

رابطه اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان

سیروس اسدیان^{*}، محسن ربیعی^{**}، ابوالفضل قاسم‌زاده^{***}

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی معلمان بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان دوره متوسطه اول در مدارس دولتی در سال تحصیلی ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۳ در نواحی پنج‌گانه آموزش و پرورش تبریز، به تعداد ۲۱۰۰ نفر بودند. نمونه مدنظر براساس جدول مورگان ۳۲۲ نفر بودند که این افراد با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای و نسبتی انتخاب شدند. روش این

^{*} عضو هیئت علمی دانشگاه شهیدمدنی آذربایجان.

dr.sasadian@gmail.com

^{**} کارشناس ارشد دانشگاه شهیدمدنی آذربایجان.

emzadee@yahoo.com

^{***} عضو هیئت علمی دانشگاه شهیدمدنی آذربایجان.

mo996r@gmail.com

تاریخ تأیید: ۱۳۹۵/۰۲/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۰/۲۱

پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های اخلاق حرفه‌ای، اعتماد سازمانی سیدجوادی (۱۳۸۸) و پرسش‌نامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتز (۱۹۹۵) استفاده شد. ضرایب پایایی این پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ برای اخلاق حرفه‌ای ($\alpha=0/93$) و اعتماد سازمانی ($\alpha=0/88$) و توانمندسازی روان‌شناختی ($\alpha=0/87$) به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از همبستگی پیرسون با استفاده از نرم‌افزار SPSS 22 استفاده شد.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بین اعتماد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان نیز رابطه مثبت و معناداری دیده شد. همچنین، نتایج آزمون رگرسیون حاکی از تأیید رابطه خطی برای پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی براساس اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی بود. در پایان، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین معلمان زن و مرد از لحاظ متغیرهای مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و اعتماد سازمانی تفاوت معنادار وجود دارد. در حالی که میان آن‌ها از نظر رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و توانمندسازی روان‌شناختی تفاوت معناداری وجود ندارد.

واژگان کلیدی

اخلاق حرفه‌ای، اعتماد سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی.

طرح مسئله

امروزه، سازمان‌ها به دلیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش، محدودبودن منابع و... زیر فشارهای زیادی قرار دارند. پس از سال‌ها تجربه، این نتیجه به دست آمده است که اگر سازمانی بخواهد موفق باشد و در عرصه رقابت عقب نماند، باید از نیروی انسانی متخصص و خلاق و بسیار باانگیزه برخوردار باشد. منابع انسانی ثروت واقعی هر سازمانی را تشکیل می‌دهند. یکی از دغدغه‌های مهم سازمان‌های موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که بتواند در آن سازمان دگرگونی ایجاد کند. در بهره‌وری فردی، سازمان از مجموعه استعدادها و توانایی‌های نهفته و شگرف فرد، به منظور پیشرفت سازمان استفاده می‌کند. سازمان به منظور سازندگی، با بهره‌برداری از نیروهای نهفته و استعدادهای شگرف، موجب پیشرفت فرد و همسویی او با سازمان می‌شود. بنابراین، مدیریت مؤثر این منابع با ارزش، لازمه دستیابی به هدف‌های سازمانی است. در این راستا رشد، پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندی‌های کارکنان مدنظر است که در سال‌های اخیر، صاحب‌نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی به آن تحت عنوان توانمندسازی^۱ کارکنان توجه کرده‌اند.

به توانمندسازی می‌توان از دو زاویه نگریست: توانمندسازی به عنوان فعالیت‌هایی که سازمان در جهت سهم‌کردن کارکنان در قدرت و تصمیم‌گیری‌ها انجام می‌دهد و در این بُعد، فراهم‌کردن موقعیتی برای قدرتمندتر شدن کارکنان

مدنظر است؛ توانمندسازی از منظر روان‌شناختی؛ یعنی ایجاد حسی درونی در افراد که بتوانند به‌طور مستقل در فرایند کاری خویش تصمیم‌گیری کنند. در این دیدگاه به نگرش افراد نسبت به کار و نقششان توجه می‌شود (قوچانی و دیگران، ۱۳۹۱: ۷۸). توانمندسازی در اصطلاح، دربرگیرنده قدرت و آزادی عمل بخشیدن به اداره خود است و در مفهوم سازمانی به معنای تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت محیطی سازمانی است. به بیان دیگر، توانمندسازی به معنای طراحی ساختار سازمان است به نحوی که در آن، افراد ضمن کنترل خود، آمادگی پذیرش مسئولیت‌های بیشتری را نیز داشته باشند. توانمندسازی در کارکنان باعث می‌شود که آنان زندگی کاری خود را در پرتو آن کنترل کنند و به رشد کافی برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر در آینده دست یابند (ودادی و مهر آرا، ۱۳۹۲: ۱۶۳).

در سال‌های اخیر، از جنبه‌های گوناگون، پژوهش‌های زیادی درباره توانمندسازی انجام شده که به نوعی دانش بشری را در این باره توسعه داده است. نتایج پژوهش لیا و چیا (۲۰۰۷) در هنگ‌کنگ، حاکی از این است که برداشت و ادراک از توانمندی محیط کار، پیش‌زمینه‌ای برای تعهد سازمانی است. رایلی و بنتلی و لین^۱ (۲۰۰۳) در پژوهش‌های خود روی پروژه‌های تکمیل محصول جدید، در ۲۱۲ پروژه به این نتیجه رسیدند که بین توانمندسازی کارکنان و موفقیت در این پروژه‌ها ارتباط وجود دارد. همچنین، اوسبوم (۲۰۰۲) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسید که بین توانمندسازی روان‌شناختی

1. Reily, Bentley & Lynn.

کارکنان و تعهد سازمانی ارتباط وجود دارد. توماس و ولتهوس^۱ (۱۹۹۰) در پژوهش خود توانمندسازی روان‌شناختی را مفهومی چندبعدی می‌دانند و آن را به‌عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی انجام‌وظیفه تعریف می‌کنند. آنان با تکمیل الگوی انگیزشی کانگرو و کاناگو^۲ (۱۹۸۸) مفهوم توانمندسازی را فقط افزایش انگیزش نمی‌دانند؛ بلکه آن را افزایش انگیزش درونی شغل می‌دانند. آن‌دو تعریف کامل‌تری از توانمندسازی روان‌شناختی، به‌عنوان مجموعه‌ای از حوزه‌های شناختی انگیزش بیان می‌کنند که علاوه بر خودکارآمدی، سه حوزه دیگر شناختی حق انتخاب (خودمختاری) و معنی‌دار بودن و مؤثر بودن را نیز شامل می‌شود (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰: ۶۶۶).

در پژوهشی دیگر که دکتر منوچهر انصاری و دیگران در سال ۱۳۹۱ با عنوان «تأثیر رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر وفاداری مشتریان بانک‌ها در شهر تهران» انجام دادند، نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق و رفتار حرفه‌ای کارکنان بر وفاداری مشتریان تأثیر می‌گذارد و بین عوامل اخلاقی و رفتار حرفه‌ای و وفاداری رابطه‌ای معنادار وجود دارد. در سال ۱۳۹۰ نیز سیدعامری و اسماعیلی پژوهشی با عنوان «تعیین ارتباط بین ابعاد توانمندسازی با تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان اداره‌کل تربیت‌بدنی استان» انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان اداره‌کل تربیت‌بدنی استان تهران تشکیل می‌دادند. نتایج این پژوهش نشان داد

1. Thomas & volthos.
2. Conger & Kanungo.

که بین توانمندسازی کارکنان و تعهد سازمانی و تعهد شغلی آنها و همچنین، میان تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

توانمندسازی معلمان یا القای این احساس به آنان که عنصری مهم برای سازمان هستند و همچنین، اختیاراتی که به آنها واگذار می‌شود، باعث می‌شود میزان اخلاق حرفه‌ای و اعتماد به نفس آنها افزایش یابد. درحالی که متأسفانه واگذاری اختیار به معلمان کمتر مشاهده می‌شود. این کاهش واگذاری اختیار به معلمان، باعث شده است که رضایت شغلی و انگیزش و مزیت رقابتی آنها در سازمان که جزء مزیت‌های توانمندسازی معلمان است، کاهش یابد و این خود باعث کاهش کارایی و بهره‌وری سازمان شده است. اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشمگیری بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد، بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباط‌ها را بهبود می‌بخشد و میزان خطر را کاهش می‌دهد. اعتماد نیز زیربنای توانمندسازی و اساس رهبری است و افزایش اعتماد به سازمان کمک می‌کند که معلمان احساس کنند، توانمندترند. همچنین، وقتی اعتماد وجود دارد، افراد آزادند که تجربه کنند و بیاموزند و بدون ترس از تنبیه همکاری کنند. برگزاری جلسه‌های پیاپی با معلمان و گفت‌وگوی باز و صمیمانه با آنان، موقعیتی فراهم می‌کند که ابعاد مطرح شده در افزایش اعتماد عملی شوند. همچنین، واگذاری اختیار به معلمان در افزایش اعتماد و در نتیجه افزایش توانمندسازی معلمان مؤثر است.

مبانی نظری توانمندسازی

توانمندسازی تکنیکی نوین و مؤثر در جهت ارتقای بهره‌وری سازمان به‌وسیله بهره‌گیری از توان کارکنان است. کارکنان به‌واسطه دانش و تجربه و انگیزه خود صاحب قدرت نهفته هستند و در واقع، توانمندسازی، آزادکردن این قدرت است. این تکنیک بهره‌برداری از ظرفیت‌های نهفته انسان‌ها را که از آن استفاده کامل نمی‌شود، در اختیار کارفرمایان می‌گذارد. همچنین، در محیط سالم سازمانی، روش متعادلی را در عین اعمال کنترل کامل از سوی مدیر و آزادی عمل کامل کارکنان پیشنهاد می‌کند (دنيس،^۱ ۱۳۸۴: ۱۵۰). استفاده از توانایی‌های نهفته منابع انسانی، برای هر سازمانی مزیتی بزرگ است. توانمندسازی، روش نوینی برای بقای سازمان‌های پیشرو در محیط رقابتی است (آقایار، ۱۳۸۲). همچنین، توانمندسازی (تواناسازی) فرایند قدرت‌بخشیدن به افراد است. در این فرایند کارفرمایان به کارکنان خود کمک می‌کنند که حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. تواناسازی در این معنی به بسیج انگیزه‌های درونی افراد می‌انجامد (وتن و کمرون،^۲ ۱۹۹۶). دیدگاه‌های گوناگونی برای توانمندسازی وجود دارد؛ از جمله توانمندسازی از دیدگاه عقلانی، توانمندسازی از دیدگاه انگیزشی، توانمندسازی از دیدگاه فوق‌انگیزشی، توانمندسازی از دیدگاه روان‌سیاسی، توانمندسازی از دیدگاه روان‌نمادین،

1. Deniss.
2. Whetten & Cameron.

توانمندسازی از دیدگاه رابطه‌ای (چندبُعدی) و توانمندسازی از دیدگاه روان‌شناختی (ایرانزاده و بابایی، ۱۳۸۹: ۲۰). در این پژوهش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مدنظر قرار گرفته است.

