، ۱۳۹۱، ص ۵۶). در فرهنگ انسان‌ساز اسلام شغل‌ها به ویژه آنها که در چرخش نظام اجتماع اسلامی نقشی مؤثر دارند، مانند خدمات بهداشتی و پزشکی، فرماندهی، تعلیم و تربیت و... به عنوان یک امانت الهی مطرح می‌شوند، لذا ادای این امانت ادای وظائفی است که این مشاغل برای تأمین نیازمندی‌های مردم بر عهده دارند (اصفهان‌ی، ۱۳۷۲، ص ۴۱).

<sup>۱</sup> Professional ethics

بی‌شک پایبندی و احترام بزرگان، صاحب‌منصبان و گردانندگان دستگاه حکومتی به دستورهای اخلاقی منتهی به ثبات اخلاق در جامعه و ارزشمندی آن در میان مردم می‌شود (ابونیا عمران، ۱۳۸۸، ص ۱۰). اگر سازمانی دارای روحیه بزرگ است، به سبب روحیه بزرگ افرادی است که در رأس قرار گرفته‌اند و اگر این روحیه خراب است به علت فاسد بودن روحیه افراد موجود در رأس است. بر اساس این ضرب‌المثل انگلیسی «مرگ درختان از سرشاخه‌ها آغاز می‌شود»؛ اگر کسی نخواهد از نظر اخلاق و رفتار الگو یا نمونه‌ای برای زیردستان باشد، هرگز نباید نقش استراتژیست‌ها را بر عهده بگیرد» (دراکر<sup>۱</sup>، ۱۹۷۴، ص ۴۶۲ و ۴۶۳). فعالیت‌های انسانی تنها در پرتو ملاحظات اخلاقی در مسیر درست خواهند بود (حبیبی، قصری و حیدری، ۲۰۱۴). بنابراین مدیران هر سازمانی از طریق نهادینه‌سازی اخلاق در سازمان آن را برای محیط قابل پیش‌بینی می‌کنند و سبب اعتماد محیط به سازمان می‌شوند و محوری‌ترین نقش را در انجام مسئولیت‌های اخلاقی دارا هستند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۵۵). خان (۲۰۰۳) معتقد است اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و نیز اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی حرفه‌ایها در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای خودشان است (به نقل از مصباحی و عباس‌زاده، ۱۳۹۲). در نظام آموزش و پرورش نیز که یک نظام حرفه‌ای است، کسانی که به بررسی اخلاق در حوزه آموزش و پرورش می‌پردازند عموماً چهار موضوع را بررسی می‌کنند: اخلاق مدیریتی، اخلاق دانشجویی، اخلاق آموزشی و اخلاق پژوهشی. بسیاری از معضلات اخلاقی در مؤسسات علمی به مسائل اجرایی و مدیریتی اختصاص دارد، مسائلی مانند: تبعیض یا پارتی‌بازی در سیاست‌گذاری‌ها و اقدامات مربوط به جذب دانش‌آموز یا دانشجو، اقدامات مربوط به اخذ شهریه و پرداخت کمک‌هزینه‌ها، نظام مدیریت بایگانی و محرمانه تلقی کردن اسناد آموزشی، تعارض میان برخی حقوق مسلم یک دانش‌آموز یا دانشجو با مصالح درازمدت و عمومی مدرسه یا دانشگاه (اسلامی، دبیری و علیزاده، ۱۳۸۸، ص ۱۱۱ و ۱۱۲). در سازمان‌های آموزشی، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از ویژگی‌های رفتاری است که منجر به رعایت حقوق مشترک همکاران و مشتریان می‌گردد و در موضوعاتی چون خیرخواهی، رعایت حدود قانونی، عدم سوء استفاده از حرفه و قابلیت اعتماد تجلی پیدا می‌کند (میرکمالی، ۱۳۸۹، ص ۲۵۴). یکی

---

<sup>۱</sup> Drucker

از مهمترین مسئولیت‌های مدیریت سازمان‌های آموزشی و پژوهشی «ترویج اخلاق در سازمان» است (باقری، صالحی و حاجی‌زاد، ۱۳۸۹)، به قول سرجیوانی<sup>۱</sup> سازمان‌های آموزشی نهادهایی هستند که خود را مسئول و پاسخ‌گو می‌دانند و به همین دلیل رهبری آنها باید از تقوا، تعهد، صداقت و درستکاری برخوردار باشد که ریشه همه این صفات در اخلاق و ارزش محوری مدیریت آموزشی می‌باشد (میرکمالی، ۱۳۸۹، ص ۶۸).

