

## سطح هوش اخلاقی اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد

محمدامین بهرامی<sup>۱\*</sup>، مریم اصمی<sup>۲</sup>، آزاده فاتح‌پناه<sup>۳</sup>، عارفه دهقانی تفتی<sup>۴</sup>، غلامرضا احمدی تهرانی<sup>۵</sup>

### مقاله‌ی پژوهشی

#### چکیده

هوش اخلاقی عبارت است از توانایی تشخیص درست از غلط، انتخاب درست و در نهایت رفتار مبتنی بر اخلاق. هدف پژوهش حاضر تعیین و مقایسه‌ی سطح هوش اخلاقی اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد بود. پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی-تحلیلی است که به صورت مقطعی در سال‌های ۹۰-۱۳۸۹ انجام شده است. جامعه‌ی پژوهش شامل اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشکده‌های بهداشت و پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد بود که تعداد ۱۰۰ نفر از آن‌ها به روش تصادفی طبقه‌بندی شده، نمونه‌گیری و وارد پژوهش شدند. داده‌های مورد نیاز توسط پرسشنامه‌ی معتبر Lennick و Kiel جمع‌آوری و با به‌کارگیری نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. بر اساس یافته‌های پژوهش اعضای هیأت علمی و کارکنان در ۳ مؤلفه‌ی درستکاری، بخشش و مسئولیت‌پذیری دارای وضعیت خیلی خوب بودند. در مؤلفه‌ی دلسوزی نیز اعضای هیأت علمی و کارکنان، به ترتیب دارای وضعیت خیلی خوب و خوب بودند. متغیر سن رابطه‌ی معنی‌دار آماری با سطح هوش اخلاقی داشت ( $P=0.04$ )، به طوری که با افزایش سن، میانگین امتیاز هوش اخلاقی افراد کم‌تر از ۵۰ سال افزایش یافته و در افراد بالای ۵۰ سال مجدداً کاهش یافته است. سایر متغیرهای دموگرافیک (جنس، مدرک تحصیلی، سمت، سابقه‌ی کار، سابقه مدیریت و دو شغله بودن) نیز رابطه‌ی معنی‌داری با سطح هوش اخلاقی نداشتند. سطح مطلوب هوش اخلاقی اعضای هیأت علمی و کارکنان می‌تواند منجر به ایفای مؤثر نقش دانشگاه در توسعه‌ی اخلاقی دانشجویان گردد. در عین حال می‌توان از طریق رهیافت‌هایی نظیر تشویق رفتار مبتنی بر اخلاق، وضعیت موجود را ارتقاء داد.

**واژگان کلیدی:** هوش اخلاقی، درستکاری، بخشش، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی

<sup>۱</sup> استادیار، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی شهید صدوقی یزد

<sup>۲</sup> دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی شهید صدوقی یزد

<sup>۳</sup> دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی اصفهان

\* نشانی: یزد، میدان امام حسین (ع)، مجتمع آموزشی و پژوهشی امام رضا (ع)، دانشکده‌ی بهداشت، گروه مدیریت خدمات بهداشتی - درمانی،

تلفن: ۰۹۱۳-۲۵۶۵۰۵۷، Email: [aminbahrani1359@gmail.com](mailto:aminbahrani1359@gmail.com)

## مقدمه

در متون علمی، هوش به عنوان یک مفهوم عمومی جهان‌شمول که با توانایی ادراکی ارتباط دارد، تعریف شده است (۱). این مفهوم، عموماً به توانایی یادگیری و تفکر مرتبط بوده و غالباً برای توصیف به‌کارگیری مهارت‌ها و وقایع به‌کاررفته است (۲). افراد از نظر سطح هوش با هم متفاوتند. این تفاوت، ناشی از ترکیب متغیر فطری، وراثت و ویژگی‌های اکتسابی آن‌هاست (۳). اخلاق نیز به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول که اغلب به‌عنوان منشوری برای راهنمایی و هدایت به‌کار می‌رود تعریف شده است (۴). در واقع، مفاهیم اخلاقی نمایانگر اشکالی از زندگی بشر است و اعتقادات و ارزش‌های هدایتگر افراد در تصمیماتشان را توصیف می‌نمایند. اخلاق‌مندی به‌عنوان سرمایه‌ای راهبردی برای مجموعه‌های انسانی مطرح است و پیش‌شرط زندگی اجتماعی کارآمد را تشکیل می‌دهد (۱). بسیاری از رفتارها و اقدام‌های افراد متأثر از ارزش‌های اخلاقی است و ریشه در اخلاق دارد. بنابراین، عدم توجه به اخلاق در سازمان‌ها و ضعف در رعایت اصول اخلاقی می‌تواند مشکلات زیادی ایجاد کرده و مشروعیت و اقدامات سازمان‌ها را زیر سؤال ببرد (۴).

بنابراین، هوش اخلاقی عبارت است از توانایی ایجاد تمایز بین درست و غلط بر اساس اصول جهان‌شمول تعریف‌شده. این نوع هوش، در محیط جهانی مدرن کنونی می‌تواند به مثابه‌ی نوعی جهت‌یاب برای اقدامات عمل نماید. هوش اخلاقی، نه تنها چارچوبی قوی و قابل دفاع برای فعالیت انسان‌ها فراهم می‌کند، بلکه کاربردهای فراوانی در دنیای حقیقی دارد. در واقع، این هوش تمام انواع دیگر هوش انسان را در جهت انجام کارهای ارزشمند هدایت می‌کند (۱). Borba هوش اخلاقی را به‌صورت ظرفیت تشخیص درست از غلط، داشتن یقین‌های اخلاقی و اقدام بر مبنای آن‌ها به منظور ارائه‌ی رفتار درست و شرافتمندانه تعریف کرده است (۵). این نوع هوش نشان‌دهنده‌ی ظرفیت ذهنی انسان برای

تعیین این‌که چگونه اصول جهان‌شمول انسانی را به ارزش‌ها، اهداف و اقدامات خود مرتبط نماید می‌باشد. همچنین، هوش اخلاقی نشان‌دهنده‌ی اشتیاق و توانایی فرد برای قرار دادن معیارهایی برتر و فراتر از منافع خود و حتی موضوعاتی نظیر اثربخشی در کانون واکنش‌های فردی است (۱).

هوش اخلاقی دارای ابعاد متفاوتی است. Lennick و Kiel معتقدند که هوش اخلاقی در برگرفته‌ی ۴ بعد اصلی شامل درستکاری<sup>۱</sup>، مسؤلیت‌پذیری<sup>۲</sup>، بخشش<sup>۳</sup> و دلسوزی<sup>۴</sup> و ۱۰ بعد زیرمجموعه (شایستگی) شامل انسجام<sup>۵</sup>، صداقت<sup>۶</sup>، شجاعت<sup>۷</sup>، شجاعت<sup>۷</sup>، رازداری<sup>۸</sup>، انجام تعهدات فردی/ مسؤلیت‌پذیری (پاسخگویی) در برابر تصمیمات شخصی<sup>۹</sup>، خودکنترلی و خودمحدودسازی<sup>۱۰</sup>، کمک به دیگران (قبول مسؤلیت برای خدمت به دیگران)<sup>۱۱</sup>، مراقبت از دیگران (مهربانی)<sup>۱۲</sup>، درک احساسات دیگران (بشر دوستی و رفتار شهروندی)<sup>۱۳</sup> و درک نیازهای روحی خود (ایمان، اعتقاد و تواضع)<sup>۱۴</sup> می‌باشد. آن‌ها بر اساس این مدل خود، پرسشنامه‌ای نیز برای تعیین سطح هوش اخلاقی و ابعاد زیرمجموعه‌ی آن در افراد تدوین کردند (۶، ۷).

دانشگاه از جمله مهم‌ترین مجموعه‌های انسانی در هر جامعه است. هرچند مهم‌ترین وظیفه‌ی آموزش عالی، آموزش دانش و مهارت در سطح پیشرفته و حرفه‌ای است اما علاوه بر

<sup>1</sup> Integrity

<sup>2</sup> Responsibility

<sup>3</sup> Forgiveness

<sup>4</sup> Compassion

<sup>5</sup> Acting consistently (integrity)

<sup>6</sup> Telling the truth (honesty)

<sup>7</sup> Standing up for what is right (courage)

<sup>8</sup> Keeping promises (trustworthy)

<sup>9</sup> Taking responsibility for choices (responsibility)

<sup>10</sup> Self-control and self-restraint (discipline and discretion)

<sup>11</sup> Helping others (service)

<sup>12</sup> Actively caring about others (kindness and friendliness)

<sup>13</sup> Recognizing other's feelings (courtesy, humility, civility)

<sup>14</sup> Recognizing spiritual needs (faith and reverence)

محیط‌های آموزشی فعالیت می‌کنند علاوه بر شایستگی‌های فنی، باید دارای ویژگی‌های ذهنی و عاطفی مناسب و برخوردار از ارزش‌های اخلاقی مطلوب نیز باشند. علاوه بر این، مطالعات بسیاری نشان داده است که تعاملات دانشجویان در محیط آموزشی و به‌خصوص تعامل آن‌ها با اساتید می‌تواند تأثیر فوق‌العاده‌ای بر یادگیری، توسعه‌ی اخلاقی و دستاوردهای آموزشی و اجتماعی آن‌ها داشته باشد. از جمله‌ی این مطالعات می‌توان به پژوهش‌های *Kuh* و *Hu* و *Anaya* و *Cole* اشاره کرد (۱۳، ۱۴). هم‌چنین، در بررسی‌های زیادی، ویژگی‌های رفتاری و اخلاقی اساتید دانشگاه به‌عنوان یک معیار اصلی آموزش‌دهنده‌ی خوب از نظر دانشجویان ارزیابی شده است (۱۵). لذا، بررسی میزان برخورداری آموزش‌دهندگان و کارکنان دانشگاه‌ها از توانمندی‌های اخلاقی می‌تواند حائز ضرورت باشد. با توجه به همین اهمیت، در پژوهش حاضر سعی شده است سطح هوش اخلاقی اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد مورد بررسی قرار گیرد.

#### روش کار

پژوهش حاضر، پژوهشی توصیفی - تحلیلی است که به‌صورت مقطعی در سال‌های ۹۰-۱۳۸۹ در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد انجام شده است. ۲ دانشکده‌ی بهداشت و پیراپزشکی به‌صورت تصادفی از بین دانشکده‌های این دانشگاه انتخاب شدند. تعداد کل اعضای هیأت علمی و کارکنان این ۲ دانشکده ۱۷۲ نفر (شامل ۳۹ نفر عضو هیأت علمی و ۱۲۹ نفر کارمند) بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول *Cochrane* با  $p=q=0.5$ ، حدود اطمینان ۰/۹۵ و  $d=0.07$ ، ۹۱ نفر محاسبه گردید. تعداد ۱۱۰ پرسشنامه توزیع شد. از این تعداد، ۱۰۰ پرسشنامه (نرخ پاسخ ۰/۹۰) تکمیل و مورد تحلیل قرار گرفت. ضمناً، داده‌های تنها پرسشنامه‌هایی که پاسخ‌دهندگان آن‌ها به تمامی سؤالات حداقل به یک بعد کلی هوش اخلاقی پاسخ داده بودند به‌عنوان پرسشنامه‌ی تکمیل‌شده مورد استفاده قرار گرفت. نمونه‌ی مورد نیاز،

وظیفه‌ی انتقال دانش و مهارت، وظایف دیگری که دارای ارزش اجتماعی هستند نیز جزء وظایف دانشگاه ذکر شده است. 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 (۸). به‌طور کلی، دانشجویان مراحل جامعه‌پذیری و ورود به جامعه را از طریق تجربیات خود در نظام‌های رسمی و غیر رسمی آموزشی و اجتماعی دانشگاه کسب می‌کنند. به همین دلیل در بسیاری مواقع، انتظارات جامعه از نظام آموزشی بیش از آن‌که به توسعه‌ی حرفه‌ای افراد مرتبط باشد به توسعه‌ی اخلاقی آن‌ها ارتباط دارد (۹). بر اساس نظریه‌ی شکل‌گیری و رشد اخلاقی، ۶ عامل طبیعت کمال‌جو، توانایی بالقوه‌ی تمیز خوب از بد، انگیزش‌ها و عواطف انسانی، رشد تفکر و قضاوت شناختی، تجارب عینی و رفتاری فرد و محیط اجتماعی، فرهنگی و آموزشی وی در تکامل اخلاقی و رشد اخلاقی تأثیر دارند که در این بین عامل اخیر دارای ارتباط متقابل و توان تأثیرگذاری بر سایر عوامل است (۱۰). لذا تعاملات دانشجویان در محیط آموزشی می‌تواند تعیین‌کننده‌ی میزان رشد اخلاقی آن‌ها باشد. به همین علت، *Feldman* و *Newcomb*، اساتید دانشگاه را به‌عنوان عامل اجتماعی‌سازی تعریف کرده و معتقدند که آن‌ها تأثیر شدیدی بر توسعه‌ی ذهنی و اخلاقی دانشجویان دارند. *Rama* (۱۱) نیز بیان می‌دارد که برخورداری از اساتید مطلوب عاملی اساسی در توسعه‌ی هر کشور است. وی معتقد است که آموزش دهندگان دانشگاه، از طریق هدایت فرایندهای آموزش و یادگیری، انگیزش دانشجویان، شکل‌دهی به تفکر و نیز مسئولیت‌پذیر و پاسخگو کردن آن‌ها در مقابل جامعه نقشی بی‌بدیل را به عهده دارند. این نقش چنان گسترده است که نمی‌توان به‌درستی انتظارات از آن را مشخص کرد. به همین دلیل است که غالب انسان‌ها همیشه از یک معلم یا استاد خوب به‌عنوان عامل موفقیت خود در طول زندگی یاد می‌کنند (۱۲). بنابراین، اساتید و سایر افرادی که در

به صورت طبقه‌ای - تصادفی و متناسب با تعداد اعضای جامعه‌ی پژوهش نمونه‌گیری شد. بدین منظور، ابتدا جامعه‌ی پژوهش به ۲ طبقه‌ی اعضای هیأت علمی و کارکنان تقسیم و سپس نمونه‌ی مورد نیاز به تناسب تعداد اعضای هر طبقه و به صورت تصادفی و با استفاده از جدول اعداد تصادفی اخذ گردید. داده‌های مورد نیاز توسط پرسشنامه‌ی هوش اخلاقی Kiel و Lennick (۱۶) جمع‌آوری گردید. این پرسشنامه دارای یک بخش مشخصات دموگرافیک شامل سن، جنس، مدرک تحصیلی، سابقه‌ی خدمت، سمت (عضو هیأت علمی یا کارمند)، سابقه‌ی مدیریت و دو شغله بودن و یک بخش مشتمل بر ۴۰ سؤال است که به بررسی وضعیت ابعاد زیرمجموعه‌ی (شایستگی‌های) هوش اخلاقی اختصاص دارند. این سؤالات به صورت مساوی بین ۱۰ بعد زیرمجموعه‌ی هوش اخلاقی شامل انسجام، صداقت، شجاعت، رازداری، انجام تعهدات فردی/مسئولیت‌پذیری (پاسخگویی) در برابر تصمیمات شخصی، خودکنترلی و خودمحدودسازی، کمک به دیگران (قبول مسئولیت برای خدمت به دیگران)، مراقبت از دیگران (مهربانی)، درک احساسات دیگران (بشردوستی و رفتار شهروندی) و درک نیازهای روحی خود (ایمان، اعتقاد و تواضع) تقسیم شده و هر شایستگی دارای ۴ سؤال می‌باشد. همچنین، این ۱۰ شایستگی به ۴ دسته‌ی کلی تحت عنوان ابعاد کلی هوش اخلاقی شامل درستکاری (دارای ۴ بعد زیرمجموعه)، مسئولیت‌پذیری (دارای ۳ بعد زیرمجموعه)، بخشش (دارای ۲ بعد زیرمجموعه) و دلسوزی (دارای یک بعد زیرمجموعه) تقسیم می‌شوند. پاسخ‌دهندگان، به هر پرسش بر روی طیف ۵ گزینه‌ای هرگز تا همیشه پاسخ می‌دهند که به ترتیب به این گزینه‌ها امتیاز ۱ تا ۵ تعلق می‌گیرد. بر این اساس، هر پاسخ‌دهنده در هر یک از ابعاد زیرمجموعه‌ی (شایستگی‌های) هوش اخلاقی که دارای ۴ سؤال می‌باشد، امتیازی بین ۴-۲۰ و در مجموع در کل ۴۰ سؤال، امتیازی بین ۲۰۰-۴۰ کسب می‌کند. پس از محاسبه‌ی امتیازها، به منظور تبدیل آن‌ها به

حداکثر ۱۰۰ امتیاز، امتیاز هر شایستگی (بین ۲۰-۴) در ۵ ضرب شده و امتیاز کل (بین ۲۰۰-۴۰) بر ۲ تقسیم می‌شود. به عنوان مثال، سؤالات ۱، ۱۱، ۲۱ و ۳۱ پرسشنامه مربوط به شایستگی انسجام در گفتار و کردار می‌باشند. بنابراین، هر پاسخ‌دهنده در این شایستگی، با توجه به امتیاز گزینه‌های پاسخ هر سؤال (هرگز تا همیشه معادل ۱ تا ۵ امتیاز) امتیازی بین حداقل ۴ و حداکثر ۲۰ کسب می‌نماید. همچنین، با توجه به این‌که پرسشنامه حاوی سؤالات ۱۰ شایستگی هوش اخلاقی می‌باشد، هر پاسخ‌دهنده در مجموع امتیازی بین ۴۰ تا ۲۰۰ کسب می‌کند که با تقسیم آن بر ۲ امتیاز نهایی هوش اخلاقی وی، امتیازی بین ۲۰ تا ۱۰۰ خواهد بود. در نهایت، امتیاز ۱۰۰-۹۰ معادل عالی و امتیازهای ۸۹-۸۰، ۷۹-۷۰ و ۶۹ و کم‌تر از آن، معادل خیلی خوب، خوب و ضعیف ارزیابی می‌شوند. همچنین، امتیاز هر بعد کلی هوش اخلاقی نیز از میانگین امتیاز شایستگی‌های زیرمجموعه‌ی آن بعد به دست می‌آید. این روش امتیازدهی توسط طراحان پرسشنامه پیشنهاد شده است. این پرسشنامه پیش‌تر در مطالعه‌ی سید علی سادات و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به کار گرفته شده است (۱۷). در عین حال، محققان در این پژوهش از نسخه‌ی انگلیسی پرسشنامه استفاده کرده و به منظور اطمینان از صحت ترجمه، ابتدا نسخه‌ی اصلی توسط یکی از محققان به فارسی برگردانده شده و سپس مجدداً توسط متخصص ادبیات انگلیسی به انگلیسی ترجمه شده و با نسخه‌ی اصلی مورد مقایسه قرار گرفت. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. همچنین، پایایی پرسشنامه‌ی ترجمه‌شده با انجام آزمون-باز آزمون در یک نمونه‌ی ۱۶ نفره از جامعه‌ی پژوهش و محاسبه‌ی ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۹۴) تأیید گردید. پژوهش پس از تأیید کمیته‌ی اخلاق دانشگاه انجام شد. پرسشنامه‌های پژوهش توسط شرکت‌کنندگان در پژوهش و رضایت شخصی آن‌ها تکمیل شده و جهت حفظ محرمانگی اطلاعات، داده‌های جمع‌آوری شده بدون نام و به صورت

اختصاص داده بودند. از نظر سابقه‌ی خدمت و مدرک تحصیلی نیز، سابقه ۲۰-۱۰ سال با ۳۰ درصد و بیش‌تر از ۲۰ سال با ۲۲ درصد و مدارک کارشناسی و دکتری تخصصی با ۴۶ درصد و ۱۲ درصد به‌ترتیب بیش‌ترین و کم‌ترین تعداد پرسش‌شوندگان را دارا بودند. هم‌چنین، ۲۵ درصد از کل نمونه پژوهش را اعضای هیأت علمی و ۷۵ درصد را کارکنان تشکیل داده و ۳۲ درصد از کل آن‌ها دارای سابقه‌ی مدیریت بودند. علاوه بر این، ۱۴ درصد از نمونه پژوهش دارای شغل دوم بوده، ۸۱ درصد دارای شغل دیگری نبوده و ۵ درصد نیز به سؤال مربوطه پاسخ نداده بودند.

در جدول شماره ۱، مشخصات دموگرافیک شرکت‌کنندگان در پژوهش ارائه شده است:

جمعی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در پژوهش حاضر، پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، داده‌های حاصل توسط نرم‌افزار آماری SPSS نسخه‌ی ۱۶ و با استفاده از آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار و آزمون‌های آماری Anova و T-Test مستقل در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

### نتایج

در پژوهش حاضر، از مجموع پرسش‌شوندگان، ۵۶ درصد زن و ۴۳ درصد مرد بوده و ۱ درصد نیز به سؤال مربوطه پاسخ نداده بودند. هم‌چنین، از نظر سن، گروه‌های سنی ۳۰-۲۰ سال و بالای ۵۰ سال با ۳۵/۴ درصد و ۹/۱ درصد به‌ترتیب بیش‌ترین و کم‌ترین تعداد پاسخ‌دهندگان را به خود

جدول شماره ۱: مشخصات دموگرافیک شرکت‌کنندگان در پژوهش

متغیر	اعضای هیأت علمی		کارکنان		کل	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
<b>سن (سال)</b>						
۲۰-۳۰	۷	۲۸	۲۸	۳۷	۳۵	۳۵
۳۰-۴۰	۴	۱۶	۲۹	۳۹	۳۳	۳۳
۴۰-۵۰	۸	۳۲	۱۴	۱۹	۲۲	۲۲
>۵۰	۶	۲۴	۳	۴	۹	۹
پاسخ نداده	۰	۰	۱	۱	۱	۱
<b>جنس</b>						
زن	۲	۸	۵۴	۷۲	۵۶	۵۶
مرد	۲۳	۹۲	۲۰	۲۷	۴۳	۴۳
پاسخ نداده	۰	۰	۱	۱	۱	۱
<b>مدرک تحصیلی</b>						
دیپلم	۰	۰	۱۷	۲۳	۱۷	۱۷
کارشناسی	۰	۰	۴۶	۶۱	۴۶	۴۶
کارشناسی ارشد و بالاتر	۲۵	۱۰۰	۱۰	۱۳	۳۵	۳۵
پاسخ نداده	۰	۰	۲	۳	۲	۲
<b>سابقه‌ی کار (سال)</b>						
کم‌تر از ۵	۸	۳۲	۲۰	۲۷	۲۸	۲۸
۵-۱۰	۱	۴	۱۴	۱۹	۱۵	۱۵
۱۰-۲۰	۵	۲۰	۲۵	۳۳	۳۰	۳۰

۲۲	۲۲	۱۶	۱۲	۴۰	۱۰	>۲۰
۵	۵	۵	۴	۴	۱	پاسخ نداده
<b>سابقه‌ی مدیریت</b>						
۳۲	۳۲	۲۴	۱۸	۵۶	۱۴	دارای سابقه‌ی مدیریت
۶۳	۶۳	۶۹	۵۲	۴۴	۱۱	بدون سابقه‌ی مدیریت
۵	۵	۷	۵	۰	۰	پاسخ نداده
<b>چندشغله بودن</b>						
۱۴	۱۴	۱۳	۱۰	۱۶	۴	دارای شغل دیگر
۸۱	۸۱	۸۰	۶۰	۸۴	۲۱	بدون شغل دیگر
۵	۵	۷	۵	۰	۰	پاسخ نداده

هم‌چنین، در جداول شماره‌ی ۴ تا ۶، وضعیت ابعاد زیرمجموعه‌ی هوش اخلاقی به تفکیک اعضای هیأت علمی و کارکنان و نیز نتایج آزمون‌های مقایسه‌ی وضعیت هوش اخلاقی بر حسب متغیرهای دموگرافیک ارائه شده‌اند.

در جدول شماره‌ی ۲، فراوانی پاسخ‌های شرکت‌کنندگان در پژوهش به برخی از سؤالات پرسشنامه ارائه شده است. در جدول شماره‌ی ۳ نیز میانگین امتیاز و وضعیت هوش اخلاقی در نمونه‌ی پژوهش ارائه شده است.

جدول شماره‌ی ۲: فراوانی پاسخ شرکت‌کنندگان در پژوهش به برخی سؤالات پرسشنامه

ردیف	سؤال	پاسخ											
		هرگز		به ندرت		گاهی		اغلب		همیشه		کل	
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
۱	قادرم به وضوح ارزش‌ها و عقایدی که راهنمای عمل من هستند را بیان کنم.	۰	۰	۴	۱/۴	۱۸	۱۸/۶	۵۸	۵۹/۸	۱۷	۱۷/۵	۹۷	۱۰۰
۲	همیشه حقیقت را می‌گویم مگر آن‌که یک دلیل واضح اخلاقی برای عدم بیان آن وجود داشته باشد.	۰	۰	۴	۴	۹	۹	۵۲	۵۲	۳۵	۳۵	۱۰۰	۱۰۰
۱۳	اعتقاد دارم که اگر رئیس یا مدیر کاری انجام دهد که از نظر اخلاقی نادرست باشد باید به‌صورت محترمانه او را به چالش کشید.	۵	۵/۲	۹	۹/۳	۱۵	۱۵/۵	۴۴	۵۴/۴	۲۴	۲۴/۷	۹۷	۱۰۰

۱۰۰	۹۷	۳۵/۱	۳۴	۵۸/۸	۵۷	۵/۲	۵	۱	۱	۰	۰	وقتی وضعیتی باعث شود که بتوانم به قولم عمل کنم با کسانی که به آن‌ها قول داده‌ام تماس گرفته و علت را توضیح می‌دهم.	۱۴
۱۰۰	۹۹	۴۱/۴	۵۱	۴۵/۵	۴۵	۱۲/۱	۱۲	۱	۱	۰	۰	معتقدم بخشش اشتباه دیگران به نفع خودم نیز هست.	۲۰
۱۰۰	۹۷	۱۹/۶	۱۹	۳۴	۳۳	۳۸/۱	۳۷	۶/۲	۶	۲/۱	۲	به‌دلیل اتفاقات بدی که در پیرامون من رخ می‌دهند شرایط و دیگران را سرزنش نمی‌کنم.	۲۵
۱۰۰	۹۹	۳۱/۳	۳۱	۵۱/۵	۵۱	۱۵/۲	۱۵	۲	۲	۰	۰	وقتی وظیفه‌ای به عهده‌ی من باشد خود را زودتر از موعد آماده می‌کنم تا زمان کافی برای انجام موفق آن داشته باشم.	۲۶
۱۰۰	۱۰۰	۶۰	۶۰	۳۳	۳۳	۷	۷	۰	۰	۰	۰	از فرصت خدمت به دیگران لذت می‌برم و از کمک به دیگران خسته نمی‌شوم.	۳۷
۱۰۰	۹۸	۳۲/۷	۳۲	۵۷/۱	۵۶	۱۰/۲	۱۰	۰	۰	۰	۰	به کسانی که به آن‌ها علاقه دارم کمک می‌کنم تا به اهدافشان برسند.	۳۸
۱۰۰	۹۷	۲۵/۸	۲۵	۵۴/۶	۵۳	۱۶/۵	۱۶	۳/۱	۳	۰	۰	معتقدم که همیشه بیش از یک راه‌حل برای هر مسئله‌ای وجود دارد و باید به تعارض‌ها به مانند فرصت نگاه کرد.	۳۹

جدول شماره‌ی ۳: سطح هوش اخلاقی شرکت‌کنندگان

متغیر	اعضای هیأت علمی				کارکنان			
	تعداد	میانگین	انحراف معیار	وضعیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	وضعیت
درستکاری	۲۵	۸۲/۸۴	۸/۳۰	خیلی خوب	۷۵	۸۳/۰۷	۸/۸۹	خیلی خوب
مسئولیت‌پذیری	۲۵	۸۲/۶۳	۷/۷۸	خیلی خوب	۷۵	۸۱/۳۶	۸/۷۱	خیلی خوب
دلسوزی	۲۵	۸۲/۰۰	۸/۴۲	خیلی خوب	۷۵	۹۷/۳۰	۸/۵۱	خوب
بخشش	۲۵	۸۳/۰۵	۸/۰۷	خیلی خوب	۷۵	۸۱/۶۳	۸/۳۸	خیلی خوب
هوش اخلاقی	۲۵	۸۲/۶۳	۸/۱۴	خیلی خوب	۷۵	۸۱/۳۴	۸/۶۲	خیلی خوب

