

## ویژگی‌های روانسنجی سیاهه شایستگی اخلاقی در کارکنان سازمان‌های دولتی

فاطمه زمانیان نجف آبادی<sup>۱</sup>

منصوره شهریاری احمدی<sup>۲</sup>

غلام رضا محمودی<sup>۳</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر، با هدف بررسی روایی و اعتبار سیاهه شایستگی اخلاقی (MCI)، در بین کارکنان سازمان‌های دولتی نجف آباد انجام شد. با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای ۳۳۳ نفر به سیاهه ۴۰ سوالی پاسخ دادند. ضریب آلفای کرونباخ هر سؤال با کل پرسش نامه ۰٫۹۳ و اعتبار دو نیمه آزمون ۰٫۸۸ به دست آمد. با استفاده از تحلیل مؤلفه‌های اصلی و با روش واریماکس ۹ عامل به دست آمد که ۵۶/۷۱ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین می‌کرد. سؤال ۲۴ به دلیل بار عاملی کم و عامل نهم با داشتن تنها ۲ سؤال (۳۴ و ۳۵) از پرسش نامه حذف شد و پرسش نامه ۳۷ سوالی مجدداً مورد تحلیل قرار گرفت. در این تحلیل ۹ عامل به دست آمد که ۵۹/۵۸ درصد واریانس را تبیین می‌کند این عوامل عبارتند از: ۱- راستی و صداقت ۲- وجدان و احساس مسئولیت ۳- نوع دوستی ۴- صراحت ۵- شجاعت در پذیرش خطاها ۶- بخشش دیگران ۷- اهمیت دادن به دیگران ۸- جسارت ۹- عملگرایی. جهت بررسی روایی هم‌گرا، از ضریب هم‌بستگی بین نمرات شایستگی اخلاقی و نمرات هوش معنوی استفاده شد و ضریب ۰٫۶۲ به دست آمد. در نهایت جدول نرم تهیه شد.

**کلیدواژه‌ها:** "شایستگی اخلاقی"، "هوش اخلاقی"، "کارکنان سازمان‌های دولتی".

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز. گرایش سنجش و اندازه‌گیری (روانسنجی). تهران. ایران ۰۹۱۳۷۱۷۵۴۱۷  
fzamaniyan93@gmail.com

۲. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز. گروه روانشناسی. تهران. ایران mansure\_shahriari@yahoo.com

۳. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز. گروه روانشناسی. تهران. ایران Dr.Mahmoudi.psy@gmail.com

## ۱. مقدمه:

اخلاق مندی به عنوان سرمایه‌ای راهبردی برای مجموعه‌های انسانی مطرح است و پیش شرط زندگی اجتماعی کارآمد را تشکیل می‌دهد (بهرامی، ۱۳۹۱، ۷۶). با این حال، توافق و سنجش اصول اخلاقی می‌تواند با دشواری‌های زیاد همراه باشد. لنیک و کیل (۲۰۰۵)، اصول اخلاقی را به عنوان ارزش‌هایی که از موانع فرهنگی عبور می‌کنند، تعریف می‌کنند (وانکل<sup>۲</sup> و دیگران، ۲۰۱۱، ۲۴). از نظر آن‌ها به نوعی هوش اخلاق جهانی مشترک در همه فرهنگ‌ها وجود دارد. (لنیک و کیل، ۱۳۹۱، ۹۶). هوش اخلاقی اعتقاد عمیق فردوارزش‌های او است که تمامی افکار و فعالیت‌ها را هدایت می‌کند و فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی مشروط به عوامل جمعیت‌شناختی چون جنسیت، نژاد، ملیت یا فعالیت مذهبی نیست (مارتین، راتو و اسلوان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). یک فرض برای چنین تعریفی این است که مردم از زمان تولد گرایش ذاتی دارند که براساس ۴ عنصر صداقت، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و گذشت عمل کنند (محاسنه<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴، ۱۵۹). در حالی که برخی از پژوهش‌ها نشان می‌دهند که تفاوت در ارزش‌ها قابل پیش‌بینی‌اند اما اصول اخلاقی تقریباً یکسان‌اند هرچند ممکن است که هر فرهنگ این اصول را به طور متفاوتی بیان کند (لنیک، کیل و جوردن<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱، ۳۷). با گسترش مفهوم هوش هیجانی (گلمن؛ ۱۹۹۵؛ سالووی و مایر؛ ۱۹۹۵؛ ۱۹۹۰) و مزیتی که برای کاربرد هوش هیجانی در کسب و کار مطرح شد (آمرام<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷). لنیک و کیل (۲۰۰۰)، علی‌رغم تأکید بر اهمیت هوش هیجانی به عنوان مجموعه‌ای از شایستگی‌هایی نظیر خود آگاهی، خود مدیریت، آگاهی اجتماعی و مهارت مدیریت روابط، آن را برای عملکردهایی بلند مدت و پایدار کافی نمی‌دانند. زیرا افراد حتی با داشتن مهارت‌های هیجانی بالا با تصمیم‌هایی مواجه می‌شوند که بار اخلاقی نیرومندی را در بر دارد. (لنیک و کیل، ۱۳۹۱، ۲۳) بنابراین به نیاز انسان به داشتن یک "طرفیت روانی جهت تعیین این که اصول جهان شمول انسانی چگونه باید در ارزش‌ها، اهداف و عملکردها به کار گرفته شوند" اشاره می‌کنند و آن را "هوش اخلاقی"<sup>۷</sup> می‌نامند (بهشتی فر و دیگران، ۲۰۱۱). هوش اخلاقی به مثابه‌ی یک راهنما برای رفتار و اعمال انسان عمل کرده و کمک می‌کند تا اعمال هوشمندانه و بهینه‌ای داشته باشیم (بوربا<sup>۸</sup>، ۲۰۰۱). گلمن<sup>۹</sup> (۱۹۹۵)، نیز در نظر گرفتن یک بعد اخلاقی برای هوش هیجانی را پیشنهاد داده است (آتوتا، اکونر و جکسون، ۲۰۰۹، ۴) این در حالی است که برخی از شایستگی‌های هیجانی نیز خصیصه اخلاقی خاصی را تبیین می‌کنند. اما هوش هیجانی از بار ارزش آزاد است (کلارکن، ۲۰۰۹، ۲) و بدون آگاهی از ارزش‌های اخلاقی و تعهد پایدار نسبت به مبانی اخلاقی، مهارت‌های هوش هیجانی در نهایت در عملکردهای سطح بالا دون تأثیرند (لنیک و کیل، ۱۳۹۱، ۶۳). با این حال این شایستگی‌های متمایز نادیده گرفته می‌شوند زیرا آن‌ها مهارت‌های ظرفیتی هستند که اندازه‌گیری آن‌ها مشکل است (گلمن، ۱۹۹۸؛ نقل از آمرام<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۹). لنیک و کیل، در توسعه فرضیات خود (۲۰۰۱)، پیرامون تأثیر هوش اخلاقی در موفقیت سازمانی و کسب و کار، از طریق بررسی مباحث اخلاقیات در حوزه فلسفه، روانشناسی، زیست‌شناختی و علوم عصب‌شناختی، دیدگاه‌های کاربردی در زمینه رهبری و امور سازمانی را مورد توجه قرار داده‌اند (لنیک و کیل، ۱۳۹۱، ۲۴ و ۲۵).

هم چنین پژوهش‌هایی که مبانی فرضیات لنیک و کیل (۲۰۰۵؛ ۲۰۱۱)، را تشکیل داده‌اند، به طور گسترده‌ای بر پایه

1. Lennik&Kiel
2. wankel
3. Martin & Rao &Slovan
4. Mahasneh
5. Lennick, KieL& Jordan
6. Amram
7. Moral intelligence
8. Borba
9. Goleman
10. Clarken
11. Amram

مشاهدات و مطالعات موردی استوار شده‌اند هم چنین از بحث و مذاکره با رهبران موفق بهره گرفته‌اند. فلاسفه‌ای چون افلاطون<sup>۱</sup> و کانت<sup>۲</sup> هوش راشامل جنبه‌هایی از شناخت، تفکر، ارزش گذاری، هیجان، اراده و اخلاقیات می‌دانند(جانستون، ۱۹۹۴: نقل از کلارکن، ۲۰۰۹، ۵). بنابراین اگر هوش را ظرفیت سازگاری با موقعیت جدید قلمداد کنیم، آنگاه اخلاق ظرفیت سازمان دهی ارزشی به این موقعیت را پوشش خواهد داد (بوربا، ۱۳۹۰). از نظر ارسطو و ارسطو گرایان، در خرد و طبیعت بشری معیارهای واحدی وجود داشته و فهم این معیارهای واحد نشان می‌دهد که تنها روش‌های زندگی معینی درست بوده و بقیه از اعتبار عام برخوردار نیستند (تیلور، ۱۹۹۱؛ نقل از صادقی گیوی ۱۳۸۱). تیلور<sup>۳</sup> (۱۹۹۱)، نیز نسبی نگری فرهنگی و پسامدرن گرایی را موجب بروز تخلف از استانداردهای اخلاقی می‌داند. وی براساس بررسی‌های خود در حوزه هوش اخلاقی بیان می‌کند که در میان انسان‌ها و جوامع آنان "این دیدگاه‌های اخلاقی‌اند که بسیار مهم تلقی می‌شوند (نقل از صادقی گیوی، ۱۳۸۱؛ لنیک و کیل، ۲۰۰۵). بنابراین می‌توان گفت که درستی یک عمل به دلیل خود مقوله درستی کاری مطلوب به شمار می‌آید نه چیزی ورای آن (فانکنا و کی، ۱۳۸۳، ۴۷). این افق دید افراد نسبت به اصول اخلاقی، همان عوامل جهان شمول و فراگیری هستند که لنیک و کیل برای برخورداری از سازمان‌هایی کاملاً موفق ضروری می‌دانند. (لنیک، کیل، و جوردن، ۲۰۱۱، XXXiv). تحقیقات مشابهی که به دنبال شناسایی استانداردهای اخلاقی‌اند در سال‌های اخیر نیز، به وسیله مصاحبه عمیق با مدیران انجام شده است که می‌توان به تحقیقات لنیک و کیل<sup>۴</sup> (۲۰۱۱؛ ۲۰۰۵؛ برد و واتر<sup>۴</sup>؛ ۱۹۸۷ اشاره کرد. خیلی از این مدل‌ها جهت فهم پیش سازه‌های تصمیم‌گیری اخلاقی با ویژگیهای شخصیتی توسعه یافته‌اند و برخی به دنبال توسعه چار چوبی برای توضیح فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی هستند (مارتین و آیوستین<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰، ۴۳۹). پژوهش هلت<sup>۶</sup> و دیگران، ۲۰۰۹؛ کارازسکی<sup>۷</sup> (۲۰۰۸)، بیان گر ویژگی‌ها و توانایی‌های زیر برای رهبری است: عزم و تعهد، بصیرت و بینش نسبت به آینده، صلاحیت حرفه‌ای بالا، مسئولیت پذیری، صداقت و راستی، الهام بخشی به دیگران، توانایی الهام بخشی اعتماد، قابلیت اعتماد، شجاعت، همدلی، توانایی اعمال نفوذ (وینکلر<sup>۸</sup>، ۲۰۱۱، ص ۱۸۳). تحقیقات بیشتر چون کریگر و هانسون<sup>۹</sup>، ۱۹۹۹؛ جکسون، ۱۹۹۹)، مجموعه‌ای از ارزش‌های جهانی برگرفته از مذاهب اصلی جهان<sup>۱۰</sup> را به عنوان مبنایی برای ارزیابی سازمانی و کارکنان ایجاد کرده است. این ارزش‌ها عبارتند از: برابری<sup>۱۱</sup>، درستکاری<sup>۱۲</sup>، دلسوزی<sup>۱۳</sup>، اجتناب از آسیب<sup>۱۴</sup>، احترام<sup>۱۵</sup>، صلح<sup>۱۶</sup>، عدالت<sup>۱۷</sup>، بخشش<sup>۱۸</sup>، وظیفه و خدمات<sup>۱۹</sup>، قابلیت اعتماد<sup>۲۰</sup>، شهروند خوب بودن<sup>۲۱</sup>، سیاستگذار بودن (آکنده از سپاس)<sup>۲۲</sup> (وانکل و دیگران، ۲۰۱۱، ۲۳). پژوهش‌های براون<sup>۲۳</sup> (۱۹۹۱)، نیز بیان‌گر

