



## رابطه هوش اخلاقی و هوش معنوی با رضایت شغلی کارکنان سازمان های دولتی

ارائه دهنده مقاله: فاطمه زمانیان نجف آبادی<sup>۱</sup>

منصوره شهریار احمدی<sup>۲</sup>

۱- دانشگاه آزاد تهران مرکز

۲- دانشگاه آزاد تهران مرکز

Fzamaniyan93@gmail.com : ایمیل مسئول مقاله

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی سهم هوش اخلاقی و هوش معنوی در تبیین رضایت شغلی انجام شد. آزمودنی ها شامل ۲۷۶ نفر از کارکنان مرد سازمان های دولتی نجف آباد بودند که به شیوه خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شده و به سه پرسش نامه شایستگی اخلاقی لنینک و کیل (۲۰۰۵)، هوش معنوی (عبداله زاده و همکاران، ۱۳۸۷) و فرم کوتاه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۶۷) پاسخ دادند. برای تحلیل آماری داده ها از هم بستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده شد. نتایج نشان داد که بین هوش اخلاقی، هوش معنوی و رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. جهت بررسی توانایی نمرات هوش اخلاقی و هوش معنوی در پیش بینی رضایت شغلی از رگرسیون چند متغیره پس از کنترل ویژگی های دموگرافیک استفاده شد. نتایج نشان داد که ویژگی های دموگرافیک تنها ۳ درصد واریانس راتبیین می کند. پس از وارد کردن مقیاس های هوش معنوی و هوش اخلاقی ۶ درصد از واریانس رضایت شغلی راتبیین کردند. هم چنین ضریب هم بستگی چندگانه ۰٫۳۱ به دست آمده در حد متوسط معنادار است. در مدل نهایی تنها مقیاس هوش معنوی به لحاظ آماری معنادار است. در میان ابعاد هوش اخلاقی تنها بعد عمل کردن مبتنی بر اصول و ارزش ها ۹ درصد از تغییرات رضایت شغلی را تبیین می کند.

واژه های کلیدی: هوش اخلاقی، شایستگی اخلاقی، هوش معنوی، رضایت شغلی، کارکنان سازمان های دولتی

مقدمه:

به دلیل رشد فزاینده کاربرد مهارت های هوش هیجانی در کسب و کار، علاقه به کاربرد معنویت و اخلاق در کار، سازمان ها و رهبری ایجاد شده است. در این راستا می توان به پژوهش های فرای<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳؛ ۲۰۰۵، سولمون<sup>۴</sup> و هانتر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲؛ لوهرواسچوارتز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱؛ اشمس و داکن<sup>۶</sup>، ۲۰۰۰؛ کاونان<sup>۷</sup>، ۱۹۹۹؛ کرایتن<sup>۷</sup>، ۱۹۹۹؛ فایر هلم<sup>۸</sup>، ۱۹۹۶؛ و... اشاره کرد (آمرام، ۲۰۰۹، ۲۷).

میتوان گفت؛ دلایل رشد علاقه مردم به معنویت در محیط کار عبارتند از: ورود به هزاره جدید، کوچک سازی، مهندسی مجدد، و تعلیق از کار، جست و جوی ثبات در دنیای امروزی، حرکت به سمت زندگی کل گرا، حرکت کشور های توسعه یافته از نیاز

<sup>۱</sup> - کارشناس ارشد روانشناسی، گرایش روانسنجی

<sup>۲</sup> - عضو هیات علمی، گروه روانشناسی

<sup>۳</sup> fry

<sup>۴</sup> Solomon & Hunter

<sup>۵</sup> Loehr & Schwartz

<sup>۶</sup> Ashmos & Dunchon

<sup>۷</sup> creighton

<sup>۸</sup> fairholm



های جسمی به نیاز های فکری ؛ افزایش فشار رقابت جهانی... (مارکز<sup>۱</sup> و دیگران، ۲۰۰۵، ۸۳؛ اشمس و دوچن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰؛ الدنبرگ و بانسوج، ۱۹۹۷؛ نقل از فرهنگي و ديگران، ۱۳۸۵).

تشويق معنويت در محيط کار می تواند به مزایا و منافع منجر شود مانند : افزایش خلاقیت (فرشمن، ۱۹۹۹)، صداقت و اعتماد (وانگرمارش و کونلی، ۱۹۹۹)، افزایش حس تکامل شخصی (بوراک، ۱۹۹۹)، افزایش تعهد سازمانی (دلبک، ۱۹۹۹؛ میلیمن و دیگران، ۲۰۰۳)، بهبود نگرش های شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی (نقل از آمرام، ۲۰۰۹)، مشارکت شغلی، و نیز کاهش نیت ترک محیط کار (میلیمن و دیگران، ۲۰۰۳)، افزایش اخلاق و وجدان کاری، انگیزش بیش تر (مارکز و دیگران، ۲۰۰۵، نقل از فرهنگي و ديگران، ۱۳۸۵). آمرام (۲۰۰۷)، هوش معنوی را توانایی کاربرد و بروز ارزش های معنوی میدانند به نحوی که باعث ارتقاء عملکرد روزانه و سلامت جسمی و روحی فرد شوند (ص ۵). از نظر ایمنوز (۲۰۰۰) هوش معنوی سازه های معنویت و هوش را درون یک سازه جدید ترکیب می کند (ایمنوز، ۲۰۰۰، ۴). ایمنوز<sup>۳</sup> (۱۹۹۹)، از نخستین پژوهشگران این حوزه، هوش معنوی را " سازماندهی مهارتها و تواناییهای ضروری برای کاربرد معنویت در جهت سازگاری " تعریف می کند. وی در آغاز، هوش معنوی را مشتمل بر پنج مؤلفه می دانست: ۱-قابلیت تعالی فیزیک و مادی؛ ۲-توانایی ورود به سطح معنوی بالاتر؛ ۳- توانایی یافتن تقدس در فعالیتها، رویدادها و روابط روزمره؛ ۴- توانایی به کارگیری منابع معنوی برای حل مسایل زندگی؛ ۵- توانایی انجام رفتار فاضلانه. با نقد مایر (۲۰۰۰)، مبنی بر این که رفتار پرهیزکارانه را از مقوله های متعلق به اخلاق و شخصیت میدانست و نه هوش، ایمنوز (۲۰۰۰b)، مؤلفه پنجم را کنار گذاشت. (کینگ و دسیکو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۹، ۶۸).

