

بررسی نقش هوش اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر گرگان

نگین جباری^۱، ساره رخشانفر^۲، زهرا شعبانی^۳

- ۱- دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران
- ۲- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران
- ۳- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی نقش هوش اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر گرگان بود. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان ابتدایی شهر گرگان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۹۰۰ نفر بود که از این میان، ۲۷۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد هوش اخلاقی (لینیک و کیل، ۱۹۹۸)، اخلاق حرفه‌ای (کادویز، ۲۰۰۰) و عملکرد شغلی (اچپو، ۲۰۰۰) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین هوش اخلاقی با اخلاق حرفه‌ای ($r = 0.396$) و عملکرد شغلی ($r = 0.532$) معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج رگرسیون نشان داد که هوش اخلاقی پیش‌بین معنی‌داری برای اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی است. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که توجه به هوش اخلاقی معلمان می‌تواند به ارتقای اخلاق حرفه‌ای و بهبود عملکرد شغلی آنان منجر شود.

کلمات کلیدی :

هوش اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای، عملکرد شغلی، معلمان ابتدایی، شهر گرگان.

مقدمه :

آموزش و پرورش به عنوان نهادی اساسی و اثرگذار، نقش بی بدیلی در پیشرفت و توسعه همه جانبه جوامع ایفا می کند. در این میان، معلمان به عنوان اصلی ترین رکن این نظام، نه تنها انتقال دهنده دانش، بلکه الگوهای رفتاری و اخلاقی برای دانش آموزان محسوب می شوند. آنان در شکل گیری شخصیت و هویت نسل آینده ساز جامعه مسئولیتی خطیر بر عهده دارند. در دنیای پیچیده و پویای امروز، مدارس و محیط های آموزشی با چالش های اخلاقی متعددی روبرو هستند. در این فضا، موفقیت نظام آموزشی در گرو داشتن معلمانی است که افزون بر برخورداری از تخصص علمی، از قابلیت های اخلاقی والایی نیز بهره مند باشند. هوش اخلاقی به عنوان توانایی شناختی و عاطفی، به فرد این امکان را می دهد که مسائل را از منظر اخلاقی تحلیل کند، درست را از نادرست تشخیص دهد و بر اساس اصول اصیل اخلاقی رفتار کند. این پژوهش در پی آن است تا نقش این قابلیت بنیادین را بر دو عنصر کلیدی موفقیت معلمان، یعنی اخلاق حرفه ای و عملکرد شغلی مورد بررسی قرار دهد. درک این ارتباط می تواند راهگشای بهبود کیفیت آموزشی و تربیتی در مدارس باشد.

بیان مسئله

نظام های آموزشی پیشرو به خوبی دریافته اند که سنجش کیفیت آموزشی تنها با شاخص های کمی مانند نمرات تحصیلی میسر نیست. فرآیند تعلیم و تربیت و فضای اخلاقی حاکم بر مدرسه نقشی تعیین کننده در کیفیت خروجی های نظام آموزشی دارد. معلمان در طول فعالیت حرفه ای خود با موقعیت های متعددی روبرو می شوند که نیازمند تصمیم گیری های اخلاقی است. از برخورد عادلانه با دانش آموزان گرفته تا تعامل با همکاران و اولیاء، همه و همه نیازمند چارچوب اخلاقی محکم و توانایی عمل به آن است. فقدان این چارچوب می تواند به کاهش اعتماد، تضعیف فضای روانی-اجتماعی کلاس و در نهایت، کاهش کیفیت فرآیند یاددهی-یادگیری بینجامد.

اهمیت و ضرورت پژوهش

توجه به این پژوهش از جنبه های مختلفی حائز اهمیت است. از منظر نظری، هوش اخلاقی در مقایسه با سایر حوزه های هوش، کمتر مورد توجه پژوهش های منسجم قرار گرفته است. این پژوهش می تواند به غنای ادبیات علمی در این حوزه و تبیین ارتباط آن با متغیرهای کلیدی در محیط های آموزشی کمک کند. از بعد کاربردی، یافته های این تحقیق می تواند دستاوردهای ارزشمندی را در اختیار سیاست گذاران و برنامه ریزان آموزشی، مدیران مدارس و مراکز تربیت معلم قرار دهد. از منظر سازمانی، معلمان اخلاق مدار و با عملکرد بالا، سرمایه های انبیا ی یک سیستم آموزشی به شمار می آیند.

