

## مقاله‌ی پژوهشی

## بررسی رابطه هوش اخلاقی و رضایت شغلی با سلامت روان در بین حسابداران و مدیران مالی شرکت‌های شهرک صنعتی مشهد

## خلاصه

**مقدمه:** بسیاری از سازمان‌ها بر اهمیت کارکنان به عنوان مهم‌ترین دارایی خود تاکید دارند. پیشرفت و توسعه علم روان‌شناسی در دهه‌های اخیر به ویژه در حوزه‌های سلامت، اخلاق و رضایت‌مندی شغلی، نقش مهم و اثربخشی را به دنبال داشته است.

**روش کار:** پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش اخلاقی و رضایت شغلی با سلامت روان در حسابداران و مدیران مالی شرکت‌های شهرک صنعتی مشهد طراحی و اجرا شد. جامعه‌ی آماری به تعداد ۲۵۱ نفر می‌باشد. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران، ۱۵۱ نفر برآورد شده است. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی می‌باشد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه‌های هوش معنوی، رضایت شغلی و سلامت عمومی بودند. از آزمون‌های I پی‌رسون و رگرسیون چند متغیره برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

**یافته‌ها:** نتایج تحقیق در سطح خطای ۰/۰۱ نشان می‌دهد که هوش اخلاقی تأثیری بر سلامت روانی نداشته اما رضایت شغلی در تعیین سلامت روانی، موثر بوده است. نتایج حاکی از این بود که بین هوش اخلاقی و سلامت روان از لحاظ آماری ارتباط معنی‌داری وجود ندارد ولی بین هوش اخلاقی و رضایت شغلی و نیز سلامت روان و رضایت شغلی از لحاظ آماری ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

**نتیجه‌گیری:** بر اساس نتایج، رضایت شغلی می‌تواند رضایت روان را در بین حسابداران و مدیران مالی، افزایش دهد.

**واژه‌های کلیدی:** رضایت شغلی، سلامت روان، مدیران مالی، هوش اخلاقی

\*مسعود پورکیانی

گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران  
حسین صادقی سرآسیا  
گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

علی تقوی مقدم

گروه حسابداری، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

\*مؤلف مسئول:

گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران  
pourkiani@yahoo.com  
تاریخ وصول: ۹۵/۰۶/۰۱  
تاریخ تایید: ۹۵/۰۷/۰۸

## مقدمه

هوش اخلاقی به معنی ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست است (۶). در دنیای امروزی، تنها رهبران با هوش اخلاقی بالا می‌توانند در سازمان، اعتماد و تعهد ایجاد کنند که مبنایی برای تجارت گسترده و درست است (۷). تجارب مدیران تجاری در آمریکا، ژاپن و بسیاری از مؤسسات خصوصی و شرکتهای کارآفرینی، نشان داده است که رفتار اخلاقی، تنها انجام درست کار نیست، بلکه انجام کار درست است. همچنین پژوهش‌های انجام شده در بیش از ۱۰۰ شرکت نشان داد که هوش اخلاقی تأثیر بسیار قوی بر عملکرد مالی سازمان دارد (۸).

هوش اخلاقی می‌تواند در موارد زیر بر عملکرد و موفقیت سازمان تأثیر گذارد: ۱- توجه به منافع ذینفعان: علاوه بر سهامداران، گروههای دیگری نیز وجود دارند که از اقدامات سازمان تأثیر می‌پذیرند و دارای منافع مشروعی در سازمان هستند. تأمین منافع سهامداران بدون در نظر گرفتن منافع سایر ذینفعان، شیوهای غیر اخلاقی در مدیریت است. ۲- افزایش سود و مزیت رقابتی: توجه به تمام افراد و گروههایی که ذینفع هستند، میزان سود شرکتهای را در بلندمدت افزایش خواهد داد، زیرا موجب انگیزش نیروی انسانی، افزایش حسن نیت اجتماعی و اعتماد مردم و نیز کاهش جریمه‌ها می‌شود. طبق گزارش مجله‌ی فورچون، ۶۳ درصد مدیران عالی شرکتهای برتر تجاری بر این باورند که رعایت اخلاقیات، موجب افزایش تصویر مثبت و شهرت سازمان شده، منبعی برای افزایش مزیت رقابتی به شمار می‌آید (۹). ۳- افزایش تنوع طلبی: متخصصان پیش‌بینی می‌کنند که نیروی کار به گونه‌ای روزافزون، متنوع تر خواهد شد. شرکت‌هایی که بتواند نیازهای این افراد متنوع را درک کرده، از این تنوع به خوبی بهره‌گیرند، موفق تر خواهد بود. رعایت عدالت و اخلاق در برخورد با افراد متنوع در محیط کار، مدیریت آنها را تسهیل می‌کند و این امکان را برای سازمان فراهم می‌سازد که از مزایای نیروی کار متنوع بهره‌گیرند. ۴- کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل: ترویج خودکنترلی در سازمان به عنوان یکی از مکانیزم‌های اصلی کنترل از مباحثی است که بنیان آن بر اعتماد، اخلاق و ارزش‌های فردی قرار دارد. ترویج خودکنترلی باعث کاهش هزینه‌های ناشی از روشهای کنترل ۵- بهبود روابط، موجب افزایش سود می‌شود (۱۰). افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات: یکی از نتایج رعایت اخلاق کار در سازمان، تنظیم بهتر روابط در سازمان است که باعث افزایش جو تفاهم در سازمان و کاهش تعارضات بین افراد و گروهها شده، عملکرد تیمی را بهبود می‌بخشد. ۶- افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان: انتظار بروز خلاقیت توسط کسانی که کار خود را از لحاظ اخلاقی، ناپسند تلقی می‌کنند، واقعی و منطقی نیست. رعایت ملاحظات اخلاقی درگزینش و استخدام،

سازمانها در دنیای پویا و پر مخاطره‌ی امروزی برای اینکه بتواند بقای خودش را تحکیم بخشد، باید مدیران و کارکنان خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی و فراگیری هوش اخلاقی نماید زیرا رعایت آنها باعث دلگرمی کارکنان و به تبع آن افزایش کیفیت خدمات و در نهایت جلب رضایت ارباب رجوع و تثبیت بقای سازمان‌ها خواهد شد. مدیران با داشتن هوش اخلاقی بالا، می‌توانند با سالم سازی و بهینه کردن عملکرد امروز سازمانها، موقعیت و جایگاه آنها را در بازار رقابتی فردا تضمین کنند. مدیران برای اطلاع از وضعیت محیط داخلی و خارجی سازمانها، نیازمند برقراری ارتباط با عوامل داخلی و خارجی اند تا نسبت به رفع مسایل و مشکلات موجود اقدام و در راستای ارتقاء و توسعه‌ی سازمان بیش از پیش تلاش نمایند. سلامت از نیازهای اساسی انسان است که در توسعه پایدار نقش حیاتی دارد (۱). مفهوم سلامت روان شامل احساس درونی خوب بودن و اطمینان از کارآمدی خود، اتکا به خود، ظرفیت رقابت، وابستگی بین نسلی و خود شکوفایی توانای یهای بالقوه فکری و هیجانی و غیره می‌باشد. البته با در نظر گرفتن تفاوت‌های بین فرهنگ‌ها، ارائه تعریف جامع از سلامت روان غیرممکن می‌نماید. با وجود این، بر سر این امر اتفاق نظر وجود دارد که سلامت روان چیزی فراتر از نبود اختلالات روانی است و آنچه مسلم است این است که حفظ سلامت روان نیز مانند سلامت جسم، حائز اهمیت است (۲).

شخصی که سلامت روانی دارد، می‌تواند ضمن احساس رضایت از زندگی، با مشکلات، به طور منطقی برخورد نماید. به عبارت دیگر، افراد دارای سلامت روان، قادرند در عین کسب فردیت، با محیط نیز انطباق یابند (۳).

از سوی دیگر رضایت شغلی و حرف‌های مهمترین موضوع در بحث حفظ و نگهداری منابع انسانی هر سازمان بوده و به طور مستقیم به مسائلی چون سلامت جسمی و روانی نیروی کار، مشکلات مدیریتی و بسیاری از عوامل دیگر نیز مربوط می‌شود و از این میان، سلامت، بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر بسزایی دارد (۴).

رضایت شغلی حالتی عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگون است. اغلب مدل‌های سستی که به رضایت شغلی می‌پردازند بر احساس فرد در مورد شغلش تمرکز دارند اما آن چه رضایت شغلی را شکل می‌دهد ماهیت آن حرفه نیست بلکه انتظاراتی است که فرد از آن شغل دارد (۵).

با توجه به مطالب گفته شده، در واقع این مطالعه با هدف بررسی رابطه هوش اخلاقی و رضایت شغلی با سلامت روان می‌باشد.

مدارس عادی و استثنایی اشاره کرد. یافته‌های برخی پژوهش‌های دیگر حاکی از این بوده است که بین سلامت روان و برخی از ابعاد رضایت شغلی رابطه وجود دارد، از آن جمله پژوهش حسینی و شریف پور (۲۳) است که براساس یافته‌های آن بین ابعاد رضایت شغلی (سرپرست، همکار و پرداخت) و سلامت روان پرسنل رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد، اما بین ابعاد دیگر رضایت شغلی (کار و ارتقاء) و سلامت روان رابطه معنی داری وجود نداشت. پژوهش شمسی (۲۴) نیز نشان داد بین سن، جنسیت، ساعت تدریس و سابقه تحصیلی با رضایت شغلی، سلامت روان و باور منطقی معلمان رابطه معنی داری وجود ندارد. براساس یافته‌های پژوهش کاهه و هیودی (۲۲) سلامت روان با مؤلفه‌های رضایت کلی از شغل، رضایت از محیط فرهنگی و رضایت از رفتار فرهنگی دارای ارتباط معنادار بود و افرادی که رضایت بیشتری را ابراز داشتند، از سلامت روان بهتری نیز برخوردار بودند.

نتایج برخی پژوهش‌های انجام شده در خارج از ایران مانند پژوهش لاسبری و دیگران (۲۵) نیز حاکی از این بود که رابطه معنی داری بین رضایت شغل و سلامت جسمانی و روانی وجود دارد. احدی (۲۶) نیز وجود رابطه مثبت و معنی داری بین دو متغیر یادشده را مورد تأیید قرار داد. همچنین در پژوهش ماهشبابو و جادو (۲۷) رابطه مثبت و معنی داری میان رضایت شغلی و سلامت روان مشاهده شد. در تحقیق دیگری نیز رابطه منفی معنی دار استرس شغلی کارکنان با رضایت شغلی و سلامت جسمانی و روانی آنان نشان داده شد. در پژوهش لورتا (۲۸) نیز یافته‌ها حاکی از این بود که رضایت شغلی پایین با سطوح پایین سلامت روان در رابطه است.

### روش کار

پژوهش حاضر از نظر روش، پیمایشی و از حیث هدف، کاربردی است. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر، حسابداران و مدیران مالی شهرک صنعتی مشهد مورد مطالعه می‌باشد. بر اساس اطلاعات دریافت شده از شرکت‌های مورد مطالعه، تعداد آنان در فاصله‌ی زمانی انجام پژوهش، ۲۴۹ نفر به دست آمده است. برای محاسبه‌ی حجم نمونه‌ی آماری از فرمول کوکران استفاده شده است.

ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه می‌باشد. در همین راستا سه پرسشنامه هوش اخلاقی، رضایت شغلی و سلامت روان بین حسابداران و مدیران مالی شهرک صنعتی مشهد توزیع شد. برای سنجش هوش اخلاقی از پرسشنامه نیک و کیل (۲۰۰۵) تدوین شده است. در ایران توسط آراسته، عزیزی شمایی، جعفری راد و محمدی جوزانی در سال ۱۳۹۰ کار هنجاریابی آن انجام شده است. پرسشنامه هوش اخلاقی به عنوان

ارزیابی عملکرد، نظام پاداش‌ها، اخراج و کوچک‌سازی سازمان، باعث کاهش بدبینی و پرخاشگری و تعارض، مسئولیت‌پذیری بیشتر، افزایش تنوع طلبی و در نهایت افزایش ارزش، سود و درآمد سازمان خواهد شد (۱۱) و ۷- افزایش مشروعیت سازمان: امروزه در شرایط جهانی شدن و گسترش شبکه‌های اطلاعاتی، از سازمانها انتظار می‌رود در برابر مسایل محیط زیست، رعایت منافع جامعه و حقوق اقلیت‌ها حساسیت داشته، واکنش نشان دهند. به علاوه این شبکه‌ی گسترده، تمام فعالیت‌های سازمان‌ها را زیر نظر دارد و به راحتی می‌تواند از راه انجمن‌ها و مجامع مختلف، چهره‌ی سازمان‌ها را در انظار عمومی تغییر دهد.

یکی از متغیرهای مرتبط با سلامت روان، رضایت شغلی است به طوری که سلامت روان پایین منجر به نارضایتی شغلی می‌گردد و سلامت روان بالا، رضایت شغلی را به همراه دارد (۱۲).

رضایت شغلی مفهومی پیچیده و دارای جنبه‌های مختلف است (۱۳) و از ارکان ضروری ارتقای سلامتی و رضایت از زندگی به شمار می‌رود (۱۴). رضایت شغلی، نشان‌دهنده چگونگی احساس افراد نسبت به شغلشان به طور کلی و جنبه‌های متفاوت آن است (۱۵)، گلیس و کیم اظهار می‌دارند که رضایت شغلی عبارت است از اینکه افراد چه احساسی در مورد شغلشان و ابعاد مختلف آن دارند (۱۶). گیبسون و همکاران نیز رضایت شغلی را سطوح مختلفی از پیامدهای درونی و بیرونی و نگرش فرد در مورد آن پیامدها میدانند (۱۷).

علاوه بر آن فیشر و هانا (به نقل از ۱۸) رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد می‌نمایند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند. سطح رضایت شغلی بر اجرای مؤثر کار فرد تأثیر دارد (۱۹) به طوری که رضایت شغلی بالا، باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی (۱۸) بهبود کیفیت عملکرد، کاهش غیبت و تأخیر می‌گردد (۱۴) از سویی دیگر نارضایتی شغلی با تعدادی از علائم بالقوه آسیب‌رسان مرتبط است (۲۰) که از آن جمله می‌توان به اضطراب، نگرانی، تشویش، خلقت بد، ضعف در برقراری ارتباط و کاهش تعهد و تلاش فرد اشاره کرد (۱).

بحث سلامت روان و رابطه آن با رضایت شغلی موضوع پژوهش‌های متعددی در ایران و خارج از ایران بوده است.

هرچند که از این مطالعات یافت‌های متفاوتی حاصل شده، اما در بسیاری از این پژوهش‌ها وجود رابطه میان سلامت روان و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفته است. از جمله این مطالعات در ایران می‌توان به پژوهش خلج اسدی (۲۱) در جامعه کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار و پژوهش ویروی (۲۲) در بین آموزگاران

دادند. نتایج رگرسیون چند متغیری نیز نشان داد که هوش اخلاقی تأثیری بر سلامت روانی نداشته؛ اما رضایت شغلی در تعیین سلامت روانی موثر بوده است.

#### جدول ۱- ارزیابی اثر متغیرهای مستقل مورد مطالعه بر سلامت روان

| متغیرهای مستقل | B      | Beta   | T     | P     |
|----------------|--------|--------|-------|-------|
| مقدار ثابت     | ۸۱/۳   | -      | ۹/۴   | ۰/۰۰۱ |
| هوش اخلاقی     | -۰/۰۶۲ | -۰/۰۳۱ | -۰/۵۶ | ۰/۰۷  |
| رضایت شغلی     | ۰/۲۲   | -۰/۳۱  | -۶/۸  | ۰/۰۰۱ |

نتایج همچنین نشان داد که بین هوش اخلاقی و سلامت روان از لحاظ آماری ارتباط معنی داری وجود ندارد، ولی بین هوش اخلاقی و رضایت شغلی و نیز سلامت روان و رضایت شغلی از لحاظ آماری ارتباط معنی داری وجود دارد.

#### جدول ۲- ارتباط بین متغیرهای هوش معنوی، رضایت شغلی و سلامت روان

| متغیرهای مستقل | ضریب همبستگی پیرسون | سطح معنی داری |
|----------------|---------------------|---------------|
| مقدار ثابت     | ۰/۱۱۶               | ۰/۰۴۳         |
| هوش اخلاقی     | -۰/۰۳۴              | ۰/۲۱۴         |
| رضایت شغلی     | ۰/۳۱                | ۰/۰۰۱         |

#### بحث

در این مطالعه که با هدف بررسی رابطه هوش اخلاقی و رضایت شغلی با سلامت روان در حسابداران و مدیران مالی شرکت های شهرک صنعتی مشهد طراحی و اجرا شد، نتایج نشان داد که با افزایش هوش اخلاقی و سلامت روان، رضایت شغلی افزایش می یابد. نتایج تحقیق با تحقیقات لاسبری و ماهشاپو و جاداو و احدی و سایر تحقیقات ذکر شده همخوانی دارد (۲۷-۲۵).

به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که بین ابعاد سلامت روان (افسردگی، اضطراب، کارکرد اجتماعی و سلامت جسمی) و با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و متغیرهای افسردگی، اضطراب، کارکرد اجتماعی و سلامت جسمی می توانند رضایت شغلی را تبیین کنند. یافته های بدست آمده از پژوهش حاضر کاربردهای عملی را القا می کند. می توان با تدوین سیاست ها و اجرای برنامه هایی با هدف ارتقای سلامت روان حسابداران، رضایت شغلی آنها را بالا برد. اخلاق، سلامت روان و رضایت شغلی جنبه هایی اجتناب ناپذیر از زندگی سازمانی در بین کارکنان می باشند. در صورتی که سازمان بتواند در زمینه ارتقاء سلامت و به ویژه اخلاق و ایجاد انگیزه در کارکنان تلاش و فعالیت هایی انجام دهد، این امر باعث افزایش سطح رضایتمندی، بهبود کیفیت خدمات، جلوگیری از رکود و خمودگی، ابتکار، خلاقیت، کاهش تنش ها و فشارهای روانی می گردد.

توانایی کاربرد اصول اخلاق جهانی در اخلاقیات، اهداف و مراودات یک فرد از روی قاعده است. روایی پرسشنامه از نوع روایی صوری می باشد. پایایی آن نیز بر اساس آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۳۸ به دست آمد که با توجه به مقدار به دست آمده، پرسشنامه دارای پایایی مطلوبی است و سوالات همبستگی درونی دارند.

جهت بررسی رضایت شغلی افراد مورد مطالعه نیز از پرسشنامه رضایت شغلی استفان رابینز که حاوی ۳۹ سوال می باشد، استفاده شد. در تحقیق حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۹۹ بدست آمد که نشان می دهد پایایی در حد مطلوب است و سوالات همبستگی درونی دارند. در دیگر مطالعه در ایران، پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۵ به دست آمده است (۲۹).

همچنین جهت بررسی سلامت روان از پرسشنامه سنجش سلامت روانی افراد (GHQ) که توسط گلدبرگ ساخته شده است استفاده شده است. در پژوهش حاضر از فرم ۲۸ سؤالی استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۴ خرده مقیاس نشانه های جسمی، اضطراب، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی است. روایی آن با استفاده از پرسشنام های که بر اساس نظریه هرزبرگ تدوین شده، بررسی و تأیید شده است. ضریب پایایی پرسشنامه نیز ۰/۸۸ است.

پرسشنامه های مذکور پس از تکمیل، جمع آوری گردیدند. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون های آماری توصیفی، رسم جدول و نمودار و آزمون های همبستگی پیرسون، آنالیز واریانس و رگرسیون چند متغیری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

#### نتایج

از تعداد ۱۶۰ نفر افراد مورد مطالعه، ۱۲۳ نفر مرد و بقیه زن می باشد. از نظر سنی بیشتر پاسخگویان بین ۲۵ تا ۳۵ سال سن داشته اند و از نظر تحصیلات به ترتیب ۱۵ درصد فوق دیپلم، ۶۳ درصد لیسانس و مابقی فوق و دکتری می باشند.

در خصوص ویژگی های دموگرافیک بررسی شده در این مطالعه، آزمون آنالیز واریانس یک طرفه، بین هوش اخلاقی، رضایت شغلی و سلامت روان طبقات سنی مختلف تفاوت معنی دار نشان نداد ( $P \geq 0/05$ ) همچنین میزان رضایت شغلی و هوش اخلاقی در دو جنس تفاوت معنی داری نداشت ( $P \geq 0/05$ ) اما بین جنس و سلامت روان و نیز تحصیلات و سلامت روان تفاوت معنی داری مشاهده شد ( $P \geq 0/05$ ).

در این مطالعه متغیرهای مستقل هوش اخلاقی و رضایت شغلی به خوبی تغییرات متغیر وابسته یعنی سلامت روان را در سطح ۱٪ نشان

حسابداران و مدیران مالی چون با مسائل مالی شرکت سر و کار دارند و از اسرار شرکت خبر دارند باید جنبه‌های اخلاقی را رعایت کند که همین جنبه‌های اخلاقی باعث سلامت روان و در نهایت رضایت شغلی آنان می‌شود.

کاستی‌های تحقیق حاضر و پیشنهادات برای پژوهش‌های آینده به شرح زیر می‌باشد.

این پژوهش دارای ویژگی‌های مطالعات مقطعی است. پیشنهاد می‌شود در

فواصل دوساله تکرار گردد تا تغییرات و پایایی یافته‌های آنرا نشان دهد. در سایر نواحی ایران و شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار انجام شود و نتایج مقایسه شود.

### نتیجه‌گیری

در راستای عملی شدن و ایجاد فرهنگ قوی و مثبت، تبیین ویژگی‌های اخلاقی که بتواند تحقق اهداف و افزایش عملکرد سازمان را حاصل کند لازم است.

### References

1. Asghari A. [The relationship between self-empowerment and job satisfaction of teachers in Tehran]. MS. Dissertation. Shahid Beheshti University, 2006. (Persian)
2. Abbaszadeh A. [The global health report in 2001, mental health: new conception, new hope]. Tehran: The Cultural Institute of Great Ibn-e-Sina; 2001: 30-33. (Persian)
3. Koushan M, Waghei S. [Mental Health]. 1<sup>st</sup> ed. Tehran: Andisheh Rafee; 2005: 24-6. (Persian)
4. Ashraf Parizi H. [Job satisfaction librarians working in public libraries affiliated with the Ministry of Culture and Islamic Guidance roots in the province]. MS. Dissertation. Tehran University, 2003. (Persian)
5. Naderi F, Asgari P, Roushani Kh. The relationship between spiritual intelligence, emotional intelligence and life satisfaction among senile in Ahwaz city. J Soc Psychol 2010; 5(13): 127-38.
6. Borba M. The step-by-step plan to building moral intelligence. Nurturing Kids Heart and Souls, National Educator Award. National council of self-esteem. Jossey-Bass; 2005.
7. Safair S, Fattahzadeh AA. [Global health report in 2003]. The Cultural Institute of Great Ibn-e-Sina. The Ministry of Health and Medical Education; 2003: 12-5. (Persian)
8. Turner N, Barling J. Transformational leadership and moral reasoning. J Appl Psychol 2002; 87(2): 304-10.
9. Buckley MRD, Beu D, Frink DD. Ethical issues in human resources systems. Hum Resour Manag Rev 2001; 11(15): 11-29.
10. Lau HC, Idris MA. Soft foundations of the critical success factors on TQM implementation in Malaysia. TQM Magazine 2005; 13(4): 515-52.
11. Davis K, Donaldson T. Business ethics. Manag Decis 1990; 28(6): 23-24.
12. Mei-Lee MS, Liao SC, Chiang FT. Relationship between mental health and job satisfaction among employees in a medical center department of laboratory medicine. 2009.
13. Gui L, Barriball KL, While AE. Job satisfaction of nurse teachers: A literature review. Part II: Effects and related factors. Nurse Education Today 2009; 29(5): 477-87.
14. Habib S, Shirazi M. [Mental health and job satisfaction among employees of general hospital]. Iranian journal of psychiatry and clinical psychology 2003; 4: 64-73. (Persian)
15. Spector P. Industrial and organizational psychology: Research and practice. New York: John Wiley and Sons; 2000.
16. Gellis ZD, Kim JC. Predictors of depressive mood, occupational stress, and propensity to leave in older and younger mental health case manager. Commun Ment Health J 2004; 40: 50.
17. Gibson JL, Ivancevich JM, Donnelly JH. Organizations-behavior-structure-processes. 10<sup>th</sup> ed. Boston: McGraw-Hill; 2000.
18. Shafiee Abadi A. [Career counseling and vocational guidance and career selection and theories]. Tehran: Roshd; 2003. (Persian)
19. Bacharach SB. Work design, role conflict and role ambiguity, the case of elementary and secondary school. Educ Eval Policy Anal 1990; 12(4): 415-35.
20. Kaldi A, Asgari G. [Employee job satisfaction survey-103 Education Elementary Education in Tehran]. Journal of psychology and educational sciences 2003; 33: 120. (Persian)
21. Khalaj Asadi Sh. [Examines the relationship between job satisfaction and mental health of women and men working Azad University of Garmsar, the feet of a master or advice]. Islamic Azad University, Roodehen; 2008. (Persian)
22. Kahe D, Hiyudi T. [Job satisfaction and mental health]. Payesh 2012; 11(3): 391-7.
23. Husseini S, Husseini Sharif Pour M. [Investigate the relationship between job satisfaction and mental health among staff Imam Khomeini Relief Committee] RA (Chaharmahal and Bakhtiari). Business and management studies 2006; 22: 30. (Persian)
24. Shamsi A. [Examine the relationship between job satisfaction, mental health and academic achievement of the students a reasonable belief tips with their third grade teacher in the city Khomeini 1381-2]. MS. Dissertation. Faculty of Education. Teacher Training University, 2003.
25. Lounsbury J. Personality, career satisfaction and life and mental health satisfaction: Test of a directional model. J Career Assess 2004; 12: 395-406.
26. Ahadi B. [Relationship between mental health and job satisfaction among high school principals and teacher in Iran]. Research journal of biological sciences 2009; 4(3): 363-8.
27. Maheshbabu N, Jadhav SG. Job satisfaction and mental health of secondary school couple teachers. Golden research thoughts 2012; 2(6): 1-5.
28. Strivatra AK. Occupational stress and consequent strains in relation and personality. J Acad Appl Psychol 2001; 27(1-2): 22-36.
29. Loreta G, Aukse E. Job satisfaction and subjective health among sales managers. Blatic J Manag 2009; 4(1): 51.
30. Noorbakhsh M, Alizadeh M. Survey of job satisfaction in physical education teachers in Ahwaz city, 2004: 171-89.