توجه به اصول اخلاقی نیز برای سازمانها ضرورتی اجتناب ناپذیر است. (سیادت و مختاری پور، ۱۳۸۸، ۹۸). لنیک و کیل<sup>۵</sup> (۲۰۰۵)، اصول اخلاقی را به عنوان ارزش هایی که از موانع فرهنگی عبور می کنند، تعریف می کنند (وانکل<sup>۶</sup> و دیگران، ۲۰۱۱، ۲۴). از نظر آن ها به نوعی هوش اخلاق جهانی مشترک در همه فرهنگ ها وجود دارد. (لنیک و کیل، ۱۳۹۱، ۹۶). هوش اخلاقی اعتقاد عمیق فردارزش های اواست که تمامی افکار و فعالیت ها را هدایت می کند و فرایند تصمیم گیری اخلاقی مشروط به عوامل جمعیت شناختی چون جنسیت، نژاد، ملیت، یافعالیت مذهبی نیست (مارتین و آیوستین، ۲۰۱۰، ۴۳۸). یک فرض برای چنین تعریفی این است که مردم از زمان تولد گرایش ذاتی دارند که براساس ۴ عنصر صداقت، مسئولیت پذیری، دلسوزی و گذشت عمل کنند (محاسنه<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴، ۱۵۹). در حالی که برخی از پژوهش ها نشان می دهند که تفاوت در ارزش ها قابل پیش بینی اند اما اصول اخلاقی تقریباً یکسان اند هرچند ممکن است که هر فرهنگ این اصول را به طور متفاوتی بیان کند (لنیک، کیل و جوردن<sup>۸</sup>، ۲۰۱۱، ۳۷). لنیک و کیل (۲۰۰۰)، علی رغم تاکید بر اهمیت هوش هیجانی به عنوان مجموعه ای از شایستگی ها آن را برای عملکرد هایی بلند مدت و پایدار کافی نمی دانند. زیرا افراد حتی با داشتن مهارت های هیجانی بالا با تصمیم هایی مواجه می شوند که بار اخلاقی نیرومندی را در بر دارد. (لنیک و کیل، ۱۳۹۱، ۲۳) وبدون آگاهی از ارزش های اخلاقی وتعهد پایدار نسبت به مبانی اخلاقی، مهارت های هوش هیجانی در نهایت در عملکرد های سطح بالا دون تاثیر ند (لنیک و کیل، ۱۳۹۱، ۶۳). بنابراین به نیاز انسان به داشتن یک " ظرفیت روانی جهت تعیین این که اصول جهان شمول انسانی چگونه باید در ارزش ها، اهداف و عملکردها به کار گرفته شوند " اشاره می کنند و آن را " هوش

<sup>۱</sup> Markes

<sup>۲</sup> Ashmos & duchon

<sup>۳</sup> Emmons

<sup>۴</sup> King & deccico

<sup>۵</sup> Lennik & Kiel

<sup>۶</sup> wankel

<sup>۷</sup> Mahasneh

<sup>۸</sup> Lennick, KieL & Jordan



اخلاقی<sup>۱</sup> می نامند(بهشتی فر و دیگران، ۲۰۱۱). اما اخلاق قوی، عمل اخلاقی را به دلیل مکانیسم های دفاعی چون توجیه اخلاقی، برجسب زدن، تحریف از عواقب و.. اخلاق قوی، عمل اخلاقی را تضمین نمی کند(اولسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸؛ نقل از نوذری و دیگران، ۲۰۱۳، ۳۴۵). همان طور که قضاوت اخلاقی کودکان، رفتار اخلاقی آن ها را در موقعیت های مختلف پیش بینی نمی کند(رست<sup>۳</sup>، ۱۹۹۷؛ نقل از رضایی و دیگران، ۱۳۹۳). افراد با شایستگی اخلاقی، در حضور مظاهر قدرت وظیفه خود را به درستی انجام می دهند. علاوه بر این اصول اخلاقی را در موقعیت های مختلف توسعه می دهند(برک، ۲۰۰۶؛ نقل از نوذری، ۲۰۱۳، ۳۴۶). مطابق با الگوی لنیک و کیل ۴ عنصر اساسی برای موفقیت فردی و سازمانی لازم و ضروری است که عبارتند از: صداقت، مسئولیت پذیری، بخشش و گذشت. (مارتین و آیوستین، ۲۰۱۰، ۴۳۹).

سازه هوش اخلاقی شامل ۴ شایستگی مرتبط با اصل صداقت است که عبارتند از: ۱- عمل کردن مداوم بر اساس اصول، ارزشها و باورها<sup>۴</sup> ۲- راستگویی<sup>۵</sup> ۳- استقامت و پافشاری برای حقیقت<sup>۶</sup> ۴- وفای به عهد<sup>۷</sup> (بهرامی، ۱۳۹۱، ۸۶). شایستگیهای مرتبط با اصل مسئولیت پذیری عبارتند از: ۱- مسئولیت پذیری برای تصمیمات شخصی<sup>۸</sup> ۲- پذیرش اشتباهات و شکستها<sup>۹</sup> ۳- قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران<sup>۱۰</sup> (کلارکن، ۲۰۰۹، ۳). شایستگی مرتبط با اصل دلسوزی عبارت است از: ۱- مراقبت فعال از سایرین<sup>۱۱</sup> (لنیک و کیل، ۲۰۱۱، ۹۷). ۴- شایستگی های مرتبط با اصل گذشت عبارتند از: ۱- توانایی در بخشش اشتباهات خود<sup>۱۲</sup> ۲- توانایی در بخشش اشتباهات دیگران<sup>۱۳</sup> (همان، ۹۷). برخی از پژوهش ها حاکی از رابطه بین موفقیت شغلی و مؤلفه های هوش اخلاقی است (لنیک و کیل، ۱۳۹۱؛ رحیمی و همکاران، ۲۰۱۱؛ اسکندری، ۱۳۹۱؛ منالک، ۲۰۰۶).

رضایت شغلی<sup>۱۵</sup> مفهومی پیچیده و چند بعدی است (Madlock & Kennedy-Lightsey, 2010؛ نقل از یحیی زاده و لطفی (۲۰۱۲، ۲۹۹). این متغیر با عوامل جسمانی روانی و اجتماعی گوناگون ارتباط دارد و به عنوان عنصری اساسی از رفتار سازمانی در نظر گرفته می شود (ویس و کوپرانزانو، ۱۹۹۶، نقل از مارتینز و پروئنسا، ۲۰۱۲). رضایت شغلی به عنوان مجموعه ای از احساسات یا پاسخ های موثر مرتبط با وضعیت شغلی تعریف میشود (اسپیکتر، ۱۹۹۷، ۲؛ آرچر؛ ۱۹۹۱؛ درسل<sup>۱۶</sup>، ۱۹۸۲؛ نقل از یحیی زاده و لطفی، ۲۰۱۲، ۲۹۹). به عبارت دیگر احساسات افراد در باره جنبه های مختلف شغل خود (اسپیکتر، ۱۹۹۷، ۲؛ نقل از مارتینز و پروئنسا، ۲۰۱۲). مطالعات انجام شده در طی این سال ها به وضوح ارتباط بین رضایت شغلی و نتایج مربوطه سازمانی نشان داده است مانند: عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، فرسودگی شغلی، ابهام و تعارض نقش، ترک شغل، اعتصاب، غیبت، تاخیر کاری، سرعت در فراگیری مهارت های جدید شغلی، تعهد سازمانی، افزایش بهره وری (Yeoh, 2007, 1).

<sup>۱</sup> Moral intelligence

<sup>۲</sup> Olson & Hergenhahn

<sup>۳</sup> Rest

<sup>۴</sup> Acting consistently with principles, values, and beliefs

<sup>۵</sup> Telling the truth

<sup>۶</sup> Standing up for what is right

<sup>۷</sup> Keeping promises

<sup>۸</sup> Taking responsibility for personal choices

<sup>۹</sup> Actively caring about others

<sup>۱۰</sup> Ability to let go of others mistakes

<sup>۱۱</sup> Actively caring about others

<sup>۱۲</sup> to let go of ones own mistakes

<sup>۱۳</sup> Ability Ability to let go of others mistakes

<sup>۱۴</sup> Manallack

<sup>۱۵</sup> Job Satisfaction

<sup>۱۶</sup> Arches; Dressel



دیگر مطالعه ها نیز روابط بین رضایت شغلی و فرآیند های روانی کارکنان مانند سطح تعهد سازمانی، انگیزه و مشارکت شغلی کیفیت زندگی سلامت جسمانی روانی، ظهور علائم رفتاری و فیزیکی استرس نشان داده است (Yeoh, 2007)؛ غلامی فشارکی و دیگران، ۱۳۹۰. با این حال معمولاً رابطه میان رضایت شغلی با این متغیرها ضعیف ( $r < 0.3$ ) است (Yeoh, 2007).

علاوه بر این نشانه هایی وجود دارد که رابطه بین رضایت شغلی و این متغیرها به دلیل عوامل دموگرافیک چون سن، جنسیت، نژاد یا دیگر متغیرها (حقوق، آموزش، تصدی و...) تغییر نمی کند (همان). در حیطه هوش اخلاقی و برخی از هم بسته های آن چون هوش هیجانی، هوش معنوی، سبک رهبری، رضایت شغلی، کیفیت زندگی، تعهد سازمانی تحقیقاتی رو به رشد در حال انجام است. قاسمی پیر بلوطی و دیگران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی با سلامت روان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد" با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای در نمونه ای متشکل از ۳۶۴ نشان دادند که رابطه معناداری بین هوش معنوی و رضایت شغلی وجود دارد ( $r = 0.11$ ) هم چنین از نظر سن و جنسیت تفاوت معناداری مشاهده نشد.

