

بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و خرد سازمانی با رشد حرفه ای معلمان ابتدائی شهرستان بهبهان.

نصراله قشقایی زاده^۱، سید عبدالمجید افزوی^۲، پروانه عزتی^۳، زهرا سادات افزای^۴

^۱استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بهبهان، بهبهان، ایران.

^۲کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، سازمان آموزش و پرورش، بهبهان، ایران. (نویسنده مسئول)

^۳کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، سازمان آموزش و پرورش، بهبهان، ایران.

^۴کارشناس حوزه، سازمان آموزش و پرورش، بهبهان، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش اخلاقی و خرد سازمانی با رشد حرفه ای معلمان ابتدایی شهرستان بهبهان انجام شد. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن را کلیه معلمان ابتدایی شهرستان بهبهان در سال تحصیلی ۱۳۹۹ تشکیل می دهند. از این تعداد، نمونه آماری بر اساس جدول مورگان و گرجسی برابر با ۲۳۰ نفر و به صورت تصادفی طبقه بندی شده است. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه هوش اخلاقی کالشن (۲۰۰۶)، خرد سازمانی براوین و گرین (۲۰۰۶) و رشد حرفه ای آک فیلد و کوت (۲۰۰۵) استفاده شده است. روایی محتوایی هر سه پرسشنامه توسط اساتید و متخصصین علوم تربیتی مورد تایید قرار گرفت و پایایی آنها با روش ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه هوش اخلاقی، خرد سازمانی و رشد حرفه ای به ترتیب برابر (۰,۸۷)، (۰,۸۴) و (۰,۹۰) محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل اطلاعات از طریق روشهای آماری چند گانه و ضریب همبستگی پیرسون با کمک نرم افزار SPSS ۲۴ انجام شد. نتایج نشان داد که بین هوش اخلاقی و مولفه های آن و خرد سازمانی و مولفه های آن با رشد حرفه ای معلمان رابطه مستقیم و معنا داری در حد متوسط وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون نشان داد که هوش اخلاقی و خرد سازمانی به ترتیب بیش از ۶۷٪ و ۳۰٪ از تغییرات مربوط به رشد حرفه ای معلمان را پیش بینی و تبیین می کنند. پیشنهاد می شود رشد حرفه ای و هوش اخلاقی و مهارت های سازمانی معلمان از طریق کارگاه های دانش افزایی تقویت شود.

واژه های کلیدی: هوش اخلاقی، خرد سازمانی، رشد حرفه ای و معلمان ابتدایی بهبهان

۱. مقدمه

امروزه پیشرفت جامعه در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی است. افراد از لحاظ توانایی ها و استعداد و علایق با یکدیگر متفاوت هستند و بنابراین انتظارات متفاوتی دارند حصول هدف های سازمانی به نحوه مطلوب مستلزم تهیه و اجرای برنامه ها و خط مشی های هدایت و کنترل منابع انسانی می باشند. به عبارتی دیگر مزیت دیگری که سازمان ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر دارند تنها در بکارگیری فن آوری جدید نیست بلکه بالا بردن هوش، اعتماد به نفس و میزان خرد سازمانی و رشد حرفه ای کارکنان به اهداف سازمانی نهفته است. (شهبازی و رهگذر، ۱۳۹۶: ۲۲۰). بهبود کیفیت آموزش و پرورش مستلزم توجه دقیق تر به روش های بکار گرفته شده برای دستیابی به بازدهی آموزشی و اهداف آموزشی است. سازمان های آموزشی زمانی می توانند به رشد و ارتقای کیفیت خود ادامه دهند که اعضای آن نیز رشد یافته و با کیفیت باشند. بنابراین بهبود کیفی یادگیری دانش آموزان وابسته به بهبود و کیفیت معلمان است. همچنین اهمیت رشد حرفه ای معلمان به دلیل تشدید چالش های پیش روی آنان در حرفه معلمی و افزایش انتظارات مردم از کیفیت آموزش است. معلمان نه تنها یکی از متغیرهای نیازمند تغییر به منظور بهبود نظام های آموزشی است، بلکه مهمترین عامل ایجادکننده تغییر نیز محسوب می شود (صفری، عبداللهی، نوه ابراهیم و زین آبادی، ۱۳۹۷: ۲۷۰). از طرفی در حال حاضر سازمان ها به صورت فزاینده ای خود را درگیر مسئله ای می بینند که آن را معمای اخلاقی می نامند. با توجه به اخلاق در سازمان ها تاثیر چشمگیری بر روی فعالیت ها و انجام وظیفه کارکنان سازمان دارد. داشتن کارکنانی متعهد به سازمان الویت بسیاری از سازمان ها است (فیروزآبادی، ۱۳۹۴). انتظار می رود با ارتقای هوش کارکنان، رشد حرفه ای کارکنان، نیز بهبود یابد. به عقیده برخی محققان، با بالا رفتن هوش اخلاقی، و سطح خرد سازمانی می توان رشد حرفه ای اعضا را افزایش می دهد و بر توانمند سازی روان شناختی کارکنان مؤثر دانست. از طرف دیگر، خرد سازمانی به عنوان یکی از مهمترین مولفه های مدیریتی در سازمان ها می باشد و به عنوان عاملی مهم معرفی شده است که به توسعه مطلوب کارکنان در سازمان کمک می کند و نشان دهنده یک ویژگی فردی بی نظیر و تجربه محور هست که شامل توسعه شناختی، تعمقی و عاطفی است و به زندگی ای منتهی می شود که برای فرد، دیگران و جامعه به عنوان یک کل سودمند است (شوقی و همکاران، ۱۳۹۶). رشد حرفه ای معلمان به عنوان منبعی جهت ارتقاء دانش و مهارت آموزشی آنان در نظر گرفته می شود. برای رسیدن به این هدف، موسسات آموزشی از روش های گوناگونی استفاده می کنند. بیشتر این روش ها شامل برنامه های کوتاه مدت و بلند مدتی است که فرصت های یادگیری، دانش و مهارت را در بیرون از کلاس درس و مدرسه برای معلمان فراهم می کند (شوقی و همکاران، ۱۳۹۶). در واقع رشد حرفه ای در دهه گذشته در نتیجه افزایش درک از نحوه آموزش و فرایندهای یادگیری تغییر یافته است. رشد حرفه ای اخیرا به عنوان یک فرایند طولانی در نظر گرفته شده که انواع مختلف فرصت ها و تجربیات را که به صورت نظام برنامه ریزی شده جهت ایجاد رشد و تحول در معلمان است شامل می شود (حسنی و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین رشد حرفه ای، در مفهوم گسترده، اشاره به رشد شخص در نقش حرفه ای خود دارد و به طور اخص رشد حرفه ای در معلمان، رشدی است که در نتیجه افزایش تجربه و تجزیه و تحلیل روش تدریس معلم به دست می آید، از سوی دیگر رشد حرفه ای معلمان فرایندی فردی و یا جمعی است که باید در محل کار معلم، یعنی مدرسه، انجام پذیرد و به عنوان کمک به توسعه مهارت های حرفه ای معلم با استفاده از هر دو نوع تجربه، رسمی و غیر رسمی باید به آن نگاه کرد (طولابی و بسطامی پور، ۱۳۹۳). یکی از مهم ترین عوامل احتمالی تاثیرگذار بر رشد حرفه ای معلمان هوش اخلاقی است. هوش اخلاقی، به معنی توجه به زندگی انسان و طبیعت، رفاه اقتصادی و اجتماعی، ارتباطات باز و صادقانه و حقوق شهروندی است. در دنیای امروزی، تنها رهبران باهوش اخلاقی بالا می توانند در سازمان، اعتماد و تعهد ایجاد کنند که مبنایی برای تجارت گسترده و درست است (حجتی و حجتی، ۱۳۹۴). هوش اخلاقی مفهوم نوینی است که در چند سال اخیر