مدیر سازمان آموزشی، در حقیقت رهبر آن سازمان است که باید خط مشی‌ها را تعیین کند. و قادر باشد که آنها را بوسیله همکاران یا زیردستان خود به اجرا درآورد. برای به اجرا درآوردن خط مشی‌ها، مدیر باید بتواند در دیگران نفوذ کند. او به عنوان رهبر آموزشی باید نه تنها دارای دانش، تخصص و اخلاق خاص باشد بلکه لازم است دیگران را نیز به دانش، تخصص و اخلاق مجهز سازد. وی باید این توانایی را داشته باشد که دانش‌آموزان را شهروندانی مفید و قابل اعتماد بار آورد. او هرگز قادر به انجام چنین کاری نمی‌شود مگر آنکه خود ویژگی مفید و قابل اعتماد بودن را داشته باشد. او نه تنها باید فلسفه روشن و مفروضات اخلاقی داشته باشد، بلکه لازم است با جاری ساختن افعال و رفتارهای اخلاقی ارائه طریق کرده و به همه معلمان و دانش‌آموزان و حتی اولیاء راه‌حل ارائه دهد (میرکمالی، ۱۳۸۲). شاکری (۱۳۸۹) معتقد است اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی عبارت است از اعمال کلیه جنبه‌های اخلاق و مسئولیت اجتماعی در حرفه مدیریت آموزشی بوسیله مدیران آموزشی. مدیر دارای اخلاق حرفه‌ای هیچ‌وقت خود را جدا از خوشه گندم (کارمندان و سازمان و جامعه) نمی‌پندارد و قضاوت‌ها و داوری‌هایش همیشه بر اساس عدالت و انصاف و در چارچوب ارزش‌های اخلاقی جهانی می‌باشد. این مدیران معمولاً با صفات و ویژگی‌هایی چون شجاعت، وجدان کاری، حق‌شناسی، خیرخواهی، از خودگذشتگی و ایثار، احترام به قانون و ارزش‌های سازمان و جامعه (میرکمالی، ۱۳۸۲)، احترام به دیگران، عدالت و انصاف، صداقت، اجتماع‌گرایی، تعهد، مسئولیت‌پذیری و اعتماد آفرینی شناخته می‌شوند (قراملکی، ۱۳۸۸). در نهایت اخلاق حرفه‌ای در مدیر آموزشی سبب می‌شود که این اخلاق خود به خود به دیگر افراد داخل مدرسه یا سازمان آموزشی انتقال یابد و آن‌ها نیز، وی را الگوی خویش سازند و در رشد و تعالی خود، در درون خود و در محیط کار و شغل

---

<sup>۱</sup> Serguivvanni



تلاش نمایند و همین منجر به ارتقاء مدرسه و در سطح بالاتر سازمان آموزشی و از آن بالاتر جامعه می‌شود (نظری و همکاران، ۱۳۹۲). خوشبختانه همواره انگیزه‌های اقتصادی مانند طرح جبران خدمات موجب تشدید سطح رضایت نیروی کار می‌شود (سرگیوچ، ۲۰۱۵). بنابراین تأثیر رضایت از جبران خدمات بر کیفیت زندگی افراد انکارپذیر نیست، از طرفی تأثیر اخلاق به طور کلی و اخلاق حرفه‌ای به طور خاص در کیفیت زندگی فردی و اجتماعی انسانها نیز اجتناب ناپذیر است و همواره حسن خلق سبب افزایش رزق و روزی، آرامش روح و روان، جلب و جذب افراد به استحکام روابط دوستی و ارتباطات اجتماعی مناسب در زندگی می‌شود. از طرف دیگر متخلق شدن به اخلاق حرفه‌ای سبب می‌شود سطح انتظارات و توقعات افراد در قبال خدماتی که ارائه می‌دهند پایین‌تر آمده و رضایت آنان از جبران خدمات بیشتر در راستای رضایت معنوی حاصل از ایفای شایسته وظایف و ادای وظایفی باشد که برای تأمین نیازمندی‌های مردم به عهده آنان گذاشته شده است بویژه در مشاغلی چون تعلیم و تربیت انسانها که به عنوان امانتی الهی در دست افراد است.

اکثریت تحقیقات انجام شده در خصوص اخلاق حرفه‌ای در کشور ایران بر حوزه پزشکی متمرکز است در حالی که به نظر می‌رسد اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش نه تنها کم اهمیت تر از اخلاق حرفه‌ای در حوزه پزشکی نیست بلکه لازم است در بلندمدت به امر پژوهش در حوزه اخلاق حرفه‌ای آموزش نیز توجه خاصی شود (فراهانی و فراهانی، ۲۰۱۴). تحقیقاتی نیز که در زمینه اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی در کشورمان انجام شده است تحقیقاتی نظری است که توسط شاکری (۱۳۸۹) و نظری و همکاران (۱۳۹۲) صورت گرفته و بیشتر به اهمیت و فواید اخلاق حرفه‌ای در حوزه مدیریت آموزشی پرداخته است و نتایج نشانگر آن است که اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی سبب می‌شود که این اخلاق خودبه خود به دیگر افراد داخل مدرسه یا سازمان آموزشی انتقال یابد و آنها نیز وی را الگوی خویش سازند و در رشد و تعالی خود، در درون خود و در محیط کار و شغل تلاش نمایند و همین منجر به ارتقاء مدرسه و در سطح بالایی سازمان آموزشی و از آن بالاتر جامعه می‌شود. بنابراین در این راستا باید به آموزش، ترویج و گسترش آن پرداخت و موانع رشد آن را در مدارس و سازمان آموزشی تا حد

امکان به حداقل رساند. همچنین کواکس و کاراکوس<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در مقاله‌ای مروری روشن ساختند که رفتار اخلاقی مدیران مدارس به عنوان رهبران و تصمیم‌گیرندگان اصلی تأثیر مثبتی در جو و سرنوشت مدرسه داشته و با چنین اخلاقی موفقیت روندهای آموزشی مدرسه یک نتیجه قطعی است. با توجه به اینکه اخلاق حرفه‌ای هر سازمان نشان‌دهنده ارزش‌ها و باورهای آن سازمان و در مجموع گویای فرهنگ سازمانی آن مجموعه است (مصباحی و عباس‌زاده، ۱۳۹۲) می‌توان اشاره‌ای به پژوهشی که در سال ۱۳۹۰ توسط یامچی و همکاران با هدف بررسی رابطه میان انواع متفاوت نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان بهداشت قم انجام شد داشت که نتایج نشان داد بین مؤلفه‌های نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی و کیفیت زندگی کاری همبستگی معناداری وجود دارد.