توانمندسازی روان‌شناختی

توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) توانمندسازی روان‌شناختی را مفهومی چندبُعدی می‌دانند و آن را به‌عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی انجام‌وظیفه تعریف می‌کنند. آنان با تکمیل الگوی انگیزشی کانگرو و کانگو (۱۹۸۸) مفهوم توانمندسازی را فقط افزایش انگیزش نمی‌دانند؛ بلکه آن را افزایش انگیزش درونی شغل می‌دانند و تعریف کامل‌تری از توانمندسازی روان‌شناختی به‌عنوان مجموعه‌ای از حوزه‌های شناختی انگیزش بیان می‌کنند که علاوه بر خودکارآمدی، سه حوزه دیگر شناختی حق انتخاب (خودمختاری) و معنی‌دار بودن و مؤثر بودن را نیز شامل می‌شود (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰: ۶۶۶). به‌تازگی، محققان و صاحب‌نظران برای افراد توانا ویژگی‌هایی قائل‌اند که براساس آن ویژگی‌ها یا شاخص‌ها می‌توان درباره‌ی توانمندی یا ناتوانی فرد اظهار نظر کرد. بنابراین، باید ماهیت تواناسازی، درست همان‌طور که توسط کارمند تجربه شده است، مدنظر قرار گیرد.

کانگرو و کانانگو (۱۹۸۸) احساس خودکارآمدی شخصی را شاخص توانمندی فردی می‌دانند. توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) توانمندسازی روان‌شناختی را عامل انگیزش درونی می‌دانند که منعکس‌کننده‌ی نقش فعال کارکنان در سازمان است و بین راهبردهای مدیریتی و عوامل سازمانی و

ادراک‌های کارکنان درباره توانمندی تفاوت قائل شده‌اند. آنان با تأکید بر چندبعدی بودن توانمندی‌سازی، برای آن چهار بُعد شناختی، احساس معنی‌دار بودن، احساس شایستگی، احساس داشتن حق انتخاب و احساس مؤثر بودن را بیان می‌کنند. بنابراین، ابعاد توانمندی‌سازی روان‌شناختی کارکنان عبارت‌اند از: احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، احساس معنی‌دار بودن، احساس خودمختاری و احساس اعتماد (امیرخانی، ۱۳۸۷).

اخلاق حرفه‌ای^۱

فیلسوفان، علم اخلاق را به دو دسته اخلاق نظری و اخلاق عملی تقسیم می‌کنند. وظیفه اخلاق نظری مطالعه ویژگی‌ها و رفتارهای اخلاقی و پاسخ به پرسش‌ها و استدلال درباره خوبی یا بدی اعمال است. اما اخلاق عملی تلاشی عملی برای رسیدن به وضعیت اخلاقی مطلوب و دستیابی به فضائل اخلاقی است (ایمانی پور، ۱۳۹۱: ۲۸). بنابراین، اخلاق حرفه‌ای زیرمجموعه اخلاق عملی و یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد و برای آن اصولی خاص متصور است (هارتوگ و وینستائلی، ۲۰۰۷: ۶). همچنین، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای رفتار بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. درحقیقت، اخلاق حرفه‌ای فرایند تفکری عقلانی است که هدف آن

1. Professional Ethics.

مشخص کردن این موضوع است که چه ارزش‌هایی را چه موقع باید در سازمان حفظ کرد و گسترش داد. اخلاق حرفه‌ای نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر نوع کار و وظیفه و مسئولیت است. اخلاقی بودن در حرفه حاصل دانستن، خواستن، توانستن و نگرش است (قراملکی، ۱۳۸۲). اخلاق فردی، یعنی مسئولیت‌پذیری هر فرد انسانی در برابر رفتار فردی خود و اخلاق حرفه‌ای، یعنی مسئولیت‌پذیری هر فرد صاحب حرفه یا ئست سازمانی در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود (مورگ و مارک، ۲۰۰۹: ۸۴۵). «کادوزیر»^۱ دربارهٔ افرادی که اخلاق حرفه‌ای دارند، ویژگی‌های زیر را بیان می‌کند:

مسئولیت‌پذیری: فرد پاسخ‌گوست و مسئولیت تصمیم‌های خود و پیامدهای آن‌ها را می‌پذیرد، سرمشق دیگران است، به درستکاری و خوش‌نامی در کارش اهمیت می‌دهد، در انجام تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به‌عهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد.

برتری‌جویی و رقابت‌طلبی: همیشه سعی می‌کند ممتاز باشد، به مهارت زیادی در حرفهٔ خود دست پیدا کند، جدی و پرکار است، به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از راه‌های شایسته به دنبال ارتقای خود است و سعی نمی‌کند به هر طریقی در رقابت برنده شود.

صادق بودن: مخالف ریاکاری و دورویی است، به ندای وجدان خود گوش فرامی‌دهد، در همه حال، به شرافت‌مندی توجه می‌کند و شجاع و باشهامت است.

