

مدیریت در دانشگاه اسلامی ۹ / سال چهارم، شماره ۱ / بهار و تابستان ۱۳۹۴

Management in The Islamic University, 2015 (Spring & Summer) 9, Vol. 4, No.1

شناسایی و رتبه‌بندی سنج‌های هوش اخلاقی در مدیران گروه‌های آموزشی مبتنی بر نهج البلاغه (مطالعه موردی دانشگاه یزد) [◇]

غلامرضا بردبار^۱

نگار میرزاد^۲

زهره فرزین‌فر^۳

چکیده

هدف: دانشگاه‌ها جزء مهم‌ترین مؤسسات جامعه انسانی محسوب می‌شوند که جامعه از آنها توقع هوش اخلاقی بالا دارد. مقاله حاضر با هدف شناسایی و اولویت‌بندی سنج‌های هوش اخلاقی و تأثیر دو عامل تحصیلات و سابقه کار مدیران بر هوش اخلاقی مدیران آموزشی دانشگاه انجام شده است. **روش:** این پژوهش از لحاظ روش، توصیفی-پیمایشی و از لحاظ ماهیت، کاربردی است. جامعه این تحقیق، کل مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه یزد است. همچنین برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز پرسشنامه‌ای بر اساس مبانی نظری و روش ویکور طراحی شده است. تحلیل داده‌های گردآوری شده با استفاده از روش ویکور انجام شد. **یافته‌ها:** سنج «رازداری» در شاخص صفت ذاتی، «خوش‌خُلقی» در شاخص اخلاق اکتسابی، «عفو و بخشش» در شاخص برخورد فرد به فرد، «ارج نهادن به سنت‌های نیکو» در شاخص عملکرد در جامعه، «احترام به زیردستان» در شاخص مدیریت‌محور، «مهربانی به زیردست» در شاخص اخلاق اکتسابی در رفتار فرد به فرد، رتبه‌های اول را به خود اختصاص داده‌اند.

واژگان کلیدی: هوش اخلاقی، دانشگاه، مدیران آموزشی، ویکور.

◇ دریافت مقاله: ۹۳/۰۵/۲۰ ؛ تصویب نهایی: ۹۳/۱۱/۱۳

۱. دکترای مدیریت منابع انسانی؛ استادیار دانشگاه یزد.

۲. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی - مسالی (نویسنده مسئول) / آدرس: فارس؛ جهرم، خ حافظ، نیش کوچه ۱۸ / نمابر: ۰۷۱۵۴۲۲۹۳۰۵

Email: mirzad.n67@gmail.com

۳. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی - بازاریابی.

الف) مقدمه

عملکرد یک سازمان نتیجه روابط تعاملی و متقابل میان چهار عامل توانایی‌های انسانی، سازمان و مدیریت، اطلاعات و دانش فنی و در نهایت ماشین‌آلات و تجهیزات است. در میان عوامل مؤثر در نحوه عملکرد، نقش نیروی انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است. مدیریت و عامل انسانی، مهم‌ترین دلیل تحولاتی است که امروزه بشر در همه زمینه‌ها و به هر شکلی در جوامع گوناگون شاهد آن است. در دنیای امروزی، تنها مدیران با هوش اخلاقی بالا می‌توانند در سازمان، اعتماد و تعهد ایجاد کنند. تجارب مدیران تجاری در آمریکا، ژاپن و بسیاری از مؤسسات خصوصی و شرکتهای کارآفرینی، نشان داده است که رفتار اخلاقی، تنها انجام درست کار نیست، بلکه انجام کار درست است. هوش اخلاقی، توانایی درک درست از کارهای خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنهاست.

امروزه، سازمانها به صورت فزاینده‌ای خود را درگیر مسئله‌ای می‌بینند که آن را هوش اخلاقی می‌نامند. عدم توجه به اخلاق در مدیریت سازمانها می‌تواند معضلات بزرگی برای سازمانها به وجود آورد. دانشگاه به دلیل آنکه عملیات داخلی آن در معرض دید همگان قرار دارد و مورد قضاوت عامه مردم است، بیش از سایر سازمانها با نیروی انسانی در ارتباط بوده، عهده‌دار تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص است؛ لذا از از حساسیتی خاصی برخوردار است. دانشگاه نیازمند فضایی است که در آن کارکنان، اعضای هیئت علمی، مدیران و دانشجویان، افرادی مسئولیت‌پذیر، دلسوز، درستکار و اخلاقی بار آیند و با تکیه بر انرژی درونی خود و با تلاش به سوی موفقیت گام بردارند. مدیران دانشگاه که با مدیریت منابع و امکانات لازم مسئولیت اداره دانشگاه را به عهده دارند، اولین کسانی‌اند که با رفتار، گفتار و کردار خود اصول اخلاقی را در سازمان رواج می‌دهند و تأثیر بسزایی در اعمال اعضای سازمان دارند. بنابر این، درچنین شرایطی مدیر بایستی از نظر اخلاقی جوئی سالم برای کارکنان مربوطه به وجود آورد تا آنها بتوانند با انگیزه بیشتر امور مربوط را انجام دهند و این مسئله نیازمند وجود مدیری با هوش اخلاقی بالاست. چنین افرادی کارها را به درستی انجام داده، اعمال آنها پیوسته با ارزشها و عقایدشان هماهنگ بوده، عملکرد بالایی داشته و همیشه کارها را با اصول اخلاقی انجام می‌دهند. (سیادت و همکاران، ۱۳۸۸)

دانشگاهها، یکی از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی دوران کنونی‌اند که دامنه تأثیر آنها بر شئون مختلف زندگی انسانها، بسیار گسترده است. آموزش عالی علاوه بر وظیفه انتقال دانش و مهارت، وظایف دیگری دارد که دارای ارزش اجتماعی‌اند. انتقال و ترویج ارزشهای اخلاقی و فرهنگی، شکوفاکردن توانایی‌های فردی و اجتماعی و کمک به رشد شخصیتی، عاطفی، رفتاری و فکری را می‌توان از جمله وظایف مهم دانشگاهها دانست. (فوجی و خزائی، ۱۳۸۷: ۳۲)

بنابر این، هدف اصلی این تحقیق، شناسایی عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی مدیران و اولویت‌بندی سنجه‌های هوش اخلاقی در مدیران آموزشی دانشگاه است. از این رو، ابتدا سنجه‌های اخلاقی از دیدگاه امام علی (ع) بررسی و تعیین شد، سپس میزان اهمیت هر یک از آنها مورد بررسی قرار گرفت و در ادامه، میزان تأثیر مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی (از قبیل تحصیلات و سابقه کار) مدیران بر سنجه‌های هوش اخلاقی تبیین و مورد بررسی قرار گرفتند. در این راستا، این مطالعه به چهار بخش تقسیم شده است. در بخش اول، مفهوم اخلاق، هوش اخلاقی و

صفات اخلاقی از دیدگاه حضرت علی (ع) مطرح شده است. در بخش دوم، برخی از تحقیقات مشابه که در داخل و خارج انجام شده، مورد مطالعه قرار گرفته است. در بخش سوم؛ سعی شده است تا بر اساس مبانی نظری، سنج‌های هوش اخلاقی از متون نهج‌البلاغه شناسایی و رتبه‌بندی شوند. سپس میزان تأثیر مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی (از قبیل تحصیلات و سابقه کار) مدیران بر هوش اخلاقی آنها در هر سنج بررسی شده است.