در حوزه تحقیقات علمی پژوهشی نیز؛ قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی که بر معلمان مرد و زن شهر جوانرود انجام دادند دریافتند که اخلاق حرفه‌ای به طور مستقیم باعث افزایش سطح مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی در معلمان می‌شود. همچنین اخلاق حرفه‌ای باعث تقویت فرهنگ خدمتگزاری می‌شود و سپس فرهنگ خدمتگزاری زمینه تقویت و بهبود پاسخگویی فردی معلمان را در محیط آموزشی فراهم می‌کند. در پژوهشی دیگر که توسط قاسم‌زاده، ملکی و بروکی (۱۳۹۳) انجام شد نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای باعث تقویت هویت سازمانی می‌شود و سپس هویت سازمانی موجبات تقویت و ارتقای رفتار شهروندی سازمانی و کاهش رفتار انحرافی کار را در کارکنان و متخصصان درمانی بیمارستان فراهم می‌کند. بهروزی، قاسمی و فداییان (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی که به منظور بررسی عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در کارکنان اداره مرکزی گمرک بوشهر انجام دادند، دریافتند که همه متغیرهای مسئولیت، صداقت، وفاداری، رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، احترام به ارزشها و برابری و عدالت به طور مستقیم بر اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذارند و از لحاظ جنسیت تفاوت معناداری بین کارکنان وجود ندارد.

با توجه به اینکه هوش معنوی در افراد شامل پرداختن به سجایای اخلاقی است و به از خودگذشتگی و نداشتن منیت در انسان، درک معنویات و ارزشها در زندگی شخصی و روابط

<sup>۱</sup> Kocabas and Karakose

بین فردی، و یافتن یک مسیر اخلاقی برای هدایت در زندگی برمی‌گردد. همچنین هوش هیجانی که بخشی از آن شامل مهارت‌های میان فردی همچون: آگاهی، فهم و درک احساسات دیگران، ایجاد و حفظ روابط رضایت بخش دو جانبه، تعهد اجتماعی و همدلی با دیگران است. لذا بنا بر ارتباط و همپوشانی که هوش معنوی و هوش هیجانی با اخلاق حرفه‌ای دارند می‌توان به تحقیقاتی در این زمینه اشاره کرد. در پژوهشی که در سال ۱۳۹۰ توسط حسینیان و همکاران صورت گرفت نتایج نشان داد که روابط مثبت و معنی داری میان بعضی مولفه‌های هوش معنوی و زیرمقیاس‌های کیفیت زندگی مشاهده می‌شود به طوری که رابطه مثبت مولفه‌های هوش معنوی با زیرمقیاس سلامت روان مشهودتر، با سلامت جسمی و کیفیت زندگی در حد متوسط، و با روابط اجتماعی نامحسوس است. مامی و خسروی نیز سال ۲۰۱۴ در پژوهشی به بررسی تأثیر هوش هیجانی بر کیفیت زندگی معلمان شهر ایلام پرداختند نتایج نشان داد که اکثر مؤلفه‌های هوش هیجانی رابطه مثبت و معناداری با خرده مقیاس‌های کیفیت زندگی دارد. همچنین برخی مؤلفه‌های هوش هیجانی می‌تواند به طور معناداری کیفیت زندگی را پیش‌بینی کند. و بطور کلی هوش هیجانی بر کیفیت زندگی معلمان تأثیر می‌گذارد.

از آنجایی که فضای اخلاقی منعکس کننده ی دستورالعمل‌ها و قوانین سازمان و سروکار داشتن آن با نتایج اخلاقی است و رضایت شغلی دربرگیرنده‌ی رضایت از پرداخت و جبران خدمات می‌باشد می‌توان اشاره‌ای داشت به تحقیقات جولایی و همکاران که در سال ۱۳۹۰ پژوهشی را با هدف تعیین ارتباط فضای اخلاقی محیط کار پرستاران با رضایت شغلی آنان انجام دادند. یافته‌های این مطالعه حاکی از وجود ارتباط معنی‌داری بین فضای اخلاقی با رضایت شغلی پرستاران بود. از بین متغیرهای دموگرافیک نیز سطح درآمد ارتباط معنی‌داری با رضایت شغلی داشته است. همچنین بارنت و ویسیس<sup>۱</sup> (۲۰۰۰)، و جوزف و دشیپانده<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) در تحقیقات خود از این نظریه که سازمان از طریق فضای اخلاقی می‌تواند جنبه‌های رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار دهد دفاع کرده‌اند (نقل از جولایی، ۱۳۹۰). دمایرل<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) پژوهشی را تحت عنوان «بررسی رابطه بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی معلمان مدارس» در ترکیه انجام داد. نتایج نشان داد

<sup>1</sup> Barnett and Vaycis

<sup>2</sup> Joseph and Deshpandeh

<sup>3</sup> Demirel

که سطح رضایت شغلی معلمان خوب بود اما استثنایی نبود. رضایت از زندگی نیز بالاتر از سطح متوسط ارزیابی شد. همچنین ارتباط معناداری بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی معلمان وجود داشت.

بطور کلی هدف تحقیق حاضر این است که ضمن تعیین میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای، رضایت از جبران خدمات و کیفیت زندگی مدیران مدارس؛ به بررسی رابطه‌ای که بر خورداری از اخلاق حرفه‌ای و عادلانه بودن نظام جبران خدمات بر کیفیت زندگی مدیران می‌تواند داشته باشد بپردازد. و در واقع ضمن بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با رضایت از جبران خدمات، تقابل دو بعد رضایت درونی (معنوی) و رضایت بیرونی (مادی) را در بهبود کیفیت زندگی مورد سنجش قرار دهد. با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی در این خصوص صورت نگرفته است لذا در این راستا پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به سؤالات زیر است:

۱. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران مدارس به چه میزان رعایت می‌شوند؟
۲. رضایت مدیران مدارس از سیستم جبران خدمات به چه میزان است؟
۳. کیفیت زندگی مدیران مدارس به چه میزان است؟
۴. آیا بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و رضایت آنان از سیستم جبران خدمات رابطه‌ای وجود دارد؟
۵. آیا بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و کیفیت زندگی آنان رابطه‌ای وجود دارد؟
۶. آیا بین رضایت مدیران از سیستم جبران خدمات و کیفیت زندگی آنان رابطه‌ای وجود دارد؟

