



رابطه بین هوش موفقیت و اخلاق حرفه‌ای با درگیری خلاقانه در کار در میان اعضای هیئت علمی گروه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران

هادی رزقی شیرسوار^{۱*}، لیلا محمدی^۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین هوش موفقیت و اخلاق حرفه‌ای با درگیری خلاقانه در کار در بین اعضای هیئت علمی گروه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق، شامل کلیه اعضای هیئت علمی گروه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران می‌باشد که بالغ بر ۳۵۰ نفر است که از این تعداد، ۱۸۳ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه است، روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ محاسبه شد. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین اخلاق حرفه‌ای، سابقه خدمت، هوش موفقیت (هوش تحلیلی و هوش خلاق) و درگیری شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۹۹ وجود دارد. همچنین بین هوش موفقیت (تحلیلی، خلاق، عملی) و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۹۹ وجود دارد. نتایج حاصل از تأثیر جمعی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از طریق رگرسیون چندگانه حاکی از آن است که متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، هوش خلاق، هوش عملی و هوش تحلیلی تأثیر مثبتی بر درگیری شغلی داشته است.

کلید واژه‌ها: هوش موفقیت، اخلاق حرفه‌ای، درگیری خلاقانه در کار، گروه علوم پزشکی

۱- نویسنده مسئول: گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سمنان، ایران rezghih@yahoo.com
۲- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران، ایران.

مقدمه

پژوهش‌های متعدد نشان می‌دهند که سازمان‌های دارای فضای کار اخلاقی، کارکنانی متعهدتر و با رضایت شغلی بالاتری دارند. به طوری که تعهد از طریق شناخت سازمانی، با فضای کاری اخلاقی ارتباط دارد، به میزان شناسایی و مشارکت فرد در یک سازمان خاص و دلبستگی عاطفی کارکنان به آن سازمان، تعهد سازمانی گفته می‌شود. در نتیجه ادراک از حمایت سازمانی منجر به افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود و کارکنان به رفتارهایی می‌پردازند که به نفع سازمان است. از آن جایی که افراد به کار کردن در سازمان‌هایی که قادر به استفاده از مهارت‌ها و شایستگی‌های خود در بهترین وجه ممکن و ایجاد محیطی با ویژگی‌های شخصی آنها باشد، تمایل دارند؛ بنابراین، فضای کاری اخلاقی بر درگیری در کار، نگرش و احساس کارکنان نقطه تماس با مشتری در چگونگی درک برخورد با مشتریان و دیگر همکاران خود تأثیر می‌گذارد (شیرخدایی، ۱۳۹۳). در تحقیق حاضر تلاش شده است به بررسی رابطه بین هوش موفقیت و اخلاق حرفه‌ای و درگیری خلاقانه در کار در بین اعضای هیأت علمی گروه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران با نظرخواهی از اعضای هیأت علمی این دانشگاه پرداخته شود.

با توجه به تغییر و تحول عصر حاضر و ورود سازمان‌ها به اقتصاد دانش محور نیروی انسانی جایگاه رفیع‌تری نسبت به سایر منابع پیدا کرده است. در واقع سرمایه انسانی حیاتی‌ترین عنصر راهبردی و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان است و پیشرفت و ترقی جامعه را نیز به دنبال خواهد داشت (رونقی، ۱۳۹۲). نیروی انسانی متعهد به اخلاق کاری و ارزش‌های سازمانی نه تنها عاملی برای برتری سازمان نسبت به سازمان دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایدار برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود. منشاء اصلی مزیت رقابتی برای سازمان‌ها فداکاری، کیفیت تعهد و توانایی نیروی کار است. در واقع امروزه سازمان‌هایی موفق اند که دارای کارکنان توانمند، متعهد و اخلاق مدار باشند (رضاییان و کشته گر، ۱۳۸۷).

نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که حاضر باشد فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلش فعالیت کند عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می‌شود. وجود چنین نیرویی در سازمان نه تنها موجب بالا رفتن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت و ترک خدمت می‌شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمان را در جامعه مناسب جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می‌آورد (رونقی، ۱۳۹۲). در عوض نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعهد کم که اخلاق کاری را نیز رعایت نمی‌کند نه تنها خود در جهت نیل به

اهداف سازمان حرکت نمی کند بلکه با ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان بین دیگر کارکنان روح همکاری و تعاون را تضعیف می کند و در نهایت موفقیت سازمان را به تأخیر می اندازد یا مانع آن می شود (گولت، ۲۰۱۰).