پژوهش یحیی زاده و لطفی (۲۰۱۵)، بیان گر رابطه مثبت معنادار بین رضایت شغلی و هوش معنوی است. پژوهش یحیی زاده و لطفی (۲۰۱۲) و خورشیدی و عبادی (۲۰۱۲) نیز بیان گر تاثیر مثبت هوش معنوی بر رضایت شغلی است. در حالی که برخی از نتایج مانند پژوهش رستگار (۲۰۱۲) بیان گر عدم رابطه معنادار بین رضایت شغلی و هوش معنوی است (اویاس، ملیک و کیسر، ۲۰۱۲، ۲). نتایج تحقیق سیادت و همکاران (۱۳۸۸) حاکی از آن است، که رشد هوش اخلاقی با رفتارهایی که کارکنان از خود نشان می دهند رابطه مستقیم وجود دارد و توجه به اخلاق، روحیه کار تیمی را بهبود می بخشد. بهرامی، اصمی، فاتح پناه و همکاران (۱۳۹۱) در مقایسه سطح هوش اخلاقی اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد به این نتیجه دست یافتند که متغیر سن رابطه معنی دار آماری با سطح هوش اخلاقی داشت به طوری که با افزایش سن، میانگین امتیاز هوش اخلاقی افراد کم تر از ۵۰ سال افزایش یافته و در افراد بالای ۵۰ سال مجدداً کاهش یافته است. متغیرهای جنس، مدرک تحصیلی، سمت، سابقه کار، سابقه مدیریت و دو شغله بودن نیز رابطه معنی داری با سطح هوش اخلاقی نداشتند. پژوهش قربانی زاده (۱۳۹۱) حاکی از ارتباط مستقیم بین هوش معنوی و هوش اخلاقی با رهبری تحول آفرین است.

Lok & Crawford (۲۰۱۰)، نیز بیان گر تاثیر مثبت رضایت شغلی و سن بر مشارکت شغلی است (اویاس و دیگران، ۲۰۱۲، ۲۰۶). پژوهش ترنر (۲۰۰۶)، حاکی از رابطه متغیرهای سن، جنس، سابقه، نژاد، حقوق، سن با رضایت شغلی است (دلال نصیری و دیگران، ۱۳۹۱). کنس (۱۹۹۲)، نیز در بررسی ارتباط رضایت شغلی و متغیرهای دموگرافیک (جنس، سن، ملیت، تحصیلات، سنوات، سطح اشتغال) موسسات بین المللی کمپانی نفت نشان داد که سطح تحصیلات و سنوات رابطه معناداری با رضایت شغلی دارند (همان). هاور یانگ و کینگستون (۱۹۹۸) دریافتند که معنویت رابطه ی مثبت و معناداری با رشد اخلاقی و هدفمندی در زندگی دارد. (گل محمدیان و دیگران، ۱۳۹۲). با توجه به اهمیت هر سه متغیر به منظور افزایش بهره وری، بهبود کیفیت، تعهدات سازمانی و نیز تاثیر اخلاق و معنویت بر رضایت شغلی و نیز تاثیرات احتمالی ویژگی های دموگرافیک سوالات زیر مطرح میشود:

۱- آیا بین مولفه های هوش اخلاقی، هوش معنوی با رضایت شغلی رابطه معنا داری وجود دارد؟

۲- سهم مولفه های هوش معنوی و هوش اخلاقی با کنترل ویژگی های دموگرافیک در تبیین رضایت شغلی چقدر است؟

#### روش و ابزار پژوهش:

پژوهش حاضر، از نظر روش توصیفی، واز نظر روش تحلیل داده ها از نوع هم بستگی می باشد (دلاور، ۱۳۹۲، ۴۹ و ۲۰۲). جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان مرد سازمان های دولتی نجف آباد در سال ۹۴-۹۵ با حداقل یک سال سابقه خدمت و تحصیلات دیپلم به بالا -تشکیل می دهد. براساس جدول مورگان و حجم مناسب، ۲۷۶ نفر از کارکنان مرد، با



روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای از بین ۱۰ سازمان انتخاب شدند. ابزار های پژوهش عبارتند از: ۱- سیاهه شایستگی اخلاقی؛ این آزمون در سال (۲۰۰۵)، توسط لنیک و کیل با هدف آزمون شایستگی های اخلاقی مربوط به حوزه هوش اخلاقی تدوین شده است. دارای ۴۰ سوال بوده و به صورت ۵ گزینه ای (لیکرت) نمره گذاری می شود. این پرسشنامه دارای ۱۰ بعد (۱۰ شایستگی) و هر شایستگی شامل ۴ سوال می باشد. بر این اساس، فرد در هر یک از ابعاد، امتیازی بین ۲۰-۴۰ کسب و در مجموع، امتیازی بین ۴۰-۲۰۰ کسب می کند. در پژوهش های متعدد داخلی و خارجی اعتبار مناسبی برای پرسش نامه شایستگی اخلاقی گزارش شده است. اسکندری و همکاران (۱۳۹۳) ۰/۸۳ (محمدی و همکاران (۱۳۹۲)، ضریب ۰/۸۷ بهرامی و همکاران (۱۳۹۱) ۰/۸۹، سیادت، مختاری پورو کاظمی (۱۳۸۸)، ضریب آلفا را ۰/۹۴، گزارش داده اند. مارتین و آیوستین (۲۰۱۰)، نیز هم سانی درونی هر شایستگی را بین ۰/۶۵-۰/۸۴ گزارش داده اند. در پژوهش حاضر، مقدار آلفا ۰/۹۳ دست آمد. هم چنین به روش دو نیم کردن ضریب ۰/۸۹ که بیان گر اعتبار خوب آزمون است. هم سانی درونی هر شایستگی نیز بالاتر از ۰/۵۰ است. ۲- آزمون هوش معنوی این آزمون با ۲۹ سوال، توسط عبدالله زاده، کشمیری و عرب عامری (۱۳۸۷)، تدوین و بر روی دانشجویان شهر گرگان هنجار شده است. دارای دو زیر مقیاس ۱- درک و ارتباط با سرچشمه هستی (با ۱۲ سوال) ۲- اتکا به هسته درونی یازندگی معنوی (۱۷ سوال) است و به صورت لیکرت ۵ درجه ای (کاملاً مخالف=۱ تا کاملاً موافق=۴) نمره گذاری می شود. در پژوهش عبدالله زاده، مقدار آلفا ۰/۸۹ و برای هر زیر مقیاس به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۷ و ۰/۸۷ به دست آمد (عبدالله زاده و همکاران، ۱۳۸۸). در پژوهش حاضر نیز مقدار آلفا برای زیر مقیاس ها به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۶ و برای کل پرسش نامه ۰/۹۵ به دست آمد. ۳- پرسش نامه رضایت شغلی: پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا<sup>۱</sup> (MSQ) اولین بار توسط برافیلد و روث<sup>۲</sup> (۱۹۵۱) در دانشگاه مینه سوتا و با ۱۰۰ سوال طراحی و ساخته شد. بعدها وایس، داویس و انگلند لافکوئیست در سال ۱۹۶۷ آن را بررسی و اصلاح نمودند و سوالات آن را به ۲۰ سوال کاهش دادند. این پرسشنامه دارای ۲۰ ماده است که در یک مقیاس ۵ درجه ای به صورت خیلی ناراضیم، ناراضیم، تاحدودی راضیم، راضیم و خیلی راضیم نمره گذاری می شود. در بررسی ساختار عاملی، دو تا چهار زیر مقیاس برای این پرسشنامه استخراج شده است (مارتین و پروئنسا، ۲۰۱۲). پولادی ری- شهری (۱۳۸۲) پایایی به سه روش تصنیف ۰/۸۳، آلفای کرونباخ ۰/۸۰ و گاتمن ۰/۸۴ گزارش داده است (افخمی عقدا و همکاران، ۱۳۹۲). در مطالعات خارجی برای مقیاس ضریب ۰/۸۵-۰/۹۱ گزارش شده و روایی (سازه) آن نیز مورد تایید قرار گرفته است (Sousa et al, 2011؛ فیلدز، ۲۰۰۲؛ مورمان، ۱۹۹۳؛ نانالی، ۱۹۷۸؛ نقل از مارتین و پروئنسا، ۲۰۱۲). در پژوهش حاضر مقدار آلفا ۰/۷۸، به دست آمد. اطلاعات به دست آمده از پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS-21<sup>۳</sup> تحلیل شد. برای تعیین هم بستگی بین متغیر ها از ضریب هم بستگی پیرسون و برای پیش بینی از تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

#### یافته های پژوهش

میانگین سن در این پژوهش ۳۹ سال و دامنه سنی شرکت کنندگان ۲۵-۶۴ سال بود. ۲۳/۷ درصد افراد نمونه دارای دیپلم، ۱۷/۴ درصد کاردانی، ۴۰/۸ درصد کارشناسی، ۱۵/۶ درصد ارشد و ۲/۴ درصد دارای دکترا هستند. از نظر سابقه خدمت، ۵۰/۵ درصد افراد یک تا کم تر از ۵ سال، ۱۷/۴ درصد ۵ تا کم تر از ۱۰ سال، ۱۷/۴ درصد ده تا کم تر از ۱۵ سال و ۱۴/۷ درصد بالاتر از ۱۵ سال سابقه دارند. ۹۱/۶ درصد متأهل، ۷/۸ درصد مجرد و ۰/۶ درصد مطلقه اند. هم چنین از لحاظ وضعیت استخدام، ۶۱ درصد رسمی، ۱۲/۶ درصد پیمانی و ۲۶/۴ درصد قراردادی اند و (۹۱ درصد) از شرکت کنندگان، کارمند و ۲۴ نفر مدیر (۹ درصد) هستند.

