

A Model of Ethical Capital of Principals of Non-Governmental Primary Schools in Tehran

ARTICLE INFO

Article Type

Analytical Review

Authors

Mehrangiz Miri Kermanshahi ¹

Parivash Jafari ^{2*}

Nader Ghohi Ghorchian ³

How to cite this article

Mehrangiz Miri Kermanshahi, Parivash Jafari, Nader Ghohi Ghorchian, A Model of Ethical Capital of Principals of Non-Governmental Primary Schools in Tehran, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2020:3: 58-70.

1. PhD Student, Department of Educational Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Associate Professor, Department of Educational administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

3. Professor, Department of Educational Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Article History

Received: 2020/01/02

Accepted: 2020/02/22

Published: 2020/03/10

ABSTRACT

Purpose: The aim of this grounded theory study was to present a model of ethical capital of non-governmental primary school principals in Tehran.

Materials and Methods: The data were collected through semi-structured interviews with 15 educational experts, principals and teachers of special non-governmental primary schools in Tehran who were purposefully selected and using open, axial, and selective coding and MAXQDA software were analyzed.

Findings: main finding of the study was a model of principals' ethical capital in the form of a paradigm model. The core category of the model is ethics as the strategic capital of managers. Other components of the model consists of: moral education in the family, and ethics and spirituality in the society as the causal conditions, principals' personality traits, attitudes, beliefs and individual talents as the contextual conditions, political, economic, social, individual and organizational issues as intervening factors, individual and organizational strategies as the strategies, and individual development, organizational development and social development as the consequences.

Conclusion: The developed model can be used as a basis for creating ethical capital in schools.

Keywords: Ethical Capital, Model, Primary Schools Principals, Non-Government school, grounded theory.

مدل سرمایه اخلاقی مدیران مدارس ابتدایی غیردولتی خاص شهر تهران

مهرانگیز میری کرمانشاهی^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

پریوش جعفری^{۲*}

دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

نادر قلی قورچیان^۳

استاد، گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل سرمایه اخلاقی مدیران مدارس ابتدایی غیردولتی خاص شهر تهران انجام شده است.

مواد و روش ها: مطالعه حاضر از منظر هدف یک پژوهش بنیادی، از نظر رویکرد کیفی و از نظر استراتژی، نظریه داده بنیاد است. داده های پژوهش از طریق اجرای مصاحبه نیمه ساختمند با ۱۵ نفر از خبرگان آموزشی، مدیران و معلمان مدارس ابتدایی غیردولتی خاص شهر تهران که به روش هدفمند انتخاب شده اند جمع آوری شد و با استفاده از کدگذاری باز، محوری، و انتخابی و نرم افزار مکس کیودا تحلیل گردید.

یافته ها: مدل سرمایه اخلاقی در قالب مدل پارادایمی متشکل از مقوله محوری اخلاق به عنوان سرمایه استراتژیک مدیران، تربیت اخلاقی در خانواده، و اخلاق و معنویت در جامعه به عنوان شرایط علی، ویژگی های شخصیتی، نگرش، باور و استعداد های فردی مدیران به عنوان شرایط زمینه ای، مسائل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فردی و سازمانی به عنوان عوامل مداخله گر، راهبردهای فردی و سازمانی و پیامدهای توسعه فردی، توسعه سازمانی و توسعه اجتماعی حاصل شد.

نتیجه گیری: مدل تدوین شده می تواند مبنایی برای ایجاد سرمایه اخلاقی در مدارس استفاده شود.

واژگان کلیدی: مدل، سرمایه اخلاقی مدیران، مدارس ابتدایی غیردولتی خاص، نظریه داده بنیاد

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۰۳

*نویسنده مسئول: pjaafari@yahoo.com

مقدمه

عصر و دوران امروز دنیای پیچیده ای از دانش و فناوری و فنون و ابزارهای مختلفی است که دانش مدیریت نیز از آن مجزا نمی باشد. در این میان هر روزه در عرصه دانش مدیریت شاهد مطالعات، نظریه ها و فنون نوینی هستیم که هر یک در تلاش هستند تا راهکارهای تازه ای را در جهت بهبود عملکرد مدیریت و اثربخشی بیشتر سازمان ها فراهم سازند. اکثر این عرصه ها و حوزه ها، ریشه در اصول اقتصادی و سیاسی داشته و بیشتر جنبه سودآوری و منافع سازمانی دارند. اما حقیقت آن است که در دهه های اخیر جنبه دیگری از وظایف سازمانی نقش پراهمیتی یافته است و آن، مسئولیت اخلاقی سازمان است. اخلاق، می تواند نقش پراهمیتی در بهبود روند فعالیت های سازمان ایفا کند (۱). امروزه مدیران به این نتیجه دست یافته اند که فقط با قوانین و مقررات نمی توان کارکنان و سازمان ها را اداره کرد. اجرای صرف قانون نیازمند کنترل بیرونی است که نتیجه کمی در دستیابی به اهداف سازمانی دارد. در کنار آنها علاوه بر کنترل و نظارت های قانونی و مقرراتی (کنترل بیرونی)، کنترل ها و نظارت های درونی برای اداره بهتر کارکنان ضرورت دارد. در این میان سرمایه اخلاقی نقش راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان و تأثیرات مهمی در سازمان دارد که از جمله می توان به پیش بینی پذیر کردن سازمان اشاره نمود (۲). از دیگر نتایج التزام به اخلاقیات، رسیدن به خود کنترلی است. برای اینکه بتوانیم از کنترل های بیرونی به سمت کنترل های درونی حرکت کنیم یکی از مهمترین ابزارهای کار وجود سرمایه اخلاقی است (۳).

مدیریت در سازمان های امروز دیگر به قدرت فیزیکی و نیروی تحکم آمیز وابسته نیست، بلکه تا حدود زیادی به نیروی تفکر، اندیشه، شناخت و اولویت های اخلاق حرفه ای وابسته است. رهبری و مدیریت تنها با آگاهی های عمومی و تخصصی و نیز مهارت ها و تجربه ها در اجرای آموخته ها به سامان نمی رسد. عنصر دیگری که در این میدان نقش آفرینی می کند، سرمایه اخلاقی است. به اعتقاد جوزفسون^۱، اخلاق گرای آمریکایی قرن بیستم و بیست و یکم، دلیل توجه به اخلاق دو نشانه بارز است: اول نقش مهم و پرمعنای رفتار اخلاقی در حفظ و بقای یک جامعه مدنی و دوم، وجود تعدادی پرشمار از نمونه های ضد اخلاقی (۴). موضوعاتی همچون انصاف، تصمیم گیری در خصوص اینکه چه چیزی درست یا غلط است، مشخص نمودن عملیات و مقرراتی که رفتار مسئولانه بین افراد و گروهها را تأیید می کند در حوزه اخلاقیات قرار دارند (۵). اخلاقیات ارتباط نزدیک و تنگاتنگی با ارزش ها دارند و به عنوان ابزاری نگریسته می شوند که ارزش ها را به عمل تبدیل می کنند. اخلاق، یعنی رعایت اصول معنوی و ارزش هایی که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است، مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است (۶).

امروزه به دلیل گسترش انواع فعالیت های شغلی و صنایع متنوع و نیز روابط تجاری و ارتباطات، ضرورت وجود اصول اخلاقی برای هر حرفه ای از هر زمان دیگری بیشتر احساس می شود. چرا که یکی

^۱. Josefson

مردم بر این باور بودند که چون شرکت‌ها و مؤسسات با استفاده از منابع کشور به سود دست می‌یابند، به کشور بدهکار و مدیون هستند و بایستی برای بهبود اوضاع اجتماعی تلاش کنند. اگر چه انگیزه و توجه شرکت به رعایت مسائل اخلاقی به سال ۱۹۲۳ و به بنیانگذار شرکت مبلمان و اثاثیه برمی‌گردد، ولی توجه به اخلاقیات در نوشته‌های مدیریت، در کتاب وظیفه‌های مدیران چستر بارنارد^۱ و آثار ماکس وبر به چشم می‌خورد. بارنارد بر این باور بود که "ناممکن است سازمان‌های رسمی بتوانند بدون عنصر اخلاقی عمل کنند، رهبری که به اصول اخلاقی عمل نمی‌کند، نفوذ خود را از دست می‌دهد و نمی‌تواند برای مدت طولانی دوام آورد".