در متون پژوهشی روانشناسی و مدیریت رواج یافته است و به معنای توجه به زندگی انسانی و طبیعت، رفاه اقتصادی و اجتماعی و ارتباطات آزاد و صادقانه و حقوق شهروندی است (عطاریا و همکاران، ۱۳۹۵). هوش اخلاقی دارای ابعاد متفاوتی است. لینک و کیل (۲۰۱۱) معتقدند که هوش اخلاقی دربرگیرنده چهار بعد اصلی شامل اصل درستکاری: به معنای ایجاد هماهنگی بین اعتقادات و اعمال افراد است. در حقیقت، انجام چیزی که می دانیم درست است و گفتن حرف درست در تمام زمان هاست؛ اصل مسئولیت پذیری: به معنای پذیرش اعمال و پیامدهای آن و همچنین، اشتباهات و شکست هاست؛ اصل دلسوزی: به معنای توجه به دیگران بوده و دارای تاثیرات متقابل است؛ اصل بخشش: شامل آگاهی از عیوب و اشتباهات و همچنین، بخشیدن خود و دیگران است (صفری و همکاران، ۱۳۹۷). در تحقیق حاضر محقق در پی پاسخگویی به این سوال می باشد که آیا رابطه معنادار و مثبت بین هوش اخلاقی و خرد سازمانی با رشد حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان وجود دارد؟

پیشینه پژوهش:

تاجیکی و وارث (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش اخلاقی با کیفیت زندگی کاری و رشد حرفه ای معلمان ابتدایی شهر شیراز دریافتند که رابطه معنی داری بین هوش اخلاقی با کیفیت زندگی کاری و رشد حرفه ای معلمان ابتدایی وجود دارد. همچنین رابطه معنی داری ابعاد مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش با کیفیت زندگی کاری و رشد حرفه ای معلمان ابتدایی وجود دارد. شوقی و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه ای با عنوان "تاثیر مدیریت دانش بر خرد سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران)، نشان دادند که درجه تناسب مدل ارائه شده با توجه به مولفه های پژوهش مناسب بود؛ همچنین مدیریت دانش بر خرد سازمانی با نقش میانجی هوش هیجانی تاثیر داشت. مهم ترین نتیجه پژوهش حاضر این بود که با تقویت مدیریت دانش و هوش هیجانی خرد سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی ارتقا خواهد یافت. معروفی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان نقص رویکرد برنامه درسی استادان در توسعه حرفه ای آنها و رضایت و پیشرفت تحصیلی دانشجویان نشان داده اند که با تغییر رویکرد استاد در برنامه درسی از انتقال دهنده برنامه درسی به برنامه ساز درسی، توسعه حرفه ای او افزایش یافت. مختاری و شفیعی زاده (۱۳۹۴) در مطالعه ای با عنوان "بررسی رابطه هوش اخلاقی با یادگیری سازمانی معلمان آموزش و پرورش شهر تهران" نشان دادند که هوش اخلاقی و تمامی مولفه های آن (درستکاری، دلسوزی، مسئولیت پذیری و گذشت) با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی داری دارد. نتایج 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. جودی شاه آباد و رضایی (۱۳۹۳) در مطالعه ای با عنوان "بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران با مدیریت خادمیت در مدارس شهرستان میاندوآب با تاکید بر جنسیت" نشان دادند که بین هوش اخلاقی و مولفه های آن با خادمیت مدیران مدارس شهرستان میاندوآب رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج به دست آمده از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که از بین ۴ مولفه هوش اخلاقی، دلسوزی پیش بینی کننده معتبری برای خادمیت مدیران مدارس شهرستان میاندوآب می باشد. نتایج حاصل شده از اجرای آزمون t مستقل نشان داد که بین میزان هوش اخلاقی و خادمیت مدیران مرد و زن مدارس شهرستان میاندوآب تفاوت معناداری وجود ندارد. هاردن (۲۰۱۷)، خرد

^۱-Lennick D&Kiel F,2011

^۲Herndon

سازمانی رهبران را عاملی مهم در هوشمندی یک سازمان می دانند. از طرف دیگر، هوش هیجانی به عنوان یک ویژگی روان شناختی، نقش ارزنده ای در شکل گیری محیط های کاری بهینه و کارآمد دارد. تاثیرگذاری هوش هیجانی با تحت تاثیر قرار دادن شاخص های مهم محیط کار مانند شاخص رضایت شغلی، موجب ایجاد خردمندی در بین کارکنان می شود. اورتیکریز و الگوز (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان نقد مفهومی تعامل بین خرد سازمانی و کارآفرینی سازمانی، تلاش کردند در ابتدا مفهوم

