

رابطه هوش اخلاقی با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت ابوذر شهبازی؛ حسن رهگذر^{۲*}

تاریخ دریافت: ۹۴/۹/۱۴ صص ۲۴۴-۲۱۹ تاریخ پذیرش: ۹۵/۲/۷

چکیده

این پژوهش با هدف توصیف رابطه بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت به تعداد ۱۷۰ نفر که ۱۱۵ نفر از آن‌ها به عنوان حجم نمونه براساس جدول مورگان انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری از نوع نمونه‌گیری تصادفی بوده است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های هوش اخلاقی لینک و کیل (Lennick, 2005) و Allen & Meyer (1991) و پرسشنامه اعتماد سازمانی دکتر بیه (Bayh, 2002) بهره گرفته شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از روش‌های آماری میانگین، انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین هوش اخلاقی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد. اما درخصوص رابطه هوش اخلاقی با اعتماد سازمانی نتایج بیانگر آن بود که رابطه مستقیم و معناداری بین این دو متغیر وجود دارد.

واژگان کلیدی: هوش اخلاقی، تعهد سازمانی، اعتماد سازمانی، کارکنان.

^۱ گروه علوم تربیتی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

* نویسنده مسئول: Rahgozar.hasan@yahoo.com

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز می‌باشد.

مقدمه

بدون تردید سازندگی درونی انسان و اصلاح و تهذیب نفس او در سعادت فردی، اجتماعی، دنیوی و اخروی او نقش بسزایی دارد. به طوری که اگر انسان تمامی علوم را تحصیل کند و کلیه ی نیروهای طبیعت را به تسخیر خویش در آورد، اما از تسخیر درون و تسلط نفس خود ناتوان باشد، از رسیدن به سعادت و نیل به کمال، باز خواهد ماند. تربیت روحی و اخلاقی انسان و در یک کلام "برنامه‌ی انسان‌سازی"، برای هر جامعه‌ای امری به تمامیت جدی و حیاتی است. بر این اساس هوش اخلاقی در برگرفته‌ی نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله است که بالاترین سطوح رشد را در حیطه‌های مختلف شناختی، معنوی و هیجانی شامل می‌شود. این هوش به فرد دید کلی در مورد زندگی و همه تجارب و رویدادها می‌دهد و او را قادر می‌سازد به چارچوب بندی و تفسیر مجدد تجارب خود پرداخته، شناخت و معرفت خویش را عمق بخشد (Mazaheri, 2009).

امروزه اخلاقیات از عامل‌های اصلی عملکرد موفقیت‌آمیز در یک محیط رقابتی به شمار می‌رود. عدم توجه به اخلاق در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند معضلات بزرگی برای سازمان‌ها به وجود آورد. در این میان، قضاوت افراد در مورد اخلاقی بودن و یا غیراخلاقی بودن کارها بر کمیت و کیفیت کار آنان در نتیجه موفقیت سازمانی تاثیر قابل توجهی خواهد داشت. دانشگاه‌ها از جمله سازمان‌هایی هستند که در هر جامعه از حساسیتی خاص برخوردارند. لذا دانشگاه‌ها بیش از سایر سازمان‌ها با نیروی انسانی در ارتباطند و عهده‌دار تامین و تربیت نیروی انسانی متخصص می‌باشند. بنابراین مدیران باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان به وجود آورند تا کارکنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری هرچه بیشتر کارکنند که این امر نیازمند وجود رهبری با هوش اخلاقی بالا است (Mazaheri, 2009).

امروزه پیشرفت جامعه در گرو استفاده بهینه از نیروی انسانی است. افراد از لحاظ توانایی‌ها و استعداد و علایق با یکدیگر متفاوت هستند بنابراین انتظارات متفاوتی دارند حصول هدف‌های سازمانی به نحو مطلوب مستلزم تهیه و اجرای برنامه‌ها و خط مشی‌های هدایت و کنترل منابع انسانی می‌باشد. به عبارتی دیگر، مزیت دیگری که سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر دارند تنها در بکارگیری فن آوری جدید نیست بلکه بالا بردن اعتماد به نفس و میزان تعهد و وابستگی کارکنان به اهداف سازمانی نهفته است. اکنون موقعیت به صورتی درآمده که داشتن کارکنان پر انرژی و خلاق با سرمایه تعهد، مهم‌ترین منابع سازمانی در نظر گرفته می‌شوند. از این نظر یکی از موضوعات مهم در رفتار و روابط انسانی تعهد است، تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها در بسیاری از تحقیقات مورد تأیید قرار گرفته است (allen&meyer, 1991). تعهد، نوعی نگرش و

احساس درونی فرد نسبت به سازمان، شغل یا گروه است که در قضاوت ها، عملکرد و وفاداری فرد نسبت به سازمان، تأثیرگذار می‌باشد (Nadi&Moshfeghi, 2009).

پژوهشگران ادراک از اعتماد و امید به سازمان را، یک پیش نیاز بالقوه تعهد سازمانی محسوب کرده اند (Brockner, 1996). تعهد سازمانی از متغیرهای مهم سازمانی است که عبارت است از نگرش‌های مثبت و منفی افراد به کل سازمان (نه شغل) که در آن مشغول به کارند. این متغیر را می‌توان به طور اختصار، اعتقاد به ارزش ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد (Pedramniya, 2012).

تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان‌دهنده تمایل نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است. همچنین تعهد سازمانی با بسیاری از رفتارهای کارکنان مرتبط است. کولورسون معتقد است در سال‌های اخیر، تعهد کارکنان نیروی موفقیت یک سازمان به شمار می‌رود. از این رو نگرش‌های کارکنان در زمینه کار و سازمان برای مدیران ضروری به نظر می‌رسد. در این میان تعهد سازمانی توجه زیادی را به خود جلب کرده است که محور توجه پژوهشگران بوده و موضوع فرا تحلیل‌های زیادی قرار گرفته است (Houman, 2010).

وجود جوّ اعتماد و حاکم بودن آن بر روابط انسانی در میان افراد، یکی از آرزوهایی است که از دیر باز وجود داشته است. اعتماد از آنرو دارای اهمیت است که مدیران به دنبال درک و شناخت چگونگی ایجاد همکاری مؤثر در سازمان‌ها می‌باشند و در این میان اعتماد عاملی کلیدی است چرا که همکاری را بوجود می‌آورد (Tyler, 2000).

نظر به این‌که وجود جوّ اعتماد موجب تقسیم اطلاعات، تعهد به تصمیمات، رفتار شهروندی سازمانی، بهبود روحیه کارکنان و افزایش نوآوری می‌شود و به مدیریت اثربخش سازمان‌ها کمک می‌کند؛ از این رو اندیشمندان مدیریت، اعتماد را عامل مهمی در همکاری و تعارض، تغییر و بالندگی سازمانی، مشارکت، ارتباطات و قراردادهای اجتماعی می‌دانند (Alvani&Danaeefard, 2001).

بنابراین می‌توان گفت که وجود افراد مورد اعتماد در سازمان‌ها باعث کاهش هزینه‌های اضافی می‌گردد و افراد از فرصت‌های سازمان به نحو مطلوبی بهره می‌برند و با عشق و علاقه به انجام وظایف خود می‌پردازند. اعتماد اساس موفقیت در زندگی شخصی و روابط کاری می‌باشد، در واقع تمام روابط سازمانی بر مبنای اعتماد ایجاد می‌شود. خیلی مهم است مدیر و کارکنان اهمیت

اعتماد، چگونگی ترویج و ارتقای آن و نقش خودشان در ایجاد اعتماد مورد توجه قرار بدهند (2007، Fitzroy).

در پژوهش‌های مختلف نشان داده شده است که عوامل متعددی در افزایش و یا کاهش تعهد افراد نسبت به سازمان مؤثرند که از جمله می‌توان به اعتماد سازمانی اشاره نمود (Hemmati, 2013).

برخی از تحقیقات نشان داده‌اند که اعتماد سازمانی باعث می‌شود افراد در روابط اجتماعی خود با دیگران هرگونه بدگمانی را کنار گذاشته و روابط صمیمانه‌ای را برقرار کنند، که بدون اعتماد چنین روابطی تشکیل نمی‌گردد، زمانی که سطح اعتماد در سازمان بالاست، کارمندان احساس اطمینان به رهبری سازمان را پیدا می‌کنند و آن را عملاً نشان می‌دهند (Mirzaee, 2009).

از طرفی در برخی از منابع ذکر گردیده است که اعتماد سازمانی یک عنصر مهم در تعیین عملکرد کارکنان و تعهد آن‌ها نسبت به سازمان می‌باشد، اعضای سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا اعتماد سازمانی را افزایش دهند زیرا تاثیرات مثبت زیادی بر کارکنان دارد و بر اثربخشی و کارایی سازمان می‌افزاید (Laschinger, 2000).

بنابراین سوال اصلی پژوهش این است که بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت به چه میزان رابطه وجود دارد؟

دانشگاه‌ها بیش از سایر سازمان‌ها با نیروی انسانی در ارتباط و عهده‌دار تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص می‌باشند. بنابراین دانشگاه نیازمند فضایی است که در آن کارکنان، اعضای هیأت علمی، مدیران و دانشجویان افرادی مسئولیت‌پذیر، دلسوز، درستکار و به طور کلی اخلاقی بار آیند و با تکیه بر انرژی درونی خود و با تلاش، از شکست نهراسند و آن را پلی برای رسیدن به پیروزی بدانند باید باور داشت مدیران دانشگاه، مدیریت منابع و امکانات لازم مسئولیت اداری دانشگاه را به عهده دارند، اولین کسانی هستند که با رفتار، گفتار و کردار خود اصول اخلاقی را در سازمان رواج می‌دهند و تأثیر بسزایی بر اعمال یکدیگر دارند (Akhlaghi Bonari, 1994).

با توجه به نقش موثری که نیروی انسانی در روند توسعه دانشگاه‌ها دارند، این پژوهش می‌تواند علاوه بر اینکه بستر مناسبی برای پژوهش‌های بیشتر فراهم نماید، میزان آگاهی مدیران بخش‌های مختلف دانشگاه را نسبت به ارتباط این سه متغیر بر عملکرد و رفتار کارکنان بالا برده و بر دانش آن‌ها در این خصوص بیافزاید. چرا که یکی از عوامل عمده ناکارآمدی سازمان‌ها به خصوص دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت عدم اطلاع و نداشتن دانش لازم مدیران در خصوص مسائل روانشناختی

مدیریت کارکنان است. لذا امید است که نتایج کاربردی این پژوهش، بتواند در افزایش ابعاد هوش اخلاقی، تعهد و اعتماد سازمانی کارکنان مؤثر واقع شود.

زارع نژاد (Zare Nejad, 2014) در تحقیقی تحت عنوان "رابطه رهبری معنوی و هوش اخلاقی با تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت" را مورد بررسی قرار داد و نتایج نشان داد بین هوش اخلاقی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.

میرزایی (Mirzaee, 2014) به " بررسی رابطه هوش اخلاقی و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان مشکین شهر" پرداخت و نتایج نشان داد بین هوش اخلاقی و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

عابدینی (Abedini, 2013) در " بررسی رابطه بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی با تعهد سازمانی مدیران دبیرستان‌های شهرستان بندرعباس" دریافت که برای برخورداری از افراد متعهد و با اعتماد در محیط کار، باید مهارت‌های هوش سازمانی و هوش اخلاقی را به عنوان توانایی‌هایی لازم برای بهره‌مندی از تعهد سازمانی مورد توجه قرار داد و شناخت ارتباط این متغیرها نتایج مثبتی در محیط سازمانی به خصوص مدارس ایجاد می‌نماید.

جوادی (Javadi, 2012) در تحقیقی تحت عنوان " بررسی رابطه هوش اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان شهرداری سبزواری" پرداخت و نتایج نشان داد بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.

شاهرودی ره‌ور (Shahroudi, 2012) به بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و تعهد سازمانی در شرکت مادر تخصصی دارویی و تجهیزات پزشکی کشور وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی پرداخت و نتایج نشان داد که بین هوش اخلاقی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت مادر تخصصی دارویی و تجهیزات پزشکی کشور رابطه معناداری وجود دارد.

اسماعیلی طرزی و همکاران (Esmaeeli, 2012) در تحقیقی تحت عنوان "رابطه هوش اخلاقی با میزان اعتماد آفرینی مدیران" دریافتند که بین متغیرهای هوش اخلاقی و میزان اعتماد آفرینی مدیران رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد. همچنین بین هوش اخلاقی مدیران با میزان اعتماد راسخ، میزان اعتماد مبتنی بر صداقت، میزان اعتماد فراگیر، میزان اعتماد پایدار، میزان اعتماد متقابل رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد.

ماسموزیدین، ماسیاراح، ژیانمینووان (Zulhaid, Masmuzidin, 2012) پژوهشی تحت عنوان یادگیری ارزش‌های اخلاقی از طریق فناوری مجازی، ایجاد و ارزیابی افسانه‌های قدیمی مالزیایی انجام دادند. در این تحقیق عنوان شده ارزش‌های اخلاقی، یکی از مهم‌ترین درس‌هایی است که به کودکان مالزیایی آموزش داده می‌شود. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که ارزش‌های اخلاقی می‌تواند از طریق یک محیط یادگیری مجازی طرح‌ریزی شده و آموزش داده شود.

کنشیرو (Kaneshiro, 2008) در رساله دکتری خود تحت عنوان تحلیل عدالت سازمانی، اعتماد و تعهد سازمانی به بررسی بین این سه متغیر پرداخته است. هدف این پژوهش بررسی عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی به عنوان متغیرهای پیش‌بین برای تعهد سازمانی به عنوان متغیر ملاک بوده است نمونه آماری این پژوهش ۷۰ نفر از کارمندان سازمان‌های دولتی بوده است و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از همبستگی و رگرسیون چند متغیری استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی به طور مستقیم با تعهد سازمانی رابطه دارد بویژه با تعهد اثربخش و هنجاری، اگرچه رابطه مشخصی بین عدالت و اعتماد با تعهد مداوم یافت نشد، رابطه عدالت سازمانی با اعتماد مشخص بود به ویژه رابطه بین عدالت سیستمی، تعاملی و رویه‌ای با اعتماد سیستمی و بین فردی.

اکپرا و وین (Ekpera & Vine, 2008) پژوهشی در رابطه با تأثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کشور نیجریه صورت گرفت و نتایج این پژوهش حاکی از وجود رابطه معنادار بین اخلاق سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی بود.

اسکات کریستوفر (christopher, 2006) در پژوهشی به بررسی رابطه میان اعتماد بین فردی و سازمانی با تعهد سازمانی پرداخته است نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و مهمی میان اعتماد بین فردی و تعهد سازمانی وجود دارد، همچنین نتایج نشان دادند که رابطه مثبت و مهمی میان اعتماد سازمانی و تعهد وجود دارد و بین اعتماد به سرپرست و افزایش کیفیت رابطه مثبت برقرار است.

اهداف و فرضیه‌های پژوهش

• هدف کلی

تبیین رابطه هوش اخلاقی با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت است.

• فرضیه اصلی

بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت رابطه وجود دارد.

• فرضیات فرعی

فرضیه اول. بین ابعاد هوش اخلاقی با ابعاد تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم. بین ابعاد هوش اخلاقی با ابعاد اعتماد سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم. ابعاد هوش اخلاقی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی می‌باشد.

