

## Moral intelligence in the university: non-academic staff

Esmail. Jafari<sup>1</sup>, Somaye. Rahimi<sup>2\*</sup>, Maryam. Sadolah<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Associate Professor, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

<sup>2</sup> PhD in Higher Education, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

<sup>3</sup> Master's Student in Human Resources Education and Improvement, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

\* Corresponding author email address: So\_Rahimi@sbu.ac.ir

### Article Info

#### Article type:

Original Research

#### How to cite this article:

Jafari, E., Rahimi, S., & Sadolah, M. (2025). Moral intelligence in the university: non-academic staff. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 31(1), 135-152.



© 2025 the authors. Published by Institute for Research and Planning in Higher Education (IRPHE), Tehran, Iran. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License.

### ABSTRACT

Moral intelligence means the capacity and ability to understand right from wrong, having strong moral beliefs and acting on them and behaving in the right direction. The purpose of the present study is to determine the level of moral intelligence of non-academic staff of Shahid Beheshti University. The mentioned research is a research with a descriptive-analytical quantitative approach. The research community included non-academic staff of Shahid Beheshti University's education units, 87 of whom were randomly sampled and included in the study. The data in question were collected through the Lennick and kiel questionnaire and analyzed using Spss version 16 software. Based on the findings of the research, the level of moral intelligence of the non-academic staff in the education units of Shahid Beheshti University is higher than the average and at a high level from their point of view. Also, the honesty component has the highest average rating, on the other hand, the ability to forgive others' mistakes has the lowest average rating. The desired level of moral intelligence of the staff of education units in the university can lead to the effective role of the university in the moral development of students and, consequently, human resources at the community level.

**Keywords:** moral intelligence, university, staff, non-academic.



## هوش اخلاقی در دانشگاه: کارکنان غیر هیئت علمی

اسماعیل جعفری<sup>۱</sup>، سمیه رحیمی<sup>۲</sup>، مریم سعداله<sup>۳</sup>

۱. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

۲. دکتری آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

\*ایمیل نویسنده مسئول: So\_Rahimi@sbu.ac.ir

### اطلاعات مقاله

### چکیده

### نوع مقاله

پژوهشی اصیل

### نحوه استناد به این مقاله:

جعفری، اسماعیل، رحیمی، سمیه، و سعداله، مریم. (۱۴۰۴). هوش اخلاقی در دانشگاه: کارکنان غیر هیئت علمی. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۳۱(۱)، ۱۵۲-۱۳۵.



© ۱۴۰۴ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY 4.0) صورت گرفته است.

هوش اخلاقی به معنای ظرفیت و توانایی درک درست از نادرست، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن‌ها و رفتار در جهت صحیح و درست است. هدف پژوهش حاضر تعیین سطح هوش اخلاقی اعضای غیر هیئت علمی واحدهای آموزش دانشگاه شهید بهشتی بود. پژوهش مذکور، پژوهشی با رویکرد کمی از نوع پیمایشی است. جامعه‌ی پژوهش اعضای غیر هیئت علمی واحدهای آموزش دانشگاه شهید بهشتی بودند که تعداد ۸۷ نفر از آن‌ها به روش تصادفی- ساده نمونه‌گیری و وارد پژوهش شدند. داده‌های مد نظر از طریق پرسشنامه لنینک و کیل (Lennick & Kiel) جمع‌آوری و با استفاده از نرم‌افزار Spss نسخه ۱۶ تجزیه و تحلیل شدند. بر اساس یافته‌های پژوهش، سطح هوش اخلاقی کارکنان غیر هیئت علمی در واحدهای آموزش دانشگاه شهید بهشتی از دیدگاه آنان بالاتر از میانگین و در سطح بالایی ارزیابی شده است. همچنین، مؤلفه راستگویی بیشترین میانگین رتبه را داشته است؛ در مقابل، توانایی در بخش اشتباهات دیگران دارای کمترین میانگین رتبه بوده است. مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی، عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باورها، وفای به عهد، فعالانه علاقه‌مند بودن به دیگران، استقامت و پافشاری برای حق، اقرار به اشتباهات و شکست‌ها، توانایی در قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران و توانایی در بخش اشتباهات خود به ترتیب کمترین میانگین رتبه را به خود اختصاص دادند. در متغیرهای دموگرافیک (جنسیت، سابقه خدمت، پست سازمانی، واحد سازمانی، سن و مدرک تحصیلی) نیز رابطه معناداری با سطح هوش اخلاقی کارکنان آموزشی دانشگاه شهید بهشتی مشاهده نشد. سطح مطلوب هوش اخلاقی کارکنان واحدهای آموزش در دانشگاه می‌تواند به ایفای مؤثر نقش دانشگاه در توسعه‌ی اخلاقی دانشجویان و به تبع نیروی انسانی در سطح جامعه منجر شود. در حقیقت می‌توان از طریق طرح‌های تشویقی رفتار مبتنی بر اخلاق در سیستم دانشگاه، وضعیت موجود و آینده را بهبود بخشید.

**کلیدواژگان:** هوش اخلاقی، دانشگاه، کارکنان غیر هیئت علمی، رویکرد کمی.

## مقدمه

دانشگاه از جمله مهم‌ترین مجموعه‌های انسانی در هر جامعه است. هر چند مهم‌ترین وظیفه آموزش عالی، آموزش دانش و مهارت در سطح پیشرفته و حرفه‌ای است، اما علاوه بر وظیفه انتقال دانش و مهارت، وظایف دیگری که دارای ارزش اجتماعی هستند نیز جزو وظایف دانشگاه ذکر شده است. وظایف زمانی دارای ارزش اجتماعی می‌باشند که تا حدود زیادی با اصول اخلاقی همراه باشند. اصول اخلاقی شامل مجموعه‌ای از اصل‌ها است که اغلب به عنوان منشوری برای راهنمایی و هدایت به کار می‌رود (Arasteh & Jahed, 2011). اخلاق‌مندی به عنوان سرمایه‌ای راهبردی برای مجموعه‌های انسانی مورد توجه است و پیش شرط زندگی اجتماعی کارآمد می‌باشد (Beheshti Far et al., 2011). اما همین اخلاق‌مندی نیاز به یک توانایی ادراکی و ارتباطی تحت عنوان هوش (Beheshti Far et al., 2011) دارد. هوشی که بتواند باید و نباید، درست و نادرست را در تصمیمات و انجام وظایف تمیز دهد.

اصطلاح هوش اخلاقی اولین بار در سال ۲۰۰۵ توسط بوربا<sup>۱</sup> وارد عرصه روان‌شناسی شد. بوربا هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی درک درست از نادرست، قرار دادن رفتارهای خود در مسیر درست و پرهیز از رفتارهای اشتباه می‌داند (Siadat et al., 2009). هوش اخلاقی در بر گیرنده آن دسته از اصول اجتماعی است که تعیین می‌کند انسانها در رابطه با دیگر مردم چگونه باید رفتار کنند. از نظر روانشناسان، این اصول مشتمل بر سه جنبه اساسی شناختی، عاطفی و رفتاری است که تبیین و چگونگی روابط آن‌ها با یکدیگر و تأثیرشان در فرایند درونی سازی، محور بحث‌های روانشناختی است (Gol Mohammadian et al., 2014). هوش اخلاقی بیانگر آن است که در روابط اجتماعی چه عملی مناسب و چه عملی نامناسب است، فرد احساسات دیگران را درک کند، با دیگران همدلی نماید و مسئولیت کارهای خویش را بپذیرد. هوش اخلاقی هوشی است که قواعد پویا و پایدار را ساختاردهی می‌کند و فعالیت فرد را در محیط‌شناسایی می‌کند. هوش اخلاقی ظرفیت خود را با اضافه کردن ارزش و نفوذ خود بر محیط و دیگران و نیز مدیریت زمان خود مشخص می‌سازد. هوش اخلاقی نشان دهنده ظرفیت ذهنی انسان برای تعیین اینکه چگونه اصول جهان شمول انسانی را به ارزش‌ها، اهداف و اقدامات خود مرتبط نماید، می‌باشد. همچنین هوش اخلاقی نشان دهنده اشتیاق و توانایی فرد برای قرار دادن معیارهایی برتر و فراتر از منافع خود و حتی موضوعاتی نظیر اثربخشی در کانون واکنش‌های فردی است (Beheshti Far et al., 2011).

هوش اخلاقی دارای ابعاد مختلفی است. لنیک و کیل (Lennick & Kiel, 2011) معتقدند که هوش اخلاقی دارای چهار بعد اصلی و ۱۰ بعد زیر مجموعه یا شایستگی است. ابعاد اصلی عبارتند از:

۱. درستکاری<sup>۲</sup> (صداقت): انجام آنچه که درست است، نه تنها برای خود، بلکه برای دیگران. به عبارت دیگر درستکاری یعنی ایجاد هماهنگی بین آنچه که به آن باور داریم و آنچه که به آن عمل می‌کنیم، انجام آنچه که می‌دانیم درست است و گفتن حرف راست در تمام زمان‌ها.
۲. مسئولیت‌پذیری<sup>۳</sup>: پاسخگو بودن در برابر اعمال و پیامدهای ناشی از اقدامات. کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، مسئولیت اعمال و پیامدهای آن اعمال، همچنین اشتباهات و شکست‌های خود را نیز می‌پذیرد.
۳. دلسوزی<sup>۴</sup>: 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.

<sup>۱</sup>-Borba

<sup>۲</sup>- Integrity

<sup>۳</sup>-Responsibility

<sup>۴</sup>- Compassion

۴. بخشش<sup>۱</sup> (گذشت): بخشش یعنی آگاهی از عیب‌های خود و تحمل خطاهای دیگران.