ب) مبانی نظری

۱. اخلاق^۱

موضوع اخلاق به ویژه از اواخر قرن بیستم، اولویت و اهمیت خاصی پیدا کرده؛ چرا که برای همه انسانها شناختن اصول رفتار درست برای خوب زیستن، نقش اساسی دارد (صادقی، ۱۳۸۰). از دیدگاه دفت^۲ اخلاق عبارت است از قاعده اصول اخلاقی و ارزشهایی که بر رفتار فردی یا جمعی تحت عنوان درست یا غلط بودن حاکمیت دارد. (دفت، ۱۹۹۲: ۳۲۶)

۲. هوش اخلاقی^۳

هوش، مفهومی است که از دیرباز آدمی به پژوهش و تفحص در مورد ابعاد، تظاهرات، ویژگی‌ها و انواع آن علاقه‌مند بوده است. در این بین، یکی از ابعاد هوش تحت عنوان «هوش اخلاقی» جزء عرصه‌هایی است که توسط بوربا^۴ در روان‌شناسی ارائه شد. وی هوش اخلاقی را چنین بیان می‌کند: هوش اخلاقی به معنی ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار در جهت صحیح و درست است. سنج‌های هوش اخلاقی از دیدگاه بوربا: همدردی، هوشیاری، خودکنترلی، توجه و احترام، مهربانی، صبر و بردباری و انصاف است (بوربا، ۲۰۰۵: ۲۳). هوش اخلاقی به معنی توجه به زندگی انسان و طبیعت، رفاه اقتصادی و اجتماعی، ارتباطات باز و صادقانه و حقوق شهروندی است. هوش اخلاقی عبارت از قدرت یادگیری، کسب مهارت‌های فکری، جسمی و سازگاری با محیط است. در عصر حاضر، دغدغه و نگرانی مدیران امروزی بروز مشکلات و مسائل پیچیده به سبب رعایت نشدن اصول اخلاقی توسط زیردستان است. در این راستا، مؤثرترین پدیده‌ای که می‌تواند یاور مدیران و راهگشای مسائل و مشکلات باشد، هوش اخلاقی است. (وینست، ۲۰۰۳)

1. Moral

2. Daft

3. Moral Intelligence

4. Borba

5. Vincent

۳. سنجه‌های هوش اخلاقی در مدیریت

لنینک و کیل^۱ هوش اخلاقی را توانایی تشخیص درست از اشتباه می‌دانند که با اصول جهانی سازگار است. آنها چهار اصل هوش اخلاقی را به شرح ذیل، برای موفقیت مداوم سازمانی و شخصی، ضروری قلمداد می‌کنند:

- ۱- درستکاری؛ یعنی ایجاد هماهنگی بین آنچه به آن باور داریم و آنچه به آن عمل می‌کنیم.
- ۲- مسئولیت‌پذیری؛ کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، مسئولیت اعمال و پیامدهای آن اعمال، همچنین اشتباهات و شکستهای خود را می‌پذیرد.
- ۳- دلسوزی؛ توجه به دیگران که دارای تأثیر متقابل است. اگر نسبت به دیگران مهربان و دلسوز بودیم، آنان نیز در زمان نیاز با ما همدردی می‌کنند و مهربان خواهند بود.
- ۴- بخشش؛ آگاهی از عیوب خود و تحمل اشتباهات دیگران. (لنینک و کیل، ۲۰۰۵: ۸۶)

۴. تأثیر هوش اخلاقی بر عملکرد و موفقیت سازمان

یک توجه به منافع ذی‌نفعان: علاوه بر سهامداران، گروههای دیگری نیز وجود دارند که از اقدامات سازمان تأثیر می‌پذیرند و منافع مشروع در سازمان داوند. تأمین منافع سهامداران بدون در نظر گرفتن منافع سایر ذی‌نفعان، شیوه‌ای غیر اخلاقی در مدیریت است.

دو افزایش سود و مزیت رقابتی: توجه به تمام افراد و گروههای ذی‌نفع، میزان سود شرکتها را در بلندمدت افزایش خواهد داد؛ زیرا موجب انگیزش نیروی انسانی، افزایش حسن نیت اجتماعی و اعتماد مردم و نیز کاهش جریمه‌ها می‌شود. طبق گزارش مجله فورچون، ۶۳ درصد مدیران عالی شرکتهای برتر تجاری بر این باورند که رعایت اخلاقیات، موجب افزایش تصویر مثبت و شهرت سازمان شده، منبعی برای افزایش مزیت رقابتی به شمار می‌آید. (بوکلی، ۲۰۰۱: ۱۳۳)

سه) افزایش تنوع‌طلبی: متخصصان پیش‌بینی می‌کنند که نیروی کار به گونه‌ای روزافزون، متنوع‌تر خواهد شد. شرکتهایی که بتوانند نیازهای این افراد متنوع را درک کرده، از این تنوع به خوبی بهره‌گیرند، موفق‌تر خواهند بود. رعایت عدالت و اخلاق در برخورد با افراد متنوع در محیط کار، مدیریت آنها را تسهیل و این امکان را برای سازمان فراهم می‌کند که از مزایای نیروی کار متنوع بهره‌گیرد.

چهار) کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل: ترویج خودکنترلی در سازمان به عنوان یکی از مکانیزم‌های اصلی کنترل، از مباحثی است که بنیان آن بر اعتماد، اخلاق و ارزشهای فردی قرار دارد. ترویج خودکنترلی باعث کاهش هزینه‌های ناشی از روشهای کنترل مستقیم و موجب افزایش سود می‌شود. (لو و آدریس، ۲۰۰۵: ۹۳)

1. Lennick & keil
2. Buckley & et. al
3. Lau & Idris

پنج) بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات: یکی از نتایج رعایت اخلاق کار در سازمان، تنظیم بهتر روابط در سازمان است که باعث افزایش جو تفاهم در سازمان و کاهش تعارضات بین افراد و گروه‌ها شده، عملکرد تیمی را بهبود می‌بخشد.

شش) افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان: انتظار بروز خلاقیت توسط کسانی که کار خود را از لحاظ اخلاقی، ناپسند تلقی می‌کنند، واقعی و منطقی نیست. رعایت ملاحظات اخلاقی در گزینش و استخدام، ارزیابی عملکرد، نظام پاداشها، اخراج و کوچک‌سازی سازمان، باعث کاهش بدبینی و پرخاشگری و تعارض، مسئولیت‌پذیری بیشتر، افزایش تنوع‌طلبی و در نهایت افزایش ارزش، سود و درآمد سازمان خواهد شد. (دیویس و دونالدسن، ۱۹۹۰: ۲۴-۲۳)

هفت) افزایش مشروعیت سازمان: امروزه در شرایط جهانی شدن^۲ و گسترش شبکه‌های اطلاعاتی، از سازمانها انتظار می‌رود در برابر مسائل محیط زیست، رعایت منافع جامعه و حقوق اقلیتها حساسیت داشته، واکنش نشان دهند. به علاوه، این شبکه گسترده تمام فعالیتهای سازمانها را زیر نظر داشته، به راحتی می‌تواند از راه انجمنها و مجامع مختلف، چهره سازمانها را در انظار عمومی تغییر دهد. (مسمر، ۱۳۸۲: ۶۵)

در اینجا باید متذکر شد از اینکه این موضوع مرتبط با مسائل اعتقادی و باورهای دینی است. بنابر این، بعضی از خصوصیات و ویژگی‌های مدیران بر مبنای نهج البلاغه مورد بررسی قرار می‌گیرند.

۵. صفات اخلاقی مدیران از دیدگاه امام علی (ع)

یک) خدامحوری و تقواگرایی: در مدیریت اسلامی، خدامحوری و تقواگرایی اساس کار و سازندگی است و همه چیز با معیار تقوا ارزیابی می‌شود. امام علی (ع) شیوه برخورد و اصول مدیریت را در نامه خود به مالک اشتر از تقوا و خداگرایی آغاز می‌کند. او مالک اشتر را به ترس از خدا فرمان می‌دهد و اینکه اطاعت خدا را بر دیگر کارها مقدم دارد و آنچه در کتاب خدا آمده، از واجبات و سنتها پیروی کند، دستوراتی که جز با پیروی آن رستگار نخواهد شد (نهج البلاغه، نامه ۵۳: ۳۲۱-۴۰۳). حضرت علی (ع) در نامه ۱۲ نهج البلاغه فرموده‌اند: «از خدایی بترس که ناچار او را ملاقات خواهی کرد و سرانجامی جز حاضر شدن در پیشگاه او نداری». (همان، نامه ۱۲)

دو) بصیرت: امام علی (ع) پس از واقعه نهروان، جنگی که در آن جمع کثیری از مقدسان بی‌بصیرت را از دم تیغ گذرانید، درباره موضع‌گیری‌های سیاسی و برخوردها و مدیریت جامعه از نور بصیرت، در بخشی از سخنانشان در خطبه ۳۷ نهج البلاغه می‌فرمایند: من برای یاری اسلام هنگامی قیام کردم که آنان سست شدند و خود را آشکار نمودم آنگاه که آنان سر در گریبان کردند و سخن گفتم وقتی که آنان جرأت حرف زدن نداشتند و با نور الهی حرکت کردم هنگامی که آنان توقف نمودند. (همان: ۶۳)

