

## رابطه اخلاق حرفه ای و هوش اخلاقی با عملکرد مدیران مدارس شهرستان نیک شهر

سعید مرادی<sup>۱</sup>، فریده صادق زاده<sup>۲</sup>، محمد امین سابک زهی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> عضو هیات علمی گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر، تهران، ایران (نویسنده مسئول مکاتبات)، s.moradi@iau.ac

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین الملل کیش، ایران.

<sup>۳</sup> دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین الملل کیش، ایران.

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش؛ بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و هوش اخلاقی با عملکرد مدیران مدارس شهرستان نیک شهر می باشد. این پژوهش به لحاظ هدف؛ کاربردی و روش بررسی آن توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس شهرستان نیک شهر می باشد که با توجه به تعداد کل جامعه آماری؛ بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده نمونه آماری برابر با ۱۷۱ نفر انتخاب شده است. ابزار اندازه گیری؛ پرسشنامه عملکرد سازمانی بخاری و همکاران (۲۰۰۹)، پرسشنامه اخلاق حرفه ای کادوزیر (۲۰۰۹) و پرسشنامه هوش اخلاقی حسینی و همکاران (۱۳۹۱) بوده، از نظر روایی؛ پرسشنامه ها نزد متخصصان تأیید شده و به منظور تعیین پایایی پرسشنامه ها؛ از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن برای پرسشنامه عملکرد سازمانی برابر ۰/۸۶، برای پرسشنامه اخلاق حرفه ای برابر ۰/۸۸ و برای پرسشنامه هوش اخلاقی برابر ۰/۸۱ بدست آمده است. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داده: بین هوش اخلاقی و اخلاق حرفه ای با عملکرد مدیران مدارس ابتدایی و متوسطه شهرستان نیک شهر رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین ابعاد اخلاق حرفه ای (مسئولیت پذیری، برتری جویی و رقابت طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت احترام به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری) با عملکرد مدیران مدارس ابتدایی و متوسطه شهرستان نیک شهر رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

**واژه های کلیدی:** هوش اخلاقی، اخلاق حرفه ای، عملکرد مدیران، مدیران مدارس.

مقدمه:

یکی از مسائل مهمی که همواره سازمان های دولتی بر آن تأکید دارند میزان افزایش عملکرد مدیران در سازمان و مسئولیت های کاری شان است. افزایش عملکرد مدیران در سازمان ها به لحاظ ویژگی منحصر به فرد سازمان ها، از عوامل استراتژیک و خدمت رسانی به شمار می آید. دردنیای بسیار رقابتی کنونی، سازمانها پیوسته در جستجوی شیوه های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنانشان هستند. با وجود افزایش استفاده از تکنولوژی اطلاعات، باز هم در عملکرد سازمانها شکاف وجود دارد. اما می توان گفت که عملکرد سازمانها تا حدود زیادی قبل از عملکرد کارکنان به عملکرد مدیران که فراتر از الزامات تعریف شده، نقش آنها می باشند بستگی دارد (داداشی خاص، ۱۳۹۵). یکی از متغیرهای که می تواند بر عملکرد مدیران تأثیر بگذارد اخلاق کاری می باشد که با وفاداری زیاد به اصول اخلاقی، عملکرد سازمانی از طریق رضایت کارکنان بهبود خواهد یافت. کارکنانی که سازمان خود را اخلاقی درک کرده اند آن را برای خود مناسب دریافته اند و احتمالاً در افزایش رضایت آنها تأثیرگذار است. از این گذشته رفتار آدمی به گونه ای نامشهود تأثیر شگرفی بر معادلات گوناگون سازمانی و ملی و در گستره ای وسیع تر جهانی گذاشته و بشر امروزی معیارهای اخلاقی متفاوتتری نسبت به گذشته برگزیده و رفتارهای ویژه ای به حسب آن از خود بروز می دهد. به بیانی میتوان اذعان نمود که رفتار آدمی از متغیرهای اساسی دنیایی کنونی است که قادر است بنوبه خود جوامع را با مخاطرات و چالشها و یا فرصتها روبرو نماید. موضوع اخلاق حرفه ای از تعامل انسانها سرچشمه می گیرد و ماهیت آن به چگونگی سامان دهی رفتار ارتباطی سازمان به عنوان شخصیتی حقوقی با محیط، بر می گردد (رهنورد، ۱۳۸۷). هوش اخلاقی در سازمان به عنوان فرهنگ فردی محسوب می شود که از طریق آن، ارزشهای ارزشمندی به افراد القاء می شود تا به صورت مستمر طبق این ارزشها رفتار نمایند (لینک و کیل، ۲۰۱۳). هوش اخلاقی در برگیرنده رفتار اخلاقی و ظرفیتی برای دلیل حالت اخلاقی است (هوس، ۲۰۱۶). این رفتار اخلاقی می تواند نقش بارزی در موفقیت شرکتها داشته باشد. مدیران با توجه هوش اخلاقی می توانند در رقابت با رقبای خویش، وضعیت شرکت خود را بهبود دهند. برای توسعه و پرورش هوش اخلاقی در افراد و محل کار بایستی نکاتی در مورد رهبری آموخته گردد که با درک این نکات می توان شرایط را برای توسعه هوش اخلاقی به عنوان سرپرست و مدیر بخش و یا سازمان فراهم نمود. هوش اخلاقی افراد را همانند یک سیستم موقعیت یاب در خودرو برای ادامه حرکت در زندگی کمک می نماید. افراد با کمک آن می توانند برخوردار از یک ماشین پر قدرت و نیز خود به عنوان راننده ای قوی عمل نمایند. سازمان نیز همانند یک ماشین، نیازمند به سیستم موقعیت یاب جهانی برای حرکت درست در مسیر پیشرفت و توسعه می باشد که مدیران و رهبران دارای هوش اخلاقی، می توانند مسیریابی مناسبی را برای رساندن سازمان به نقاط اوج پیشرفت داشته باشند.

