

بررسی تأثیر هوش اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران با تأکید بر نقش تعدیل‌گری جنسیت در بین مدیران زن

شیوا جزینی^۱، شیما جزینی^۲، زهرا یوسفی^۳

مقاله پژوهشی

چکیده

زمینه و هدف: داشتن هوش اخلاقی و همگام با آن اخلاق حرفه‌ای در حرفه مدیریت و به خصوص آموزش و پرورش، یکی از عوامل کلیدی و مهم محسوب می‌گردد. هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر هوش اخلاقی، بر اخلاق حرفه‌ای مدیران با تأکید بر نقش تعدیل‌گری جنسیت در بین مدیران بود.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر از نظر ماهیت، کمی، از نظر میزان و کنترل متغیرها از نوع غیر آزمایشی، از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی و از نوع تحلیل، همبستگی است. جامعه آماری، شامل مدیران زن و مرد دبیرستان‌های دوره دوم متوسطه شهر اصفهان است که جمعاً ۸۰ نفر بوده و ۵۰ نفر آنان به عنوان نمونه بررسی شدند. به منظور تعیین پایایی آزمون، از روش آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب استفاده شد. ضرایب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب تمامی متغیرها، از مقدار (۰/۰۷) بیشتر بود. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های هوش اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای بود که پایایی آن در همه قسمت‌ها مطلوب برآورد شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده، از مدل‌سازی و نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ و Smart PLS استفاده شد.

یافته‌ها: در این پژوهش، تعدیل‌گری جنسیت، متغیر وابسته و هوش اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای، متغیر مستقل گزارش شد که ضریب معنی‌داری فرضیه‌های پژوهش بالاتر از ۱/۹۶ به دست آمد، بنابراین فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. همچنین مقدار برازش کلی مدل مفهومی پژوهش، برازش خوبی را نشان می‌دهد، یعنی اینکه مدل مفهومی پژوهش به جامعه واقعی نزدیک است.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد، در بین هر دو گروه مدیران زن و مرد، رابطه معنی‌داری بین هوش اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای وجود دارد و متغیر جنسیت، اثر تعدیل‌گری دارد. از این رو داشتن هوش اخلاقی و مؤلفه‌های آن در بین افراد، می‌تواند به میزان قابل توجهی اخلاق حرفه‌ای را افزایش دهد و در بین هر دو گروه نتایج درخشانی در مشاغل مدیریتی ایجاد نماید.

کلیدواژه‌ها: هوش اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای، جنسیت

ارجاع: جزینی شیوا، جزینی شیما، یوسفی زهرا. بررسی تأثیر هوش اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای مدیران با تأکید بر نقش تعدیل‌گری جنسیت در بین مدیران. مجله مدیریت فراگیر ۱۳۹۹؛ ۶ (۱): ۳۹-۳۰.

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۲/۱۱

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۰/۱۵

Email: shivajazini@yahoo.com

نویسنده مسئول: شیوا جزینی

مقدمه

آموزش و پرورش، بیش از سایر سازمان‌ها با نیروی انسانی در ارتباط بوده و عهده‌دار تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص می‌باشد. بنابراین نیازمند فضایی است که در آن کارکنان افرادی مسؤولیت‌پذیر، دلسوز، درستکار و به طور کلی اخلاقی بار آیند. بنابراین مدیران باید از نظر اخلاقی، جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورند تا آن‌ها با تمام توان و بهره‌وری هرچه بیشتر کار کنند که این امر نیازمند وجود مدیری با هوش اخلاقی (Moral intelligence) بالا است (۱). هوش اخلاقی، توانایی تشخیص درست از اشتباه است که با اصول اخلاقی سازگار می‌باشد (۲). در هر شغل و حیطة‌ای، افراد با هوش اخلاقی بالا کار را درست انجام می‌دهند و همیشه کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌دهند (۳). در این راستا با توجه به پیچیدگی امور و توجهی همه جانبه به محیط‌های شغلی، ما باید مدنظر داشته باشیم که عواملی دیگری هستند که بر محیط کاری تأثیر بسزایی دارند، از جمله آن‌ها می‌توان به اخلاق حرفه‌ای (Professional ethic) اشاره کرد. اخلاق حرفه‌ای را شناخت درست از نادرست در محیط کار و انجام درست و ترک نادرست می‌دانند (۴).

مدرسه، از سازمان‌هایی است که امروزه مورد توجه می‌باشد و رکن مهم آن، مدیر مدرسه است. نکته‌ای که در مورد اخلاق حرفه‌ای مدیران، باید مدنظر قرار داد پاسخگویی آنان در قبال کارکنان است و این امر با مسؤولیت‌پذیری آنان ارتباط تنگاتنگی دارد. پاسخگویی باید همراه با صداقت و صراحت باشد و با خوش‌خلقی، خوش‌رویی، مهر و محبت همراه باشد (۵).

در تحلیل‌های مدیریتی به ویژه در حیطة‌ی آموزشی از توجه به نقش جنسیت (Gender) غفلت شده است. جنسیت، یکی از جنبه‌های اصلی زندگی اجتماعی است که به الگوهای فرهنگی خاصی از رفتار زنان یا مردان دلالت دارد (۶). به موازات دسترسی بیشتر به منابع کمیاب دانش، ثروت، قدرت و منزلت، امکان تحرک اجتماعی زنان افزایش یافته است (۷). همانند سازمان‌های دیگر، بحث تفاوت‌های جنسیتی در مدیریت مدرسه، حول محور سبک‌های مختلف مدیریتی قرار گرفته است. مدیران زن در مقایسه با مدیران مرد، در ایفای نقش مدیریتی، دموکراتیک‌تر،

مشارکت‌جوتر و اصلاح‌محورتر هستند و زمان بیشتری را صرف تغییر و تحول و بهبود تدریس و برنامه‌ی درسی می‌کنند (۸). مدیران زن در قدرت بخشیدن و تشویق کردن کارکنان بهتر از مدیران مرد عمل می‌کنند. رفتار زنان به نوعی است که صداقت بیشتری را در کار حکم فرما کرده و در عین حال بیشتر از مردان در ارتباط به کارکنان هستند (۹).

برخلاف تأکید زیادی که بر کاربرد هوش اخلاقی در ارتقاء سلامت روان می‌شود، در جستجوی متون فارسی در ایران مطالعات اندکی به بررسی مفهوم هوش اخلاقی پرداخته است که همین امر لزوم توجهی بیشتر به هوش اخلاقی را روشن می‌سازد (۱۰). همچنین هوش اخلاقی به مدیران مدرسه کمک می‌کند تا از طریق شناخت مؤلفه‌های هوش اخلاقی در جریان مدیریت زمینه‌ساز افزایش هوش اخلاقی در کارکنان مدرسه باشند و با شناخت صحیح فرایند هوش اخلاقی می‌توانند برنامه‌ریزی صحیح‌تری جهت افزایش هوش اخلاقی در کارکنان مدرسه داشته باشند (۱۱). اخلاق حرفه‌ای الزاماتی را بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند که با توجه به آثار و پیامدهای مثبت عمل به این الزامات حوزه‌هایی مانند بهره‌وری، وجهه و اعتبار اجتماعی ضرورت دارد که مورد عنایت تصمیم‌گیران سازمان قرار گیرد. این موضوع در مدرسه از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است (۱۲). نظر به موقعیت ویژه سازمان آموزش و پرورش به خصوص مدرسه در بین سایر سازمان‌ها و ضرورت ایجاد تحول در این سازمان از یک سو و خواص مرتبط بر اخلاق حرفه‌ای از سوی دیگر، ضرورت انجام این پژوهش را هویدا می‌سازد (۱۳).

حجازی و مسافری (۱۴) در تحقیقی نشان دادند که رابطه خطی معنی‌داری بین اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیر وابسته و جنسیت به عنوان متغیر مستقل وجود ندارد. اما هنگامی که جنسیت در کنار سن قرار می‌گیرد، این رابطه خطی، معنادار می‌شود به طوری که قسمتی از تغییرات اخلاق حرفه‌ای توسط این دو متغیر توضیح داده می‌شود.

شاه‌آباد و رضایی (۱۵) اظهار داشتند، بین هوش اخلاقی و مؤلفه‌های آن با خادمیت مدیران مدارس، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین میزان هوش اخلاقی و

حوزه‌هایی مانند بهره‌وری، وجهه و اعتبار اجتماعی ضرورت دارد که مورد عنایت تصمیم‌گیران سازمان قرار گیرد. این موضوع در مدرسه از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است (۲۲). نظر به موقعیت ویژه‌ی سازمان آموزش و پرورش به خصوص مدرسه در بین سایر سازمان‌ها و ضرورت ایجاد تحول در این سازمان از یک سو و خواص مرتبط بر اخلاق حرفه‌ای از سوی دیگر، ضرورت انجام این پژوهش را هویدا می‌سازد (۲۳).

همچنین، مسأله جنسیت در مشکلات اخلاقی از دیرباز مورد توجه بوده است. شغل مدیریت از مسؤولیت بالایی در جامعه برخوردار است و مسؤولیت مدیران در برابر کارکنان اهمیت اخلاق حرفه‌ای را برجسته‌تر می‌سازد و جنسیت هم یکی از عوامل مؤثر و مورد توجه در این مورد است. با علم به موارد ذکر شده و با توجه به افزایش سهم زنان در مکان‌های آموزشی مختلف، از جمله مدرسه پژوهش حاضر به دنبال بررسی مدل هوش اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای با نقش تعدیلگری جنسیت با تأکید بر مدیران زن در شهر اصفهان بوده است.

مواد و روش‌ها

این پژوهش بر اساس هدف، از پژوهش‌های کاربردی محسوب می‌شود و از حیث شیوه گردآوری داده‌ها پژوهشی توصیفی-پیمایشی از نوع تحلیل، همبستگی است که در آن، رابطه میان متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل می‌شود و به طور مشخص مبتنی بر معادلات ساختاری است. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های مورد نیاز و نیز از پایگاه‌های اطلاعات علمی و مجله‌های الکترونیکی و برای جمع‌آوری داده‌ها، روش میدانی و به کمک پرسش‌نامه استفاده شد. در پایان برای سنجش و مدل‌سازی روابط میان متغیرها از معادلات ساختاری و نسخه دوم نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. جامعه آماری شامل مدیران مدارس متوسطه دخترانه و پسرانه شهر اصفهان به تعداد ۸۴ نفر (۴۶ مدرسه متوسطه دخترانه و ۳۸ مدرسه متوسطه پسرانه) می‌باشد. برای نمونه‌گیری، از روش تصادفی سهمی استفاده شد که شامل ۳۰ نفر از مدیران مدارس متوسطه

خادمیت مدیران مرد و زن مدارس تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. رحمانی و رجب‌دردی (۱۶)، در بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای، بر عملکرد سازمانی اثرگذار است. همچنین عوامل توانایی، وضوح، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط از اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گیرند اما تأثیرپذیری مؤلفه کمک از اخلاق حرفه‌ای تأیید نشد.

رحیمی‌کلور و همکاران (۱۷) در تحقیق خود دریافتند که وجدان کاری بر اخلاق حرفه‌ای، اثر مستقیم دارند. همچنین بین اخلاق حرفه‌ای و مسؤولیت اجتماعی، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و هرچه اخلاق حرفه‌ای بالا می‌رود، مسؤولیت اجتماعی بیشتر می‌شود.

