

تبیین رابطه بین هوش اخلاقی مدیران با دلبستگی شغلی و مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان

*ندا احمدی، فارغ التحصیل کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

عبدالرحیم نوه ابراهیم، استاد مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
حسین عباسیان، استادیار مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

doi 10.52547/MEO.12.2.201

چکیده

هدف پژوهش حاضر تبیین رابطه بین هوش اخلاقی مدیران با دلبستگی شغلی و مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان در مدارس دولتی دخترانه مقطع متوسطه اول آموزش و پرورش ناحیه سه شهر کرج می باشد. پژوهش حاضر از جهت هدف کاربردی و از جهت روش اجرا توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه ی آماری پژوهش شامل کلیه معلمان خانم مدارس دولتی ناحیه سه کرج به تعداد ۴۱۰ نفر می باشد. حجم نمونه به روش نمونه گیری تصادفی به تعداد ۱۹۹ نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری پژوهش شامل سه پرسشنامه هوش اخلاقی، مسئولیت پذیری اجتماعی و دلبستگی شغلی بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه های مذکور توسط اساتید محققین مدیریت آموزشی مورد بررسی و تایید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل از روشهای آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده شد. پایایی پرسشنامه های پژوهش با استفاده از ضریب الفای کرونباخ برای پرسشنامه هوش اخلاقی معادل ۰/۹۴۰، پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی معادل ۰/۶۸۲ و برای پرسشنامه دلبستگی شغلی نیز معادل ۰/۸۶۲ با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه شد. داده های بدست آمده از اجرای پژوهش نشان داد که بین هوش اخلاقی و مولفه های آن با مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ به گونه ای که بیشترین همبستگی بین مولفه های دلسوزی و بخشش هوش اخلاقی با مسئولیت پذیری اجتماعی، بدست آمد. همچنین بین هوش اخلاقی مدیران و مولفه های آن با دلبستگی شغلی معلمان نیز رابطه مثبت وجود دارد. همچنین هوش اخلاقی مدیران می تواند پیش بینی کننده مسئولیت پذیری اجتماعی و دلبستگی شغلی معلمان باشد. در نتیجه با افزایش هوش اخلاقی مدیران میتوانیم سطح مسئولیت پذیری اجتماعی و دلبستگی شغلی معلمان را ارتقا دهیم.

واژگان کلیدی: دلبستگی شغلی معلمان، مسئولیت پذیری اجتماعی، هوش اخلاقی مدیران

* نویسنده مسئول: Nedaahmadi1371380@gmail.com

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۶ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۳/۱۹

Explaining the relationship between managers` moral intelligence of managers and job attachment and social responsibility of teachers

***Neda Ahmadi**, Graduated with a master`s degree in educational management.

Abdolrahim Navehebrahim, Professor of Educational Management, faculty of Management, kharazmi Univercity, Tehran, Iran.

Hosein abbasian, Assistant professor of Educational Management, faculty of Management, kharazmi Univercity, Tehran, Iran.



10. 52547/MEO.12.2.201

Abstract

The current research aimed to explain the relationship between the moral intelligence of managers and the job attachment and social responsibility of teachers in girls' public schools of the first secondary level of education in District 3, Karaj. The current research was applied in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of execution method. The statistical population of the research includes all the female teachers of public schools in District 3, Karaj numbering 410 teachers. The sample size was selected by random sampling in the number of 199 people. The research collection tool included three questionnaires on moral intelligence, social responsibility, and job attachment. The face and content validity of the mentioned questionnaires were examined and confirmed by professors of educational management researchers. Descriptive statistics methods (mean and standard deviation) were used for analysis, and correlation and regression tests were used for inferential statistics.. The reliability of research questionnaires was estimated using Cronbach's alpha coefficient for the moral intelligence questionnaire equal to 0.940, the social responsibility questionnaire equal to 0.682 and for job attachment questionnaire. Also, the equivalent of 0.862 was calculated using SPSS software. The data obtained from the implementation of the research showed that there was a positive and meaningful relationship between moral intelligence and its components with social responsibility so that the highest correlation between the compassion and forgiveness components of moral intelligence with social responsibility was obtained. Also, there was a positive relationship between managers' moral intelligence and its components with teachers' job attachment. Also, managers' moral intelligence can predict social responsibility and teachers' job attachment. As a result, by increasing the moral intelligence of managers, we can improve the level of social responsibility and job attachment of teachers.

Keywords: intelligence of managers, social responsibility, job attachment of teachers.

* Corresponding author: Nedaahmadi1371380@gmail.com

Receiving Date: 26/1/2023 Acceptance Date: 9/6/2023

مقدمه

سازمان های آموزشی از جمله مؤثرترین، مهم ترین و گسترده ترین سازمانهایی هستند که مسئولیت تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه و همچنین تأمین منابع انسانی سایر سازمان ها را عهده دار هستند. محققان و پژوهشگران پس از بررسی سازمان های مختلف به این نتیجه دست یافتند که سازمان هایی که در آنها رفتارهای اخلاقی حاکم میباشد، نسبت به سازمان هایی که جو آنها غیر اخلاقی و به دور از صداقت است، از شانس موفقیت بیشتری برخوردار هستند (Esgandari et al, 2012).

سازمان آموزش و پرورش از حساسیتی بیش از سایر نهادهای جامعه برخوردارست. علت این امر آنست که عملیات درونی و همچنین محصول نهایی آن در معرض دید تمامی افراد جامعه قرار دارد و از این حیث ارزیابی آن توسط جامعه صورت می گیرد. لذا یکی از چالشها و دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف سازمان آموزش و پرورش، پایبندی به اصول اخلاقی حاکم در شغل و حرفه ی خویش میباشد. اولین قدم برای نیل به این هدف، آشنایی و فهم درست مدیران از مفهوم هوش اخلاقی میباشد. هوش اخلاقی بیانگر این حقیقت میباشد که افراد به صورت ذاتی اخلاقمدار و یا غیر اخلاقی متولد نمیشوند، بلکه می آموزند که چگونه خوب باشند. یادگیری برای خوب بودن مولفه هایی چون ارتباطات، آموزش، بازخورد و جامعه پذیری را در بر میگیرد، این مولفه ها هرگز پایان نمی یابند. در واقع آن چیزی که ما برای انجام کارهای درست به آن نیازمند هستیم همان هوش اخلاقی میباشد که با استفاده از میتوانیم به یادگیری اعمال هوشمندانه و دست یابی به بهترین کارهای خوب زندگی نزدیک شد، در هر بخشی از زندگی به بهترین اطلاعات قابل دسترس رسید و خطرات را به حداقل کاهش داد و نسبت به پیامدهای آن خوش بین بود (yaghoubi, Fathi & mohammadzadeh, 2018).

باید دانست که هوش اخلاقی مدیران یک سازمان بر عملکرد و بازدهی سازمان موثر میباشد. با توجه به پژوهشهای صورت گرفته در سازمان آموزش و پرورش، علاوه بر لزوم اخلاق مداری و دارابودن هوش اخلاقی مدیران برای پویایی و افزایش عملکرد سازمان آموزشی، مولفه های قدرتمند دیگر در افزایش اثربخشی کارایی دخیل هستند که میتوان از میان آنها به دل بستگی شغلی و مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان، به عنوان ارکان مهمی از هسته ی آموزش و پرورش اشاره کرد. همچنین این نوع هوش نمایانگر میزان اشتیاق و توانایی فرد برای قرار دادن معیارهای برتر و فراتر از منافع خود حتی مباحثی همچون اثربخشی در کانون واکنش های فردی میباشد (Tavakoli & Farokhian, 2020) بنابراین هوش اخلاقی کارکنان و مدیران میتواند تأثیری شگرف بر عملکرد سازمان داشته باشد. (Skinz et al, 2010)

دل بستگی شغلی یکی از سازه های روانشناختی مربوط به رفتار کاری میباشد که در سالهای اخیر توجه زیادی را به خود جلب نموده و یکی از عوامل مهم در زندگی کاری اغلب افراد میباشد. این مولفه به عنوان یک نگرش عاملی اساسی در افزایش اثربخشی سازمان میباشد. دل بستگی شغلی حالت ذهنی مثبت و

مرتبط با شغل است که با جذابیت شغلی، انرژی داشتن و دارا بودن روحیه ی فداکاری تعریف می شود. معلمان دلبسته به شغل، در انجام وظایف شغلی خود پرشور، پر انرژی و مشتاق عمل میکنند (Najafpur & Satari 2022). برای افزایش دلبستگی شغلی باید افرادی استخدام شوند که نظام ارزشی آنها متناسب با نظام ارزشهای سازمان باشد و شرایط اجتماعی مثبت و رضایت بخش در سازمان ایجاد کنند و سطح اعتماد در سازمان را افزایش دهند (Shirazi & Ahmadi 2014). پژوهشها حاکی از آنست موفقیت و رضایتمندی افراد با دلبستگی شغلی، در شغل و حرفه ی خود بسیار بالاست. علاوه بر آن کم کاری و عدم حضور و یا ترک شغل این اشخاص در مقایسه به کسانی که دلبستگی شغلی پایینی دارند، کمتر میباشد. اکثر نظریه پردازان بیان کرده اند که کارکنانی که به شغلشان دلبستگی شغلی شدیدی دارند، تلاش اساسی و آشکاری را در جهت کسب اهداف سازمان انجام میدهند و به احتمال کمتری شغل خود را ترک میکنند (Yar mohammadzadeh & Feizi, 2014).

موفله ی دیگر موفله ی مورد بررسی در این پژوهش مسئولیت پذیری اجتماعی میباشد. مسئولیت پذیری، یکی از جنبه های اخلاقی است که توجه به آن در همه ی سازمان ها و بوسیله ی کارکنان شاغل نیازمند توجه است. مسئولیت اجتماعی برای هر سازمان منافع و مزایای مختلفی در بر دارد از جمله: ترغیب و تشویق سازمان ها به تصمیم گیری آگاهانه و منطقی و مبتنی بر شواهد براساس شناخت بهتر از انتظارات و توقعات جامعه، مدیریت مناسب خطرها و بروز بحران در سازمان، افزایش شهرت سازمان، اعتماد عمومی و رقابت سازمان در دسترسی به منابع مالی و ممتاز (Mitai & Chango 2014).

Kohi (2016) مسئولیت پذیری اجتماعی را از جمله مهم ترین عناصر وجودی سازمان میداند به گونه ای که اهمیت دادن به رعایت این مولفه علاوه بر آنکه سبب ارتقای تعهد سازمانی کارکنان میشود، رضایت ذی نفعان خارج از سازمان را نیز مرتفع میسازد و این امر موجب میشود مشروعیت سازمان تقویت شود. در نتیجه هوش اخلاقی میتواند مسئولیت پذیری و احساس تعهد را در معلمین افزایش داده و کارایی و اثربخشی شخصی و گروهی آنان را بهبود بخشد (Khisravani, Bahrani & Eghdampoor, Keshti ara & Rostami (2020)). به زعم (Mohsenpoor, 2020). مسئولیت اجتماعی را میتوان احساس شخص در مقابل تصمیمات و اعمال خویش و همچنین اعتمادش به دیگران و تواناییش در کنترل اعمال قابل کنترل دانست. بدین سبب افرادی بامسئولیت اجتماعی عوامل فعال و اصلی در پیشرفت خود میباشند.

معلمان در ایجاد مسئولیت پذیری در مدارس دارای نقش خطیری میباشند. زیرا مجبور میباشند که خود را با نظارتها و باید و نبایدها و همچنین سلسله مراتب سازمانی و انتظارات برخاسته از نقش وقف دهند و این عوامل بحث مسئولیت پذیری و تعهد را برای معلمان ایجاد میکند (Barkhoda & Heidari (2020)). لذا در این پژوهش به دنبال آن هستیم که رابطه ای که هوش اخلاقی مدیران میتواند بر

مسئولیت پذیری و دلبستگی شغلی معلمان دارد را بررسی کند و پس از جمع آوری یافته ها پیشنهادها را کاربردی ارائه دهد. پژوهش هایی در رابطه با هوش اخلاقی، دلبستگی شغلی و مسئولیت پذیری اجتماعی انجام گرفته است.

به عنوان مثال پژوهش (Senjeri & Belash, 2019) با عنوان "ملازمت هوش اخلاقی و حمایت اجتماعی با مسئولیت پذیری اجتماعی دختران دوره اول دبیرستان" بدین نتیجه رسیدند که بین هوش اخلاقی و مسئولیت پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. " (Almasi (2018) در پژوهشی نشان داد که هوش اخلاقی بطور مستقیم بر دلبستگی شغلی تأثیر ندارد ولی به طور غیرمستقیم بر دلبستگی شغلی اثر گذارست. (Navid & Nemati (2017 نیز در پژوهش خود بدین نتیجه رسیدند که هوش اخلاقی بطور مستقیم بر دلبستگی شغلی تأثیر ندارد ولی به طور غیرمستقیم بر دلبستگی شغلی اثر گذارست. همچنین (Taban et al, (2015 در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که هوش اخلاقی و مسئولیت پذیری بر نظام اداری تأثیر مثبت دارند. (Rahimi & et al (2016 نیز در خصوص هوش اخلاقی و مسئولیت پذیری دانشجویان پژوهشی انجام دادند که بدین نتیجه رسیدند که بین هوش اخلاقی و سرمایه ی اجتماعی با مسئولیت پذیری دانشجویان رابطه ی مثبت و معنادار وجود دارد.

(karami & et al (2017 در پژوهش خود بیان نمودند که اخلاق و هوش اخلاقی تأثیر بسزایی در بهبود مسئولیت اجتماعی دارد. همچنین (mohamadian (2023 نیز در پژوهش خود بیان داشت که افراد به کمک هوش اخلاقی میتوانند مسئولیت پذیری بهتری داشته باشند. در پژوهش (2020) rabi'i, modaberi & mahmoodi با عنوان " تدوین مدل ارتباطی هوش اجتماعی و مسئولیت پذیری اجتماعی " با جامعه آماری دانشجویان ورزشکار رشته های مختلف ورزشی دانشگاه علوم انتظامی، به این نتیجه رسیدند که بین هوش اجتماعی و مسئولیت پذیری اجتماعی و تمام مولفه های مسئولیت پذیری (اقتصادی، قانونی، اخلاقی و بشردوستانه) رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد. بنابراین تلاش ها برای شناسایی و پرورش هوش اجتماعی دانشجویان می تواند اولین اقدام برای افزایش و بهبود مولفه های مسئولیت پذیری اجتماعی کارکنان در جامعه و افزایش کارایی و اثربخشی آنها صورت گیرد. در پژوهشی که (salami & shahraki dehsokhte (2021 با عنوان " تأثیر رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی اعتماد آفرینی معلمان تربیت بدنی شهر زاهدان " انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی؛ رهبری اخلاقی بر اعتماد آفرینی و اعتماد آفرینی بر دلبستگی شغلی اثر مستقیم دارد، لیکن تأثیر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی از طریق اعتماد آفرینی کمتر از تأثیر مستقیم آن بوده است.

(zakeri, esmaili & rahimian (2020 در پژوهشی به بررسی تأثیر شادی و نشاط در حیطة ی شغلی بر جذابیت سازمانی پرداختند. دلبستگی شغلی در این پژوهش نقش متغیر میانجی را ایفا

کرد. نتایج حاصل از پژوهش بیانگر آن بود که زمانی زمانی شادی و نشاط بر جذابیت شغلی موثر هستند که دلبستگی شغلی وجود داشته باشد. (Scrima, Rioux & Guarnaccia, 2019) در پژوهش خود به بررسی دلبستگی در محیط کاری و رضایت شغلی کارمندان سازمان های آموزشی پرداختند. نتایج حاکی از ارتباط مهم و موثر دلبستگی شغلی در محیط کار به عنوان عامل عاطفی مهم کارمندان با رضایت شغلی داشت. همچنین نتایج پژوهش نشانگر پیش بینی رضایت شغلی از طریق دلبستگی شغلی بود.

در خصوص سه مولفه ی اصلی پژوهش، در خارج از کشور نیز همچون کشور ما تحقیقاتی صورت پذیرفته است. از جمله میتوان به پژوهش (Langloys & Lapoint, 2013) اشاره کرد که در خصوص بررسی نقش هوش اخلاقی مدیران بر عملکرد آنها میباشد. نتیجه ی پژوهش بیانگر تاثیر مثبت و معنادار هوش اخلاقی بر عملکرد مدیران میباشد. علاوه بر اینها (Kim & Skaven, 2013) نیز در پژوهشی به بررسی مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان و تاثیر آن بر انگیزه می پردازند و نهایت بیان میکنند که بین مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان با دیگر ابعاد سازمانی از جمله سلامت سازمانی که سبب افزایش روحیه و انگیزش شغلی کارکنان میشود ارتباط مستقیم دارد. (Martinez & et al, 2020) در پژوهشی با عنوان "مسئولیت اجتماعی و آموزش دانشجو معلمان: کلیدهای تعهد و عدالت اجتماعی" دریافتند که شایستگی مسئولیت پذیری اجتماعی باید در محیط دانشگاه از طریق آموزش و تحصیلات دانشگاهی و آکادمیک ایجاد شود تا به افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی دانشجو برای مواجهه با تغییرات جامعه کمک کند. (Donhilson & dolitel, 2020) در پژوهشی با عنوان " توسعه حرفه ای : گذشته، حال، آینده" ایده ها و راهکارهایی جهت افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی و مسئولیت پذیری شخصی با استفاده از تمرین های ورزشی ارائه میدهند. آنها با استفاده از آموزش رسمی و غیر رسمی سعی در پرورش مسئولیت پذیری معلمان و مربیان دارند و در نهایت ایده هایی جهت افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان ارائه میدهند. در پژوهشی که توسط (Link, 2019) با عنوان " تاثیر مسئولیت پذیری اجتماعی شرکت بر عملکرد سازمانی" انجام شد، نتایج حاکی از تاثیر مثبت مسئولیت پذیری اجتماعی بر عملکرد سازمان میباشد.

نتایج پژوهش (kim & tapa, 2018) با عنوان "رابطه ی رهبری اخلاقی، مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد سازمانی" صورت گرفت، نیز بیانگر ارتباط مثبت مسئولیت پذیری اجتماعی بر عملکرد سازمان میباشد. (Gapinas, 2020) در پژوهشش بیان میکند که نتیجه ی یافته هایش حاکی از ارتباط مثبت و معنادار بین رضایت شغلی و دلبستگی شغلی میباشد. علاوه بر آن (Fahimdovin, 2021) در پژوهش خود با عنوان " آزمون مدل مفهومی نقش میانجی دلبستگی شغلی در رابطه اخلاق کاری با شادکامی در مدیران مراکز پیش دبستانی" بدین نتیجه دست یافتند که دلبستگی شغلی نمیتواند نقش میانجی در ارتباط اخلاق کاری با شادکامی ایفا کند. همانطور که

ملاحظه شد در پژوهش های پیشین در داخل و خارج کشور به بررسی هوش اخلاقی با مسئولیت پذیری و یا دلبستگی شغلی در یک فرد پرداخته شده است ولی در هیچکدام از آنها، ارتباط هوش اخلاقی در یک فرد (در اینجا مدیر) با مسئولیت پذیری اجتماعی و یا دلبستگی شغلی در فرد دیگری (که در اینجا معلم) است بررسی نشده است. در پژوهش های انجام شده داخلی و خارجی در اکثر موارد ارتباط میان هوش اخلاقی و مسئولیت پذیری اجتماعی مثبت و معنادار تلقی شده است اما در اکثر موارد به ابعاد این دو مولفه توجهی نشده است. از طرفی بررسی مسئولیت پذیری اجتماعی در مدارس بیشتر متمرکز بر دانش آموزان بوده و پژوهش های کمی تاثیر اخلاق بر مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان پرداخته اند همچنین دلبستگی شغلی در پژوهش های صورت گرفته در اکثر موارد نقش متغیر میانجی را داشته و بصورت مستقل به رابطه ی مستقیم که میتواند با هوش اخلاقی داشته باشد پرداخته نشده است اما در این پژوهش بخاطر نقش مهم آن بر روحیه ی کارکنان این متغیر به صورت مستقل و جداگانه بررسی شده است. لذا در این پژوهش حاضر به دنبال آن هستیم که رابطه ای که هوش اخلاقی مدیران میتواند بر مسئولیت پذیری و دلبستگی شغلی معلمان داشته باشد را تبیین و بررسی کنیم.

روش شناسی پژوهش

روش این پژوهش کمی و راهبرد تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه ی آماری این پژوهش از کلیه معلمان مقطع متوسطه ی اول شهر کرج با حداقل یک سال سابقه ی خدمت و با تحصیلات دیپلم به بالا تشکیل شده است. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ای معادل ۱۹۹ نفر معلم از مدارس دوره ی متوسطه ی اول شهرستان کرج مشخص شده است. نمونه گیری به روش تصادفی ساده انجام شد. جهت گردآوری داده های میدانی در این تحقیق از سه ابزار استاندارد شده استفاده شده است که متناسب با مدرسه و مدیر و معلمان تغییرات جزئی در آن ایجاد شده که شرح آن در پیوست آورده شده است. هر سه پرسشنامه بین معلمان جامعه نمونه توزیع و در یک زمان معین گردآوری شد.

الف) پرسشنامه هوش اخلاقی: این پرسشنامه (Link & Kill (2005) باهدف آزمون شایستگی ها ی اخلاقی مربوط به حوزه هوش اخلاقی تدوین شده است. دارای ۴۰ سوال است و به صورت ۴ گزینه ای (لیکرت) نمره گذاری میشود. این پرسشنامه دارای ۴ بعد (۴ شایستگی) است و هر شایستگی شامل ۱۰ سوال میباشد. در پژوهش های مختلف داخلی و خارجی اعتبار مناسبی برای پرسش نامه شایستگی اخلاقی گزارش شده است. (Esgandari et al (2015) ضریب 0.83 ، Mohammadi et al (2014) ضریب 0.87 ، Bahrami et al (2013) ضریب 0.89 ، Sayadat et al (2010) ضریب ضریب الفا را 0.94 درصد گزارش داده اند. (Martin et al (2010) نیز هم سانی درونی هر شایستگی را بین 0.65 - 0.84 ، گزارش داده اند. ضریب آلفای کرونباخ هوش اخلاقی مخصوص مدیران مدارس که با تغییراتی متناسب با فضای کاری مدارس و معلمان اندازه گیری شد و

مدیریت بر آموزش سازمانها

معادل ۰/۹۴۰ شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ی هوش اخلاقی دز پژوهشی که توسط دلبری، فلاح وهمدانی (۲۰۲۰) انجام شد توسط پانزده نفر از اساتید دانشگاه آزاد واحد ساری تایید شد. در این پژوهش نیز روایی پرسشنامه توسط ۵ نفر از محققین حوزه ی مدیریت آموزشی مورد تایید قرار گرفت. ب) پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی: برای سنجش مسئولیت پذیری اجتماعی از پرسشنامه Caroll (۱۹۹۱) شامل ۲۰ سؤال است. ابعاد اقتصادی، اخلاقی، قانونی و بشر دوستانه برای ارزیابی مسئولیت پذیری اجتماعی در سازمان ها استفاده شد و از مقیاس پنج درجه ای لیکرت خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۴ در این پرسشنامه بهره برداری شد. ضریب آلفای کرونباخ مسئولیت پذیری اجتماعی معلمین محقق ساخته با تغییراتی متناسب با فضای کاری مدارس و معلمین اندازه گیری شد و معادل ۰/۶۸۴ محاسبه شد. روایی پرسشنامه توسط محققین حوزه ی مدیریت آموزشی مورد تایید قرار گرفت.

ج) پرسشنامه دلبستگی شغلی: این پرسشنامه توسط Edward zukil patrik (1984) طراحی و تدوین شده است. شامل ۲۰ گویه است. روش نمره گذاری آن براساس یک مقیاس ۴ درجه ای میباشد. یعنی به گزینه های کاملا مخالفم، مخالفم، موافقم، کاملاً موافقم به ترتیب نمره های ۱، ۲، ۳، ۴ تعلق می گیرد. ضریب آلفای کرونباخ اندازه گیری شده در اینجا معادل ۰/۸۶۲ میباشد. روایی این پرسشنامه در پژوهش keshtkaran & et al (2013) از طریق روایی صوری و محتوایی تایید شد علاوه بران برای این پژوهش اساتید هیئت علمی متخصص در حوزه ی مدیریت دانشگاه خوارزمی روایی پرسشنامه را بررسی و تایید نمودند.

جدول ۱. مقدار آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق

متغیرها	مقدار آلفای کرونباخ
پرسشنامه هوش اخلاقی (مسئولیت پذیری فردی- دلسوزی- بخشش)	۰/۹۴۰
پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی (اقتصادی- قانونی- اخلاقی - بشر دوستانه)	۰/۶۸۲
پرسشنامه دلبستگی شغلی	۰/۸۶۲

روش تجزیه و تحلیل داده ها: در این مطالعه برای تحلیل داده های تحقیق از روشهای آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، بیشینه و کمینه نمره و همچنین نمودار و جداول آماری استفاده شد. همچنین در سطح آمار استنباطی برای نشان داده رابطه متغیرها از آزمون ضریب همبستگی و برای نشان داده درجه تاثیر متغیر مستقل روی متغیرهای وابسته از رگرسیون استفاده شده است. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ی ۱۸ انجام گرفت.

یافته ها

نتایج حاصل از تحلیل توصیفی نشان داد مدرک تحصیلی بیشتر افراد شرکت کننده (۵۲ درصد) کارشناسی و کارشناسی ارشد و بالاتر (۴۶ درصد) میباشد. همچنین ۸۴ درصد از افراد دارای مدرک انسانی میباشد. عمده سابقه ی شغلی افراد شرکت کننده سابقه ی ۶ تا ۱۰ سال بود (۳۹ درصد) و پس از آن افراد با سابقه ی ۱ تا ۵ (۲۹ درصد). از لحاظ سنی، بیشترین آزمودنی ها نیز بین ۲۰ تا ۳۰ سال با فراوانی ۶۱ درصد و پس از آن ۳۱ تا ۴۰ سال بود.

شاخص های آمار استنباطی و نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده های پژوهش با توجه به اهداف پژوهش حاضر برای بررسی ارتباط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون در سطح معناداری ($P < 0.05$) استفاده شد. در پژوهش حاضر مقادیر همبستگی کمتر از ۰/۱ همبستگی ناچیز، بین ۰/۱ و ۰/۳ همبستگی ضعیف، بین ۰/۳ و ۰/۵ همبستگی متوسط و بزرگتر از ۰/۵ همبستگی قوی را نشان می دهد.

برای استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون میبایست داده ها در سطح مقیاس نسبی یا فاصله ای باشند و توزیع داده ها نرمال باشد.

نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف (K.S) برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده ها آزمون های آماری همبستگی و رگرسیون با پذیرفتن پیش فرض نرمال بودن داده ها انجام می شود. برای این منظور از آزمون نیکویی برازش کولموگروف - اسمیرنوف جهت بررسی طبیعی بودن توزیع داده ها استفاده شد. در این آزمون فرض صفر آماری، نرمال بودن داده هاست و در صورتی که این فرض رد نشود می توان از روشهای آماری ذکر شده برای تحلیل داده ها استفاده کرد. طبق نتایج جداول شماره ۴-۵ برای هیچ یک از متغیرها مقدار معناداری برابر یا کمتر از سطح اطمینان ۰/۵ نبوده که نشان دهنده توزیع نرمال داده هاست ($P > 0.05$).

مدیریت بر آموزش سازمانها

جدول شماره ۱: نتایج آزمون K.S مربوط به بررسی نرمال بودن توزیع داده ها در متغیرهای
تحت مطالعه بصورت زیر میباشد:

متغیرها	مقدار P	
۱	مسئولیت پذیری مدیر	۰/۱۰۹
۲	دلسوزی مدیر	۰/۱۲۶
۳	بخشش مدیر	۰/۱۲۲
۴	درستکاری مدیر	۰/۰۹۶
۵	هوش اخلاقی مدیران	۰/۰۸۲
۶	مسئولیت پذیری معلمان	۰/۰۶۷
۷	دلبستگی شغلی معلمان	۰/۰۶۸

فرضیه اول پژوهش: بین مسئولیت پذیری مدیر با مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان رابطه معنی دار وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول ۲ بین مسئولیت پذیری مدیر و مسئولیت پذیری معلمان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($P < 0.05$). با توجه به مقدار ضریب همبستگی (۰/۴۰۹) همبستگی قوی بین مسئولیت پذیری مدیر و مسئولیت پذیری معلمان وجود دارد.

**جدول ۲: نتایج مربوط به آزمون همبستگی پیرسون مربوط به ارتباط بین مسئولیت
پذیری مدیر با مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان**

آماره	مقدار P	ضریب همبستگی	ضریب تعیین
		(R)	(R ²)
مسئولیت پذیری معلمان	مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان	۰/۴۰۹	۰/۱۴۸

فرضیه دوم پژوهش: بین دلسوزی مدیر با مسئولیت پذیری معلمان رابطه معنی دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول ۳ بین دلسوزی مدیر و مسئولیت پذیری معلمان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($P < 0.05$). با توجه به مقدار ضریب همبستگی (۰/۴۶۵) همبستگی قوی بین دلسوزی مدیر و مسئولیت پذیری معلمان وجود دارد.

جدول ۳: نتایج مربوط به آزمون همبستگی پیرسون مربوط به ارتباط بین مسئولیت پذیری مدیر با مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان

آماره	مقدار P	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R^2)
دلسوزی مدیر	۰/۰۰۰	۰/۴۶۵	۰/۱۶۳
مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان			

فرضیه سوم پژوهش: بین بخشش مدیر با مسئولیت پذیری معلمان رابطه معنی دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول ۴ بین بخشش مدیر و مسئولیت پذیری معلمان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($P < 0.05$). با توجه به مقدار ضریب همبستگی بین بخشش مدیر و مسئولیت پذیری معلمان همبستگی قوی وجود دارد.

جدول ۴: نتایج مربوط به آزمون همبستگی پیرسون مربوط به ارتباط بین بخشش مدیر با مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان

آماره	مقدار P	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین
بخشش مدیر	۰/۰۰۰	۰/۴۶۵	۰/۱۹۵
مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان			

مدیریت بر آموزش سازمانها

فرضیه چهارم پژوهش: بین درستکاری مدیر با مسئولیت پذیری معلمان رابطه معنی دار وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول ۵ بین درستکاری مدیر و مسئولیت پذیری معلمان رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($P < 0.05$). با توجه به مقدار ضریب همبستگی (۰/۴۳۷) همبستگی قوی بین درستکاری مدیر و مسئولیت پذیری معلمان وجود دارد.

جدول ۵: نتایج مربوط به آزمون همبستگی پیرسون مربوط به ارتباط بین بخشش مدیر با مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان

آماره	مقدار P	ضریب همبستگی	ضریب تعیین
درستکاری مدیر اجتماعی معلمان	۰/۰۰۰	۰/۴۳۷	۰/۲۵۳

فرضیه پنجم پژوهش: بین مسئولیت پذیری مدیر با دلبستگی شغلی معلمان رابطه معنی دار وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول ۶ بین مسئولیت پذیری مدیر و دلبستگی شغلی معلمان ارتباط مثبت معنی داری وجود دارد ($P < 0/05$). با توجه مقدار ضریب همبستگی (۰/۲۷۷)، همبستگی ضعیفی بین مسئولیت پذیری مدیر و دلبستگی شغلی معلمان وجود دارد.

جدول ۶: نتایج مربوط به آزمون همبستگی پیرسون مربوط به ارتباط مسئولیت پذیری مدیر و دلبستگی شغلی معلمان

آماره	مقدار P	ضریب همبستگی	ضریب تعیین
مسئولیت پذیری مدیر	۰/۰۰۰	0/277	۰/۰۶۴

فرضیه ششم پژوهش: آیا بین دلسوزی مدیر با دل‌بستگی شغلی معلمان رابطه معنی دار وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول ۷ بین دلسوزی مدیر با دل‌بستگی شغلی معلمان ارتباط مثبت معنی داری وجود دارد ($P < 0/05$). با توجه به مقدار ضریب همبستگی (۰/۳۳۵) همبستگی متوسطی بین دلسوزی مدیر و دل بستگی شغلی معلمان وجود دارد.

جدول ۷: نتایج مربوط به آزمون همبستگی پیرسون مربوط به ارتباط بین دلسوزی مدیر با دل‌بستگی شغلی معلمان

آماره	مقدار P	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R^2)
دلسوزی مدیر	۰/۰۰۰	۰/۳۳۵	۰/۰۸۴

فرضیه هفتم پژوهش: بین بخشش مدیر با دل‌بستگی شغلی معلمان رابطه معنی دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول ۸ بین بخشش مدیر و دل‌بستگی شغلی معلمان ارتباط مثبت معنی داری وجود دارد ($P < 0/05$). با توجه به مقدار ضریب همبستگی (۰/۳۳۷۰) همبستگی متوسطی بین بخشش مدیر و دل‌بستگی شغلی معلمان وجود دارد.

جدول ۸: نتایج مربوط به آزمون همبستگی پیرسون مربوط به ارتباط بین دلسوزی مدیر با دل‌بستگی شغلی معلمان

آماره	مقدار P	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R^2)
بخشش مدیر	۰/۰۰۰	۰/۳۳۷۰	۰/۱۱۰

فرضیه هشتم پژوهش: بین درستکاری مدیر با دلبستگی شغلی معلمان رابطه معنی دار وجود دارد. با توجه به نتایج جدول ۹ بین درستکاری مدیر و دلبستگی شغلی مدیر رابطه مثبت معنی داری وجود دارد ($P < 0.05$). با توجه به مقدار ضریب همبستگی (۰/۲۹۷) همبستگی ضعیفی بین درستکاری مدیر و دلبستگی شغلی معلمان وجود دارد.

جدول ۹: نتایج مربوط به آزمون همبستگی پیرسون مربوط به ارتباط بین درستکاری مدیر با دلبستگی شغلی معلمان

آماره	مقدار P	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R^2)
درستکاری مدیر	دلبستگی شغلی معلمان	۰/۰۰۰	۰/۱۲۲

فرضیه نهم پژوهش: هوش اخلاقی مدیران میتواند میزان دلبستگی شغلی و مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان را پیش بینی کند. در جدول ۱۰: خلاصه نتایج مربوط مدل رگرسیونی هوش اخلاقی مدیران با مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان و دلبستگی شغلی معلمان ارائه شده است.

جدول ۱۰: خلاصه نتایج مربوط به مدل رگرسیونی

آماره	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	خطای استاندارد تخمین	
هوش اخلاقی مدیران	مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان	۰/۴۵۴	۰/۲۰۷	۰/۲۰۳	۰/۳۴۴۱
دلبستگی شغلی		۰/۳۲۰	۰/۱۰۳	۰/۰۹۸	۰/۴۳۷۳

با توجه به نتایج هر دو مدل رگرسیونی به لحاظ اماری معنادار هستند ($P < 0.05$). این بدان معناست که هوش اخلاقی مدیران می تواند مقادیر مسئولیت پذیری معلمان و دلبستگی شغلی معلمان را پیش بینی کند.

جدول ۱۱: نتایج مربوط به آزمون ANOVA

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	مقدار P
هوش اخلاقی - رگرسیون	۶/۰۷۶	۱	۶/۰۷۶	۵۱/۲۸۸	۰/۰۰۰
مسئولیت پذیری	۲۳/۳۳۷	۱۹۷	۰/۱۱۸		
کلی	۲۹/۴۱۲	۱۹۸			
هوش اخلاقی - رگرسیون	۴/۳۱۴	۱	۴/۳۱۴	۲۲/۵۵۰	۰/۰۰۰
دلبستگی معلمان	۳۷/۶۸۵	۱۹۷	۰/۱۹۱		
کلی	۴۱/۹۹۹	۱۹۸			

بحث و نتیجه گیری

جهت بررسی رابطه ی هوش اخلاقی مدیران با مسئولیت پذیری معلمان در قالب یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی از روش همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین نمره ی کل هوش اخلاقی مدیران و مسئولیت پذیری معلمان وجود دارد. ضریب تعیین ($R=0/454$) این همبستگی نشان داد که متغیر هوش اخلاقی می‌تواند مسئولیت پذیری معلمان را تبیین میکند. همچنین نتایج بیانگر آنست که مولفه های هوش اخلاقی شامل درستکاری ($R=0/437$)، مسئولیت پذیری ($R=0/409$)، دلسوزی ($R=0/465$) و بخشش ($R=0/465$) همبستگی مثبت و معناداری با مسئولیت پذیری معلمان دارد. با انجام تحلیل رگرسیون مشخص شد که مدل رگرسیونی تشکیل شده بر مبنای مولفه های هوش اخلاقی میتواند مسئولیت پذیری معلمان را پیش بینی کند.

همچنین در تحلیل داده های مربوط به مولفه ی هوش اخلاقی مدیران با مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان بیانگر آنست که هوش اخلاقی مدیران قادر به پیش بینی مثبت و معنادار مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان میباشد. بدین معنا که مدیرانی که هوش اخلاقی بالاتری دارند، سبب افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی در معلمان مدرسه ی خود می‌شوند.

نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از همسانی با نتایج تحقیقات ، Navid & Nemati (2017)، Rahimi et al (2013)، Esgandari & et al (2013)، Soroush (2013)، Mohammadian (2019) ، Dargahi & moammai ، Bahrami et al (2013) ،

(2021)، (2018)، karami et al (۲۰۲۰)، Martinez et al (۲۰۲۰)، Donhilson & (۲۰۰۶)، markman & tatlok (۲۰۰۰)، kim & Skan (۲۰۱۳)، link (۲۰۱۹)، Doltil Bond دارد.

Mirkamali (2004) در رابطه با اخلاق در حیطه ی مدیریت آموزشی بیان میدارد که اخلاق در بردارنده ی اصول وقواعد ارزشی می باشد که تصمیمات و رفتار مدیران را تحت عنوان اینکه درست و یا نادرست هستند هدایت می کند و باید ها و نبایدهایی که مدیر در تصمیم گیری لحاظ میکند را شامل میشود که در نهایت منجر به گرفتن تصمیمات درست، عقلانی و مناسب میشود و از تصمیمات عجولانه ، نامناسب و شر جلوگیری میشود. در تعریف هوش اخلاقی می توان بیان داشت هوش اخلاقی معادل ظرفیت و توانایی در صحیح از خلاف ، دارا بودن اعتقادات اخلاقی قوی و منسجم و همچنین عمل به این اعتقادات در جهت درست و صحیح دانست. همچنین مطابق با نتایج حاصل از مولفه های هوش اخلاقی میتوان به قطع گفت که هوش اخلاقی برای موفقیت مستمر سازمان و فرد ضرورت دارد. مولفه های هوش اخلاقی عبارتند از:

۱- درستکاری: اولین مولفه از ابعاد هوش اخلاقیست که به معنای هماهنگی بین آنچه که به آن اعتقاد داریم و آنچه به عمل می کنیم میباشد و همچنین بیان حرف درست در مکانی که احساس میکنیم مکان درست برای آن صحبت هست می باشد. همانطور که از نتایج مشاهده شد مولفه درستکاری مدیر با مسئولیت پذیری معلم از همبستگی قوی خود ($R=0/437$) برخوردار بود.

۲- مسئولیت پذیری اجتماعی: دومین مولفه ی هوش اخلاقی مسئولیت پذیری شخص دارای هوش اخلاقی می باشد. این مولفه سبب می شود که افرادی که دارای مسئولیت پذیری هستند مسئولیت اعمال و گفتار وحتى شکست های خود را می پذیرند. در این پژوهش مسئولیت پذیری مدیران و مسئولیت پذیری معلمین از همبستگی قوی و بالایی ($R=0/409$) برخوردار بود.

۳- دلسوزی: مولفه دیگر دلسوزی می باشد که به معنای توجه به دیگران که دارای تاثیر متقابل می باشد. در صورتیکه شخص نسبت به دیگران دلسوز و مهربان باشد، آنان نیز موقع نیاز همدردی می کنند. میزان ارتباط مولفه دلسوزی هوش اخلاقی با مسئولیت پذیری معلمان نیز همبستگی قوی ($R=0/465$) را نشان داد.

۴- بخشش و گذشت: آگاهی مدیر از اشتباهات خود و دیگران و سپس بخشیدن این اشتباهات مولفه بخشش را تشکیل می دهد. در تبیین مولفه بخشش و توانایی مدیر در بخشش خطاهای خود و دیگران میتوان بیان داشت که به هر میزانی که احترام و اعتماد میان کارکنان مدرسه از جمله مدیر و معلمین بیشتر باشد، در روحیه ی کارکنان و در نهایت در پویایی مدرسه را سبب می شود. لذت توجه به الزامات اخلاقی در مدرسه می تواند موجبات عملکرد مناسب در شرایط مختلف از جمله شرایط سخت و دشوار را ایجاد کند. در

این پژوهش میزان ارتباط مولفه بخشش هوش اخلاقی مدیران با مسئولیت پذیری معلمان نیز از همبستگی قوی ($R=0/465$) برخوردار بود.

نتایج حاصل از این پژوهش و پژوهش‌های مرتبط بیانگر آنست که جهت افزایش حس مسئولیت پذیری اجتماعی در مدارس نیازمند مدیران کارآمد و با هوش اخلاقی بالا در نظام آموزش و پرورش می‌باشیم که با تلاش و مساعدت خویش و ایجاد جو اخلاقی مناسب در مدارس تحت نظارت خود سبب بهبود مسئولیت پذیری معلمان و در نهایت بهبود کیفیت آموزشی، افزایش رضایت ذی نفعان، افزایش انگیزه و ارتقا شغلی معلمان می‌شوند.

مسئولیت پذیری اجتماعی معلم سبب می‌شود که معلم علاوه بر ایجاد محیط مناسب یاد دهی- یادگیری برای دانش آموز، جایگاه تاثیرگذار خویش بر دانش آموز را درک کند و آنرا جدی تلقی کند و به سبب جایگاه خویش دانش آموز را جهت آمادگی ورود به اجتماع بزرگتر آماده کند. همچنین معلم دارای مسئولیت پذیری اجتماعی در تلاش برای نفوذ مناسب بر زندگی فردی و اجتماعی دانش آموز و همچنین تکامل شخصیت وی مناسب با ارمانها و ارزش ها درست اجتماعی می‌باشد و تلاش خود را در جهت تربیت دانش آموزان خود به عنوان دانش آموزان به عنوان شهروندان مطلوب ذکر شده در سند تحول بنیادین می‌نماید. این معلم از طریق ایجاد و نگرشهای فرهنگی، علمی، اجتماعی توانایی آنرا دارد که شهروند مسئول بودن را به دانش آموزان نیز منتقل کند. لذا تقویت ویژگی مسئولیت پذیری اجتماعی در معلمان به عنوان هسته نظام آموزشی می‌تواند مسبب الگوسازی مناسب برای دانش آموزان و کمک به جامعه ی آینده به جهت داشتن افراد مسئول می‌باشد. لذا شایسته است که مولفه هایی که سبب افزایش مسئولیت پذیری معلمان می‌شود تقویت شوند.

نتیجه حاصل از این پژوهش نشان داد که برای افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی می‌بایست مدیران از هوش اخلاقی بالایی برخوردار باشند. لذا مدیران باید به جهت هوش اخلاقی خویش تلاش کنند تا بدین طریق مسئولیت پذیری اجتماعی خود را افزایش دهند. علاوه بر آن توسعه مسئولیت پذیری اجتماعی معلمان سبب اثربخشی و بهبود عملکرد و رضایت شغلی می‌شود که لازمه ی این امر وجود مدیران آموزشی کارآمد و اثربخش می‌باشد.

جهت بررسی رابطه ی هوش اخلاقی مدیران با دلبستگی شغلی معلمان در قالب یک فرضیه اصلی و چهار فرضیه فرعی از روش همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاکی از آنست که همبستگی مثبت و معناداری بین نمره ی کل هوش اخلاقی مدیران دلبستگی شغلی معلمان وجود دارد. ضریب تعیین این همبستگی نشان داد که متغیر هوش اخلاقی می‌تواند دلبستگی شغلی معلمان را تبیین می‌کند) ($R=0/320$). همچنین نتایج بیانگر آنست که مولفه های هوش اخلاقی شامل درستکاری ($R=0/297$)، مسئولیت پذیری ($R=0/277$)، دلسوزی ($R=0/335$) و بخشش ($R=0/337$) همبستگی مثبت و معناداری با دلبستگی شغلی معلمان دارد. با انجام تحلیل رگرسیون مشخص شد که

مدل رگرسیونی تشکیل شده بر مبنای مولفه های هوش اخلاقی میتواند پیش بینی دل بستگی شغلی معلمان را تبیین کند.

نتایج پژوهش حاضر بر مبنی بر وجود رابطه ی مثبت و معنادار میان هوش اخلاقی مدیران با دل بستگی شغلی معلمان با مطالعه ی (2022) Sharaki deh sikhteh، (2019) Doya kim، (2021) Fahim dovin، (2019) Mohebi & hamedani، (2018) Almasi، (2017) Navid & Nemati همسو میباشد.

باتوجه به نتایج پژوهش حاضر و مطالعات همسو با آن میتوان بیان داشت که وجود مدیران آموزشی با هوش اخلاقی بالا در مدارس و آموزش و پرورش می تواند زمینه ساز افزایش دل بستگی شغلی معلمان به عنوان یکی از مولفه های سازمانی شود. برای آنکه معلمانی دل بسته به شغل در مدارس داشته باشیم ضرورت دارد که جوی حاکی از اعتماد و اخلاق در محیط شغلی توسط مدیر ایجاد شود.

مدیران مدارس به عنوان رهبران آموزشی، نخستین افرادی هستند که با گفتار، رفتار و کردار خویش اصول اخلاقی را ترویج میدهند و تاثیر بسزایی در اعمال معلمین دارند. در نتیجه مدیران آموزشی می-بایست از نظر اخلاقی جوی سالم برای معلمین فراهم کنند تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره وری هر چه بیشتر فعالیت کنند، که تحقق این امر نیازمند مدیران با هوش اخلاقی بالا می باشد (Mokhtari & Sayadat, 2009). وجود هوش اخلاقی در پیکره سازمان آموزشی سبب افزایش تمایل ماندگاری معلمین در سازمان می شود زیرا مدیران با سیستمی برپایه ی ارزشها و اصول اخلاقی در مدارس، این امکان را موجب می شود که محیطی امن و مطمئن برای کار کردن و زندگی شغلی برای معلمین فراهم آورد. دارا بودن هوش اخلاقی در مدیران و همچنین سعی در افزایش این نوع هوش می تواند منجر به ایجاد جوی حاکی از اخلاق به همراه بهبود نگرش های کاری افراد گردد و بدین سبب منجر به افزایش دل بستگی شغلی آنها گردد. وجود مدیران با هوش اخلاقی بالا میتواند سبب ارتقا سازمان و عملکرد مطلوب کارکنان شود، همچنین عدم رعایت اصول اخلاقی توسط مدیران می تواند سازمان را به چالش ها و مشکلات عده ای دچار کند. (2018) Eliot & joon در رابطه با نقش اساسی مدیران در فعالیتهای مدارس بیان میدارند که میزان تحقق اهداف آموزشی و موفقیت مدارس ارتباطی نزدیک با میزان کارامدی مدیران مدارس دارد. به عبارتی میزان توانمندی مدیران مدارس جهت مدیریت منصفانه و اثربخش تنها با بهره مندی از کدهای اخلاقی میسر می باشد.

مدیران با هوش اخلاقی بالا متناسب با اصول عمل میکنند، راستگو هستند، به عهدهای خود وفا می کنند، استقامت و پافشاری در احقاق حق دارند، اعمالشان پیوسته درست است و بین گفتار و رفتارشان هماهنگی وجود دارد به نحوی که کارکنان اطمینان دارند آنها به گفته های خود پایبندی کامل دارند. این مدیران به درجات بالایی از خودشناسی رسیده اند و از چگونگی برخورد مطلوب و تاثیرگذار با

دیگران اشراف دارند. با وجود قوانین کاری، در برخورد با کارکنان خود انعطاف دارند و دلسوزانه آنها رصد میکنند. مدیران با هوش اخلاقی بالا به علت دارا بودن حسنات اخلاقی و موفقیت ارتباطی الگوی خوبی برای کارکنان خود می‌باشند. وجود این خصائل از جانب مدیر میتواند سبب افزایش انگیزه ی کارکنان شود و بدین سبب دلبستگی شغلی آنها را افزایش دهد.

نتایج تحقیق حاضر بیانگر آنست که میان چهار مولفه هوش اخلاقی مدیران شامل درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش با دلبستگی شغلی معلمان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در تحلیل این بخش میتوان گفت که مدیران با هوش اخلاقی بالا از نقاط قوت و ضعف خود و دیگران آگاهی دارند و می‌دانند چگونه بر دیگران تاثیر بگذارند لذا تلاش میکنند که با رفتار مناسب رفتارهای متناسب با روحیات و شخصیت کارکنان داشته باشند. وجود اینگونه رفتارها از جانب مدیر سبب میشود که معلمین به مدیر خود علاقه مند شوند و وی را به عنوان مرجع و الگوی اخلاقی مناسبی بپذیرند و در نهایت نگرش مثبتی که نسبت به وی دارند سبب افزایش دلبستگی شغلی آنها می‌شود. داشتن معلمین با دلبستگی شغلی بالا نیازمند جو اخلاقی مبتنی بر صداقت، همکاری، صمیمیت، تفاهم، و اعتماد میباشد که سبب بهبود دیدگاهها و نگرش های شغلی افراد میشود و بدین سبب دلبستگی شغلی آنها را افزایش میدهد. دلبستگی شغلی میتواند به درجه و میزانی که شخص شغلش را معرف خود میدانند و بهبود عملکرد شغلی اش را سبب اعتبار و عزت خویش تلقی می‌کند، دانست. معلمین و کارکنانی که از دلبستگی شغلی بالایی برخوردار هستند به شغل خویش افتخار میکنند و به آنچه انجام می‌دهند، به طور کامل توجه می‌کنند (Dezfoli, 2017).

در مجموع می‌توان بیان داشت معلمینی که دارای دلبستگی شغلی هستند همواره با شغل خود شناخته می‌شوند و پیوسته با شغلشان درگیر هستند. این معلمین تمایل دارند در شغل خود به حداکثر سودمندی نائل شوند و به همین جهت سخت تر از دیگران کار می‌کنند به همین جهت احتمال دستیابی آنها به نتایج مطلوب آموزشی، تقویت عملکرد سازمان و رضایت ذی نفعان آن که دانش آموزان و اولیا آنهاست، می‌باشد. دلبستگی شغلی همچنین سبب افزایش رضایت شغلی معلمین، افزایش تعهد سازمانی و کاهش جابجایی آنها میشود. بالا بودن میزان دلبستگی شغلی به آن معناست که فرد شغلش را منسوب به خود میدانند و آن را معرف خود تلقی میکند و بدین ترتیب عملکرد مطلوبش را سبب کسب اعتبار خود میدانند. در تبیین این متغیر می‌توان بیان داشت که در جامعه ی کنونی، شغل افراد و رضایت و دلبستگی نسبت به شغل سبب خود باوری و افزایش اعتماد بنفس شخص می‌شود در نتیجه معلمانی که نسبت به شغل خویش دلبسته هستند از خطر فرسودگی شغلی و نارضایتی های ناشی از شغل در امان هستند. در این پژوهش ارتباط هوش اخلاقی مدیران با دلبستگی شغلی معلمین مورد بررسی و تبیین شد که با توجه به نتایج حاصل از تحقیق، هوش اخلاقی مدیران سهم قابل توجهی در ایجاد دلبستگی شغلی معلمین دارد. به آن معنا که افزایش هوش اخلاقی مدیران می‌تواند سبب افزایش دلبستگی شغلی معلمین گردد و همچنین

کاهش هوش اخلاقی مدیران آموزشی میتواند در کاهش دلبستگی شغلی معلمان موثر و تاثیرگذار باشد. باتوجه به این نتایج می‌توان گفت که هوش اخلاقی مدیران یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار در بهبود کارایی و افزایش دلبستگی شغلی معلمان محسوب میشود. ایجاد حس دلبستگی شغلی در کارکنان از جمله اهداف و آرمان‌های هر سازمانیست و آموزش و پرورش نیز از این قاعده مستثنی نیست، و چه بسا دلبستگی شغلی معلمان در سازمان آموزش و پرورش اهمیتی فزونتر از سایر سازمان‌ها دارد تا بدین وسیله بتواند کارایی معلمان را افزایش دهد. بدیهی است که نقش هوش اخلاقی مدیران آموزشی در ایجاد دلبستگی شغلی معلمان و به طبع آن افزایش کارایی و کیفیت آموزش غیرقابل انکار میباشد. مشخص است که هر سازمانی برای دست‌یابی به عملکرد مطلوب نیازمند کارکنان توانمند و با انگیزه میباشد که از شغل خویش و محیط سازمان رضایت دارند و تمام تلاش و انگیزه‌ی خود را در جهت پویایی سازمان بکار می‌گیرند. در واقع مهمترین سرمایه‌ی سازمانها و از جمله سازمان آموزشی نیروی انسانی آن سازمان میباشد. لذا مدیران به جهت افزایش عملکرد سازمان می‌بایست به مولفه‌هایی که سبب افزایش بیشتر دلبستگی کارکنان می‌شود توجه ویژه‌ای داشته باشند. بنابراین به مدیران تمامی سازمان‌های آموزشی بخصوص مدیران آموزشی شاغل در آموزش و پرورش پیشنهاد میشود که جهت بهبود دیدگاه‌ها و نگرشهای معلمان نسبت به شغل خویش و افزایش دلبستگی شغلی آنان، متناسب با عملکرد سازمان، بسترهای مناسب برای افزایش هوش اخلاقی مدیران در سازمان آموزش و پرورش فراهم شود.

تعارض منافع/حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده‌ی اول مقاله با عنوان "تبیین رابطه بین هوش اخلاقی مدیران با دلبستگی شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی معلمان در مدارس دولتی دخترانه مقطع متوسطه اول آموزش و پرورش ناحیه سه شهرکرج" در دانشگاه خوارزمی می‌باشد و نتایج حاصل از آن در تعارض و تضاد با منافع هیچ سازمان و ارگانی نمی‌باشد.

منابع

- Almasi, M (2019). Analysis of the relationship between moral intelligence, social capital and job attachment in the quarterly. *Journal of ethics in science and technology*. 14 (3), 71-75.
- Bae, D. Y., Kim, H. S., Kim, S. S., & Kim, Y. J. (2019). The convergence Influence of nurse's emotional intelligence, Job Engagement and interpersonal relationship on moral sensitivity. *Journal of the Korea Convergence Society*, 10(3), 93-103.

- Borba, Michele "Cultivation of moral intelligence" (2012): Translated by Firuoze Kavousi, Tehran Rushd publishing house.
- Brown, S (2007). Job involvement encyclopedia of industrial and organization psychology.
- Carroll, A. (1999) "Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct", Academy of Management Review, Vol. 4, pp. 268–296.
- Caroll, A. B. (1991). "The pyramid of corporate social responsibility: Toward the
- moral management of organizational stakeholders", Business Horizons, 34 (4), pp: 39-48.
- Christian, M.S., Garza, A.S., & Slaughter, J.E., (2011). "Work Engagement: A Quantitative Review a Test of Its Relations with Task and Contextual Performance", Personnel Psychology, 64(1), 89-136.
- Dezfouli, S; Shafinia, P; Shetab boshehri, N (1991). The relationship between mental health and job attachment of secondary physical education teachers in the four districts of ahvaz city, the 7th international Conference on Physical Education and Sports Sciences in Tehran.
- Drucker, P (1997). Tomorrow`s organization. The second volum. Tehran: Fara
- Dunn, R. J., & Doolittle, S. A. (2020). Professional development for teaching personal and social responsibility: Past, present, and future. Journal of Teaching in Physical Education, 39(3), 347-356.
- Esgandari, GH., Esgandari, K., Beikzade, J., Kordbache, SH (2011). Productivity management (beyond management). The effect of managers`moral intelligence on their communication skills in the social security organization. 6(21). pp. 105-128.
- Fahim devin, H; Asadodollahi, K; Ghahramanlou, F (2019). Testing the conceptual model of the mediating rol of job attachment in the relationship between work ethics and happiness in pre-school center managers. Management and organizational behavior in Sports, 8 (1), 77.
- Fomani, GH (2015). The relationship between job motivation, job attachment and organizational commitment of techers with managers`Productivity. Productivity management, 9 (132), 171-190.
- Gopinath, R. (2020). Job involvement and organizational commitment of academic leaders in Tamil Nadu universities–A relationship study with structural equation modeling. Journal of Critical Reviews, 7(19), 1857_1864

- Lennick, D. Kiel, F. (2005). *Moral intelligence: The key to enhancing business performance and leadership success*. Wharton School Publishing, An imprint of Pearson Education.
- Mei Tai F, Chuang SH. Corporate social responsibility. *iBusiness* 2014; 6(3): 1-13, Doi: 10.4236/ib.2014.63013.
- Najafpur, B; Sattari, S (2022) .The relationship between the organizational climate and job attachment of primary school teachers in district one of Ardabil city. *Educational Skills Quarterly*, 12 (4), 78-85.
- Navid, P; Nemati, L (2015). The effect of organizational intelligence and moral intelligence on job satisfacation; With the mediating role of social capital, *Jornal of Cultural Management*. 10 (31), 43-47.
- Keshavarz, L; Farahani, H; Mohammadian, H (2014). The relationship between mental health and job attachment in physical education teachers of Yasouj city. *Scientific-Research Quarterly of Organizational Behavior Management Studies in Sports*. 71-78, (3) 1.
- Keshtiaray, N. Aghdampoor, R. & Esmaili, R. (2020). Designing a social responsibility curriculum model for the higher education system based on the Akker Model. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 26(1), 23-49.
- Khosravani, M., Khosravani, M., Borhani, F., & Mohsenpour, M. (2020). The relationship between moral intelligence and organizational commitment of nurses. *Clinical Ethics*, 15(3), 126-131.
- Kim SY, Reber BH. Public relations' place in corporate social responsibility: practitioners define their role. *Public Relat Rev* 2008; 34(4):337-42.
- Kohi, k (2016). Investigating the effect of organizational health on social responsibility (case study: employees of Tabriz University). *Social Development*, 10 (4), 33-58.
- Rahimi, H; Madani, A; Mohammadian, A; (2014). Investingating the relationship between moral intelligence and social capital with students` social responsibility: the case study of Tehran University, *Journal of Culture in Islamic University*, 5(1), 125.
- Rahman seresht, H; Rafie, M; Kosha, M (1999). Social responsibility; Transorganizational ethics. *Talbir Monthly*, 20th year, number 204, pp. 22-26.
- Schaufeli W, Taris T, Van Rhenen W. (2008). Work holism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well being? *Applied Psychology: An International Review*; (57): 173-203.

- Sahebi, A; Zalizadeh, M: Zalizadeh, M (2015). Choice theory: an approach towards responsibility. Scientific journal of Roish Psychology, 4(2), 113-134.
- Senjari, B. (2019). Employing moral intelligence and social support with social responsibility of first year high school girls. Educational Research Journal, 6 (39), 37-55.
- Shabani, A (2018). Studying social responsibility and Professional ethics in sports organizations of the country. Social Research, 10 (38), 46-66.
- Sharafi, T; Vise, V; shiri, A (2014). Investigating the effect of responsibility and moral intelligence of employees on the heals of the administrative system (case study: employees)management in islamic University, 3(8), 223-242.
- Shirazi, A; Ahmadi, Z (2015). The relationship between the ethical climate of the organization and the organizational commitment of secondary school teachers, New Approach Scientific Research Quarterly in Educational Management, 5 (20), 41-64.

Contents

Staff of Mashhad University of Medical Sciences).....	13
Ahmad Arabshahi Karizi, Marzieh Hoseini	
Designing a model of professional development of faculty members at Farhangian University with a grounded theoretical approach and a mixed exploratory paradigm	41
Bijan Abdollahi, Ali Akbar Sadin, Abdolrahim Navehebrahim, Hoseyn Abassiyan	
Investigating the mediating role of organizational indifference in the relationship between organizational justice and organizational trust of Ardabil secondary school teachers.....	85
Adel Zahedbabelan, Hasan Ahmadi	
Providing a model for the competence of university graduates for employment in the third millennium.....	109
Manouchehr Karimi, Seyedaliakbar Ahmadi	
Investigating the Impact of Mindfulness Leadership on Mental well-being and Organizational Commitment (Case study: Primary school principals in Sari.....	135
Marziyeh Niyaz Azari	
Investigating the Antecedents and Consequences of Accepting E-Learning in Students (Case study: Shiraz University of Medical Sciences).....	159
Mohammad Razzaghi, Hasan Ghalavandi, Mohammad Hasani	
Entrepreneurship and faculty growth in spiritual leadership mediated by organizational learning.....	189
Gholamreza Jabari Moraghoush, Jahangir Yari Hajataloo, Sadegh Maleki Avaresin	

The Role of Motivational Factors and Personal Characteristics on Sharing of Unconfirmed Information by Mediating Social Media Fatigue in the Time of COVID 19.....209
Mehrnaz Younesi, Sakineh Jafari

Designing a model of digital entrepreneurship ecosystems in educational organizations based on Grounded theory.....233
Neda Khodadadeh, Maryam Islampanah, Frank Mousavi, Elham Kaviani

Development of conceptual of Religious Science Education Management Model by applying the principles of self-learning in its stages(Case study: 9th grade students of Imam Reza High School in Qom).....277
Saeed Seydi, Mohammadreza Behrangi

Journal of Managing Education In Organizations

Editorial Board: Iranian Educational Administration Association

Chairman & Editor- In- Chief: Dr. Mohammad Reza Behrangi.

Professor of educational administration

Assistant manger: Dr.zeinab sadeghi. Ph.D of educational administration

Editorial Board:

Dr. Mohammad Reza Behrangi, Professor of Kharazmi University

Dr. Yadollah Mehralizadeh, Professor of Shahid Chamran University

Dr. Mohammad Reza Ahanchian, Professor of Ferdowsi University

Dr. Hossein Khanifar, Professor of Tehran University

Dr. Khodayar Abili, Professor of Tehran University

Dr. Mehdi Sobhaninejad, Associate Professor of Shahed University

Dr. Ghodsi Ahghar, Professor of Research & Planning Organization

Dr.Heidar Tourani, professor of education studies institution

Consultants of this issue: Dr. Maryam Ahmadi Zahrani, Dr. Mohammad Reza Ardalan, Dr. Mohammad Reza Behrangi, Dr. Narges Hasanmoradi, Dr. Reza Heidarifar, Dr. Hosein Khanifar, Dr. Heidar Tourani, Dr. sakineh jafari, Dr. Kiyoumars Niazazari, Dr.Nader Soleimani, Dr. Mohammad Reza yusefzadeh chosari

Persian & English Editor: Sanam Sayeh

Cover & Page Designer: Elahe Pirayandeh

ISSN:23222-1429

Publication: Quarterly

Vol:12 ; **No:** 2

Pulisher: Academic Publication Inservices

Number of Published Copy: 100 Hard Copy

journal of

Managing Education in Organizations

Vol.12 /No. 2/ Summer 2023