

Correlation between moral intelligence and organizational commitment of social welfare rehabilitation centers' employees-Yazd city

Dehghani Firozabadi MM¹, Makarem A², Hosseini MA³, Kavari SH⁴, Rashedi V⁵

Abstract

Introduction: In today's dynamic and vulnerable world, organizations should assure that managers and employees respect ethical matters and practice moral intelligence. The aim of this study was to determine the correlation between moral intelligence and organizational commitment of social welfare rehabilitation centers' employees- Yazd city.

Materials & Method: This is a descriptive-correlational study and the sample consists of all 150 employees of welfare rehabilitation centers of Yazd. In order to collect data "Moral Intelligence Questionnaire" Lenik & Kiel and "Organizational Commitment Questionnaire" Allen & Meyer were used. The reliability of questionnaires are as follow: $\alpha = 0.82$, $\alpha=0.78$. Data was analyzed with SPSS/20.

Findings: The mean score of organizational commitment's subscales are as follow: affective 26.74 (SD: 5.25), continues 28.52 (SD: 3.30) and normative 27.87 (SD: 2.50). Findings of the study showed that there was a correlation between moral intelligence and organizational commitment ($r=0.428$, $P=0.010$).

Conclusion: A positive significant correlation between moral intelligence and organizational commitment of social welfare rehabilitation centers' employee's welfare and rehabilitation was observed. Hence, it is suggested to improve the component of moral intelligence and staff commitment through educational programs.

Keywords: Moral intelligence, Organizational commitment, Social welfare employees.

Received: 17 January 2015

Accepted: 26 March 2015

1- MSc, Department of Rehabilitation Administration, University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Rehabilitation Administration, University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran. (**Corresponding author**).

E-mail: amakarem2001@yahoo.com

3- Associate Professor, Department of Rehabilitation Administration, University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

4- Assistant Professor, Department of Rehabilitation Administration, University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

5- Ph.D. Student, Iranian Research Center on Aging, University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran.

همبستگی هوش اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان مراکز توان بخشی سازمان بهزیستی شهر یزد

محمد محسن دهقانی فیروزآبادی^۱، *اصغر مکارم^۲، محمدعلی حسینی^۳، سید حبیب‌الله کواری^۴، وحید راشدی^۵

چکیده

مقدمه: سازمان‌ها در دنیای پویا و پرمخاطره‌ی امروزی برای اینکه بتوانند بقای خودش را تحکیم بخشند، باید مدیران و کارکنان خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی و فراگیری هوش اخلاقی نمایند. هدف از این پژوهش تعیین همبستگی هوش اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان مراکز توان بخشی سازمان بهزیستی شهر یزد در سال ۱۳۹۳ می‌باشد.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان توان بخشی سازمان بهزیستی شهر یزد بوده که به روش تمام شماری، ۱۵۰ نفر از کارکنان حاضر به همکاری وارد مطالعه شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از "پرسشنامه هوش اخلاقی" "Moral Intelligence Questionnaire" که توسط Lennick & Kiel طراحی شده و "پرسشنامه تعهد سازمانی" "Organizational Commitment Questionnaire" که توسط Allen & Meyer طراحی شده استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها به روش آلفای کرونباخ به ترتیب $\alpha=0/82$ و $\alpha=0/78$ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد میانگین و انحراف معیار خرده مقیاس‌های تعهد سازمانی شامل: عاطفی (۲۶/۷۴ - ۵/۲۵)، مستمر (۲۸/۵۲ - ۳/۳۰) و هنجاری (۲۷/۸۷ - ۲/۵۰). نتایج نشان داد که بین هوش اخلاقی و تعهد سازمانی در کارکنان مراکز توان بخشی بهزیستی شهر یزد همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد ($P=0/010$ $r=0/428$).

نتیجه‌گیری: همبستگی مثبت و معنادار هوش اخلاقی و تعهد سازمانی بدین معناست که با افزایش هوش اخلاقی، تعهد سازمانی افزایش پیدا می‌کند. بررسی راهکارهای توسعه‌ی مؤلفه‌های هوش اخلاقی یا تعهد سازمانی در کارکنان مراکز توان بخشی سازمان بهزیستی پیشنهاد می‌گردد.