### روش تحقیق

مطالعه حاضر از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهر خرم‌آباد به تعداد ۱۶۶ نفر بود. از این جامعه آماری، با استفاده از جدول مورگان و کرجسی ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه محاسبه و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد، که ۱۴ نفر آنان به دلیل نقص در پاسخ‌ها کنار گذاشته شدند و در نهایت ۱۰۶ نفر وارد تحلیل گردیدند (نرخ پاسخگویی ۰/۸۸). ابزار گردآوری داده‌ها شامل سه پرسشنامه: ۱. محقق ساخته اخلاق حرفه‌ای بر اساس ویژگی‌های افراد متخلق به اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲، ص ۱۶۷) مرکب از ۲۵ سؤال به صورت طیف پنج گزینه ای لیکرت، از کاملاً موافقم

(۵) تا کاملاً مخالفم (۱) طراحی شد. ۲. رضایت از جبران خدمات راجر و ویوین (۱۹۹۸) مرکب از ۱۰ سؤال که بر اساس طیف ۵ رتبه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم، عادلانه و منطقی بودن سیستم جبران خدمات را از دید کارکنان اندازه‌گیری می‌کند. ۳. کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت، مقیاس کوتاه ۲۶ سؤالی که به ارزیابی چهار حیطه از زندگی شامل سلامت جسمی، سلامت روانی، روابط اجتماعی و محیط زندگی می‌پردازد. پایایی پرسشنامه-های مذکور نیز پس از اجرای آزمایشی بر روی ۲۰ نفر از مدیران با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۷ و ۰/۸۷ به دست آمده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss-18 و آزمون‌های توصیفی و همچنین آزمون‌های استنباطی t تک گروهی و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

### یافته‌ها

مشخصات نمونه مورد مطالعه در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. فراوانی و درصد خصوصیات جمعیتی نمونه مورد مطالعه

جنسیت	تأهل		سن			تحصیلات	
	مرد	مجرد	متاهل	۳۰-۳۹	۴۰-۴۹	۵۰-۶۰	فوق لیسانس
زن	۲۹	۱۴	۹۲	۱۴	۷۳	۱۹	۷۶
مرد	۲۷/۴	۱۳/۲	۸۶/۸	۱۳/۲	۶۸/۹	۱۷/۹	۸/۵
فراوانی	۷۷	۲۹	۹۲	۱۴	۷۳	۱۹	۷۶
درصد	۷۲/۶	۲۷/۴	۸۶/۸	۱۳/۲	۶۸/۹	۱۷/۹	۸/۵

رشته تحصیلی	سابقه خدمت		
	مدیریت- آموزش	علوم- متفرقه	کمتر از ۱۰ سال
فراوانی	۳۱	۱۸	۲۶
درصد	۲۹/۲	۱۷/۰	۲۴/۵

همان‌گونه که در جدول ۱ مشخص است، بیشترین فراوانی نمونه مورد مطالعه مربوط به مدیران زن، متأهلین، گروه سنی ۴۰ تا ۴۹ سال، با تحصیلات لیسانس، رشته تحصیلی آموزش ابتدایی و سابقه خدمت ۲۰ سال و بیشتر از ۲۰ سال است.

**سؤال ۱:** مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای توسط مدیران مدارس به چه میزان رعایت می‌شوند؟ به منظور پاسخگویی به این سؤال از آزمون t تک گروهی استفاده شد. ضمن اینکه میانگین شاخص متغیر اخلاق حرفه‌ای ۹۶ است.

جدول ۲. نتایج آزمون t تک گروهی متغیر اخلاق حرفه‌ای

مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین	میانگین	انحراف معیار	حد پایین	حد بالا
۳۶.۷۴۵	۱۰۵	۰.۰۰۰	۳۵.۹۸۱۱۳	۱۳۱.۹۸۱۱	۱۰۰.۰۸۱۵۵	۳۴.۰۳۹۵	۳۷.۹۲۲۷

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، مقدار آماره آزمون t برابر ۳۶/۷۴۵ می‌باشد و سطح معناداری (p-value) برابر ۰.۰۰۰ است که چون:  $\alpha = 0/000 < p\text{-value}$  است و با توجه به اینکه حد بالا و حد پایین مثبت می‌باشد میانگین جامعه بیشتر از مقدار مورد آزمون است بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با ۹۵ درصد اطمینان رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران در حد بالایی است.

**سؤال ۲:** رضایت مدیران مدارس از سیستم جبران خدمات به چه میزان است؟

به منظور پاسخگویی به این سؤال از آزمون t تک گروهی استفاده شد. ضمن اینکه میانگین شاخص متغیر جبران خدمات ۳۰ است.

جدول ۳. نتایج آزمون t تک گروهی متغیر رضایت از جبران خدمات

مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین	میانگین	انحراف معیار	حد پایین	حد بالا
-۲.۱۴۹	۱۰۵	۰.۰۳۴	-۱.۵۰۰۰۰	۲۸.۵۰۰۰	۷.۱۸۷۶۲	-۲.۸۸۴۲	-۰.۱۱۵۸

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، مقدار آماره آزمون t برابر ۲/۱۴۹- می‌باشد و سطح معناداری (p-value) برابر ۰.۰۳۴ است، که چون:  $\alpha = 0/034 < p\text{-value}$  است و با توجه به اینکه حد بالا و حد پایین منفی می‌باشد میانگین جامعه برابر مقدار مورد آزمون است بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با ۹۵ درصد اطمینان رضایت مدیران از جبران خدمات در حد مقبولی است.