خرد سازمانی را توضیح دهند و در گام بعدی ارتباط خرد سازمانی و مدیریت دانش را بررسی کردند و در نهایت ثابت کردند که یک تعامل بین عناصر خرد سازمانی و عناصر مرتبط با کارآفرینی سازمانی وجود دارد و اثبات کردند که کارآفرینی سازمانی نیاز به یک رویکرد مدیریت دانش موثر و کارآمد دارد که با پویایی اولیه آن سازگار است. مانالاک (۲۰۱۶) در مطالعه ای نشان^۴ دادند که هوش اخلاقی نقش بزرگی در موفقیت سازمان ایفا می کند. هنگامی که رهبر پیوسته صادق باشد و همراه با اصول و ارزش های اخلاقی عمل کند، نوعاً عملکرد بالایی را در سرتاسر فروش، سود، نگهداری افراد، شهرت و رضایت مشتری ایجاد می کند. همچنین نتایج آنها نشان داد که افراد با هوش اخلاقی بالا کار درست را انجام می دهند، اعمال آنها پیوسته با ارزش ها و عقایدشان هماهنگ است، عملکرد بالایی دارند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می دهند. کلاوم (۲۰۱۰) در تحقیقی نشان می دهد معلمان باید در طول تدریس از شیوه های متنوع تری استفاده کنند تا یادگیری دانش آموزان تسهیل و زمینه های خلاقیت در آنان فراهم شود. هانتلی (۲۰۰۸) قابلیت های معلمان را در سه زمینه دانش حرفه ای، عمل حرفه ای و تعهد حرفه ای دسته بندی کرده است. دانش حرفه ای شامل محتوا، شناخت دانش آموز و آگاهی از تدریس و یادگیری است عمل حرفه ای از طراحی یادگیری، ایجاد محیط یادگیری و سنجش و ارزشیابی یادگیری تشکیل شده است و تعهد حرفه ای، یادگیری حرفه ای، مشارکت، رهبری ارزش ها، ارتباطات، و اخلاقیات را شامل می شود. براساس آنچه گفته شد فرضیه های پژوهش به شرح زیر پیشنهاد می شود:

فرضیه های پژوهش:

فرضیه کلی

بین هوش اخلاقی و خرد سازمانی با رشد حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی

بین مولفه های هوش اخلاقی و رشد حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بین مولفه های خرد سازمانی و رشد حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان رابطه معناداری وجود دارد.

هوش اخلاقی بر رشد حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان تاثیر معناداری وجود دارد.

خرد سازمانی بر رشد حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان تاثیر معناداری وجود دارد.

^۴ORTKARPUZ M & ALAGOZ A

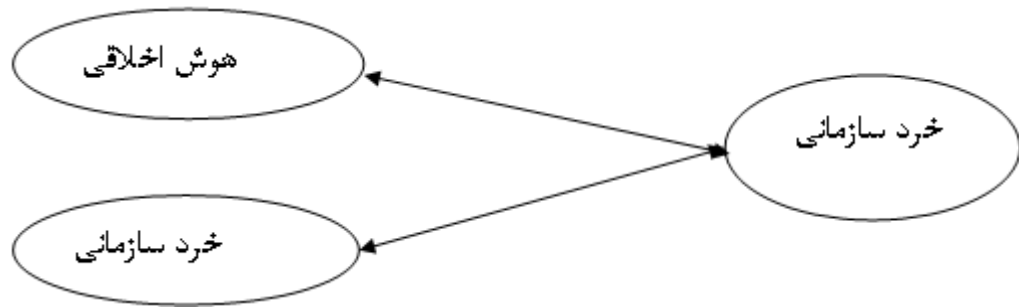
^۴Manallack

^۴klavern

^۴huntly

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به تعاریف ارائه شده و ذکر تحقیقات گذشته، محقق، مدلهای مفهومی زیر را برای نحوه ارتباط هوش اخلاقی، خرد سازمانی و رشد حرفه ای معلمان به شرح زیر ارائه کردند. در این پژوهش متغیر مستقل هوش اخلاقی و خرد سازمانی می باشد که مورد بررسی قرار گرفته اند و متغیر وابسته رشد حرفه ای می باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه معلمان ابتدایی شهرستان بهبهان که در سال تحصیلی ۹۸-۹۹ فعالیت دارند، که تعداد آنها $N=330$ می باشد. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری نسبتاً محدود می باشد، تمامی آنها به عنوان نمونه انتخاب گردیدند که به صورت طبقه ای ساده مورد مطالعه قرار گرفتند. حجم نمونه آماری مورد نیاز بر اساس فرمول جدول گرجسی و مورگان ۲۳۰ به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شد. در مرحله اول، روش گردآوری داده ها به صورت کتابخانه ای و با مراجعه به کتب، مقالات و پایان نامه ها صورت گرفت و در مرحله دوم، گردآوری اطلاعات مورد نیاز برای آزمون فرضیات با استفاده از پرسشنامه و به صورت میدانی در بین معلمان شهرستان بهبهان بوده است. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه از پرسشنامه های زیر استفاده شده است:

ابزارهای پژوهش

پرسش نامه هوش اخلاقی: در این پژوهش برای سنجش میزان هوش اخلاقی افراد از پرسشنامه ۴۰ گویه ای مرکب از چهار بعد درستکاری (۱ تا ۱۰)، مسئولیت پذیری (۱۱ تا ۲۰)، دلسوزی (۲۱ تا ۳۰) و بخشودگی (۳۱ تا ۴۰) که توسط لینک و کیل (۲۰۰۵) به نقل از شهبازی، (۱۳۹۶) ساخته شده، استفاده شد. مشارکت کنندگان در این تحقیق میزان موافقت خود را با هر گویه، روی مقیاس ۴ درجه ای لیکرت مشخص کردند که حداقل نمره ۱ و حداکثر نمره ۴ می باشد. به منظور تعیین روایی پرسشنامه هوش اخلاقی از روش روایی محتوایی (نظرات متخصصین) استفاده شده است. روایی این پرسشنامه مورد تایید اساتید و محققان قرار گرفت. همچنین پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و در پژوهش شهبازی و همکاران (۱۳۹۶) ۰/۷۲ و همچنین پژوهش جعفری راد (۱۳۹۰) ۰/۸۳ به دست آمده که نشان دهنده پایایی مناسب پرسشنامه می باشد.

پرسش نامه خرد سازمانی: برای سنجش میزان خرد سازمانی کارکنان از پرسش نامه ۳۰ گویه ای براون و گرین (۲۰۰۶) استفاده خواهد شد. مشارکت کنندگان در این تحقیق میزان موافقت خود را با هر گویه، روی مقیاس پنج درجه ای لیکرت

^۱- Link and kill,2005

^۲- Brown & Greene,2006

مشخص کردند. همچنین پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آمد. پایایی پرسش نامه مذکور در تحقیق شاهرخی (۱۳۹۴)، ۸۷٪ گزارش شده است.