طرفداران اخلاق کار در دو دسته قرار می‌گیرند. افرادی برای باورند که رعایت اخلاق کار، باعث افزودن ارزش به سهامداران شده، ابزاری برای دستیابی به هدف بیشینه کردن سود است (دیدگاه اخلاقیات ابزاری). در مقابل افرادی مانند بارنارد کوئین و جونز و میلتن - اسمیت، دیدگاه غیر ابزاری داشته و بر این باورند که سازمان بایستی گذشته از ملاحظات مالی، اخلاق کار را به دلیل آنکه ماهیت این کار درست است، رعایت کند. در نظریه‌های نوین مدیریت از قبیل کارگزاری، ذینفعان، حاکمیت شرکتی و نهادینگی نیز اخلاقیات به گونه‌ای مورد توجه است (۳).

سرمایه اخلاقی، تمهیدات سرمایه‌گذاری است که ممکن است توسط هنجارهای اخلاقی پاسخگویی، شفافیت، روابط متقابل و عدالت به کار گرفته و اداره شود. به عبارت بهتر، سرمایه اخلاقی می‌تواند به عنوان بسیج ارزشهای اخلاقی تعریف گردد (۱۱).

سرمایه اخلاقی دارای سطوح مختلفی است. سطح اول عاملیت اخلاقی غیر عمدی منفعل است که از طریق پیروی از قوانین کسب و کار فراهم می‌گردد. در این سطح کسب و کار، قانونی است و به کارگران حداقل دستمزدی پرداخت می‌گردد که تنها شرایط و ضوابط رعایت شود، در حالیکه ثروت سهامداران را با حداقل‌های آشکار حداقل‌تر می‌کند. عاملیت اخلاقی غیرعمدی یا ناخواسته سطح حداقلی است و بطور کلی در این سطح از اخلاق اثری نیست و فقط در حد حرف است و اخلاق با حقوق و حداقل استانداردهای قانونی برابری می‌کند. سطح دوم، عاملیت اخلاقی عمدی منفعل است که از طریق متابعات و پیروی از قوانین کسب و کار فراهم می‌گردد. این سطح، هنجارهای اخلاقی مانند دستیابی به استانداردهای زیست محیطی را تحت تاثیر قرار می‌دهد و در اینجا نیز ممکن است برخی اذعان کنند که اگر کارکنان شادتر باشند، می‌توانند ایفا کننده نقش بهتری باشند (۱۲).

در دو سطح سرمایه اخلاقی یاد شده، پیامدهای اخلاقی خوب با پیروی از حداقل الزامات قانونی و آداب و رسوم اخلاقی ایجاد شده است. مسئولیت اجتماعی سازمانها در این سطح محدود شده است و هر گونه اقدام دیگری که نتایج اجتماعی یا اخلاقی خوب را ترویج کند بر سودآوری آثار منفی خواهد داشت. از این رو نباید توسط کسب و کارها انجام گیرد و به عبارت دیگر، هزینه‌های اقتصادی اخلاقی بودن بیش از حد بالا است. سطح بعدی، عامل اخلاقی عمدی

از لوازم پیشرفت در کار و حرفه در محیط رقابتی، داشتن ویژگی‌هایی است که سازمان‌ها و مشاغل مختلف، خود را بدان مجهز می‌کنند تا در مقابل رقبای خود توان عملکردی بیشتری داشته باشند (۷). بنابراین در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نقش اخلاق در عملکردها، تصمیم‌گیری‌ها و ارتباطات تعیین‌کننده است از این روست که امروزه بحث اخلاقیات یکی از مباحث عمده رشته مدیریت گردیده است. موضوعات اخلاقی به طور مستمر با فعالیت‌های سازمانی، حرفه‌ای و زندگی روزمره افراد مرتبط اند. در مباحث مربوط به تصمیم‌گیری، خط مشی‌گذاری، منابع انسانی و غیره موضوعات اخلاقی حائز اهمیت اند (۸). اخلاق برای مدیر همچون مشاور آگاه و معاونی آشناست که مشکلات را می‌گشاید و مدیریت با استمداد از روش‌های آمیخته به اخلاق انسانی می‌تواند بسیاری از نابسامانی‌ها را سامان بخشد و شور و انگیزه را بالا ببرد. چه بسیاری از مدیرانی که با داشتن خصوصیات همانند قاطعیت، تخصص، قدرت و آگاهی‌های لازم در سطحی بالا به دلیل رعایت نکردن مسائل اخلاقی در حوزه مدیریت، موفقیت مطلوب را کسب نکرده‌اند و در نتیجه با ناکامی روبرو شده‌اند (۹).

مدیران همواره از جایگاه و نقش مهمی در سازمان‌ها برخوردارند زیرا در راس هرم تصمیم‌گیری قرار داشته و تصمیماتی که اتخاذ می‌کنند بدون تردید کلیه سطوح سازمانی را درگیر می‌سازد. از این رو وجود سرمایه اخلاقی در بین مدیران و پایبندی آنها به اصول اخلاقی از اهمیت بالایی برخوردار است. مساله سرمایه اخلاقی مدیران در حوزه آموزش و پرورش و مدارس اهمیتی دوچندان می‌یابد؛ زیرا بر خلاف سازمانهای انتفاعی، اربابان رجوع و مخاطبان تصمیمات مدیر، دانش آموزانی هستند که آینده یک کشور را شکل می‌دهند. در چنین شرایطی و با عنایت به تاثیرپذیری دانش آموزان از رفتارهای مدیران و معلمان، التزام مدیران به اخلاقیات و سرمایه اخلاقی از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. علی‌رغم اهمیت سرمایه اخلاقی بعنوان یکی از مولفه‌های شایستگی مدیران، تاکنون در تحقیقات داخل کشور تلاش زیادی برای مفهوم‌سازی و ارائه الگو در این زمینه انجام نشده است که این امر بیانگر یک شکاف تحقیقاتی عمده است. بر این اساس پژوهش حاضر با هدف ارائه مدلی برای ارتقای سرمایه اخلاقی مدیران مدارس ابتدایی غیردولتی خاص شهر تهران انجام می‌شود.

مبانی نظری سرمایه اخلاقی

علم اخلاق گرچه شاخه‌ای از فلسفه است، اما امروزه در عملکرد مدیران سازمان‌ها، کارکرد اساسی پیدا کرده است، استاد مطهری با در نظر گرفتن نظریه‌های مختلف، اخلاق را چنین تعریف می‌کند: فعل اخلاقی، آن فعلی است که هدف از آن منافع مادی و فردی نباشد، خواه انسان آن را به خاطر احساسات نوع‌دوستی انجام دهد، خواه به خاطر زیبایی روح خود، خواه به خاطر استقلال روح و عقل خویش و خواه به خاطر هوشیاری. همه این نظریه‌ها زمانی باور می‌شود که اعتقاد به خدا و عمل الهی در کار باشد (۱۰).

^۱ Chester

مواد روش ها

مطالعه حاضر یک مطالعه بنیادی است که با هدف ارائه مدلی برای ارائه مدل سرمایه اخلاقی مدیران مدارس ابتدایی غیردولتی خاص شهر تهران با رویکرد کیفی استراتژی نظریه داده بنیاد انجام شده است. در بخش کیفی با استفاده روش داده بنیاد (گراندد تئوری) به شناسایی مقوله‌های اصلی و فرعی مدل سرمایه اخلاقی مدیران مدارس ابتدایی غیردولتی خاص شهر تهران پرداخته و جهت انجام تحلیل کیفی داده بنیاد از نرم‌افزار MaxQDA استفاده شده است. مشارکت کنندگان در مطالعاتی که با روش کیفی و مصاحبه انجام می‌شوند معمولاً بین ۵ تا ۲۵ نفر توصیه شده است. بطور کلی فرایند مصاحبه در تحلیل کیفی تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا می‌کند (۱۸، ۱۹). همچنین برای نمونه‌گیری خبرگان از روش‌های غیراحتمالی و هدفمند توصیه شده است (۲۰). مشارکت کنندگان این پژوهش شامل خبرگان آموزشی، مدیران و معلمان دارای زمینه علمی مرتبط و سابقه فعالیت در مدارس ابتدایی غیردولتی خاص شهر تهران هستند و فرایند نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و تعداد ۱۵ نفر از افراد واجد شرایط در این مطالعه شرکت کرده‌اند.

روش و ابزار گردآوری داده‌ها

برای گردآوری داده‌های پژوهش از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده گردیده است. از آنجا که برای مطالعات کیفی که با هدف اکتشافی و طراحی الگو انجام می‌شوند مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته مناسب‌تر هستند (۲۱).

روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها

علاوه بر تمام آن چه ذکر گردید، ده ملاک مقبولیت نیز از استراوس و کوربین نقل شده است که به توضیح چگونگی کاربست آن در این پژوهش می‌پردازیم.

۱- تناسب: به میزان تطابق یافته‌های حاصل از پژوهش با تجربه سایر متخصصان و مشارکت کنندگان این حوزه اشاره دارد. در این پژوهش یافته‌های به دست آمده با آن چه از سایر متخصصان این حوزه حاصل آمده بود، تناسب داشت. همچنین نتایج به دست آمده در اختیار مشارکت کنندگان قرار گرفت که با نظرات ایشان نیز همسو بود.

۲- کاربردی یا مفید بودن یافته‌ها: به این سؤال پاسخ می‌دهد که آیا یافته‌ها بینش جدیدی فراهم آورده است؟ در پژوهش حاضر برای اولین بار به شناسایی مقوله‌های ارتقای سرمایه اخلاقی مدیران مدارس ابتدایی غیردولتی خاص اقدام و بینش جدیدی در این زمینه فراهم آورد.

۳- مفاهیم: به این نکته اشاره دارد که آیا پژوهش مفهوم پردازی مناسبی داشته است؟ در این پژوهش مفاهیم متعددی ایجاد و به طور منطقی به یکدیگر مربوط شده‌اند.

۴- زمینه مفاهیم: مفاهیم باید در زمینه و بستر مشخص قرار گیرند. پژوهش حاضر با توجه به شرایط اجتماعی، فرهنگی و ... کشور ایران و ساختار آموزش و پرورش کشور ایران صورت پذیرفته است. ۵- منطقی: به منطقی بودن خطوط داستان اشاره دارد. در این پژوهش همان طور که در فصل پنجم به تفصیل بیان شده است، تمام مفاهیم و

فعالی است که باعث ایجاد سرمایه اخلاقی می‌شود. این سطح از طریق تعهد سازمانی و مسئولیت اجتماعی سازمانهای بزرگ بدست می‌آید. تصمیم‌های اخلاقی ناشی از اراده و نیت نیک در اقدامات اخلاقی باید مانند هدف و وظیفه و نه یک ابزار در نظر گرفته شوند. در این سطح، از نظر اقتصادی به نفع کسب و کار است که کارهایی جدا از فعالیتهای رسمی خود برای حداکثر سود انجام دهد. گاهی می‌توان سطح سوم که در آن سرمایه اخلاقی تنها برای منافع اقتصادی است، پا را فراتر گذاشته و به سرمایه اخلاقی به جای اینکه صرفاً برای حداکثر سود کردن سود باشد، بطور فعال مد نظر قرار گیرد (۱۳). با توجه به ناموفق بودن سه سطح گفته شده در شناخت و تشخیص جامعه مدنی، سطح چهارمی از فعال بودن نیز مطرح می‌گردد که ارزشهای ترکیبی عمدی فعال و عواقب اجتماعی و اقتصادی را از طریق سرمایه اخلاقی ترکیب می‌کند در حالیکه سه سطح اول رفتار اخلاقی را مربوط به تجمع سودآوری از نظر اقتصادی می‌داند. فقط در سطح چهارم اخلاق کسب و کار برای تنظیم مجدد مفهوم سرمایه اخلاقی بیشتر از نظر غیر اقتصادی مد نظر قرار گرفته است (۹).

عوامل پایه ای و اساسی در سرمایه اخلاقی شامل استقلال حرفه‌ای اخلاق علمی، خود فهمی اخلاقی، عینیت گرایی، بی‌طرفی و عدم جانبداری، و فراتر رفتن از مفهوم معیشتی است (۱۴). استقلال حرفه‌ای اخلاق علمی مانند اخلاق در هر نظام حرفه‌ای دیگر باید منعکس کننده هنجارهای درونی حرفه و احساس تعهد اخلاقی از سوی خود حرفه‌ای‌ها و نهادهای تخصصی آنها باشد، نه آنکه در غالب بایدها و نبایدهای اخلاقی به آنها تحمیل و قبولانده یا گوشزد شود. برای مثال، یک مدیر باید در حرفه خود مسائلی مانند صداقت، دقت، قابل اعتماد بودن، گوشه‌بودن به فضای انتقاد و ارزیابی، احترام به زیردستان و اطرافیان، توجه به حریم خصوصی و مسأله حفظ اسرار افراد را سرلوحه خویش قرار دهد (۱۵).

پایه و اساس اخلاق، خود فهمی حرفه‌ای است. افراد تنها از کار و فعالیت حرفه‌ای خود، فلسفه آن و نسبتش با زندگی مردم است که به درک اخلاقی از آن نائل می‌شود و در نتیجه در مناسبات خود با طبیعت و جهان پیرامون خود؛ نوعی احساس درونی از تعهد به آن ارزشها پیدا می‌کنند. از مهم‌ترین اصول اساسی که در اغلب اسناد و مباحث مربوط به اخلاق حرفه‌ای علمی مورد تأیید قرار می‌گیرد، رعایت عینیت گرایی و بی‌طرفی است، فردی که اخلاق حرفه‌ای را در زندگی شغلی‌اش به کار می‌گیرد نباید جانب‌داری غیرعقلانی نسبت به منبعی که دارای صفات غیراخلاقی است نشان دهد (۱۶). از سوی دیگر، تا زمانی که فردی درگیر مسائل فیزیولوژیکی باشد، توجه به مسائل دیگر کم‌رنگ‌تر خواهد بود، معنای اخلاق حرفه‌ای با عقود از مفهوم معیشتی آن به عرصه ظهور می‌رسد. زمانی که افراد در فعالیت و کسب و کار حرفه‌ای خود از سطح گذران زندگی فراتر می‌آیند، دست کم سه سطح دیگر از فعالیت‌های علم و فن آوری برای آنها معنا می‌یابد: ۱- احساس کارآیی، اثربخشی و تولید کیفیت به عنوان ارزش افزوده، ۲- احساس خدمت به مردم و مفید واقع شدن، ۳- احساس رهاسازی از طریق توزیع مجدد فرصت‌ها و نقد و بررسی قدرت (۱۷).

جدول ۱. درصد پایایی دو کدگذار

مصاحبه	تعداد کدها	تعداد کل	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	درصد پایایی دو کدگذار
مصاحبه ۲	۸۶	۲۲	۷	۵۲٪	
مصاحبه ۵	۵۵	۱۵	۳	۵۴٪	
مصاحبه ۱۲	۳۹	۱۷	۱۰	۸۷٪	
کل	۱۸۰	۵۵	۲۰	۶۱٪	

با استناد به نتایج جدول مذکور، با توجه به اینکه درصد پایایی ۲ کدگذار بیش از ۶۰٪ به دست آمده و پایایی آزمون مورد قبول است. یافته‌ها

جهت شناسایی عوامل تاثیرگذار در ارتقای سرمایه اخلاقی مدیران مدارس ابتدایی غیردولتی خاص شهر تهران، مصاحبه‌های تخصصی نیمه‌ساختاریافته با خبرگان منتخب صورت گرفته است. در این مرحله پیش از شروع مصاحبه ۸ سوال باز در نظر گرفته شده است و در طول فرایند مصاحبه این پیش‌بینی در نظر گرفته شده است که سوالات جدیدی نیز مطرح شود. برای اینکه پژوهشگر با عمق و گستره محتوایی داده‌ها آشنا شود اقدام به بازخوانی مکرر داده‌ها و خواندن داده‌ها به صورت فعال (جستجوی معانی و الگوها) گردیده است.

