

The relationship between moral intelligence and job satisfaction among faculty members of Kashan university of medical sciences in 2017

Maryam Akbarilakeh¹ , Zohreh Rajabi Arani² , Hossein Akbari³ 

1- Assistant Professor, Department of Medical Education, Faculty of Medical Education, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2- MSc, Medical Education Department, Faculty of Medical Education, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

3- Assistant Professor, Department of Biostatistics and Public Health, Faculty of Health, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran

Abstract

Background and Aims: Faculty members are the most important factor in students' education because they affect the thoughts of thousands of people and play an important role in improving quality of education. Faculty members with high moral intelligence can create trust, commitment, motivation and satisfaction.

Materials and Methods: In the present descriptive-analytic and cross-sectional study, 100 faculty members were randomly selected through simple random sampling. The data collection tools were two valid questionnaires: 1-Lennick and Kiel questionnaire including 40 questions concerning moral intelligence, and 2- Minnesota questionnaire (MSQ) including 20 questions to assess job satisfaction which their reliability were measured by Cronbach's alpha coefficient of 96% and 79%, respectively. The data were analyzed using SPSS version 16 software. All research steps were conducted according to the ethical standards of the research.

Results: The mean score of moral intelligence of the faculty members was 75.68. Similarly, the mean score of satisfaction of studied community was 58.16. About 77% of faculty members revealed a good and higher than good moral intelligence. Job satisfaction of 76% of members were also good and higher than good. Pearson correlation coefficient between job satisfaction and moral intelligence equaled 0.556 ($P < 0.001$). This correlation coefficient was positive in all dimensions of job satisfaction demonstrating a direct relationship between these two variables.

Conclusion: Considering the importance of job satisfaction of faculty members as a fundamental structure of the higher education system and the effect of moral intelligence on increasing their motivation for effective educating and training of human resources for health systems, attention to this subject would result in the development of ethics based on values and believes. This can also increase the level of quality of education and efficiency.

Keywords: moral intelligence, job satisfaction, faculty member, medical university

Please Cite this article as: Akbarilakeh M, Rajabi Arani Z, Akbari H. The relationship between moral intelligence and job satisfaction among faculty members of Kashan university of medical sciences in 2017. Journal of Health in the field. 2018; 6(3):19-26.

***Corresponding Author:** Department of Medical Education, School of Medical Education, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Email: rajabi-z@kaums.ac.ir

DOI: <https://doi.org/10.22037/jhf.v6i3.21535>

Received: 26. May. 2018

Accepted: 09. Oct. 2018

رابطه هوش اخلاقی با رضایت شغلی اساتید دانشگاه علوم پزشکی کاشان سال ۹۶

مریم اکبری لاکه^۱ ID، زهره رجبی آرانی^{۲*} ID، حسین اکبری^۳ ID

۱- استادیار، گروه آموزش پزشکی، دانشکده آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
۲- دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه آموزش پزشکی، دانشکده آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
۳- استادیار، گروه آموزشی آمار زیستی و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی کاشان، کاشان، ایران

چکیده

زمینه و اهداف: اساتید مهم ترین عامل در تعلیم و تربیت دانشجویان هستند زیرا براندیشه‌های هزاران نفرتاثیری گذارند لذا در بهبود کیفیت آموزش نیز نقش مهمی دارند. اساتید با هوش اخلاقی بالا می‌توانند در سازمان اعتماد، تعهد، انگیزه و رضایت ایجاد کنند.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر، توصیفی تحلیلی و به صورت مقطعی است. تعداد ۱۰۰ نفر از اعضای هیئت علمی، به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات، دو پرسشنامه معتبر ۴۰ سوالی هوش اخلاقی لیک و کیل (Lennick&kiel) و پرسشنامه ۲۰ سوالی رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) می‌باشد که روایی و پایایی آنها به ترتیب با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ و ۰/۷۹ درصد سنجیده شده است. نتایج داده‌ها با نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تمام مراحل تحقیق با رعایت موازین اخلاقی پژوهش انجام گردید.

یافته‌ها: میانگین هوش اخلاقی و رضایت کلی اساتید به ترتیب ۷۵/۶۸ و ۵۸/۱۶ بود. ۷۷٪ اساتید از نظر هوش اخلاقی و ۷۶٪ آنها از نظر رضایت شغلی در سطح خوب و بالاتر بودند. ضریب همبستگی پیرسون بین رضایت شغلی و هوش اخلاقی برابر ۰/۵۶۵ بود ($P < 0/001$)، همچنین این ضریب همبستگی در همه ابعاد رضایت شغلی با هوش اخلاقی مثبت بوده است که نشان دهنده ارتباط مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به اهمیت رضایت شغلی اعضای هیئت علمی به عنوان ساختار اصلی نظام آموزش عالی کشور و تاثیر هوش اخلاقی در افزایش انگیزه آنها جهت تعلیم و تربیت موثر نیروی انسانی برای سیستم‌های بهداشت و درمان، توجه به این امر منجر به توسعه اخلاق مداری براساس ارزش‌ها و اعتقادات و افزایش کیفیت آموزش‌ها و بهره‌وری نیز خواهد شد. لذا ضروری است دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور برای فرهنگ‌سازی و نهادینه ساختن هوش اخلاقی در جامعه دانشگاهی برنامه ریزی نموده و همواره این مهم را سرلوحه اهداف خود قرار دهند.