1. Davis & Donaldson
3. Globalization

سه) بینش سیاسی: امام علی(ع) دربارهٔ سیاست می‌فرماید: «سوء التدبیر سبب التدبیر»؛ تدبیر و سیاست بد، موجب هلاکت و نابودی است (میزان‌الحکمه: ۹۰۰۷). قوی‌ترین تعبیر در تبیین رابطهٔ سیاست و مدیریت و رهبری جامعه، این جملهٔ امیرالمؤمنین است که: «الملک سیاسه»؛ حکومت عین سیاست است. (همان: ۸۶۶۵)

چهار) رعایت عدل و انصاف و امانتداری: امام علی(ع) در نامه‌ای به مالک اشتر می‌فرماید: با خدا و با مردم و با خویشاوندان نزدیک و با افرادی که آنان را دوست داری، انصاف رارعایت کن که اگر چنین نکنی، ستم روا داشته‌ی و کسی که به بندگان خدا ستم روا دارد، خدا به جای بندگانش دشمن او خواهد بود و آن را که دشمن شود، دلیل او را نپذیرد، که با خدا سر جنگ دارد، تا آنگاه که بازگردد یا توبه کند (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳: ۴۲۱-۴۰۳). عدل، میزان و معیاری برای اسلام، ملاک سیاست و هدف اصلی و غایی حکومت، اجرای گسترش عدالت است. زمانی نشانه‌ها و علائم عدالت بدون هیچ‌گونه اغراق ظاهر می‌شود که حق در جامعه محترم و حاکم شود. (همان، خطبه ۲۰۷: ۵۲۰)

پنج) حُسن خلق: امام علی(ع) دربارهٔ حسن خلق می‌فرماید: «لاوحشه او حش من سوء الخلق»؛ هیچ وحشتی هراسناک‌تر از بد خلقی نیست (میزان‌الحکمه، ج ۳: ۵۰۹۸). و در جای دیگر می‌فرماید: کسی که اخلاقش بد باشد برای خانواده‌اش ملالت‌آفرین و رنج‌آور است (همان: ج ۵: ۵۱۰۳). ایشان می‌فرمایند: هیچ همنشین و دوستی بهتر از اخلاق نیکو و هیچ سرمایه‌گرانبهایی همانند ادب نیست. (نهج‌البلاغه، حکمت ۱۱۳: ۲)

شش) رفق و مدارا: یکی از خصوصیات اخلاقی و اجتناب‌ناپذیر برای مدیریت، رفق و مداراست. این خصوصیت مدیر را قادر می‌سازد که در شرایط مختلف، انعطاف‌پذیری لازم را داشته باشد و افرادی را که سلیقه‌های گوناگون و افکار و احساسات متضاد دارند در جهت خودخواسته هدایت کند و به کار گیرد. ایشان در نامه‌ای به یکی از کارگزاران خود می‌فرماید: «در آنجا که مدارا کردن بهتر است، مدارا کن؛ اما آنجا که جز با شدت عمل کارها پیش نمی‌رود، شدت عمل به خرج ده و پر و بال خود را برای مردم بگستر و با چهرهٔ گشاده با آنان روبه‌رو شو و نرم‌خویی با آنان را نصب‌العین خود قرار ده». (همان، نامه ۴۶)

هفت) قاطعیت: قاطعیت از ریشهٔ قطع به معنای برش داشتن است. مدیر شایسته کسی است در ادارهٔ سازمان و افراد تحت مدیریت خود کمتر دچار حیرت و تردید و ضعف در تصمیم‌گیری می‌شود، بلکه با قاطعیت تمام موانع پیشرفت کار را از سر راه برمی‌دارد و گره‌های کور را می‌گشاید. امام علی(ع) دربارهٔ قاطعیت به مالک اشتر می‌نویسد: کسی باید در حکومت اسلامی به عنوان قاضی انتخاب شود که وقتی برای او معلوم شد چگونه باید حکم کند، جوسازی‌ها او را دچار وسوسه و ضعف در تصمیم‌گیری نکند، بلکه بدون هیچ ملاحظه‌ای و با قاطعیت رأی خود را صادر کند (همان، نامه ۵۳: ۴۲۱-۴۰۳). امام علی(ع) از شک و تردید بی‌مورد نهی کرده، می‌فرماید: «علم خود را به جهل، و یقین خویش را به شک تبدیل نکنید. وقتی دانستید، عمل کنید و زمانی که یقین کردید، اقدام نمایید». (همان، حکمت ۲۷۴)

هشت) انتقادپذیری: امام در این باره می‌فرماید: با من به گونه‌ای که با جباران و گردنکشان سخن می‌گویند، سخن نگویند و انتقاداتی را که از افراد عصبانی پنهان می‌کنند، از من پنهان نسازید و با من به تملق و چاپلوسی رفتار نکنید و نپندارید که اگر انتقاد درستی به من داشته باشید، پذیرفتن آن بر من دشوار است و گمان

۸۳ ♦ شناسایی و رتبه‌بندی سنج‌های هوش اخلاقی ...

میرید که من از شما درخواست بزرگ نمودن خود را دارم (نهج‌البلاغه، خطبه ۲۰۷: ۳۰۵). حضرت علی(ع) در عهدنامه مالک اشتر یادآور می‌شوند که: ای مالک! از میان مردم کسی را به خودت نزدیک کن که حرف حقی را که تلخ است به تو بهتر و بیشتر بزند. (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳: ۷۶۸)

نه تغافل: از نظر امام علی(ع)، غفلت و ناآگاهی زینبارترین دشمن انسان است. هیچ دشمنی به انسان به اندازه غفلت صدمه نمی‌زند و نشانه خوشبختی و سعادت و دولت، کم شدن غفلت و فزونی یافتن هشیاری است و نیز بیداری دولتمردان برای حراست و پاسداری کارها، علامت تداوم و بقای آنهاست. (میزان‌الحکمه، ج ۱۴۳)

ده امیدواری: مسئله امید در ابعاد اخلاقی، اجتماعی، سیاسی و در قلمرو مدیریت، فوق‌العاده مورد توجه اسلام است. امام علی(ع) در این خصوص می‌فرمایند: کسی که پیوسته دری را بکوبد و برای تحقق خواسته خود اصرار ورزد، سرانجام آن در بر او گشوده می‌شود و شاهد مقصود را در آغوش می‌کشد. (میزان‌الحکمه، ج ۲، ح ۲۷۸۸). ایشان می‌فرمایند: هیچ کس از شما به غیر از پروردگار خود به کسی امیدوار نباشد. (نهج‌البلاغه، حکمت ۱-۸۲)

یازده صبر و استقامت: امام درباره صبر می‌فرمایند: نقش صبر در کارها همچون نقش سر در بدن است. همان طور که با جدا شدن سر از بدن، بدن فاسد می‌شود، وقتی صبر را از کارها جدا کنیم کارها تپاه می‌شوند. (میزان‌الحکمه، ج ۱۰۰۶۴)

دوازده مردم‌گرایی: امام علی(ع) در دستورالعمل به استاندار بصره، عبدالله بن عباس نوشتند: با مردم به هنگام دیدار و در مجالس رسمی و در مقام داوری، گشاده‌رو باش و از خشم بپرهیز، که سبک‌مغزی به تحریک شیطان است. و بدان! آنچه تو را به خدا نزدیک می‌سازد، از آتش جهنم دور می‌کند و آنچه تو را از خدا دور می‌سازد، به آتش جهنم نزدیک می‌کند. (بخاراانوار، ج ۸: ۶۳۵). ایشان در سفارش‌نامه خویش به محمدبن ابی‌بکر، استاندار مصر می‌نویسند: نسبت به مردم متواضع باش، به آنها احترام کن، با روی خوش با آنان برخورد نما. در نگاه کردن چه کم و چه با دقت میان آنان فرق مگذار تا نیرومندان توقع اضافی پیدا نکنند و نیازمندان نسبت به عدالتی که اجرا می‌کنی مأیوس نشوند. (نهج‌البلاغه، نامه ۲۷: ۶۷۶)

سیزده تواضع و فروتنی: امام علی(ع) در نامه‌ای به یکی از استاندارانش که در سرزمین غیر اسلامی حکومت می‌کرد و با مردمی آتش‌پرست در رابطه بود، نوشت: مردم از خشونت و قساوت و تحقیر کردن و سنگدلی تو شکایت کردند. من درباره آنها اندیشیدم، نه آنان را شایسته نزدیک شدن یافتیم؛ زیرا که مشرکند و نه سزاوار قساوت و سنگدلی و بد رفتاری، بنابراین رفتاری میانه‌رو توأم با شدت و نرمش داشته باش. (بخاراانوار، ج ۸: ۵۸۳). وی به مالک اشتر نخعی می‌نویسد: قلب خود را با لباس رحم به زیردست، محبت و لطف به آنان ببوشان. از خطاها و اشتباه‌های مردم چشم‌پوشی کن. مواظب باش که در عظمت خدا به مسابقه نپردازی و به فکر همانند خدا شدن نیفتی که خدا تمام گردنکشان را ذلیل و خودپسندان را خوار گرداند. (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳: ۷۶۴-۷۶۳)

