

نقش خلاقیت هیجانی و هوش اخلاقی در عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان زاوه

مهدی زیرک^۱

محمد رضا عباسپور^۲

عباس زمانی طبقمده^۳

اباذر صادقی^۴

چکیده

عملکرد شغلی معلمان از اهمیت خاصی برخوردار است و چه بسا پایداری آن‌ها به اصول اخلاقی ضمن ارتقای کیفیت تدریس، باعث بهبود عملکرد سازمانی نیز شود همچنین هوش اخلاقی و خلاقیت هیجانی می‌تواند چارچوبی را برای عملکرد صحیح انسان‌ها فراهم آورد. لذا با توجه به این که عملکرد اخلاقی به میزان زیادی متأثر از معیارهای ذهنی اخلاقی از جمله هوش اخلاقی و خلاقیت هیجانی است، در مطالعه‌ی حاضر به بررسی نقش خلاقیت هیجانی و هوش اخلاقی در عملکرد شغلی معلمان پرداخته شده است. این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان مقطع متوسطه شهرستان زاوه با تعداد ۲۸۴ نفر تشکیل داده‌اند که بر طبق جدول کرجسی مورگان تعداد ۱۶۵ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه هوش اخلاقی لنینک و کیل با پایایی ۰/۹۷، مقیاس (فهرست) خلاقیت هیجانی آوریل با پایایی ۰/۸۲، عملکرد شغلی پترسون با پایایی ۰/۷۸، بهره گرفته شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی و خلاقیت هیجانی با عملکرد شغلی معلمان رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد. بیش‌ترین رابطه با ضریب همبستگی (۰/۹۴۶) میان مؤلفه بداعت با عملکرد شغلی وجود دارد و این رابطه از نوع مستقیم و قوی می‌باشد. همچنین مؤلفه اثربخشی با ضریب همبستگی ۰/۸۹۵ در بین مؤلفه‌ها و نیز مؤلفه اصالت با ۰/۸۷۳ همبستگی بیشتری نسبت به بقیه متغیرها با عملکرد شغلی دارد. مؤلفه‌های هوش اخلاقی می‌توانند عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی کنند. مؤلفه‌های خلاقیت هیجانی می‌توانند عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی کنند. همچنین در بین مؤلفه‌های خلاقیت هیجانی، مؤلفه‌های بداعت و اثربخشی بیشتر از سایر مؤلفه‌ها عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کنند.

واژگان کلیدی: هوش اخلاقی، خلاقیت هیجانی، عملکرد شغلی، معلمان

۱. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران. (نویسنده مسئول) mehdezirak45@gmail.com

۲. واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران. ma54am@gmail.com

۳. گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران abbas.zamani46@yahoo.com

۴. گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران abazar.sadeghi@gmail.com

مقدمه

پیشرفت یک کشور در اولین مرحله به نظام آموزشی آن وابسته است. در راستای موفقیت سازمان های آموزشی و اصلاح فرایند آموزش و پرورش توجه به نقش کلیدی معلمان در کنار دیگر نیروهای اثربخش سازمان های آموزشی بسیار مهم است. ارتقاء عملکرد معلمان همواره هدفی است که مدیران اجرایی تمایل دارند به طور مشخص و قابل اطمینانی راه های دستیابی به آن را دریابند تا از این طریق زمینه برای پیشبرد موثر آموزش و یادگیری و تحقق هدف های آموزشی را فراهم سازند. در نظام آموزشی موفق معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش آموزان به کارایی نحوه تدریس معلمان آن ها وابسته است (۱). عملکرد^۱ یک مفهوم کلی است که نتیجه فعالیت های فردی را نشان می دهد و اثربخشی و کارایی به عنوان اجزای اصلی آن مورد توجه می باشند؛ بنابراین می توان گفت عملکرد عبارت است از کارایی + اثربخشی. به بیانی دیگر عملکرد کارکنان مجموع کارایی و اثربخشی می باشد (۲).

عملکرد کارکنان اشاره به اجرای وظایف محوله به افراد دارد. برای انجام کارها نیروی کار در هر سازمانی در محدوده وظایف خویش عمل می نمایند. از این جهت وظیفه هر فرد جزئی از وظایف سازمانی محسوب می شود و شخص در انجام وظایف خود التزام اخلاقی یا قانونی در عمل دارد؛ بنابراین آنچه را که کارمند در کار انجام می دهد عملکرد نامیده می شود. به عبارتی دیگر عملکرد عبارت است از مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغل که افراد از خودشان بروز می دهند. همچنین می توان عملکرد را محاسبه یا سنجش نتیجه ها دانست (۳).

عملکرد شغلی معلمان یکی از مهم ترین عوامل در تسهیل یادگیری دانش آموزان است (۱). عملکرد شغلی به معنی عملی است که منجر به تکمیل یا اجرای یک تکلیف می شود (۴). عملکرد شغلی معلمان نیز به صورت وظایفی تعریف می شود که توسط معلم در یک دوره زمانی خاص و در یک مدرسه برای دستیابی به اهداف سازمانی انجام می دهد. عملکرد شغلی بالا بیانگر کیفیت تدریس و آموزش در یک مدرسه است. بدون تردید معلمان از مهم ترین متخصصان برای آینده جامعه به شمار می روند و بدون وجود آن ها نظام آموزشی از کار می افتد (۱). عملکرد معلمان در سازمان های آموزشی یکی از چالش های مهم دنیای سازمان فعلی و آینده به شمار می آید و این به آن دلیل است که جهت دهی مسیر زندگی دانش آموزان از طریق تفکر، عمل و عملکرد معلمان، امکان پذیر است. یکی از شایستگی های محوری که موجب موفقیت و بهبود عملکرد دبیران می شود، هوش آنان است. از جمله هوش هایی که دبیران آموزشی را قادر می سازد تصمیمات استراتژیک در محیط پیچیده و مهم دنیای کسب و کار فعلی اتخاذ کنند هوش اخلاقی^۲ آنان است. این نوع هوش، پدیده نوظهوری است که بسیاری از صاحب نظران مدیریت و سازمان و نیز مدیران آموزشی را در سطوح مختلف به خود جلب کرده است (۵).