1.Cadozier.

احترام به دیگران: به حقوق و نظر دیگران احترام می‌گذارد، خوش‌قول و وقت‌شناس است، به دیگران حق انتخاب می‌دهد و تنها منافع خود را مقدم نمی‌داند.

رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و احترام به آن‌ها: برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است، در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت می‌کند، به قوانین اجتماعی احترام می‌گذارد و در برخورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه رفتار نمی‌کند.

عدالت و انصاف: طرفدار حق است، در قضاوت تعصب ندارد، بین افراد به دلیل تفاوت‌های فرهنگی و نژادی و قومی و اختلاف‌های طبقاتی اجتماعی و اقتصادی تبعیض قائل نمی‌شود.

همدردی با دیگران: دلسوز و مهربان است، در غم دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند، به احساسات دیگران توجه می‌کند و مشکلات دیگران را مشکل خود می‌داند.

وفاداری: به انجام وظایف خود متعهد است، رازدار و معتمد دیگران است (کادوزیر، ۲۰۰۲: ۱۶۷).

اعتماد سازمانی^۲

توانمندسازی از اعتمادآفرینی شروع می‌شود. هرچه اعتماد به سازمان و برنامه‌ها و مدیران ارشد و میانی و مدیران پایه بیشتر باشد، میزان تعهد به

1. Cadozier.
2. organizational Trust.

سازمان و انجام وظایف بیشتر خواهد شد. همچنین، اعتمادآفرینی به افزایش توان سازمانی در پاسخ‌دهی به نیازهای محیطی منجر خواهد شد؛ زیرا اعتمادآفرینی، هم‌افزایی در توان سازمان ایجاد خواهد کرد. هرچه اعتماد کارکنان به مدیران و سازمان کاهش یابد، مدیران باید هزینه بیشتری را برای کنترل رفتار کارکنان بپردازند و طبیعتاً نتیجه کمتری نیز به دست خواهند آورد. در سال‌های اخیر، مفهوم اعتماد، افزایش درخورملاحظه‌ای در ادبیات مدیریت داشته است. در بیشتر تعریف‌های اعتماد، به کارکردی کلیدی اشاره می‌شود و آن، مدیریت خطر و بی‌اطمینانی به تبادل‌ها و آسیب‌پذیری آنهاست. در واقع، اعتماد شکل متفاوتی از اطمینان است؛ زیرا قضاوت‌های مبتنی بر اعتماد در سطحی از بی‌اطمینانی نسبت به انگیزش‌های دیگران به وجود می‌آید (خنیفرو و زروندی، ۱۳۸۹: ۴۸).

تعریف‌های متعدد درباره اعتماد نشان می‌دهد که اعتماد پدیده‌ای پویاست که به کنش متقابل و عوامل گوناگونی بستگی دارد و این عوامل در ایجاد شکلی از اعتماد مؤثر واقع می‌شوند (تایلر، ۲۰۰۳: ۶۰۱). شاو (۲۰۰۳) اعتماد را اعتقاد داشتن به دیگران تعریف می‌کند؛ زیرا برای رسیدن به خواسته‌های خود نیازمند همکاری با دیگران هستیم. استنلی^۲ (۲۰۰۵) می‌گوید که اعتماد نوعی ارتباط است. کارکنان می‌خواهند رابطه‌ای مبتنی بر اعتماد با مدیران داشته باشند. در همه سازمان‌ها ارتباط مبتنی بر اعتماد میان کارکنان و مدیران ضروری است و بی‌اعتمادی بر بهره‌وری سازمانی آثار منفی

1. Tyler.
2. Stanley.

می‌گذارد (خنifer و زروندی، ۱۳۸۹). کلمن^۱ (۱۹۹۰) اعتماد را تلفیق خطر با تصمیم‌گیری در این خصوص که آیا در عمل به‌کار گرفته خواهد شد یا نه و برپایه تخمین رفتار آینده دیگران تعریف می‌کند (کرامر،^۲ تایلر، ۱۹۹۶: ۱۰). ترودی گوئیر (۱۹۹۴) اعتماد را نگرش برپایه باورها و ارزش‌ها می‌داند که احساسات را دربرمی‌گیرد و بر رفتار دلالت می‌کند (لافرتی و لافرتی،^۳ ۲۰۰۱: ۵). گامبتا^۴ (۲۰۰۰) در بخشی از مقاله خود در باب اعتماد آورده است:

در اعتماد، سطح ویژه‌ای از احتمال ذهنی وجود دارد که در آن فرد تشخیص می‌دهد که شخص یا گروهی عمل بخصوصی را انجام خواهند داد یا نه. زمانی که می‌گوییم به شخصی اعتماد داریم یا شخصی معتمد است، به این معنی است که احتمال می‌دهیم کاری که وی انجام خواهد داد، برای ما مفید است یا دست‌کم زیانی نخواهد داشت (گامبتا، ۲۰۰۰: ۲۱۸).

بنابراین، می‌توان گفت که اعتماد یکی از اجزای بحث‌برانگیز یادگیری انسان، به خصوص در مدارس است؛ زیرا یادگیری هدف اصلی است. به‌علاوه، اعتماد به‌طورقطع، تسهیل‌گر همکاری است. اعتماد در ایجاد فرهنگ باز، توسعه همبستگی گروهی، رهبری مدرسه، پیشرفت دانش‌آموزی و افزایش کیفیت آموزشی بسیار مؤثر است (گائن‌موران و هوی،^۵ ۲۰۰۳: ۱۸۱). با توجه به مبانی نظری طرح‌شده پژوهشگران در این پژوهش این فرضیه‌ها را آزمایش کرده‌اند:

1. Coleman.
2. Kramer.
3. Lafferty & Lafferty.
4. Gambetta.
5. Goddard, Tschannen-Moran & Hoy.

- میان اخلاق حرفه‌ای با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان رابطه وجود دارد؛
- میان اعتماد سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان رابطه وجود دارد؛
- میان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان رابطه وجود دارد؛
- اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی نقش پیش‌بینی‌کننده را در توانمندسازی روان‌شناختی معلمان ایفا می‌کنند.

روش‌شناسی

این پژوهش پژوهشی توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان دوره متوسطه اول آموزشی در مدارس دولتی و در سال تحصیلی ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۳ در نواحی پنج‌گانه آموزش و پرورش تبریز، به تعداد ۲۱۰۰ نفر است. نمونه مدنظر براساس جدول مورگان ۳۲۲ نفر است که این افراد با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. از این تعداد، ۱۸۲ نفر معلم زن و ۱۴۰ نفر معلم مرد به نسبت جامعه انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، همچون فراوانی و درصد میانگین و انحراف معیار و از آمار استنباطی، مانند ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS 22 استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌های این پژوهش ابزارهایی به این شرح به کار رفت:

پرسش نامه توانمندسازی روان‌شناختی: برای سنجش توانمندسازی روان‌شناختی از پرسش‌نامه ۱۲ پرسشی توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر^۱ و برمبنای مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت، کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱ استفاده شد. همچنین، در این پژوهش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ برآورد شد. برای بررسی روایی محتوایی آن نیز پرسش‌نامه در اختیار چند تن از استادان قرار گرفت که همگی آن را تأیید کردند.

پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای: برای اندازه‌گیری اخلاق حرفه‌ای از پرسش‌نامه ۳۲ پرسشی محقق ساخته که اخلاق حرفه‌ای را در ۸ بُعد اندازه‌گیری می‌کند، استفاده شد: مسئولیت‌پذیری با پرسش‌های ۱، ۲، ۱۷ و ۱۸، صادق بودن با پرسش‌های ۳، ۴، ۱۹ و ۲۰، عدالت و انصاف با پرسش‌های ۵، ۶، ۲۱ و ۲۲، وفاداری با پرسش‌های ۷، ۸، ۲۳ و ۲۴، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی با پرسش‌های ۹، ۱۰، ۲۵ و ۲۶، احترام به دیگران با پرسش‌های ۱۱، ۱۲، ۲۷ و ۲۸، همدردی با دیگران با پرسش‌های ۱۳، ۱۴، ۲۹ و ۳۰ و رعایت احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی با پرسش‌های ۱۵، ۱۶، ۳۱ و ۳۲. لازم به توضیح است که این مؤلفه‌ها توسط کادوزیر به‌عنوان ویژگی‌های افراد منتسب به اخلاق حرفه‌ای مطرح شده است. برای اطمینان از پایایی پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده و مقدار آن ۰/۹۳ برآورد شد. برای بررسی روایی محتوایی نیز، پرسش‌نامه در اختیار چند تن از استادان قرار گرفت که همگی آن را تأیید کردند.

پرسش نامه اعتماد سازمانی: برای سنجش اعتماد سازمانی دیران از پرسش نامه اعتماد سازمانی به کاررفته در پژوهش سیدجوادین (۱۳۸۸) استفاده شد که پایایی آن در این پژوهش ۰/۸۷ برآورد شد. برای بررسی روایی محتوایی نیز، پرسش نامه در اختیار چند تن از استادان قرار گرفت که همگی آن را تأیید کردند.

یافته‌ها

جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد نمرات متغیرهای مطالعه شده در پژوهش را نشان می‌دهد. براساس جدول ۱ از بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، بالاترین میانگین مربوط به صادق بودن، یعنی ۹۴/۴۵ و پایین‌ترین میانگین مربوط به رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، یعنی ۸۵/۸ است.

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد نمرات متغیرهای مطالعه شده

متغیر	فراوانی	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
مسئولیت‌پذیری*	۳۲۲	۶۰	۱۰۰	۹۱/۲	۹/۳۵
صادق بودن*	۳۲۲	۶۰	۱۰۰	۹۴/۴۵	۷/۹۵
عدالت*	۳۲۲	۶۰	۱۰۰	۹۰/۷۵	۹/۵
وفاداری*	۳۲۲	۵۵	۱۰۰	۹۳/۵	۹/۱۵
برتری‌جویی و رقابت‌طلبی*	۳۲۲	۳۰	۱۰۰	۹۱/۶	۱۰/۶
احترام به دیگران*	۳۲۲	۵۵	۱۰۰	۸۶/۷۵	۹/۱۵
همدردی با دیگران*	۳۲۲	۶۰	۱۰۰	۹۰/۵۵	۹/۴
رعایت ارزش‌های اجتماعی*	۳۲۲	۵۵	۱۰۰	۸۵/۸	۱۰/۲

متغیر	فراوانی	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
اخلاق حرفه‌ای	۳۲۲	۹۵	۱۶۰	۱۴۴/۹۶	۱۱/۷۳
اعتماد سازمانی	۳۲۲	۲۴	۹۰	۷۴/۸۱	۹/۴۷
توانمندسازی	۳۲۲	۳۴	۶۰	۵۱/۶۶	۵/۶۶

* کمترین و بیشترین نمره ممکن: ۰ تا ۱۰۰

جدول ۲ میانگین و انحراف استاندارد و همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. چنان‌که در این جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنی‌دار هستند. به طوری‌که بیشترین میزان همبستگی به رابطه اعتماد سازمانی با توانمندسازی و کمترین رابطه معنی‌دار به همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی مربوط می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه افزایش در نمره‌های اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی با افزایش توانمندسازی در بین معلمان نمونه پژوهش شده همراه بوده است.

