

جایگاه هوش اخلاقی و حمایت سازمانی ادراک شده در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان

(مورد مطالعه: دبیران مقطع متوسطه اول و دوم)

عزت‌اله احمدی^۱، حسن یعقوبی^۲، سید حامد حسین پور خاقانی^{۳*}

۱. دانشیار، گروه روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.
۲. دانشیار، گروه روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.
۳. دانشجوی دکتری تخصصی روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران (نویسنده مسئول).

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره چهارم، شماره پانزدهم، پاییز ۱۴۰۱، صفحات ۱۵۷-۱۴۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان، بر اساس هوش اخلاقی و میزان ادراک حمایت سازمانی معلمان انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش توصیفی-همبستگی، تمامی معلمان دوره اول و دوم متوسطه نواحی ۲ و ۳ تبریز بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای به تعداد ۱۷۶ نفر و بر اساس فرمول $N \geq 50 + 8m$ انتخاب شده و به پرسشنامه‌های حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر، هوش اخلاقی لینک و کیل، و عملکرد شغلی پاترسون پاسخ دادند. نتایج نشان داد که تمامی خرده مقیاس‌های متغیر هوش اخلاقی و حمایت سازمانی ادراک شده، ارتباط مثبتی با عملکرد شغلی داشته ($P < 0/01$) و نتایج تحلیل رگرسیون خطی چندگانه همزمان نیز، نشان داد این متغیرها می‌توانند ۳۳ درصد واریانس متغیر ملاک را تبیین کنند ($R^2 = 0/33$; $P < 0/01$). مبتنی بر یافته‌ها، هوش اخلاقی نسبت به حمایت سازمانی ادراک شده، پیش‌بینی کننده قوی‌تری برای عملکرد شغلی معلمان است.

واژه‌های کلیدی: عملکرد شغلی، هوش اخلاقی، حمایت سازمانی ادراک شده.

مقدمه

تندیدگی و پیچیدگی‌های زندگی اجتماعی، نیاز مبرم مردم هر جامعه را به تربیت در جنبه‌های مختلف، بیشتر احساس می‌کند، بدیهی است که علاوه بر خانواده‌ها، بخش عظیمی از مسئولیت‌های ناشی از این امر خطیر، بر عهده دولت و به تناسب آن آموزش و پرورش و معلم گذارده شده (شعبانی، ۱۳۹۹) و در سطح بین‌المللی نیز، نیاز به معلمین بسیار ماهر و با انگیزه برای تجهیز دانش آموزان، به دانش و مهارت قرن ۲۱، مورد توجه فراوان قرار گرفته است (کولت^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). موفقیت سازمان‌هایی همچون آموزش و پرورش، به‌طور مستقیم به استفاده مؤثر از منابع انسانی خود ارتباط دارد (ادهم و شفیع زاده، ۱۳۹۹). در این راستا، توجه به نقش کلیدی معلمان در کنار دیگر نیروهای اثربخش آموزشی بسیار حائز اهمیت است. معلمان از ارکان اصلی سازمان خود در فرایند یاددهی و یادگیری به شمار رفته و نقش انکارناپذیری در کیفیت زایی یا کیفیت زدایی نظام آموزش ایفا می‌کنند (ابوالحسنی و جواد پور، ۱۳۹۸).

در این مسیر پر پیچ‌وخم، تأثیر برخی سازه‌ها، بیشتر جلوه‌گری می‌کند. عملکرد شغلی معلمان^۲ با توجه به نمود ظاهری آن در جامعه، نسبت به حرف مختلف و تأثیر درازمدت آن در تربیت افراد علمی و مسئولیت‌پذیر در جامعه، حساسیت ذاتی خود را نمایان می‌سازد. عملکرد^۳، یکی از نتایج قابل‌اندازه‌گیری مهم در سنجش و مطالعات مربوطه به کار بوده (کوپمنز^۴ و همکاران، ۲۰۱۲) و دربرگیرنده شاخص‌هایی است که در ارزیابی موفقیت شخص یا سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد، یعنی آنچه افراد در یک سازمان انجام داده و تأثیرگذاری خود را به بهترین نحو نشان می‌دهند (بای^۵ و همکاران، ۲۰۱۹). از منظری دیگر، مفهومی است کلی که نتیجه فعالیت‌های فردی را نشان داده و اثربخشی و کارایی آن، به‌عنوان اجزای اصلی مورد توجه قرار می‌گیرد، بنابراین می‌توان گفت، عملکرد؛ عبارت است از کارایی مثبت اثربخشی افراد، و به تعبیری دیگر، عملکرد افراد؛ مجموع کارایی و اثربخشی آنان می‌باشد (زیرک و همکاران، ۱۳۹۷).

برخی صاحب‌نظران (کانگ و چئونگ^۶، ۲۰۰۳)، (الدا^۷ و همکاران، ۲۰۱۷)، عملکرد شغلی را به دو بعد عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تقسیم می‌کنند. عملکرد وظیفه‌ای، مربوط به مسئولیت‌هایی است که در برگیرنده مسئولیت‌ها و وظایف کارکنان ثبت شده است و با وظایف محوله کارکنان در ارتباط است، اما عملکرد زمینه‌ای، مربوط به رفتارهایی است که بقاء شبکه سازمانی و اجتماعی و جو روان‌ساختی که وظایف فنی را احاطه کرده است.

درمجموع، عملکرد شغلی را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از بخش‌های مختلف سازمانی تعریف می‌کنند که به تفکیک افراد فعال در آن بخش ارائه می‌شود و هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان آن را انجام می‌دهد (پلاتیس^۸ و همکاران، ۲۰۱۵). این

1. Colette

2. Teachers' job performance

3. performance

4. Koopmans

5. Bai

6. Kwong & Cheung

7. Alda

8. Platis

عملکرد در سازمان‌های آموزشی یکی از چالش‌های مهم دنیای فعلی و آینده به شمار می‌آید و دلیل آشکار آن؛ جهت‌دهی مسیر زندگی دانش آموزان از طریق تفکر، عمل و عملکرد معلمان است. از آنجاکه بهبود عملکرد شغلی معلمان، می‌تواند نقش مهمی در موفقیت فردی و اجتماعی ایفا نماید، پی بردن به عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی، بسیار کمک‌کننده خواهد بود تا به بهترین شکل، از توانمندی‌ها و استعدادهای کارکنان استفاده شود.

یکی از سازه‌ها و شایستگی‌های محوری که مسبب بسیاری از رفتارها و عملکردهای انسان بوده (فلیت و هارمن^۱، ۲۰۱۳) و موجب موفقیت و بهبود عملکرد دبیران نیز می‌شود، هوش اخلاقی^۲ آن‌ها است. باربا^۳ در سال ۲۰۰۵ به‌عنوان اولین فرد، هوش اخلاقی را در رشته روانشناسی مطرح کرد. وی هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی استنباط صحیح از ناصحیح، داشتن اعتقادات قوی اخلاقی و عمل به آن‌ها و همچنین، رفتار در جهت صحیح تعریف کرد. به‌عبارتی دیگر؛ هوش اخلاقی دربرگیرنده آن دسته از قوانین و مقررات اجتماعی است که تعیین می‌کند انسان‌ها در رابطه با دیگر مردم چگونه باید رفتار کنند، از نظر روانشناسان، این قوانین مشتمل بر سه جنبه اساسی شناختی، عاطفی، و رفتاری هستند که در ارتباط با یکدیگر نمود اخلاق را مشخص می‌کنند (فرانکفنا^۴، ۲۰۰۹).

لنیک و کیل^۵ (۲۰۰۵) در تقسیم‌بندی خود از مؤلفه‌های هوش اخلاقی، ۴ اصل را معرفی و موردبررسی قرار داده‌اند، که هر یک به طریقی، تعریف هوش اخلاقی را عینی‌تر می‌سازد. الف. اصل درستکاری؛ به معنای ایجاد هماهنگی بین اعتقادات و اعمال افراد است. در حقیقت، انجام چیزی که می‌دانیم درست است و گفتن حرف درست در تمام زمان‌هاست. ب. اصل مسؤولیت‌پذیری؛ به معنای پذیرش اعمال و پیامدهای آن و همچنین، اشتباهات و شکست‌هاست. ج. اصل دلسوزی؛ به معنای توجه به دیگران بوده و دارای تأثیرات متقابل است و د. اصل بخشش؛ که شامل آگاهی از عیوب و اشتباهات و همچنین، بخشیدن خود و دیگران می‌باشد. درنهایت، هوش اخلاقی یکی از ابعاد هوشی است که می‌تواند چارچوبی برای عملکرد صحیح انسان فراهم آورد و به‌طور نظری یک عامل پیش‌بینی‌کننده رفتار محسوب می‌شود (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲). مطالعات صورت گرفته در زمینه مؤلفه‌های هوش اخلاقی و عملکرد شغلی، نشان می‌دهد، بین هوش اخلاقی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد، براین مبنا که، مؤلفه‌های هوش اخلاقی (درستکاری، مسؤولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش) پیش‌بینی‌کننده‌ی عملکرد شغلی پرسنل هستند (نوری و کلانتری، ۱۳۹۹؛ عبدل رانی^۶ و همکاران، ۲۰۱۳). در همین راستا، مطالعه چن^۷ و همکاران (۲۰۱۳)، نشان داد که تقویت هوش اخلاقی پرستاران کشور مالزی، باعث بهبود عملکرد شغلی آن‌ها در دوره‌های فعالیتشان می‌شود. در سویی دیگر، احمدی گل‌سفیدی و بختیاری (۱۳۹۴)، در پژوهشی تحت عنوان؛ بررسی رابطه بین شایستگی هوش اخلاقی با عملکرد شغلی کارمندان دانشگاه؛ به این نتایج دست یافتند که بین هوش اخلاقی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری برقرار است و شاخص‌های هوش اخلاقی می‌توانند عملکرد شغلی

1. Flite & Harman

2. moral intelligence

3. Borba

4. Frankfna

5. Lennick & Kiel

6. Abdul Rani

7. Chen

را پیش‌بینی کنند. در مسیری ناهمسو با تحقیقات صورت گرفته، هوش اخلاقی پرستاران، تأثیر مثبت معناداری در رضایت شغلی و پسایند آن عملکرد شغلی نداشت (مطلق^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). موافق با اکثریت مطالعات صورت گرفته، علی پور و امامی (۱۳۹۸)، با نتایج تحلیل مسیر نشان دادند که هوش اخلاقی تأثیر مثبت معناداری بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان مازندران دارد. سیمیک^۲ (۲۰۱۵) نیز در پژوهشی به این نتیجه دست‌یافت که؛ هوش اخلاقی می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، به‌وسیله تمرکز و توجه بر پرورش فضیلت‌های اخلاقی، منجر به حصول عملکرد بهتر برای سازمان گردد.

در بعدی دیگر و هم‌راستا با موضوع پژوهش، حمایت سازمانی ادراک‌شده^۳، از دیگر متغیرهای تأثیرگذار در افزایش کیفیت عملکردی معلمان است که اهمیت آن و پرداخت به آن، در تبیین این مسیر بسیار راه‌گشا خواهد بود. این مفهوم (حمایت سازمانی ادراک‌شده)، از موضوعاتی است که در حوزه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی مطرح‌شده و از عوامل تأثیرگذار در عملکرد شغلی پرسنل می‌باشد (فاروکی و ناگندرا^۴، ۲۰۱۴)، پرسنلی که سازمان را حامی خود می‌دانند، نوعی ارتباط عاطفی با سازمان خود برقرار می‌کنند، زیرا که با حمایت و اهمیت سازمان به درک نیازهای پرسنل، احساس تعلق به سازمان در افراد، نمود بیشتری پیدا می‌کند (کازیمیر^۵ و همکاران، ۲۰۱۴). حمایتی که کارکنان از سوی سازمان احساس می‌کنند، باوری است مبتنی بر اینکه سازمان تا چه حد از همکاری‌هایشان قدردانی نموده و به رفاه آن‌ها اهمیت می‌دهد؛ به عبارت دیگر، رفتارهای حمایت‌کننده مدیران و همچنین جوسازمانی می‌تواند موجبات فراهم آوردن ادراک حمایت سازمانی شود، که منظور از آن، احساس و باورهای عمومی نیروها در این راستاست که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضایش ارزش قائل شده و نگران و دلوایس خوشبختی و آینده آن‌ها است (صادقی و همکاران، ۱۳۹۸). درمجموع می‌توان، نوعی منبع حمایتی و سازمانی را برای یک فرد در نظر گرفت که می‌تواند مجموعه‌ای از احساسات و عاطفه‌های مثبت را در محل کار ایجاد کند (ریگل^۶ و همکاران، ۲۰۰۹؛ گوان^۷ و همکاران، ۲۰۱۴).

در جلوه‌ای دیگر، حمایت سازمانی ادراک‌شده را، به اعتقاد کارکنان در رابطه با میزانی می‌دانند که سازمان برای مشارکت، سلامتی و رفاه آنان ارزش قائل است (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶، به نقل از هیون جانگ^۸ و همکاران، ۲۰۱۶).

رستمی و فرهادی (۱۳۹۹)، با نتایج به‌دست‌آمده از مدل‌یابی معادلات ساختاری، بر رابطه مثبت معنادار بین حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان بانک تجارت و عملکرد شغلی صحنه گذاشتند. نافه و کایفی^۹ (۲۰۱۴) نیز در نتایج خود به این نتیجه رسیدند، پرسنلی که دچار بدبینی شده و حمایت لازم را از سوی سازمان خود متصور نشوند، می‌توانند سازمان را از رسیدن به اهدافش بازدارند. در سویی دیگر، بای (۱۳۹۶)، بین مؤلفه‌های حمایت سازمانی ادراک‌شده در معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان و عملکرد شغلی آنان،

1. Motlagh

2. Simic

3. perceived organizational support

4. Farooqui & Nagendra

5. Casimir

6. Riggle

7. Guan

8. Hyun Jeong

9. Nafei & Kaifi

ارتباط مثبت و معناداری یافت. در مطالعه همسوی دیگری که در بین کسب‌وکارهای کشور هند صورت گرفته بود، ارتباط بین حمایت سازمانی ادراک‌شده، عدالت سازمانی و عملکرد شغلی، مثبت و معنادار ارزیابی و نتیجه‌گیری شد (سومندو و کانوال^۱، ۲۰۱۷). قنبری و همکاران (۱۳۹۷)، نیز در بررسی تأثیر حمایت سازمانی بر عملکرد شغلی کارمندان شرکت توزیع برق، در تأیید فرضیه خود، بر ارتباط بین حمایت سرپرست سازمان، زمینه‌های شغلی، پاداش‌های سازمانی و عملکرد شغلی تأکید کردند. نتایج یافته‌های پترسون^۲ (۲۰۱۵)، نیز نشان می‌دهد، نمونه‌های موردسنجش که مدیران اجرایی ۱۴ بیمارستان در کانادا بودند، بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و عملکرد شغلی آنان، ارتباط مثبت و معناداری مشاهده گردید. همچنین نتایج پژوهش هار^۳ و همکاران (۲۰۱۵)، که بر نقش حمایت سازمانی بر پیامدهای عاطفی و شغلی پرسنل داروخانه‌ها در کره جنوبی صورت گرفته بود، ارتباط مثبت و معنادار متغیرهای درگیر مشخص گردید. در مقابل، فلاح‌نیا و کیخا (۱۳۹۷) در بررسی بین حمایت سازمانی و عملکرد شغلی معلمان که در زاهدان انجام گرفته بود، برخلاف ارتباطات مشاهده‌شده در اکثریت مطالعات، همبستگی بسیار ضعیفی (۲٪) در این دو متغیر به دست آوردند. در پژوهش ناهمسوی دیگری، که توسط چیانگ و سح^۴ (۲۰۱۲) بر روی کارکنان هتل‌های تایوان صورت گرفته بود، نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک‌شده بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری ندارد.

با توجه به تناقضات مشاهده‌شده دریافته‌های محققین و با نگرش به پیشینه ارائه‌شده، که نشان از اهمیت بالای موضوع دارد، پیش از هرگونه ارزیابی احتمالی، باید عوامل تأثیر گزار موردبررسی قرار گیرد. اگر اراده‌ای وجود دارد تا جامعه‌ای ساخته شود با دانش آموزانی متفکر، بااخلاق و دارای خصوصیات نقادانه، مسیری وجود ندارد جز اینکه به معلم پرداخته شود، و در جهت شناسایی و رفع مشکلات پیشایند و ارتقاء مثبت عملکرد معلمان در اتمسفری روشن، قدم‌هایی محکم برداشته شود. نظر به اینکه اکثریت مطالعات صورت گرفته در فضایی خارج از محدوده تربیتی و آموزشی انجام گرفته است و مطالعات بررسی‌شده مربوطه به هوش اخلاقی نیز، بسیار محدود انجام گرفته بود، پژوهش حاضر درصدد آمد با استفاده از مباحث نظری و مطالعات میدانی، از نگاه دو عنصر تأثیرگذار؛ یعنی هوش اخلاقی و حمایت سازمانی ادراک‌شده، به مسئله پرداخته و تأثیرگذاری بیشتر هرکدام از متغیرها را بر عملکرد شغلی دبیران مشخص نموده و مورد مطالعه قرار دهد.

^۱. Soumendu & Kanwal

^۲. Peterson

^۳. Hur

^۴. Chiang & Hsieh

روش پژوهش

مطالعه حاضر، از لحاظ ماهیت، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری، شامل همه معلمان دوره اول و دوم متوسطه است که در نیمسال اول سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰، مشغول به تدریس بودند. از بین جامعه آماری بر اساس مدل تبانچیک و فیدل^۱ (۲۰۰۷) به نقل از مایرز (۲۰۱۳) ترجمه رضایی (۱۳۹۸)، ۱۴۶ نفر مشخص گردید و اطمینان ایجاد شد که حداقل هشت مشارکت‌کننده برای هر متغیر پیش‌بین به اضافه ۵۰ وجود دارد. به منظوری دیگر، چون: $N \geq 50 + 8m$ (در این فرم m برابر تعداد متغیرهای پیش‌بین و N برابر تعداد نمونه است)، نمونه پژوهشی به مقدار ۱۴۶ نفر مکفی خواهد بود. البته با توجه به مجازی بودن پاسخگویی دانشجویان و با لحاظ وجود پاسخنامه‌های ناقص و نامعتبر احتمالی، ۲۰۰ نمونه در نظر گرفته شد. همچنین با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای، از بین ۵ ناحیه شهر تبریز، به تصادف دو ناحیه انتخاب شدند. با توجه به شرایط کرونایی، از طریق ارسال لینک پژوهش به شبکه‌های اجتماعی مرتبط با دبیران، اقدام به گردآوری داده‌ها شد، به این ترتیب که معلمان موردسنجش به مدت دو هفته و به صورت هدفمند و داوطلب با ورود به لینک پژوهش، پرسشنامه‌های مربوطه را تکمیل نموده و در پژوهش شرکت کردند. در نهایت و پس از کنار گذاشتن پاسخنامه‌های ناقص و نامعتبر، داده‌های مربوط به ۱۷۶ نفر از معلمان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار پژوهش

جهت گردآوری داده‌ها در این پژوهش، از ۳ پرسشنامه استاندارد هوش اخلاقی (MCI) لنینک و کیل، پرسشنامه ۱۶ سؤالی حمایت سازمانی ادراک‌شده آیزنبرگ و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون استفاده شده است.

پرسشنامه استاندارد هوش اخلاقی (MCI) لنینک و کیل^۲: پرسشنامه توسط لنینک و کیل در سال (۲۰۰۵) اعتباریابی شده است. این پرسشنامه در ده بعد و شامل ۴۰ عبارت است و به صورت لیکرت (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب و تمام اوقات) نمره‌گذاری شده‌اند. پرسشنامه شامل ابعاد عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باورها، راست‌گویی، استقامت و پافشاری برای حق، وفای به عهد، مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی، اقرار به اشتباهات و شکست‌ها، قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران، فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران، توانایی در بخشش اشتباهات خود، توانایی در بخشش اشتباهات دیگران می‌باشد. این پرسشنامه در پژوهش قرمزی (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است. پایایی این آزمون با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ به دست آمد (لنینک و کیل، ۲۰۰۵). روایی صوری و محتوایی و هماهنگی درونی مؤلفه‌های آن نیز توسط متخصصان مورد تأیید قرار گرفته است (لنینک و کیل، ۲۰۰۵). بیشترین همبستگی درونی بین بخشش و دلسوزی با هوش اخلاقی ۰/۸۶ و کمترین همبستگی بین درستکاری با هوش اخلاقی ۰/۶۶ می‌باشد.

1. Tabachnick & Fidell

2. Lennick & Kiel

پرسشنامه ۱۶ سؤالی حمایت سازمانی ادراک‌شده ایزنبرگر^۱ و همکاران، ۱۶ سؤالی: جهت سنجش حمایت سازمانی ادراک‌شده، از پرسشنامه ۱۶ سؤالی معرفی‌شده توسط (Eisenberger) استفاده شد (آیزنبرگ و همکاران، ۱۹۸۶ به نقل از پپ لینسکی^۲، ۲۰۱۴). این پرسشنامه در ۱۶ گویه طراحی‌شده و به‌صورت مقیاس لیکرت (هرگز، به‌ندرت، گاهی اوقات، اغلب و تمام اوقات) نمره‌گذاری شده است. در پژوهش پپ لینسکی (۲۰۱۴) پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ درصد ذکر شده است.

پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون: این پرسشنامه توسط پاترسون^۳ ساخته‌شده که ۱۵ گویه دارد و به‌منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان طراحی و در نظر گرفته‌شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه به‌صورت طیف لیکرت ۴ نقطه‌ای می‌باشد که برای گزینه‌های «به‌ندرت»، «گاهی»، «اغلب» و «همیشه» به ترتیب امتیازات ۰، ۱، ۲ و ۳ در نظر گرفته می‌شود. دامنه‌ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۰ تا ۴۵ می‌باشد. سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵؛ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) پایایی این پرسشنامه را از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش داده‌اند. همچنین، سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵؛ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) روایی این پرسشنامه را از طریق همبسته کردن با پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد در سطح $P < 0/05$ قابل قبول گزارش کرده‌اند. در پژوهش اصلان پور جوکندان و همکاران (۱۳۹۰) پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۹ به دست آمد. روایی این مقیاس نیز از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق ساخته $r = 0/61$ در سطح معنی‌داری $p < 0/001$ به دست آمد.

یافته‌ها

داده‌های به‌دست‌آمده از تحلیل توصیفی حاکی از آن است که ۵۱ درصد از شرکت‌کنندگان مرد بوده، ۶۴/۴ درصد در مقطع متوسطه اول و ۲۷/۸ درصد نیز در مقطع متوسطه دوم مشغول به تدریس بودند. همچنین ۸۶/۷ درصد در مدارس دولتی تدریس کرده و از منظر وضعیت استخدامی نیز ۸۶/۱ درصد رسمی بودند و نهایت اینکه، بیشترین درصد آزمودنی‌های تحقیق (۵۶/۱ درصد)، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر بودند.

جهت اطلاع از متوسط عملکرد دبیران در متغیرهای موردپژوهش، شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار، چولگی و کشیدگی)، بررسی و نتایج نشان داد، معلمان در زیرمقیاس‌های عمل کردن مبتنی بر اصول و مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی از متغیر هوش اخلاقی بیشترین میزان پاسخ‌دهی را به خود اختصاص داده، در عملکرد شغلی بسیار قوی و از منظر حمایت سازمانی ادراک‌شده نیز در وضعیت متوسطه به بالایی بودند. با توجه به مقادیر مشخص‌شده در معیارهای چولگی و کشیدگی و با در نظر گرفتن دامنه (۲- تا ۲+)، داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

¹. Eisenberger

². Peplinski

³. Patterson

جدول ۱. توصیف آماری متغیرها

متغیرها	M	SD	skewness	kurtosis
عمل کردن مثبتی بر اصول	۱۷/۲۶	۱/۸۵	-۰/۴۷	-۰/۳۰
راست‌گویی	۱۶/۶۷	۱/۶۷	-۰/۴۳	-۰/۰۶
استقامت و پافشاری برای حق	۱۶/۲۲	۱/۹۱	-۰/۱۳	-۰/۴۲
وفای به عهد	۱۶/۶۷	۱/۷۳	-۰/۵۰	۰/۱
مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی	۱۷/۰۸	۱/۹۳	-۰/۳۴	-۰/۴۳
اقرار بر اشتباه و شکست‌ها	۱۶/۳۵	۲/۱۱	-۰/۳۹	-۰/۳۷
قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران	۱۶/۳۵	۲/۰۵	۰/۰۶	-۱/۰۲
فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران	۱۶/۲۸	۱/۹۷	-۰/۳۴	-۰/۰۹
توانایی در بخشش اشتباهات خود	۱۵/۹۵	۲/۰۸	-۰/۰۰۸	-۰/۵۵
توانایی در بخشش اشتباهات دیگران	۱۴/۷۷	۲/۱۵	-۰/۱۲	-۰/۸۶
هوش اخلاقی کلی	۱۶۳/۸۳	۱۴/۴۶	-۰/۳۱	-۰/۹۸
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۸۱/۵۶	۷/۶۷	۰/۴۱	-۰/۶۳
عملکرد شغلی	۳۹/۲۷	۵/۲۰	-۱/۱۵	۱/۶۴

جهت آگاهی از همبستگی بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.