^۱ - performance

^۲ - Moral intelligence

مفهوم اصلی هوش اخلاقی این است که ما بتوانیم درست را از نادرست تشخیص دهیم؛ یعنی اعتقادات محکم اخلاقی داشته باشیم و بر اساس این اعتقادات عمل کنیم. هوش اخلاقی توانایی تشخیص و تمیز درست از نادرست است. به بیان دیگر، کسی دارای هوش اخلاقی تعریف می‌شود که از باورهای اخلاقی راسخ و قوی و توانایی عمل کردن به آنها برخوردار باشد، به گونه‌ای که فرد به شیوه‌ای صحیح و محترمانه رفتار کند. هوش اخلاقی اشاره به توانایی اعمال اصول اخلاقی در اهداف شخصی، ارزش‌ها و فعالیت‌های فرد دارد و به مفهوم ظرفیت و توانایی درک مسائل خوب از مسائل بد است. هوش اخلاقی شامل گستره فراشناختی یا فرا عملی است که واکنش شناخت‌ها، نگرش‌ها و فعالیت‌های اخلاقی را در چارچوب سیستم‌های ارزشی فردی امکان‌پذیر می‌سازد (۶).

بوربا^۱ (۲۰۰۵) هوش اخلاقی را به معنی ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست می‌داند (۷). همچنین لنینک و کی یل^۲ (۲۰۰۵) هوش اخلاقی را توانایی تشخیص درست از اشتباه می‌داند که با اصول جهانی سازگار است به نظر آنان هوش اخلاقی دارای چهار بعد اصلی شامل درستکاری، مسئولیت‌پذیری، بخشش و دلسوزی و دارای دو بعد زیرمجموعه شایستگی (شامل انسجام، صداقت، شجاعت، رازداری، انجام تعهدات فردی، مسئولیت‌پذیری (پاسخگویی) در برابر تصمیمات شخصی، خود کنترلی و خود محدودسازی، کمک به دیگران (قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران)، مهربانی، درک احساسات دیگران و درک نیازهای روحی خود می‌باشد (۸).

این نوع هوش، در محیط جهانی مدرن کنونی می‌تواند به مثابه‌ی نوعی جهت‌یاب برای اقدامات عمل نماید و موجب بهبود عملکردها گردد و نه تنها چارچوبی قوی و قابل دفاع برای فعالیت انسان‌ها فراهم می‌کند، بلکه کاربردهای فراوانی در دنیای حقیقی دارد. در واقع، این هوش تمام انواع دیگر هوش انسان را در جهت انجام کارهای ارزشمند هدایت کرده و بهبود عملکرد را موجب می‌شود (۹). بسیاری از کارشناسان هوش اخلاقی را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌های آموزشی دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند و تناقض در نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کند و باعث شناخت ارزش معلمان در سازمان‌های آموزشی و ایجاد مبنایی از اعتماد بین آنان شود. بسیاری از عملکردها، رفتارها و اقدام‌های افراد متأثر از ارزش‌های اخلاقی است و ریشه در اخلاقیات دارد؛ بنابراین، عدم توجه به اخلاق در سازمان‌ها و ضعف در رعایت اصول اخلاقی می‌تواند مشکلات زیادی ایجاد کرده و مشروعیت و اقدامات سازمان‌ها را زیر سؤال ببرد (۱۰). در کنار مفهوم هوش اخلاقی سازه دیگری که امروزه مورد توجه قرار گرفته است و در این پژوهش به آن پرداخته می‌شود مفهوم خلاقیت هیجانی^۳ است.

این مفهوم ابهام‌انگیز از یک سو به عالی‌ترین سطوح تفکر یعنی خلاقیت اشاره می‌کند و از طرفی ریشه در برانگیختگی‌های فیزیولوژیکی (هیجان) دارد. بر این اساس برای پی بردن به ارتباط خلاقیت و هیجان درک مفهوم خلاقیت هیجانی ضروری می‌نماید (۱۱). گالاگرو گالاگر^۴ (۱۹۹۴) خلاقیت را فرایندی ذهنی می‌داند بطوریکه یک فرد عقاید یا

^۱ - Borba

^۲ - Lenick, Kiel

^۳ - Emotional Creativity

^۴ - Gallager & Gallager

فرآورده‌های تازه‌ای خلق می‌کند و یا اینکه عقاید و فرآورده‌های موجود را در سبکی که برای خودش یا دیگری بدیع باشد، ترکیب می‌نماید (۱۲). سیکزتمی هالی و ولف^۱ (۲۰۰۰) خلاقیت را فکر یا فرآورده‌ی نوآورانه‌ی ارزشمند و دارای قابلیت اجرا دانسته‌اند (۱۳). به طور کلی، فرآیندهای خلاقیت، غیرعقلانی نبوده بلکه فوق عقلانی‌اند که فعالیت‌های فکری ارادی و عاطفی را گرد هم آورده به تحرک و می‌دارد. خلاقیت هیجانی نیز سازه‌ای در حوزه‌ی هیجان و عواطف است که اولین بار آوریل و همکاران آن را مطرح نمودند (۱۴).

آوریل و نانلی^۲ (۱۹۹۲) در تعریفی ابعاد و عناصر این نوع خلاقیت را تعیین کردند برابر این تعریف خلاقیت هیجانی عبارت است از ابراز خود (صداقت) به روشی جدید (بداعت) که بر اساس آن خطوط فکری فرد بسط یافته و روابط میان فردی او افزایش می‌یابد (اثربخشی) (۱۵). مطابق این تعریف بداعت، اثربخشی و صداقت سه عنصر اصلی خلاقیت هیجانی محسوب می‌شوند. بداعت یعنی توانایی تغییر در هیجان‌ات معمول و ایجاد حالت هیجانی جدید که بر خلاف هنجارها و استانداردهاست یا ترکیبی جدید از هیجان‌ات متداول فرد است. اثربخشی به هماهنگی پاسخ خلاق با زمینه‌های اجتماعی و فرهنگی اشاره دارد، به گونه‌ای که برقراری روابط مطلوب با دیگران را ممکن می‌کند و موجبات بهبود شیوه تفکر فردی را نیز فراهم می‌آورد. صداقت در بروز هیجان‌ات بدین معناست که هیجان‌ات باید بر خواسته از باورها و اعتقادات فرد باشد. مطابق این ملاک زمانی که فرد متناسب با شرایط و موقعیت و برخلاف باور و احساس خود هیجان‌اتی را بروز دهد ملاک صداقت را رعایت نکرده و در نتیجه خلاقیت هیجانی محسوب نمی‌شود (۱۶).

به نظر آوریل (۲۰۰۵) هیجان‌ها به دو شکل می‌توانند به خلاقیت ربط پیدا کنند: (۱) خلاقیت را در قالب احساسات هیجانی میانجی‌گری کنند. به بیان دیگر نقش پیش‌آیندی احساسات ما نسبت به موضوعات و پدیده‌های درونی و بیرونی خلاقیت را تسهیل و یا بازداری کند. (۲) هیجان‌ها می‌توانند محصول فرعی فعالیت‌های خلاقانه نیز باشند (۱۷).

پیشینه پژوهش

در بررسی پیشینه پژوهش مشخص شد که تا کنون این سه متغیر همزمان مورد بررسی قرار نگرفته‌اند اما به صورت جدا بررسی شده‌اند. گل پرور و همکاران (۱۳۸۹)، پژوهشی را با عنوان مدل تقویت احساس انرژی، توانمندی و خلاقیت کارکنان از طریق هوش اخلاقی انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که هوش اخلاقی در محیط کار باعث تقویت توانمندی، احساس انرژی و خلاقیت کارکنان در محیط کار می‌شود (۱۸). عسگری و همکاران (۱۳۹۱) رابطه اخلاق کاری و عملکرد کارکنان مدارس ابتدایی غرب استان مازندران را بررسی کردند (۱۹). نتایج این پژوهش نشان داد که: بین اخلاق کاری و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. خدیوی و کلاتری (۱۳۸۸) در تحقیق خود بدین نتیجه‌گیری رسیدند که رابطه میان مهارت خلاقیت (تفکر خلاق) برای کارکنان و مدیران با بهره‌وری کارکنان و مدیران معنادار است؛ اما اختلاف معناداری برای بهره‌وری کارکنان و مدیران زن و مرد مشاهده نکردند (۲۰). آراسته (۱۳۸۸) در تحقیق خود با عنوان بررسی وضعیت هوش اخلاقی دانشجویان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران نشان دادند که: شایستگی‌های اخلاقی، ثبات

^۱ - Csikzentmihalyi & Wolf

^۲ - Averill & Nunly

عملکرد، راستگویی، استقامت و پافشاری برای حق، پایبندی به عهد، مسئولیت‌پذیری انتخاب‌های شخصی، اقرار به اشتباهات و شکست‌ها، قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران، اهمیت دادن خودجوش به دیگران، توانایی در بخشش اشتباهات خود، توانایی در بخشش اشتباهات دیگران در میان دانشجویان در حد بالای متوسط بود (۱۰). نجفیان (۱۳۹۰) در تحقیق خود با عنوان ارتباط سنجی هوش اخلاقی و درگیری شغلی کارمندان دانشگاه شهید باهنر کرمان نشان دادند که: هوش اخلاقی بیشتر کارمندان دانشگاه شهید باهنر کرمان بالا بوده ولی درگیری شغلی بیشتر آنان پایین می‌باشد. بین میزان هوش اخلاقی کارمندان و میزان درگیری شغلی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود ندارد و در بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی تنها بین میزان دلسوزی و درگیری شغلی کارمندان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (۲۱).

بوچتایت^۱ (۲۰۱۴) تحقیقی با عنوان تحریک نوآوری سازمانی از طریق هوش اخلاقی با واسطه گری اعتماد سازمانی انجام داده است. نتایج نشان داده است که هوش اخلاقی می‌تواند پیش‌بینی کننده نوآوری سازمانی باشد (۲۲).

ایوچویچ و براکت و مایر (۲۰۰۷) در مطالعه‌ای جامع مشکل از سه مطالعه‌ی موردی در راستای بررسی روابط محتمل میان هوش و خلاقیت هیجانی بدین نتیجه رسیدند که سازه‌های هوش و خلاقیت هیجانی دارای همستگی بالا و معنادار مثبتی با یکدیگر هستند و همچنین مشخص شد که هر دو توانایی پیش‌بینی رفتار خلاق را دارند (۲۳). همچنین مشخص شد گرچه خلاقیت هیجانی دارای رابطه معنادار با خلاقیت رفتاری است اما این رابطه برای هوش هیجانی و خلاقیت رفتاری دیده نشد. در نهایت مشخص شد افرادی که دارای نمرات بالاتر هوش هیجانی هستند، دارای خلاقیت هیجانی بالاتری خواهند بود. صروقی و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین خلاقیت و نوآوری یافتند که سطوح متوسط اجتناب از عدم قطعیت، ارتباط بین خلاقیت و نوآوری را به حداکثر می‌رساند و یک رابطه قوی بین خلاقیت و نوآوری را پیدا کردند (۲۴).

دیران آموزشی برای بهبود عملکرد خود نیازمند پرورش قابلیت‌های هوشی و همین‌طور جنبه‌هایی از خلاقیت هستند تا ظرفیت ذهنی آنان برای تعیین این که چگونه اصول جهان‌شمول انسانی را به ارزش‌ها، اهداف و اقدامات و عملکردهای خود مرتبط نمایند افزایش یابد (۲۵). همچنین اشتیاق و توانایی آنان برای قرار دادن معیارهایی برتر و فراتر از منافع خود و حتی موضوعاتی مانند اثربخشی را در کانون واکنش‌های فردی خود قرار دهند (۹)؛ بنابراین دیران نیازمند پرورش هوش و خلاقیت خود در تمام سطوح هستند تا بتوانند وظیفه‌شان را به طور متوازن و همه‌جانبه به انجام برسانند. بنابراین اندیشه رابطه هوش اخلاقی با عملکرد و همچنین مؤلفه جدید خلاقیت هیجانی معلمان جنبه جدیدی از فعالیت‌های سازمان آموزشی را آشکار می‌کند که هرگز به انسان‌ها، به چشم وسیله و ابزار نگاه نمی‌کند و با آنان همیشه با احترام و محبت رفتار می‌کند و به واسطه آن قابلیت‌های اخلاقی، علمی و اجتماعی کارکنان به سوی توفیق و سربلندی رهنمون می‌گردد. در این راستا فرضیه‌های پژوهش این می‌باشد که:

۱. مؤلفه‌های هوش اخلاقی (درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش) پیش‌بینی کننده معنی‌داری

برای عملکرد شغلی معلمان است؟

¹ - Pučetaité

۲. مؤلفه های اخلاقی هیجانی (آمادگی، اثربخشی، اصالت و بداعت) پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای

عملکرد شغلی معلمان است؟

روش پژوهش

این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش، از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان مقطع متوسطه شهرستان زاوه تشکیل داده‌اند که تعداد آن‌ها برابر با ۲۸۴ نفر بود که بر طبق جدول کرجسی مورگان تعداد ۱۶۵ نفر به عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای سنجش متغیرها در این پژوهش از سه پرسشنامه استفاده شده است.

۱ - پرسشنامه هوش اخلاقی لنینک و کیل

برای سنجش هوش اخلاقی از پرسشنامه هوش اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵) که دارای ۴ مؤلفه، درستکاری (۱-۱۰)، مسئولیت‌پذیری (۱۱-۲۰)، بخشش (۲۱-۳۰)، دلسوزی (۳۱-۴۰) و ۴۰ گویه است استفاده شده است. گزینه های پاسخ پرسشنامه مطابق با مقیاس لیکرت ۵ تایی از هرگز (۱ امتیاز) تا همیشه (۵ امتیاز) مرتب شده است. این پرسشنامه در مطالعات گذشته استفاده و مورد بررسی روایی و پایایی قرار گرفته است. بهرامی و همکاران (۱۳۹۰) ضمن ترجمه ی پرسشنامه پایایی آن را مورد بررسی قرار داده و آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۹۱ گزارش کرده اند. هم چنین، در مطالعه ی محمدی و همکاران (۱۳۹۲) نیز جهت اطمینان بیشتر روایی و پایایی این پرسشنامه ارزیابی شده است (۲۶). روایی این پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از اعضای هیأت علمی از نظر معیارهای وضوح، سادگی و مربوط بودن بررسی و شاخص روایی محتوا (CVI) به صورت ۰/۸۵ محاسبه شده است. پایایی آن نیز برابر با ۰/۸۷ گزارش شده است.

پرسشنامه عملکرد شغلی پترسون

عملکرد شغلی کارکنان مقیاس درجه بندی نموداری که توسط پترسون (1992) ساخته شده مورد استفاده قرار می‌گیرد. این مقیاس توسط پژوهشگران به یک آزمون خودسنجی عملکرد شغلی تبدیل گردیده است (۲۷). این آزمون دارای ۱۵ ماده می باشد. سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵) ضرایب پایایی این مقیاس را از روش آلفای کرونباخ و تنصیف ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش نموده‌اند (۲۷). در مطالعه ارشدی (۱۳۸۶) ضریب پایایی این مقیاس با استفاده از روش تنصیف ۰/۷۴ به دست آمد و جهت تعیین اعتبار مقیاس درجه بندی نموداری از یک سنج تک ماده‌ای استفاده شده که ضریب اعتبار آن ۰/۶۴ ذکر شده است.

۲ - مقیاس (فهرست) اخلاقی هیجانی آوریل

این پرسشنامه را ابتدا آوریل و توماس (۱۹۹۱) طراحی کردند و آوریل به تدریج آن را بهینه کرد (۲۸). این آزمون حاوی ۳۰ گویه است که در یک طیف پنج درجه ای لیکرت تنظیم شده است. پاسخ دهنده در هنگام پاسخگویی باید در بیان احساسات و تجربه هیجانات و اندیشه، خود را با یک فرد معمولی مقایسه کند و گزینه (۵) را هنگامی علامت بزند که گویه درباره ی او کاملاً صدق می کند و گزینه (۱) را هنگامی علامت بزند که شدیداً مخالف گویه است یا به عبارتی درباره ی او صدق نمی کند. از ۳۰ گویه مذکور ۷ مورد با آمادگی هیجانی، ۱۴ مورد به نوآوری، ۵ مورد به اثربخشی و ۴ مورد به

اصالت مربوط می شود و ۲ مورد از ۳۰ گویه آزمون به طور معکوس نمره گذاری می شود آوریل ضریب پایایی آن را با استفاده از آلفای کرونباخ برای بعد آمادگی (۰/۸۰)، اثربخشی (۰/۸۹)، اصالت (۰/۸۰) و بداعت (۰/۸۵) گزارش کرده است. در پژوهش قبلی (۱۳۹۳) اعتبار محتوای این پرسشنامه توسط اساتید راهنما و مشاور و چند تن از افراد صاحب نظر مورد تأیید قرار گرفته است و از اعتبار لازم برخوردار می باشد. همچنین جوکار و البرزی (۱۳۸۹) پایایی نمره کلی خلاقیت هیجانی و سه بُعد فرعی آن، با استفاده ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش شده کرده اند.

یافته‌ها

نتایج به دست آمده در مورد توزیع سنی پاسخ‌دهنده‌ها نشان داد که از ۱۶۵ پاسخ‌دهنده ۳۶/۹٪ در دامنه سنی کمتر از ۳۰ سال، ۵۱/۸٪ در دامنه ۳۱ الی ۴۰ سال و ۱۱/۳٪ در دامنه بالاتر از ۴۰ سال بودند. از تعداد ۱۶۵ نفر پاسخ‌دهنده ۵۴/۷٪ مرد و ۴۵/۳٪ زن هستند. نتایج به دست آمده در مورد میزان تحصیلات پاسخ‌دهنده‌ها نشان داد که ۷/۲٪ دارای مدرک فوق دیپلم، ۶۶/۲٪ لیسانس و ۲۶/۶٪ دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر هستند. نتایج به دست آمده در مورد سابقه کار نشان داد که ۲۴/۲٪ پاسخ‌دهنده‌ها بین ۱ الی ۵ سال سابقه کار دارند، ۳۰/۷٪ بین ۶ الی ۱۰ سال و ۲۱/۲٪ بین ۱۰ الی ۱۵ سال و ۲۳/۹٪ بیشتر از ۱۵ سال سابقه کار دارند. میانگین و انحراف معیار هر یک از مؤلفه‌ها به تفکیک در جدول ۱ آمده است.

جدول (۱) شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
عملکرد شغلی	۱۶۵	۵۹/۲۱	۱۲/۲۴
هوش اخلاقی	۱۶۵	۱۴۸/۵۳	۳۱/۹۴
خلاقیت هیجانی	۱۶۵	۱۱۰/۷۱	۲۱/۰۹

بر اساس اطلاعات جدول ۱ شاخص میانگین عملکرد شغلی ۵۹/۲۱ از ۷۵ نمره ممکن و هوش اخلاقی ۱۴۸/۵۳ از ۲۰۰ و خلاقیت هیجانی ۱۱۰/۷۱ از ۱۵۰ محاسبه شده است. در بین متغیرهای پژوهش عملکرد شغلی با میانگین ۵۹/۲۱ بیش‌ترین و هوش اخلاقی با میانگین ۱۴۸/۵۳ کمترین میانگین را احراز نموده است. با توجه به شاخص انحراف معیار خلاقیت هیجانی ۲۱/۰۹ کمترین و عملکرد شغلی با ۱۲/۲۴ بیش‌ترین پراکندگی را از حیث نمره داشته‌اند.

برای آزمون نرمال بودن داده‌ها، از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده شد. علت استفاده از این آزمون برای بررسی نرمال بودن این است که در حجم نمونه پایین و کمتر از ۵۰۰۰، آزمون چولگی و کشیدگی مناسب‌تر از آزمون کلموگرف-اسمیرنف است. در حالت کلی چنانچه چولگی و کشیدگی در بازه (۲، -۲) نباشند داده‌ها از توزیع نرمال بسیار دور بوده و می‌بایست قبل از هر گونه آزمونی که برای انجامشان باید فرض نرمال بودن داده‌ها برقرار باشند؛ اصلاح گردند. مقدار چولگی مشاهده شده برای متغیرهای مورد مطالعه در بازه (۲، -۲) قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی متغیرهای پژوهش نرمال بوده و توزیع آن متقارن است. مقدار کشیدگی متغیرها نیز در بازه (۲، -۲) قرار دارد. این نشان می‌دهد توزیع متغیرها از

کشیدگی نرمال برخوردار است. از این رو از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد نتایج در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲) نتایج آزمون نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرها

متغیر	عملکرد شغلی	هوش اخلاقی	خلاقیت هیجانی
تعداد	۱۶۵	۱۶۵	۱۶۵
چولگی	-۱/۱۷۷	۰/۹۹۵	۰/۹۵۶
خطای انحراف استاندارد چولگی	۰/۱۸۹	۰/۱۸۹	۰/۱۸۹
کشیدگی	۱/۱۸۷	۱/۰۰۵	۰/۹۱۰
خطای انحراف استاندارد کشیدگی	۰/۳۷۶	۰/۳۷۶	۰/۳۷۶

برای بررسی پایایی متغیرها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که ابزارهای سنجش از پایایی خوبی برخوردار هستند.

جدول ۳) ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر	ضریب پایایی
عملکرد شغلی	۰/۸۶
هوش اخلاقی	۰/۷۸
خلاقیت هیجانی	۰/۸۸

برای آزمون همبستگی میان متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴) ماتریس همبستگی مؤلفه‌های پژوهش

نام متغیر	عملکرد شغلی	درستکاری	مسئولیت پذیری	بخشش	دلسوزی	آمادگی	بداعت	اثربخشی	اصالت
عملکرد شغلی	۱								
درستکاری	۰/۸۶۵**	۱							
مسئولیت پذیری	۰/۸۵۲**	۰/۸۸۲*	۱						
بخشش	۰/۷۱۳**	۰/۷۷۳*	۰/۸۴۴**	۱					

				۱	۰/۷۴۸**	۰/۸۰۲**	۰/۷۸۰* *	۰/۷۱۱**	دلسوزی
			۱	۰/۷۶۶* *	۰/۷۱۸**	۰/۷۴۴**	۰/۶۹۱* *	۰/۷۱۵**	آمادگی
		۱	۰/۷۲۶* *	۰/۷۶۳* *	۰/۷۴۷**	۰/۸۸۱**	۰/۸۹۲* *	۰/۹۴۶**	بداعت
	۱	۰/۸۹۳**	۰/۶۸۲* *	۰/۷۳۵* *	۰/۷۳۷**	۰/۸۸۱**	۰/۹۲۰* *	۰/۸۹۵**	اثربخشی
۱	۰/۹۲۲**	۰/۸۶۷**	۰/۷۴۹* *	۰/۸۱۰* *	۰/۷۵۶**	۰/۸۵۸**	۰/۸۸۶* *	۰/۸۷۳**	اصالت

همان طور که نتایج جدول شماره (۴) نیز نشان می‌دهد بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی و خلاقیت هیجانی با عملکرد شغلی معلمان رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد. بیش‌ترین رابطه با ضریب همبستگی (۰/۹۴۶) میان مؤلفه بداعت با عملکرد شغلی وجود دارد و این رابطه از نوع مستقیم و قوی می‌باشد. همچنین مؤلفه اثربخشی با ضریب همبستگی ۰/۸۹۵ در بین مؤلفه‌ها و نیز مؤلفه اصالت با ۰/۸۷۳ همبستگی بیشتری نسبت به بقیه متغیرها با عملکرد شغلی دارد. فرضیه اول پژوهش: مؤلفه‌های هوش اخلاقی پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای عملکرد شغلی معلمان است.

جدول (۵) تحلیل رگرسیون

سطح معنی‌داری	F	R ²	R
۰/۰۰۱	۲۶/۷۸	۰/۷۸۵	۰/۸۸۶

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد مقدار F محاسبه‌شده برابر ۲۶/۷۸ می‌باشد که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار می‌باشد؛ بنابراین نتیجه می‌گیریم که مؤلفه‌های هوش اخلاقی می‌توانند عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی کند. ضریب نهایی رگرسیون چند متغیره ($R = 0/886$) به دست آمد. این آماره همبستگی بین مقدار مشاهده‌شده و پیش‌بینی‌شده متغیر ملاک را نشان می‌دهد که میزان بالای آن نشانگر رابطه‌ی قوی بوده و مجذور آن یعنی ضریب تبیین برابر ۰/۷۸۵ است. این ضریب نسبت تغییرات متغیر ملاک را در مدل رگرسیون نشان می‌دهد. به عبارت دیگر تقریباً ۷۸٪ از واریانس و تغییرات عملکرد شغلی معلمان از طریق متغیر هوش اخلاقی تبیین می‌شود. بقیه جزء واریانس باقیمانده است که به علت عوامل و متغیرهای بیرونی و ناشناخته پدید آمده است.

جدول (۶) ضرایب بتا و سطح معنی‌داری

Sig	T	Beta	B	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۰۱	۶/۴۸۰	۰/۵۲۲	۰/۴۹۷	درستکاری
۰/۰۰۱	۴/۸۳۵	۰/۴۶۱	۰/۴۳۳	مسئولیت

بخشش	-۰/۰۶۲	-۰/۰۶۷	-۰/۰۶۱	۰/۳۳۸
دلسوزی	-۰/۰۱۵	-۰/۰۱۶	-۰/۲۴۵	۰/۸۰۷

داده‌های موجود در جدول ۶ نشان می‌دهد که بر اساس ضریب بتا، که نشانگر ضریب استاندارد است، مؤلفه درستکاری با توجه به میزان بتا آن (۰/۵۲۲) بیشتر از همه متغیرهای پیش بین، عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند. علاوه بر این در میان دیگر متغیرها، مؤلفه مسئولیت‌پذیری با ضریب استاندارد بتای (۰/۴۶۱) عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند. فرضیه دوم پژوهش: مؤلفه‌های اخلاقیت هیجانی پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای عملکرد شغلی معلمان است.

جدول ۷) تحلیل رگرسیون

R	R ²	F	سطح معنی‌داری
۰/۹۵۳	۰/۹۰۹	۳۹۸/۹۶۲	۰/۰۰۱

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد مقدار F محاسبه شده برابر ۳۹۸/۹۶۲ می‌باشد که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار می‌باشد؛ بنابراین نتیجه می‌گیریم که مؤلفه‌های اخلاقیت هیجانی می‌توانند عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی کنند. ضریب نهایی رگرسیون چند متغیره (R = ۰/۹۵۳) به دست آمد. این آماره همبستگی بین مقدار مشاهده شده و پیش‌بینی شده متغیر ملاک را نشان می‌دهد که میزان بالای آن نشانگر رابطه‌ی قوی بوده و مجذور آن یعنی ضریب تبیین برابر ۰/۹۰۹ است. این ضریب نسبت تغییرات متغیر ملاک را در مدل رگرسیون نشان می‌دهد. به عبارت دیگر تقریباً ۹۰٪ از واریانس و تغییرات عملکرد شغلی از طریق متغیر اخلاقیت هیجانی تبیین می‌شود. بقیه جزء واریانس باقیمانده است که به علت عوامل و متغیرهای بیرونی و ناشناخته پدید آمده است.

جدول ۸) ضرایب بتا و سطح معنی‌داری

متغیرهای پیش بین	B	Beta	T	Sig
آمادگی	۰/۰۲۱	۰/۰۲۲	۰/۵۹۱	۰/۵۵۶
بداعت	۰/۸۷۷	۰/۶۹۰	۱۲/۰۸۲	۰/۰۰۱
اثربخشی	۰/۱۵۲	۰/۱۷۰	۲/۳۸۱	۰/۰۱۸
اصالت	۰/۱۰۰	۰/۱۰۰	۱/۴۶۷	۰/۱۴۴

داده‌های موجود در جدول ۸ نشان می‌دهد که بر اساس ضریب بتا، که نشانگر ضریب استاندارد است، مؤلفه بداعت با توجه به میزان بتا آن (۰/۶۹۰) بیشتر از همه متغیرهای پیش بین، عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند. علاوه بر این در میان دیگر متغیرها، مؤلفه اثربخشی با ضریب استاندارد بتای (۰/۱۷۰) عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش هوش اخلاقی و خلاقیت هیجانی بر عملکرد شغلی معلمان بود. یافته‌های این پژوهش دارای دو بحث و نتیجه‌گیری عمده است، اول اینکه مؤلفه‌های هوش اخلاقی پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای عملکرد شغلی معلمان است و دوم اینکه مؤلفه‌های خلاقیت هیجانی پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای عملکرد شغلی معلمان است.

نتایج فرضیه اول این پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های هوش اخلاقی پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای عملکرد شغلی معلمان است نتایج این آزمون نشان داد با توجه به میزان F هوش اخلاقی پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای عملکرد شغلی است و در بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی، مؤلفه‌های درستکاری و مسئولیت‌پذیری قدرت پیش‌بینی کننده بیشتری دارا هستند. در راستای نتایج این پژوهش اسکندری و همکاران (۱۳۹۱)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۱) و همچنین محمدی و همکاران (۱۳۹۲) نتایج مشابهی دست‌یافته‌اند. همچنین نتایج پژوهش گل پرور و همکاران (۱۳۸۹)، عسگری و همکاران (۱۳۹۱)، بوچتایب (۲۰۱۴) یافته‌های این پژوهش را مورد تأیید قرار می‌دهد. در تبیین و توجیه چنین یافته‌هایی با توجه به نظریه هوش اخلاقی لینک و کیل (۲۰۰۵) می‌توان گفت؛ بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های دیران و مدیران در سازمان‌های آموزشی امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آنهاست. از آنجا که نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، هم چنان مهم‌ترین عامل مزیت رقابتی به شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان و در نتیجه موفقیت آن به شدت تأثیر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. اخلاق کار می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد.

نتایج فرضیه دوم این پژوهش نیز نشان داد که با توجه به میزان F (۳۹۸/۹۶۲) مؤلفه‌های خلاقیت هیجانی می‌تواند عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی کند. همچنین در بین مؤلفه‌های خلاقیت هیجانی، مؤلفه‌های بداعت و اثربخشی بیشتر از سایر مؤلفه‌ها عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کنند. از این دیگر سو نتایج این پژوهش با پژوهش‌های رادان (۱۳۹۱) امین بیدختی و همکاران (۱۳۸۷)، ناظم و همکاران (۱۳۸۵)، آمایل و همکاران (۲۰۰۴) و برکمپر^۱ (۲۰۱۵) همخوانی دارد. در تبیین یافته‌ها نیز می‌توان در موافقت با نوبل و همکاران^۲ (۲۰۱۱) و کالان و همکاران^۳ (۲۰۱۲) اذعان نمود که افراد برخوردار از ویژگی‌های خلاق نظیر هوش و خلاقیت هیجانی، اقتدار اخلاقی می‌توانند مواضع و رفتارها و عملکردهای خود را متناسب با وضعیت زمانی و مکانی و موقعیت‌های اجتماعی، فرهنگی و سیاسی تنظیم کنند و بر اساس آن بیش‌ترین عملکرد را از خود نشان دهند.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه هوش اخلاقی موجب افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر دیران شده، به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد. رعایت اخلاقیات در برخورد با ذی‌نفعان داخلی و بیرونی، باعث افزایش، مشروعیت اقدامات سازمان و استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی شده و سرانجام موجب بهبود اثربخشی و مزیت رقابتی می‌شود. توجه به میزان مشروعیت اقدامات سازمان از نظر کارکنان، رعایت عدالت در سیستم‌های گزینش و استخدام، حقوق و دستمزد، پاداش و ارتقاء، تدوین