کلید واژه‌ها: هوش اخلاقی، تعهد سازمانی، کارکنان بهزیستی.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱/۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۰/۲۷

- ۱- کارشناس ارشد، گروه آموزشی مدیریت توان بخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی، تهران، ایران.
- ۲- استادیار، گروه آموزشی مدیریت توان بخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).
پست الکترونیکی: amakarem2001@yahoo.com
- ۳- دانشیار، گروه آموزشی مدیریت توان بخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی، تهران، ایران.
- ۴- استادیار، گروه آموزشی مدیریت توان بخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی، تهران، ایران.
- ۵- دانشجوی دکتری تخصصی، مرکز تحقیقات سالمندی، دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی، تهران، ایران.

مقدمه

امروزه مهم ترین هدف هر سازمانی دستیابی به بالاترین سطح بهره‌وری ممکن یا بهره‌وری بهینه بوده و تجزیه تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به هوش اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. بسیاری از رفتارها و اقدام‌های افراد متأثر از ارزش‌های اخلاقی است و ریشه در اخلاق دارد. بنابراین، عدم توجه به اخلاق در سازمان‌ها و ضعف در رعایت اصول اخلاقی می‌تواند مشکلات زیادی اخلاقی نقش بزرگی در موفقیت سازمان ایفا می‌کند (۱).

در حال حاضر سازمان‌ها به‌صورت فزاینده‌ای خود را درگیر مسئله‌ای می‌بینند که آن را معمای اخلاقی می‌نامند. توجه به اخلاق در سازمان‌ها تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و انجام وظیفه کارکنان سازمان دارد (۲). داشتن کارمندان متعهد به سازمان، اولویت اول بسیاری از سازمان‌ها است (۳) و از جهتی سبب رضایت شغلی و خودشکوفایی فردی و رضایت افراد و مراجعین و پیشرفت امور خواهد شد. لذا هوش اخلاقی می‌تواند نقش مؤثری در افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی ایفا کند (۴). از طرف دیگر، تعهد سازمانی یکی از مؤلفه‌های اساسی سازمان‌های موفق است. تعهد سازمانی تمایل قوی کارکنان را برای بقاء در یک سازمان نشان می‌دهد. در تعهد سازمانی، فرد سازمان را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن باشد. یکی از مسائل اساسی سازمان توانایی آن برای جذب و نگهداری کارکنان متعهدتر است و این مسئله دارای مزیت قابل توجهی است (۵).

سیادت و کاظمی در مطالعه‌ای با عنوان "رابطه‌ی بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیر آموزشی" به بررسی رابطه‌ی بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی شامل (درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش) با رهبری گروهی از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان داد بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی و رهبری گروهی همبستگی مثبت وجود دارد. همچنین بین نمره‌های گروهی اعضای هیئت‌علمی برحسب سن تفاوت وجود دارد. دیگر یافته‌ها نیز

نشان داد بین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی برحسب سابقه‌ی خدمت تفاوت وجود دارد، ولی بین نمره‌های هوش اخلاقی مدیران غیر آموزشی تفاوت وجود ندارد (۶).

Sgandari و همکاران بیان می‌کند پژوهشگران طی بررسی بر روی چندین سازمان، به این نتیجه رسیدند که سازمان‌های دارای رفتار اخلاقی، شانس موفقیت بیشتری نسبت به سازمان‌هایی دارای رفتارهای غیر اخلاقی و غیر صادقانه دارد. همچنین وجود توجیهات اخلاقی برای اقداماتی که سازمان‌ها در داخل خود انجام می‌دهد و نشان دادن تعهدات اخلاقی سازمان به افکار عمومی، بخشی جدایی‌ناپذیر از فعالیت‌های سازمان‌ها برای بهبود عملکرد و کسب موفقیت است (۷). دیگر مطالعات نیز نشان می‌دهند که سازمان‌های موفق دارای فرهنگی همسو با ارزش‌های قوی اخلاقی هستند (۸).

نتایج مطالعه Weeks و همکاران نشان داد که بین رفتار اخلاقی و تعهد سازمانی همبستگی معناداری وجود دارد و به این نتیجه رسیدند که کارمندانی که از رفتار اخلاقی بالاتری برخوردار بودند تعهد سازمانی بیشتری داشتند (۹). یافته‌های پژوهش Yousef که به بررسی ۴۷۴ نفر از کارکنان ۳۰ سازمان در ۵ ناحیه امارات متحده عربی انجام داد. نتایج نشان داد میان اخلاق کار و تعهد سازمانی همبستگی مستقیم و معنادار وجود دارد (۱۰). نتایج مطالعه Schwepker نشان داد که رفتار اخلاقی در محیط کاربر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان تأثیر می‌گذارد (۱۱).