برای اینکه نیروی انسانی در سازمان تبدیل به سرمایه‌ای ماندگار، ارزشمند و با بیشینه ارزش آفرینی برای سازمان گردد، لازم است شرایطی برای آنان فراهم نمود تا بتوانند با امنیت، آرامش و بدون دغدغه خاطر به ایفای نقش‌های خود در سازمان پرداخته و در راستای اهداف سازمان حداکثر تلاش و توانایی‌های خود را به کار گرفته و به اصطلاح درگیر در کار گردند. تا دهه ۱۹۸۰ تأکید اغلب سازمان‌ها بر وفاداری کارکنان بود و کارفرمایان از کارکنان انتظار وفاداری و ماندگاری در سازمان را داشتند. پس از مدتی گرایش‌ها به سوی تعهد سوق پیدا کرد. امروزه با پیچیده‌تر شدن و افزایش رقابت جهانی نیاز به انعطاف و تغییرپذیری در سازمان‌ها بیش از پیش نمایان‌تر شده است. سازمان‌ها کوچک‌تر شده‌اند، قراردادهای موقت میان کارفرمایان و کارمندان زیادتر شده و استخدام مادام‌العمر رفته رفته معنای خود را از دست می‌دهد. سازمان‌های امروزی بیشتر به دنبال راه‌هایی می‌گردند تا از طریق آن کارکنان را به تلاش و کوشش بیشتر وادارند یا به اصطلاح به دنبال درگیر کردن بیشتر کارکنانشان در کار می‌باشند (خنیفر، ۱۳۸۹).

درگیر شدن در کار مفهومی است که اخیراً وارد مباحث سازمانی شده و بیش از دو دهه از ظهور آن نمی‌گذرد. کارکنان درگیر در کار، معمولاً پر انرژی و فعال‌اند؛ به طور مثبتی با کار خود ارتباط برقرار کرده و سعی‌شان بر این است که کارشان را به طور اثربخشی به انجام برسانند. در این میان، مسلم است که رشد و پرورش هوش موفق با آثار مطلوب خود در جنبه‌های فردی و میان فردی و در بهبود عملکرد افراد می‌تواند به رشد شخصی و درگیری شغلی مثبت فرد منجر شود (قادری، ۱۳۹۲).

در واقع، مجموعه‌ای از توانایی‌ها برای به دست آوردن موفقیت در زندگی یک فرد مورد نیاز است. مفهوم زیربنایی نظریه هوش موفق بر این باور است که افراد باهوش، آنهایی هستند که نقاط قوت و ضعف خود را بهتر می‌شناسند، بر نقاط قوت خود تأکید کرده و آنها را افزایش می‌دهند و در عین حال به دنبال رفع و یا تصحیح نقاط ضعف خود نیز هستند. آنها با استفاده از شناختی که از الگوهای توانمندی خودشان حاصل می‌کنند به موفقیت دست می‌یابند. این نقاط قوت و ضعف به طور گسترده‌ای با سه نوع توانش تحلیلی، خلاق و عملی در هوش موفق مرتبط‌اند. توانایی تحلیلی زمانی استفاده می‌شود که فرد تحلیل، ارزشیابی و مقایسه می‌کند. توانایی خلاق، زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که فرد خلق، اختراع یا اکتشاف می‌کند. توانایی عملی، هنگامی است که فرد به عمل اقدام می‌کند، یا آن را به کار می‌برد و

یا آنچه را که یاد گرفته است، استفاده می‌کند. افرادی به طور موفق باهوشند که تعادلی از این سه نوع توانایی تفکر را نشان می‌دهند (نگهبان سلامی، ۱۳۹۲).

یکی از مهمترین موضوع‌هایی که زمینه ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است. رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری، پژوهشگران را وا داشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده و بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم آورند (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱). در جامعه ما با وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ ملی و دینی در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کار و در پی آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند (پیری، ۲۰۰۹). تقریباً این نگرش عمومی در میان صاحب‌نظران و مسئولین جامعه وجود دارد که در جامعه ما تعهد و اخلاق کاری و یا فرهنگ کار ضعیف‌تر از کشورهای توسعه یافته است و در سطح پایین‌تری قرار دارد. گریز از محل کار، بی‌انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار، بهره‌وری پایین، پایین بودن ساعات مفید کار و سرگردانی ارباب رجوع در مراجعه به سازمان‌ها و ادارات همه و همه نشان از ضعف اخلاق کار در جامعه ما هستند. بررسی کارشناسان و مدیران نیز نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورهای توسعه یافته در سطح پایین‌تری قرار دارد. پیام‌های رهبران و مدیران سیاسی و اجتماعی کشور نیز حاکی از وجود این مسئله است (اسدی، ۱۳۸۸).

بنابراین، با توجه به نقش تأثیرگذار اخلاق حرفه‌ای در کمک به انجام درست و کامل وظایف محوله و درگیری خلاقانه در کار و در نتیجه افزایش عملکرد وظیفه‌ای، این موضوع برای تحقیق انتخاب گردید تا با بررسی رابطه این دو متغیر به اطلاعات کاربردی و تحقیقی در این زمینه دست پیدا کنیم.

از اینرو پژوهش حاضر به دنبال پاسخ دادن به این سوال می‌باشد که آیا بین اخلاق حرفه‌ای و هوش موفق و درگیری خلاقانه در کار در بین اعضای هیأت علمی گروه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی تهران رابطه معناداری وجود دارد؟

اردلان (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان «رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی»، انجام دادند، یافته‌های تحقیق نشان داد که میانگین اخلاق کار اسلامی کارکنان ۴/۱۹ و به طور معنی داری بالاتر از متوسط و میانگین درگیری شغلی ۳/۱۲ و در سطح متوسط بود. بین اخلاق کار اسلامی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی روابط معنی داری وجود داشت. همچنین مشخص

شد که دو مؤلفه‌ی نگرش مثبت نسبت به کار و توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه نقش معنی داری در پیش بینی درگیری شغلی کارکنان داشتند.

رونقی (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان «رابطه اخلاق کاری و هوش کارکنان سازمان های بین المللی در ایران» انجام داد. جامعه آماری پژوهش کارکنان شرکت های بین المللی فعال در ایران است و ابزار پژوهش پرسشنامه بود. بوسیله روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۳۹۷ نفر از بین جامعه بر حسب جدول مورگان انتخاب شدند. پرسشنامه پژوهش دارای ۱۰ سازه بوده که بوسیله ضریب کرونباخ پایایی هر سازه ارزیابی و مورد تأیید قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین دارا بودن هوش فرهنگی و رعایت اخلاق کاری و ارتباط معناداری بین هوش عاطفی کارکنان با رعایت اخلاق کاری وجود دارد اما ارتباط معناداری بین وجود هوش منطقی با رعایت اخلاق کاری در بین کارکنان نمونه پژوهش مشاهده نشد. براساس نتایج حاصل از پژوهش می توان بیان داشت افرادی که از ضریب هوش محاسباتی و منطقی بالاتری برخوردارند اگر چه قدرت تحلیل بالاتری دارند اما الزاماً اخلاق مدار نیستند یعنی ممکن است از استعداد محاسباتی خود در جهات دیگر استفاده نمایند. اخلاق مداری در بین افرادی که هوش هیجانی و فرهنگی بالاتری دارند بیشتر مشاهده شده است.

سلطانزاده و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان «وضعیت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه دانشجویان پرستاری» به این نتیجه رسیدند که بیشترین شکاف بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب در اخلاق حرفه‌ای کل و کمترین شکاف در مؤلفه احترام و تعهد نسبت به سازمان بود و در کل دانشجویان پرستاری از وضعیت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه و اعضای هیئت علمی رضایت ندارند.

نتایج تحقیق ابراهیم پور (۱۳۹۲) با عنوان «تأثیر پذیری عملکرد وظیفه‌ای از اخلاق کاری» نشان داد که بین اخلاق کاری (با متغیرهای فرعی: در نظر گرفتن خدا، انضباط کاری، مسئولیت پذیری، رعایت انصاف و عدالت، صداقت و امانت داری، تعهد کاری، انتقادپذیری و سلامت اداری) و عملکرد وظیفه‌ای رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. برای بررسی نقش ابعاد اخلاق کاری (متغیر پیش بین) در پیشینی عملکرد وظیفه‌ای (متغیر ملاک)، از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود مکرر استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین متغیر پیش بین یعنی اخلاق کاری با متغیر ملاک یعنی عملکرد وظیفه‌ای همبستگی چندگانه وجود دارد. نتایج تحقیق قادری (۱۳۹۲) با عنوان «بررسی ارتباط بین هوش هیجانی با درگیری شغلی در پرستاران بالینی» نشان داد که بین هوش هیجانی و درگیری شغلی ارتباط مستقیمی وجود دارد، لذا برنامه ریزی همه جانبه در زمینه رشد و پرورش هوش هیجانی در پرسنل پرستاری

می‌تواند به رشد شخصی و شغلی آنها منجر شده و این موجب افزایش بهره‌وری پرستاران و رضایت هرچه بیشتر بیماران و در نهایت ارتقاء سطح سلامت جامعه می‌گردد. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیونی نشان داد که زیرمؤلفه‌های هوش هیجانی چون مهارت‌های بین فردی، سازگاری، خلق عمومی با درگیری شغلی رابطه معنی‌داری دارند. در میان این عوامل خلق عمومی نقش مهمتری را بازی می‌کند؛ و اشخاص با خلق عمومی بالاتر از درگیری شغلی بهتری برخوردارند.

خالید^۱ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود که به بررسی تأثیر دلبستگی شغلی و تعهد بر بهره‌وری سازمانی در کشورهای عربی پرداخته شده، به این نتیجه رسیدند که بین درگیری شغلی، تعهد سازمانی و بهره‌وری در سازمان ارتباط وجود دارد به طوری که نتایج تحقیق آنها به وضوح نشان می‌دهد که سازمان‌ها با درگیری شغلی بالا دارای کارمندان متعهدتری هستند. همچنین سازمان‌ها با درگیری کم، کارکنان کم‌تعهدتری داشتند.

یانگ^۲ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان رابطه جاه طلبی (حرس و طمع) و درگیری شغلی به این نتیجه دست یافت که حرص و طمع و جاه طلبی در بین کارکنان پیش‌بین مناسبی برای درگیری شغلی می‌باشد.

مث و اسلویچ (۲۰۱۳) در بین کارکنان رستوران‌های زنجیره‌ای نشان دادند جو متشنج و عدم حمایت مدیر روی درگیری شغلی و پاسخگویی به مشتریان اثر معنی‌داری دارد. جو حمایتی و تصمیم‌گیری گروهی دلبستگی به کار و در نهایت عملکرد شغلی را بالا می‌برد.

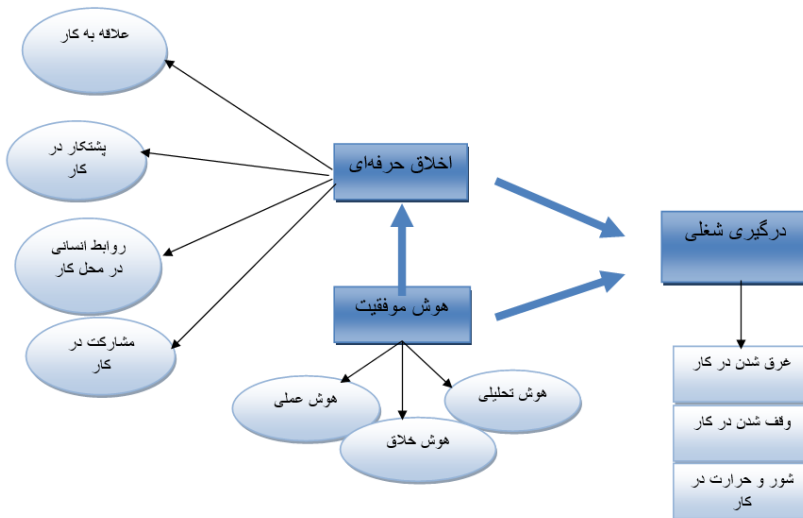
چان (۲۰۰۸) با انجام پژوهشی با عنوان فرسودگی، خودکارآمدی و هوش موفق میان دانشجو و معلمان چینی به این نتیجه دست یافت که از میان توانایی‌های سه بعدی تفکر (تحلیلی، خلاق، عملی)، توانایی‌های عملی تفکر می‌تواند به طور مستقل پیش‌بینی کننده خودکارآمدی باشد. او در سال (۲۰۰۷) نیز در پژوهشی مشابه به بررسی ارتباط هوش موفق و خودکارآمدی پرداخت و به نتایج مشابه تحقیق قبلی‌اش رسید؛ که خودکارآمدی با توانایی‌های سه بعدی هوش موفق (تحلیلی، خلاق، عملی) ارتباط دارد، اما توانایی عملی هوش موفق بیشترین سهم را در این پیش‌بینی دارا است.

با توجه به مقدمه بیان شده، در این پژوهش بررسی رابطه بین هوش موفقیت و اخلاق حرفه‌ای و درگیری خلاقانه در کار در بین اعضای هیأت علمی گروه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران مورد بررسی قرار گرفته است؛ در این میان اخلاق حرفه‌ای، هوش موفقیت و

1 - Khalid

2 - Yang

درگیری در کار مورد بررسی قرار خواهد گرفت؛ بنابراین، چارچوب نظری پژوهش حاضر در نمودار ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱- چارچوب نظری

روش شناسی

این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) است و از آنجائی که تلاش می‌کند تا به بررسی روابط متغیرها بپردازد در قالب همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر، کلیه اعضای هیأت علمی گروه علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران می‌باشد که بالغ بر ۳۵۰ نفر می‌باشند. حجم نمونه براساس جدول مورگان حدود ۱۸۳ نفر تعیین گردید. و این افراد، با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها، از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است: برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد گری گوری سی پتی در سال ۱۹۹۰ که این پرسشنامه دارای ۲۳ گویه و ۴ مؤلفه [علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در محل کار و مشارکت در کار] می‌باشد، استفاده می‌شود. ضریب پایایی این پرسشنامه ۸۰٪ به دست آمده و مورد تأیید است. برای سنجش هوش موفق از پرسشنامه گریگورنکو و استرنبرگ (۲۰۰۲) استفاده می‌شود که شامل ۳۳ سؤال است که سه بعد هوش تحلیلی (شامل سؤال‌های ۱ تا ۱۲)، هوش خلاق (سؤالات ۱۳ تا ۲۱) و هوش عملی (سؤالات ۲۲ تا ۳۳) را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. گریگورنکو و استرنبرگ پایایی این پرسشنامه را به ترتیب برای هوش تحلیلی (۸۲٪)، هوش خلاق (۶۸٪) و هوش عملی (۷۱٪) و پایایی کل

مقیاس را ۷۴٪ گزارش داده‌اند. برای سنجش درگیری شغلی از پرسشنامه توماس لاداهل و کنجر (۱۹۶۵) که شامل ۲۰ سؤال است و پایایی آن ۹۲٪ بدست آمده است، استفاده می‌شود. روایی به این سؤال پاسخ می‌دهد که ابزار تحقیق تا چه حد می‌تواند خصیصه مورد نظر را مورد سنجش قرار دهد. این پرسشنامه‌ها به دلیل زیربنای نظری مناسب و تأیید خبرگان با تخصص موضوعی، از روایی محتوایی لازم برخوردار هستند. به منظور تعیین پایایی ابزار تحقیق، برای هر بخش از سؤالات پرسشنامه به طور مجزا ضریب کرونباخ آلفا محاسبه می‌گردد که بیانگر مناسب بودن انسجام درونی گویه‌ها و ثبات پرسشنامه می‌باشد.

ضریب پایایی پرسشنامه‌های پژوهش

ضریب آلفا	تعداد	پرسشنامه
۰/۹۵	۲۳	اخلاق حرفه‌ای
٪۸۴	۳۳	هوش موفقیت
٪۷۸	۲۰	درگیری در کار

نتایج

در این قسمت به منظور تعیین رابطه میان متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی و برای بررسی تأثیر جمعی متغیرهای مستقل تحقیق بر متغیر وابسته از رگرسیون چندگانه استفاده گردیده است که نتایج آن در زیر ارائه می‌گردد.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی بین متغیرهای تحقیق و درگیری شغلی برای آزمون فرضیات تحقیق از ضریب همبستگی استفاده می‌شود. نتایج حاصل از این آزمون به شرح زیر عنوان شده‌اند:

- داده‌های تحقیق حاکی از آن است که بین اخلاق حرفه‌ای و درگیری شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۹۹ وجود دارد ($\text{sig} = ۰/۰۰۰$) و مقدار آن برابر ($r = ۰/۴۴۳$) می‌باشد. به عبارت دیگر هرچه اخلاق حرفه‌ای، بیشتر شود، درگیری شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی بیشتر خواهد شد و بالعکس.

- داده‌های تحقیق حاکی از آن است که بین هوش تحلیلی و درگیری شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۹۹ وجود دارد ($\text{sig} = ۰/۰۰۰$) و مقدار آن برابر ($r = ۰/۲۷۹$) می‌باشد. به عبارت دیگر هرچه

هوش تحلیلی، بیشتر باشد، درگیری شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی بیشتر خواهد شد و بالعکس.

- داده های تحقیق حاکی از آن است که بین هوش خلاق و درگیری شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مثبت و معنی داری در سطح $0/99$ وجود دارد ($sig = 0/000$) و مقدار آن برابر ($r = 0/259$) می باشد. به عبارت دیگر هرچه هوش خلاق، بیشتر باشد، درگیری شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی بیشتر خواهد شد و بالعکس.

- داده های تحقیق حاکی از آن است که بین هوش عملی و درگیری شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معنی داری وجود ندارد ($sig = 0/526$) (=) و مقدار آن برابر ($r = 0/048$) می باشد. به عبارت دیگر هوش عملی مستقل از درگیری شغلی می باشد.

- داده های تحقیق حاکی از آن است که بین سن و درگیری شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معنی داری وجود ندارد ($sig = 0/627$) و مقدار آن برابر ($r = 0/036$) می باشد. به عبارت دیگر سن مستقل از درگیری شغلی می باشد.

- داده های تحقیق حاکی از آن است که بین سابقه خدمت و درگیری شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مثبت و معنی داری در سطح $0/99$ وجود دارد ($sig = 0/000$) و مقدار آن برابر ($r = 0/307$) می باشد. به عبارت دیگر هرچه سابقه خدمت بیشتر شود، درگیری شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی بیشتر خواهد شد و بالعکس.

- داده های تحقیق حاکی از آن است که بین سطح تحصیلات و درگیری شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معنی داری وجود ندارد ($sig = 0/207$) (=) و مقدار آن برابر ($r = 0/094$) می باشد. به عبارت دیگر سطح تحصیلات مستقل از درگیری شغلی می باشد.

- داده های تحقیق حاکی از آن است که بین جنسیت و درگیری شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی رابطه معنی داری وجود ندارد ($sig = 0/127$) و مقدار آن برابر ($r = 0/114$) می باشد. به عبارت دیگر جنسیت مستقل از درگیری شغلی می باشد.

- داده های تحقیق حاکی از آن است که بین هوش تحلیلی و اخلاق حرفه ای اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مثبت و معنی داری در سطح $0/99$ وجود دارد ($sig = 0/000$) و مقدار آن برابر ($r = 0/407$) می باشد. به عبارت دیگر هرچه

هوش تحلیلی، بیشتر شود، اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی بیشتر خواهد شد و بالعکس.

- داده های تحقیق حاکی از آن است که بین هوش خلاق و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۹۹ وجود دارد ($\text{sig} = ۰/۰۰۰$) و مقدار آن برابر ($I=۰/۴۹۹$) می باشد. به عبارت دیگر هرچه هوش خلاق، بیشتر شود، اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی بیشتر خواهد شد و بالعکس.

