

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال نهم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۴
صص ۹۹-۱۱۸

بررسی رابطه هوش اخلاقی با یادگیری سازمانی معلمان آموزش و پرورش شهر تهران

مصطفی مختاری^۱، حمید شفیعی زاده^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین هوش اخلاقی با یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران با استفاده از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان زن و مرد منطقه ۱۰ آموزش و پرورش شهر تهران در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ می باشد که شامل ۶۲۵ نفر است. حجم نمونه نیز با توجه به تعداد جامعه آماری به روش تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان برابر با ۲۳۵ نفر برآورد گردید. به منظور سنجش متغیرهای مورد استفاده در پژوهش از دو پرسش نامه هوش اخلاقی لینگ و کیل (۲۰۰۵) و یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) استفاده گردید. روایی محتوایی پرسش نامه ها مورد تأیید متخصصان و استاد راهنما قرار گرفته است. پایایی پرسش نامه ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، برای هوش اخلاقی، ۰/۸۶ و برای یادگیری سازمانی، ۰/۸۹ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل از روش های آماری توصیفی و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، t تک نمونه ای و رگرسیون) استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که هوش اخلاقی و تمامی مؤلفه های آن (درستکاری، دلسوزی، مسئولیت پذیری و گذشت) با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی داری دارد. نتایج آزمون t تک نمونه ای نیز نشان داد که وضعیت هوش اخلاقی معلمان بالاتر از سطح متوسط و وضعیت یادگیری سازمانی معلمان پایین تر از حد متوسط بوده که به لحاظ آماری معنادار می باشد. نتایج رگرسیون گام به گام همچنین نشان داد که از بین ابعاد هوش اخلاقی، بعد درستکاری، توانایی پیش بینی یادگیری سازمانی را دارد.

کلید واژه ها: هوش اخلاقی، یادگیری سازمانی، معلمان

پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۱۱/۱۱

دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۷/۱۰

۱- دانشجوی کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران

۲- استادیار و عضو هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران
(نویسنده مسئول) shafizadeh11@gmail.com

مقدمه

در عصر حاضر که عصر جهانی شدن است، دیگر موتور رشد سازمان‌ها به سرمایه و نیروی انسانی یدی محدود نمی‌شود. مهمترین متغیر رشد همه‌جانبه سازمان‌ها در عصر حاضر، دانش است. امروزه به سرمایه‌های نامشهود و معنوی که همان دانش نامیده می‌شود؛ به عنوان یک عامل مهم و حیاتی می‌نگرند. به بیان دیگر سازمان‌هایی در برابر تغییرات و تحولات موفق و پیروز خواهند بود که بتوانند سرمایه‌های نامشهود و معنوی خود را بهبود و توسعه بخشند. در این راستا، برخی از اندیشمندان و صاحب‌نظران معاصر اظهار می‌دارند که دانش، منبع عمده کسب مزیت رقابتی پایدار محسوب می‌شود و به منظور دستیابی سازمان‌ها به چنین مزیتی، فرآیند مدیریت دانش می‌تواند به عنوان یک فرصت استراتژیک، مورد توجه قرار گیرد. در حال حاضر، مدیریت دانش یک مفهوم جدید و پرتعداد محسوب می‌شود و فرآیندی است که به سازمان کمک می‌کند تا اطلاعات و تخصص‌های مهمی که قسمتی از حافظه سازمان هستند و معمولاً به یک حالت بدون ساختار در سازمان وجود دارند را شناسایی، انتخاب، سازماندهی، توزیع و منتقل نماید (احمدی و احمدی، ۱۳۸۹: ۱). اما در این میان نکته قابل توجه این است که محصول دانش و دستیابی به اندوخته‌های دانش سازمان، بدون یادگیری ممکن نمی‌شود. یادگیری کلید دستیابی به دارایی‌های دانش و در نتیجه افزایش سرمایه نامشهود است (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵: ۷۰). سازمان‌های امروزی نمی‌توانند روند سرعت تغییر را متوقف سازند، بلکه تنها می‌توانند نوسانات بی‌ثباتی را به فرصت‌های یادگیری، تطابق و همخوانی مطلوب تبدیل کنند. در کاری که تغییرات به طور مستمر انجام می‌گیرد، یک روش مشخص و راه معین که بتواند به ما در پیش‌بینی آینده کمک کند وجود ندارد، بلکه در حال حاضر مهمترین مهارت این است که چگونگی فراگیری را یاد بگیریم، یعنی یاد بگیریم که چگونه یاد بگیریم. مدیریت دانش و یادگیری سازمانی باعث افزایش خلاقیت و جلوگیری از خروج دانش و تجربیات سازمانی شده و در نهایت منجر به افزایش نوآوری، بهره‌وری و اثر بخشی سازمانی می‌شود. دراکر (۱۹۹۰) معتقد است که کلید موفقیت‌های سازمانی دانش است زیرا ارزش از طریق نوآوری و تولید ایجاد می‌شود و هر دو در گرو به کارگیری دانش است (میر اسماعیلی، ۱۳۸۶: ۱۵۰).

یادگیری سازمانی یک شکل خاص از توسعه یادگیری در سازمان به وسیله افراد کلیدی سازمان است که می توانند با تغییرات متعاقب سازمان مرتبط باشند (کراو، ۲۰۰۶: ۲۵-۴۸). یادگیری سازمانی ابداع و فراگیری دانش جدید را در اولویت قرار می دهد و روی نقش افراد در ابداع و بکارگیری دانش جدید تأکید می کند؛ و یک شیوه مهمی برای رسیدن به عملکرد موفق و کسب مزیت رقابتی برای سازمان ها ارائه می دهد (گنجی، ۱۳۸۹: ۲). سیرات^۱ (۲۰۰۹) یادگیری سازمانی را این گونه تعریف می کند: یادگیری سازمانی عبارت است از توانایی سازمان در کسب بصیرت، بینش و فهم از طریق تجربه، عمل، مشاهده، تجزیه و تحلیل و تمایل به آزمون موفقیت ها و شکست ها (سیرات، ۲۰۰۹: ۱). یادگیری سازمانی به نقل از آرگریس و شاوون (۱۹۹۶) محصول پرس و جو و تحقیق در سازمان است، بدین معنی که هر زمان عواقب مورد انتظار یک فرآیند کاری مغایر با نتایج واقعی به دست آمده باشد، یک فرد (یا گروه) به پرس و جو و تحقیق مشغول می شود تا علت این تناقض را درک نموده و در صورت لزوم برای حل و فصل مشکل اقدام نماید. در روند این پرس و جوی سازمانی فرد با دیگر اعضای سازمان به تعامل برخاسته و یادگیری اتفاق خواهد افتاد. بنابراین یادگیری محصول مستقیم این تعامل است (آلن فراست، ۲۰۱۰: ۵). ابعاد یادگیری سازمانی از نظر نیفه^۲ عبارتند از: چشم انداز مشترک، فرهنگ سازمانی^۳، کار و یادگیری تیمی^۴، اشتراک دانش، تفکر سیستمی^۵، رهبری مشارکتی^۶، و توسعه شایستگی های کارکنان (خانعلیزاده، ۱۳۸۹: ۲۲).