پژوهش انصاری و اردکانی با که به بررسی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداختند. در این مطالعه ۱۵۹ نفر از کارمندان به‌عنوان گروه نمونه انتخاب شدند. نتایج نشان داد میان اخلاق کاری و تعهد سازمانی کل و ابعاد سه‌گانه آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۲).

مدیران با داشتن هوش اخلاقی بالا، می‌توانند با سالم‌سازی 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 خارجی‌اند تا نسبت به رفع مسائل و مشکلات موجود اقدام و در راستای ارتقاء و توسعه‌ی سازمان بیش‌ازپیش تلاش نمایند. اگر مدیران هوش اخلاقی خود را تقویت یا افزایش دهند، می‌توانند در برقراری ارتباط با کارکنان و مشتریان خود به‌صورت مؤثر عمل نمایند (۷). شواهد بسیاری وجود دارند که هوش اخلاقی نقش بزرگی در موفقیت سازمان ایفا می‌کند. هنگامی که رهبر صادق باشد و همراه با اصول و ارزش‌های اخلاقی عمل کند، نوع عملکرد بالایی را در نگهداری افراد، شهرت و رضایت مشتری ایجاد می‌کند (۱).

لذا با توجه به کمبود پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه رابطه هوش اخلاقی و تعهد سازمانی، پژوهش حاضر باهدف تعیین همبستگی بین هوش اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان مراکز توان‌بخشی بهزیستی شهر یزد انجام گرفت.

مواد و روش‌ها

در این مطالعه توصیفی-همبستگی انجام پذیرفت، ۱۵۰ نفر از کارکنان سازمان بهزیستی شهر یزد در سال ۹۳ به روش تمام شماری وارد پژوهش شدند. معیارهای ورود به پژوهش، داشتن حداقل ۲ سال سابقه کاری و داشتن حداقل مدرک دیپلم بود. فرآیند پژوهش برای تمامی نمونه‌ها توضیح و به آن‌ها اطمینان داده شد که اطلاعاتشان به‌صورت محرمانه باقی می‌ماند. موارد اخلاقی این مطالعه به تایید کمیته اخلاق دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی رسید.

برای جمع‌آوری اطلاعات در این مطالعه علاوه بر پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی، "پرسشنامه هوش اخلاقی" "Moral Intelligence Questionnaire" که توسط Lennick & Kiel طراحی شده و "پرسشنامه تعهد سازمانی" "Organizational Commitment Questionnaire" که توسط Allen & Meyer طراحی شده، استفاده گردید. پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و سابقه شغلی را شامل می‌شد.

برای جمع‌آوری داده‌ها از "پرسشنامه هوش اخلاقی" "Moral Intelligence Questionnaire" که توسط Lennick & Kiel طراحی شده استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۴۰ عبارت و ۱۰ خرده مقیاس است (۱۳). این پرسشنامه به‌عنوان توانایی کاربرد اصول اخلاق جهانی در اخلاقیات، اهداف و مرادفات یک فرد از روی قاعده است. خرده مقیاس‌های این پرسشنامه شامل عمل کردن مبتنی بر اصول (۴ عبارت)، راست‌گویی (۴ عبارت)، استقامت و پافشاری برای حق (۴ عبارت)، وفای به عهد (۴ عبارت)، مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی (۴ عبارت)، اقرار به اشتباهات و شکست‌ها (۴ عبارت)، قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران (۴ عبارت)، اهمیت دادن خودجوش به دیگران (۴ عبارت)، توانایی در بخشش اشتباهات خود (۴ عبارت)، توانایی در بخشش اشتباهات دیگران (۴ عبارت) می‌باشد. نمره نهایی پرسشنامه ۹۰ تا ۱۰۰ عالی، ۸۰ تا ۸۹، بسیار خوب، ۷۰ تا ۷۹ خوب و زیر ۶۹ بد دسته‌بندی شد. این پرسشنامه در ایران توسط آراسته و جاهد هنجاریابی شد، آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ پایایی "پرسشنامه هوش اخلاقی" را از ۰/۷۷ تا ۰/۸۵ به دست آوردند (۱۴). در مطالعه حاضر پایایی پرسشنامه هوش اخلاقی مجدد توسط آلفای کرونباخ موردبررسی قرار گرفت و $\alpha=0/82$ به دست آمد.