روش شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری، توصیفی پیمایشی بوده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان رسمی و قراردادی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت در سال ۹۳ بوده اند که تعداد آن‌ها در این سال ۱۷۰ نفر بوده اند و از این تعداد ۱۱۴ نفر مرد و ۵۶ نفر زن می‌باشند. در این پژوهش حجم نمونه کارکنان براساس جدول مورگان محاسبه گردید که تعداد ۱۱۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. تعداد ۳۸ پرسشنامه بین کارکنان زن و تعداد ۷۷ پرسشنامه بین کارکنان مرد توزیع گردید.

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده می‌شود:

• پرسشنامه هوش اخلاقی

پرسش‌نامه هوش اخلاقی توسط لینک و کیل در سال ۲۰۰۵ تدوین شده و در سال ۱۳۹۰ در ایران توسط آراسته، عزیزی شمامی، جعفری‌راد و محمدی جوزانی کار هنجاریابی آن انجام شده است. این متغیر از طریق پاسخگویی به پرسش‌نامه هوش اخلاقی که دارای ۴۰ سؤال و ده خرده آزمون می‌باشد، سنجیده می‌شود. در هوش اخلاقی بالاترین نمره ۱۰۰ می‌باشد. بر اساس طیف

لیکرت ۵ گزینه‌ای است که به هرگز نمره ۱، به ندرت نمره ۲، بعضی اوقات نمره ۳، در بیشتر مواقع نمره ۴ و در همه مواقع نمره ۵ تعلق می‌گیرد. پس از نمره‌گذاری جمع کل را بر عدد ۲ تقسیم می‌شود. نمره زیرمقیاس‌های هوش اخلاقی نیز به همین صورت محاسبه می‌شود. یعنی جمع نمره سوالات هر زیرمقیاس تقسیم بر ۲ خواهد شد.

روایی و پایایی پرسش‌نامه توسط مارتین و آستین (Astin & Martin, 2010) تأیید شده است (Lennick & Kiel, 2005). در سال ۱۳۹۰ در ایران توسط آراسته، عزیزی شمایی، جعفری‌راد و محمدی جوزانی کار هنجاریابی آن انجام شد (Azizi, 2011). در پژوهش حاضر نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی بعدهای هوش اخلاقی محاسبه گردید که نشان داد پایایی کل ۰/۷۲ بود که این نتیجه حاکی از اعتبار بالای پرسشنامه بوده است.

• پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی

جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و می‌یر (1991) که توسط شکرشکن (Shekarshekan, 1996) ترجمه و تألیف گردیده، استفاده شد. پرسشنامه‌ی موردنظر سه مؤلفه‌ی تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر را ارزیابی می‌نماید. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال می‌باشد و پاسخ‌ها به صورت طیف از خیلی کم تا خیلی زیاد طراحی شده است. در تحقیقی که توسط مولایی (Molaei, 1998) انجام گرفته است، ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۸۱ محاسبه گردیده است. در پژوهش سالارزهی (Salarzehi, 1999) مقدار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمده است و در نهایت دولت‌خواهان (Dolatkhahan, 2001) رقم آلفای کرونباخ را برای این پرسشنامه برابر ۰/۷۴ محاسبه نموده است. همچنین هاک، باسیو و هاسدورف (Huk & Basiyo, 1994) با استفاده از آلفای کرونباخ، پایایی این ابزار را برای هر سه بعد تعهد سازمانی محاسبه نموده‌اند (Salahi, 2012). در پژوهش حاضر نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی بعد تعهد عاطفی ۰/۷۰، تعهد مستمر ۰/۷۲ و تعهد هنجاری ۰/۷۰ محاسبه شد که نشان از اعتبار بالای پرسشنامه بوده است.

• پرسشنامه اعتماد سازمانی

جهت سنجش اعتماد سازمانی از پرسشنامه اقتباس شده از رساله دکتری بیه (Byhe, 2002) استفاده شده است. این پرسشنامه استاندارد بوده، دارای ۳ سؤال می‌باشد و اعتماد سازمانی را در دو سطح اعتماد بین فردی و اعتماد سیستمی مورد بررسی قرار می‌دهد و براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت ساخته شده و از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) تشکیل می‌شود. در این پرسشنامه سوالات ۳۴، ۳۳، ۸، ۷، ۳، ۲، ۱، مربوط با اعتماد بین فردی و سوالات ۳۲- ۶، ۵، ۴، ۹، مربوط به اعتماد سیستمی می‌

باشد. در پژوهشی به منظور تعیین پایایی آزمون، رضائیان (Rezaeeyan, 2012) از روش آلفای کرونباخ استفاده نموده، که میزان ضریب پایایی به دست آمده مقدار $0/85$ می باشد. پایایی پرسشنامه‌ی فوق که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفت توسط جعفری و کرمی (Jafari&Karami, 2010) با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه گردید و میزان ضریب پایایی این پرسشنامه $0/90$ به دست آمد (Rezaeeyan, 2012). در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی پرسشنامه نشان داد که بعد اعتماد بین فردی دارای ضریب $0/85$ و اعتماد سیستمی دارای ضریب $0/80$ می باشد که بیانگر اعتبار بالای ابزار اعتماد سازمانی است.

روش آماری

از شاخص‌های آماری توصیفی میانگین، انحراف معیار و از روش‌های آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره گام به گام استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

فرضیه اصلی. بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت رابطه وجود دارد.

برای بررسی فرض اصلی تحقیق از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد.

جدول ۱. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در رابطه هوش اخلاقی با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	تعهد سازمانی	اعتماد سازمانی
همبستگی پیرسون		$0/13$	$0/35^{**}$
هوش اخلاقی	Sig	$0/14$	$0/00$
	N	۱۱۵	۱۱۵

$p < 0/05$ * $p < 0/01$ **

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، معنی دار بودن رابطه بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان بررسی شد که نتایج آن در جدول ۱ نشان داده شده است. چنانکه نتایج نشان می‌دهد بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد.

همچنین نتایج نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین هوش اخلاقی با اعتماد سازمانی $r=0/35$ به صورت مثبت و مستقیم و معنی‌دار در سطح ۹۹ درصد ($p < 0/01$) می‌باشد.

فرضیه اول. بین ابعاد هوش اخلاقی با ابعاد تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

برای بررسی فرض فرعی اول تحقیق از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در رابطه ابعاد هوش اخلاقی با ابعاد تعهد سازمانی

تعهد	تعهد	تعهد	ابعاد تعهد سازمانی	ابعاد هوش اخلاقی
هنجاری	مستمر	عاطفی		
۰/۰۳۶	۰/۱۴۸	-۰/۰۲۴	همبستگی پیرسون	عمل کردن مبتنی بر اصول
۰/۷۰۶	۰/۱۱۴	۰/۸۰۱	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵	N	
۰/۰۳۸	۰/۱۲۴	۰/۰۷۲	همبستگی پیرسون	راستگویی
۰/۶۸۴	۰/۱۸۶	۰/۴۴۵	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵	N	
-۰/۱۵۴	-۰/۰۷۶	-۰/۱۰۶	همبستگی پیرسون	استقامت و پافشاری برای حق
۰/۱۰۰	۰/۴۱۸	۰/۲۶۱	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵	N	
۰/۰۴۹	۰/۱۳۸	۰/۱۰۶	همبستگی پیرسون	پایبندی به عهد
۰/۶۰۳	۰/۱۴۲	۰/۲۶۰	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵	N	
-۰/۰۱۶	*۰/۲۱۳	**۰/۲۴۱	همبستگی پیرسون	مسئولیت پذیری برای تصمیمات شخصی
۰/۸۶۴	۰/۰۲۲	۰/۰۰۹	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵	N	
۰/۱۰۹	*۰/۲۱۵	۰/۱۰۵	همبستگی پیرسون	اقرار به اشتباهات و شکست‌ها
۰/۸۴۴	۰/۰۲۱	۰/۲۶۴	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵	N	
-۰/۰۳۳	*-۰/۲۰۶	*۰/۲۳۵	همبستگی پیرسون	قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران
۰/۷۲۴	۰/۰۲۷	۰/۰۱۲	Sig. (2-tailed)	

۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵	N	
-۰/۰۲۷	۰/۱۷۴	*۰/۲۰۶	همبستگی پیرسون	اهمیت دادن خود جوش به دیگران
۰/۷۷۵	۰/۰۶۳	۰/۰۲۷	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵	N	
۰/۰۴۷	۰/۱۳۰	۰/۰۵۴	همبستگی پیرسون	توانایی در بخشش اشتباهات خود
۰/۶۱۸	۰/۱۶۵	۰/۵۷۰	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵	N	
-۰/۰۵۳	۰/۱۴۱	-۰/۰۰۸	همبستگی پیرسون	توانایی در بخشش اشتباهات دیگران
۰/۵۷۳	۰/۱۳۳	۰/۹۳۶	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	۱۱۵	N	

** $p < ۰/۰۱$ * $p < ۰/۰۵$

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در بررسی رابطه بین ابعاد هوش اخلاقی با ابعاد تعهد سازمانی کارکنان با توجه به جدول شماره ۲ حاکی از آن بود؛ که از بین ابعاد هوش اخلاقی ضریب همبستگی بعد مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی ($r=۰/۲۴$) به صورت مثبت و مستقیم و در سطح ۹۵ درصد ($p < ۰/۰۵$) و همچنین بعد قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران ($r=۰/۲۳$) و اهمیت دادن خود جوش به دیگران ($r=۰/۲۰$) نیز به صورت مثبت و مستقیم و در سطح ۹۹ درصد ($p < ۰/۰۱$) با بعد عاطفی تعهد سازمانی کارکنان معنی‌دار می‌باشد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در بررسی رابطه بین ابعاد هوش اخلاقی با بعد تعهد مستمر کارکنان نیز با توجه به نتایج جدول ۲ بیانگر آن بود؛ که از بین ابعاد هوش اخلاقی ضریب همبستگی بعد مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی ($r=۰/۲۱$)، اقرار به اشتباهات و شکست‌ها ($r=۰/۲۱$) و بعد قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران ($r=۰/۲۰$) به صورت مثبت و مستقیم و در سطح ۹۵ درصد ($p < ۰/۰۵$) با بعد تعهد مستمر تعهد سازمانی کارکنان معنی‌دار می‌باشد.

فرضیه دوم. بین ابعاد هوش اخلاقی با ابعاد اعتماد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد. برای بررسی فرض فرعی دوم تحقیق نیز از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد.

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در رابطه ابعاد هوش اخلاقی با ابعاد اعتماد سازمانی

سیستمی	بین فردی	ابعاد اعتماد سازمانی	ابعاد هوش اخلاقی
۰/۱۵۱	*۰/۲۳۷	همبستگی پیرسون	عمل کردن مبتنی بر اصول
۰/۱۰۸	۰/۰۱۱	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	N	
*۰/۱۹۷	*۰/۲۰۴	همبستگی پیرسون	راستگویی
۰/۰۳۵	۰/۰۲۹	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	N	
۰/۰۹۷	۰/۱۲۰	همبستگی پیرسون	استقامت و پافشاری برای حق
۰/۳۰۴	۰/۲۰۳	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	N	
**۰/۲۷۴	*۰/۲۳۸	همبستگی پیرسون	پابندی به عهد
۰/۰۰۳	۰/۰۱۰	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	N	
**۰/۲۹۱	۰/۱۴۸	همبستگی پیرسون	مسئولیت پذیری برای تصمیمات شخصی
۰/۰۰۲	۰/۱۱۴	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	N	
**۰/۲۴۷	۰/۱۳۱	همبستگی پیرسون	اقرار به اشتباهات و شکست ها
۰/۰۰۸	۰/۱۶۲	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	N	
**۰/۳۷۹	**۰/۳۸۵	همبستگی پیرسون	قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران
...	...	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	N	
**۰/۳۶۷	**۰/۳۵۵	همبستگی پیرسون	اهمیت دادن خود جوش به دیگران
...	...	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	N	
*۰/۲۱۶	**۰/۲۴۱	همبستگی پیرسون	توانایی در بخشش اشتباهات خود
۰/۰۲۱	۰/۰۰۹	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	N	
۰/۱۰۸	**۰/۲۷۳	همبستگی پیرسون	توانایی در بخشش اشتباهات دیگران
۰/۲۵۲	۰/۰۰۳	Sig. (2-tailed)	
۱۱۵	۱۱۵	N	

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در بررسی رابطه بین ابعاد هوش اخلاقی با ابعاد اعتماد سازمانی کارکنان با توجه به جدول شماره ۳ حاکی از آن بود؛ که از بین ابعاد هوش اخلاقی ضریب همبستگی بعد عمل کردن مبتنی بر اصول ($r=0/23$)، راستگویی ($r=0/20$) و پایبندی به عهد ($r=0/23$) به صورت مثبت و مستقیم و در سطح ۹۵ درصد ($p=0/05$) و همچنین بعد قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران ($r=0/38$)، اهمیت دادن خود جوش به دیگران ($r=0/35$)، توانایی در بخشش اشتباهات خود ($r=0/24$)، و توانایی در بخشش اشتباهات دیگران ($r=0/27$) به صورت مثبت و مستقیم و در سطح ۹۹ درصد ($p=0/01$) با بعد بین فردی اعتماد سازمانی کارکنان معنی دار می‌باشد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در بررسی رابطه بین ابعاد هوش اخلاقی با بعد سیستمی اعتماد سازمانی کارکنان نیز با توجه به جدول ۳ بیانگر آن بود؛ که از بین ابعاد هوش اخلاقی ضریب همبستگی بعد توانایی در بخشش اشتباهات خود ($r=0/21$) و راستگویی ($r=0/19$) به صورت مثبت و مستقیم و در سطح ۹۵ درصد ($p=0/05$) و پایبندی به عهد ($r=0/27$)، بعد قبول مسؤلیت برای خدمت به دیگران ($r=0/37$)، مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی ($r=0/29$)، اقرار به اشتباهات و شکست‌ها ($r=0/24$)، اهمیت دادن خود جوش به دیگران ($r=0/36$) به صورت مثبت و مستقیم و در سطح ۹۹ درصد ($p=0/01$) با بعد سیستمی اعتماد سازمانی کارکنان معنی‌دار می‌باشد که از این میان بعد قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران دارای بیشترین ضریب همبستگی با بعد سیستمی اعتماد سازمانی می‌باشد.

فرضیه فرعی سوم. ابعاد هوش اخلاقی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی می‌باشد.

برای پیش‌بینی تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی براساس ابعاد هوش اخلاقی کارکنان از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۴ و ۵ آمده است. برای بررسی (فرض الف) الگوی رگرسیون گام به گام اجرا شد. در این الگو نتایج آزمون دوربین ۲/۰۶ بود که حاکی از مجاز بودن استفاده از تحلیل رگرسیون (در فاصله بین ۱/۵ تا ۲/۵) می‌باشد.

