

تحلیل روابط هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و دلبستگی شغلی

دکتر مصطفی الماسی

گروه حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه پیام نور

(تاریخ دریافت: ۹۶/۹/۱، تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۱/۲)

چکیده

زمینه: یکی از ویژگی‌های مهمی که می‌تواند سازمان‌ها را در مسیر بهره‌وری و سرآمدی قرار دهد، دلبستگی شغلی کارکنان است. به نظر می‌رسد که دلبستگی شغلی کارکنان در گروه هوش اخلاقی کارکنان و به تبع آن ایجاد سرمایه اجتماعی مطلوب در سازمان باشد. باین رویکرد، هدف از پژوهش حاضر، تحلیل روابط هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و دلبستگی شغلی بوده است.

روش: پژوهش حاضر جزو تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری را کلیه کارکنان بانک کشاورزی شهر همدان به تعداد ۳۱۳ نفر تشکیل می‌دادند. بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۹۶ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و درگیری شغلی استفاده شد. روایی سازه پرسشنامه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن‌ها نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و تأیید شد. در نهایت برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون t تک نمونه‌ای، آزمون همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: میانگین و انحراف استاندارد هوش اخلاقی ۳/۱۴±۰/۵۷؛ سرمایه اجتماعی ۳/۳۰±۰/۴۰؛ و دلبستگی شغلی ۲/۹۸±۰/۳۵ بود. بین هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و دلبستگی شغلی روابط معناداری مشاهده شد. همچنین نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که هوش اخلاقی می‌تواند با واسطه سرمایه اجتماعی پیش‌بینی کننده معنادار دلبستگی شغلی باشد.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش، هوش اخلاقی می‌تواند بهبود سرمایه اجتماعی را به همراه داشته باشد و این امر به نوبه خود زمینه ارتقای دلبستگی شغلی کارکنان را فراهم آورد.

کلید واژگان: هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی، دلبستگی شغلی

سر آغاز

جهت تحقق اهداف سازمانی لازم است که کارکنان از استعداد، توانمندی‌ها و انواع هوش برخوردار باشند تا بتوانند بر حیطه‌های مختلف تمرکز کرده و بر مشکلات فائق آیند. از جمله این ویژگی‌ها، برخورداری از هوش اخلاقی^۱ است که بسیار مهم و اساسی می‌باشد. چرا که بسیاری از رفتارهای انسان ریشه در اصول و ارزش‌های اخلاقی دارد. افراد دارای هوش اخلاقی بالا، همیشه کارهایشان را با اصول اخلاقی پیوند می‌زنند که این خود باعث افزایش تعهد^۲ و مسئولیت‌پذیری^۳ در افراد و در نتیجه بهبود کارایی فردی^۴ و گروهی می‌شود (۱). به‌طور کلی منظور از هوش اخلاقی، توانایی ایجاد تمایز بین درست و غلط بر اساس اصول جهان‌شمول می‌باشد. این نوع هوش، در محیط جهانی

مدرن کنونی می‌تواند به مثابه نوعی جهت‌یاب برای اقدامات، عمل نماید (۲ و ۳).
به عقیده صاحب‌نظران در سازمان‌هایی که هوش اخلاقی در حد مطلوبی قرار دارد و ارزش‌های اخلاقی رعایت شده، کارکنان متعهدترند، اعمال و رفتارها در سازمان با ارزش‌ها و عقاید همسو هستند و همیشه با اصول اخلاقی پیوند خورده‌اند (۴ و ۵). هوش اخلاقی با ویژگی‌هایی همچون درست‌کاری^۶، مسئولیت‌پذیری^۷، دلسوزی^۸ و بخشش^۹ مشخص می‌شود و این ویژگی‌ها می‌تواند زمینه‌ساز سرمایه اجتماعی^{۱۰} در سازمان باشد. سرمایه اجتماعی را می‌توان به مجموع منابعی که در ذات روابط سازمان اجتماعی به وجود می‌آیند و زندگی اجتماعی را مطلوب‌تر می‌سازند اطلاق نمود (۶).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: pnualmassi@gmail.com

انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و درگیری شغلی استفاده شد (۱۶-۱۸). روایی سازه پرسشنامه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن‌ها نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و به ترتیب ۰/۹۷، ۰/۹۱ و ۰/۷۲ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون t تک نمونه‌ای، آزمون همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نرم افزارهای مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل داده‌ها SPSS و LISREL بودند.