"پرسشنامه تعهد سازمانی" "Organizational Commitment Questionnaire" که توسط Allen & Meyer طراحی شده، شامل ۲۴ سؤال و سه خرده مقیاس تعهد هنجاری (۸ عبارت) تعهد مستمر (۸ عبارت) و تعهد عاطفی (۸ عبارت) می‌باشد (۱۵). پایایی این پرسشنامه توسط دولت‌آبادی فراهانی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۰ و برای خرده مقیاس‌های تعهد عاطفی ۰/۸۳، تعهد مستمر ۰/۸۴ و تعهد هنجاری ۰/۷۴ به دست آمد (۱۶). در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ "پرسشنامه تعهد سازمانی" نیز $\alpha=0/78$ محاسبه گردید که نشان‌دهنده پایایی مناسب این پرسشنامه در جامعه مورد مطالعه می‌باشد.

پس از تکمیل پرسشنامه‌ها و جمع‌آوری آن‌ها، داده‌ها وارد نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ شدند. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها

۱۵۰ نفر در مطالعه شرکت نمودند. ۸۹ نفر (۵۹/۳ درصد) از افراد شرکت‌کننده در پژوهش را مرد و مابقی را زن تشکیل دادند. ۱۲ نفر از افراد شرکت‌کننده در پژوهش در گروه سنی ۳۰-۲۰ سال (۸ درصد)، ۸۵ نفر (۵۶/۶۷ درصد) در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و ۵۳ نفر (۵۳/۳۳ درصد) در گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ ساله قرار داشتند.

۳۵ نفر (۲۳/۳ درصد) از افراد شرکت‌کننده در پژوهش دارای ۲ تا ۱۰ سال سابقه کار، ۹۶ نفر (۶۴ درصد) دارای ۱۰ تا ۲۰ سال سابقه کار و ۱۹ نفر (۱۲/۷ درصد) از آزمودنی‌های پژوهش از ۲۰ تا ۳۰ سال سابقه کار برخوردارند. ۸ نفر (۵/۳۴ درصد) از افراد شرکت‌کننده در پژوهش دارای مدرک دیپلم، ۱۱ نفر کاردانی (۷/۳۳ درصد)، ۹۲ نفر (۶۱/۳۳ درصد) کارشناسی و ۳۹ نفر (۲۶ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بودند.

طبق یافته‌های مطالعه وضعیت هوش اخلاقی کارکنان مراکز توان‌بخشی بهزیستی شهر یزد خوب می‌باشد. توزیع شاخص‌های مرکزی و پراکندگی هوش اخلاقی، تعهد سازمانی و خرده مقیاس‌های آن در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱: توزیع شاخص‌های مرکزی و پراکندگی هوش اخلاقی، تعهد سازمانی و خرده مقیاس‌های آن در کارکنان مراکز توان‌بخشی بهزیستی شهر یزد

متغیر	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
هوش اخلاقی	۶۵	۸۵	۷۵/۳۶	۶/۲۹
تعهد سازمانی	۶۸	۱۰۰	۸۳/۱۳	۹/۷۶
تعهد عاطفی	۲۰	۳۵	۲۶/۷۴	۵/۲۵
تعهد مستمر	۲۴	۳۳	۲۸/۵۲	۳/۳۰
تعهد هنجاری	۲۴	۳۳	۲۷/۸۷	۲/۵۰

بدین معنا که با افزایش/کاهش یکی از این ابعاد، ابعاد دیگر نیز افزایش/کاهش می‌یابد. علاوه بر آن، یافته‌ها نشان داد هوش اخلاقی همبستگی معناداری با "تعهد هنجاری" ندارد (جدول ۲).