هوش اخلاقی، توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و همچنین رفتار در جهت صحیح و درست تعریف شده است (بوربا، ۲۰۱۵). هوش اخلاقی به عنوان توانایی کاربرد اصول اخلاق جهانی در اخلاقیات، اهداف و مراودات یک فرد از روی قاعده است (لینک و کیل، ۲۰۱۵). یک برداشت از این تعریف، آن است که اخلاقیات به عنوان اولویت است. یعنی بدان معنا که افراد دارای تمایلاتی برای فعالیت براساس درستی، مسئولیت، دلسوزی و بخشندگی هستند. هوش اخلاقی اعتقاد عمیق فرد و ارزشهای اوست که تمامی افکار و فعالیتها را هدایت می کند و فرایند تصمیم گیری اخلاقی مشروط به عوامل دموگرافیکی چون جنسیت، نژاد، ملیت یا فعالیت مذهبی نیست (فورد و ریچاردسون، ۲۰۰۸). افراد با هوش اخلاقی بالا کار درست را انجام می دهند، اعمال آنها پیوسته با ارزشها و عقایدشان هماهنگ است، عملکرد بالایی دارند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می دهند (مختاری پور و سیادت، ۱۳۸۸). کمی کردن فواید تجاری هوش اخلاقی مانند نگهداری و حفظ استعدادها، شهرت شرکت، رضایت مشتری برای سازمان سخت و دشوار است. شواهد بسیاری وجود دارند که هوش اخلاقی نقش بزرگی در موقعیت سازمان ایفا می کند (مانالاک، ۲۰۱۶). تحقیقات انجام شده در بیش از ۱۰۰ شرکت نشان داد که هوش اخلاقی تأثیر بسیار قوی بر عملکرد سازمان دارد (تورمر و بارلینگ، ۲۰۱۲). هوش اخلاقی مشتمل بر چهار بعد درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش کارکنان می باشد.

از سوی دیگر متغیر مهم دیگری که می تواند با عملکرد مدیران سنجید اخلاق حرفه ای می باشد. در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می رفت. امروزه نیز عده ای از نویسندگان اخلاق حرفه ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می کنند (موبرگ و سیبرایت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). در بیشتر تعریف هایی که از اخلاق حرفه ای شده است، دو ویژگی دیده می شود: الف) وجود نگرش اصالت فرد و فرد گرایی؛ ب) محدود بودن مسئولیت ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل، که به نظر می رسد این نگاه به اخلاق حرفه ای، نوعی تحویلی نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه ای است؛ زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای مشاغل کسب و کار، بسی فراتر از شغل فردی اشخاص است. با توجه به همین دیدگاه است که در این اواخر نیز بحث از اخلاق حرفه ای در منابع مدیریتی و بیشتر در آثار و مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی مطرح می شود (قراملکی، ۱۳۹۳). مدیریت اخلاق در محیط کار منافع بسیار زیادی برای رهبران و مدیران دارد؛ اعم از منافع عملکردی و منافع اخلاقی، این مطلب بخصوص در عصر حاضر که مدیران با ارزشهای بسیار متنوعی در محیط کار سروکار دارند صادق است. اما تاکنون کسانی که به مباحث اخلاق کار پرداخته اند، فلاسفه، دانشگاهیان و منتقدان اجتماعی بوده اند و نه مدیران. در نتیجه بسیاری از مطالبی که تا به امروز درباره اخلاق کار نوشته شده مطابق با نیازهای عملی مدیران و رهبران سازمانها نیست. برای ورود به بحث مدیریت اخلاق ابتدا باید اخلاق را تعریف کنیم. اخلاق، به طور ساده و خلاصه، شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آنگاه انجام صحیح و ترک ناصحیح است. تشخیص درست از غلط همیشه ساده نیست. بسیاری از دانشمندان علم اخلاق ادعا می کنند که باتوجه به اصول اخلاقی در مقام عمل همیشه یک راهکار درست وجود دارد و برخی دیگر معتقدند که راهکار درست بستگی به موقعیت و شرایط دارد و تشخیص اینکه کدام راهکار درست است در نهایت به عهده خود فرد است (همیلین و راسموسن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). مقوله اخلاق سازمانی در جوامع توسعه یافته طی یک و نیم قرن گذشته به عنوان بخشی از علم مدیریت به مرور نهادینه شده است. در شکل گیری اخلاق سازمانی سه دسته عوامل فردی، سازمانی و فراسازمانی دخیل هستند. عوامل فردی شامل اخلاق شخصی، خودشناسی و خودکنترلی که به عنوان خمیر مایه اصلی زمینه های شکل گیری مدیریت اخلاقی در سازمان می باشد. عوامل سازمانی شامل ضوابط و مقررات سازمانی، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی که مدیریت اخلاقی را نهادینه می کند و عوامل فرا سازمانی شامل دولت، شرایط اقتصادی، محیط کاری و محیط های بین المللی می باشد که موجب جهت گیری مدیریت اخلاق شده و نهایتاً مدیریت اخلاق را در سازمان کاربردی و عملی می سازد (مجتبوی دلویی، ۱۳۸۷). اخلاق حرفه ای هشت بعد «مسئولیت پذیری»، «برتری جویی و رقابت طلبی»، «صادق بودن» و «احترام به دیگران»، «رعایت و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی»، «عدالت و انصاف»، «همدردی با دیگران» و «وفاداری» را می سنجد.