همچنین، هوش اخلاقی علاوه بر چهار بُعد (شایستگی) اصلی دارای ده زیر شایستگی شامل عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باور؛ راستگویی؛ استقامت و پافشاری برای حق؛ وفای به عهد؛ مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی؛ اقرار به اشتباهات و شکست‌ها؛ قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران؛ فعالانه علاقمند بودن به دیگران؛ توانایی در بخشش اشتباهات خود و توانایی در بخشش اشتباهات دیگران است (Eslamian & Zare, 2019). برخورداری کارکنان از هوش اخلاقی می‌تواند مزایای بسیاری برای دانشگاه و خود افراد داشته باشد. همانطور که پژوهش‌های Siadat, Mokhtaripour, and Kazemi (2009) و Fadi Elahi Qomshi, and Karimian, (2016) چنین مزیت‌هایی را در سیستم‌های دیگر مطرح کردند. مزیت‌هایی چون: توجه به منافع ذینفعان، افزایش سود و مزیت رقابتی، افزایش تنوع طلبی نیروی کار، کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان و افزایش مشروعیت سازمان (Fadi Elahi Qomshi & Karimian, 2016; Siadat et al., 2009). بنابراین از آنجایی که دانشگاه کارکرد سیستمی دارد (Yamani Dozi Surkhabi, 2011)، چنین مزیت‌هایی می‌تواند در برخورداری هوش اخلاقی کارکنانش مطرح باشد. چرا که رعایت اخلاق در ارائه خدمات به ذی‌نفعان توسط برخی از اجزاء (کارکنان غیر هیئت علمی) در سیستم دانشگاه می‌تواند طبق اصل هولوغراماتیک (تاثیر کل بر جزء و تاثیر جزء بر کل) کیفیت دانشگاهی را متاثر سازد (Yamani Dozi Surkhabi, 2011). کیفیتی که جامعه را به نحو دیگری شکل خواهد داد. شهروندانی هنجارمدار، نیروی انسانی متعهد و دلسوز خروجی سیستم با کیفیت دانشگاهی خواهند بود.

به علاوه، سطح مطلوب چنین هوشی (اخلاقی) می‌تواند بسیاری از رفتارها و اقدامات نیروی انسانی در هر سیستمی را به طور مناسب و شایسته متعادل نماید. در محیط دانشگاه و جامعه اعضای هیئت علمی و کارکنان می‌تواند به سلامت محیط آکادمیک و توسعه اخلاقی دانشجویان منجر گردد (Abbasi et al., 2016). در همین راستا، انتقال و ترویج ارزش‌های اخلاقی و فرهنگی، شکوفاتر کردن تواناییهای فردی و اجتماعی و کمک به رشد شخصیتی، عاطفی، رفتاری و فکری را می‌توان از جمله سایر وظایف مهم دانشگاه‌ها دانست (Bahrami et al., 2011). دانشگاه‌ها بیش از سایر سازمان‌ها با نیروی انسانی در ارتباط و عهده‌دار تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص می‌باشند. همین امر، توجه به نقش دانشگاه‌ها در توسعه انسانی هر کشور، وجود یک فضای اخلاقی و ارزشی در دانشگاه‌ها را به عنوان یک بستر مناسب برای پرورش انسانها ضروری می‌نماید (Abbasi et al., 2016). بنابراین دانشگاه نیازمند فضایی است که در آن کارکنان (اعضای غیر هیئت علمی)، اعضای هیئت علمی، مدیران و دانشجویان؛ افرادی مسئولیت‌پذیر، دلسوز، درستکار و به طور کلی اخلاقی بار آیند و با تکیه بر انرژی درونی خود و با تلاش، از شکست نهراسند و آن را پلی برای رسیدن به پیروزی بدانند. باید باور داشت مدیران، معاونین و کارشناسان در بخش‌های مختلف دانشگاه از جمله، معاونت‌ها، دانشکده‌ها، پژوهشکده‌ها و سایر واحدها مسئولیت اداری دانشگاه را به عهده دارند، و شاید بتوان گفت اولین کسانی هستند که با رفتار، گفتار و کردار خود اصول اخلاقی را در سازمان رواج می‌دهند و تأثیر بسزایی بر اعمال یکدیگر دارند (Shahbazi & Rahgozar, 2017). چرا که اعضای هیئت علمی جدید استخدام و دانشجویان جدید و ورودی اولین برخورد با کنشگران دانشگاه را در فرآیند ثبت نام و جامعه‌پذیری خویش با کارکنان در سیستم دانشگاه خواهند داشت. کارکنانی که با سطح هوش اخلاقی بالا، کاردرست را درست انجام می‌دهند و اعمال آن‌ها پیوسته با ارزش‌ها و عقایدشان هماهنگ است. همانطور که سطح هوش اخلاقی کارکنان در بافت‌های مختلف دانشگاهی در پژوهش‌های متعددی طبق جدول شماره (۱) گزارش شده است.

<sup>۱</sup>- Forgiveness



جدول ۱

خلاصه پژوهش‌های بررسی شده در زمینه هوش اخلاقی

ردیف	نویسندگان و سال پژوهش	بافت پژوهش	نتایج
۱	Azdi & Abdi (۲۰۲۲)	کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه	اثر مستقیم هوش اخلاقی بر سازگاری شغلی و سلامت سازمانی
۲	Hashemi, Salehi Inran & Mohammadian (۲۰۲۲)	کارکنان دانشگاه مازندران	رابطه مثبت هوش اخلاقی و عملکرد شغلی
۳	Boal hosni, Grawand & Ghafari (۲۰۲۲)	کارکنان دانشگاه‌های شهرستان درود	تأثیر مثبت هوش اخلاقی بر تعهد سازمانی
۴	Noural dini & Farjam (۲۰۲۱)	کارکنان دانشگاه پیام نور استان هرمزگان	تأثیر مثبت، مستقیم و معنادار مسئولیت پذیری و هوش اخلاقی را بر کیفیت زندگی و سلامت نظام اداری
۵	Sarafraz (۲۰۱۹)	کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل	تأثیر مثبت هوش اخلاقی بر سبک زندگی اسلامی کارکنان
۶	Nari nani & Karanati (۲۰۱۹)	کارکنان سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران	تأثیر معناداری قوی هوش اخلاقی بر وجدان کاری
۷	Motlagh, Nobahar & Rai esdana (۲۰۲۰)	پرستاران بخش اورژانس مراکز آموزشی- درمانی سمنان	ارتباط معنادار و مثبت هوش اخلاقی پرستاران با رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی سازمانی است.
۸	Khosravani, Khosravani, Borhani & Mhsenpour (۲۰۲۰)	پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر اراک	ارتباط مثبت و معنادار بین هوش اخلاقی و تعهد سازمانی.
۹	Nouhi Bezanjani, Manzari, Salajeghe & Sheikhi (۲۰۱۹)	پرستاران بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی کرمان	ارتباط مثبت و معنادار بین هوش اخلاقی و رهبری اصیل
۱۰	Eslani an & Zare (۲۰۱۹)	اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی دانشجویان	رابطه مثبت و مستقیمی بین هوش اخلاقی و سبک تدریس
۱۱	Mhammadi, Youzbashi & Eskandar (۲۰۲۳)	اعضای هیئت علمی دانشگاه امیر کبیر	نقش مؤثر سطح مطلوب هوش اخلاقی و هوش فرهنگی رهبران و اعضای هیئت علمی دانشگاهی بر خودآگاهی و ایجاد فضای اعتماد و تعامل در دانشگاهها به عنوان محیط‌های چند فرهنگی
۱۲	Melai & Mostafavi (۲۰۱۷)	مدیران و کارکنان دانشگاه‌های دولتی غیر پزشکی استان قم	اثرگذاری هوش اخلاقی مدیران دانشگاهی به صورت مستقیم و هم از طریق ارتقای سرمایه اجتماعی سازمانی در محیط دانشگاهی بر رضایت شغلی کارکنان
۱۳	Abbasi, Rafiei & Babashahi (۲۰۱۶)	کارکنان کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان کرمانشاه	ارتباط معنی‌دار و مستقیم هوش اخلاقی و هوش هیجانی با رفتار اخلاقی کارکنان.
۱۴	Alizadeh (۲۰۱۷)	کارکنان دانشگاه‌های شهر بیجار	رابطه مثبت و معنادار بین دینداری و هوش اخلاقی.
۱۵	Rafiei, Khorsandi & Abbasi (۲۰۱۷)	کارکنان بخش اورژانس بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی زنجان	ارتباط معنادار و معکوس بین هوش اخلاقی کارکنان با حریم خصوصی فیزیکی بیماران
۱۶	Kalantari, Varjoshani, Hani fi & Falah (۲۰۲۰)	پرستاران در بیمارستان های گیلان	سطح هوش اخلاقی پرستاران در سطح متوسط قرار داشت.
۱۷	Majidi, Kouchakzadeh, Safarnohammadi & Leyli (۲۰۱۸)	کارکنان و اعضای هیئت علمی پردیس ابوریحان دانشگاه تهران	رابطه مثبت و معنادار هوش اخلاقی و همه مؤلفه‌های آن (درستکاری، دلسوزی، مسئولیت پذیری و گذشت) با رفتار شهروندی سازمانی.
۱۸	Ardestani & Rezghi shirsavar (۲۰۱۹)	مدیران دانشگاه آزاد اسلامی قم	رابطه مثبت هوش اخلاقی و ابعاد اعتماد آفرینی
۱۹	Fadl Elahi Qonshi et al (۲۰۱۶)	کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی	رابطه مثبت و مستقیم بین هوش اخلاقی و تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی
۲۰	Shahbazi and Rahgozar (۲۰۱۷)	مروودشت	