کلید واژه‌ها: هوش اخلاقی، رضایت شغلی، اعضای هیات علمی، دانشگاه علوم پزشکی

*نویسنده مسئول: تهران، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، دانشکده آموزش پزشکی.

Email: rajabi-z@kaums.ac.ir

تاریخ دریافت: ۹۷/۳/۵

تاریخ پذیرش: ۹۷/۷/۱۷

مقدمه

مطلوب هوش اخلاقی اعضای هیأت علمی و کارکنان می‌تواند منجر به ایفای مؤثر نقش دانشگاه در توسعه اخلاقی دانشجویان گردد [۷]. با توجه به موارد ذکر شده درخصوص نقش اساتید در امر تربیت دانشجویان و تاثیر رضایت شغلی آنها بر کیفیت آموزش در دانشگاه‌ها، بنابراین در این تحقیق، سطح هوش اخلاقی اساتید مورد ارزیابی قرار گرفت و نتایج برای برنامه ریزی، مداخله و ارتقاء در اختیار مسئولین و کمیته توانمندسازی هیئت علمی دانشگاه قرار داده شد. تا در نهایت موجب افزایش انگیزه و کارایی اساتید و کیفیت تدریس آنها در راستای بهره‌وری بیشتر گردد. لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین هوش اخلاقی و رضایت شغلی اساتید دانشگاه علوم پزشکی کاشان و ارتباط بین این دو متغیر اجرا شد.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر به صورت مقطعی بر روی کلیه اساتید دانشگاه علوم پزشکی کاشان در سال ۱۳۹۶ انجام گرفت. افراد مورد پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای بر حسب جمعیت اساتید بالینی و علوم پایه صورت گرفته و انتخاب آنها به صورت تصادفی ساده به کمک جدول اعداد تصادفی از بین اعضای هیئت علمی دانشکده‌های پزشکی، پرستاری مامایی، دندانپزشکی، بهداشت و پیراپزشکی انجام شد.

با توجه به مطالعه انجام شده به منظور بررسی ارتباط بین هوش اخلاقی و رضایت شغلی در بین نوجوانان ملاحظه شد، ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر ۰/۳۴۵ است که با در نظر گرفتن اطمینان ۰/۹۵ و توان ۰/۹۵ حداقل نمونه لازم برابر ۱۰۴ نفر محاسبه شد [۸]. که از بین ۲۶۵ نفر از اساتید انتخاب و پرسشنامه توزیع شد. تعداد ۱۰۰ نفر به صورت کامل پرسشنامه‌ها را تکمیل نمودند (نرخ پاسخگویی ۰/۹۶). ابزار جمع‌آوری اطلاعات دو پرسشنامه هوش اخلاقی و رضایت شغلی بود.

الف) پرسشنامه هوش اخلاقی لنینک و کیل (lennick&kiel):

این پرسشنامه شامل ۴۰ سؤال است که به صورت مساوی بین ۴ بعد و در هر بعد ۱۰ سؤال تقسیم شده، درستکاری (از سؤال ۱ تا ۱۰) و مسؤولیت پذیری (از سؤال ۱۱ تا ۲۰)، دلسوزی (از سؤال ۲۱ تا ۳۰) و بخشش (از سؤال ۳۱ تا ۴۰) می‌باشد. گزینه‌های پاسخ پرسشنامه مطابق با مقیاس لیکرت ۵ تایی از هرگز (۱ امتیاز) تا همیشه (۵ امتیاز) مرتب شده است. هر پاسخ دهنده از کل ۴۰ سؤال، امتیازی بین ۴۰ تا ۲۰۰ کسب می‌نماید. پس از محاسبه امتیازها، به منظور تبدیل آنها به حداکثر امتیاز ۱۰۰، امتیاز کل بر ۲ تقسیم گردید. در آنالیز پرسشنامه‌ها، براساس میانگین نمره هوش اخلاقی، اگر

اساتید، مهم‌ترین عامل در تعلیم و تربیت دانشجویان می‌باشند، زیرا آنها بر روی تفکر و اندیشه‌های هزاران نفر اثر می‌گذارند و در بهبود کیفیت آموزش نقش مهمی ایفا می‌کنند [۱]. اساتید نقش مهمی را در هدایت فرایندهای آموزش و یادگیری، انگیزش دانشجویان، شکل دهی به تفکر و نیز مسؤولیت پذیر و پاسخگو کردن آنها در مقابل جامعه بعهدده دارند [۲]. لذا جامعه علوم پزشکی به اساتید با انگیزه، به عنوان یکی از ارکان اصلی تعلیم و تربیت نیاز دارد تا با کمک آنها کیفیت آموزش پزشکی را در راستای بهبود آموزش دانشجویان و نیز ارتقای بهداشت و درمان جامعه افزایش دهند. یکی از عوامل مهم انگیزشی در تدریس اساتید و معلمان، رضایت شغلی آنها می‌باشد که با رفتار خود آن را به دانشجویان و فراگیران نیز منتقل می‌کنند. رضایت شغلی بر بسیاری از متغیرهای مثبت سازمانی نظیر بهره‌وری، دلسوزی نسبت به سازمان، افزایش کمیت و کیفیت کار، ارتباطات صحیح، بهبود روحیه و علاقه به کار تاثیر دارد [۳]. از این رو فاکتور خیلی مهم و تاثیر گذار بر موفقیت حرفه‌ای، افزایش اثربخشی و احساس رضایت اساتید است. از سوی دیگر، اصول اخلاقی نیز یکی از عوامل اصلی عملکرد موفق در سازمان است که تاثیر قابل توجهی بر فعالیت نیروی انسانی، مسؤولیت پذیری و تعهد او دارد [۲]. لذا یک دانشگاه باید اساتید و دانشجویان خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی و ارتقای هوش اخلاقی نماید. تا بتواند موجب سالم سازی و تضمین بقای جامعه شود و با انگیزه بیشتری به موفقیت و تحقق اهداف سازمانی و فردی دست یابد [۴].

هوش اخلاقی یکی از انواع هوش انسانی است و مرز میان نوع دوستی و خودخواهی را توصیف می‌کند. از معروفترین تعاریف هوش اخلاقی از سوی بوربا (۲۰۰۵) بیان شد که عبارت است از: ظرفیت و توانایی تشخیص درست از نادرست، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها به منظور بروز رفتارهای شرافتمندانه که بر چهار اصل استوار است: درستکاری، مسؤولیت پذیری، دلسوزی و عفو و بخشش. حال به توضیح مختصر این چهار اصل پرداخته می‌شود: درستکاری (هماهنگی بین آنچه که ما درباور داریم و آنچه که انجام می‌دهیم، انجام آنچه ما می‌دانیم درست است و گفتن حقیقت در تمام زمان‌ها، مسؤولیت پذیری (کسی که مسؤولیت اعمال خود و پیامدهای آنها را می‌پذیرد) و اشتباه و شکست خود را می‌پذیرد، دلسوزی (توجه به دیگران است که تاثیر بسیار متقابل دارد؛ اگرما مهربان و دلسوز به دیگران هستیم، آنها نیز وقتی به آنها نیاز داریم با ما همدردی می‌کنند)، عفو و بخشش (آگاهی از عیوب خود و پذیرش اشتباه خود و هم چنین آگاهی از عیوب دیگران و بخشش آنها) [۵]. هوش اخلاقی از نظر لنینک و کیل (lennick&kiel): دارای چهار بعد اصلی درستکاری، مسؤولیت پذیری، دلسوزی و بخشش می‌باشد [۶]. سطح

درصد از افراد شرکت کننده در مطالعه زیر ۵ سال، ۲۰ درصد ۱۰-۵ سال، ۳۲ درصد ۲۰-۱۱ سال و ۲۷ درصد ۳۰-۲۱ سال بوده است. بیشترین سابقه کار در محدوده ۲۰-۱۱ سال بوده است. در بررسی پرسشنامه هوش اخلاقی از بین افراد شرکت کننده در مطالعه، ۲۳ درصد نمره ضعیف، ۳۶ درصد نمره خوب، ۳۶ درصد نمره خیلی خوب و ۵ درصد نمره عالی را کسب کردند.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار بدهای مختلف پرسشنامه‌های هوش اخلاقی و رضایت شغلی در بین اساتید دانشگاه علوم پزشکی کاشان

عنوان	ابعاد	میانگین	انحراف معیار
هوش اخلاقی	درستکاری	۷۹/۹۸	۱۱/۷۸
	مسئولیت پذیری	۷۸/۰۲	۱۱/۱۵
	دلسوزی	۷۵/۹۶	۱۱/۰۲
	بخشش	۷۲/۷۸	۱۱/۰۳
	کل	۷۵/۶۸	۹/۹۵
رضایت شغلی	درونی	۶۱/۷۲	۱۳/۸۸
	بیرونی	۵۴/۶۰	۱۴/۶۹

با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود، بیشترین نمره در پرسشنامه هوش اخلاقی مربوط به بعد درستکاری با میانگین ۷۹/۹۸ و کمترین نمره مربوط به بعد بخشش با میانگین ۷۲/۷۸ بوده است. نمره اساتید در کل دارای میانگین ۷۵/۶۸ می‌باشد. در پرسشنامه رضایت شغلی بیشترین نمره مربوط به بعد درونی با میانگین ۶۱/۷۲ بوده است. همچنین نتایج نشان داد که در مردان بیشترین فراوانی هوش اخلاقی مربوط به سطح خیلی خوب بود با ۴۵/۹٪ و در زنان این عدد ۳۰/۲٪ بود، ارتباط معنی‌داری بین جنس اعضای هیات علمی و هوش اخلاقی آنان دیده شد ($P=0/015$). از نظر آماری رابطه معنی‌داری بین سمت آموزشی، سابقه کار و سن اعضای هیات علمی با هوش اخلاقی آنان مشاهده نشد ($P>0/2$). از سوی دیگر، ارتباط معنی‌داری بین جنس اعضای هیات علمی و رضایت شغلی آنان دیده نشد ($P=0/652$). از نظر آماری رابطه معنی‌داری بین سمت آموزشی، سابقه کار و سن اعضای هیات علمی با هوش اخلاقی آنان مشاهده نشد ($P>0/293$).

میانگین نمره ۹۰ تا ۱۰۰ بود، وضعیت عالی؛ ۸۰ تا ۸۹، وضعیت خیلی خوب و ۷۰ تا ۷۹ در وضعیت خوب و کمتر از ۶۹، ضعیف تعریف شد [۶]. لنیک وکیل (lennick&kiel): پایایی این آزمون با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶، بهرامی ۰/۹۶ برآورد شده، همچنین روایی صوری محتوایی پرسشنامه، هماهنگی و همسانی درونی مؤلفه‌های آن مورد تأیید قرار گرفته است [۷،۶].

ب) پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ): این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال در یک مقیاس ۵ درجه‌ای به صورت خیلی ناراضیم، ناراضیم، تاحدودی راضیم، راضیم و خیلی راضیم تقسیم بندی شده است. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۲۰ تا ۸۰ است و کسب نمره بالاتر به معنی داشتن رضایت شغلی بیشتر بود. همچنین بر طبق بسیاری از مطالعات، دو زیر مقیاس برای این پرسشنامه وجود داشت که رضایت شغلی درونی و بیرونی است. میانگین نمره رضایت شغلی ۷۷ تا ۱۰۰، رضایت بالا و میانگین نمره بین ۴۸ تا ۷۶ رضایت متوسط و میانگین نمره رضایت بین ۲۰ تا ۴۷، رضایت شغلی پایین و ضعیف می‌باشد [۹-۱۱]. روایی و پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا در تحقیقات زیادی بررسی و تأیید شده است. از جمله در پژوهش پاکدل و محمدی، پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۵٪ و ۰/۸۶ بدست آمد [۸،۱۲].

داده‌ها پس از جمع آوری، وارد نرم افزار SPSS۱۶ گردید. برای آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار، برای متغیرهای کمی و کیفی از درصد فراوانی، برای بررسی نرمالیتی داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و برای بررسی ارتباط هوش اخلاقی با رضایت شغلی اساتید از آزمون همبستگی استفاده شد. سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. هم چنین برای آنالیز چند متغیره از رگرسیون خطی چند متغیره با روش پس رو (back ward metod) استفاده گردید. $P<0/1$ به عنوان معیار خروج متغیر در نظر گرفته شده است. برای رعایت ملاحظات اخلاقی، عدم شرکت اساتید در صورت عدم رضایت، ارائه توضیحات کامل قبل از شرکت در مطالعه، حفظ رازداری و محرمانه بودن اطلاعات افراد و بی‌نام بودن پرسشنامه والته امانتداری در کلیه مراحل تحقیق لحاظ گردید.

یافته‌ها

این مطالعه بر روی تعداد ۱۰۰ نفر از اساتید دانشگاه علوم پزشکی کاشان با هدف بررسی ارتباط بین هوش اخلاقی با رضایت شغلی آنان انجام شد. سن تعداد ۳۸ درصد از این افراد زیر ۳۹ سال و ۶۲ درصد ۴۰ سال و بالاتر بود. میانگین و انحراف معیار سن $43/2 \pm 9/6$ سال بود. ۳۷ درصد از اساتید مرد و بقیه زن بودند. همچنین از میان اساتید شرکت کننده در مطالعه، ۱۱ درصد استاد تمام، ۲۸ درصد دانشیار، ۲۷ درصد استادیار و ۳۴ درصد مربی بودند. سابقه کار ۲۱

جدول ۲- ضریب همبستگی پیرسن بین نمرات هوش اخلاقی و رضایت شغلی در اعضای هیات علمی

رضایت شغلی		هوش اخلاقی					خرده مقیاس
بیرونی	درونی	کل	بخشش	دلسوزی	مسئولیت پذیری	درستکاری	
۰/۵۱۵	۰/۶۱۲	۰/۸۹۸	۰/۶۵۴	۰/۷۵۲	۰/۷۶۰	۱	درستکاری
۰/۴۰۷	۰/۵۴۲	۰/۸۸۵	۰/۵۸۲	۰/۷۸۹	۱	مسئولیت پذیری
۰/۴۶۲	۰/۵۲۰	۰/۹۲۲	۰/۷۲۷	۱	هوش دلسوزی
۰/۳۳۶	۰/۴۳۳	۰/۸۳۵	۱	بخشش اخلاقی
۰/۴۸۸	۰/۵۹۷	۱	کل
۰/۸۳۴	۱	رضایت درونی
۱	رضایت بیرونی

بعد درستکاری هوش اخلاقی (۰/۶۱۲) و نمره کلی هوش اخلاقی (۰/۵۹۷) و کمترین همبستگی‌ها بین بعدهای بیرونی رضایت شغلی و بعد بخشش هوش اخلاقی (۰/۳۳۶) می‌باشد. از نظر سایر ابعاد هوش اخلاقی نیز با خرده مقیاس‌های رضایت شغلی، همبستگی مثبت معنی داری دیده شد.

همه ضرایب همبستگی، معنی‌دار هستند ($p < 0/001$)، با بررسی نتایج به دست آمده در جدول فوق مشاهده می‌شود که همبستگی بین رضایت شغلی و هوش اخلاقی در همه ابعاد مثبت بوده که نشان دهنده ارتباط مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد. براساس جدول فوق، بیشترین همبستگی‌ها بین بعدهای درونی رضایت شغلی با

جدول ۳- ضرایب رگرسیون خطی رضایت شغلی بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی و هوش اخلاقی اعضای هیات علمی دانشگاه

متغیرها	ضرایب رگرسیونی استاندارد نشده		مقدار T	P. Value	ضریب تعیین تعدیل شده
	B	خطای معیار B			
سن	-۰/۱۳۴	۰/۱۵۶	۰/۸۶۲	۰/۳۹۱	۰/۹۶۶
جنس (مرد)	۲/۹۵۶	۲/۰۲۸	۱/۴۵۸	۰/۱۴۸	
سمت آموزش	-۱/۸۶۹	۱/۰۲۷	۱/۸۲۰	۰/۰۷۲	
سابقه کار	۱/۰۲۶	۱/۴۴۲	۰/۷۱۱	۰/۴۷۹	
بعد درستکاری هوش اخلاقی	۱/۱۵۴	۰/۲۸۴	۴/۰۵۹	<۰/۰۰۱	
بعد دلسوزی هوش اخلاقی	۰/۴۷۰	۰/۲۸۸	۱/۶۳۲	۰/۱۰۶	

دانشگاه ۷۵/۶۸ و میانگین رضایت کلی از شغل اساتید نیز ۵۸/۱۶ بود. ۷۷ درصد اساتید از نظر هوش اخلاقی و ۷۶ درصد آنها از نظر رضایت شغلی در سطح خوب و بالاتر بودند. ارتباط و همبستگی بین هوش اخلاقی و ابعاد آن با رضایت شغلی اساتید و ارتباط مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد. هرچه هوش اخلاقی افراد بالاتر باشد، رضایت شغلی آنها نیز بیشتر می‌شود؛ ولی بیشترین ارتباط بین بُعد درستکاری هوش اخلاقی با رضایت شغلی بود. این ارتباط در مطالعه پاکدل، گودرزی، پورکیانی و زمانیان نیز اثبات شد [۱۳، ۸-۱۵]. در پژوهش‌های موجود، کمتر به ارتباط هوش اخلاقی و رضایت شغلی به صورت مستقیم پرداخته شده و مطالعات در این مورد بسیار معدود می‌باشد؛ اما در تحقیقات زیادی به صورت غیرمستقیم به عوامل موثر بر رضایت شغلی و ارتباط آن با هوش اخلاقی و ابعاد آن اشاره شده است [۱۶-۱۸].

نتایج مدل رگرسیون خطی چندمتغیره، نشان دهنده اثرات خرده مقیاس‌های درستکاری و دلسوزی هوش اخلاقی بر رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه بود. همچنین جنس و سابقه کار افراد دارای تأثیر مثبت و سن و سمت آموزشی افراد تأثیر منفی بر رضایت شغلی داشته است. این مدل از قدرت تبیین بالایی برای پیشگویی رضایت شغلی برخوردار است. به تعبیر دیگر فاکتورهای ذکر شده در مدل ($\text{Adjusted R Square} = 0/966$)، تغییرات رضایت شغلی را تبیین می‌کند.

بحث

این پژوهش بر روی ۱۰۰ نفر از اساتید دانشگاه علوم پزشکی کاشان با هدف بررسی ارتباط هوش اخلاقی با رضایت شغلی اساتید انجام شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که میانگین هوش اخلاقی اساتید

بر توسعه ذهنی و اخلاقی دانشجویان، رضایتمندی از آموزش و نیز یادگیری آنها نیز تأثیر مثبت داشته باشد. در بسیاری مواقع، انتظارات جامعه از نظام آموزشی بیش از آنکه به توسعه حرفه‌ای افراد توجه داشته باشد، به توسعه اخلاقی آنها ارتباط دارد [۲۷]. هوش اخلاقی رهبران آموزشی و معلمان در مدارس، ایجاد صفت‌هایی همچون احترام، علاقه‌مندی و انگیزه دانشجویان را تقویت می‌کند و می‌تواند به دانش آموزان و دانشجویان آموخته شود. زیرا توسعه بیشتر هوش اخلاقی می‌تواند بازدهی مطلوبی در مدارس و جامعه داشته باشد و موجب افزایش راندمان کاری و بالا رفتن کیفیت تدریس شود [۶].

افرادی که هوش اخلاقی را تجربه نکرده‌اند، به سبب دارا بودن وجدان سطحی، ضعف در مهار امیال، حساسیت اخلاقی بالا و باورهایی که به گونه‌ای نادرست هدایت شده‌اند، در معرض خطر جدی قرار دارند [۱۹]. از طرف دیگر؛ دانشگاه‌ها نیز بعنوان تأثیرگذارترین مراکز اندیشه ورزی و تولید علم در هر جامعه‌ای، دارای مهم ترین منابع نیروی انسانی است که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه کافی، استعداد و مهارت خود را در خدمت موسسه بکار خواهند گرفت [۲۸]. از این رو باید در تمام سطوح، ویژگی‌های اخلاقی را نیز به تدریج به دانشجویان آموزش دهند تا بتوانند رفتارهای درست را از نادرست تشخیص دهند [۲۶]. زیرا افراد با هوش اخلاقی بالا، فعالانه بر مشکلات مقابله می‌کنند و از سلامت و رضایت بیشتری برخوردارند. این نوع هوش به مثابه نوعی جهت یاب برای اقدام به عمل درست و توانایی کاربرد اصول اخلاق جهانی در تعامل با دیگران است [۲۹].

از طرفی در بررسی ارتباط بین هوش اخلاقی افراد با خصوصیات دموگرافیک آنها، ارتباط معنی‌داری بین جنس اعضای هیات علمی با هوش اخلاقی در دو گروه خانم‌ها و آقایان مشاهده شد. به عبارتی وضعیت هوش اخلاقی مردان در سطح خیلی خوب و خانم‌ها در سطح خوب بود و رابطه معنی‌داری بین سمت آموزشی، سابقه کار و سن اعضای هیات علمی با میانگین کلی نمره هوش اخلاقی آنان مشاهده نشد. مطالعه باج (Bauch)، روسینسکی (Rucinski) و رحیمی نشان داد که سطح هوش اخلاقی در دو جنس زن و مرد، تفاوت معنی‌داری با هم دارند که مشابه نتایج این مطالعه است [۳۱،۳۰،۲۲]. در نتایج مطالعه بهرامی بر روی اساتید و ویمالاسیری (Wimalasiri) رابطه معنی‌دار آماری در سطح هوش اخلاقی جامعه پژوهش بر اساس متغیر جنس مشاهده نشد [۳۲، ۷]. حافظه (۲۰۱۲)، هم نتیجه گرفت بین هوش اخلاقی دختران و پسران مالزیایی، اختلاف معنی‌داری وجود ندارد که با پژوهش حاضر همسویی ندارد [۳۳]. با توجه به نتایج متفاوت بدست آمده در تحقیقات مختلف، می‌توان گفت، احتمالاً تفاوت به دلیل شرایط محیط کار، فرهنگ سازمانی، فرهنگ اجتماع و منطقه جغرافیایی محل زندگی و خصوصیات فردی افراد مورد مطالعه باشد. می‌توان گفت در صورت رضایت افراد از کار خود و در نتیجه کمک به

پژوهش‌های متعدد نشان می‌دهد که رضایت شغلی نقش بسیار اساسی در عملکرد اساتید دارد و عدم توجه به آن موجب توقف، رکود نسبی و زوال تدریجی می‌شود [۱۹]. از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار، عشق و علاقه به کار است [۸]. از این رو، رضایت شغلی اساتید و معلمان به عنوان یک شاخص مهم و مؤثر در کیفیت آموزش است که فداکاری، علاقه‌مندی و تعهد در مسئولیت‌شان را ممکن می‌سازد [۲۰].

رضایت شغلی در سه مفهوم رضایت درونی و رضایت بیرونی و رضایت کلی مورد سنجش قرار می‌گیرد. رضایت درونی، به معنای این است که افراد در رابطه با ماهیت وظایف شغلی‌شان چگونه فکر می‌کنند و شامل عواملی مانند «فرصت تنها کار کردن، امنیت شغلی، پایگاه اجتماعی ناشی از شغل، شانس ارائه کمک به دیگران و فرصت بکارگیری توانایی‌های فردی» می‌باشد و به گفته هرزبرگ، وقتی افراد از درون خود احساس رضایت کنند، بر کارآیی و موفقیت آنها افزوده می‌شود [۲۱]. از طرفی، موفقیت‌های سازمانی و شخصی، نیازمند رقابت اخلاقی است که همان کاربرد فعال هوش اخلاقی است، سازمان‌ها می‌توانند، محیط‌هایی ایجاد کنند که در آن مسئولیت‌پذیری، درستکاری، دلسوزی و بخشش به عنوان یک ارزش نهادینه شود [۱۷]. از این رو می‌توان انتظار داشت فردی که به اخلاقیات مقید باشد، به دلیل فلسفه‌ای که برای کار و فعالیت خود قائل است، نگرش مثبتی نیز به شغل خود دارد. در اساتید علوم پزشکی کاشان، رضایت شغلی و هوش اخلاقی اساتید بالا بود و ارتباط بین این دو نیز مشاهده گردید. لنیک و همکارانش نیز هوش اخلاقی را به عنوان عامل مهمی در موفقیت اقتصادی و مدیریتی می‌دانند [۶]. رحیمی، در مطالعه خود به بررسی ارتباط بین هوش اخلاقی و اثربخشی سازمان‌ها پرداخته و تأثیر هوش اخلاقی را در پیشرفت سازمانها انکارناپذیر می‌داند [۲۲]. هم چنین کلا رکن ارتقای هوش اخلاقی در دانشجویان را سبب ارتقای وضعیت دانشگاه‌ها و اجتماع می‌داند [۲۳]. مامده، هوش اخلاقی رهبران را در افزایش کارایی کارکنان و سازمان‌ها مؤثر می‌داند [۲۴]. همچنین گیری و کومار نیز نشان دادند که رضایت شغلی، اثر قابل ملاحظه‌ای بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان دارد [۲۵].

یافته‌های پژوهش سیادت و همکاران (۲۰۰۹)، نیز نشان داد که اکثر اساتید هوش اخلاقی و انگیزه پیشرفت بالایی دارند و رابطه معنی داری بین آنها وجود دارد. بنابراین جامعه دانشگاهی باید بر اصول اخلاقی تأکید داشته باشد. و ارتقای هوش اخلاقی در میان استادان به عنوان یک پیش نیاز مستمر برای رعایت اخلاق در محیط های علمی و آموزشی مطرح گردد [۲۶]. سطح مطلوب هوش اخلاقی اساتید، علاوه بر ایجاد محیط اخلاقی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، می‌تواند

ابعاد آن شامل درستکاری، مسئولیت پذیری، بخشش و دلسوزی بود. با توجه به تاثیر هوش اخلاقی در افزایش انگیزه و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی، جهت تعلیم و تربیت موثر دانشجویان برای سیستم‌های بهداشت و درمان، قطعاً توجه به این امر باعث افزایش بهره‌وری در سلامت جامعه نیز خواهد شد. بدیهی است اگر مدیران اهمیتی برای این مسائل قائل نباشند، کیفیت آموزش عالی و بهره‌وری اساتید کاهش و دچار مشکل خواهد شد. نظر به اینکه هوش اخلاقی نوعی توانایی اکتسابی بوده و قابل توسعه است، لذا در آینده باید به ایجاد سطح مطلوب هوش اخلاقی بوسیله آموزش و مهارت آموزی مستمر در اساتید دانشگاه توجه نمود. چه خوب است که دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور برای نهادینه ساختن و فرهنگ سازی هوش اخلاقی و توسعه اخلاق مداری در جامعه دانشگاهی برنامه ریزی نموده و همواره این مهم را سرلوحه اهداف دانشگاه قرار دهند.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل پایان نامه دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی است که در دانشگاه علوم پزشکی کاشان انجام شد. محققان از همکاری صمیمانه اعضای هیأت علمی دانشکده‌های این دانشگاه قدردانی می‌نمایند.

تامین نیازها و سلامت روحی و جسمی کارکنان، سازمان نیز قادر خواهد بود با پویایی، حرکتی مداوم را به سوی رشد و کمال و رسیدن به سطوح بالاتر از بهره‌وری که در جهت اهداف اساسی و وجودی سازمان است، قدم بردارد [۲۶]. نگاموک (۲۰۱۱)، معتقد است مراکز آموزش عالی باید در تمام سطوح، ضمن بررسی وضعیت اخلاقی، ویژگی های اخلاقی را نیز به تدریج به دانشجویان آموزش دهند تا بتوانند رفتارهای درست را از نادرست تشخیص دهند [۳۴]. با توجه به نقش بزرگ هوش اخلاقی در موفقیت سازمان، اگرچه سازمان‌های دولتی در کشور ما به ندرت وارد مقوله هوش اخلاقی شده‌اند؛ لیکن این نقطه قوت وجود دارد که مهارت‌های اخلاقی و هوش اخلاقی را می‌توان با آموزش، تقویت و ترویج کرد و با مهارت آموزی به افزایش آن در سازمان کمک کرد تا در نهایت منجر به افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری بیشتر دانشگاه‌ها گرد [۱۸].

از محدودیت‌های موجود در این مطالعه، می‌توان به مشغله زیاد و عدم دسترسی به اعضای هیئت علمی و عدم رغبت به تکمیل فرم به دلیل کمبود وقت، زیاد بودن تعداد سوالات و احتمال بروز خطا در تکمیل آن (۶۰ سوال)، کمبود منابع فارسی و انگلیسی در رابطه با هوش اخلاقی در دانشگاه علوم پزشکی کاشان اشاره نمود.

نتیجه گیری

این مطالعه، نشان ارتباط بین رضایت شغلی با هوش اخلاقی و

References

- 1- Shabani H. Educational Skills (Teaching Methods and Techniques). Tehran: Samt Publication 2006 (In Persian).
- 2- Salehi M, Baboli MB. The relationship between work ethics and management style with job satisfaction Employees University. Bioethics Journal 2017; 7(23):29-38 (In Persian).
- 3- Nadem M, Khodadadi N, Shojaee Z, Ramezani H, Moosavi R. Job satisfaction among psychiatric nurses in Shafa hospital in Rasht. Holistic Nursing and Midwifery Journal 2007; 17(57):37-43 (In Persian).
- 4- Esgandari G, Esgandari K, Beikzad J, Kordbacheh S. The effect of managers' moral intelligence on their communication skills in the social welfare organization. Productivity Management (Beyond Management) 2012; 6(21):105-28 (In Persian).
- 5- Borba M. The step-by-step plan to building moral intelligence. Available from: <http://www.parentingbookmark.com/pages/7virtues.htm>. Accessed Jul 30, 2018.
- 6- Lennick D, D FKP. Moral Intelligence 2.0: Enhancing Business Performance and Leadership Success in Turbulent Times. Boston: Pearson Education; 2011.
- 7- Bahrami MA, Asami M, Fatehpanah A, Dehghani Tafti A, Ahmadi Tehrani G. Moral intelligence status of the faculty members and staff of the Shahid Sadoughi University of Medical Sciences of Yazd. Journal of Medical

Ethics and History of Medicine 2012; 5(6):81-95 (In Persian).

8- Pakdel L, Sharifi S. Moral intelligence relationship with job satisfaction and organizational deviant behaviors youth and sports department of Fars Province. International Business Management 2016;10(7):1151-61.

9- Martins H, Proença T. Minnesota Satisfaction Questionnaire–Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. FEP Journal–Economics & Management: Working Paper 2012; 471(1). DOI: <https://doi.org/10.26537/iirh.v0i3.1825>

10- Weiss HM. Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. Human Resource Management Review 2002; 12(2):173-94.

11- Afkhami AM, Yazdani PZ, Kamali ZM, Rastegar K, Falahti M, Dehgan Z, Et Al. Relationship between job satisfaction and marital satisfaction in welfare organization of Yazd City. Toloo-E-Behdasht 2013; 12(1):119-32.

12- Mohamadi J, Ghazanfari F, Azizi A. Relationship between moral intelligence and nurses' quality of work life. Iran Journal of Nursing 2014; 27(90):54-64.

13- Goodarzi K, Javaherizadeh N, Mabood O, Amraei H R. Investigating the relationship between ethical intelligence and teacher's job satisfaction. Proceedings of the International congress on culture and religious thought 2013 Dec. 21; Boshehr, Iran (In Persian).

14- Poor Kiani M, Sadeghi Sarasia H, Taqavi Moghadam A. The study of the relationship between moral intelligence and job satisfaction with mental health among the accountants and financial managers of companies in Mashhad industrial town. Journal of Fundamentals of Mental Health 2016; 18(Special Issue):478-82 (In Persian).

15- Zamanian Z, Oladian M, Safari M. The relationship between self-efficacy and altruism among students of faculty of theology, Islamic Azad University, Tehran Branch. International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN 2356-5926 2016; 2(3):928-42.

16- Yazdani S, Akbarilakeh M, Ahmady S, Foroutan SA, Afshar L. Concept analysis: Value based curriculum. Biomedical and Pharmacology Journal 2015; 12(1):123-30.

17- Tovey EJ, Adams AE. The changing nature of nurses' job satisfaction: an exploration of sources of satisfaction in the 1990s. Journal of Advanced Nursing 1999; 30(1):150-58.

18- Lau H, Idris M. The soft foundation of the critical success factors on TQM implementation in Malaysia. The TQM Magazine 2001; 13(1):51-62.

19- Teymouri M, Tootoonchi M, Salehi M, Hassanzadeh A. Job Satisfaction among Faculty Members of Isfahan University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education 2008; 7(2):227-37 (In Persian).

20- Moroori M. A study on the relationship between job satisfaction and demographic variables and comparison of it among teachers of mentally and depressed students in Mazandaran Provinces. Exceptional Education 2010; 105:11-20 (In Persian).

21- kaldi AR, Samavatian B. Evaluating the causes and factors affecting job satisfaction of male and female

- employees. *Journal of Social Sciences* 2008; 2(2):73-89 (In Persian).
- 22- Rahimi GR. The Implication of Moral Intelligence and Effectiveness in Organization; Are They Interrelated? *International Journals of Marketing and Technology* 2011; 1(4):67-76.
- 23- Clarken RH. Moral Intelligence in the Schools. Proceedings of the Annual Meeting of the Michigan Academy of Sciences, Arts and Letters, Wayne State University 2009 Mar. 20; Detroit, United State of America.
- 24- Mamede C, Ribeiro N, CIGS E, Gomes DR, Rego A, editors. Leader's moral intelligence and employees' affective commitment: the mediating role of transformational leadership. Proceedings of the XXIV Luso-Spanish Conference on Scientific Management 2014 Feb. 6-8; Leiria, Portugal.
- 25- Giri VN, Kumar BP. Assessing the impact of organizational communication on job satisfaction and job performance. *Psychological Studies* 2010; 55(2):137-43.
- 26- Siadat S, Mokhtaripour M, Kazemi I. The relationship moral intelligence and team leadership in educational managers and non-educational managers from the perspective of faculty members in Isfahan medical science universities. *Journal of Health Management* 2009; 12(36):61-69 (In Persian).
- 27- Al-Hussami M, Saleh MY, Hayajneh F, Abdalkader RH, Mahadeen AI. The effects of undergraduate nursing student-faculty interaction outside the classroom on college grade point average. *Nurse Education in Practice* 2011; 11(5):320-26.
- 28- Vonk J, Shackelford TK, editors. *The Oxford Handbook of Comparative Evolutionary Psychology*. New York: Oxford University Press; 2012.
- 29- Bilimoria D, Perry SR, Liang X, Stoller EP, Higgins P, Taylor C. How do female and male faculty members construct job satisfaction? The roles of perceived institutional leadership and mentoring and their mediating processes. *The Journal of Technology Transfer* 2006; 31(3):355-65.
- 30- Belohlavek P. *The Unicist Ontology of Ethical Intelligence*. Blue Eagle Group, EBook; 2007.
- 31- Arredondo Rucinski D, Bauch PA. Reflective, ethical, and moral constructs in educational leadership preparation: effects on graduates' practices. *Journal of Educational Administration* 2006; 44(5):487-508.
- 32- Wimalasiri JS. Moral reasoning capacity of management students and practitioners: an empirical study in Australia. *Journal of Managerial Psychology* 2001; 16(8):614-34.
- 33- Nor Hafizah N, Zaihairul I, Geshina Ayu M. Moral competencies among Malaysian youth. *Health and the Environment Journal* 2012; 3(3):1-10.
- 34- Ngammuk P. A Study of 8 Fundamental Moral Characteristics among Thai Undergraduate Students. Proceedings of the 9th Annual Hawaii International Conference on Education 2011 Jan. 7-11; Honolulu, Hawaii.