جدول ۴. خلاصه الگوی رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی بر اساس ابعاد هوش اخلاقی

مدل	متغیر پیش‌بین	R	R ² (تعدیل شده)	F تغییر	ضریب بتای استاندارد	T	sig
Stepwise	مسئولیت پذیری برای تصمیمات شخصی	۰/۲۰	۰/۰۳۳	۴/۸۶ *(۱/۱۱۳)	۰/۲۰	**۲/۲۰	۰/۰۲
	مسئولیت پذیری برای تصمیمات شخصی	۰/۳۱	۰/۰۸۴	۷/۳۶ *(۱/۱۱۲)	۰/۲۹	**۳/۰۵	۰/۰
	استقامت و پافشاری				-۰/۲۵	**۲/۷۱	۰/۰

N= 115 ** p < ۰/۰۱ * p < ۰/۰۵

در جدول ۴ در بررسی اولویت‌های متغیرهای پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی بر اساس ابعاد هوش اخلاقی مشاهده می‌شود که در گام اول مولفه‌ی مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی به میزان ۰/۰۳۳ تغییرات تعهد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. در گام دوم مولفه استقامت و پافشاری برای حق‌آورد الگوی پیش‌بینی تعهد سازمانی شده است. این دو متغیر با هم دیگر توانسته‌اند ۰/۰۸۳ تغییرات تعهد سازمانی را پیش‌بینی کنند. همانطور که مقدار سطح معنی‌داری (sig) نشان می‌دهد اثرات ابعاد مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی، استقامت و پافشاری برای حق در سطح ۹۹ درصد (p < ۰/۰۱) معنی‌دار می‌باشند؛ ضریب بتای استاندارد نیز نشان می‌دهد که در معادله‌ی رگرسیون مولفه مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی دارای ضریب ۰/۲۹ و مولفه استقامت و پافشاری برای حق دارای ضریب -۰/۲۵ می‌باشد؛ مقدار t همچنین معنی‌دار بودن ضریب بتا را نشان می‌دهد. برای بررسی (فرض ب) نیز الگوی رگرسیون گام به گام اجرا شد. در این الگو نتایج آزمون دوربین ۱/۹۷ بود که حاکی از مجاز بودن استفاده از تحلیل رگرسیون (در فاصله بین ۱/۵ تا ۲/۵) می‌باشد.

جدول ۵. خلاصه الگوی رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی‌کننده اعتماد سازمانی بر اساس ابعاد هوش اخلاقی

مدل	گام	متغیر پیش بین	R	R ² (تعدیل شده)	F تغییر	ضریب بتای استاندارد	T	Sig
Stepwis	۱	قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران	۰/۴۱	۰/۱۶	** (۱/۱۱۳) ۲۳/۹۸	۰/۴۱	۴/۸۹**	۰
	N=۱۱۵ * p < ۰/۰۵ ** p < ۰/۰۱							

در جدول ۵ در بررسی اولویت‌های متغیرهای پیش‌بینی‌کننده اعتماد سازمانی بر اساس ابعاد هوش اخلاقی مشاهده می‌شود که در گام اول مولفه‌ی قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران بیشترین پیش‌بینی را از اعتماد سازمانی داشته است. این متغیر به تنهایی توانسته است ۰/۱۶ تغییرات اعتماد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کند. همانطور که مقدار سطح معنی‌داری (sig) نشان می‌دهد اثرات بعد قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران در سطح ۹۹ درصد (p < ۰/۰۱) معنی‌دار می‌باشد؛ در حالی که سایر ابعاد هوش اخلاقی تاثیر بسیار ضعیفی در پیشگویی متغیر وابسته داشته‌اند به طوری که در معادله رگرسیون منظور نشده‌اند.

ضریب بتای استاندارد نیز نشان می‌دهد که در معادله‌ی رگرسیون مولفه قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران دارای ضریب ۰/۴۱ می‌باشد؛ که این نشان می‌دهد مولفه قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران به مراتب سهم بیشتری در پیشگویی متغیر وابسته (اعتماد سازمانی) نسبت به سایر ابعاد دارد زیرا یک واحد تغییر در انحراف معیار آن باعث می‌شود تا انحراف معیار متغیر وابسته به اندازه ۰/۴۱ تغییر کند؛ مقدار t همچنین معنی‌دار بودن ضریب بتا را نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اصلی. بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت رابطه وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، معنی‌دار بودن رابطه بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان بررسی شد که نتایج از دیدگاه کارکنان نمونه

پژوهش آن، حاکی از آن است که بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد. نتایج پژوهش زارع نژاد (Zare Nejad, 2014) نیز نشان داد که رابطه معناداری بین هوش اخلاقی و تعهد سازمانی وجود ندارد و با نتیجه این پژوهش همسو می باشد و نیز این پژوهش با نتایج پژوهش میرزایی (Mirzaee, 2013)، عابدینی (Abedini, 2013)، شاهرودی رههور (Shahroudi, 2012)، جوادی (Javadi, 2012)، اکپراو وین (Ekpera & Vine, 2008)، درویش یوسف (Darvish Yosof, 2001) و اسکچر (Escricher, 2001) غیر همسو می باشد.

هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن‌ها و رفتار درجهت صحیح و درست عنوان کرد. چهار اصل از هوش اخلاقی برای موفقیت مداوم سازمانی و شخصی ضروری است: ۱. درستکاری ۲. مسئولیت پذیری ۳. دلسوزی ۴. بخشش. بنابراین افراد با هوش اخلاقی بالا کار درست را درست انجام می دهند، اعمال آن‌ها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است، تعهد آن‌ها افزایش پیدا می کند و به این ترتیب، به واسطه بالا رفتن انگیزه درونی کارکنان، تعهد نیز افزایش می یابد. اخلاق بر فعالیت انسان‌ها تاثیر قابل توجهی دارد و لازمه عملکرد مناسب، تعهد سازمانی و مسئولیت پذیری کارکنان است (Tarazi, 2012).

تعهد سازمانی از متغیرهای مهم سازمانی است که عبارت است از نگرش‌های مثبت و منفی افراد به کل سازمان (نه شغل) که در آن مشغول به کارند. این متغیر را می توان به طور اختصار، اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد (Pedramniya, 2012).

با توجه به معنادار نشدن رابطه بین هوش اخلاقی و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت ذکر این نکته نیز ضروری می باشد که عوامل دیگری نیز در ایجاد تعهد سازمانی نقش دارند از جمله سیستم جبران خدمات، فرصت‌های پیشرفت، مشخصات شغلی و اعتماد کارکنان به مدیر. خنیفرو همکاران (Khanifer, 2002) بیان می دارند حقیقتی که باید بیان شود این است که تعهد سازمانی موضوع پیچیده و در عین حال مهمی است که تحت تأثیر عوامل مختلفی است که اکثر آن‌ها نیز در اختیار سازمان قرار ندارد. همانطور که سیلفورد (Silfourd, 1998) در نمودار استخوان ماهی اظهار می دارد عوامل مختلفی بر تعهد سازمانی تاثیر گذار است. (سبک مدیریت، اعتماد کارکنان و مدیر، مشخصه سازمان، نظام پرداخت، فرصت‌های پیشرفت و مشخصه شغلی)

اما درخصوص رابطه هوش اخلاقی با اعتماد سازمانی نتایج نشان می‌دهد، ضریب همبستگی بین هوش اخلاقی با اعتماد سازمانی به صورت مثبت و مستقیم معنی‌دار می‌باشد. نتایج پژوهش طرزی و همکاران (Tarazi, 2012) نیز نشان داد، رابطه معنا داری بین هوش اخلاقی و اعتماد آفرینی وجود دارد که با نتایج این پژوهش همسو می‌باشد.

از اهمیت و ضرورت اعتماد در سازمان می‌توان اشاره داشت که فقدان اعتماد باعث می‌گردد که کارکنان همدیگر را به خاطر هر اشتباهی متهم کنند و مکانیسم دفاع کردن و اجتناب از پاسخ دهی، احساس بدگمانی و حسادت، شایعه‌سازی، تلاش برای فاصله گرفتن از کار و عدم صراحت در اهداف سازمانی به وجود بیاید. ایجاد و حفظ اعتماد، با ترویج فرهنگ مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی مشترک و پذیرفته‌شده بین بخش‌ها آغاز می‌گردد. اعتماد سازمانی منجر به تقویت کارکنان و افزایش مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها شده و محیطی فعال برای کار فراهم می‌سازد. بدون وجود اعتماد، سازمان‌ها هیچگونه شانس برای تحقق اهداف استراتژی‌های خود ندارند. اعتماد نوعی ارتباط است که کارکنان بر مبنای آن می‌خواهند ارتباطی مبتنی بر اعتماد با سرپرستان خود داشته باشند. در واقع برای تمامی سازمان‌ها ارتباطات توأم با اعتماد بین کارکنان و مدیریت امری حیاتی بوده و فقدان آن می‌تواند تاثیری منفی بر بهره‌وری سازمان داشته باشد.

در تبیین این فرضیه می‌توان اشاره داشت که یکی از عوامل تاثیرگذار بر روی اعتماد سازمانی مدیران و کارکنان، هوش اخلاقی آنان است. نتایج پژوهش طرزی و همکاران (Tarazi, 2012) بیانگر این موضوع است که هوش اخلاقی بر روی مولفه‌های اعتماد سازمانی تاثیرگذار است. از عوامل مهمی که می‌تواند به برقراری یک ارتباط خوب و سازنده کمک کند، اعتمادسازی است. خلق اعتماد در محیط سازمان‌ها با ایجاد اطمینان و احساس امنیت حاصل می‌شود. سازمان محتاج به اعتماد سازمانی در همه عناصر محیط می‌باشد. از طرفی هوش اخلاقی نشان‌دهنده این واقعیت است که ما اخلاقی و غیراخلاقی به دنیا نمی‌آییم. در حقیقت آنچه که ما احتیاج داریم استفاده از روش‌های هوشمند برای انجام کارهای درست است. در همین راستا هوش اخلاقی توانایی تشخیص درست از اشتباه می‌باشد که با اصول جهانی سازگار است.

ایجاد اعتماد شرط لازم برای اعمال تشریک مساعی در سازمان می‌باشد که می‌توان با تکیه بر اعتماد سازمانی یک التزام اخلاقی ویژه‌ای برای هر عضو در سازمان به وجود آورد که این کار نیازمند رهبری با هوش اخلاقی بالاست.

فرضیه فرعی اول. بین ابعاد هوش اخلاقی با ابعاد تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

برای بررسی فرض فرعی اول تحقیق از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در بررسی رابطه بین ابعاد هوش اخلاقی با ابعاد تعهد سازمانی کارکنان حاکی از آن بود؛ که از بین ابعاد هوش اخلاقی ضریب همبستگی بعد مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی و همچنین بعد قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران و اهمیت دادن خود جوش به دیگران به صورت مثبت و مستقیم و با بعد عاطفی تعهد سازمانی کارکنان معنی‌دار می‌باشد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در بررسی رابطه بین ابعاد هوش اخلاقی با بعد تعهد مستمر کارکنان نیز بیانگر آن بود؛ که از بین ابعاد هوش اخلاقی ضریب همبستگی بعد مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی، اقرار به اشتباهات و شکست‌ها و بعد قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران به صورت مثبت و مستقیم با بعد تعهد مستمر تعهد سازمانی کارکنان معنی‌دار می‌باشد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در بررسی رابطه بین ابعاد هوش اخلاقی با بعد هنجاری کارکنان نشان داد که بین ابعاد هوش اخلاقی و بعد هنجاری کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

این نتایج حاصل شده با نتایج پژوهش زارع‌نژاد (ZareNejad, 2014)، میرزایی (Mirzaee, 2013)، عابدینی (Abedini, 2013) و شاه‌رودی (Shahroudi, 2012) همسو می‌باشد. کالمن (Kalman, 2011) نشان داد، موفق شدن یک نفر در رهبری و مدیریت، مهم‌ترین عنصر آن چیزی است که برخی از کارشناسان آن را هوش اخلاقی نامیده‌اند. همچنین توانایی رهبری با چهار اصل مرکزی، صداقت، بخشش، محبت، مسئولیت در ارتباط می‌باشد. در تبیین می‌توان گفت در دیدگاه لینک و کیل، هوش اخلاقی توانایی تشخیص درست از اشتباه است که با اصول جهانی سازگار است. به نظر آنان چهار اصل هوش اخلاقی، بدین‌گونه برای موفقیت مداوم سازمانی و شخصی ضروری است. درستکاری یعنی ایجاد هماهنگی بین آنچه که باور داریم و آنچه که به آن عمل می‌کنیم. انجام آنچه که می‌دانیم درست است و گفتن حرف راست در تمام زمان‌ها، کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد به شیوه‌ای که با اصول و عقایدش سازگار باشد، عمل می‌کند. مسئولیت‌پذیری کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، مسئولیت اعمال و پیامدهای آن اعمال، همچنین اشتباهات و شکست‌های خود را نیز می‌پذیرد. دلسوزی، توجه به دیگران که دارای تأثیر متقابل است، اگر نسبت به دیگران مهربان و دلسوز بودیم، آنان نیز در زمان نیاز با ما همدردی می‌کنند و مهربان خواهند بود. در آخر بخشش یعنی آگاهی از عیوب خود و تحمل اشتباهات دیگران می‌باشد.

همانطور که مشاهده می‌شود یکی از اصل‌های مهم هوش اخلاقی، مسئولیت‌پذیری می‌باشد. گینات، معتقد است که احساس مسئولیت در درون فرد سرچشمه می‌گیرد، ریشه دارد و ارزش‌هایی که فرد در خانه و اجتماع کسب می‌کند، آن را رشد و جهت می‌دهد در نتیجه وقتی فرد در خانواده ارزش‌هایی مانند راستگویی، پایبندی به عهد و عمل کردن مبتنی بر اصول را یاد می‌گیرد احساس مسئولیت بیشتری خواهد داشت و پیامدهای اعمال و اشتباهات خود را می‌پذیرد.

آلن و میر (Allen&Meyer, 1997) معتقد بودند که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و این پیوند احتمال ترک شغل را در او کاهش می‌دهد (Meyer&Herskovich, 2002). آنان سه جزء را برای تعهد سازمانی ارائه داده‌اند:

۱. **تعهد عاطفی:** در بردارنده پیوند عاطفی کارکنان به سازمان می‌باشد بطوری که افراد، خود را با سازمان خود معرفی می‌کنند.
۲. **تعهد مستمر:** بر اساس این تعهد فرد هزینه ترک سازمان را محاسبه می‌کند. در واقع فرد از خود می‌پرسد که در صورت ترک سازمان چه هزینه‌هایی را متحمل خواهد شد. در واقع افرادی که به شکل مستمر به سازمان متعهد هستند افرادی هستند که علت ماندن آن‌ها در سازمان نیاز آنها به ماندن است.
۳. **تعهد هنجاری:** در این صورت کارمند احساس می‌کند که باید در سازمان بماند و ماندن او در سازمان عمل درستی است (لوتانز، ۲۰۰۸).

کارکنان با تعهد عاطفی قوی در سازمان می‌مانند برای اینکه می‌خواهند بمانند. افرادی که تعهد مستمر قوی دارند، می‌مانند چون نیاز دارند بمانند و آن‌هایی که تعهد تکلیفی قوی دارند، می‌مانند، زیرا احساس می‌کنند باید بمانند. نتایج فرضیه اول نشان داد که هرچه مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی، قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران، اهمیت‌دادن خود جوش به دیگران و اقرار به اشتباهات و شکست‌ها در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت بیشتر باشد، تعهد عاطفی و تعهد مستمر آنان نیز بالاتر خواهد بود و بالعکس.