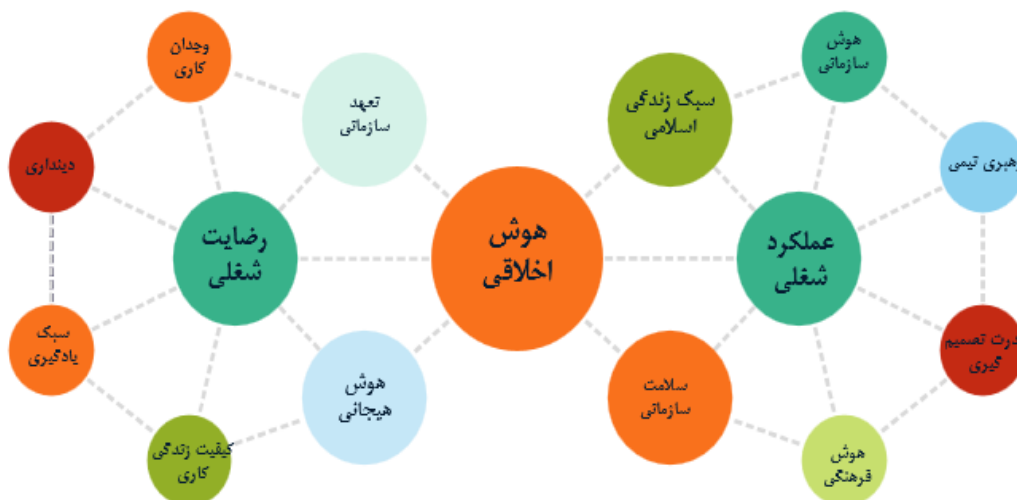
تاثیر مثبت مؤلفه‌های هوش اخلاقی بر سلامت سازمانی	کارکنان مرکز سنجش و پذیرش دانشگاه آزاد اسلامی	Shah Mohammadi, Aslani & Iragi h (۲۰۱۶)	۲۱
تأثیرگذاری کیفیت ابعاد هوش اخلاقی به عنوان سازه اساسی در تقویت جامعه سالم و اخلاقی.	مطالعه ماهیت و ضرورت هوش اخلاقی به طور کلی	Gol Mohammadi an et al (۲۰۱۴)	۲۲
رابطه مثبت و معنادار تمام ابعاد هوش اخلاقی با اعتمادسازی کارکنان.	کارکنان دانشگاه جامع علمی کاربردی شیراز	Ghorbani &Ghal tash (۲۰۱۴)	۲۳
متاثر بودن بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان از ارزش‌های اخلاقی.	کارکنان سازمانها	Hossei ni (۲۰۱۳)	۲۴
رعایت هنجارها و ارزش‌های اخلاقی توسط دانشجویان در دانشگاه وضعیت خوبی دارد. اما همین مورد در محیط آموزشی در سطح متوسط بوده است.	دانشجویان	Marj aei (۲۰۱۶)	۲۵
سطح مطلوب هوش اخلاقی اعضای هیأت علمی و کارکنان می‌تواند منجر به ایفای مؤثر نقش دانشگاه در توسعه‌ی اخلاقی دانشجویان گردد.	اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد	Bahrami et al (۲۰۱۱)	۲۶
رابطه مثبت و معنادار هوش اخلاقی و هوش سازمانی با رهبری تیمی	مدیران آموزشی و غیر آموزشی دانشگاه‌های دولتی اصفهان	Si adat, Mokht ari pour, and Kazemi (۲۰۰۹)	۲۷
سطح هوش اخلاقی کارکنان بالاتر از حد متوسط قرار داشت.	کارکنان کتابخانه دانشگاه علوم پزشکی بوعلی سینا کرمانشاه	Nobahar &Nobahar (۲۰۱۳)	۲۸
نقاط قوت و ضعف پژوهش‌های انجام شده:			جمع
نقاط قوت پژوهش‌های حاضر را می‌توان در بررسی مؤلفه‌های متعدد سازمانی (دانشگاه) در کنار هوش اخلاقی دانست. اینکه در نتایج پژوهش‌های هوش اخلاقی و وضعیت کارکنان غیر هیئت علمی در دانشگاه شاخص‌هایی مد نظر قرار گرفته است که بیانگر کیفیت نظام دانشگاهی است. سرمایه اجتماعی به عنوان یکی از شاخص‌های مورد بررسی در مقابل هوش اخلاقی نشان دهنده تاثیرات مثبت و سازنده هوش اخلاقی بر کیفیت سرمایه اجتماعی دانشگاهی است. همچنین روابط و تاثیرات هوش اخلاقی با مؤلفه‌هایی چون سازگاری شغلی، سلامت سازمانی، عملکرد شغلی، تعهد سازمانی، مسئولیت پذیری، کیفیت زندگی، سلامت نظام اداری، سبک زندگی اسلامی و... در سیستم دانشگاهی نشان دهنده اهمیت هوش اخلاقی در فرآیندها و جریانات اداری- علمی دانشگاه است.			بندی
اما اگر به نقطه ضعف پژوهش‌های حاضر بتوان اشاره کرد اینک اکثر پژوهش‌ها با رویکرد کمی و از نوع رابطه سنجی و تاثیری هستند که مولفه هوش اخلاقی را در دانشگاه بررسی کردند. در حقیقت چنین مؤلفه‌های نیاز به بررسی کیفی در نظام دانشگاهی دارد تا بتوان ابعاد قابل اهمیت و تامل دیگری از مولفه هوش اخلاقی را در نظام دانشگاهی مشاهده کرد.			

اهمیت توجه به چنین هوشی در بافت دانشگاه‌ها قابل توجه است. در حقیقت، در اکثر دانشگاه‌های کشور؛ پزشکی و غیر پزشکی اهمیت پرداختن به هوش اخلاقی قابل تامل است. طبق شکل شماره (۱)، با بررسی بخش پیشینه پژوهش و ارتباط هوش اخلاقی با مؤلفه‌های متعدد سیستمی و فردی از جمله؛ عملکرد شغلی، تعهد سازمانی، کیفیت زندگی کاری، سلامت سازمانی، سبک زندگی اسلامی، دینداری، وجدان کاری، سبک تدریس، هوش فرهنگی، هوش هیجانی، هوش سازمانی، اعتماد آفرینی، اعتماد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، رهبری تیمی و قدرت تصمیم‌گیری؛ ارتباط مثبت و تاثیرگذار مولفه هوش اخلاقی با تک تک مؤلفه‌های ذکر شده نشان داده شد. همین امر ضرورت توجه و آگاهی نسبت به سطح برخورداری کارکنان دانشگاه از هوش اخلاقی را می‌طلبد. اینکه بدانیم کارکنان در بخش‌های مختلف دانشگاهی؛ معاونت‌ها، دانشکده‌ها و پژوهشکده‌ها، مراکز تحقیقاتی، کتابخانه‌ها و... از چه میزان هوش اخلاقی برخوردار هستند. در بین معاونت‌های کلیدی دانشگاه، معاونت آموزشی نقش حساسی را در برخورد با اعضای هیئت علمی و دانشجویان خواهند داشت. آن‌ها علاوه بر شایستگی‌های فنی، باید دارای ویژگی‌های ذهنی و عاطفی مناسب و برخوردار از ارزش‌های اخلاقی مطلوب باشند. تا بتوانند در بازه‌های زمانی

متنوع در طول سال تحصیلی همراه دانشجویان جدید و قدیمی و اعضای هیئت علمی باشند. بنابراین آگاهی از میزان برخورداری کارکنان معاونت آموزشی از توانمندی‌های اخلاقی می‌تواند قابل اهمیت باشد.

### شکل ۱

تاثیر سطح هوش اخلاقی کارکنان در دانشگاه بر مؤلفه‌های متعدد سازمانی (برگرفته از پیشینه پژوهش)



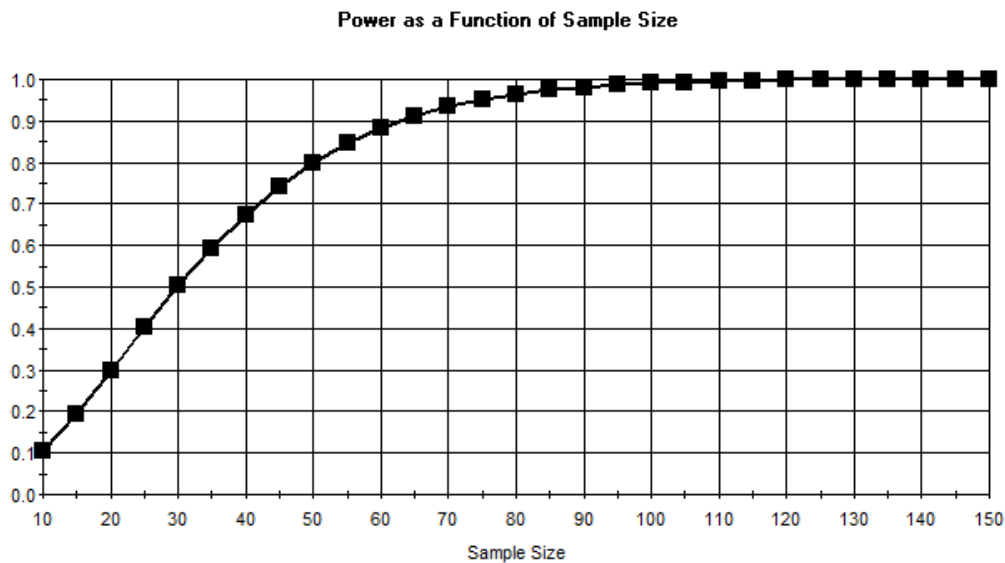
به همین دلیل، در پژوهش حاضر سعی شده است سطح هوش اخلاقی کارکنان معاونت آموزشی در دانشگاه شهید بهشتی مورد بررسی قرار گیرد.

### روش پژوهش

روش شناسی پژوهش حاضر به صورتی نظام‌مند و گام به گام از بخش پارادایم تا تجزیه و تحلیل داده‌ها مشخص گردیده است (Creswell & Creswell, 2018). یک پارادایم فرا اثبات‌گرا که رویکرد کمی را به محقق دیکته می‌کند، استراتژی آن توصیفی از نوع پیمایشی است و برای پژوهش حاضر و نوع مشخصی از تاکتیک‌ها، ابزار، گونه اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل را بر می‌گزیند (Da Silva Barreto et al., 2021) بر همین اساس، پژوهش حاضر، پژوهشی با رویکرد کمی و استراتژی توصیفی از نوع پیمایشی است. که به صورت مقطعی در سال‌های ۱۴۰۲-۱۴۰۱ در دانشگاه شهید بهشتی انجام شده است. جامعه پژوهش را کارکنان واحدهای مختلف آموزش دانشگاه شهید بهشتی، اعم از معاونین، روسای ادارات، کارشناسان مسئول و کارشناسان تشکیل دادند. تعداد کل کارکنان آموزش دانشگاه ۱۳۳ نفر می‌باشد که برای تعیین حجم نمونه مورد نیاز این آزمون، از نرم‌افزار SamplePower نسخه ۳,۰,۱ استفاده شد. همانطور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، تعداد نمونه مورد نیاز برای دقت ۰,۹۹٪، و قابلیت تعمیم ۹۵ درصدی در جامعه هدف، ۷۵ نمونه محاسبه گردیده است.