ج) پرسش نامه رشد حرفه ای: این پرسشنامه در سال ۲۰۰۵ توسط آکفیل و کوت تهیه شده است. پاسخ به پرسش ها بر اساس مقیاس طیف لیکرت به صورت کاملاً موافقم، موافقم، مخالفم و کاملاً مخالفم می باشد، این مقیاس از لحاظ روایی توسط آکفیل و کوت، با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی، مورد تایید قرار گرفته است. آلفای کرونباخ توسط آکفیل و کوت، برای رشد حرفه ای ۰/۸۸ گزارش شده است. در این پژوهش روایی پرسشنامه با ارائه به دو تن از اساتید مورد تایید قرار گرفت، در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ بدست آمد.

یافته ها: جهت دستیابی به پاسخ سؤالات پژوهش از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. برای تحلیل آماری داده ها در سطح توصیفی از جداول فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد، و در سطح استنباطی برای سنجش سؤالات پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ استفاده شد.

آمار توصیفی

۱-جدول توزیع میانگین و انحراف معیار پاسخگویان

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
رشد حرفه ای	۱/۸۲	۰/۵۴	۱/۰۰	۳/۴۰
هوش اخلاقی	۲/۱۱	۰/۵۹	۱/۰۰	۳/۹۰
درستکاری	۱/۹۵	۰/۶۰	۱/۰۰	۳/۶۰
مسئولیت پذیری	۲/۲۰	۰/۷۴	۱/۰۰	۴/۰۰
دلسوزی	۲/۲۹	۰/۷۳	۱/۰۰	۴/۰۰
بخشودگی	۲/۰۰	۰/۶۴	۱/۰۰	۴/۰۰
خرد سازمانی	۲/۰۸	۰/۶۷	۱/۰۰	۳/۷۰
خودآگاهی	۲/۰۸	۰/۶۸	۱/۰۰	۴/۰۰
مدیریت هیجان	۲/۰۳	۰/۷۱	۱/۰۰	۴/۰۰
نوع دوستی	۲/۰۹	۰/۷۶	۱/۰۰	۴/۰۰
دانش زندگی	۲/۰۷	۰/۷۱	۱/۰۰	۴/۰۰
مهارت زندگی	۱/۹۴	۰/۵۸	۱/۰۰	۳/۶۰
تمایل به یادگیری	۱/۹۵	۰/۹۹	۱/۰۰	۴/۰۰

^۱ - Kot & Akfield, 2005

یافته های جدول ۱ نشان می دهد که بیشترین میانگین مربوط به مولفه ی دلسوزی از متغیر هوش اخلاقی به ترتیب با مقدار میانگین و انحراف معیار (۲/۲۹)، (۰/۷۳) و کمترین مقدار مربوط به متغیر رشد حرفه ای به ترتیب با مقدار میانگین و انحراف معیار (۱/۸۲)، (۰/۵۴) می باشد.

یافته های استنباطی

آزمون نرمال بودن داده ها :

در این پژوهش برای بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شده است . که با توجه به بالا بودن آماره های آزمون و پایین بودن مقدار سطح معناداری آزمون فرض نرمال بودن داده ها مورد تایید قرار گرفته است . بر اساس مقادیر ارائه شده (جدول شماره ۲) از آنجایی که مقادیر سطح معناداری، متغیر های پژوهش کمتر از ۰/۵٪ است ($Sig > 0/05$) یا P -value). بنابراین فرض صفر یعنی نرمال بودن متغیر ها رد نمی شود. لذا فرض نرمال بودن داده ها مورد تایید قرار می گیرد.

جدول ۲: نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای متغیرهای تحقیق

متغیرهای پژوهش	Z آماره	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
رشد حرفه ای	۰/۰۵۴	۰/۰۹۷	نرمال است
هوش اخلاقی	۰/۰۸۲	۰/۱۱۴	نرمال است
خرد سازمانی	۰/۱۰۸	۰/۲۵۷	نرمال است

در آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، اگر مقدار سطح معنی داری بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ باشد، نتیجه می گیریم که توزیع متغیر نرمال است، و در صورتی که مقدار سطح معنی داری کوچکتر از مقدار خطا ۰/۰۵ باشد، نتیجه می گیریم که توزیع متغیر نرمال نیست. با توجه به جدول بالا چون مقدار سطح معنی داری آزمون نرمالیتی متغیرهای تحقیق بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ می باشد، نتیجه می گیریم که توزیع متغیرهای تحقیق نرمال می باشند و از آزمون های پارامتریک (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره) برای آزمون رابطه بین متغیرها استفاده می شود.

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی: بین هوش اخلاقی و خرد سازمانی با رشد حرفه ای معلمان مدارس ابتدائی شهرستان بهبهان رابطه وجود دارد.

جدول ۳: نتایج آمار توصیفی و ضریب همبستگی هوش اخلاقی و خرد سازمانی با رشد حرفه ای

تمایل یادگیری	مهارت زندگی	دانش زندگی	نوع دوستی	مدیریت هیجان	خودآگاهی	خرد سازمانی	بخشندگی	دلسوزی	مسئولیت	درستکاری	هوش اخلاقی	رشد حرفه ای	
۰/۶۳۰/	۰/۴۳۹*	۰/۵۲۶*	۰/۵۰۵*	۰/۵۱۱*	۰/۴۹۹*	۰/۵۲۳*	۰/۵۵۹*	۰/۵۵۴*	۰/۵۶۵*	۰/۸۱۷**	۰/۷۰۰**	۱	ضریب همبستگی ی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱		سطح معناداری
۰/۱۶۲	۰/۶۱۴*	۰/۸۱۲*	۰/۸۰۹*	۰/۷۶۸*	۰/۷۸۱*	۰/۷۹۰*	۰/۸۴۴*	۰/۹۰۸*	۰/۸۹۷*	۰/۸۴۳**	۱		ضریب همبستگی ی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰			سطح معناداری
۰/۱۷۴	۰/۵۳۱*	۰/۵۸۵*	۰/۶۱۳*	۰/۵۹۰*	۰/۵۸۰*	۰/۶۱۱*	۰/۶۴۶*	۰/۶۵۴*	۰/۶۹۴*	۱			ضریب همبستگی ی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰				سطح معناداری
۰/۱۰۳	۰/۴۹۴*	۰/۷۵۲*	۰/۷۲۵*	۰/۶۲۹*	۰/۶۳۸*	۰/۶۶۳*	۰/۶۴۰*	۰/۷۵۸*	۱				ضریب همبستگی ی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰				سطح معناداری
۰/۶۱۰/	۰/۵۴۶*	۰/۷۸۳*	۰/۷۶۱*	۰/۷۱۵*	۰/۷۲۹*	۰/۷۳۹*	۰/۷۳۲*	۱					ضریب همبستگی ی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰						سطح معناداری
۰/۰۹۸	۰/۵۷۷*	۰/۶۷۶*	۰/۶۹۰*	۰/۷۴۶*	۰/۷۷۲*	۰/۷۳۲*	۱						ضریب همبستگی ی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰							سطح معناداری
۰/۴۲۴**	۰/۸۶۴*	۰/۸۸۱*	۰/۸۶۲*	۰/۸۶۷*	۰/۸۵۴*	۱							ضریب همبستگی ی