¹ - Burkemper

² - Niel et al

³ - Callan

منشور اخلاقی سازمان، اقدامات متناسب و سازگار با خواست و حساسیت های جامعه، در باره مسائلی مانند اجرای برنامه های آموزش اخلاقیات برای معلمان و به ویژه پایبندی معلمان و مدیران سازمان ها به اصول اخلاقی، از جمله اقداماتی است که سازمان ها در این زمینه می توانند انجام دهند. امروزه مدارس به معلمان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند با راستگویی، پایبندی به عهد، مسئولیت پذیری برای تصمیمات شخصی، قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران، اقرار به اشتباهات و شکست ها و قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران به اهداف خود برای رشد و توسعه همه جانبه دست یابند؛ به طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان های آموزشی به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی و به ویژه معلمان در آن سازمان بستگی دارد. از این رو حرکت به سمت داشتن اخلاق حرفه ای در میان نیروی انسانی و توجه به هوش اخلاقی و فراهم ساختن زمینه رشد و بهبود آن از وظایف اصلی سازمان ها و به خصوص آموزش و پرورش است.

همان طور که در مبانی نظری ذکر شد، سازمانها با افزایش پویایی محیط و همچنین پیچیدگی دنیای رقابتی امروز، مجبور به تغییر ساختارهای درونی خود برای انطباق هرچه بهتر با محیط میشوند. بقای سازمانها در چنین محیط رقابتی، نیازمند انعطاف بالا و چابکی سازمانها است. از سوی دیگر سازمانها برای رقابت در دنیای پرتلاطم کنونی و حفظ موجودیت و امید به پیشرفت در آینده، نیازمند کارکنانی خلاق بوده و با داشتن این گنجینه با ارزش است که میتوانند خود را با شرایط جدید وفق داده و همگام با دگرگونیها به پیش روند. امروزه خلاقیت هیجانی برای هر سازمانی مورد نیاز است و سازمانها در این زمینه باید بسترهای لازم را به وجود آورند. یکی از ابزارهای بروز خلاقیت در کارکنان داشتن دانش نسبت به مسائل است سازمانها می توانند با توسعه قابلیت های کارکنان پردازند تا از این طریق در صحنه رقابت ماندگار شوند. نظام تعلیم و تربیت نیز می تواند پرورش خلاقیت هیجانی را به عنوان یک عامل کلیدی در موفقیت معلم و دانش آموز در برنامه های خود بگنجانند.

مشکلات و محدودیت ها

۱. با توجه به تلاش هایی که برای انتخاب اصولی نمونه آماری صورت گرفت، نمونه پژوهش صرفاً تعدادی از مدارس مقطع متوسطه شهر زاوه شامل می شود و همین امر باعث عدم اجرای پژوهش در مقیاس وسیعتر گردید، به همین دلیل قابل تعمیم قطعی به شهرها و استانهای دیگر نیست و محدود به شهر زاوه است.
۲. پرسشنامه خود به عنوان یک محدودیت تلقی میشود. بدین معنا که پرسشنامه، نگرش افراد را بررسی می کند، نه واقعیت را، که این امر می تواند به عنوان یک محدودیت تلقی شود. اگر شرایط طوری بود که بتوان از روش های مصاحبه، مشاهده و سایر فنون بهره گرفت شاید نتایج کامل تری دست یافته می شد.
۳. داشتن محدودیت زمانی، خود از محدودیت های پژوهش بود چرا که اگر پژوهش در زمان طولانی تر انجام میشد نتایج بهتری به دست می داد.

پیشنهادات

۱. از طریق ترغیب ذهنی جهت به چالش در آوردن افکار، تصورات و خلاقیت معلمان و شناخت ارزشها و باورهای شان استفاده کنند. این امر مستلزم آن است که مدیران، معلمان را در جهت آزمایش دوباره روشهای سنتی حل مسائل، سوق دهند.

۲. اشتباهات معلمان را هنگام انجام کارها به روشهای جدید مورد انتقاد قرار ندهند؛ زیرا این امر موجب سرکوب خلاقیت در کارکنان میگردد. همچنین باید به تفاوت‌های فردی کارکنان توجه داشته باشند.
۳. از طریق ایجاد نظام پیشنهادها و اتاق‌های فکر، ایده‌ها، تجربه‌های موفق یا ناموفق، راهکارها و نوآوریها و استراتژیهای جدید در این حوزه را جمع‌آوری و مورد بررسی قرار دهند.
۴. سعی در فراهم نمودن محیطی نمایند که اعتماد متقابل در آن از طریق فراهم سازی کار گروهی و تیمی و ایجاد مشوق‌هایی برای ارتقای کارایی اعضا در کار گروهی و تیمی، افزایش یابد.
۵. از ایجاد قوانین و دستورالعمل‌هایی که در آن کارکنان مجبور به ایجاد رفتارهای ساختگی و نه واقعی شوند، خودداری نمایند.
۶. از آنجایی که عدم رعایت مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای از سوی مربیان خسارت‌های جبران‌ناپذیری را به بار خواهد آورد بنابراین تلاش مسئولین نظام آموزش مهارتی می‌بایست به سوی تقویت این مولفه باشد. یکی از مسیرهای تقویت اخلاق حرفه‌ای برگزاری دوره‌های آموزشی متناسب با شاخص‌هایی است که در پرسشنامه نیز به این شاخص‌ها اشاره شده.
۷. نقش مربی به عنوان هدایت‌گر و تسهیل‌کننده امر یادگیری بر هیچ کس پوشیده نیست. لذا تاثیرات رفتاری و اخلاقی مربی بر کارآموز نیز در پژوهش‌های زیادی ثابت شده. پیشنهاد می‌شود تا شیوه‌های عملی پیاده‌سازی اخلاق در حین کار در محیط کارگاهی و در قالب فعالیت‌های مشارکتی مربی و کارآموز اجرا شود تا تاثیرات معنادارتری اتفاق افتد.

