

رابطه بین جو اخلاقی سازمانی با هوش هیجانی و توانمند سازی مدیران گروه های آموزشی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس

سیروس حدادنیا^۱، نیما شهیدی*^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۷/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۰۶

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین جو اخلاقی سازمان، با هوش هیجانی و توانمندسازی مدیران گروه های آموزشی در واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس بود. روش انجام پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران گروه های آموزشی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ بود که ۱۲۵ نفر از آنها با روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه ی جو اخلاقی سازمانی کولن و ویکتور، هوش هیجانی توسط گلن و توانمندسازی اسپریتزر بود که پس از تایید روایی و پایایی و توزیع آنها، برای بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون، جهت بررسی قدرت پیش بینی متغیرها و ابعاد آنها از رگرسیون ساده و چند گانه و برای مشخص کردن مدل روابط بین متغیرها از تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد که بین جو اخلاقی سازمانی با هوش هیجانی و توانمندسازی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ابعاد علاقه مندی فردی، قوانین و اصول حرفه ای، نیک خواهی و علاقه مندی سازمانی از قدرت پیش بینی معناداری برای توانمند سازی مدیران برخوردار بودند. ابعاد قوانین و اصول حرفه ای و علاقه مندی سازمانی نیز از قدرت پیش بینی معناداری برای هوش هیجانی مدیران برخوردار بودند. همچنین هوش هیجانی در رابطه بین جو اخلاقی سازمانی و توانمند سازی مدیران گروه نقش واسطه ای دارد.

کلید واژه ها: جو اخلاقی سازمانی، هوش هیجانی، توانمندسازی، دانشگاه آزاد اسلامی.

^۱ استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

^۲ استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی، ایران

نویسنده مسئول: shahidi_nima@yahoo.com

مقدمه

هیچ جامعه ای توسعه نیافته است مگر آن که به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمان ها، منابع انسانی هستند، سازمان ها در جوامع مختلف باید مهمترین منبع و عامل رقابتی خود، یعنی نیروی انسانی را توانمند نماید (ارگنلی و همکاران^۱، ۲۰۰۷). از این رو توجه به مقوله توانمندسازی یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمان ها به شمار می رود. واژه توانمندسازی^۲ در فرهنگ اکسفورد قدرتمند شدن، مجوز دادن، ارائه قدرت و توانا شدن معنی شده است. توانمندسازی فرآیندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم ها به بهبود و بهسازی مستمر اثر بخشی کمک می شود. به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است (اسکارپلو^۳، ۲۰۰۶). توانمندسازی کارکنان عبارت است از مجموعه سیستم ها، روش ها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدف های سازمان به کار گرفته می شوند (کارت^۴، ۲۰۰۱). در سال های اخیر واژه توانمند سازی به بخشی از زبان روزمره مدیریت تبدیل شده است و می توان آن را با جنبش های مشهوری نظیر مدیریت منابع انسانی (HRM)^۵ و جو اخلاق سازمانی (OEC)^۶ مرتبط دانست. توانمندسازی به عنوان راه حلی برای مشکل کهنه و قدیمی سازمان ها و شرکت های بوروکراتیک و تیئوریز شده است که در آنها خلاقیت نادیده گرفته شده و کارگران چه به صورت جمعی و چه بصورت فردی با نشان دادن رفتارهای بی محتوا از خود بیگانه می شوند. به عقیده سولیوان تا قبل از دهه ۱۹۹۰، توانمندسازی تنها از طریق مدیریت مشارکتی، کنترل کیفیت، توسعه فردی، دوایر کیفیت و برنامه ریزی استراتژیک امکان پذیر بود. از دهه ۱۹۹۰ به بعد تعداد اندکی از مقالات برای تشریح آن به کار رفت، چرا که این واژه هم از بعد فردی و هم از بعد سازمانی قابل تفسیر می باشد. محققین به توانمند سازی از زوایای مختلفی نگریده اند مانند: کنترل کار شخصی، استقلال در انجام وظیفه، تیم کاری و سیستم پرداخت مرتبط با عملکرد (سالیوان ۱۹۹۴، ص: ۱۸۷). همچنین از مباحثی که در این زمینه بسیار مورد توجه محققان بوده و تحول بزرگی را در حوزه نظریه های سازمان ایجاد نموده، بحث هوش^۸ است. گاردنر^۹ هوش را مجموع توانایی هایی می داند که برای حل مسأله و ایجاد محصولات جدیدی که در یک فرهنگ ارزشمند تلقی می شوند، به کار می رود. از نظر وی انواع هوش نه گانه عبارتند از: هوش زبانی، موسیقایی، منطقی - ریاضی، فضایی، بدنی - حرکتی، هوش های فردی (که شامل هوش درون فردی و بین فردی می شود)، هوش طبیعی و هوش وجودی که شامل ظرفیت مطرح کردن سؤالات وجودی است. مفهوم تحلیلی غرب^{۱۰} از هوش، بیشتر شناختی است و شامل پردازش اطلاعات می شود؛ در حالی که رویکرد ترکیبی شرق نسبت به هوش، مؤلفه های گوناگون عملکرد و تجربه انسان، از جمله شناخت، شهود و هیجان را در یک ارتباط کامل (یکپارچه) در بر می گیرد (غباری بناب، ۱۳۸۶، ص: ۱۴۷-۱۲۵). آنچه از بررسی تعریف صاحب نظرانی همچون گاردنر، هیلگارد، وکسلر و ... از هوش بر می آید، آن است که همگی «هوش» را قابلیت بهره گیری از نرم افزارهای وجودی تعریف می کنند. تجربه نشان می دهد که در طول تاریخ، هر چه هوش ظاهری بشر بیشتر شده است، گرایش های ناهنجار، راه های خطا و مساله آفرینی و ایجاد معضل و بحران برای بشریت نیز بیشتر شده است.

روان شناسان در ابتدا با تعریف هوش هیجانی^{۱۱} سعی کردند این آسیب را جبران نمایند. هوش هیجانی یا هوش احساسی، از مهم ترین مفاهیم تلفیق دهنده جنبه های شناختی مانند تفکر و غیرشناختی مانند هیجان است. هوش هیجانی، مفهوم جدیدی است که در سال های اخیر مطرح شده و در مقابل هوش شناختی به کار می رود. هوش هیجانی یک هوش غیر شناختی است که از نظر تاریخی، ریشه در مفهوم هوش اجتماعی دارد و نخستین بار «ثراندیک» (۱۹۲۰) آن را مطرح کرد. به عقیده ثراندیک هوش هیجانی توانایی مهم مدیریت انسان ها برای عمل به شیوه ای خردمندانه در روابط انسانی است (ثراندیک^{۱۲}، ۱۹۲۰، صص: ۲۲۷-۲۳۵). سالووی و مایر^{۱۳} (۱۹۹۰)