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد و همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	اخلاق حرفه‌ای	اعتماد سازمانی	توانمندسازی
اخلاق حرفه‌ای	۳۶/۷۴	۳/۱۰	۱		
اعتماد سازمانی	۷۱/۷۱	۹/۱۴	۰/۵۸**	۱	
توانمندسازی	۱۶/۸۳	۱/۷۷	۰/۵۶**	۰/۶۵**	۱

** $P < 0.01$

جدول ۳ میانگین و انحراف استاندارد و همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. چنان‌که در این جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنی‌دار هستند. به طوری که بیشترین میزان همبستگی به رابطه برتری جویی و رقابت طلبی با توانمندسازی و کمترین رابطه معنی‌دار به همبستگی بین مسئولیت‌پذیری و توانمندسازی مربوط می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرها می‌توان نتیجه گرفت که هرگونه افزایش در نمره‌های مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با افزایش توانمندسازی در بین معلمان نمونه پژوهش شده همراه بوده است.

جدول ۳: میانگین و انحراف استاندارد و همبستگی بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با توانمندسازی روان‌شناختی

p	توانمندسازی	انحراف استاندارد	میانگین	مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای
۰/۰۱	۰/۳۷	۰/۴۵	۴/۶۴	مسئولیت‌پذیری
۰/۰۱	۰/۳۶	۰/۳۹	۴/۷۲	صادق بودن
۰/۰۱	۰/۴۲	۰/۴۷	۴/۵۳	عدالت
۰/۰۱	۰/۴۵	۰/۴۵	۴/۶۷	وفاداری
۰/۰۱	۰/۵۶	۰/۵۳	۴/۵۸	برتری جویی و قابت طلبی
۰/۰۱	۰/۳۸	۰/۴۷	۴/۶۱	احترام به دیگران
۰/۰۱	۰/۴۸	۰/۴۷	۴/۵۲	همدردی با دیگران
۰/۰۱	۰/۴۵	۰/۵۵	۴/۴۳	رعایت ارزش‌های اجتماعی

در آزمون رگرسیون چندگانه اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی به عنوان متغیرهای پیش‌بین و توانمندسازی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شد. درباره پیش‌بینی توانمندسازی از روی اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی، نقش پیش‌بینی‌کننده اخلاق حرفه‌ای ($B = ۰/۲۸, p < ۰/۰۵$) و اعتماد سازمانی ($B = ۰/۳۸, p < ۰/۰۵$) در توانمندسازی تأیید شد. برای تشریح بیشتر این همبستگی، هریک از متغیرهای مستقل اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی به صورت جداگانه به عنوان متغیر پیش‌بین با توانمندسازی در قالب یک مدل آزموده شد که به ترتیب، اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی نقش پیش‌بینی‌کننده را در توانمندسازی داشته‌اند. براساس یافته‌های پژوهش حاضر ۳۶ درصد از واریانس توانمندسازی، مربوط به متغیرهای مستقل اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی است.

جدول ۴ خلاصه مدل رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی بر توانمندسازی

مدل	R	R ²	F	Sig
اعتماد و اخلاق	۰/۶۰	۰/۳۶	۸۷/۷	۰/۰۰۰

متغیر / شاخص	B	Beta	T	Sig
مقدار ثابت	۱۴/۳۲		۴/۵۰	۰/۰۰۱
اخلاق حرفه‌ای	۰/۱۳	۰/۲۸	۵/۲۶	۰/۰۰۱
اعتماد سازمانی	۰/۲۳	۰/۳۸	۷/۰۶	۰/۰۰۱

نتیجه

باتوجه به یافته‌های پژوهش مشخص شد که بین اخلاق حرفه‌ای و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، ازلحاظ آماری میان اعتماد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان نیز رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. به عبارتی افزایش رعایت اخلاق حرفه‌ای معلمان باعث افزایش توانمندسازی روان‌شناختی آن‌ها در شغلشان می‌شود. همچنین، اعتماد معلمان به مدرسه و همکاران و مدیران و در سطحی بالاتر به سازمان آموزش و پرورش و نیز افزایش مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در معلمان، توانمندی آن‌ها در شغلشان افزایش می‌دهد. بنابراین، عواملی که باعث می‌شود انگیزه درونی معلمان برای توانمندی در شغلشان افزایش یابد و وظایفشان را با توانایی بیشتری انجام دهند عبارت‌اند از: مسئولیت‌پذیری معلمان در محیط کاری خود نسبت به وظایف و دانش‌آموزانشان، سرمشق دیگران بودن، صداقت و عدالت‌داشتن و وفاداری هرچه بیشتر معلمان نسبت به کارهایی که پذیرفته‌اند و همکاران و مدرسه و در کل به نظام آموزش و پرورش، طرفدار حق بودن، تعصب‌نداشتن در قضاوت، متعهد بودن به وظایف خود، اطمینان‌داشتن دیگران به آن‌ها، احترام‌گذاشتن به حقوق همکاران و دانش‌آموزان، شریک‌دانستن خود در مشکلات همکاران و دانش‌آموزان و حمایت از آنان، جدی و پربار بودن، از طریق شایسته‌سالاری به دنبال ارتقای خود بودن و نیز افزایش تمایل به رعایت ارزش‌های اجتماعی و رقابت سالم.

به منظور تحقق توانمندسازی معلمان، باید نظام آموزش و پرورش و مسئولان ارشد و مدیران مدرسه با بسترسازی لازم و مناسب، زمینه اعتماد هرچه بیشتر

معلمان به سازمان را فراهم کنند. این کار باعث افزایش اخلاق حرفه‌ای در معلمان و درنهایت، افزایش توانمندی آن‌ها می‌شود. به‌منظور تبیین این یافته می‌توان به نتیجه برخی پژوهش‌ها در این زمینه رجوع کرد. کوک و همکاران (۲۰۰۵) فرایند اعتمادسازی را در فرایندی از مبادله‌های اجتماعی و روانی محتمل‌تر می‌دانند. ویژگی اصلی قراردادهای روانی این است که دو طرف را به الزام‌ها و تعهدهایی مقید می‌سازد که فراتر از تعهدها و الزام‌های رسمی و ازپیش‌تدوین‌شده است. در بافت سازمان‌ها در صورت وجود چنین فضایی است که می‌توان از کارکنان انتظار داشت که افزون بر الزام‌های رسمی شغل خود رفتار کنند و به‌بیان‌دیگر، رفتار سازمانی مطلوبی داشته باشند. رفتار سازمانی واکنشی تلافی‌جویانه و پاسخی مثبت به وجود عدالت و اعتماد است. بی‌شک در صورت ادراک عدالت، می‌توان اعتماد کارکنان را جلب کرد و قطعاً در فضایی که اعتماد حاکم نیست، نمی‌توان انتظار داشت که کارکنان عملکردی و رای انتظارات داشته باشند و توانمندی بیشتری از خود نشان دهند.

نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های بابا منصور (۱۳۸۲) که نشان داد ارتقای روحیه کارکنان و ایجاد اعتماد متقابل میان افراد، موجب افزایش توانایی آن‌ها می‌شود و تیم‌های خودگردان با هدف‌های مشخص موجبات افزایش توانمندسازی کارکنان را فراهم می‌سازند، همخوانی دارد. همچنین، با نتایج پژوهش‌های اگنلی و همکاران (۲۰۰۷) همسو است. این یافته‌ها نشان داد، رابطه مستقیم و درخور توجهی بین اعتماد بر مبنای شناخت در مدیران با توانمندسازی شناختی وجود دارد. لسچینگر و فاین‌گاین (۲۰۰۵) نیز در

پژوهش خود با عنوان «کاربرد توانمندسازی در ایجاد حس احترام و اعتماد در محیط کاری» به این نتیجه دست یافتند که بین توانمندسازی و رفتار عادلانه رابطه وجود دارد و توانمندسازی باید از طریق رفتارهای عادلانه و منصف بودن در کارها صورت پذیرد. این نتیجه نیز با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است. در ادامه مشخص شد که از لحاظ آماری بین تمامی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، یعنی مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، با توانمندسازی روان‌شناختی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج این پرسش پژوهش که «آیا بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی جامعه هدف رابطه معنی‌داری وجود دارد؟»، با نتایج پژوهش‌های کاظمی (۱۳۹۰) همخوانی دارد. همچنین، مشخص شد که میان مؤلفه‌های حفظ کرامت انسانی، حقیقت‌گرایی و مسئولیت‌پذیری با احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی رابطه معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش‌های طبسی (۱۳۹۰) نیز نشان داد که اخلاق حرفه‌ای در مدیران آموزشی مدارس متوسطه دخترانه در شهر مشهد در سطح بالایی قرار دارد و رابطه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی آن‌ها مثبت و معنی‌دار است. همچنین، رابطه میان سطح اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی آنان مثبت و معنی‌دار و با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است. نتیجه کلی این پژوهش این است که بین اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان رابطه معنادار وجود دارد و جهت آن مثبت است. در مجموع، پیام اصلی این

پژوهش این است که هرچه معلمان در حرفه خود دارای اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی بیشتری باشند، بالطبع، توانمندی آن‌ها در شغلشان بهبود و یا افزایش می‌یابد. در این زمینه پیشنهادهایی بیان می‌شود که برگرفته از یافته‌های این پژوهش است:

۱. با توجه به این نتیجه که اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی معلمان با توانمندسازی آن‌ها ارتباط دارد، پیشنهاد می‌شود، مسئولان آموزش و پرورش بسترهای لازم به منظور اعتماد هرچه بیشتر معلمان به سازمان را فراهم کنند و به این وسیله باعث افزایش توانمندسازی معلمان در شغل خویش شوند؛

۲. با توجه به این یافته که تمامی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با توانمندسازی معلمان ارتباط دارند، پیشنهاد می‌شود، مسئولان سازمان آموزش و پرورش برای تقویت این مؤلفه‌ها در معلمان بکوشند و آن‌ها را در اولویت قرار دهند و معلمان نیز این مؤلفه‌ها را در خود تقویت کنند؛