## شکل ۲

نمودار حجم نمونه مورد نیاز بر حسب شاخص‌های دقت و تعمیم‌پذیری



تعداد ۹۰ پرسشنامه توزیع شد. از این تعداد ۸۷ پرسشنامه با نرخ پاسخ ۰,۹۰ تکمیل و مورد تحلیل قرار گرفت. نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده انجام شد. داده‌های مورد نیاز با استفاده از ابزار پرسشنامه استاندارد (Lennick & Kiel (2005 & 2011) جمع‌آوری گردید. روایی و پایایی پرسشنامه مذکور با سطح اطمینان ۹۵ درصد توسط (Lennick & Kiel (2005 & 2011) انجام شده است (Lennick, 2005; Lennick & Kiel, 2011).

## ابزار سنجش

پرسشنامه مذکور دارای یک بخش دموگرافیک مشتمل بر سن، جنس، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و پست سازمانی و یک بخش مشتمل بر ۴۰ سوال است که وضعیت شایستگی‌های هوش اخلاقی را بررسی می‌کند. سوالات به صورت مساوی بین ۱۰ شایستگی هوش اخلاقی شامل عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باور؛ راستگویی؛ استقامت و پافشاری برای حق؛ وفای به عهد؛ مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی؛ اقرار به اشتباهات و شکست‌ها؛ قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران؛ فعالانه علاقمند بودن به دیگران؛ توانایی در بخشش اشتباهات خود و توانایی در بخشش اشتباهات دیگران تقسیم شده است که هر شایستگی دارای ۴ سوال می‌باشد. به علاوه، ۱۰ شایستگی مذکور در ۴ شایستگی کلی هوش اخلاقی شامل درستکاری (۴ زیرشایستگی)، مسئولیت‌پذیری (۳ زیرشایستگی)، بخشش (۲ زیرشایستگی) و دلسوزی (۱ زیرشایستگی) قرار دارند. پاسخ به هر پرسش توسط کارکنان بر روی طیف ۵ درجه‌ای (هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، اغلب و تمام اوقات) نمره گذاری شده‌اند. که به ترتیب امتیاز گزینه‌ها از ۱ تا ۵ می‌باشند. نحوه امتیاز دهی به هر شایستگی کلی به این صورت است که پاسخ دهنده در هر یک از زیر شایستگی‌های هوش اخلاقی که دارای ۴ سوال است امتیازی بین ۲۰-۴ و در مجموع در کل ۴۰ سوال امتیازی بین ۲۰۰-۴۰ کسب کرده است. پرسشنامه‌های مذکور توسط شرکت کنندگان در پژوهش و با رضایت شخصی تکمیل شده و جهت حفظ محرمانگی اطلاعات داده‌های بدون نام جمع‌آوری و به صورت جمعی با نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ تجزیه و تحلیل گردیده‌اند. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آزمون‌های آماری پارامتریک در سطح اطمینان ۹۵ درصد استفاده شده است.



## یافته‌ها

به منظور ارائه دیدگاهی مناسب در مورد ویژگی‌های نمونه پژوهش، در این قسمت توزیع فراوانی نمونه بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی به این صورت است که؛ بیشتر از نیمی کارکنان (۵۵ درصد) از آموزش دانشکده‌ها و پژوهشکده‌ها بودند. همچنین بیشتر از ۷۰ درصد کارکنان زن بودند. توزیع فراوانی نمونه بر حسب سن نشان داد که نیمی از کارکنان دارای سن بین ۴۱-۵۰ سال بوده و توزیع فراوانی نمونه بر حسب سابقه کار بیشترین فراوانی را در کارکنان دارای ۱۶-۲۰ سال و بعد از آن بالای بیست سال نشان داده است. □ چهارمین متغیر دموگرافیک بررسی شده، تحصیلات بود که بیشتر از نصف نمونه (۵۷ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۳۴ درصد نمونه نیز دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند. اما متغیر پست سازمانی به عنوان آخرین متغیر در نمونه مذکور بررسی شد که بر اساس آن ۶۵ درصد نمونه را کارشناسان آموزش تشکیل داده بودند.

اما در پاسخگویی به سوال اصلی پژوهش حاضر؛ برای بررسی سطح هوش اخلاقی کارکنان غیرهیئت علمی در واحدهای آموزش دانشگاه شهید بهشتی از آزمون تی تک نمونه به شرح جدول ۲ استفاده شد.

## جدول ۲

نتایج آزمون t تک‌نمونه روی هوش اخلاقی کارکنان غیرهیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی

مقدار	بایاس	انحراف استاندارد	بازه اطمینان ۹۵٪		تعداد	شرح
			حد پایین	حد بالا		
۸۳						عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باورها
۴/۱۶۹۰	۰/۰۰۰۰	۰/۰۴۵۲	۴/۰۸۲۷	۴/۲۵۰۵	۸۳	میانگین
۰/۴۰۹۹۴	-۰/۰۰۳۲۵	۰/۰۲۵۷۷	۰/۳۶۸۰۱	۰/۴۴۷۰۳	۸۳	انحراف استاندارد
۰/۰۴۵۰۰					۸۳	میانگین خطای استاندارد
۴/۱۹۲۸	۰/۰۰۱۵	۰/۰۴۹۲	۴/۰۹۹۴	۴/۲۸۸۸	۸۳	تعداد
۰/۴۴۹۱۳	-۰/۰۰۴۷۲	۰/۰۳۱۸۳	۰/۳۹۵۲۶	۰/۴۹۴۸۵	۸۳	میانگین
۰/۰۴۹۳۰					۸۳	انحراف استاندارد
۴/۰۳۰۱	۰/۰۰۱۳	۰/۰۵۶۷	۳/۹۱۸۷	۴/۱۴۱۶	۸۳	تعداد
۰/۵۱۵۶۱	-۰/۰۰۶۳۰	۰/۰۴۵۶۴	۰/۴۴۱۶۵	۰/۵۸۳۶۴	۸۳	میانگین
۰/۰۵۶۶۰					۸۳	انحراف استاندارد
۴/۱۵۴۲	-۰/۰۰۱۹	۰/۰۵۶۵	۴/۰۳۹۸	۴/۲۵۶۰	۸۳	تعداد
۰/۵۱۸۴۳	-۰/۰۰۸۴۴	۰/۰۶۷۱۲	۰/۴۲۱۱۰	۰/۶۲۶۸۹	۸۳	میانگین
۰/۰۵۶۹۰					۸۳	انحراف استاندارد
۴/۱۷۷۸	۰/۰۰۱۳	۰/۰۶۰۱	۴/۰۶۰۲	۴/۲۹۲۶	۸۳	تعداد
۰/۵۴۵۹۷	-۰/۰۰۶۴۸	۰/۰۳۲۱۵	۰/۳۹۴۸۴	۰/۵۰۳۳۳	۸۳	میانگین
۰/۰۵۰۰۹					۸۳	انحراف استاندارد
۸۳					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد
					۸۳	تعداد
					۸۳	میانگین
					۸۳	انحراف استاندارد
					۸۳	میانگین خطای استاندارد</



۴/۱۰۳۹	۳/۹۱۱۱	۰/۰۵۰۲	۰/۰۰۰۰	۴/۰۰۷۵	میانگین
۰/۵۰۳۳۳	۰/۳۹۴۸۴	۰/۰۳۲۱۵	-۰/۰۰۴۰۸	۰/۴۵۶۳۰	انحراف استاندارد
				۰/۰۵۰۰۹	میانگین خطای استاندارد
				۸۳	تعداد
					قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران
۴/۰۵۰۸	۳/۸۵۸۲	۰/۰۴۹۶	۰/۰۰۰۰	۳/۹۵۷۲	میانگین
۰/۵۲۲۷۴	۰/۳۸۲۲۵	۰/۰۳۸۹۹	-۰/۰۰۳۳۰	۰/۴۵۹۰۳	انحراف استاندارد
				۰/۰۵۰۳۹	میانگین خطای استاندارد
				۸۳	تعداد
					فعالانه علاقه مند بودن به دیگران (اهمیت دادن)
۴/۱۴۶۳	۳/۹۶۳۴	۰/۰۵۱۹	-۰/۰۰۱۵	۴/۹۵۷۲	میانگین
۰/۵۳۳۹۱	۰/۴۱۱۱۸	۰/۰۳۵۷۰	-۰/۰۰۴۴۱	۰/۴۷۶۸۷	انحراف استاندارد
				۰/۰۵۲۳۴	میانگین خطای استاندارد
				۸۳	تعداد
					توانایی در بخشش اشتباهات خود
۳/۹۸۷۵	۳/۷۸۵۸	۰/۰۵۳۱	-۰/۰۰۱۴	۳/۸۹۱۷	میانگین
۰/۵۳۹۷۳	۰/۴۲۱۳۳	۰/۰۳۷۱۳	-۰/۰۰۵۷۳	۰/۴۸۵۷۳	انحراف استاندارد
				۰/۰۵۳۳۲	میانگین خطای استاندارد
				۸۳	تعداد
					توانایی در بخشش اشتباهات دیگران
۳/۷۹۹۵	۳/۵۴۸۶	۰/۰۶۵۶	۰/۰۰۱۲	۳/۶۷۱۹	میانگین
۰/۶۸۸۸۹	۰/۵۱۵۵۷	۰/۰۴۵۵۲	-۰/۰۰۳۵۳	۰/۶۰۴۷۹	انحراف استاندارد
				۰/۰۶۶۳۸	میانگین خطای استاندارد
				۸۳	تعداد
					هوش اخلاقی
۴/۱۰۴۱	۳/۹۵۷۳	۰/۰۳۹۱	۰/۰۰۰۰	۴/۰۳۱۰	میانگین
۰/۳۹۸۲۱	۰/۳۰۸۶۳	۰/۰۲۷۸۱	-۰/۰۰۳۷۰	۰/۳۵۵۹۲	انحراف استاندارد
				۰/۰۳۹۰۷	میانگین خطای استاندارد

نتایج جدول ۲ نشان داد که میانگین هوش اخلاقی کارکنان غیر هیئت علمی در واحدهای آموزش دانشگاه شهید بهشتی برابر با ۴,۰۳۱۰ و بالاتر از میانگین ۳ است. به این ترتیب الگوی کشف شده در نمونه بیانگر آن است که میانگین هوش اخلاقی این دسته از کارکنان با میانگین ۳ متفاوت است و این الگو، در شاخص‌های این متغیر نیز مشاهده می‌شود. حال باید سراغ مقادیر  $t$  و  $Sig$  (دو-دامنه) رفت تا تعمیم‌پذیری این الگوی مشاهده شده در نمونه را به جامعه هدف سنجید. این اطلاعات در جدول ۳ نشان داده شده است. برای مقادیر بین ۱۰,۱۲۱ تا ۲۶,۳۹۱ و سطح معناداری نیز ۰/۰۰ گزارش شده است. با توجه به این مقادیر  $t$  و سطح خطای کمتر از ۰/۰۵، می‌توان گفت الگوی مشاهده شده در نمونه که عبارت بود از تفاوت سطح هوش اخلاقی با میانگین، با دقت ۹۹٪ به تمامی کارکنان غیر هیئت علمی در واحدهای آموزش دانشگاه شهید بهشتی قابل تعمیم است. برای قضاوت درباره جهت این تفاوت، باید به علامت مثبت میانگین توجه کرد نشان‌دهنده بالاتر بودن مقدار هوش اخلاقی این دسته از کارکنان از میانگین است.



### جدول ۳

نتایج آزمون t تک‌نمونه (مقدار آزمون = ۳)

متغیر	t	df	Si g.(۲- t a i l e d)	اختلاف میانگین	بازه اطمینان اختلاف ۹۵٪ حد پایین      حد بالا
عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باورها	۲۵/۹۷۹	۸۲	۰/۰۰۰	۱/۱۶۸۹۷	۱/۰۷۹۵      ۱/۲۵۸۵
راستگویی	۲۴/۱۹۵	۸۲	۰/۰۰۰	۱/۱۹۲۷۷	۱/۰۹۴۷      ۱/۲۹۰۸
استقامت و پافشاری برای حق	۱۸/۲۰۲	۸۲	۰/۰۰۰	۱/۰۳۰۱۲	۰/۹۱۷۵      ۱/۱۴۲۷
ایستادگی	۲۰/۲۸۴	۸۲	۰/۰۰۰	۱/۱۵۴۲۴	۱/۰۴۱۰      ۱/۲۶۷۴
وفای به عهد	۱۹/۶۵۴	۸۲	۰/۰۰۰	۱/۱۷۷۸۲	۱/۰۵۸۶      ۱/۲۹۷۰
مسئولیت‌پذیری برای تصمیمات شخصی	۲۰/۱۱۶	۸۲	۰/۰۰۰	۱/۰۰۷۵۳	۰/۹۰۷۹      ۱/۱۰۷۲
اقرار به اشتباهات و شکست‌ها	۱۸/۹۹۷	۸۲	۰/۰۰۰	۰/۹۵۷۱۸	۰/۸۵۶۹      ۱/۰۵۷۴
قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران	۲۰/۲۱۵	۸۲	۰/۰۰۰	۱/۰۵۸۱۱	۰/۹۵۴۰      ۱/۱۶۲۲
فعالانه عالقمند بودن به دیگران	۱۶/۷۲۶	۸۲	۰/۰۰۰	۰/۸۹۱۷۵	۰/۷۸۵۷      ۰/۹۹۷۸
اهمیت دادن	۱۰/۱۲۱	۸۲	۰/۰۰۰	۰/۶۷۱۸۷	۰/۵۳۹۸      ۰/۸۰۳۹
توانایی در بخشش اشتباهات خود	۲۶/۳۹۱	۸۲	۰/۰۰۰	۱/۰۳۱۰۴	۰/۹۵۳۳      ۱/۱۰۸۸
توانایی در بخشش اشتباهات دیگران					
هوش اخلاقی					

به منظور مقایسه هوش اخلاقی کارکنان غیرهیئت علمی در واحدهای آموزش دانشگاه شهید بهشتی بر حسب جنسیت، از آزمون t مستقل استفاده شد. نتایج جدول ۴ نشان داد که تفاوت میانگین هوش اخلاقی کارکنان زن و مرد، با توجه به مقادیر تی و سطوح معناداری به دست آمده در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار نبود، بنابراین بین سطح هوش اخلاقی کارکنان زن با مرد بر اساس خودگزارش‌دهی، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

### جدول ۴

نتایج آزمون تی مستقل برای مقایسه وضعیت هوش اخلاقی بر حسب جنسیت

متغیر وابسته	سطح	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	اختلاف میانگین	t	df	si g
هوش اخلاقی زن	۶۰	۴	۰/۳۴۰۸۱	۰/۰۴۴۰۰	۰/۳۴	۸۰	۰/۲۴۱	
هوش اخلاقی مرد	۲۲	۴	۰/۴۰۵۱۳	۰/۰۸۶۳۷				

به منظور مقایسه هوش اخلاقی کارکنان غیرهیئت علمی در واحدهای آموزش دانشگاه شهید بهشتی بر حسب واحد سازمانی، سن، سابقه خدمت، مدرک تحصیلی، و سمت سازمانی از آزمون ANOVA یا تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. برای واحد سازمانی و مدرک تحصیلی از آزمون کروسکال-والیس استفاده شد، زیرا برخی گروه‌های حاوی کمتر از دو عضو هستند و آزمون‌های تعقیبی چهاردهگانه Anova در SPSS روی آن‌ها اجرا نمی‌شود. برای سن، سابقه خدمت و سمت سازمانی از آزمون تعقیبی LSD بکار برده شد. نتیجه آزمون کروسکال-





والیس را برای واحد سازمانی و مدرک تحصیلی در جدول ۵ و جدول ۶ مشاهده می‌نمایید. همچنین، رتبه میانگین هر گروه ذکر شده، اما از آنجا که مطابق جدول ۶، Sig بالاتر از ۰,۰۵ محاسبه گردیده، فرض عدم تفاوت بین گروه‌ها تایید و فرض تفاوت بین گروه‌ها رد می‌شود.

### جدول ۵

نتیجه رتبه‌بندی در خصوص دو موضوع تحصیلات و واحد آموزشی

رتبه میانگین	N	هوش اخلاقی
۷۹/۰۰	۱	تحصیلات
۶۸/۵۰	۱	زیردیپلم و دیپلم
۴۴/۵۵	۲۹	کاردانی
۳۸/۴۱	۴۷	کارشناسی
۳۹/۵۰	۴	کارشناسی ارشد
۴۲/۸۷	۱۵	دکتری
۳۱/۵۰	۱	واحد آموزشی
۳۹/۷۴	۴۸	آموزش کل
۵۰/۲۵	۴	بایگانی آموزش
۲۹/۸۰	۱۰	واحد آموزش دانشکده و پژوهشکده
		مرکز آموزش الکترونیکی
		سایر واحدها

### جدول ۶

نتیجه آزمون کروسکال-والیس در دو گروه تحصیلات و واحد آموزشی

واحد آموزشی	تحصیلات	هوش اخلاقی
۳/۱۹۶	۵/۰۶۱	Kruskal -Wal l i s H
۴	۴	Df
۰/۵۲۶	۰/۲۸۱	Asymp. Si g.

برای گروه‌های سن، سابقه خدمت و سمت سازمانی، در ابتدا با آزمون لوین بررسی شد تا مشخص شود آیا واریانس گروه‌ها برابرند یا خیر. با توجه به اطلاعات مندرج در جدول ۷ و با توجه به نتایج آزمون لوین مشخص است که سطح معناداری (Sig) بالاتر از مقدار ۰,۰۵ است، یعنی فرض عدم برابری واریانس گروه‌ها رد و فرض برابری واریانس گروه‌ها پذیرفته می‌شود. بر اساس جدول ۸ مشخص است که برای هیچ‌یک از زیرگروه‌های سنی مقدار Sig کمتر از ۰,۰۵ گزارش نشده است. از این رو، هوش اخلاقی بین هیچ‌یک از زیرگروه‌های سنی با یکدیگر اختلاف معناداری ندارد. مطابق با جدول ۹، بین سوابق کاری ۵-۱۰/بیش از ۲۰، ۱۰-۱۵/۱۵-۲۰، و ۱۰-۱۵/بیش از ۲۰ اختلاف معنادار مشاهده می‌گردد. بر اساس جدول ۱۰، هیچ اختلاف معناداری بین هوش اخلاقی افرادی با سمت‌های سازمانی مختلف مشاهده نگردید.