جدول شماره ۴: میانگین امتیاز و وضعیت ابعاد زیرمجموعه‌ی هوش اخلاقی شرکت‌کنندگان

وضعیت	انحراف استاندارد	میانگین	حداکثر	حداقل	تعداد	متغیر
خیلی خوب	۸/۹۱	۸۲/۶۳	۱۰۰	۵۵	۹۶	انسجام در گفتار و کردار
خیلی خوب	۷/۴۳	۸۴/۶۱	۱۰۰	۶۵	۹۴	صداقت
خوب	۹/۶۵	۷۹/۸۹	۱۰۰	۵۰	۹۱	شجاعت
خیلی خوب	۸/۳۹	۸۴/۷۰	۱۰۰	۶۰	۹۷	رازداری
خیلی خوب	۹/۰۵	۸۳/۰۹	۱۰۰	۶۰	۹۱	انجام تعهدات فردی
خوب	۷/۸۷	۸۰/۴۰	۱۰۰	۵۵	۹۴	خودکنترلی و خودمحدودسازی
خیلی خوب	۷/۸۲	۸۲/۴۹	۱۰۰	۶۵	۹۱	خدمت
خیلی خوب	۸/۴۶	۸۰/۶۵	۱۰۰	۶۰	۹۶	مهربانی
خوب	۹/۱۴	۷۵/۷۵	۱۰۰	۵۵	۸۸	درک احساسات دیگران
خیلی خوب	۷/۳۱	۸۸/۹۳	۱۰۰	۶۰	۹۶	درک نیازهای روحی خود

جدول شماره ۵: میانگین امتیاز و وضعیت هوش اخلاقی و ابعاد آن به تفکیک در شرکت‌کنندگان

نتیجه آزمون T-test		کارکنان		اعضای هیأت علمی		متغیر
نتیجه آزمون	سطح معنی داری	وضعیت	میانگین $\pm$ انحراف معیار	وضعیت	میانگین $\pm$ انحراف معیار	
معنی دار نیست.	۰/۷۵۹	خیلی خوب	۸/۲۰ $\pm$ ۸۲/۸۸	خیلی خوب	۹/۶۳ $\pm$ ۸۲/۳۹	انسجام در گفتار و کردار
معنی دار نیست.	۰/۳۲۰	خیلی خوب	۸/۰۴ $\pm$ ۸۴/۴۴	خیلی خوب	۶/۸۲ $\pm$ ۸۴/۷۸	صداقت
معنی دار نیست.	۰/۰۷۴	خوب	۱۰/۹۱ $\pm$ ۷۹/۷۸	خیلی خوب	۸/۳۹ $\pm$ ۸۰/۰۰	شجاعت
معنی دار نیست.	۰/۷۴۷	خیلی خوب	۸/۴۱ $\pm$ ۸۵/۲۱	خیلی خوب	۸/۳۸ $\pm$ ۸۴/۲۰	رازداری
معنی دار نیست.	۰/۷۶۰	خیلی خوب	۹/۵۳ $\pm$ ۸۲/۳۲	خیلی خوب	۸/۵۸ $\pm$ ۸۳/۸۶	انجام تعهدات فردی
معنی دار نیست.	۰/۸۲۷	خوب	۸/۳۳ $\pm$ ۷۹/۵۱	خیلی خوب	۷/۴۲ $\pm$ ۸۱/۳۰	خودکنترلی و خودمحدودسازی
معنی دار نیست.	۰/۳۶۰	خیلی خوب	۸/۲۹ $\pm$ ۸۲/۲۵	خیلی خوب	۷/۳۶ $\pm$ ۸۲/۷۳	خدمت
معنی دار نیست.	۰/۷۹۹	خوب	۸/۵۱ $\pm$ ۷۹/۳۰	خیلی خوب	۸/۴۲ $\pm$ ۸۲/۰۰	مهربانی
معنی دار نیست.	۰/۸۱۰	خوب	۹/۱۲ $\pm$ ۷۳/۸۸	خوب	۹/۱۷ $\pm$ ۷۷/۶۲	درک احساسات دیگران
معنی دار نیست.	۰/۹۹۶	خیلی خوب	۷/۶۴ $\pm$ ۸۹/۳۸	خیلی خوب	۶/۹۸ $\pm$ ۸۸/۴۸	درک نیازهای روحی خود
معنی دار نیست.	۰/۴۴۳	خیلی خوب	۸/۶۲ $\pm$ ۸۱/۳۴	خیلی خوب	۸/۱۴ $\pm$ ۸۲/۶۳	هوش اخلاقی

جدول شماره ۶: نتایج آزمون‌های مقایسه‌ی وضعیت هوش اخلاقی بر اساس متغیرهای دموگرافیک

آزمون T-Test			آزمون Anova				
نتیجه‌ی آزمون	سطح معنی‌داری	درجه‌ی آزادی	متغیر	نتیجه‌ی آزمون	سطح معنی‌داری	درجه‌ی آزادی	متغیر
معنی‌دار نیست.	۰/۲۷۵	۲۹	جنس	تفاوت معنی‌دار	۰/۰۴	۳	سن
معنی‌دار نیست.	۰/۳۳۱	۱۱	سابقه مدیریت	معنی‌دار نیست.	۰/۱۶۴	۳	سابقه‌ی خدمت
معنی‌دار نیست.	۰/۲۱۲	۲۷	دو شغله بودن	معنی‌دار نیست.	۰/۲۵۳	۳	مدرک تحصیلی

### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که اعضای هیأت علمی و کارمندان، از نظر ۳ مؤلفه‌ی کلی درستکاری، مسؤلیت‌پذیری و بخشش دارای وضعیت خیلی خوب هستند. درستکاری عبارت است از ایجاد تناسب و هارمونی در بین آنچه فرد به آن اعتقاد دارد و آنچه به آن عمل می‌کند. به عبارت دیگر، درستکاری به معنی عمل به کارهایی است که فرد به درستی آن‌ها اعتقاد دارد. بنابراین، طبق تعریف درستکاری در برگرفته‌ی ابراز آنچه درست است نیز می‌باشد. لذا، می‌توان گفت درستکاری شامل ابراز حقیقت (صداقت)، اقدام مبتنی بر حقیقت (انسجام گفتار و کردار)، پافشاری و ایستادگی بر حقیقت (شجاعت) و وفای به عهد است (۱۸). وضعیت موجود درستکاری نشان می‌دهد که اعضای هیأت علمی و کارمندان به آنچه معتقدند عمل کرده و گفتار و کردار آن‌ها صحیح است.

مسؤلیت‌پذیری شامل ۳ شایستگی انجام تعهدات (مسؤلیت‌های) فردی، پذیرش اشتباهات و خطاهای خود (خودکنترلی و خودمحدودسازی) و قبول مسؤلیت برای خدمت به دیگران (کمک به دیگران) است (۱۸). امتیاز کسب شده‌ی مسؤلیت‌پذیری نیز حاکی از آن است که هر ۲ گروه اعضای هیأت علمی و کارکنان مسؤلیت اعمال خود و پیامدهای آن را بر عهده گرفته و اشتباهات و شکست‌های خود را می‌پذیرند.

در تعاملات اجتماعی، بخشش اصلی اساسی است زیرا بدون وجود بردباری در برابر خطاها و پذیرش کاستی‌های

نوع بشر انسان تبدیل به موجودی سخت و غیرقابل انعطاف شده و سطح رفتارهای نیکو در جامعه تنزل می‌یابد. بخشش شامل درک نیازهای روحی خود و گذشتن از اشتباهات خود و نیز درک احساسات دیگران و گذشتن از خطاهای آن‌ها است (۱۸). وضعیت موجود مؤلفه‌ی بخشش هوش اخلاقی نیز بدان معنی است که اعضای هیأت علمی و کارمندان ضمن آگاهی از عیوب خود و دیگران، مهارت بخشیدن را دارا هستند.