چهارده بی‌توجهی به لذتهای دنیوی: امام علی(ع) برای یکی از کارگزاران حکومتی نامه‌ای نوشتند که این مضمون است: به من رسیده است که تو دستت را به بیت‌المال دراز کرده‌ای! اگر این گزارش صحیح باشد، بند کفش

تو بیش از تو می‌ارزد (همان، نامه ۷۱: ۱۰۷۳). در جای دیگری می‌فرمایند: جان شما به بهشت می‌ارزد. مواظب باشید آن را به غیر بهشت نفروشید که ضرر خواهید کرد. (همان، حکمت ۴۴۸)

پانزدهم) عقل: از حضرت علی (ع) سؤال شد که عاقل و فرزانه را برای ما توصیف کن، فرمودند: عاقل کسی است که هر چیزی را در جای خودش می‌گذارد. دوباره سؤال شد که جاهل نابخرد را برای ما توصیف کن، فرمودند: توصیف کردم؛ یعنی جاهل کسی است که هر چیزی را جای خودش نمی‌گذارد. امام علی (ع) می‌فرمایند: سرمایه‌ای از عقل سودمندتر نیست و تنهایی‌ای ترسناک‌تر از خودبینی و عقلی چون دوراندیشی و بزرگواری‌ای چون تقوا و همنشینی چون اخلاق خوش و میراثی چون ادب و رهبری چون توفیق الهی و تجارتنی چون عمل صالح و سودی چون پاداش الهی نیست. (همان، حکمت ۱۱۳)

شانزدهم) نظم: حضرت علی (ع) در نامه‌ای به مالک اشتر، درباره‌ی نظم چنین فرمودند: کارها را آن چنان تنظیم کن که کار هر روز در همان روز انجام دهی و آن را به روز بعد موکول نکنی؛ زیرا برای هر روز کار خاصی هست که باید در همان ظرف معین واقع شود و تأخیر کار امروز به فردا و کار فردا به پس فردا، موجب تراکم کارها و در نتیجه، نارسایی دستگاه اجرایی و سرانجام، مایه‌ی نارضایتی مردم خواهد شد. (همان، نامه ۵۳: ۴۲۱-۴۰۳)

هفدهم) رسیدگی و رعایت حال محرومان: حضرت علی (ع) درباره‌ی رعایت حال محرومان می‌فرمایند: لازم است که به عامل رنج و محرومیت توجه و آن را برطرف کرد. رسیدگی به محرومان تنها به این نیست که آنان را مورد ترحم قرار داده، زندگی‌شان را از بیت‌المال تأمین کنیم؛ زیرا این کار یک کمک عاطفی است که با ترحم همراه است، نه با احترام به آنان، اما حرمت و کرامت محرومین در این است که به حقوق از دست رفته‌ی خود برسند. (همان)

ج) پیشینه‌ی تحقیق

فریدونی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی بین سطح هوش اخلاقی با سبک تدریس اعضای هیئت علمی دانشگاه پرداختند. در این تحقیق از دو پرسشنامه‌ی هوش اخلاقی لینیک و کیلی (۲۰۱۱) و نیز پرسشنامه‌ی سبک تدریس گراشا (۱۹۹۶) استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سطح هوش اخلاقی اساتید با نوع سبک تدریس آنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد هوش اخلاقی (درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی، بخشش) با نوع سبک تدریس آنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد و می‌توان سبک تدریس اساتید را از روی سطح هوش اخلاقی آنان پیش‌بینی کرد.

بهرامی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی تعیین و مقایسه سطح هوش اخلاقی هیئت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد پرداختند. این پژوهش به صورت مقطعی در سالهای ۹۰-۸۹ و از طریق پرسشنامه لنینیک و کیل انجام شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که اعضای هیئت علمی و کارکنان در سه مؤلفه درستکاری، بخشش و مسئولیت‌پذیری دارای وضعیت خیلی خوب بودند و در مؤلفه‌های دلسوزی نیز اعضای هیئت علمی و کارکنان، به ترتیب خیلی خوب و خوب تبیین شدند.

مختاری‌پور و کاظمی (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی و مقایسه رابطه بین هوش سازمانی با هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان پرداختند. ابزارهای این پژوهش نیمرخ هوش سازمانی آلبرشت^۱ با ۴۹ سؤال و مؤلفه هوش اخلاقی لنینیک و کیل با ۴۰ سؤال طراحی شده بود. نتایج بیانگر آن است که: بین مؤلفه‌های هوش سازمانی و هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

شیخی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی با تعهد سازمانی در مدیران مدارس متوسطه پرداختند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات در مورد هوش سازمانی از پرسشنامه آلبرشت، برای ارزیابی هوش اخلاقی از پرسشنامه لنینیک و کیل و برای ارزیابی تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و مایر استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش توصیفی، با استفاده از شاخصهای آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار و برای بخش استنتاج، تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد، طبق نظریه این تحقیق، بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه‌ای وجود دارد و بر این اساس، متغیرهای پیش‌بینی کننده هوش سازمانی و هوش اخلاقی به طور قابل توجهی منجر به پیش‌بینی تعهد سازمانی شده است.

نگاموک^۲ (۲۰۱۱) در تحقیقی به کشف هشت ویژگی اخلاقی دانشجویان کارشناسی پرداخت که عبارتند از: سعی و کوشش، صرفه‌جویی، صداقت، نظم و انضباط، ادب، پاکیزگی، وحدت و سخاوت. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش به اولویت‌بندی هشت ویژگی پرداخته شد که به ترتیب عبارتند از: ادب، سخاوت، صداقت، وحدت، پاکیزگی، انضباط، سعی و کوشش و صرفه‌جویی.

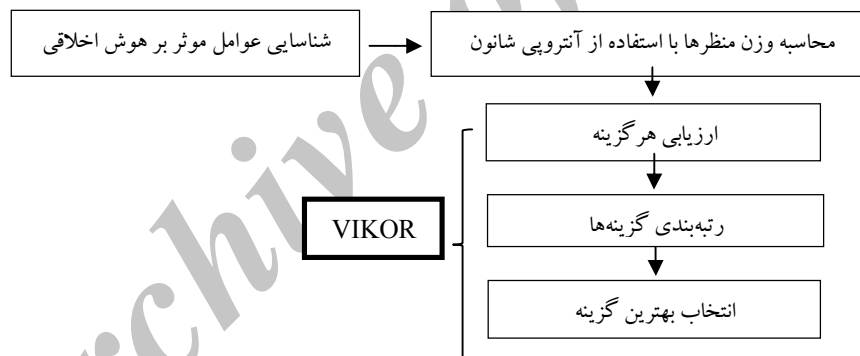
با توجه به اینکه به کارگیری نظرات بزرگان اسلام در شیوه مدیریت بخشهای مختلف، می‌تواند راهگشای بسیاری از مشکلات مدیریتی در کشور باشد، این پژوهش سعی بر شناسایی و اولویت‌بندی سنج‌های هوش اخلاقی طبق نصایح امام علی(ع) درباره ویژگی‌های مدیران دارد. بررسی‌ها و مطالعات دیگر محققان نشان داد تعدادی از سنج‌های هوش اخلاقی مشابه سنج‌های منتخب در نهج‌البلاغه است. لذا تمرکز مطالعه بر نهج‌البلاغه و تحقیق حاضر را بر سنج‌های اخلاقی نهج‌البلاغه متمرکز می‌کنیم. این پژوهش در نوع خود منحصر به فرد است؛ زیرا تاکنون پژوهشی این چنین صورت نگرفته است.

1. Albrecht
2. Ngammuk

(د) روش تحقیق

تحقیق حاضر از حیث هدف، کاربردی است. این پژوهش با رویکرد توصیفی - پیمایشی انجام می‌شود. هدف این تحقیق، شناسایی و رتبه‌بندی سنج‌های هوش اخلاقی در مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه است. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از روش‌های کتابخانه‌ای و پیمایشی استفاده شده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه روش ویکور و جامعه پاسخگویان، مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه یزد (۹۵ نفر) است. روش نمونه‌گیری تصادفی بوده و به منظور برآورد حجم نمونه نیز از فرمول کوکران استفاده شده است. بر این اساس و با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای ۰/۰۵، مقدار حجم نمونه ۷۶ نفر برآورد شد.