<sup>۱</sup> Moral Competency Inventory

<sup>۲</sup> Spiritual Intelligence

<sup>۳</sup> Minnesota Job satisfaction questionnaire

<sup>۴</sup> Brafid & Roth

<sup>۵</sup> statistical package for social science version





مقدار آزمون کولموگروف اسمیرنوف<sup>۱</sup> در سطح آلفا برای هر سه متغیر بیشتر از ۰,۰۵ است که نشان دهنده نرمال بودن توزیع شایستگی اخلاقی، هوش معنوی و رضایت شغلی است.  
 ضریب هم بستگی بین متغیرهای هوش اخلاقی و هوش معنوی برابر با ۰,۶۳، هم بستگی بین هوش اخلاقی و رضایت شغلی برابر با ۰,۱۹ و ضریب هم بستگی بین هوش معنوی و رضایت شغلی برابر ۰,۲۴ است که در  $p < 0.0001$  معنادار می باشند. به این معنا که با افزایش هوش اخلاقی و هوش معنوی سطح رضایت شغلی افزایش می یابد که البته این هم بستگی برای هوش معنوی و رضایت شغلی بیشتر است.

جدول ۱. ماتریس هم بستگی عوامل هوش اخلاقی و هوش معنوی با رضایت شغلی کارکنان

متغیر	رضایت شغلی	سطح معناداری	تعداد
هوش اخلاقی	0.188**	0.001	۲۷۶
عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزشها و باورها	0.247**	0.0001	۲۷۶
راستگویی	0.128*	0.022	۲۷۶
استقامت و پافشاری برای حق	0.128*	0.022	۲۷۶
وفای به عهد	0.173**	0.002	۲۷۶
مسئولیت پذیری برای تصمیمات شخصی	0.158**	0.005	۲۷۶
قرار به اشتباهات و شکستها	0.127*	0.024	۲۷۶
قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران	0.145*	0.01	۲۷۶
فعالانه علاقمند بودن به دیگران	0.119*	0.034	۲۷۶
توانایی در بخشش اشتباهات خود	0.12*	0.032	۲۷۶
توانایی در بخشش اشتباهات دیگران	0.095	0.09	۲۷۶
هوش معنوی	0.244**	0.0001	۲۷۶
درک و ارتباط با سرچشمه هستی	0.259**	0.0001	۲۷۶
زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی	0.196**	0.0001	۲۷۶

$P < 0.05$

همان طور که نتایج جدول ۱ نشان داد به غیر از بعد توانایی بخشش اشتباهات دیگران بین عوامل هوش اخلاقی، هوش معنوی و رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری ( $p < 0.05$ ) وجود دارد که البته میزان این هم بستگی ها کم تر از ۰,۴ است. جهت بررسی توانایی نمرات هوش اخلاقی و هوش معنوی در پیش بینی رضایت شغلی از رگرسیون سلسله مراتبی پس از کنترل اثر ویژگی های دموگرافیک (سن، تحصیلات، وضعیت تاهل، سابقه، نوع قرارداد، سمت در سازمان و سابقه مدیریت) استفاده شد. تحلیل های مقدماتی نیز نشان داد که از مفروضه های بهنجاری، خطی بودن و هم خطی چند متغیره تخطی نشده است. با ورو ۷ متغیر دموگرافیک، مدل کلی ۳,۷ درصد واریانس متغیر وابسته را تبیین می کند که میتوان گفت این تاثیر به لحاظ آماری، معنادار نیست ( $F = 1.33, p > 0.05$ ). که البته در بین این ویژگی ها، سابقه مدیریت دارای سهم یگانه است ( $\beta = 0.17, p = 0.002$ ). همان طور که در جدول مشاهده می شود پس از ورود متغیرهای هوش اخلاقی و هوش معنوی، مقدار ضریب هم بستگی چندگانه بین هوش اخلاقی و هوش معنوی با رضایت شغلی برابر با ۰,۳۱ به دست آمد. مدل نیز به

<sup>۱</sup> Kolmogorov-Smirnov



طور کلی ۹,۹ درصد واریانس را تبیین میکنند. با کنترل آماری ویژگی های دموگرافیک (در صورت معناداری) میتوان گفت که هوش اخلاقی و هوش معنوی ۰,۰۲ درصد واریانس را تبیین میکنند. با مشاهده ستون بتا و سطح معناداری هوش معنوی دارای سهم یگانه بیشتری (beta=0.25) نسبت به هوش اخلاقی (beta=0.19, p<0.01) است. به عبارتی با توجه به ضریب رگرسیون دو متغیر، هوش معنوی در پیش بینی نمرات متغیر وابسته از قدرت بیشتری برخوردار است بنابراین اگر نمرات هوش معنوی به اندازه یک واحد انحراف معیار (۱۳,۲۱) افزایش یابد، نمرات به اندازه ۰,۲۲ واحد انحراف معیار افزایش می یابد. هم چنین با توجه به معنادار بودن مقدار t (p<0.01) برای هر دو متغیر میتوان گفت که هریک به تنهایی قادر به پیش بینی رضایت شغلی هستند.