همچنین این فرض بیانگر این بود که ابعاد هوش اخلاقی با تعهد هنجاری یکی از ابعاد تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری ندارد. در واقع مطالعات مختلف در سازمان‌های صنعتی و نظامی، اداری و آموزشی نشان می‌دهد برای اینکه که کارکنان بتوانند کارایی بیشتر و تمایل قوی به ماندن در شغل خود داشته باشند، می‌باید علاوه بر اینکه خشنودی بالایی از شغل خود داشته باشند از دل‌بستگی

شغلی برخوردار و نیز احساس تعهد بالایی به انجام وظیفه خود نمایند، که این خود نیز موجب احساس مسئولیت، درک عمیق و از خود گذشتگی می‌شود (Motamed, 2003).

فرضیه فرعی دوم. بین ابعاد هوش اخلاقی با ابعاد اعتماد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

برای بررسی فرضیه فرعی دوم تحقیق نیز از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در بررسی رابطه بین ابعاد هوش اخلاقی با ابعاد اعتماد سازمانی کارکنان حاکی از آن بود؛ که از بین ابعاد هوش اخلاقی ضریب همبستگی بعدهای عمل کردن مبتنی بر اصول، راستگویی و پایبندی به عهد، قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران، اهمیت دادن خود جوش به دیگران، توانایی در بخشش اشتباهات خود و همچنین توانایی در بخشش اشتباهات دیگران به صورت مثبت و مستقیم با بعد بین فردی اعتماد سازمانی کارکنان معنی‌دار می‌باشد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در بررسی رابطه بین ابعاد هوش اخلاقی با بعد سیستمی اعتماد سازمانی کارکنان نیز بیانگر آن بود؛ که از بین ابعاد هوش اخلاقی ضریب همبستگی بعدهای توانایی در بخشش اشتباهات خود، راستگویی، پایبندی به عهد، قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران، مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی، اقرار به اشتباهات و شکست‌ها، اهمیت دادن خود جوش به دیگران به صورت مثبت و مستقیم با بعد سیستمی اعتماد سازمانی کارکنان معنی‌دار می‌باشد. از این میان بعد قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران، دارای بیشترین ضریب همبستگی با بعد سیستمی اعتماد سازمانی می‌باشد.

نتایج این فرضیه با پژوهش طرزی (Tarazi, 2012) همسو می‌باشد اما در خارج از کشور تنها موردی که بر روی صد شرکت توسط لینک و کیل (Lennick & Keil, 2005) انجام شده بود، این است که رهبران بهترین شرکت‌ها کسانی هستند که با بهره‌مندی از هوش اخلاقی موفقیت سازمان خود را تضمین می‌کنند. رفتارهای مدیران تحت تاثیر ارزش‌های اخلاقی است. به همین دلیل قضاوت افراد در مورد درستی و نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت کاری آنان تاثیر دارد. رهبر با هوش اخلاقی بالا می‌تواند اعتماد ایجاد کند که این امر مبنایی برای تجارت سودمند محسوب می‌شود. پایبندی رهبران و مدیران به اصول اخلاقی از جمله اقداماتی است که سازمان‌ها باید انجام دهند.

در تبیین این فرضیه می‌توان اشاره داشت که با پیچیده‌شدن روزافزون و افزایش کارهای غیر اخلاقی، غیرمنصفانه و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران را به بحث اعتماد سازمانی که مبرم‌ترین نیاز سازمان هاست و همچنین هوش اخلاقی که می‌تواند مرز بین نوع‌دوستی و خودپرستی را خوب توصیف کند، معطوف ساخته است. رهبران با هوش اخلاقی می‌توانند اعتماد ایجاد کنند که این امر موجب سودآوری، مزیت رقابتی در سازمان و اطمینان خاطر در کسب و کار می‌شود. یکی از عوامل تاثیرگذار بر روی اعتماد سازمانی کارکنان هوش اخلاقی آنان است و ابعاد هوش اخلاقی بر روی ابعاد اعتماد سازمانی تاثیرگذار، رابطه مستقیم و معناداری دارد. اعتماد برای موفقیت سازمان، انجام تغییرات مداوم در نقش‌ها و تکنولوژی‌ها و همچنین طراحی مشاغل و مسئولیت ضروری می‌باشد. یکی از راه‌های ایجاد اعتماد سازمانی، اخلاق می‌باشد و مدیران همیشه بایستی بالاترین استانداردهای اخلاقی را در سازمان خود مدنظر قرار دهند. از طرف دیگر هوش اخلاقی توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات قوی و عمل به آن‌هاست. مدیران و کارکنانی که هوش اخلاقی داشته باشند، کارها را با اصول اخلاقی پیوند می‌زنند. اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش‌ها، باید و نبایدها تعریف می‌شود که براساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد اعتماد برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آن‌ها با حس مسئولیت، تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم هوش اخلاقی و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر اعتماد سازمانی مدیران و کارکنان در سازمان می‌باشد تا گام‌های بعدی بر روی این عوامل صورت پذیرد.

لذا با توجه به نتایج فرضیه فوق هرچه ابعاد هوش اخلاقی (عمل کردن مبتنی بر اصول، راستگویی، پایبندی به عهد، قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران، اهمیت دادن خود جوش به دیگران، توانایی در بخشش اشتباهات خود و توانایی در بخشش اشتباهات دیگران، مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی و اقرار به اشتباهات و شکست‌ها) در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت بیشتر باشد، اعتماد فردی و سیستمی کارکنان نیز بیشتر خواهد بود و بالعکس.

فرضیه فرعی سوم. ابعاد هوش اخلاقی قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی می باشد.

برای پیش‌بینی تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی بر اساس ابعاد هوش اخلاقی کارکنان از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شد (متغیرها کمی). برای بررسی (فرض الف) الگوی رگرسیون گام به گام اجرا شد. در این الگو نتایج آزمون دوربین حاکی از مجاز بودن استفاده از تحلیل رگرسیون (در فاصله بین ۱/۵ تا ۲/۵) می‌باشد. در بررسی اولویت‌های متغیرهای پیش‌بینی‌کننده‌ی تعهد سازمانی براساس ابعاد هوش اخلاقی مشاهده می‌شود که در گام اول مولفه‌ی مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی تغییرات تعهد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. درگام دوم مولفه استقامت و پافشاری برای حق وارد الگوی پیش‌بینی تعهد سازمانی شده است. این دو متغیر با هم توانسته‌اند تغییرات تعهد سازمانی را پیش‌بینی کنند. همانطور که مقدار سطح معنی‌داری (sig) نشان می‌دهد اثرات ابعاد مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی و استقامت و پافشاری برای حق معنی‌دار می‌باشند.

در تبیین این فرض (الف) می‌توان بیان داشت که افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان که یکی از ابعاد هوش اخلاقی بر فعالیت انسان‌ها می‌باشد، تاثیر قابل توجهی دارد و لازمه عملکرد مناسب، تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان است. انتظار بروز خلاقیت توسط کسانی که کار خود را از لحاظ اخلاقی، ناپسند تلقی می‌کنند، واقعی و منطقی نیست. دونالدسون و دیویس (Donaldson & Dyvis, 1990) بر این باورند که مدیریت ارزش‌های اخلاقی در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی شده، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می‌کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروه‌ها بهبود می‌بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و در نهایت افزایش سود خواهد شد. عدم رعایت ارزش‌های اخلاقی در اموری مانند جذب و گزینش، اقدامات خلاف اخلاق و خلاف قانون را در سازمان فراهم می‌سازد. رعایت ملاحظات اخلاقی در گزینش و استخدام، ارزیابی عملکرد، نظام پاداش‌ها، اخراج و کوچک‌سازی سازمان، باعث کاهش بدبینی، پرخاشگری و تعارض، مسئولیت‌پذیری بیشتر، افزایش تنوع‌طلبی و در نهایت افزایش ارزش و سود و درآمد شده، رفاه بیشتر سرمایه‌گذاران، مشتریان و کارمندان را موجب می‌شود.