- داده های تحقیق حاکی از آن است که بین هوش عملی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۰/۹۹ وجود دارد ($\text{sig} = ۰/۰۰۰$) و مقدار آن برابر ($I=۰/۲۸۰$) می باشد. به عبارت دیگر هرچه هوش عملی، بیشتر شود، اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی بیشتر خواهد شد و بالعکس.

جدول شماره ۱- همبستگی بین متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر های مستقل	متغیر وابسته	R	P
۱	اخلاق حرفه‌ای	درگیری شغلی	۰/۴۴۳**	۰/۰۰۰
۲	هوش تحلیلی	"	۰/۲۷۹**	۰/۰۰۰
۳	هوش خلاق	"	۰/۲۵۹**	۰/۰۰۰
۴	هوش عملی	"	۰/۰۴۸	۰/۵۲۶
۵	سن	"	۰/۰۳۶	۰/۶۲۷
۶	سابقه خدمت	"	۰/۳۰۷**	۰/۰۰۰
۷	سطح تحصیلات	"	۰/۰۹۴	۰/۲۰۷
۸	جنسیت	"	۰/۱۱۴	۰/۱۲۷
۹	هوش تحلیلی	اخلاق حرفه‌ای	۰/۴۰۷**	۰/۰۰۰
۱۰	هوش خلاق	"	۰/۴۹۹**	۰/۰۰۰
۱۱	هوش عملی	"	۰/۲۸۰**	۰/۰۰۰

** = معنی داری در سطح ۰/۹۹

* = معنی داری در سطح ۰/۹۵

تعیین عوامل مؤثر بر درگیری شغلی

برای مطالعه سهم یک یا چند متغیر مستقل در پیش بینی متغیر وابسته از روش رگرسیون چندگانه استفاده می شود. اهمیت رگرسیون چند گانه در تبیین بکارگیری همزمان روابط و تأثیرات متغیرهای مستقل با متغیر وابسته است. روش گام به گام یکی از شیوه های رگرسیون چند متغیره است که با مقایسه تمامی متغیرهای مستقل، متغیری را که بیشترین تأثیر را می گذارد وارد معادله می نمایند. این روند به ترتیب تکرار می گردد تا جایی که هیچ متغیری توانایی ورود به معادله رگرسیون چند متغیره را نداشته باشد. در تحقیق حاضر با استفاده از روش گام به گام به ترتیب ۴ متغیر اخلاق حرفه‌ای، هوش خلاق، هوش عملی و هوش تحلیلی وارد معادله رگرسیون چند متغیره گردیدند که به ترتیب ذکر می نمایم.

گام اول

در اولین مرحله متغیری که وارد معادله گردید اخلاق حرفه‌ای X_1 می باشد که این بدان مفهوم است که متغیر مزبور بیشترین تأثیر را در درگیری شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی داشته است. در این مرحله ضریب همبستگی برابر $R = 0/687$ و ضریب تعیین برابر $R^2 = 0/472$ و نیز ضریب تعیین تعدیل شده برابر $R^2_{Adj} = 0/466$ محاسبه گردیده است و از طرف دیگر مقدار F حاصل از تجزیه واریانس برابر $F = 90/145$ و سطح معنی داری آن برابر $\rho = 0/000$ که در سطح کمتر از یک هزارم معنی دار می باشد. لذا با مشاهده ضریب تعیین می توان اظهار کرد که متغیر مذکور به تنهایی $46/6\%$ تغییرات در متغیر وابسته را ایجاد نموده است.

گام دوم

در مرحله دوم پس از متغیر اخلاق حرفه‌ای، متغیر X_2 یعنی هوش خلاق وارد معادله شد که در این مرحله ضریب همبستگی برابر $R = 0/774$ و ضریب تعیین برابر $R^2 = 0/600$ و نیز ضریب تعیین تعدیل شده برابر $R^2_{Adj} = 0/592$ محاسبه گردیده است و از طرف دیگر مقدار F حاصل از تجزیه واریانس برابر $F = 74/904$ و سطح معنی داری آن برابر $\rho = 0/000$ که در سطح کمتر از یک هزارم معنی دار می باشد. لذا بر اساس یافته های موجود متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و هوش خلاق $59/2\%$ درصد از تغییرات متغیر وابسته را باعث شده اند.

گام سوم

در مرحله سوم پس از متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و هوش خلاق، هوش عملی X_3 وارد معادله شد که در این مرحله ضریب همبستگی برابر $R = 0/799$ و ضریب تعیین برابر $R^2 = 0/638$ و نیز ضریب تعیین تعدیل شده برابر $R^2_{Adj} = 0/627$ محاسبه گردیده است و از طرف دیگر

مقدار F حاصل از تجزیه واریانس برابر $F=58/111$ و سطح معنی داری آن برابر $\rho=0/000$ که در سطح کمتر از یک هزارم معنی دار می باشد. لذا بر اساس یافته های موجود متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، هوش خلاق و هوش عملی $\%62/7$ درصد از تغییرات متغیر وابسته را باعث شده اند.