چشم انداز (بینش) مشترک: چشم انداز مشترک تصویر ذهنی روشن است؛ اغلب هدفی است که فرد می خواهد به آن برسد. بینش به مفهوم تصویر آرمانی داشتن است.

فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه نگرش ها، باورها، عقاید و تفکر حاکم بر سازمان.

-
1. Serrat
 2. Neefe
 3. organizational culture
 4. team learning
 5. System thinking
 6. Participatory leadership

کار و یادگیری تیمی: یادگیری تیمی عبارت است از فرایندی که طی آن ظرفیت اعضای گروه توسعه داده شده و به گونه ای همسو شود که نتایج حاصله از آن چیزی باشد که همگان واقعاً طالب آن بوده اند (خانعلیزاده، ۱۳۸۹: ۲۰-۴۳).

اشتراک دانش: به اشتراک گذاشتن دانش، انتقال و توزیع دانش، انتقال سازمانی و فن آورانته داده ها، اطلاعات و دانش را در بر می گیرد.

تفکر سیستمی: تفکر سیستمی یعنی استفاده از روش سیستمی در تحلیل و اداره امور سازمان و توجه به تأثیر عوامل سازمانی بر یکدیگر. یعنی تفکر کل نگر. روشی از تفکر که در آن برتری کل بر جزء تصدیق می شود (نیاز آذری و همکاران، ۱۳۸۹: ۳۵۳).

رهبری مشارکتی: یعنی مشارکت دادن کارکنان در امر تصمیم سازی و مدیریت سازمان.

توسعه شایستگی های کارکنان: شایستگی در ادبیات منابع انسانی، مجموعه ای است از دانش، مهارت ها و رفتارهای قابل سنجش و قابل مشاهده که در موفقیت یک شغل یا پست سهیم هستند. بنابر این توسعه شایستگی کارکنان یعنی آموزش و ارتقای سطح دانش و مهارت آنها.

یکی از این عوامل که بر یادگیری سازمانی تأثیر می گذارد، هوش اخلاقی در سازمان‌ها است. هوش اخلاقی عبارت است از توانایی ایجاد تمایز بین درست و غلط بر اساس اصول جهان شمول تعریف شده. این نوع هوش، در محیط جهانی مدرن کنونی می تواند به مثابه نوعی جهت یاب برای اقدامات عمل نماید. هوش اخلاقی، نه تنها چارچوبی قوی و قابل دفاع برای فعالیت انسان‌ها فراهم می کند، بلکه کاربردهای فراوانی در دنیای حقیقی دارد. در واقع، این هوش تمام انواع دیگر هوش انسان را در جهت انجام کارهای ارزشمند هدایت می کند (بهشتی فر و همکاران^۱، ۲۰۱۱: ۴). یکی از مهمترین موضوعاتی که زمینه ساز بروز مشکلات متعدد برای جوامع در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است. رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانیهای زیادی را در بخشهای دولتی و غیر دولتی بوجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را وا داشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده و بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم

^۱. Beheshtifār et al

آورند. در جامعه ما، با وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ ملی و دینی (که در آن به کار ارزش بسیار نهاد می‌شود) در ساختار کلی جامعه ارزشهایی غلبه دارند که اخلاق حرفه‌ای و اخلاق کار و در پی آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱).

با طلوع قرن جدید، نخستین بار اصطلاح هوش اخلاقی توسط بوربا (۲۰۰۱) در روان‌شناسی مطرح می‌شود. وی «هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار درجهت صحیح و درست» تعریف می‌کند (بوربا، ۲۰۰۱: ۲). بوربا معتقد است: هوش اخلاقی توانایی درک درست از نادرست است. این عبارت به معنای بر خوردار بودن از عقاید اخلاقی راسخ و قوی و عمل کردن به آنهاست، به گونه‌ای که فرد به شیوه‌ای صحیح و محترمانه رفتار کند. این استعداد فوق‌العاده، در بر دارنده ابعاد ضروری از زندگی از جمله توانایی تشخیص رنج و درد افراد و خود داری از رفتار ظالمانه تعمدی، مهار کردن هیجان‌های ناگهانی، و به تعویق انداختن کامروایی، گوش دادن به همه جنبه‌های قبل از قضاوت کردن، پذیرش و ادراک تفاوت‌ها، شناخت گزینش‌های ممکن غیر اخلاقی، همدلی کردن، ایستادگی در برابر بی‌عدالتی‌ها، و رفتار همراه با احترام و عطف با دیگران است (همان). اساس هوش اخلاقی را سه فضیلت اصلی شکل می‌دهند: همدلی، وجدان، و خویشتنداری. در حقیقت این فضائل آنقدر برای هوش اخلاقی اهمیت دارند که بوربا آنها را رمز (هسته) اخلاقی می‌نامد. اگر یکی از این سه ویژگی، رشد نیافته باشد، فرد در برابر اثرات مسموم‌کننده‌ای که سر راه او قرار می‌گیرد، بی‌دفاع می‌ماند، و وقتی هر سه این عناصر اصلی ضعیف باشند، فرد به یک بمب ساعتی آماده انفجار تبدیل می‌شود. برای رشد اخلاقی افراد وجود یک اصل استوار، تعیین‌کننده است، زیرا به آنها نیرو می‌دهد تا با عادت‌های درونی و بیرونی زشت، مقابله کنند و آنچه را که صحیح است انجام دهند (بوربا، ۲۰۰۱: ۲).

لی نک و کیل^۱ (۲۰۰۵) هوش اخلاقی را توانایی تشخیص درست از اشتباه و کاربرد اصول جهانی در اخلاقیات، اهداف و مراودات یک فرد از روی قاعده می‌دانند. به نظر لی نک و کیل (۲۰۰۵) چهار اصل هوش اخلاقی عبارتند از: درستکاری^۲، مسئولیت‌پذیری^۱، دلسوزی^۳ و بخشش^۳ (سیادت و مختاری پور، ۱۳۸۸: ۶۲).

^۱. Linnek & keil

^۲. integrity

درستکاری: یعنی ایجاد هماهنگی بین آنچه که به آن معتقدیم و آنچه که به آن عمل می کنیم. انجام آنچه که می دانیم درست است و گفتن حرف راست در تمام زمانها.

مسئولیت پذیری: یعنی پذیرفتن مسئولیت اعمال خود و پیامدهای آن. کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد مسئولیت اعمال خود را می پذیرد؛ همچنین او اشتباهات و شکست های خود را می پذیرد.

دلسوزی: یعنی توجه به دیگران که دارای تاثیر متقابل است. اگر نسبت به دیگران مهربان و دلسوز باشیم، آنان نیز در وقت نیاز با ما همدردی می کنند.

بخشش و گذشت: یعنی آگاهی از عیوب خود و تحمل اشتباهات دیگران.

استاکوئیز^۴ (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان « تاثیر آموزش تجارت بر شایستگی های اخلاقی دانش آموزان، مطالعه ای کاوش گرایانه در لهستان » به این نتایج دست یافت که آماده سازی دانشجویان اقتصاد برای نقش های اخلاقی حرفه ای، دغدغه ای مورد توجه برای دنیای حقوقی و دانشگاه های اقتصاد است. رسواییهای مالی که در رسانه ها انعکاس وسیعی می یابد، اعتماد عمومی را در زمینه تجارت همواره پایین نگه داشته و این سوال را به وجود می آورد که پرورش صلاحیت های اخلاقی دانشجویان رهبران آینده تجارت، در دانشگاه تا چه اندازه موثر است که دو هدف مورد نظر است: ۱) بررسی قابلیت اطمینان و صحت MCI (در جامعه لهستان ۲) مقایسه صلاحیت های اخلاقی دانش آموزان در صورت بکارگیری آموزش های اخلاقی یا عدم بکارگیری آن در نتایج MCI. که نتایج مربوطه (نتایج MCI) روی دانشجویان لهستانی نکات قابل توجهی را درباره افزایش فهم دانشجویان درباره آموزش های اقتصادی و صلاحیت های اخلاقی آشکار می سازد. رفیق، ناصر و بختیار^۵ (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر هوش هیجانی بر قابلیت های یادگیری سازمانی بدین نتایج دست یافته اند: ارتباط مثبت معناداری میان هوش هیجانی و قابلیت های یادگیری سازمانی و ابعاد آنها وجود دارد و همچنین پژوهش آنها

1. responsibility

2. compassion

3. forgiveness

4. Stachowicz

5. Rafiq, naseer, Bakhtiar

نشان داد که هوش هیجانی کارکنان، قابلیت‌های یادگیری سازمانی آنها را تسهیل و بهبود می‌بخشد.

کلارک^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان «هوش اخلاقی در مدارس» به این نتایج دست یافت که هوش اخلاقی به مفهوم توانایی انسان در بکارگیری اصول اخلاقی برای پیشبرد اهداف شخصی، ارزش‌ها و فعالیت‌های او برمیگردد. اساس هوش اخلاقی بر پایه ۴ شایستگی مربوط به امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری، گذشت و دلسوزی استوار است. مدیران مدرسه و معلمانی که از هوش اخلاقی بهره می‌برند می‌توانند این شایستگی‌ها را در دانش‌آموزان بوجود آورند، پشتیبانی کنند و ارج نهند. بالا رفتن هوش اخلاقی در مدارس و در اجتماع باعث شکل‌گیری سازمان‌هایی موثرتر، روابط بهتر و تربیت دانش‌آموزانی می‌شود که باهوش و موفق هستند و اصول و حقوق پذیرفته شده انسان را ارج می‌نهند. نیفه (۲۰۰۱) در دانشگاه ویسکانسین پژوهشی با عنوان مقایسه مولفه‌های یادگیری سازمانی در دانشگاه‌هایی که پروژه کیفیت علمی را اجرا کرده‌اند (دانشگاه‌های مدرن) و دانشگاه‌هایی که این پروژه را اجرا نکرده‌اند (دانشگاه‌های سنتی)، انجام داده است. نتایج این پژوهش نشان داد که بین مولفه‌های یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های سنتی و دانشگاه‌های مدرن تفاوت دارد. با وجودی که بیشتر دانشگاه‌های مورد آزمون (سنتی و مدرن) از ویژگی‌های عمده یادگیری سازمانی برخوردار بوده‌اند، ولی شاخص کلی یادگیری سازمانی نشان داد که میزان یادگیری سازمانی دانشگاه‌های مدرن نسبت به دانشگاه‌های سنتی در سطحی بالاتر قرار دارد. تحقیق آلن (۲۰۰۱) نشان داد که بین یادگیری سازمانی و هوش سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، نتایج همچنین نشان داد با تقویت مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده می‌توان به توسعه و پیشرفت سازمان کمک کرد.

رفعتی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «هوش اخلاقی دانشجویان پزشکی دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران» به این نتایج دست یافتند که شاخصه‌های هوش اخلاقی ثبات عملکرد، راستگویی و بیان حقیقت، استقامت برای حق و حقیقت، پایبندی به عهد، مسولیت‌پذیری برای انتخاب‌های شخصی، اعتراف به اشتباهات و قصورها، قبول مسولیت برای خدمت به انسان‌ها، فعالانه علاقمند بودن به دیگران، توانایی در گذشت اشتباهات خود، توانایی در گذشت

^۱. Clarken

اشتباهات دیگران در میان دانشجویان در حد مطلوب بود. نتایج نیز نشان داد بین شاخصه های هوش اخلاقی تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون همبستگی بر رابطه مثبت و معناداری میان سن، سطح تحصیلات با هوش اخلاقی دلالت داشت.

منطقی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان « هوش اخلاقی و بررسی کارکردهای آن در سازمان از منظر اسلام» به این نتایج دست یافتند که اولاً، هوش اخلاقی می تواند از راه تنظیم بهتر روابط به وسیله تمرکز و توجه بر پرورش فضیلت های، اخلاقی منجر به حصول عملکرد بهتر برای سازمان گردد. ثانیاً، کارکردهای مهم هوش اخلاقی در سازمان، شامل امانت داری، مسئولیت پذیری، مهرورزی، مدارا، خوش رفتاری، بردباری، دادورزی، است.

اسماعیلی طرزی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان « رابطه هوش اخلاقی با میزان اعتماد آفرینی مدیران» به این نتایج دست یافتند که بین دو متغیر هوش اخلاقی و میزان اعتماد آفرینی مدیران رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. همچنین بین هوش اخلاقی مدیران با میزان اعتماد راسخ، میزان اعتماد مبتنی بر صداقت، میزان اعتماد فراگیر، میزان اعتماد پایدار و میزان اعتماد متقابل نیز رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. کریمی (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی « رابطه اخلاق حرفه ای و هوش اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی دبیران زن دوره متوسطه آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر شیراز» پرداخت و به این نتایج دست یافت که بین رفتار شهروندی و اخلاق حرفه ای رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد؛ بین رفتار شهروندی و هوش اخلاقی رابطه مستقیم معناداری وجود ندارد؛ و همچنین بین اخلاق حرفه ای و هوش اخلاقی نیز رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. یافته های پژوهش نشان داد که از بین متغیرهای پیش، بین (اخلاق حرفه ای و هوش اخلاقی) تنها متغیر اخلاق حرفه ای قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی می باشد و از بین ابعاد اخلاق حرفه ای فقط بعد تعلق در اخلاق به طور معناداری قادر به پیش بینی متغیر رفتار شهروندی می باشند، بین ابعاد هوش اخلاقی تنها بعد اقرار به اشتباهات و شکست ها به طور معناداری قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی می باشد و سایر ابعاد هوش اخلاقی به طور معنادار قادر به پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی نمی باشند.

محمدی (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه یادگیری سازمانی و تفکر استراتژیک به ثمر رسانده است. این تحقیق با فرض وجود داشتن ارتباط معنادار بین یادگیری سازمانی و تفکر استراتژیک انجام شده است و در نمونه ای با حجم ۲۱۷ نفر از مدیران شرکت های صنعتی

فعال استان کردستان از طریق پرسشنامه اجرا شده است. داده‌های گردآوری شده با استفاده از آزمون همبستگی و رگرسیون تحلیل شده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد بین یادگیری سازمانی و تفکر استراتژیک، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین از میان ابعاد یادگیری سازمانی، سه بعد تسهیم دانش، تفکر سیستمی و رهبری مشارکتی تأثیر مثبت بر تفکر استراتژیک دارند. ابعاد دیگر یادگیری سازمانی شامل چشم‌انداز مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی، کار و یادگیری تیمی و توسعه شایستگی‌های کارکنان بر تفکر استراتژیک تأثیر گذار نبودند. سفی قلی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش هوش اخلاقی معلمان بر رفتار شهروندی سازمانی در مدارس ابتدایی آموزش و پرورش شهر قزوین» به این نتایج دست یافت که هوش اخلاقی معلمان بر مولفه‌های اطاعت و وفاداری سازمانی تأثیر گذار نمی‌باشد در حالیکه بر مولفه‌های ابتکارات فردی، رفتارهای کمک‌کننده و جوانمردی آنها در مدارس تأثیر گذار است.

رعایت اصول هوش اخلاقی و اخلاقیات از سوی نیروی انسانی به پیاده سازی هر چه بهتر راهبردهای یادگیری در سازمان‌ها کمک می‌نماید. یکی از عواملی که یادگیری سازمانی را با مشکل مواجه می‌سازند، عدم توجه کافی به مسایل فرهنگی از جمله به موضوع اخلاق و اصول هوش اخلاقی است. توجه به مسایل فرهنگی که اصول هوش اخلاقی نیز در ارتباط با این موضوع می‌توانند مطرح باشند، از عناصر اصلی پیاده سازی راهبردهای یادگیری سازمانی می‌باشد. به طور کلی، یادگیری سازمانی کلید دستیابی به دارایی‌های دانش و در نتیجه افزایش سرمایه نامشهود است. از طرفی در محیط رقابتی شدید، اخلاق مهم ترین عامل در تداوم حیات و استمرار موفقیت آمیز سازمان‌ها است و نقش بسیار مهم و حیاتی در رشد و بالندگی و پیشرفت سازمان‌ها ایفا می‌کند. مقاله حاضر با هدف بررسی رابطه هوش اخلاقی با یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران انجام شده است.

فرضیه اصلی

بین هوش اخلاقی با یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱) وضعیت هوش اخلاقی معلمان مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران بالاتر از حد متوسط است.

۲) وضعیت یادگیری سازمانی معلمان مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران بالاتر از حد متوسط است.

۳) بین ابعاد هوش اخلاقی با یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

۴) هر یک از ابعاد هوش اخلاقی در پیش بینی یادگیری سازمانی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران سهم دارند.