ضعف اخلاقی بر عملکرد سازمان تاثیر منفی دارد. وقتی رفتار سازمانی از نظر اخلاقی ضعیف باشد به صورت آشکار و پنهان هزینه عملکرد بالا می رود. این هزینه را می توان در حوزه های مختلف سازمانی شناسایی کرد مانند پایین بودن بهره وری، کندی پویایی سازمانی، عدم شفافیت و به هم ریختگی ارتباطات سازمانی. از طرف دیگر اخلاق خوب سازمانی تاثیر مثبت و شگرفی بر فعالیت و نتایج سازمانی دارد به طوری که بهره وری بهبود می یابد، پویایی سازمانی و ارتباطات نیز بهبود یافته و ریسک کاهش پیدا می کند. دلیل آن این است که اخلاق، بخشی از استدلال منطقی می شود که گردش اطلاعات را افزایش می دهد، و مجموعه ای اضافی از چشم ها و آنتن ها را برای بازخوردگیری سازمانی فراهم می کند تا سازمان دریابد در هر زمان چگونه فعالیت می کند. افزایش توانمندی استدلال، همراه با اطلاعات اضافی، امروزه به عنوان یک مزیت استراتژیک سازمانی محسوب می شود (غلامی، ۱۳۸۸). از آنجا که مدیران در سازمانها از جایگاه حساس و با ارزشی برخوردار می باشند و میزان عملکرد آنها در ایفای وظیفه کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار می باشد و می تواند سازمان را در رسیدن به اهداف کمک کند بررسی چنین مواردی از جایگاهی مهمی برخوردار می باشد. در عصر رقابتی حاضر، شناسایی میزان اخلاق حرفه ای

۱- Moberg & Seabright

۲- Hemlin S, Rasmussen

مدیران و اثرات آن بر عملکرد جهت نیل به اهداف سازمان ها، حائز اهمیت است. با شناسایی و انجام تحقیقات بر روی تاثیر بین اخلاق حرفه ای مدیران بر عملکرد مدیران می توان میزان عملکرد سازمانی را بالاتر برد. همچنین در این سازمان تاکنون تحقیقی با این عنوان انجام نگرفته است و اهمیت و ضرورت انجام این تحقیق را دو چندان می کند. با توجه به موارد فوق در می یابیم که دو مقوله اخلاق حرفه ای و عملکرد مورد توجه تعداد زیادی از اندیشمندان و پژوهشگران بوده و در نظریه ها و تئوری های مختلفی به آن اشاره شده است و با توجه به اینکه مدارس در شهرستان نیک شهر از سازمان های مهم در بخش ارائه خدمات آموزشی است و نقش مهمی را در نظام آموزشی مردم ایفا می کند و قانون مداری و عدالت محوری، درستکاری، مسئولیت پذیری، ارزش های کاری و اخلاقی از اولویت های این سازمان می باشند که در منشور اخلاقی آن نیز مورد توجه است. لذا جهت افزایش پاسخگویی سازمان، کاهش تنش ها، افزایش کارایی، اثربخشی و بهره وری کارکنان و مدیران، بررسی تاثیر اخلاق حرفه ای بر عملکرد مدیران آموزشی مدارس در شهرستان نیک شهر بیش از پیش اهمیت و ضرورت پیدا می کند.

