

بررسی رابطه هوش اخلاقی با وجدان کاری و تعهد سازمانی با تأکید بر رویکرد اسلامی در مدیران مدارس شهرستان میبد

دکتر منصور دهقان منشادی*

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین هوش اخلاقی با وجدان کاری و تعهد سازمانی با تأکید بر رویکرد اسلامی در مدیران مدارس دوره‌های مختلف تحصیلی آموزش و پرورش شهرستان میبد است که به روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی انجام گردید. جامعه آماری پژوهش کلیه مدیران مدارس دوره‌های تحصیلی شهرستان میبد در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ می‌باشند که از این جامعه با استفاده از جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، نمونه‌ای معادل ۱۰۸ نفر تعیین گردید. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه هوش اخلاقی لیک و کیل (۲۰۰۵)، پرسش‌نامه وجدان کاری کاستا و مک‌کری (۱۹۹۲) و پرسش‌نامه تعهد سازمانی مؤدی، پورتر و استیرز (۱۹۹۲) بود که روایی و پایایی هر سه پرسش‌نامه با استفاده از ملاک‌های روان‌سنجی احراز گردید. داده‌های حاصل با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد هوش اخلاقی توان پیش‌بینی وجدان کاری و تعهد سازمانی را دارد. از مولفه‌های هوش اخلاقی بهترین پیش‌بینی‌کننده وجدان کاری، در گام اول مولفه استقامت و پافشاری برای حق و در گام دوم مولفه استقامت و پافشاری برای حق و اقرار به اشتباهات و شکست‌ها بوده است. همچنین از مولفه‌های هوش اخلاقی بهترین پیش‌بینی‌کننده‌های تعهد سازمانی در گام اول مولفه فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران، در گام دوم مولفه راستگویی و در گام سوم مولفه اقرار به اشتباهات و شکست‌ها بوده است.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، رویکرد اسلامی، وجدان کاری، هوش اخلاقی.

هر سازمانی در دنیای پویا و پر مخاطره امروزی برای این که بتواند بقای خویش را تحکیم بخشد، باید مدیران و کارکنان خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی و فراگیری هوش اخلاقی نماید زیرا رعایت آن‌ها باعث دلگرمی کارکنان و به تبع آن افزایش کیفیت خدمات و در نهایت جلب رضایت ارباب رجوع و تثبیت بقای سازمان‌ها خواهد شد. اخلاق امری فطری و ذاتی برای انسان است. اخلاق نوعی صورت ادراکی و معرفتی است که در درون انسان قرار دارد و او را به کنش و فعل اخلاقی سوق می‌دهد و مفهوم حسن و قبح را برای انسان آشکار و قابل درک می‌سازد (پرتو، ۱۳۹۴). اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تأکید اسلام است، به طوری که پیامبر اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده‌اند. از این رو اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا کند (اعظمی، آبیانی اصفهانی و تولایی، ۱۳۸۷). هوش اخلاقی به معنای تشخیص امور درست و غلط و تشخیص امور اخلاقی جهان‌شمول است (بوربا^۱، ۲۰۰۵). هوش اخلاقی توانایی ذهنی برای شناسایی این موضوع است که چگونه اصول انسانی مانند قانون طلایی (قانونی که بسیاری از تمدن‌ها را در قرن‌ها هدایت و راهنمایی کرده است) و سخن پیامبر اسلام (ص) نیز هست: با دیگران همان‌گونه رفتار کنید که می‌خواهید با شما رفتار شود و تلاش کنید این اصل، قانون اساسی اخلاقی سازمان شما باشد (مختاری‌پور و سیادت، ۱۳۸۸)، باید در ارزش‌ها، اهداف و کارکردهای فردی ما به کار گرفته شود (لنیک و کیل^۲، ۲۰۰۵).

بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی تحت تأثیر هوش اخلاقی آن‌هاست. از آن‌جا که نیروی انسانی چه به صورت فردی، چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، همچنان مهم‌ترین عامل تولید به‌شمار می‌آید، 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 تأثیرگذار است. از این رو، توجه به هوش اخلاقی برای مدیران ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. مهم‌ترین صفت‌های هوش

1. Borba
2. Lennick & Kiel

اخلاقی مدیران، شامل درست کاری، مسئولیت پذیری و بخشش است که در اسلام و قرآن به آن تأکید زیادی شده است. درستکاری یا عمل صالح، میوه درخت ایمان است. هر جا در قرآن به ایمان اشاره شده، عمل صالح نیز به دنبال آن آمده و این نشانگر آن است که ایمان بدون عمل صالح ممکن نیست. عمل صالح آثار بسیاری به دنبال دارد که در چندین آیه مطرح شده است: (یا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید! از خدا پروا کنید و با راست گویان باشید) (توبه، ۹).

دیگر عنصر هوش اخلاقی مدیران "بخشش" است که قرآن می‌فرماید: (خُذِ الْعَفْوَ؛ عفو را پیشه کن) (بقره، ۱۰۹). به عبارتی، افراد با هوش اخلاقی بالا کار درست را صحیح انجام می‌دهند، اعمال آن‌ها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است، عملکرد بالایی ارائه می‌دهند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌دهند (مختاری‌پور و سیادت، ۱۳۸۸). در دنیای امروزی، تنها رهبران با هوش اخلاقی بالا می‌توانند در سازمان، اعتماد و تعهد ایجاد کنند (بوربا، ۲۰۰۵). تجارب مدیران تجاری در آمریکا، ژاپن و بسیاری از مؤسسات خصوصی و شرکت‌های کارآفرینی، نشان داده است که رفتار اخلاقی، تنها انجام درست کار نیست، بلکه انجام کار درست و هوش اخلاقی تأثیر بسیار قوی بر عملکرد سازمان دارد. بسیاری از رفتارهای مدیران تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی است، به همین دلیل قضاوت افراد در مورد درستی و نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت کاری آنان تأثیر دارد (ترنر، بارلینگ، اپیتروپاکی، بوچر و میلنر، ۲۰۰۲).

امروزه پویایی سازمان‌ها و نظام اداری به تنهایی منوط به جدید کردن فن آوری، تغییر ساختارها و اضافه نمودن سرمایه نیست؛ ولی آنچه در سرپا نگهداشتن و تعالی سازمان‌ها و نظام اداری نقش محوری داشته و حرف اول را می‌زند انسان است که اگر به بطن انسان نگاه کنیم عاملی به نام وجدان می‌تواند نقشی پررنگ و بسیار مهم را در کارایی و اثربخشی هر سازمان ایفا کند (فرهنگی و حسین‌زاده، ۱۳۸۴؛ به نقل از خسروی، عسکریان و نوه‌ابراهیم، ۱۳۹۵). وجدان کاری نوعی گرایش درونی است که به مدد آن فرد به انجام کار بیشتر و بهتر، گرایش پیدا می‌کند و به لحاظ روحی و مادی ارضا می‌شود (آرچانا، ۲۰۰۴؛ قلاوندی، ۱۳۹۱).

براساس رویکرد اسلامی، مهم‌ترین ارزش‌ها دربارهٔ انسان این است که او مخلوق، عبد، امین و خلیفهٔ خداوند است و دو بعد مادی و روحی دارد، اما اصالت از آن روح است. انسان، اجتماعی آفریده شده و خیرخواهی در ذات او سرشته شده است. این تعریف از نهادینه‌شدن و اصول ارزشی اساسی دربارهٔ انسان، الگوی متفاوتی از نهادینه‌شدن وجدان‌کاری در سازمان‌ها ارائه می‌نماید. به این ترتیب، نهادینه‌شدن وجدان‌کاری مستلزم تغییر نگرش افراد به کار و وظیفهٔ خود در سازمان است. براساس رویکرد اسلامی، این تغییر نگرش بر باور به اصول خاصی دربارهٔ انسان مبتنی است. از مهم‌ترین باورهای اساسی دربارهٔ انسان برای تغییر نگرش کارکنان در مورد وظیفه و کار خود، باور به مخلوق، عبد، خلیفه و امین بودن انسان است. براساس این باورهاست که برای تغییر بینش افراد نسبت به کار، باید به آن‌ها این شناخت را عرضه و در آن‌ها تقویت نمود که کار، وظیفه، امکانات و فرصت‌های موجود، امانت‌های الهی‌اند. از آن‌جا که انسان، مخلوق خداوند است، باید این شناخت را بر او عرضه و تقویت نمود که رشوه گرفتن، اسراف و تبذیر نعمات الهی و کم‌کاری، حرام است و خداوند به او این فرصت را داده است تا از طریق کار، در درجهٔ بندگان رستگار و صالح خداوند قرار گیرد. این باورها و شناخت‌های اساسی دربارهٔ کار و وظیفه، برگرفته از اصول ارزشی اساسی دربارهٔ انسان است (رحیمی، ۱۳۹۱).

عناصر وجدان‌کاری شامل کفایت^۱، نظم و ترتیب^۲، وظیفه‌شناسی^۳، تلاش برای موفقیت^۴، خویش‌داری^۵ و احتیاط در تصمیم‌گیری^۶ می‌باشد. کفایت، احساسی است که فرد تا چه حد، قابل، حساس و مآل‌اندیش در کار است. نظم و ترتیب نشانه تمیزی، آراستگی، مرتب بودن و انضباط داشتن است. وظیفه‌شناسی به معنای اداره کردن آگاهانه است. افراد وظیفه‌شناس، به اصول اخلاقی‌شان پایبند بوده و تعهدات اخلاقی‌شان را به‌طور دقیق انجام می‌دهند. افراد تلاش‌گر، سطح آرزو و انگیزه بالایی دارند و سخت کار می‌کنند تا به اهداف خود برسند. خویش‌داری توانایی افراد در

1. Competence
2. Regulating
3. Dutifulness
4. Achievement Striving
5. Self-Control
6. Deliberation

شروع وظایف و ادامه آن در جهت تکمیل آن علی‌رغم دلتنگی‌ها و آشفتگی‌هاست و در آخر احتیاط در تصمیم‌گیری مربوط به حد تمایل افراد به فکر کردن قبل از اقدام به عمل است (گروسی‌فرشی، ۱۳۸۰).

تعهد سازمانی از دیگر متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش است. تعهد سازمانی عبارت است از حالتی که در آن کارمند، اهداف سازمان را معرف خود دانسته و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند. در واقع تعهد به پایبندی فرد به هدفی که دارد اشاره می‌کند. هدف می‌تواند اجتماعی یا غیراجتماعی و یا در مورد یک سازمان یا گروه‌های کاری به کار رود (گمیتی^۱، ۲۰۰۸). تعهد سازمانی، مفهومی است که از میزان کسب هویت و نحوه ارتباط افراد با سازمان‌هایشان حاصل می‌شود. درخصوص اهمیت تعهد سازمانی لوتاز^۲ یادآور شد که نگرش کلی تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل است (اسماعیلی، ۱۳۸۰). همچنین تعهد ایجاب می‌کند که انسان متعهد، خود را وام‌دار عهد خویش بداند و به آن بدون هیچ کاستی وفا کند. *يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ* (مائده، آیه ۱) ای کسانی که به خداوند ایمان آوردید، به عقد و عهد خود وفا کنید. *وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا* (بقره، آیه ۱۷۷) نیکان کسانی هستند که به عهد خود وفا می‌کنند و رعایت تعهدها را همانند عبادت خداوند گرامی می‌دارند. *وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا* (اسراء، آیه ۳۴) به میثاق خود عمل نمایید و به آن وفا کنید، زیرا هنگام محاسبه الهی رعایت عهد مورد سؤال قرار می‌گیرد. در این جهت، فرقی بین عهد با خدا و عهد با بندگان وی نیست. پس متصدی اسلامی که متعهد به انجام خدمات صادقانه است، در قیامت مسئول خواهد بود.

هوش اخلاقی مدیران، موجب رشد و بالندگی وجدان‌کاری و تعهد سازمانی است که قابلیت‌ها و فرصت‌های جدیدی را برای فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمانی، ارتقاء کیفیت و بهبود حیات کاری مدیران فراهم می‌سازد. بی‌شک آموزش و پرورش اساسی‌ترین نهاد اجتماعی در شکل‌دهی، هدایت و کنترل افکار افراد هر جامعه بشری است. عمده‌ترین منبع استراتژیک هر سازمان و یا هر جامعه، جهت تحقق اهداف

خود، منابع انسانی است و در بین عناصر نیروی انسانی، مدیران، نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی هستند (محمودی، سیادت و شادان فر، ۱۳۹۱). مطالعات متعددی مبنی بر رابطه هوش اخلاقی، تعهد سازمانی با متغیرهای مرتبط دیگری انجام شده است که نشان دهنده اثر مثبت هوش اخلاقی بر متغیرهای دیگر است (لائو و ایدریس^۱، ۲۰۰۵؛ دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۴؛ نصیرزاده، ۱۳۹۳؛ اسماعیلی طرزی، بهشتی فر و اسماعیلی طرزی، ۱۳۹۲).

در رابطه با وجدان کاری و تعهد سازمانی نیز پژوهش های مرتبط و مشابهی انجام شده است. نتایج پژوهش مظفری (۱۳۹۶) با عنوان «بررسی رابطه هوش اخلاقی با تعهد سازمانی دبیران مدارس» نشان داد که مسئولیت، بالاترین همبستگی را با تعهد سازمانی از خود نشان می دهد. پژوهش سعیدیان و مرادی (۱۳۸۸)، نشان داد بین وجدان کاری و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. رشتبر (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «نقش وجدان کاری بر افزایش بهره وری کارکنان» به این نتیجه دست یافت که وجدان کاری بر افزایش بهره وری کارکنان مؤثر است و از طریق احترام، داشتن دیدگاه مثبت نسبت به انسان، آموزش جامع، به کارگیری مکانیزم های خود انگیزشی، توجه به استقلال افراد، واگذاری مسئولیت و توجه به امنیت شغلی افراد در سازمان می توان به افزایش بهره وری کارکنان دست یافت. مولوی و سیدی (۱۳۹۵) نیز به نتایج مشابهی دست یافتند. صلاح الدین، بینیتی بحرالدین، عبدالله و عثمان^۲ (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر وجدان کاری اسلامی بر تعهد سازمانی» به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که وجدان کاری اسلامی بالاتری دارند وفاداری، وظیفه شناسی و صداقت و در یک جمع بندی تعهد سازمانی بیشتر و بالاتری نیز به سازمان خود دارند. از سوی دیگر ییجیت^۳ (۲۰۱۶) در پژوهش خود با موضوع «اثر تعهد سازمانی بر تبادلات اجتماعی و جامعه پذیری سازمانی» به این نتیجه رسید که جامعه پذیری سازمانی و تبادلات اجتماعی بر تعهد سازمانی اثر مثبتی دارد. المرشاد^۴ (۲۰۱۵) بر وجود رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با رویکرد نقش محوری درگیری شغلی و حس

1. Lau & Idris
2. Salahudin, binti Baharuddin, Abdullah & Osman
3. Yiğit
4. Almarshad

اثر بخشی تأکید کرده است. افشار^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «ضرب تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی در دانشگاه‌های ترکیه» بر تأثیر این ضریب بر عملکرد علمی اذعان داشت. همچنین مزاید، خان، کوندی، کورشی، اختر و بیلال^۲ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «تأثیر مشارکت کارکنان و تعهد سازمانی بر بهره‌وری سازمانی در بخش‌های صنایع مهندسی کشورهای حاشیه خلیج فارس» پرداخته‌اند و از تأثیر شایان تعهد سازمانی بر بهره‌وری گزارش داده‌اند. هویدا، جمشیدیان و مختاری‌فر (۲۰۱۱) و ایپک^۳ (۲۰۱۰) نیز به نتایج مشابهی دست پیدا کردند.

نظر به اهمیت نقش مدیران و اعتبار و ارزشی که بر آن متصور است، سرمایه‌گذاری به منظور تربیت و تأمین این رکن مهم تعلیم و تربیت، سودمندترین نوع سرمایه‌گذاری است. از سوی دیگر داشتن نیروی انسانی کارآمد و با اصول اخلاقی، لازمه پیشرفت علمی و فرهنگی در یک جامعه می‌باشد. از این رو مدیران برای آن که بتوانند به نقش حیاتی سازمانی و رسالت شغلی خود عمل نمایند، باید به‌طور مستمر مشغول یادگیری بوده و از هوش اخلاقی، تعهد سازمانی و وجدان کاری لازم برخوردار و دائماً تحت بررسی‌های پژوهشی قرار گیرند.

باتوجه به اهمیت جامعه آماری که به امر تعلیم و تربیت اشتغال دارند، ضرورت تحقیق در مورد رابطه هوش اخلاقی با وجدان کاری و تعهد سازمانی با تأکید بر رویکرد اسلامی بیش از هر موردی احساس می‌شود. علم اسلامی نیازمند معرفت‌شناسی اسلامی است و راه وصول به علم و معرفت‌شناسی اسلامی در فرایند آموزش و پرورش اتفاق می‌افتد (رشیدی، کشاورز، بهشتی و صالحی، ۱۳۹۶). همچنین این مطالعه در صدد است عواملی که هوش اخلاقی را در منابع انسانی افزایش می‌دهد و میزان تأثیرگذاری آن فاکتورها را بر وجدان کاری و تعهد سازمانی مورد مطالعه قرار دهد تا با روشن کردن عوامل فوق، رهنمودهای عملی در سازمان ارائه نماید.

نکته مهم و قابل توجه در این پژوهش این است که کلیه مطالعاتی که در این زمینه توسط سایر پژوهشگران انجام شده است، مطالعاتی است که محدود به رابطه دو

1. Afşar
2. Mazayed, Khan, Kundi, Qureshi, Akhtar & Bilal
3. Ipek

متغیر هستند. مطالعه‌ای که همزمان سه متغیر را با جهت‌گیری جدید مورد بررسی قرار دهد و همسو با ادبیات تربیت اسلامی باشد انجام نشده است. بنابراین موضوعی که مطرح است این است که مؤلفه‌های هوش اخلاقی توان پیش‌بینی وجدان‌کاری و تعهد سازمانی مدیران مدارس را دارند یا خیر؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه مدیران مدارس دوره‌های مختلف تحصیلی شهرستان میبد در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ بوده که براساس جدول کرجسی و مورگان^۱، از جامعه آماری تحقیق، ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه بود. برای جلوگیری از افت احتمالی نمونه ۱۰ درصد به حجم نمونه اضافه شد و پرسش‌نامه به صورت کامل تکمیل شد. در نهایت ۱۰۸ نفر از مدیران (۵۶ مدیر مرد و ۵۲ مدیر زن) که ۱۰۶ نفر متأهل و ۲ نفر مجرد بودند، مورد بررسی قرار گرفتند. جدول شماره ۱، سن، میزان تحصیلات، سابقه خدمت و سابقه مدیریت نمونه مورد مطالعه را نشان می‌دهد.

جدول ۱. ویژگی‌های دموگرافیک نمونه مورد پژوهش

سن		میزان تحصیلات		سابقه خدمت	سابقه مدیریت	
۳۱ تا ۳۵	۴	فوق لیسانس و بالاتر	۴	زیر ۵ سال	۳	۴۰
۳۶ تا ۴۰	۸۱	لیسانس	۸۱	۵ تا ۱۰ سال	۴	۲۹
۴۱ به بالا	۲۳	فوق دیپلم	۲۳	۱۱ تا ۱۵ سال	۵	۲۳
				۱۶ تا ۲۰ سال	۶	۵
				۲۱ و بالاتر	۹۰	۱۱
					۱۰۸	۱۰۸

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

در این پژوهش جهت جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسش‌نامه^۱ هوش اخلاقی^۲ وجدان‌کاری و^۳ تعهد سازمانی استفاده شد که به‌طور مختصر به معرفی این پرسش‌نامه‌ها پرداخته شده است.

پرسش‌نامه هوش اخلاقی: این پرسش‌نامه توسط لنینک و کیل (۲۰۰۵) تدوین شد. این پرسش‌نامه در ایران توسط آراسته و جاهد (۱۳۹۰) همسو با ادبیات تربیت اسلامی هنجاریابی شده که شامل ۴۰ گویه است. لنینک، کیل و جردن (۲۰۱۱) برای هوش اخلاقی ۱۰ مولفه شامل: شایستگی عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باورها، راستگویی، استقامت و پافشاری برای حق (ایستادگی بخاطر حقیقت)، وفای به عهد، مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی، اقرار به اشتباهات و شکست‌ها، قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران، فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران (اهمیت دادن خودجوش به دیگران)، توانایی در بخشش اشتباهات خود و توانایی در بخشش اشتباهات دیگران را در نظر گرفته‌اند (آراسته، جعفری‌راد، عزیزی‌شماسی و محمدی‌جوزانی، ۱۳۸۹).

ابعاد ۱۰ گانه پرسش‌نامه هوش اخلاقی شامل عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باورها (۳۱، ۲۱، ۱۱ و ۱)؛ راستگویی (سؤالات ۳۲، ۲۲، ۱۲، ۲)؛ استقامت و پافشاری برای حق (۳۳، ۲۳، ۱۳، ۳)؛ وفای به عهد (سوال‌های ۳۴، ۲۴، ۱۴، ۴)؛ مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی (سوال‌های ۳۵، ۲۵، ۱۵، ۵)؛ اقرار به اشتباهات و شکست‌ها (سوال‌های ۳۶، ۲۶، ۱۶، ۶)؛ قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران (سوال‌های ۳۷، ۲۷، ۱۷، ۷)؛ فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران (سوال‌های ۳۸، ۲۸، ۱۸، ۸)؛ توانایی در بخشش اشتباهات خود (سوال‌های ۳۹، ۲۹، ۱۹، ۹) و توانایی در بخشش اشتباهات دیگران (سوال‌های ۴۰، ۳۰، ۲۰، ۱۰) می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری گزینه‌های پرسش‌نامه هوش اخلاقی براساس طیف لیکرت می‌باشد (همیشه=۵)، (اغلب=۴)، (گاهی اوقات=۳)، (بندرت=۲) و (هرگز=۱) می‌باشد.

مارتین و آستین^۲ (۲۰۱۰) این پرسش‌نامه رو به صورت محتوایی مورد مطالعه قرار دادند و پایایی آن را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ اعلام کردند. صادقی، عادل، شمسایی

و مقیم‌بیگی (۱۳۹۴) نیز آلفای کرونباخ برای ابعاد درستکاری ۰/۷۸، مسئولیت‌پذیری ۰/۷۹، دلسوزی ۰/۷۷ و برای بخشش ۰/۷۵ گزارش نموده‌اند. قلی‌پور و حضرتی (۱۳۸۸) روایی پرسش‌نامه را به صورت محتوایی با استفاده از قضاوت متخصصان و همبستگی درونی مورد ارزیابی قرار دادند. بر این اساس بیشترین همبستگی درونی بین دلسوزی و بخشش با هوش اخلاقی ($r = 0/85$) و کم‌ترین همبستگی درونی بین درستکاری با هوش اخلاقی ($r = 0/82$) گزارش شده است. جودی‌شاه‌آباد و رضایی (۱۳۹۳) پایایی پرسش‌نامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲، امینی و رحیمی (۱۳۹۴) ۰/۸۹ و آراسته و جاهد (۱۳۹۰) نیز ۰/۸۹ گزارش نموده‌اند. در این پژوهش برای آگاهی از اشکالات صوری احتمالی پرسش‌نامه‌ها و به‌منظور کمک به برداشت هرچه بهتر و صحیح‌تر پاسخ‌دهندگان از گویه‌ها، روایی پرسش‌نامه به صورت صوری و محتوایی مورد بررسی قرار گرفت. پایایی این پرسش‌نامه در این پژوهش نیز به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه شد.

پرسش‌نامه وجدان‌کاری: این پرسش‌نامه شامل ۱۶ گویه از پرسش‌نامه پنج عاملی شخصیت^۱ کاستا و مک‌کری^۲ است که با ادبیات تربیت اسلامی نیز همسو شده است و دارای دو مولفه "قابلیت اتکا" و "موفقیت‌مداری" است. ۸ گویه اول از این پرسش‌نامه (سؤال‌های ۸-۱) مربوط به زیر مقیاس "قابلیت اتکا" است و ۸ گویه دوم (سؤال‌های ۱۶-۹)، زیر مقیاس "موفقیت‌مداری" را می‌سنجد. شیوه نمره‌گذاری این پرسش‌نامه از نوع پنج درجه‌ای لیکرتی بود که در آن برای جواب‌های کاملاً موافقم (نمره ۴)، موافقم (نمره ۳)، نظری ندارم (نمره ۲)، مخالفم (نمره ۱) و کاملاً مخالفم (نمره صفر) در نظر گرفته شده است. اردلان، بهشتی‌راد و سلطان‌زاده (۱۳۹۴) روایی این پرسش‌نامه را با استفاده از روایی سازه به روش تحلیل عاملی مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحلیل عاملی آن‌ها نشان داد که این پرسش‌نامه از ۴ مولفه تشکیل شده است. همین‌طور این پژوهشگران پایایی این پرسش‌نامه را به روش آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار دادند و ضریب ۰/۸۹ را گزارش نمودند. در این پژوهش روایی پرسش‌نامه با استفاده از روایی محتوایی و با قضاوت متخصصان بررسی و

1. Big five personality questionnaire
2. Costa & McCrae

مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه نیز توسط آلفای کرونباخ 0.70 محاسبه شد.

پرسش‌نامه تعهد سازمانی: این پرسش‌نامه توسط مؤدی، پورتر و استیرز^۱ (۱۹۹۲) ساخته شده و دارای ۱۵ گویه است. در این پرسش‌نامه حداقل امتیاز ۱۵ و حداکثر ۱۰۵ است. برای نمره‌گذاری این پرسش‌نامه گویه‌های ۳، ۷، ۹، ۱۱، ۱۲ و ۱۵ به صورت معکوس و از راست به چپ از ۱ تا ۷ و سؤال‌های ۱، ۴، ۲، ۵، ۶، ۸، ۱۰، ۱۳ و ۱۴ چپ به راست به صورت مثبت نمره‌گذاری می‌شود. جمع نمره ردیف‌ها نمره کل را تشکیل می‌دهد. هرچه امتیاز بالاتر باشد، تعهد سازمانی فرد بالاتر است. لازم به ذکر است در این پژوهش گویه‌های پرسش‌نامه با ادبیات تربیت اسلامی همسو شده‌اند. قربانی، حقیقی، تجریشی و رسته‌مقدم^۲ (۱۳۹۱) با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی، اعتبار سازه پرسش‌نامه و پایایی آن را با آلفای کرونباخ 0.80 گزارش نموده‌اند. ساسونگو نانگو و نگوتور ایکیایون^۲ (۲۰۱۲) روایی این پرسش‌نامه را با روش تحلیل عاملی تأییدی، و پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ برابر 0.84 گزارش کرده‌اند. حاجلو، صبحی قراملکی و بهرامی‌رضاقی^۳ (۱۳۹۲) روایی این پرسش‌نامه را با روش تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ 0.80 گزارش نموده‌اند. دهقانان، صبور و حجتی^۴ (۱۳۹۲) روایی این پرسش‌نامه را با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی مورد بررسی قرار داده و پایایی آن را با استفاده از روش آلفای کرونباخ 0.89 گزارش نموده‌اند. در این پژوهش، روایی پرسش‌نامه با روش تحلیل عاملی تأییدی، تأیید شد و پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ 0.76 محاسبه شده است.

یافته‌ها

هدف از انجام این پژوهش بررسی روابط بین هوش اخلاقی، وجدان‌کاری و تعهد سازمانی است که ماتریس همبستگی این متغیرها در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. همبستگی بین هوش اخلاقی و مؤلفه‌های آن با وجدان کاری و تعهد سازمانی

متغیرها	هوش اخلاقی										وجدان کاری	تعهد سازمانی							
	عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باورها	راستگویی	استقامت و پافشاری برای حق	وفای به عهد	مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی	اقرار به اشتباهات و شکست‌ها	قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران	فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران	توانایی در بخشش اشتباهات خود	توانایی در بخشش اشتباهات دیگران		هوش اخلاقی	قابلیت اتکا	موفقیت مداری	نمره کل وجدان کاری	غرور	اهداف	مشارکت	تعهد سازمانی
عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باورها	۱	* ۰/۲۱ ** ۰/۲۴									* ۰/۲۲ ** ۰/۲۴	۰/۱۵	۰/۱۵	۰/۱۷	۰/۱۲	۰/۰۶	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۱۵
راستگویی		۱	* ۰/۲ ** ۰/۲۴	* ۰/۲۱ ** ۰/۲۴	* ۰/۱۹ ** ۰/۱۹	* ۰/۲۲ ** ۰/۲۴	* ۰/۱۸ ** ۰/۲۴	۰/۱۴ ** ۰/۲۴	* ۰/۲۳ ** ۰/۲۴	۰/۱۳ ** ۰/۲۴	* ۰/۲۳ ** ۰/۲۴	۰/۱۹ ** ۰/۲۴	۰/۰۱ ** ۰/۲۴	۰/۱۷ ** ۰/۲۴	۰/۱۳ ** ۰/۲۴	۰/۰۶ ** ۰/۲۴	۰/۱۱ ** ۰/۲۴	۰/۰۶ ** ۰/۲۴	* ۰/۲۷ ** ۰/۲۴
استقامت و پافشاری برای حق			۱	* ۰/۲۴ ** ۰/۲۴	۰/۱۳ ** ۰/۱۳	۰/۱۴ ** ۰/۲۵	* ۰/۲۴ ** ۰/۲۴	۰/۱۲ ** ۰/۲۴	۰/۱۴ ** ۰/۲۴	۰/۱۱ ** ۰/۲۴	* ۰/۲۴ ** ۰/۲۴	۰/۱۶ ** ۰/۲۴	۰/۱۵ ** ۰/۲۴	* ۰/۲۴ ** ۰/۲۴	۰/۱۶ ** ۰/۲۴	۰/۰۵ ** ۰/۲۴	۰/۱۶ ** ۰/۲۴	۰/۰۵ ** ۰/۲۴	۰/۰۲ ** ۰/۲۴
وفای به عهد				۱	۰/۱۳ ** ۰/۱۳	* ۰/۲۵ ** ۰/۲۵	* ۰/۲۴ ** ۰/۲۴	۰/۱۳ ** ۰/۲۴	۰/۱۴ ** ۰/۲۴	۰/۱۳ ** ۰/۲۴	* ۰/۲۴ ** ۰/۲۴	۰/۱۴ ** ۰/۲۴	۰/۱۶ ** ۰/۲۴	۰/۰۲ ** ۰/۲۴	۰/۱۶ ** ۰/۲۴	۰/۱۴ ** ۰/۲۴	۰/۰۹ ** ۰/۲۴	۰/۰۳ ** ۰/۲۴	۰/۱۲ ** ۰/۲۴
مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی					۱	* ۰/۲ ** ۰/۲	* ۰/۲ ** ۰/۲	۰/۱۱ ** ۰/۲	۰/۱۱ ** ۰/۲	۰/۱۳ ** ۰/۲	* ۰/۲۳ ** ۰/۲۳	۰/۱۳ ** ۰/۲۳	۰/۱۳ ** ۰/۲۳	۰/۲۳ ** ۰/۲۳	۰/۱۴ ** ۰/۲۳	۰/۰۴ ** ۰/۲۳	۰/۰۱ ** ۰/۲۳	۰/۱۲ ** ۰/۲۳	۰/۱۲ ** ۰/۲۳
اقرار به اشتباهات و شکست‌ها						۱	۰/۱۲ ** ۰/۱۲	۰/۱۱ ** ۰/۱۱	۰/۱۴ ** ۰/۱۴	۰/۱۵ ** ۰/۱۵	* ۰/۲۴ ** ۰/۲۴	۰/۱۲ ** ۰/۱۲	۰/۱۱ ** ۰/۱۱	* ۰/۲۴ ** ۰/۲۴	۰/۱۱ ** ۰/۱۱	۰/۱۳ ** ۰/۱۳	۰/۱۱ ** ۰/۱۱	* ۰/۲۴ ** ۰/۲۴	۰/۱۲ ** ۰/۲۴
قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران							۱	* ۰/۲۷ ** ۰/۲۷	۰/۱ ** ۰/۱	۱/۲ ** ۱/۲	* ۰/۲۳ ** ۰/۲۳	۰/۱۱ ** ۰/۱۱	۰/۱۱ ** ۰/۱۱	۰/۱۴ ** ۰/۱۴	۰/۱ ** ۰/۱	۰/۰۹ ** ۰/۰۹	۰/۱۲ ** ۰/۱۲	۰/۱۵ ** ۰/۱۵	۰/۱۵ ** ۰/۱۵
فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران								۱	۰/۱۱ ** ۰/۱۱	۰/۱۲ ** ۰/۱۲	* ۰/۲۳ ** ۰/۲۳	۱/۶ ** ۱/۶	۰/۱۳ ** ۰/۱۳	۰/۳۱ ** ۰/۳۱	۰/۰۲ ** ۰/۰۲	۰/۱ ** ۰/۱	۰/۰۴ ** ۰/۰۴	* ۰/۴۱ ** ۰/۴۱	۰/۱۵ ** ۰/۴۱
توانایی در بخشش اشتباهات خود									۱	۰/۱۴ ** ۰/۱۴	* ۰/۲۷ ** ۰/۲۷	۰/۱۵ ** ۰/۱۵	۰/۱۳ ** ۰/۱۳	۰/۱۳ ** ۰/۱۳	۱/۰۶ ** ۱/۰۶	۰/۱۲ ** ۰/۱۲	۰/۰۹ ** ۰/۰۹	۰/۱۴ ** ۰/۱۴	۰/۱۲ ** ۰/۱۴
توانایی در بخشش اشتباهات دیگران										۱	* ۰/۳۲ ** ۰/۳۲	۰/۱۸ ** ۰/۱۸	۰/۱۵ ** ۰/۱۵	۰/۱۳ ** ۰/۱۳	۰/۱ ** ۰/۱	۰/۱۷ ** ۰/۱۷	۰/۱۱ ** ۰/۱۱	۰/۰۳ ** ۰/۰۳	۰/۱۲ ** ۰/۱۴
هوش اخلاقی											۱	* ۰/۲۴ ** ۰/۲۴	۰/۱۷ ** ۰/۱۷	* ۰/۳۰ ** ۰/۳۰	۰/۱۶ ** ۰/۱۶	۰/۰۸ ** ۰/۰۸	۰/۱۸ ** ۰/۱۸	* ۰/۲۶ ** ۰/۲۶	۰/۱۲ ** ۰/۲۶
قابلیت اتکا												۱	۰/۱۹ ** ۰/۱۹	۰/۰۳ ** ۰/۰۳	۰/۰۳ ** ۰/۰۳	۰/۰۴ ** ۰/۰۴	۰/۱۶ ** ۰/۱۶	۰/۱۷ ** ۰/۱۷	۰/۱۲ ** ۰/۱۶
موفقیت مداری													۱	* ۰/۵۳ ** ۰/۵۳	۰/۱۴ ** ۰/۱۴	۰/۱۶ ** ۰/۱۶	۰/۰۸ ** ۰/۰۸	۰/۱۹ ** ۰/۱۹	۰/۱۹ ** ۰/۱۹
نمره کل وجدان کاری														۱	۰/۱۶ ** ۰/۱۶	۰/۱۸ ** ۰/۱۸	۰/۰۱ ** ۰/۰۱	* ۰/۳۲ ** ۰/۳۲	* ۰/۳۲ ** ۰/۳۲
غرور															۱	۰/۱۴ ** ۰/۱۴	۰/۱۶ ** ۰/۱۶	* ۰/۴۴ ** ۰/۴۴	* ۰/۴۴ ** ۰/۴۴
اهداف																۱	۰/۱۸ ** ۰/۱۸	* ۰/۴۱ ** ۰/۴۱	* ۰/۴۱ ** ۰/۴۱
مشارکت																	۱	* ۰/۴۸ ** ۰/۴۸	* ۰/۴۸ ** ۰/۴۸
تعهد سازمانی																			۱

**p<۰/۰۱ *p<۰/۰۵

سال دوم
شماره ۳
شماره پیاپی ۴
پاییز ۱۳۹۶

جدول ۲ همبستگی بین هوش اخلاقی و مؤلفه‌های آن با وجدان کاری و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود رابطه بین وجدان کاری و هوش اخلاقی ($r = 0.30, p \leq 0.01$)، بین مؤلفه «استقامت و پافشاری برای حق» و وجدان کاری ($r = 0.27, p \leq 0.01$)، بین «اقرار به اشتباهات و شکست‌ها» و وجدان کاری ($r = 0.27, p \leq 0.01$)، بین تعهد سازمانی و هوش اخلاقی ($r = 0.26, p \leq 0.01$)، بین «راستگویی» و تعهد سازمانی ($r = 0.27, p \leq 0.01$)، بین «اقرار به اشتباهات و شکست‌ها» و تعهد سازمانی ($r = 0.26, p \leq 0.01$) و بین «فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران» و تعهد سازمانی ($r = 0.41, p \leq 0.01$) مثبت بوده یعنی با افزایش هر کدام از متغیرها، متغیر دیگری نیز افزایش می‌یابد.

جهت آگاهی از قدرت پیش‌بینی وجدان کاری مدیران براساس مؤلفه‌های هوش اخلاقی از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه به روش گام به گام برای پیش‌بینی متغیر وجدان کاری

مرحله اول			مرحله دوم			پیش‌بینی‌کننده‌ها
P<	T	β	P<	T	β	
0.004	2/93	0.28	0.01	2/63	0.25	استقامت و پافشاری برای حق
			0.012	2/56	0.24	اقرار به اشتباهات و شکست‌ها
0.278			0.365			(R) ضریب همبستگی چند متغیری
0.08			0.13			(R ²) ضریب تعیین چند متغیری
8/61			7/83			F
0.004			0.001			سطح معناداری

با توجه به داده‌های جدول ۳، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده وجدان کاری، متغیر «استقامت و پافشاری برای حق» است ($t = 2/93$ و $\beta = 0.28$ و $\alpha \leq 0.01$). این متغیر به تنهایی ۸ درصد از واریانس نمرات وجدان کاری را به‌طور معناداری تبیین می‌کند ($p < 0.01$ و $f = 8/61$ و $R^2 = 0.08$). دومین متغیر وارد شده به تحلیل، «اقرار به اشتباهات و شکست‌ها» است ($t = 2/56$ و $\beta = 0.24$ و $\alpha \leq 0.05$). ورود این متغیر به تحلیل،

ضریب تعیین را به میزان ۵ درصد افزایش می‌دهد و متغیرهای «استقامت و پافشاری برای حق» و «اقرار به اشتباهات و شکست‌ها» در مجموع ۱۳ درصد از واریانس وجدان کاری را به‌طور معناداری تبیین می‌کنند ($p < 0/001$ و $f = 7/83$ و $R^2 = 0/13$). جهت آگاهی از قدرت پیش‌بینی تعهد سازمانی مدیران براساس مؤلفه‌های هوش اخلاقی از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه به روش گام به گام برای پیش‌بینی متغیر تعهد سازمانی

مرحله اول			مرحله دوم			مرحله سوم			پیش‌بینی‌کننده‌ها
P<	T	β	P<	T	β	P<	T	β	
0/0001	4/93	0/50	0/0001	5/2	0/53	0/0001	4/58	0/41	فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران
0/01	2/5	0/25	0/02	2/31	0/23				راستگویی
0/02	2/31	0/20							اقرار به اشتباهات و شکست‌ها
0/501			0/46			0/412			(R) ضریب همبستگی چند متغیری
0/25			0/21			0/17			(R ²) ضریب تعیین چند متغیری
11/27			13/65			21/06			F
0/0001			0/0001			0/0001			سطح معناداری

با توجه به داده‌های جدول ۴، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی، متغیر «فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران» است ($t = 4/58$ و $\beta = 0/41$ و $\alpha \leq 0/0001$). این متغیر به تنهایی ۱۷ درصد از واریانس نمرات تعهد سازمانی را به‌طور معناداری تبیین می‌کند ($p < 0/0001$ و $f = 21/06$ و $R^2 = 0/17$). دومین متغیر وارد شده به تحلیل «راستگویی» است ($t = 2/31$ و $\beta = 0/23$ و $\alpha \leq 0/05$). ورود این متغیر به تحلیل، ضریب تعیین را به میزان ۴ درصد افزایش می‌دهد و متغیرهای «فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران» و «راستگویی» در مجموع ۲۱ درصد از واریانس تعهد سازمانی را به‌طور معناداری تبیین می‌کنند ($p < 0/0001$ و $f = 13/65$ و $R^2 = 0/21$). سومین متغیر از نظر قدرت پیش‌بینی‌کنندگی تعهد سازمانی، «اقرار به اشتباهات و شکست‌ها» است ($t = 2/31$ و $\beta = 0/2$ و $\alpha \leq 0/05$). ورود این متغیر به تحلیل، ضریب تعیین را به میزان ۴ درصد افزایش می‌دهد و متغیرهای

«فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران»، «راستگویی» و «اقرار به اشتباهات و شکست‌ها» در مجموع ۲۵ درصد از واریانس تعهد سازمانی را به‌طور معناداری تبیین می‌کنند ($R^2 = 0.25$ و $f = 11/27$ و $p \leq 0.0001$).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش اخلاقی با وجدان کاری و تعهد سازمانی مدیران مدارس شهرستان میبد انجام شد. نتایج نشان داد که از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش‌بینی‌کننده وجدان کاری در گام اول «استقامت و پافشاری برای حق»، در گام دوم «استقامت و پافشاری برای حق» و «اقرار به اشتباهات و شکست‌ها» بوده است. براساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین متغیرهای «استقامت و پافشاری برای حق» و «اقرار به اشتباهات و شکست‌ها» با وجدان کاری معنادار بوده است؛ این یافته به‌طور غیرمستقیم با نتایج به دست آمده از پژوهش اسماعیلی طرزی و همکاران (۱۳۹۲) مبنی بر رابطه هوش اخلاقی با میزان اعتمادآفرینی مدیران و پژوهش هدایی (۱۳۸۳) که نشان داد بین عوامل اقتصادی، روابط انسانی، دانش کارکنان و نظام ارزش‌ها با وجدان کاری رابطه وجود دارد همسو است. لنیک و کیل (۲۰۰۵) نشان دادند که چگونه بهترین سازمان‌ها مدیرانی دارند که فعالانه ارزش‌های اخلاقی را برای ماندگاری سازمان و موفقیت شخصی خود اعمال می‌کنند و مدیران بسیاری از سازمان‌ها با بهره‌مندی از هوش اخلاقی موفقیت سازمان خود را تضمین می‌کنند. بسیاری از رفتارهای مدیران تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی است. مدیر با هوش اخلاقی قوی بالا می‌تواند اعتماد را ایجاد کند. نصیرزاده (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر اخلاق و وجدان کاری و هوش اخلاقی در مدیریت سازمان‌ها، معتقد است اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سازمان می‌گردد. مدیر باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورد تا آنان بتوانند با توان هرچه بیشتر کارکنند. این امر، نیازمند وجود رهبری با هوش اخلاقی بالاست. هوش اخلاقی، توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنهاست تا کار درست را درست انجام داده و اعمالش با ارزش‌ها و عقایدش هماهنگ باشد و افزایش کارایی با رعایت اصول اخلاقی همراه شود. بهشتی‌فر و نکویی‌مقدم (۱۳۸۹) یادآور شدند که روز به روز باور سازمان‌ها در این مورد راسخ‌تر می‌شود که ترویج اصول اخلاقی و تقویت فرهنگ معنوی با توجه به اسلام و

قرآن موجب ایجاد وجدان کاری در مدیران و کارکنان خواهد شد. این تحقیق مشخص کرد که مدیران، با داشتن قوه تشخیص درست از نادرست می توانند وجدان کاری را در خود بوجود آورند. به نظر می رسد شیوه ای که مدیران در رفتار و کردار انتخاب می کنند باعث رشد و پیشرفت خودشان و کارکنان می گردد. به همین دلیل هرچه این ویژگی در مدیران افزایش یابد، میزان وجدان کاری مدیران و کارکنان افزایش می یابد.

لازم به ذکر است که مدیرانی که دارای هوش اخلاقی هستند، می توانند به طور شفاف اصول، ارزش ها و باورهایشان را بیان کنند. زمانی که برای انجام کاری موافقت کردند، آن را تا آخر دنبال می کنند. وقتی تصمیمی می گیرند و نتیجه آن اشتباه از آب در می آید به اشتباهشان اعتراف می کنند. قادر به بخشیدن و فراموش کردن هستند، حتی زمانی که فرد خطایی جدی انجام داده باشد، زمانی که با یک تصمیم مهم روبرو می شوند، آگاهانه آن را با عمیق ترین اصول، ارزش ها و باورهایشان مطابقت می دهند و وقتی کارهایشان خوب پیش نمی رود، دیگران یا شرایط محیط را مقصر نمی دانند. بنابراین طبق یافته این پژوهش، مدیرانی که دارای این ویژگی شخصیتی و هوش اخلاقی می باشند دارای اهداف روشن و مشخصی هستند و برای دستیابی به آنها طبق برنامه منظمی عمل می کنند. هرگاه برنامه ای را برای اصلاح پاره ای از رفتارهای خود شروع می کنند، معمولاً بعد از چند روز آن را کنار نمی گذارند. برای دستیابی به هدف خود سخت تلاش می کنند. احساس نمی کنند مجبور هستند با دیگران رقابت نمایند و از آنها بهتر عمل کنند. به طور منطقی می توان انتظار داشت در افرادی که دارای ویژگی های هوش اخلاقی یعنی درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش هستند، ویژگی های دیگری از قبیل دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و مشارکت در کار، رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظیفه هایشان نیز وجود داشته باشد.

از سوی دیگر طبق نظریه رفتاری اخلاق کار (کاوایان، ۱۳۸۲)، هرگاه فردی، کار اخلاقی که بر پایه هوش اخلاقی است، انجام دهد و از سوی مدیران ارشد مورد تشویق قرار گیرد، احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر تقویت می شود تا جایی که کار اخلاقی به صورت ارزش درونی و همان وجدان کاری در می آید. بنابراین درونی شدن اخلاق کار در مدیران باعث تعهد اخلاقی و وجدان کاری می شود، به این معنی که شخص به طور درونی ارزش مأموریت سازمانی و شغلی را در سازمان به خاطر ارزشی که برای کار خود قائل است تقویت نموده و آن را انجام می دهد. همچنین براساس نظریه دیدگاه اسلامی می توان هوش اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در

صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد و رضایت را در کارکنان از یک‌سو و رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد.

دیگر یافته این پژوهش مربوط به توان پیش‌بینی تعهد سازمانی مدیران مدارس شهرستان میبد توسط مؤلفه‌های هوش اخلاقی است. نتایج نشان داد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون، بهترین پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی در گام اول «فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران»، در گام دوم «فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران» و «راستگویی»، و در گام سوم «فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران»، «راستگویی» و «اقرار به اشتباهات و شکست‌ها» است. این یافته با نتایج پژوهش دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۴) همسو است. نتایج پژوهش وی حاکی از آن است که بین هوش اخلاقی و تعهد سازمانی در کارکنان مراکز توان‌بخشی بهزیستی شهر یزد همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین با نتایج پژوهش مظفری (۱۳۹۶) که نشان داد مسئولیت که یکی از ابعاد هوش اخلاقی است بالاترین همبستگی را با تعهد سازمانی دارد، نیز همسو است. المرشاد (۲۰۱۵) بر وجود رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی با رویکرد نقش محوری تأکید کرده است. افشار (۲۰۱۴) به بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی پرداخت و بر تأثیر این ضریب بر عملکرد علمی دانشگاه اذعان داشت. همچنین مزاید و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی تأثیر مشارکت کارکنان و مسئولیت‌پذیری و تعهد سازمانی بر بهره‌وری سازمانی در بخش‌های صنایع مهندسی کشورهای حاشیه خلیج فارس پرداخته‌اند و از تأثیر شایان آن‌ها بر بهره‌وری گزارش داده‌اند. لائو و ایدریس (۲۰۰۵) در تحقیق خود نشان دادند که چگونه هوش اخلاقی باعث کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل می‌شود که این امر مستلزم مسئولیت‌پذیری اعضای سازمان، احترام و اعتماد آن‌ها به مدیریت و افزایش تعهد می‌باشد. از سوی دیگر یحیی (۲۰۱۶) در بررسی خود به این نتیجه رسید که جامعه‌پذیری سازمانی و تبادلات اجتماعی بر تعهد سازمانی اثر مثبتی دارد.

همچنین تعهد ایجاب می‌کند که انسان متعهد، خود را وامدار عهد خویش بداند و به آن بدون هیچ کاستی وفا کند. *يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ* (مائده، آیه ۱) افرادی که تعهد سازمانی دارند، توجه زیادی به سازمان‌شان دارند و از کار کردن در آن بر خود می‌بالند و معتقدند کیفیت کار در واحد آن‌ها عالی است، آنان به سازمان و شغل‌شان علاقه‌مندند، نقش خود را در داخل سازمان با اهمیت می‌دانند و از اهداف آتی سازمان آگاه هستند. آنان همچنین ارتباطات بین برنامه‌های

سالانه سازمان، اولویت‌های آتی و برنامه‌های واحد کاری خود را درک می‌کنند. در بهبود کیفیت و استانداردهای کاری واحدشان و توسعه اهداف مشارکت دارند و از آزادی قابل توجهی در مذاکره در زمینه اولویت‌های کاری خود برخوردار هستند. بنابراین به‌طور منطقی می‌توان انتظار داشت افرادی که دارای ویژگی‌های هوش اخلاقی یعنی درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش هستند، تعهد قوی برای بقاء عضویت در یک سازمان خاص، تمایل برای تلاش بسیار زیاد برای سازمان، باور قاطع در قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان، قبول داشتن سازمان و پذیرش اهداف و ارزش‌های آن و آمادگی برای بذل کوشش بیشتری داشته باشند. بنابراین هوش اخلاقی مدیران، موجب رشد و بالندگی تعهد سازمانی شده و قابلیت‌ها و فرصت‌های جدیدی را برای فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمانی و ارتقاء کیفیت و بهبود حیات کاری مدیران فراهم می‌سازد. به نظر می‌رسد مدیران دارای هوش اخلاقی روش‌هایی را برمی‌گزینند که اعضای سازمان وظایف خود را با موفقیت بیشتری انجام دهند و در نتیجه تعهد بیشتری نسبت به مدارس داشته، از همکاران خود حمایت می‌کنند. یادآوری این نکته لازم است که وجدان‌کاری و تعهد مدیران مدارس تحت تأثیر عوامل مختلفی است. بخشی از آن‌ها مربوط به فرهنگ، نگرش و شخصیت فردی است، اما بخش مهمی از آن مربوط به سازمان، مدیریت و رهبری و نحوه برخورد با فرد در سازمان است.

از محدودیت‌های این پژوهش نگرانی بعضی از مدیران در پاسخگویی به سوال‌ها، علی‌رغم اطمینان‌دهی به آن‌ها در مورد عدم افشای نظرات‌شان و همچنین کمبود منابع کتابخانه‌ای به‌خصوص منابع فارسی در رابطه با هوش اخلاقی بود. براساس یافته‌های به‌دست آمده پیشنهاد می‌شود یک نظام تشویقی مناسب طراحی شود به‌نحوی که بالاترین پاداش‌ها صرف بیش‌ترین تلاش‌های مدیریت آموزشی، یادگیری و به‌کار بستن آموخته‌ها گردد تا تعهد سازمانی و وجدان‌کاری مدیران مدارس تقویت گردد. همچنین هوش مناسب اخلاقی، به عنوان یکی از عوامل اصلی جذب و استخدام نیرو در آموزش و پرورش مدنظر قرار گیرد. به علاوه در مدیریت مدارس افرادی به کار گمارده شوند که از هوش اخلاقی بالایی برخوردار باشند. دوره‌های آموزش ضمن خدمت مناسب برای مدیران مدارس با بهره‌گیری از مدرسان توانمند جهت ارتقاء سطح معرفت آن‌ها و آشنایی با روش‌های ایجاد روحیه تعهد سازمانی و وجدان‌کاری در معلمان برگزار گردد. در نهایت در آموزش هوش اخلاقی به مدیران مدارس، به فرهنگ اسلامی و آموزه‌های دینی توجه بیشتری مبذول شود.

- قرآن کریم، (۱۳۸۶). ترجمه آیت الله ناصر مکارم شیرازی. مشهد: آستان قدس رضوی.
- آراسته، حمیدرضا و جاهد، حسینعلی. (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها. نشریه نشاء علم، ۲۱(۲)، ۴۰-۴۵.
- آراسته، حمیدرضا؛ جعفری‌راد، علی؛ عزیزی‌شمامی، مصطفی و محمدی‌جوزانی، زهره. (۱۳۸۹). بررسی وضعیت هوش اخلاقی دانشجویان. مجله راهبرد فرهنگ، ۳(۱۰ و ۱۱)، ۲۰۱-۲۱۴.
- اردلان، محمدرضا؛ بهشتی‌راد، رقیه و سلطان‌زاده، وحید. (۱۳۹۴). اثر رهبری امنیت‌مدار بر کاهش رفتارهای تلافی‌جویانه با نقش میانجی وجدان‌کاری. فصل‌نامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۱(۳)، ۵۱-۷۲.
- اسماعیلی، کوروش. (۱۳۸۰). تعهد سازمانی. مجله تدبیر، ۱۱۲، ۶۶-۶۹.
- اسماعیلی‌طرزی، زهرا؛ بهشتی‌فر، ملیکه و اسماعیلی‌طرزی، حمیده. (۱۳۹۲). رابطه هوش اخلاقی با میزان اعتمادآفرینی مدیران. فصل‌نامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱(۱)، ۷۰-۸۴.
- اعظمی، امیر؛ آبیانی اصفهانی، سعید و تولایی، روح‌اله. (۱۳۸۷). رهبری و مدیریت اخلاق اسلامی. دو ماه‌نامه توسعه انسانی پاپس، ۵(۱۷)، ۷۱-۸۸.
- امینی، محمد و رحیمی، حمید. (۱۳۹۴). بررسی وضعیت هوش اخلاقی دانشجویان دانشکده مهندسی دانشگاه کاشان. فصل‌نامه آموزش مهندسی ایران، ۱۷(۶۶)، ۱-۱۶.
- بهشتی‌فر، ملیکه و نکویی‌مقدم، محمود. (۱۳۸۹). رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان. فصل‌نامه اخلاق در علوم و فناوری، ۵(۲-۱)، ۶۷-۷۳.
- پرتو، مسلم. (۱۳۹۴). نقش جهت‌گیری مذهبی و وضعیت اقتصادی-اجتماعی در تحول قضاوت اخلاقی نوجوانان دانش‌آموز. فصل‌نامه مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی، ۱(۱)، ۱۱-۳۸.
- جودی‌شاه‌آباد، گیو و رضایی، اکبر. (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران با مدیریت خادمیت در مدارس شهرستان میاندوآب با تأکید بر جنسیت. آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)، ۷(۲۸)، ۲۱-۳۸.
- حاجلو، نادر؛ صبحی‌قراقلی، ناصر و بهرامی‌رضایی، حسین. (۱۳۹۲). پیش‌آیندهای روان‌شناختی تعهد سازمانی. روانشناسی مدرسه، ۲(۲)، ۵۸-۷۴.
- خسروی، حمید؛ عسکریان، مصطفی و نوه ابراهیم، عبدالرحیم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های وجدان‌کاری با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران. پژوهش‌های تربیتی، ۳(۳۲)، ۱۰۲-۱۱۶.
- دهقانی فیروزآبادی، محمدحسین. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین هوش اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان مراکز توانبخشی بهزیستی شهر یزد در سال ۱۳۹۳. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی - پژوهشکده علوم بهزیستی.
- دهقانیان، حامد؛ صبور، الهام و حجتی، علیرضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه. پژوهش‌نامه بیمه، ۲۸(۲)، ۱۵۳-۱۸۰.
- رحیمی، محمدرضا. (۱۳۹۱). نهادینه‌سازی وجدان‌کاری با رویکرد اسلامی. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۲(۱)، ۲۹-۵.
- رشتیر، سمانه. (۱۳۹۵). نقش وجدان‌کاری بر افزایش بهره‌وری کارکنان. دومین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه‌ریزی پایدار ایران، تهران: موسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
- رشیدی، شیرین؛ کشاورز، سوسن؛ بهشتی، سعید و صالحی، اکبر. (۱۳۹۶). ارائه الگوی نظری تربیت عقلانی جهت نظام آموزش و پرورش رسمی و عمومی براساس مبانی معرفت‌شناختی قرآن کریم. فصل‌نامه مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی، ۲(۲)، ۷-۳۶.
- سعیدیان، نرگس و مرادی، مصیب. (۱۳۸۸). رابطه سبک‌های رهبری باس با وجدان‌کاری و تعهد کاری مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهر اصفهان. دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی، ۲۳(۲۲)، ۱۱۹-۱۴۰.
- صادقی، امیر؛ عادل، زهرا؛ شمسایی، فرشید و مقیم بیگی، عباس. (۱۳۹۴). ارتباط هوش اخلاقی پرستاران با رضایت بیماران از مراقبت‌های پرستاری. مدیریت پرستاری، ۴(۳)، ۶۵-۷۵.
- فرهنگی، علی‌اکبر و حسین زاده، علی. (۱۳۸۴). دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی. ماه‌نامه تدبیر، ۳۳(۱۵۷)، ۱۴-۱۷.
- قربانی، محبوبه؛ حقیقی، مهدی؛ محمدعلی تجریشی، ایمان و رسته مقدم، آرش. (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در یک سازمان دولتی. فرایند مدیریت و توسعه، ۲۵(۳)، ۹۲-۶۷.
- قلاوندی، حسن. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین ویژگی‌های رهبری خدمتگزار و عدالت سازمانی ادراک شده با وجدان‌کاری. گزارش طرح تحقیقاتی دانشگاه ارومیه.
- قلی‌پور، آرین و حضرتی، محمود. (۱۳۸۸). تبیین ابزار سنجش رهبری خدمتگزار در سازمان‌های دولتی ایران. مجله پژوهش‌های مدیریت، ۳(۳)، ۲۷-۵.
- کاوایان، بهنام. (۱۳۸۲). بررسی اخلاق کار و تعهد در بخش دولتی و خصوصی. ماه‌نامه تدبیر، ۱۶(۱۶۵)، ۲۰-۲۱.
- گروسی‌فرشی، تقی. (۱۳۸۰). رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت). تهران: انتشارات دانیال.
- محمودی، محمدتقی؛ سیادت، سیدعلی و شادان‌فر، فائزه. (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های هوش اخلاقی و رهبری تیمی مدیران

- گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های شهر زاهدان. *آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)*، ۵(۱۹)، ۱۰۷-۱۲۶.
- مختاری‌پور، مرضیه و سیادت، سیدعلی. (۱۳۸۸). بررسی مقایسه‌ای ابعاد هوش اخلاقی از دیدگاه دانشمندان با قرآن کریم و ائمه معصومین (ع). *مطالعات اسلام و روان‌شناسی*، ۲(۴)، ۹۷-۱۱۸.
- مظفری، کوثر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش اخلاقی با تعهد سازمانی دبیران مدارس. سومین کنفرانس ملی روانشناسی علوم تربیتی و اجتماعی، بابل، مؤسسه علمی تحقیقاتی کومه علم آوران دانش، ۱۵۰-۱۶۲.
- مولوی، مهران و سیدی، لیلا. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین وجدان‌کاری و بهره‌وری سازمانی در مدیریت آموزش و پرورش شهرستان مهاباد. چهارمین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، شیراز، موسسه آموزشی مدیران خبره نارون. ۳۴-۴۴.
- نصیرزاده، فرشته. (۱۳۹۳). تأثیر اخلاق و وجدان‌کاری و هوش اخلاقی در مدیریت سازمان‌ها، فصلنامه علمی ترویجی اخلاق، ۱۵(۱۶)، ۱۰۳-۱۲۵.
- هدایسی، هدیه. (۱۳۸۳). بررسی پاره‌ای از عوامل مؤثر بر وجدان و انضباط‌کاری کارکنان آموزش و پرورش منطقه ۴ تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهرا.
- Afşar, T.S. (2014). Impact of the quality of work-life on organizational commitment: A comparative study on academicians working for state and foundation universities in Turkey. *International Journal of Social Sciences*, 3(4), 124-152.
- Almarshad, S. O. (2015). Quality of work life and organizational commitment in Saudi Arabi: The role of job involvement and sense of efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(2), 141-158.
- Archana, V. (2004). Occupational stress and social support as predictors of organisational commitment. *Psychologycal Studies*, 49(2-3), 202-204.
- Borba, M. (2005). *The step-by-step plan to building moral intelligence. Nurturing Kids Heart & Souls. National Educator Award*, National Council of Self-Esteem, Jossey-Bass.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Gemmiti, M. (2008). *The relationship between organizational commitment, organizational identification and organizational citizenship behavior*. Norderstedt, Germany: GRIN Verlag.
- Hoveida, R., Jamshidian, A., & Mokhtarifar, H. (2011). A study of the relationship between organizational socialization and commitment of teachers of Hamedan secondary schools. *Applied Socialization*, 22(3), 63-82.
- Ipek, C. (2010). Predicting organizational commitment from organizational culture in Turkish primary schools. *Asia pacific Education Review*, 11(3), 371- 385.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lau, H. C., & Idris, M. A. (2001). The soft foundation of the critical success factors on TQM implementation in Malaysia, *TQM Magazine*, 13(1), 51-62.
- Lennick, D., & Kiel, F. (2005). *Moral intelligence*. University of Pennsylvania, Wharton.
- Lennick, D., Kiel, F., & Jordan, K. (2011). *Moral intelligence: Enhancing business performance and leadership success in turbulent times*. New Jersey: Pearson Education.
- Martin, D., & Austin, B. (2010). Validation of the moral competency inventory measurement instrument: Content, construct, convergent and discriminant approaches. *Management Research Review*, 33(5), 437-451.
- Mazayed, K., Khan, M. S., Kundi, G. M., Qureshi, Q. A., Akhtar, R., & Bilal, H. (2014). Assessing the impact of job involvement and commitment on organizational productivity in the Arab/Gulf countries. *Industrial Engineering Letters*, 4(3), 18-22.
- Mowday, R. T., Porter, W. L., & Steers, R. M. (1992). *Employee-organization linkages*. New York: Academic Press.
- Saasongu Nongo, E., & Ngutor Ikyanyon, D. (2012). The influence of corporate culture on employee commitment to the organization. *International Journal of Business and Management*, 7(22), 21-28.
- Salahudin, S. N., binti Baharuddin, S. S., Abdullah, M. S., & Osman, A. (2016). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35, 582590-.
- Turner, N., Barling, J., Epitropaki, O., Butcher, V., & Milner, C. (2002). Transformationl leadership and moral reasoning. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 304-311.
- Yigit, I. (2016). The effect of organizational commitment on the social exchange and organizational socialization: A study in research and practice hospital of Kocaeli University. *Kau Jeasf*, 7(12), 25-50.