یافته‌ها

قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش، وضعیت هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و میزان دلبستگی شغلی کارکنان اداره کل بانک کشاورزی شهر همدان از طریق آزمون t تک نمونه‌ای مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به نتایج جدول ۱، میانگین و انحراف استاندارد هوش اخلاقی ۳/۱۴±۰/۵۷؛ سرمایه اجتماعی ۳/۳۰±۰/۴۰؛ و دلبستگی شغلی ۲/۹۸±۰/۳۵ بود. مثبت و معنادار بودن آماره t در خصوص سرمایه اجتماعی، بیانگر وضعیت مطلوب این متغیر در میان کارکنان اداره کل بانک کشاورزی شهر همدان است. اما مقادیر t در مورد دو متغیر هوش اخلاقی و دلبستگی شغلی، معنادار نیست و لذا مشخص می‌شود که وضعیت این دو متغیر در سطح متوسط است.

جدول ۱: وضعیت هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و

دلبستگی شغلی کارکنان

ابعاد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین آماری	درجه آزادی	آماره t	سطح معناداری
هوش اخلاقی	۳/۱۴	۰/۵۷	۳	۱۷۱	۱/۸۳	۰/۱۱
سرمایه اجتماعی	۳/۳۰	۰/۴۰	۳	۱۷۱	۲/۹۳	۰/۰۰۳
دلبستگی شغلی	۲/۹۸	۰/۳۵	۳	۱۷۱	-۰/۲۴	۰/۷۵

پس از بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش، در ادامه در جدول ۲، ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند. با توجه به جدول ۲، رابطه تمامی متغیرها در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار است.

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳
هوش اخلاقی	۱		
سرمایه اجتماعی	۰/۵۳**	۱	
دلبستگی شغلی	۰/۳۹**	۰/۶۳**	۱

**p<0.01

سرمایه اجتماعی در واقع اثر اقتصادی مجموعه‌ای از روابط اجتماعی است که انجام کارهای گروهی را تسهیل می‌کند و موجب افزایش بهره‌وری^{۱۱} می‌شود (۷). در واقع، سازمان‌ها می‌توانند از طریق آموزش ارتباطات اثربخش، بهبود فرآیند ارتباطات و تعاملات میان کارکنان و مدیران در داخل و خارج سازمان، ایجاد فرهنگ و جوی آکنده از همکاری، اعتماد متقابل و کار تیمی، زمینه ارتقای سرمایه اجتماعی را فراهم آورند و افزایش سرمایه اجتماعی به‌نوبه خود موجب بهبود بروندادهای شغلی و سازمانی گردد (۸). در این زمینه مطالعات نشان می‌دهد که توسعه سرمایه اجتماعی، احساس هویت، تعهد و سلامت روانی^{۱۱} فردی و کاری را تسهیل می‌کند و نیز ثبات سازمان را افزایش می‌دهد (۹). با توجه به این ویژگی مثبت سرمایه اجتماعی که منجر به رضایت شغلی^{۱۲}، موفقیت شغلی^{۱۳} و بهبود عملکرد شغلی^{۱۴} می‌شود، لذا می‌توان احتمال داد که سرمایه اجتماعی به عنوان عاملی تأثیرگذار بر دلبستگی شغلی^{۱۵} کارکنان در نظر گرفته شود.

دلبستگی شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان، کمک می‌کند و به طور عمده با رضایت از کار، فداکاری و دلبستگی تعریف می‌شود. هر چه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت (۱۰). در واقع، دلبستگی شغلی نشان دهنده احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است (۱۱). در چنین شرایطی، افراد تنش کمتری را تجربه می‌کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند (۱۲).