### جدول ۷

آزمون یکنواختی واریانس

هوش اخلاقی	آمار لوین	df ۱	df ۲	Si g.
سن	۰/۵۸۶	۳	۷۶	۰/۶۲۶
سابقه خدمت	۱/۰۴۹	۴	۷۷	۰/۳۸۸
سمت سازمانی	۰/۱۲۶	۳	۷۶	۰/۹۴۴

### جدول ۸

مقایسه چندگانه با آزمون تعقیبی LSD برای گروه سن

سن (I)	سن (J)	اختلاف میانگین (I-J)	Std. Error	Si g.	بازه اطمینان ۹۵٪
۳۰ تا ۲۰	۳۰ تا ۴۰	-۰/۱۶۶۴۶	۰/۱۷۵۳۱	۰/۳۴۵	حد پایین -۰/۵۱۵۶ حد پایین ۰/۱۸۲۷
۳۰ تا ۲۰	۴۰ تا ۵۰	-۰/۲۸۲۳۴	۰/۱۶۹۲۹	۰/۰۹۹	-۰/۶۱۹۵
۳۰ تا ۲۰	بیشتر از ۵۰	-۰/۳۴۲۱۷	۰/۲۰۴۰۰	۰/۰۹۸	-۰/۷۴۸۵
۴۰ تا ۳۰	۳۰ تا ۲۰	۰/۱۶۶۴۶	۰/۱۷۵۳۱	۰/۳۴۵	-۰/۱۸۲۷
۴۰ تا ۳۰	۴۰ تا ۵۰	-۰/۱۱۵۸۷	۰/۰۹۰۳۹	۰/۲۰۴	-۰/۲۹۵۹
۴۰ تا ۳۰	بیشتر از ۵۰	-۰/۱۷۵۷۱	۰/۱۴۵۳۶	۰/۲۳۰	-۰/۴۶۵۲
۵۰ تا ۴۰	۳۰ تا ۲۰	۰/۲۸۲۳۴	۰/۱۶۹۲۹	۰/۰۹۹	-۰/۰۵۴۸
۵۰ تا ۴۰	۴۰ تا ۳۰	۰/۱۱۵۸۷	۰/۰۹۰۳۹	۰/۲۰۴	-۰/۰۶۴۲
۵۰ تا ۴۰	بیشتر از ۵۰	-۰/۰۵۹۸۳	۰/۱۳۸۰۴	۰/۶۶۶	-۰/۳۳۴۸
بیشتر از ۵۰	۳۰ تا ۲۰	۰/۰۲۰۴۰/۳۴۲۱۷	۰/۰۹۸	-۰/۰۶۴۱	۰/۷۴۸۵
بیشتر از ۵۰	۴۰ تا ۳۰	۰/۱۷۵۷۱	۰/۱۴۵۳۶	۰/۲۳۰	-۰/۱۱۳۸
بیشتر از ۵۰	۴۰ تا ۵۰	۰/۰۵۹۸۳	۰/۱۳۸۰۴	۰/۶۶۶	-۰/۳۳۴۸

### جدول ۹

مقایسه چندگانه با آزمون تعقیبی LSD برای گروه تجربه کاری

تجربه کاری (I)	تجربه کاری (J)	اختلاف میانگین (I-J)	Std. Error	Si g.	بازه اطمینان ۹۵٪
۵ تا ۱	۱۰ تا ۵	۰/۱۴۰۲۷	۰/۱۶۳۷۷	۰/۳۹۴	حد پایین -۰/۴۶۶۴ حد پایین ۰/۴۳۹۹
۵ تا ۱	۱۵ تا ۱۰	۰/۱۴۷۸۱	۰/۱۶۶۷۱	۰/۳۱۷	-۰/۱۴۴۳
۵ تا ۱	۲۰ تا ۱۵	-۰/۰۸۳۴۳	۰/۱۳۹۵۹	۰/۵۵۲	-۰/۳۶۱۴
۵ تا ۱	بیش از ۲۰	-۰/۱۳۶۶۳	۰/۱۶۴۴۳	۰/۳۴۷	-۰/۴۲۴۲
۱۰ تا ۵	۱۰ تا ۵	-۰/۱۴۰۲۷	۰/۱۶۳۷۷	۰/۳۹۴	-۰/۴۶۶۴
۱۰ تا ۵	۱۵ تا ۱۰	۰/۰۰۷۵۴	۰/۱۳۶۱۷	۰/۹۵۶	-۰/۲۷۳۶
۱۰ تا ۵	۲۰ تا ۱۵	-۰/۲۲۳۷۱	۰/۱۲۸۴۷	۰/۰۸۶	-۰/۴۷۹۵
۱۰ تا ۵	بیش از ۲۰	-۰/۲۷۶۹۱*	۰/۱۳۶۱۷	۰/۹۵۶	-۰/۲۷۸۷
۱۵ تا ۱۰	۱۰ تا ۵	-۰/۱۴۷۸۱	۰/۱۶۶۷۱	۰/۳۱۷	۰/۴۳۹۹
۱۵ تا ۱۰	۱۵ تا ۱۰	-۰/۰۰۷۵۴	۰/۱۳۶۱۷	۰/۹۵۶	-۰/۲۷۸۷
۱۵ تا ۱۰	۲۰ تا ۱۵	-۰/۲۳۱۲۴*	۰/۱۰۵۸۶	۰/۰۳۲	-۰/۴۴۲۰





۰/۰۶۱۱	۰/۵۰۷۸	۰/۰۱۳	۰/۱۱۲۱۷	۰/۲۸۴۴۵*	بیش از ۲۰	
۰/۳۶۱۴	۰/۱۹۴۵	۰/۵۵۲	۰/۱۳۹۵۹	۰/۰۸۳۴۳	۱ تا ۵	۲۰ تا ۱۵
۰/۴۷۹۵	۰/۰۳۲۱	۰/۰۸۶	۰/۱۲۸۴۷	۰/۲۲۳۷۱	۱۰ تا ۱۵	
۰/۴۴۲۰	۰/۰۲۰۴	۰/۰۳۲	۰/۱۰۵۸۶	۰/۲۳۱۲۴*	بیش از ۲۰	
۰/۱۵۱۳	۰/۲۵۷۷	۰/۶۰۶	۰/۱۰۲۶۹	۰/۰۵۳۲۰	۱ تا ۵	بیش از ۲۰
۰/۴۲۴۲	۰/۱۵۱۰	۰/۳۴۷	۰/۱۴۴۴۳	۰/۱۳۶۶۳	۱۰ تا ۱۵	
۰/۵۰۷۸	۰/۰۱۰۶۶	۰/۰۴۲	۰/۱۳۳۷۲	۰/۲۷۶۹۱*	۱۵ تا ۲۰	
۰/۵۰۷۸	۰/۰۶۱۱	۰/۰۱۳	۰/۱۱۲۱۷	۰/۲۸۴۴۵*	۱ تا ۵	
۰/۲۵۷۷	۰/۱۵۱۳	۰/۶۰۶	۰/۱۰۲۶۹	۰/۰۵۳۲۰	۱۵ تا ۲۰	

جدول ۱۰

مقایسه چندگانه با آزمون تعقیبی LSD برای گروه سمت سازمانی

سمت سازمانی (I)	سمت سازمانی (J)	اختلاف میانگین (I - J)	Std. Error	Si g.	بازه اطمینان ۹۵٪	حد پایین	حد پایین
کارشناس آموزش	کارمند	۰/۰۸۸۳۰	۰/۱۶۶۰۹	۰/۵۹۷	۰/۴۱۹۱	۰/۲۴۲۵	حد پایین
کارشناس آموزش	کارشناس مسئول	۰/۱۴۸۵۹	۰/۱۰۹۶۶	۰/۱۷۸	۰/۰۶۹۵	۰/۳۶۷۴	
کارشناس آموزش	رئیس اداره	۰/۱۰۵۸۲	۰/۱۴۲۷۰	۰/۴۴۹	۰/۳۹۲۷	۰/۱۷۵۷	
کارمند	کارشناس آموزش	۰/۰۸۸۳۰	۰/۱۶۶۰۹	۰/۵۹۷	۰/۲۴۲۵	۰/۴۱۹۱	
کارمند	کارشناس مسئول	۰/۲۳۷۲۴	۰/۱۸۷۱۲	۰/۲۰۹	۰/۱۳۵۵۴	۰/۶۰۹۹	
کارمند	رئیس اداره	۰/۰۲۰۲۲	۰/۲۰۸۲۱	۰/۹۲۳	۰/۴۳۴۹	۰/۳۹۴۵	
کارشناس مسئول	کارشناس آموزش	۰/۱۴۸۵۹	۰/۱۰۹۶۶	۰/۱۷۸	۰/۰۶۹۵	۰/۳۶۷۴	
کارشناس مسئول	کارمند	۰/۲۳۷۲۴	۰/۱۸۷۱۲	۰/۲۰۹	۰/۶۰۹۹	۰/۱۳۵۴	
کارشناس مسئول	رئیس اداره	۰/۲۵۷۴۶	۰/۱۶۷۷۰	۰/۱۲۷	۰/۵۸۹۵	۰/۰۷۴۶	
رئیس اداره	کارشناس آموزش	۰/۱۰۸۵۲	۰/۱۴۲۷۰	۰/۴۴۹	۰/۱۷۵۷	۰/۳۹۲۷	
رئیس اداره	کارمند	۰/۰۲۰۲۲	۰/۲۰۸۲۱	۰/۹۲۳	۰/۳۹۴۵	۰/۴۳۴۹	
رئیس اداره	کارشناس مسئول	۰/۲۵۷۴۶	۰/۱۶۶۷۰	۰/۱۲۷	۰/۰۷۴۶	۰/۵۸۹۵	

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که کارکنان از نظر شایستگی راستگویی در بهترین وضعیت قرار دارند. راستگویی عبارت است از گفتن حرف راست در تمام زمان‌ها. راستگویی به عنوان یکی از زیر شایستگی‌های بعد اصلی درستکاری در هوش اخلاقی مطرح است. درستکاری به معنای ایجاد تناسب بین آنچه فرد به آن اعتقاد دارد و آنچه عمل می‌کند. لذا، می‌توان گفت درستکاری شامل گفتن حقیقت (راستگویی)، وفای به عهد، عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باورها و استقامت و پافشاری برای حق (شجاعت) است (Lennick, 2005; Lennick & Kiel, 2011). وضعیت موجود راستگویی نشان می‌دهد که کارکنان به آنچه معتقدند عمل کرده و در هر شرایطی به گفتن حقیقت متعهد هستند. اما در ارتباطات اجتماعی، بخشش به عنوان یک اصل اساسی مورد تایید است. چرا که بدون صبوری در برابر خطاها و پذیرش کمبودهای نوع بشر، انسانها به موجودی سخت و غیر قابل انعطاف تبدیل خواهند شد و سطح رفتارهای نیکو در جامعه تنزل خواهد یافت (Bahrami et al., 2011). وضعیت موجود زیرشایستگی بخشش در هوش اخلاقی کارکنان آموزش دانشگاه بدان معنا است که ضمن آگاهی از عیوب خود و دیگران در مهارت بخشیدن اشتباهات دیگران دارای توانایی پایین‌تری بودند.

مسئولیت پذیری دارای سه زیرشاخصی؛ مسئولیت پذیری برای تصمیمات شخصی، قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران و اقرار به اشتباهات و شکست‌ها می‌باشد (Lennick, 2005; Lennick & Kiel, 2011). امتیاز کسب شده در سه زیرشاخصی مذکور نشان دهنده آن است که کارکنان آموزش دانشگاه مسئولیت اعمال خود و پیامدهای آن را بر عهده گرفته و شکست‌ها و اشتباهات خود را می‌پذیرند. اما در شایستگی دلسوزی هوش اخلاقی یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که کارکنان آموزش دانشگاه در وضعیت خوبی قرار دارند. دلسوزی به معنای مراقبت فعال از دیگران است. در حقیقت همانطور که Lennick & Kiel (2011) و Bahrami et al. (2011) بیان کردند دلسوزی فراتر از مراقبت صرف از دیگران است؛ بلکه احترام متقابل افراد می‌تواند حس مهربانی و دلسوزی به یکدیگر را در شرایط بحرانی و حساس برانگیزد (Bahrami et al., 2011; Lennick & Kiel, 2011). نتایج پژوهش حاضر هم نشان دهنده این است که کارکنان آموزش دانشگاه نسبت به دیگران به خصوص دانشجویان و اعضای هیئت علمی دلسوز و مهربان هستند. در زمان نیاز به آن‌ها توجه و همدردی دارند.

به طور کلی، کارکنان غیر هیئت علمی به خصوص بخش آموزش دانشگاه از نظر هوش اخلاقی در وضعیت خیلی خوب ارزیابی شدند. وضعیتی که می‌تواند فواید بسیاری برای دانشگاه ایجاد کرده و در ارتقای سطح کیفیت خدمات ارائه شده توسط دانشگاه تاثیرگذار باشد. شواهد بسیاری وجود دارند که نشان دهنده برخورداری از هوش اخلاقی مطلوب و تاثیر غیر قابل انکار آن در عملکردهای سازمانی (Hashemi et al., 2022) است. از جمله؛ تعهد سازمانی (Boalhosni et al., 2022; Nouhi Bezanjani et al., 2019; Shahbazi & Rahgozar, 2017) می‌تواند با تاثیر از سطح هوش اخلاقی مطلوب در بین کارکنان تا حدود زیادی افزایش یابد. چرا که افراد زمانی که از زیرشاخصی‌هایی چون وفای به عهد؛ عمل کردن مبتنی بر اصول، ارزش‌ها و باورها برخوردار باشند و همچنین دارای حس مسئولیت پذیری در قبال تصمیمات شخصی خود و ارائه خدمت به دیگران باشند به طور جدی در مسیر مأموریت و ارزش‌های سیستم کاری خود حرکت خواهند کرد و تعهد سازمانی نمود خواهد یافت. اعتماد آفرینی و اعتماد سازمانی (Fadl Elahi Qomshi & Karimian, 2016; Hosseini, 2013; Shahbazi & Rahgozar, 2017) دو ویژگی مطلوب دیگری است که در نتیجه دارا بودن کارکنان از سطح مطلوب هوش اخلاقی در دانشگاه ایجاد خواهند شد. اینکه برخورداری کارکنان دانشگاه از زیرشاخصی‌هایی چون راستگویی و اقرار به اشتباهات و شکست‌ها می‌تواند حس اعتماد را در محیط کاری و بین مدیران و همکاران و ذی نفعان اصلی چون؛ دانشجویان و اعضای هیئت علمی ایجاد نماید.

همچنین، برخورداری افراد از سطح خوب هوش اخلاقی، رفتارهای آن‌ها را جهت داده و ارتباطات آن‌ها با محیط و جامعه پیرامون را تحت تاثیر قرار می‌دهد. در محیط دانشگاه نوع تعاملات کارکنان آموزش به تناسب ارتباطات آموزشی و پژوهشی که با دانشجویان و اعضای هیئت علمی خواهند داشت بسیار در ایجاد سلامت سازمانی (Azdi & Abdi, 2022; Nouraldini & Farjam, 2021) تاثیرگذار است. همچنین، هوش اخلاقی خیلی اوقات بر سبک تدریس اعضای هیئت علمی (Eslamian & Zare, 2019; Mohammadi et al., 2023) و دستاوردهای دانشگاهیان از جمله دانشجویان و اعضای هیئت علمی (Liang et al., 2021) مؤثر است. همانطور که Marjaei (2016)، وضعیت اخلاق علم را در بین دانشجویان دانشگاه‌های دولتی مورد توجه قرار داده است (Marjaei, 2016). مبنی بر اینکه رعایت هنجارها و ارزش‌های اخلاقی توسط دانشجویان در دانشگاه وضعیت خوبی دارد. اما همین مورد در محیط آموزشی در سطح متوسط بوده است. اینکه هوش اخلاقی و رعایت هنجارهای اخلاقی توسط اعضای هیئت علمی و کارکنان غیر هیئت علمی در محیط آموزشی خیلی مطلوب نبوده است. همین امر ممکن است عملکرد شغلی را در محیط دانشگاه تضعیف نماید. بنابراین، مدیران می‌توانند با وجود کارکنان دارای سطح هوش اخلاقی مطلوب، رهبری تیمی (Clarcken, 2009; Siadat et al., 2009) و قدرت تصمیم‌گیری (Liang et al., 2021) قوی‌تری داشته باشند.

در بسیاری از مطالعات نشان داده شده است که شخصیت فردی و ویژگی‌های اخلاقی چون صداقت، مهربانی، حسن خلق، صبر و حوصله و جدیت در کار می‌تواند رفتار شهروندی (Ardestani & Rezghi Shirsavar, 2019) را در سیستم کاری دانشگاه ارتقاء دهد. به علاوه کیفیت

زندگی کاری (Ghorbani & Ghaltash, 2014) و رضایت شغلی (Eslamian & Zare, 2019) را تا حد زیادی تحت تاثیر قرار دهد. ویژگی‌هایی که تحت عنوان هوش اخلاقی مطرح شدند، توسط پژوهشگران متعددی در دانشگاه‌های کشور؛ رازی کرمانشاه (Azdi & Abdi, 2022)؛ مازندران (Hashemi et al., 2022)؛ لرستان (Boalhosni et al., 2022)؛ هرمزگان (Nouraldini & Farjam, 2021)؛ اردبیل (Sarafraz, 2019)؛ امیرکبیر (Melai & Mostafavi, 2017)؛ قم (Abbasi et al., 2016)؛ علوم پزشکی (Eslamian & Zare, 2019)؛ دانشگاه‌های شهر بیجار (Rafiei et al., 2017)؛ پردیس ابوریحان دانشگاه تهران (Ardestani & Rezghi Shirsavar, 2019)؛ دانشگاه آزاد اسلامی (Fadl Elahi Qomshi & al., 2017)؛ Karimian, 2016; Shah Mohammadi et al., 2016; Shahbazi & Rahgozar, 2017)؛ دانشگاه علمی- کاربردی (Ghorbani & Ghaltash, 2014)؛ دانشگاه علوم پزشکی یزد (Bahrami et al., 2011) و دانشگاه اصفهان (Siadat et al., 2009) و در بین کنشگران دانشگاهی چون؛ اعضای هیئت علمی، کارکنان و مدیران در سطح دانشگاه مورد بررسی قرار گرفتند. اکثر پژوهش‌ها وضعیت مطلوب و خیلی خوبی را از سطح هوش اخلاقی کارکنان، اعضای هیئت علمی و مدیران گزارش کردند که با نتایج پژوهش حاضر همسو است.

همچنین، طبق یافته‌های پژوهش رابطه‌ی معنادار آماری در سطح هوش اخلاقی کارکنان آموزش دانشگاه بر اساس متغیرهای جنس، سن، مدرک تحصیلی و سابقه‌ی خدمت مشاهده نشد. که با پژوهش‌های مذکور (Bahrami et al., 2011) همسو است. در پایان قابل بیان است که هوش اخلاقی نوعی توانایی اکتسابی است که قابل توسعه است. لذا دانشگاه‌ها به منظور حفظ و ارتقای سطح کیفی خدمات خود لازم است که به حفظ سطح مطلوب فعلی هوش اخلاقی و آموزش و توسعه‌ی آن توجه نمایند. خیلی اوقات برخورداری از سطح بالای هوش اخلاقی کارکنان غیر هیئت علمی در دانشگاه می‌تواند مزیت‌های بسیاری را در انواع ارائه خدمات و آموزش داشته باشد. از جمله دوره‌های الکترونیکی یا در زمان‌های بحرانی چون کرونا که کارکنان دورکار و مجازی هستند. شایستگی‌های اخلاقی چون راستگویی، دلسوزی، تعهد و بخشش در عملکرد کاری کارکنان دانشگاه بسیار تاثیرگذار است. می‌توان در پایان به رهیافت‌های مدیریتی باربا به نقل از (Bahrami et al., 2011) به منظور توسعه‌ی هوش اخلاقی افراد در محیط‌های کاری اشاره کرد (Bahrami et al., 2011). رهیافت‌هایی چون؛ تلاش برای ارائه‌ی الگوی نمونه‌ی اخلاقی، انتظار رفتارهای مبتنی بر اخلاق، واکنش به آثار رفتارها، تشویق و پاداش رفتارهای اخلاقی کارکنان، اولویت‌بندی اخلاقی و بسط رفتار اخلاقی است که توجه به چنین رهیافت‌هایی توسط مدیران و کارکنان به خصوص کارکنان آموزش و اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها می‌تواند منفعت‌های بیشماری را عاید دانشگاه‌ها نماید.

