

# رابطه هوش اخلاقی مدیران دانشگاهی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه: نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی سازمان

دکتر رسول عباسی<sup>۱\*</sup>، شیلا رفیعی<sup>۱</sup>، دکتر جبار باباشاهی<sup>۲</sup>  
۱. گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه حضرت معصومه (س)  
۲. گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، پردیس فارابی، دانشگاه تهران  
(تاریخ دریافت: ۹۷/۳/۸، تاریخ پذیرش: ۹۷/۵/۶)

## چکیده

**زمینه:** وجود مدیران با هوش اخلاقی بالا که کار را درست انجام می‌دهند و اصول اخلاقی را رعایت می‌کنند زمینه‌ساز تقویت سرمایه‌های نامشهودی چون سرمایه اجتماعی می‌گردد. از این رو در این پژوهش به بررسی رابطه هوش اخلاقی مدیران دانشگاهی با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی پرداخته می‌شود.

**روش:** این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، توصیفی-تحلیلی و از نوع همبستگی است. کل مدیران دانشگاهی و کارکنان دانشگاه‌های سراسری غیر پزشکی استان قم، جامعه آماری پژوهش را شکل می‌دهند. از بین جامعه آماری ۴۸۵ نفره کارکنان، ۲۱۷ نفر به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شد و به علت تعداد کم مدیران، کل مدیران این دانشگاه‌ها در نظر گرفته شدند. در تحلیل اطلاعات از ضریب آلفای کرونباخ، مدل‌سازی معادلات ساختاری و آزمون سوبل استفاده شده است.

**یافته‌ها:** با توجه به نتایج حاصل از پژوهش فوق، هوش اخلاقی تبیین‌گر ۵۷٪ تغییرات سرمایه اجتماعی و سرمایه اجتماعی تبیین‌گر ۶۱٪ از تغییرات رضایت شغلی کارکنان است و نقش میانجی سرمایه اجتماعی سازمان نیز در رابطه دو متغیر تأیید شد.

**نتیجه‌گیری:** هوش اخلاقی مدیران دانشگاهی هم به صورت مستقیم و هم از طریق ارتقای سرمایه اجتماعی سازمانی در محیط دانشگاهی بر رضایت شغلی کارکنان اثرگذار است. لذا برنامه‌ریزی برای ارتقای آن در محیط‌های آکادمیک، یک ضرورت محسوب می‌شود.

**کلیدواژه‌ها:** اخلاق، هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی کارکنان، رضایت کارکنان.

## سرآغاز

پژوهشگران طی بررسی بر روی چندین سازمان، به این نتیجه رسیده‌اند که سازمان‌های دارای رفتار اخلاقی، از شانس موفقیت بیشتری نسبت به سازمان‌هایی که دارای رفتارهای غیر اخلاقی و غیر صادقانه هستند، برخوردارند (۴). یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی رعایت اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود است. اولین گام در دستیابی به این اهداف، درک صحیح از مفهوم هوش اخلاقی<sup>۴</sup> در سازمان است (۵). در این راستا هوش اخلاقی کارکنان و مدیران نیز بر عملکرد سازمان<sup>۵</sup> تأثیر می‌گذارد (۶). هوش اخلاقی بیانگر آن است که در روابط اجتماعی چه عملی مناسب و چه عملی نامناسب است، فرد احساسات دیگران را درک کند، با دیگران همدلی نماید و

امروزه به این مهم پی برده‌اند که توسعه هر جامعه در گرو افزایش سطح سرمایه اجتماعی<sup>۱</sup> سازمان‌های فعال در آن است. مفهوم این سرمایه به پیوندها و ارتباطات میان اعضا یا شبکه سازمانی<sup>۲</sup> اشاره دارد و به مثابه منابع بارزشی که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود، معروف است (۱). رضایت شغلی<sup>۳</sup> تابعی از سرمایه اجتماعی و بالاخص شبکه روابط اجتماعی میان همکاران است. این روابط و مناسبات مبتنی بر اعتماد بین همکاران، نقش مهمی در شکوفایی استعدادهای ذاتی افراد دارد (۲). از طرف دیگر، رعایت اخلاق سازمانی نقش مهمی در توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها دارد. اخلاق با اثر بر سرمایه اجتماعی با تحقق اهداف اجتماعی مرتبط می‌باشد (۳).



دارید. مهمترین جنبه‌های این عنصر عبارت‌اند از: روابط شبکه‌ای بین افراد، پیکربندی شبکه‌ای و سازمانی مناسب. ۲- بعد ارتباطی<sup>۴</sup>: عنصر رابطه‌ای سرمایه اجتماعی، توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به دلیل سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند. مهمترین جنبه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی عبارتند از: اعتماد، هنجارها، الزامات، انتظارات و هویت. ۳- بعد شناختی<sup>۵</sup>: عنصر شناختی سرمایه اجتماعی اشاره به منابعی دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌ها است. مهمترین جنبه‌های این بعد عبارت‌اند از: زبان، کدها و حکایت‌های مشترک (۱۲). یافته‌های یک پژوهش (۱۳۹۱)، حاکی از این است که هوش اخلاقی و مؤلفه‌های آن از سرمایه‌های اجتماعی سازمان محسوب می‌شوند (۱۳).