در این پژوهش به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر هوش اخلاقی با رویکرد نهج‌البلاغه، مبانی نظری و پیشینه تحقیق مورد بازنگری قرار گرفته و پس از مصاحبه با صاحب‌نظران (اساتید دانشگاهی)، ۴۵ عامل شناسایی شد، سپس پرسشنامه تحقیق بر اساس روش ویکور طراحی شد. برای تأیید محتوای پرسشنامه به تأیید خبرگان و کارشناسان رسید و در مرحله بعد از آزمون بارلت (۰.۶) استفاده شده است و نیز پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ با مقدار ۹۶ درصد مورد تأیید قرار گرفت. پس از آن از روش آنتروپی شانون، وزن مورد استفاده در روش ویکور محاسبه، سپس به اولویت‌بندی پرداخته شد. شکل ۱ چارچوب اجرایی تحقیق را نشان می‌دهد.



شکل ۱: چارچوب اجرایی پژوهش

(ه) یافته‌های پژوهش

در ادامه این مرحله، ابتدا تعداد ۴۵ سنجه مهم‌تر و کلیدی، از متون نهج‌البلاغه (به خصوص نامه ۵۲) استخراج شد و سپس بر اساس مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با صاحب‌نظران حوزه علوم انسانی، شناسایی و در شش گروه اخلاق (صفت ذاتی، اخلاق اکتسابی، برخورد فرد به فرد، عملکرد در جامعه، مدیریت محور و اخلاق اکتسابی در رفتار فرد به فرد) طبقه‌بندی شدند. (جدول ۱)

جدول ۱: سنج‌های هوش اخلاقی بارویکرد نهج‌البلاغه

صفت ذاتی	اخلاق اکتسابی	برخورد فرد به فرد	عملکرد در جامعه	مدیریت محور	اخلاق اکتسابی در رفتار فرد به فرد
۱. غلبه بر خشم	۱. دوراندیشی	۱. سکوت، در مواقع لزوم	۱. برقراری تساوی حقوق	۱. آبادسازی شهرها	۱. غلبه بر خشم
۲. دوری از خودبینی	۲. بردباری و تحمل	۲. آبادسازی شهرها	۲. شایسته‌سالاری	۲. دوری از اتلاف اموال	۲. عیب‌پوشی
۳. بردباری و تحمل	۳. دوری از غرور و تکبر	۳. دوری از اتلاف اموال	۳. ارج نهادن به سنت‌های نیکو	۳. عدالت در قضاوت، رعایت اعتدال	۳. پرهیز از امتیازخواهی
۴. واقع‌نگری	۴. هماهنگی علم و عمل	۴. عدالت در قضاوت، رعایت اعتدال	۴. مهربانی به زیردست	۴. سنجیده عمل کردن	۴. پرهیز از بدگمانی
۵. ترس از خدا	۵. تعادل در کارها	۵. سنجیده عمل کردن		۵. برقراری تساوی حقوق	۵. بردباری و تحمل
۶. پیروی از خدا	۶. دنیاشناسی	۶. برقراری تساوی حقوق		۶. شایسته‌سالاری	۶. عدالت در قضاوت، رعایت اعتدال
۷. یاری خواستن از خدا	۷. پرهیز از ستمکاری	۷. شایسته‌سالاری		۷. دیدگاه سیستمی	۷. برقراری تساوی حقوق
۸. حق‌گرایی	۸. عفو و بخشش	۸. هماهنگی علم و عمل		۸. بخشش خطاها	۸. پرهیز از ادعای بیجای علمی
۹. وقت‌شناسی	۹. خوش خلقی	۹. تعادل در کارها		۹. مهربانی به زیردست	۹. پرهیز از ستمکاری
۱۰. رازداری	۱۰. تواضع و فروتنی	۱۰. انصاف		۱۰. عفو و بخشش	۱۰. بخشش خطاها
	۱۱. مشورت و پرهیز از خودمحوری	۱۱. نماز به موقع		۱۱. مشورت و پرهیز از خودمحوری	۱۱. نیکوکاری
		۱۲. نیکوکاری		۱۲. مشورت با افراد آگاه	۱۲. مهربانی به زیردست
		۱۳. عفو و بخشش		۱۳. احترام به زیردستان	۱۳. عفو و بخشش
				۱۴. مردم‌گرایی	۱۴. همدلی کردن
				۱۵. مشورت با افراد آگاه	۱۵. رازداری
				۱۶. کیفر خیانتهکار	۱۶. مشورت و پرهیز از خودمحوری
				۱۶. انتخاب افراد لایق برای انجام کارها	۱۶. انتخاب افراد لایق برای کارها
				۱۷. احترام به زیردستان	۱۷. احترام به زیردستان
				۱۸. مشورت با افراد آگاه	۱۸. مشورت با افراد آگاه
				۱۹. کیفر خیانتهکار	۱۹. کیفر خیانتهکار
				۲۰. انتخاب افراد لایق برای کارها	۲۰. انتخاب افراد لایق برای کارها

سپس به منظور رتبه‌بندی سنج‌های مذکور از روش تصمیم‌گیری چندمعیاره^۱ که یکی از حوزه‌های تحقیق در عملیات و علوم مدیریت بوده و در طول دهه اخیر با توجه به نیازمندی‌های کاربردی گوناگون به سرعت توسعه یافته، استفاده شده است. روش‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره به سهولت کاربرد معروفند، با رویه‌های ترکیبی (چنانچه به درستی ترکیب شوند) می‌توانند این نقطه قوت را حفظ و منابع چندگانه‌ای از دانش و تجربه ایجاد کنند. (شی و همکاران، ۲۰۰۷)

روش ویکور

روش ویکور برای بهینه‌سازی مسائل چندمعیاره در سیستم‌های پیچیده معرفی شد (کاکار، ۱۹۸۵). این روش یک مجموعه رتبه‌بندی شده از گزینه‌های موجود را با توجه به شاخص‌های متضاد تعیین می‌کند. هدف اصلی روش ویکور، نزدیکی بیشتر به جواب ایده‌آل هر شاخص است؛ به طوری که رتبه‌بندی گزینه‌ها بر اساس این هدف صورت می‌گیرد (پریکاویک، ۱۹۹۸). روش ویکور ابزاری اثربخش در فرایند تصمیم‌گیری چندمعیاره است، به خصوص زمانی که تصمیم‌گیرنده (یا تصمیم‌گیرندگان) به دلیل عدم توان یا عدم شناخت نمی‌توانند اولویتشان را در آغاز

1. Multiple Criteria Decision Making (MCDM)
2. Shih & et al.
3. Kackar
4. Opricovic

طراحی یک سیستم بیان کنند (پریکاویک و تزنگ، ۲۰۰۴). جدول ۲، آنتروپی هر شاخص (E_j)، درجه انحراف (D_j) و وزن معیارها (W_j : مدیران آموزشی) را نشان می‌دهد.

جدول ۲: اوزان محاسبه شده از نظر شاخص صفت ذاتی

مدیران آموزشی	X1	X2	X3	X4	X40	X41	X42	X43
E_j	۰/۹۰۹۸۵	۰/۹۷۵۲	۰/۹۸۵۵	۰/۹۹۳۸	۰/۹۴۴۲	۰/۹۹۴۹	۰/۹۲۱۱	۰/۹۸۳۳
D_j	۰/۰۹۰۱	۰/۰۲۴۷	۰/۰۱۱۴۳	۰/۰۰۶۱۸	۰/۰۵۵۷۳	۰/۰۰۵	۰/۰۱۷	۰/۰۱۶۶۱
W_j	۰/۲۶۲	۰/۰۷۱	۰/۰۴۱	۰/۰۱۷	۰/۱۶۲	۰/۰۱۴	۰/۰۵۲	۰/۰۴۸

جدول ۳، مقادیر ایده آل مثبت و منفی هر مدیر را نشان می‌دهد.