	سطح معناداری								۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
خود آگاهی	ضریب همبستگی ی								۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	سطح معناداری									۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
مدیریت هیجانی	ضریب همبستگی ی								۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	سطح معناداری									۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
نوع دوست ی	ضریب همبستگی ی									۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	سطح معناداری										۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
دانش زندگی	ضریب همبستگی ی										۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	سطح معناداری											۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
مهارت زندگی	ضریب همبستگی ی											۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	سطح معناداری												۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تمایل یادگیری	ضریب همبستگی ی													۱
	سطح معناداری													

یافته‌های جدول (۳) نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین هوش اخلاقی و رشد حرفه ای برابر است با ۰/۷۰۰ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) که می‌توان گفت بین هوش اخلاقی و رشد حرفه ای در سطح ۹۹٪ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی بین خرد سازمانی با رشد حرفه ای معلمان ابتدائی شهر بهبهان برابر است با ۰/۵۲۳ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) که می‌توان گفت بین خرد سازمانی با رشد حرفه ای معلمان ابتدائی شهر بهبهان در سطح ۹۹٪ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

فرضیات فرعی

فرضیه فرعی اول

بین مولفه های هوش اخلاقی و رشد حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۴: نتایج ضریب همبستگی اصل درستکاری و رشد حرفه ای

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تایید
اصل درستکاری	* ۰/۸۱۷	۰/۰۰۰	
رشد حرفه ای			

جدول ۴-۱: نتایج ضریب همبستگی اصل مسئولیت پذیری و رشد حرفه ای

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تایید
اصل مسئولیت پذیری	* ۰/۵۶۵	۰/۰۰۰	
رشد حرفه ای			

جدول ۴-۲: نتایج ضریب همبستگی اصل دلسوزی و رشد حرفه ای

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تایید
اصل دلسوزی	* ۰/۵۵۴	۰/۰۰۰	
رشد حرفه ای			

جدول ۴-۳: نتایج ضریب همبستگی اصل بخشودگی و رشد حرفه ای

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تایید
اصل بخشودگی	* ۰/۵۵۹	۰/۰۰۰	
رشد حرفه ای			

یافته های جداول (۴)، (۱-۴)، (۲-۴) و (۳-۴) نشان می دهد که ضریب همبستگی بین مولفه های هوش اخلاقی و رشد حرفه ای معلمان ابتدایی شهر بهبهان به ترتیب برابر است با درستکاری (۰/۸۱۷)، مسئولیت (۰/۵۶۵)، دلسوزی (۰/۵۵۴) و بخشندگی (۰/۵۵۹) که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار است ($P < ۰/۰۱$). لذا به لحاظ آماری می توان نتیجه گرفت بین مولفه های هوش اخلاقی و رشد حرفه ای معلمان ابتدایی مدارس ابتدایی شهر بهبهان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم:

بین مولفه های خرد سازمانی و رشد حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۴-۴: نتایج ضریب همبستگی بین خودآگاهی و رشد حرفه ای

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تایید
خودآگاهی	* ۰/۴۴۹	۰/۰۰۰	تایید
رشد حرفه ای			

جدول ۴-۵: نتایج ضریب همبستگی بین مدیریت هیجان و رشد حرفه ای

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تایید
مدیریت هیجان	* ۰/۵۱۱	۰/۰۰۰	تایید
رشد حرفه ای			

جدول ۴-۶: نتایج ضریب همبستگی بین نוע دوستی و رشد حرفه ای

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تایید
نوع دوستی	* ۰/۵۵۵	۰/۰۰۰	تایید
رشد حرفه ای			

جدول ۴-۷: نتایج ضریب همبستگی بین دانش زندگی و رشد حرفه ای

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تایید
دانش زندگی	* ۰/۵۴۶	۰/۰۰۰	تایید
رشد حرفه ای			

جدول ۴-۸: نتایج ضریب همبستگی بین مهارت زندگی و رشد حرفه ای

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تایید
مهارت زندگی	* ۰/۴۳۹	۰/۰۰۰	تایید
رشد حرفه ای			

جدول ۴-۹: نتایج ضریب همبستگی بین تمایل به یادگیری و رشد حرفه ای

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تایید
تمایل به یادگیری	* ۰/۱۶۳	۰/۰۰۰	تایید
رشد حرفه ای			

یافته های جدول (۴-۴)، (۴-۵)، (۴-۶)، (۴-۷)، (۴-۸) و (۴-۹) نشان می دهد که ضریب همبستگی بین مولفه های خرد سازمانی و رشد حرفه ای معلمان ابتدائی شهر بهبهان به ترتیب برابر است با خودآگاهی (۰/۴۴۹)، مدیریت هیجانی (۰/۵۱۱)،

نوع دوستی (۰/۵۰۵)، دانش زندگی (۰/۵۲۶)، مهارت زندگی (۰/۴۳۹) و تمایل به یادگیری (۰/۱۶۳) که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار است ($P < 0/01$). لذا به لحاظ آماری می توان نتیجه گرفت بین خرد سازمانی و رشد حرفه ای معلمان ابتدائی مدارس ابتدائی شهر بهبهان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم:

هوش اخلاقی و مولفه های آن بر رشد حرفه ای معلمان مقطع ابتدائی شهر بهبهان تاثیر معناداری دارد.

جدول ۴-۱۰. میزان تأثیر هوش اخلاقی و مولفه های آن بر رشد حرفه ای

متغیر وابسته	مقدار R	مقدار R^2	مقدار F	سطح معناداری
رشد حرفه ای	۰/۸۱۹	۰/۶۷۱	۹۱/۲۷۴	۰/۰۰۰

نتایج جدول ۴-۱۰، نشان می دهد، که مقدار ضریب همبستگی هوش اخلاقی و مولفه های آن ۰/۸۱۹ و ضریب تعیین آن ۰/۶۷۱ می باشد. این بدان مفهوم است که هوش اخلاقی بیش از ۶۷ درصد از تغییرات مربوط به رشد حرفه ای معلمان را پیش بینی و تبیین می کند. با توجه به مقدار آماره $F=91/274$ و تحلیل واریانس با درجه آزادی ۱ و ۲۲۹ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ و مقایسه آن با سطح اطمینان ۰/۰۵ می توان گفت که هوش اخلاقی و مولفه های آن بر رشد حرفه ای معلمان مدارس ابتدائی شهرستان بهبهان تأثیرگذار است.

جدول ۴-۱۱: ضرایب تعیین متغیر هوش اخلاقی و مولفه های آن بر رشد حرفه ای

مدل رگرسیونی	ضریب غیر استاندارد B	ضریب استاندارد Beta	استاندارد T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۰/۳۵۸		۴/۶۰۵	۰/۰۰۰
هوش اخلاقی	۰/۶۹۹	۰/۷۶۹	۰/۸۹۷	۰/۰۰۳
درستکاری	۰/۸۹۲	۰/۹۸۸	۴/۳۸۰	۰/۰۰۰
مسئولیت پذیری	۰/۱۵۳	۰/۲۱۰	۰/۷۳۷	۰/۴۶۲
دلسوزی	۰/۲۰۵	۰/۲۷۶	۰/۹۶۴	۰/۲۲۶
بخشندگی	۰/۱۹۹	۰/۲۳۳	۱/۱۱۰	۰/۲۶۸

متغیر وابسته: رشد حرفه ای

همان طور که در جدول ۴-۱۱، رگرسیون مربوط به هوش اخلاقی و مولفه های آن مشاهده می شود، ضریب رگرسیونی استاندارد شده برای متغیر هوش اخلاقی ۰/۷۶۹ در سطح ۰/۰۰۰، معنادار است. بنابراین می توان گفت که متغیر هوش اخلاقی

بر رشد حرفه ای معلمان تأثیرگذار است. به عبارت دیگر، با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر هوش اخلاقی، میزان رشد حرفه ای به مقدار ۰/۷۶۹ افزایش می یابد. و سایر مولفه ای به غیر از اصل درستکاری با توجه به غیر معنادار بودن از مدل رگرسیون حذف می شوند.

فرضیه فرعی چهارم:

خرد سازمانی و مولفه های آن بر رشد حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان تأثیر معناداری دارد.

جدول ۴-۱۲. میزان تأثیر خرد سازمانی و مولفه های آن بر رشد حرفه ای

متغیر وابسته	مقدار R	مقدار R ²	مقدار F	سطح معناداری
رشد حرفه ای	۰/۵۵۲	۰/۳۰۵	۱۶/۳۱۲	۰/۰۰۰

همان طور که نتایج جدول ۴-۱۲، نشان می دهد، مقدار ضریب همبستگی خرد سازمانی و مولفه های آن ۰/۵۵۲ و ضریب تعیین آن ۰/۳۰۵ می باشد. این بدان مفهوم است که خرد سازمانی بیش از ۳۰ درصد از تغییرات مربوط به رشد حرفه ای معلمان را پیش بینی و تبیین می کند. با توجه به مقدار آماره $F=16/312$ و تحلیل واریانس با درجه آزادی ۱ و ۲۲۹ با سطح معناداری ۰/۰۰۰ و مقایسه آن با سطح اطمینان ۰/۰۵ می توان گفت که خرد سازمانی بر رشد حرفه ای معلمان مدارس ابتدایی شهرستان بهبهان تأثیرگذار است.

جدول ۴-۱۳. ضرایب تعیین متغیر خرد سازمانی و مولفه های آن بر رشد حرفه ای

مدل رگرسیونی	ضریب غیر استاندارد B	ضریب استاندارد Beta	مقدار T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۰/۸۴۴		۷/۲۸۰	۰/۰۰۰
خرد سازمانی	۰/۵۰۴	۰/۵۲۳	۲/۲۵۳	۰/۰۰۰
خودآگاهی	۰/۱۰۸	۰/۱۳۳	۱/۲۶۱	۰/۲۰۹
مدیریت هیجانی	۰/۰۹۷	۰/۱۲۶	۱/۰۶۹	۰/۲۸۶
نوع دوستی	۰/۰۴۴	۰/۰۶۱	۰/۴۷۸	۰/۶۳۳
دانش زندگی	۰/۱۵۶	۰/۲۰۳	۱/۴۹۶	۰/۱۳۶
مهارت زندگی	۰/۰۷۹	۰/۰۸۵	۰/۸۷۹	۰/۳۸۰
تمایل به یادگیری	-۰/۰۰۷	-۰/۰۱۳	-۰/۱۹۹	۰/۸۴۳

متغیر وابسته: رشد حرفه ای

همان طور که در جدول ۴-۱۳، رگرسیون مربوط به خرد سازمانی و مولفه های آن مشاهده می شود، ضریب رگرسیونی استاندارد شده برای متغیر خرد سازمانی ۰/۵۲۳ در سطح ۰/۰۰۰، معنادار است. بنابراین می توان گفت که متغیر خرد سازمانی بر رشد حرفه ای معلمان تأثیرگذار است. به عبارت دیگر، با افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر خرد سازمانی، میزان رشد حرفه ای به مقدار ۰/۵۲۳ افزایش می یابد. و سایر مولفه ای با توجه به غیر معنادار بودن از مدل رگرسیون حذف می شوند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر، با هدف بررسی رابطه هوش اخلاقی و خرد سازمانی با رشد حرفه ای معلمان ابتدائی شهرستان بهبهان انجام گرفته است. تأیید فرضیه اول نشان داد بین هوش اخلاقی و خرد سازمانی با رشد حرفه ای معلمان مدارس ابتدائی شهرستان بهبهان رابطه وجود دارد. یافته های این پژوهش با نتایج پژوهش صفری و همکاران (۱۳۹۶)، شوقی و همکاران (۱۳۹۶)، مختاری و شفیع زاده (۱۳۹۴)، جودی شاه آباد و رضایی (۱۳۹۳)، هاردن (۲۰۱۷) و مانالاک (۲۰۱۶) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان گفت که هوش اخلاقی مدیران در شغل خود و در حرفه ای خود باعث رشد حرفه ای آنها می گردد که تحقق اهداف سازمان و پیشرفت را به دنبال دارد و همچنین خرد سازمانی که به عنوان متغیری مهمی در سازمان و به عنوان دانش سازمانی محسوب می گردد از طرفی دیگر نیز سبب رشد حرفه ای معلمان مدارس ابتدائی می شود. بنابراین هوش اخلاقی و خرد و دانش سازمانی معلمان با رشد حرفه ای آنها ارتباط مثبت و معنی داری دارد.