¹ Ergenli et al

² Empowerment

³ Scarpello

⁴ Karter

⁵ Human Resource Management

⁶ Organization ethical climate

⁷ Solivon

⁸ Intelligence

⁹ Gardner

¹⁰ Western Analytic Concept

¹¹ Emotional Intelligence

¹² Thorndike

¹³ Salovey And Mayer

نخستین افرادی بودند که هوش هیجانی را زیر مجموعه‌ای از هوش اجتماعی تعریف کردند که شامل توانایی کنترل احساس ها و هیجان های خویش و دیگران، تشخیص احساس ها و هیجان ها در خود و دیگران و استفاده از این اطلاعات برای هدایت، تفکر و اقدام ها خود فرد است. گلمن^۱ (۱۹۹۵) نیز هوش هیجانی را شامل خودآگاهی، مدیریت و مهار هیجان ها (خودکنترلی)، برانگیختن خویشتن (خودانگیزی)، همدلی و دستکاری و اداره روابط می دانست. دانشمندان تعریف های متنوعی از هوش هیجانی ارائه نموده‌اند. مایر و سالووی اولین تعریف های هوش هیجانی را در سال ۱۹۹۰ ارائه کردند. آنها در تعریف هوش هیجانی، آن را توانایی کنترل احساسات و هیجان های خود و دیگران، تشخیص و تفاوت قایل شدن بین آن ها و به کارگیری این اطلاعات برای راهنمایی و هدایت افکار و فعالیت های خود معرفی نمودند (بکر^۲، ۱۹۹۳، صص: ۳۵۵-۳۴۶). گلمن در تعریف هوش هیجانی، آن را نوع دیگری از هوش می داند که حاکی از شناخت احساسات خویشتن است و از آن برای تصمیم گیری های مناسب در زندگی استفاده می شود. هوش هیجانی، توانایی اداره مطلوب خلق و خوی و وضع روانی و کنترل تراکنش ها و عاملی است که به هنگام شکست ناشی از دست نیافتن به هدف، در شخص انگیزه و امید ایجاد می کند. این نوع هوش، حاکی از همدلی، یعنی آگاهی یافتن از احساس های افراد پیرامون ما، نیز هست. به بیان دیگر، منظور از هوش هیجانی، توانایی مهار کردن تمایلات عاطفی و هیجانی خود، درک خصوصی ترین احساسات دیگران، رفتار آرام و سنجیده در روابط انسانی با دیگران، خویشنداری، شور، اشتیاق و پشتکار است (بویاتاکیس^۳، ۲۰۰۲). جو به روش هایی اشاره دارد که سازمان ها، رفتارهای عادی، اقدامات و اعمال مورد انتظار را عملیاتی می سازند و از آنها حمایت می کنند و به آنها پاداش می دهند (شوپکر و گود^۴، ۲۰۰۰). سازمان ها، واحد ها و گروه های کاری انواع مختلفی از جو ها از جمله جو اخلاقی را در بر می گیرد و به علت تفاوت های موقعیتی افراد، گروه های کاری و سوابق کاری، ادراک کارکنان از جو سازمانی و جو اخلاقی در سازمان های مختلف متفاوت می باشد. ویکتور و کولن^۵ (۱۹۸۷) مفهوم اخلاق سازمانی را با توجه به دیدگاه جامعه شناسی و فلسفی توسعه داده و جو اخلاقی را ادراک متداول از انواع فعالیت ها و رویه های اخلاقی که محتوای اخلاقی دارد، تعریف کرده اند. بر اساس این تعریف، جو اخلاقی سازمانی یا ابعاد اخلاقی سازمانی بر مبنای ضوابط رایج، رفتارها، ارزش ها، اعتقادات و عاداتی که رفتارهای کلی افراد را در سازمان شکل می دهند، مورد سنجشی قرار می گیرند (الجبی و آلپکان^۶، ۲۰۰۹). جو اخلاقی سازمان به ادراکات مشترک افراد یک سازمان از آنچه از نظر اخلاقی صحیح است، اشاره کرده و نشان می دهند که چگونه باید نسبت به مسائل اخلاقی و ارزشی در درون سازمان واکنش نشان داد. ویکتور و کولن بر این باورند که جو اخلاق یکی از عوامل بسیار اساسی در گرایش یا عدم گرایش کارکنان یک سازمان به رفتار های مختلف است. جو اخلاقی سازمان، مشخص می کند که تا چه حد بر اساس معیارهای اخلاقی تصمیم گیری می شود و چگونه کارکنان پرسش های اخلاقی را تعبیر می کنند (وانگ و هسیه^۷، ۲۰۱۲). جو اخلاقی به عنوان بخشی از فرهنگ سازمانی یا جو سازمانی در نظر گرفته می شود. ویکتور و کولن (۲۰۰۳) گونه شناسی انواع جو را بر مبنای دو بعد معیار اخلاقی که در تصمیم گیری های سازمانی بکار گرفته می شود (خود پرستی، نیک خواهی و اصول اخلاقی) و کانون تحلیل (سطح فردی، سازمانی و اجتماعی)، دسته بندی کرده اند.

توجه به توانایی های کارکنان می تواند مدیریت را در کسب هدف های سازمانی و تحقق اثر بخشی و کارایی بالا موفق گرداند. بنابراین مدیریت باید ویژگی های فردی این منابع با ارزش و دگرگون ساز را همواره مدنظر قرار دهد و با شناخت توانایی و مشارکت آنان، زمینه های بهینه تولید و خدمت را فراهم آورد. از این رو توجه به مقوله توانمندسازی نیروی کار یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمان ها است. توانمند سازی کارکنان یکی از تکنیک های موثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی های فردی و گروهی آن ها در راستای اهداف سازمانی است (محمدی، ۱۳۸۰) تغییر در شرایط سازمان های عصر حاضر، منجر به تغییر در نگرش آنها به نیروی انسانی شده است. در این شرایط کارکنان سازمان ابزار موفقیت مدیر نیستند و به عنوان سرمایه های سازمان، به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان تبدیل شده اند. بنابراین، داشتن صرف مهارت های رهبری برای دستیابی به این ویژگی ها، مدیران کافی نیست و کارکنان نیز به آموزش روش های خود رهبری نیازمند هستند (روی و شینا^۸، ۲۰۰۵، ص ۴۱). در چنین

¹ Goleman

² Becker

³ Boyatzis

⁴ Schwepker & Good

⁵ Victor & Cullen

⁶ Elci and Alpkan

⁷ Wand and Hsieh

⁸ Roy and Sheena

شرایطی به کارگیری شیوه های سنتی مدیریت، منجر به از بین رفتن حس ابداع و نوآوری کارکنان، افزایش حجم کار و محدودیت برای کارکنان می گردد. واگذاری آزادی کامل در کار نیز منجر به بی نظمی و لجام گسیختگی امور می شود. در واقع، این دو حالت منجر به هدر رفتن منابع مادی و معنوی سازمان و دست نیافتن به اثربخشی می گردد (پترسون و زیمرمان^۱، ۲۰۰۴). بنابراین توجه به عوامل کاهنده ناتوانی های کارکنان در انجام وظایف شغلی از جمله مسائل مورد توجه برای تقویت هوش هیجانی آنان است. ویژگی های فردی مانند اعتماد به نفس، خلاقیت و نوآوری، مثبت اندیشی و غیره در جهت چیرگی بر این مشکلات از اهمیت خاصی برخوردار است. دستیابی به چنین اهدافی نیازمند به کارگیری راهکارهای مناسب و علمی مرتبط با آن است (اشنایدر و همکاران^۲، ۲۰۰۷، ص ۱۶۷). توانمندسازی یکی از مهمترین راهکارها برای ایجاد این ویژگی ها در افراد بوده و عامل انگیزشی جدید در محیط کاری پویاست. امروزه منشاء اصلی مزیت رقابتی، در کاربرد صرف فناوری نیست، بلکه خلاقیت، نوآوری، مثبت اندیشی، کیفیت، تعهد و توانایی کارکنان آن را شکل می دهد (گرسوی و درازین^۳، ۲۰۰۷). توانمندسازی کارکنان موجب اثرات مثبتی بر نگرش و رفتار کارکنان است و دسترسی به اطلاعات، آموزش، سیستم پاداش، غنی سازی شغل، مشارکت و سبک رهبری، رابطه مثبت و معنی داری با توانمندی سازی کارکنان در سازمان ها دارد (ایزدی و محسنی، ۱۳۹۴). بنابراین در شرایط متلاطم کنونی، سازمان ها چاره ای جز بهره برداری مناسب از نیروی انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی ندارند (اشنایدر و همکاران، ۲۰۰۷) و در دنیایی که مهمترین سلاح رقابت و مهمترین ابزار برای حفظ بقاء سازمان ها، توانمندسازی نیروها و دست یابی به حداکثر اثر بخشی در سازمان ها است. جو اخلاق سازمانی در حقیقت فراگیرترین راه و روش مدیریت برای آینده است. نظام های آموزشی و خدماتی به عنوان بارزترین نمود سرمایه گذاری نیروی انسانی در جامعه نقش اصلی را بر عهده دارد. امروزه، این نظام ها سهم قابل توجهی از بودجه هر کشور را به خود اختصاص داده و با توجه به اهمیت و نقش آن ها در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه، ضروری است در جهت بهبود کیفیت این نظام های اقدامات اساسی صورت بگیرد و از هدر رفتن سرمایه های انسانی و مادی جلوگیری شود. این اقدام موجب می شود تا نظام های آموزشی و خدماتی نیز بتوانند در راستای اهداف جامعه، از جمله ارائه کارکنانی با توانایی و دانش بالا و اثر بخش تاثیر گذار باشد. مدیریت در این نظام ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است. پژوهش در یک ساختار نظام مدار می تواند نقش کلیدی در انتقال دانش داشته و بر اساس نیاز ملی و در جهت گسترش فرهنگ و دانش مدیریت نوین استوار باشد (فرجی، ۱۳۸۳). با توجه به رسالت و وظیفه خطیری که بر دوش آموزش عالی می باشد، دانشگاه آزاد اسلامی به ویژه واحد های استان فارس نیز شایسته است که با مطالعه و انجام پژوهش های کاربردی در صدد توانمندسازی مدیران گروه های آموزشی خود بپردازد، تا از این طریق بتواند با فراهم آوردن زمینه های اثربخشی بهتر در میدان رقابت، دانش افزایی و تحقق آرمان های بلند نظام جمهوری اسلامی ایران موفق شود و با اتخاذ راهکارهای مناسب در صدد رفع نواقص و کاستی های اساتید خود بر آید که این موضوع ضرورت و اهمیت این پژوهش را به خوبی آشکار می سازد. با توجه به مطالب بیان شده، این پژوهش در صدد پاسخگویی به این مسئله است که نقش جو اخلاقی سازمان در توانمندسازی و هوش هیجانی مدیران گروه های آموزشی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس به چه میزانی است؟ و از آن جا که شغل کارکنان این اداره از جمله مشاغل و حرفه های تاثیرگذار در جامعه به ویژه قشر جوان است و از حیث خدمت رسانی در زمره مهم ترین حرفه ها قرار می گیرد، رابطه بین ابعاد مختلف جو اخلاقی سازمان با توانمندسازی و هوش هیجانی چگونه است؟ تا بتواند از این طریق در افزایش توانمندی و هوش هیجانی کارکنان سازمان مذکور موثر باشد.

مبانی نظری و چارچوب تحقیق

پاگلیارو و همکاران^۴ (۲۰۱۸) با انجام پژوهشی نشان دادند که جو اخلاقی در سازمان می تواند موجب توسعه توانمندی های کارکنان در سازمان شود. فان فالکن برگ (۲۰۱۶) در پژوهش خود نشان داد که هوش هیجانی و جنبه های آن نقش مهمی در برنامه های توانمند سازی معلمان و مدیران دارد و بنابراین در طراحی برنامه های توسعه حرفه ای و توانمندسازی معلمان و مدیران، باید به عنوان یک نکته اساسی به هوش هیجانی توجه نمود. نتایج پژوهش مهربابیان و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که بین هوش هیجانی و ابعاد آن با توانمند سازی کارکنان مراکز بهداشت گیلان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مورتی^۵ (۲۰۱۵) در پژوهش خود که به منظور

¹ Peterson and Zimmerman

² Schneider et al.

³ Gresoy and Drazin

⁴ Pagliaro et al.

⁵ Murthy

بررسی عوامل موثر بر توانمند سازی اعضای هیئت علمی انجام داده بود به این نتیجه رسید که هوش هیجانی می تواند در افزایش کیفیت برنامه های توانمندسازی اعضای هیئت علمی موثر باشد. موجه چتر و همکاران^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی که بین مدیران بازرگانی در زیمبابوه انجام دادند به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی و ابعاد آن می تواند با توانمندساختن مدیران منجر به بکارگیری بهتر مهارتهای اجتماعی و غلبه بر نقاط ضعف آنان شود. رودریگز-برونچز و بلتران^۲ (۲۰۱۴) در پژوهش خود که برای ارائه مدل توانمند سازی معلمان مبتنی بر عوامل فرهنگی بود نشان دادند که هوش هیجانی معلمان جایگاه ویژه ای در مدل فرهنگی بدست آمده دارد. باب الحوائجی و آقا کیشی (۱۳۸۹) در پژوهش نشان دادند که بین مولفه های هوش هیجانی و توانمندسازی کارکنان کتابخانه های دانشگاه های تبریز رابطه معنادار مثبت وجود دارد. آرنود و اشمینک^۳ (۲۰۱۲) در پژوهش خود نشان دادند که وجود جو اخلاق سازمانی در سازمان در توانمند سازی کارکنان و افزایش بهره وری آنان نقش موثری دارد. ضیایی (۱۳۸۷) در مقاله خود با عنوان نقش رهبری معنوی در توانمند سازی کارکنان دانشگاه تهران به این نتیجه رسیدند که بین رهبری معنوی در دانشگاه تهران و توانمند سازی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد. همچنین بین چشم اندازسازمانی، عشق به نودوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و عضویت در سازمان رابطه علی معنی دار و مثبت و تعهد سازمانی رابطه منفی و بازخورد عملکرد رابطه علی معنی دار و معکوسی با توانمندسازی کارکنان وجود دارد. فیضی و ذوالفقاری مقدم (۱۳۸۷) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که بین آموزش، پرورش تجارب برتری شخصی و فراهم کردن منابع با توانمند سازی روان شناختی رابطه معناداری وجود ندارد و سایر متغیرها به طور مستقیم و یا غیر مستقیم با توانمندسازی روان شناختی رابطه دارند. طبق این نتایج توانمندسازی روان شناختی در حد بالایی ارزیابی شده است. در تحقیقی که توسط خانعلی زاده (۱۳۸۹) در مورد رابطه بین توانمندسازی و یادگیری سازمانی در دانشگاه تربیت مدرس انجام گرفت نشان داد که از بین ابعاد پنج گانه توانمندسازی بعد احساس توانمندی در میان کارکنان از حد متوسط بالاتر است، اما بعد فرایندهای یادگیری سازمانی در حد انتظار نیست. ویکتور و کولن^۴ (۲۰۰۸) نیز در تحقیقی نشان دادند که جو اخلاقی در سازمان به عنوان زمینه ای برای بهبود توانایی های کارکنان و اثربخشی فعالیتهای سازمانی نقش به سزایی دارد. پژوهش عابدی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که بین هوش هیجانی و توانمند سازی کارکنان دانشگاه پیام نور رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش کودیر و همکاران^۵ (۲۰۰۸) نشان می دهد بین هوش هیجانی و عملکرد سازمانی و همبستگی مثبت وجود دارد. نتایج تحقیقات بار-آن^۶ (۲۰۰۶)، نیز نشان می دهد مهارت هوش هیجانی برای موفقیت در محل کار ضروری به نظر می رسد. شافر^۷ (۲۰۰۹) در تحقیقی نشان داد که جو اخلاقی خود پرستی فردی، خودپرستی سازمانی و اصول اخلاقی فردی با تعهد عاطفی رابطه منفی دارد و جو اخلاقی نیک خواهی، اصول اخلاقی سازمانی، با تعهد عاطفی رابطه مثبت دارد. اکپارا و وین (۲۰۰۸) در پژوهشی نشان دادند که جو اخلاق سازمانی بر ابعاد مختلف رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد. خورشیدی و محسنی (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان دادند که از ابعاد جو اخلاقی سازمانی، ابعاد علاقمندی فردی و علاقه مندی سازمانی و معنویات فردی به ترتیب بیشترین رابطه را با رضایت شغلی کارکنان دارند. شیرازی و احمدی زاهرانی (۱۳۹۳) در تحقیقی نشان دادند که از ابعاد جو اخلاقی سازمانی، علاقه مندی فردی، دوستی، روحیه کارگروهی، مسئولیت اجتماعی و معنویات فردی با تعهد سازمانی رابطه دارد و بیشترین رابطه، مربوط به بعد دوستی می باشد.

با توجه به مبانی نظری مطرح شده، فرضیه اصلی این تحقیق تبیین رابطه بین ابعاد جو اخلاق سازمانی با ابعاد هوش هیجانی و ابعاد توانمندسازی مدیران گروه های آموزشی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس می باشد که برای بررسی آن فرضیات فرعی زیر مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

- ۱- بین جو اخلاق سازمانی و ابعاد آن با توانمندسازی مدیران گروه های آموزشی رابطه معناداری وجود دارد.
 - ۲- بین جو اخلاق سازمانی و ابعاد آن با هوش هیجانی مدیران گروه های آموزشی رابطه معناداری وجود دارد.
 - ۳- بین جو اخلاق سازمانی، توانمندسازی و هوش هیجانی مدیران گروه های آموزشی رابطه معناداری وجود دارد.
- همچنین به منظور ارائه مدل روابط بین متغیرها سؤال زیر مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

¹ Muchecheter et al.

² Rodriguez-Broncz and Beltran

³ Arnaude and Schminke

⁴ Victor and Cullen

⁵ Codier et al.

⁶ Bar- on

⁷ Shafer

- چه مدلی را برای رابطه بین جو اخلاق سازمانی، توانمندی و هوش هیجانی مدیران گروه های آموزشی می توان ارائه نمود؟

روش شناسی تحقیق

با توجه بررسی نگرش مدیران گروه های آموزشی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس درباره رابطه بین جو اخلاق سازمانی با هوش هیجانی و توانمند سازی، نوع مطالعه توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه ی آماری مورد پژوهش کلیه مدیران گروه های آموزشی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس می باشد. که تعداد آن ها در سال ۹۷-۹۶ حدود ۳۷۸ نفر است، که از بین آن ها بر اساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان تعداد ۱۲۵ نفر از راه نمونه گیری تصادفی خوشه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. بدین صورت که ابتدا از بین ۲۳ واحد دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس تعداد ۷ واحد به صورت تصادفی انتخاب شده و سپس از بین مدیران گروه های آموزشی این واحدها به صورت تصادفی ۱۲۵ مدیر گروه با توجه به تعداد گروه های آموزشی موجود در واحدهای منتخب طوری انتخاب شدند که واحدهایی که مدیران گروه بیشتری داشتند در نمونه انتخابی هم سهم بیشتری از نمونه به آنها اختصاص یافت. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش شامل سه پرسشنامه می باشد: پرسشنامه جو اخلاقی سازمانی کولن، ویکتور برانسون (۱۹۹۳) که این پرسشنامه ۳۳ سوالی، دارای ۵ مولفه اصلی، خودپرستی، نیک خواهی، علاقمندی فردی، علاقمندی سازمانی و قوانین و اصول حرفه ای می باشد. ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۷ می باشد. برای سنجش توانمند سازی کارکنان از پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر^۱ (۱۹۹۵)، استفاده گردیده است. روایی این پرسشنامه با استفاده از دیدگاه متخصصان مورد تایید قرار گرفت. ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد. این پرسشنامه دارای سه بعد احساس استقلال، احساس شایستگی و احساس اعتماد میان همکاران که دارای ۲۰ سوال و سه بعد است که گویه های (۱ تا ۶ احساس شایستگی)، (۷ تا ۱۲، احساس استقلال) و (۱۳ تا ۲۰، احساس اعتماد میان همکاران) را ارزیابی می کند. هر یک از عبارات این پرسشنامه در طیف ۵ درجه ای مقیاس لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) تنظیم شده است که برای نمره گذاری پاسخ ها با در نظر گرفتن درجه بندی پیوستار برای گویه های مثبت به پاسخ کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم به ترتیب امتیازات ۱ تا ۵ تعلق خواهد گرفت. بنابراین حداکثر نمره برای پرسشنامه ۱۰۰ و حداقل نمره ۲۰ خواهد بود (آموزگار، ۱۳۹۰)

پرسشنامه هوش هیجانی توسط گلمن (۱۹۹۵) ساخته شده است که شامل ابعاد خودآگاهی، مدیریت و مهار هیجان ها (خود کنترلی) و برانگیختن خویشتن (خود انگیزی) می باشد. این پرسش نامه نیز دارای ۲۱ گویه می باشد که سهم هر بعد از ابعاد هوش هیجانی ۵ گویه است. ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۹ می باشد. هر سه پرسش نامه در قالب سوالات بسته پاسخ با مقیاس پنج درجه لیکرت (خیلی موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) طراحی شده اند. جهت بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و به منظور بررسی قدرت پیش بینی جو اخلاق سازمانی برای توانمند سازی و هوش هیجانی مدیران گروه از رگرسیون ساده و رگرسیون چندگانه ۱ و همچنین برای مشخص کردن مدل روابط بین متغیرها از تحلیل مسیر استفاده شد.

یافته ها

فرضیه اول پژوهش: بین جو اخلاقی سازمانی و ابعاد آن با توانمندسازی مدیران گروه های آموزشی رابطه معناداری وجود دارد. همانگونه که در جدول شماره (۱) نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین توانمندسازی و جو اخلاقی سازمانی (به طور کلی) برابر با ۰/۵۳۶ می باشد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است، به این معنی که هر چه نمره جو اخلاقی سازمانی افزایش یابد، میزان توانمندسازی نیز افزایش می یابد. همچنین بین ابعاد قوانین و اصول حرفه ای، نیک خواهی، علاقه مندی سازمانی و علاقه مندی فردی با توانمندسازی، همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد (همگی در سطح ۰/۰۱) اما بین خودپرستی با توانمندسازی، رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

جدول شماره ۱. ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد جو اخلاقی سازمانی (متغیر مستقل) با توانمند سازی (متغیر وابسته).

متغیرها	جو اخلاقی سازمانی	قوانین و اصول حرفه ای	نیک خواهی	علاقه مندی فردی	علاقه مندی سازمانی	خود پرستی
توانمندسازی	۰/۵۳۶**	۰/۶۳۱**	۰/۶۸۲**	۰/۶۸۴**	۰/۲۷۷**	۰/۱۶۵

** معناداری در سطح ۰/۰۱

¹ Espritzer

جدول شماره (۲)، نتایج تحلیل رگرسیون ساده بین جو اخلاقی سازمانی و توانمندسازی را نشان می دهد. با توجه به جدول فوق، مقدار ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۵۳۶ می باشد و مقدار ضریب تعیین آن برابر با ۰/۲۸۴ بوده، به این معنی که متغیر جو اخلاقی سازمانی ۰/۲۸ از تغییرات توانمندسازی را توجیه می کند. مقدار F برابر با ۴۶/۸۱ می باشد و با توجه به سطح معناداری آزمون نتیجه به دست آمده در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد.

جدول ۲. نتایج آزمون تحلیل رگرسیون در بین جو اخلاقی سازمانی و توانمندسازی.

۰/۵۳۶	ضریب همبستگی چندگانه
۰/۲۸۴	ضریب تعیین
۴۶/۸۱	تحلیل واریانس (F)
۰/۰۰۰۱	معنی داری
۴۸/۰۱	مقدار ثابت
۰/۴۸۷	ضریب رگرسیون استاندارد نشده
۰/۵۳۵	ضریب رگرسیون استاندارد شده
۶/۱۱	مقدار آماره ی آزمون T
۰/۰۰۰۱	معنی داری

برای پاسخ به این پرسش که کدام یک از ابعاد جو اخلاقی سازمانی قادر به پیش بینی توانمندسازی است، با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه (روش گام به گام) و نتایج بدست آمده در جدول شماره (۳)، مشاهده می شود که در گام نخست متغیر علاقه مندی فردی به عنوان بهترین پیش بینی کننده وارد معادله شده است، بنابراین علاقه مندی فردی در مقایسه با دیگر ابعاد، بیشترین تاثیر را بر زیر مقیاس توانمندسازی داشته است. که در سطح ۰/۰۱ معنادار می باشد. در مرحله دوم متغیر قوانین و اصول حرفه ای، در تعامل با متغیر علاقه مندی فردی، تنها ۰/۱۲۶ از واریانس توانمندسازی را پیش بینی می کنند. در مرحله سوم متغیر نیک خواهی، در تعامل با علاقه مندی فردی و قوانین و اصول حرفه ای ۰/۳۳۳ از واریانس توانمندسازی را پیش بینی می کند. در مرحله چهارم، علاقه مندی سازمانی، تنها ۰/۰۱۹ از واریانس متغیر توانمندسازی را پیش بینی می کند، که همگی این پیش بینی ها در سطح قوی معنی دار می باشد. به این ترتیب از بین ابعاد جو اخلاقی سازمانی، چهار بعد مذکور نسبت به ابعاد دیگر به صورت ساده و ترکیبی بهتر قادر به پیش بینی متغیر وابسته توانمندسازی می باشد.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون با استفاده از روش گام به گام بین ابعاد جو اخلاقی سازمانی بر توانمندسازی.

گام	متغیرها	R	R2	F	معناداری	B	Beta	T	معناداری
۱	علاقه مندی فردی	۰/۶۸۴	۰/۴۶۷	۱۰۰	۰/۰۰۰۱	۲/۶۲	۰/۶۸۴	۱۴/۱۳	۰/۰۰۰۱
۲	قوانین و اصول حرفه ای	۰/۷۷	۰/۵۹۳	۸۳/۱۴	۰/۰۰۰۱	۱/۹۴	۰/۵۰۶	۷/۵۷	۰/۰۰۰۱
						۱/۷۷	۰/۳۹۷	۵/۹۳	
۳	قوانین و اصول حرفه ای نیک خواهی	۰/۷۹۲	۰/۶۲۶	۶۳/۱۷	۰/۰۰۰۱	۱/۷۲	۰/۳۸۶	۵/۹۹	۰/۰۰۰۱
						۱/۱۵	۰/۳۱۷	۳/۱۶	
۴	علاقه مندی فردی قوانین و اصول حرفه ای نیک خواهی علاقه مندی سازمانی	۰/۸۰۳	۰/۶۴۵	۵۰/۸۵	۰/۰۰۰۱	۱/۸۳	۰/۴۱	۶/۴۷	۰/۰۰۱
						۰/۸۵۴	۰/۲۲	۲/۱۹	۰/۰۳
						۱/۰۷	۰/۳۹	۲/۹۷	۰/۰۰۴
						۰/۵۲۸	۰/۱۴	۲/۱۴	۰/۰۱۸

فرضیه دوم پژوهش: بین جو اخلاقی سازمانی و ابعاد آن با هوش هیجانی مدیران گروه های آموزشی رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی این سؤال از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. ضریب همبستگی پیرسون بین جو اخلاقی سازمانی (متغیر مستقل) و هوش هیجانی (متغیر وابسته).

متغیرها	جو اخلاقی سازمانی	قوانین و اصول حرفه ای	نیک خواهی	علاقه مندی سازمانی	علاقه مندی فردی	خودپرسی
هوش هیجانی	۰/۳۲**	۰/۴۶۶**	۰/۲۸۴**	۰/۱۹۵*	۰/۲۰۵*	۰/۰۶۳

** در سطح ۰/۰۱ ، * در سطح ۰/۰۵

همانگونه که در جدول شماره (۴)، نشان داده شده است، میزان ضریب همبستگی بین جو اخلاقی سازمانی (به طور کلی) و هوش هیجانی برابر با ۰/۳۲ می باشد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است، بدین معنی که هر چه نمره ی جو اخلاقی سازمانی افزایش یابد، میزان هوش هیجانی نیز افزایش می یابد. همچنین بین ابعاد قوانین و اصول حرفه ای، نیک خواهی، علاقه مندی فردی و علاقه مندی سازمانی با هوش هیجانی، رابطه معنی داری مثبت و وجود دارد. همچنین بین بعد خودپرستی با هوش هیجانی رابطه معنی داری وجود ندارد. برای پاسخ به این سوال که آیا جو اخلاقی سازمانی قادر به پیش بینی هوش هیجانی می باشد از روش آماری تحلیل رگرسیون ساده استفاده شده است. جدول شماره (۵) نتایج تحلیل رگرسیون را نشان می دهد.

جدول ۵. نتایج آزمون تحلیل رگرسیون ساده جو اخلاقی سازمانی (متغیر مستقل) و هوش هیجانی (متغیر وابسته).

ضریب همبستگی چندگانه	۰/۳۲
ضریب تعیین	۰/۱۰۳
تحلیل واریانس (F)	۱۳/۲۷
معنی داری	۰/۰۰۰۱
مقدار ثابت	۳۷/۱۰۸
ضریب رگرسیون استاندارد نشده	۰/۱۸۵
ضریب رگرسیون استاندارد شده	۰/۳۲
مقدار آماره ی آزمون T	۳/۶۴
معنی داری	۰/۰۰۰۱

آنچه از این آزمون بدست می آید نشان می دهد که مقدار ضریب تعیین بین دو متغیر $R^2 = ۰/۱۰۳$ می باشد، به این معنی که متغیر جو اخلاقی سازمانی ۱۰٪ از تغییرات مربوط به متغیر هوش هیجانی را پیش بینی می نماید. که با توجه به مقدار F، آزمون در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. بنابراین متغیر جو اخلاقی سازمانی قادر به پیش بینی متغیر هوش هیجانی می باشد. معادله رگرسیون ساده به صورت زیر می باشد: (جو اخلاقی سازمانی) $۰/۱۸۵ + ۳۷/۱۰۸ =$ هوش هیجانی. برای پاسخ به قسمت دوم سؤال یعنی بررسی اینکه کدام یک از ابعاد متغیر جو اخلاقی سازمانی به تنهایی یا به صورت ترکیبی قادر به پیش بینی متغیر هوش هیجانی می باشد از آزمون رگرسیون چند گانه و روش گام به گام استفاده شد.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگاسیون چند گانه با استفاده از روش گام به گام بین ابعاد جو اخلاقی سازمانی با هوش هیجانی.

گام	متغیرها	R	R ²	F	معناداری	B	Beta	T	معناداری
۱	قوانین و اصول حرفه ای	۰/۴۶۸	۰/۲۱۹	۱۸/۳۲	۰/۰۰۰۱	۱/۲۷	۰/۴۶۸	۵/۶۷	۰/۰۰۰۱
۲	قوانین و اصول حرفه ای	۰/۷۷	۰/۵۹۳	۱۴/۸۳	۰/۰۰۰۱	۱/۲۸	۰/۴۷۱	۵/۸۸	۰/۰۰۰۱
	علاقه مندی سازمانی					۰/۵۲۲	۰/۲۲۸	۲/۸۵	۰/۰۰۰۳

همانگونه که جدول شماره (۶)، نشان می دهد در گام اول متغیر قوانین و اصول حرفه ای به عنوان بهترین پیش بینی کننده وارد معادله گردیده است. بنابراین قوانین و اصول حرفه ای در مقایسه با دیگر ابعاد، بیشترین تاثیر را بر زیر مقیاس هوش هیجانی داشته است، که در سطح ۰/۰۱ معنادار می باشد. در مرحله دوم متغیر علاقه مندی سازمانی، در تعامل با متغیر قوانین و اصول حرفه ای تنها ۰/۰۵۱ از واریانس هوش هیجانی را پیش بینی می کنند. که این پیش بینی ها در سطح قوی معنادار می باشد. بنابراین در بین ابعاد جو اخلاقی سازمانی، تنها دو بعد قوانین و اصول حرفه ای و علاقه مندی سازمانی، قادر به پیش بینی متغیر وابسته هوش هیجانی می باشد.

فرضیه سوم پژوهش: بین جو اخلاق سازمانی، هوش هیجانی و توانمندسازی رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی این سؤال از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. ماتریس همبستگی بین متغیرهای جو اخلاق سازمانی، هوش هیجانی و توانمندسازی.

توانمندسازی	هوش هیجانی	جو اخلاقی سازمانی	متغیرها
		۱	جو اخلاقی سازمانی
	۱	۰/۳۳**	هوش هیجانی
۱	۰/۴۴***	۰/۵۳***	توانمندسازی

همانگونه که در جدول نشان داده شده است بین جو اخلاقی سازمانی با هوش هیجانی ضریب همبستگی پیرسون ۰/۳۳ است، این مقدار در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد، و نشان می دهد که هر چه میزان متغیر جو اخلاقی سازمانی افزایش یابد میزان هوش هیجانی نیز افزایش می یابد. همچنین بین جو اخلاقی سازمانی و توانمندسازی همبستگی مثبت بوده و مقدار آن برابر با ۰/۵۳۳ می باشد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است، یعنی با افزایش نمره جو اخلاقی سازمانی نمره توانمندسازی نیز افزایش می یابد. همین نتیجه بین توانمندسازی و هوش هیجانی با مقدار ضریب همبستگی ۰/۴۴ برقرار است یعنی همبستگی بین دو متغیر مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد، که با افزایش هوش هیجانی میزان توانمندسازی نیز افزایش می یابد.

جدول شماره (۸)، نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه بین متغیر های مستقل جو اخلاقی سازمانی و هوش هیجانی و متغیر وابسته توانمندسازی را نشان می دهد.

جدول ۸. نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چند گانه بین جو اخلاقی سازمانی، هوش هیجانی و توانمندسازی

متغیر	R	R ²	F	معناداری	B	Beta	T	معناداری
جو اخلاقی سازمانی	۰/۶۰۳	۰/۳۶۴	۳۳/۸۵	۰/۰۰۰۱	۰/۴۰۷	۰/۴۳۶	۵/۵۴	۰/۰۰۰۱
هوش هیجانی					۰/۴۸۵	۰/۳۰۰	۳۰/۸۲	۰/۰۰۰۱

همان طور که مشاهده می شود ضریب همبستگی چند گانه بین جو اخلاقی سازمانی، هوش هیجانی و توانمندسازی برابر با ۰/۶۰۳ = R و مقدار ضریب تعیین برابر با R² = ۰/۳۶۴ می باشد. به این معنی که متغیر های جو اخلاقی سازمانی و هوش هیجانی، قادرند ۳۶٪ از تغییرات مربوط به متغیر توانمندسازی را پیش بینی نمایند، که با توجه به مقدار F و سطح معناداری آن، آزمون معنادار می باشد. معادله رگرسیون چند گانه به شرح زیر است: (هوش هیجانی) ۰/۴۸۵ + (جو اخلاقی سازمانی) ۰/۴۰۷ + ۲۹/۰۳ = توانمندسازی.

سؤال پژوهش: چه مدلی را می توان برای رابطه بین جو اخلاقی سازمانی با هوش هیجانی و توانمند سازی مدیران گروه های آموزشی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس ارائه کرد؟

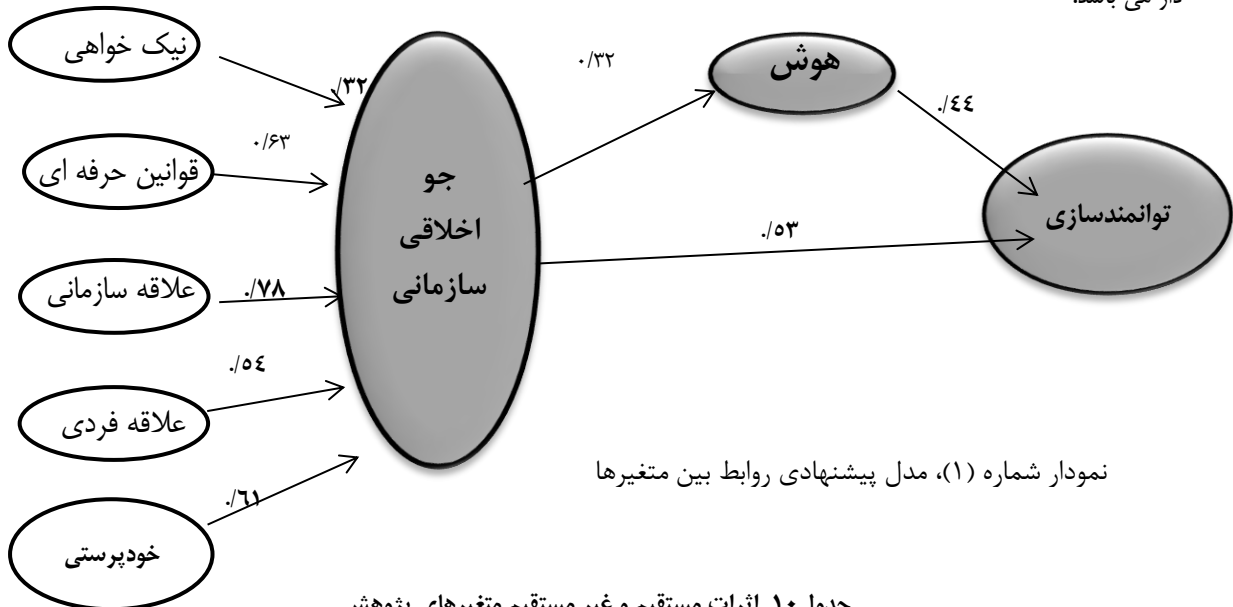
برای ارائه این مدل از روش تحلیل مسیر استفاده شد. همانطور که در نمودار شماره (۱) که برای بررسی روابط بین متغیرها پیشنهاد شده است جو اخلاقی سازمانی و ابعاد آن با هوش هیجانی و توانمندسازی رابطه معناداری دارد. از طرف دیگر هوش هیجانی نیز با توانمند سازی مدیران رابطه معناداری دارد به عبارت دیگر جو اخلاقی سازمانی هم بطور مستقیم با توانمند سازی مدیران رابطه معناداری دارد و هم به صورت غیر مستقیم و از طریق هوش هیجانی مدیران.

جدول ۹. ماتریس همبستگی بین ابعاد جو اخلاق سازمانی در مدل پیشنهادی تایید شده.

خودپرستی	علاقه فردی	علاقه سازمانی	نیک خواهی	قوانین حرفه ای	ابعاد جو اخلاق سازمانی
۰/۱۲-	۰/۴۴	۰/۰۲	۰/۳۹	قوانین حرفه ای
۰/۱۸	۰/۸۲	-۰/۲۷	۰/۳۹	نیک خواهی
۰/۲۲	-۰/۲۷	-۰/۲۷	۰/۳۹	علاقه سازمانی
۰/۱۴	-۰/۲۷	۰/۸۲	۰/۴۴	علاقه فردی

خودپرستی	-۰/۱۲	۰/۱۸	۰/۳۲	-۰/۰۲
----------	-------	------	------	-------	-------

همانگونه که از نمودار مشخص است مقدار بتا هر یک از ابعاد روی هوش هیجانی تقریباً همگی معنی دار می باشد (بجز متغیر خودپرستی که مقدار آن منفی و غیر معنی دار می باشد) یعنی اثر مستقیم هر یک از ابعاد (بجز بعد خودپرستی) بر هوش هیجانی معنی دار می باشد.



نمودار شماره (۱)، مدل پیشنهادی روابط بین متغیرها

جدول ۱۰. اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای پژوهش

اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	روابط
۰/۶۷	۰/۱۴	۰/۵۳	جو اخلاقی سازمانی -> توانمندسازی
۰/۳۲	-	۰/۳۲	جو اخلاقی سازمانی -> هوش هیجانی
۰/۴۴	-	۰/۴۴	هوش هیجانی -> توانمندسازی

همانگونه که در جدول ۱۰ مشاهده می شود اثر مستقیم جو اخلاقی سازمانی بر توانمندسازی مدیران گروه برابر با ۰/۵۳ بوده و اثر غیر مستقیم آن که از طریق هوش هیجانی بوجود می آید برابر با ۰/۱۴ بوده و باتوجه به این نتایج می توان گفت که هوش هیجانی در رابطه بین جو اخلاقی سازمانی و توانمندسازی مدیران گروه نقش واسطه ای دارد.

جدول ۱۱. مقادیر شاخص های برازش مدل.

شاخص	RMSEA	NFI	CFI	AGFI	GFI	P	Cmin/df
مقادیر مدل	۰/۰۵۹	۰/۹۵	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۳	۰/۰۶۲	۲/۲۷۱

همانگونه که در جدول ۱۱ نشان داده شده شاخص کای اسکور به هنجار (CMIN/df) برابر ۲/۲۷۱ است که مقادیر زیر ۳ مقدار مناسبی برای برازش مدل می باشند و شاخص نیکویی برازش (GFI) معادل ۰/۹۳ می باشد. شاخص برازش هنجار شده بنتلر-بونت (NFI) برابر ۰/۹۵ می باشد، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر ۰/۹۸ می باشد که بالاتر بودن این مقادیر از مقدار ۰/۹۰ همگی نشان دهنده برازش خوب مدل می باشد. همچنین شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز برابر ۰/۰۵۹ و مقدار P نیز برابر با ۰/۰۶۲ بود که نشان دهنده این است که مدل به خوبی برازش یافته است و قادر است مسیر متغیرهای موجود در مدل را توجیه نماید.

بحث و نتیجه گیری

امروزه در جوامع مختلف به توانمندسازی نیروهای سازمان توجه ویژه ای می شود. سازمانهای آموزشی ویژه دانشگاه های و موسسات آموزش عالی به جهت اهمیتشان در توسعه کشورها از جایگاه ویژه ای برخوردار هستند و توانمندسازی نیروهای علمی در محیطهای علمی آموزشی حایز اهمیت می باشد (صفوی و صادقی، ۱۳۹۶). این پژوهش سعی داشت به مطالعه ارتباط بین جو اخلاقی سازمانی و هوش هیجانی مدیران گروه های آموزشی به عنوان بخشی از اعضای هیئت علمی با توانمندسازی آنان بپردازد. بر اساس نتایج به

دست آمده از سوال پژوهشی اول، بین جو اخلاقی سازمانی و توانمندسازی با ضریب همبستگی $0/536$ در سطح $0/01$ معنی دار می باشد، به این معنی که هر چه نمره ی جو اخلاقی سازمانی افزایش یابد، میزان توانمندسازی نیز افزایش می یابد. همچنین بین ابعاد قوانین و اصول حرفه ای، نیک خواهی، علاقه فردی و علاقه سازمانی با توانمندسازی، همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش نمره یکی از آنها توانمند سازی افراد افزایش می یابد. بین خودپرستی با توانمندسازی، رابطه ای معنی دار وجود ندارد به این ترتیب از بین ابعاد جو اخلاقی سازمانی چهار بعد علاقه فردی، قوانین و اصول حرفه ای، نیک خواهی و علاقه سازمانی نسبت به بعد دیگر به صورت ساده و ترکیبی بهتر قادر به پیش بینی متغیر وابسته یعنی توانمندسازی می باشد. علاقه افراد به برنامه های توانمند سازی و همچنین علاقه ای که آنان به سازمان خود و اهتمامی که به پیشرفت و بهبود سازمان دارند باعث می شود که در اجرای برنامه های توانمند سازی و دستیابی به اهداف آن همکاری بیشتری داشته باشند. نیکخواهی به عنوان یک تفکر و منش والا نیز به افراد در ایجاد جو مناسب در سازمانها برای توسعه و پیشرفت کمک می نماید و همچنین رعایت اصول حرفه ای در حرفه استادی به ویژه در زمینه تدریس و پژوهش می تواند به توسعه توانمندیهای مورد نیاز مدیران گروه منجر شود. به عبارت دیگر ایجاد یک جو اخلاقی مناسب در محیط دانشگاه که مبتنی بر علاقه فردی و سازمانی استادان و نیک خواهی آنان و بر اساس اصول و قوانین حرفه ای شکل می گیرد، به تواند سازی استادان و به ویژه مدیران گروه های آموزشی کمک شایانی می نماید. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهشهای اکپارا و وین (۲۰۰۸)، خورشیدی و محسنی (۱۳۸۹) و شیرازی و احمدی زهرانی (۱۳۹۳) همسو می باشد. با توجه به نتایج به دست آمده از سوال پژوهشی دوم، بین جو اخلاقی سازمانی و هوش هیجانی با ضریب همبستگی $0/32$ در سطح $0/01$ معنی دار می باشد، به این معنی که هر چه نمره ی جو اخلاقی سازمانی افزایش یابد، میزان هوش هیجانی نیز افزایش می یابد. همچنین بین ابعاد قوانین و اصول حرفه ای، نیک خواهی، علاقه فردی و علاقه سازمانی با هوش هیجانی، رابطه معنی داری مثبت وجود دارد. یعنی با افزایش نمره یکی از آنها باعث افزایش هوش هیجانی می شود. همچنین بین بعد خودپرستی با هوش هیجانی رابطه معنی داری وجود ندارد. بنابراین از بین ابعاد جو اخلاقی سازمانی تنها دو بعد قوانین و اصول حرفه ای و علاقه سازمانی قادر به پیش بینی متغیر وابسته هوش هیجانی می باشد. بها دادن به علاقه سازمانی کارکنان و وجود قوانین و اصول حرفه ای در سازمانی مانند دانشگاه ها که افراد فرهیخته ای در آن حضور دارند برای بهبود وضعیت این سازمانها ضروریست و به همین دلیل این بعد از جو اخلاق سازمانی اگر به درستی مورد توجه قرار گیرد می تواند به درک بهتر استادان از محیط کاری و استفاده مناسب از هیجانات و عواطف خود در جهت توسعه محیط آکادمیک دانشگاه بیانجامد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهشهای آرنود و اشمینک (۲۰۱۲)، ویکتور و کولن (۲۰۰۸)، خورشیدی و محسنی (۱۳۸۹) همراستا می باشد.

همان گونه که نتایج بدست آمده از سوال پژوهشی سوم نشان داد، بین جو اخلاقی سازمانی و هوش هیجانی با ضریب همبستگی $0/32$ و بین جو اخلاقی سازمانی با توانمندسازی همبستگی $0/536$ و بین توانمندسازی و هوش هیجانی با ضریب همبستگی $0/44$ همگی در سطح $0/01$ رابطه معناداری وجود دارد. یعنی افزایش نمره یکی از آنها باعث افزایش نمره متغیر دیگر می شود. وجود ارتباط معنادار بین این متغیرها نشان می دهد که با مورد توجه قرار دادن جو اخلاقی سازمانی به عنوان متغیر مستقل این تحقیق می توان به بهبود هوش هیجانی و برنامه های توانمند سازی مدیران گروه های آموزشی کمک کرد. به عبارت دیگر دانشگاه ها با ایجاد جو اخلاقی در محیط خود هم به مدیران گروه جهت توسعه توانمندیهایشان کمک می نمایند و هم به آنان فرصت می دهند تا با کنترل هیجانات و ارائه رفتارهای مناسب هیجانی و عاطفی در محیط دانشگاه به آموزش عالی در دسترس به اهداف متعالی خود کمک نمایند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهشهای فان فالکن برگ (۲۰۱۶)، مهربابان و همکاران (۱۳۹۵)، مورتی (۲۰۱۵)، رودریگز برونچز و بلتران (۲۰۱۴) و عابدی و همکاران (۱۳۹۰) همسو می باشد. با توجه به نتایج حاصله از مدل بدست آمده می توان گفت که هوش هیجانی در رابطه بین جو اخلاقی سازمان و توانمند سازی مدیران گروههای آموزشی نقش واسطه ای دارد. به عبارت دیگر ایجاد جو اخلاقی سازمانی در واحدها برنامه های توانمند سازی مدیران گروه های آموزشی را تحت تاثیر قرار داده و موجب بهبود توانمندیهای مدیران گروه می گردد و همچنین اگر همراه با ایجاد جو اخلاقی سازمان در تهیه و اجرای برنامه های توانمند سازی مدیران گروه های آموزشی به هوش هیجانی آنها نیز توجه گردد، به دلیل نقش واسطه ای و تقویت کننده ای که این متغیر دارد، اثربخشی برنامه های توانمند سازی مدیران بیشتر شده و با افزایش توانمندیهای آنان واحدهای دانشگاهی و گروه آموزشی تحت مدیریت آنان از مواهب آن بهره مند خواهند شد و اثربخشی فعالیتهای مدیران گروه نیز بیشتر خواهد بود. با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش به منظور افزایش توانمندیهای مدیران گروههای آموزشی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس از طریق جو اخلاقی سازمانی و هوش هیجانی آنان پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

با توجه به اینکه نتایج نشان داده که ابعاد جو اخلاقی سازمانی از قدرت پیش بینی معناداری برای توانمند سازی مدیران گروه های آموزشی برخوردار هستند، پیشنهاد می گردد که واحدهای دانشگاهی در تهیه و اجرای برنامه های توانمند سازی استادان و به ویژه مدیران گروه های آموزشی به علاقه مندی های افراد و علاقه های سازمانی آنان توجه نمایند و با تدارک برنامه های منطبق با قوانین و اصول حرفه ای آموزش و پژوهش، به عنوان حرفه اصلی استادان، سعی در غنی تر کردن برنامه های توانمندسازی استادان داشته باشند تا از این طریق توانمندیها و مهارتهای آنان توسعه یابد. با توجه به اینکه نتایج پژوهش نشان داد که از بین ابعاد جو اخلاقی سازمانی فقط دو بعد قوانین و اصول حرفه ای و علاقه سازمانی قادر به پیش بینی هوش هیجانی مدیران گروه های آموزشی می باشند، توصیه می گردد که واحدهای دانشگاهی در طراحی و برنامه ریزیهای دوره های توانمند سازی برای مدیران گروه های آموزشی با در نظر گرفتن علاقه فردی آنان برنامه های مناسبی را طراحی و اجرا نمایند. با توجه به نتایج بدست آمده از روابط بین متغیرهای پژوهش و مشخص شدن وجود نقش واسطه ای هوش هیجانی در ارتباط بین جو اخلاق سازمانی و توانمند سازی مدیران گروه های آموزشی، پیشنهاد می گردد واحدهای دانشگاهی در طراحی و اجرای برنامه های توانمند سازی و توسعه حرفه ای مدیران گروه های آموزشی به نقش تاثیر گذار و تقویت کننده هوش هیجانی در بهبود اهداف توانمند سازی توجه بیشتری نموده و با در نظر گرفتن ابعاد هوش هیجانی به جنبه های انگیزشی برنامه ها برای آنان، برنامه هایی مطابق با سلیقه و انگیزه های مدیران گروه طراحی و اجرا شود تا دسترسی به اهداف توانمند سازی آنان میسر شود. در انتها نیز با توجه به محدودیتهای این پژوهش از جمله عدم کنترل متغیرهایی که می توانند نتایج پژوهش را تحت تاثیر قرار دهند و همچنین محدود بودن انجام پژوهش به یک استان که تعمیم نتایج آن به دیگر دانشگاه ها و استانها را مشکل می سازد، پیشنهاد می شود که پژوهشگران در آینده این پژوهش را در دانشگاه ها و استانهای دیگر اجرا نمایند و نتایج آن را با این پژوهش مقایسه نمایند. همچنین با وارد کردن متغیرهای دیگری مانند تعهد سازمانی، خودکارآمدی و انواع دیگر هوش و سایر متغیرهای مرتبط مدلهای دیگری را برای مشخص شدن بهتر عوامل موثر بر توانمند سازی مدیران گروه های آموزشی ارائه دهند.

منابع

- آموزگار، مریم. (۱۳۹۰). رابطه بین رهبری معنوی با توانایی یادگیری سازمانی معلمان ناحیه ۳ شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- ایزدی، صمد، محسنی، عباس. (۱۳۹۴). بررسی راههای توانمندسازی کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش مازندران و ارائه الگوی مناسب، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۶، شماره ۲۳، صص: ۲۳-۴۲.
- باب الحوائجی، فهیمه. آقا کیشی زاده، وحید. (۱۳۸۹). رابطه هوش هیجانی با توانمندسازی کتابداران: موردپژوهی کتابخانه های دانشگاهی شهرستان تبریز، مجله دانش شناسی، دوره ۳، شماره ۱۰، صص: ۱۳-۲۴.
- خان علی زاده، رقیه. (۱۳۸۹). تاثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی نیروی انسانی در دانشگاه تربیت مدرس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- خورشیدی، صدیقه. محسنی، زهرا. (۱۳۸۹). مطالعه تاثیر فضای اخلاقی سازمان بر روی رضایت شغلی کارکنان بانک های دولتی و خصوصی شهر گرگان، فصلنامه پژوهشهای مدیریت، سال سوم، شماره ۷، صص: ۷۹-۱۱۹.
- شیرازی، علی. احمدی زهرانی، مریم. (۱۳۹۳). رابطه جو اخلاق سازمانی با اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی دبیران دوره متوسطه، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۵، شماره ۲۰، صص: ۴۱-۶۴.
- صفوی، آزاده. صادقی، امیر. (۱۳۹۶). بازسازی برنامه توانمند سازی اساتید از طریق بکارگیری استراتژی مداخله ای تجربه نظارت شده و بازخورد بر تجربه با هدف ارتقای مهارتهای آنها در طراحی برنامه درسی، دو ماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، سال ۱۰، شماره ۵، صص: ۳۶۳-۳۵۸.
- ضیایی، محمد صادق. (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمند سازی کارکنان دانشگاه تهران، مجله مدیریت دولتی، شماره ۱، صص: ۶۷-۸۶.
- عابدی، صمد. زارع، حسین. سعیدی پور، بهمن. سلطانی، اکبر. (۱۳۹۰). رابطه هوش هیجانی مدیران با توانمند سازی نیروی انسانی دانشگاه پیام نور، فصلنامه علوم تربیتی، سال چهارم شماره ۱۵، صص: ۱۰۷-۱۲۷.
- غباری بناب، باقر. (۱۳۸۶). هوش معنوی، فصلنامه اندیشه نوین دینی، دوره ۳، شماره ۱۰، صص: ۱۲۵-۱۴۷.
- فرجی، حمید رضا. (۱۳۸۳). بررسی نقش مدیریت کیفیت فراگیر در آموزش سازمانهای دانش آفرین، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۱.

- فیضی، طاهره. ذوالفقاری مقدم، آسیه(۱۳۸۷). شناسایی متغیرهای مرتبط با توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر قم، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۱۷، صص: ۱۲۳-۱۵۱.
- محمدی، محمد.(۱۳۸۰).توانمند سازی نیروی انسانی، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، شماره ۳۱ و ۳۲، صص:۲۱۱-۲۳۲
- مهرابیان، فردین. احمدی نژاد، ماندانا.طاهری، ماهدخت.(۱۳۹۵). رابطه هوش هیجانی و توانمند سازی کارکنان مراکز بهداشت استان گیلان، فصلنامه پژوهش در آموزش علوم پزشکی،سال ۸، شماره ۳، صص ۴۵-۵۲.
- Arnaude A,Schminke M.(2012). The Ethical Climate and Context of Organizations: A Comprehensive Model, Organizational science, Articles in Advance, pp:1-14
- Bar-On R, (2006). Bar-On model of emotional-social intelligence skills development, Special Issue on Emotional Intelligence. Psicothema, 17.
- Becker A.K, (1993), the Characteristics of Bibliographic Instruction in Relation to the Causes and Symptoms of Burnout, RQ 32, 346 –355.
- Boyatzis E, (2002). Developing Emotional Intelligence. To be published in San Francisco: Jossey – Bass, 2002.
- Codier E, Kooker B.M, Shoultz J, (2008). Measuring the Emotional Intelligence of Clinical Staff Nurses: An Approach for Improving the Clinical Care Environment, Nursing Administration, 32, 1, 8-14.
- Cullen, J. B., K. P. Parboteeah and B. Victor. (2003). The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis', Journal of Business Ethics 46, 127–141.
- Elçi, M & Alpkan ,L(2009). The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. Journal of Business Ethics 84 (3):297 - 311.
- Ergenli. Aziz, Saglam. Guler and Metin. Selin, (2007). "Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers", Journal of business research, Vol.60, PP 41-49.
- Goleman, D, (1995, Emotional intelligence. New York: Bantam Books. - Kaschub M, (2002), Defining Emotional Intelligence in Music Education. Arts Education policy Review, 103, 5, 9-15.
- Gresov, C., & Drazin, R. (2007). Equifinality: functional equivalence in organization design.
- Juices, J. Miceal (2006), Personnel management, (Homewood twin Dorsey lit.(
- Khoshouiy, (2007), Psychology of humor. Esfahan, publication kankash.
- Kritner & Krinschi (2002).“Organizational Behavior “; McGraw-Hill Companies.
- Muchechetere,C;Ganesh,L;Karambwe,S.(2014). Effect of Emotional Intelligence on Empowerment of Business leaders in Zimbabwe, International journal of Science and Research, Vol 3, Issue 1, pp:302-307.
- Murthy,L(2015).Factors That Influences Empowerment in Adjunct Faculty Members,Ph.d dissertation,Walden Uuniversity.
- Noorlaila Hj Yunus, Noormala Amir Ishak, Raja Munirah Raja Mustapha & Raja Suzana Raja Kasim .(2009). Employee Performance on Organizational Citizenship Behavior: The Influence of Leader's Emotional Intelligence, The International Journal of Knowledge, Culture and Change Management, Vol. 8, No.10, pp. 29-34
- Okpara JO, Wynn P .(2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development. Journal of Management Development 27 (9): 935-950.

- Pagliaro, S., Lo Presti, A., Barattucci, M., Giannella, V. A., & Barreto, M. (2018). On the Effects of Ethical Climate(s) on Employees' Behavior: A Social Identity Approach . *Frontiers in psychology*, 9, 960. doi:10.3389/fpsyg.2018.00960
- Peterson. N. Andrew and Zimmerman. Marc. A, (2004). "Beyond the individual: toward a nomological network of organizational empowerment", *American journal of community psychology*, Vol.34, No.1/2, PP 129-148. (in Persian.)
- Roy. Yong. J. C & Lyenger. Sheena. S, (2005). "Empowerment through choice? a critical analysis of the effects of choice in organizations", *Research in organizational behaviors*, Vol.27, PP 41-79.
- Rodriguez-Bronce, M; Beltran, C. (2014). Creating a Culture of Faculty Empowerment Through Professional Development, *Mextesol Journal*, Vol 38, No.1, pp:1-21
- Salovey P, Mayer J.D, (1990), *Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- Scarpello. V.G & J Ledvinka (2006). *Personnel /human resource management: empowerment and function* p w s - Kent publshing co.
- Schneider, R., S. Boutin, J. Stelfox, and S. Wasel. (2007). Scenarios are plausible stories about the future, not forecasts. *Ecology and Society* 12(1): r4. [online] URL: iss1/resp4./
- Schwepker Jr ChH, Good DJ (2009). Ethical climate's influence on sales management Practices. *Journal of Selling & Major Account Management*. 8-24.
- Shafer WE (2009). Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 22 (7): 1087-1110.
- Sollivan, K. and Howell, G. L. (1994). *Wide a Wake-inseatt: Success Stories of Outstanding Leaders who Learned to share leadership*, Integrity Publishing Seattle.WA.PP.185-190.
- Spreitzer, G.m. (1995). "Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, Measurement and validation". *Academy of management Journal*, Vol.38, No, 5. P.1442-1456.
- Thorndike E.L, (1920). *Intelligence and its uses*. Harper's Magazine, 140, 227-235.
- Vanvalkenburg, A. (2016). *Teacher Development and Emotional Intelligence*, Thesis, st. cloud state university.
- Victor B, Cullen J B (2008). *The Organizational Bases of Ethical Work Climates*, *Administrative science quarterly*, vol 33, No.1. pp:101-125
- Victor B, Cullen JB (1987). *A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations'*, in W. C. Fredrick and L. Preston (eds.), *Research in Corporate Social Performance and Policy*. (JAI, London), pp. 51-71.
- Wang, Y-D., Hsieh, H-H. (2012). *Organizational ethical climate, perceived organizational support, and employee silence: A cross-level investigation*. *Human Relations*. 0(0): 1-20

نحوه استناد به مقاله:

حدادنیا، سیروس، شهیدی، نیما. (۱۳۹۷). رابطه بین جو اخلاقی سازمانی با هوش هیجانی و توانمند سازی مدیران گروه های آموزشی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس. *توانمندسازی سرمایه انسانی*. (۳)، ۱۱۵-۱۲۹. http://jhce.iurasht.ac.ir/article_664952.html

The Relationship between Organizational Ethical Climate with Emotional Intelligence and Empowerment Among Heads of Educational Departments in Branches of Islamic Azad University- Fars Province

Nima Shahidi^{*1}, Sirous Hadadnia

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the relationship between organizational ethical climate and emotional intelligence and empowerment of heads of educational departments in branches of Fars province of Islamic Azad University. The research was descriptive correlational method. The statistical population consisted of all the heads of educational departments in branches of Islamic Azad University in Fars province, in the academic year 2016-17. 125 of them were selected by cluster random sampling. The research instrument consisted of Cullen and Victor organizational ethical climate questionnaire, Emotional Intelligence questionnaire by Golman, and Spreader Empowerment questionnaire, with appropriate validity and reliability. Pearson coefficient used to study the relationship between variables. Also, simple and multiple regression used for computing the predicting power of variables dimensions, and path analysis were used to develop a model for relations among variables. The results showed that there was a significant positive relationship between organizational ethical climate with emotional intelligence and empowerment. Individual and organizational interest, professional rules, and benevolence had a significant power to predict heads empowerment. organizational interest and professional had a significant power to predict heads Emotional Intelligence. Also, emotional intelligence had a mediating role in the relationship between organizational ethical climate and empowerment of heads of educational departments.

Key words: Organizational ethical climate, Emotional intelligence, Empowerment, Islamic Azad University

¹ shahidi_nima@yahoo.com