در مؤلفه‌ی چهارم هوش اخلاقی (دلسوزی) یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که اعضای هیأت علمی دارای وضعیت خیلی خوب هستند. دلسوزی به مفهوم مراقبت فعال از دیگران (مهربانی) است. دلسوزی، گسترده‌تر از مراقبت صرف از دیگران بوده و نشان‌دهنده‌ی احترام فرد به دیگران نیز می‌باشد که یک اثر بازگشتی هم دارد، زیرا در تعاملات اجتماعی، غالباً وقتی که انسانی مهربان و دلسوز در شرایط بحرانی قرار بگیرد دیگران نسبت به او همدردی می‌کنند (۱۸). بر اساس یافته‌های پژوهش، اعضای هیأت علمی نسبت به دیگران مهربان و دلسوز هستند، در زمان نیاز به آن‌ها توجه و با آن‌ها همدردی می‌کنند. کارکنان نیز از نظر این مؤلفه وضعیت خوبی را دارا هستند.

هم‌چنین، به‌طور کلی، اعضای هیأت علمی و کارکنان از نظر سطح هوش اخلاقی در وضعیت خیلی خوب ارزیابی شدند. این سطح هوش اخلاقی می‌تواند منافع فراوانی برای دانشگاه ایجاد نماید. هرچند کمی کردن فواید برخورداری از هوش اخلاقی برای جوامع و سازمان‌ها دشوار است، شواهد

آن‌ها می‌تواند حتی بر میانگین امتیاز دانشجویان نیز تأثیر بسیار زیادی داشته باشد (۲۸-۲۴). علاوه بر این، در بسیاری از مطالعات نشان داده شده است که شخصیت فردی و ویژگی‌های اخلاقی نظیر صداقت، مهربانی، حسن خلق، صبر و حوصله، صمیمیت و تواضع از مهم‌ترین معیارهای استاد خوب از نظر دانشجویان و اساتید می‌باشند. از جمله این مطالعات می‌توان به پژوهش‌های گشمرد و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی بوشهر، اکراهی و همکاران در دانشکده‌ی علوم پزشکی فسا، نیشابوری در دانشگاه علوم پزشکی سمنان، صالحی و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی اراک، قاسمی و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی قزوین، شکورنیا و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اوستایی آشتیانی و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی تهران و مظلومی و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد اشاره کرد (۳۶-۲۹). همچنین، مطالعه‌ی Wendorf و Alexander نشان داده است که ادراک دانشجویان از برخی اصول اخلاقی آموزش‌دهندگان نظیر انصاف، بر رضایتمندی آن‌ها اثر گذاشته و تأثیر زیادی بر ارزیابی دانشجویان از آموزش‌دهندگان دارند (۳۷). بنابراین، اخلاق و رفتار اعضای هیأت علمی یکی از مهم‌ترین عوامل در تدریس موفق و مؤثر آن‌ها به‌شمار می‌رود (۳۴). علاوه بر این، معیارهایی نظیر داشتن خلوص نیت، بخشش، شهامت، حسن خلق، فروتنی و رعایت اعتدال از معیارهای معلم خوب از نظر دین مبین اسلام نیز می‌باشند (۳۸). همچنین، سازه‌های هوش اخلاقی نظیر درستکاری، مسؤولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش و نیز همدردی، هوشیاری، توجه و احترام، خودکنترلی، مهربانی و انصاف پیش از آن‌که توسط اندیشمندان معاصر مورد توجه قرار گیرند در منابع غنی و هدایتگر دین مبین اسلام از جمله در قرآن کریم، نهج‌البلاغه، تحف‌العقول، بحارالانوار، میزان‌الحکمه و غررالحکم مورد توجه و تأکید قرار گرفته‌اند (۳۹). لذا، برخورداری اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه از سطح مطلوب هوش

بسیاری وجود دارند که نشان می‌دهند برخورداری از هوش اخلاقی مطلوب نقش غیر قابل انکاری در موفقیت جوامع و سازمان‌ها ایفا می‌کند. برخورداری افراد سازمان‌ها از هوش اخلاقی مطلوب می‌تواند موجب توجه به منافع ذی‌نفعان، افزایش سود و مزیت رقابتی (۱۹)، افزایش تنوع‌طلبی و احترام به آن، کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل (۲۰)، بهبود روابط، ارتقاء تفاهم در محیط‌های کاری، کاهش تعارضات، بهبود عملکرد تیمی و افزایش تعهد سازمانی (۱۲، ۱۷) و افزایش مشروعیت سازمان (۲۲) گردد. علاوه بر این، به‌طور کلی، افراد اخلاق‌گرا دارای تعهد درازمدت به ایده‌آل‌های اخلاقی و ظرفیت مناسب برای یادگیری از دیگران هستند. آن‌ها در پیگیری اهداف اخلاقی صدیق بوده و موشکافانه عمل می‌نمایند. هم‌چنین، این‌گونه افراد دارای اشتیاق زیاد در به خطر انداختن منافع شخصی خود جهت تحقق اهداف اخلاقی هستند. لذا، منافع ترکیبی برخورداری از هوش اخلاقی باعث می‌شود که سازمان‌ها مؤثرتر عمل نمایند (۱).

هم‌چنین، برخورداری افراد از سطح خوب هوش اخلاقی، رفتارهای آن‌ها را جهت داده و تعاملات آن‌ها با جامعه‌ی اطراف را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این ویژگی در محیط آموزشی دانشگاه می‌تواند مزایای فراوانی ایجاد کند. بسیاری از مطالعات نوع تعامل دانشجویان و اساتید را به‌عنوان عاملی اثرگذار بر دستاوردهای دانشجویان ذکر کرده‌اند (۹). Anaya و Cole در مطالعه‌ای بر روی ۲۴۰۰۰ دانشجو در ۲۱۷ مؤسسه‌ی آموزشی دریافته‌اند که تعامل مناسب دانشجویان با اساتید عملکرد آن‌ها را به‌شدت تقویت می‌کند (۲۳). Kuh و Hu نیز در پژوهش خود به نتیجه‌ی مشابهی رسیده‌اند (۱۳). Rama نیز در پژوهش خود نشان داده است که یکی از عوامل اثرگذار بر اثربخشی اساتید دانشگاه انسجام اخلاقی آن‌هاست (۱۲). هم‌چنین، Bengtsson و Ohlsson ، Cottern و Wilson ، Cox و Orehovec ، Laird و Cruce و Rugutt و Chemosit در بررسی‌های خود نشان داده‌اند که تعاملات مناسب اساتید با دانشجویان و چارچوب اخلاقی

در پایان ذکر این نکته ضروری است که هرچند سطح مطلوب هوش اخلاقی و ابعاد زیرمجموعه‌ی آن در جامعه‌ی پژوهش نشانگر وضعیت مطلوبی است، اما هوش اخلاقی نوعی توانایی اکتسابی بوده و قابل توسعه است. لذا، در آینده باید به حفظ سطح مطلوب فعلی و آموزش و حتی توسعه‌ی آن توجه نمود. Borba، ۱۰ رهیافت مدیریتی برای توسعه‌ی هوش اخلاقی افراد در محیط‌های سازمانی پیشنهاد می‌نماید. این رهیافت‌ها شامل تلاش برای ارائه‌ی الگوی نمونه‌ی اخلاقی، شناخت باورها و عقاید خود و تسهیم آن با دیگران، بهره‌گیری از فرصت‌های یادگیری، به‌کارگیری انضباط به‌عنوان یک درس اخلاقی، انتظار رفتارهای مبتنی بر اخلاق، واکنش به آثار رفتارها، تشویق رفتارهای اخلاقی کارکنان و ارائه‌ی پاداش به آن‌ها، اولویت‌بندی روزانه‌ی اصول اخلاقی خود و به‌کارگیری و بسط قانون طلایی (با دیگران همان‌گونه رفتار کنید که توقع دارید با شما بدان صورت رفتار شود) می‌باشند که توجه به آن‌ها توسط مدیران سازمان‌ها می‌تواند منافع بی‌شمار ناشی از رفتار مبتنی بر اخلاق را عاید آن‌ها نماید (۴۳).

#### تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل پایان‌نامه‌ی دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید صدوقی یزد می‌باشد. محققان، از اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشکده‌های بهداشت و پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد به‌دلیل همکاری آن‌ها قدردانی می‌نمایند.

اخلاقی، علاوه بر ایجاد محیط اخلاقی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی می‌تواند بر طیف گسترده‌ای از دستاوردهای آموزشی و غیرآموزشی از جمله توسعه‌ی ذهنی و اخلاقی دانشجویان، رضایت‌مندی از آموزش و نیز یادگیری آن‌ها تأثیر مثبت داشته باشد.

هم‌چنین، بر اساس یافته‌های پژوهش رابطه‌ی معنی‌دار آماری در سطح هوش اخلاقی جامعه‌ی پژوهش بر اساس متغیرهای جنس، مدرک تحصیلی، سابقه‌ی خدمت، سابقه‌ی مدیریت و دوشغله بودن مشاهده نشد. در عین حال، Lapointe و Langlois در پژوهش خود نشان داده‌اند که سابقه‌ی خدمت و تجربه‌ی افراد با سطح هوش اخلاقی آن‌ها رابطه‌ی معنی‌دار آماری دارد (۴۰). مختاری و همکاران نیز در پژوهش خود در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نشان داده‌اند که سابقه‌ی خدمت دارای رابطه‌ی معنی‌دار آماری با هوش اخلاقی است (۱۷). هم‌چنین، Bauch و Rucinski نیز در مطالعه خود به این نتیجه رسیده‌اند که سطح هوش اخلاقی در ۲ جنس زن و مرد تفاوت معنی‌داری با هم دارند (۴۱). Wimalasiri نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیده است که سطح تحصیلات و جنسیت تأثیری بر هوش اخلاقی افراد ندارد (۴۲). در پژوهش حاضر، سن افراد دارای رابطه‌ی معنی‌دار با سطح هوش اخلاقی آن‌ها بود به‌طوری که با افزایش سن، میانگین امتیاز هوش اخلاقی افراد کم‌تر از ۵۰ سال افزایش یافته و در افراد بالای ۵۰ سال مجدداً کاهش یافته است. این رابطه، یافته‌های پژوهش‌های Langlois و Lapointe، Bauch و Rucinski و نیز Wimalasiri را تأیید می‌نماید (۴۲-۴۰).

## منابع

- Decades of Research. San Francisco: Jossey-Bass; 1996.
- 12- Rama Sh. Professor's performance for effective teaching (Kosovo case). *Procedia Soc Behav Sci*. 2011; 12: 117-21.
- 13- Kuh GD, Hu S. The effects of student and faculty interaction in the 1990s. *Rev Higher Educ*. 2001; 24(3): 309-32.
- 14- Anaya G, Cole D. Latino student achievement: exploring the influence of student and faculty interactions on college grades. *J College Student Develop*. 2001; 42(1): 3-5.
- ۱۵- کیومرثی ف، کامکاری ک، شکرزاده ش. ویژگی های مطلوب استادان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر از دیدگاه دانشجویان. فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی ۱۳۸۸؛ دوره ۴ (شماره ۳): ۱۰۱-۸۳.
- 16- Lennick D, Kiel F. A worksheet for defining your code of ethics. <http://troop351madison.org/MoralIQ.pdf> (accessed in 2012).
- 17- Buckley MRD, Beu D, Frink DD. Ethical issues in human resources systems. *Hum Res Manag Rev*. 2001; 11(15):11-29.
- 18- Lau HC, Idris MA. Soft foundations of the critical success factors on TQM implementation in Malaysia. *TQM Magaz*. 2005; 13(4): 51-62.
- 19- Donaldson T, Davis K. Business ethics. *Manage Decision*. 1990; 28(6): 23-24.
- ۲۰- سادات سع، مختاری پور م، کاظمی ای. رابطه بین هوش اخلاقی و رهبری تیمی در مدیران آموزشی و غیرآموزشی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، ۱۳۸۸-۱۳۸۷. فصلنامه مدیریت سلامت ۱۳۸۸؛ دوره ۱۲ (شماره ۳۶): ۶۹-۶۱.
- ۲۱- ال تی هسمر. اخلاق در مدیریت. ترجمه اعرابی س م، ایزدی د. تهران: انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی؛ ۱۳۸۲.
- 22- Astin AW. *What Matters in College? Four Critical Years Revisited*. San Francisco: Jossey-Bas; 1993.
- 23- Bengtsson M, Ohlsson B. The nursing and medical students' motivation to attain knowledge. *Nurse Educ Today*. 2010; 30(2): 150-6.
- 1- Beheshtifar M, Esmaili Z, Nekoie.Moghadam M. Effect of moral intelligence on leadership. *Eur J Econ Finan Admin Sci*. 2011; 43: 1-7.
- 2- Clarken RH. Moral Intelligence in the Schools. <http://sccn612final.wikispaces.com/file/view/Moral+Intelligence+and+Forgiveness.pdf>. (accessed in 2012)
- 3- Rahimi GR. The Implication of Moral Intelligence and Effectiveness in Organization: Are They Interrelated?. *Inter J Marketing Technol*. 2011; 1 (4): 68-73.
- ۴- آراسته حر، جاهد ح. رعایت اخلاق در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی: گزینه ای برای بهبود رفتار. فصلنامه نشاء علم ۱۳۹۰؛ دوره ۱ (شماره ۲): ۳۱-۲۱.
- 5- Turner N, Barling J. Transformational leadership and moral reasoning. *J Applied Psychol*. 2002; 87(2): 304-31.
- 6- Lennick D, Kiel F. *Moral Intelligence: Enhancing Business Performance & Leadership Success*. Pennsylvania: Wharton School Publishing; 2008.
- 7- Lennick D, Kiel F. *Moral intelligence: enhancing business performance and leadership success in turbulent times*. New York: Prentice Hall; 2011.
- ۸- فتوحی قزوینی ف، خزائی ز. ارزیابی اخلاقی دانشگاه مجازی. فصلنامه اخلاق در علوم و فن آوری ۱۳۸۷؛ دوره ۳ (شماره ۱ و ۲): ۱۲-۱.
- 9- Al-Hussami M, Hayajneh F, Abdalkader RH, Mahadeen AI. The effects of undergraduate nursing student/faculty interaction outside the classroom on college grade point average. *Nurse Educ Pract* 2001; 11(5): 320-6.
- ۱۰- لطف آبادی ح، نوروزی و، حجت زاده ف و همکاران. نظریه پردازی و آزمون سازی برای سنجش رشد اخلاقی کودکان، نوجوانان و جوانان. <http://lotfabadi.net/2-Theory-making-And-Evaluation-Development-for-Assessment-of-Moral-Development.pdf>. (accessed in 2012).
- 11- Feldman K, Newcomb T. *The Impact of College on Students: An Analysis of Our*

فر ر، مسیحی راد ف. بررسی ویژگی‌های استاد خوب از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین. خلاصه مقالات دهمین کنگره کشوری آموزش علوم پزشکی؛ سال ۱۳۸۸؛ شیراز، ایران؛ دانشگاه علوم پزشکی شیراز؛ ۱۳۸۸.

۳۳- شکورنیا اچ، مطلق م، ملایری ا، جهانمردی ار، کمیلی ثانی ج. دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور نسبت به عوامل مؤثر بر ارزشیابی استاد. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ۱۳۸۴؛ دوره ۵ (شماره ۲): ۱۱۰-۱۰۱.

۳۴- استادی آشتیانی ز، حسین آبادی ف، مشکانی ز. بررسی ویژگی‌های یک استاد مؤثر از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تهران. خلاصه مقالات ششمین کنگره ملی آموزش پزشکی؛ سال ۱۳۸۲؛ تهران، ایران؛ دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی؛ ۱۳۸۲.

۳۵- مظلومی س س، احرام‌پوش مح، کلانتر م، کریمی چ، حرازی م ع. بررسی ویژگی‌های استاد خوب از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. خلاصه مقالات پنجمین همایش کشوری آموزش پزشکی؛ سال ۱۳۸۱؛ اصفهان، ایران؛ دانشگاه علوم پزشکی اصفهان؛ ۱۳۸۱.

36- Wendorf CA, Alexander S. The influence of individual- and class-level fairness-related perceptions on student satisfaction. *Contemp Educ Psychol*. 2005; 30(2): 190-206.

۳۷- یخ فروش ع، محبی فر ر، مرتضوی ف، عسکری غنچه ک. ویژگی‌های استاد توانمند از دیدگاه اسلام. خلاصه مقالات دهمین کنگره کشوری آموزش علوم پزشکی؛ سال ۱۳۸۸؛ شیراز، ایران؛ دانشگاه علوم پزشکی شیراز؛ ۱۳۸۸.

۳۸- مختاری پور م، سیادت س ع. بررسی مقایسه ای ابعاد هوش اخلاقی از دیدگاه دانشمندان و با قرآن کریم و دین اسلام. دوفصلنامه مطالعات اسلام و روانشناسی ۱۳۸۸؛ دوره ۳ (شماره ۴): ۹۷-۱۱۸.

39- Langlois L, Lapointe C. Ethical leadership in Canadian school organizations. *Educ Manag*

24- Cotten SR, Wilson B. Student-faculty interactions: dynamics and determinants. *Higher Educ*. 2006; 51(4): 487-519.

25- Cox BE, Orehovec E. Faculty-student interaction outside the classroom: a typology from a residential college. *Rev Higher Educ*. 2007; 30(4): 343-62.

26- Laird N, Thomas F, Cruce TyM. Individual and environmental effects on part-time enrolment status on student-faculty interaction and self-reported gains. *J Higher Educ*. 2009; 80(3): 290-314.

27- Rugutt J, Chemosit CC. What motivates students to learn? Contribution of student to student relations, student-faculty interaction and critical thinking skills. *Educ Research Quart*. 2009; 32(3): 16-28.

۲۸- گشمرد ر، معتمد ن، واحدپرست ح. بررسی دیدگاه های اساتید دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در مورد ویژگی های یک استاد خوب. خلاصه مقالات دهمین کنگره کشوری آموزش علوم پزشکی؛ سال ۱۳۸۸؛ شیراز، ایران؛ دانشگاه علوم پزشکی شیراز؛ ۱۳۸۸.

۲۹- اکراهی م، خادمی س، مشکى باف م ح. بررسی مقایسه‌ای دیدگاه اینترنت‌ها و پزشکان عمومی شاغل در دانشکده علوم پزشکی فسا درباره ویژگی‌های یک استاد خوب. خلاصه مقالات دهمین کنگره کشوری آموزش علوم پزشکی؛ سال ۱۳۸۸؛ شیراز، ایران؛ دانشگاه علوم پزشکی شیراز؛ ۱۳۸۸.

۳۰- نیشابوری م. مهم‌ترین ویژگی‌های شخصی استاد توانمند از دیدگاه دانشجویان پرستاری دانشگاه علوم پزشکی فسا. خلاصه مقالات دهمین کنگره کشوری آموزش علوم پزشکی؛ سال ۱۳۸۸؛ شیراز، ایران؛ دانشگاه علوم پزشکی شیراز؛ ۱۳۸۸.

۳۱- صالحی ب، قدمی ا، سعیدی ش. استاد توانمند و ارتباط با دانشجوی. خلاصه مقالات دهمین کنگره کشوری آموزش علوم پزشکی؛ سال ۱۳۸۸؛ شیراز، ایران؛ دانشگاه علوم پزشکی شیراز؛ ۱۳۸۸.

۳۲- قاسمی ز، فلاح عابد پ، محمدی ن، سرچمی ر، محبی

41- Wimalasiri JS. Moral reasoning capacity of management students and practitioners: An empirical study in Australia. *J Manag Psychol*. 2001; 66(8): 614-34.

42- Borba M. *The step by step plan to building moral intelligence, Nurturing Kids Hearts & Souls*. San Francisco: Jossey-Bass; 2005.

*Admin Leadership*. 2007; 35(2): 247-60.

40- Rucinski DA, Bauch PA. Reflective, ethical and moral constructs in educational leadership preparation: Effects on graduates' practices. *J Educ Admin*. 2006; 44(5): 487-508.

## Moral intelligence status of the faculty members and staff of the Shahid Sadoughi University of Medical Sciences of Yazd

Mohammad Amin Bahrami<sup>1</sup>, Maryam Asami<sup>2</sup>, Azadeh Fatehpanah<sup>2</sup>, Arefeh Dehghani Tafti<sup>3</sup>, Gholamreza Ahmadi Tehrani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Assistant Professor, Shahid Sadooghi University of Medical Sciences, Yazd, Iran;

<sup>2</sup>Shahid Sadooghi University of Medical Sciences, Yazd, Iran;

<sup>3</sup>Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

### Abstract

Moral intelligence is the capacity of understanding right from wrong, choosing what's right and then behaving morally. This research was aimed to determine the moral intelligence status of the faculty and staff of the Shahid Sadoughi University of Medical Sciences.

This descriptive/analytical research was done through cross-sectional method in 2011. Research population was comprised of the faculty and staff of public health and paramedical schools of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. Sample size was 100 people who were obtained by using stratified-random sampling method. Required data was gathered by a Lennick and Kiel valid questionnaire. Data analysis was done through the SPSS<sub>16</sub> software.

Research findings indicated that both faculty and staff have "very good" status in integrity, forgiveness and responsibility. Also, faculty members and staff have "very good" and "good" status in compassion respectively. The status of moral intelligence in faculty members and staff is "very good". There is a statistical meaningful relationship between age and moral intelligence status ( $P=0.04$ ) but there is no relationship between other demographic variables and emotional intelligence.

Moral intelligence status of faculty and staff can help the university to conduct its role in moral development of students effectively.

**Keywords:** moral intelligence, integrity, forgiveness, responsibility, compassion

---

<sup>1</sup> Email: [aminbahrami1359@gmail.com](mailto:aminbahrami1359@gmail.com)