جدول ۳: مقادیر ایده آل مثبت و منفی از نظر شاخص صفات ذاتی

مدیران آموزشی	X1	X2	X3	X4	...	X40	X41	X42	X43
f^+	۰/۳۵۹	۰/۳۹۹	۰/۳۲۲	۰/۳۲۶	۰/۴۵۴	۰/۳۵۷	۰/۳۴	۰/۳۳۴
f^-	۰/۱۴۳	۰/۲۳۹	۰/۲۵۷	۰/۱۹۶	...	۰/۱۶۱	۰/۲۸۵	۰/۲۰۴	۰/۲۶۷
$f^+ - f^-$	۰/۲۱۵	۰/۱۵۹	۰/۵۶۴	۰/۱۳۰	۰/۲۹۲	۰/۵۷۱	۰/۱۳۶	۰/۰۶۶

در این جدول علاوه بر مقادیر بهترین و بدترین برای هر مدیر و تفاوت این دو مقدار، برای نمونه از نظر شاخص درون فردی تعیین شده است. در ادامه مقادیر مطلوبیت، عدم اثر سنج، مقادیر روش ویکور و رتبه بندی در هر شاخص مشخص شده است.

جدول ۴: مقادیر مطلوبیت (s)، عدم اثر سنج (R)، مقادیر روش ویکور (Q) و رتبه بندی سنج‌های هوش اخلاقی از نظر شاخص صفت ذاتی

رتبه بندی	مقادیر روش ویکور (Q)	عدم اثر سنج (R)	مطلوبیت (S)	سنج‌های هوش اخلاقی از نظر شاخص صفت ذاتی
اول	۰	۰/۰۵۴	۰/۴۴	رازداری
دوم	۰/۱۷	۰/۰۸۷	۰/۶۳۳	وقت شناسی
سوم	۰/۱۹۴	۰/۰۸۷	۰/۶۸۴	حق گزایی
چهارم	۰/۲۱۸	۰/۰۸۷	۰/۷۳۴	یاری خواستن از خدا
پنجم	۰/۲۲۴	۰/۰۸۷	۰/۷۴۷	ترس از خدا
ششم	۰/۲۴۶	۰/۱۰۸	۰/۶۸۹	پیروی از خدا
هفتم	۰/۴۷۵	۰/۱۶۲	۰/۹۰۱	غلبه بر خشم
هشتم	۰/۶۰۸	۰/۱۶۲	۱/۱۸۴	بردباری و تحمل
نهم	۰/۷۵۹	۰/۱۶۲	۱/۵۰۶	دوری از خودبینی
دهم	۰/۹۲۳	۰/۲۶۲	۱/۳۴۳	واقع نگری

شناسایی و رتبه‌بندی سنجه‌های هوش اخلاقی ... ♦ ۸۹

با توجه به نتایج محاسبه شده از روش ویکور در شاخص صفت ذاتی، سنجه‌های «رازداری»، «وقت‌شناسی» و «حق‌گرایی» به ترتیب، رتبه‌های اول تا سوم و سنجه‌های «دوری از خودبینی» و «واقع‌نگری»، رتبه‌های آخر را به خود اختصاص می‌دهند.

جدول ۵: مقادیر مطلوبیت (S)، عدم اثر سنجه (R)، مقادیر روش ویکور (Q) و رتبه‌بندی سنجه‌های هوش اخلاقی از نظر شاخص اخلاق اکتسابی

رتبه بندی	مقادیر روش ویکور (Q)	عدم اثر سنجه (R)	مطلوبیت (S)	سنجه‌های هوش اخلاقی از نظر شاخص اخلاق اکتسابی
اول	۰	۰/۰۴۵	۰/۴۴۱	خوش خلقی
دوم	۰/۱۱	۰/۰۵۹	۰/۵۸۹	پرهیز از ستمکاری
سوم	۰/۴۳۲	۰/۱۰۰۶	۰/۹۹۷	دوری از غرور و تکبر
چهارم	۰/۴۴۲	۰/۰۹۸	۱/۰۶۶	دوراندیشی
پنجم	۰/۴۶۴	۰/۰۹۸	۱/۱۴۷	هماهنگی علم و عمل
ششم	۰/۴۸	۰/۰۹۸	۱/۲۲	عفو و بخشش
هفتم	۰/۴۸۸	۰/۰۹۶	۱/۲۸	تعادل در کارها
هشتم	۰/۴۹۹	۰/۰۹۸	۱/۲۷۶	مشورت و پرهیز از خودمحوری
نهم	۰/۵۴۱	۰/۱۰۰۶	۱/۳۹۴	تواضع و فروتنی
دهم	۰/۷۶۶	۰/۱۴۳	۱/۴۲	بردباری و تحمل
یازدهم	۰/۸۷	۰/۱۱۸	۲/۲۷۵	دنیا‌شناسی

نتایج محاسبه شده در شاخص اخلاق اکتسابی سنجه‌های «خوش‌خلقی»، «پرهیز از ستمکاری» و «دوری از غرور و تکبر» به ترتیب، رتبه‌های اول تا سوم و سنجه‌های «بردباری و تحمل» و «دنیا‌شناسی» رتبه‌های آخر را به خود اختصاص می‌دهند.

جدول ۶: مقادیر مطلوبیت (S)، عدم اثر سنجه (R)، مقادیر روش ویکور (Q) و رتبه بندی سنجه‌های هوش اخلاقی از نظر شاخص برخورد فرد به فرد

رتبه بندی	مقادیر روش ویکور (Q)	عدم اثر سنجه (R)	مطلوبیت (S)	سنجه‌ها هوش اخلاقی از نظر شاخص برخورد فرد به فرد
اول	۰/۰۱۴	۰/۰۴۹	۰/۱۱۳	عفو و بخشش
دوم	۰/۱۹۸	۰/۱۴۴	۰/۰۵۸	نیکو کاری
سوم	۰/۲۵	۰/۱۱	۰/۵۲۱	شایسته سالاری
چهارم	۰/۳۵۹	۰/۱۴۴	۰/۶۶۲	عدالت در قضاوت رعایت اعتدال
پنجم	۰/۴۱۳	۰/۱۴۴	۰/۸۶۴	تعادل در کارها
ششم	۰/۴۲۱	۰/۱۴۴	۰/۸۹۲	هماهنگی علم و عمل
هفتم	۰/۴۴۲	۰/۱۴۴	۰/۹۷۳	سنجیده عمل کردن
هشتم	۰/۵۰۶	۰/۱۴۴	۱/۲۱۲	نماز به موقع
نهم	۰/۵۶۹	۰/۱۴۴	۱/۴۴۸	سکوت، در مواقع لزوم
دهم	۰/۷۳۹	۰/۲۲	۱/۴۹۱	برقراری تساوی حقوق
یازدهم	۰/۷۸۴	۰/۲۸۸	۱/۱۲۲	انصاف
دوازدهم	۰/۸۶۱	۰/۲۸۸	۱/۴۱۳	دوری از اتلاف اموال
سیزدهم	۱	۰/۲۸۸	۱/۹۳	آبادسازی شهرها

نتایج محاسبه شده در شاخص برخورد فرد به فرد سنجه‌های «عفو و بخشش»، «نیکو کاری» و «شایسته سالاری» به ترتیب، رتبه‌های اول تا سوم و سنجه‌های «دوری از اتلاف اموال» و «آبادسازی شهرها» رتبه‌های آخر را به خود اختصاص می‌دهند.

جدول ۷: مقادیر مطلوبیت (S)، عدم اثر سنجه (R)، مقادیر روش ویکور (Q) و رتبه بندی سنجه‌های هوش اخلاقی از نظر شاخص عملکرد در جامعه

رتبه بندی	مقادیر روش ویکور (Q)	عدم اثر سنجه (R)	مطلوبیت (S)	سنجه‌ها هوش اخلاقی از نظر شاخص عملکرد در جامعه
اول	۰	۰/۰۵۸	۰/۲۲۱	ارج نهادن به سنتهای نیکو
دوم	۰/۳۴۴	۰/۱۶۲	۱/۰۶۹	مهربانی به زیردست
سوم	۰/۴۱۲	۰/۳۰۶	۰/۸۶	شایسته سالاری
چهارم	۱	۰/۶۱۳	۱/۹۱۴	برقراری تساوی حقوق

نتایج محاسبه شده در شاخص عملکرد در جامعه سنجه‌های «ارج نهادن به سنتهای نیکو»، «مهربانی به زیردست» و «شایسته سالاری» به ترتیب، رتبه‌های اول تا سوم را به خود اختصاص می‌دهند.