مرور ادبیات و مفاهیم

هوش اخلاقی را می توان ظرفیت ذهنی برای درک اصول جهانی مانند صداقت، دلسوزی و مسئولیت پذیری و توانایی عمل کردن به آن ها در زندگی شخصی و حرفه ای تعریف کرد. این هوش، پلی بین دانستن آنچه درست است و انجام دادن آنچه درست است، ایجاد می کند. اخلاق حرفه ای به مجموعه ای از اصول، ارزش ها و استانداردهای رفتاری اشاره دارد که راهنمای اعضای یک حرفه در انجام وظایفشان است. در حرفه معلمی، این مفهوم شامل مواردی همچون عدالت در ارزشیابی، صداقت علمی، رازداری و احترام به تفاوت های فردی می شود. عملکرد شغلی به کمیت و کیفیت وظایف انجام شده توسط یک فرد در یک نقش شغلی خاص اطلاق می شود. در مورد معلمان، این عملکرد تنها به تدریس محدود نمی شود و شامل برنامه ریزی درسی، مدیریت کلاس و ارتباط با والدین نیز می گردد.

پیشینه پژوهش

پژوهش های متعددی در زمینه هوش اخلاقی و ارتباط آن با متغیرهای مختلف سازمانی انجام شده است. مطالعات داخلی نشان داده اند که بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی و عدالت سازمانی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین پژوهش های خارجی نیز بر ارتباط معنادار بین اخلاق حرفه ای با سلامت روانی و عملکرد شغلی تأکید دارند.

خلأ پژوهشی

با وجود مطالعات پراکنده در حوزه هوش اخلاقی و متغیرهای سازمانی، پژوهش جامعی که به طور همزمان رابطه هوش اخلاقی را با هر دو متغیر اخلاق حرفه ای و عملکرد شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی مورد بررسی قرار دهد، اندک است. این پژوهش در صدد است تا این خلأ را در جامعه آماری معلمان ابتدایی پر نماید.

سؤالات پژوهش

سؤال اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین هوش اخلاقی با اخلاق حرفه ای و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی است. همچنین به بررسی رابطه هوش اخلاقی با هر یک از این متغیرها به طور جداگانه نیز پرداخته می شود.

روش پژوهش

این پژوهش با بهره گیری از رویکرد توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است. انتخاب این طرح پژوهشی مبتنی بر ماهیت اهداف تحقیق و نوع متغیرهای مورد مطالعه بوده است. در این طرح، رابطه بین متغیرهای هوش اخلاقی (متغیر پیش بین) با اخلاق حرفه ای و عملکرد شغلی (متغیرهای ملاک) بدون هرگونه دستکاری مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر گرگان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ تشکیل داده اند. بر اساس آمار استخراج شده از اداره آموزش و پرورش این شهر، حجم جامعه آماری ۹۰۰ نفر بوده است. انتخاب این جامعه با توجه به نقش محوری معلمان ابتدایی در شکل گیری بنیان های اخلاقی و آموزشی دانش آموزان صورت پذیرفته است. با توجه به محدودیت های زمانی و مالی، و همچنین پراکندگی جغرافیایی جامعه آماری، از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان بهره گرفته شده که بر این اساس، حجم نمونه ۲۷۰ نفر برآورد گردید. فرآیند نمونه گیری به این صورت انجام شد که فهرست کاملی از کلیه معلمان مقطع ابتدایی تهیه و سپس با استفاده از روش تصادفی ساده، نمونه ها انتخاب شدند.

برای گردآوری داده ها از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شده است:

پرسشنامه هوش اخلاقی لینیک و کیل (۱۹۹۸):

این پرسشنامه دارای ۱۵ گویه بوده که بر اساس مقیاس لیکرت پنج درجه ای (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) طراحی شده است. این پرسشنامه چهار بعد اساسی هوش اخلاقی شامل درستکاری، مسئولیت پذیری، دلسوزی و بخشش را مورد سنجش قرار می دهد.

پرسشنامه اخلاق حرفه ای کادویز (۲۰۰۰):

این پرسشنامه مشتمل بر ۲۰ گویه بوده که بر اساس مقیاس لیکرت پنج درجه ای تنظیم شده است. این ابزار ابعادی همچون صداقت حرفه ای، مسئولیت پذیری، رازداری و عدالت ورزی را مورد ارزیابی قرار می دهد.