در زمینه تحقیقاتی که در گذشته در رابطه با این موضوع صورت پذیرفته است، می توان به این تحقیقات اشاره کرد: زارع خلیلی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان رابطه هوش اخلاقی و تعالی معنوی با امید به زندگی در مدیران مدارس آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز؛ نشان داد که از دو متغیر هوش اخلاقی و تعالی معنوی، تعالی معنوی بیشترین پیش بینی را از تغییرات امید به زندگی داشته است. همچنین از میان ابعاد تعالی معنوی، بعد کامروایی معنوی بیشترین پیش بینی را به میزان ۲۲ درصد از متغیر امید داشته است. همچنین نتایج گویای این است که میزان هوش اخلاقی افراد متأثر از وضعیت تأهل می باشد. اما سن، جنس و تحصیلات ارتباط معنی داری با هوش اخلاقی ندارند و تعالی معنوی متأثر از هیچ یک از خصوصیات جمعیت شناختی نمی باشد. دهقانی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان رابطه هوش اخلاقی و هوش معنوی با رضایت شغلی مدیران مقطع ابتدایی ناحیه ۳ شیراز؛ نشان داد بین هوش اخلاقی و هوش معنوی با رضایت شغلی رابطه معناداری و مستقیم وجود دارد. بین ابعاد هوش اخلاقی با رضایت شغلی رابطه معناداری و مستقیم وجود دارد. بین ابعاد هوش معنوی با رضایت شغلی رابطه معناداری و مستقیم وجود دارد. هوش اخلاقی و هوش معنوی قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشند. که متغیر هوش اخلاقی نسبت به هوش معنوی متغیر پیش بینی کننده قوی تری برای رضایت شغلی می باشد. ابعاد هوش اخلاقی قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشند. که متغیر وفای به عهد نسبت به دیگر متغیرها پیش بینی کننده قوی تری برای رضایت شغلی می باشد. ابعاد هوش معنوی قادر به پیش بینی رضایت شغلی می باشند. که متغیر خودآگاهی و عشق و علاقه نسبت به دیگر متغیرها پیش بینی کننده قوی تری برای رضایت شغلی می باشد. صانعی و یاری (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان تحلیل مولفه های اصول اخلاق حرفه ای مدیران در عملکرد منابع انسانی؛ پس از تحلیل داده ها، ۱۶ مولفه به عنوان مولفه های اخلاق حرفه ای مدیران شناسایی شدند. مهم ترین این مولفه ها عبارتند از: ۱- رعایت صداقت و تعهد در اطلاع رسانی درست به متقاضیان استخدام. ۲- جبران خدمات کارکنان با شرط رعایت عدالت و داشتن تعهد نسبت به آنها. ۳- رعایت عدالت در ارتقاء کارکنان. ۴- رعایت قاطعیت و صداقت در انتقال اطلاعات مربوط به عملکرد کارکنان. ۵- انجام تعهد در جهت کاهش آسیب های شغلی و ... نتیجه تحقیق بیانگر این بود که رعایت اخلاق نقش مهمی در موفقیت مدیران ایفا می نماید به گونه ای که اصول رایج شناخته شده در حوزه اخلاق حرفه ای، در وظایف مختلف مدیران در قبال منابع انسانی سازمان نمود پررنگی می یابد. نیازآذری و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی «نشان دادند که اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه گانه آن (عاطفی، مستمر، هنجاری) همبستگی معنی دار و مثبت دارد. همچنین اخلاق حرفه ای، قدرت پیش بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد، به گونه ای که با افزایش یک نمره در اخلاق حرفه ای، میانگین نمره تعهد سازمانی کارکنان، ۰/۲۸۴ نمره افزایش خواهد داشت. نتایج حاصل از این تحقیق بیان می کند که با توجه به نتایج توصیه می شود مدیران سازمان های مراقبتی، ابعاد عمومی اخلاق حرفه ای و همچنین ابعاد اختصاصی آن را بر اساس مشاغل مختلف در حین کار مورد تأکید قرار داده و خود به عنوان الگوی سایرین، پیشگام رعایت عملی اصول اخلاقی باشند. ایران نژاد پاریزی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان نقش عملکرد مدیریت مشارکتی در ارتقاء اخلاق حرفه ای کارکنان ادارات مرکزی بانک مسکن انجام دادند. یافته های پژوهش حکایت از وجود رابطه مثبت و معنادار بین مدیریت مشارکتی و مولفه های

مسئولیت پذیری، صداقت، وفاداری و تعهد کارکنان و رابطه منفی مدیریت مشارکتی و مولفه برتری جویی کارکنان دارد. نتایج بدست آمده بر اساس فرضیه های مورد تایید ثابت می کند که فرضیه اصلی تحقیق که نقش مدیریت مشارکتی بر ارتقاء اخلاق حرفه ای کارکنان است، تأیید می گردد. کارلین و گروایس در سال ۲۰۱۶ پژوهشی تحت عنوان اخلاق کاری، قراردادهای کارکنان و ارزش های حاکم بر سازمان انجام داده و به نتایج زیر دست یافته اند: نوع ساختار سازمانی در میزان اخلاق کاری افراد تاثیر دارد. هر چقدر ساختار غیرمتمرکز باشد، اخلاق کاری افزایش می یابد. همچنین بین نوع ارزش های حاکم بر افراد و اخلاق کاری رابطه معنی داری وجود دارد. هر چقدر افراد کار را متعلق به خود بدانند اخلاق کاری شان افزایش یافته در غیر این صورت کاهش می یابد. مور<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)، در تحقیق انجام شده با عنوان "کسب و کار انسانی و عملکرد سازمانها: رویکرد فضایل اخلاقی مدرن" در خصوص فضائل اخلاقی، از طریق بررسی راهکارها و منشور اخلاقی ۱۰۰ شرکت برتر جهان، فضائل اخلاقی در سطح تحلیل سازمانی را شناسایی و در ۶ بعد دسته بندی کرده اند. بر این اساس سازمان فضیلت مند، سازمانی است که در سیاست گذاری های خود در رابطه با ذینفعانش به این فضائل پایبند باشد. فضائل مذکور و شاخص های مرتبط با هر یک از آنها عبارت اند از: خلوص و صداقت، همدلی، صمیمیت، تهور و شهامت، هوشیاری و شوق آفرینی.

روش شناسی تحقیق:

روش کار: پژوهش حاضر به لحاظ روش، از نوع توصیفی - همبستگی و در طبقه بندی تحقیقات بر اساس هدف، به دلیل کاربردی بودن، از نوع پژوهش های کاربردی می باشد.

جامعه آماری: جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران مدارس ابتدایی و متوسطه شهرستان نیک شهر می باشند.

حجم نمونه: برای تعیین حجم نمونه با توجه به تعداد جامعه آماری، با استفاده از روش کوکران و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده نمونه آماری برابر با ۱۷۱ نفر در نظر گرفته شد.