جدول ۸: مقادیر مطلوبیت (S)، عدم اثر سنجه (R)، مقادیر روش ویکور (Q) و رتبه‌بندی سنجه‌های هوش اخلاقی از نظر شاخص مدیریت محور

رتبه بندی	مقادیر روش ویکور (Q)	عدم اثر سنجه (R)	مطلوبیت (S)	سنجه‌ها هوش اخلاقی از نظر شاخص مدیریت محور
اول	۰	۰/۰۰۶	۰/۰۰۳	احترام به زیردستان
دوم	۰/۲۰۵	۰/۱۷۴	۰/۲۱۶	انتخاب افراد لایق برای انجام کارها
سوم	۰/۲۰۹	۰/۱۷۴	۰/۲۳۷	مشورت با افراد آگاه
چهارم	۰/۲۱۸	۰/۱۷۴	۰/۲۷۸	مشورت و پرهیز از خودمحوری
پنجم	۰/۲۳۷	۰/۱۷۴	۰/۳۶۷	کیفر خیاانتکار
ششم	۰/۲۸۱	۰/۱۷۴	۰/۵۶۸	شایسته‌سالاری
هفتم	۰/۴۲۷	۰/۲۶۸	۰/۸۷۹	عدالت در قضاوت- رعایت اعتدال
هشتم	۰/۴۴۶	۰/۲۶۸	۰/۹۲۱	مهربانی به زیردست
نهم	۰/۴۴۹	۰/۲۶۸	۰/۹۳۴	عفو و بخشش
دهم	۰/۵۴۷	۰/۲۶۸	۱/۳۸۷	سنجیده عمل کردن
یازدهم	۰/۵۶۱	۰/۲۶۸	۱/۴۵	مردم‌گرایی
دوازدهم	۰/۷۴۹	۰/۳۴۹	۱/۹۵۹	برقراری تساوی حقوق
سیزدهم	۰/۸۷۵	۰/۵۳۶	۱/۷۲۷	دیدگاه سیستمی داشتن
چهاردهم	۰/۸۸	۱/۵۳۶	۱/۷۵۳	دوری از اتلاف اموال
پانزدهم	۰/۸۹۳	۰/۵۳۶	۱/۸۱۱	بخشش خطاها
شانزدهم	۱	۰/۵۳۶	۲/۳۰۱	آبادسازی شهرها

نتایج محاسبه شده در شاخص مدیریت محور سنجه‌های «احترام به زیردستان»، «انتخاب افراد لایق برای انجام کارها» و «مشورت با افراد آگاه» به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم و سنجه‌های «بخشش خطاها» و «آبادسازی شهرها» رتبه‌های آخر را به خود اختصاص می‌دهند.

جدول ۹: مقادیر مطلوبیت (s)، عدم اثر سنج (R)، مقادیر روش ویکور (Q) و رتبه بندی سنج‌های هوش اخلاقی از نظر شاخص اخلاق اکتسابی در رفتار فرد با فرد

رتبه بندی	مقادیر روش ویکور (Q)	عدم اثر سنج (R)	مطلوبیت (S)	سنج‌ها هوش اخلاقی از نظر شاخص اخلاق اکتسابی در رفتار فرد با فرد
اول	۰	۰/۰۶	۰/۰۶	مهربانی به زیردست
دوم	۰/۰۸۲	۰/۰۶	۰/۲۵۷	انتخاب افراد لایق برای انجام کارها
سوم	۰/۱۱۹	۰/۰۶۳	۰/۲۹۶	غلبه بر خشم
چهارم	۰/۱۲۴	۰/۰۶۳	۰/۳۰۳	مشورت با افراد آگاه
پنجم	۰/۱۴۶	۰/۰۵۶	۰/۴۷۶	همدلی کردن
ششم	۰/۱۵۶	۰/۰۶۴	۰/۳۶۲	رازداری
هفتم	۰/۲۱	۰/۰۶۷	۰/۴۵۵	پرهیز از ستمکاری
هشتم	۰/۲۲۳	۰/۰۶۷	۰/۴۸۶	عدالت در قضاوت-رعایت اعتدال
نهم	۰/۲۳۸	۰/۰۶۳	۰/۵۷۹	بردباری و تحمل
دهم	۰/۳۱۴	۰/۰۶۷	۰/۷۰۴	احترام به زیردستان
یازدهم	۰/۳۱۵	۰/۰۶۴	۰/۷۴۴	عیب پوشی
دوازدهم	۰/۳۲۷	۰/۰۶۴	۰/۷۶۸	مشورت و پرهیز از خودمحوری
سیزدهم	۰/۳۳۴	۰/۰۶۷	۰/۷۵	نیکو کاری
چهاردهم	۰/۳۵۱	۰/۰۶۷	۰/۷۹۲	پرهیز از بدگمانی
پانزدهم	۰/۴۱	۰/۰۶۴	۰/۹۶۹	پرهیز از امتیاز خواهی
شانزدهم	۰/۴۳۵	۰/۰۶۴	۱/۰۳	کیفر خیاانتکار
هفدهم	۰/۷۰۷	۰/۱۲	۰/۴۷۶	عفو و بخشش
هجدهم	۰/۸۱۹	۰/۱۲۹	۰/۸۹	برقراری تساوی حقوق
نوزدهم	۰/۸۳۱	۰/۱۲۹	۰/۹۱۸	پرهیز از ادعای بی جای علمی
بیستم	۱	۰/۱۳۴	۱/۲۵۱	بخشش خطاها

نتایج محاسبه شده از روش ویکور در شاخص اخلاق اکتسابی در رفتار فرد با فرد سنج‌های «مهربانی به زیردست»، «انتخاب افراد لایق برای انجام کارها» و «غلبه بر خشم» به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم و سنج‌های «پرهیز از ادعای بیجای علمی» و «بخشش خطاها» رتبه‌های آخر را به خود اختصاص می‌دهند.

و) بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه در به کارگیری نظرات بزرگان اسلام در شیوه مدیریت بخش‌های مختلف می‌تواند راهگشای بسیاری از مشکلات مدیریتی در کشور باشد، در این پژوهش نیز سعی بر شناسایی و اولویت‌بندی سنج‌های هوش اخلاقی طبق نصایح امام علی(ع) درباره ویژگی‌های مدیران شد. در حالی که تاکنون پژوهشی این چنین صورت نگرفته است می‌توان این پژوهش را در نوع خود منحصر به فرد دانست. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد سنج‌های «ارزداری» در شاخص صفت ذاتی، «خوش خلقی» در شاخص اخلاق اکتسابی، «عفو و بخشش» در شاخص برخورد فرد به فرد، «ارج نهادن به سنت‌های نیکو» در شاخص عملکرد در جامعه، «احترام به زیردستان» در شاخص مدیریت محور، سنج‌های «مهربانی به زیردست» در شاخص اخلاق اکتسابی در رفتار فرد به فرد، رتبه‌های اول را به خود اختصاص می‌دهند. با توجه به اینکه سنج هوش اخلاقی از متون نهج البلاغه استخراج شده، در مقایسه با پژوهش محققان دیگر می‌توان گفت سنج‌های اخلاقی محققان از لحاظ مفهوم، جزئی از ویژگی‌های اخلاقی در نهج البلاغه نیز محسوب می‌شوند.

در پژوهش نگاموک(۲۰۱۱) به شناسایی هشت ویژگی اخلاقی دانشجویان کارشناسی پرداخته شد. این هشت ویژگی اخلاقی عبارتند از: سعی و کوشش، صرفه‌جویی، صداقت، نظم و انضباط، ادب، پاکیزگی، وحدت و سخاوت. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها، اولویت‌بندی هشت ویژگی به ترتیب عبارتند از: ادب، سخاوت، صداقت، وحدت، پاکیزگی، انضباط، سعی و کوشش و صرفه‌جویی. می‌توان چنین گفت که ویژگی‌های شناسایی شده توسط نگاموک، مفاهیم نزدیکی با تعدادی از سنج‌های شناسایی شده در پژوهش حاضر دارد.

در پژوهش فریدونی(۱۳۹۲) نیز به بررسی رابطه سطح هوش اخلاقی با سبک تدریس اعضای هیئت علمی دانشگاه پرداخته شده که نتایج این پژوهش نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار بین سطح هوش اخلاقی و سبک تدریس است. همچنین بین سنج‌های هوش اخلاقی(درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی، بخشش) با نوع سبک تدریس آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و می‌توان سبک تدریس اساتید را از روی سطح هوش اخلاقی آنان پیش‌بینی کرد. در این پژوهش، سنج بخشش با دو سنج هوش اخلاقی در پژوهش حاضر(عفو و بخشش، بخشش خطاها) مشابه و در شاخص اخلاق عملی فردی، سنج عفو و بخشش رتبه اول را به خود اختصاص داده است. همچنین در پژوهش مختاری‌پور و کاظمی(۱۳۸۹) رابطه هوش سازمانی و هوش اخلاقی در بین مدیران آموزشی و غیرآموزشی بررسی شد و نتایج، رابطه بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی را مثبت و معنادار نشان داد. در پژوهش حاضر علاوه بر رتبه‌بندی سنج‌های هوش اخلاقی، تأثیر دو عامل جمعیت‌شناختی(تحصیلات و میزان سابقه کار مدیران) بر سنج‌های هوش اخلاقی بررسی شد که نتایج نشان داد سابقه کار مدیران بر سنج‌های «ترس از خدا»، «حق‌گرایی» و «کیفر خیانتکار» تأثیرگذار بوده است.