به منظور کاربست تحلیل کیفی داده بنیاد و تجزیه و تحلیل محتوای مصاحبه‌ها، ابتدا متن هر مصاحبه از روی صدای ضبط شده از جلسه مصاحبه، پیاده سازی و با استفاده از یادداشت‌های برداشته شده طی جلسات مصاحبه تکمیل گردید. سپس با مطالعه دقیق این متون، در ابتدا برای هر یک از مصاحبه‌های تهیه شده تمامی ایده‌های مستقل در قالب مفاهیم و مقوله‌های فرعی شناسایی (کدگذاری باز) و در ادامه از ترکیب مقوله‌های فرعی، به ساخت مقوله‌های اصلی (کدگذاری محوری) پرداخته شد (۲۶). در ادامه نتایج حاصل از انجام مرحله اول تحلیل کیفی داده بنیاد ارائه شده است.

هر کدام از مصاحبه‌ها چندین بار مطالعه و کدهای اولیه از آن‌ها استخراج گردید. گاهی برای انتقال بهتر موضوع، کدهای اولیه به صورت استعاری بیان شدند. در ستون نمونه متن، برخی از جمله‌های معرف کدهای اولیه ارائه شده است. لازم به ذکر است به منظور حفظ اطلاعات مشارکت کنندگان در امر مصاحبه پژوهش حاضر، هر یک از مصاحبه‌شوندگان^۱ با کد MIX نمایش داده شده است. حرف M برای نشان دادن مصاحبه و حرف I برای نشان دادن شماره مصاحبه و حرف X برای نشان دادن شماره کد اولیه‌ای است که از متن مصاحبه استخراج شده است.^۲

مقوله‌ها به صورت کاملاً منطقی در ارتباط با یکدیگر قرار گرفته، روایت از توالی یکپارچه و مناسبی برخوردار است به طوری که به نظر می‌رسد پس از خواندن فصل پنجم رساله، نکته ابهامی برای خواننده باقی نماند.

۶- عمق: به این معناست که شرح جزئیات باعث غنای پژوهش می‌شود. در پژوهش حاضر سعی گردیده است تمام جزئیات به دست آمده، به طور مبسوط تشریح شود.

۷- انحراف: به میزان انحراف یافته‌ها اشاره دارد. در این پژوهش تمامی مفاهیم اصلی ایجاد شده مرتبط با ارتقای سرمایه اخلاقی مدیران مدارس ابتدایی غیردولتی خاص بوده است.

۸- بداعت: به این پرسش پاسخ می‌دهد که آیا پژوهش حرف جدیدی برای گفتن دارد؟ از آن جا که پژوهش حاضر برای نخستین بار به طور جامع به ارتقای سرمایه اخلاقی مدیران مدارس ابتدایی غیردولتی خاص پرداخته است در نوع خود بدیع می‌باشد.

۹- حساسیت: اشاره به میزان حساس بودن و جدی گرفتن موضوع پژوهش و یافته‌های آن توسط پژوهشگر دارد. در این پژوهش، پژوهشگر سعی بر آن داشته است که موضوع پژوهش را جدی گرفته، در اجرای آن کمال همت و دقت را به کار بندد.

۱۰- استناد به یاد نوشته‌ها: از آن جا که پژوهشگر قادر به نگهداری تمامی تحلیل‌ها در ذهن خود نمی‌باشد، باید از یادداشت استفاده کند.

جهت محاسبه پایایی با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار، یکی از همکاران در حوزه مربوطه درخواست شد تا در این حوزه به عنوان همکار پژوهشی مشارکت نماید. درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی مورد استفاده قرار می‌گیرد به صورت زیر محاسبه می‌گردد:

$$100\% \times \frac{\text{تعداد کل داده‌ها}}{\text{تعداد توافقات}} \times 2 = \text{درصد پایایی بازآزمون}$$

^۲ برای مثال M_{3,4} نشاندهنده مصاحبه شونده شماره ۳ و شماره کد ۴ از این مصاحبه می‌باشد.

^۱ interviewee

جدول ۲. کدهای اولیه به دست آمده از متون مصاحبه‌ها

مفهوم	شاخص‌های مربوطه	مراجع
هویت و ارزش‌های فردی در مدارس	اخلاق به عنوان یک سرمایه، قابلیت سرمایه‌گذاری اخلاق، ارزش قائل شدن برای فردیت، تعهد و امانتداری، استفاده از اخلاق به عنوان یک سرمایه در آینده، شناخت اخلاق به عنوان یک ارزش، اخلاق به عنوان سرمایه پایان‌ناپذیر، سرمایه اخلاقی به عنوان ارزشهای اخلاقی یک فرد در دوران تحول، پرسشگر و اهل مراقبت بودن، مسئولیت‌پذیری، داشتن روحیه اتمام کار، مسئولیت‌پذیری و مراقبت از دیگران، بحث ارتباط با خدا و معنویت، ارتباط معنویت با اخلاق‌مداری، اصالت و ارزش اخلاق، عدم ارزشمندی اخلاق سکولار، اخلاق به عنوان ویژگی و شکل‌گیری از طفولیت، فاصله گرفتن از منیت‌ها و خودرایی‌ها	{M7,22} {M9,11} {M4,14} {M3,18} {M1,12} {M6,22}
مهارت‌آموزی و اخلاق‌مداری منابع انسانی	مدیریت اخلاق در زندگی انسان‌ها در تصحیح و تنظیم رفتارها و روابط شخصی، جمعی، ملی، جهانی، ارزش افزوده اخلاق، بها دادن به فرد به عنوان یک انسان، داشتن نگاه انسانی، اخلاق از طریق پاسخگویی، قاعده‌گذاری، دستوردهی و ارائه ارزش‌ها و سلوک، کسب فضایل اخلاقی و خوشبختی و سعادت	{M9,34} {M11,10} {M12,20} {M4,16} {M2,41} {M5,32} {M13,18} {M7,33}
حفظ کرامت و روابط انسانی در مدارس	به جریان انداختن سرمایه اجتماعی، سرمایه اخلاقی منشا کارآمدی سایر سرمایه‌ها (انسانی، طبیعی، فیزیکی، اجتماعی و ...)، ایجاد اعتماد افراد نسبت به هم با سرمایه اجتماعی، ایجاد ارتباط اخلاقی و انسانی بین خود و نیرو، درک نمودن کارهای افراد و شنیدن مشکلات آنها، کرامت انسانی	{M4,13} {M8,26} {M1,4} {M14,14} {M4,36}
حفظ ارزش‌های فرهنگی	به جریان انداختن سرمایه فرهنگی، ایجاد ارزش افزوده توسط اخلاق، انتخاب مدیر متناسب با اخلاق جامعه، مدیریت اخلاق در رابطه با گذشتگان و آیندگان و در تاریخ	{M3,41} {M6,12} {M9,29} {M11,19} {M2,30} {M12,35} {M15,44}
اخلاق حرفه‌ای و سازمانی	عدم سطحی‌نگری و ظاهربینی در تعاملات، داشتن نگاه مدیریتی به افراد، ایجاد تعامل با افراد، متواضع بودن و احترام گذاشتن، صمیمیت مدیر با اعضای کادر مدرسه، بیان مسائل خصوصی با مدیر، اقتدار و محبت مدیر، داشتن اعتدال و محبت میان مدیر و کارکنان، پایبندی به چارچوب‌های مشخص، دانش اخلاقی، عملکرد اخلاقی مدیران، به جریان انداختن بقیه سرمایه‌ها در سازمان، مدیر دیکتاتوری، دموکراتیک یا اهل تعامل و مناسباتی، داشتن تفکر آزاد، آزادمنشی، اختیار، توجه انفرادی به دانش‌آموزان، کمک نمودن به رشد آدم‌ها توسط مدیر، ملاحظه نمودن حقوق دیگران توسط مدیر، عدم تبعیض میان دانش‌آموزان، مدیریت و اخلاق‌مداری، آمیختن معارف و استفاده از علم روز، سرمایه اخلاقی به عنوان کنش واکنش‌های مسئولانه	{M1,36} {M13,13} {M6,21} {M4,15} {M14,17} {M8,20} {M10,11}
مدیر اخلاق مدار	مدیریت به عنوان یک مسئولیت خطیر، تاثیرگذاری مدیر و معلم بر دانش‌آموزان، داشتن تحصیلات مدیریت آموزشی، برقراری تعامل با جمع، رعایت یک سری اصول ظاهری، درس گرفتن از سیره اخلاقی پیامبر، مسئولیت‌پذیری افراد، نبود نگاه بهره‌وری به کارکنان و افراد، اهمیت دانش در کنار تجربه، انتخاب مدیران با توجه به رعایت اخلاق و تزکیه در آنها، رعایت جنبه‌های اخلاقی از سوی مدیر، ارتباط با اساتید مسلم علمی و اعتقادی، اهمیت اخلاق مدار بودن مدیر، وظیفه مدار بارآوردن همکاران، مشخص نمودن چارچوب وظیفه	{M2,10} {M4,9} {M9,15} {M2,4} {M13,1} {M4,2}

افراد، مشخص نمودن ساعات کاری افراد، ایجاد تعهد اخلاقی میان افراد، دخالت اخلاق در امور و کارها، حفظ ارتباط صمیمی و حرمت‌ها، بهبود ارتباط بین معلم و دانش آموز، رعایت حق و حقوق افراد، اهمیت بسترسازی برای اخلاق‌مداری، پایبندی مدیر به بعضی از اعمال معنوی	{M3,16} {M14,18} {M4,24} {M11,21} {M2,11} {M15,17}	منش و خط‌مشی مدیر
تغییر مسیر زندگی افراد با برخورد و سیاست اشتباه، اهمیت جایگاه مدیر در دوره ابتدایی، مدیر به عنوان الگوی دانش‌آموزان، نقش تربیتی اخلاقی کلیدی در دوره ابتدایی، برگزاری و شرکت در دوره‌های آموزشی، داشتن ارتباط سازنده با دانش‌آموزانی خود و دیگر دانش‌آموزان، وجود سیاست‌های فهری و اجباری، سیاست‌های دولت، سیاست‌های تشویقی و ترغیبی، داشتن نگاه شایسته‌سالاری، اهمیت سرمایه‌های دینی، داشتن نگاه اهل بیت و نگاه پیامبر اکرم، رفتار سیاسی بالادست، عدم معامله اخلاق با پست، بازی‌های سیاسی، فرهنگ سازمانی، تعهد و پاسخگویی مدیر، نقش حکومت‌ها و هم (سیاست‌گذارها)، برنامه‌ریزی برای رشد دانش‌آموزان، پیاده‌سازی قوانین اخلاقی در سازمان	{M9,5} {M10,17} {M11,10} {M4,6} {M15,27}	تربیت اخلاقی
خانواده و مدرسه به عنوان بستر، اهمیت نقش خانواده، اهمیت سلامت روان، انسجام و ویژگی‌های خانواده، نقش محیط و وراثت در بروز اخلاق، سهم مشخص خانواده، اهمیت تربیت اسلامی، تربیت افراد آزاداندیش و مسئول، عبور انسان از نیازهای خود، نیاز به امنیت به عنوان یک حس بسیار آسیب دیده، اثرگذاری دوران طفولیت، نیازهای فیزیولوژیکی، روانی، شناختی، عاطفی، تکاملی و ...، اهمیت فرهنگ و خانواده و اخلاق معلم، کسب شناخت نسبت به فرد و خانواده، فرهنگ خانواده، رشد و تربیت فرد در خانواده، پایبند بودن افراد به اصول اخلاقی، ایجاد عادات خوب در کودکان	{M2,10} {M6,11} {M8,15} {M12,14} {M2,18} {M15,23}	استقرار معنویت در جامعه
تاثیرگذاری معنویت در جامعه به عنوان یک فاکتور در اخلاق، کمک به محرومین، بی تفاوت نبودن به جامعه، طلب پاسخگویی از طرف جامعه، مسئولیت داشتن در قبال حقوق صاحبان حق در درون و بیرون مدرسه و تمام ذی‌نفعان، رعایت صداقت، امانت داری و سایر فضیلت‌های اخلاقی، ارزش‌های بیرونی افراد، حفظ کرامت انسانی والدین	{M5,38} {M13,43} {M1,24} {M4,36}	مسئولیت‌پذیری فردی
اهمیت بحث آموزش، مناسب سازی محیط برای مدیران، خلق محیط یادگیرنده، تدوین طرح درس و برنامه درسی، تقویت ویژگی‌های مهارتی افراد، ایجاد فضای همدلی و مراقبت از دیگران، صمیمیت در سازمان به عنوان سرمایه، ایجاد فرصت برای رشد افراد، شریک نمودن کارکنان در تصمیمات خود، مشارکت در تصمیم‌گیری، ایجاد زمینه رشد برای والدین، رعایت کرامت انسانی افراد، بحث نظام آموزشی و ارزشیابی، ارزیابی توسط معلم و والدین	{M11,32} {M10,25} {M8,22} {M14,20} {M5,17} {M4,27} {M6,16} {M12,10} {M7,21}	رشد و یادگیری فردی
آگاهی بخشی مدیران، آموزش مدیران، کارآموزی و تجربه کسب کردن در کنار آموزش، آموزش و یاددهی اخلاقی و علوم اخلاقی به صورت مدون و کلاسیک، آموزش و یاددهی اخلاقی به صورت منطقی با روش‌های علمی نه به صورت موعظه، آموزش و یاددهی اخلاقی با خطابه، سخنرانی‌های سالتیک و فضل فروش‌های خونمایانه، کار انگیزشی مشاوران سازمانی، انتخاب شایسته مدیر	{M13,21} {M4,26} {M6,2} {M4,11} {M5,20} {M9,19}	جانشین‌پروری مدیران
مسائل اقتصادی به عنوان ساز و کارهای تشویقی، لحاظ نمودن افزایش‌هایی جهت امنیت مالی مدیر، تلاش برای افزایش درک افراد از مسئولیت‌پذیری اجتماعی، استفاده از قرآن و احادیث	{M7,1} {M10,16}	تعلق سازمانی

{M15,10}	به عنوان زیر بنای تربیت اخلاقی در مدرسه، استفاده از رساله حقوق امام سجاد کتاب (هوش اخلاقی) به عنوان زیر بنای تربیت اخلاقی در مدرسه	
{M3,16}	چیدن ساختارها، تقویت روحیه مشورت کار گروهی، ارتقاء زیرساخت‌های ترویج اخلاق	استراتژی‌ها
{M12,22}	در مدارس، تزریق ارزشهای فرهنگی از طریق هنر و ادبیات، نقد و اظهار نارضایتی از وضع موجود، سیستم نقد و بازخورد مناسب، به روز رسانی امکانات و تجهیزات معلمان، حمایت مدیر از معلمان، بحث حقوق و مزایا، طرح تعالی براساس سند تحول، برگزاری دوره‌های آموزشی	
{M5,17}		
{M6,12}		
{M4,14}		
{M11,8}		
{M2,38}		مداخله سیاسی
{M14,43}		
{M6,35}		
{M11,26}	مداخله سیاسی در گزینش و ایجاد رفتار غیرصادقانه، قرارگیری سرمایه اخلاقی در نظامی متکی به قدرت سیاسی، انتخاب مدیر با مسائل مذهبی و سیاسی، سهل انگاری خانواده‌ها و جامعه و مسئولین حکومتی، وجود موانع برسر راه ایجاد سرمایه اخلاقی	
{M9,12}		
{M7,17}		
{M1,28}		
{M4,11}		
{M14,1}		نابرابری در پرداخت حقوق و مزایا
{M10,11}		
{M4,23}	فقدان شرایط مناسب اقتصادی در جامعه، وجود مسائل اقتصادی و مشکلات اجتماعی و فشارهای اقتصادی وارده بر دبیران	
{M5,14}		
{M7,23}		
{M9,34}		
{M13,14}	گزینش و نحوه مداخله گر گزینش مدیران، فقدان فضای تعاملی در جامعه، مختل نمودن امنیت و نیاز به امنیت، جو صمیمی و قوانین نانوشته، دور شدن افراد جامعه از حقیقت دین، دور شدن افراد از خلقت خود، عملکرد نامناسب و اکتفا کردن به ظاهر، تظاهر به صداقت، عدم شکل‌گیری هویت، عدم شفاف‌سازی مسئولیت فرد در قبال اجتماع، موانع پیش روی مدیران برای فرهنگ سازی بر مبنای اصول اخلاقی، فقدان دانش مدیریت در میان مدیران، طبیعت ضد رشد و خلاقیت و پیشرفت، میخکوب روزمرگی و درجا زدن مدیران	ناهمسویی اهداف اخلاقی با اجتماع
{M8,36}		
{M2,43}		وجود مسائل خانوادگی
{M6,23}	افزایش انحطاط شخصیتی، مغایرت درون و بیرون افراد، وجود قومیت‌ها فرهنگ‌ها و خرده فرهنگ‌های بسیار متفاوت، اعتقاد مردم به قومیت و فرهنگ برخاسته از آن، کم‌رنگ نمودن تاثیر آموزش اصول اخلاقی در مغایرت با دانسته‌های برخی خانواده‌ها و فرزندان، همسو نبودن فرهنگ واقعی اخلاقی بر مبنای تعالیم دینی با برخی دانش آموزان و خانواده	
{M10,12}		
{M7,17}		
{M8,19}		
{M10,25}		
{M6,33}		عدم پیاده‌سازی سند تحول بنیادین
{M2,40}	دغدغه زیاد پست مدیریت، نگاه کسب و کارانه به مدرسه، اداره سالاری، ناآگاهی نسبت به دانش مدیریت و شکست سازمان، فقدان قوانین ضروری مدارس در ایران، دور بودن برخی از مدارس از مسئله روز، گزینش غیرفنی و غیرحرفه ای، از دست دادن برخی از افراد متخصص، فقدان رویکرد جدید مدیریتی، ضعف دانش و شناخت از علوم اخلاقی نظری و عملی، بمباران مدیران با بخشنامه‌های چپ و راست و ضدونقیض، سردرگم کردن مدیران نسبت به وظایف و مسئولیت‌های سنگین در آموزش و پرورش، سلطه بروکراسی اداری، عدم وجود زیرساخت برای سند بنیادین	
{M9,30}		
{M10,11}		
{M1,23}		
{M9,14}		
{M8,28}		
{M12,34}		
{M3,15}		
{M12,10}	رشد و شکوفایی و اثر گذاری فردی، اخلاق زیربنای سرمایه اجتماعی، اخلاق زیربنای سرمایه انسانی، ایجاد آرامش فردی، کمک به تصمیم گیری مدیران، رشد معنوی افراد، رفتار آزادمنشانه معلم با دانش آموزان، دادن فرصت یادگیری به دانش آموزان، توجه به تفاوت‌های	افزایش رضایت و رشد افراد
{M4,7}		
{M2,24}		

<p>{M_{2,17}} {M_{15,22}} {M_{4,27}}</p>	<p>فردی، افراد رشد یافته در عرصه تعلیم و تربیت، محقق شدن اهداف فردی، تجلی اثرات مثبت رفتار معلمان در شاگردان، مشاهده تجلی بخشی اخلاق در رفتار کارکنان و دانش آموزان، احساس تعلق و رضایت شغلی، افزایش انگیزه کاری، افزایش کیفیت کاری، طرز برخورد صحیح، افزایش آرامش و اطمینان خاطر، رعایت نمودن ارزش‌های اخلاقی، انعکاس دادن رفتار معلم در دانش‌آموز، بازگشت نتیجه تربیت به خود و خانواده، احساس ارزشمندی افراد، اشتیاق بیشتر افراد در کار کردن</p>	<p>دستیابی به اهداف سازمانی</p>															
<p>{M_{1,28}} {M_{6,18}} {M_{7,33}} {M_{14,6}} {M_{4,8}} {M_{5,9}} {M_{8,11}} {M_{11,29}} {M_{1,34}}</p>	<p>خلق محیط یادگیرنده، پاسخگویی افراد، افزایش ارزش‌های مشترک، ایجاد سازمان اخلاقی، افزایش تعلق سازمانی، بازگشت رشد به سازمان، تحقق یافتن اهداف سازمان، مشاهده اثرات سرمایه اخلاقی، بالندگی سازمانی، اخلاق مدار بارآمدن دانش‌آموزان و داشتن یک اخلاق خوب، ایجاد اعتماد به عنوان نتایج سرمایه اخلاقی، ایجاد اعتماد میان همکاران و مراجعین، ایجاد اعتماد میان خانواده‌های دانش‌آموزان و خود دانش‌آموزان و دبیران، اخلاق مدارانه بودن تعاملات، رعایت احترام مدیر نسبت به همکاران</p>	<p>دستیابی به اهداف سازمانی</p>															
<p>{M_{5,33}} {M_{6,25}} {M_{15,17}} {M_{9,27}} {M_{1,39}} {M_{11,31}} {M_{2,41}} {M_{11,23}}</p>	<p>تحقق جامعه متعالی، برقراری ارتباط مستمر و مطلوب میان مدارس و خانواده‌ها، شهروندان بامسئولیت و بافضیلت، ایجاد تغییرات مثبت از نهاد مدرسه در خانواده‌ها و سپس در جامعه، اخلاق مدار شدن جامعه، منفعت جمعی و فردی اخلاق</p>	<p>ایجاد اخلاق مدار جامعه</p>															
<p>ویژگی‌های شخصیتی مدیران شرایط زمینه‌ای شرایط علی مدیر اخلاق مدار نگرش، باور و منش و خط‌مشی مدیر استعدادهای فردی تربیت اخلاقی در خانواده اخلاق و معنویت در جامعه مستولیت‌پذیری فردی راهبردهای فردی رشد و یادگیری فردی راهبردها و اقدامات راهبردهای سازمانی تعلق سازمانی استراتژی‌ها مسائل سیاسی مداخله سیاسی نابرابری در پرداخت حقوق و مزایا</p>	<p>پیش از آنکه به استخراج مقوله‌های اصلی پرداخته شود، لازم است تا مانند مرحله استخراج مقوله‌های فرعی، دفعات زیادی بر روی آنچه در جدول مذکور آمده است، با دقت امعان نظر شود. از رهیافت حرکت رفت و برگشتی و تکرار است که می‌توان رابطه میان مقوله‌های فرعی را آشکار کرد. در نهایت نتایج این آشکارسازی در جدول ۳ ارائه شده است.</p>	<p>جدول ۳. پارادایم، مقوله‌های اصلی و فرعی</p> <table border="1"> <tr> <td>پارادایم</td> <td>مقوله</td> <td>مفهوم</td> </tr> <tr> <td>پارادایم</td> <td>هویت و ارزش‌های فردی</td> <td>در مدارس</td> </tr> <tr> <td>پارادایم</td> <td>مهارت‌آموزی و اخلاق‌مداری</td> <td>منابع انسانی</td> </tr> <tr> <td>پارادایم</td> <td>عنوان سرمایه استراتژیک مدیران</td> <td>حفظ کرامت و روابط انسانی در مدارس</td> </tr> <tr> <td>پارادایم</td> <td>حفظ ارزش‌های فرهنگی</td> <td>اخلاق حرفه‌ای و سازمانی</td> </tr> </table>	پارادایم	مقوله	مفهوم	پارادایم	هویت و ارزش‌های فردی	در مدارس	پارادایم	مهارت‌آموزی و اخلاق‌مداری	منابع انسانی	پارادایم	عنوان سرمایه استراتژیک مدیران	حفظ کرامت و روابط انسانی در مدارس	پارادایم	حفظ ارزش‌های فرهنگی	اخلاق حرفه‌ای و سازمانی
پارادایم	مقوله	مفهوم															
پارادایم	هویت و ارزش‌های فردی	در مدارس															
پارادایم	مهارت‌آموزی و اخلاق‌مداری	منابع انسانی															
پارادایم	عنوان سرمایه استراتژیک مدیران	حفظ کرامت و روابط انسانی در مدارس															
پارادایم	حفظ ارزش‌های فرهنگی	اخلاق حرفه‌ای و سازمانی															