راوات و همکاران (۱۸) در پژوهشی، موضوع تنزل اخلاق حرفه‌ای در سیستم آموزش و پرورش هند را مورد کاوش قرار دادند و ضمن تأیید افول ارزش‌های اخلاق کاری، پیشنهاد نمودند تقویت این سازه می‌بایست با تکیه بر ارزش‌های انسانی، ارزش‌های اخلاقی، تفکر منطقی، آموزش و تحقیق و توسعه‌ی اخلاقی صورت گیرد.

نزولا (۱۹)، در پژوهشی عوامل انگیزشی مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای دبیران و عملکرد کار را مورد تحقیق قرار داد و به این نتیجه رسید که عوامل انگیزشی مانند فهم مناسب و قدردانی بر رفتار حرفه‌ای معلمان مؤثر است.

برخلاف تأکید زیادی که بر کاربرد هوش اخلاقی در ارتقاء سلامت روان می‌شود، در جستجوی متون فارسی در ایران مطالعات اندکی به بررسی مفهوم هوش اخلاقی پرداخته است که همین امر لزوم توجه بیشتر به هوش اخلاقی را روشن می‌سازد (۲۰). هوش اخلاقی به مدیران مدرسه کمک می‌کند تا از طریق شناخت مؤلفه‌های هوش اخلاقی در جریان مدیریت، زمینه‌ساز افزایش هوش اخلاقی در کارکنان مدرسه باشند و با شناخت صحیح فرایند هوش اخلاقی می‌توانند برنامه‌ریزی صحیح‌تری جهت افزایش هوش اخلاقی در کارکنان مدرسه داشته باشند (۲۱).

اخلاق حرفه‌ای، الزاماتی را بر سازمان‌ها تحمیل می‌کند که با توجه به آثار و پیامدهای مثبت عمل به این الزامات

تحصیلات کارشناسی، ۱۵ نفر (۱۸/۷۵ درصد) کارشناسی ارشد و ۲ نفر (۲/۵ درصد) در مقطع دکتری بودند. از نظر سابقه خدمت، ۶ نفر (۷/۵ درصد) بیش از ۱۰ سال، ۳۲ نفر (۴۰ درصد) بیش از ۲۰ سال و ۱۲ نفر (۱۵ درصد) بیش از ۳۰ سال سابقه خدمت داشتند. از نظر سابقه مدیریتی، ۱۵ نفر (۱۸/۷۵ درصد) بیش از ۱ سال، ۲۴ نفر (۳۰ درصد) بیش از ۱۰ سال و ۱۱ نفر (۱۳/۷۵ درصد) بیش از ۲۰ سال سابقه مدیریتی داشتند.

مدل مفهومی پژوهش حاضر: برای برازش و آزمودن فرضیه‌ها با استفاده از مدل‌های ساختاری، از روش حداقل مربعات جزئی و نسخه دوم نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. این روش بهترین ابزار برای تحلیل پژوهش‌های است که روابط بین متغیرها پیچیده، حجم نمونه اندک و توزیع داده غیر نرمال باشد (۲۵). از آنجا که اثر تعاملی دو متغیر با توزیع نرمال در اکثر مواقع دچار چولگی می‌شود، بهتر است از روش PLS برای بررسی تحلیل اثر تعاملی استفاده شود که به توزیع نرمال حساسیت نداشته است (۲۶). برای تحلیل مدل‌ها در روش معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی ابتدا باید به بررسی مدل و سپس آزمودن فرضیه‌های پژوهش پرداخت. بررسی برازش مدل، در سه بخش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی انجام می‌شود که در بخش تحلیل داده‌ها بررسی و توضیح داده شده است.

در این مطالعه، جهت تعیین پایایی پرسش‌نامه از دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب بر طبق نظر (فورنل، لارکر، ۱۹۸۱) استفاده شده است.

جدول ۱ آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌های مدل را نشان می‌دهد. ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها، از حداقل مقدار (۰/۰۷) بیشتر است. پایایی مرکب بر خلاف آلفای کرونباخ که به‌طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی (Loadings factors) حقیقی هر سازه است؛ و بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد. پایایی مرکب همه متغیرها بیش از ۰/۰۷ به دست آمده که بیانگر ثبات درونی سازه است (فورنل، لارکر، ۱۹۸۱).

دخترانه و ۲۰ نفر از مدیران مدارس متوسطه پسرانه می‌باشد. در مجموع ۸۰ پرسش‌نامه توزیع و ۵۰ پرسش‌نامه جمع‌آوری شد. داده‌های مورد نظر با استفاده از پرسش‌نامه‌های هوش اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای گردآوری شد. هوش اخلاقی، توسط لینک و کیل ارائه شد که از ۴۰ سؤال در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تشکیل شده است (۲). به منظور سنجش روایی پرسش‌نامه از روایی سازه و روایی صوری و جهت سنجش پایایی این سیاهه در ایران از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که پایایی کل این سیاهه (۹۴ درصد) و پایایی مؤلفه‌های آن به ترتیب درستکاری (۹۴ درصد)، مسؤلیت‌پذیری (۸۱ درصد)، دلسوزی و بخشش (۷۷ درصد) به دست آمده است. پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای از کادزیر از طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تشکیل شده است. همچنین این پرسش‌نامه به دو بخش سطح موجود و مطلوب تقسیم شده است. در بخش موجود شرایط فعلی و کنونی و در بخش مطلوب آنچه باید باشد را در بر دارد. به منظور سنجش روایی پرسش‌نامه از روایی سازه و روایی صوری و برای سنجش پایایی این سیاهه از ضریب آلفای کرونباخ (۷۹ درصد) استفاده شده است (۲۵). همچنین برای هر سازه دو شاخص میانگین واریانس استخراج شده و پایایی ترکیبی (Composite reliability) CR به ترتیب برای اندازه‌گیری روایی و پایایی سازه‌ها محاسبه شد. شاخص AVE نشان می‌دهد که چه درصدی از واریانس سازه مطالعه شده تحت تأثیر نشانگرهای آن سازه بوده است. از شاخص AVE برای سنجش روایی سازه استفاده می‌شود و آن به عنوان روایی همگرا (convergent reliab) یاد می‌شود. همچنین برای تعیین پایایی سازه‌ها در این تحقیق از روش پایایی مرکب (CR) استفاده شد.

یافته‌ها

تحلیل توصیفی ویژگی‌های فردی پاسخگویان نشان می‌دهد، میانگین سنی پاسخگویان ۴۲/۵ سال است، ۳۰ نفر (۳۷/۵ درصد) زن و ۲۰ نفر (۲۵ درصد) مرد بودند. از نظر وضعیت تأهل، ۴ نفر (۵ درصد) مجرد و ۴۶ نفر (۵۷/۵ درصد) متأهل بودند. همچنین، تعداد ۳۳ نفر (۴۱/۲۵ درصد) دارای

جدول ۱. گزارش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌های مدل

ضریب پایایی ترکیبی (CR) > ۰/۰۷		ضریب آلفای کرونباخ > ۰/۰۷		متغیرهای پنهان (مکتون)
مدیران مرد	مدیران زن	مدیران مرد	مدیران زن	
۰/۹۵۷	۰/۹۵۷	۰/۹۵۲	۰/۹۵۲	اخلاق حرفه‌ای در وضعیت مطلوب
۰/۹۵۸	۰/۹۵۶	۰/۹۵۴	۰/۹۵۱	اخلاق حرفه‌ای در وضعیت موجود
۰/۹۰۵	۰/۹۲۶	۰/۸۸۱	۰/۹۰۹	امانت‌ورزی (مطلوب)
۰/۹۲۶	۰/۹۱۷	۰/۹۰۹	۰/۸۹۷	امانت‌ورزی
۰/۷۲۸	۰/۷۲۹	۰/۶۸۹	۰/۶۸۹	بخشش
۰/۷۴۸	۰/۸۶۷	۰/۸۰۱	۰/۸۲۶	برقراری عدالت
۰/۸۲۲	۰/۸۲۳	۰/۷۸۶	۰/۷۸۹	برقراری عدالت (مطلوب)
۰/۸۴۱	۰/۸۴۱	۰/۷۷۲	۰/۷۷۲	حفظ کرامت انسانی
۰/۸۰۸	۰/۸۴۷	۰/۷۲۹	۰/۷۸۲	حفظ کرامت انسانی (مطلوب)
۰/۵۸۹	۰/۶۳۷	۰/۵۵۲	۰/۵۹۱	درستکاری
۰/۷۲۶	۰/۷۳۵	۰/۶۶۶	۰/۶۶۶	دلسوزی
۰/۸۴۸	۰/۸۸۰	۰/۸۰۳	۰/۸۴۵	رعایت آزادی (مطلوب)
۰/۸۸۰	۰/۸۴۸	۰/۸۴۵	۰/۸۰۳	رعایت آزادی
۰/۷۷	۰/۷۷۸	۰/۷۰۰	۰/۷۰۰	مسئولیت‌پذیری
۰/۸۹۳	۰/۸۹۴	۰/۸۸۴	۰/۸۸۴	هوش اخلاقی

برازش مدل ساختاری: برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش PLS در این پژوهش از ضرایب R و R squares و معیار Q استفاده می‌شود. مقادیر R و Q برای سازه‌های مدل در جدول ۳ آمده است.

جدول ۲، نتایج میانگین واریانس استخراج شده (AEV) را نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، مقدار AVE برای متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین می‌توان گفت که روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری مطلوب می‌باشد.

جدول ۳. مقادیر R2 و Q2 برای سازه‌های مدل

مدیران مرد		مدیران زن		سازه/متغیر
Q2	R2	Q2	R2	
۰/۰۶۷	۰/۱۹۸	۰/۰۶۷	۰/۲۰۰	اخلاق حرفه‌ای در وضعیت مطلوب
۰/۰۴۴	۰/۱۵۲	۰/۰۴۴	۰/۱۵۵	اخلاق حرفه‌ای در وضعیت موجود
۰/۴۲۸	۰/۹۲۵	۰/۴۸۸	۰/۹۴۳	امانت‌ورزی (مطلوب)
۰/۴۸۶	۰/۹۳۹	۰/۴۳۹	۰/۹۲۳	امانت‌ورزی
۰/۲۱۴	۰/۸۶۷	۰/۲۱۵	۰/۸۶۶	بخشش
۰/۲۵۳	۰/۸۳۹	۰/۲۱۸	۰/۸۳۲	برقراری عدالت
۰/۲۰۹	۰/۷۵۵	۰/۲۳۰	۰/۷۹۴	برقراری عدالت (مطلوب)
۰/۳۸۵	۰/۹۲۸	۰/۳۸۶	۰/۹۳۱	حفظ کرامت انسانی
۰/۳۲۰	۰/۹۰۲	۰/۳۶۶	۰/۸۸۶	حفظ کرامت انسانی (مطلوب)
۰/۱۵۰	۰/۸۷۷	۰/۱۵۴	۰/۹۰۶	درستکاری
۰/۲۶۳	۰/۸۵۲	۰/۲۶۱	۰/۸۴۸	دلسوزی
۰/۳۰۵	۰/۸۷۶	۰/۳۴۳	۰/۸۳۳	رعایت آزادی (مطلوب)
۰/۳۴۵	۰/۸۲۷	۰/۳۰۱	۰/۸۶۷	رعایت آزادی
۰/۲۷۳	۰/۹۳۰	۰/۲۷۴	۰/۹۳۱	مسئولیت‌پذیری