فرضیات فرعی

یافته های حاصل از فرضیه فرعی اول

بین مولفه های هوش اخلاقی و رشد حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تأیید این فرضیه نشان داد که بین مولفه های هوش اخلاقی و رشد حرفه ای معلمان ابتدائی مدارس ابتدائی شهر بهبهان رابطه معنی داری وجود دارد. یافته های این پژوهش با نتایج پژوهش تاجیکی و وارث (۱۳۹۷)، مختاری و شفیع زاده (۱۳۹۴)، جودی شاه آباد و رضایی و مانالاک (۲۰۱۶) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان گفت که مولفه های هوش اخلاقی در بین معلمان منجر به رشد حرفه ای آنها می گردد و در این تحقیق ارتباط معنی داری بین آنها یافت شد که درستکاری اخلاقی معلمان و مسئولیت پذیری و دلسوزی و بخشش و گذشت آنها در مدارس در بین همکاران و یا با دانش آموزان منجر به رشد و توانمندی آنها گردید.

یافته های حاصل از فرضیه فرعی دوم:

بین مولفه های خرد سازمانی و رشد حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تأیید فرضیه فرعی دوم نشان داد که بین خرد سازمانی و رشد حرفه ای معلمان ابتدائی مدارس ابتدائی شهر بهبهان رابطه معنی داری وجود دارد. یافته های این پژوهش با نتایج پژوهش سیادات و همکاران (۱۳۹۴)، تاجیکی^۳ و وارث (۱۳۹۷)، هاردن^۱ (۲۰۱۷)، اورتیکریز و الگوز (۲۰۱۷) و پاچنسکی و هانس^۴ (۲۰۱۹) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان گفت که

^۱Herndon^۲Manallack^۳Manallack^۴Siadat^۵Herndon^۶ORTKARPUZ M & ALAGOZ A^۷Pachenski and hansn

مولفه های خرد سازمانی که خودمدیریتی و دیگر مدیریتی معلمان را در بر می گیرد می تواند آنها را رشد و پرورش دهد که کاملاً حرفه ای به شمار آیند و مهارت های حرفه ای بودن را بدست آورند که این مولفه های با رشد و عملکرد معلمان ارتباط تنگاتنگی دارد.

یافته های حاصل از فرضیه فرعی سوم:

هوش اخلاقی و مولفه های آن بر رشد حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان تاثیر معناداری دارد. تایید فرضیه فرعی سوم حاکی از آن است که متغیر هوش اخلاقی بر رشد حرفه ای اثر مثبت و معنی دار دارد. به عبارتی اگر به بعد متغیر هوش اخلاقی ۱ واحد اضافه شود به بعد رشد حرفه ای ۰/۷۶۹ واحد اضافه می شود. و مولفه ی درستکاری نیز تاثیر معنی داری دارد اگر به بعد درستکاری ۱ واحد اضاف شود به متغیر رشد حرفه ای معلمان ۰/۹۸۸ واحد اضاف می گردد در صورتیکه بقیه مولفه ها از مدل رگرسیون با توجه به غیرمعناداری حذف می شوند. یافته های این پژوهش با نتایج پژوهش تاجیکی و وارث (۱۳۹۷)، مختاری و شفیعی زاده (۱۳۹۴)، جودی شاه آباد و رضایی و مانالاک (۲۰۱۶) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان گفت همان طور که ارتباط بین هوش اخلاقی و مولفه های آن با رشد حرفه ای معلمان معنی دار بود این جنبه از هوش و ابعاد آن نیز می تواند بر رشد حرفه معلمان تاثیرگذار باشد که این نیز منجر به پیشرفت و ترقی آنها می گردد.

یافته های حاصل از فرضیه فرعی چهارم:

خرد سازمانی و مولفه های آن بر رشد حرفه ای معلمان مقطع ابتدایی شهر بهبهان تاثیر معناداری دارد.

تایید فرضیه فرعی چهارم نشان می دهد متغیر خرد سازمانی بر رشد حرفه ای اثر مثبت و معنی دار دارد. به عبارتی اگر به بعد متغیر هوش اخلاقی ۱ واحد اضافه شود به بعد رشد حرفه ای ۰/۵۲۳ واحد اضافه می شود. و سایر مولفه ای با توجه به غیر معنادار بودن از مدل رگرسیون حذف می شوند. یافته های این پژوهش با نتایج پژوهش سیلنا و همکاران (۱۳۹۴)، تاجیکی و وارث (۱۳۹۷)، هاردن (۲۰۱۷)، اورتیکریز و الگوز^۸ (۲۰۱۷) و پاچنسکی و هانس^۱ (۲۰۱۴) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان گفت که ارتباط خرد سازمانی و مولفه های آن با رشد حرفه ای معلمان مثبت و معنی دار بود و همچنین خرد و دانش سازمانی در بین معلمان نیز می تواند شایستگی و مهارت حرفه ای آنها را در بر داشته باشد و بر رشد حرفه ای آنها تاثیر مطلوبی بر جای بگذارد. البته در این فرضیه مولفه های خرد سازمانی به تنهایی منجر به رشد حرفه ای معلمان نمی باشند.

پیشنهاد

بر مبنای یافته های تحقیق حاضر با توجه به اینکه هوش اخلاقی نوعی توانایی اکتسابی بوده و قابل ارتقاء می باشد پیشنهاد می شود سازمان آموزش و پرورش ضمن تقویت وضع موجود جهت توسعه مولفه راستگویی در میان معلمان تلاش نماید همچنین با استفاده از شیوه های انگیزشی و تشویقی جهت حفظ ارزشهای اخلاقی از طریق برگزاری کلاس ها و سمینارها و

^۸Manallack

^۱Herndon

^۸ÖRTKARPUZ M & ALAGOZ A

^۱Pachenski and hansn

کارگاه های دانش افزایی به هوش اخلاقی معلمان توجه نماید. همچنین در سازمان آموزش و پرورش مولفه های درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی، بخشش و گذشت معلمان را در حرفه آنها مورد توجه قرار دهد و آنها را به نحوی تقویت کند که رشد حرفه ای معلمان را در پی داشته باشد. رشد حرفه ای معلمان باید به طور مستمر انجام گیرد. خرد سازمانی و عوامل بروز آن در بین معلمان شناسایی و تقویت شود.