پرسشنامه عملکرد شغلی اچیو (۲۰۰۰):

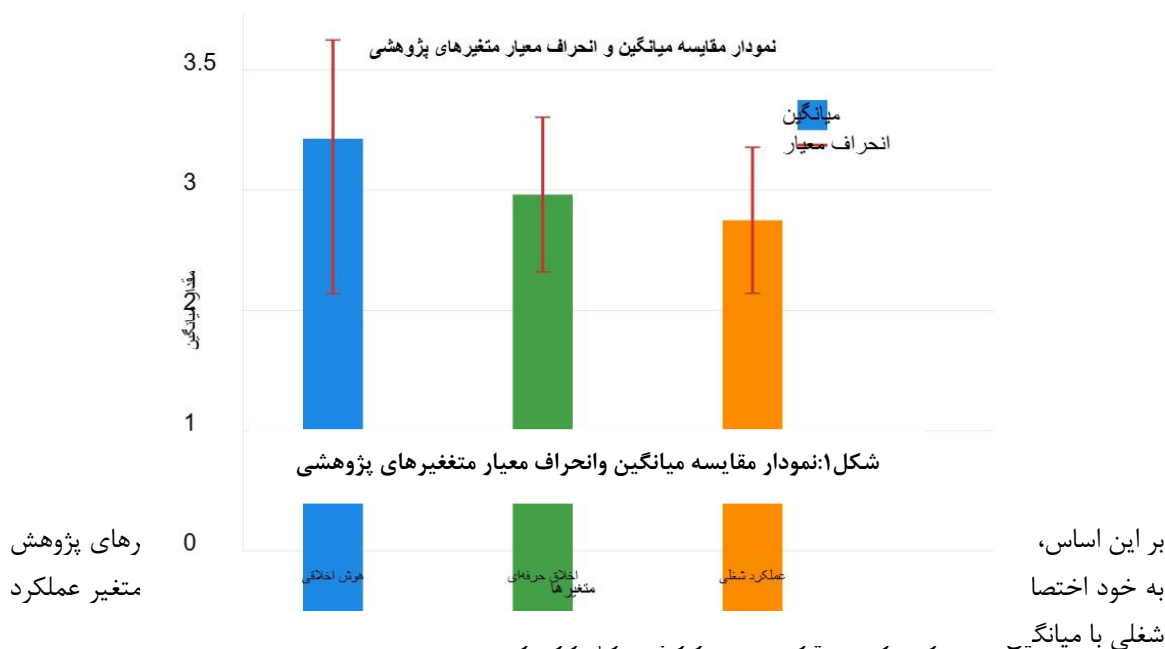
این پرسشنامه دارای ۱۲ گویه بوده که بر اساس مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای (از بسیار کم تا بسیار زیاد) طراحی شده است. این ابزار قادر به سنجش ابعادی از قبیل کیفیت کار، کمیت کار، دقت در کار و خلاقیت در عملکرد شغلی می‌باشد. به منظور تعیین روایی محتوای پرسشنامه‌ها، از نظرات ۱۰ تن از متخصصان حوزه علوم تربیتی و روانشناسی استفاده شد. شاخص روایی محتوایی (CVI) برای کلیه پرسشنامه‌ها بالاتر از ۷۰/۰ محاسبه گردید. همچنین برای سنجش پایایی ابزارها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب پایایی برای پرسشنامه هوش اخلاقی ۸۵/۰، اخلاق حرفه‌ای ۸۱/۰ و عملکرد شغلی ۸۶/۰ به دست آمد. این مقادیر نشان‌دهنده پایایی مطلوب ابزارهای پژوهش می‌باشد.

ملاحظات اخلاقی

در اجرای این پژوهش، کلیه اصول اخلاقی پژوهشی از جمله رازداری و محرمانگی اطلاعات، اخذ رضایت آگاهانه، حق انصراف مشارکت‌کنندگان در هر مرحله از پژوهش و اجتناب از هرگونه آسیب به مشارکت‌کنندگان به طور کامل رعایت شده است.

یافته‌های پژوهش

در گام نخست تحلیل داده‌ها، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفت.



تحلیل‌های استنباطی

پیش از بررسی فرضیه های پژوهش، مفروضه های استفاده از آزمون های پارامتریک مورد بررسی قرار گرفت. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد که سطح معنی داری برای تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ است که این امر نشان دهنده نرمال بودن توزیع داده ها می باشد. همچنین، بررسی شاخص دوربین-واتسن با مقدار ۸۹۵/۱ که در بازه ۵/۱ تا ۵/۲ قرار دارد، استقلال خطاها را تأیید می کند.

یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش

فرضیه فرعی اول: بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و اخلاق حرفه ای

نتایج تحلیل همبستگی پیرسون نشان داد که بین هوش اخلاقی و اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($r = 0.396, p < 0.001$). این بدان معناست که با افزایش یک انحراف معیار در هوش اخلاقی، به میزان ۳۹۶/۰ انحراف معیار در اخلاق حرفه ای افزایش مشاهده می شود. ضریب تعیین محاسبه شده (۱۵۷/۰) نشان می دهد که ۷/۱۵ درصد از واریانس اخلاق حرفه ای توسط هوش اخلاقی تبیین می شود.

فرضیه فرعی دوم: بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و عملکرد شغلی

یافته ها حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی دار بین هوش اخلاقی و عملکرد شغلی است ($r = 0.532, p < 0.001$). این رابطه از قدرت پیش بینی بالاتری برخوردار است به طوری که ۳/۲۸ درصد از واریانس عملکرد شغلی توسط هوش اخلاقی تبیین می شود.

فرضیه اصلی: بررسی رابطه بین هوش اخلاقی با اخلاق حرفه ای و عملکرد شغلی

نتایج رگرسیون چندگانه همزمان نشان داد که مدل پیش بینی از برازش مناسبی برخوردار است ($R = 0.658$). ضریب تعیین تعدیل شده (۳۱۶/۰) نشان می دهد که ترکیب خطی متغیرهای پیش بین قادر به تبیین ۶/۳۱ درصد از واریانس متغیرهای ملاک می باشد.

مقادیر بتای استاندارد شده نشان می دهد که:

- هوش اخلاقی با ضریب بتای ۳۱۲/۰ بر اخلاق حرفه ای تأثیر معنی دار دارد ($p < 0.001$)

- هوش اخلاقی با ضریب بتای ۳۶۲/۰ بر عملکرد شغلی تأثیر معنی دار دارد ($p < 0.001$)

جدول: تحلیل واریانس مدل رگرسیون

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری (p-value)
رگرسیون	۲,۱۲۵	۲	۱,۰۶۲۵	۳,۲۸۸	۰,۰۰۰
باقی مانده	۳,۰۴۵۶	۲۶۸	۰,۱۱۳۶		
کل	۳۲,۵۸۱	۲۷۰			

ر است ($F = 289/3$). این امر

نتایج تحلیل واریانس (A) نشان می دهد که رابطه خ

یافته های تکمیلی

بررسی نقش متغیرهای جمعیت شناختی نشان داد که بین پاسخ های معلمان مرد و زن در متغیرهای پژوهش تفاوت معنی داری وجود ندارد. همچنین، سابقه خدمت معلمان تأثیر معنی داری بر روابط بین متغیرهای پژوهش نداشته است. تحلیل های تکمیلی حاکی از آن است که از بین مؤلفه های هوش اخلاقی، مؤلفه های "درستکاری" و "مسئولیت پذیری"

بیشترین سهم را در پیش بینی اخلاق حرفه ای و عملکرد شغلی دارا می باشند. این یافته ها به طور جامع و دقیق، روابط بین متغیرهای پژوهش را تأیید می نماید و پایگاه محکمی برای نتیجه گیری و ارائه پیشنهادهای کاربردی فراهم می سازد.

نتیجه گیری

یافته های این پژوهش به روشنی گویای آن است که هوش اخلاقی به عنوان یک قابلیت بنیادین روان شناختی، نقش تعیین کننده ای در شکل گیری رفتارهای حرفه ای و بهبود عملکرد شغلی معلمان ایفا می کند. بر اساس نتایج به دست آمده، می توان ادعا کرد که معلمانی که از سطوح بالاتری از هوش اخلاقی برخوردارند، بهتر قادرند در موقعیت های پیچیده آموزشی تصمیم گیری های اخلاقی مناسب اتخاذ کنند، روابط سازنده تری با ذینفعان آموزشی برقرار نمایند و در نهایت، عملکرد آموزشی مطلوب تری ارائه دهند.

تبیین روابط بین متغیرها

نتایج حاصل از تحلیل همبستگی و رگرسیون نشان می دهد که هوش اخلاقی نه تنها به صورت مستقیم بر اخلاق حرفه ای و عملکرد شغلی تأثیر می گذارد، بلکه می تواند به عنوان یک متغیر واسطه ای مهم در بهبود کیفیت خدمات آموزشی عمل کند. این یافته را می توان با توجه به ماهیت چندبعدی هوش اخلاقی تبیین نمود. به طور مشخص، مؤلفه هایی چون "درستکاری" موجب افزایش پایبندی به اصول اخلاقی، "مسئولیت پذیری" منجر به تعهد بیشتر نسبت به وظایف، "دلسوزی" باعث ایجاد روابط انسانی عمیق تر و "بخشش" زمینه ساز ایجاد محیط کاری سالم تر می گردد.

مقایسه با پژوهش های پیشین

یافته های این پژوهش با نتایج مطالعات پیشین از جمله تحقیقات دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۶) در مورد رابطه هوش اخلاقی با تعهد سازمانی و همچنین یافته های محمدی (۱۳۹۵) در زمینه تأثیر هوش اخلاقی بر عدالت سازمانی همسویی دارد. این همخوانی علمی، بر اعتبار نتایج به دست آمده می افزاید و نشان می دهد که هوش اخلاقی بدون در نظر گرفتن بافت سازمانی، تأثیرات سازنده خود را نمایان می سازد.

پیامدهای کاربردی یافته ها

در پرتو این یافته ها، می توان کاربردهای عملی متعددی را برای نظام آموزش و پرورش تصور نمود: از منظر جذب و گزینش نیروی انسانی، توجه به هوش اخلاقی به عنوان یک معیار اساسی در فرآیند استخدام معلمان می تواند تضمین کننده بهبود کیفیت خدمات آموزشی باشد. در بعد آموزش و به سازی نیروی انسانی، طراحی و اجرای کارگاه های آموزشی جهت تقویت مؤلفه های هوش اخلاقی می تواند به عنوان یک راهبرد مؤثر در توسعه حرفه ای معلمان مورد توجه قرار گیرد. از دیدگاه مدیریت آموزشی، ایجاد سازوکارهای تشویقی برای رفتارهای اخلاق مدارانه و ترویج فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش های اخلاقی می تواند زمینه ساز تقویت هوش اخلاقی در سطح سازمانی باشد.

محدودیت های پژوهش

با وجود دقت علمی در اجرای این پژوهش، محدودیت‌هایی نیز وجود دارد که باید در تعمیم‌دهی نتایج مورد ملاحظه قرار گیرد. از جمله این محدودیت‌ها می‌توان به مقطعی بودن پژوهش، خودگزارش‌دهی بودن داده‌ها و محدود بودن جامعه آماری به معلمان ابتدایی شهر گرگان اشاره نمود.

پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آینده:

- رابطه هوش اخلاقی با سایر متغیرهای مؤثر در اثربخشی آموزشی مورد بررسی قرار گیرد.
 - مطالعات طولی برای سنجش تأثیر بلندمدت هوش اخلاقی انجام شود.
 - مداخلات آموزشی برای تقویت هوش اخلاقی طراحی و اثربخشی آن‌ها سنجیده شود.
 - پژوهش‌های کیفی برای واکاوی عمیق‌تر تجارب معلمان در این حوزه انجام گردد.
- به طور خلاصه، این پژوهش نشان می‌دهد که هوش اخلاقی نه یک ویژگی فرعی، بلکه یک شایستگی محوری در حرفه معلمی محسوب می‌شود. سرمایه‌گذاری در جهت تقویت این قابلیت می‌تواند به عنوان یک راهبرد کلان، تحول کیفی در نظام آموزش و پرورش را به همراه داشته باشد. توجه همزمان به بعد فنی و اخلاقی حرفه معلمی، می‌تواند زمینه‌ساز ظهور نسلی از معلمان باشد که هم دارای تخصص حرفه‌ای و هم واجد فضایل اخلاقی هستند. پیشنهادهای پژوهش

پیشنهادهای کاربردی برای نظام آموزش و پرورش

توسعه و اجرای برنامه جامع ارتقای هوش اخلاقی در سطح مدارس ابتدایی ضرورتی انکارناپذیر است. این برنامه می‌بایست شامل کارگاه‌های آموزشی مستمر، دوره‌های توانمندسازی و برنامه‌های عملیاتی برای تقویت مولفه‌های هوش اخلاقی باشد. طراحی محتوای آموزشی باید به گونه‌ای باشد که هم به صورت نظری و هم عملی، معلمان را با مفاهیم اخلاقی آشنا سازد و زمینه به کارگیری این مفاهیم در محیط آموزشی را فراهم آورد. بازنگری در فرآیند جذب و گزینش معلمان با لحاظ کردن معیارهای سنجش هوش اخلاقی از دیگر پیشنهادها برای این پژوهش است. طراحی ابزارهای استاندارد برای سنجش هوش اخلاقی در مراحل مصاحبه و گزینش می‌تواند به انتخاب معلمانی با سطح بالاتر از توانمندی‌های اخلاقی بینجامد. این امر مستلزم همکاری متخصصان روانشناسی و علوم تربیتی در طراحی و اعتباریابی ابزارهای سنجش است. ایجاد سیستم پاداش و تشویق برای معلمانی که رفتارهای اخلاق مدارانه و عملکرد شغلی ممتاز از خود نشان می‌دهند، می‌تواند انگیزه لازم برای ترویج فرهنگ اخلاقی در محیط‌های آموزشی را فراهم آورد. این سیستم می‌تواند شامل تقدیرهای رسمی، امتیازات شغلی و سایر مشوق‌های مادی و معنوی باشد.

پیشنهادهای برای مدیران آموزشی

مدیران مدارس می‌توانند با ایجاد فضای آموزشی مبتنی بر اعتماد و احترام متقابل، زمینه را برای رشد و شکوفایی هوش اخلاقی معلمان فراهم آورند. برگزاری جلسات مستمر بحث و گفت‌وگو درباره مسائل اخلاقی در محیط آموزشی، ایجاد سیستم راهنمایی و مشاوره برای معلمان و ترویج فرهنگ بازخورد سازنده از جمله اقدامات مؤثری است که مدیران می‌توانند انجام دهند. توسعه برنامه‌های آموزشی مدرسه‌محور با تأکید بر موارد کاربردی اخلاق حرفه‌ای در محیط آموزشی خاص هر مدرسه، می‌تواند اثربخشی بیشتری داشته باشد. این برنامه‌ها باید با توجه به ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی هر منطقه طراحی و اجرا شوند.

پیشنهادهای برای مراکز تربیت معلم

بازنگری در سرفصل های درسی مراکز تربیت معلم و گنجاندن واحدهای درسی مرتبط با هوش اخلاقی و اخلاق حرفه ای در برنامه آموزشی دانشجو معلمان ضروری به نظر می رسد. این دروس باید به صورت ترکیبی از مباحث نظری و کاربردهای عملی در محیط آموزشی طراحی شوند. استفاده از روش های تدریس فعال که زمینه ساز تقویت قضاوت اخلاقی و تصمیم گیری اخلاقی در دانشجو معلمان باشد، می تواند در نهادهای سازی ارزش های اخلاقی موثر واقع شود. روش هایی مانند مطالعه موردی، ایفای نقش و بحث گروهی درباره مضامین اخلاقی محیط آموزشی از جمله این راهبردها هستند.

پیشنهادهای برای پژوهشگران

انجام پژوهش های کیفی برای واکاوی عمیق تر تجارب معلمان در مواجهه با چالش های اخلاقی محیط آموزشی پیشنهاد می گردد. اینگونه پژوهش ها می توانند به شناسایی بهتر عوامل موثر بر رشد هوش اخلاقی و موانع موجود در این مسیر کمک کنند. طراحی و اعتبارسنجی ابزارهای بومی برای اندازه گیری هوش اخلاقی در چارچوب فرهنگی ایران از نیازهای اساسی پژوهشی در این حوزه به شمار می رود. این ابزارها باید با در نظر گرفتن ویژگی های فرهنگی و ارزش های جامعه ایرانی طراحی و استانداردسازی شوند. چنین اقدام پژوهشی می تواند به ایجاد شاخص های دقیق و متناسب با بافت فرهنگی کشور برای سنجش هوش اخلاقی بینجامد و زمینه را برای انجام پژوهش های بومی در این حوزه فراهم آورد. انجام پژوهش های طولی برای بررسی تحول هوش اخلاقی معلمان در طول دوران خدمت و شناسایی عوامل موثر بر این تحول، می تواند به طراحی برنامه های توسعه حرفه ای هدفمندتر بینجامد. بررسی پیوند میان هوش اخلاقی با دیگر عوامل اثرگذار بر کیفیت آموزشی مانند انگیزه کاری، خشنودی شغلی و وابستگی سازمانی می تواند به درک فراگیرتری از کارکرد هوش اخلاقی در کارآمدی آموزشی بینجامد. چنین پژوهشی می تواند پیچیدگی روابط میان این متغیرها را آشکار ساخته و نقش واسطه ای هوش اخلاقی در بهبود شاخص های کیفی آموزش را نمایان سازد. همچنین این بررسی می تواند به طراحی الگوهای توسعه حرفه ای معلمان کمک شایانی نماید.