۳. با توجه به بحث اعتماد معلمان به سازمان آموزش و پرورش، مدیران باید با راهبردها و اقداماتی، مانند فراهم کردن داده‌ها، واگذاری اختیار، مدیریت مشارکتی، تشکیل تیم و استقلال دادن به معلمان بسترهای لازم برای انجام وظایف سازمانی را به گونه‌ای فراهم کنند که معلمان با رغبت و انگیزه درونی بیشتری فعالیت کنند. مدیران باید کنترل‌ها و محدودیت‌ها را کاهش دهند و به جای استفاده از راهبردهای فشار و اجبار از راهبردهای جذب کردن استفاده کنند. از آنجاکه سطوح بالای اعتماد، افزایش روحیه کارکنان، کاهش غیبت، افزایش نوآوری سازمانی و کمک به مدیریت تغییر مؤثر را در پی دارد؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود که سازمان آموزش و پرورش به دنبال ایجاد جوی آکنده از اعتماد در بین معلمان باشد.

منابع

۱. آقایار، سیروس، ۱۳۸۲، «توانمندسازی؛ روشی نوین در محیط رقابتی»، مجله تدبیر، ش ۱۳۵.
۲. امیرخانی، امیرحسین، ۱۳۸۷، «توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی؛ دیدگاهها و ابعاد»، پیک نور، س ۶، ش ۱.
۳. ایران‌زاده، سلیمان و صادق بابایی، ۱۳۸۹، توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های نوین، تبریز: انتشارات فروزش.
۴. ایمانی‌پور، معصومه، ۱۳۹۱، «اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش»، مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ۵، ش ۶.
۵. خنیفر، حسین و نفیسه زروندی، ۱۳۸۹، بازکاوی مفهوم اعتماد در سازمان، چ ۱، تهران: انتشارات بعثت.
۶. قراملکی، احد و رستم فلاح، ۱۳۸۲، «موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در سازمان»، فصلنامه اخلاق دانشکده علوم انسانی، ص ۴۵ تا ۵۲.
۷. قوچانی، فرخ و دیگران، ۱۳۹۱، «بررسی رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و میزان فشار روانی منفی»، فصلنامه روان‌شناسی صنعتی سازمانی، ش ۱۲.
۸. دنیس، تی‌جف، ۱۳۸۴، مهارت‌های مدیریت برتر؛ توانمندسازی زمینه‌ای برای مدیریت توانمند، ترجمه بهزاد رضانی، تهران: نشر نی.
۹. ودادی، احمد و احمد مهرآرا، ۱۳۹۲، «بررسی رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی؛ مطالعه موردی امور مالیاتی شهر تهران»، پژوهشنامه مالیات، ش ۱۸، مسلسل ۶۶.

10. Tyler, Tom R., (2003), (Trust within organization), personal review, Vol. 32, No. 5.

11. Reily, Richard R.; Bentley, A.; Lynn, G.S., (2003). Empowerment in New Product Development Teams: More is Not Always Better, Howe School of Technology Management. Vol.9, No.3, PP.7-14.

12. Cadozier, V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics; Retrieved from proquest.com.

13. Gambetta, D. (2000). Can We Trust? In Gambetta Diego (ed) Trust: Marking and Breaking Cooperative relations, electronic edition, Department of Sociology, University of Oxford chapter 13, pp 213 – 237.

14. Hoy, W. K; Tschannen-Moran, M. (2003). Conceptualization and measurement of faculty trust in schools, in Hoy, W. K; Miskel, C. (Eds), Studies in Leading and Organizing Schools, Informing Age Publishers, Greenwich, CT, pp. 181- 207.

15. Hartog, M; Winstanley, D. (2007). Ethics and Human Resource Management: Professional Development and Practice. Journal of Business & Professional Ethics, V21, N2.

16. kramer, R. M; Tyler, T. R. (1996). Trust in organization: frontiers of Theory and Research. Sage.
17. Lafferty, C. L; lafferty, B D. (2001). Trust in organization. 2001 AHRD Conference. 1, pp. 110 Tulsa, Oklahoma: Educational Resources Information Center.
18. Moberg, D J; Mark, A. (2009). Seabright, The development of moral imagination, Business Ethics Quarterly. Retrieved from emeraldinsight.com.
- Thomas K, Betty V. (1990). Cognitive elements of Empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. Academy of Management Review, 4. pp 666 – 681.
- Whetten, D, Cameron, K. (1998). Developing management skills, New York, Addison – Wesley.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

رابطه دین داری با کیفیت زندگی و عملکرد تحصیلی دانش آموزان

اکبر صالحی،* سیدنبی اله قاسم تبار**

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی رابطه دین داری با کیفیت زندگی و کارکرد آموزشی دانش آموزان دوره متوسطه دوم است. این پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش تمامی دانش آموزان دوره متوسطه دوم شهرستان بابل هستند که از میان ۱۶۸ دانش آموز، ۸۷ دختر و ۸۱ پسر، با روش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای انتخاب شدند. ابزار استفاده شده در این پژوهش پرسش نامه کیفیت زندگی مرتبط با سلامت (SF-36) و پرسش نامه دین داری گلاک و استارک (۱۹۶۵) است.

*استادیار گروه فلسفه تعلیم و تربیت، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران.

salehihidji2@yahoo.com

**دانش آموخته مقطع دکترای مطالعات برنامه درسی، دانشگاه خوارزمی تهران.

ghasemtabar.e@gmail.com

تاریخ تأیید: ۱۳۹۴/۰۷/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۲/۰۴