آخرین مؤلفه مورد نظر در این تحقیق، رضایت شغلی کارکنان است. ارتباط مؤلفه‌های هوش اخلاقی با رضایت شغلی مورد توجه محققان قرار گرفته است. رضایت شغلی به عنوان مهمترین نگرش، برداشت انسان را نسبت به شغلش بیان می‌دارد. کارکنان با سطح بالای رضایت شغلی، شغل خود را دوست دارد و نگرش مثبت به آن دارد و برای آن ارزش قائل است (۱۴).

دانشگاه از جمله مهمترین مجموعه‌های انسانی در هر جامعه است. هر چند مهمترین وظیفه آموزش عالی، آموزش دانش و مهارت در سطح پیشرفته و حرفه‌ای است، اما علاوه بر وظیفه انتقال دانش و مهارت، وظایف دیگری که دارای ارزش اجتماعی هستند نیز جزء وظایف دانشگاه ذکر شده است (۱۵). سطح مطلوب هوش اخلاقی اعضای هیئت علمی و کارکنان می‌تواند منجر به ایفای نقش دانشگاه در توسعه اخلاقی دانشجویان گردد (۱۶). بر این اساس و با توجه به نقش دانشگاه‌ها در توسعه انسانی هر کشور، وجود یک فضای اخلاقی و ارزشی در دانشگاه‌ها به عنوان یک بستر مناسب برای پرورش انسان‌ها ضروری می‌نماید. از طرفی، این مدیران دانشگاهی هستند که در ساخت یک فضای اخلاقی در سازمان نقش‌آفرین هستند. لذا پژوهش حاضر به بررسی تأثیر هوش اخلاقی مدیران دانشگاه‌ها بر رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه اجتماعی سازمانی می‌پردازد.

## روش

روش این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری، کل مدیران دانشگاهی و کارکنان دانشگاه‌های سراسری غیر پزشکی استان قم را شامل می‌شود. تعداد نمونه آماری با توجه به جدول نمونه‌گیری برای جامعه آماری ۴۸۵ نفره کارکنان، برابر با ۲۱۷ نفر تعیین شد که با توجه به جمعیت کارکنان هر دانشگاه به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. به علت تعداد کم مدیران، تمام ۳۱ مدیر این دانشگاه‌ها به عنوان آزمودنی انتخاب شدند. پس از تعیین حجم نمونه لازم، تعداد ۲۲۵ پرسشنامه در نمونه مورد نظر توزیع شد. از ۲۲۵

مسئولیت کارهای خویش را بپذیرد. هوش اخلاقی می‌تواند نقش مؤثری در افزایش کارایی<sup>۶</sup> و اثربخشی<sup>۷</sup> سازمان ایفا کند (۷). هوش اخلاقی به ظرفیت و توانایی درک درست از نادرست، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می‌شود (۸). محققان، هوش اخلاقی را در چهار اصل به شرح ذیل طبقه‌بندی می‌کنند: ۱. درستکاری<sup>۸</sup> (صدقت): یعنی ایجاد همکاری بین آنچه که به آن معتقدیم و آنچه به آن عمل می‌کنیم. انجام آنچه که می‌دانیم درست است و گفتن حرف راست در تمام زمان‌ها. ۲. مسئولیت‌پذیری<sup>۹</sup>: یعنی کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد مسئولیت اعمال خود و پیامدهای آن اعمال و همچنین اشتباهات و شکست‌های خود را می‌پذیرد. ۳. دلسوزی<sup>۱۰</sup>: یعنی توجه به دیگران که دارای تأثیر متقابل است. به عبارت دیگر با دیگران مهربان و دلسوز باشیم تا آنها نیز موقع نیاز با ما همدردی کنند. ۴. بخشش<sup>۱۱</sup>: یعنی آگاهی از عیوب و اشتباهات خود و دیگران و بخشیدن خود و دیگران (۹). محقق هفت اصل اساسی برای هوش اخلاقی شامل همدردی، هوشیاری، وجدان خودکنترلی، توجه و احترام، مهربانی و همدلی، صبر و بردباری و انصاف برمی‌شمرد. در اسلام نیز همواره هفت اصل ضروری هوش اخلاقی مورد توجه بوده است. در قرآن بارها بر صبر و بردباری، انصاف و خودکنترلی از طریق تقوا و مهربانی تأکید شده است (۱۰). امیرالمؤمنین (ع) نیز در وصیت‌نامه خود در نهج‌البلاغه فرزند خود را به برابری و عدالت، عدم خودپسندی، مهربانی، تقوا و بردباری دعوت و بر آنها تأکید کرده است (۷).

متغیر میانجی در این تحقیق، سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد و به تازگی در مدیریت و سازمان به طور گسترده به کار گرفته می‌شود. سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها، نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی ایفا می‌کند و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی، انسجام‌بخش میان انسان‌ها، سازمان‌ها و انسان‌ها و سازمان‌ها می‌باشد و در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شوند (۱۱). این مفهوم به پیوندها و ارتباطات میان اعضای شبکه به مثابه منابع باارزشی که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود، اشاره می‌کند. سرمایه اجتماعی عبارت از وجوه گوناگونی مانند اعتماد<sup>۱۲</sup>، هنجارها و شبکه‌هاست که می‌تواند کارایی جامعه را بهبود بخشد و در نهایت موجب تحقق اهداف جامعه شود. صاحب‌نظری سرمایه اجتماعی را به عنوان مجموعه معینی از هنجارها و ارزش‌های غیر رسمی تعریف می‌کند که اعضای گروهی که با هم همکاری و تعاون دارند در آن سهیم‌اند. این صاحب‌نظر در تعریف مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی به شبکه‌های مشارکت مدنی با روابط افقی، هنجارهای اعتماد و همکاری اشاره می‌کند (۱).

طبق یک مدل، سرمایه اجتماعی شامل سه بعد است: ۱- بعد ساختاری<sup>۱۳</sup>: عنصر ساختاری سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد دارد یعنی، شما به چه کسانی و چگونه دسترسی

دکتر رسول عباسی و همکاران: رابطه هوش اخلاقی مدیران دانشگاهی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه: نقش میانجی‌گری سرمایه اجتماعی سازمان

پرسشنامه که به صورت حضوری توزیع گردید ۲۱۷ پرسشنامه قابل استفاده برای تحلیل به دست آمد. اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه تحقیق از کارکنان و مدیران مشتمل بر متغیرهای جنسیت، سن، مقطع تحصیلی و رشته تحصیلی در جدول ۱ نمایش داده شده است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری تحقیق

| متغیر          | طبقات<br>متغیر   | دانشگاه<br>صنعتی | دانشگاه<br>قم   | دانشگاه حضرت<br>معصومه (س) |
|----------------|------------------|------------------|-----------------|----------------------------|
|                |                  | درصد<br>فراوانی  | درصد<br>فراوانی | درصد فراوانی               |
| کارکنان        |                  |                  |                 |                            |
| جنسیت          | مرد              | ۰/۶۳             | ۰/۵۲            | ۰/۶۹                       |
|                | زن               | ۰/۳۷             | ۰/۴۸            | ۰/۳۱                       |
| سن             | ۲۰-۳۰            | ۰/۳۴             | ۰/۲۹            | ۰/۳۹                       |
|                | ۳۱-۴۰            | ۰/۴۷             | ۰/۵             | ۰/۵۲                       |
|                | ۴۱-۵۰            | ۰/۱              | ۰/۱۳            | ۰/۰۹                       |
|                | ۵۰ به بالا       | ۰/۰۹             | ۰/۰۸            | ۰/۰                        |
| سابقه<br>خدمت  | ۵-۱              | ۰/۴۸             | ۰/۳۹            | ۰/۵۸                       |
|                | ۱۰-۶             | ۰/۴۲             | ۰/۳۴            | ۰/۴۲                       |
|                | ۲۰-۱۱            | ۰/۱              | ۰/۲۳            | ۰/۰                        |
|                | ۳۰-۲۱            | ۰                | ۰/۰۴            | ۰/۰                        |
| مقطع<br>تحصیلی | کارشناسی         | ۰/۱۸             | ۰/۱۱            | ۰/۲                        |
|                | کارشناسی<br>ارشد | ۰/۶۲             | ۰/۷۱            | ۰/۶۹                       |
|                | دکترا            | ۰/۲              | ۰/۱۸            | ۰/۱۱                       |
| مدیران         |                  |                  |                 |                            |
| جنسیت          | مرد              | ۰/۷۲             | ۰/۵             | ۰/۸۴                       |
|                | زن               | ۰/۲۸             | ۰/۵             | ۰/۱۶                       |
| سن             | ۲۰-۳۰            | ۰/۱              | ۰/۱۲            | ۰/۱                        |
|                | ۳۱-۴۰            | ۰/۸۱             | ۰/۷۲            | ۰/۶۹                       |
|                | ۴۱-۵۰            | ۰/۰۹             | ۰/۱۲            | ۰/۲۱                       |
|                | ۵۰ به بالا       | ۰/۰              | ۰/۰۴            | ۰/۰                        |
| سابقه<br>خدمت  | ۵-۱              | ۰/۱۹             | ۰/۹۲            | ۰/۴۳                       |
|                | ۱۰-۶             | ۰/۶۷             | ۰/۷۳            | ۰/۵۶                       |
|                | ۲۰-۱۱            | ۰/۱۴             | ۰/۱۹            | ۰/۰۱                       |
|                | ۳۰-۲۱            | ۰/۰              | ۰/۰             | ۰/۰                        |
| مقطع<br>تحصیلی | دیپلم            | ۰/۰              | ۰/۰             | ۰/۰                        |
|                | کارشناسی         | ۰/۰              | ۰/۰             | ۰/۰                        |
|                | کارشناسی<br>ارشد | ۰/۸۹             | ۰/۷۳            | ۰/۷۸                       |
|                | دکترا            | ۰/۱۱             | ۰/۲۷            | ۰/۲۲                       |

ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش، سه پرسشنامه هوش اخلاقی لینک و کیل برای مدیران دانشگاهی، پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهپیت و گوشال و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا است. در ابتدا جهت بررسی قابل فهم بودن سؤالات، پرسشنامه‌ها در اختیار ۳۵ نفر از کارکنان و مدیران دانشگاه‌ها قرار گرفت. ابزار تحقیق به شیوه نمونه‌گیری در دسترس متناسب با حجم نمونه لازم در هر دانشگاه بین کارکنان و مدیران توزیع شد. شاخص پایایی پرسشنامه هوش اخلاقی مدیران برابر با ۰/۸۶ آلفای کرونباخ و شاخص پایایی پرسشنامه‌های سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی برابر با ۰/۹۱ به دست آمد که نشان از سازگاری و انسجام درونی گویه‌های پرسشنامه دارد. با توجه به اینکه مقدار ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ نشانگر پایایی مناسب است بنابراین پرسشنامه مورد استفاده از پایایی بالایی برخوردار است.

برای بررسی روابط فرض‌شده فرضیه‌های تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نرم‌افزارهای SPSS و WarpPLS به کار گرفته شد که توان بررسی چنین مدل‌هایی را دارد. به طور خاص برای بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه هوش اخلاقی و رضایت شغلی، آزمون سوبل اجرا شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا برازش مدل اندازه‌گیری و تحلیل عاملی تأییدی و بررسی اعتبار همگرا طبق نظر محققان (۱۷ و ۱۸) انجام شد که شرح آن در بخش یافته‌ها آمده است.

## یافته ها

به منظور مدل‌سازی معادلات ساختاری ابتدا باید پیش‌فرض‌هایی که شامل خطی بودن و نبودن هم‌خطی است، بررسی شود. پس از بررسی پیش‌فرض‌های این فن و اطمینان از برقراری این پیش‌فرض‌ها در این پژوهش، باید روش برآورد پارامتر انتخاب شود. عمومی‌ترین روش برآورد پارامترها و خطای معیار در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، یعنی حداکثر درست‌نمایی بر دو پیش‌فرض نرمال بودن و پیوسته بودن داده‌ها استوار است و سایر روش‌های برآورد می‌توانند این دو پیش‌فرض را دارا نباشند. از آنجا که داده‌های این پژوهش، توزیع نرمال ندارند، نرم-افزار PLS به کار گرفته شده است. این نرم‌افزار در مدل‌سازی معادلات ساختاری نسبت به حجم نمونه و نرمال نبودن داده‌ها حساسیت ندارد (۱۹، ۲۰ و ۲۱).

بار عاملی بالاتر از ۰/۵ نشان از اعتبار قابل قبول است. پس از بررسی بارهای عاملی، نتایج نشان داد بارهای عاملی گویه‌های ۲۲، ۲۳، ۲۸ و ۲۹ از متغیر هوش اخلاقی و بارهای عاملی گویه‌های ۲۱، ۲۲، ۲۳ و ۲۴ از متغیر سرمایه اجتماعی کمتر از ۰/۵ است. بنابراین، این هشت گویه حذف شد و مدل با بقیه گویه‌ها برازش شد.

شاخص AVE در صورتی که برای هر متغیر بالاتر از ۰/۵ باشد نشان از اعتبار قابل قبول داده‌هاست. طبق جدول ۴، شاخص AVE برای متغیرهای مدل، حداقل برابر با ۰/۵۸۷ به دست آمد که نشان‌دهنده

به‌دست‌آمده برای این شاخص مثبت است، می‌توان گفت که مدل ساختاری دارای کیفیت مناسبی است.

اعتبار قابل قبول و خوب است. همچنین پایایی همگرا با شاخص CR بررسی شد. برای محاسبه CR از فرمول زیر استفاده شده است:

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \theta_{ii}}$$

که در آن  $\lambda_i$ ،  $F$  و  $\theta_{ii}$  به ترتیب نشان‌دهنده بارعاملی، واریانس عوامل و واریانس خطای هر عامل است. در صورتی که این شاخص بالاتر از ۰/۷ باشد، اعتبار سازه بالاست و بین ۰/۶ تا ۰/۷ قابل قبول است. طبق جدول ۵، شاخص CR برای متغیرهای مدل حداقل برابر با ۰/۷۹۳ به دست آمد که نشان‌دهنده اعتبار قابل قبول و خوب است.

#### جدول ۴: شاخص‌های بررسی مدل ساختاری

| متغیرهای پژوهش | ضریب تعیین | Q <sup>2</sup> |
|----------------|------------|----------------|
| رضایت شغلی     | ۰/۱۲       | ۰/۵۹۹          |
| سرمایه اجتماعی | ۰/۶۰       | ۰/۱۲۱          |

بر اساس جدول ۷، مقدار احتمال برای APC و ARS کمتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است؛ بنابراین، مدل از این نظر برازش مناسبی دارد. همچنین، از نظر شاخص AVIF نیز با توجه به این که مقدار آن برابر با ۱/۱۱۵ است و کمتر از ۵ می‌باشد؛ لذا، مدل دارای برازش مناسبی است.

#### جدول ۵: مقادیر شاخص‌های نیکویی برازش

| شاخص                             | مقدار | P-value |
|----------------------------------|-------|---------|
| میانگین ضریب مسیر (APC)          | ۰/۴۰۹ | <۰/۰۰۱  |
| میانگین R <sup>2</sup> (ARS)     | ۰/۳۶۱ | <۰/۰۰۱  |
| میانگین عامل تورم واریانس (AVIF) | ۱/۱۱۵ | -----   |
| GOF                              | ۰/۳۱۱ | -----   |

بر مبنای مدل مفهومی، فرضیه‌های پژوهش عبارت است از:

- ۱- هوش اخلاقی مدیران دانشگاهی بر سرمایه اجتماعی دانشگاه‌های دولتی استان قم تأثیر معنادار دارد.
- ۲- سرمایه اجتماعی دانشگاه‌های دولتی استان قم بر رضایت شغلی کارکنان آنها تأثیر معنادار دارد.
- ۳- هوش اخلاقی مدیران دانشگاهی بر رضایت شغلی کارکنان آنها تأثیر معنادار دارد.
- ۴- سرمایه اجتماعی در رابطه بین هوش اخلاقی مدیران دانشگاهی و رضایت شغلی کارکنان آنها نقش میانجی دارد.

همان‌طور که در نگاره ۲ مشاهده می‌شود، عامل هوش اخلاقی مدیران تأثیری مثبت بر عملکرد سازمانی در حوزه سرمایه اجتماعی دارد. ضریب این تأثیر در حالت استاندارد ۰/۳۵ است که در سطح  $P < ۰/۰۱$  معنادار است. از طرفی با توجه به ضریب تعیین ۰/۱۲ برای متغیر سرمایه اجتماعی، می‌توان گفت هوش اخلاقی مدیران، تنها ۱۲ درصد تغییرات این متغیر را تبیین می‌کند. همچنین عامل سرمایه اجتماعی سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۷۰ و در سطح  $P < ۰/۰۱$  بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و مستقیم دارد. هوش اخلاقی با ضریب استاندارد ۰/۱۸ در سطح معناداری ۰/۰۱ بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. از طرفی، با توجه به این که ضریب تعیین متغیر رضایت شغلی برابر با ۰/۶۰ به دست آمد، می‌توان گفت ۶۰ درصد تغییرات رضایت شغلی کارکنان توسط سرمایه اجتماعی و هوش اخلاقی تبیین می‌شود و ۴۰ درصد تغییرات این متغیر توسط عوامل دیگری که در این مدل مد نظر

#### جدول ۲: شاخص‌های بررسی پایایی و روایی

| شاخص میانگین واریانس استخراجی | شاخص پایایی مرکب | آلفای کرونباخ |
|-------------------------------|------------------|---------------|
| هوش اخلاقی مدیران             | ۰/۹۱۵            | ۰/۹۰۴         |
| سرمایه اجتماعی سازمان         | ۰/۹۰۹            | ۰/۸۹۵         |
| رضایت شغلی کارکنان            | ۰/۸۵۱            | ۰/۸۱۵         |

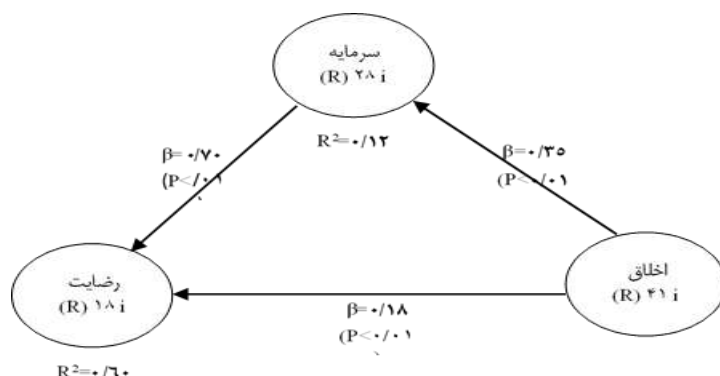
در بررسی روایی تشخیصی، چنان‌چه ریشه دوم AVE برای هر متغیر بیش از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها باشد، روایی تشخیصی تأیید می‌شود. در این تحقیق، ریشه دوم AVE برای هر متغیر بیش از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها به دست آمد، بنابراین روایی تشخیصی یا اگر تأیید می‌شود (جدول ۳).

#### جدول ۳: همبستگی بین متغیرها و روایی تشخیصی

| رضایت شغلی کارکنان | سرمایه اجتماعی سازمان | هوش اخلاقی مدیران |                       |
|--------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|
| -                  | -                     | ۰/۷۴۹**           | هوش اخلاقی مدیران     |
| -                  | ۰/۸۳۱**               | ۰/۳۴۱             | سرمایه اجتماعی سازمان |
| ۰/۸۳۷**            | ۰/۷۴۵                 | ۰/۳۹۲             | رضایت شغلی کارکنان    |
| ** ریشه دوم AVE    |                       |                   |                       |

پس از این، برای تحلیل مدل ساختاری شاخص‌های برازش بررسی می‌شود. همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، رضایت شغلی کارکنان با مقدار ۰/۵۹۹، و سرمایه اجتماعی با ۰/۱۲۱، Q<sup>2</sup> مثبتی کسب کرده‌اند که نشان‌دهنده این است که این متغیرها در این پژوهش، خوب بازسازی شده و توانایی پیش‌بینی دارد. در واقع، چون کلیه مقادیر

قرار نگرفته است تبیین می‌شود. لذا سه فرضیه اول در روابط بین متغیرهای اصلی مورد تأیید قرار می‌گیرد.