روش

این پژوهش به دنبال کشف ارتباط بین ابعاد هوش اخلاقی با یادگیری سازمانی است.؛ لذا از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات از نوع تحقیقات کمی و غیر آزمایشی است؛ و از نظر نحوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان زن و مرد منطقه ۱۰ آموزش و پرورش شهر تهران در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ می باشد که شامل ۶۲۵ نفر است. حجم نمونه نیز با توجه به تعداد جامعه آماری به روش تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان برابر با ۲۳۵ نفر برآورد گردید. اولین ابزار مورد استفاده در این پژوهش، سیاهه هوش اخلاقی می باشد که توسط لنینک و کیل (۲۰۰۵) ارائه شد که از ۲۰ سوال در طیف پنج درجه ای (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب و بیشتر اوقات) تشکیل شده است. دومین ابزار مورد استفاده در پژوهش، پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱) شامل ۳۱ سوال می باشد. مولفه های یادگیری سازمانی مطابق با مدل نیفه شامل چشم انداز مشترک (۴ سوال)، فرهنگ سازمانی (۴ سوال)، کار تیمی و یادگیری تیمی (۴ سوال)، تسهیم دانش (۴ سوال)، تفکر سیستمی (۴ سوال)، رهبری مشارکتی (۵ سوال) و مهارت های و شایستگی های کارکنان (۶ سوال) است. در نهایت برای پاسخ ها از طیف لیکرت ۷ گزینه ای کاملاً مخالف تا کاملاً موافق استفاده شده است. روایی محتوایی پرسش نامه ها مورد تأیید متخصصان و استاد راهنما قرار گرفته است. پایایی پرسش نامه ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، برای هوش اخلاقی، ۰/۸۶ و برای یادگیری سازمانی، ۰/۸۹ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل از روش های آماری توصیفی و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، t تک نمونه ای و رگرسیون) استفاده شد.

یافته ها

بررسی توصیفی مؤلفه های پرسشنامه هوش اخلاقی

در این قسمت توصیف آماری (میانگین، فراوانی، درصد و ...) پرسشنامه هوش اخلاقی در قالب جداول، مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمرات هوش اخلاقی و مؤلفه های آن

مقیاس	شاخص های آماری	میانگین	انحراف معیار
درستکاری	۲/۹۲	۰/۸۷۳	
دلسوزی	۳/۲۲	۰/۹۱۷	
مسئولیت پذیری	۳/۱۹	۰/۸۶۲	
گذشت	۳/۰۱	۰/۸۰۹	
هوش اخلاقی (نمره کل)	۳/۰۸	۰/۷۹۰	

نتایج جدول بالا نشان می دهد میانگین هوش اخلاقی و هر یک از ابعاد آن- درستکاری، دلسوزی، مسئولیت پذیری، گذشت- به ترتیب برابر با ۳/۰۸، ۲/۹۲، ۳/۲۲، ۳/۱۹ و ۳/۰۱ است. که بالاترین میانگین مربوط به دلسوزی (۳/۲۲) و پایین ترین میانگین مربوط به درستکاری (۲/۹۲) می باشد.

بررسی توصیفی مؤلفه های پرسشنامه یادگیری سازمانی

در این قسمت توصیف آماری (میانگین، فراوانی، درصد و ...) پرسشنامه یادگیری سازمانی در قالب جداول، مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار نمرات یادگیری سازمانی و مؤلفه های آن

مقیاس	شاخص های آماری	میانگین	انحراف معیار
چشم انداز مشترک	۲/۹۶	۰/۵۸۷	
فرهنگ سازمانی	۲/۶۷	۰/۵۳۰	
کار و یادگیری تیمی	۲/۹۷	۰/۶۱۶	
تسهیم دانش	۲/۸۹	۰/۵۹۳	
تفکر سیستمی	۲/۵۴	۰/۶۸۰	
رهبری مشارکتی	۲/۸۵	۰/۶۲۵	
و شایستگی کارکنان مهارت	۳/۱۵	۰/۶۳۹	
یادگیری سازمانی	۲/۸۷	۰/۵۰	

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد میانگین رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۲/۸۷ است که بالاترین میانگین مربوط به مهارت و شایستگی کارکنان (۳/۱۵) و پایین ترین میانگین مربوط به تفکر سیستمی (۲/۵۴) می‌باشد.

فرضیه اصلی: بین هوش اخلاقی با یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. برای بررسی رابطه بین هوش اخلاقی با یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. همبستگی بین هوش اخلاقی با یادگیری سازمانی

متغیرها	نوع همبستگی	میزان همبستگی	مجذور R (R^2)	جهت همبستگی	سطح معنی داری
هوش اخلاقی با یادگیری سازمانی	پیرسون	۰/۵۹۶	۰/۳۴	مثبت	۰/۰۰۰

همانطور در جدول فوق ملاحظه می‌شود، بین دو متغیر هوش اخلاقی و یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران رابطه مثبت و معناداری ($r = ۰/۵۹۶$) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر هر چه معلمان از هوش اخلاقی بیشتری برخوردار باشند، یادگیری سازمانی آنها بیشتر خواهند شد. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می‌دهد که متغیر هوش اخلاقی، ۰/۳۴ درصد از واریانس متغیر یادگیری سازمانی را تبیین می‌کند.

فرضیه فرعی اول: وضعیت هوش اخلاقی معلمان مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران بالاتر از حد متوسط است.

برای بررسی وضعیت هوش اخلاقی معلمان مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران از روش تی تک نمونه ای استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. مقایسه میانگین نمره وضعیت هوش اخلاقی معلمان با میانگین فرضی ۳

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	P
هوش اخلاقی	۳/۰۸	۰/۷۹۰	۲/۸۹	۲۳۴	۰/۰۰۱

بر اساس یافته های جدول بالا میانگین نمره وضعیت هوش اخلاقی معلمان مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران، ۳/۰۸ می‌باشد. t محاسبه شده از t جدول بزرگتر بوده است.

بنابراین وضعیت هوش اخلاقی در میان معلمان، بیشتر از سطح متوسط است که به لحاظ آماری معنادار می‌باشد.

فرضیه فرعی دوم: وضعیت یادگیری سازمانی معلمان مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران بالاتر از حد متوسط است.

برای بررسی وضعیت یادگیری سازمانی معلمان مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران از روش تی تک نمونه ای استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. مقایسه میانگین نمره وضعیت یادگیری سازمانی معلمان با میانگین فرضی ۳

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	P
یادگیری سازمانی	۲/۸۷	۰/۵	۱/۹۴	۲۳۴	۰/۰۴۵

بر اساس یافته های جدول بالامیانگین نمره وضعیت یادگیری سازمانی معلمان مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران ، ۲/۸۷ می‌باشد. t محاسبه شده از t جدول کوچکتر بوده است. بنابراین نمره وضعیت یادگیری سازمانی معلمان، کمتر از سطح متوسط می‌باشد که به لحاظ آماری معنادار نیز می‌باشد.

