

(مقاله پژوهشی)

ارتباط هوش اخلاقی و هوش هیجانی با رفتار اخلاقی

زهرا علی زاده*

گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ایران

تاریخ دریافت: 96/5/1، تاریخ پذیرش: 96/8/1 چاپ فوری

چکیده

زمینه: سازمان‌های آموزشی برای اثربخش بودن رسالت خود، نیازمند بهبود رفتار اخلاقی کارکنان می‌باشند. هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط هوش اخلاقی و هوش هیجانی با رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه می‌باشد، **روش:** روش پژوهش توصیفی - همبستگی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه به تعداد 140 نفر می‌باشد که به دلیل محدود بودن جامعه آماری، کل جامعه به صورت تمام شمار به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد هوش اخلاقی، پرسشنامه هوش هیجانی و پرسشنامه رفتار اخلاقی بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون کولموگوروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون) استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان دادند که بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی (0/416) و هوش هیجانی (0/401) با رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه ارتباط معنی‌دار و مستقیمی وجود دارد. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیونی نیز نشان دادند که هوش اخلاقی و هوش هیجانی توانسته‌اند حدود 0/321 درصد از واریانس رفتار اخلاقی را پیش‌بینی کنند. **نتیجه‌گیری:** بنابراین ضروری است که مدیران و کارکنان سازمان‌ها در تصمیمات و اقدامات خود به غیر از چارچوب‌های قانونی باید تحت تاثیر اصول اخلاقی نیز باشند.

کلید واژگان: هوش اخلاقی، هوش هیجانی، رفتار اخلاقی

سرآغاز

بالایی برخوردار باشند و استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار گیرند، در افزایش بهره‌وری سازمان خود نقش مهمی ایفا می‌کنند. محققان طی بررسی بر روی چندین سازمان، به این نتیجه رسیدند که سازمان‌هایی که رفتار اخلاقی¹ دارند، نسبت به سازمان‌هایی که در رفتارهای غیر اخلاقی و غیر صادقانه وارد می‌شوند؛ دارای شانس موفقیت بیشتری می‌باشند. این امر نیازمند کارکنانی با هوش اخلاقی² بالا می‌باشد. هوش اخلاقی، توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنهاست (12). کارکنان با هوش اخلاقی بالا، کار

امروزه سازمان‌ها شاهد تغییرات سریع و غیرقابل پیش‌بینی زیادی در محیط هستند. رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش تکنولوژی اطلاعات، تغییرات در ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نیروی انسانی و مشتریان، در قلب تغییرات قرار دارند. واقعیت این است که اگر در سازمان‌ها انسان‌های خلاق، باهوش، فرصت شناس و تبیین‌گر مسائل وجود نداشته باشند، بسیاری از فرصت‌ها و موقعیت‌ها را از دست خواهد رفت (4). مهم‌ترین منبع سازمان، نیروی انسانی است. بنابراین، اگر این نیروها از هوش

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: zam.dalahoo @ gmail.com

بنابراین، با داشتن هوش هیجانی و اخلاقی بالا، افراد درباره‌ی آنچه که انجام می‌دهند احساس بهتری داشته و امور را به نحو بهتر انجام می‌دهند. در نتیجه، موجب عملکرد بهتر و بهره‌وری بیشتری می‌شود (18). سازمان‌ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی⁷ و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهند و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی را میسر سازند. به‌طور معمول، اعضای سازمان‌ها ارزش‌هایی را که در ارتباط با زندگی سازمانی آنها می‌باشند، می‌پذیرند. سازمان‌ها مجبورند که محیطی از اخلاق و ارزش‌ها در سازمان ایجاد کنند. برخی صاحب‌نظران بر این باورند، رفتار اخلاقی یک مسئله عمومی است. سازمان‌ها به دنبال کارکنان درست کار هستند و در اخلاق و مسئولیت‌پذیری اجتماعی⁸ مورد قضاوت قرار می‌گیرند. آنها رفتار اخلاقی را اصولی می‌دانند که در سراسر دنیا ایجاد شده و مسئله‌ای است که از زمانی به زمان دیگر تغییر شکل پیدا می‌کند (14). برخی پژوهشگران، اخلاقیات را در قالب مجموعه‌ای از اصول می‌دانند که اغلب در قالب یک منشور یا سیستمی شناخته شده به‌عنوان راهنمای رفتاری عمل می‌کند (6). در زندگی روزانه، افراد با تصمیماتی روبه‌رو می‌شوند که ممکن است به انتخاب رفتار اخلاقی یا غیراخلاقی منجر شود. بنابراین، انتخاب افراد براساس یادگیری گذشته، معلمین، دوستان، و همکاران می‌باشد. تجارب گذشته وجدان افراد را می‌سازد که به آنها در انتخاب درست و نادرست کمک می‌کند. مسئولینی که در بخش خدمات دولتی کار می‌کنند و وظیفه آنها ارائه طیف وسیعی از خدمات دولتی است، در سالهای اخیر مورد انتقادات فراوانی قرار گرفته‌اند. رفتار غیراخلاقی⁹، پارتی بازی و عدم وفاداری به سازمان همواره از مشکلات اساسی بوده‌اند که در اکثر کشورها مورد توجه قرار گرفته و دولت‌ها سعی کرده‌اند تا برنامه‌هایی را جهت بهبود رفتار کارکنان پیاده کنند. این امر در سازمان‌های آموزشی از اهمیت دوچندان برخوردار است، زیرا آموزش و پرورش نهادی فراگیر، پویا و تأثیرگذار بر رفتارها و هنجارهای آشکار و نهان همه جنبه‌های اخلاقی، سیاسی، اقتصادی، دینی، حقوقی، اجتماعی و فرهنگی آحاد جامعه است و

درست را درست انجام می‌دهند و اعمال آنها پیوسته با ارزش‌ها و عقاید شان هماهنگ هستند (15)، قضاوت³ افراد در مورد اخلاقی بودن و یا غیراخلاقی بودن کارها بر کمیت و کیفیت کار آنان و در نتیجه موفقیت سازمانی تأثیر قابل توجهی دارد. لذا، با دارا بودن عملکرد همیشه کارها را با اصول اخلاقی⁴ پیوند می‌زنند (1). هوش اخلاقی، «هوش حیاتی» برای همه انسان‌ها است، بدین ترتیب کسی که دغدغه اصلاح امور دیگران را داشته باشد، کسی است که از خود رفتار اجتماعی مطلوب ارائه می‌دهد. از آنجا که رفتارهای اجتماعی⁵ مطلوب با هنجارها و ارزشهای موجود در جامعه سروکار دارند و هوش اخلاقی نیز با ارزش‌ها سروکار دارد به نظر می‌رسد که می‌توان انتظار داشت که کسانی که هوش اخلاقی بالایی دارند، دارای رفتارهای اجتماعی مطلوبتر از جمله نوع دوستی نیز هستند (8)، چرا که هوش اخلاقی، اشکال دیگر هوش را به انجام کارهای ارزشمند هدایت می‌کند (9). هوش اخلاقی رفتار مناسب را تقویت می‌کند و قادر است پایداری زندگی اجتماعی⁶ را در طول زمان فراهم سازد، تا حدی که هوش اخلاقی شانس بقاء را افزایش می‌دهد و حتی به طول عمر افراد نیز کمک می‌کند (19). هوش اخلاقی هوشی است که قواعد پویا و پایدار را سازماندهی کرده و فعالیت‌های افراد را در محیطشان شناسایی می‌کند (5). از سوی دیگر، هوش هیجانی بزرگترین عامل برای پیش‌بینی عملکرد افراد در محیط کار و قوی‌ترین نیرو برای رهبری و موفقیت است. شاید بهترین امتیاز هوش هیجانی این باشد که یک مهارت بسیار انعطاف‌پذیر است که افراد می‌توانند با تمرین آن را بهبود بخشند (3). محقق هوش هیجانی را به‌عنوان مجموعه‌ای از قابلیت‌های تعریف شده و مهارت‌های غیر شناختی توصیف کرده که بر روی توانایی‌های فرد در کسب موفقیت و مقابله با فشارهای محیطی اثر گذار هستند. به عبارت دیگر، هوش هیجانی توانایی درک احساسات و چگونگی تأثیر آنها در روابط بین فردی می‌باشد (7). از دیدگاه پژوهشگری دیگر، هوش هیجانی به افراد در زمینه آگاهی بیشتر از روش‌های بین فردی، شناسایی و مدیریت تأثیر عواطف بر تفکر و رفتار، توسعه توانایی تشخیص تحرکات اجتماعی در محیط کار و درک چگونگی مدیریت روابط و بهبود آنها کمک می‌نماید (11).

کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه به تعداد 140 نفر می‌باشد که به دلیل محدود بودن جامعه آماری، کل جامعه به صورت تمام شمار به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. براساس شاخص‌های آمار توصیفی 36% نمونه‌های آماری را مردان و 64% را زنان تشکیل می‌دادند که در این میان از نظر دامنه سنی 50% از افراد نمونه در دامنه سنی 41-50 قرار داشته‌اند. هم چنین، 68% از افراد نمونه متأهل و 32% مجرد می‌باشند. ابزارهای گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد هوش اخلاقی لیک و کیل، پرسشنامه هوش هیجانی ویزینگر و پرسشنامه رفتار اخلاقی لوزیر بودند که با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، ضریب پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب 0/83، 0/81 و 0/80 به دست آمدند. همچنین، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی آزمونهای کولموگراف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون و نرم افزار *spss* مورد استفاده قرار گرفتند.

یافته‌ها

به منظور بررسی ارتباط هوش اخلاقی با رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج حاصل در جدول 1 قابل مشاهده می‌باشند.

فرضیه اول: بین هوش اخلاقی و ابعاد آن با رفتار اخلاقی ارتباط وجود دارد.

ماهیت فعالیت‌ها و هدف آن ارتقای روحیه خلاقیت، شکوفایی و بروز استعدادها، بالا بردن سطح آگاهی‌های عمومی و تخصصی و تعیین راهبرد در دست یابی به تعالی، توسعه، سعادت و رشد است (2). کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان به‌عنوان یکی از زیر مجموعه‌های آموزش و پرورش، چنانچه بتواند زمینه ایجاد تعاملات اثربخش را در میان کارکنان خویش افزایش دهد، بهتر می‌تواند از افزایش ایده‌های خلاق¹⁰ و نوآورانه در سازمان اطمینان حاصل نماید. مطالعه پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که رفتار اخلاقی دارند، دارای شانس موفقیت بیشتر نسبت به سازمان‌هایی می‌باشند که در رفتارهای غیر اخلاقی و غیر صادقانه وارد می‌شوند. در چنین شرایطی، مدیران باید از نظر اخلاقی جوی سالم برای کارکنان در سازمان‌ها به وجود آورند تا آنان بتوانند با تمام توان و بهره‌وری بیشتر کار کنند. این امر نیازمند وجود مدیران باهوش اخلاقی بالاست. لذا، مسأله اساسی پژوهش حاضر این است که آیا بین هوش اخلاقی و هوش هیجانی با رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه ارتباط وجود دارد؟ در صورت وجود ارتباط، سهم هر متغیر در پیش بینی رفتار اخلاقی به چه میزان است؟

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی و به لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان

جدول 1. همبستگی بین ابعاد هوش اخلاقی با رفتار اخلاقی کارکنان

| متغیر وابسته | متغیر | درستکاری | مسئولیت‌پذیری | گذشت | دلسوزی | هوش اخلاقی |
|--------------|-------|----------|---------------|-------|--------|------------|
| رفتار اخلاقی | R | 0/421 | 0/269 | 0/302 | 0/313 | 0/416 |
| | sig | 0/001 | 0/001 | 0/001 | 0/001 | 0/001 |
| | N | 140 | 140 | 140 | 140 | 140 |

($p \leq 0/05$)

همان‌طور که در جدول (1) ملاحظه می‌شود با توجه به ضرایب همبستگی پیرسون و سطح معناداری ($p \leq 0/05$): برای

فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. فرضیه دوم: بین ابعاد هوش هیجانی با رفتار اخلاقی کارکنان ارتباط وجود دارد.

مؤلفه‌های ابعاد هوش اخلاقی شامل مؤلفه درستکاری، مسئولیت‌پذیری، مؤلفه گذشت، مؤلفه دلسوزی با رفتار اخلاقی فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌گردد. بنابراین، بین هوش اخلاقی و ابعاد آن با رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش

جدول 2 همبستگی بین ابعاد هوش هیجانی با رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان

و نوجوانان استان کرمانشاه

| متغیر وابسته | متغیر | خودکنترلی | خودآگاهی | انگیزش | مهارت اجتماعی | همدلی | هوش هیجانی |
|--------------|-------|-----------|----------|--------|---------------|-------|------------|
| رفتار اخلاقی | R | 0/356 | 0/448 | 0/315 | 0/322 | 0/471 | 401 |
| | sig | 0/002 | 0/001 | 0/001 | 0/003 | 0/001 | 0/001 |
| | N | 140 | 140 | 140 | 140 | 140 | 140 |

($p \leq 0/05$)

هوش اخلاقی و هوش هیجانی با رفتار اخلاقی معادل ($R^2=0/321$) می‌باشد. این مقدار نشان دهنده‌ی این واقعیت است که هوش اخلاقی و هوش هیجانی توانسته‌اند حدود 0/321 درصد از واریانس تغییرات رفتار اخلاقی را پیش بینی کنند. جهت بررسی معناداری این مقدار به جدول 4 مراجعه می‌شود.

جدول 4. رگرسیون چند متغیره

| منبع تغییرات | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | F | sig |
|--------------|--------------|------------|----------------|-------|-------|
| اثر رگرسیونی | 141/293 | 2 | 54/710 | 93/56 | 0.000 |
| باقیمانده | 98/523 | 84 | 80/496 | — | — |
| جمع کل | 239/816 | 86 | — | — | — |

جدول 5. آماره‌های متغیر وارده در مدل برازش

رگرسیون هوش اخلاقی و هوش هیجانی

| نام متغیر | B | Std.B | Beta | T | sig |
|-------------|-------|-------|------|-------|-------|
| عرض از مبدا | 58/69 | 5/430 | — | 12/81 | 0.001 |

همانطور که در جدول (2) ملاحظه می‌شود با توجه به ضرایب همبستگی پیرسون و سطح معناداری ($p \leq 0/05$): برای مؤلفه‌های ابعاد هوش هیجانی شامل خودکنترلی، خودآگاهی، انگیزش، مهارت اجتماعی و همدلی و رفتار اخلاقی فرض صفر رد و فرض تحقیق تأیید می‌گردد. بنابراین، بین مؤلفه هوش هیجانی و ابعاد آن با رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد.

فرضیه سوم: هوش اخلاقی و هوش هیجانی قابلیت پیش بینی رفتار اخلاقی را دارند.

جدول 3. خلاصه‌الگوی رگرسیون

| شاخص | R | R ² | خطای استاندارد |
|-------|-------|----------------|----------------|
| مقدار | 0/560 | 0/321 | 0/471 |

جدول 3 خلاصه‌الگوی رگرسیون را نشان می‌دهد. با توجه به جدول 3 مشخص می‌شود که ضریب رگرسیون چندگانه بین

| | | | | | |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| هوش اخلاقی | 0/878 | 0/319 | 0/482 | 3/169 | 0/001 |
| هوش هیجانی | 0/647 | 0/575 | 0/231 | 2/275 | 0/001 |

همانطور که در جدول (5) ملاحظه می‌شود، با توجه به مقدار $f = (93/56)$ و سطح معناداری ($p \leq 0/005$) می‌توان گفت که مدل تبیینی براساس نتایج تحلیل واریانس معنادار است و به وسیله متغیرهای هوش هیجانی و هوش اخلاقی، رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه پیش‌بینی می‌شود و با توجه به مقدار $Beta = 0/482$ می‌توان گفت که بین این دو متغیر، بعد هوش اخلاقی بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی میزان رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه دارد.

بحث

نتایج حاصل از ضرایب همبستگی پیرسون در فرضیه اول پژوهش نشان دادند که بین هوش اخلاقی و هوش هیجانی با رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه ارتباط معنی‌داری وجود دارد. در تبیین نتایج حاصل می‌توان این‌گونه استنباط کرد که اگر کارکنان از هوش بالایی برخوردار باشند و استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار گیرند، در افزایش بهره‌وری سازمان خود نقش مهمی ایفا می‌کنند، چراکه احساسات و نگرش‌های مثبت افراد در رابطه با سازمان و شغل خود و فرهنگ حاکم بر سازمان می‌تواند راه‌گشای بسیاری از مسائل و مشکلات موجود در سازمان‌ها باشد. محققان در بررسی ارتباط بین هوش اخلاقی و موفقیت شغلی در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی نشان دادند که چهار عامل گذشت، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و صداقت در موفقیت شغلی کارکنان تأثیر دارد (16). لذا، می‌توان گفت که اخلاقی بودن سازمان در درجه اول به اخلاقی بودن آرمان و اهداف آن وابسته است. مدیران ارشد، سیاست‌گذاران و مجامع عمومی نقش عمده‌ای در جهت‌بخشی اخلاقی به رسالت و آرمان سازمان‌ها دارند. بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان

و مدیران در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی¹¹ آنهاست. از آنجا که نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، همچنان مهم‌ترین عامل به‌شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان به شدت تأثیر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها، از جمله سازمان آموزش پرورش ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. هرچند که کمی کردن فواید برخورداری از هوش اخلاقی برای جوامع و سازمان‌ها دشوار است، اما شواهد بسیاری وجود دارند که نشان می‌دهند که برخورداری از هوش اخلاقی مطلوب نقش غیر قابل انکاری در موفقیت جوامع و سازمان‌ها ایفا می‌کند. برخورداری افراد سازمان‌ها از هوش اخلاقی مطلوب می‌تواند موجب توجه به منافع ذی‌نفعان، افزایش تنوع طلبی و احترام به آن، کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، بهبود روابط، ارتقاء تفاهم در محیط‌های کاری، کاهش تعارضات، بهبود عملکرد تیمی و افزایش تعهد سازمانی و مشروعیت آن گردد. همچنین، برخورداری افراد از سطح خوب هوش اخلاقی، رفتارهای آنها را جهت داده و تعاملات آنها با جامعه اطراف را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این ویژگی‌ها در محیط‌های آموزشی می‌توانند مزایای فراوانی ایجاد کنند.

نتایج فرضیه دوم پژوهش نشان دادند که بین هوش هیجانی (0/401) و ابعاد آن با رفتار اخلاقی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. از این رو می‌توان گفت که افراد هوشمند از نظر هیجانی می‌توانند اثربخشی را در تمام سطوح سازمانی گسترش دهند و نقش مهمی در کیفیت و اثربخشی تعامل اجتماعی¹² با دیگران ایفاء نمایند. هوش هیجانی به افراد در زمینه آگاهی بیشتر از روش‌های بین فردی، شناسایی و مدیریت تأثیر عواطف بر تفکر و رفتار، توسعه توانایی تشخیص تحرکات اجتماعی در محیط کار و درک چگونگی مدیریت روابط و بهبود آنها کمک می‌نماید. شاید بهترین امتیاز هوش هیجانی این باشد که یک مهارت بسیار انعطاف‌پذیر است که افراد می‌توانند با تمرین آن را بهبود بخشند. محققان دیگر در پژوهشی با عنوان تأثیر هوش عاطفی¹³، جو اخلاقی¹⁴ و رفتار همکاران در رفتار اخلاقی پرستاران، بیان می‌کنند که هوش عاطفی و رفتار

ظرفیت سازگاری با موقعیت جدید قلمداد گردد، آن گاه اخلاق، ظرفیت سازماندهی ارزشی به این موقعیت را گسترده تر کرده و ژرفای توانمندی‌های فکری و عاطفی را در همه مراحل و ابعاد «هوش اخلاقی» پوشش خواهد داد. همسو با نتایج پژوهش، محققان در پژوهش‌های مختلفی بر لزوم توجه بیشتر بر ایجاد، اکتساب و نگهداری قابلیت‌های اخلاقی¹⁵ در سازمان‌ها به‌عنوان یک سرمایه ارزشمند اجتماعی تأکید دارند (21). در این راستا، نقش مدیران سازمان‌ها در پیدایش رفتارهای غیر اخلاقی در کارکنان را نباید نادیده گرفت. مدیرانی که رفتاری درست و صادقانه دارند، بدون آن که قصد آموزش کارکنان را داشته باشند، به آنان تعهد اخلاقی را یاد می‌دهند و الگوی کارکنانشان در زمینه اخلاق می‌شوند یا به بیان دیگر، مظهر ارزش‌هایی می‌باشند که در سازمان غالب هستند. اگر مدیران از کارکنانشان انتظار مشارکت در انجام کار، وظیفه‌شناسی، انضباط و جدیت را دارند، آنگاه، سهل‌انگاری و کم‌کاری را نمی‌پذیرند، در مقابل آن، عدم درک و نادیده گرفتن نیازهای کارکنان و نیز عدم برقراری شرایط مناسب کاری از طرف مدیران پذیرفتنی نیست. تحمل پرستی مدیران، راه را برای بروز رفتارهای غیر اخلاقی در محیط سازمان هموارتر می‌سازد. اتاق کار مجلل و اتومبیل گران قیمت، برپایی جلسات بی محتوا و مسافرت‌های بی‌دلیل به بهانه مأموریت جزء عواملی هستند که نقش مدیران را در شیوع اصول غیر اخلاقی در سازمان به اثبات می‌رسانند. بدون شک چنین اعمال و رفتارهایی از طرف مدیران تأثیرات سوء و مخربی را در بین کارکنان به جای خواهند گذاشت و آنان تصویر ذهنی منفی نسبت به سازمان و مدیران پیدا خواهند کرد.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان دادند که بین مؤلفه هوش اخلاقی و هوش هیجانی با رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه ارتباط معنی دار و مستقیمی وجود دارد. از این رو، می‌توان گفت که سازمان‌هایی که مدیران و کارکنان آن رفتار اخلاقی دارند، دارای شانس موفقیت بیشتری نسبت به سازمان‌هایی که در رفتارهای غیر اخلاقی و غیرصادقانه

اخلاقی همکاران، تاثیر معناداری در رفتار اخلاقی پرستاران دارند (17). تحقیقات نشانگر آن است که احساس‌ها و عواطف، مانند سایر موضوع‌های علمی، دارای اصول و فنونی می‌باشند که برخی در آن مهارت دارند و عده‌ای هم ضعیف هستند. میزان مهارت اشخاص در هوش هیجانی می‌تواند آنها را در زندگی شخصی و اجتماعی موفق بکند، در صورتی که افرادی که از هوش هیجانی بالایی برخوردار باشند، ممکن است در دنیای علم، پیشرفت داشته باشند؛ ولی در زندگی شخصی و اجتماعی در روابط با دیگران نمی‌توانند رفتار مفید و مؤثری داشته باشند. بنابراین، هوش هیجانی به علت مرتبط بودن با مهارت مهم زندگی شخصی و اجتماعی، نقش مهمی در موفقیت و هدایت افراد سازمان و رفتار اخلاقی آنان دارد.

نتایج حاصل در فرضیه سوم پژوهش نشان دادند که ضریب رگرسیون چندگانه بین هوش اخلاقی و هوش هیجانی با رفتار اخلاقی معادل ($R^2=0/321$) می‌باشد. این مقدار نشان دهنده این واقعیت است که هوش اخلاقی و هوش هیجانی توانسته‌اند حدود 0/321 درصد از واریانس تغییرات رفتار اخلاقی را پیش‌بینی کنند و با توجه به مقدار $Beta=0/482$ می‌توان گفت که بین این دو متغیر، بعد هوش اخلاقی بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی میزان رفتار اخلاقی کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه دارد، که هوش اخلاقی موجب افزایش تعهد و ایجاد اعتماد و مسؤلیت پذیری بیشتر در کارکنان شده و به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد. رعایت اخلاقیات در برخورد با ذی‌نفعان داخلی و بیرونی باعث افزایش مشروعیت اقدامات سازمان و استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی شده، سرانجام موجب بهبود سودآوری و مزیت رقابتی می‌شوند و تعهد مستمر کارکنان را افزایش می‌دهند. از سوی دیگر، هرچه مؤلفه‌های هوش اخلاقی معلمان از قبیل درستکاری، مسؤلیت پذیری، دلسوزی و بخشش تغییر مثبت داشته باشند، علاوه بر بالا رفتن سطح تعهد شغلی، باعث ارتقاء سطح مهارت‌های ارتباطی و عملکرد شغلی آنان خواهد شد. بنابراین، تلاش برای افزایش هوش اخلاقی معلمان، موجب افزایش راندمان کاری و بالا رفتن کیفیت زندگی کاری و ایجاد ارتباطات مؤثر با دیگر اعضای سازمان می‌شود. اگر هوش

13. Emotional Intelligence هوش عاطفی
 14. Moral atmosphere جو اخلاقی
 15. Ethical capabilities قابلیت‌های اخلاقی
 16. Moral obligations تعهدات اخلاقی

وارد می‌شوند، هستند، چرا که مدیران و کارکنان با هوش اخلاقی بالا قادر خواهند بود که قواعد پویا و پایدار را ساختاردهی و فعالیت‌های خود را در محیط شناسایی کنند. موفق‌ترین سازمان‌ها دارای فرهنگی می‌باشند که همسو با ارزشهای قوی اخلاقی هستند. رفتارهای غیراخلاقی محیط کسب و کار را بر ضد خود تحریک کرده، موجب شکست سازمان‌ها می‌شوند. وجود توجیحات اخلاقی برای اقداماتی که سازمان‌ها در داخل خود انجام می‌دهند و نشان دادن تعهدات اخلاقی¹⁶ سازمان به افکار عمومی، بخشی جدایی‌ناپذیر از فعالیت‌های سازمان‌ها برای بهبود عملکرد و کسب موفقیت هستند. لذا، هرچه مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران و کارکنان از قبیل درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش تغییر مثبت داشته باشند، علاوه بر بالا رفتن سطح تعهد شغلی، باعث ارتقاء سطح مهارت‌های ارتباطی آنها نیز خواهند شد.

References

1. Ataollahi T, Rabiee A, Amini MT. (2015). The relationship between ethical intelligence with social capital. *Ethics in Science and Technology*; 10(3): 29-40. (In Persian).
2. Tamannaefar MR, Seddighi Arfaei F, Salami Mohammad Abadi F. (2010). The relationship between emotional intelligence, self-concept and self esteem with academic achievement. *Journal of Strategic Education*; 3(3): 126-121. (In Persian).
3. Sobhi Qaramalekhi N. (2012). Prediction of educational achievement motivation based on students' emotional intelligence. *Journal of Psychological Education*; 1(3): 49-62. (In Persian).
4. Ghahramani M. (2009). *Organization management training*. Tehran: Shahid Beheshti University Press. (In Persian).
5. Siadat SA, Kazemi I, Mokhtari Pour M. (2008). Relationship between ethical intelligence and team leadership in educational and non-educational managers from the point of view of faculty members of Isfahan university of medical sciences. *Health Management*; 12(36) 61-69. (In Persian).
6. Valikhani M, Ansari MI, Sepiani M. (2012). Investigating the ethical intelligence of managers and its impact on social capital of the organization. *Specialized Journal of Social Sciences of Islamic Azad University-Shoushtar Branch*; 6(18): 171-198.
7. Bar-On R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*; 18(3): 13-25.
8. Khaleghi N, Chenari M. (2015). The relationship of ethical intelligence with Altruism. *Ethics in Science and Technology*; 10(4): 4-55. (In Persian).
9. Coles R. (1997). *The moral intelligence of children. How to raise a moral child*. New York: NAL/Dutton.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانتداری علمی رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه رعایت شده است.

واژه‌نامه

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| 1. Ethical behavioral | رفتار اخلاقی |
| 2. Moral Intelligence | هوش اخلاقی |
| 3. Verdict | قضاوت |
| 4. Ethics fundamental | اصول اخلاقی |
| 5. Social behavior | رفتار اجتماعی |
| 6. Social life | زندگی اجتماعی |
| 7. Ethical guidelines | رهنمودهای اخلاقی |
| 8. Social Responsibility | مسئولیت‌پذیری اجتماعی |
| 9. Anxious behavior | رفتار غیراخلاقی |
| 10. Creative ideas | ایده‌های خلاق |
| 11. Moral Values | ارزش‌های اخلاقی |
| 12. Social interaction | تعامل اجتماعی |

14. Norcia V. (2010). Moral intelligence and the social brain. Toronto: Ethics and Sustainability Consultant.
15. Rahimi GhR. (2012). Investigating the effect of the employees' moral intelligence on their occupational success in Islamic Azad University. Iran/Bonab: National Conference of Values and Moralities in Management. (In Persian).
16. Vardi Y. (2001). The effect of organizational and ethical climate on misconduct at work. *Journal of Business Ethics*; 29: 325.
17. Joseph J, Berry K, Deshpande SP. (2008). Impact of emotional intelligence, ethical climate and behavior peers on ethical behavior of nurses. *Journal of Business Ethics*; 85: 403-410.
18. Waskitho1 NT, Arif SS, Maksum M, Susanto S. (2010). Study on amortization in irrigation technology system. Malaysia: Proceedings of the 3rd International Conference on Mathematics and Natural Sciences.
19. Weisinger H. (1998). Emotional intelligence at work. San Francisco: Jossey-Bass Publication.
20. Sohrabi R, Parvari P. (1395). Analysis of the relationship between ethical intelligence and employee self-esteem. *Ethics in Science and Technology*; 11(4): 1-6. (In Persian).
10. Diggings C. (2004). Emotional intelligence: The key to effective performance and to staying ahead of the pack at times of organizational change. *Human Resource Management International Digest*; 12(1) 5-33.
11. Karimi M, Salehi M, Gholtash. A. (2014). The relationship between professional ethics and moral intelligence with organizational behavior citizenship in female high school teachers. *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*; 40(1) 181-191.
12. Lennick D, Kiel F. (2005). Moral intelligence the key to enhancing business Performance and leadership success. USA: Wharton School Publishing. Pp. 5-7, 17-18, 23, 29 and 45.
13. Lussier NR. (2006). Human relations in organizations: applications and skill building. New York: McGraw-Hill/Irwin.