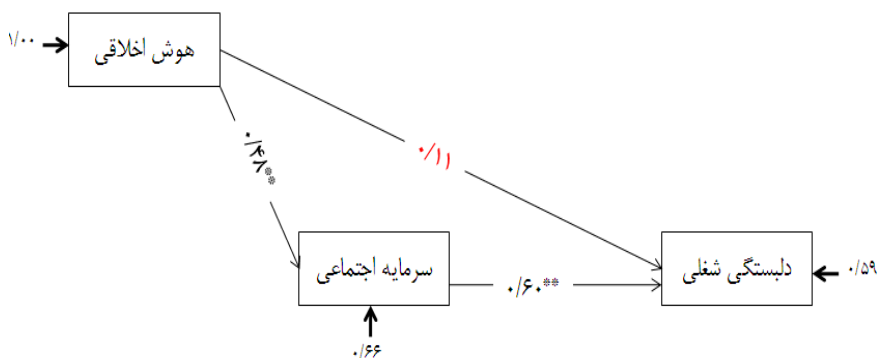
شواهد تجربی از احتمال وجود رابطه بین هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و دلبستگی شغلی حمایت می‌کند. برای مثال، نتایج پژوهشی نشان داد که رابطه معناداری بین هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی وجود دارد (۸). همچنین طی پژوهشی مشخص شد که بین هوش اخلاقی و عزت نفس^{۱۶} کارکنان رابطه معناداری وجود دارد (۱۳). در پژوهش دیگری نیز، رابطه بین هوش اخلاقی و نوع‌دوستی تأیید شد (۱۴). از سوی دیگر، در پژوهش‌های قبلی، رابطه سرمایه اجتماعی با تعهد و دلبستگی شغلی نیز تأیید شده است (۱۵). بنابراین می‌توان احتمال داد که سرمایه اجتماعی بتواند نقش میانجی را در ارتباط بین هوش اخلاقی و دلبستگی شغلی کارکنان ایفا نماید. البته اطمینان از این ادعا، در گرو پژوهش‌های تجربی بیشتر بوده و حال آنکه در پژوهش‌های قبلی، نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تبیین این رابطه چندان مورد بررسی قرار نگرفته است. با این رویکرد، هدف پژوهش حاضر، تحلیل روابط هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و دلبستگی شغلی بوده است.

روش

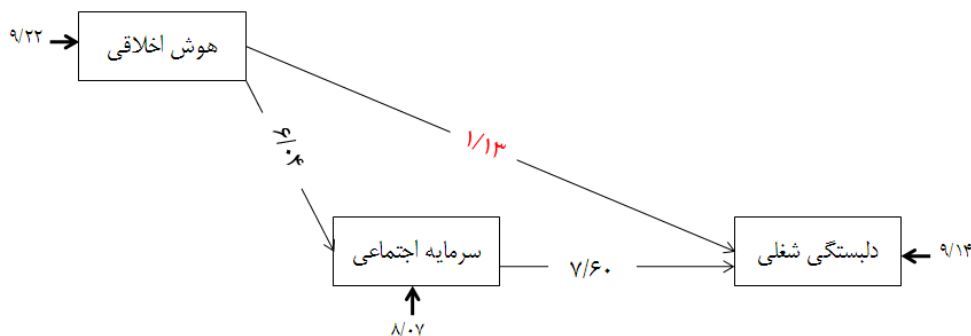
پژوهش حاضر جزو تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری را کلیه کارکنان بانک کشاورزی شهر همدان به تعداد ۳۱۳ نفر تشکیل می‌دادند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۹۶ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، به عنوان نمونه آماری

نگاره‌های شماره ۱ و شماره ۲، مدل آزمون شده به ترتیب در دو حالت استاندارد و معناداری ارائه شده است:

در ادامه برای بررسی مفروضه اصلی پژوهش و البته بررسی فرضیه‌های جزئی، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. بر این اساس، در



نگاره ۱: الگوی مشاهده شده پژوهش در حالت استاندارد



نگاره ۲: الگوی مشاهده شده پژوهش در حالت معناداری

جدول ۳: شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده

پژوهش

X ² /df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI
۲/۵۶	۰/۰۷	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۸۷

در مجموع، خلاصه نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری را می‌توان در جدول ۴ ملاحظه نمود. بر این اساس، نتایج بررسی فرضیه کلی و فرضیه‌های جزئی پژوهش به شرح زیر است:

- سرمایه اجتماعی نقش واسطه‌ای را در ارتباط بین هوش اخلاقی و دلبستگی شغلی ایفا می‌کند.
- هوش اخلاقی نمی‌تواند به صورت مستقیم پیش‌بینی کننده معنادار دلبستگی شغلی باشد.
- هوش اخلاقی پیش‌بینی کننده معنادار سرمایه اجتماعی است.
- سرمایه اجتماعی پیش‌بینی کننده معنادار دلبستگی شغلی است.

با توجه به نگاره ۱ و ۲: مسیر هوش اخلاقی به دلبستگی شغلی (۰/۱۱) با مقدار t ۱/۱۳ معنادار نیست. مسیر هوش اخلاقی به سرمایه اجتماعی (۰/۴۸) با مقدار t ۶/۰۴ در سطح ۰/۰۱ معنادار است. در نهایت مسیر سرمایه اجتماعی به دلبستگی شغلی (۰/۶۰) با آماره t ۷/۶۰ در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های معرفی شده توسط کلاین (۲۰۱۱) استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، نسبت χ^2/df دو به درجه آزادی برابر با ۲/۵۶ است و از آنجا که این مقدار، کمتر از ۳ است، بنابراین برازش مدل پژوهش بر اساس این شاخص تأیید می‌شود. همچنین مقادیر شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) بالاتر از ۰/۹ بوده و نشانگر برازش مناسب الگوی تجربی پژوهش هستند. در نهایت مقدار شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI)، بیشتر از ۰/۸ و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA)، کمتر از ۰/۰۸ بوده و این دو شاخص نیز حاکی از برازش مناسب مدل مشاهده شده هستند.

جدول ۴: نتایج بررسی فرضیه های تحقیق

فرضیه ها	ضریب مسیر	آماره t	P	نتیجه
هوش اخلاقی به دلبستگی شغلی	۰/۱۱	۱/۱۳	۰/۷۲	رد
سرمایه اجتماعی به دلبستگی شغلی	۰/۶۰	۷/۶۰	۰/۰۰۰	تایید
هوش اخلاقی به سرمایه اجتماعی	۰/۴۸	۶/۰۴	۰/۰۰۰	تایید

بحث

هدف از این تحقیق تحلیل روابط هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و دلبستگی شغلی در اداره کل بانک کشاورزی شهر همدان بود. نتایج نشان داد که هوش اخلاقی به صورت مستقیم پیش‌بینی کننده معنادار دلبستگی شغلی نیست اما با واسطه سرمایه اجتماعی می‌تواند پیش‌بینی کننده دلبستگی شغلی باشد. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های پیشین همسو می‌باشد. برای مثال، یافته‌های این پژوهش به‌طور مستقیم هم‌سو با نتایج پژوهشی است رابطه معنادار بین هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی را نشان داده بود (۸). نتایج همچنین در راستای تحقیقاتی است که رابطه بین هوش اخلاقی و نوع‌دوستی را تأیید نمودند (۱۳ و ۱۴). از سوی دیگر، در پژوهش‌های قبلی، رابطه سرمایه اجتماعی با تعهد و دلبستگی شغلی نیز تأیید شده است (۱۵). بنابراین از این زاویه نیز می‌توان یافته‌های به‌دست آمده را هم‌سو با نتایج تحقیقات قبلی دانست. در این زمینه به‌نظر می‌رسد افراد دارای هوش اخلاقی بالا می‌توانند در موقعیت‌های اجتماعی و در تعامل با همکاران و سایر ذی‌نفعان سازمانی، ارزش‌های اخلاقی از قبیل امانت‌داری، انصاف و احترام متقابل را رعایت نمایند و این امر به‌نوبه خود زمینه ارتقای سرمایه اجتماعی در سازمان را فراهم می‌آورد. چنین سرمایه‌ای به‌تدریج موجب دلگرمی و امنیت خاطر بیشتر کارکنان شده و در نتیجه قابل انتظار است که دلبستگی شغلی آن‌ها افزایش یابد.

پژوهشگر با برخی محدودیت‌ها نیز رو به‌رو بوده است. از جمله این محدودیت‌ها، نگرانی آزمودنی‌ها از ارزیابی بود، با وجود تمام اعتمادسازی که قبل از پاسخ‌گویی به پرسش‌نامه‌ها صورت می‌گرفت، ولی باز هم افراد تا حدودی نگران ارزیابی خود بودند و سعی کردند وضعیت را بهتر از آن چیزی که هستند، جلوه دهند. همچنین به منظور تقویت سرمایه اجتماعی پیشنهاد می‌گردد میزان روابط بین کارکنان افزایش یابد؛ زیرا جنبه اعتماد یکی از اصلی‌ترین عناصر سرمایه اجتماعی است که به دلیل حساسیت بالا همیشه در معرض تخریب قرار دارد و عنصری است که روابط اجتماعی و سایر ابعاد سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهد و زمینه‌ساز مشارکت است. به منظور افزایش اعتماد میان افراد در جامعه مورد مطالعه، می‌توان برنامه‌های گروهی جهت افزایش روحیه کار تیمی در میان آنان را اجرا کرد. با توجه به نتایج

حاصل از تحقیق به مدیران پیشنهاد می‌شود تا با تقویت مؤلفه‌های هوش اخلاقی زمینه را برای کیفیت بخشی سرمایه اجتماعی کارکنان فراهم آورند و امکان رقابت برای سازمان را افزایش دهند؛ و اینکه برای بالا بردن میزان دلبستگی کارکنان به مدیران توصیه می‌گردد تا با دادن آزادی عمل و تفویض اختیار برای زیر دستان، قوه خلاقیت و نوآوری آن‌ها را تحریک کنند و باعث شوند زیر دستان برای بهتر انجام دادن وظایف خود از شیوه‌های جدید، روز آمد و نو استفاده کنند، در تصمیم‌گیری‌ها از آنان نظرخواهی کرده و برای طی مسیرشغلی و موفقیت کاری به ایده‌های جدید کارکنان اهمیت دهند. در مجموع با توجه به تأیید روابط بین متغیرهای پژوهش، از یک‌سو به مدیران توصیه می‌شود که از طریق نمایش رفتارهای مبتنی بر ارزش‌های اصیل هم‌چون صداقت، امانت‌داری، پاک‌دامنی، و احترام به کرامت انسانی کارکنان، الگویی از یک فرد دارای هوش اخلاقی بالا را نزد کارکنان ارائه دهند و از سوی دیگر با فراهم آوردن زمینه‌های بحث و تبادل نظر در مورد تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و مشاوره دادن به کارکنان در این زمینه، آن‌ها را به سمت تشخیص و تمیز بیشتر حق از باطل هدایت نمایند. مدیران همچنین می‌توانند از طریق توجه بیشتر به فعالیت‌های تیمی و گروهی، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، فراهم آوردن زمینه‌های همکاری و یادگیری سازمانی، امکان بهبود سرمایه اجتماعی در سازمان را افزایش دهند. امید می‌رود که در نهایت، چنین اقداماتی بتواند به افزایش دلبستگی شغلی کارکنان بیانجامد.

نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش، هوش اخلاقی می‌تواند بهبود سرمایه اجتماعی را به همراه داشته باشد و این امر به نوبه خود زمینه ارتقای دلبستگی شغلی کارکنان را فراهم آورد.

ملاحظه‌های اخلاقی

پژوهشگر اطمینان می‌دهد که در تمام مراحل انجام تحقیق و تهیه گزارش پژوهش، اصول اخلاق پژوهشی از قبیل رعایت صداقت و امانت‌داری علمی، حقیقت‌جویی، ناشناس ماندن افراد نمونه و آزادی افراد در مشارکت یا عدم مشارکت در پژوهش به‌طور کامل رعایت شده است.

سپاسگزاری

لازم است از زحمات کارکنان و مدیران کارکنان اداره کل بانک کشاورزی شهر همدان که پژوهشگر را در دستیابی اهداف این پژوهش باری رساندند، سپاسگزاری شود.

- province. *Journal of Sports Management*; 6 (3): 443-458. (In Persian).
7. Navabakhsh F, Motlaq M, Naghshi F. (2012). The Sociological evaluation of the relationship between social capital and job satisfaction. *Journal of Iranian Social Development Studies*; 4 (3): 98-114. (In Persian).
 8. Ataallahi T, Rabiee A, Amini M A. (2016). Relationship between Moral Intelligence and Social Capital. *Ethics in Science and Technology*; 10 (3): 29-40. (In Persian).
 9. Khammarnia M, Tourani S, Mohammadi R. (2010). The effect of social capital dimensions on burnout in female nurses. *Bimonthly Journal of Hormozgan University of Medical Sciences*; 15 (3): 209-217. (In Persian).
 10. Kianfar Z. (2013). The relationship between transformational and transactional leadership with the level of job engagement among primary school teachers in Hamedan. [MA Thesis]. Hamedan: Bu-Ali Sina University. (In Persian).
 11. Schaufeli W, Taris T, Van Rhenen W. (2008). Work holism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*; (57): 173-203.
 12. Bozionelos N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*; 19 (1): 69-81.
 13. Sohrabi R, Parvari p. (2017). Analysis of the relationship between ethical intelligence and employee self-esteem. *Ethics in Science and Technology*; 11 (4): 1-6. (In Persian).
 14. Khaleghi N, Chenari M. (2016). The Relationship of Moral Intelligence & Altruism. *Ethics in Science and Technology*; 10 (4): 55-64. (In Persian).
 15. Akramian Nejad A. (1393). Presentation the model of relationship between social capital, organizational commitment and job engagement among teachers of Kermanshah province. [MSc thesis]. Kermanshah : Razi University. (In Persian).
 16. Lennick D, Kiel F. (2005). *Moral intelligence: The key to enhancing business performance and leadership success*. USA: Wharton School Publishing.
 17. Nahapiet J, Ghoshal S. (1998). Social capital, intellectual capital & the organizational advantage. *Academy of management Review*; 23 (2): 242-260.
 18. Kanungo R N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*; (67): 341-349.

واژه نامه

1. Talent	استعداد
2. Moral Intelligence	هوش اخلاقی
3. Commitment	تعهد
4. Responsibility	مسئولیت
5. Individual Efficiency	کارایی فردی
6. Integrity	دستکاری
7. Compassion	دلسوزی
8. Forgiveness	بخشش
9. Social capital	سرمایه اجتماعی
10. Productivity	بهره وری
11. Mental health	سلامت روانی
12. Job Satisfaction	رضایت شغلی
13. Job Success	موفقیت شغلی
14. Job Performance	عملکرد شغلی
15. Job Engagement	دلبستگی شغلی
16. Self esteem	عزت نفس

References

1. Flite CA, Harman LB. (2013). Code of ethics: Principles for ethical leadership. *Perspect Health Inf Manag*; 10: 5-40.
2. Golmohammadian M, Behrozi N, Yaseminejad P. (2015). Moral intelligence, its nature and essentiality. *Medical Ethics Journal*; 9 (33): 121-142. (In Persian).
3. Taban M, Sharafi V, Vayseh M, Shiri A. (2015). The effect of responsibility and ethical intelligence of employees on health of official system with Islamic procedure (Case study: the employees of Ilam University). *Management in The Islamic University*; 8 (2): 223-242. (In Persian).
4. Eskandari Gh, Eskandari K, Beigzad J, Kourdbacheh Sh. (2012). The effect of managers' ethical intelligence on their communication skills in social security organization. *Quarterly Journal of Productivity Management*; 6 (21): 105-128. (In Persian).
5. Bahrami M A, Asami M, Fatehpanah A, Dehghani Tafti A, Ahmadi Tehrani G. (2012). Moral intelligence status of the faculty members and staff of the Shahid Sadoughi University of Medical Sciences of Yazd. *Iranian Journal of Ethics and Medical History*; 5 (6): 81-95. (In Persian).
6. Arghand M R, Esmaeili M R, Khodadad Kashi Sh. (2014). The Relationship between social capital and job burnout of physical education teachers of guilan