**سؤال ۳:** کیفیت زندگی مدیران مدارس به چه میزان است؟

به منظور پاسخگویی به این سؤال از آزمون t تک گروهی استفاده شد. ضمن اینکه میانگین شاخص متغیر کیفیت زندگی ۷۸ است.

جدول ۴. نتایج آزمون t تک گروهی متغیر کیفیت زندگی

مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین	میانگین	انحراف معیار	حد پایین	حد بالا
۱۳.۲۷۴	۱۰۵	۰.۰۰۰	۱۴.۳۳۹۶	۹۲.۳۳۹۶	۱۱.۱۲۱۷۴	۱۲.۱۹۷۷	۱۶.۴۸۱۵

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، مقدار آماره آزمون t برابر ۱۳/۲۷۴ می‌باشد و سطح معناداری (p-value) برابر ۰.۰۰۰ است، که چون:  $\alpha = 0/000 < p\text{-value}$  است

و با توجه به اینکه حد بالا و حد پایین مثبت می‌باشد میانگین جامعه بیشتر از مقدار مورد آزمون است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با ۹۵ درصد اطمینان رعایت اخلاق حرفه‌ای در مدیران در حد بالایی است.

**سؤال ۴:** آیا بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و رضایت آنان از سیستم جبران خدمات رابطه‌ای وجود دارد؟

**سؤال ۵:** آیا بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و کیفیت زندگی آنان رابطه‌ای وجود دارد؟

**سؤال ۶:** آیا بین رضایت مدیران از سیستم جبران خدمات و کیفیت زندگی آنان رابطه‌ای وجود دارد؟

به منظور پاسخگویی به سؤالات ۴، ۵ و ۶ از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. که نتایج در جدول زیر خلاصه شده است:

جدول ۵. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، رضایت از جبران خدمات و کیفیت زندگی

	رضایت از جبران خدمات	کیفیت زندگی
ضریب همبستگی پیرسون	.۲۱۳*	.۱۷۲
سطح معناداری	.۰۲۹	.۷۸
تعداد	۱۰۶	۱۰۶
ضریب همبستگی پیرسون	۱	.۲۵۷**
سطح معناداری		.۰۰۸
تعداد	۱۰۶	۱۰۶

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که در مورد سؤال اول با ۹۵ درصد اطمینان بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و رضایت از جبران خدمات رابطه معناداری وجود دارد چون سطح معناداری آزمون از ۰.۰۵ کمتر است همچنین مقدار T نشان می‌دهد که رابطه بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای مدیران و رضایت از جبران خدمات مثبت می‌باشد چون مقدار T به سمت نزدیک می‌شود. در مورد سؤال دوم در سطح معناداری ۰.۰۵ بین اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی مدیران رابطه معناداری وجود ندارد چون سطح معناداری آزمون از ۰.۰۵ بیشتر است. در مورد سؤال سوم نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که با ۹۹ درصد اطمینان بین رضایت از جبران خدمات و کیفیت زندگی مدیران رابطه معنادار وجود دارد چون سطح معناداری آزمون از ۰.۰۵ کمتر است. همچنین مقدار T نشان می‌دهد که رابطه بین دو متغیر رضایت از جبران خدمات و اخلاق حرفه‌ای مدیران مثبت می‌باشد چون مقدار T به سمت ۱ نزدیک می‌شود.

### نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر بیانگر آن بود که اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی مدیران در حد بالایی بود. وضعیت رضایت مدیران از سیستم جبران خدمات نیز در حد مطلوبی بود اما استثنایی نبود. در واقع آنچه امروزه در دانش مدیریت مطرح است توجه و عنایت به ارزش‌های اخلاقی است؛ یعنی مدیریت را بدون این مفاهیم اساسی نمی‌توان در نظر گرفت و اخلاق حرفه‌ای یکی از زمینه‌های دانش مدیریت به‌شمار می‌رود این اهمیت بویژه در حوزه مدیریت آموزشی مدارس ضروری تر است و به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل برای رسیدن به اهداف آموزشی و تربیتی سازمان‌ها و مدرسه‌ها و در سطح بالاتر یعنی جامعه تبدیل شده است. اخلاق به عنوان یک تنظیم‌کننده ارتباطات انسانی همیشه مهم است. در مدیریت این مکانیسم داخلی می‌تواند عملکردهای اخلاقی را بدون نیاز به اهرم‌های خارجی به ارمغان بیاورد. نقش اخلاق در عملکرد و رفتار، تصمیم‌گیری و ارتباطات مهم و تعیین‌کننده است. از این رو، بحث اخلاق و مدیریت به یک مسئله مهم در دوره‌های مدیریت تبدیل شده است (الوانی، ۲۰۰۵، به نقل از قاسمی و بهروزی، ۲۰۱۵). از طرفی در دهه‌های اخیر بهبود کیفیت زندگی به عنوان یکی از اهداف اصلی توسعه جامعه، بر سیاست‌گذاری‌های بسیاری از کشورها تأثیر گذار بوده است. در این رابطه وضعیت کیفیت زندگی مدیران مدارس به عنوان قشر فرهنگی و مؤثر جامعه و گروهی که نقش اساسی در پرورش سرمایه‌های انسانی هر کشوری بر عهده دارند، می‌بایستی بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. در این راستا نظام‌های جبران خدمات که در دو دهه اخیر جایگزین واژه‌هایی مانند مدیریت حقوق و دستمزد و سیستم پرداخت شده‌اند، در نگرش‌های جدید مدیریت منابع انسانی در جهت بهبود کیفیت و در نهایت مطلوبیت زندگی نیروی انسانی مورد توجه خاص قرار گرفته است. از طرفی بخشی از نتایج پژوهش بیانگر عدم ارتباط معناداری بین اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی مدیران مدارس بود که این نتیجه تا حدودی با یافته‌های تحقیق حسینیان و همکاران (۱۳۹۰) و مامی و خسروی (۲۰۱۴) مبنی بر معناداری ارتباط مؤلفه‌های هوش معنوی و هوش هیجانی با زیرمقیاس‌های کیفیت زندگی، در تناقض است. چراکه تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی افراد در ابعاد مختلف جسمی، روحی و اجتماعی انکارناپذیر است لذا این مسئله به پژوهش‌های اساسی‌تری نیازمند است. چراکه همواره حسن خلق سبب افزایش رزق و روزی،



آرامش روح و روان، جلب و جذب افراد به استحکام روابط دوستی و ارتباطات اجتماعی مناسب در زندگی که همگی از زیرمقیاسهای کیفیت زندگی است، می‌شود. از دیگر نتایج تحقیق حاضر رابطه معنادار اخلاق حرفه‌ای مدیران با رضایت آنان از سیستم جبران خدمات بود به این صورت که هر چقدر اخلاق حرفه‌ای مدیران بیشتر باشد رضایت آنان از جبران خدمات نیز بالاتر می‌رود. که این نتایج تا حدودی با نتایج تحقیق جولایی و همکاران (۱۳۹۰)، بارنت و ویسیس (۲۰۰۰)، و جوزف و دشیانده (۲۰۰۶) همسویی دارد. چرا که آنان دریافتند که فضای اخلاقی می‌تواند جنبه‌های رضایت شغلی از جمله رضایت از پرداخت جبران خدمات را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین بهتر است جهت ارتقای اخلاق حرفه‌ای مدیران که نوعی مزیت رقابتی در دنیای امروزه برای سازمان‌های آموزشی محسوب می‌شوند و نیز جهت پابندی هرچه بیشتر آنان به شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای که متضمن بهبود کیفیت خدمات آموزشی مدارس و انتقال و ترویج ارزشها و اصول اخلاقی به دیگر کارکنان مدرسه و از همه مهمتر بار آوردن دانش آموزان به عنوان شهروندانی مفید و قابل اعتماد می‌باشند به موارد زیر توجه شود:

اخلاق در نظام اجتماعی که براساس فرد بنا شده است، هم قادر است احترام فرد را افزایش دهد و هم استقلال او را در جهت نوآوری افزون نماید مسیر گسترش و توسعه اخلاق کسب و کار از ابعاد چندگانه ای شکل می‌گیرد، که سلسله مراتب مازلو تا حدودی روند تحول روانشناختی آن را نشان می‌دهد. توقف در هر کدام از این مراحل و یا ارزش گذاری بیش از حد به هر کدام تاثیر معکوس خواهد داشت. اولین قدم برای توسعه اخلاق، اجتناب از احساس محرومیت، احساس بی عدالتی و تناقض می باشد. هر قدر مزایای حاصل از رعایت اخلاق حرفه ای فراگیرتر باشد میزان تعهد به اصول آن از درجه بالاتری برخوردار است. برای رفتارهای اخلاقی مدیران ارزش و احترام قایل بوده و برای آن پاداش مناسبی درخور شأن و منزلت آنان در نظر گرفته شود. با توجه به اینکه بین وظایف، مسئولیتها و مسائل مدیر امروزی با آنچه که در گذشته بوده است شباهت زیادی وجود ندارد؛ اصول اخلاقی باید هرروزه اولویت بندی شود و برنامه‌ای برای تقویت آن با مشارکت مدیران تنظیم شود که ضمن آن توقع رفتار اخلاقی و انتظارات اخلاقی از مدیران مورد تأکید قرار گیرد.

بخش دیگری از نتایج پژوهش بیانگر رابطه معنادار رضایت از جبران خدمات با کیفیت زندگی مدیران مدارس بود. به این صورت که هر چقدر رضایت مدیران از جبران خدمات خود بیشتر باشد کیفیت زندگی آنان نیز بالاتر می‌رود. که این نتیجه تا حدودی با یافته‌های پژوهش دمایرل (۲۰۱۴) مبنی بر معنادار بودن رابطه بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی معلمان همسویی دارد. بنابراین لازم است توجه خاص و بیشتری برای عادلانه و منطقی بودن سیستم جبران خدمات و همتا بودن آن با سیستم جبران خدمات در سازمان‌های دیگر که خدمات آنان اگر کمتر از مدیران مدارس، این قشر فرهنگی و تأثیرگذار جامعه نباشد بدون شک بیشتر هم نیست؛ مبذول شود و در این راستا به عوامل زیر توجه شود:

ضمن توجه به خواسته‌ها و نیازهای این افراد، اقدام به طراحی سیستم جبران خدماتی که شایسته و متناسب با زحمات و ارزشمندی مسئولیت آنان در سرنوشت یک جامعه است شود. زیرا از یک طرف موجب انگیزش، افزایش حسن نیت اجتماعی و اعتماد و نهایتاً تقویت و وفاداری آنها به سازمان می‌شود و از طرف دیگر موجبات ارتقای عدالت اقتصادی و از همه مهمتر تأمین معیشت زندگانی، بهبود کیفیت زندگی و سلامت روحی و جسمی افراد را فراهم نمایند. مسئولین باید وضعیت پرداخت‌ها، حقوق و دستمزد و پاداش‌ها در سازمانهای مشابه و سایر سازمانها را مورد شناسایی و کارشناسی دقیق قرار دهند. تا با طراحی یک نظام جبران خدمات مناسب از طرفی بر جذب و حفظ نیروی انسانی شایسته و باانگیزه اقدام نمایند و از طرف دیگر موجب تشویق کارکنان به تلاش بیشتر، افزایش توانمندی‌ها و مهارت‌های شغلی آنان شوند.