جدول ۲. تحلیل رگرسیون بین هوش اخلاقی و هوش معنوی با رضایت شغلی پس از کنترل ویژگی های دموگرافیک

مدل	R	R <sup>2</sup>	Rsquare change	نسبت F	سطح معناداری F	beta	t	Sig.
متغیر های دموگرافیک	۰,۱۹۳	۰,۰۳۷	0.037	1.334	۰,۲۳			
سابقه مدیریت						۰,۱۷	2.447	0.015
هوش اخلاقی هوش معنوی	۰,۳۱۵	۰,۰۹۹	0.062	2.932	0.003	۰,۱۸۹	۳,۰۰۵	۰,۰۰۳
هوش اخلاقی هوش معنوی	۰,۳۱۵	۰,۰۹۹	0.062	2.932	0.003	۰,۲۵۰	۴,۰۲۶	۰,۰۰۰۱

از میان خرده مقیاس های هوش اخلاقی، شایستگی اول؛ عمل براساس ارزش ها و باورها در گام اول وارد معادله شد و نتایج رگرسیون نشان داد که با توجه به معناداری F، این عامل ۰,۰۱ درصد تغییرات رضایت شغلی را تبیین میکند. دیگر شایستگی ها به دلیل عدم نقش از تحلیل کنار گذاشته شدند. از بین دو زیر مقیاس هوش معنوی نیز تنها خرده مقیاس زندگی معنوی قادر به تبیین ۰,۰۷ درصد از تغییرات رضایت شغلی است که در سطح ۰,۰۰۰۱ معنادار است.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون بین خرده مقیاس های هوش اخلاقی و هوش معنوی با رضایت شغلی

مدل	R	R <sup>2</sup>	F	B	beta	t	Sig.
مقدار ثابت				3.195		۱۲,۲۲۲	۰,۰۰۰۱
عمل بر اساس اصول، ارزش ها و باورها	0.247	0.061	20.56		0.247	۴,۵۳۵	۰,۰۰۰۱



مقدار ثابت			3.809				۹,۷۲۴	۰,۰۰۰۱
زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی	0.259	0.067	20.984	3.809	0.259		۴,۵۸۱	۰,۰۰۰۱

#### بحث و نتیجه گیری:

پژوهش حاضر نشان داد که بین هوش معنوی و هوش اخلاقی با رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد و دو متغیر به مقدار کمی قادر به پیش بینی رضایت شغلی هستند که البته این قدرت برای هوش معنوی بیشتر است هم چنین به غیر از سابقه مدیریت دیگر ویژگی های دموگرافیک این پژوهش اثری بر این پیش بینی ندارند. و هر یک از دو متغیر به تنهایی قادر به پیش بینی متغیر وابسته است. هم چنین بین سه متغیر رابطه مثبت معناداری مشاهده میشود.

در پژوهش حاضر از گروه مردان استفاده شده است، بنابراین این یافته های پژوهش را نمی توان به گروه زنان تعمیم داد. رضایت شغلی تحت تاثیر عوامل متعددی است اما فرهنگ سازی در زمینه اخلاق گرایی (چون مسئولیت پذیری، همدردی) و توجه به معنویت در سازمان ها و جامعه موجب بهبود روابط، توجه به حقوق دیگران، اهداف مطلوب، رفتار شهروندی و تعهد سازمانی است که در نهایت بر رضایت شغلی و نیز عملکرد بهتر کارکنان تاثیر مثبت دارد.

#### منابع:

- اسکندری، غلام رضا و همکاران (۱۳۹۱). تأثیر هوش اخلاقی مدیران بر مهارتهای ارتباطی آنان در سازمان تأمین اجتماعی. فراسوی مدیریت، سال ۶، ش ۲۱ (تابستان)، ص ۱۰۵-۱۲۸
- افخمی عقدا، محمد و همکاران (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رضایت شغلی با رضایت زناشویی کارکنان شاغل سازمان بهزیستی شهرستان یزد. طلوع بهداشت، ۱۲ (۱)، ۱۲۰-۱۳۲.
- بهرامی، محمد امین و همکاران (۱۳۹۱). سطح هوش اخلاقی اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ۵، ش ۶ (آذر)، ص ۷۵-۸۸
- دلالت نصیری، سمانه؛ احمدی، عباد اله و برزگر، مجید (۱۳۹۱). رابطه خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی در شاغلان صنایع دستی شیراز. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۲، ش ۳ زمستان، ص ۱۶۹-۲۰۴.
- دلاور، علی (۱۳۹۲). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: نشر رشد، چ ۱۲.
- رضایی، لیلیا؛ مصطفایی، علی، خانجانی، زینب (۱۳۹۳). بررسی تحول اخلاقی، نوع دوستی و خود کارآمدی اجتماعی دانش آموزان تیز هوش و عادی. فصل نامه آموزش و ارزشیای، سال ۷، ش ۲۵، بهار، ص ۲۹-۴۱.
- سیادت، محمد علی؛ مختاری پور مرضیه؛ کاظمی، ایرج (۱۳۸۸). رابطه بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیر آموزشی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه مدیریت سلامت - پزشکی اصفهان، دوره ۲، شماره ۳۶، ص ۶۱-۶۹.