گام چهارم

در مرحله چهارم پس از متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، هوش خلاق و هوش عملی، متغیر هوش تحلیلی X_4 وارد معادله شد که در این مرحله ضریب همبستگی برابر $R=0/818$ و ضریب تعیین برابر $R^2=0/669$ و نیز ضریب تعیین تعدیل شده برابر $R^2_{Adj}=0/656$ محاسبه گردیده است و از طرف دیگر مقدار F حاصل از تجزیه واریانس برابر $F=49/597$ و سطح معنی داری آن برابر $\rho=0/000$ که در سطح کمتر از یک هزارم معنی دار می باشد. لذا براساس یافته های موجود متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، هوش خلاق، هوش عملی و متغیر هوش تحلیلی $\%65/6$ درصد از تغییرات متغیر وابسته را باعث شده اند.

جدول شماره ۲- مراحل مختلف ورود متغیرهای مستقل در تحلیل رگرسیونی

Std	R^2_{Adj}	R^2	R	متغیر	مراحل
۴/۴۷۷	۰/۴۶۶	۰/۴۷۲	۰/۶۸۷	اخلاق حرفه‌ای (X_1)	۱
۳/۹۱۶	۰/۵۹۲	۰/۶۰۰	۰/۷۷۴	هوش خلاق (X_2)	۲
۳/۷۴۴	۰/۶۲۷	۰/۶۳۸	۰/۷۹۹	هوش عملی (X_3)	۳
۳/۵۹۵	۰/۶۵۶	۰/۶۶۹	۰/۸۱۸	هوش تحلیلی (X_4)	۴

جدول شماره ۳- ضرایب متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون

Sig.	T	Beta	اشتباه استاندارد B	B	متغیر
۰/۰۰۰	۶/۴۹۴	۰/۴۴۱	۰/۰۳۵	۰/۲۲۷	اخلاق حرفه‌ای (X_1)
۰/۰۰۰	۳/۰۴۷	۰/۲۱۴	۰/۰۵۸	۰/۱۷۷	هوش خلاق (X_2)
۰/۰۰۰	۵/۱۵۵	۰/۶۳۲	۰/۰۸۱	۰/۴۱۸	هوش عملی (X_3)
۰/۰۰۰	۲/۴۶۲	۰/۲۸۶	۰/۰۹۱	۰/۲۲۴	هوش تحلیلی (X_4)
-	-	-	۳/۳۱۹	۶۴/۵۱۸	عدد ثابت

بنابراین معادله خط رگرسیون بر اساس B و β بشرح زیر می باشد.

$$Y = 64/518 + 0/227 X_1 + 0/177 X_2 + 0/418 X_3 + 0/224 X_4$$

$$Y = 0/441 X_1 + 0/214 X_2 + 0/632 X_3 + 0/286 X_4$$

نتیجه گیری

با توجه به یافته های به دست آمده و نتایج اخذ شده از تحقیق پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می گردد:

- نتایج نشان داد که میزان پابندی به اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی در سطح زیاد و میزان درگیری شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی در سطح متوسط است. به هر حال دانشگاه به واسطه رسالتی که در جهت تعلیم و تربیت اخلاقمدار و رشد و شکوفایی جامعه دارد، لازم است به طور ویژه‌ای به بحث استقرار فضای اخلاقی مناسب توجه نماید. در این راستا به نظر می‌رسد اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی، با درک اهمیت این موضوع به رعایت اخلاق حرفه‌ای به نحو مطلوبی اهتمام نموده‌اند. در عین حال نتایج نشان داد که علیرغم بالا بودن اخلاق کاری، درگیری شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی در سطح متوسط بوده است. بنابراین این یافته‌ها ضرورت توجه بیشتر مسئولین دانشگاه به نیازها، علایق، شرایط و همچنین روابط اعضای هیئت علمی را به گونه‌ای که زمینه ساز افزایش درگیری شغلی آنها باشد، فراهم سازد.

- یافته های پژوهش حاکی از ارتباط مثبت و معنی‌دار بین اخلاق حرفه‌ای با درگیری شغلی اعضای هیئت علمی واحدهای علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی است. بنابراین به مدیران دانشگاه توصیه می‌شود تلاش های خود را جهت استقرار فضای کاری اخلاقمدارانه و تشویق و ترغیب اعضای هیئت علمی به انجام فعالیت‌های کاری اخلاقمدار معطوف نمایند تا از این طریق بتوان به ارتقای درگیری شغلی آنها امیدوار بود.

- براساس نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش ارتباط معناداری بین هوش موفق (تحلیلی، خلاق، عملی) با رعایت اخلاق حرفه‌ای و درگیری شغلی مشاهده شد لذا توصیه می‌شود در زمینه استخدام، ارتقاء، پرورش و توانمندسازی اعضای هیئت علمی این مسئله در نظر گرفته شود.

منابع

- ابراهیم پور، ح. (۱۳۹۲). تأثیر پذیری عملکرد وظیفه‌ای از اخلاق کاری. پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال ششم، شماره نوزدهم، ص ۱۰۱-۸۳
- اردلان، م؛ قنبری، س؛ فیضی، ک؛ سیف پناهی، ح؛ زندی، خ. (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی. فصلنامه اخلاق زیستی سال چهارم، شماره سیزدهم، ص ۷۵-۹۵.

- اسدی، ح. (۱۳۹۱). بررسی اخلاق کار با تأکید بر عوامل سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه‌های دولتی کلان‌شهر تبریز). مطالعات جامعه‌شناسی، سال دوم، شماره پنجم، ص ۲۹-۴۴.
- خنیفر، ح؛ امیری، علی نقی؛ جندقی، غ. ر. (۱۳۸۹). درگیر شدن در کار و رابطه آن با عدالت سازمانی در چهارچوب نظریه مبادله اجتماعی و فرهنگی. مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هشتم، شماره بیست و یکم، ص ۱۷۷-۲۰۰.
- رضائیان، ع. کشته گر، ع (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی، پیام مدیریت، شماره ۲۷، ص ۲۷-۳۹.
- رونقی، م. ح. (۱۳۹۲). رابطه اخلاق کاری و هوش کارکنان سازمان های بین المللی در ایران. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم، شماره ۲، تابستان ۹۲.
- سلطانزاده، و. (۱۳۹۲). وضعیت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از دیدگاه دانشجویان پرستاری. راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره ۷، شماره ۱.
- سلیمانی، ن؛ عباس زاده، ن؛ نیاز آذری، ب. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۱، بهار ۹۱.
- شیرخدایی، م؛ طهماسبی روشن، ن؛ خلیلی پالندی، ف. (۱۳۹۳). مشتری‌گرایی کارکنان: تبیین نقش فضای کاری اخلاقی و تناسب فرد - سازمان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۴.
- قادری، م. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط بین هوش هیجانی با درگیری شغلی در پرستاران بالینی. فصلنامه مدیریت پرستاری، سال دوم، دوره دوم، شماره سوم، ص ۱۵-۸.
- نگهبان سلامی، م. (۱۳۹۲). تأثیر آموزش هوش موفق بر تفکر انتقادی، خودکارآمدی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان. رساله دکتری، دانشگاه تربیت معلم، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.
- Chan, D, W.(2008) 'Teacher self-efficacy and successful intelligence among Chinese secondary school teachers in Hong Kong', *Educational Psychology*, 28: 7, 735- 746.
- Gullet J (2010). The Buyer-Supplier Relationship: An Integrative Model of Ethics and Trust, *Journal of Business Ethics*, Vol. 90 No.2:PP.329-341.
- Khalid, M. Muhammad, S. (2015). Assessing the Impact of Job Involvement and Commitment on Organizational Productivity in the Arab/Gulf Countries. *Industrial Engineering Letters*. 4(5), 18-22.
- Mathe, K., Slevitch, L. (2013). An exploratory examination of supervisor undermining, employee involvement climate, and the effects on customer perceptions of service quality in quick-service restaurants. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 37 (1): 29-50.
- Pieri, Z. (2009). A study of work ethic and social factors affective on that among personnels of department islamic culture in Zanjan city (Master thesis) . Islamic Azad University Zanjan Branch.
- Ying-Tsai Liu. (2014). Greed: The Relationship between Ambition, Entitlement and Job Involvement. http://etd.lib.nsysu.edu.tw/ETD-db/ETD-search/view_etd?URN=etd-0217114-115358.

The Relationship between Success Intelligence and Professional Ethics with Creative Engagement at Work among Faculty Members of Islamic Azad University of Tehran

Hadi Rezghi Shirsavar and Layla Mohammadi

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between success intelligence and professional ethics with creative engagement at work among the faculty members of Islamic Azad University of Tehran. The statistical population of this study includes all faculty members of Islamic Azad University of Medical Sciences in Tehran which is more than 350 people out of which 183 people by simple random sampling and using Morgan table as volume. Samples were selected. The research tool was a questionnaire. The validity of the questionnaire was estimated using the opinions of supervisors and counselors and its reliability was calculated by Cronbach's alpha coefficient above 0.7. The results indicate that there is a positive and significant relationship between professional ethics, experience of service, success intelligence (analytical intelligence and creative intelligence) and job involvement of faculty members of Islamic Azad University of Medical Sciences. There was also a positive and significant relationship between success intelligence (analytical, creative, practical) and professional ethics of faculty members of Islamic Azad University of Medical Sciences. The results of the collective effect of the independent variables on the dependent variable through multiple regression indicated that the variables of professional ethics, creative intelligence, practical intelligence and analytical intelligence had a positive effect on job involvement.

Keywords: Success Intelligence, Professional Ethics, Creative Work Engagement, Department of Medical Sciences.