روش گردآوری داده ها: این تحقیق از لحاظ روش گردآوری اطلاعات، توصیفی - تحلیلی می باشد. بنابراین در مرحله اول با روش کتابخانه ای، با استفاده از ابزار فیش برداری اطلاعات مورد نیاز جمع آوری شد و در مرحله نهایی برای گردآوری اطلاعات از نمونه آماری، ابزار پرسشنامه استفاده شد. در نهایت پرسشنامه ها جمع آوری شده و اطلاعات توسط نرم افزار آماری Spss نسخه ۲۲ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار گردآوری اطلاعات: در این پژوهش از سه پرسشنامه استفاده شده است که در ادامه بیان می گردد:

۱. پرسشنامه عملکرد سازمانی: پرسشنامه عملکرد سازمانی ۳۰ سوالی در ۳ بخش: عملکرد ضد نقش (ضد تولید)، عملکرد در نقش (وظیفه ای)، عملکرد فرانش (رفتار مدنی سازمانی) طراحی شده است.
- عملکرد ضد نقش (ضد تولید): نمره ای است که در پرسشنامه ضد تولید (بخاری و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹) و دارای ۱۱ گویه برای سنجش رفتارها می باشد مقیاس سوالات فاصله ای می باشد.
- عملکرد در نقش (وظیفه ای): نمره ای است که در پرسشنامه ویلیامز و اندرسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) و دارای ۷ گویه و براساس طیف لیکرت سنجیده می شود.

۱ - Moore

۱ . Bukhari at ell

۲ . Williams & Anderson

– عملکرد فرا نقش (رفتارمدنی سازمانی): براساس پرسشنامه نتمیر و همکاران<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) که دارای ۱۲ گویه می باشد سنجیده می شود. قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه گیری هر آنچه اندازه می گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می دهد. در پژوهش اسدی و همکاران (۱۳۸۸) پایایی پرسشنامه سه گانه فوق ۰/۸۶ بدست آمده است.

۲. پرسشنامه هوش اخلاقی: پرسشنامه هوش اخلاقی حسینی و همکاران (۱۳۹۱) این پرسشنامه را تدوین نموده اند که شامل ۳۱ سوال می باشد و چهار بعد درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش کارکنان را می سنجد.

۳. پرسشنامه اخلاق حرفه ای: پرسشنامه اخلاق حرفه ای توسط کادوزیر (۲۰۰۹) طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۱۶ سوال می باشد که هشت بعد «مسئولیت پذیری»، «برتری جویی و رقابت طلبی»، «صادق بودن» و «احترام به دیگران»، «رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی»، «عدالت و انصاف»، «همدردی با دیگران» و «وفاداری» را می سنجد. نمره بدست آمده از پرسشنامه بیانگر میزان اخلاق حرفه ای می باشد. روایی و پایایی آن قبلاً در تحقیقات بسیاری مورد تایید قرار گرفته است.

**روایی و پایایی پرسشنامه ها:** جهت سنجش روایی پرسشنامه از اعتبار محتوایی استفاده می شود، به این نحو که پرسشنامه ها در اختیار متخصصان قرار خواهد گرفت و نظرات آنها در مورد اینکه آیا پرسشنامه ها ابزار خوبی برای سنجش متغیرها هستند یا نه خواسته خواهد شد. برای سنجش ضریب پایایی پرسشنامه ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده و ضریب پایایی برای پرسشنامه ها به شرح جدول ذیل بدست آمد.

جدول ۱. ضریب پایایی متغیرهای تحقیق

پرسشنامه	آلفای کرونباخ
اخلاق حرفه ای	۰/۸۸
هوش اخلاقی	۰/۸۱
عملکرد	۰/۸۶

**روش ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده ها:** به منظور تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از پرسشنامه های جمع آوری شده از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی؛ ویژگیها و خصوصیات پاسخگویان و در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه ها؛ ضریب همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار گرفته است.

یافته های تحقیق :

یافته های توصیفی: در این بخش خصوصیات پاسخگویان بر اساس گویه های مطرح شده در پرسشنامه ارائه شده است:

۷۶٪ پاسخگویان را مدیران مرد و ۲۴٪ را مدیران زن تشکیل داده اند. ۹۱٪ مدیران متأهل و تنها ۹٪ مدیران مدارس شهرستان نیک شهر مجرد بوده اند. اکثریت پاسخگویان بین ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشتند. بعد از آن گروه سنی ۴۱ سال و بالاتر

دارای بیشترین فراوانی در بین پاسخگویان بوده اند. میزان تحصیلات اکثر مدیران (۶۸٪) مدارس شهرستان نیک شهر لیسانس بوده است. پس از آن مدیرانی که دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس بوده‌اند، ۳۲٪ پاسخگویان را تشکیل داده اند. ۲۷٪ پاسخگویان دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال، ۴۱٪ پاسخگویان دارای سابقه خدمت بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۳۲٪ پاسخگویان هم دارای سابقه خدمت بین ۲۰ تا ۳۰ سال بوده‌اند. ۳۵٪ پاسخگویان دارای سابقه مدیریت کمتر بین ۱ تا ۱۰ سال، ۳۹٪ پاسخگویان دارای سابقه مدیریت بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۲۶٪ پاسخگویان هم دارای سابقه مدیریت ۲۱ سال و بیشتر بوده‌اند.