فرضیه فرعی سوم: بین ابعاد هوش اخلاقی با یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین ابعاد هوش اخلاقی با یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. همبستگی بین ابعاد هوش اخلاقی با یادگیری سازمانی

ابعاد	میزان همبستگی	مجذور R ² (R)	جهت همبستگی	سطح معنی داری
درستکاری	۰/۵۹۹	۰/۳۴	مثبت	۰/۰۰۰
دلسوزی	۰/۵۱۵	۰/۲۶	مثبت	۰/۰۰۰
مسئولیت پذیری	۰/۵۴۷	۰/۲۹	مثبت	۰/۰۰۰
گذشت	۰/۴۸	۰/۲۳	مثبت	۰/۰۰۰

همانطور در جدول فوق ملاحظه می‌شود، بین ابعاد هوش اخلاقی با یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر هر چه معلمان از ابعاد هوش اخلاقی بیشتری برخوردار باشند، یادگیری سازمانی آنها نیز بیشتر خواهند شد.

فرضیه فرعی چهارم: هر یک از ابعاد هوش اخلاقی در پیش بینی یادگیری سازمانی در

مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران سهم دارند.

به منظور بررسی تأثیری که هر یک از مؤلفه‌های هوش اخلاقی بر یادگیری سازمانی دارد، از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است.

جدول ۷. نتایج حاصل از روش رگرسیون گام به گام برای بررسی رابطه پیش بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی با یادگیری سازمانی

گامها	متغیرهای پیشین	R	R ²	B	Beta	t	P
گام اول	درستکاری	۰/۵۹	۰/۳۵	۰/۳۴	۰/۵۹	۸/۹۱	۰/۰۰۰

جهت بررسی اینکه آیا مؤلفه‌های هوش اخلاقی پیش بینی کننده یادگیری سازمانی در میان معلمان هستند، از تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج بدست آمده از جدول ۷ حاکی از آن است که از میان ابعاد هوش اخلاقی، بعد درستکاری با ضریب بتای ۰/۵۹، به عنوان متغیر پیش بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات یادگیری سازمانی (متغیر ملاک)، در میان معلمان را دارا می باشد. اما ابعاد دیگر سهم معنی داری در پیش بینی یادگیری سازمانی نداشته‌اند. به عبارت دیگر در پیش بینی یادگیری سازمانی در میان معلمان، سهم سایر ابعاد بسیار ناچیز بوده است. همچنین همانطور که در جدول فوق مشاهده می کنید، بعد درستکاری توانسته است، ۰/۳۵ درصد از واریانس یادگیری سازمانی در مدارس آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران را تبیین نمایند.

بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش حاکی از آن است که بین دو متغیر هوش اخلاقی با یادگیری سازمانی از دیدگاه معلمان آموزش و پرورش منطقه ۱۰ شهر تهران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر وجود هوش اخلاقی در معلمان منجر به بهبود یادگیری سازمانی در آنها می شود.

رعایت اصول هوش اخلاقی و اخلاقیات از سوی نیروی انسانی به پیاده سازی هر چه بهتر راهبردهای یادگیری در سازمان ها کمک می نماید. یکی از عواملی که یادگیری سازمانی را با مشکل مواجه می سازند ، عدم توجه کافی به مسایل فرهنگی از جمله به موضوع اخلاق و اصول هوش اخلاقی است. توجه به مسایل فرهنگی که اصول هوش اخلاقی نیز در ارتباط با این

موضوع می‌تواند مطرح باشند، از عناصر اصلی پیاده‌سازی راهبردهای یادگیری سازمانی می‌باشد. به عقیده وه^۱ هیچ برنامه بهبود یادگیری بدون تحول فرهنگ سازمانی نمی‌تواند موفق باشد. فرهنگ سازمانی ایده آل برای یادگیری آن است که افراد درون سازمان برای ارتقاء عملکرد شغلی خود به طور مداوم به دنبال مشارکت، یادگیری و دانستن باشند. (یانگ و ون، ۲۰۰۳: ۱۰-۲۲). در واقع، یکی از مهمترین سازه‌های یادگیری سازمانی تعامل است. در سازمانی که در بین اعضا حداقل تعامل برقرار باشد، بخش عمده دانش بجای اینکه در سراسر سازمان اشاعه یابد، در انحصار و کنترل افراد باقی می‌ماند. با این حال، بخش عمده دانش در سازمان در قالب جلسات غیر رسمی و تعامل بین اعضا درونی می‌شود. در این فرایند تعاملی نه تنها افراد به تقویت دانش خود می‌پردازند، بلکه مبنای یادگیری سازمانی نیز در نتیجه این تعاملات توسعه می‌یابد. به تعبیر دیگر، یادگیری که در سراسر سازمان درونی شده است به وسیله هر یک از اعضا به تنهایی خلق نشده، بلکه متأثر از تعامل بین آنهاست. لذا چنانچه یادگیری فردی با دیگران تسهیم نشود، تاثیر کمی بر یادگیری سازمانی خواهد گذاشت.

بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی تحت تاثیر ارزشهای اخلاقی آن‌ها است. از آنجا که نیروی انسانی چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، همچنان مهم‌ترین عامل موفقیت سازمانی به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، بر عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شدت تاثیر دارد. یکی از نتایج رعایت اصول اخلاق کار در سازمان، تنظیم بهتر روابط در سازمان است که این به نوبه خود باعث افزایش جو تفاهم در سازمان و کاهش تعارضات بین افراد و گروه‌ها شده، عملکرد و یادگیری تیمی را بهبود می‌بخشد (مختاری پور و سیادت، ۱۳۸۸: ۲۳-۲۹). اخلاق بر فعالیت انسانها تأثیر قابل توجهی دارد و لازمه عملکرد مناسب، تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان است. وجود صداقت و درستکاری در محیط کار، افراد را در کنار هم نگه می‌دارد و آن‌ها را قادر می‌سازد که به همدیگر اعتماد کنند و به صورت باز عمل کنند. افرادی که به همکاران خود اعتماد دارند و احساس همبستگی عمیقی با آن‌ها دارند، نسبت به همکارانشان و کار آن‌ها ملاحظه و اهمیت بیشتری