1. Pilato
2. Kant
3. Taylor
4. Brid&Waters
5. Martin&Austin
6. Holt&etc
7. Karazeski
8. Winkler
9. Kriger & Hnson
10. World major religions
11. Equality
12. Honesty
13. Compassion
14. Avoiding harm
15. Respect
16. peace
17. Justic
18. Forgivness
19. Service,Duty
20. Trust worthiness
21. Being agood citizen
22. Gratitude
23. Brown

حس مسئولیت پذیری، رابطه متقابل و توانایی هم دلی به عنوان "اصول جهان شمول اخلاقی است. (لنیک و کیل، ۱۳۹۱، ۹۷).

چالش اصلی در حوزه هوش اخلاقی این است که بیشتر به دانایی خود عمل کنیم نه این که با تفکیک درست از نادرست آشنا شویم (همان، ۴۲). زیرا دانش درست از اشتباه به تنهایی احساسات، مهارت‌ها یا نیت ما برای عمل را تغییر نمی‌دهد (کلارکن، ۲۰۰۹، ۵). حتی وقتی درست از اشتباه روشن است، ارزش گذاری، کنترل‌های درونی و تعهد اخلاقی امکان دارد که کافی نباشد (همان، ۷). در واقع اخلاق قوی، عمل اخلاقی را به دلیل مکانیسم‌های دفاعی چون توجیه اخلاقی، برچسب زدن، تحریف از عواقب و.. اخلاق قوی، عمل اخلاقی را تضمین نمی‌کند. بنابراین افراد از اصول اخلاقی نافرمانی کرده و این در حالی است که حتی خود را سرزنش نکنند (اولسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸؛ نقل از نودری و دیگران، ۲۰۱۳، ۳۴۵). در همین راستا نیز برخی از پژوهش‌ها نشان می‌دهد: قضاوت اخلاقی کودکان، رفتار اخلاقی آن‌ها را در موقعیت‌های مختلف پیش بینی نمی‌کند (رست<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷؛ نقل از رضایی و دیگران، ۱۳۹۳). رفتار اخلاقی نتیجه حداقل ۴ فرآیند (ترکیبی) است: ۱- شناسایی موقعیت به عنوان یک مسئله اخلاقی ۲- تجسم این که چه باید کرد و ارزیابی نقشه‌ها و عملکرد ممکن ۳- ارزیابی این که چه طور عمل‌های گو ناگون در خدمت ارزش‌های اخلاقی و غیر اخلاقی‌اند و تصمیم برای این که عمل چگونه دنبال خواهد شد ۴- اجرای نقشه عمل (رست، ۱۹۸۳). بنابراین بهتر است در مطالعه رشد اخلاقی، به جای تمرکز بر استدلال اخلاقی، اساساً باید بر وجدان و رفتار اخلاقی تأکید کرد (لطف آبادی، ۱۳۸۴). افراد با شایستگی اخلاقی، در حضور مظاهر قدرت وظیفه خود را به درستی انجام می‌دهند. علاوه بر این اصول اخلاقی را در موقعیت‌های مختلف توسعه می‌دهند (برک، ۲۰۰۶؛ نقل از نودری، ۲۰۱۳، ۳۴۶). در یک سطح، مفهوم شایستگی اخلاقی به جهت گیری برای انجام رفتار اخلاقی و توانایی جهت قضاوت مسائل اخلاقی، به طور مداوم و به طور رشد یافته اشاره دارد (وینرت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹؛ نقل از محاسنه، ۲۰۱۴، ۱۵۹). لنیک و کیل (۲۰۰۵)، نیز شایستگی اخلاقی را به عنوان زیر مجموعه‌ای از هوش اخلاقی، و مجموعه مهارت‌های اجتماعی مورد نیاز که به فرد اجازه می‌دهد تا براساس اصول اخلاقی عمل کند، تعریف می‌کنند (مارتین و آیوستین، ۲۰۱۰، ۴۳۷). مطابق با الگوی لنیک و کیل ۴ عنصر اساسی برای موفقیت فردی و سازمانی لازم و ضروری است که عبارتند از: صداقت، مسئولیت پذیری، بخشش و گذشت. شایستگی‌های اخلاقی، مجموعه‌ای از شایستگی‌ها می‌باشد که هر یک از آن‌ها در رابطه با چهار اصل اخلاقی جامع بوده و به عنوان کلیدی برای رهبری اثر بخش محسوب می‌شود (متقی و دیگران، ۲۰۱۴، ۴۲۹).

۱- **صداقت**<sup>۴</sup>؛ صداقت، تأثیر مهمی بر رهبری اثر بخش و عملکرد نیروی کار دارد. از جمله؛ ایجاد جوی قوی و نیرومند بر پایه اعتماد و صداقت و تجلی خلاقیت‌های بزرگ (لنیک و کیل، ۱۳۹۱، ۱۰۴-۱۱۰). اما تلاش برای اصول اخلاقی، می‌تواند چالش آور باشد زیرا ایفای عملکرد صادقانه بدین معناست که افراد پذیرای مختاراتی باشند که همراه با پذیرش و اجرای سختگیرانه اصول هستند. (لنیک و کیل، ۲۰۱۱، ۱۱۴). لازم به ذکر است که این مقوله نیز امری پیچیده به نظر می‌رسد. صداقت به صورت ناپخته و یا به واسطه عدم تدبیر ممکن است منجر به آسیب در خدمت رسانی در کسب و کار شود (لنیک و کیل، ۱۳۹۱، ۱۵۶-۱۶۹). سازه هوش اخلاقی شامل ۴ شایستگی مرتبط با اصل صداقت است که عبارتند از:

1. Olson & Hergenhahn
2. Rest
3. Weinert
4. integrity

۱- عمل کردن مداوم بر اساس اصول، ارزش‌ها و باورها<sup>۱</sup> ۲- راستگویی<sup>۲</sup> ۳- استقامت و پافشاری برای حقیقت<sup>۳</sup> ۴- وفای به عهد<sup>۴</sup> (بهرامی، ۱۳۹۱، ۸۶). ۲- مسئولیت پذیری<sup>۵</sup>؛ مسئولیت پذیری، در زمره شایستگی‌های بنیادین قرار دارد، زیرا مستلزم پذیرش مسئولیت فردی است، حتی اگر هر یک در جهان پیچیده‌ای به سر می‌بریم (لنیک و کیل، ۱۳۹۱، ۱۷۴). برخی با این شایستگی در چالش اند زیرا اغلب احساس می‌کنند؛ بین ایفای مسئولیت برای هدایت افراد زیر دست خود و در خواست‌های وارد شده از سوی مدیران ارشد، به نوعی گرفتار و فاقد اختیارات لازم می‌باشند. این قبیل شکایت‌ها به عنوان یک کد در نظر گرفته می‌شوند "من مسئول عملکرد خودم نیستم، به این دلیل که رئیس خواسته است بدین گونه عمل نمایم (همان، ۱۷۳). شایستگی‌های مرتبط با این اصل عبارتند از: ۱- مسئولیت پذیری برای تصمیمات شخصی<sup>۶</sup> ۲- پذیرش اشتباهات و شکستها<sup>۷</sup> ۳- قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران<sup>۸</sup> (کلارکن، ۲۰۰۹، ۳). ۳- دلسوزی<sup>۹</sup>؛ همدردی احساس اخلاقی بنیادینی است که درک احساسات دیگران را برای ما امکان پذیر می‌سازد. دلسوزی و حمایت از اهداف شخصی دیگران، اگرچه یک حالت عاطفی است، اما دارای یک بخش شناختی نیز هست، یعنی استعداد تشخیص وضعیت روانی و درونی دیگران (بوربا، ۱۳۹۰). اهمیت این حس در رشد اخلاقی به قدری است که برخی از تئوری‌های جدید روان شناسی این احساس را مرکز عواطف آدمی و پایه طبیعی یادگیری هنجارهای اخلاقی می‌دانند. (دامون، ۱۹۸۸؛ آیزنبرگ، ۱۹۷۷؛ نقل از لطف آبادی، ۱۳۸۴). برخی چون داروین نیز، سنگ بنای اخلاق در انسان را همدردی می‌داند (دیسولی، ۲۰۰۹؛ نقل از رضایی و دیگران، ۱۳۹۳، ۱۴۵). شایستگی مرتبط با این اصل عبارت است از: ۱- مراقبت فعال از سایرین<sup>۱۰</sup> (لنیک و کیل، ۲۰۱۱، ۹۷). ۴- گذشت<sup>۱۱</sup>؛ بخشش، آگاهی از عیوب خود و تحمل اشتباهات دیگران را در بر دارد. هم چنین، یک فضیلت اخلاقی و شاهراه سلامت روان است (جهانیان، ساعی و طیبا، ۱۳۹۳، ۵۸). بخشش شامل درک نیازهای روحی خود و گذشتن از اشتباهات خود و نیز درک احساسات دیگران و گذشتن از خطاهای آنها است. این دو به عنوان "شایستگی‌های آینه‌ای" نام گذاری شده‌اند (لنیک و کیل، ۱۳۹۱، ۱۹۲). بدون گذشت عملکرد سازمانی به صورت مصنوعی پوشش داده می‌شود. مدیران کارآمد، گذشت را در مرکز روابط خود با کارکنان مد نظر قرار می‌دهد (لنیک و کیل، ۲۰۱۱، ۱۳۴). شایستگی‌های مرتبط با این اصل عبارتند از: ۱- توانایی در بخشش اشتباهات خود<sup>۱۲</sup> ۲- توانایی در بخشش اشتباهات دیگران<sup>۱۳</sup> (همان، ۹۷). برخی از پژوهش‌ها حاکی از رابطه بین موفقیت شغلی و مؤلفه‌های هوش اخلاقی است (منالک<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۶). شایستگی‌های اخلاقی مانیز، انرژی خود را به یکدیگر انتقال می‌دهند و به نظر می‌رسد در جهان واقعی، شایستگی‌های اخلاقی و شایستگی هیجانی فردی، با هم ادغام می‌شود. (لنیک و کیل، ۲۰۰۵، ۱۹۶). لنیک و کیل سعی در اندازه گیری و سنجش ساختارهایی دارند که با گذشت زمان و هم چنین بین فرهنگ‌های مختلف اعتبار دارند (لنیک

1. Acting consistently with principles, values, and beliefs
2. Telling the truth
3. Standing up for what is right
4. Keeping promises
5. Responsibility
6. Etaking responsibility for personal choices
7. Aactively caring about others
8. Aability to let go of others mistakes
9. Compassion
10. Actively caring about others
11. Forgiveness
12. to let go of ones own mistakes
13. Ability Ability to let go of others mistakes
14. Manallack

و کیل، ۲۰۰۵). آن‌ها (۲۰۰۵)، در ارائه رویکرد خود جهت ایجاد انگیزه و علاقه بیشتر در مردم، جهت فهم این که با درک اخلاقی مربوط به خودشان هم ترازند به تدوین «سیاهه شایستگی اخلاقی»<sup>۱</sup> پرداختند. MCI در تلاش برای اندازه‌گیری ماهیت پویای (با هدف سنجش این که آیا اعمال و اعتقادات در راستای هم قرار دارند یا نه) هوش اخلاقی افراد است (مارتین و آیوستین، ۲۰۱۰، ۴۳۸). در واقع هدف از این سیاهه، کمک جهت شناسایی ویژگی‌ها با یک چهار چوب اخلاقی و تعیین ابعاد مورد نیاز به بهبود است. در حالی که تحقیقات قبلی به دنبال مدل فرآیند تصمیم‌گیری اخلاقی یادکرد بهتر عوامل سابقه در تصمیم‌گیری اخلاقی‌اند. بنابراین MCI به هدف‌گزینش و انتخاب پرسنل یا ابزار آن تدوین نشده، هر چند از این ابزار می‌توان برای شناسایی رهبران دارای پتانسیل رهبری استفاده کرد (همان؛ لنینک و کیل، ۲۰۱۱). با این حال لنینک و کیل (۲۰۱۱؛ ۲۰۰۵) هیچ گونه شواهدی از اعتبار سنجش سیاهه شایستگی اخلاقی ارائه نداده‌اند. در حیطه هوش اخلاقی و برخی از هم‌بسته‌های آن چون هوش هیجانی، معنویت، سبک رهبری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و... تحقیقاتی رو به رشد در حال انجام است. بهلولی، گودرزی و فرخی (۱۳۹۳)، در پژوهشی با عنوان "هنجاریابی هوش اخلاقی دانشجویان لرستان" به بررسی روایی سازه و اعتبار این سیاهه در بین دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه‌های لرستان و در نمونه‌ای متشکل از ۳۷۳ (با روش کوکران و نمونه‌گیری سهمی) پرداخته‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با تحلیل عاملی اکتشافی، به روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی با چرخش واریماکس، به استخراج ۱۲ عامل انجامید و این عوامل ۵۹ درصد کل واریانس تبیین کردند. یافته‌ها بیانگر آن بود که پرسشنامه، برای دانشجویان ایرانی از اعتبار و پایایی مناسبی برخوردار است. با این حال نتایج حاصل از اعتبار یابی و روایی سازه در بین دانشجویان قابل‌تعمیم به فرهنگ سازمانی نیست و پرسش‌نامه دانش‌آموزی تطبیقی بر آزمون اصلی است. قربانی زاده (۱۳۹۲)، در پژوهش خود با عنوان "رابطه هوش معنوی و هوش اخلاقی با رهبری تحول‌آفرین" با استفاده از یک پرسش‌نامه محقق ساخته به بررسی این رابطه، بر یک نمونه ۱۸۰ نفره از کارکنان و مدیران وزارت اقتصاد و دارایی در تهران پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که رابطه بین هوش معنوی و هوش اخلاقی با رهبری تحول‌آفرین مثبت و معنا دار است. هم‌چنین رابطه هوش معنوی با هوش اخلاقی ۰/۶۳، هوش معنوی با رهبری تحول‌آفرین ۰/۳۴، و رابطه هوش اخلاقی و رهبری تحول‌آفرین ۰/۳۳ به دست آمد. رونقی و فیضی (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان "رابطه اخلاق کاری و هوش کارکنان سازمان‌های بین‌المللی در ایران" به بررسی رابطه هوش هیجانی، هوش فرهنگی، هوش منطقی با رعایت اخلاق کاری در بین کارکنان شرکت‌های بین‌المللی در ایران و با نمونه‌ای مشتمل بر ۳۹۷ نفر پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که ارتباط مثبت معنا داری بین هوش فرهنگی و هیجانی (r= 0.71)، هوش هیجانی و رعایت اخلاق کاری (r= 0.63) وجود دارد اما رابطه معناداری بین هوش هیجانی و هوش منطقی و نیز بین هوش منطقی و رعایت اخلاق کار به دست نیامد. اسگندری و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان "تأثیر هوش اخلاقی مدیران بر مهارت‌های ارتباطی آنان در سازمان تأمین اجتماعی" به این نتیجه رسیدند که هوش اخلاقی مدیران و ابعاد چهارگانه آن بر مهارت‌های ارتباطی آنان در سازمان مورد مطالعه تأثیر دارد. نتایج حاصل بیانگر آن است که هوش اخلاقی بر مهارت‌های ارتباطی تأثیر مثبت دارد. بهرامی و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهش خود با عنوان "سطح هوش اخلاقی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد" را مورد بررسی قرار دادند و گزارش کردند که اعضای هیئت علمی و کارکنان در مؤلفه‌های هوش اخلاقی درستکاری، بخشش، مسئولیت‌پذیری و دلسوزی در وضعیت خیلی خوب هستند و متغیر سن رابطه معناداری با سطح هوش اخلاقی دارد. رحیمی (۲۰۱۱)، در

بررسی "کاربرد هوش اخلاقی و تأثیر آن در سازمان" به مطالعه ارتباط بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی و اثربخشی سازمان‌ها پرداخته است. نتیجه این پژوهش نشان می‌دهد که بین موفقیت شغلی و ۴ مؤلفه هوش اخلاقی رابطه معنا دار وجود دارد. سیادت، مختاری پور و کاظمی (۱۳۸۸)، در پژوهشی با عنوان "رابطه بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیر آموزشی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان" نشان داد که بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی و رهبری تیمی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. هم چنین، رشد هوش اخلاقی با رفتارهایی که آنان از خود نشان می‌دهند رابطه مستقیم وجود دارد و توجه به اخلاق، روحیه کار تیمی را بهبود می‌بخشد. بنابراین هوش اخلاقی با اثر بخشی در رهبری رابطه معنا داری دارد. آن‌ها، بین بعددلسوزی و رهبری تیمی کم‌ترین ارتباط را مشاهده کردند.

مارتین و آستین (۲۰۱۰)، در پژوهشی با عنوان "رواسازی سیاهه شایستگی اخلاقی" با استفاده از یک نمونه مشارکتی با حجم ۱۷۱ نفر به بررسی اعتبار و روایی این سیاهه در دانشجویان کارشناسی مشغول به تحصیل و فارغ التحصیل در غرب امریکا پرداخته‌اند. نتیجه این بررسی نشان می‌دهد که با توجه به شباهت گزینه‌های MCI با ابزارهای مسئولیت و صداقت - برگرفته از مقیاس‌های فرعی فهرست روانشناسی کالیفرنیا<sup>۱</sup>، و مقیاس ارزشها در عمل<sup>۲</sup> - در کل محتوا به نحو مناسبی اندازه گیری شده‌اند. در تحلیل عاملی با به شیوه محورهای اصلی و با چرخش ابلیمین<sup>۸</sup> عامل به دست آمد که عبارت‌اند از: "توجه دقیق به دیگران"<sup>۳</sup>، انجام کارهای اخلاقی<sup>۴</sup>، التزام برای راستی<sup>۵</sup>، بخشندگی خود<sup>۶</sup>، اقرار به اشتباهات<sup>۷</sup>، قبول اشتباهات خود، قبول اشتباهات دیگران و معتمد بودن در میان دیگران<sup>۸</sup>. این عوامل ۶۵ درصد واریانس را تبیین می‌کرد. هم چنین با توجه به ماتریس، دو سؤال ۱۲ و ۲۶ به دلیل بار عاملی کم حذف شده‌اند. در روایی هم گرا و اگرایی شایستگی‌های اخلاقی با ابزارهای مسئولیت پذیری (۰/۵۱) و صداقت (۰/۳۹)، همبستگی نسبتاً مناسبی به دست آمد. نتایج MCI برای تطبیق با ارزشهای اخلاقی و رفتارهای فرد مفهوم سازی می‌شوند. در حالی که پیشینه گسترده تحقیقات روانشناسی صنعتی/سازمانی معاهدات نامگذاری مربوط به ساختارهای مذکور را پشتیبانی می‌کنند. لنیک و کیل (۲۰۱۱؛ ۲۰۰۵) هیچ گونه شواهدی از اعتبار سنجش MCI ارائه نداده‌اند (مارتین و آیوستین، ۲۰۱۰). شایستگی اخلاقی یک ابزار خود گزارشی است و در سطح سازمانی و فردی قابل کاربرد است اما ممکن است، تفاوت‌های فرهنگی در ثبات نتایج این آزمون تأثیر گذار باشد. بنابراین هدف پژوهش حاضر توسعه این ابزار و رواسازی آن قبل از استفاده برای اهداف تصمیم گیری فردی و سازمانی است. با توجه به کاربرد این پرسش نامه در کشور ما خصوصاً پژوهش‌های سازمانی این سؤال اساسی مطرح است که آیا MCI از ویژگی‌های روانسنجی مطلوبی برای سازمان‌ها به ویژه کارکنان سازمان‌های دولتی نجف آباد برخوردار است؟ و تا چه حد این ویژگی‌ها با جامعه مورد هدف قابل انطباق است؟ با توجه به آنچه بیان شد، مهم‌ترین اهداف پژوهش حاضر عبارتند از:

۱- تعیین اعتبار سیاهه شایستگی اخلاقی در جامعه مورد هدف.

۲- تعیین روایی سازه سیاهه شایستگی اخلاقی در جامعه مورد هدف.

1. CPI
2. VIP
3. Active care o others
4. Taking ethical action
5. Obligation to the truth
6. Self-orgivingness
7. Owing nes mistakes
8. Having others trust

۳- تعیین رابطه بین مؤلفه‌های سیاهه شایستگی اخلاقی و پرسش نامه هوش معنوی (روایی هم گرا).

۴- تهیه جدول نرم.

### سؤالات پژوهش:

- ۱- آیا سیاهه شایستگی اخلاقی در بین کارکنان سازمان‌های دولتی از اعتبار مناسبی برخوردار است؟
- ۲- آیا عامل‌های به دست آمده از سیاهه شایستگی اخلاقی (MCI) با ساختارهای نظری آن مطابقت دارد؟
- ۳- آیا بین مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی و هوش معنوی در کارکنان سازمان‌های دولتی هم بستگی مشاهده می‌شود؟
- ۴- آیا سیاهه از نرم قابل قبولی در جامعه مورد هدف، برخوردار است؟

## ۲. روش شناسی پژوهش:

تحقیق حاضر، از لحاظ هدف و شرایط اجرا کاربردی، از نظر روش توصیفی-اکتشافی، و از نظر روش تحلیل داده‌ها از نوع هم بستگی می‌باشد (دلاور، ۱۳۹۲، ۱۴۵ و ۴۹ و ۲۰۲). جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان مرد سازمان‌های دولتی نجف آباد در بهار و تابستان ۹۴ تشکیل می‌دهد. معیار ورود به پژوهش حاضر، داشتن حداقل یک سال سابقه خدمت و تحصیلات دیپلم به بالا بوده است. بر اساس جدول مورگان و حجم مناسب، ۳۵۰ نفر از کارکنان مرد سازمان‌های دولتی نجف آباد، با روش نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. ابتدا لیستی از کارکنان سازمان‌های دولتی انتخاب شد و از بین سازمان‌های دولتی به روش خوشه‌ای مرحله‌ای ۱۰ سازمان انتخاب شد. سپس نمونه مورد نظر از بین کارکنان این سازمان‌ها توسط سرپرستان انتخاب شدند و به پرسش نامه شایستگی اخلاقی و نیز پرسش نامه هوش معنوی پاسخ دادند. این پرسش نامه‌ها توسط سرپرستان ادارات در وقت اداری اجرا و پس از یک هفته جمع آوری شده است. بنابراین از مجموع ۳۵۰ پرسش نامه ۳۳۳ پرسش نامه به صورت قابل قبول دریافت شد. هم چنین برای سرپرستان توضیحات لازم داده شد.

### ۲.۱. ابزارهای پژوهش

#### ۱- سیاهه شایستگی اخلاقی<sup>۱</sup>

این آزمون در سال (۲۰۰۵)، توسط لنینک و کیل با هدف آزمون شایستگی‌های اخلاقی مربوط به حوزه هوش اخلاقی تدوین شده است. دارای ۴۰ سؤال بوده و به صورت ۵ گزینه‌ای (لیکرت) نمره گذاری می‌شود. این پرسشنامه دارای ۱۰ بعد (۱۰ شایستگی) و هر شایستگی شامل ۴ سؤال می‌باشد. بر این اساس، فرد در هر یک از ابعاد، امتیازی بین ۲۰-۴۰ کسب و در مجموع، امتیازی بین ۲۰۰-۴۰۰ کسب می‌کند. در این پژوهش، نسخه اصلی مجدداً ترجمه و با دو ترجمه رایج مطابقت داده شده است. روایی صوری پرسشنامه نیز توسط متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. در پژوهش‌های متعدد داخلی و خارجی اعتبار مناسبی برای پرسش نامه شایستگی اخلاقی گزارش شده است. اسکندری و همکاران (۱۳۹۳) ۰/۸۳، محمدی و همکاران (۱۳۹۲)، ضریب ۰/۸۷ بهرامی و همکاران (۱۳۹۱) ۰/۸۹، و سیادت، مختاری پورو کاظمی (۱۳۸۸)، ضریب آلفا را ۰/۹۴ گزارش داده‌اند. مارتین و آیوستین (۲۰۱۰)، نیز هم سانی درونی هر شایستگی را بین ۰/۶۵-۰/۸۴ گزارش داده‌اند. در پژوهش حاضر، مقدار آلفا ۰/۹۳ دست آمد. هم چنین به روش دو نیم کردن ضریب ۰/۸۹ که بیان گر اعتبار خوب آزمون است. هم سانی درونی هر شایستگی نیز در پژوهش حاضر عبارت است از: ۱- عمل کردن مداوم بر اساس اصول، ارزش‌ها و



باورها = ۰,۶۷، ۲- راستگویی = ۰,۶۳، ۳- ایستادگی بخاطر حقیقت = ۰,۵۵، ۴- وفای به عهد = ۰,۶۱، ۵- مسئولیت پذیری برای تصمیمات شخصی = ۰,۴۶، ۶- پذیرش اشتباهات و شکستها = ۰,۶۶، ۷- قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران = ۰,۶۳، ۸- مراقبت فعال از سایرین = ۰,۶۸، ۹- توانایی در بخشش اشتباهات خود = ۰,۶۲، ۱۰- توانایی در بخشش اشتباهات دیگران = ۰,۶۳.

## ۲- آزمون هوش معنوی<sup>۱</sup>

این آزمون با ۲۹ سؤال، توسط عبدالله زاده، کشمیری و عرب عامری (۱۳۸۷)، تدوین و بر روی دانشجویان شهر گرگان با ۲۸۰ نمونه هنجار شده است. دارای دو زیر مقیاس ۱- درک و ارتباط با سرچشمه هستی (با ۱۲ سؤال) ۲- اتکا به هسته درونی یا زندگی معنوی (۱۷ سؤال) است و به صورت لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۴) نمره گذاری می‌شود. در پژوهش عبدالله زاده، مقدار آلفا ۰,۸۹ و برای هر زیر مقیاس به ترتیب ۰,۹۰ و ۰,۸۷ به دست آمد (عبدالله زاده و همکاران، ۱۳۸۸). در پژوهش حاضر نیز مقدار آلفا برای زیر مقیاس‌ها به ترتیب ۰,۹۲ و ۰,۹۶ و برای کل پرسش نامه ۰,۹۴ به دست آمد.

- اطلاعات به دست آمده از پژوهش با استفاده از نرم افزار spss-21<sup>۲</sup> انجام شد. روش‌های آماری مورد استفاده شامل موارد زیر است:

- برای تعیین مشخصه‌های آماری پرسشنامه از روش‌های متداول در آمار توصیفی استفاده شد.
- برای تعیین میزان اعتبار سؤالات پرسش نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد.
- برای تعیین روایی سازه از تحلیل عاملی به شیوه مؤلفه‌های اصلی و برای تعیین ساختار ساده از چرخش ابلیمین و واریماکس
- جهت تعیین روایی هم‌گرا بین مؤلفه‌های MCI، و آزمون هوش معنوی عبدالله زاده و همکاران (۱۳۸۷)، از ضریب هم‌بستگی پیرسون.
- و جهت تهیه جدول نرم از تبدیل نمرات خام به رتبه درصدی و نمرات استاندارد استفاده شد.

## ۳. یافته‌های پژوهش

میانگین سنی شرکت کنندگان در این پژوهش ۳۹ سال است. و کارمندان در دامنه سنی ۲۵-۶۴ سال قرار دارند. انحراف معیار متغیر سن برابر با ۷ است. از بین ۳۳۳ نفر شرکت کننده، ۲۳/۷ درصد دارای دیپلم، ۱۷/۴ درصد کاردانی، ۴۰/۸ درصد کارشناسی، ۱۵/۶ درصد ارشد و ۲/۴ درصد دارای دکترا هستند. از نظر سابقه خدمت، ۵۰/۵ درصد افراد یک تا کم‌تر از ۵ سال، ۱۷/۴ درصد ۵ تا کم‌تر از ۱۰ سال، ۱۷/۴ درصد ده تا کم‌تر از ۱۵ سال و ۱۴/۷ درصد بالاتر از ۱۵ سال سابقه دارند. ۹۱/۶ درصد متأهل، ۷/۸ درصد مجرد و ۰/۶ درصد مطلقه‌اند. هم‌چنین از لحاظ وضعیت استخدام، ۶۱ درصد رسمی، ۱۲/۶ درصد پیمانی و ۲۶/۴ درصد قراردادی‌اند و ۳۰۹ نفر (۹۱ درصد) از شرکت کنندگان، کارمند و ۲۴ نفر مدیر (۹ درصد) هستند.

دامنه نمرات شایستگی اخلاقی از کمینه ۱۰۳ تا بیشینه ۱۹۳ با دامنه ۹۰ است. میانگین، انحراف معیار و واریانس آن به ترتیب برابر است با ۱۵۴,۶۳، ۱۶,۷۴ و ۲۸۰,۳۲.

1. Spiritual Intelligence

2. statistical package for social science version

مقدار آزمون کولموگروف اسمیرنوف<sup>۱</sup> برابر با ۰,۳۴ است. در سطح آلفا بیشتر از ۰,۰۵ و برابر با ۰,۲ قرار دارد که نشان دهنده نرمال بودن توزیع شایستگی اخلاقی است.

#### - اعتبار<sup>۲</sup> یابی سیاهه شایستگی اخلاقی:

پایایی، شرط روایی یک آزمون است و هر اندازه از پایایی کاسته شود از روایی نیز کاسته می‌شود (سیف، ۱۳۹۰، ۵۵۸). هدف اساسی از اجرای آزمون آلفای کرونباخ<sup>۳</sup> بررسی میزان همسانی درونی گویه‌های یک مقیاس است. (هومن، ۱۳۸۸). مقدار ضریب آلفا ۰,۹۲ و اعتبار ضریب دو نیمه آزمون<sup>۴</sup> ۰,۸۸ به دست آمد که بیان گر پایایی و همسانی درونی خوبی برای مقیاس در نمونه مورد نظر است.

#### - بررسی روایی سازه<sup>۵</sup>

مهم‌ترین پرسشی که باید درباره هر نوع روش سنجش صورت می‌گیرد، این است که آن روش تا چه حد روا است؟ زمانی که از تعدادی سؤال برای سنجش نمونه‌ای از رفتار استفاده می‌شود حصول اطمینان نسبت به انطباق و نمره گذاری هر صفت با ماهیت واقعی آن تنها از راه بررسی و مطالعه روایی آن ابزار امکان پذیر است. برای تعیین روایی سازه روشهای گوناگونی از جمله روش تحلیل عاملی<sup>۶</sup> وجود دارد. (هومن، ۳۷۲، ۱۳۹۰-۳۷۴). برای انجام تحلیل عاملی رعایت مفروضه‌های زیر ضروری است:

(۱) شاخص کفایت نمونه برداری<sup>۷</sup> که باید حداقل ۰/۶ و ترجیحاً بالاتر از آن باشد (همان، ۳۸۴). اندازه شاخص فوق در این پژوهش ۰/۹۱ به دست آمد که اجرای تحلیل عاملی را برای پژوهش قابل توجیه می‌سازد. (۲) برای بررسی این که آیا ماتریس همبستگی داده‌ها در جامعه صفر نیست از آزمون کرویت بارتلت<sup>۸</sup> استفاده شد. در پژوهش حاضر مقدار مشخصه آماري آزمون بارتلت برابر با ۴۴۶۳/۴۱ و سطح معناداری آن ۰/۰۰۰۱ است. بنابراین می‌توان ادعا کرد که بین متغیرها در جامعه همبستگی وجود دارد.

(۳) پژوهشگران به منظور بررسی درباره ماهیت روابط بین متغیرها و نیز دستیابی به تعریف و نامگذاری عامل‌ها ضرایب بالاتر از ۰/۳۰ و گاه بالاتر از ۰/۴۰ را در تعریف عامل‌ها مهم و با معنادر نظر گرفته‌اند. با توجه به اینکه بارهای عاملی ۰/۱۵ مشکلاتی بر سر راه تکرار تحلیل‌های عاملی بوجود می‌آورد و بارهای عاملی ۰/۴۰ و بالاتر نیز موجب حذف تعدادی زیادی از سؤالات می‌شود (هومن، ۱۳۹۰، ۴۳۴). در این پژوهش بار عاملی با ضریب ۰/۳۰ به عنوان بار عاملی قابل قبول انتخاب شد. (۴) هر یک از عوامل باید دست کم متعلق به سه سؤال باشد. (۵) عامل‌ها باید از اعتبار کافی برخوردار باشند (همان).

در بررسی میزان اشتراک<sup>۹</sup> مواد مجموعه ۴۰ سوالی که از طریق تحلیل مؤلفه‌های اصلی<sup>۱۰</sup> به دست آمد، بیشترین میزان اشتراک به سؤال ۱۵ با میزان اشتراک ۰,۶۹ و کمترین میزان اشتراک مربوط به سؤال ۳۹ با میزان اشتراک ۰,۴۱ بود. هم چنین ارزش‌های ویژه<sup>۱۱</sup> ۹ عامل بیشتر از یک است و درصد واریانس مشترک بین متغیرها برای این ۹ عامل بر روی

1. Kolmogorov-Smirnov
2. Reliability
3. Coefficient alpha
4. Spilt-halves
5. Construct validity
6. Factor analysis
7. Kaiser – Meyer – Olkin (KMO)
8. Bartlett's Test of Sphericity
9. Communnality
10. Principal component Analysis
11. Eigenvalue

هم ۵۶٫۷۱ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین می‌کند. به ندرت اتفاق می‌افتد که عامل‌های مشترک استخراج شده در راه حل اولیه دارای بار عاملی روشن برای متغیرهای مشاهده شده باشد. وقتی عامل‌ها به وضعیت‌هایی که تصور می‌رود از نظر روان شناسی با معنا تر باشد، چرخش داده شود مقداری از واریانس که توسط هر عامل توجیه می‌شود اندکی تعدیل و واریانس خطا نیز به گونه یکنواخت تر بین عامل‌ها توزیع می‌شود (هومن، ۱۳۹۰). بنابراین اطلاعات به دست آمده پس از چرخش متمایل و واریماکس برای ۹ عامل استخراج شده نشان می‌دهد که نتایج پس از چندین چرخش<sup>۱</sup> آزمایشی به ساختار ساده رسید ساختار عاملی بدست آمده، نشان داد که ساختار ۹ عاملی به روش واریماکس<sup>۲</sup> بهترین برازندگی را با داده‌ها دارد.

جدول ۱- جدول ماتریس عوامل چرخش یافته متمایل به روش واریماکس

عوامل									سؤالات
۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
								.77	22
								.74	28
								.73	21
								.68	31
								.66	29
								.63	14
								.58	33
								.57	12
							.71		37
							.6		40
							.57		38
							.54		8
							.51		36
							.4		7
						.67			6
						.62			5
					.53	.59			16
					.53	.53			15
						.51			9
					.66				17
					.57				18
		.41			.74				23
				.67					2
				.66					3
				.53					1
				.48					11
				.45					4
			.66						30
			.62						20
			.59						10
			.41						39
		.7							25

۱ Rotation

۲ Vrimax

13	.65
32	.41
24	
19	.58
27	.56
26	.44
35	.7
34	.42

همانطور که در جدول ۱- مشاهده می‌شود، ۹ عامل از مجموعه ۴۰ سوالی هوش اخلاقی به دست آمد. در این ماتریس سؤال ۲۴ متعلق به هیچ عاملی نیست و حذف شد؛ همچنین عامل نهم با دارا بودن تنها دو سؤال ۳۵ و ۳۴ حذف شد. بنابراین پس از حذف سه سؤال ۲۴ و ۳۴ و ۳۵ تحلیل عامل اکتشافی از سر گرفته شد. در تحلیل عاملی نهایی مقدار مشخصه آماری آزمون بارتلت برابر با  $4463/41$  و سطح معناداری آن  $0/0001$  است. هم چنین شاخص کفایت نمونه برداری  $91$  با درجه آزادی  $666$  به دست آمد.

از نمودار اسکری<sup>۱</sup>، نیز چنین استنباط شد که سهم عامل نخست در واریانس کل متغیرها از سهم بقیه عامل‌ها کاملاً متمایز است. اما شیب نمودار بعد از عامل نهم از بین می‌رود و در واقع فلات نمودار از عامل نهم به بعد شروع می‌شود. بیشترین میزان اشتراک<sup>۲</sup> به سؤال ۱۶ با میزان اشتراک  $0/75$ ، تعلق داشت و کمترین میزان اشتراک به سؤال ۱ با میزان اشتراک  $0/39$  مربوط است. هم چنین، ارزش‌های ویژه ۹ عامل بیشتر از یک است و درصد واریانس مشترک بین متغیرها برای این ۹ عامل بر روی هم  $58/59$  درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین می‌کند، با تبیین و تحلیل جدید این ۹ عامل  $1/88$  درصد واریانس بیشتری نسبت به مجموعه ۴۰ سوالی تبیین می‌شود. با توجه به جدول ۱ در تحلیل عاملی مقیاس شایستگی اخلاقی ۹ عامل به دست آمد. این عوامل به ترتیب دارا بودن بار عاملی بیشتر به کمتر نامگذاری شدند.

#### جدول ۲. جدول عوامل استخراج شده

نام عامل	تعداد گویه	سؤالات	بار عاملی	آلفا
۱- راستی و صداقت	۸	۳۳-۲۸-۱۲-۱۴-۲۹-۳۱-۲۱-۲۲	۲۷/۷	۰/۸۸
۲- وجدان و احساس مسئولیت	۴	۲۳-۱۷-۱۶-۱۵	۵/۵۸	۰/۶۸
۳- نوع دوستی	۴	۴۰-۳۸-۳۷-۳۶	۴/۸۴	۰/۶۹
۴- شجاعت در پذیرش خطاها	۳	۹-۶-۵	۴/۱۳	۰/۶۷
۵- صراحت	۳	۱۱-۳-۲-۱	۳/۸۷	۰/۶۱
۶- بخشش دیگران	۴	۳۹-۳۰-۲۰-۱۰	۳/۴	۰/۶۶
۷- اهمیت دادن به دیگران	۳	۱۸-۸-۷	۳/۲۶	۰/۶۱
۸- جسارت	۴	۳۹-۲۵-۱۳	۲/۸۳	۰/۵۰
۹- عملگرا	۴	۲۷-۲۶-۱۳-۴	۲/۶۷	۰/۵۶

1. Scree plot

2. Community

## بررسی روایی هم‌گرا

روایی هم‌گرا<sup>۱</sup> به نوعی روایی گفته می‌شود که از طریق همبستگی‌های قوی بین اندازه‌های مربوط به یک سازه کلی مشخص می‌شود (ثراندایک، ۱۳۷۵، ۲۴۹). در پژوهش حاضر برای بررسی این نوع روایی از همبستگی آزمون هوش معنوی با عوامل به دست آمده از سیاهه شایستگی اخلاقی استفاده شد. با توجه به ضریب همبستگی محاسبه شده در جدول ۵ بین هوش اخلاقی و هوش معنوی رابطه مثبت و معنادار با ضریب ۰/۶۲ وجود دارد که ضریب نسبتاً خوبی است. بنابراین پرسشنامه هوش اخلاقی از هم‌گرایی کافی برخوردار است.

جدول ۳- جدول همبستگی بین عوامل شایستگی اخلاقی و مؤلفه‌های هوش معنوی

هوش معنوی			هوش اخلاقی
زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی	درک و ارتباط با سرچشمه هستی	کل	
۰/۴۶۲	۰/۴۹۸	۰/۵۱۴	عامل اول
۰/۳۷۶	۰/۴۰۴	۰/۴۲۰	عامل دوم
۰/۳۳۲	۰/۴۷۵	۰/۴۴۸	عامل سوم
-۰/۳۹۴	۰/۳۸۸	۰/۴۰۸	عامل چهارم
۰/۴۳۳	۰/۵۰۳	۰/۵۰۹	عامل پنجم
۰/۳۹۲	۰/۴۲۷	۰/۴۴۱	عامل ششم
۰/۴۴۹	۰/۴۵۹	۰/۴۷۸	عامل هفتم
۰/۱۳۹	۰/۲۴۷	۰/۲۳۴	عامل هشتم
۰/۴۵۶	۰/۴۴۰	۰/۴۸۲	عامل نهم
۰/۶۰۷	۰/۵۵۲	۰/۶۶۲	کل

P&lt;0/01

هم‌چنین همه پارامترها، دارای هم‌بستگی مثبتی هستند و در سطح ۰/۰۱ معنا دار می‌باشند.

## - تهیه جدول نرم

از آن‌جا که نمرات خام تستها معنا و مفهوم روشنی ندارد، این‌گونه نمره‌ها باید به مقیاس یکنواخت‌تر، عمیق‌تر و پایاتر تبدیل شود تا تعبیر و تفسیر نتایج اندازه‌گیریهای روانی تربیتی را امکان‌پذیر سازد. این مقیاس یکنواخت که اصطلاحاً نرم<sup>۲</sup> خوانده می‌شود، وضع نسبی و مرتبه‌ی فرد را در یک گروه مرجع مناسب بیان می‌کند. در این پژوهش از نرم درصدی و نمره T استفاده شد.

1. Convergent validity

2. Norm

جدول ۴ جدول نرم درصدی و نمرات استاندارد Z و T

نمره Z	نمره T	رتبه درصدی	نمره خام	نمره Z	نمره T	رتبه درصدی	نمره خام
.03	50.35	51	151.72	-2.035	29.65	1	103
.065	50.65	52	152.44	-2.016	29.83	2	103.44
.09	50.96	53	153.16	-1.97	30.27	3	104.48
.12	51.26	54	153.88	-1.88	31.19	4	106.64
.15	51.57	55	154.60	-1.81	31.86	5	108.2
.18	51.88	56	155.32	-1.71	32.88	6	110.6
.21	52.18	57	156.04	-1.56	34.37	7	114.12
.24	52.49	58	156.76	-1.47	35.29	8	116.28
.27	52.79	59	157.48	-1.42	35.80	9	117.48
.3	53.10	60	158.20	-1.38	36.10	10	118.2
.34	53.41	61	158.92	-1.35	36.41	11	118.92
.37	53.71	62	159.64	-1.3	36.99	12	120.28
.4	54.02	63	160.36	-1.25	37.45	13	121.36
.43	54.32	64	161.08	-1.21	37.82	14	122.24
.46	54.63	65	161.80	-1.12	38.74	15	124.4
.49	54.93	66	162.52	-1.07	39.21	16	125.52
.52	55.24	67	163.24	-1.03	39.62	17	126.48
.55	55.55	68	163.96	-.97	40.23	18	127.92
.58	55.85	69	164.68	-.94	40.56	19	128.68
.61	56.16	70	165.40	-.91	40.86	20	129.40
.64	56.46	71	166.12	-.88	41.17	21	130.12
.67	56.77	72	166.84	-.85	41.47	22	130.84
.7	57.08	73	167.56	-.82	41.78	23	131.56
.73	57.38	74	168.28	-.79	42.09	24	132.28
.76	57.69	75	169	-.76	42.39	25	133
.79	57.99	76	169.72	-.73	42.70	26	133.72
.83	58.30	77	170.44	-.69	43.00	27	134.44
.86	58.61	78	171.16	-.66	43.31	28	135.16
.89	58.91	79	171.88	-.63	43.62	29	135.88
.92	59.22	80	172.60	-.6	43.92	30	136.60
.95	59.52	81	173.32	-.57	44.23	31	137.32
.98	59.83	82	174.04	-.54	44.53	32	138.04
1.01	60.14	83	174.76	-.51	44.84	33	138.76
1.04	60.44	84	175.48	-.48	45.15	34	139.48
1.07	60.75	85	176.20	-.45	45.45	35	140.20
1.1	61.05	86	176.92	-.42	45.76	36	140.92
1.13	61.36	87	177.64	-.39	46.06	37	141.64
1.19	61.97	88	179.08	-.36	46.37	38	142.36
1.28	62.82	89	181.08	-.33	46.68	39	143.08
1.31	63.13	90	181.80	-.3	46.98	40	143.80
1.4	64.10	91	184.08	-.27	47.29	41	144.52
1.5	65.01	92	186.24	-.24	47.59	42	145.24
1.53	65.32	93	186.96	-.21	47.90	43	145.96
1.56	65.62	94	187.68	-.17	48.20	44	146.68
1.59	65.93	95	188.40	-.14	48.51	45	147.40
1.62	66.29	96	189.24	-.11	48.82	46	148.12i
1.689	66.90	97	190.68	-.08	49.12	47	148.84
1.75	67.51	98	192.12	-.057	49.43	48	149.56
1.76	67.70	99	192.56	-.02	49.73	49	150.28
1.78	67.89	۱۰۰	193.00	.004	50.04	50	151

مزیت نرم درصدی این است که معنا و مفهوم سر راستی دارنداما دارای این عیب هستند که واحد آن‌ها در طول مقیاس در صدی نمایشگر افزایش خصیصه‌اند. و صدک‌ها در میانه مقیاس انباشته و در کرانه‌ها دارای گسترش هستند. اما نمرات استاندارد دارای واحدهایی تقریباً برابرند اما این نمرات بعد از آن که مدتی به کار برده شدند برای افراد معنا پیدا می‌کنند. در هر آزمون ممکن است که هر یک منطبق بخصوصی داشته باشد (ثراندایک، ۱۳۷۵، ۱۷۸ و ۱۷۷).

جدول ۵- جدول تفسیر نمرات شایستگی اخلاقی

رتبه	نمرات
بسیار بالا	۲۰۰-۱۸۰
بالا	۱۸۱-۱۶۹
متوسط	۱۸۰-۱۳۴
پایین	۱۳۳-۱۱۹
بسیار پایین	۱۱۸ به پایین

نمرات حاصل از MCI بیان گر این است که فرد تا چه حد در مسیر اصول اخلاق جهانی در حرکت است. و در واقع ترسیمی بر ای نیم رخ شایستگی اخلاقی فرد و نیز تعیین نقاط قوت و ضعف فرد در هر شایستگی و تلاش برای پیشرفت بهتر است (لنیک و کیل ۲۰۱۱، ۲۷۷).

بحث و نتیجه گیری: لنیک و کیل (۲۰۰۵)، در مدل خود جهت بررسی طبیعت پویای هوش اخلاقی افرادی تدوین سیاهه شایستگی اخلاقی، با توجه به ۴ اصل مسئولیت پذیری، درستکاری، دلسوزی و بخشش پرداخته‌اند. در پاسخ به سؤال ۱- آیا ابزار مورد نظر از اعتبار مناسبی بهره مند است؟ از بین شیوه‌های تعیین اعتبار از شیوه همسانی درونی استفاده شد. در بهترین حالت، ضریب آلفا در یک مقیاس باید بالاتر از ۰/۷ باشد (پلنت، ۱۳۹۸، ۱۱۹). در مطالعه حاضر، ضریب آلفا ۰/۹۳ به دست آمد که بیان گر اعتبار ملاکی برای تعمیم پذیری نتایج است.

در سؤال ۲: آیا پرسش نامه شایستگی اخلاقی از روایی مناسبی در بین کارکنان سازمان‌های دولتی برخوردار است؟ جهت بررسی روایی سازه، از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. یک آزمون در صورتی دارای روایی سازه است که نمرات حاصل از اجرای آن به مفاهیم یا سازه‌های نظریه مورد نظر مرتبط باشد (سیف، ۱۳۹۰، ۵۳۵). در تحلیل مؤلفه‌های اصلی و به روش چرخش واریماکس با حذف ۳ سؤال ۲۴ و ۲۵ و ۳۵، ۹ عامل از مجموعه ۴۰ سوالی به دست آمد. در تحلیل عاملی مجدد مجموعه ۳۷ سوالی، ارزش‌های ویژه ۹ عامل بیشتر از یک است و درصد واریانس مشترک بین متغیرها برای این ۹ عامل بر روی هم ۵۸،۵۹ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین می‌کند. این عوامل به ترتیب بار عاملی نامگذاری شدند:

عامل یکم: "راستی و صداقت" نام گذاری شد. این عامل ۲۷/۷ درصد واریانس را تبیین می‌کند. این عامل تا حد زیادی با مؤلفه درستکاری لنیک و کیل، و عامل التزام به راستی در پژوهش مارتین و آیوستین (۲۰۱۰) و بهلولی (۱۳۹۳) هم خوانی دارد. صداقت با سطوح بالای عزت نفس، صمیمیت، توجه به علائق شخصی، تأثیر مثبت، روابط میان فردی، کار گروهی، تصمیم گیری مؤثر، مشارکت و جو مثبت در سازمان رابطه دارد (هارتر، ۲۰۰۲؛ نقل از وانکل و دیگران، ۲۰۱۱، ۲۵).

عامل دوم: "وجدان و احساس مسئولیت" نام گذاری شد. این عامل تا حدی با مؤلفه مسئولیت پذیری لنیک و

کیل (۲۰۱۱)، مارتین و آیوستین (۲۰۱۰) مطابقت دارد. تمایل نسبت به پذیرش این که مسئول نتایج ناشی از انتخاب بهایمان هستیم، محکی برای نشان دادن میزان مسئولیت پذیری افراد در برابر انتخاب‌هایشان است. (لنیک و کیل، ۱۳۹۱، ۱۷۲). مسئولیت پذیری با سلامت ذهنی (براون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳) و رشد اخلاقی فرد رابطه دارد (لطف آبادی، ۱۳۸۴). ونوع دوستی را پیش بینی می‌کند (رضایی و دیگران، ۱۳۹۳). عامل سوم: بیان گر "نوع دوستی" است. یعنی به طور قوی از اهداف شخصی دیگران حمایت کردن. لنیک و کیل این شایستگی را به عنوان زیر مجموعه‌ای برای دلسوزی تعبیر می‌کنند یعنی ترغیب افراد برای بهترین و بالاترین تلاش‌ها. برخی پژوهش‌ها حاکی از ارتباط بلوغ اخلاقی با همدلی است (آتوتا و دیگران، ۲۰۰۹، ۵). این عامل با پژوهش بهلولی (۱۳۹۳) و مارتین و آیوستین (۲۰۱۰) هم خوانی دارد. دلسوزی با سطوح بالای همکاری، استدلال اخلاقی، پیوستگی، روابط میان فردی قوی‌تر و ابتلای کم‌تر به بیماری روانی و کاهش استرس همراه بوده است (سولومون، ۱۹۹۸؛ بلوم، ۱۹۸۰؛ نقل از وانکل و دیگران، ۲۰۱۱، ۲۵) و با سلامت ذهنی و بهبود تندرستی رابطه دارد (فرامرزی و دیگران، ۲۰۱۴، ۶۶۹ و ۶۶۵). عامل چهارم: شجاعت در پذیرش اشتباهات است. این مفهوم زمینه لازم برای اقرار به اشتباهات و اقدام برای جهت بهبود وضعیت را فراهم می‌آورد. پذیرش اشتباهات نتیجه حس مسئولیت پذیری است. هر کاری که انجام می‌دهیم از قانون علت و معلول تبعیت می‌کند. مبادرت به انتخاب‌های شخصی و فردی به معنای آن است که ما تمامی پی آمدهای ناشی از آن را بپذیریم، خواه پی آمدهای ناشی از آن را بپذیریم، خواه پی آمدهای قابل پیش بینی و مورد انتظار باشد، یا پی آمدهای ناگهانی و غیر قابل پیش بینی. (لنیک و کیل، ۱۳۹۱، ۱۷۲). عامل پنجم: بیان گر "صراحت" است. صراحت بیان گر آگاهی از ارزش‌ها و باورهای فردی است با رعایت احترام نسبت به دیگران. صراحت بیان گر میزانی از صداقت افراد است، وقتی فرد با صراحت به بیان اصول و ارزش‌های خود می‌پردازد به خلق دیدگاه راهبردی مبادرت می‌کند که همگام با ارزش‌های او هستند (لنیک و کیل، ۲۰۰۵).

عامل ششم: بخشش دیگران" نام گذاری شد. این عامل با شایستگی "پذیرش خطاهای دیگران" هم خوانی دارد. برخی پژوهش‌ها بیان گر این است که بخشش با روابط اجتماعی بالاتر و وسیع‌تر، احساس رضایت بالاتر، احساس قوی‌تر از توانمند سازی، ابتلای کم‌تر به افسردگی و اضطراب و بهبودی سریع‌تر از بیماری (وانکل و دیگران، ۲۰۱۱، ۲۶ و ۲۴) و سلامت فیزیکی و روانی رابطه دارد (فرامرزی و دیگران، ۲۰۱۴، ۶۶۵). عامل هفتم: بیان گر "اهمیت دادن به دیگران" است. ترغیب افراد برای بهترین و بالاترین تلاش‌ها. این عامل با شایستگی فعالانه مراقبت از سایرین هم خوانی دارد. با عامل "کمک به دیگران" در پژوهش بهلولی (۱۳۹۳) و عامل "توجه دقیق به دیگران" در پژوهش مارتین و آیوستین هم راستا است.

عامل هشتم: بیان گر "جسارت" است. مبانی چون احساس مسئولیت و وظیفه شناسی، شجاعت و مراقبت از دیگران و رعایت حرمت انسانی را باید به عنوان بنیادهای رشد اخلاقی در نظر گرفت (لطف آبادی، ۱۳۸۴). جسارت با پایبندی به اصول و ارزش‌ها و انصاف و همدلی همراه است و وقتی ابراز می‌شود که نیازی واقعی و برحق وجود داشته باشد، افراد جسور محدودیت‌های خود، نیازها و افکار و احساس خود را شناسایی می‌کنند. آن‌ها اذعان می‌کنند که هر کس مسئول رفتار خود است و با افرادی که از پذیرش مسئولیت طفره می‌روند قاطعانه برخورد می‌کنند و اهل عمل‌اند. با این حال، این افراد به سرعت زمینه‌های مشترکی بین خود و طرف مقابل پیدا می‌کنند. پترسون و سلیگمن (۲۰۰۴)، جرات ورزی را به عنوان یکی از ۶ فضیلت کلی جهانی را شناسایی کرده‌اند (لنیک و کیل، ۱۳۹۱، ۹۷).

عامل نهم: بیان گر "عملگرایی" است. در این میان، افرادی پیوسته در ارتباط با باورها و ارزش‌های خود قرار دارند و موفق به



کشف منبع بزرگی از نوعی انرژی سازمانی شده‌اند. (لنیک و کیل، ۲۰۱۱، ۲۷). زمانی که افراد در تعاملات روزمره خود اصول اخلاقی را در نظر می‌گیرند و به عنوان معیاری در روابط خود به آن رجوع می‌کنند، ممکن است محافظی در برابر مشکلات باشد. این افراد کارآمد هستند و عادات فکری خود را در اختیار دارند که موجب می‌گردد مولد و کارا باشند. افراد اخلاق‌گرا دارای تعهد به ایده‌آل‌های اخلاقی و ظرفیت مناسب برای یادگیری از دیگران هستند. آن‌ها در پیگیری اهداف اخلاقی صادق‌اند و موشکافانه عمل می‌کنند و اشتیاق زیادی در به خطر انداختن منافع شخصی خود برای تحقق اهداف اخلاقی دارند. (امامی، مولوی و کلانتری، ۱۳۹۳، ۱۱). گزارش سلینگمن<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) بیان‌گر این است که فضایی چون شجاعت<sup>۲</sup>، امید یا خوشبینی<sup>۳</sup>، ایمان<sup>۴</sup>، در ستکاری یصداقت<sup>۵</sup>، بخشش و دلسوزی و اکسیاسیونی در برابر رفتار ناکارآمد و اضطراب روانی است (وانکل و دیگران، ۲۰۱۱، ۲۶). از عوامل به دست آمده، ۶ عامل با شایستگی‌های لنیک و کیل هم خوانی دارد. با توجه به نتایج تحلیل عاملی و حذف سه سؤال، به نظر می‌رسد از مقیاس شایستگی اخلاقی می‌توان برای سنجش برخی از ابعاد تأثیرگذار شایستگی اخلاقی استفاده کرد. و به نظر نمی‌رسد، MCI از حوزه فلسفی سازندگان آن خارج باشد. این یافته تا اندازه‌ای با یافته مارتین و آیوستین<sup>۲۰۱۰</sup> هم خوان است. با این حال مارتین و آیوستین (۲۰۱۰) گزارش داده‌اند که با توجه به بارهای عاملی، اگر طراحان بخواهند ساختارهای توصیف شده را برای اهداف مختلف اندازه‌گیری کنند، مقیاس نیاز به اصلاح دارد. از نظر آن‌ها این آزمون ابزاری غیر معتبر برای ارزیابی مسئولیت‌پذیری و درستکاری با اهداف گزینشی یا شناسایی رفتار غیر اخلاقی است (مارتین و آیوستین، ۲۰۱۰، ۴۴۷). و بهتر است شاخص تنها برای مقاصد فلسفی و سرگرمی استفاده شود چرا که به نظر نمی‌رسد؛ رابطه قابل توجهی بین آن و سنجش دیگری که در صدد اندازه‌گیری چیزی که حاکی از آن است می‌باشد وجود داشته باشد (همان).

اما لنیک و کیل (۲۰۱۱؛ ۲۰۰۵)، معتقدند که رویکرد آنها بیشتر متوجه کمک به افراد برای درک چگونگی تطبیق خود با قطب نمای اخلاقی مربوط به خود در یک لحظه مشخص می‌باشد. بر این اساس هدف MCI کمک کردن به افراد برای تعیین ویژگیهای درون چارچوب اخلاقی که بیشتر قابل توسعه هستند می‌باشد. بنابراین مطالعه لنیک و کیل ابزاری ارائه می‌دهد که فرد می‌تواند برای سنجش تطبیق اخلاقی فعلی خود و تعیین اینکه چه حوزه‌هایی نیازمند پیشرفت می‌باشند به گونه‌ای که بیشتر با حوزه اخلاقی خود-اصول، ارزش‌ها و باورها- هم تراز شوند از آن استفاده کند، و در نهایت، هدف MCI این نیست که ابزارهای انتخاب پرسنل یا توسعه کارمندان را در اختیار افراد قرار دهد، (لنیک و کیل، ۲۰۱۱؛ ۲۰۰۵). در پاسخ به سؤال ۴- آیا مؤلفه‌های آزمون شایستگی اخلاقی با مؤلفه‌های آزمون هوش معنوی دارای روایی هم‌گرا است؟ شواهد روایی هم‌گرا، از طریق هم‌بستگی نمرات هر عامل با زیر مقیاس‌های هوش معنوی استفاده شد. ضریب هم‌بستگی ۰/۶۲، بیان‌گر روایی مناسب MCI است هم‌چنین میزان هم‌بستگی میان مؤلفه‌های هر دو آزمون نشان داد که هوش اخلاقی بیشترین رابطه را با بعد زندگی معنوی ۰/۶ و هوش معنوی بیشترین رابطه را با عامل پنجم (صراحت) ۰/۵ و کم‌ترین رابطه را با عامل هشتم -جسارت- ۰/۲ دارد. بنابراین، آزمون از روایی هم‌گرای متوسطی برخوردار است. این نتیجه با پژوهش قربانی زاده (۱۳۹۱)، و کریستال (۲۰۰۸) مطابقت دارد. برخی پژوهش‌ها چون Reavs (۲۰۰۵)، نیز بیان‌گر ارتباط ارزش‌های معنوی با فاکتورهایی چون درستکاری، یکپارچگی، مسئولیت‌پذیری، توجه به دیگران و رهبری مؤثر است (آمرام، ۲۰۰۹، ۴). با هوش معنوی فرد به عمیق‌ترین معانی، ارزش‌ها، اهداف و بالاترین

1. Seligman, & Csikszentmihaly
2. courage
3. optimism
4. faith
5. Integrity or honesty

انگیزش‌های خود می‌رسد. هوش اخلاقی نیز به منزله یک راهنما برای رفتار و اعمال انسان عمل کرده و توانایی درونی برای تشخیص درست از نادرست را می‌دهد تا اعمال بهینه و ارزشمندی داشته باشیم (بوربا، ۲۰۰۱). در اسلام اصول اخلاق تمام جنبه‌های زندگی را اداره می‌کند. شرایط موفقیت ابدی یا فلاح در اسلام برای تمام مسلمانان چه در حال انجام امور بازرگانی باشد و چه در امور روزانه یکسان است. اصول اخلاقی اسلامی بر رابطه انسان باخالق خود تأکید دارد و پشتوانه قانون و اخلاق فقط دین است (رونقی و فیضی، ۱۳۹۲). امام علی (علیه السلام) در کلام گهربار خود به تشریح مبانی اخلاق گرایی در کار پرداخته‌اند؛ از دیدگاه امام علی (علیه السلام)، ارزش هر کار به اخلاقی بودنش است نه به زیادی آن. و در نهج البلاغه حکمت ۹۵ در این باره می‌فرماید: «لا یقلُّ عملٌ معَ التَّقوی»؛ هیچ عملی با پرهیز کاری کم محسوب نمی‌شود؛ «و کیف یَقِلُّ ما یَتَقَبَّل» و چگونه کم به حساب آید چیزی که (نزد خدا) پذیرفته می‌شود (همان). بنابراین ارزشهای اخلاقی و اخلاق گرایی از جمله اصول ثابت طبیعت انسانی است که در نهاد افراد بشر ریشه دارد و هرفردی خواهان آن است! انسان به حسب فطرت، کارهای نیک اخلاقی را می‌پسندد و در این کار گونه‌ای شرافت و برتری می‌بیند یعنی گرایش به اموری که فراتر از سودجویی و زیان‌گریزی است، بلکه تمایل ذاتی به فضیلتها و کرامتها دارد؛ مانند گرایش به راستی و درستی از آن جهت که راستی و درستی است. (مشایخی پور، ۱۳۹۰، ۵۳).

شایان ذکر است که نتایج حاصل از این پژوهش را نمی‌توان به مشاغل دیگر و نیز گروه زنان تعمیم داد. وبا توجه به نتایج تحقیق، تعیین ویژگی‌های روانسنجی پرسش‌نامه شایستگی اخلاقی در بین سایر گروه‌ها از جمله زنان پیشنهاد می‌شود. هم‌چنین، تعیین ویژگی‌های روانسنجی پرسش‌نامه در یک سازمان واحد. به دلیل تغییر پذیری وظایف شغلی حتی در یک سازمان. هرچند مؤلفه‌های هوش اخلاقی جهانی‌اند اما ممکن است افراد یک فرهنگ یا سازمان در هر شایستگی متفاوت عمل کنند.

پیشنهادهای کاربردی: افزایش خود آگاهی و شناخت نقاط قوت و ضعف اعضای سازمان‌ها، کاربست اصول و ارزش‌های اخلاقی به عنوان بخشی از ارزش‌های سازمانی، آموزش صحیح و مداوم کارکنان و مدیران سازمان در زمینه اصول اخلاقی و معنویت که البته ایجاد تغییر و تحول جز با یادگیری حاصل نمی‌شود و نیاز به برنامه ریزی و فرهنگ سازی خصوصاً از دوره کودکی دارد.

تشکر و قدردانی:

این مطالعه حاصل تلاش پایان‌نامه کارشناسی ارشد است. تشکر و قدردانی از سازمان‌هایی که در اجرای این پژوهش همراهی کردند به ویژه اداره آموزش و پرورش و شهرداری نجف آباد. هم‌چنین از آقایان سید سعید حسینی، محمد رضا زمانیان و مرتضی محمدی.

## منابع:

- اسکندری، غلام رضا و همکاران. (۱۳۹۱). تأثیر هوش اخلاقی مدیران بر مهارت‌های ارتباطی آنان در سازمان تأمین اجتماعی. فراسوی مدیریت. سال ۶. ش ۲۱ (تابستان). صص ۱۰۵-۱۲۸
- امامی، زهرا، مولوی، حسین، کلاتری، مهرداد. (۱۳۹۳). تحلیل مسیر اثر هوش معنوی و هوش اخلاقی بر خودشکوفایی و رضایت از زندگی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی. سال ۱۵، ش ۲. (تابستان-پیاپی ۵۶)، صص ۴-۱۳.
- بهرامی، محمد امین و همکاران. (۱۳۹۱). سطح هوش اخلاقی اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی. دوره ۵. ش ۶. (آذر). صص ۷۵-۸۸
- بهلولی، زهرا، فرخی، نورعلی، گودرزی، کورش. (۱۳۹۳). هنجاریابی آزمون هوش اخلاقی در دانشجویان استان لرستان. اولین همایش ملی علوم تربیتی و روانشناسی. مرودشت (آذر).
- بوربا، میکله. (۱۳۹۰). پرورش هوش اخلاقی در کودکان. ترجمه، کاووسی، فیروزه. تهران: انتشارت رشد.
- پلنت، جولی. (۱۳۸۹). راهنمای مرحله به مرحله تحلیل آماری SPSS. ترجمه، کاوند، علی رضا. تهران: نشر سرفراز. ج ۳.
- ثراندایک، رابرت آل. (۱۹۸۲). روان‌سنجی کاربردی، مترجم: هومن، حیدر علی. (۱۳۷۵). تهران: نشر دانشگاه تهران، ج ۳.
- دلاور، علی. (۱۳۹۲). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: نشر رشد، ج ۱۲.
- رضایی، لیلیا، مصطفایی، علی، خانجانی، زینب. (۱۳۹۳). بررسی تحول اخلاقی، نوع دوستی و خود کارآمدی اجتماعی دانش آموزان تیز هوش و عادی. فصل‌نامه آموزش و ارزشیابی. سال ۷. ش ۲۵. بهار. صص ۲۹-۴۱.
- رونقی، محمدحسین، فیضی، کامران. (۱۳۹۲). رابطه اخلاق کاری و هوش کارکنان سازمان‌های بین‌المللی در ایران. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هشتم، شماره ۲، تابستان.
- سیادت، محمد علی، مختاری پور مرضیه، کاظمی، ایرج. (۱۳۸۸). رابطه بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیرآموزشی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه مدیریت سلامت - پزشکی اصفهان. دوره ۲. شماره ۳۶. صص ۶۱-۶۹.
- جهانیان، رمضان، ساعی ارسی، ایرج، طیبیا، مونا. (۱۳۹۳). بررسی وضعیت هوش اخلاقی و ابعاد و مؤلفه‌های آن در دانشجویان (مورد مطالعه: دانشجویان دانشگاه خوارزمی). فصل‌نامه علوم رفتاری. صص ۵۵-۷۲.
- سیف، علی اکبر. (۱۳۸۸). اندازه‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی. تهران: نشر دوران.
- صاقي گيوي، فاطمه. (۱۳۸۱). (نقدی بر) کتاب اخلاق اصالت - اثر چارلز تیلور ۱۹۹۱. حوزه و دانشگاه ۱۳۸۱ شماره ۳۰.
- فانکنا، کانت، ویلیام کی. (۱۳۸۳). فلسفه اخلاق. ترجمه: صادقی، هادی. قم: کتاب طه.
- قاسمی پیر بلوطی، محمد و همکاران. (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش معنوی و رضایت شغلی با سلامت روان در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد. مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد / دوره ۱۶، شماره ۵ / آذر و دی. صص ۱۲۳-۱۳۱
- قربانی زاده، وجه اله. (۱۳۹۲). رابطه بین هوش معنوی و اخلاقی با رهبری تحول آفرین. فصل‌نامه اخلاق در علوم رفتاری و فناوری. سال ۸. ش ۲. تابستان
- عبداله زاده، حسن. (۱۳۸۸). ساخت و هنجاریابی پرسش‌نامه هوش معنوی. تهران: نشر روانسجی.
- لطف آبادی، حسین. (۱۳۸۴). نقد نظریه‌های رشد اخلاقی پیاژه و کولبرگ و باندورا و ارائه الگویی نو برای پژوهش در رشد اخلاقی دانش آموزان. فصلنامه علمی - پژوهشی نوآوری‌های آموزشی. شماره ۱۱، بهار ۸۴. صص ۷۶- تا ۱۰۴.
- لنیک، داگ. کی، یل، فرد. (۱۳۹۱). هوش اخلاقی: رویکردهای نوین اثر بخشی سازمانی و موفقیت رهبران کسب و

- کار، ترجمه: گودرزی، علی محمد (چاپ اول). تهران: نشر رسا.
- محمدی، سمیه و همکاران. (۱۳۹۲). ابعاد هوش اخلاقی در حرفه پرستاری. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی. دوره ۶. ش ۵. (آذر). صص ۵۷-۶۵.
- مشایخی پور، محمد علی. (۱۳۹۰). مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی (ع). دو فصل نامه مدیریت اسلامی. سال ۱۹. ش ۱. بهار و تابستان. صص ۳۷-۶۵.
- هومن، حیدر علی. (۱۳۹۰). تحلیل داده‌های چند متغیری در پژوهش رفتاری. تهران: نشر پیک فرهنگ، چ ۳.
- \_\_\_\_\_ (۱۳۸۸). اندازه گیری روانی و تربیتی (فن تهیه تست و پرسش نامه). تهران: نشر پارسا.

### منابع انگلیسی:

- Athota, V. S., O'Connor, P. J., & Jackson, C. (2009). The role of emotional intelligence and personality in moral reasoning. The University of Notre Dame Australia. p1-16. ResearchOnline@ND
- Amram (2009). THE CONTRIBUTION OF EMOTIONAL AND SPIRITUAL INTELLIGENCE TO EFFECTIVE BUSINESS LEADERSHIP. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Clinical Psychology. Institute of Transpersonal Psychology Palo Alto, California January 15.
- Bird, F. and Waters, J. (1987), "The nature of managerial moral standards", Journal of Business Ethics, Vol. 6 No. 1, pp. 1-13.
- Borba, M. (2001A), The step-by-step plan to building moral, Available from: URL [www.parentingbookmark.com/pages/7virtues.htm](http://www.parentingbookmark.com/pages/7virtues.htm).
- Beheshtifar, M., Esmaeli Z., Nekoie, M. (2011). Effect of moral intelligence on leadership. European journal economics, finance administrative science, 43, 6-11
- Belohlavek, P. (2007). "The Unicist Ontology of Ethical Intelligence". Blue Eagle Group. ISBN 978-987-1223-71-8. pp. ۸-۷۱.
- Brown, R.C.H. (2013) Moral Responsibility for (Un)Healthy Behavior. Journal of Medical Ethics, 39, 695-698.
- Clarken, Rodney H. (2009). Moral Intelligence in the School. Wayne State University, Detroit, MI, March 20, 2009 Michigan University. PP. 1-7
- Crystal, D. (2008). Txtng: The Gr8 Db8. Oxford: Oxford University Press.
- Faramarzi, M., et al. (2014) The Role of Moral Intelligence and Identity Styles in Prediction of Mental Health Problems in Healthcare Students. Health, 6, 664-672. <http://dx.doi.org/10.4236/health.2014.68086>.
- Lennick, D & Kiel, F. Jordan, K (2011). Enhancing business performance and leadership success in turbulent times. Pearson education, inc. prentice hall. isbn
- Lennick, D. & Keil, F.K. (2005). "Moral Intelligence". Enhancing Business Performance and Leadership Success. [www.Leadershipnow.com](http://www.Leadershipnow.com)
- Manalack S. (2006). Is honesty the best form of business risk management? Available from: <http://www.domain-b.com>
- Mahasneh, Ahmad M. (2014). The Level of Moral Competence Among Sample of Hashemite University Students. Canadian Social Science. Vol. 10, No. 1, PP 159-164
- Martin, Daniel E Austin, Benjamin. Moral Competency Inventory Validation: Content, Construct, Convergent and Discriminant Approaches. Management Research Review, Vol. 33 Iss: 5, pp. 437 – 451. [www.emeraldinsight.com/2040-8269.htm](http://www.emeraldinsight.com/2040-8269.htm).
- Martin DE, Roa A, Sloan LR (2008). Plagiarism, integrity, and workplace deviance: a criterion ,

- Ethics and Behavior , vol 19 NO 1. PP36-51
- **Mottaghi, M & etc.** The relationship between the leadership styles and moral Intelligence. Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences Bull. Env. Pharmacol. Life Sci., Vol 3 (Special Issue II) 2014: 429-433 Journal's URL: <http://www.beppls.com>.
  - **Nozari, M. Razipour Jouybari, A Nozari, A. Raoufi Ahmad, R. (2013).** The Relationship between Moral Intelligence and Cognitive Distortions among Employees. Journal of Basic and Applied Scientific Research. 3(9)345-348 [www.textroad.com](http://www.textroad.com)
  - **Rahimi, G.R., 2011.** "The Implication of Moral Intelligence and Effectiveness in Organization; Are They Interrelated?" International Journal of Marketing and Technology. 1 (4), PP. 76-62
  - **Rest, J.R., 1983.** Morality. In P. Mussen (Ed.), Manual of child psychology (4th edn.). New York: Wiley, 3: 556-629
  - **Wankel, charls. Agata Stachowicz-Stanusch, Jane Sekarsari Tamtana. (2011).** The Impact of the National Culture Dimension and Corruption on Students' Moral Competencies – Research Results. Journal of Intercultural Management. Volume 3 Number 2 October. pp19-46
  - **Winkler, Renata (2011)** Effective leadership: what kind of skills and competencies should a cross-culture leader possess? Journal of Intercultural Management. Volume 3 Number 2 October. pp179-188