## پیشنهادها

با توجه به اهمیت هوش اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه، پیشنهاد می‌گردد که میزان برخورداری هوش اخلاقی در بین کارکنان و مدیران معاونت‌های دیگر دانشگاه، اعضای هیئت علمی و کارکنان و مدیران سایر دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی کشور و کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مورد بررسی قرار گیرد.

همچنین مؤلفه‌های هوش اخلاقی با رویکرد کیفی در جامعه دانشگاهی قابل بررسی است. اینکه بتوان با ابزار مشاهده یا مصاحبه تجارب زیسته و درک شده کارکنان غیر هیئت علمی در بخش‌های مختلف دانشگاه اعم از معاونت آموزشی، معاونت پژوهشی، معاونت فرهنگی- اجتماعی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، معاونت پشتیبانی، مالی و مدیریت منابع، معاونت دانشجویی و... را به صورت عمیق بررسی کرد. در حقیقت، در برخورد با مراجعین خود، نحوه کارکرد هوش اخلاقی آن‌ها به چه صورت خواهد بود.

پیشنهاد دیگر بررسی هوش اخلاقی با روش‌های پژوهشی دیگر از جمله، مطالعه پدیدارشناسی، گراند تئوری، مطالعه موردی، قوم نگاری و... مورد توجه پژوهشگران قرار گیرد.

## تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

## تشکر و قدردانی

پژوهشگران از کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی به دلیل همکاری قدردانی می‌نمایند.

## References

- Abbasi, R., Rafiei, S., & Babashahi, J. (2016). The relationship between the moral intelligence of academic managers and the job satisfaction of university employees: the mediating role of the organization's social capital. *The Journal of Ethics in Science and Technology*, 15(1), 64-70. <https://jmehm.tums.ac.ir/index.php/jmehm/article/view/902/369>
- Arasteh, H., & Jahed, H. A. (2011). Observing Ethics in Universities and Higher Education Centers: An alternative for improving behaviors. *Science Cultivation*, 1(2), 31-40. [http://www.sciencecultivation.ir/article\\_242508.html?lang=en](http://www.sciencecultivation.ir/article_242508.html?lang=en)
- Ardestani, N., & Rezghi Shirsavar, H. (2019). Relationship between Ethical Intelligence and Organizational Citizen Behavior (Case Study: Aboureihan Campus of Tehran University). *Organizational Culture Management*, 17(1), 45-64. <https://doi.org/10.22059/jomc.2019.130238.1006514>
- Azdi, M., & Abdi, A. (2022). *Causal model of occupational adaptation based on cultural and moral intelligence with the mediating role of organizational health in the administrative staff of Razi University of Kermanshah Payam Noor University of Kermanshah Province*.
- Bahrami, M. A., Asmi, M., Fateh Panah, A., Dehghani Tafti, A., & Ahmadi Tehrani, G. (2011). The level of moral intelligence of faculty members and staff of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd. *Iranian Journal of Medical Ethics and History*, 5(6). <https://www.sid.ir/paper/466181/fa>
- Beheshti Far, M., Esmaili, Z., & Nekoie Moghadam, M. (2011). Effect of moral intelligence leadership. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 43(1), 9-11. [https://www.researchgate.net/publication/267404562\\_Effect\\_of\\_Moral\\_Intelligence\\_on\\_Leadership](https://www.researchgate.net/publication/267404562_Effect_of_Moral_Intelligence_on_Leadership)
- Boalhosni, M., Grawand, A., & Ghafari, H. (2022). *The effect of spiritual leadership and moral intelligence on the organizational commitment of university employees in Durood city* Payam Noor University, Arak Center]. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/oa-edit/10.1201/9781003360483-24/effect-spiritual-leadership-organizational-commitment-workplace-spirituality-intrinsic-motivation-mukrimah-tri-wulida-afrianty-arik-prasetya>
- Clarke, R. H. (2009). Moral Intelligence in the Schools. In: Online Submission.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, Inc. [https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod\\_resource/content/1/creswell.pdf](https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf)
- Da Silva Barreto, M., Simon, B. S., Marquete, V. F., de Souza, R. R., Girardon-Perlini, N. M. O., & Marcon, S. S. (2021). Theoretical sampling process in a Straussian Grounded Theory study. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 55. <https://doi.org/10.1590/1980-220x-reeusp-2021-0212>
- Eslamian, H., & Zare, Y. (2019). The relationship between Moral intelligence and teaching styles of faculty members in University of Medical Sciences. *Journal of Developmental Strategies in Medical Education*, 6(2), 10-24. <https://doi.org/10.29252/dsme.6.2.10>
- Fadl Elahi Qomshi, S. E., & Karimian, H. (2016). The relationship between moral intelligence and trust-building dimensions of managers of Islamic Azad University of Qom. *Scientific and Promotional Journal in the Field of Ethics*, 7(26), 111-134. <https://www.sid.ir/paper/220527/fa>
- Ghorbani, E., & Ghaltash, A. (2014). *The mediating role of moral intelligence in the relationship between the quality of work life and job commitment with the trust building of employees of Shiraz University of Applied Sciences Islamic Azad University Marodasht Branch*.
- Gol Mohammadian, M., Behrouzi, N., & Yasminejad, P. (2014). Moral intelligence, its nature and necessity. *The Journal of Medical Ethics*, 9(33), 121-142. <https://www.researchgate.net/publication/362715799>
- Hashemi, S. R., Salehi Imran, E., & Mohammadian, M. (2022). *Investigating the relationship between moral intelligence and job performance of Mazandaran University employees* Amol Institute of Higher Education]. <https://civilica.com/doc/1968771/>
- Hosseini, S. M. M. (2013). The effect of moral intelligence on the performance of employees and organizations. *Correction and Education Journal*, 12(149), 15-17. [https://fasname.msy.gov.ir/article\\_283\\_0284a21a4a8c404f4a651c807ff915ed.pdf](https://fasname.msy.gov.ir/article_283_0284a21a4a8c404f4a651c807ff915ed.pdf)
- Lennick, D. (2005). *Moral intelligence the key to enhancing business performance and leadership success*. Wharton School Publishing. [https://books.google.com/books/about/Moral\\_Intelligence.html?id=sLtdDWni-4C](https://books.google.com/books/about/Moral_Intelligence.html?id=sLtdDWni-4C)
- Lennick, D., & Kiel, F. (2011). *Moral intelligence: enhancing business performance and leadership success in turbulent times*. Prentice Hall. [https://books.google.com/books/about/Moral\\_Intelligence\\_2\\_0.html?id=tfk6gKtF5WYC](https://books.google.com/books/about/Moral_Intelligence_2_0.html?id=tfk6gKtF5WYC)
- Liang, F., Tan, Q., Zhan, Y., Wu, X., & Li, J. (2021). Selfish or altruistic? The influence of thinking styles and stereotypes on moral decision-making. *Personality and Individual Differences*, 171, 110465. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110465>
- Marjaei, S. (2016). Assessment of academic ethics among students of state universities in Iran. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 22(2). <https://doi.org/10.22034/irphe.2016.707049>
- Melai, R., & Mostafavi, Z. (2017). Explaining the role of moral intelligence on the perception of authentic leadership with the mediation of cultural intelligence in Islamic University. *Journal of Educational Management Innovations*, 51, 23-27. <https://sanad.iau.ir/Journal/jmte/Article/1110344>



- Mohammadi, M., Youzbashi, A., & Eskandar, F. (2023). The role of teaching ethics in student intentions and brand value. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 27(2), 199-227. [https://journal.irphe.ac.ir/article\\_703031.html?lang=en](https://journal.irphe.ac.ir/article_703031.html?lang=en)
- Nouhi Bezanjani, K., Manzari Tavakoli, H., Salajeghe, S., & Sheikhi, A. (2019). Authentic leadership and moral intelligence of nurses in Kerman University of medical sciences hospitals. *Payavard Salamat*, 13(1), 13-23. <https://journals.tums.ac.ir/payavard/article-1-6717-en.html&sw=Moral+Intelligence>
- Nouraldini, A., & Farjam, S. (2021). *Investigating the responsibility and moral intelligence of employees on the quality of life and the health of the administrative system based on Islamic teachings (case study: employees of Payam Noor University, Hormozgan province)* Payam Noor University, Qeshm Branch].
- Rafiei, M., Khorsandi, A., & Abbasi, S. (2017). Predicting the responsibility of employees based on religiosity and moral intelligence in the universities of Bijar. *Quarterly Journal of Culture in Islamic University*, 8(28), 381-402. [https://www.farhangekhorasan.ir/article\\_176011.html?lang=en](https://www.farhangekhorasan.ir/article_176011.html?lang=en)
- Sarafraz, A. (2019). Investigating the place of moral intelligence in the Islamic lifestyle of the employees of Islamic Azad University, Ardabil branch. *Journal of Cultural Leadership Studies*, 5, 27-37. <http://ensani.ir/fa/article/449814/>
- Shah Mohammadi, A., Aslani, N., & Iraqih, A. (2016). *Examining the relationship between moral intelligence and organizational health among central organization employees (Study case: Islamic Azad University Assessment and Admission Center)* Islamic Azad University]. <https://civilica.com/doc/676389/>
- Shahbazi, A., & Rahgozar, H. (2017). The Relationship Between the Relationship between Moral Intelligence with Organizational Commitment and Organizational Trust Among Employees of Islamic Azad University Marvdasht Branch. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 8(30), 209-234. [https://jedu.marvdasht.iau.ir/article\\_2405.html?lang=en](https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_2405.html?lang=en)
- Siadat, S. A., Mokhtaripour, M., & Kazemi, I. (2009). The relationship between moral intelligence and team leader in educational and non-educational managers from the perspective of faculty members of Isfahan University of Medical Sciences. *Health Management Quarterly*, 36, 61-69. <https://jha.iuums.ac.ir/article-1-425-en.html>
- Yamani Dozi Surkhabi, M. (2011). *Quality in higher education*. Tehran Publications.