نگاره ۱: مدل ساختاری پژوهش

ورود متغیر میانجی، رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته، تضعیف یا حذف شود (۲۲).

همان‌طور که در جدول ۸ ملاحظه می‌شود شرط‌های ۱، ۲ و ۳ برقرار است و با ورود متغیر میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین هوش اخلاقی و رضایت شغلی، رابطه اولیه بین این دو متغیر به‌طور کامل از بین می‌رود و دیگر معنادار نیست که این حالت، نشان‌دهنده میانجی کامل است.

در ادامه، به منظور بررسی نقش میانجی متغیر سرمایه اجتماعی در رابطه بین هوش اخلاقی مدیران و رضایت شغلی، آزمون سوبل اجرا شد. به این منظور باید سه شرط وجود داشته باشد: ۱. بین متغیر مستقل (هوش اخلاقی) و متغیر میانجی (سرمایه اجتماعی) رابطه معنادار وجود داشته باشد. ۲. بین متغیر میانجی (سرمایه اجتماعی) و متغیر وابسته (رضایت شغلی) رابطه معنادار وجود داشته باشد. ۳- بین متغیر مستقل (هوش اخلاقی) و متغیر وابسته (رضایت) رابطه معنادار وجود داشته باشد و با

جدول ۶: شروط میانجی‌گری متغیر سرمایه اجتماعی سازمانی

| مراحل     | متغیر ورودی                                                           | ضریب غیر استاندارد | خطای استاندارد | ضریب استاندارد | سطح معناداری   | F        | میزان واریانس تبیین شده |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------|----------------|----------------|----------|-------------------------|
| مدل اول   | متغیر وابسته: رضایت شغلی<br>متغیر مستقل: سرمایه اجتماعی               | ۰/۶۰۹              | ۰/۰۵۳          | ۰/۶۹۳          | ۰/۰۰۰          | ۱۳۴/۰۰۷  | ۰/۴۷۷                   |
| مدل دوم   | متغیر وابسته: سرمایه اجتماعی<br>متغیر مستقل: هوش اخلاقی               | ۰/۸۱۳              | ۰/۱۳۱          | ۰/۸۴۰          | ۰/۰۰۰          | ۳۸/۴۹۷   | ۰/۶۸۸                   |
| مدل سوم   | متغیر وابسته: رضایت شغلی<br>متغیر مستقل: هوش اخلاقی                   | ۰/۸۸۴              | ۰/۱۵۴          | ۰/۸۲۱          | ۰/۰۰۰          | ۳۳/۷۴۰۸۲ | ۰/۶۵۴                   |
| مدل چهارم | متغیر وابسته: رضایت شغلی<br>متغیر مستقل: هوش اخلاقی<br>سرمایه اجتماعی | ۰/۲۸۸<br>۰/۷۲۰     | ۰/۲۰۴<br>۰/۲۱۰ | ۰/۲۷۸<br>۰/۶۷۶ | ۰/۱۸۱<br>۰/۰۰۴ | ۳۷/۲۸۰   | ۰/۸۲۹                   |

بنابراین،  $a=۰/۷۲۰$ ،  $b=۰/۸۱۳$ ،  $S_a=۰/۲۱۰$  و  $S_b=۰/۱۳۱$  است. اعداد به‌دست‌آمده را باید در فرمول سوبل قرار دهیم و آماره  $Z$  را محاسبه کنیم. در این حالت ( $Z=۳/۰۰۱$ ) و سطح معناداری برابر  $۰/۰۰۲$  می‌شود. اگر سطح معناداری کوچک‌تر از  $۰/۰۵$  باشد، معناداری آزمون سوبل تأیید می‌شود و شرط کافی نیز برقرار است. بنابراین، می‌توان بیان کرد با احتمال ۹۵ درصد، سرمایه اجتماعی در رابطه بین هوش اخلاقی و رضایت شغلی، نقش ایفا می‌کند و فرض چهارم پژوهش، تأیید می‌شود.

بر اساس پژوهش‌های پیشین (۲۲ و ۲۳) سه شرط بررسی شده در بالا جزء شروط لازم و نه کافی برای اثبات نقش میانجی متغیر است. شرط کافی در اثبات نقش میانجی این است که نتایج آزمون سوبل نیز معنادار شود. معادله سوبل به شرح زیر است:

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$



## بحث

در این پژوهش به دلیل اهمیت هوش اخلاقی به ویژه در محیط علمی دانشگاه‌ها به بررسی اثر میزان هوش اخلاقی مدیران دانشگاهی بر ایجاد سرمایه اجتماعی در سطح سازمان و سپس ارتقای رضایت شغلی کارکنان پرداخته شد. نتایج حاصله، مؤید مدل و رابطه همبستگی مثبت بین این سه متغیر است. بررسی تحقیقات دیگر نشان می‌دهد نتیجه این تحقیق با دیگر تحقیقات، همسو است. در پژوهش حاضر، تأثیر معنادار هوش اخلاقی بر سرمایه اجتماعی سازمان تأیید شد. این نتیجه در پژوهش‌های دیگری نیز به دست آمد (۱۳ و ۲۴). محقق در بررسی خود بیان داشت که اعمال و رفتارهای اخلاقی و ارزشی کارکنان مانند راستگویی، مسئولیت‌پذیری (مؤلفه‌های هوش اخلاقی) بر میزان تعهد و وفاداری کارکنان و اعتماد و رضایت آنان (مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی) تأثیرگذار است (۲۵). همچنین در پژوهش دیگری تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان پذیرفته شد (۲۶) که با نتیجه این پژوهش نیز همخوانی دارد. در پژوهشی مشخص شد که شرکت‌هایی که عملکرد بالایی دارند، رهبرانی داشتند که هوش اخلاقی را در سراسر سازمان خود ترویج می‌کردند زیرا آنها بر این باورند که کار درست را باید انجام داد (۵).

با توجه به نتایج این تحقیق، پیشنهاد می‌شود: الف- دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در جذب نیروی انسانی به ویژه اساتید که معمولاً بدنه مدیریتی دانشگاه‌ها را شکل می‌دهند معیارهای ارزشی و اخلاقی را مد نظر قرار داده و افراد متعهد و مقید به اخلاق حرفه‌ای را جذب نمایند. ب- آموزش اخلاق حرفه‌ای به مدیران و کارکنان دانشگاه-ها مورد توجه بیشتر قرار گیرد. ج- مدیران و کارکنان نمونه از نظر رعایت شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای انتخاب و معرفی شوند. د- با توجه به مدل مفهومی، به مدیران دانشگاهی پیشنهاد می‌شود به منظور ارتقای شاخص سرمایه اجتماعی از مجرای هوش اخلاقی، میزان تمرکز ساختاری در دانشگاه‌ها را با مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها کاهش دهند تا هم محیط جذاب‌تری برای کارکنان ایجاد شود و هم سطح سرمایه اجتماعی سازمانی در دانشگاه‌ها ارتقا یابد.

## نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج این تحقیق مشخص شد که هوش اخلاقی مدیران دانشگاه‌ها نقش مهمی در ایجاد فضای اعتماد، همکاری و مشارکت در این نهاد علمی ایفا می‌کند. زمانی که این مدیران با توجه به ظرفیت هوش اخلاقی خود، ارزش‌های اخلاقی را رعایت نمایند پیامد نهایی آن، داشتن کارکنانی رضایت‌مند خواهد بود و همان گونه که در ادبیات علمی سازمان و مدیریت موجود است رضایت شغلی، مهمترین نگرش شغلی کارکنان محسوب می‌شود. توجه به هوش اخلاقی در انتصاب مدیران دانشگاهی از پیش‌نیازهای سلامت سازمانی و در نهایت، موفقیت در عملکرد می‌باشد.

مطابق با یافته‌های این پژوهش، مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری، رابطه بین سه متغیر هوش اخلاقی مدیران، سرمایه اجتماعی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان تأیید و مشخص شد که مدل، برازش مناسبی دارد. نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه هوش اخلاقی مدیران و رضایت کارکنان مورد تأیید واقع شد. از طرفی، با توجه به ضریب تعیین متغیر رضایت شغلی می‌توان اذعان نمود ۶۰ درصد تغییرات رضایت شغلی کارکنان توسط سرمایه اجتماعی و هوش اخلاقی و ۴۰ درصد تغییرات این متغیر توسط عوامل دیگری که در این مدل، مد نظر قرار گرفته است تبیین می‌شود. بر اساس نرخ بالای ضریب تعیین در تحقیق، می‌توان اظهار نمود رؤسای دانشگاه‌ها جهت ارتقای عملکرد این نهاد علمی، نیازمند توجه به شاخص هوش اخلاقی مدیران هستند.

## ملاحظه‌های اخلاقی

در این تحقیق با ذکر ارجاعات مورد استفاده و همچنین کسب مجوزهای لازم برای توزیع پرسشنامه‌ها، شاخص‌های اخلاقی و قانونی در تدوین تحقیق رعایت شده است.

## سپاسگزاری

از مدیران و کارکنان دانشگاه‌های سراسری غیرپزشکی استان قم که با پاسخگویی به سؤالات، امکان انجام این تحقیق را فراهم نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

## واژه نامه

|                               |                |
|-------------------------------|----------------|
| 1. Social capital             | سرمایه اجتماعی |
| 2. Organizational network     | شبکه سازمانی   |
| 3. Job satisfaction           | رضایت شغلی     |
| 4. Ethical intelligence       | هوش اخلاقی     |
| 5. Organizational performance | عملکرد سازمان  |
| 6. Efficiency                 | کارایی         |
| 7. Effectiveness              | اثربخشی        |
| 8. Integrity                  | درستکاری       |
| 9. Conscientiousness          | مسئولیت‌پذیری  |
| 10. Compassion                | دلسوزی         |
| 11. Forgiveness               | بخشش           |
| 12. Trust                     | اعتماد         |
| 13. Structural dimension      | بعد ساختاری    |
| 14. Relational dimension      | بعد ارتباطی    |
| 15. Cognitive dimension       | بعد شناختی     |