^۱. Weh

قائل هستند و به آنها کمک می‌کنند تا وظایف خود را بهتر انجام دهند. علاوه بر این صداقت باعث می‌شود در بین کارکنان احساس عدالت، توجه و حمایت سازمان از آن‌ها ایجاد شود و کارکنان مطمئن باشند که سازمان در تعامل با آن‌ها فرصت طلبانه عمل نمی‌کند؛ هم‌چنین در این شرایط، کارکنان باور دارند که سازمان از آن‌ها مراقبت می‌کند و نسبت به مسائل آن‌ها حساس است. چنین کارکنانی علاقه زیادی به مشارکت و قبول مسئولیت در زندگی سازمانی دارند. این کارکنان با کمک مشتاقانه به دیگران، به ویژه آنان که مشکلاتی مرتبط با کار دارند، سبب می‌شوند عملکرد کلی سازمان بهبود یابد و یادگیری جمعی اتفاق بیفتد. احتمالاً این کارکنان در صورت لزوم قادرند بیش از حد مرسوم کار کنند، دارای وجدان کاری زیاد هستند، کمتر از شرایط سخت کاری شکایت می‌کنند و مبادرت به انجام اقداماتی می‌نمایند که تصویر سازمان را در اجتماع بهبود بخشند. علت چنین فعالیت‌هایی این است که چنین کارکنانی به سازمان، همکاران و مدیران خود اعتماد دارند، سازمان را پشتیبان خود دانسته و در واقع خود را از سازمان جدا نمی‌دانند (شیرازی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۳۶).

اودل و گریسون (۱۹۹۹) بر این باورند که: «یادگیری و اشتراک دانش دو فعالیت اجتماعی هستند. تعاملات اجتماعی بر تعامل رفتار فردی با یادگیری، اشتراک و انتقال ارزشها، مفروضه‌ها، بینش‌ها و شناخت متمرکز است و متضمن گردهمایی‌های غیررسمی، گفت‌وگوها، رویداد‌های اجتماعی، خرد جمعی، شبکه‌ها و برنامه‌های رایزنی می‌باشند» (حسینقلی زاده، ۱۳۸۷: ۱۴-۱۹). اگر در جریان تبادل و اشتراک دانش، اعتماد، صداقت و صمیمیت بین افراد وجود نداشته باشد، افراد نمی‌توانند به آسانی دانش را از منابع اجتماعی کسب کرده، بازیابی کنند. بنابراین، ایجاد اعتماد، تعهد، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و گذشت و... از راه تسهیل تعاملات اجتماعی، استراتژی بلندمدتی است که باید مورد توجه مدیران قرار گیرد. لذا مدارس امروز، نیاز به معلمان و مدیرانی دارد که رفتار انسانی را درک کرده، فرهنگ سازمانی را دگرگون سازند؛ و محیط مدارس را سرشار از اعتماد و صداقت کنند. کارکنانی که دارای هوش اخلاقی هستند، تلاش زیادی به خرج می‌دهند تا از روش‌های گمراه‌کننده استفاده نکنند. از این رو، جو اخلاقی باعث می‌شود که کارکنان نسبت به شغل خود دید مثبتی نشان دهند و مدت بیشتری را در سازمان بگذرانند و کمتر به فکر ترک آن باشند. می‌توان گفت که اگر جو اخلاقی در سازمان عادلانه و منصفانه باشد و بینش کارکنان هم آن را تصدیق نماید این امر

موجب افزایش یادگیری آنها خواهد شد در واقع هر چقدر کارکنان احساس نمایند که در محیط کاری آنان اخلاقیات حاکم است به همان میزان سطح استرس های شغلی آنان رو به کاهش می گذارد. حاکم شدن مؤلفه های اخلاق حرفه ای در سازمان زمینه را برای بروز عوامل آسیب زای نگرشی و رفتاری کارکنان کم رنگ می کند و آنها بهتر آماده یادگیری می شوند.

رهبران سازمان های آموزشی (معلمان و مدیران) برای دستیابی به هدفی مشترک، باید بدون استثناء به اخلاقیات پذیرفته شده ای پایبند باشند و متعهد بودن خود را به اخلاقیات، از راه رفتار ملموس نشان دهند. نظریه اخلاقی، نظامی از قواعد و اصولی را بنا می نهد که انسانها را در تصمیم گیری درباره آنچه درست و نادرست و خیر و شر است، راهنمایی می کنند. بسیاری از رفتارها و تصمیم های معلمان و مدیران مدارس تحت تاثیر ارزشهای اخلاقی آن ها است. از آنجا که نیروی انسانی چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، همچنان مهم ترین عامل موفقیت سازمانی به شمار می آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، بر عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شدت تاثیر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان ها ضرورتی اجتناب ناپذیر است. چنانکه گفته شد، اخلاق بر فعالیت انسانها تأثیر قابل توجهی دارد و لازمه عملکرد مناسب، تعهد و مسئولیت پذیری کارکنان است. انتظار بروز خلاقیت و یادگیری توسط کسانی که کار خود را از لحاظ اخلاقی، ناپسند تلقی می کنند، واقعی و منطقی نیست. یکی از نتایج رعایت اخلاق کار در سازمان، تنظیم بهتر روابط در سازمان است که این به نوبه خود باعث افزایش جو تفاهم در سازمان و کاهش تعارضات بین افراد و گروه ها شده، عملکرد تیمی را بهبود می بخشد.

بنابراین با تقویت اصول هوش اخلاقی، یادگیری سازمانی نیز افزایش می یابد. به عبارت دیگر وقتی معلمان به کار خود تعهد داشته باشند و در کار خود احساس مسئولیت کنند، به دنبال اهداف چالشی و جدید در مدارس خود هستند، اهداف جدیدی که یادگیری بهتر و موثرتری را برای آن ها و دانش آموزان فراهم می کند. در حقیقت، تعهد و مسئولیت پذیری در کار باعث می شود که معلمان برای به حداکثر رساندن توانایی های فردی و شغلی خود تلاش مداوم داشته باشد و همیشه به دنبال یادگیری باشد؛ و در شغل خود در کسب اطلاعات و خلق دانش جدید اهتمام ورزیده، برای موفقیت دانش آموزان و مدارس خود، دانش و اطلاعات خود را با دیگران تسهیم نمایند.

منابع

- ابزری، مهدی و یزدان شناس، مهدی (۱۳۸۶). مسؤولیت اجتماعی و اخلاق کار در مدیریت کیفیت نوین. **فرهنگ مدیریت**، ۵(۱۵): ۴۲-۵.
- اعظمی، امیر؛ آبیغی اصفهانی، سعید و تولایی، روح الله (۱۳۸۷). رهبری و مدیریت اخلاق اسلامی. **دوماهنامه علمی-ترویجی توسعه انسانی پلیس**، ۵(۱۷): ۷۱-۸۸.
- امیری، علی نقی؛ همتی، محمد و مبینی، مهدی (۱۳۸۹). اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان. **معرفت اخلاقی**. شماره ۴: ۴۴-۶۲.
- ایمانی فر، حمیدرضا؛ فاطمی، جمیله؛ امینی، فاطمه (۱۳۹۱). گذشت از دیدگاه روان‌شناسی و قرآن کریم، **دو فصلنامه انسان پژوهی دینی**، ۹(۲۷): ۱۴۹-۱۷۵.
- بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت آباد، تورج؛ بیرامی، منصور (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روانشناختی و
- بنی سی، پری ناز و ملک شاهی، علیرضا. (۱۳۸۸) بررسی نقش سازمان یادگیرنده بر مدیریت دانش مدیران متوسطه پسرانه شهرستان آمل، **فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی**، شماره دوم.
- تولایی، روح اله (۱۳۸۸). عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان. **دوماهنامه علمی-ترویجی**
- سلیمانی، نادر؛ عباس زاده، ناصر و نیاز آذری، بهروز (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران. **فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۳(۱): ۲۱-۳۶.
- صمدی، عباس و مهدوی خو، رضا (۱۳۸۸). بررسی تاثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان (مطالعه موردی). **فصلنامه تخصصی مالیات**، ۴(۵۲): ۴۵-۷۱.
- صیادی، غلامعلی (۱۳۸۸). **بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی (مطالعه موردی کارشناسان دانشگاه تهران)**. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- کرم دخت، رقیه (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین اخلاق سازمانی مدیران و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهرستان بابلسر. **فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۵(۱): ۱۱۵-۱۲۶.
- فردویی رضاییان، صدیقه؛ قاضی نوری، سید سپهر. (۱۳۸۹)، مدل یابی نقش اخلاق در موفقیت سیستم های مدیریت دانش، **سیاست علم و فناوری**، سال سوم، شماره ۲.

گل پرو، محسن؛ پاداش، فریبا؛ آتش پور، حمید. (۱۳۸۹)، مدل تقویت احساس انرژی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی، **فصلنامه سلامت کار ایران**، سال ۷، شماره ۳.

؛ عمرانی، حمیدرضا (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین هوش اخلاقی و رضایت شغلی آموزگاران، **کنگره بین المللی فرهنگ و اندیشه دینی**، قم - مرکز راهبری مهندسی فرهنگی شورای فرهنگ عمومی. محمودی، محمدتقی؛ سیادت، سید علی؛ شادان فر، فائزه (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های هوش اخلاقی و رهبری تیمی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌های شهر زاهدان، **فصلنامه علوم تربیتی**، ۵(۱۹): ۱۰۷-۱۲۶.

مختاری پور، مرضیه و سیادت، سید علی (۱۳۸۸). مدیریت با هوش اخلاقی. **ماهنامه تدبیر**، ۱۶(۲۰۵): ۲۹-۳۳.

مختاری پور، مرضیه، کاظمی، ایرج (۱۳۸۹). بررسی و مقایسه رابطه بین هوش سازمانی با هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان، **فصلنامه نامه آموزش عالی**، ۳(۱۲): ۳۵-۵۱.

نیاز آذری، کیومرث؛ تقوایی یزدی، مریم؛ نیاز آذری، مرضیه. (۱۳۸۹). **نظریه های سازمان و مدیریت در هزاره سوم**، قائم شهر: انتشارات مهر النبی، چاپ اول.
یعقوبی، مریم؛ کریمی، سعید؛ جوادی، مرضیه و نیک بخت، اکرم. رابطه بین مولفه های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان بیمارستان های منتخب اصفهان، **مدیریت سلامت**، سال ۱۳۸۹، سال ۱۳، شماره ۴۲.

Becker, T. E. and Kernan M.C. (2003). Matching commitment to supervisors and organizations to in-role and extra-role performance. Human performance 16(4), 327- 348.

Beheshtifar M, Esmaili Z, Nekoie. Moghadam M. (2011). Effect of moral intelligence on leadership. **Eur J Econ Finan Admin Sci**. 43: 1-7.

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.

Clarcken, R. H. (2009). Moral Intelligence in the Schools, Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association. **Moral Intelligence**, 1-9.

Conaock, M., & Johns, L., (1998), "Total quality management and its humanistic orientation towards organizational analysis", **The TQM Magazine**, 10(4): 26-31.

- Garg, P and Renu R (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India, **International Journal of Educational Management**, 20(7): 529-541.
- Garg, P and Renu R (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India, **International Journal of Educational Management**, 20(7):529-541
- Rahimi, GH, R, (2011). The Implication of Moral Intelligence and Effectiveness in Organization; Are They Interrelated? **International Journal of Marketing and Technology**, 1(4): 69-82.
- Stachowicz-Stanusch, A. (2011). The Impact of Business Education on Students' Moral Competency an Exploratory Study from Poland. **Vision: The Journal of Business Perspective**, 15(2), 163-176.
- Thorhauer, Y. & Blachfellner, S., (2009). Business Intelligence Meets Moral Intelligence". **International Review of Information Ethics**. 10 (2): 1-16.
- Wong, Y. Ngo H. Wong C (2006). Perceived organizational justice, trust, and OCB: A study of Chinese workers in joint ventures and state-owned enterprises. **Journal of World Business**. 42:344–355.
- Zairi, M., and Peters, J (2002). "The impact of social responsibility on business performance ", **Managerial Auditing journal**, 17(4):422-456.
- Bayraktaroglu, S., Kutaniz, R.O. (2003). **Transforming hotels into learning organizations: a new strategy for going global**; Tourism Management; No. 24, 149-154.
- Bennet. Alex and Bennet. David, (2008). **The partnership between organizational learning based on knowledge management**.
- Stata, R. (1989). **Organizational learning: The key to management innovation**; Sloan Management Review; 30(3), pp.63-74.