انسان‌شناس در تحقیقاتش نشان داد که کدهای اخلاقی در همه فرهنگ‌ها شامل به رسمیت شناختن مسئولیت‌پذیری، تعهد متقابل و توانایی در همدردی است. عمده آموزه‌های دینی نیز مشترکاً ارزش‌های چون تعهد به دیگران، مسئولیت‌پذیری، احترام و توجه به دیگران را مورد توجه

قرار داده اند و در واقع هوش اخلاقی جهانی مشترک، در فرهنگ‌های مختلف وجود دارد. می‌توان گفت هوش اخلاقی اعتقاد عمیق فرد و ارزش‌های اوست که تمامی افکار و فعالیت‌ها را هدایت می‌کند (Araste, 2010).

دوربین حاکی از مجاز بودن استفاده از تحلیل رگرسیون (در فاصله بین ۱/۵ تا ۲/۵) می‌باشد.

در بررسی اولویت‌های متغیرهای پیش‌بینی‌کننده‌ی اعتماد سازمانی براساس ابعاد هوش اخلاقی مشاهده می‌شود که در گام اول مولفه‌ی قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران بیشترین پیش‌بینی را از اعتماد سازمانی داشته است. این متغیر به تنهایی توانسته است تغییرات اعتماد سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کند. همانطور که مقدار سطح معنی‌داری (sig) نشان می‌دهد اثرات بعد قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران، معنی‌دار می‌باشد؛ درحالی‌که سایر ابعاد هوش اخلاقی تاثیر بسیار ضعیفی در پیشگویی متغیر وابسته داشته‌اند به طوری که در معادله رگرسیون منظور نشده‌اند.

برای خدمت به دیگران به مراتب سهم بیشتری در پیشگویی متغیر وابسته (اعتماد سازمانی) نسبت به سایر ابعاد دارد زیرا یک واحد تغییر در انحراف معیار آن باعث می‌شود تا انحراف معیار متغیر وابسته تغییر کند.

در تبیین این فرض (ب) می‌توان گفت که هوش اخلاقی باعث کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل می‌شود که بنیان آن بر اساس خلق اعتماد و ارزش‌های فردی می‌باشد که این امر مستلزم قبول مسئولیت‌پذیری (قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران و...) اعضای سازمان، احترام و اعتماد به مدیریت می‌باشد. در حقیقت اصول هوش اخلاقی مانند قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران که به معنای قبول مسئولیت، توجه به دیگران مطابق ارزش‌ها و باورها در هر صورت و زمان است موجب خلق اعتماد در کارکنان سازمان می‌شود و نیز گامی بزرگ، در جهت رسیدن به اهداف سازمان می‌باشد. بنابراین انتظار می‌رود با افزایش هوش اخلاقی کارکنان و مدیران، میزان اعتماد سازمانی در سازمان‌ها بیشتر شود.

پیشنهاد‌های کاربردی

- پیشنهاد می‌گردد قبل از انتخاب کارمندان و به کارگماری آنان در سازمان می‌توان با گزینش و بررسی سوابق رفتاری آنان از وجود افراد مناسب‌تری با خصوصیات اخلاق موثر در جایگاه شغلی مناسب استفاده کرد.
- با توجه به رابطه هوش اخلاقی و تعهد سازمانی در بعد توانایی در بخشش اشتباهات دیگران، ترویج فرهنگ بخشش کارکنانی که مرتکب اشتباه شده‌اند.
- پیشنهاد می‌گردد برای بهبود عملکرد کارکنان در سازمان مولفه‌های هوش اخلاقی، به-خصوص بعد اقرار به اشتباهات و شکست‌ها در آنان تقویت شود که نتیجه این امر باعث مسئولیت‌پذیری بیشتر شده و به بهبود و کارآیی فردی و گروهی می‌انجامد.
- برگزاری دوره‌های و کارگاه‌های منسجم و با کیفیت در خصوص بالابردن سطح دانش کارکنان در جهت آگاهی از هوش اخلاقی، تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان. چرا که توجه به افزایش سطح دانش کارکنان در خصوص مسائل به روز کاری در مجموعه دانشگاه آزاد اسلامی متأسفانه کم‌رنگ می‌باشد.

References

- Mirzaee, Halima. (2013). Examine the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in intelligence and moral education mashhad city. MA Thesis, University of Mashhad.
- Nadi&moshfeghi. (2009). Structural equation modeling with continuous commitment and affective dimensions of teachers' perceptions of the Teachers a conceptual model. Journal of Social Sciences, 38-21.
- Abedini, Mahnoush. (2013). Investigated the relationship between intelligence and moral intelligence with a degree of organizational commitment principals Arshd MA Thesis, University of BandarAbass.
- Shahroodi Rahvar, Shams. (2012). Investigated the relationship between intelligence and moral commitment on the part holding a degree in medicine and equipment Country. MA Thesis, University of Tehran Payam Nour.
- Zare Nejad, Alireza. (2014). Examine the relationship between spiritual leadership and organizational commitment among employees Moral Intelligence of Islamic Azad University, Arsenjan. MA thesis, University of Arsanjan.

- Javadi, Alahe Sadat. (2012). Investigate the relation between moral intelligence and organizational commitment municipality Sabzevar. MA Thesis, University of sabzevar Payam Nour.
- Pedram nia, Atosa. (2012). Relationship between organizational justice and organizational commitment to empower girls high school teacher Shiraz area. Master's thesis, Islamic Azad University, Shiraz.
- Akhlaghi Bonari, Msoud, Pakersht, Mohammad Jafar. (2008). A comparative study of education in the schools responsibility Dlalt-Hay Agzysansyalysm and psychology. Master's thesis, martyr Chamran University.
- Hemmati souror. (2013). Islamic ethics and organizational trust relationship with organizational commitment. Master's thesis, Islamic Azad University, Marvdasht.
- Hooman, Haider Ali. (2010). Supplying standard measure of job satisfaction, Tehran, Public Administration Training Centre.
- Ismaili Tarazi, Behstifar, Zahra, Ismaili Tarazi, Hamidh. (2012). Administrators create moral intelligence with confidence. Journal of Ethics in Science, Technology eighth year, No. 1, Spring 92.
- Allen, N. j & Meyer, j, P. (1991) . Tree Component of organizational commitment . Human Resource management Rview , V.1 , N.1 , PP: 61-88.
- Brockner, J., & Siegel, P. (1996) . Understanding the interaction between(Eds.), Trust in organizations: Frontiers of theory and research, pp. 390-413.
- Boe, A. T. (2002). "Gaining and/or Maintainig employee Trust within service organizations". A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Science Degree in Training and Development.
- Fitzroy, t . (2007) . the importance of organizational trust . best advice forum.- Galford , r & drapeace, a. (2007). the trusted leader .
- Kaneshiro, Paul. (2008), Analyzing the Organizational Justice, Trust and Commitment Relationship in a Public Organization, Ph. D. Thesis, North central University.
- Okpara J o. Wynn p. (2008). The imact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria. Implications fo management development. Journal of Management Development.
- Scot christopher . (2006) . the relatiship among inter personal and organizational trust and organizationl commitment . Alliant Interational university sandiego.
- Tyler, T.R.(2000). Beyond formal procedures : The interpersonal context of procedural justice. In J.S.Caroll(Eds), Applied social psychology and organizational settings (pp.77-98). Hillsdale, NJ : Erlbaum Associates Publishers.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی