مقالهٔ پژوهشی

رابطه هوش اخلاقی با بالندگی سازمانی؛ نقش میانجی‌گری هوش سازمانی

دکترفخرالسادات نصیری ولیک‌بنی، دکتر شوبو عبدالملکی*، دکتر زهرا سرچهانی

گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا

(تاریخ دریافت: 95/12/21، تاریخ پذیرش: 96/2/9)

چکیده

زمینه: یکی از الزاماتی که برای سازمان‌ها حیاتی به نظر می‌رسد بالندگی سازمانی است که این مهم می‌تواند در پرتو هوش اخلاقی و هوش سازمانی توسعه یابد. با درک این مسأله پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش اخلاقی با بالندگی سازمانی ؛ نقش میانجی‌گری هوش سازمانی انجام شده است.

روش: روش پژوهش توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان می‌باشد که از میان آنان190 نفر متناسب با حجم نمونه و به‌شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه هوش سازمانی، هوش اخلاقی و بالندگی سازمانی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها در سطح استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و برای تعیین نقش میانجی هوش سازمانی در ارتباط هوش اخلاقی و بالندگی سازمانی از مدل‌یابی معادلات ساختاری براساس نرم‌افزار آماری Amos استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج معادلات ساختاری نشان داد که: بین هوش اخلاقی با هوش سازمانی (0/27) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رابطه این متغیر با بالندگی سازمانی نیز (0/25) مثبت و معنی‌دار است. رابطه بین هوش سازمانی با بالندگی سازمانی (0/21) مثبت و معنی‌دار می‌باشد. همچنین رابطه بین هوش اخلاقی با بالندگی سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی(0/53) معنی‌دار می‌باشد.

نتیجه‌گیری: سازمان‌ها برای افزایش بالندگی سازمانی باید به هوش اخلاقی و هوش سازمانی کارکنان توجه نمایند.

کلیدواژگان: *بالندگی سازمانی، هوش سازمانی، هوش اخلاقی*

سرآغاز

امروزه در محیط رقابتی سازمان‌ها، مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل رشد، توسعه و پیشرفت فراگیر، نیروی انسانی است، چرا که هر سازمانی با نیروی انسانی ایجاد و بدون آن هیچ سازمانی قادر به ادامه حیات نخواهد بود؛ زیرا عمده منابع هر سازمانی برای بقا، منابع انسانی و مالی و فنی آن است، که تعیین کننده سمت و سوی دیگر سرمایه‌ها است و با توانایی‌های خود و با برنامه ریزی، دیگر منابع را به خدمت می‌گیرد (1). عصر امروز، عصر تغییرات شتاب زده و عدم اطمینان نسبت به آینده و نبود داده‌های در دسترس و کافی جهت تصمیم‌گیری برای مدیران است. تغییراتی که اگر سازمان خود را با آن موافق و همراه نسازد، چه بسا سازمان را به ورطه نابودی بکشاند؛ از این رو سازمان باید یک ویژگی مهم داشته باشد و آن عبارت از توانایی تغییر و تطبیق مداوم است. به بیان دیگر، دوام و توسعه سازمان‌های قرن بیست و یکم در گرو همسو شدن با تحول‌های سریع، توسعه و بالندگی می‌باشد، چرا که تغییر و تحولات سریع محیطی، بهبود و بالندگی سازمانی را در موقعیت‌های گوناگون اجتناب‌پذیر می‌سازد. بالندگی سازمانی[1]، یعنی فراهم آوردن موجبات رشد و بالنده شدن سازمان‌ها از راه پرورش افرادی که در سازمان به‌عنوان گرانبهاترین سرمایه به‌کار می‌پردازند. بالندگی سازمانی، یک راهبرد پیچیده آموزشی است برای دگرگون کردن باورها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و ساختار سازمان‌ها تا آنکه آنها بتوانند فن‌شناسی‌ها، بازارها، چالش‌های تازه را بپذیرند و همچنین با آهنگ گیج‌کننده دگرگونی بهتر سازگاری پیدا کنند. بالندگی سازمانی، نیرومند کردن آن فراگردهای انسانی[2] در سازمان هاست که کارکرد نظام زنده را برتری می‌بخشد تا آن سازمان بتواند به هدف‌های خود دست پیدا کند. بالندگی سازمانی یک راهبرد دخالت در سازمان است که برای پدید آوردن دگرگونی برنامه‌ریزی شده از راه فراگردهای گروهی به همه فرهنگ سازمانی توجه کانونی معطوف می‌دارد. بالندگی سازمانی بر آن

* نویسنده مسؤول؛ نشانی الکترونیکی: sh_maleki88 @ yahoo.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-02-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.5.1]

است تا باورها، نگرش‌ها، ارزش‌ها، ساختارها و رویه‌های کاری را چنان دگرگون سازد تا سازمان بتواند خود را با فن‌شناسی[3] تطبیق دهد و با آهنگ تیزگام دگرگونی سازگار آید. بالندگی سازمانی برای گشودن دشواری‌هایی که کارآمدی عملی سازمانی را در همه رده‌ها کاهش می‌دهد، طراحی می‌شود. اگر سازمان‌ها بخواهند رشد، توسعه و بالندگی داشته باشند، باید عملکرد خود و دیگران را به‌طور دقیق بررسی کنند، چرا که با استفاده از قدرت ذهن و هوش افراد و تکیه بر آنها سازمان‌ها می‌توانند سعی بر توسعه و حفظ روابط عمیق داشته باشند و در جهت بهبود هر چه بهتر سازمان گام بردارند(2). از عواملی که می‌تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سازمان شود، هوش اخلاقی[4] و هوش سازمانی[5] است(3).

هوش اخلاقی توانایی درک درست از اشتباه و داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها است. هوش اخلاقی عبارت است از توانایی تشخیص درست از غلط، انتخاب درست و در نهایت رفتار مبتنی‌بر اخلاق (4). این نوع هوش در محیط جهانی مدرن کنونی می‌تواند به‌مثابهٔ نوعی جهت‌یاب برای اقدامات عمل نماید(5). مؤلفه‌های هوش اخلاقی شامل: درستکاری: یعنی ایجاد هماهنگی بین آنچه که به آن باور داریم و آنچه که به آن عمل می‌کنیم؛ مسئولیت‌پذیری: یک الزام و تعهد درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب کارها؛ دلسوزی: بیانگر میزان پذیرش و قبول جنبه‌های نا مطلوب زندگی دیگران که ناشی از مهربان بودن، حس مروت و آگاهی از هیجانات دیگران می‌باشد؛ و بخشش: انگیزه‌های تجدید شده مرتبط با انگیزش‌های آشتی و خوش‌نیتی (6).

شواهد بسیاری وجود دارند که هوش اخلاقی نقش بزرگی در موفقیت سازمان ایفا می‌کند، هنگامی که کارکنان صادق باشند و همراه با اصول و ارزش‌های اخلاقی عمل کنند، عملکرد بالایی را در سازمان ایجاد می‌کنند. رعایت عدالت و اخلاق در برخورد با افراد متنوع در محیط کار، مدیریت آنها را تسهیل می‌کند و این امکان را برای سازمان فراهم می‌سازد که از مزایای نیروی کار متنوع بهره گیرند. مدیران با داشتن هوش اخلاقی بالا، می‌توانند با سالم‌سازی و بهینه کردن عملکرد امروز سازمان‌ها، موقعیت و جایگاه آنها را در بازار رقابتی فردا تضمین کنند(7). هوش اخلاقی می‌تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض[6] و افزایش جو تفاهم، عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار دهد و از طریق افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان به بالندگی سازمان منجر شود. هوش اخلاقی در گزینش و استخدام، ارزیابی عملکرد، نظام پاداش‌ها، باعث کاهش بدبینی و پرخاشگری و تعارض، مسئولیت‌پذیری بیشتر، افزایش تنوع‌طلبی و درنهایت افزایش ارزش و سود و رفاه بیشتر کارمندان و بالندگی سازمان می‌شود (8).

هوش سازمانی نیز به‌عنوان راهبردی مهم و ضروری و به‌عنوان یک ضرورت برای دستیابی به بهره‌وری بیشتر در سازمان‌ها مطرح شده است. استفاده از هوش سازمانی می‌تواند قدرت رقابتی یک سازمان را افزایش دهد و آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز سازد. هوش سازمانی این امکان را به سازمان می‌دهد تا با به‌کارگیری اطلاعات موجود از مزایای رقابتی بهره‌برداری نماید، همچنین این امکان را به سازمان می‌دهد تا بتواند تغییرات مثبت یا منفی را نظارت کند(9). هوش سازمانی به منزله پنجره پویای کسب‌وکار به محیط بیرون است که عملکرد سازمانی را شناسایی می‌کند، کارایی را افزایش می‌دهد و فرصت‌های ناشناخته را شکار می‌کند(10). هوش سازمانی مجموعه‌ای از تکنولوژی و فرایندهاست که به همه افراد در تمام سطوح سازمان، این امکان را می‌دهد تا داده‌ها را ارزیابی و تجزیه و تحلیل کنند و امکان کسب سود، تفاهم و انسجام را از تجربیات شرکت ایجاد می‌کند (11). مدیران در راستای تأمین نیازهای اعضای سازمان و ارباب رجوع می‌توانند سازمان را قادر به برخورد موفقیت آمیز با نیروهای داخلی و خارجی کنند، تا بتوانند نیروهای مخرب را در راستای هدف اصلی سازمان هدایت و با تأمین اهداف سازمان، سودمندی و حیات آن را تضمین کنند (12). هوش سازمانی به‌معنی استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان و تمرکز دادن این توانایی در جهت رسیدن به رسالت سازمانی است. مؤلفه‌های هوش سازمانی شامل: چشم‌انداز استراتژیک[7]: شناسایی راهبردهای اساسی و مهم در سازمان و به قابلیت خلق، استنتاج و بیان هدف یک سازمان اطلاق می‌شود (13)؛ سرنوشت مشترک[8]: یعنی این که کارکنان خود را عضو مؤثری از سازمان تلقی کنند و مدیران در طرح‌ها و برنامه‌ها، اجرا و ارزشیابی با مشارکت کارکنان عمل نمایند(14)؛ تغییرگرایی[9]: نشان دهنده چالش، کسب تجارب جدید و مهیج است و به‌عبارت دیگر، شانسی برای شروع کار و فعالیتی جدید می‌باشد(15)؛ روحیه[10]: به عنوان پدیده‌ای گروهی است که متضمن تلاش مضاعف، یکی شدن اهداف فرد و سازمان و ایجاد تعهد و احساس تعلق می‌باشد (16)؛ اتحاد و توافق[11]: مفید بودن ابزارها و قوانین موجود در سازمان در موفقیت و تعامل اعضا با یکدیگر به منظور رویارویی با محیط ؛ کاربرد دانش: استفاده میسر از دانش و داده‌ها (17)؛ و فشار عملکرد[12] جدی بودن در انجام کارهای درست برای بازدهی‌های ماهرانه و موفقیت مشترک. آلبرشت هوش سازمانی را داشتن دانشی فراگیر از همه عواملی مانند مشتریان، جامعه و مخاطبان، ارباب رجوع و رقبا، محیط اقتصادی، عملیات و فرایندهای سازمانی می‌داند که بر سازمان اثر گذارند و مدیران را برای تصمیم گیری درباره همه عوامل مؤثر بر سازمان‌ها و شرکت‌ها توانمند می‌سازد(18). هوش سازمانی به معنای استفاده از توان بالقوه سازمان برای اخذ تصمیم‌های سریع و صحیح، سعی در یادگیری دائم، استفاده ازخلاقیت و نمایش مهارت‌های متفاوت در موقعیت‌های غیر منتظره و بحرانی نیز تعریف شده است که برای انطباق با تغییرات به سیستم کمک می‌کند (19). هوش سازمانی به عنوان عمل مؤثر سازمان بر روی درون دادهای دریافتی از محیط و تبدیل آن به پیامدهای عملکردی، شیوه‌های رهبری، راهبردهای سازمانی[13] و فرهنگ را در تعامل با عملکردهای اجرایی، که دارای ابعاد گوناگونی است، برای ایجاد یک پاسخ سازگارانه با شرایط در بر می‌گیرد. هوش سازمانی حاصل عملکرد پنج زیر مجموعه شناختی است که عبارتند از: ساختار سازمانی[14]، فرهنگ سازمان، مدیریت دانش، روابط ذی نفعان و فرایندهای استراتژیک(20).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-02-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.5.1]

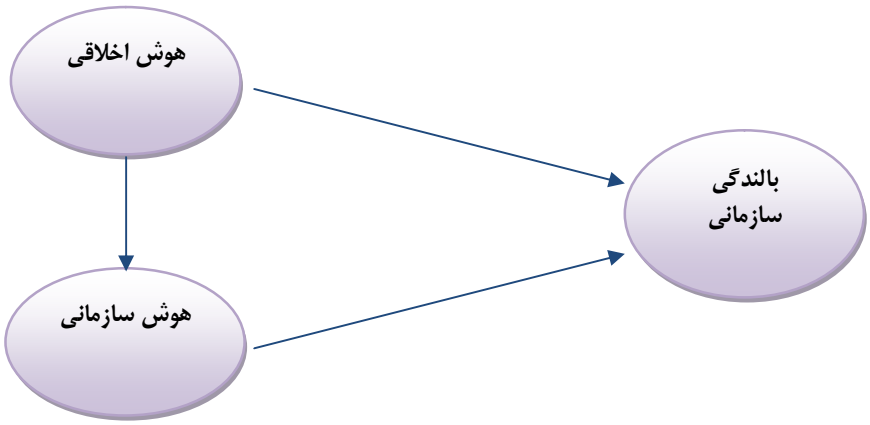
هوش سازمانی به عنوان فرایند مسأله‌یابی، جمع آوری داده‌ها، پردازش، تفسیر و مرتبط ساختن اطلاعات سیاسی – فنی مورد نیاز در فرایند تصمیم‌گیری معرفی شده است (21). شکل گیری هوش سازمانی سبب می‌شود که هرعضو جدید که به سازمان می‌پیوندد، حس الزام‌آور مشارکت نسبت به کار را احساس کند (22). هوش اخلاقی واقعیتی انکارناپذیر است که علاوه بر اینکه نقش بسیار مهمی در هوش سازمانی افراد دارد، بلکه تعیین کننده موفقیت و راه دستیابی به بالندگی در سازمان محسوب می‌شود و بایستی به آن توجه ویژه نشان داد و آن را تقویت نمود(23). نتایج مطالعه ای در زمینه رابطه بین هوش اخلاقی و عملکرد سازمانی حاکی از آن است که بین عناصر هوش اخلاقی و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد(24). نتایج مطالعه‌ای نشان داد که بین هوش اخلاقی و اثربخشی سازمان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد(25). یافته‌های پژوهشی مؤید ضریب همبستگی بین اخلاق کاری و عملکرد سازمانی بوده است(26). در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که بین کلیه مؤلفه‌های هوش سازمانی با عملکرد آنان رابطه معناداری وجود دارد(27). در یک مطالعه نتایج مؤید رابطه اخلاق با عملکرد سازمانی بود(28). با عنایت به نقش محوری آموزش و پرورش در توسعه و پیشرفت جامعه و نقش بالندگی سازمانی در دستیابی سازمان آموزش و پرورش به اهداف خود، مطالعه عوامل مرتبط با بالندگی سازمانی سازمان آموزش و پرورش از اهمیت و ضرورت زیادی برخوردار است. لذا در این راستا این پژوهش به مطالعه رابطه بین هوش اخلاقی و بالندگی سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش کردستان پرداخته است. مدل مفهومی در نگاره 1 ارائه می‌شود.

روش

با توجه به هدف تحقیق یعنی تعیین روابط علی میان هوش اخلاقی، هوش سازمانی و بالندگی سازمانی، تحقیق از نظر هدف کاربردی- کمی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع رابطه‌ای و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری است. در مدل تحلیلی تحقیق ابعاد هوش اخلاقی متغیر مستقل، هوش سازمانی متغیر میانجی، بالندگی سازمانی متغیر وابسته هستند. جامعه آماری این پژوهش، شامل کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان به تعداد 375 نفر و حجم نمونه 190 نفر بر اساس فرمول کوکران از جامعه مورد نظر و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. مشخصه‌های جمعیت شناختی اعضای نمونه در جدول 1 بررسی شده است.

جهت جمع آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استاندارد استفاده شد.:

- پرسشنامه هوش اخلاقی که شامل40 گویه بوده و بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه دارای چهار خرده مقیاس درستکاری، مسئولیت پذیری، بخشش، و دلسوزی می‌باشد. برای روایی پرسشنامه در پژوهش از متخصصان مدیریت و علوم تربیتی بهره گرفته شده است و پایایی پرسشنامه نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ 0/ 83 محاسبه شد(29).
- پرسشنامه هوش سازمانی که شامل 49 گویه بوده و بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه دارای هفت خرده مقیاس چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، تغییرگرایی، روحیه، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد می‌باشد. برای روایی پرسشنامه در پژوهش از متخصصان مدیریت و علوم تربیتی بهره گرفته شده است و پایایی پرسشنامه نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ 0/86 محاسبه شد(30).
- پرسشنامه‌ی بالندگی سازمانی شامل20 گویه بوده و بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه دارای شش خرده مقیاس گشودگی و شفاف بودن، اعتماد به یکدیگر، بازخور از درون و بیرون، مشارکت با دیگران، پروردن و اختیار دادن و کم لایه بودن و ساختار سازمان است(31). برای روایی پرسشنامه در پژوهش از متخصصان مدیریت و علوم تربیتی بهره گرفته شده است و پایایی



نگاره 1. مدل مفهومی پژوهش

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-02-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.5.1]

پرسشنامه نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ 0/83 محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SSPS16 و Amosانجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی وکشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون گرفته شد، همچنین برای تعیین میزان نقش هوش سازمانی در تبیین ارتباط هوش اخلاقی و بالندگی سازمانی از مدل یابی معادلات ساختاری بر اساس نرم افزار آماری Amos استفاده شده است.

جدول1. ویژگی‌های جمعیت شناختی پژوهش

سابقه حرفه ای	درصد	فراوانی	میزان تحصیلات	درصد	فراوانی
زیر 5 سال	%6	11	کاردانی	%12	23
5 تا 10 سال	%12	23	کارشناسی	% 6	114
10 تا 20 سال	%67	128	کارشناسی ارشد	%25	47
20 تا 30 سال	%15	28	دکترا	% 3	6

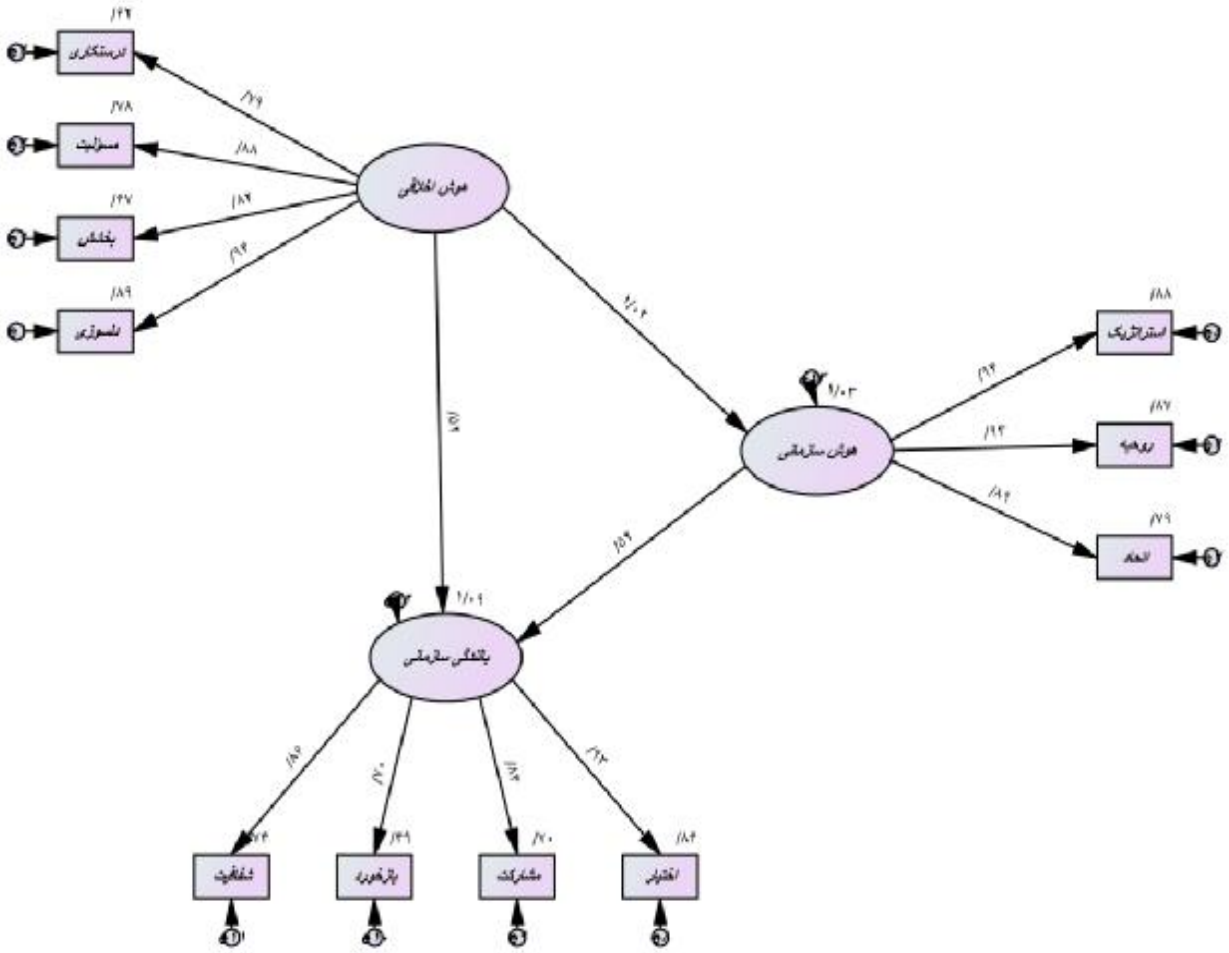
همان طوری که از جدول 1 مشخص است، بیشترین فراوانی مطلق مربوط به میزان سابقه حرفه ای پاسخگویان در گروه بین 10 تا20 سال و همچنین کمترین فراوانی مطلق مربوط به گروه سنی کمتر از 5 سال می‌باشد. بیشترین فراوانی مطلق مربوط به میزان تحصیلات پاسخگویان در گروه تحصیلی کارشناسی و همچنین کمترین فراوانی مطلق به مدرک تحصیلی دکترا می‌باشد.

جدول2. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	سطح معناداری
درستکاری	3/90	0/87	3	0/000
مسؤلیت پذیری	3/91	0/86	3	0/000
بخشش	4/06	0/88	3	0/000
دلسوزی	4/01	0/87	3	0/000
هوش اخلاقی	3/96	0/65	3	0/000
استراتژیک	3/87	0/67	3	0/000
سرنوشت مشترک	3/93	0/62	3	0/000
تغییر گرایی	3/92	0/62	3	0/000
روحیه	3/91	0/62	3	0/0000
اتحاد و توافق	3/92	0/67	3	0/000
کاربرد دانش	3/90	0/63	3	0/000
فشار عملکرد	3/97	0/67	3	0/000
هوش سازمانی	3/92	0/61	3	0/000
گشودگی	3/92	0/71	3	0/000
اعتماد	3/99	0/67	3	0/000
بازخورد	3/93	0/71	3	0/000
مشارکت با دیگران	3/98	0/69	3	0/000
کم لایه بودن ساختار	3/91	0/67	3	0/000
اختیار دادن	3/93	0/66	3	0/0000
بالندگی سازمانی	3/93	0/61	3	0/000

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-02-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.5.1]



نگاره2. مدل آزمون شده پژوهش

یافته‌ها

جدول 2، نتایج آمار توصیفی عوامل پژوهش را نشان می‌دهد. چون میانگین مشاهده شده هوش اخلاقی 3/96، هوش سازمانی3/92 و بالندگی سازمانی 3 /93 بیشتر از میانگین آماری3 در سطح معناداری P<0/01 بود، می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت هوش اخلاقی، هوش سازمانی و بالندگی سازمانی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان بالاتر از سطح متوسط است. علاوه بر این، از میان مؤلفه‌های هوش اخلاقی کمترین میزان مربوط به درستکاری3/90 و بیشترین میانگین مربوط به بخشش با 4/06 بوده است. از میان مؤلفه‌های هوش سازمانی کمترین میزان مربوط به استراتژیک 3/87 و بیشترین میانگین مربوط به فشار عملکرد 3/97 بوده است. علاوه بر این، از میان مؤلفه‌های بالندگی سازمانی مؤلفه کم لایه بودن ساختار 3/91 کمترین میزان و بیشترین میانگین را مؤلفه اعتماد با 3/99 داشته است.

پژوهشگران پیشنهاد می‌کنند که در مدلیابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد و قدر مطلق چولگی وکشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از 3 و 10 بیشتر باشد(32). با توجه به جدول شماره (2) قدر مطلق چولگی وکشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده می‌باشد. بنابر این پیش فرض نرمال بودن تک متغیری برقرار است. در جدول (2) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده اند.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-02-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.5.1]

جدول3. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	چولگی	کشیدگی	1	2	3
هوش اخلاقی	0/06	0/24	1		
هوش سازمانی	0/01	0/10	0/27**	1	
بالندگی سازمانی	0/07	0/37	0/25**	0/21**	1

**: در سطح خطای کم تر از 0/01 معنادار است.

با توجه به جدول 2، بین ابعاد هوش اخلاقی با هوش سازمانی و بالندگی سازمانی در سطح 0/01 رابطه مثبت و معنی دار می‌باشد. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم افزار ایموس نسخه21 انجام شد. در نگاره 2 الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است.

با توجه به نگاره2 هوش اخلاقی (0/52) درصد و هوش سازمانی(0/53) درصد از تغییرات بالندگی سازمانی را تبیین می‌کنند. و همچنین هوش اخلاقی(1/02) درصد از تغییرات هوش سازمانی را تبیین می‌کند. و نیز نتایج نشان داد هوش اخلاقی به صورت غیر مستقیم(0/53) درصد از تغییرات بالندگی سازمانی را تبیین می‌کند. بنابر این نقش واسطه ای هوش سازمانی تأیید می‌شود.

جهت بررسی برازش مدل و نیز بررسی قابلیت تعمیم آن، شاخص‌های نیکویی برازش ارائه شده است. بررسی شاخص‌های نیکویی برازش جدول 3 نشان می‌دهد که مقدار مجذور کای (154/88) در سطح خطای کمتر از 0/01 معنی‌دار بوده است، بنابراین بر اساس این شاخص، مدل از برازش مناسبی برخوردار بوده است. از آن‌جا که مقدار آماره مجذور کای (X2) نسبت به تعداد نمونه‌ها دارای حساسیت بوده و با افزایش تعداد نمونه‌ها افزایش می‌یابد، بنابراین لازم است تا نسبت مجذور کای به درجه آزادی محاسبه شود، تا از این طریق رابطه آن با تعداد نمونه‌ها کنترل شود. چنان‌چه نسبت مجذور کای به درجه آزادی (X2/df) بین 1 تا 3 قرار داشته باشد، حاکی از برازش مناسب مدل است. از آن‌جا که این مقدار در پژوهش حاضر 1/59بود، لذا بر اساس این شاخص نیز مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار است. نتایج همچنین نشان داد که مقادیر به دست آمده در مورد شاخص‌های (GFI، CFI، NNFI، NFI و IFI)، همگی بالاتر از 0/9 بوده و لذا مدل براساس این شاخص‌ها نیز از برازش مناسبی برخوردار است. با این‌حال مقدار شاخص AGFI (0/85) کمتر از 0/9 بود و لذا براساس این شاخص، مدل تجربی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار نبوده است. در نهایت مقادیر دو شاخص RMSEA (0/059) و RMR (0/024) کمتر از 0/1 بود و لذا بر اساس این شاخص‌ها نیز، مدل پژوهش مدل مناسبی است. در مجموع می‌توان گفت که مدل نهایی پژوهش بر اساس کلیه شاخص‌های برازندگی، مدل مناسبی بوده است.

جدول4. شاخص‌های نیکویی برازش پیرامون آزمون برازندگی مدل مفهومی پژوهش

X2	X2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NNFI	NFI	IFI	RMR
154/88	1/59	0/059	0/91	0/85	0/98	0/98	0/96	0/98	0/024

بحث

تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که رابطه بین هوش اخلاقی با هوش سازمانی و بالندگی سازمانی مثبت و معنادار است. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های دیگر همسو است(6 و7). بنابراین هر چه ویژگی‌های هوش اخلاقی همچون: درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی، بخشش تغییر مثبت داشته باشد باعث ارتقاء سطوح مختلف سازمانی از جمله بالندگی و هوش سازمانی خواهد شد. لذا تلاش برای افزایش هوش اخلاقی کارکنان و مدیران، موجب افزایش اثربخشی و بهره‌وری می‌شود. کارکنان با دانستن اصول اخلاقی و برقراری ارتباط شایسته و معنوی با عوامل داخلی و خارجی می‌توانند سبب ارتقاء و توسعهٔ سازمان شوند. کارکنان و مدیران باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی و از جمله فراگیری هوش اخلاقی نمایند. چرا که رعایت آنها باعث دلگرمی و به تبع آن افزایش کیفیت خدمات و در نهایت جلب رضایت ارباب رجوع و تثبیت بقای سازمان‌ها خواهد شد.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-02-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.5.1]

چنانکه گفته شد، اخلاق بر فعالیت انسان‌ها تـأثیر قابـل تـوجهی دارد و لازمه عملکرد مناسب، تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنـان اسـت. انتظـار بروز خلاقیت توسط کسانی که کار خود را از لحاظ اخلاقی، ناپسند تلقی می‌کنند، واقعی و منطقی نیست. پس لازم است مدیران سـازمان‌هـا بـا تقویت هوش اخلاقـی در سـازمان، تعهـد سـازمانی و مـسؤلیت‌پـذیری کارکنان را تقویت و از ایـن طریـق بالنـدگی سـازمان را ارتقـا دهنـد. همچنین با توجه به نتایج تحقیـق و اهمیـت نقـش هـوش اخلاقـی در بالندگی سازمان به مدیران و مسئولان سازمان‌ها توصـیه مـی‌شـود بـا بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات باعـث افـزایش جـو تفاهم در سازمان و کاهش تعارضات بین افراد و گروه‌ها شده و عملکرد تیمی را بهبود بخشند.

بخشی دیگر از نتایج نشان داد که رابطه بین هوش سازمانی و بالنـدگی سازمانی مثبت و معنادار است. نتایج پژوهش‌های دیگر نیز مؤید ارتبـاط هوش سازمانی با بالندگی سازمانی هستند(21). هفت مؤلفه‌ی چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مـشترک، تغییرگرایـی، روحیـه، اتحـاد و توافـق، کاربرد دانش و فشار عملکرد می‌توانند بیان‌کننده متغیر هـوش سـازمان باشند. تدوین استراتژی مستلزم نگـاهی عمیـق و علمـی بـه الگوهـا و تحولات محیطی است تا فرصت‌ها شناسایی شوند و بـا بهـره‌گیـری از نقاط قوت سازمان، نوع کار مناسب انتخاب شود و شیوه‌هـای رقـابتی و اهرم‌های تحول در سازمان تدوین شود. توجه بیشتر بـه مـواردی چـون ایجاد توافق گروهی دربارهٔ چشم‌انداز یا بازنگری در راهبردها با توجه به تغییرات می‌تواند در تقویت هرچه بیشترآن مؤثر باشد. سرنوشت مشترک نیز تصویری است که در یک سازمان و نزد گروهی از انـسان‌هـا وجـود دارد و برای آن که ایده جدیدی خلق شده و توسعه یابد، بایـد نیروهـای پیش برنده بر نیروهای بازدارنده غلبه کنند و شرایط به گونه‌ای باشد که نیروهای پیش برنده ما را به سوی نظر و شـیوه جدیـد رهنمـون گـردد. براین اساس لازم است مدیران با توصیف واقعیات سازمانی به کارکنان، دیدگاه مشترکی را در آنان پیرامون اهداف پدید آورند. رسیدن به نقطـه تفاهم مشترک، کشش خلاقی را در فرد به‌وجود می‌آورد کـه هماهنـگ کننده فعالیت‌ها در جهت رسیدن به اهداف آرمانی سازمان است. وقتـی که افراد حس می‌کنند دارای سرنوشت مشترکی هستند، احساس داشتن هدف مشترک به‌وجود می‌آید و تک تک افراد به صورت جبری، موفقیت سازمان را درک می‌کنند.

همچنین یکی از استراتژیک‌ها در بالندگی سازمان کـاهش هزینـه‌هـای ناشی از کنترل است که توصیه می‌شود مدیران با ترویج خـودکنترلی در سازمان، اعتماد، اخلاق و ارزش‌های فـردی را بهبـود و باعـث کـاهش هزینه‌های ناشی از روش‌های کنترل مستقیم شده و موجب افزایش سود و بالندگی سازمان شوند. با توجه به نتایج تحقیق مدیران نیـاز اسـت بـا تقویت ارزش‌هـای اخلاقـی در محـیط کـار از جملـه انـسجام و اتحـاد کارکنان، اعتماد در روابط بین افراد و گروه‌ها را بهبود بخشند و با پیروی بیشتر از اسـتانداردها، موجـب بهبـود کیفیـت محـصولات و در نهایـت افزایش سود و بالندگی شوند.

اگرچه به دلیل برخی محدودیت‌هـا همچـون انـدکی ریـزش در حجـم نمونه، لازم است که تعمیم نتایج با احتیاط صورت گیرد، اما در مجمـوع با توجه به همبستگی معنی‌دار متغیرهـایی همچـون هـوش اخلاقـی و بالندگی سازمانی به‌صورت مستقیم و با واسطه هوش سازمانی پیـشنهاد می‌شود، در پژوهش‌های آتی به بررسی ساز وکارهای ارتقای ارزش‌های اخلاقی در محیط کار و نیز بررسـی اسـتانداردهای اخـلاق حرفـه‌ای در سازمان‌ها به‌ویژه سازمان آموزش و پرورش پرداخته شود. بـا توجـه بـه اهمیت هوشمندسازی پیشنهاد می‌شود مدیران محترم به طور مـداوم و دوره ای مؤلفه‌های هوش سازمانی را مورد ارزیابی قـرار داده و درصـدد رفع موانع و تقویت هوش سازمانی برآیند زیرا این مسئله موجب ارتقای بهره‌وری و هوشمندی سازمان و نهایتاً بالندگی و تعالی سازمان خواهـد شد.

نتیجه‌گیری

نگاه اجمالی به مطالعات نشان مـی‌دهـد کـه بـرای پیـشرفت و بهبـود بالندگی هر سازمانی نیروی انسانی آن بسیار حائز اهمیت است، در ایـن میان توجه به ویژگی‌های فـردی و شخـصیتی نیـروی متخـصص هـر سازمان می‌تواند بر بالندگی آن سازمان و در نتیجه بر عملکرد آنها تأثیر بگذارد، به‌طوری‌که داشتن روحیه معنوی و اخلاقیات موجبات انگیزش و تلاش بهتر و مؤثرتر را فراهم نموده و در نتیجه به رشد و تعالی سازمان کمک می‌نماید که خود سبب می‌شود در یک سازمان بالنده کارکنـان از شغل خود لذت برده و احساس رضایت نمایند و با تلاش مـؤثرتر زمینـه افزایش کارایی و اثر بخشی سـازمان را فـراهم آورنـد. هـوش اخلاقـی همراه با ویژگی های فردی (شامل شخصیت، سن، تجربه و ویژگی‌های فرهنگـی) و نیـز ویژگـی‌هـای سـازمانی (شـامل فرهنـگ سـازمانی، ویژگی‌های ساختاری سـازمان و موقعیـت) بـر هـوش سـازمانی تـأثیر گذاشته و موجب بروز رفتار اخلاقـی یـا غیراخلاقـی مـی‌گردنـد. رفتـار اخلاقی و یا غیراخلاقی در سازمان‌ها، فرهنگ سازمان و تعهد کارکنـان را نسبت به سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهـد. تعهـد کارمنـد و فرهنـگ سازمان با داشتن تأثیر متقابل بر یکدیگر، توانایی سازمان بـرای اجـرای موفق استراتژی را تحت تأثیر قرارخواهد داد که به نوبه خود بـر هـوش سازمانی سازمان تأثیر می‌گذارد. می‌توان چنین استنباط کرد که با انجام رفتار غیراخلاقی یا رفتار اخلاقی، تنوع در سازمان‌ها کاهش یـا افـزایش خواهد یافت. چنین رفتارهایی که نشانگر نگرش به سمت تنـوع طلبـی است، می‌تواند فرهنگ سازمان را تضعیف یـا تقویـت کنـد و در نهایـت عملکرد سازمان و به طور کلی هوش سازمانی را بـه صـورت مثبـت یـا منفی تحت تأثیر قرار دهد. همچنین توجه به اخلاق، روحیه کار اعضای سازمان را قدرت بخشیده و به اجتناب از اعمال مجرمانه (رشوه، سـرقت و...) در سازمان کمک می‌کند. هر قدر اعتمـاد، احتـرام و صـداقت بـین اعضای یک سازمان کمتر باشد، روحیه و عملکرد اعضای سـازمان نیـز تضعیف شده و به کاهش عملکرد و در خاتمه کاهش سود سازمان منجر خواهد شد. بدین منظور، توجه بـه عوامـل مـؤثر بـر رفتـار اخلاقـی در

مقالهٔ پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فنّاوری، سال سیزدهم، شماره 3، 1397

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-02-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.5.1]

سازمان می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا در شرایط آشفته و پیچیده امروز، عملکرد اخلاقی خود را حفظ نمایند.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش ملاحظات اخلاقی زیر رعایت شده است :

- رعایت صداقت و امانت علمی.
- رعایت حق بی نام بودن پرسشنامه‌ها و ناشناس ماندن مشارکت کنندگان.
- محرمانه نگه داشتن اطلاعات مشارکت کنندگان.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می‌داند که از کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش کردستان که صمیمانه گروه پژوهش را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

واژه‌نامه

1. Organizational development	بالندگی سازمانی
2. Moral intelligence	هوش اخلاقی
3. Conflict	تعارض
4. Organizational intelligence	هوش سازمانی
5. Strategic vision	چشم انداز استراتژیک
6. Common fate	سرنوشت مشترک
7. Radical change	تغییرگرایی
8. Spirit	روحیه
9. Agreement	توافق
10. Operation pressure	فشار عملکرد
11. Organizational structure	ساختار سازمانی
12. Organizational strategies	راهبردهای سازمانی
13. Human processes	فراگردهای انسانی
14. Technological	فن شناسی
15. Organizational culture	فرهنگ سازمانی

References

1. Qorbanian S. (2012). Examine the relationship between organizational health and organizational commitment of teachers from public schools in Hamadan. [MA thesis]. Hamadan: University of Bu-Ali Sina. (In Persian).
2. Toosi M A. (2001). Organizational development. Tehran: State Management Training Center.
3. Nasirzadeh F. (2015). The impact of management ethics and moral consciousness and intelligence agencies. Journal of Ethics ; 4(4). (In Persian).
4. Moqimi M. (2007), Organization and management approach. Tehran: Publications cashmere. (In Persian).
5. Mokhtaripoor M, Siadat SA. (2010). Management with moral intelligence, Tadbir; (205):29-33. (In Persian).
6. Mokhtaripoor M, Kazemi A. (2011). Review and compare the relationship between organizational intelligence and moral intelligence training managers and non-state universities. Higher Learning Letters; 3(12):35-55. (In Persian).
7. Alaqehband A. (2008). Section principles of educational management. Tehran: Publish Ravan. (In Persian).
8. Kashif M, Seyed Ameri H., Khodadadi M, Ahmadi A. (2010). The relationship between organizational intelligence and knowledge management in physical education offices of East and West Azarbaijan. Research in Sport Sciences; (24):179-192. (In Persian).
9. Jafari H, Faqihi M. (2011). Ways to increase efficiency. Monthly of Tadbir; 12(6). (In Persian).
10. Abzari Mehdi, Etebarian A, Stari M. (2007). Organizational intelligence and organizational avoid idleness. Organizational Knowledge Management Magazine; (22) :25.(In Persian).
11. Robbins ET. (2013). Organizational theory (structure and organizational design). Translated by: Alwan M and Danaifar H. Tehran: Saffar Publication. (In Persian).
12. Kohansal H, Saatchi M, Javidi H. (2012). Adequate psychometric properties of organizational intelligence. Psychological Methods and Models Journal;1(1). (In Persian).
13. Elahian A, Zvary MA. (2010). Organizational intelligence, the source of business intelligence. Monthly of Tadbir; 208: 49- 52. (In Persian).
14. Potas N, Ercetin S, Kocak S. (2010). Multi-dimensional organizational intelligence measurement for determining the institutional and managerial capacity of girl's technical education institution. African Journal of Bossiness Management ;4:1644-1651.
15. Slasl M, Kamkar M, Golparvar M. (2010). The relationship between organizational intelligence and organizational citizenship behaviors of its components with the restoration company Developers Espadan. Journal of Science and Research in Applied Psychology; 20(10). (In Persian).
16. Gholami S, Ghafourian H , Manavipour D. (2012). Relationship between organizational intelligence and performance management. Journal Industrial Organizational Psychology; 2(6):89-99. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-02-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.5.1]

17. Basharpoor S, Issazadegan A. (2013). The Role of personality traits and compassion and forgiveness in predicting the severity of the depression. Behavioral Sciences Research; 10(6): 251- 261. (In Persian).

18. Hui VK, Myskl S. (2004). Theory, research and practice in educational administration. Translated by: Abaszadeh M. Urmia: Urmia University Press. (In Persian).

19. Bahram M. (2013). Moral intelligence level faculty and staff members martyr Yazd University. Medical Sciences Iranian Journal of Medical Ethics and History; 7(6) ; 75-88. (In Persian).

20. Beheshtifar M, Esmaili Z, Nekoie.Moghadam M.(2011). Effect of moral intelligence on leadership. Eur J Econ Finan Admin Sci; 43: 1-7.

21. Faqihi A. (2007). Check the status of organizational intelligence in the Ministry of Education and provide an appropriate conceptual framework. {MA thsis]. Tehran: Islamic Azad University, Science and Research Branch. (In Persian).

22. Bykzad G , Beirami, A, H. (2010). Organizational health, work and society. Monthly of Social, Economic, Scientific, Cultural;112: 58 -62. (In Persian).

23. Syadt SA, Mokhtaripoor M, Kazemi A. (2010).Comparative study of moral intelligence with team leadership in education administrators and non-teaching from the perspective of faculty members of Isfahan University of Medical Sciences. Health Management; 12 (36): 69-61. (In Persian).

24. Yaghoubi NM, Kazemi M, Moloudi J.(2010). Review of relationship between organizational intelligence and intellectual capital. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business; 2: 355-363.

25. Andam. R, Roohparvar S. (2015). The survey of managers' moral intelligence and effectiveness of voluntary sport organizations. Management and Sport Development A Biannual Journal; (2): 152-165. (In Persian).

26. Irandoust M, Eskandari A.(2016). The relationship between job ethics & organizational citizenship behavior with organizational performance. Ethics in Science and Technology; 10 (4) :107-114. (In Persian).

27. Hajiha Z, Mulla-Sultan J. (2016). The investigation of relationship between ethical intelligence & performance of independent auditors. Ethics in Science and Technology ; 11 (1) :105-116. (In Persian).

28. Saki R, Saduq M, Hamidi F. (2016).Relationship between organizational ethics and job performance of managers. Ethics in Science and Technology; 11 (1) :118-126. (In Persian).

29. Lennick DK. (2005). Moral intelligence the key to enhancing business performance and leader ship success Wharton school publishing an imprint of Pearson education Wharton School Publishing. USA: An Imprint of Pearson Education. Pp. 5- 45.

30. Albrecht K. (2003). The power of minds at work: Organizational intelligence in action, a division of American management association. New York : Broadway Publication.

31. Taghizadeh H, Tari G. (2009). The role of knowledge management and creativity on organizational development. Journal of Industrial Management; 4(7):113-131. (In Persian).

32. Kline RB. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. New York: The Guilford Press.

.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-02-13]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.3.5.1]