

بررسی مقایسه‌ای میزان هوش اخلاقی مدیران دبیرستان‌های دولتی

دارای جو سازمانی متفاوت شهرستان گرگان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲

زینب میان آبادی^۱

عاطفه نجفی تیر تاشی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۵/۰۲

چکیده

هدف از انجام این پژوهش " بررسی مقایسه‌ای میزان هوش اخلاقی مدیران دبیرستان‌های دولتی دارای جو سازمانی متفاوت شهرستان گرگان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲" می‌باشد. پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران، معاونین و مربیان پرورشی دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان بود که تعداد کل این افراد برابر ۱۰۳ نفر می‌باشد. حجم نمونه طبق جدول مورگان برای برابر ۱۴۰ نفر تعیین گردید که روش نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای بود. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه هوش اخلاقی بر اساس مدل لنینک و کیل (۲۰۰۸) و پرسشنامه جو سازمانی بر اساس مدل لیل ساسمن و سام دیپ (۱۹۸۹)، بود. روایی و پایایی هر دو پرسشنامه در حد قابل قبولی بوده و آلفای کرونباخ هر سه پرسشنامه بین ۰/۷۹ و ۰/۸۶ تعیین گردید. نتایج فرضیه‌های اصلی نشان داد که هوش اخلاقی در مدیران مدارس دارای جو سازمانی مختلف، متفاوت می‌باشد. همچنین هوش اخلاقی و جو سازمانی در مدیران زن و مرد، مورد مقایسه قرار گرفتند و نتیجه مقایسه بدین شرح بود؛ که میانگین هوش اخلاقی مدیران خانم کمی بیشتر از میانگین هوش اخلاقی مدیران مرد بوده و میانگین جو سازمانی مدیران مرد نیز کمی بیشتر از میانگین جو سازمانی مدیران خانم بود. همچنین نتایج فرضیه‌های فرعی نشان داد که مولفه‌های وضوح و توافق هدف مدیران، وضوح و توافق نقش‌های مدیران، رضایت از پاداش مدیران و اثربخشی ارتباطات مدیران در جو سازمانی مختلف (باز و بسته)، متفاوت است و تنها مولفه توافق رویه‌های مدیران است که در جو سازمانی مختلف، تفاوتی ندارد.

واژگان کلیدی

هوش اخلاقی، جو سازمانی متفاوت، مدیران، دبیرستان‌های دولتی

۱. کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، گرگان، ایران.
۲. کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، گرگان، ایران.

مقدمه

مطالعه رفتار افراد در محیط های کاری از دیر باز مورد توجه اندیشمندان علوم مدیریت بوده است و با ظهور رشته رفتار سازمانی در سالهای نخست دهه ۱۹۶۰ این امر جدیت بیشتری یافت. بسیاری از مطالعات صورت گرفته سعی در تقسیم بندی رفتارها و علل بروز آنها داشته اند. مباحثی نظیر؛ ادراک، انگیزش، جو سازمانی، رفتار شهروندی و غیره از جمله مواردی هستند که به بررسی ریشه بسیاری از رفتارهای آدمی در محیط سازمان و بیرون سازمان می پردازند. مشکلات اخلاقی مدیریت به علت پیامدهای گسترده، راه حل های گوناگون، نتایج مرکب، رویدادهای نامطمئن و برداشت های شخصی، پیچیده بوده و دارای مشکلات فراگیر نیز هست؛ زیرا مدیران تصمیماتی می گیرند و اعمالی انجام می دهند که دیگران را تحت تأثیر قرار می دهند. از طرفی دیگر هوش اخلاقی توانایی درک درست از خلاف و داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنهاست و مدیرانی که هوش اخلاقی داشته باشند کارها را با اصول اخلاقی پیوند می زنند. نفوذ در افراد همیشه به عنوان امری مهم در ادبیات سازمان و مدیریت مطرح بوده است. هر قدر نفوذ مدیر بیشتر باشد قدرت او در به کارگیری افراد و انجام بهتر کارها افزایش می یابد. «هوش اخلاقی» نوع سوم قدرت است در کنار «قدرت مدیریتی یا سازمانی» (که از مقام فرد در سازمان نشأت می گیرد) و «قدرت شخصی» (که برآمده از ویژگی های شخصی فرد است)

بیان مسئله تحقیق

اخلاق را مجموعه ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می شود، بروز ظاهری پیدا می کند و بدین سبب گفته می شود که اخلاق را از راه آثارش می توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می کند و شیوع می یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می شود که ریشه اش در فرهنگ جامعه می دواند و خود نوعی وجه غالب می یابد که جامعه را با آن می توان شناخت. (معیدفر، ۱۳۸۷) امروز در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان ها، پرداختن به اخلاق و ارزش های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می دهد که خود حاصل جمع ارزش های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان ها، ظهور و بروز یافته است. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانیهای زیادی را در بخشهای دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک

صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر موازن اخلاقی کارکنان در سازمان می باشد تا در گام های بعدی بر روی این عوامل مذاقه لازم صورت پذیرد (ذاکری، ۱۳۸۹).

هوش اخلاقی ظرفیت و توانایی درک مسائل خوب از مسائل بد است. از دیدگاه هوش عملی، این ظرفیت ها در یک فرایند آموزشی به ارزش ها و اخلاقیات تبدیل می شوند (بوردا^۱، ۲۰۰۵). هوش اخلاقی شامل گستره ی فرا شناختی یا فرا عملی است که واکنش شناخت ها، نگرش ها و فعالیت های اخلاقی را فقط در چارچوب سیستم های ارزشی فردی امکان پذیر می سازد. هوش اخلاقی قادر است مسؤولیت انتخاب ها و فعالیت ها را از نظر اخلاقی برعهده گیرد. محقق هوش اخلاقی را وابسته به هفت ارزش عمده می داند: همدلی، وجدان، خودکنترلی، احترام، مهربانی، تحمل و انصاف. سه اصل اول - همدلی، وجدان و خود کنترلی - "هسته اخلاقی" هوش اخلاقی را نشان می دهند (گرجولج^۲، ۲۰۰۵).

هوش اخلاقی "توانایی ذهنی برای شناسایی این موضوع است که چگونه اصول انسانی مانند قانون طلایی (قانونی که بسیاری از تمدن ها را در مدت قرنها هدایت و راهنمایی کرده است و سخن پیامبر اسلام (ص) نیز هست): با دیگران همان گونه رفتار کنید که می خواهید با شما رفتار شود و تلاش کنید این اصل، قانون اساسی اخلاقی سازمان شما باشد (مختاری پور و سیادت، ۱۳۸۸)، باید در ارزش ها، اهداف و کارکرد های فردی ما به کار گرفته شود (لنیک و کیل^۳، ۲۰۰۵). هوش اخلاقی توصیف کننده تمایل و توانایی فرد در پیشبرد اهداف غیرشخصی و مسائلی به غیر از مسائل شخصی است (تورهور و بلاچفلهر^۴، ۲۰۰۹).

هوش اخلاقی هوشی است که قواعد پویا و پایدار را ساختاردهی می کند و فعالیت فرد را در محیطش شناسایی می کند. هوش اخلاقی ظرفیت خود را با اضافه کردن ارزش، نفوذ خود را بر روی محیط و بر دیگران و مدیریت زمان خود مشخص می سازد.

پژوهش ها نشان می دهند که سیاستها، برنامه های سازمان، وضعیت مالی یا ارزش سهام شرکت هیچکدام سازمان را به محیطی مناسب برای کار کردن تبدیل نمی کند، بلکه آنچه از سازمان یک محیط کار ایده آل و مطلوب می سازد، احساس کارکنان نسبت به محیط کار است (حیدری و همکاران؛ ۱۳۸۹). شرایط محیط کار برای ایجاد و رشد احساس کارکنان در سه عامل خلاصه می شود: مدیریت، شغل و همکاران. بیش از چند دهه از اولین تعریف جو سازمانی می گذرد. در این مدت تعاریف متعددی مطرح شده که جوهره همه آنها دو عنصر را در برداشته است: ۱. سیستم شناختی (عنصر ذهنی) که بیانگر سیستم های ارزشی سازمان است. ۲. برداشتهای جمعی (عنصر احساسی) از سیاستها، عملکرد و روشهای سازمان نشئت می گیرد (خسرویان و همکاران، ۱۳۸۹).

¹ Borba

² Gerjolj

³ Lennick, D., & Kiel

⁴ Thorhauer, Y. & Blachfellner

مورد اول بیشتر به فرهنگ سازمان مرتبط است و مورد دوم واقعاً بیانگر جوی است که رهبری با آن مرتبط است. جو، نمای قابل دید و فرهنگ بخش غیر قابل رویت سازمان است، مثل یک کوه یخ شناور در آب. اگر چه اندیشمندان راجع به تعریف جوسازمانی اتفاق نظر ندارند، ولی اکثر آنان در خصوص ویژگیهای آن دیدگاههای یکسانی ابراز داشته اند. ویژگیهای زیر را برای جو سازمانی برشمرده اند:

- یک برداشت جمعی کارکنان درباره ویژگیهای خاص سازمان مثل اقتدار، اعتماد، انسجام، حمایت، تقدیر، نوآوری و عدالت؛
- برآیند تعامل اعضای یک سازمان؛
- پایه ای برای تفسیر شرایط؛
- تداعی کننده هنجارها و ارزشها و نگرشها راجع به فرهنگ سازمان؛
- منبع تأثیرگذار بر رفتار (گاردنر و همکاران، ۲۰۰۵).

«هالپین و کرافت»^۱ (۱۹۷۰)، در تعریفی جامع از جو سازمانی میگویند: ویژگیهای درونی که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز ساخته و روی رفتار افراد آن تأثیر میگذارد، جو سازمانی نامیده میشود. این جو سازمانی به وسیله ادراکات کارکنان و توصیف های آنان از ویژگیهای درونی سازمان سنجیده میشود. همچنین بیان می دارند که جو سازمانی ویژگی نسبتاً بادوامی از سازمان است که موجب تمایز آن سازمان از سایر سازمانها میشود و متضمن ادراک جمعی متجلی شده در عواملی چون استقلال، اعتماد و پیوستگی، حمایت، هویت، شناسایی، ابداع و بیطرفی است و از طریق تعامل های بین اعضاء ایجاد میشود، به عنوان مبنایی جهت تفسیر موقعیت مورد استفاده قرار میگیرد و منعکس کننده هنجارها، ارزشها، طرز تلقیها و نگرشها از فرهنگ سازمانی است و همچنین به عنوان منبعی موثر و با نفوذ جهت شکل دهی رفتار عمل میکند. جو سازمانی دارای مؤلفه هایی است از جمله روحیه گروهی، ملاحظه گری یا مراعات، نفوذ و پویایی، تأکید بر تولید (حیدری و همکاران، ۱۳۹۱). از نظر تاریخی مطالعه هالپین و کرافت در سال (۱۹۶۲) از مدارس ابتدایی شاید شناخته ترین مفهوم از جو مدرسه است، آنها جو سازمانی مدرسه را ناشی از روابط و کنش های متقابل رهبری و اخلاقیات مدیر مدرسه در تعامل معلمان می دانند.

فرضیه های تحقیق

- ۱- هوش اخلاقی در مدیران مدارس دارای جو سازمانی مختلف در دبیرستانهای شهرستان گرگان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ متفاوت می باشد.
- ۲- هوش اخلاقی در مدیران زن و مرد دبیرستانهای گرگان متفاوت است.
- ۳- جو سازمانی در مدیران زن و مرد دبیرستانهای گرگان متفاوت است.
- ۴- وضوح و توافق هدف مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، متفاوت می باشد.

¹ Halphin & Croft

- ۵- وضوح و توافقی نقشهای مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، متفاوت می‌باشد.
- ۶- رضایت از پاداش مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، متفاوت می‌باشد.
- ۷- رضایت و توافقی رویه‌های مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، متفاوت می‌باشد.
- ۸- اثربخشی ارتباطات مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، متفاوت می‌باشد.

مبانی نظری تحقیق:

هوش اخلاقی

هوش اخلاقی ظرفیت و توانایی درک مسائل خوب از مسائل بد است. از دیدگاه هوش عملی، این ظرفیت ها در یک فرایند آموزشی به ارزش ها و اخلاقیات تبدیل می شوند (زارع خلیلی، ۱۳۹۲).

جو سازمانی

جوسازمانی به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق شده و متاثر از سازمان رسمی، غیررسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی است (یزدانی و همکاران، ۱۳۹۴).

تعاریف عملیاتی متغیرها

هوش اخلاقی

در این پژوهش منظور از هوش اخلاقی، نمره ای است که کارکنان در پرسشنامه هوش اخلاقی بر اساس مدل لنینک و کیل (۲۰۰۸)؛ کسب می کنند. این نمره به عنوان شاخص عددی هوش اخلاقی محسوب می شود.