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که هوش اخلاقی با تعهد سازمانی ($r=0.270$, $P=0.021$) و دو خرده مقیاس "تعهد عاطفی" ($r=0.342$, $P=0.040$) و "تعهد مستمر" ($r=0.339$, $P=0.037$) همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۲: همبستگی هوش اخلاقی با تعهد سازمانی و خرده مقیاس‌های آن در کارکنان مراکز توان‌بخشی بهزیستی شهر یزد

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	مقدار احتمال
تعهد سازمانی	۰/۲۷۰	۰/۰۲۱
تعهد عاطفی	۰/۳۴۲	۰/۰۴۰
تعهد مستمر	۰/۳۳۹	۰/۰۳۷
تعهد هنجاری	۰/۱۵۱	۰/۵۹

بحث

شهر یزد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتایج با پژوهش مطالعه Weeks و همکاران در بررسی رفتار اخلاقی و

نتایج حاصل از پژوهش حاکی از این است که بین هوش اخلاقی و تعهد سازمانی در کارکنان مراکز توان‌بخشی بهزیستی

تعهد سازمانی (۹)؛ صمدی و مهدوی خو در بررسی تأثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی (۱۷) و Yousef در بررسی اخلاق کار و تعهد سازمانی امارات متحده عربی (۱۰) همسو می‌باشد. آن‌ها در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کار و رفتار اخلاقی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

در توجیه این یافته‌ها می‌توان گفت تعهد سازمانی ازجمله سازه‌هایی است که بر رفتار کارکنان در سازمان اثر گذاشته و بر بسیاری از متغیرهای سازمانی ازجمله قصد جابجایی کارکنان، عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، میزان غیبت آن‌ها و همچنین تعارض و تنش شغلی افراد تأثیر می‌گذارد و ماندن یا رفتن کارکنان را مشخص می‌سازد (۱۸). مؤلفه‌هایی همچون توجه به اهداف و ارزش‌های سازمان، احساس تعلق و وفاداری به سازمان، همانندسازی و هویت‌یابی با سازمان و تمایل به ماندن در سازمان، هسته اصلی سازه تعهد سازمانی هستند (۱۹). نتایج این پژوهش نشان داد که بین هوش اخلاقی و تعهد عاطفی در کارکنان مراکز توان‌بخشی بهزیستی شهر یزد، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج با پژوهش صمدی و مهدوی خو در بررسی تأثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی (۱۷) همسو است.

در توجیه این یافته‌ها می‌توان گفت تعهد عاطفی به‌عنوان تمایلی برای باقی ماندن به‌عنوان عضو سازمان به دلیل وابستگی عاطفی به آن سازمان تعریف می‌شود؛ بنابراین، تعهد عاطفی به وابستگی احساسی به سازمان، تعیین هویت با سازمان و درگیری در سازمان اطلاق می‌شود. کارکنان با تعهد عاطفی بالا به کار در سازمان ادامه می‌دهند. کارکنان برای سازمان کار می‌کنند چون آن را دوست دارند و می‌خواهند بخشی از آن باشند (۱۸). از طرفی، کسانی که هوش اخلاقی بالایی دارند ظرفیت و توانایی درک مسائل خوب از مسائل بد را دارا هستند و این ظرفیت در یک فرایند به ارزش‌ها و اخلاقیات تبدیل می‌شوند و گستره‌ی فراشناختی یا فرا عملی است که واکنش شناخت‌ها، نگرش‌ها و فعالیت‌های اخلاقی را فقط در چارچوب نظام‌های ارزشی فردی امکان‌پذیر می‌سازد (۱۳) و فرد قادر

می‌باشد مسئولیت انتخاب‌ها و فعالیت‌ها را از نظر اخلاقی بر عهده گیرد. هوش اخلاقی توصیف‌کننده تمایل و توانایی در پیشبرد اهداف غیرشخصی و مسائلی به‌غیراز مسائل شخصی است (۲۰).