منابع:

- تاجیکی، شهربانو، وارث، مهدی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش اخلاقی با کیفیت زندگی کاری و رشد حرفه ای معلمان ابتدایی در شیراز، همایش ملی پژوهش های نوین ایران و جهان در روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، ۱۳۹۵.
- جودی شاه آباد، گیو، رضایی، اکبر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران و مدیریت خدمات در مدارس میاندوآب با تاکید بر جنسیت، مجله علمی و پژوهشی آموزش و ارزشیابی، سال هفتم، شماره ۲۸، صص ۳۸-۲۱.
- حجتی، بطول، حجتی، اکرم. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و هوش اخلاقی با چابکی سازمانی در کارکنان دانشگاه شهید تهران، سومین کنفرانس حسابداری و مدیریت.
- حسینی، محمد، شهودی، مریم، میرقاسمی، سید جمال. (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش اخلاقی و خودکارآمدی با بهزیستی روانشناختی در فرزندان شاهد، جانباز و ایثارگر دانشگاه ارومیه، فصلنامه اخلاق اخلاقی، سال ششم، شماره نوزدهم.
- دهقانی فیروزآبادی، محمد محسن، مکارم، اصغر، حسینی، محمد علی، کواری، سید حبیب الله. (۱۳۹۳). همبستگی هوش اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان مراکز توانبخشی سازمان بهزیستی شهر یزد. مدیریت ارتقای سلامت دوره ۴، شماره ۲، صص: ۴۷-۴۰.
- شاهرخی، فرزانه، نویدی، امیر، شوقی، بهزاد. (۱۳۹۳). تأثیر سازماندهی خرد سازمانی بر اثربخشی کارکنان آموزش و پرورش استان مرکزی. نوآوری های مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره اول.
- شوقی، بهزاد، زمانی مقدم، افسانه، جعفری، پروش. (۱۳۹۵). تأثیر مدیریت دانش بر خرد سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش هیجانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران. فصلنامه نوآوری و خلاقیت در علوم انسانی. دوره ۷، شماره ۱، صص ۱۸۶-۱۵۵.
- شهبازی، ابوذر، رهگذر، حسن. (۱۳۹۵). رابطه هوش اخلاقی با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. رویکردی نوین در مدیریت آموزشی. سال هشتم شماره ۲.
- صفری، اکرم، عبداللهی، بیژن، نوه ابراهیم، عبدالرحیم، زین آبادی، حسن رضا. (۱۳۹۶). بررسی و تبیین پیشینه های رشد حرفه ای مشارکتی در سازمان های آموزشی، فصلنامه علمی و پژوهشی رویکرد نو در مدیریت آموزشی، سال نهم، شماره ۳، شماره ۳۵.
- طولابی، زینب، بسطامی پور، مریم. (۱۳۹۲). بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران و ناسازگاری فیزیکی معلمان با سبک مدیریت با عشق در مدارس متوسطه اول شهر ایلام، دو فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، جلد ۷، شماره ۱۳.
- عطاریا، احمد؛ شولکار، شیما، شوقی، بهزاد. (۱۳۹۵). تأثیر رهبری تحول آفرین بر خرد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد: تهران)، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۳، دوره ۶.
- معروفی، یحیی، یوسف زاده، محمدرضا، کرمی، زهرا. (۱۳۹۴). نقش رویکرد برنامه درسی معلمان در پیشرفت حرفه ای و پیشرفت تحصیلی و رضایت دانش آموزان، رشد حرفه ای معلمان سال اول، زمستان ۱۳۹۴، شماره ۲.

مظهری، پروین، نیک پی، ایرج، فرح بخش، سعید. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر هوش اخلاقی و اعتمادسازی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان، فصلنامه نوآوری های آموزشی، شماره ۶۱ سال شانزدهم.

مختاری، مصطفی، شفیع زاده، حمید. (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش اخلاقی با یادگیری سازمانی معلمان آموزش و پرورش شهر تهران، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال نهم، شماره ۳.

موسوی، محمد، سرلک، محمد علی، عابسی، سعید، مرادی، مرتضی. (۱۳۹۱). سنجش و ارزیابی خرد سازمانی و مدیریتی در سطوح مختلف سازمان های دولتی با نگرش به ابعاد فلسفی. مجله علمی پژوهشی بهبود مدیریت، سال هفتم، شماره ۳، سری ۹۶، صفحات: ۱۴۱-۱۶۳.

Dong, w.; Zhongfeng, s. & Dongtao, y. (2011). Organizational culture and knowledge creation capability. Journal of knowledge management, 15 (3), 63-373.

Herndon, V. (2017). The Future of Instruction, Learning and Leadership: Education for Holistic Development, Ethical Center for Innovative Technology Leadership and.

Lennick D, Kiel F. Moral intelligence: enhancing business performance and leadership success in turbulent times. New York: Prentice Hall; 2011. P.29-36.

Manallack, s. (2016). Is honesty the best form of business risk management? Available at [http:// www, domain-b.com](http://www.domain-b.com).

ORTKARPUZ M & ALAGOZ A, (2017), " The Conceptual Review of Interaction between Corporate Wisdom and Corporate Entrepreneurship", Management Dynamics in the Knowledge Economy Vol.5 (2017) no.4, pp.533-558; DOI 10.25019/MDKE/5.4.05.

Shahrokhi, F., Navidi, A., Shoghi, B. (2014) The effect of organizational microorganization on the effectiveness of education and training staff in the central province. *Educational management innovations, 11th year, first issue*. [in Persian]

Intezari, A., & Pauleen, D. J. (2014). Management Wisdom in Perspective: Are You Virtuous Enough to Succeed in Volatile Times?. Journal of business ethics, 120(3), 393-404

Investigating the relationship between moral intelligence and organizational wisdom with the professional growth of elementary teachers in Behbahan city.

Abstract:

The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between moral intelligence and organizational wisdom with the professional growth of elementary school teachers in Behbahan city. The research method is applied in terms of purpose and correlational in terms of nature and method, and its statistical population consists of all elementary teachers in Behbahan city in the academic year of 2019.

From this number, the statistical sample is equal to 230 people based on the table of Morgan and Gerjesi and randomly classified. To collect data, Calshon's moral intelligence questionnaire (2006), Bravin and Green's organizational wisdom (2006) and Akfili and Kott's professional growth (2005) were used. The content validity of all three questionnaires was confirmed by professors and experts in educational sciences, and their reliability was calculated using Cronbach's alpha coefficient method for moral intelligence, organizational wisdom and professional growth questionnaires, respectively equal to (0.87), (0.84) and (0.90). Data analysis was done through multiple statistical methods and Pearson's correlation coefficient with the help of SPSS 24 software. The results showed that there is a direct and meaningful relationship between moral intelligence and its components and organizational wisdom and its components with teachers' professional growth. Also, the regression results showed that moral intelligence and organizational wisdom predict and explain more than 67% and 30% of the changes related to teachers' professional growth, respectively. It is suggested to strengthen the professional growth and moral intelligence and organizational skills of teachers through knowledge-enhancing workshops.

Keywords: moral intelligence, organizational wisdom, professional growth and elementary teachers of Behbahan