جو سازمانی

در این پژوهش منظور از جو سازمانی، نمره ای است که کارکنان در پرسشنامه جو سازمانی لیل ساسمن و سام دیپ (۱۹۸۹)؛ کسب می کنند. این نمره به عنوان شاخص عددی جوسازمانی محسوب می شود.

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی می باشد. تحقیقات کاربردی، تحقیقاتی هستند که در پی ارائه شناخت سودمند و قابل کاربرد دربارهی حل مسائل سازمانی بکار می‌روند. همچنین از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی بوده و از نظر ارتباط بین متغیرها، از نوع علی-مقایسه‌ای می‌باشد.

روش گردآوری اطلاعات

روش های گردآوری اطلاعات در این پژوهش را به طور کلی می توان به دو دسته کتابخانه ای و میدانی تقسیم نمود. در خصوص جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق از روش های کتابخانه ای (اینترنت، کتب، مقالات، پایان نامه ها و گزارشات...) و در خصوص جمع آوری اطلاعات برای پاسخ به سوالات پژوهش از روش میدانی (ابزار پرسشنامه استاندارد و آزمون مربوط به پایایی و روایی بر روی آن انجام شد) استفاده شده است.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

پس از جمع آوری داده ها و اطلاعات لازم به وسیله ابزارهای مختلف نام برده شده، بخصوص از طریق پرسشنامه، همگی آنها کدگذاری شده و سپس با استفاده از این پرسشنامه‌ها، داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل خواهند شد. بخش آمار توصیفی، شامل استفاده از جداول فراوانی و نمودار هستیوگرام می‌باشد. در بخش آمار استنباطی با استفاده از آزمون‌های آماری مربوطه شامل آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و آزمون t ، فرضیات و سوالات تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرند

جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران، معاونین و مریبان پرورشی دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان می‌باشد که شامل شهرهای گرگان، جلین، سرخنگلا و روستاهای آنها می‌باشد. تعداد کل این افراد برابر ۱۳۹ نفر می‌باشد. جدول ۱- نشان دهنده وضعیت جامعه آماری در این مناطق می‌باشد:

جدول ۱- وضعیت جامعه آماری در شهرستان گرگان

شهر	مدیران مدارس متوسطه	معاونین مدارس متوسطه	دبیران پرورشی	مجموع
گرگان	۲۴ نفر	۳۹ نفر	۲۲ نفر	۸۵
جلین و سرخنگلا	۶ نفر	۸ نفر	۸ نفر	۲۲
روستاهای اطراف	۸ نفر	۱۵ نفر	۹ نفر	۳۲
مجموع	۳۸ نفر	۶۲ نفر	۳۹ نفر	۱۳۹

نمونه تحقیق:

در فرمول کوکران برای جامعه به تعداد ۱۳۹ نفر در سطح اطمینان $0/95$ ($\alpha=0/05$) تعداد نمونه $102/26$ به دست می‌آید که به سمت بالا رند می‌شود؛ یعنی: $n=103$ با توجه به وجود سه بخش مجزا در شهرستان گرگان و چندین دبیرستان دولتی در هر یک از این بخش‌ها، روش نمونه‌گیری بصورت تصادفی طبقه‌ای می‌باشد.

جدول ۲- نشان دهنده حجم نمونه لازم در هر یک از این بخش‌ها می‌باشد:

جدول ۲- وضعیت نمونه آماری در شهرستان گرگان

شهر	مدیران مدارس متوسطه	معاونین مدارس متوسطه	دبیران پرورشی	مجموع
گرگان	۱۸ نفر	۲۹ نفر	۱۶ نفر	۶۳
جلین و سرخنکلا	۴ نفر	۶ نفر	۶ نفر	۱۶
روستاهای اطراف	۶ نفر	۱۱ نفر	۷ نفر	۲۴
مجموع	۲۸ نفر	۴۶ نفر	۲۹ نفر	۱۰۳

تجزیه و تحلیل داده‌ها

بررسی نرمال بودن متغیرها

قبل از تعیین نوع نتایج، لازم است از نرمال بودن متغیرها مطمئن شویم؛ بنابراین از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده می‌کنیم.

جدول ۳- آزمون فرض نرمال بودن متغیرها (کولموگروف - اسمیرنف)

ردیف	پرسشنامه	مولفه	Z آماره K-S آزمون	سطح احتمال Sig	وضعیت
۱	هوش اخلاقی	درستکاری	۱/۷۵۲	۰/۱۳۳	نرمال
۲		مسئولیت پذیری	۱/۳۶۷	۰/۱۷۲	نرمال
۳		گذشت	۱/۵۴۴	۰/۱۳۱	نرمال
۴		دلسوزی	۱/۴۱۵	۰/۱۱۷	نرمال
۱	جو سازمانی	وضوح و توافق هدف	۱/۶۲۷	۰/۱۳۸	نرمال
۲		وضوح و توافق نقشها	۱/۲۳۱	۰/۱۳۸	نرمال
۳		رضایت از پاداش	۱/۱۴۴	۰/۱۳۱	نرمال
۴		رضایت و توافق بر روی رویه ها	۱/۲۱۵	۰/۱۵۲	نرمال
۵		اثر بخشی ارتباطات	۱/۱۲۶	۰/۱۴۲	نرمال

به منظور بررسی سوالات تحقیق از نظر معنا داری آماری، نخست توزیع نمرات به لحاظ نرمال بودن مورد آزمون قرار گرفت. جدول ۳- خلاصه نتایج آزمون اسمیرنف - کولموگروف را نمایان می‌سازد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، طبق آزمون مربوطه، برای تمامی مولفه های پرسشنامه ها مقدار سطح احتمال بزرگتر از ۰/۰۵ گردید که نشان‌دهنده این است

که مولفه‌های پرسشنامه‌ها نرمال می‌باشند؛ بنابراین در محاسبات معنادار بودن آزمون فرضیه‌ها باید از آزمون‌های آمار پارامتریک از جمله آزمون t مستقل استفاده کرد.

بررسی فرضیه‌های تحقیق:

یافته‌های مربوط به فرضیه اول تحقیق:

هوش اخلاقی در مدیران مدارس دارای جو سازمانی مختلف در دبیرستانهای شهرستان گرگان متفاوت می‌باشد در ابتدا یافته‌های توصیفی هوش اخلاقی مدیران را در دو گروه جو سازمانی مدارس باز و بسته مورد بررسی قرار می‌دهیم:

جدول ۴- آمار توصیفی متغیر هوش اخلاقی مدارس در دو گروه جو سازمانی مدارس باز و بسته

متغیر	نوع جو سازمانی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
هوش اخلاقی مدیران	باز	۶۵	۴/۱۲	۰/۲۸
	بسته	۳۸	۳/۶۸	۰/۴۲

چنانکه در جدول ۴ مشاهده می‌شود، میانگین هوش اخلاقی مدیران در مدارس با جو باز برابر ۴/۱۲ و میانگین هوش اخلاقی مدیران در مدارس با جو بسته برابر ۳/۶۸ می‌باشد. این آمار نشان می‌دهد که از لحاظ توصیفی، میانگین هوش اخلاقی مدیران در مدارس با جو باز بیشتر از میانگین هوش اخلاقی مدیران در مدارس با جو بسته می‌باشد. حال از لحاظ استنباطی، نتیجه را از طریق آزمون t مستقل در جدول ۵ مورد بررسی قرار می‌دهیم که داریم:

جدول ۵- آزمون t مستقل متغیر هوش اخلاقی مدارس در دو گروه جو سازمانی مدارس باز و بسته

آزمون لوین		آزمون t برای بررسی برابری (نا برابری) میانگین‌ها					شرایط آزمون t	هوش اخلاقی مدیران
معنا داری	F	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین	خطای استاندارد تفاوت	فاصله اطمینان ۹۵ درصد تفاوت		
۰/۶۴	۰/۵۳	۱۰۱	۰/۰۱۸	۰/۰۷	۰/۰۳۴	حد بالا: ۰/۱۸۲ حد پایین: ۰/۱۰۲	برابری واریانسها	
۰/۶۴	۰/۵۳	۹۶/۲۰	۰/۰۱۱	۰/۰۷	۰/۰۳۵	حد بالا: ۰/۱۸۱ حد پایین: ۰/۱۰۱	عدم برابری واریانسها	

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود ($F=۰/۵۳$ و $p<۰/۰۵$)، بنابراین آزمون لوین پیش فرض برابری واریانسها را برای هوش اخلاقی مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، مورد تایید قرار می‌دهد. در قسمت آزمون t جدول ۵ نیز با توجه به مقدار ($t=۲/۷۱$ و $p<۰/۰۵$) نشان داده شده است که هوش اخلاقی مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، دارای تفاوت معنادار هستند. بنابراین این فرضیه مبنی بر

تفاوت هوش اخلاقی مدیران دبیرستان‌های دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، مورد تایید قرار گرفته و نتیجه مقایسه این مولفه در بین مدیران مدارس با جو باز و بسته بدین شرح بود که میانگین هوش اخلاقی مدیران در مدارس با جو باز خیلی بیشتر از میانگین هوش اخلاقی مدیران در مدارس با جو بسته می‌باشد.

یافته های مربوط به فرضیه دوم تحقیق:

هوش اخلاقی در مدیران زن و مرد دبیرستان‌های گرگان قابل مقایسه هستند. در این فرضیه به دنبال این است که بررسی کند آیا هوش اخلاقی در مدیران زن و مرد دبیرستان‌های گرگان با هم یکسان است یا متفاوت؟

در ابتدا یافته های توصیفی هوش اخلاقی را در دو گروه مدیران زن و مرد بررسی می‌کنیم:

جدول ۶ آمار توصیفی متغیر هوش اخلاقی در دو گروه مدیران زن و مرد

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
هوش اخلاقی	مرد	۵۵	۳/۸۸	۰/۳۶
	زن	۴۸	۳/۹۷	۰/۴۱

چنانکه در جدول ۶ مشاهده می‌شود، میانگین هوش اخلاقی مدیران مرد ۳/۸۸ و میانگین هوش اخلاقی مدیران خانم برابر ۳/۹۳ می‌باشد. این آمار نشان می‌دهد که از لحاظ آمار توصیفی، میانگین هوش اخلاقی مدیران خانم کمی بیشتر از میانگین هوش اخلاقی مدیران مرد می‌باشد.

حال از لحاظ استنباطی، نتیجه را از طریق آزمون t مستقل در جدول ۷ مورد بررسی قرار می‌دهیم که داریم:

جدول ۷ آزمون t مستقل متغیر هوش اخلاقی در دو گروه مدیران زن و مرد

آزمون t برای بررسی برابری (نا برابری) میانگین ها						آزمون لوین		شرایط آزمون t	هوش اخلاقی مدیران مدارس متوسطه شهرستان گرگان
فاصله اطمینان ۹۵ درصد تفاوت	خطای استاندارد تفاوت	تفاوت میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	معنا دار	F	ی		
۰/۰۸۸	۰/۱۶۲	۰/۰۴۴	-۰/۰۹	۰/۰۲۹	۱۰۱	۳۹	۰/۴۳	برابری	
						۲		واریانسها	
۰/۰۸۹	۰/۱۶۵	۰/۰۴۱	-۰/۰۹	۰/۰۲۴	۹۷/۲۸	۵۱	۰	عدم برابری واریانسها	

همانطور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود ($F=0/68$ و $p < 0/05$)، بنابراین آزمون لوین پیش فرض برابری واریانسها را در متغیر هوش اخلاقی در دو گروه مدیران زن و مرد مورد تایید قرار می‌دهد.

در قسمت آزمون t جدول ۷ نیز با توجه به مقدار ($t=2/39$ و $p<0/05$) نشان داده شده است که هوش اخلاقی مدیران زن و مرد دارای تفاوت معنادار هستند. بنابراین این فرضیه مبنی بر تفاوت هوش اخلاقی در مدیران زن و مرد دبیرستان-های گرگان، مورد تایید قرار گرفته و نتیجه مقایسه این مولفه در بین مدیران آقا و خانم بدین شرح بود؛ که میانگین هوش اخلاقی مدیران خانم کمی بیشتر از میانگین هوش اخلاقی مدیران مرد بود.

یافته های مربوط به فرضیه سوم تحقیق:

جو سازمانی مدارس در مدیران زن و مرد دبیرستان های گرگان قابل مقایسه هستند. در این فرضیه به دنبال این است که بررسی کند آیا جو سازمانی مدارس در مدیران زن و مرد دبیرستان های گرگان با هم یکسان است یا متفاوت؟

در ابتدا یافته های توصیفی جو سازمانی مدارس را در دو گروه مدیران زن و مرد بررسی می کنیم:

جدول ۸ آمار توصیفی متغیر جو سازمانی مدارس در دو گروه مدیران زن و مرد

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
هوش اخلاقی	مرد	۵۵	۳/۳۸	۰/۴۶
	زن	۴۸	۳/۲۳	۰/۵۱

چنانکه در جدول ۸ مشاهده می شود، میانگین جو سازمانی مدارس مدیران مرد ۳/۳۸ و میانگین جو سازمانی مدارس مدیران خانم برابر ۳/۲۳ می باشد. این آمار نشان می دهد که از لحاظ آمار توصیفی، میانگین جو سازمانی مدارس مدیران مرد کمی بیشتر از میانگین جو سازمانی مدارس مدیران خانم می باشد.

حال از لحاظ استنباطی، نتیجه را از طریق آزمون t مستقل در جدول ۹ مورد بررسی قرار می دهیم که داریم:

جدول ۹ آزمون t مستقل متغیر جو سازمانی مدارس در دو گروه مدیران زن و مرد

هوش اخلاقی مدیران متوسطه گرگان	آزمون لوین		آزمون t برای بررسی برابری (نا برابری) میانگین ها				
	شرایط آزمون t	F	معنا داری	t	درجه آزادی	سطح تفاوت میانگین	خطای استاندارد تفاوت
							فاصله اطمینان ۹۵ درصد تفاوت
برابری واریانسها	۰/۴۱	۰/۵۶		۲/۵۳	۱۰۱	۰/۰۳۳	۰/۰۴۸
							حد بالا
عدم برابری واریانسها				۲/۶۱	۹۶/۲۵	۰/۰۲۵	۰/۰۴۹
							حد پایین
							۰/۰۸۵
							۰/۱۴۸
							۰/۰۷۹
							۰/۱۴۷

همانطور که در جدول ۹ مشاهده می شود ($F=0/41$ و $p<0/05$)، بنابراین آزمون لوین پیش فرض برابری واریانسها را در متغیر جو سازمانی مدارس در دو گروه مدیران زن و مرد مورد تایید قرار می دهد.

در قسمت آزمون t جدول ۹ نیز با توجه به ($t=۲/۵۳$ و $p<۰/۰۵$) نشان داده شده است که جو سازمانی مدارس مدیران زن و مرد دارای تفاوت معنادار هستند. بنابراین این فرضیه مبنی بر تفاوت جو سازمانی در بین مدیران زن و مرد دبیرستان‌های گرگان، مورد تایید قرار گرفته و نتیجه مقایسه این مولفه در بین مدیران آقا و خانم بدین شرح بود که میانگین جو سازمانی مدارس مدیران مرد کمی بیشتر از میانگین جو سازمانی مدارس مدیران خانم بود.

یافته های مربوط به فرضیه چهارم

وضوح و توافق هدف مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، متفاوت می‌باشد. در ابتدا یافته های توصیفی وضوح و توافق هدف مدیران را در دو جو سازمانی مدارس باز و بسته، مورد بررسی قرار می‌دهیم:

جدول ۱۰- آمار توصیفی مولفه وضوح و توافق هدف مدیران در دو گروه جو سازمانی باز و بسته

متغیر	نوع جو سازمانی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
وضوح و توافق هدف مدیران	باز	۶۵	۴/۰۲	۰/۳۱
	بسته	۳۸	۳/۷۸	۰/۴۴

چنانکه در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود، میانگین مولفه وضوح و توافق هدف مدیران در مدارس با جو باز برابر ۴/۰۲ و میانگین مولفه وضوح و توافق هدف مدیران در مدارس با جو بسته برابر ۳/۷۸ می‌باشد. این آمار نشان می‌دهد که از لحاظ آمار توصیفی، میانگین مولفه وضوح و توافق هدف مدیران در مدارس با جو باز بیشتر از میانگین مولفه وضوح و توافق هدف مدیران در مدارس با جو بسته می‌باشد.

حال از لحاظ استنباطی، نتیجه را از طریق آزمون t مستقل در جدول ۱۱ مورد بررسی قرار می‌دهیم که داریم:

جدول ۱۱ آزمون t مستقل مولفه وضوح و توافق هدف مدیران در دو گروه جو سازمانی باز و بسته

وضوح و توافق هدف مدیران	آزمون لوین		آزمون t برای بررسی برابری (نا برابری) میانگین ها					
	شرایط آزمون t	F	معناداری	t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین	خطای استاندارد تفاوت
								فاصله اطمینان ۹۵ درصد تفاوت
برابری واریانسها	۰/۴۸	۰/۵۴		۲/۶۱	۱۰۱	۰/۰۱۶	۰/۰۵	حد بالا
								حد پایین
عدم برابری واریانسها				۲/۶۷	۹۸/۳۸	۰/۰۱۱	۰/۰۵	۰/۰۳۹

همانطور که در جدول ۱۱ مشاهده می‌شود ($F=0/46$ و $p<0/05$)، بنابراین آزمون لوین پیش فرض برابری واریانسها را برای متغیر وضوح و توافق هدف مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، مورد تایید قرار می‌دهد.

در قسمت آزمون t جدول ۱۱ نیز با توجه به ($t=2/61$ و $p<0/05$) نشان داده شده است که تفاوت وضوح و توافق هدف مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، مورد تایید قرار گرفته و نتیجه مقایسه این مولفه در بین مدیران مدارس با جو باز و بسته بدین شرح بود که میانگین مولفه وضوح و توافق هدف مدیران در مدارس با جو باز بیشتر از میانگین مولفه وضوح و توافق هدف مدیران در مدارس با جو بسته می‌باشد.

یافته های مربوط به فرضیه پنجم

وضوح و توافق نقش‌های مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، متفاوت می‌باشد. در ابتدا یافته های توصیفی وضوح و توافق نقش‌های مدیران را در دو جو سازمانی مدارس باز و بسته، مورد بررسی قرار می‌دهیم:

جدول ۱۲ آمار توصیفی مولفه وضوح و توافق نقش‌های مدیران در دو گروه جو سازمانی باز و بسته

متغیر	نوع جو سازمانی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
وضوح و توافق نقش‌های مدیران	باز	۶۵	۳/۸۹	۰/۳۹
	بسته	۳۸	۳/۶۲	۰/۴۷

چنانکه در جدول ۱۲ مشاهده می‌شود، میانگین مولفه وضوح و توافق نقش‌های مدیران در مدارس با جو باز برابر ۳/۸۹ و میانگین مولفه وضوح و توافق نقش‌های مدیران در مدارس با جو بسته برابر ۳/۶۲ می‌باشد. این آمار نشان می‌دهد که از لحاظ آمار توصیفی، میانگین مولفه وضوح و توافق نقش‌های مدیران در مدارس با جو باز بیشتر از میانگین مولفه وضوح و توافق نقش‌های مدیران در مدارس با جو بسته می‌باشد. حال از لحاظ استنباطی، نتیجه را از طریق آزمون t مستقل در جدول ۱۳ مورد بررسی قرار می‌دهیم که داریم:

جدول ۱۳ آزمون t مستقل مولفه وضوح و توافق نقش‌های مدیران در دو گروه جو سازمانی باز و بسته

فاصله اطمینان ۹۵ درصد تفاوت		خطای استاندارد تفاوت	تفاوت میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	t	معناداری	F	شرایط آزمون t	وضوح و توافق نقش‌های مدیران
حد بالا	حد پایین									
۰/۰۷۳	۰/۱۳۹	۰/۰۴۵	۰/۰۷	۰/۰۲۸	۱۰۱	۲/۵۴	۰/۴۹	۰/۳۸	برابری واریانسها	
۰/۰۷۱	۰/۱۳۸	۰/۰۴۶	۰/۰۷	۰/۰۲۱	۹۷/۸۱	۲/۵۹			عدم برابری واریانسها	

همانطور که در جدول ۱۳ مشاهده می‌شود ($F=0/38$ و $p<0/05$)، بنابراین آزمون لوین پیش فرض برابری واریانسها را برای متغیر وضوح و توافق نقش‌های مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، مورد تایید قرار می‌دهد.

در قسمت آزمون t جدول ۱۳ نیز با توجه به ($t=2/54$ و $p<0/05$) نشان داده شده است که تفاوت وضوح و توافق نقش‌های مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، مورد تایید قرار گرفته و نتیجه مقایسه این مولفه در بین مدیران مدارس با جو باز و بسته بدین شرح بود که میانگین مولفه وضوح و توافق نقش‌های مدیران در مدارس با جو باز بیشتر از میانگین مولفه وضوح و توافق نقش‌های مدیران در مدارس با جو بسته می‌باشد.

یافته‌های مربوط به فرضیه ششم:

رضایت از پاداش مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، متفاوت می‌باشد در ابتدا یافته‌های توصیفی رضایت از پاداش مدیران را در دو جو سازمانی مدارس باز و بسته، بررسی می‌شود:

جدول ۱۴ آمار توصیفی مولفه رضایت از پاداش مدیران در دو گروه جو سازمانی باز و بسته

متغیر	نوع جو سازمانی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
رضایت از پاداش مدیران	باز	۶۵	۴/۱۵	۰/۱۸
	بسته	۳۸	۳/۹۰	۰/۲۸

چنانکه جدول ۱۴ نشان می‌دهد، میانگین رضایت از پاداش مدیران در مدارس با جو باز ۴/۱۵ و میانگین رضایت از پاداش مدیران در مدارس با جو بسته ۳/۹۰ می‌باشد. این آمار نشان می‌دهد از لحاظ آمار توصیفی، میانگین رضایت از پاداش مدیران در مدارس جو باز بیشتر از میانگین رضایت از پاداش مدیران در مدارس جو بسته است.

حال از لحاظ استنباطی، نتیجه را از طریق آزمون t مستقل در جدول ۱۵ مورد بررسی قرار می‌دهیم که داریم:

جدول ۱۵ آزمون t مستقل مولفه رضایت از پاداش مدیران در دو گروه جو سازمانی باز و بسته

آزمون تبری بررسی برابری (نا برابری) میانگین ها						آزمون لوین		شرایط آزمون t	رضایت از پاداش مدیران
فاصله اطمینان ۹۵ درصد تفاوت	خطای	تفاوت میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	t	معنا داری	F		
	استاندارد تفاوت								
حد پایین	حد بالا							برابری واریانسها	
۰/۱۰۳	۰/۱۵۵	۰/۰۳۲	۰/۰۵	۰/۰۳۲	۱۰۱	۲/۷۲	۰/۵۵	۰/۶۲	عدم برابری واریانسها
۰/۱۰۲	۰/۱۵۴	۰/۰۳۳	۰/۰۵	۰/۰۲۷	۹۸/۷	۲/۸۰			

همانطور که در جدول ۱۵ مشاهده می شود ($F=۰/۶۲$ و $p<۰/۰۵$)، بنابراین آزمون لوین پیش فرض برابری واریانسها را برای متغیر رضایت از پاداش مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، مورد تایید قرار می دهد.

در قسمت آزمون t جدول ۱۵ نیز با توجه به ($t=۲/۷۲$ و $p<۰/۰۵$) نشان داده شده است که تفاوت رضایت از پاداش مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، مورد تایید قرار گرفته و نتیجه مقایسه این مولفه در بین مدیران مدارس با جو باز و بسته بدین شرح بود که میانگین مولفه رضایت از پاداش مدیران در مدارس با جو باز بیشتر از میانگین رضایت از پاداش مدیران در مدارس با جو بسته می باشد.

یافته های مربوط به فرضیه هفتم:

رضایت و توافق رویه های مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، متفاوت می باشد. در ابتدا یافته های توصیفی رضایت و توافق رویه های مدیران در دو جو سازمانی مدارس باز و بسته، بررسی می شود:

جدول ۱۶ آمار توصیفی مولفه رضایت و توافق رویه های مدیران در دو گروه جو سازمانی باز و بسته

متغیر	نوع جو سازمانی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
رضایت و توافق رویه های مدیران	باز	۶۵	۳/۷۸	۰/۳۶
	بسته	۳۸	۳/۷۶	۰/۳۸

چنانکه جدول ۱۶ نشان می دهد، میانگین رضایت و توافق رویه های مدیران در مدارس با جو باز ۳/۷۸ و میانگین رضایت و توافق رویه های مدیران در مدارس با جو بسته ۳/۷۶ می باشد. این آمار نشان می دهد از لحاظ آمار توصیفی، تفاوت چندانی میان میانگین رضایت و توافق رویه های مدیران در مدارس جو باز با میانگین رضایت و توافق رویه های مدیران در مدارس جو بسته وجود ندارد.

حال از لحاظ استنباطی، نتیجه را از طریق آزمون t مستقل در جدول ۱۷ مورد بررسی قرار می‌دهیم که داریم:

جدول ۱۷- آزمون t مستقل مولفه رضایت و توافق رویه‌های مدیران در دو گروه جو سازمانی باز و بسته

آزمون لوین		آزمون t برای بررسی برابری (نا برابری) میانگین‌ها						شرایط آزمون t	رضایت و توافق رویه‌های مدیران
معنا داری	F	t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین	خطای استاندارد تفاوت	فاصله اطمینان ۹۵ درصد تفاوت		
حد بالا	حد پایین								
۲/۲۵	۳/۳۳	-۰/۵۶	۱۰۱	۰/۵۹۳	-۰/۰۳	۰/۰۳۲	-۰/۱۴۲	۰/۰۷۸	برابری واریانسها
		-۰/۵۴	۹۳/۵۹	۰/۶۲۵	-۰/۰۳	۰/۰۳۳	-۰/۱۴۵	۰/۰۷۵	عدم برابری واریانسها

همانطور که در جدول ۱۷ مشاهده می‌شود ($p > ۰/۰۵$)، بنابراین آزمون لوین پیش فرض برابری واریانسها را برای متغیر

رضایت و توافق رویه‌های مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، رد می‌کند.

در قسمت آزمون t جدول ۱۷ نیز با توجه به اینکه سطح معناداری بیشتر از $۰/۰۵$ گردید ($p > ۰/۰۵$) بنابراین می‌توان گفت که تفاوت رضایت و توافق رویه‌های مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، رد شده و نتیجه مقایسه این مولفه در بین مدیران مدارس با جو باز و بسته بدین شرح بود که میانگین رضایت و توافق رویه‌های مدیران در مدارس با جو باز تفاوتی با میانگین رضایت و توافق رویه‌های مدیران در مدارس با جو بسته ندارد.

یافته‌های مربوط به فرضیه هشتم:

اثربخشی ارتباطات مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، متفاوت می‌باشد.

در ابتدا یافته‌های توصیفی اثربخشی ارتباطات مدیران در دو جو سازمانی مدارس باز و بسته، بررسی می‌شود:

جدول ۱۸- آمار توصیفی مولفه اثربخشی ارتباطات مدیران در دو گروه جو سازمانی باز و بسته

متغیر	نوع جو سازمانی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
اثربخشی ارتباطات مدیران	باز	۶۵	۳/۸۶	۰/۳۱
	بسته	۳۸	۳/۷۱	۰/۳۷

چنانکه جدول ۱۸- نشان می‌دهد، میانگین اثربخشی ارتباطات مدیران در مدارس با جو باز $۳/۸۶$ و میانگین اثربخشی

ارتباطات مدیران در مدارس با جو بسته $۳/۷۱$ می‌باشد. این آمار نشان می‌دهد از لحاظ آمار توصیفی، میانگین اثربخشی

ارتباطات مدیران در مدارس جو باز کمی بیشتر از میانگین اثربخشی ارتباطات مدیران در مدارس جو بسته است.

حال از لحاظ استنباطی، نتیجه را از طریق آزمون t مستقل در جدول ۱۹- مورد بررسی قرار می‌دهیم که داریم:

جدول ۱۹- آزمون t مستقل مولفه اثربخشی ارتباطات مدیران در دو گروه جو سازمانی باز و بسته

آزمون t برای بررسی برابری (نا برابری) میانگین ها						آزمون لوین		شرایط آزمون t	اثربخشی ارتباطات مدیران
فاصله اطمینان ۹۵ درصد تفاوت	خطای استاندارد	تفاوت میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	t	معنا داری	F		
	حد بالا								
۰/۰۷۸	۰/۱۲۱	۰/۰۳۸	۰/۰۶	۰/۰۲۶	۱۰۱	۲/۴۳	۰/۳۸	۰/۴۲	برابری واریانسها
۰/۰۷۷	۰/۱۲۰	۰/۰۳۷	۰/۰۶	۰/۰۲۰	۹۷/۴۱	۲/۴۹			عدم برابری واریانسها

همانطور که در جدول ۱۹- مشاهده می شود ($F=۰/۴۲$ و $p<۰/۰۵$)، بنابراین آزمون لوین پیش فرض برابری واریانسها را برای متغیر اثربخشی ارتباطات مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، مورد تایید قرار می دهد.

در قسمت آزمون t جدول ۱۹ نیز با توجه به ($t=۲/۴۳$ و $p<۰/۰۵$) نشان داده شده است که تفاوت اثربخشی ارتباطات مدیران دبیرستانهای دولتی شهرستان گرگان با جو سازمانی مختلف، مورد تایید قرار گرفته و نتیجه مقایسه این مولفه در بین مدیران مدارس با جو باز و بسته بدین شرح بود که میانگین اثربخشی ارتباطات مدیران در مدارس با جو باز بیشتر از میانگین اثربخشی ارتباطات مدیران در مدارس با جو بسته می باشد.

پیشنهادات تحقیق

پیشنهاد در راستای بهبود جو سازمانی:

جو سازمانی مدارس باید جوی باز و دوستانه باشد تا مدیران به راحتی با معلمان و دانش آموزان ارتباط برقرار کنند. بر این اساس توصیه می شود مدیران هر هفته یا ماهانه، جلسات صمیمانه تری نسبت به جلسات کاری برگزار کند تا روابط بین افراد بهبود بیابد.

برگزاری اردوهای تفریحی بین مدیران مدارس متوسطه و معلمان.

حضور مدیران در مراسم ورزش صبحگاهی در پارک ها و ورزش در باشگاه ها.

پیشنهاد در راستای بهبود هوش اخلاقی:

- اهمیت دادن به اخلاق حرفه ای در مدارس.
- ارزشیابی عملکردهای اخلاقی معلمان در مدارس.
- برخورد عقلانی و هوشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش آمده در مدارس.
- تهیه و تدوین منشور اخلاقی در مدارس.

منابع

- ابن شعبه حرانی، حسن، ۱۳۹۴، تحف العقول عن آل الرسول، بیروت، مؤسسه اعلمی مطبوعات.
- اسماعیلی طرزی، زهرا، بهشتی فر، ملیکه، اسماعیلی طرزی، حمیده (۱۳۹۲)؛ رابطه هوش اخلاقی با میزان اعتمادآفرینی مدیران، فصلنامه دارای رتبه علمی - پژوهشی (علوم انسانی) سال هشتم، شماره ۱ (پیاپی ۲۳).
- بوربا، میکله، ۱۳۹۰، پرورش هوش اخلاقی، ترجمه فیروزه کاوسی، تهران، رشد، بهار.
- پورقاز، عبدالوهاب؛ یعقوبی، نور محمد؛ کیخا، عالمه (۱۳۸۶)، بررسی جو سازمانی حاکم بر مدارس متوسطه، علوم تربیتی و روانشناسی (دانشگاه سیستان و بلوچستان)، شماره ۶.
- تدین، شبم (۱۳۸۵)، "تدوین الگوی اخلاق کار مبتنی بر ارزش های اسلامی"، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم و تحقیقات.
- تیممی آمدی، عبدالواحد بن محمد، ۱۴۰۷ ق، غررال حکم و دررال کلم، بیروت، مؤسسه اعلمی مطبوعات.
- جمشیدی، مینا و ملکی، پری ۱۳۸۹، بررسی جایگاه هوش سازمانی در اثربخشی سازمانی، اولین همایش ملی هوش سازمانی و کسب و کار.
- جوادی آملی، عبدالله، ۱۳۸۱، اخلاق کارگزاران در حکومت اسلامی، تهران، رجاء.
- جودی شاه آباد، گیو؛ رضایی، اکبر (۱۳۹۳)، بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران با مدیریت خادمیت در مدارس شهرستان میاندوآب با تأکید بر جنسیت، آموزش و ارزشیابی، شماره ۲۸.
- خسرویان، امین، گل پرور، محسن، آتش پور، سید حمید (۱۳۸۹)، بررسی رابطه جو سازمانی با ابعاد فرهنگ نوآوری (تشکیلات، یادگیری سازمانی و جهت گیری بازار) در کاکنان شرکت سیمان سپاهان اصفهان، یافته های نو در روان شناسی، ص ۹۴-۷۹.
- حیدری، زهرا، عسکریان، مصطفی، دوابی، مهدی (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین جو سازمانی و مدیریت تعارض از دیدگاه دبیران، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی / سازمانی، سال اول، شماره سوم.
- رابرت، جی، آونز (۱۳۸۲)، رفتار سازمانی در آموزش و پرورش، ترجمه سلیمی. ق و فروغی. ا، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
- رحیمی، حمید؛ مدنی، سید احمد؛ محمدیان، آسیه (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با مسئولیت پذیری دانشجویان (مورد مطالعه: دانشگاه کاشان)، فرهنگ در دانشگاه اسلامی، شماره ۱۴.
- زارع خلیلی، معصومه (۱۳۹۲)، رابطه هوش اخلاقی و تعالی معنوی با امید به زندگی در مدیران مدارس آموزش و پرورش ناحیه یک شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ذاکری، علی اکبر (۱۳۸۹)، "اخلاق مسئولان"، مؤسسه چاپ و نشر عروج.

- شریفی، افسانه (۱۳۹۲)، بررسی جو سازمانی و ارتباط آن با میزان کارآفرینی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان فارس، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- صالحی، مهدی محمود؛ دری، بهروز؛ صفری، خلیل (۱۳۹۱)؛ بررسی نقش میانجی کنش متقابل اجتماعی در تأثیرگذاری ساختار و جو سازمانی بر مدیریت دانش - مطالعه موردی: صنایع خودروسازی در ایران، مدیریت فناوری اطلاعات، شماره ۱۱.
- صدق پور، بهرام صالح ۱۳۸۹، بررسی هوش دانش آموزان قطع راهنمایی شهرستان یزد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان.
- قراملکی، ا. فرامرزی، (۱۳۸۳) «روش شناسی مسئولیت پذیری در سازمان» اندیشه حوزه، شماره شماره ۴۹ و ۵۰، آذر و اسفند ۱۳۸۳
- قراملکی، ا، فرامرزی، (۱۳۸۴)، «جامعه دینی، جامعه‌ای هماهنگ»، اندیشه حوزه، سال ۱۱، بهمن و اسفند ۸۴، ص ۳۸ ۲۹.
- قراملکی، ا. فرامرزی (۱۳۸۴)، اخلاق حرفه‌ای، تهران، احد فرامرزی قراملکی.
- کریمی، ملیحه (۱۳۹۲)، رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای و هوش اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران زن دوره متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- کلینی، محمد بن یعقوب، ۱۳۸۸ ق، الکافی، طهران، دار الکتب الاسلامیه.
- لنیک، داگ و کی پل فرد، ۱۳۸۸، هوش اخلاقی، ترجمه علی محمد گودرزی، تهران، رسا.
- محمدی ری شهری، محمد ۱۳۸۶، میزان الحکمه، ترجمه حمیدرضا شیخی، چ هشتم، قم، دارالحدیث.
- مختاری پور، مرضیه، سیادت، سید علی (۱۳۸۸)، مدیریت با هوش اخلاقی، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۰۵.
- مشبکی، اصغر و دوستار، محمد ۱۳۸۶، تبیین مدل تأثیر گذاری هوش عاطفی مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان با توجه به نقش سبکهای رهبری، ویژه نامه مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس.
- مصباح، محمدتقی، ۱۳۹۰، پند جاوید، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی ره.
- منطقی، محسن، جوادی حسینی، سیدامیر و رحیم میردريکوندی (۱۳۹۳)، هوش اخلاقی و بررسی کارکردهای آن در سازمان از منظر اسلام، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال سوم، شماره دوم، پیاپی ۸.
- نهج البلاغه، ۱۳۷۹، ترجمه محمد دشتی، قم، عهد.
- میر سپاسی، ن، (۱۳۸۱) مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران، میر.

- یزدانی، حمید رضا؛ حمیدی زاده، علی؛ کاملی، علی رضا (۱۳۹۴)؛ بررسی تأثیر سبک رهبری و جو سازمانی بر مدیریت دانش با توجه به نقش میانجی ساختار سازمانی و تعامل اجتماعی (پیمایشی پیرامون بخش ستادی بانک ملت)، مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۷ - شماره ۱.

- Borba, M. (2005). the step- by-step plan to building moral intelligence. Nurturing Kids Heart& Souls. National Educator Award, National council of Selfesteem. Jossey-Bass.
- Gerjolj, S., (2005). the relevance of moral intelligence in educational Processes p: 8, 9
- Lennick,D., & Kiel. (2005). moral intelligence the key to enhancing business Performance and leader ship success Wharton school publishing an imprint of Pearson education p: 5-7, 17-18, 23, 29, and 45
- Thorhauer, Y. & Blachfellner, S., (2009). "Business Intelligence Meets Mossral Intelligence". International Review of Information Ethics. 10 (2), P. 1
- McGregor, L.T., (2010). "Consumer Moral Leadership" Mount Saint Vincent University. Canada. PP. 3-8.
- Waskitho1, N.T., Arif, S.S., Maksum, M. & Susanto, S., (2010). "Study on Amortization in Irrigation Technology System, Proceedings of the Third International Conference on, Mathematics and Natural Sciences, P. 292