## References

- Chavshini R, Naghshbandi M. (2014). Survey of relationship between organizational justice and employee's social capital in Electric Power Distribution Company of Kurdistan. Journal of

15. Bahrami MA, Asami M, Fatehpanah A, Dehghani Tafti A, Ahmadi-Tehrani G. (2012). Moral intelligence status of the faculty members and staff of the Shahid Sadoughi University of Medical Sciences of Yazd. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*; 5(6): 81-95 (In Persian).
16. Jahanian R, Saeed-Arsi I, Tayeba M. (2013). Study of the status of ethical intelligence and its dimensions and components in students. *Journal of Behavioral Sciences*; 5(15): 55-72. (In Persian).
17. Fornell C, Larcker DF. (1981). Evaluating structural equation models with Unobservable variables & measurement error. *Journal of Marketing Research*; 18(1): 39-47.
18. Hair JR, Joseph F, Black WC, Anderson RE. (2006). *Multivariate data analysis*. Available at: <http://www.mediafire.com/?mkrzmjmmonn>. Accessed: 12 Jun 2018.
19. Momeni M, Dashti M, Bayramzadeh S, Soltan Mohammadi N. (2013). *Structural equation modeling with emphasis on reflective and constructive structures*. Tehran: Moallem Publication. (In Persian).
20. Chin WW, Marcolin BL, Newsted PR. (2003). A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a Monte Carlo simulation study and an electronic-mail emotion/adoption study. *Information Systems Research*; 14(2): 189-217.
21. Helland IS. (1990). Partial least squares regression and statistical models. *Scandinavian Journal of Statistics*; 17(2): 97-114.
22. Baron RM, Kenny DA. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*; 51(6): 1173-1182.
23. Preacher KJ, Hayes AF. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods*; 36(4): 717-731.
24. Ataollahi T, Rabiee A, Amini MT. (2016). Relationship between moral intelligence and social capital. *Ethics in Science and Technology*; 10 (3): 29-40. (In Persian).
25. Hejka-Ekins A. (2011). *Ethics in in-service training*. In: Cooper TL (ed). *Handbook of Administrative Ethics*. New York: Mercel Dekker Inc. pp. 79-103.
26. Haqiqatian M, Moradi G. (2011). Investigating the role of social capital on job satisfaction among cooperative staff, Case study: Kermanshah Province. *Journal of Applied Sociology*; 22(4): 115-130. (In Persian).
27. Social Capital Management; 1(2): 247-264. (In Persian).
28. Navabakhsh F, Motlagh M, Naghshi F. (2012). Sociological study of the relationship between social capital and job satisfaction. *Journal of Iranian Social Development Studies*; 4(3): 97-113. (In Persian).
29. Kang MJ, Glassman M. (2010). The cultural capital of the moralist and the scientist. *Behavioral and Brain Sciences*; 33(4): 340-341.
30. Skandari G, Skandari K, Beikzad J, Kordbacheh S. (2012). The effect of ethical intelligence of managers on their communication skills in social security organization. *Quarterly Journal of Productivity Management*; 6(21): 105-128. (In Persian).
31. Ismaeeli Tarzi Z, Ismaeeli Tarzi H, Beheshtifar M. (2013). Relationship between managers, moral intelligence and their building trust in the executive organizations of Kerman city. *Ethics in Science and Technology*; 8(1): 70-84. (In Persian).
32. Waskitho NT, Arif SS, Maksum M, Susanto S. (2010). Study on amortization in irrigation technology system. Malaysia: Proceedings of the 3<sup>rd</sup> International Conference on Mathematics and Natural Sciences.
33. Manteghi M, Javadi Hoseini SA, Mirdarivandi R. (2014). Moral intelligence and its functions in the organization from the perspective of Islam. *Islam and Management Research*; 8(2):63-76. (In Persian).
34. Borba M. (2001). *Building moral intelligence, the seven essential virtues that teach kids to do the right thing*. USA: Jossey-Bass Publishers.
35. Mohammadi J, Ghazanfari F, Azizi A. (2014). Relationship between moral intelligence and nurses' quality of work life. *Iran Journal of Nursing*; 27(91): 54-64. (In Persian).
36. Emami Z, Molavi H, Kalantary M. (2014). Path analysis of the effect of spiritual and moral intelligence on selfactualization and life satisfaction in the old aged in Isfahan. *Knowledge & Research in Applied Psychology*; 15(2): 4-13. (In Persian).
37. Majidi Ghahrody N, Javadieh Z. (2011). The study of organizational communication role on formation and attracting employee's social capital. *Communication Culture*; 1(4): 142-163. (In Persian).
38. Hasanzadeh Samarin T, Moghimi SM. (2010). The effect of social capital on organizational excellence. *Journal of Strategic Management Studies*; 1(3): 123-143. (In Persian).
39. Valikhani. M, Ansari ME, Sepyani M. (2012). Investigating the ethical intelligence of managers and its impact on social capital of the organization. *Social Sciences*; 6(18): 171-198 (In Persian).
40. Arnold HJ, Feldman DC. (1995). *Managing individual and group behavior in organization*. Montreal: McGraw-Hill.