نتایج حاصل از عدم همبستگی بین هوش اخلاقی و تعهد هنجاری در کارکنان مراکز توان‌بخشی بهزیستی شهر یزد، با نتایج پژوهش Weeks و همکاران در بررسی رفتار اخلاقی و تعهد سازمانی (۹)؛ صمدی و مهدوی خو در بررسی تأثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی (۱۷) هم‌راستا می‌باشد. همسو با نتایج این پژوهش Rokhman (۲۱) در بررسی ۲۲۷ کارمند از چندین شعبه‌ی بانک محلی در مالزی نتیجه می‌گیرد که اگرچه همبستگی مثبت و مستقیمی میان اخلاق کار و تعهد سازمانی وجود دارد، افراد با ادراک بالای اخلاق کار، گرایش به تعهد عاطفی داشته و افراد با ادراک پایین، گرایش به تعهد هنجاری داشته‌اند. نتایج پژوهش Elizur & Koslowsky (۲۲) نشان داد که کارکنانی که اخلاق کار را موردحمایت قرار می‌دهند و به آن‌ها معتقد هستند، تعهد نسبتاً بالاتری نسبت به سازمان خواهند داشت و احتمال ترک خدمت کمتر می‌شود؛ اما مطالعه حاضر نشان داد که رابطه‌ی میان اخلاق کار و تعهد عاطفی و سپس تعهد مستمر شدیدتر است؛ درحالی‌که ضعیف‌ترین رابطه مربوط به اخلاق کار با تعهد هنجاری است. این بدان معناست که کارکنان این سازمان‌ها بیشتر به دلیل پیوند عاطفی به سازمان یا نداشتن فرصت‌های شغلی بهتر در خارج از سازمان به سازمان متعهد هستند و کارکنان بی‌میل به ترک سازمان برای یافتن شغلی بهتر، در شرایط بهتر نیستند. جالب‌تر اینکه پایین‌ترین میانگین متعلق به تعهد هنجاری است؛ یعنی اینکه کارکنان به دلیل وجود خود سازمان نیست که سازمان را ترک نکرده‌اند، بلکه به این دلیل است که گزینه‌های بهتری در خارج از سازمان ندارند.

نتایج حاصل از همبستگی بین هوش اخلاقی و تعهد مستمر در کارکنان مراکز توان‌بخشی بهزیستی شهر یزد، با نتایج پژوهش Weeks و همکاران در بررسی رفتار اخلاقی و تعهد

سازمانی (۹)؛ همسو است. مطالعه نا همسویی با نتایج این مطالعه یافت نشد.

در توجیه این یافته‌ها می‌توان گفت تعهد مستمر به‌عنوان تمایلی برای باقی ماندن به‌عنوان یک عضو سازمان به خاطر آگاهی از هزینه‌های مربوط به ترک آن تعریف می‌شود. کارکنانی که برای نخستین بار با سازمان ارتباط پیدا می‌کنند، مبتنی بر تعهد مستمرند؛ به دلیل اینکه آن‌ها نیاز دارند تا کار را انجام دهند، در سازمان می‌مانند. اگر آن‌ها سازمان را ترک کنند همه‌چیز را از دست می‌دهند (۱۸). کارکنانی که از هوش اخلاقی بالایی برخوردار هستند سعی می‌کنند تا نسبت به سازمان خود وفادار باشند و از ترک کردن سازمان که موجب ضررهای احتمالی به سازمان می‌شود آگاهی دارند و آن را خلاف اخلاق خود می‌دانند.

نتیجه گیری نهایی

نتایج این پژوهش نشان‌دهنده همبستگی هوش اخلاقی با تعهد سازمانی کارکنان مراکز توان‌بخشی سازمان بهزیستی شهر یزد می‌باشد. با توجه به این واقعیت که سازمان‌ها نهادهای جامعه هستند، رویکردی متفاوت به تعهد سازمانی نیاز است، لذا وارد ساختن اخلاقیات در موضوعات و مباحث بهره‌وری امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. با توجه به اینکه هوش اخلاقی، نوعی توانایی اکتسابی بوده و قابلیت ارتقا دارد، لازم است

مدیران و مسئولین سازمان‌ها با آموزش مستمر همراه با آموزش بالینی در جهت ارتقای سطح هوش اخلاقی کارکنان گام بردارند. و از رهیافت‌هایی نظیر تشویق رفتار مبتنی بر اخلاق بهره برد. لذا در آینده باید به حفظ سطح مطلوب آموزش هوش اخلاقی و حتی توسعه آن توجه نمود.

عدم همکاری بعضی از کارکنان جهت تکمیل پرسش‌نامه و کمبود منابع کتابخانه‌ای بخصوص منابع فارسی در رابطه با هوش اخلاقی از محدودیت‌های این پژوهش بود. با توجه به نتایج این پژوهش که نشان‌دهنده ارتباط هوش اخلاقی با تعهد سازمانی کارکنان مراکز توان‌بخشی سازمان بهزیستی شهر یزد می‌باشد، پیشنهاد می‌شود راهکارهای توسعه‌ی خرده مقیاس هوش اخلاقی یا تعهد سازمانی در کارکنان مراکز توان‌بخشی سازمان بهزیستی و طراحی الگوهای بومی و به‌کارگیری روش‌های مؤثر آموزش هوش اخلاقی و تعهد سازمانی متناسب با فرهنگ بومی طراحی گردد.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل پایان‌نامه محمد محسن دهقانی مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت توان‌بخشی می‌باشد که بارانمایی آقای دکتر اصغر مکارم انجام پذیرفته است. از کلیه مدیران و کارکنان محترم سازمان بهزیستی شهر یزد که در این پژوهش همکاری داشته‌اند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

منابع

- 1- Manallack S. Is honesty the best form of business risk management? 2006; Available from: <http://www.domain-b.com>
- 2- Mahmoodi M, Siadat S, Shadanfar F. [The relationship between moral intelligence and leadership in dean of department of University of Zahedan]. Education Journal 2012;5(19):107-126 (Persian).
- 3- Neininger A, Lehmann-Willenbrock N, Kauffeld S, Henschel A. Effects of team and organizational commitment—A longitudinal study. Journal of Vocational Behavior. 2010; 76(3): 567-679.
- 4- Faramaz Qaramaleki A. Professional Ethics. Tehran Majnoon Publication 2003.
- 5- Stewart Gl. the Relation ship of Emotional intelligence to job satisfaction and organizational commitment: Regent University; 2008.

- 6- Siadat S, Kazemi I, Mokhtaripour M. Relationship between moral intelligence and the team leadership in administrators from faculty members point of view at the Medical Sciences University of Isfahan 2008-2009. *Journal of Health Administration*. 2009; 12(36): 61-69 (Persian).
- 7- Sgandari G, Sgandari K, Beikzad J, Kordbacheh S. [Impact of moral intelligence of managers on their communication skills in social security]. *Journal of Management of Productivity*. 2011; 6(21): 105-128 (Persian).
- 8- Rashedi V, Shams-Vala S, Heidari A. [Organizational culture of Hamedan University of Medical Sciences based on Hofstede Model: Faculty perspective]. *Pajouhan Scientific Journal*. 2013; 11(2): 9-15. (Persian)
- 9- Weeks WA, Loe TW, Chonko LB, Wakefield K. The effect of perceived ethical climate on the search for sales force excellence. *Journal of Personal Selling and Sales Management*. 2004; 24(3): 199-214.
- 10- Yousef DA. Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*. 2000; 53(4): 513-537.
- 11- Schwepker Jr CH. Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*. 2001; 54(1): 39-52.
- 12- Ansari ME, Ardakani MS. [Islamic work ethics and organizational commitment among employees of Isfahan University of Medical Sciences]. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 2013; 6(2): 86-98 (Persian).
- 13- Lennick D, Kiel F. *Moral intelligence: Enhancing business performance and leadership success*: Pearson Prentice Hall; 2007.
- 14- Arasteh H, Jahed H. [Ethics in universities and higher education centers: An option to improve behaviors]. *Science Cultivation Journal*. 2011; 1(2): 21-31 (Persian).
- 15- Meyer JP, Allen NJ, Gellatly IR. Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*. 1990; 75(6): 710.
- 16- Dowlatabadi-Farahani R. [Study of organizational commitment in relation to the performance of government agencies and employees]. MS.s Thesis. Tehran: Shahid Beheshti University of Medical Sciences & Health Services; 1999. (Persian).
- 17- Samadi A, Mahdavi Khou R. [Impacts of managerial ethics on organizational commitment: Case of employees of Hamedan Tax Affairs Head Office]. 2009; 17(4): 45-72. (Persian).
- 18- Francesco AM, Gold BA. *International organizational behavior: Text, cases, and exercises: Recording for the Blind & Dyslexic*; 2006.

- 19- Bennett H, Durkin M. The effects of organisational change on employee psychological attachment An exploratory study. *Journal of Managerial Psychology*. 2000; 15(2): 126-46.
- 20- Blachfellner MS, Capurro R, Britz J, Hausmanninger T, Nakada M, Apel M. Business intelligence meets moral intelligence. *International Review of Information Ethics*. 2009; 10(2): 9-15.
- 21- Rokhman W. The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. 2010; 15(1): 21-27
- 22- Elizur D, Koslowsky M. Values and organizational commitment. *International Journal of Manpower*. 2001; 22(7): 593-9.