پیشنهادهای برای سیاستگذاران آموزشی

تدوین منشور اخلاق حرفه ای معلمان در سطح ملی با مشارکت خود معلمان و صاحب نظران علوم تربیتی، می تواند به استانداردسازی انتظارات اخلاقی از معلمان و ایجاد وحدت رویه در این زمینه کمک کند. تخصیص اعتبارات خاص برای اجرای برنامه های تحقیقاتی در حوزه هوش اخلاقی و اخلاق حرفه ای در آموزش و پرورش، زمینه ساز تولید دانش بومی در این حوزه خواهد بود. ایجاد دفتر تخصصی برای ثبت و سازماندهی تجربه های موفق معلمان در برخورد با چالش های اخلاقی می تواند به پرورش فرهنگ اخلاقی در جامعه آموزشی کمک شایانی کند. این دفتر می تواند با ایجاد سامانه ای یکپارچه، زمینه گردآوری و دسته بندی تجربه های ارزشمند معلمان را در زمینه های مختلف اخلاق حرفه ای فراهم آورد.

منابع

- آراسته، حمیدرضا. (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی؛ گزینه هایی برای بهبود رفتار. فصلنامه نهاد علم، ۲(۱)، ۴۰-۳۱.

- ادلانی، محمدرضا؛ اسکندری، اصغر؛ کوثری، مریم و نعیمی، عطا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و هوش سازمانی کارکنان با مدیریت سرمایه فکری. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۲۱، ۱۴۸-۱۲۳.
- اربابی، فاطمه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین میزان برخورداری از سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی دبیران زن ناحیه های مختلف شهرستان نیشابور. پایان نامه کارشناسی ارشد آموزش بزرگسالان، دانشگاه تربیت معلم.
- ارکات، محمدرضا و ملکی، فاطمه اسمعیلی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل ویژگی های معلمان تربیت بدنی استان گیلان. مجله علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه تبریز، ۳، ۴۴۳-۴۵۸.
- اسکندری، غلامرضا؛ ملکی کیا، مهری و کریمزاده، بهروز. (۱۳۹۰). تأثیر هوش اخلاقی معلمان بر تعهد سازمانی آنان. پژوهش های روان شناسی اجتماعی، ۱۲(۴)، ۱۳۸-۱۱۸.
- اکبرنژاد، مریم. (۱۳۹۱). بررسی رابطه سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان دبستان های شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی تربیتی، دانشگاه شیراز.
- ایرانی زاده، علی. (۱۳۹۴). ارائه مدل ارتباط سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی و وابستگی شغلی در معلمان ابتدایی. مجله نوآوری در آموزش و یادگیری، ۶(۲)، ۸۵-۱۰۳.
- بیرانوند، مهدی و رحمانی، همایون حسن. (۱۳۹۳). تحلیل رابطه هوش اخلاقی و رهبری اخلاقی با تعهد شغلی. فصلنامه پژوهش در علوم تربیتی و روان شناسی، ۱۳(۲)، ۶۱-۵۴.
- تایب نژاد، مژگان و رفیعی، زهرا. (۱۳۹۲). رابطه بین هوش معنوی و مهارت های ارتباطی معلمان شهر همدان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بوعلی سینا.
- جعفری، طاهره و افضل القُدس، زهرا. (۱۳۹۲). مدل ارتباطی سرمایه اجتماعی و هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان. فصلنامه مطالعات علمی و پژوهشی ورزش، ۱۱(۲)، ۹۱-۷۶.
- خاکپور، الهه و عسگری، پرویز. (۱۳۹۳). رابطه بین هوش سازمانی و کارایی معلمان تربیت بدنی. فصلنامه تربیت بدنی و علوم ورزشی، ۲۴، ۱۲۵-۱۴۶.
- کریمی، فرزانه. (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش سازمانی و کارکرد فناوری اطلاعات در دانشگاه بوعلی سینا. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه همدان.
- گل محمدی، طاهره و ولی زاده، مهدی. (۱۳۹۴). رابطه بین هوش اخلاقی، شادکامی و بهزیستی روان شناختی. پژوهش های روان شناسی ایران، ۲(۲)، ۱۲۱-۱۱۰.
- لویش نژاد، فرزانه و ملقب، معصومه و فتحی، نغمه. (۱۳۹۱). بررسی جامعه شناختی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان شهرداری کرمانشاه. مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۱۴(۴)، ۹۸-۱۱۴.

- Chen, X., Zhong, J., Luo, M., & Lu, M. (۲۰۲۰). Academic self-efficacy, social support, and professional identity among preservice special education teachers in China. *Frontiers in Psychology*, ۱۱, ۳۷۴.
- Delpechitre, D., Gupta, A., Zadeh, A., et al. (۲۰۲۰). Toward a new perspective on salesperson success and motivation: a trifocal framework. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, ۴۰(۴), ۲۶۷-۲۸۸.
- Diaconu-Gherasim, L., Brumariu, L., & Hurley, J. (۲۰۲۰). Adolescents' perceptions of contextual factors: Links with intrinsic motivation and academic achievement. *Current Psychology*, ۲۵(۴), ۱-۱۶.
- Gao, Q., Bao, C., Du, H., & Yan, R. (۲۰۲۱). The mediating role of basic psychological needs satisfaction in the relationship between teacher-student relationships and academic engagement in China. *Asia Pacific Journal of Education*, ۱-۱۲.

- Holding, A., St-Jacques, A., Verner-Filion, J., et al. (۲۰۲۰). Sacrifice—but at what price? A longitudinal study of young adults' sacrifice of basic psychological needs in pursuit of career goals. *Motivation and Emotion*, ۴۴(۱), ۹۹-۱۱۵.
- Jin, L., Yang, E., & Zamudio, G. (۲۰۲۱). Self-determined motivation, acculturation, academic burnout, and psychosocial well-being of Chinese international students in South Korea. *Counselling Psychology Quarterly*, ۱۱(۳), ۱-۱۸.
- Lowe, A. (۲۰۲۰). Identity safety and its importance for academic success. In *Handbook on Promoting Social Justice in Education*, ۱۸۴۹-۱۸۸۱.
- Rose, H., Curle, S., Aizawa, I., & Thompson, G. (۲۰۲۰). What drives success in English-medium taught courses? The interplay between language proficiency, academic skills, and motivation. *Studies in Higher Education*, ۴۵(۱۱), ۲۱۴۹-۲۱۶۱.
- Schommer-Aikins, M., Duell, O., & Hutter, R. (۲۰۰۵). Epistemological beliefs, mathematical problem solving, and academic performance of middle school students. *The Elementary School Journal*, ۱۰۵(۳), ۲۹۰-۳۰۴.

Investigating the role of moral intelligence on professional ethics and job performance of elementary school teachers in Gorgan

Abstract:

The aim of this study was to investigate the role of moral intelligence on professional ethics and job performance of elementary school teachers in Gorgan. This study is applied in terms of its purpose and descriptive correlational in terms of its data collection method. The statistical population included all elementary school teachers in Gorgan in the academic year ۱۴۰۲-۱۴۰۳, totaling ۹۰۰ people, of which ۲۷۰ people were selected as samples using simple random sampling method based on the Morgan table. Standard questionnaires of moral intelligence (Linick and Keel, ۱۹۹۸), professional ethics (Kadwis, ۲۰۰۰) and job performance (Echpo, ۲۰۰۰) were used to collect data. The data were analyzed using SPSS software and Pearson correlation and multivariate

regression statistical methods. The findings of the study showed that there is a positive and significant relationship between moral intelligence and professional ethics ($r = 0.396$) and job performance ($r = 0.532$) of teachers. Also, the regression results showed that moral intelligence is a significant predictor of professional ethics and job performance. Accordingly, it can be concluded that paying attention to teachers' moral intelligence can lead to the promotion of professional ethics and improvement of their job performance.

Keywords:

Moral intelligence, professional ethics, job performance, elementary teachers, Gorgan city.