## منابع

- ابونیا عمران، فرحناز (۱۳۸۸). **اخلاق و سرنوشت ایرانیان**. چاپ اول، آمل، نشر ورسه.
- اسفندیاری مقدم، علیرضا (۱۳۸۶). **اخلاق حرفه‌ای کتابداران و اطلاع‌رسانان**. تهران، انجمن کتابداری قم.
- اسلامی، محمدتقی؛ دبیری، احمد؛ علیزاده، مهدی (۱۳۸۸). **اخلاق کاربردی**. چاپ دوم، قم، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
- اصفهان‌ی، محمدمهدی (۱۳۷۲). **اخلاق حرفه‌ای در خدمات بهداشتی و درمانی**. چاپ اول، تهران، دانشگاه علوم پزشکی ایران.
- امیری، سیامک؛ حاج فیروزآبادی، مرجان؛ بهرامی باباحیدری، توران؛ ساداتی، لیلا (۱۳۹۲). بررسی کیفیت زندگی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی البرز و عوامل مؤثر بر آن. **نشریه دانشگاه علوم پزشکی البرز**، دوره سوم، شماره ۱، صص ۲۲-۱۸.

باقری، حسین؛ صالحی، محمد؛ حاجی‌زاد، محمد (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت. **پژوهشنامه اخلاق**، سال سوم، شماره ۷، صص ۲۸-۹.

بلانچارد، کنث (۱۳۸۰). **مدیریت بر قلبها**. ترجمه عبدالرضا رضایی‌نژاد، چاپ دوم، تهران، نشر فرا. پرداختچی، محمدحسن؛ قهرمانی، محمد؛ گلدوست جویباری، یاسر (۱۳۸۸). **کیفیت زندگی کاری**. چاپ اول، تهران، به‌آوران.

جولایی، سوده؛ جلیلی، حمیدرضا؛ رفیعی، فروغ؛ حقانی، حمید؛ حاجی بابایی، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی ارتباط فضای اخلاقی محیط کار پرستاران با رضایت شغلی آنان در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی تهران. **فصلنامه اخلاق پزشکی**، سال پنجم، شماره ۱۵، صص ۲۴-۱۱.

حسن‌زاده فروغی، علی (۱۳۹۲). **مدیریت آموزشی در مدارس امروز**. چاپ اول، تهران، آوای نور. حسینیان، سیمین؛ قاسم‌زاده، سوگند؛ نیکنام، ماندانا (۱۳۹۰). پیش‌بینی کیفیت زندگی معلمان زن بر اساس متغیرهای هوش هیجانی و هوش معنوی. **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، دوره سوم، شماره ۹، صص ۶۰-۴۲. خلعت‌بری، فیروزه؛ طباطبایی‌یزدی، رؤیا (۱۳۹۰). **عدالت اقتصادی (مجموعه مقالات)**. چاپ اول، تهران، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

خنیفر، حسین؛ پورحسینی، مژده (۱۳۹۰). **مهارت‌های زندگی**. چاپ یازدهم، قم، نشرهاجر. زکی، محمدعلی (۱۳۸۶). کیفیت زندگی و رابطه آن با عزت نفس در بین دانشجویان دختر و پسر دانشگاه اصفهان. **مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران**، سال سیزدهم، شماره ۴، صص ۴۱۹-۴۱۶.

سعادت، اسفندیار (۱۳۹۲). **مدیریت منابع انسانی**. چاپ هجدهم، تهران، سمت. سلطان‌حسینی، محمد؛ شعبانی‌بهار، غلامرضا؛ همایی، رضا (۱۳۹۱). بررسی سهم نسبی سلامت سازمانی بر کیفیت زندگی کارکنان ادارات تربیت بدنی و هیئت‌های ورزشی استان کهگیلویه و بویراحمد. **مطالعات مدیریت ورزشی**، شماره ۱۴، صص ۱۰۶-۸۹.

شاکری، علیرضا (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت آموزشی و سازمان‌های آموزشی. **اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و نوآوری**، صص ۱-۲۲.

صافی، احمد (۱۳۸۰). **سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش**. چاپ سوم، تهران، ارسباران. عنابستانی، ملیحه؛ سعیدی‌کیا، مهدی (۱۳۹۳). **اخلاق حرفه‌ای**. چاپ دوم، تهران، نشر آها. فتیحی، سروش؛ میرساردو، طاهره؛ باتوج‌لاهورتی، طاهره (۱۳۹۰). بررسی کیفیت زندگی کارکنان جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران و عوامل موثر بر آن. **پژوهش‌نامه علوم اجتماعی**، سال پنجم، شماره ۴، صص ۱۶۳-۱۳۷. فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۸). **اخلاق سازمانی**. چاپ اول، تهران، انتشارات سرآمد. فرامرز قراملکی، احد (۱۳۹۰). **درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای**. چاپ چهارم، تهران، انتشارات سرآمد.

قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ زوار، تقی؛ مهدیون، روح‌اله؛ رضائی، ادیبه (۱۳۹۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی‌گر فرهنگ خدمتگزار. **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، سال نهم، شماره ۲، صص ۶۹-۷۶.

قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ ملکی، شیوا؛ بروکی میلان، شعبان (۱۳۹۳). نقش میانجی‌گر هویت سازمانی در رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار انحرافی کار. **مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی**، دوره هفتم، شماره ۴، صص ۶۶-۷۹.

قوامی، سید صمصام‌الدین؛ قریب، غلامرضا (۱۳۹۲). بررسی نظام جبران خدمات در اسلام. **اسلام و پژوهش‌های مدیریتی**، سال سوم، شماره ۱، صص ۷۷-۹۰.

کاملی، محمدجواد؛ دارابی، رضا؛ جعفری، محمد؛ نامجو گرمی، محمد (۱۳۹۰). بررسی نقش نظام مدیریت حقوق و دستمزد بر کارایی کارکنان ستاد ناجا. **فصلنامه توسعه**، سال ششم، شماره ۲۰، صص ۴۱-۶۹.