جدول ۲. نتایج میانگین واریانس استخراج شده (AEV)

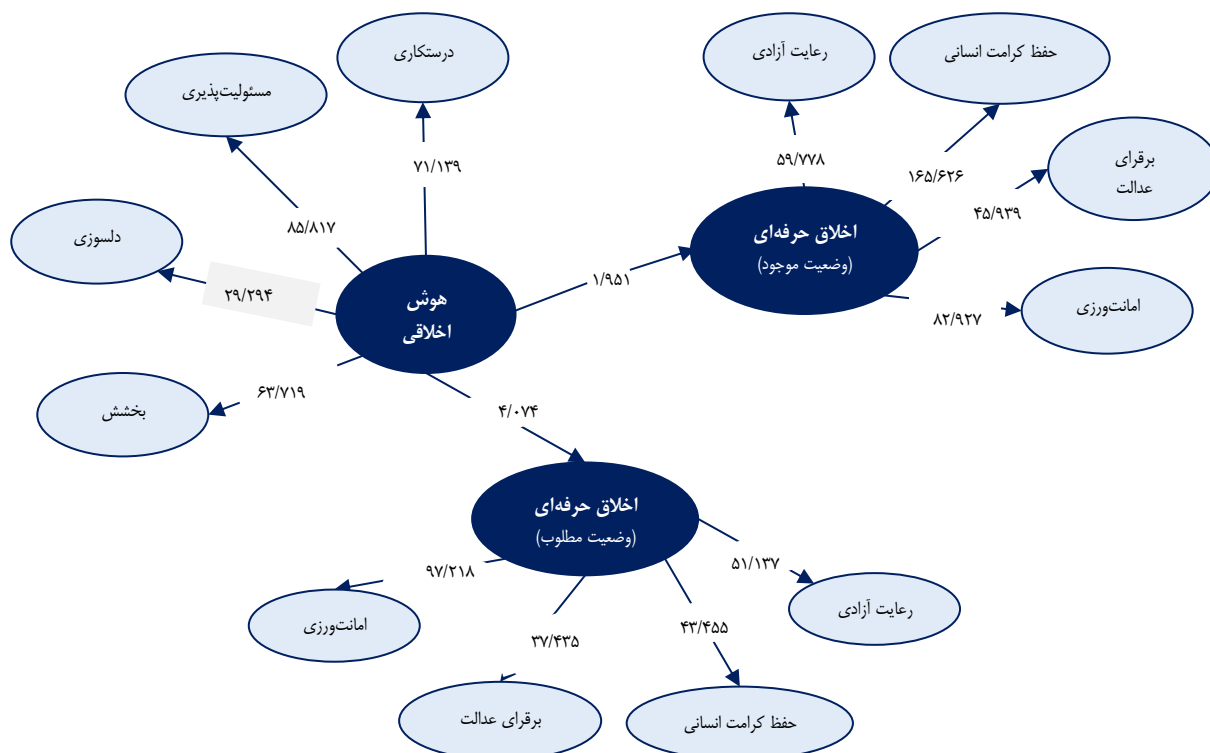
مدیران مرد	مدیران زن	سازه/متغیر
۰/۵۹۴	۰/۵۹۴	اخلاق حرفه‌ای در وضعیت مطلوب
۰/۵۸۴	۰/۵۷۸	اخلاق حرفه‌ای در وضعیت موجود
۰/۶۱۶	۰/۶۵۹	امانت‌ورزی (مطلوب)
۰/۶۵۹	۰/۶۲۷	امانت‌ورزی
۰/۵۰۱	۰/۵۰۱	بخشش
۰/۵۷۵	۰/۵۱۴	برقراری عدالت
۰/۵۴۳	۰/۵۵۴	برقراری عدالت (مطلوب)
۰/۵۵۳	۰/۵۵۳	حفظ کرامت انسانی
۰/۵۰۵	۰/۵۶۵	حفظ کرامت انسانی (مطلوب)
۰/۵۰۸	۰/۵۰۴	درستکاری
۰/۶۵۶	۰/۶۶۵	دلسوزی
۰/۵۹۴	۰/۵۷۰	رعایت آزادی (مطلوب)
۰/۵۷۰	۰/۵۹۴	رعایت آزادی
۰/۶۳۲	۰/۶۳۲	مسئولیت‌پذیری
۰/۵۶۰	۰/۵۶۰	هوش اخلاقی

جدول ۴. آزمون فرضیه‌های پژوهش

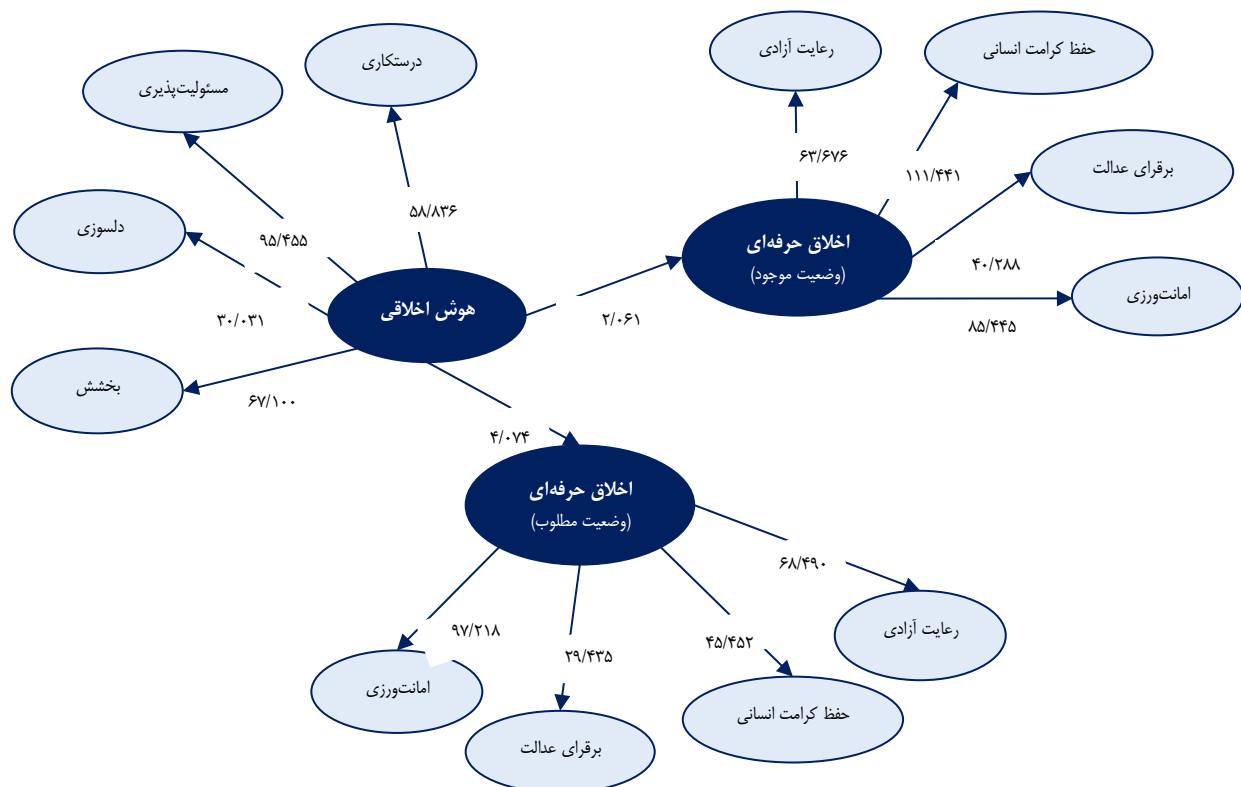
گروه	فرضیه‌های پژوهش	p value	t value	ضریب استاندارد	نتیجه فرضیه
زنان	هوش اخلاقی	۰/۰۵۱	۱/۸۹۸	۰/۳۰۶	تایید فرضیه
	هوش اخلاقی	۰/۰۰۱	۳/۹۱۲	۰/۱۱۴	تایید فرضیه
مردان	هوش اخلاقی	۰/۰۵۹	۱/۹۵۱	۰/۳۰۱	رد فرضیه
	هوش اخلاقی	۰/۰۰۱	۴/۰۷۴	۰/۱۱۰	تایید فرضیه

جدول ۳، مقادیر R و Q برای سازه‌های مدل را نشان می‌دهد. با توجه به نقطه برش این شاخص‌ها، مقدار کمتر از ۰/۱۳ توان پیش‌بینی‌کنندگی ضعیف، مقدار بین ۰/۱۳ تا ۰/۲۶ توان پیش‌بینی‌کنندگی متوسط و مقدار بیشتر از ۰/۲۶ توان پیش‌بینی‌کنندگی قوی است. جدول ۴ آزمون فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. هنگامی که مقادیر ضریب مسیر (t) در بازه بیشتر از +۱/۹۶ باشد، بیانگر معنی‌دار بودن پارامتر مربوط و متعاقباً تأیید فرضیه‌های پژوهش است. با توجه به مقدار ضریب معنی‌داری به دست آمده برای مسیرهای بین متغیرها، ۴ فرضیه تأیید می‌شود. مقدار ضریب معنی‌داری فرضیه اول، ۱/۸۹۸ به دست آمده است که سطح معنی‌داری آن ۰/۰۵ بوده است و این فرضیه پذیرفته شود. مقدار ضریب معناداری فرضیه دوم،

۳/۹۱۲ که در سطح ۰/۰۰۱ تأیید می‌شود. مقدار ضریب معناداری فرضیه سوم، ۱/۹۶ در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد و مقدار ضریب معنی‌داری فرضیه چهارم، ۴/۰۱۷ در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار می‌باشد. بعد از بررسی معنی‌داری فرضیه‌های پژوهش، باید شدت تأثیرات هم مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به ضرایب استاندارد شده مسیر در جدول ۴ هوش اخلاقی به میزان ۲۰۶ درصد اخلاق حرفه‌ای (وضعیت موجود) در بین زنان و ۲۰۱ درصد در بین مردان را تبیین می‌کند. همچنین به میزان ۱۱۴ درصد در بین زنان و ۱۱۰ درصد در بین مردان، اخلاق حرفه‌ای در وضعیت مطلوب را تبیین می‌کند. در هر دو مورد قدرت پیش‌بینی در بین زنان از طریق هوش اخلاقی بیشتر بوده است (اشکال ۱ و ۲).



شکل ۱. مدل اصلی هوش اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای در بین مدیران مرد



شکل ۲. مدل اصلی هوش اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای در بین مدیران زن

بحث

مدیران مدرسه کمک می‌کند تا از طریق آن برنامه‌ریزی صحیح‌تری جهت افزایش اخلاق حرفه‌ای در کارکنان مدرسه داشته باشند. شغل مدیریت از مسؤلیت بالایی در جامعه برخوردار است و مسؤلیت مدیران در برابر کارکنان و دانش‌آموزان اهمیت اخلاق حرفه‌ای را برجسته‌تر می‌سازد. با توجه به این مسأله که جنسیت به عنوان نقش تعدیل‌گر در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است، از این‌رو پژوهش‌هایی که با رویکرد جنسیت انجام شده‌اند به این تفاوت اشاره داشته‌اند از همین رو پژوهش‌های حجازی و مسافری (۱۴) و شاه‌آبادی و رضایی (۱۵)، با نتایج پژوهش حاضر همسو است. همچنین سایر پژوهش‌های صورت گرفته بر ارتباط و تأثیر هوش اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای انجام شده است که می‌توان به پژوهش‌های رحیمی و همکاران (۱۷)، روات و همکاران (۱۸) و نزولا (۱۹) اشاره نمود.

اما آنچه که در پژوهش‌های انجام شده، بسیار کم به آن پرداخته شده است، تفاوت وضعیت مطلوب و موجود اخلاق

با توجه به این مسأله که هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی هوش اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای با نقش تعدیل‌گری جنسیت می‌باشد، از نتایج به دست آمده این‌طور استنباط می‌گردد، که گرچه در بین هر دو گروه مدیران زن و مرد تفاوت معنی‌داری بین هوش اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای مشاهده می‌شود، اما آنچه مبین است، این تفاوت در بین زنان بیش از گروه مردان بوده است. با توجه به ضرایب استاندارد هم میزان تبیین این مؤلفه‌ها در بین گروه زنان بالاتر بوده است. اخلاق حرفه‌ای در دو بخش وضعیت موجود و وضعیت مطلوب قرار گرفته است. از این رو داشتن هوش اخلاقی و مؤلفه‌های آن در بین افراد می‌تواند به میزان قابل توجهی اخلاق حرفه‌ای را افزایش دهد و در بین هر دو گروه نتایج درخشانی در مشاغل مدیریتی ایجاد نماید. داشتن هوش اخلاقی و همگام با آن اخلاق حرفه‌ای در حرفه مدیریت و به خصوص آموزش و پرورش یکی از عوامل کلیدی و مهم محسوب می‌گردد. هوش اخلاقی به

کنند و شرایط توسعه توانایی‌ها و شایستگی‌های آن‌ها را فراهم سازد. از این رو پیشنهاد می‌شود با ایجاد سیستم‌های حمایتی و توسعه خدمات مشاوره‌ای و آگاه‌سازی مدیران، به آن‌ها کمک کنند تا بتوانند معیارهای هوش اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای را در خود افزایش دهند. همچنین تشکیل کارگروه برای شناسایی مدیران مستعد و صالح، دارای روابط انسانی سالم و قوی، منعطف و دارای معیارهای مؤلفه‌های هوش اخلاقی می‌تواند موثر باشد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از تمامی عزیزانی که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند، سپاسگزاری به عمل می‌آید.

حرفه‌ای با هوش اخلاقی در بین دو گروه مردان و زنان بوده است. در بین گروه مدیران به میزان قابل توجهی هوش اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای در وضع کنونی پایین قلمداد شده است در حالی که مدیران بر این امر معتقدند بودند که در وضعیت مطلوب این دو مؤلفه تا حد زیادی به هم مرتبط هستند و با یکدیگر ارتباط تنگاتنگی دارند. از این رو لازم است تا با برگزار کلاس‌های آموزشی مناسب و تقویت قوای هوشی مدیران به آن‌ها یاری رسانده شود تا بتوانند با شناخت هوش اخلاقی خود بسیاری از خصائص مهم که مستلزم استفاده از آن در محیط کاری هستند را دریابند و در حرفه خود استفاده نمایند. البته این مسأله نیازمند برنامه‌ریزی مدون و فرهنگ‌سازی قوی از جانب مسؤولان است. همچنین آموزش و پرورش می‌تواند با تأکید بر نقش مدیران به خصوص مدیران زن احساس خودارزشمندی بیشتری ایجاد

References

1. Shahbazi A, Rahgozar H. The relationship between moral intelligence and organizational commitment and organizational trust among the staff of Islamic Azad University of Marvdasht Branch. *Quarterly New Approach in Educational Management* 8(2): 220-44. [In Persian].
2. Lennick D, Kiel F. *Moral intelligence 2.0: Enhancing business performance and leadership success in turbulent times*. FT Pearson Prentice Hall; 2016.
3. Tolabi Z, Palizan Z, Moradi S, Rezaie Z. The status of ethics and ethical intelligence in the housewives lifestyle, case study: housewives of Ilam [Online]. [2014 Dec 11]. Available from: URL: <https://civilica.com/doc/367130/>. [In Persian].
4. Soleimani N, Abbaszadeh N, Niyaz Azari B. The relationship between work ethics and job satisfaction and job stress in the vocational training organization of Tehran. *New Approach in Educational Management* 2012; 3(1): 21-38. [In Persian].
5. Izadifard AA, Caviar H. The responsibility of brokers and managers in Imam Ali's viewpoint by emphasizing the components of professional ethics. *Pazhuheshname-Ye Alavi* 2011; 1(2): 1-20. [In Persian].
6. Gholizadeh M, Ahmadi L, Gholizadeh Z. The relationship between insecure attachment and moral intelligence with addiction preparation with emotion-seeking mediation in male students. *Journal of Addiction Abuse Research* 2018; 12(45): 265-80. [In Persian].
7. Tabarsa GhA, Jamali Nazari A. The effects of gender on HRM patterns. *Tadbir Journal* 2008, 196: 21-27. [In Persian].
8. Zeinabadi HR. Transformational leaders in school: female principals or male principals? *Women's Research* 2010; 8(2): 115-41. [In Persian].
9. Huang J, Kisgen DJ. Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives. *Journal of Financial Economics* 2013; 108(3): 822-39.
10. Zabihi S, Kajbaf MB, Akrami N. Modeling the role of parent-child relationship, self-compassion, altruism and self-esteem in predicting moral intelligence. [Thesis]. Isfahan, Iran: School of Educational Sciences and Psychology, Isfahan University; 2018. [In Persian].
11. Mahmoudi MT, Siadat SA, Shadanfar F. The relationship between elements of moral intelligence and team leadership in Zahedan University Departments. *Journal of Educational Science* 2012; 5(19): 107-26. [In Persian].
12. Asadian S, Rabiei M, Ghasemzadeh A. The relationship between professional ethics and organizational trust with psychological empowerment of teachers. *Journal of Research and Development* 2016; 22(6): 165-90. [In Persian].

13. Mirkhodaie Jandani H, Heidari MH. The position of teacher professional ethics in the home school system: a phenomenological study based on the life experiences of home school students. [Thesis]. Isfahan, Iran: University of Isfahan, School of Education and Psychology. Department of Educational Sciences; 2016. [In Persian].
14. Hejazi R, Mosaferi J. The relationship between gender and professional ethics in the academic community and the accounting profession. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2013; 7(1): 93-62. [In Persian].
15. Shah Abad GJ, Rezaei A. Investigating the relationship between managers' moral intelligence and manageability in schools of Miandoab with emphasis on gender. *Journal of Education and Evaluation* 2013; 7(28): 21-38. [In Persian].
16. Rahmani H, Rajab Dari H. The impact of professional ethics on organizational performance in industrial managers of Fars province. *Journal of Value and Behavioral Accounting* 2017; 1(1): 53-76. [In Persian].
17. Rahimi Klor H, Golzard A, Ghaffari Majlaj H. Analyzing the relationship of work conscience to social responsibility: the mediating role of professional ethics. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2019; 1(13): 113-41. [In Persian].
18. Rawat S, Shruti K, Aditi Y. Decline of professional ethics in Indian education system. *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication* 2015; 3(7): 4775-7.
19. Nzulwa J. Motivational factors affecting high school teachers' professional conduct and work performance: a case of public high schools in Nairobi city. *International Journal of Humanities and Social Science* 2015; 4(3): 60-6.
20. Zabihi S, Kajbaf MB, Akrami N. Modeling the role of parent-child relationship, self-compassion, altruism and self-esteem in predicting moral intelligence [MA Thesis]. Isfahan, Iran: University of Esfahan, Faculty of Education and Psychology; 2019. [In Persian].
21. Mahmoudi MT, Siadat SA, Shadanfar F. The relationship between elements of moral intelligence and team leadership in Zahedan University Departments. *Journal of Educational Science* 2012; 5(19): 107-26. [In Persian].
22. Asadian S, Rabiei M, Ghasemzadeh A. The relationship between professional ethics and organizational trust with psychological empowerment of teachers. *Journal of Research and Development* 2016, 22(6): 165-90. [In Persian].
23. Mirkhodaie Jandani H, Heidari MH. The position of teacher professional ethics in the home school system: a phenomenological study based on the life experiences of home school students. [MSc Thesis]. Isfahan, Iran: School of Education and Psychology, University of Isfahan; 2016. [In Persian].
24. Cadozier V. The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty. [Online]. [cited 2001]. Available from: URL: <https://repositories.lib.utexas.edu/handle/2152/10560>
25. Diamantopoulos A, Sarstedt M, Fuchs C, Wilczynski P, Kaiser S. Guidelines for choosing between multi-item and single-item scales for construct measurement: a predictive validity perspective. *Journal of the Academy of Marketing Science* 2012; 40(3): 434-49.
26. Davari Ali, Rezazadeh A. Structural equation modeling with software PLS. 1st ed. Tehran, Iran: University Jihad Publications; 2014. [In Persian].

Effect of Ethical Intelligence on Professional Ethics of Managers with an Emphasis on the Role of Gender Moderator Among Female Managers

Shiva Jazini¹, Shima Jazini², Zahra Yousefi³

Original Article

Abstract

Introduction: Having ethical intelligence and keeping it in line with professional ethics in the management profession, and especially education is one of the key and important factors. Ethical intelligence helps school principals to plan more appropriately to enhance professional ethics in school staff. The purpose of this study was to investigate the effect of ethical intelligence on professional ethics of managers with an emphasis on the role of gender moderator among female managers.

Method: In terms of quantitative nature, amount and control of non-test variables, the purpose of applied research and in terms of Data collection is a descriptive-survey method of correlation analysis. The statistical population of this study is male and female high school principals of secondary school in Isfahan, which has a total of 84 people and 50 of them were sampled. This study, Cronbach's alpha and composite reliability coefficients were used to determine the reliability of the test. Cronbach's alpha coefficients and composite reliability coefficients of all variables were higher than (0.07). The main data gathering tool was ethical intelligence and professional ethics questionnaires, whose reliability was estimated in all sections. Structural equation model was used to analyze gathered data by SPSS16 and Smart PLS software.

Results: This study, gender adjustment, dependent variable and ethical intelligence and professional ethics, independent variable were reported. The significance of the research hypotheses was higher than 1.96, so the research hypotheses were confirmed. Also, the overall fitting of the conceptual model of research shows a good fit, meaning that the conceptual model of research is close to real society.

Conclusion: The results showed that there was a significant Relation between the two groups of male and female managers in terms of ethical intelligence and professional ethics. Hence, having a moral intelligence and its components among individuals can significantly increase professional ethics and create brilliant results in management jobs between the two groups.

Keywords: Ethical intelligence, Professional ethics, Gender.

Citation: Jazini S, Jazini S, Yousefi Z. **Effect of Ethical Intelligence on Professional Ethics of Managers with an Emphasis on the Role of Gender Moderator Among Female Managers.** J Qual Res Health Sci 2020; 6(1): 30-9.

Received date: 05.01.2020

Accept date: 01.03.2020

1- PhD Student in Educational Sciences (Educational Management), Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Esfahan, Iran

2- PhD Student in Counseling, Department of Counseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan, Iran

3- Assistant Professor, Department of Clinical Psychology, Faculty of Education and Psychology, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Esfahan, Iran

Corresponding Author: Shiva Jazini, Email: shivajazini@yahoo.com