**یافته های استنباطی:** در این بخش ابتدا فرضیات تحقیق را مطرح کرده و آماره‌های مورد لزوم را بررسی خواهیم کرد.

**فرضیه اول:** بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد مدیران مدارس شهرستان نیک شهر رابطه وجود دارد.

جدول ۲. بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با عملکرد مدیران

متغیر	اخلاق حرفه‌ای	عملکرد مدیران
همبستگی پیرسون	۱	۰/۶۰۱
سطح معناداری		۰/۰۰۰
تعداد	۱۷۱	۱۷۱

سطح معناداری (Sig) آزمون نشان می‌دهد که بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد مدیران مدارس شهرستان نیک شهر رابطه معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد ( $P < 0.05$ ). به بیان دیگر می‌توان گفت که؛ اخلاق حرفه‌ای مدیران بر عملکرد آنها تاثیر داشته است. ضریب همبستگی برای این دو شاخص برابر با (۰/۶۰۱) می‌باشد. این عدد نشان دهنده همبستگی مثبت و مستقیم بین دو متغیر است. بدین معنی که هر چه میزان اخلاق حرفه‌ای مدیران افزایش یابد، عملکرد شغلی آنها نیز بهبود خواهد یافت و بالعکس که هر چه میزان اخلاق حرفه‌ای مدیران کاهش یابد، میزان عملکرد شغلی آنها کاهش خواهد یافت. بنابر نتایج به دست آمده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون؛ فرضیه فوق تأیید می‌شود.

**فرضیه اصلی:** بین هوش اخلاقی و عملکرد مدیران مدارس شهرستان نیک شهر رابطه وجود دارد.

جدول ۳. بررسی رابطه بین هوش اخلاقی با عملکرد مدیران

متغیر	هوش اخلاقی	عملکرد مدیران
همبستگی پیرسون	۱	۰/۳۵۹
سطح معناداری		۰/۰۰۰
تعداد	۱۷۱	۱۷۱

سطح معناداری (Sig) آزمون نشان می‌دهد که بین دو متغیر هوش اخلاقی و عملکرد مدیران مدارس شهرستان نیک شهر رابطه معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد ( $P < 0.05$ ). به بیان دیگر می‌توان گفت که؛ میزان هوش اخلاقی مدیران بر عملکرد آنها تاثیر داشته است. ضریب همبستگی برای این دو شاخص برابر با (۰/۳۵۹) می‌باشد. این عدد نشان دهنده همبستگی مثبت و مستقیم بین دو متغیر است. بدین معنی که هر چه میزان هوش اخلاقی مدیران افزایش یابد، عملکرد شغلی آنها بهبود خواهد یافت و بالعکس که هر چه میزان هوش اخلاقی مدیران کاهش یابد، میزان عملکرد شغلی آنها کاهش خواهد یافت. بنابر نتایج به دست آمده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون؛ فرضیه فوق تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای و عملکرد مدیران مدارس در شهرستان نیک شهر رابطه وجود دارد.

جدول ۴. بررسی رابطه بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای و عملکرد مدیران

متغیر وابسته: عملکرد مدیران			
متغیرهای مستقل	تعداد	همبستگی	سطح معناداری
مسئولیت‌پذیری	۱۷۱	۰/۲۰۵	۰/۰۰۷
برتری جویی رقابت طلبی	۱۷۱	۰/۲۴۷	۰/۰۰۱
صادق بودن	۱۷۱	۰/۲۵۶	۰/۰۰۱
احترام به دیگران	۱۷۱	۰/۲۸۸	۰/۰۰۰
احترام به ارزش‌ها و هنجارها	۱۷۱	۰/۲۵۲	۰/۰۰۱
عدالت و انصاف	۱۷۱	۰/۳۷۸	۰/۰۰۰
همدردی با دیگران	۱۷۱	۰/۲۱۱	۰/۰۰۶
وفاداری	۱۷۱	۰/۲۷۹	۰/۰۰۰

سطح معناداری رابطه همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که؛ بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای و عملکرد مدیران مدارس شهرستان نیک شهر رابطه معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد ( $P < 0/05$ ). همچنین مقدار همبستگی به دست آمده برای کلیه ابعاد مثبت بوده است. بدین معنی که هر چه میزان ابعاد (مسئولیت‌پذیری، برتری جویی و رقابت طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری) افزایش یابد، عملکرد شغلی مدیران نیز به تبع آن افزایش خواهد یافت و بالعکس که هر چه میزان این ابعاد کاهش یابد، عملکرد شغلی مدیران نیز کاهش خواهد یافت. بنابر نتایج به دست آمده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون؛ فرضیه فوق تأیید می‌شود. بحث و نتیجه‌گیری:

یکی از شایستگی‌های محوری که موجب موفقیت سازمان می‌شود، هوش کارکنان است؛ کارکنان نیازمند پرورش هوش خود در تمام سطوح هستند تا بتوانند وظیفه‌شان را به طور متوازن و همه جانبه به انجام برسانند. از جمله هوش‌هایی که کارکنان را قادر می‌سازد تصمیمات استراتژیک در محیط پیچیده و مهم دنیای کسب و کار فعلی اتخاذ کنند؛ هوش اخلاقی است. بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان در سازمانهای امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آنهاست. از آنجا که نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، است، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شدت تأثیر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب ناپذیر است. به همین منظور پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد مدیران مدارس شهرستان نیک شهر به انجام رسیده است.

تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه مورد استفاده در تحقیق در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی ارائه شده است. در بخش آمار توصیفی ابتدا خصوصیات و ویژگی‌های پاسخگویان با توجه به سوالهای مطرح شده در پرسشنامه بیان نموده و سپس آماره‌ها توصیفی متغیرهای پژوهش شامل میانگین، انحراف معیار و ... بررسی شده است. در بخش آمار استنباطی هم ابتدا فرضیات تحقیق بیان شده و سپس آماره‌ها و آزمون‌های مختلف آماری برای هر فرضیه انجام گردیده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه‌های این تحقیق نشان داد که: بین هوش اخلاقی و عملکرد شغلی مدیران مدارس ابتدایی و متوسطه شهرستان نیک شهر رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتیجه حاصل با نتایج تحقیقات زارع خلیلی (۱۳۹۲) و



دهقانی (۱۳۹۳) همسو است. همچنین بین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن (مسئولیت‌پذیری، برتری جویی و رقابت طلبی، صادق بودن، احترام به دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، عدالت و انصاف، همدردی با دیگران و وفاداری) با عملکرد مدیران مدارس ابتدایی و متوسطه شهرستان بندرلنگه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتیجه حاصل با نتایج تحقیقات صانعی و یاری (۱۳۹۶)، ایران نژاد پاریزی و همکاران (۱۳۹۷)، نیاز آذری و همکاران (۱۳۹۶)، مور (۲۰۱۸) مطابقت دارد. در تبیین این نتایج می‌توان اذعان نمود: کارکنانی که دارای اعتمادبه نفس بالا باشند، مسائل اخلاقی و معرفتی برای آنان اهمیت داشته باشد و سخت کوشی را برای خود ارزش بدانند و تأکید فراوانی بر وظایف کاری خود دارند و از اتلاف وقت در حین کار گریزان باشند، دارای عملکرد شغلی بالاتری نسبت به دیگران همکاران خود می‌باشند. کارکنانی که مزین به اخلاق کاری بالایی می‌باشند، درواقع افرادی هستند که برای وقت خود ارزش قائل اند، برای انجام کارهایشان برنامه ریزی می‌کنند؛ اینگونه افراد روی کاری که می‌خواهند انجام دهند، تمرکز دارند و از کارهای غیرضروری و وقت‌گیر مانند صحبت کردن با همکاران، مکالمه‌های تلفنی و غیره صرف‌نظر می‌کنند و در زمان کاری به وظایف خود رسیدگی می‌کنند؛ در نتیجه این افراد کار خود را در زمان مناسب‌تر و کمتری، با دقت بیشتری به پایان می‌رسانند و عملکرد بهتری دارند. همچنین زمانی که فردی دارای اهداف خاصی در کار و زندگی شخصی است، تمام تلاش خود را مبذول می‌دارد تا به آن اهداف دست پیدا کند. درواقع، فرد اعتقاد به این اصل دارد که اگر در پی ساختن زندگی خوب و موفق است، باید سخت تلاش کند؛ که این سخت‌کوشی منجر به بهبود و افزایش عملکرد فرد می‌شود. احتمالاً زمانی که فردی اعتقاد به اخلاقیات و ارزش‌های اخلاقی داشته باشد، این ارزش‌ها را همواره در زندگی و کار مورد توجه قرار می‌دهد و باور دارد که تلاش‌هایش با ارزش‌های معنوی همراه است؛ در نتیجه از اصول و مبانی اعتقادیاش در زندگی و کار استفاده می‌کند و با میل و اختیار خود در سازمان به انجام مسؤلیت‌ها و وظایف بیش از نقش خود می‌پردازد. چنین شخصی دارای اخلاقیات بیشتری نسبت به انجام صحیح کارها و اهداف سازمانی است که این امر منجر به عملکرد بیشتر فرد می‌شود.

#### پیشنهادات:

- یکی از اهداف تحقیقات کاربردی ارائه پیشنهاداتی مبتنی بر یافته‌های تحقیق است تا به مسئولین و کارشناسان امور در حل مشکلات مطرح شده در بخش بیان مسأله کمک کند. این تحقیق نیز شامل پیشنهاداتی است که به شرح زیر بیان می‌شود:
- مسئولان آموزش و پرورش برای افزایش سطح عملکرد شغلی مدیران خود باید به جنبه‌های اخلاقی توجه جدی مبذول دارند و سعی در بالا بردن سطح اخلاقی مدیران مدارس خود داشته باشند.
  - پیشنهاد می‌شود که برای بهبود بعد ساختار، مشاغل در سازمان به طور روشن تعریف شده و سازماندهی شوند، سیاست‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی به وضوح تشریح شده و دستورات خشک اداری و خطوط قرمز در حداقل ممکن باشند. که اگر جو سازمان در سطح مناسبی قرار داشته باشد می‌تواند در احساس رضایت و میزان انگیزش کارکنان نقش بسزایی داشته باشد. فردی که دید مثبت تری نسبت به جو موجود سازمانش داشته باشد، دید مثبتی از محیط کار خود دارد و اهداف و ارزش‌های سازمان را می‌پذیرد و به خاطر آنها تلاش می‌کند.
  - پیشنهاد می‌شود کلاس‌های مهارت‌آموزی در زمینه تقویت هوش اخلاقی برای مدیران، معلمان و کارکنان برگزار شود تا با تمرین و مطالعه مقاومت بیشتری در برابر وقایع و موقعیت‌های دشوار داشته باشند.