کریتنر، رابرت؛ کینیک، آنجلو (۱۳۹۰). **مدیریت رفتار سازمانی**. ترجمه علی‌اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، چاپ چهارم، تهران، برآیند پویش.

کیانی، اردشیر (۱۳۹۱). **اخلاق حرفه‌ای مشاوران**. تهران، نشر ورای دانش.

مصباحی، مریم؛ عباس‌زاده، عباس (۱۳۹۲). الگوی سیستمی اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی. **فصلنامه اخلاق زیستی**، سال سوم، شماره ۱۰، صص ۱۱-۳۳.

معاونت آموزش دفتر امور نیروی انسانی (۱۳۷۱). **اخلاق کارگزاران**. چاپ هفتم، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۱). **مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار**. چاپ سی و دوم، تهران، نشر میر.

میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۹). **رهبری و مدیریت آموزشی**. چاپ هجدهم، تهران، یسپرون.

میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۲). اخلاق و مسئولیت اجتماعی در مدیریت آموزشی. **مجله روانشناسی و علوم تربیتی**، سال سی و سوم، شماره ۱، صص ۲۰۱-۲۲۱.

ناظمی، شمس‌الدین؛ برجعلی‌لو، شهلا (۱۳۹۱). تبیین رابطه‌ی ابعاد عدالت سازمانی و جنبه‌های گوناگون رضایت از جبران خدمات. **پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی**، سال چهارم، شماره ۷، صص ۱۷۸-۱۵۹.

نجات، سحرناز و همکاران (۱۳۸۵). استانداردسازی پرسشنامه کیفیت زندگی سازمان جهانی بهداشت، ترجمه و روان‌سنجی گویه ایرانی. **مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی**، دوره ۴، شماره ۴، صص ۱-۱۲.

نصیری، حمید (۱۳۸۵). بررسی روایی و پایایی مقیاس کوتاه کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی و نسخه

فارسی آن (IRQOL). **مجموعه مقالات سومین سمینار سراسری بهداشت روانی دانشجویی**.

نظری، شیرزاد و همکاران (۱۳۹۲). اخلاق حرفه‌ای و مدیریت آموزشی. **کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالشها**

**و راهکارها**.

- هس مر، ال. تی (۱۳۷۷). **اخلاق در مدیریت**. ترجمه سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی، چاپ اول، تهران، دفتر- پژوهش‌های فرهنگی.
- غریبی یامچی، حمیده؛ زارعی متین، حسن؛ نیک‌مرام، سحر؛ جهانی، حوریه (۱۳۹۰). رابطه نهادینه‌سازی فرهنگ اخلاقی با کیفیت زندگی کاری. **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، سال ششم، شماره ۲، صص ۲۹-۲۲.
- Behroozi, M. , Qasemi, L. , Fadaiyan, B. (2014). Individual And Organizational Factors Affecting On The Professional Ethics:Staff Of Bushehr Custom Main Office. **Social and Behavioral Sciences**, No. 143, pp. 325 – 329.
- Bonomi, A.E. , Patrick, D.L. , Bushnell, D.M. & Martin, m. (2000). Validation of the united states, version of the world health organization quality of life (WHOQOL) instrument. **J clin epidemiol**, vol. 1 ,No. 53, pp. 19-23.
- Cadozier, V. (2002). **The moral profession: A study of moral development and professional ethics**. Retrieved from proquest.
- Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, No. 116, pp. 4925 – 4931.
- Demirel, H. , Erdamar, G. K. (2009). Examining the relationship between job satisfaction and family ties of Turkish primary school teachers, **Procedia Social and Behavioral Sciences**, vol.1, No. 1, pp. 2211-2217.
- Drucker, p. (1974). **Management: tasks, Responsibility & practices**. NewYork, harper & row.
- Farmahini Farahani, M. , Farmahini Farahani, F. (2014).The study on professional ethics components among faculty members in the Engineering. **Social and Behavioral Sciences**, No. 116, pp. 2085 – 2089.
- Habibi, S. , Ghasri, P. , Heidari, M. (2014). The Study and identification of professional organizational ethics components. **International Journal of Current Life Sciences**, Vol. 4, Issue 2, pp. 171-174.
- King, C. R. , Hinds, P. S. (2003). Quality of life for nursing and patient perspectives. **Journal of Medicine Care, Boston Jones and Bartle**, vol. 8 , No.31, pp. 4-14.
- Kocabas, I. , Karakose, T. (2009). Ethics in school administration. **African Journal of Business Management**, Vol. 3, No. 4, pp. 126-130.
- Mami, Sh. , Khosravi, L. (2014). Effect of Emotional Intelligence on the quality of life for teachers in Ilam city. **Journal of Behavioral sciences in Asia**, Vol. 2, No. 10, pp. 37- 43.
- Milkovich, G.T. & Newman, J.N. (2005). **Compensation**, Mac Grow Hill.
- Qasemi, L. , Behroozi, M. (2015). Survey of Personality Traits (based on big five) In Professional Ethics's Growth In Medical Sciences University Of Bushehr. Iran's Aspect. **Social and Behavioral Sciences**, No. 190, pp. 334 – 338.
- Roger, s. , Vivenne, t. (1998). management development in the british and irish civil services. **journal of management development** , vol. 17, No. 9 , pp. 686-698.

- Sergeevich, S.A. (2015). Evolution of a compensation plan and a labor satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, No. 166, pp. 161 – 165.
- Symon, A. , Macgay, A. & Ruta, D. (2003). Quality of life. **Journal of Social Medicine**, vol. 4, No. 35.
- World Health organization (2005), "Quality of life and AIDS", Genera.