با توجه به نتایج محاسبه شده از روش ویکور در شاخص درون‌فردی سنج‌های «رازداری»، «وقت‌شناسی» و «حق‌گرایی» در شاخص صفت ذاتی، «خوش‌خلقی»، «پرهیز از ستمکاری» و «دوری از غرور و تکبر» در شاخص اخلاق اکتسابی، «عفو و بخشش»، «نیکوکاری» و «شایسته‌سالاری» در شاخص برخورد فرد به فرد، «ارج نهادن به سنت‌های نیکو»، «مهربانی به زیردست» و «شایسته‌سالاری» در شاخص عملکرد در جامعه، «احترام به زیردستان»، «انتخاب افراد لایق برای انجام کارها» و «مشورت با افراد آگاه» در شاخص مدیریت محور و «مهربانی به زیردست»، «انتخاب افراد لایق برای انجام کارها» و «غلبه بر خشم» در شاخص اخلاق اکتسابی در رفتار فرد به فرد، به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم را به خود اختصاص می‌دهند. سنج‌های «دوری از خودبینی» و «واقع‌نگری» در شاخص صفت ذاتی، «بردباری و تحمل» و «دنیاشناسی» در شاخص اخلاق اکتسابی، «دوری از اتلاف اموال» و «آبادسازی شهرها» در شاخص برخورد فرد به فرد، «بخشش خطاها» و «آبادسازی شهرها» در شاخص مدیریت محور و «پرهیز از ادعای بیجای علمی» و «بخشش خطاها» در شاخص اخلاق اکتسابی در رفتار فرد به فرد، رتبه‌های آخر را به خود اختصاص می‌دهند.

با توجه به اینکه پژوهش حاضر در نوع خود جدید است، پیشنهاد می‌شود این رویکرد ادامه داشته و کارهای پژوهشی بیشتری با روش‌های دیگر (روش‌های اولویت‌بندی و فازی) انجام شود. می‌توان سنج‌های اخلاق اسلامی را بیشتر مد نظر قرار داد تا پشتوانه‌ای برای کارهای دیگر باشد و این پژوهش در سازمان‌های دیگر نیز صورت بگیرد.

منابع

- نهج البلاغه. ترجمه م. دشتی (۱۳۸۶). [پی‌جا]: پردیسان، ج ۳.
- بهرامی، م.ا. و همکاران (۱۳۹۱). «سطح هوش اخلاقی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد». *اخلاق و تاریخ پزشکی*، دوره پنجم، ش ۶: ۷۵-۸۸.
- سیادت، س؛ م. مختاری پور و الف. کاظمی (۱۳۸۸). «رابطه بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیر آموزشی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان؛ ۸۸-۱۳۸۷». *مجله مدیریت سلامت*، ش ۳۶ (۱۲): ۶۹-۶۱.
- صادقی، م. (۱۳۸۰). «بررسی سه دیدگاه (اخلاق مبتنی بر فضیلت، اخلاق مبتنی بر عمل و اخلاق مکمل)». *نامه مفید*، ش ۲۸.
- فتوحی قزوینی، ف. و ز. خزائی (۱۳۸۷). «ارزیابی اخلاقی دانشگاه مجازی». *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، دوره سوم، ش ۲-۱: ۱-۱۲.
- فریدونی، م.م. م. دهقانی و م. شیخ‌زاده (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین هوش اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه با شیوه تدریس آنان در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱». *مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، دوره یازدهم، ش ۱۱: ۸۶۲-۸۵۴.
- مختاری پور، م. و الف. کاظمی (۱۳۸۹). «بررسی و مقایسه رابطه بین هوش سازمانی با هوش اخلاقی مدیران آموزشی و غیر آموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان». *نامه آموزش عالی*، دوره جدید، سال سوم، ش ۱۲: ۵۱-۳۵.
- هس، مر، ای. تی. (۱۳۸۲). *اخلاق در مدیریت*. ترجمه سید محمد اعرابی و داوود ایزدی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- Bahrami, M.A. & et al. (2012). "Moral Intelligence Status of the Faculty Members and Staff of the Shahid Sadoughi University of Medical Sciences of yazd". *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 5(6): 75-88.
- Borba, M. (2005). *The Step-by-Step Plan to Building Moral Intelligence, Nurturing Kids Heart & Souls*, National Educator Award, National Council of Self-Esteem. Jossey-Bass.
- Buckley, M.R.D.; D. Beu & D.D. Frink (2001). "Ethical Issues in Human Resources Systems". *Human Resource Management Review*, 11(15): 11-29.
- Daft, Richard L. (1992). *Organization Theory and Design*. New York: West Publishing Company.
- Dashti, M. (2007). *Nahjalbalaghe*. Publications Pardisan.
- Davis, K. & T. Donaldson (1990). "Business Ethics". *Management Decision*, 28 (6): 23-24.
- Fereydooni, M.; M. Dehghani & M. Sheikhzadeh (2013). "The Relationship between Moral Intelligence Ordinary Members of their Teaching in the Academic Year 2012-13 Urmia University". *Journal of Urmia Nursing & Midwifery Faculty*, 11(11): 862-854.
- Fotoohi Qazvini, F. & Z. Khazaiee (2008). "The Moral Evaluation of Virtual University". *Journal of Ethics in Science & Technology*, 3(1,2): 1-12.
- HessMer, A.T. (2003). "Ethics in Management". Translate S.M Arabi & D. Izadi. Tehran: Office of Cultural Researches.
- Kackar, R.N. (1985). "Off-Line Quality Control, Parameter Design and the Taguchi Method". *Journal of Quality Technology*. 17: 176-188.
- Lau, H.C. & M.A. Idris (2005). "Soft Foundations of the Critical Success Factors Ontqm Implementation in Malaysia". *TQM Magazine*, 13(4): 515-552.

- Lennick, D. & F. Kiel (2005). **Moral Intelligence: the Key to Enhancing Business Performance and Leadership Success** Warton School Publishing. An Imprint of Pearson Education.
- Mokhtaripour, M. & A. Kazeemi (2010). “**Studied and Compared the Relationship between Organizational Intelligence and Moral Intelligence Training Managers and Non-Public Universities of Isfahan**”. *Higher Education Letter*, New Course, 3(12): 35-51.
- Ngammuk, Patariya (2011). **A Study of 8 Fundamental Moral Characteristics among Thai Undergraduate Students**. Hawaii International Conference on Education 9th Annual Conference January 4-7.
- Opricovic, S. (1998). **Multi-Criteria Optimization of Civil Engineering Systems**. Faculty of Civil Engineering, Belgrade.
- Opricovic, S. & GH. Tzeng (2004). “**Compromise Solution by MCDM Methods: A Comparative Analysis of VIKOR and TOPSIS**”. *European Journal of Operational Research*. 156: 445-455.
- Sadeghi, M. (2001). “**Investigating of Three Perspectives (Ethics based on Virtue, Ethics based on Practice and Supplement Ethics)**”. *Useful Letter*, 28.
- Sheikhi Fini, A.; E. Zarei & M. Abedini (2013). “**Review the Relationship between Organizational Intelligence and Moral Intelligence with Organizational Commitment of High School Managers**”. *Journal of Life Science and Biomedicine*, P. 404-408.
- Shih, H.Sh.; H.J. Shyur & E.S. Lee (2007). “**An Extension of TOPSIS for Group Decision Making**”. *Mathematical and Computer Modelling*, 45: 801-813.
- Siadat, S.; I. kazemi & M. Mokhtaripour (2009). “**Relationship between Moral Intelligence and the Team Leadership in Administrators from Faculty Members, Point of View at the Medical Sciences University of Isfahan 2008-2009**”. *Journal of Health Administration*, 12(36): 61-69.
- Vincent, di Norcia (2003). “**Moral Intelligence**”. available at: <http://dinorcia.net/moral.intelligence.php>.



Archives