تخصص لازم برخوردارند، قرار نگرفته اند. به کارگیری افراد متخصص در مشاغل مرتبط با تخصص آن‌ها، علاوه بر آن که نحوه انجام امور را بهبود می‌بخشد، در شکل‌گیری ارتقای سرمایه اخلاقی نیز مؤثر است.

عدم رعایت انصاف و برابری در افزایش حقوق مدیران و معلمان و عدم رعایت انصاف در تخصیص امکانات و تسهیلات در بین آنها، به شدت افراد را نسبت به سازمان دچار تزلزل می‌نماید، لذا تصمیم‌گیری‌های به عمل آمده در این زمینه باید به گونه‌ای باشد که، عدالت در بین مدیران، معلمان و سایر کارکنان به‌درستی برقرار گردد.

انتخاب مدیران براساس شایسته‌سالاری و ویژگی‌های شخصیتی آنها می‌تواند در جهت دستیابی به اهداف ارتقاء سرمایه اخلاقی رهگشا باشد. یکی از ویژگی‌های شخصیتی مهم نگرش، باور و استعدادها فردی است که باید بدان توجه ویژه‌ای نمود.

در سال‌های اخیر، طرح‌ها و برنامه‌های متعدد و غیر اصولی، یکی از مهم‌ترین موانع را برای ارتقای سرمایه اخلاقی فراهم آورده است. وجود مسائل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فردی و سازمانی هر یک به نوبه خود مشکلاتی را به‌همراه داشته‌اند. موانع مذکور همچون سدی در برابر استقرار و ارتقاء سرمایه اخلاقی عمل نموده و بهبود آن را به تاخیر می‌اندازند. لذا پیشنهاد می‌شود تدابیر لازم جهت کاهش مسائل مذکور توسط مدیران ذی‌ربط اتخاذ گردد.

همچنین پیشنهاد می‌شود سازمان آموزش و پرورش به رشد حرفه‌ای مدیران و معلمان تاکید بیشتری ورزد و برنامه‌های کاربردی‌تر و مناسب‌تری را برای رشد حرفه‌ای آنان در نظر بگیرد.

پیشنهادات برای مدیران

از آنجاییکه مدیران به عنوان الگوی سایرین هستند و افراد نگاه ویژه‌ای به رفتار و کردار آنها دارند، پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس ابتدایی غیردولتی خاص شهر تهران در وهله اول به خودآگاهی، خودارزیابی و توسعه فردی توأم با بهره‌گیری از سیره پیامبر اکرم و آیات قرآن بپردازند. نمود یافتن رفتار شایسته در عملکرد مدیران به نوبه خود منجر به ایجاد عادت اخلاقی مناسب در آنها شده و در اطرافیان نیز تاثیرگذار خواهد بود. داشتن صداقت در گفتار و کردار، داشتن شفافیت در عملکرد، صبوری مدیران به همراه نوع‌دوستی از مدیران یک الگوی مناسب اخلاق‌مدار ساخته و دیگر افراد از وی پیروی خواهند کرد. علاوه بر موارد مذکور پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس ابتدایی غیردولتی خاص شهر تهران به معلمان خود حق اظهار نظر و مشارکت در امور داده و به‌نوعی گوش شنوا برای شنیدن مشکلات آنها باشند. این مهم با حفظ کرامت و ارزش والای انسانی منجر به ارتقاء سرمایه اخلاقی در مدارس مذکور می‌گردد.

پیشنهادات به پژوهشگران آتی

به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود، با توجه به اینکه این پژوهش به علت فقدان پژوهش جامع در زمینه مدل ارتقای سرمایه اخلاقی مدیران مدارس با توجه به شرایط ویژه سازمان‌های آموزشی، با استفاده از روش کیفی و راهبرد داده بنیاد صورت گرفته است، با استفاده از داده‌های این پژوهش، پژوهش‌های کمی جهت تکمیل و گسترش آن انجام پذیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود این نوع پژوهش

همکاران (۹) نیز به مدیر اخلاق مدار و منش و خط‌مشی مدیر اشاره شده و از این منظر با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد.

همچنین مشخص شد شرایط علی که باعث ایجاد و توسعه پدیده یا سرمایه اخلاقی می‌شوند عبارتند از اهمیت نقش خانواده و ضرورت ارتقاء سرمایه اخلاقی که در نتایج مطالعات الماسی (۱۵) و قاسمی و همکاران (۳) هم به تربیت اخلاقی و استقرار معنویت در جامعه اشاره شده و با نتایج پژوهش حاضر سازگار است.

دستاورد‌های پژوهش نشان‌دهنده برخی شرایط مداخله‌گر و مجموعه‌ای از وضعیت‌ها است که ضمن تأثیر بر راهبردهای کنش، با سایر عوامل تداخل نموده و آنها را محدود می‌کنند. از جمله شرایط بازدارنده می‌توان به مسائل سیاسی، مسائل اقتصادی، مسائل اجتماعی، مسائل فردی، مسائل سازمانی اشاره نمود. در نتایج مطالعه وسارات و همکاران (۱۷) نیز به شرایط بازدارنده نظیر مسائل اقتصادی و اجتماعی اشاره شده و با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد.

براساس نتایج حاصله، جهت بیان رفتارها، فعالیت‌ها و تعاملات هدفدار در پاسخ به پدیده محوری و تحت تأثیر شرایط مداخله‌گر و زمینه‌ای می‌توان به راهبردهای فردی و راهبردهای سازمانی اشاره نمود. راهبردها و اقدامات مذکور به مسئولیت‌پذیری فردی، رشد و یادگیری فردی، جان‌نشین‌پروری مدیران، تعلق سازمانی و استراتژی‌ها اشاره داشته و با نتایج مطالعه رسولیان و همکاران (۱۲) نیز هم‌سو می‌باشد.

در نهایت مشخص گردید در اثر اتخاذ راهبردهای کنش و متاثر از پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای، شرایط علی و شرایط مداخله‌گر پیامدهایی ایجاد می‌شوند و توسعه می‌یابند. پیامدهای مذکور در پژوهش حاضر شامل توسعه فردی، توسعه سازمانی و توسعه اجتماعی است که به ترتیب به مواردی همچون افزایش رضایت و رشد افراد، دستیابی به اهداف سازمانی و ایجاد جامعه اخلاق‌مدار منتهی می‌گردد.

بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادات مهمی جهت ارتقای سرمایه اخلاقی مدیران مدارس ابتدایی غیردولتی خاص شهر تهران می‌توان ارائه داد. این پیشنهادات با توجه به کاربرد آن‌ها، در ۲ بخش پیشنهاداتی برای سازمان، پیشنهاداتی برای مدیران و پیشنهاداتی به پژوهشگران آتی ارائه می‌شود.

پیشنهادات برای سازمان

یکی از مهم‌ترین اقداماتی که سازمان می‌تواند برای ارتقای سرمایه اخلاقی مدیران مدارس ابتدایی غیردولتی خاص شهر تهران انجام دهد، به کارگیری مدیران متخصص و شایسته‌ای است که علاوه بر سابقه معلمی که موجب درک عمیق آنان از مسائل مربوط به آموزش می‌شود، در زمینه مدیریت آموزشی نیز تخصص داشته باشند تا با دیدگاهی صحیح نسبت به آموزش و نحوه مدیریت آن، به اداره سازمان، مناطق آموزشی و مدارس بپردازند. به جرأت می‌توان اظهار داشت که فقدان تخصص در مدیریت، عامل به وجود آورنده بسیاری از موانع و چالش‌ها نسبت به ارتقای سرمایه اخلاقی است که می‌توان آن را با مدیریت صحیح، به میزان زیادی بهبود بخشید. در آموزش و پرورش معمولاً افراد در پستی که در آن از مهارت و

study). *Journal of Educational Leadership and Management*, 12 (3), 209-223.

4. Haji Lu, Vahid; Gholamreza Memarzadeh Tehran, Mahmoud Alborzi. 1397. Designing an ethical model of human resource development in government organizations. *Ethical research*. 37-0.

5. Pope, K. S. (2018). A human rights and ethics crisis facing the world's largest organization of psychologists. *European Psychologist*.

6. Atallahi, Tahereh, Dr. Ali Rabiee, Mohammad Taghi Amini. 1394. The relationship between moral intelligence and social capital. *Ethics in Science and Technology* 3. 29-0.

7. Dussel, E., & Ibarra-Colado, E. (2006). Globalization, organization and the ethics of liberation. *Organization*, 13 (4), 489-508.

8. Qalavandi, Hassan; Manijeh Koushki. 1399. Focal analysis of professional moral courage with social capital. *Ethics in Science and Technology*. 136-142.

9. Zarei Matin, Hassan, Shamsi, Fatemeh, Adibzadeh, Marzieh. (1396). Ethical capital that generates social capital. *Scientific Journal of "Social Capital Management"*, 4 (1), 27-44.

10. Moradi, Habib, Soleimian, Masoom Ali, Farrokh Seresht, Behzad, Agha Ahmadi, Ghorban Ali. (1398). Designing the Ethical Capital Model of the Organization with Emphasis on Training in the Maritime Transport Industry (Case Study: General Administration of Ports and Maritime Affairs of Mazandaran Province). *Journal of Marine Science Education*

11. Verbos, A. K., Gerard, J. A., Forshey, P. R., Harding, C. S., & Miller, J. S. (2007). The positive ethical organization: Enacting a living code of ethics and ethical organizational identity. *Journal of Business Ethics*, 76 (1), 17-33.

12. Rasoulia, Ali and Khajehpour Benaraki, Kamal and Asi Maznab, Abolghasem, 1399, Individual factors and

را در دیگر سازمان ها به اجرا درآورده، نقاط اشتراک و افتراق مدل ارتقای سرمایه اخلاقی در سازمان های آموزشی و غیر آموزشی را شناسایی نمایند.

این پژوهش برای انجام با محدودیت هایی نیز مواجه بوده است. شاید اولین محدودیت این پژوهش، ناشی از موضوع آن باشد. بیان ارتقای سرمایه اخلاقی، آن هم در مورد راهبردها و واکنش های مواجهه با آن، امر دشواری است. این امر در سازمانی مانند آموزش و پرورش که افراد به سختی به یکدیگر اعتماد می کنند، از دشواری بیش تری برخوردار است.

محدودیت دیگر این پژوهش، متوجه روش اجرای آن است. از آن جا که در پژوهش های کیفی، داده ها از سوی پژوهشگر مورد تفسیر قرار می گیرند، این امر می تواند تفسیر داده ها را با سوگیری های احتمالی مواجه کند.

از دیگر محدودیت های پژوهش کیفی که از روش های آماری بهره نمی گیرد، قضاوت درباره میزان اهمیت مقوله ها، تأثیر آن ها بر یکدیگر و... است که معمولاً از دقت کافی برخوردار نبوده، نمی توان با اطمینان در مورد آن ها نظر داد.

مقوله بندی واکنش های هیجانی بیان شده از سوی مصاحبه شوندگان، از دیگر محدودیت های این پژوهش به حساب می آید. از آن جا که تعداد زیادی از هیجانات، علیرغم شباهت ها، کاملاً بر یکدیگر انطباق ندارند، دسته بندی آن ها دشوار بوده، امکان از دست رفتن برخی داده ها در این زمینه را محتمل می سازد.

همچنین مهم ترین محدودیت اجرایی این پژوهش عدم ضبط مصاحبه ها بود. تعدادی از مصاحبه شوندگان، به طور مستقیم با ضبط مصاحبه مخالفت کردند و تعدادی اظهار داشتند که اگر مصاحبه ضبط نشود راحت تر می توانند به بیان دیدگاه های خود بپردازند. علاوه بر موارد مذکور، به دلیل شرایط نامساعد وجود بیماری کووید ۱۹ در کشور، دشوار بودن هماهنگ نمودن جلسه مصاحبه حضوری با خبرنگاران نیز محدودیت دیگری به شمار می آید.

References

1. Seif Panahi, Kamal. 1399. Investigating the relationship between employees' work affiliation with organizational health in government organizations in Sanandaj. Fifth National Conference on Economics, Management and Accounting.
2. Nelson, K. L., & Afonso, W. B. (2019). Ethics by Design: The Impact of Form of Government on Municipal Corruption. *Public Administration Review*, 79 (4), 591-600.
3. Ghasemi, Mostafa, Jamshidi Navid, Babak, Ghanbari, Mehrdad, Moradi, Alireza. (1397). Identifying the components of organizations' ethical capital (case

- Conceptualizing Fundamental Theory. Behavior Scholar 11. 57-70.
22. Abedi Hassan, Taslimi Saeed, Faqih Abolfazl, Sheikh Mohammad. (2011), Content Analysis and Category Network: A Simple and Efficient Method for Explaining Patterns in Qualitative Data, Quarterly Journal of Strategic Management Thought, Volume 5, Number 10, pp. 151-1198.
23. Rangriz, Hassan; Ebrahimi, Rahim; Arasteh, Hamid. Soltanieh, Farzad. (2017), Designing a Strategic Competencies Model for Functional Managers Using Thematic Analysis Method, Educational Management Quarterly, Volume 6, Number 96, pp. 9-49.
24. Strauss, A., & Corbin, J. M. (1997). Grounded theory in practice. Sage.
- obstacles to human growth and excellence from the perspective of Quran and hadiths, Third National Conference on Quranic Research, Tehran
13. Yin, L., & Pan, A. (2021). Replacing Management or Not: Contract Renegotiation to Prevent Double Moral Hazards of Venture Capital Investments. Scientific Programming, 2021.
14. Ratuva, S. (2021). COVID 19, communal capital and the moral economy: Pacific Islands responses. Cultural Dynamics, 09213740211014312.
15. Almasi, Mustafa 1398. Analysis of the relationship between moral intelligence, social capital and job attachment. Ethics in Science and Technology. 71-75.
16. Believer, Great; Nasrullah Qashqaei Zadeh. 1398. The mediating role of psychological capital in relation to moral leadership and burnout of teachers. Ethics in Science and Technology. 113-120.
17. Wesarat, P. O., Yazam, S. M., & Majid, A. H. (2017). Role of organizational ethics in sustainable development: A conceptual framework. International Journal Sustainable Future for Human Security, 5 (1), 67-76.
18. Jalali, Rustam. (2012), Sampling in Qualitative Research, Journal of Qualitative Research in Health Sciences, Volume 1, Number 4, pp. 310 to 320.
19. Ranjbar Hadi; Haghdoost Akbar, Salsali Mahvash, Khoshdel Ali. (2012), Sampling in Qualitative Research: A Guide to Getting Started. Health and Military Sciences Research, Volume 2, Number 3, pp. 238-250.
20. Naderifar, Mahin; Goli, Hamideh; Qaljai, Angel. (2017), Snowball as a purposeful method in sampling qualitative research, Journal of Developmental Steps in Medical Education, Volume 14, Number 41, pp. 101-121.
21. Danaeifard, Hassan. 2014. Theorizing Using Inductive Approach: A Strategy for