منابع:

- اسهرلوس، وحیده و داداشی خاص، اسماعیل. (۱۳۹۰). تاثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمان های دولتی، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، سال دوم، شماره ۳، صص ۹۸-۱۱۰.
- ایران نژاد پاریزی، مهدی؛ امینی سابق، زین العابدین و اسدپور، وحید. (۱۳۹۷). نقش عملکرد مدیریت مشارکتی در ارتقاء اخلاق حرفه ای کارکنان ادارات مرکزی بانک مسکن، مطالعات کمی در مدیریت، سال پنجم، شماره اول، صص ۱۷۴-۱۴۹.
- حافظ نیا، محمد رضا. (۱۳۹۷). مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات سمت.
- حسینیان، سیمین. (۱۳۹۱). اخلاق در مشاوره و روانشناسی (مبانی و اصول)، چاپ چهارم، تهران: انتشارات کمال تربیت.
- خانی جزنی، جمال. (۱۳۹۲). اخلاق تجاری و بازاریابی در اقتصاد اسلام، کمال مدیریت، شماره ۲ و ۳، صص ۱۴۴-۱۳۱.
- دهقانی، لیلا (۱۳۹۳). رابطه هوش اخلاقی و هوش معنوی با رضایت شغلی مدیران مقطع ابتدایی ناحیه ۳ شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- رهنورد، فرج اله. (۱۳۸۷). عوامل موثر بر ارتقای عملکرد سازمان های بخش دولتی ایران؛ پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی مدیریت، سال هشتم، شماره ۴، صص، ۷۷-۱۰۰.
- رعنایی کردشولی، حبیب اله و سقاپور، آسیه. (۱۳۹۰). طراحی الگوی ارزشیابی عملکرد کارکنان مبتنی بر الگوهای های مدیریت عملکرد سازمانی، مجله چشم انداز، سال دوم، شماره ۶، صص ۹۵-۱۱۴.
- زارع خلیلی، معصومه (۱۳۹۲). رابطه هوش اخلاقی و تعالی معنوی با امید به زندگی در مدیران مدارس آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- صانعی، مهدی و یاری، مریم. (۱۳۹۶). تحلیل مولفه های اصول اخلاق حرفه ای مدیران در عملکرد مدیریت منابع انسانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۱ (پیاپی ۲۷)، صص ۹۶-۱۰۶.
- صلواتی، عادل؛ رحمانی، محمود و رزمن، واحد. (۱۳۹۲). رابطه اخلاق حرفه ای با مدیریت دانش، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۸، شماره ۴، صص ۸۹-۹۸.
- قراملکی، احد فرامرز. (۱۳۸۵). اخلاق حرفه ای، تهران: نشر مجنون، چاپ سوم، صص ۴۷-۵۹.
- نیاز آذری، کیومرث؛ عنایتی، ترانه؛ بهنام فر، زهرا و کهرودی، زهرا. (۱۳۹۶). رابطه اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی، نشریه پرستاری ایران، دوره ۲۷، شماره ۸۷، صص ۳۴-۴۲.

Armstrong, M. (۲۰۱۵). Handbook of Human Resource Management Techniques, 7th ed., Kogan Page, London. vol.۱۲,N.(۴):PP. ۳۲۱-۱۲۴.

Cadozier, V. (۲۰۱۳). The moral profession: A study of moral development and professional ethics. Retrieved from proquest.com, p. ۱۳۷.

Carline Bruce Ian , Gervais simon (۲۰۱۶): work ethic, emplyment Contracts , firm values , Fuqu school of business, Duke university. vol.۵۲,N.(۲), PP.۵۲-۶۷

Hemlin, W. K. & Rasmussen, C. J .(۲۰۱۶). organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative Analysis, *Educational Administration Quarterly*, ۲۶(۳), ۲۶۰-۲۷۹.

Lennick, D & Kiel, F. ۲۰۱۶), "Moral Intelligence, Enhancing Business Performance and Leadership Success", New Jersey: Wharton School of the University of Pennsylvania and Pearson Education.

Moore, G. (۲۰۱۸) 'Humanizing business : a modern virtue ethics approach, *Business ethics quarterly*, vol .۱۵ .N .(۲): PP .۲۳۷-۲۵۵.

Moberg, J, and .Seabright. A .(۲۰۱۳). The development of moral imagination, *Business Ethics Quarterly*, Vol. ۱۰, No. ۴, pp. ۸۴۵-۸۸۴.

### **The Relationship between Professional Ethics and Ethical Intelligence with the Performance of School Directors City nickname city**

Saeid Moradi Farideh Sadeghzadeh Mohammad Amin Sabokzahi

#### **Abstract**

The purpose of this study was to investigate the relationship between professional ethics and ethical intelligence with the performance of the managers of the schools in the city of Nik Sahr. This research is applied in terms of purpose and its method is descriptive and correlational. The statistical population of the study consisted of all school principals in Nik-Shahr city. According to the total population, according to the Cochran formula, ۱۷۱ individuals were selected randomly. Measurement tool; Organizational Performance Questionnaire, Bukhari et al. (۲۰۰۹); Professional Ethics Questionnaire (۲۰۰۹); Moral Intelligence Questionnaire (Text in Persian) Hosseini et al. (۲۰۱۲). The validity of the questionnaires was approved by the experts. The reliability of the questionnaires was assessed using Cronbach's alpha method. Its value for organizational performance questionnaire was ۰.۸۶, for the professional ethics questionnaire it was ۰.۸۸ and for the ethical intelligence questionnaire it was ۰.۸۱. The results of this research show that there is a positive and significant relationship between ethical intelligence and professional ethics with the performance of primary and high school principals in the city of Nikesahr. Also, the dimensions of professional ethics (responsibility, supremacy and competitiveness, honesty, respect for others, respect for values and norms of society, justice and fairness, sympathy with others and loyalty) with the performance of primary school principals There is a positive and significant relationship between the high school and the city of Nykeshah. **Keywords:** ethical intelligence, professional ethics, performance of managers, school administrators.