- عبداله زاده، حسن(۱۳۸۸).ساخت و هنجار یابی پرسش نامه هوش معنوی.تهران:نشر روانسنجی .
- غلامی فشارکی،محمد و دیگران (۱۳۹۰).پایایی و روایی پرسش نامه برآورد رضایت شغلی در کارکنان خدمات در مانی نظامی.مجله طب نظامی .دوره ۱۳.ش.۴.صص ۲۴۱-۲۴۶
- فرهنگی ،علی اکبر ؛فتاحی،مهدی؛وائق،بهاره (۱۳۸۵) معنویت در محیط کارو نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی. فرهنگ مدیریت سال چهارم، شماره سیزدهم، تابستان .صفحه ۳۶-۵
- قاسمی پیر بلوطی ،محمد و همکاران(۱۳۹۳).بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی با سلامت روان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد. مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد/ دوره ۱۶ ، شماره ۵/ آذر و دی .ص ۱۲۳-۱۳۱
- قربانی زاده ،وجه اله(۱۳۹۲).رابطه بین هوش معنوی و اخلاقی با رهبری تحول آفرین. فصل نامه اخلاق در علوم رفتاری و فناوری.سال ۸.ش.۲.تابستان
- گل محمدیان،محسن؛فرحبخش،کیومرث؛اسمعیلی،معصومه(۱۳۹۲).اثربخشی آموزش هوش اخلاقی، معنوی و فرهنگی بر ناسازگاری زناشویی. فصل نامه مشاوره و روان درمانی خانواده.سال سوم، شماره ۲. تابستان ۹۲.صص ۲۰۹-۲۳۲
- لطف آبادی،حسین(۱۳۸۴). نقد نظریه های رشد اخلاقی پیاژه و کولبرگ و باندورا و ارائه الگویی نو برای پژوهش در رشد اخلاقی دانش آموزان. فصلنامه علمی- پژوهشی نوآوری های آموزشی. شماره ۱۱ ، بهار ۸۴ . صص ۷۶- تا ۱۰۴ .
- لنیک،داگ.کی یل،فرد(۱۳۹۱).هوش اخلاقی:رویکردهای نوین اثر بخشی سازمانی و موفقیت رهبران کسب و کار،ترجمه گودرزی،علی محمد اول(چاپ اول).تهران: نشر رسا.

-Amram (2009).THE CONTRIBUTION OF EMOTIONAL AND SPIRITUAL INTELLIGENCESTO EFFECTIVE BUSINESS LEADERSHIP. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Clinical Psychology. Institute of Transpersonal Psychology Palo Alto, California January 15. [yamram@yamram.com](mailto:yamram@yamram.com)

-Amram, Y. (2007). The seven dimensions of spiritual intelligence: An annual (August-Ecumenical grounded theory, Paper presented at the 115th association, San Francisco. Conference of the American Psychological, CA . [yamram@yamram.com](mailto:yamram@yamram.com)

Awais, M. Malik, M. Sh. Qaisar, A. (2015). **A Review: The Job Satisfaction Act as Mediator between:** International Review of Management and Marketing, 5(4), 203-210.

-Beheshtifar, M., Esmali Z., Nekoie, M. (2011). Effect of moral intelligence on leadership: European journal economics, finance administrative science, 43, 6-11

-Clarke, Rodney H. (2009). Moral Intelligence in the School. Wayne State University: Detroit, MI, March 20, Michigan University. PP. 1-7.

Emmons, R.A. (2000), Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern. The International Journal for the Psychology of Religion, 10(1), 3-26.

-Khorshidi, A & Ebadi, M.G. (2012) Relationship between spiritual intelligence and job satisfaction: Journal of Applied Environmental and Biological Sciences, 2(3), 131-133.



- King,D.B& DeCicco ,T.D.(2009). A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence :Trent University Peterborough, ON, Canada International Journal of Transpersonal Studies ,28,pp68-85
- Lennick, D & Kiel, F. Jordan,k .(2011). Enhancing business performance and leadership success in turbulent time: Pearson education, inc. prentice hall. Isbn
- Mahasneh,AhmadM.,(2014). The Level of Moral Competence Among Sample of Hashemite University Students:Canadian Social Science. Vol. 10, No. 1,PP159-164
- Manallack S.(2006). Is honesty the best form of business risk management? Available from: <http://www.domain-b.com>
- Martin,D. E&Austin.B. (۲۰۱۰).Moral Competency Inventory Validation: Content, Construct, Convergent and Discriminant Approaches:Management Research Review, Vol. 33 Iss: 5, pp.437 – 451
- Martins, H., & Proença, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire–Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. FEP Economics and Management.
- Mottaghi,M&etc.The relationship between the leadership styles and moral Intelligence. Bulletin of Environment, Pharmacology and Life SciencesBull. Env. Pharmacol. Life Sci., Vol 3 (Special Issue II) 2014: 429-433Journal's [URL:http://www.bepils.com](http://www.bepils.com)
- Nozari,M . Razipour Jouybari,A Nozari,A. Raoufi Ahmad,R.(2013). The Relationship between Moral Intelligence and Cognitive Distortionsamong Employees: Journal of Basic and Applied Scientific Research. 3(9)345-348 [www.textroad.com](http://www.textroad.com)
- Rahimi, G.R.( 2011). “The Implication of Moral Intelligence and Effectiveness in Organization;Are They Interrelated?” International Journal of Marketing and Technology. 1 (4), PP. 76-62
- Wankel,charls .Agata Stachowicz-Stanusch,Jane Sekarsari Tamtana.(2011).The Impact of the National Culture Dimension and Corruption onStudents’ Moral Competencies – Research Results: Journal of Intercultural Management. Volume 3 Number 2 October.pp19-46.
- Yahyazadeh-Jeloudar ,S. Lotfi-Goodarzi ,F.( ۲۰۱۲).What Is the Relationship between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction among MA and BA Teachers?: International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 8. April
- Yeoh, Terence Eng Siong. (2007). The Facet Satisfaction Scale: Enhancing the measurement of job satisfaction: Master of Science (Industrial and Organizational Psychology), August.