منابع

انگلیسی

- Selamat, N., Samsu, N.Z. & Mustafa Kamalu, N. S. (2013). **The impact of organizational climate on teachers' job performance**. Educational research, 2(1), 71-82.
- Shayan N.(2012).**The Relationship between Personality Characteristics and Organizational Commitment with Job Performance of Employees of Public Offices in Damghan City"**. First National Conference on Personality and New Life, Islamic Azad University, Sanandaj Branch. (Full Text in Persian)
- Bozorgnia Hosseini F, Enayati T.(2014). **The Relationship of Organizational Silence with the Performance of University Staff**. **Journal of Ethics in Science and Technology** ». Journal of Ethics in Science and Technology,; 9: (4), 24-34 (Full Text in Persian)
- Griffin, R.W. (2012). **Management**. Mason, USA: South- Western College Pub.

- Esherlos V,(2012). **Dadashi Khas E. The Effect of Spiritual Intelligence of Managers on Performance of Employees of Government Organizations.** Magazine Innovation and Creativity in Humanities,; 2 (3), 97-135. (Full Text in Persian)
- Golmohammadian M, Behroozi N, Yasminejad P. Ethical intelligence, its nature and necessity". Journal of Medical Ethics. 2015; 9 (32), 121-142. (Full Text in Persian)
- Borba ,M.(2001). **Building moral intelligence.** Jossey-Bass.
- Lennick D. Kiel F.(2011). **Moral intelligence 2.0: Enhancing business performance and leadership success in turbulent times.** Pearson Prentice Hall.
- Esmaili Tarzi Z, Beheshti Far M,(2013). **Isma'ili Tarzi H. The relationship between ethical intelligence and managers' confidence.** Journal of Ethics in Science and Technology,; 8 (1): 70-85. (Full Text in Persian)
- Arasteh H, Azizishemami M, Jafarirad A, Mohammadi jozani Z.(2010). [**Barrasiye Vaziate Hooshe Akhlaghie Daneshjooyan**]. Rahborde Farhang; 10, 11: 201-14. (Full Text in Persian)
- Jokar B, Alborzi M,(2010). **Rethale personality traits with emotional creativity and cognitive creativity.** Psychological studies,; 6 (1), 36-48. (Full Text in Persian)
- Galleger , J. J. Gallager, S. A.(1994). **Teaching the Gifted child** (4th ed). Allyn & bacon Inc..
- Csikzentmi halyi, M . Wolf , R.(2002). **New conception and Research Approaches to creativity** : Implications of systems perspective for creativity in Education .
- Samadi M, Qamarani A, Shamsi A, Ahmadzadeh M,(2014). **Siyadatian S.H. The Relationship between Need for Structure and Emotional Creativity in High School Students in Isfahan.** Scientific Journal, Research on Innovation and Creativity in the Humanities,; 3 (4), 21-35. (Full Text in Persian)
- Averill, J. R & Nunley, E.P,(1992). **Voyages of the heart: Living an emotionally creative life,** New York, Macmillan.
- Latifian M, Delavarpour M.(2012). **The Study of the Relationship between Attachment Styles and Mental Health with the Interaction of Emotional Creativity.** Quarterly Journal of Cognitive Science,; 14 (2), 45-62 (Full Text in Persian)

- Averill, J. R,(2005). **Emotions as mediators and as products of creative activity**. In J. Kaufman & J. Baer (Eds.) , Creativity across domains: faces of the muse,; (pp. 225-243) , Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Golparvar M, Padash F,(2012). **Atashpour S.H. A Model for Enhancing the Energy Sense**, Capability and Creativity of Employees through Ethical Intelligence,; Volume 7 (3): 4-11. (Full Text in Persian)
- Asgari M.H, Kazempour E, Fathollah Zadeh M,(2012) .**The Relationship between Work Ethics and the Performance of Primary School Employees in the West of Mazandaran Province**. Two Management Management Monthly., Year 5, No. 45 (Full Text in Persian)
- Khadivi A, Kalantari R,(2008). **The relationship between individual creativity of managers and the productivity of administrative staff of middle schools**. Quarterly journal of Pouyesh, Tabriz Applied Educational Teaching Research Center,; Year 1, Number 3 and 4: 27-46 (Full Text in Persian)
- Najafyan. (2011).**The relationship between ethical intelligence and occupational involvement of employees of Shahid Bahonar University of Kerman**. Thesis. Government - Ministry of Science, Research, Technology - Shahid Bahonar University of Kerman - Faculty of Literature & Humanities, MSc.. (Full Text in Persian)
- Pučetaité, R.,(2014). **Stimulating Organizational Innovativeness through Ethical Leadership Practices: The Mediating Role of Organizational Trust**, Procedia-Social and Behavioral Sciences.,156, 231-235.
- Ivcevic, Z.,(2007). **Brackett, M. and Mayer, J. Emotional intelligence and emotional creativity**.Journal of personality; 75 (2). 199-235. -
- Sarooghi H. Libaers D. Burkemper A.(2015). **Examining the relationship between creativity and innovation: A meta-analysis of organizational**, cultural, and environmental factors. Journal of Business Venturing; 30:1-18.
- Safi Gholi M, Shariatmadari M,(2013). **Zolfaghari R. The role of teachers' ethical intelligence on promoting organizational citizenship behavior in elementary schools of education in Qazvin**". Permanent Master's Degree, Islamic Azad University, Central Tehran Branch. (Full Text in Persian)

- Mohammadi S, Nakhaei N,(2013). **Borhani F, Roshanzadeh M. Moral intelligence in nursing: a cross-sectional study in East of Iran.** Iranian J Med Ethics Hist Med; 6(5): 57-66.
- Averill J. R. Thomas-Knowles C.(1991). **Emotional creativity. In K. T. Strongman editor. London: Wiley.** International review of studies on emotion;. P 269- 99.
- Arshadi N., Piriyayi S.(2014). **Relationship of Islamic work ethics with job performance, job satisfaction, turnover intention of employees.** Scientific-Research Journal of Islamic Manganment; 22(1):213-234. (Full Text in Persian)