جدول ۲. ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
۱ عمل کردن مثبتی بر اصول													
۲ راست‌گویی	**۰/۴۷												
۳ استقامت و پافشاری برای حق	**۰/۴۴	**۰/۶۸											
۴ وفای به عهد	**۰/۵۱	**۰/۶۰	**۰/۵۳										
۵ مسئولیت‌پذیری برای خدمت به دیگران	**۰/۶۰	**۰/۶۲	**۰/۶۱	**۰/۵۵									
۶ اقرار بر اشتباه و شکست‌ها	**۰/۵۴	**۰/۴۱	**۰/۴۳	**۰/۴۰	**۰/۴۶								
۷ قبول مسئولیت برای اشتباهات خود	**۰/۵۱	**۰/۵۰	**۰/۵۱	**۰/۴۷	**۰/۵۷	**۰/۶۱							
۸ فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران	**۰/۴۰	**۰/۳۰	**۰/۴۳	**۰/۴۵	**۰/۴۱	**۰/۳۹	**۰/۵۰						
۹ توانایی در بخشش اشتباهات خود	**۰/۴۱	**۰/۴۰	**۰/۴۸	**۰/۴۲	**۰/۶۲	**۰/۵۶	**۰/۶۰	**۰/۵۴					
۱۰ توانایی در بخشش اشتباهات دیگران	**۰/۳۵	**۰/۳۷	**۰/۳۴	**۰/۳۲	**۰/۴۸	**۰/۵۵	**۰/۴۹	**۰/۳۹	**۰/۶۲				
۱۱ هوش اخلاقی کلی	**۰/۷۰	**۰/۷۱	**۰/۷۳	**۰/۷۰	**۰/۸۰	**۰/۷۳	**۰/۷۸	**۰/۶۶	**۰/۷۷	**۰/۶۸			
۱۲ حمایت سازمانی ادراک‌شده	۰/۱۳	**۰/۲۵	**۰/۲۴	**۰/۳۲	**۰/۲۲	**۰/۳۰	**۰/۲۸	**۰/۲۵	**۰/۲۶	**۰/۳۶	**۰/۳۷		
۱۳ عملکرد شغلی	**۰/۱۹	**۰/۵۱	**۰/۴۰	**۰/۴۴	**۰/۳۵	**۰/۴۷	**۰/۳۰	**۰/۲۵	**۰/۴۲	**۰/۴۲	**۰/۵۲	**۰/۴۲	

**معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ *معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

نتایج جدول شماره (۲) نشان می‌دهد که، با در نظر گرفتن معناداری ضرایب همبستگی، رابطه تمامی خرده مقیاس‌های متغیر هوش اخلاقی و همچنین متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده، ارتباط مثبتی با عملکرد شغلی داشتند ($P < ۰/۰۱$).

قبل از بررسی و مطالعه معادله رگرسیون، و جهت پیش‌بینی وجود احتمالی داده‌های پرت و دورافتاده، از جدول (Casewise) کمک گرفته شد، با توجه به دامنه در نظر گرفته‌شده (۳- تا ۳+)، هیچ داده غیرعادی مشاهده نگردید. همچنین با نگرش به خروجی داده‌ها در جدول شماره (۱) نیز، داده‌ها به‌صورت نرمال توزیع‌شده بودند.

در ادامه، رگرسیون خطی چندگانه برای بررسی واریانس نمرات عملکرد شغلی معلمان اجرا گردید. دو متغیر پیش‌بین با استفاده از روش همزمان وارد مدل شدند. نتایج جدول شماره (۳)، نشان می‌دهد، نسبت F و سطح معناداری آن، بیانگر اثر معناداری متغیرها

در معادله رگرسیون است. همچنین مدل، قادر به تبیین ۳۳ درصد واریانس متغیر ملاک نمونه شد ($R^2 = 0/33$). به تبیینی دیگر، هوش اخلاقی و حمایت سازمانی ادراک‌شده، هر دو با هم می‌توانند ۳۳ درصد از تغییرات عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند؛ و درنهایت، با توجه به خروجی داده‌ها در همبستگی تفکیکی مشاهده‌شده، به‌وضوح نشان از تأثیر بیشتر هوش اخلاقی به نسبت میزان ادراک حمایت سازمانی بر عملکرد شغلی دبیران دارد.

جدول ۳. خلاصه تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان

متغیر ملاک	خلاصه مدل	متغیر پیش‌بین	t	Beta	Sig	Std.Error	همبستگی
عملکرد شغلی	R: ۰/۵۷ R ² : ۰/۳۳ F: ۴۲/۱۳ P: ۰/۰۰۱	هوش اخلاقی	۶/۱۹	۰/۴۲	۰/۰۰۱	۰/۰۲۴	تفکیکی
		حمایت سازمانی ادراک‌شده	۳/۹۹	۰/۲۷	۰/۰۰۱	۰/۰۴۶	

بحث و نتیجه‌گیری

در هر سازمانی، نقش نیروی کار در تمام عرصه‌های فعالیت، مهم شناخته‌شده است. لذا مهم‌ترین مؤلفه در فرایند کار و فعالیت، انسان‌ها هستند که تصمیمات را اتخاذ می‌کنند و سپس آن را به اجرا درمی‌آورند. تأمین اهداف سازمان به میزان مطلوب، مستلزم استفاده صحیح از قابلیت‌ها و توانایی‌های نیروی انسانی و همچنین فراهم آوردن امکانات برای پرورش استعداد آنان و درنهایت، خروجی آن، افزایش بهره‌وری و ارتقاء عملکرد افراد خواهد بود (هادیزاده و تهرانی، ۲۰۱۱).

نظر به اهمیت موضوع و با نگرش به تأثیرات هرکدام از متغیرها (هوش اخلاقی و حمایت سازمانی ادراک) بر میزان افت‌وخیز عملکرد شغلی دبیران و به تناسب آن درک علمی دانش آموزان و در خروجی درازمدت، بار علمی جامعه، مطالعه حاضر با هدف بررسی و مطالعه همبستگی متغیرها و سنجش ترتیب جایگاه هرکدام از متغیرهای هوش اخلاقی و حمایت سازمانی ادراک‌شده در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان انجام گرفت. در این راستا، یافته‌های پژوهشی نشان داد، بین هرکدام از سازه‌های موردسنجش محقق (هوش اخلاقی و حمایت سازمانی ادراک‌شده)، و عملکرد شغلی دبیران ارتباط معناداری وجود دارد (۰/۰۰۱)، ولی در مقدار پیش‌بینی کنندگی، وضعیت تا حدودی متفاوت و نشان از پیش‌بینی کنندگی بالای هوش اخلاقی نسبت به حمایت سازمانی ادراک‌شده داشت. به تفسیری دیگر، هوش اخلاقی دبیران، میزان بیشتری از عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کرد.

در همین راستا، نتایج تحلیل رگرسیون (جدول ۳) نشان می‌دهد، حمایت ادراک‌شده سازمانی از منظر دبیران، میزان عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند ($P < 0/001$). همسو با یافته‌های محقق، نتایج نشان می‌دهد بین میزان حمایت سازمانی و عملکرد شغلی، ارتباط

مثبت و معناداری وجود دارد (چینومونا و ساندادا^۱، ۲۰۱۴)؛ (اکیلی و آیس^۲، ۲۰۱۵)؛ (دامون، ۲۰۱۷)؛ (دایل و کین^۳، ۲۰۱۶)؛ (امین^۴، ۲۰۱۳)؛ (کالن^۵ و همکاران، ۲۰۱۴)؛ (میاو^۶، ۲۰۱۱)؛ و (شانوک و آیزنبرگ^۷، ۲۰۰۶). در سویی مخالف با یافته‌های محقق، نتایج برخی از مطالعات نشان از معنادار نبودن حمایت سازمانی در عملکرد شغلی دارد. پژوهش صورت گرفته در خصوص تأثیر حمایت ادراک شده از سوی سازمان بر تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی نشان می‌دهد بین حمایت ادراک شده از سوی سازمان و تعهد استمراری و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد (طالقانی و همکاران، ۱۳۸۸).

در تبیین یافته‌های فوق، از آنجاکه اهمیت سازمان‌ها در جوامع امروزی چشمگیر بوده و تأثیر زیادی بر روی عملکرد نیروی انسانی دارند، لذا نتایج یافته‌ها نیز، نشان از درک حمایت لازم از منظر دبیران دارد، که در این صورت، نگرش ایجادشده مثبت بوده و به تناسب آن، تعهد، وفاداری، تلاش و عملکرد فردی و جمعی را افزایش می‌دهد (رضائی راد و دعایی، ۱۳۹۱)، به تبیینی دیگر، هر چه پرسنل، موردحمایت سازمان قرار گیرند اعتماد ادراکی آن‌ها نسبت به همکاران خود، مدیران و همچنین اعتماد آن‌ها نسبت به ساختار سازمانی، همچون؛ سیاست‌های منابع انسانی بیشتر شده و عملکرد آن‌ها نیز ارتقاء می‌یابد (مارثی^۸، ۲۰۱۷). مطالعه ادبیات سازمانی برگرفته از نظریه تبادل اجتماعی، مؤید این مهم است که یکی از اصول اساسی ارتباط موفق متقابل، احساس بااهمیت بودن و حس این نکته است که از جانب سازمان خود موردحمایت و لطف قرار می‌گیرد، بر این مبنا، میزانی از حمایت سازمانی را در خود شکل می‌دهند که در ازای این حمایت، به اهداف سازمان و تحقق آن به بهترین نحو توجه می‌کنند (آیزنبرگ و همکاران، ۲۰۰۱)، به عبارت دیگر، وقتی سازمان به رفاه پرسنل خود توجه کند، آنان نیز نگاه حمایت‌کننده را با تعهد بیشتر و عملکرد بهتر جبران می‌کنند. از این رو گفته می‌شود ارتباط میان سازمان و دبیر را باید به صورت پویا توصیف کرد، زیرا که پرسنل نسبت به ادراک و استنباطی که از سطح حمایت و تعهد سازمان دریافت کرده‌اند، بازخورد نشان داده (دامون^۹، ۲۰۱۷) و به تبع آن در جهت حصول اهداف سازمان عمل می‌کنند.

از منظری دیگر و هم‌راستا با پژوهش محقق، به نظر می‌رسد بسیاری از رفتارها و عملکردهای انسان، جدا از مسائل و علل بیرونی، ریشه در اصول و ارزش‌های اخلاقی داشته و از آن متأثر می‌شود. در نظر گرفتن این اصول، نتایج مهمی در پذیرش تفاوت‌ها و پی بردن به ارزش‌های گوناگون داشته (فلیت و هارمن^{۱۰}، ۲۰۱۵) و دربرگیرنده آن دسته از قوانین و مقررات اجتماعی است که تعیین

1. Chinomona & Sandada

2. Akilli & Ayse

3. Dai l & Qin

4. Amin

5. Cullen

6. Miao

7. Shanock & Eisenberger

8. Murthy

9. Damon

10. Flite & Harman

می‌کند انسان‌ها در رابطه با دیگر مردم چگونه باید رفتار کرده و در مواجهه با فعالیت‌های سازمانی، به چه صورت عمل کنند (فرانکفنا^۱، ۲۰۰۹) که به خروجی مثبت یا منفی عملکرد شغلی منتهی گردد.

داده‌های به‌دست‌آمده از پژوهش نشان می‌دهد، هوش اخلاقی نیز، میزان عملکرد شغلی را به‌خوبی پیش‌بینی کرده است، با این تفاوت که میزان و درجه بالای پیش‌بینی‌کنندگی را نسبت به حمایت ادراک‌شده به خود اختصاص داده است. هم‌راستا با داده‌های به‌دست‌آمده پژوهشگر، نتایج به‌دست‌آمده نیز، این یافته‌ها را حمایت می‌کند (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱)؛ (بهلگرد و همکاران، ۱۳۹۴)؛ (رضوی و همکاران، ۱۳۹۶)؛ (پوچتایت^۲، ۲۰۱۴) و (گریس^۳، ۲۰۱۴).

در تبیین یافته‌های فوق می‌توان گفت، این نوع هوش، در محیط جهانی مدرن کنونی می‌تواند به‌مثابه‌ی نوعی جهت‌یابی برای اقدامات، عمل نموده و از طریق تنظیم بهتر روابط، کاستن از اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری، عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار داده و موجبات افزونی تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر در پرسنل شود (لنیک و کیل^۴، ۲۰۱۱). در تبیینی دیگر و اینکه چرا هوش اخلاقی در پیش‌بینی‌کنندگی عملکرد شغلی بر حمایت ادراک‌شده ارجحیت دارد، می‌توان به این نکته اشاره نمود که؛ بسیاری از رفتارها و تصمیمات دبیران در سازمان‌های آموزشی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آن‌هاست. از آنجاکه نیروی انسانی، چه به‌صورت فردی و چه به‌صورت گروهی و در تعامل با دیگران، هم‌چنان مهم‌ترین عامل مزیت رقابتی به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به‌تبع آن، عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به‌شدت تأثیر دارد. از این‌رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. (نوری و کلاتری، ۱۳۹۹). در جلوه‌ای متفاوت، ولی همسو، برتری پیش‌بینی‌کنندگی هوش اخلاقی، تبیینی دیگر و هشدار گونه را به ذهن آدمی متبادر می‌سازد، اینکه، عدم اطمینان به میزان مشروعیت اقدامات سازمان از نظر دبیران، عدم اطمینان بر توزیع عادلانه حقوق، پاداش و ارتقا، عدم درک متناسب و سازگار سازمان با موج سینوسی اقتصاد جامعه و در نهایت اعتقاد بر اینکه، قشر معلم، به‌عنوان یک برادر ناتنی قلمداد گردد، به‌عنوان یک فرار روبه‌جلو در نظر گرفته‌شده و فقط اخلاقیات باشد که رکن اصلی در عملکرد دبیران باقی بماند.

و نهایتاً اینکه، هوش اخلاقی یکی از تأثیرگذارترین مسائل در موفقیت زندگی و عملکردی هر شخص در طول زندگی به شمار می‌رود و از طرفی در اسلام نیز تأکید فراوانی بر این مقوله شده است؛ اما پژوهش‌های اندکی در این زمینه صورت گرفته و تأثیر بسیار بالای آن که موجب افزایش تعهد، مسئولیت‌پذیری و بهبود کارایی فردی می‌شود، عمدتاً نادیده گرفته می‌شود.

تمامی یافته‌های گزارش‌شده نشان از تأثیر مثبت هر کدام از متغیرها بر حسب میزان پیش‌بینی‌کنندگی خود دارد، و از نگاهی دیگر، تلنگری مثبت و هوشیار کننده جهت ارائه راهکارهایی برای افزایش میزان علاقه‌مندی شغلی و بهبود وضعیت انگیزشی معلمان مدارس نیز به شمار می‌رود. این مهم، از طریق بازنگری در ساختار حقوق و مزایا بر اساس شایستگی‌ها، اجرای همسان مقررات برای تمامی کارمندان با تحصیلات یکسان و بدون در نظر گرفتن سازمان خدمتی، محقق خواهد شد. نظر به اینکه پژوهش حاضر

^۱. Frankfna

^۲. Pučetaité

^۳. Grace

^۴. Lennick & Kiel

در سطح نواحی اجرا گردیده است، بنابراین در تعمیم دهی نتایج باید با احتیاط عمل نمود و این محدودیت را لحاظ کرد. در همین راستا پیشنهاد می‌گردد، تحقیقات آتی در سطح مناطق نیز انجام گردد.

در پایان از تمامی دبیران محترم نواحی ۲ و ۳ آموزش و پرورش شهر تبریز، جهت همکاری در این پژوهش، با توجه شرایط سخت کرونایی کمال تشکر را دارد.

منابع

- ابوالحسنی، زهرا؛ جوادی پور، محمد (۱۳۹۸). شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان و رضایت شغلی با تأکید بر دیدگاه سازنده گرای. نشریه علمی - پژوهشی فناوری آموزش، ۱۴(۱)، ۱۸۹-۱۹۸.
- احمدی گل‌سفیدی، احسانه؛ بختیاری، سعید (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین شایستگی‌های هوش اخلاقی با عملکرد شغلی کارمندان دانشگاه. کنفرانس جهانی افق‌های نوین در علوم انسانی، آینده‌پژوهی و توانمندسازی، ۱۶-۱.
- اصنانپور جوکنندان، محمد؛ شهبازی ملکی، رضا (۱۳۹۰). رابطه نیرومندی در کار با سلامت و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی اهواز. یافته‌های نو در روان‌شناسی، ۷(۲۲)، ۶۵-۷۳.
- مایرز، اندرو (۱۳۹۸). مقدمه ای بر آمار و اس پی اس در روانشناسی. (ترجمه اکبر رضایی). تبریز: انتشارات آیدین. (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۱۳).
- بای، ناصر (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین حمایت سازمانی درک شده با عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۴(۲)، ۱۸۹-۱۹۹.
- بهرامی، محمد امین؛ اصمی، مریم؛ فاتح پناه، آزاده؛ دهقانی تفتی، عارفه؛ احمدی تهرانی، غلامرضا (۱۳۹۱). سطح هوش اخلاقی اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ۵(۶)، ۷۵-۸۸.
- ترابی بهلگرد، حکیمه؛ غلامی اسفهرود، مجید؛ مزروعی، ساره (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش اخلاقی با عملکرد شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی شهرستان بیرجند. مجموعه مقالات همایش ملی آموزش ابتدایی، ۲۲۰-۲۰۷.
- رضوی، سکینه؛ شیرازی، محمود؛ ثناگوی محرر، غلامرضا (۱۳۹۶). نقش هوش اخلاقی و سرسختی روان‌شناختی در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان زن مقطع متوسطه دوم شهرستان زاهدان. نخستین کنگره ملی دانشجویی پژوهش‌های نوین در روانشناسی شناختی، ۱۵-۱.
- رضایی راد، مصطفی؛ دعایی، حبیب اله (۱۳۹۱). بررسی رابطه راهبردهای منابع انسانی با حمایت سازمانی درک شده و تعهد سازمانی پرستاران: ارائه الگو. فصلنامه ارتقاء مدیریت سلامت، ۱(۲)، ۳۵-۴۳.
- رستمی، محمد؛ فرهادی محلی، علی (۱۳۹۹). رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان و بدبینی سازمانی با توجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی؛ مورد مطالعه: شعب بانک تجارت شهر گرگان. چهارمین کنفرانس ملی پژوهش در حسابداری و مدیریت، ۲۳-۱.
- زیرک، مهدی؛ عباسپور، محمد رضا؛ زمانی طبقدهی، عباس؛ صادقی، اباذر (۱۳۹۷). نقش خلاقیت هیجانی و هوش اخلاقی در عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان زاوه. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۳(۳)، ۱۲۹-۱۴۴.

- شعبانی، علی اکبر (۱۳۹۹). مسئولیت و وظایف مقامات آموزش و پرورش و مدیران و معلمان در برابر فعالیت دانش آموزان. فصل نامه اورمزد، ۵۰ (ب)، ۲۷-۶۰.
- صادقی، مهدی؛ یزدانفر، سارا؛ سالاری، یحیی (۱۳۹۸). بررسی نقش پیش‌بینی کنندگی ادراک از حمایت سازمانی در رابطه با رضایت شغلی مدیران مدارس. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، ۷(۱)، ۲۹۸-۳۱۷.
- طالقانی، غلامرضا؛ دیواندری، علی؛ شیر محمدی، ملیکا (۱۳۸۸). تأثیر حمایت ادراک شده از سوی سازمان بر تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی: مطالعه‌ای در شعب بانک ملت شهر تهران. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۴(۱۶)، ۱-۲۵.
- علی پور، حیدر؛ امامی، فرشاد (۱۳۹۸). تأثیر هوش اخلاقی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان مازندران. پنجمین همایش ملی انجمن علمی مدیریت ورزشی ایران، ۸-۱.
- فلاح نیا، راضیه؛ کیخا، عالمه (۱۳۹۷). بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه. فصلنامه علمی تخصصی مدیریت، حسابداری و اقتصاد، ۲(۴)، ۱۹-۲۹.
- قرمزی، خدامراد (۱۳۹۳). رابطه هوش اخلاقی و مهارت‌های اجتماعی با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان دبیرستان های عشایری شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- قنبری، ثمانه؛ سلطانی نژاد، حلیمه؛ بادافره، مهدیه (۱۳۹۷). بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر عملکرد شغلی کارکنان. سیزدهمین کنفرانس ملی کیفیت و بهره وری، ۱۴۹-۱۴۴.
- محمدی، سمیه؛ نخعی، نوذر؛ برهانی، فریبا؛ روشن زاده، مصطفی (۱۳۹۲). ابعاد هوش اخلاقی در حرفه پرستاری یک مطالعه ی توصیفی- مقطعی در شرق ایران. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ۶(۵)، ۵۷-۶۶.
- نوید ادهم، مهدی؛ شفیع زاده، حمید (۱۳۹۹). بررسی رابطه رهبری تحولی با عملکرد شغلی معلمان دوره دوم متوسطه شهر تهران. نشریه نوآوری های آموزشی، ۷۴(۷۴)، ۳۴-۵۴.
- نوری، علی؛ رضایی کلاتری، مرضه (۱۳۹۹). رابطه بین هوش اخلاقی و هوش سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان (مورد مطالعه: یگان ویژه ف.ا استان مازندران). فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۱۴(۶۰)، ۸۵-۱۰۷.
- Abdul Rani, A., Abidin, I., Hamid M. A. (2013). The impact of spiritual intelligence on work performance: case studies in government hospitals of East Coast of Malaysia, *Macrothème Rev*, 2(3), 46-59.
- Alda, M., Andreu, L., & Sarto, J. L. (2017). Learning about individual managers' performance in UK pension funds: The importance of specialization. *The North American Journal of Economics and Finance*, 42, 654-667.
- Amin, S. S. S. (2013). The impact of organizational support for career development and supervisory support on employee performance: An empirical study from Pakistani academic sector. *European Journal of Business Management*, 5(5), 194-207.
- Akilli, S., Ayse, C. (2015). The relationship between organizational trust and job performance: The mediating effect of public service motivation. *Conference EGPA annual conference, at Toulouse, France*.
- Bai, J., Ma, L., Mullally, K. A., & Solomon, D. H. (2019). What a difference a (birth) month makes: The relative age effect and fund manager performance. *Journal of Financial Economics*, 132(1), 200-221.

- Borba, M., Building Moral Intelligence. (2005). The Seven Essential Virtues that Teach Kids to Do the Right Thing. *the University of Michigan*, JosseyBass.
- Casimir, G., Keith Ng, Y. N., Wang, Y.K. & Ooi, G. (2014). The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance. *Leadership & Organization development Journal*, 35(5), 366- 385.
- Colette, A., Wyatt-Smith, C., Du Plessis, A. (2020). The role of motivations and perceptions on the retention of inservice teachers, *Teaching and Teacher Education*, 96 (2020), 1-12.
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180-190.
- Chen, J. Y. (2010). Morale and role strain of undergraduate nursing students in a pediatric clinical setting, *J Nurs Res*, 18(2), 144-53.
- Chinomona, R., & Sandada, M. (2014). Organizational support and its influence on teachers job satisfaction and job performance in Limpopo province of South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(9), 208-214.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C. & Gue, K. R. (2014). Employees' adaptability and perceptions of change-related uncertainty: Implications for perceived organizational support, job satisfaction, and performance. *Journal of Bus Psychology*, 29 (2), 269- 280.
- Damon, R. (2017). A study towards the relationship between Perceived Organizational Support and Turnover Intentions: the mediating role of Job performance. *Bachelors Thesis*. Tilburg University, Human Resource Studies.
- Dai, K. & Qin, X. (2016) Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on the Research of Organizational Identification and Organizational Justice. *Open Journal of Social Sciences*, 4, 46-57.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *J. Appl. Psychol.* 71(3), 500-507.
- Farooqui, M., Nagendra, A., (2014), The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees, *Procedia Economics and Finance*, 11, 122-129.
- Frankl, J. W. (2009). Stages of faith: The psychology of human development and the quest for faith, New York: HarperCollins, 12-52.
- Flite, C. A., Harman, L. B. (2013). Code of ethics: principles for ethical leadership. *Perspect Health Inf Manag.*
- Flite, C. A., Harman, L. B. (2015). Code of ethics: principles for ethical leadership, *Perspectives in Health Information Management*, 5(10), 1-11.
- Guan, X., Sun, T., Hou, Y., Zhao, L., Luan, Y., & Fan, L. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: a questionnaire survey. *Medical Education*, 14(1), 1-10.
- Grace, K. (2014). Investigating the Relationship between Organizational Intelligence and Integrity, Job Performance and Innovation, *The Macrotheme Review*, 2(3), p. 46-59.
- Hadizadeh. M., Akrami, A., & Tehrani, M. (2011). Predicting model of organizational identity toward its effect on organizational citizenship behaviors (OCBs). *African Journal of Business Management*, 5(23), 9877-9888.

- Hyun Jeong, K., Won-Moo, H., Tae-Won, M., Jea-Kyoon, J. (2016). Is all support equal? The moderating effects of supervisor, coworker, and organizational support on the link between emotional labor and job performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 20(2), 124-136.
- Hur, W. M., Han, S. J., Yoo, J. J., & Moon, T. W. (2015). The moderating role of perceived organizational support on the relationship between emotional labor and job-related outcomes. *Management Decision*, 53(3), 605-624.
- Kwong, J., & Cheung, M. (2003). Prediction of performance facets using specific personality trait in the Chinese context. *Journal of Vocational Behavior*, 6(4), 45- 61.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V. H., Beek, A. J. & Vet, H. C. W. (2012). Development of individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6- 28.
- Lennick, D., Kiel, F. (2005). *Moral Intelligence*. USA: Wharton School Publishing.
- Lennick D. Kiel F. (2011). *Moral intelligence 2.0: Enhancing business performance and leadership success in turbulent times*. Pearson Prentice Hall.
- Motlagh, F., Nobahar, M., Raiesdana, N. (2020). The relationship of moral intelligence and social capital with job satisfaction among nurses working in the emergency department. *International Emergency Nursing*, 52(2020), 1-6.
- Murthy, R. K. (2017). Perceived organizational support and work engagement. *International Journal of Applied Research*, 3(5), 738-740.
- Miao, R. T. (2011). Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in China. *Journal of Behavioral Applied Management*, 12(2), 105-127.
- Nafei, W. A., & Kaifi, B. A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*, 5(12), 131-147.
- Peplinski, M. S. (2014). Perceived organizational support, organizational cynicism and employee well-being.
- Platis, C., Reklitis, P., Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare Services. *International Conference on Strategic Innovative Marketing*, 1-4.
- Peterson, A. (2015). Organizational support and job satisfaction of frontline clinical managers: The mediating role of work engagement. Graduate program in nursing, a thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree in Master of Science, The University of Western Ontario, Canada.
- Pučetaité, R. (2014). Stimulating Organizational Innovativeness through Ethical Leadership Practices: The Mediating Role of Organizational Trust, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 156, 231-235.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *J. Bus. Res.* 62(10), 1027-1030.
- Soumendu, B., Kanwal, K. (2017) "Linking perceived organizational support and organizational justice to employees' in-role performance and organizational cynicism through organizational trust: A field investigation in India", *Journal of Management Development*, 36(5), 696-711.
- Simic, S. A. (2015). Ethical intelligence and its functions in the organization, *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 3(3), 130-145.

- Shanock, S., & Eisenberger, R. (2006). When Supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 689-695.

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی