



## واکاوی هوش اخلاقی کارگزاران سازمان‌ها

مبنتی بر آموزه‌های صحیفه سجادیه

حسن رنگریز<sup>۱</sup>

شناسه دیجیتال (DOI): [10.22084/DUA.2024.29638.1091](https://doi.org/10.22084/DUA.2024.29638.1091)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۳۰ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۹



### چکیده

هدف این پژوهش، شناخت، تبیین و واکاوی ابعاد هوش اخلاقی کارگزاران سازمان‌ها مبتنی بر آموزه‌های صحیفه سجادیه است. بنابراین، این پژوهش از نظر هدف، یک پژوهش اکتشافی یا بنیادین از لحاظ روش، از نوع کیفی و دارای رویکردی استقرایی است. داده‌های این پژوهش با رجوع به کتاب صحیفه سجادیه بود که عموماً رویکرد مدیریتی، رفتاری و روان‌شناختی دارد؛ چرا که کارگزاران سازمان‌ها می‌توانند از آن به‌عنوان الگو در سطح کلان و خرد استفاده نمایند. به‌منظور استخراج مطالب از فن تحلیل مضمون استفاده شد. منبع مورد بررسی کتاب صحیفه سجادیه امام سجاده<sup>(ع)</sup> است. یافته‌ها نشان داد که ۱۳۷ مضمون پایه، ۵۴ مضمون سازمان‌دهنده و ۴ مضمون فراگیر شناسایی شدند. نتایج به‌دست آمده بر اساس داده‌های پژوهش، بیان‌گر چهار مجموعه الزامات است که باید در چهار سطح فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی لحاظ شود. در سطح فردی/زیربنایی ۱۶ مؤلفه، در سطح گروهی/ظرفیت‌سازی ۱۴ مؤلفه، در سطح سازمانی/روبنایی ۸ مؤلفه و در سطح اجتماعی ۱۶ مؤلفه از هوش اخلاقی برگرفته شده از کتاب مزبور شناسایی شد که رعایت هر یک از این مؤلفه‌ها بستر را برای سازمان‌ها مهیا می‌کند.

**کلیدواژه‌ها:** هوش اخلاقی، کارگزاران سازمان‌ها، آموزه‌ها، صحیفه سجادیه، تحلیل مضمون.

۱- دانشیار گروه مدیریت کسب و کار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. [rangriz@khu.ac.ir](mailto:rangriz@khu.ac.ir)

## ۱. مقدمه

یکی از موضوعات میان‌رشته‌ای در حوزه سازمان و مدیریت و روان‌شناسی مفهوم «هوش اخلاقی»<sup>۱</sup> است که اهمیت آن بر کسی پوشیده نیست، اما آنچه باعث می‌شود، این اصطلاح مورد تاکید قرار گیرد، نامشهود بودن آن در تصمیم‌گیری‌های مدیران در استفاده از کارگزاران سازمان‌هاست. این مفهوم توسط بوربا در سال ۲۰۰۵ مطرح شد. تعریف هوش اخلاقی از نظر وی به ظرفیت و توانایی در تشخیص درست از اخلاق، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن‌ها و رفتار در جهت صحیح و درست اشاره دارد (بوربا<sup>۲</sup>، ۱۳۹۰: ۲۳). هوش اخلاقی به این حقیقت اشاره دارد که یاد بگیریم چگونه خوب باشیم. اهمیت این مفهوم، زمانی برجسته‌تر می‌شود که بدانیم توفیق سازمان‌ها در همه سطوح سازمانی در گرو داشتن هوش اخلاقی است و همه کارکنان باید هوش اخلاقی را رعایت کنند. به کمک هوش اخلاقی می‌توان تعهد، اعتماد و عملکرد را در سازمان حاکم کرد. در این صورت است که می‌توان از موفقیت و تدوام سازمان خود مطمئن شد. امروزه مفهوم هوش اخلاقی کودکان، دانش‌آموزان، مدیران، سالمندان، و پرستاران در فرهنگ ملی کشورها به‌عنوان اصلی مهم شناخته می‌شود، اما در این میان، مفهوم هوش اخلاقی کارگزاران سازمان‌ها گستره رو به رشدی را در محافل پیدا کرده است. از جمله ارزش‌هایی که در سازمان‌ها باید بدان توجه نمود، می‌توان به انتقال و ترویج ارزش‌های اخلاقی و فرهنگی، شکوفا کردن توانایی‌های فردی و اجتماعی و به‌طور کلی کسب جامعه‌پذیری و ورود به جامعه از طریق تجربیات خود در نظام‌های رسمی و غیررسمی آموزشی و اجتماعی اشاره کرد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۵۷). این موضوع بدان معنی است که مدیران سازمان‌ها در به‌کارگیری کارگزاران در ستاد مدیریتی و جذب و به‌کارگیری آنان در واحدهای مختلف سازمانی به هوش اخلاقی توجه وافر داشته باشند که بدون شک اجرایی نمودن این موضوع با توجه به آموزه‌های دینی محقق خواهد شد.

در این میان به نظر می‌رسد مهم‌ترین راهکاری که کارگزاران سازمان‌ها می‌توانند از آن بهره بگیرند، واکاوی هوش اخلاقی کارگزاران سازمان‌ها مبتنی بر آموزه‌های صحیفه سجادیه باشد. جنبه مبهم این پژوهش در این است که در سازمان‌های امروزی، اقدامات لازم و کافی برای تدوین برنامه راهبردی برای بهبود هوش اخلاقی کارگزاران صورت نگرفته است. مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که با توجه به نیازهایی که مدیران عالی، میانی و عملیاتی سازمان‌ها در زمینه هوش اخلاقی دارند، مطالعه آن یک امر

1. Moral Intelligence
2. Borba



حتمی و الزامی است؛ ولی همچنان وضعیت کارگزاران سازمان‌ها که درگیر استفاده از هوش اخلاقی باشد، در حاله‌ای از ابهام قرار دارد. بسیاری از سازمان‌ها به دلایل مختلف بدنبال استقرار و پیاده‌سازی این مفهوم نیستند، و این موضوع می‌تواند تبعات زیادی را در آینده نظام اداری کشور داشته باشد. با توجه به موارد فوق، سوال پژوهش حاضر این است که ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های هوش اخلاقی کارگزاران سازمان‌ها مبتنی بر آموزه‌های صحیفه سجادیه کدامند؟

## ۲. چارچوب نظری پژوهش

رفتارها و عملکرد هر انسانی ریشه در اصول و ارزش‌های اخلاقی دارد و از آن متأثر می‌شود. اخلاق در لغت جمع واژه حُلُق و به معنای خوبی‌هاست. اخلاق مطالعه اصولی اعتقادی است و نشان‌گر مجموعه‌ای از اصول است که نشان می‌دهند چه چیزهایی خوب و درست و چه چیزهایی بد و نادرست هستند (مالمیر و همکاران، ۲۰۱۴: ۲). استاد شهید مطهری (۱۳۷۲) در تعریف اخلاق می‌نویسد: اخلاق عبارت است از «علم زیستن» یا «علم چگونه باید زیستن». در حقیقت زیستن دو شعبه دارد: شعبه چگونه رفتارکردن و شعبه چگونه بودن. چگونه رفتار کردن مربوط به اعمال که چگونه باید باشد و چگونه بودن مربوط می‌شود به خوی و ملکات انسان که چگونه و به چه کیفیت باشد. به عبارت دیگر، اخلاق واژه‌ای است دربرگیرنده رفتار و اعمالی که اصولاً درست یا نادرست در نظر گرفته می‌شود و قوانینی که روی این فعالیت‌ها احاطه دارند و ارزش‌هایی که درونی شده و توسعه یافته‌اند و از پس آن اعمال و رفتارها دنبال شده‌اند. اخلاق از یک سری اصولی برخوردار است که شامل ممنوعیت‌ها و مجازات‌های قانونی است تا از اعمال غیرقانونی جلوگیری نمایند (دی. جورج<sup>۱</sup>، ۱۹۸۶). چرا که یک چارچوب از اصول اخلاقی برای عملکرد صحیح انسان «هوش اخلاقی» است (آراسته و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۰۲). هوش اخلاقی به معنی توانایی تشخیص درست از نادرست است. یعنی به کمک هوش اخلاقی می‌توانید اعتقادات محکم و راسخی داشته و توانایی عمل کردن به آن‌ها را دارا باشید. هوش اخلاقی به توانایی اعمال اصول اخلاقی در اهداف شخصی، ارزش‌ها و فعالیت‌های فرد اشاره دارد و به معنای ظرفیت و توانایی درک مسائل خوب از مسائل بد است (مالمیر و همکاران، ۲۰۱۴: ۲). جالب است بدانید طبق تحقیقات صورت گرفته برای مغز چیزی به‌عنوان «نقشه دانش اخلاق مدیریت و سازمان» مطرح شده است. نقشه اخلاقی مغز نشان از آن دارد که در هنگام تصمیم‌گیری و استدلال‌های اخلاقی، بخش

---

1. De George

خاصی از مغز درگیر می‌شود (عابدی جعفری و حسین‌زاده، ۱۳۹۱: ۶۲). بنابراین می‌توان گفت هوش اخلاقی نوعی هوش اثبات شده است.

در یکی از تحقیقات و نمونه‌های عملی، مفهوم هوش اخلاقی در قالب پرورش هفت فضیلت مطرح شده است که آن‌ها عبارتند از: (۱) همدلی، (۲) وجدان، (۳) خودکنترلی، (۴) احترام، (۵) مهربانی، (۶) بردباری، (۷) انصاف (بوربا، ۱۳۹۰). همچنین، هوش اخلاقی را توانایی تشخیص درست از اشتباه می‌دانند که با اصول جهانی سازگار است. چهار اصل هوش اخلاقی، برای موفقیت مداوم سازمانی و شخصی ضروری است: (۱) صداقت، (۲) مسئولیت‌پذیری، (۳) دلسوزی، (۴) بخشش (لنیک و کیل، ۲۰۰۵). کلارکن<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) مطرح کرد که هوش اخلاقی جدیدتر و کمتر از هوش‌های شناختی، عاطفی و اجتماعی تثبیت شده است، اما پتانسیل زیادی برای بهبود درک ما از یادگیری و رفتار دارد. به‌طور کلی در منظومه فکری این دسته از محققان، هوش اخلاقی به توانایی اعمال اصول اخلاقی در اهداف، ارزش‌ها و اعمال شخصی اشاره دارد. ساختار هوش اخلاقی با توجه به سخنان قرآن کریم و ائمه معصومین (ع) شامل اصول هوشیاری، توجه و احترام، خودکنترلی، مهربانی و انصاف است (مختاری‌پور و سیادت، ۱۳۸۸: ۹۷).

مطالعات نشان از آن دارد که هوش اخلاقی دارای سه سطح است: در سطح اول، که اخلاق پیش قراردادی نام دارد، رفتار اخلاقی افراد بر اساس اجتناب از تنبیه و کسب پاداش تبیین می‌شود، اخلاق هنوز درونی نشده است و معیارهای اخلاقی به‌طور حقیقی و واقعی وجود ندارد. در سطح دوم، که به نام اخلاق قراردادی از آن یاد می‌شود، احترام به قانون به خاطر هماهنگی و سازگاری با معیارهای فردی و وجدانی نیست، بلکه به خاطر حفظ نظم اجتماعی و هماهنگی با آن و جلوگیری از هرج و مرج است. در سطح سوم، یعنی اخلاق فوق قراردادی، اخلاق مبتنی بر اصولی جهانی و برتر از قراردادهای اجتماعی است و رفتار اخلاقی دیگر به تصویب و اجازه یا جلوگیری و نهی دیگران بستگی ندارد و از قدرت گروه‌هایی که از آن حمایت می‌کنند، مستقل است و سرپیچی از اصول اخلاقی برای فرد احساس گناه و محکومیت به‌وجود می‌آورد (سیف و کدیور، ۱۳۸۱).

2. Integrity
3. Responsibility
4. Compassion
5. Forgiveness
1. Lennick & Kiel
6. Clarken



## ۱-۲. پیشینه پژوهش

هادیان و ثابت سروستانی (۲۰۲۱) در پژوهش خود تحت عنوان «هوش اخلاقی در پرستاری: تحلیل مفهومی تکاملی» که از روش تحلیل مفهوم تکاملی راجرز و با استفاده از پایگاه‌های مختلف مابین سال‌های ۲۰۲۰-۲۰۰۱ انجام پذیرفت، ضمن تعریف هوش اخلاقی، ویژگی‌های هوش اخلاقی با در نظر گرفتن ارزش فردی-اجتماعی بر یکپارچگی احساس، تفکر و عمل، و هدفمندی معنایی شناسایی گردید.

فرامرزی و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعات خود در قالب «نقش هوش اخلاقی و سبک‌های هویت در پیش‌بینی مشکلات سلامت روان دانشجویان بهداشت و درمان»، دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بابل عنوان کردند که پسران و دختران در میانگین کل سلامت عمومی، شایستگی اخلاقی، هویت هنجاری و اطلاعاتی تفاوت معنی‌داری ندارند. یافته‌ها نشان داد که هوش اخلاقی و وضعیت هویت در مشکلات سلامت روان دانشجویان پرستاری نقش دارد. هم‌چنین، مدیران دانشگاه باید راهبردهایی اتخاذ کنند که هوش اخلاقی و بلوغ هویتی مرتبط با سلامت روانی دانشجویان را تقویت کند.

پژوهش بهشتی‌فر و همکاران (۲۰۱۱) در مقاله «تأثیر هوش اخلاقی بر رهبری» نشان داد که هوش اخلاقی ارتباط زیادی با اثربخشی رهبری دارد و رهبران موفق ناگزیر با انتخاب‌های اخلاقی روبه‌رو خواهند شد. هم‌چنین، ایجاد هوش اخلاقی یک ابتکار مستمر است و همیشه باید متمرکز بر کاری باشد که سازمان‌ها انجام می‌دهند.

زرنگاریان و عزیزی (۱۳۹۸) در پژوهش کلان‌نگر خود تحت عنوان «تأثیر هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان (مطالعه موردی: سازمان و فرهنگ و ارشاد اسلامی)» بدین نتیجه نائل شدند که وجود معنویت در محیط کاری منجر به تقویت انگیزش و امید کارکنان می‌شود. این مفهوم در جوامع اسلامی به دلیل بافت فرهنگی و دینی در قالب هوش معنوی اسلامی معرفی شده است.

پژوهش جعفری و نظامی راد (۱۳۹۷) تحت عنوان «بررسی تأثیر هوش فرهنگی و توکل بر گرایش زمانی تصمیم‌گیران بخش دولتی» نشان داد که سه نوع هوش فرهنگی و سه مؤلفه توکل به خداوند، بر آینده‌گرایی تصمیم‌گیران اثر می‌گذارد.

اسماعیل‌یگی ماهانی (۱۳۹۶) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان «اثر بخشی مفاهیم اخلاق در خانواده به شیوه قصه‌گویی بر اساس قصه‌های دینی و قرآنی بر هوش اخلاقی، هوش هیجانی، سبک مقابله‌ای و سلامت روان دختران نوجوان» به نتایجی دست یافت که آموزش مفاهیم اخلاق در خانواده به شیوه قصه‌گویی بر اساس قصه‌های دینی و قرآنی منجر به افزایش هوش اخلاقی، هوش هیجانی، سبک مقابله‌ای مسئله‌مدار و سلامت‌روان و کاهش سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار، دختران نوجوان می‌گردد.

میرکمالی (۱۳۹۵) در پژوهش خود تحت عنوان «رابطه هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران» نتیجه گرفت که بین هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان و تمامی عوامل هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان سازمان مزبور رابطه مستقیم وجود دارد. لذا پیشنهاد می‌شود به منظور تقویت این عامل و نهادینه کردن آن در تدوین راهبردهای کلان آموزشی سازمان، مقوله راهبردهای معنوی کارکنان مورد توجه قرار گیرد و نیز با توجه به وضعیت نسبتاً مطلوب هوش معنوی بین نیروها و مدیران، راه‌های بکارگیری عملی هوش معنوی را بررسی نمایند.

خالقی و چناری (۱۳۹۴) در مقاله خود تحت عنوان «رابطه هوش اخلاقی با نوع دوستی» نتیجه گرفتند که با توجه به این که هوش اخلاقی اکتسابی است و با نوع دوستی رابطه دارد، آموزش‌هایی که منجر به رشد هوش اخلاقی دانشجویان می‌شود، می‌تواند موجب افزایش نوع دوستی و در نهایت بالا رفتن سطح علمی دانشگاه شود.

پژوهش بردبار و همکاران (۱۳۹۴) تحت عنوان «شناسایی و رتبه‌بندی سنجه‌های هوش اخلاقی در مدیران گروه‌های آموزشی مبتنی بر نهج‌البلاغه (مطالعه موردی، دانشگاه یزد) نشان داد که سنجه «رازداری» در شاخص صفت ذاتی، «خوش‌خلقی» در شاخص اخلاق اکتسابی، «عفو و بخشش» در شاخص برخورد فرد به فرد، «ارج نهادن به سنت‌های نیکو» در شاخص عملکرد در جامعه، «احترام به زیردستان» در شاخص مدیریت‌محور، «مهربانی با زیردست» در شاخص اخلاق اکتسابی در رفتار فرد به فرد، رتبه‌های اول را به خود اختصاص داده‌اند.

امامی و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله خود که به «تحلیل مسیر اثر هوش معنوی و هوش اخلاقی بر خودشکوفایی و رضایت از زندگی در سالمندان شهر اصفهان» پرداختند، بیان کردند که اثر هوش اخلاقی بر خودشکوفایی و رضایت از زندگی معنادار بوده، ولی اثر هوش معنوی بر این دو متغیر معنادار نیست.



نقی ترابی (۱۳۹۳) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد تدوین شده تحت عنوان «تأثیر آموزش آموزه‌های دینی مبتنی بر دعای مکارم‌الاخلاق بر هوش اخلاقی دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز» به این نتیجه نائل شد که آموزش آموزه‌های دینی مبتنی بر دعای مکارم‌الاخلاق باعث افزایش هوش اخلاقی بر گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل گردید.

تابان و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله تدوین شده خود «بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری و هوش اخلاقی کارکنان بر سلامت نظام اداری با رویکرد اسلامی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه ایلام)» بیان کردند که هوش اخلاقی و مسئولیت‌پذیری کارکنان بر سلامت نظام اداری دارای تأثیر مثبت و معناداری هستند. هم‌چنین، ابعاد هوش اخلاقی (هوشیاری، همدردی، توجه و احترام به دیگران، خودکنترلی، انصاف و مهربانی و صبر و بردباری) نیز بر سلامت نظام اداری دارای تأثیر مثبت و معناداری هستند. آنان مطرح کردند که برای برقراری سلامت نظام اداری در دانشگاه ایلام باید کارکنانی با مسئولیت‌پذیری بالا و برخورداری از هوش اخلاقی و ابعاد آن تربیت کرد. هم‌چنین، باید مدیران دانشگاه، تلاش جدی و مضاعف در جهت فراهم ساختن زمینه‌های مسئولیت‌پذیری برای مدیران و کارکنان فراهم آورند.

خلاء پیشینه پژوهش حاضر، پژوهشگر را وا داشت به واکاوی و ترسیم نقشه هوش اخلاقی کارگزاران سازمان‌ها مبتنی بر آموزه‌های صحیفه سجاده پیردازد که در نوع خود کم‌نظیر است و این واکاوی از مهمترین نوآوری‌های این پژوهش به‌شمار می‌آید.

### ۳. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، یک پژوهش اکتشافی یا بنیادین، از لحاظ روش، از نوع کیفی و دارای رویکردی استقرایی است. داده‌های این پژوهش با رجوع به کتاب شریف صحیفه سجاده جمع‌آوری گردیده که عموماً رویکرد مدیریتی، رفتاری و روان‌شناختی دارد؛ چرا که کارگزاران سازمان‌ها می‌توانند از آن به‌عنوان الگوی مدیریتی در سطح کلان و خرد استفاده نمایند. برای استخراج مفاهیم از متن فرمان، از فن تحلیل مضمون که یک روش تحلیل کیفی قابل توجه، قوی و پرکاربرد برای تحلیل حجم زیادی از داده‌های پیچیده و مفصل است، استفاده شده است. استرلینگ (۲۰۰۱) در دسته‌بندی خود از مضمون، سه گروه مضمون پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر را مطرح

کرده و معتقد است با تحلیل مضامین، شبکه‌ای از مضامین ایجاد می‌شود و در نهایت، با تحلیل آنها، مفاهیم کلیدی، استخراج و الگو، تبیین می‌گردد (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۷۰).

#### ۴. یافته‌های پژوهش

در مرحله اول پژوهش، یافتن مضامین پایه مدنظر قرار می‌گیرد. پس از استخراج جملات کلیدی و پالایش آنها، ۱۳۷ مضمون پایه به صورت جدول ۱ در قالب شماره دعاها آورده شده است.

جدول ۱: دعا‌های مرتبط با مضمون پایه

مضمون پایه	شماره دعا	مضمون پایه	شماره دعا
همملی	۲۶	شکر و سپاس	۱
عفو	۲۶	حمد و شاکر بودن	۱
خوش گمانی و دل‌سوزی برای دیگران	۲۶	توجه به خالق در رفع نیاز	۱
اجتناب از ریا و شهرت طلبی	۲۷	تحلیل رفتار و قضاوت اعمال	۱
نفی چندخداپرستی	۲۸	جنگ و جهاد	۲
موقفیت در آزمون الهی	۲۹	اعتقاد به نبوت و معاد	۳
اثرات منفی وام	۳۰	قبول مرگ و عذاب الهی	۳
صبر در نحوه برخورد با فقرا	۳۰	تقویت نوع‌دوستی	۴
ارتباط صمیمانه با خداوند	۳۱	یکسان دانستن خود و دیگران در دعا	۵
استواری در عبادت	۳۱	انعطاف‌پذیری در رفتار	۵
التزام عملی به اعتقادات اسلامی	۳۱	داشتن نگرش ایمانی	۵
اعتقاد به خدا در قالب توبه	۳۱	شکل‌گیری نگرش همراه با تدبیر	۶
پناه بردن انسان به خداوند	۳۲	روان‌درمانی دینی	۶
اثر علم الهی	۳۳	باور دعا و الگوگیری از آن	۶
افزایش یقین وجودی	۳۳	سرمشق‌گیری	۶
پوشاندن خطا	۳۴	روان‌درمانی هدایتی	۶
اصل توجه و احترام	۳۵	نوع‌دوستی	۶
توجه به عزت نفس	۳۵	حمایت عاطفی	۷
اثرات رعد و برق	۳۶	مذموم بودن حرص و شدت غضب	۸
عجز انسان از شکرگذاری	۳۷	مذموم بودن هوس	۸





۸	مذموم بودن حقیر شمردن دیگران	۳۷	فضل بی پایان خداوند
۹	طلب توفیق و فضل الهی به هنگام تصمیم‌گیری بین دین و دنیا	۳۸	پوزش و عذرخواهی حقیقی از خداوند
۹	درخواست ثابت قدمی در راه درست	۳۸	حقوق اجتماعی مردم
۱۰	گشایش‌گری و ترحم و مهربانی خالق	۳۹	اجتناب از اذیت کردن دیگران
۱۱	جلب توجه به سلامتی جسم و روان	۳۹	بخشش و آموزش خطاکننده
۱۲	تقویت احساس گناه منطقی و یافتن راه کار برای بازگشت	۴۰	نگرش و تسلیم به مرگ
۱۲	امیدواری نیایش‌گر به خالق	۴۰	اجتناب از امور منجر به فراموشی مرگ
۱۲	خوداظهاری	۴۱	ضرورت توجه به قیامت
۱۲	تقویت انگیزه مسئولیت‌پذیری	۴۲	نقش قرآن و احکام شرایع در زندگی
۱۳	برقراری رابطه صمیمانه با خداوند	۴۲	شفابخش بودن قرآن
۱۴	تقویت پیروی از درست‌کاری	۴۲	هدایت با نور قرآن
۱۴	درخواست صبر همراه با نیت صادق	۴۲	اصلاح‌منش و تقویت رفتار با توجه به قرآن
۱۵	شاکر بودن انسان در حال بیماری	۴۲	تبلیغ امور دینی
۱۵	نگاه مثبت‌نگری در هنگام بیماری	۴۳	تقویت باورهای معنوی
۱۶	امیدواری بیشتر به خالق	۴۴	تمرین خودکنترلی و پای‌بندی به آموزه‌های دینی
۱۶	خوداظهاری	۴۴	ارتقاء سلامت انسان
۱۶	پای‌بندی دینی	۴۴	توجه به صله ارحام
۱۶	تقویت انگیزه‌های معنوی	۴۴	رفتار حمایتی و تقویت نوع‌دوستی
۱۷	منش مقرراتی	۴۴	آموزش انصاف
۱۷	شکل‌گیری خود آرمانی	۴۴	نقش روزه در تامین سلامت روانی
۱۸	مثبت‌نگری	۴۴	توجه به نقش انفاق
۱۹	تأثیر باران در زندگی انسان	۴۴	توجه به تأثیر عبادات
۲۰	بیشتر شدن توجه به ایمان	۴۵	توجه به نقش انفاق و قرض دادن
۲۰	داشتن فلسفه زندگی	۴۶	محرومیت ناشی از توجه به غیر خداوند
۲۰	بیشتر شدن عزت نفس	۴۷	اندیشه معنوی
۲۰	یاری جستن از خداوند برای اجتناب از داشتن اختلال خلقی	۴۷	عمیق‌تر شدن بینش فرد نسبت به خداوند
۲۰	بهبتر شدن الگوی رفتاری فرد با دیگران	۴۷	تقویت شکرگزاری

۲۰	شکل‌گیری شخصیت سالم	۴۷	الزام اطاعت از خداوند
۲۰	درخواست از دوری جستن از موارد منفی	۴۷	ارتقای سلامت
۲۰	اجتناب از سرکشی	۴۷	شناخت صحیح معبود و دست یافتن به خشنودی مطلوب
۲۰	درونی کردن تقوا	۴۷	بازنگری خطاها و دوری از گناه و نافرمانی
۲۰	یاری طلبیدن از خداوند	۴۷	ارتقاء معیارهای صحیح دینی
۲۰	بهره‌مند شدن جامعه از انفاق	۴۷	تمرکز معنوی
۲۰	بیشتر شدن زهد	۴۷	پای‌بندی به ارزش‌های دینی
۲۱	تقویت انگیزه بازگشت به خالق	۴۷	شب‌زنده‌داری و سحرخیزی
۲۲	دل‌بستن به خالق نه به مخلوق	۴۷	تعامل با دیگران
۲۲	زشت بودن حسادت	۴۷	پای‌بندی واقعی
۲۲	به‌کارگیری الگوهای رفتاری جدید در زندگی	۴۸	توجه به اعیاد مذهبی در راستای ایجاد ارتباط و همملی بین مردم
۲۳	پناه بردن به خداوند	۴۸	توسل جستن به خداوند
۲۳	غلبه بر مشکلات	۴۸	نیایش
۲۳	انجام مناسب حج و تاثیر آن در سلامت فرد	۴۸	توجه به نیازهای زیستی
۲۴	ارتقاء سلامت روانی خود و خانواده	۴۸	اعتقاد به نیایش
۲۴	وظیفه‌شناسی به والدین	۴۹	بهره‌جستن و پناه بردن به خداوند
۲۴	وظیفه‌شناسی نسبت به همکاران	۵۰	پازگذاشتن رحمت خداوند
۲۴	مؤثر بودن نحوه برخورد با والدین	۵۱	رضایت از خالق
۲۵	دعای والدین در حق فرزند	۵۱	اتصال به نیروی فوق بشری
۲۵	درخواست داشتن توکل	۵۲	دین‌داری حرفه‌ای
۲۵	نوع‌دوستی	۵۳	اقرار به ضعف و ناتوانی انسان
۲۶	تعامل اجتماعی	۵۴	افزایش یقین

همان‌گونه که در جدول ۱ آورده شده است، با بررسی متن نیایش‌های امام سجاده<sup>(ع)</sup>، مضامین پایه استخراج شد. مضمون پایه، نزدیک‌ترین درون‌مایه به جملات کلیدی است. به‌عنوان مثال، مضمون نیایش ۵ آن حضرت در جدول ۲ به‌عنوان «خودشناسی و بصیرت نفس» نام‌گذاری شد. هم‌چنین مضمون نیایش ۲۰ امام سجاده<sup>(ع)</sup> در جدول ۲ تحت عنوان «افعال‌شناسی» نام‌گذاری گردید. روند کدگذاری به همین ترتیب تا پایان ادامه داشت. در مرحله بعد، پژوهشگر با بررسی مضامین پایه (کدهای اولیه)، چهار الزام کلی



در کدها را کشف کرد. این الزامات، همان الزامات در سطوح چهارگانه فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی نامیده شد، چراکه این الزامات مورد نیازند و اگر مخدوش شوند، بخشی از اخلاق حرفه‌ای کارگزاران سازمان‌ها، ممکن است آسیب ببیند.

الزام اول هوش اخلاقی «الزامات فردی» نام گرفت. تحقق این الزام در گرو شناخت فرد به‌عنوان انسان است. انسان موجودی است که هستی خود را از غیرخود دریافت می‌نماید و جهان نیز مانند انسان، هستی خویش را از غیر خود می‌گیرد و انسان و جهان یعنی «عالم و آدم» به هم مرتبطند، چه این که در یکدیگر مؤثر و از یکدیگر متأثرند و هرگز بدون شناخت آن مبدأ فاعلی که هست، او عین ذات وی بوده و به انسان و جهان، هستی عطا می‌کند و آن‌ها را هماهنگ و منسجم می‌سازد. معرفت انسان میسر نیست و در نتیجه، شناخت سیاست جامعه انسانی و حکومت آن میسر نمی‌باشد (جوادی آملی، ۱۳۷۵: ۳). اجرای این الزام به «مدیریت رفتار فردی» بستگی دارد. ماهیت این الزام در گرو استخدام و به‌کارگیری کارگزاران سازمان‌ها در صورت داشتن تفکر راهبردی خودشناسی، حمایت‌شناسی، توبه‌شناسی، حوائج‌شناسی، مبداشناسی، بیمارشناسی، عفوشناسی، خطرشناسی، مشقت‌شناسی، فرزندشناسی، روزی‌شناسی، استخاره‌شناسی، دشمن‌شناسی، تضییع‌شناسی و اندوه‌شناسی با توجه به ایدئولوژی مبتنی بر شایسته‌سالاری است و این نشدنی است، مگر آن که تصمیم‌گیران جذب و به‌کارگیری کارگزاران سازمان‌ها در موضوع صلاحیت عمومی بدان توجه وافر داشته باشند.

الزام دوم هوش اخلاقی «الزامات گروهی» نام گرفت. تحقق این الزام منوط به داشتن نظم و انضباط در میان تغییر و حفظ تغییر در میان نظم است. مطالعات نشان می‌دهد که «هنر پیشرفت آن است که نظم را در میان تغییر و تغییر را در میان نظم حفظ کنید» (وایتهد<sup>۱</sup> به نقل از تری<sup>۲</sup>، ۱۹۷۷: ۴۶۵). اجرای این الزام به «مدیریت رفتار گروهی» بستگی دارد. ماهیت این الزام در گرو استخدام و به‌کارگیری کارگزاران سازمان‌ها در صورت داشتن تفکر راهبردی منکرشناسی، افعال‌شناسی، خطاشناسی، شکرشناسی، گناه‌شناسی، خشنودشناسی، قرآن‌شناسی، ماه‌شناسی، روزه‌شناسی، وداع‌شناسی، عیدشناسی، عرفه‌شناسی، جمعه‌شناسی، و نیازشناسی است و این نشدنی است، مگر آن که تصمیم‌گیران جذب و به‌کارگیری کارگزاران سازمان‌ها بدان توجه وافر داشته باشند.

الزام سوم هوش اخلاقی «الزامات سازمانی» نام گرفت. تحقق این الزام در هر سازمانی به داشتن

1. Whitehead
2. Terry

تصویری روشن از آینده سازمان و اجرای تدابیر لازم جهت تحقق آن است. مطالعات نشان از آن دارد که «بهره‌وری سازمانی، و مدیریت تحول سازمانی» باعث می‌شود که منابع انسانی سازمان تا از خود اطمینان نداشته باشند در انجام کاری تلاش نموده و صرفاً نیز به دلیل این که دیگران به منابع انسانی اطمینان ندارند از انجام کاری صرف نظر نمی‌کنند (رضائیان، ۱۳۸۶: ۴۱۳). اجرای این الزام به «مدیریت رفتار سازمانی» بستگی دارد. موفقیت این نوع از مدیریت، در گرو داشتن تفکر راهبردی به تدبیرشناسی، آمرزش‌شناسی، دشمن‌شناسی، قرض‌شناسی، اعتراف‌شناسی، سپاس‌شناسی، عدالت‌شناسی، و عفو و رحمت‌شناسی است و این نشدنی است، مگر آن که تصمیم‌گیران جذب و به کارگیری کارگزاران سازمان‌ها به صلاحیت‌های عمومی توجه وافر داشته باشند.

الزام چهارم هوش اخلاقی «الزامات اجتماعی» نام گرفت. تحقق این الزام در هر سازمانی به داشتن تصویری روشن از اجتماعی شدن سیاسی، مشارکت سیاسی، گزینش سیاسی، ارتباطات سیاسی، ایدئولوژی مبتنی بر شایسته‌سالاری در جامعه سیاسی، نوسازی سیاسی، و ترویج صحیفه سجادیه متناسب با زبان روز مدیریت است. اجرای این الزام به «مدیریت رفتار اجتماعی» بستگی دارد. موفقیت این نوع از مدیریت، در گرو توجه به هوش اخلاقی مبتنی بر آموزه‌های صحیفه سجادیه در قالب داشتن تفکر راهبردی به خودشناسی، پیامبرشناسی، ملائک‌شناسی، پیروشناسی، پناه‌شناسی، امورشناسی، نیازشناسی، والدین‌شناسی، همسایه‌شناسی، برون‌شناسی، نفی‌شناسی، جوشناسی، مرگ‌شناسی، پرده‌شناسی، ترس‌شناسی و خشوع و تضرع‌شناسی است و این نشدنی است مگر آن که تصمیم‌گیران جذب و به کارگیری کارگزاران سازمان‌ها به استقرار و پیاده سازی فرهنگ صحیفه سجادیه توجه وافر داشته باشند.

در نهایت، رابطه بین مضامین چهارگانه به این شکل مطرح است. سازمان‌ها در الزامات فردی به دنبال نگرش‌ها، شخصیت، ادراکات یادگیری، انگیزش، و تعدیل رفتار کارگزاران هستند؛ نگاهی که می‌تواند مدیریت رفتار فردی تصمیم‌گیران جذب و به کارگیری کارگزاران سازمان‌ها را فراهم آورد و به سطح زیربنایی معروف است. در الزامات گروهی، بحث نقش‌ها، هنجارها، انسجام، اندازه یا بزرگی واحدهای سازمانی مطرح شده است، نگاهی که می‌تواند مدیریت رفتار گروهی تصمیم‌گیران جذب و به کارگیری کارگزاران سازمان‌ها فراهم آورده و در جامعه بسترسازی نماید و به سطح ظرفیت‌سازی معروف است. الزامات سازمانی، نقش رهبری، قدرت و سیاست مدیران سازمان‌ها، ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی را پدید می‌آورد. توسعه‌ای که مدیران سازمان‌ها می‌توانند مدیریت رفتار سازمانی را استقرار و پیاده‌سازی نمایند، و به سطح روبنایی معروف است. بالاخره در الزامات اجتماعی، به تبیین رابطه مابین عوامل



اقتصادی، سیاسی و فرهنگی و جامعه سازمانی در راستای مسیر رشد و پیشرفت مورد نظر تصمیم‌سازان سازمان‌ها در قالب اسناد بالادستی اشاره شده است، نگاهی که می‌تواند مدیریت رفتار اجتماعی را در قالب عدالت اقتصادی، سیاسی و فرهنگی در جامعه مهیا نماید و به سطح بازخور معروف است. پس می‌توان گفت، بعد از دسته‌بندی اولیه، این مضامین در قالب ۱۳۷ مضمون پایه جای گرفتند. در گام بعدی این مضامین پایه ذیل ۵۴ مضمون سازمان‌دهنده دسته‌بندی شدند. ۵۴ مضمون سازمان‌دهنده در نهایت ذیل ۴ مضمون فراگیر (سطح فردی/زیربنایی، سطح گروهی/ظرفیت‌سازی، سطح سازمانی/روبنایی، و سطح اجتماعی/بازخور) دسته‌بندی گردید. جدول ۲ نشان‌دهنده این مضامین (پایه، سازمان‌دهنده، و فراگیر) است.

جدول ۲. مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر

مضمون پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
یکسان دانستن خود و دیگران در دعا	خودشناسی و بصیرت نفس	سطح الزامات فردی / سطح زیربنایی
انعطاف‌پذیری در رفتار		
داشتن نگرش ایمانی		
حمایت عاطفی	حمایت‌شناسی	
تقویت احساس گناه منطقی و یافتن راهکار برای بازگشت	توبه‌شناسی	سطح الزامات فردی / سطح زیربنایی
امیدواری نیایش‌گر به خالق		
خوداظهاری		
تقویت انگیزه مسئولیت‌پذیری	حوادث‌شناسی	سطح الزامات فردی / سطح زیربنایی
برقراری رابطه صمیمانه با خداوند		
تقویت پیروی از درست‌کاری		
درخواست صبر همراه با نیت صادق	میدان‌شناسی	
شاکر بودن انسان در حال بیماری	بیمارشناسی	سطح الزامات فردی / سطح زیربنایی
نگاه مثبت‌نگری در هنگام بیماری		
امیدواری بیشتر به خالق		
خوداظهاری	عفو‌شناسی	سطح الزامات فردی / سطح زیربنایی
پای‌بندی دینی		
تقویت انگیزه‌های معنوی		
مثبت‌نگری	خطرشناسی	

	مشقت‌شناسی	دل بستن به خالق نه به مخلوق
		زشت بودن حسادت
		به‌کارگیری الگوهای رفتاری جدید در زندگی
	فرزندشناسی	دعای والدین در حق فرزند
		درخواست داشتن توکل
		نوع دوستی
	روزی‌شناسی	موفقیت در آزمون الهی
	توبه‌شناسی	ارتباط صمیمانه با خداوند
		استواری در عبادت
		التزام عملی به اعتقادات اسلامی
	استخاره‌شناسی	اعتقاد به خدا در قالب توبه
		اثر علم الهی
	دشمن‌شناسی	افزایش یقین وجودی
بهره جستن و پناه بردن به خداوند		
تضرع‌شناسی	اقرار به ضعف و ناتوانی انسان	
اندوه‌شناسی	افزایش یقین	
سطح الزامات گروهی / سطح ظرفیت‌سازی	منکرشناسی	مذموم بودن حرص و شدت غضب
		مذموم بودن هوس
		مذموم بودن حقیر شمردن دیگران
	افعال‌شناسی	بیشتر شدن توجه به ایمان
		داشتن فلسفه زندگی
		بیشتر شدن عزت نفس
		یاری جستن از خداوند برای اجتناب از داشتن اختلال خلقی
		بهبتر شدن الگوی رفتاری فرد با دیگران
		شکل‌گیری شخصیت سالم
		درخواست از دوری جستن از موارد منفی
		اجتناب از سرکشی
		درونی کردن تقوا
		یاری طلبیدن از خداوند
بهره‌مند شدن جامعه از انفاق		



		بیشتر شدن زهد
خطاشناسی		تقویت انگیزه بازگشت به خالق
شکرشناسی		پناه بردن به خداوند
		غلبه بر مشکلات
		انجام مناسک حج و تأثیر آن در سلامت فرد
گناه‌شناسی		پوشاندن خطا
خشنودشناسی		اصل توجه و احترام
		توجه به عزت نفس
قرآن‌شناسی		نقش قرآن و احکام شرایع در زندگی
		شفابخش بودن قرآن
		هدایت با نور قرآن
		اصلاح منش و تقویت رفتار با توجه به قرآن
		تبلیغ امور دینی
ماه‌شناسی		تقویت باورهای معنوی
روزه‌شناسی		تمرین خودکنترلی و پابندی به آموزه‌های دینی
		ارتقاء سلامت انسان
		توجه به صله ارحام
		رفتار حمایتی و تقویت نوع‌دوستی
		آموزش انصاف
		نقش روزه در تأمین سلامت روانی
		توجه به نقش انفاق
		توجه به تأثیر عبادات
وداع‌شناسی		توجه به نقش انفاق و قرض دادن
عیدشناسی		محرومیت ناشی از توجه به غیر خداوند
		اندیشه معنوی
عرفه‌شناسی		عمیق‌تر شدن بینش فرد نسبت به خداوند
		تقویت شکرگزاری
		الزام اطاعت از خداوند
		ارتقای سلامت
		شناخت صحیح معبود و دست یافتن به خشنودی مطلوب

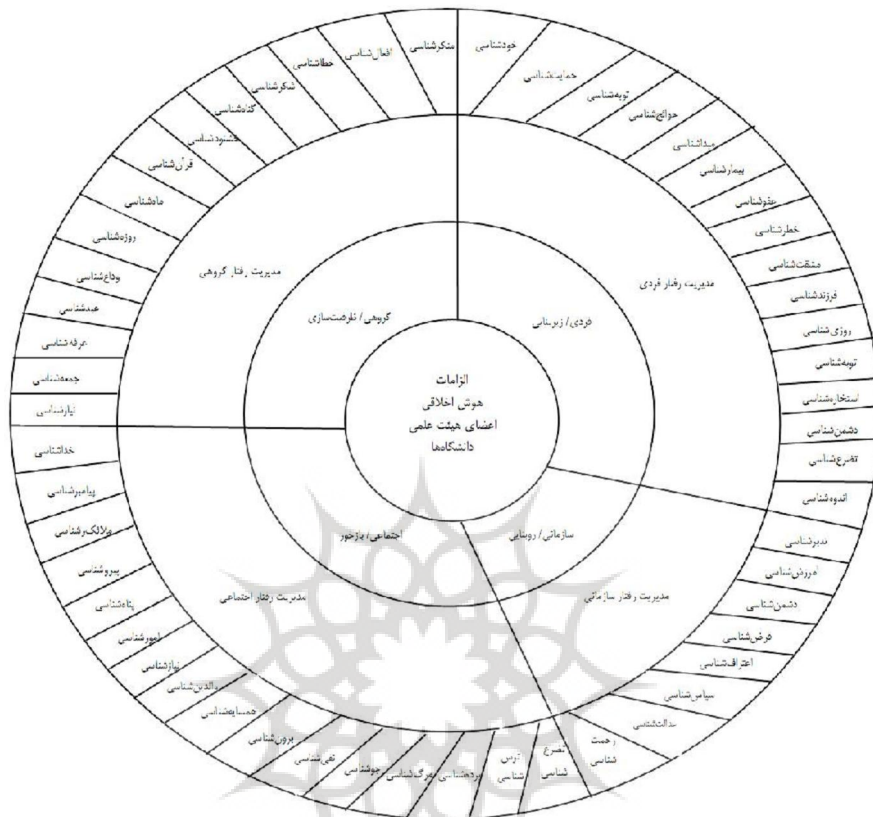
		بازنگری خطاها و دوری جستن از گناه و نافرمانی
		ارتقاء معیارهای صحیح دینی
		تمرکز معنوی
		پای‌بندی به ارزش‌های دینی
		شب‌زنده‌داری و سحرخیزی
		تعامل با دیگران
		پای‌بندی واقعی
	جمعه‌شناسی	توسل جستن به خداوند
		توجه به اعیاد مذهبی در راستای ایجاد ارتباط و همدلی بین مردم
		توجه به نیازهای زیستی
	اعتقاد به نیایش	
نیازشناسی	دین‌داری حرفه‌ای	
سطح الزامات سازمانی / سطح روئینایی	تدبرشناسی	شکل‌گیری نگرش همراه با تدبر
		روان‌درمانی دینی
		باور دعا و الگوگیری از آن
		سرمشق‌گیری
		روان‌درمانی هدایتی
	نوع‌دوستی	
	آمزش‌شناسی	طلب توفیق و فضل الهی به هنگام تصمیم‌گیری بین دین و دنیا
		درخواست ثابت‌قدمی در راه درست
	دشمن‌شناسی	منش مقرراتی
		شکل‌گیری خودآرمانی
	قرض‌شناسی	اثرات منفی وام
		صبر در نحوه برخورد با فقرا
	اعتراف‌شناسی	پناه بردن انسان به خداوند
		عجز انسان از شکر‌گذاری
	سپاس‌شناسی	فضل بی‌پایان خداوند
		پوزش و عذرخواهی حقیقی از خداوند
	عدالت‌شناسی	حقوق اجتماعی مردم
اجتناب از اذیت کردن دیگران		
رحمت‌شناسی		





		بخشش و آموزش خطاکننده
سطح الزامات اجتماعی / سطح بازخور	خداشناسی	شکر و سپاس
		حمد و شاکر بودن
		توجه به خالق در رفع نیاز
		تحلیل رفتار و قضاوت اعمال
	پیامبرشناسی	جنگ و جهاد
	ملائک‌شناسی	اعتقاد به نبوت و معاد
		قبول مرگ و عذاب الهی
	پیروشناسی	تقویت نوع‌دوستی
	پناه‌شناسی	گشایش‌گری و ترحم و مهربانی خالق
	امورشناسی	جلب توجه به سلامتی جسم و روان
	نیازشناسی	تاثیر باران در زندگی انسان
	والدین‌شناسی	ارتقاء سلامت روانی خود و خانواده
		وظیفه‌شناسی به والدین
		وظیفه‌شناسی نسبت به همکاران
	همسایه‌شناسی	مؤثر بودن نحوه برخورد با والدین
		تعامل اجتماعی
		همملی
		عفو
	برون‌شناسی	خوش‌گمانی و دل‌سوزی برای دیگران
	نفی‌شناسی	اجتناب از ریا و شهرت‌طلبی
	جوشناسی	نفی چندخداپرستی
		اثرات رعد و برق
	مرگ‌شناسی	نگرش و تسلیم به مرگ
		اجتناب از امور منجر به فراموشی مرگ
	پرده‌شناسی	ضرورت توجه به قیامت
	ترس‌شناسی	باز گذاشتن رحمت خداوند
تضرع‌شناسی	رضایت از خالق	
	اتصال به نیروی فوق بشری	

با توجه به جدول ۲ می‌توان نمای تصویری یا شبکه مضامین پژوهش را در قالب شکل ۱ نشان داد.



شکل ۱: شبکه مضامین پژوهش

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
 پرتال جامع علوم انسانی



## ۵. بحث و نتیجه گیری

یکی از مفاهیم جدیدی که در هزاره سوم پا به عرصه وجود گذاشت و جایگاه خود را در بین رشته‌های میان‌رشته‌ای تثبیت کرد، «هوش اخلاقی» است. این مفهوم در پژوهش‌های دانشگاهی ایران نیز توجهات زیادی را به خود اختصاص داده است، اما پژوهش‌هایی که بستر ارزشی اسلامی- ایرانی را مورد ملاحظه قرار دهد، چندان قابل توجه نیستند. لذا، این پژوهش در پی شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های هوش اخلاقی کارگزاران سازمان‌ها مبتنی بر آموزه‌های صحیفه سجادیه امام سجاد<sup>(ع)</sup> صورت پذیرفت و الگویی در قالب شکل ۱ نیز ارائه شد. این الگو شامل چهار سطح از الزامات برای نیل به هوش اخلاقی است.

در سطح اول از الزامات، ذهنیت کارگزاران سازمان‌ها به محیط سازمانی مطرح می‌شود، محیطی که به عنوان زیربنا مطرح بوده و با داشتن هوش فردی، کارگزاران سازمان‌ها می‌توانند آن را تقویت کنند تا بتوانند در محیط جامعه حضور ارزشی داشته باشند. ایجاد و تقویت محیط سازمانی نیازمند آن دسته از کارگزاران سازمان‌هاست که خودشناسی، اتفاق‌شناسی، توبه‌شناسی، حوائج‌شناسی، مبداءشناسی، بیمارشناسی، عفوشناسی، خطرشناسی، مشقت‌شناسی، فرزندشناسی، روزی‌شناسی، استخاره‌شناسی، دشمن‌شناسی، تضرع‌شناسی و اندوه‌شناسی را سرلوحه برنامه‌های خود قرار دهند.

در سطح دوم از الزامات، رفتار کارگزاران سازمان‌ها مطرح می‌شود، محیطی که به عنوان ظرفیت‌سازی مطرح بوده و با داشتن هوش تیمی و گروهی، کارگزاران سازمان‌ها می‌توانند آن را تقویت نمایند تا بتوانند در محیط واحدهای سازمانی حضور تعاملی داشته باشند. ایجاد و تقویت این محیط نیازمند آن دسته از کارگزاران سازمان‌ها است که منکرشناسی، افعال‌شناسی، خطاشناسی، شکرشناسی، گناه‌شناسی، خشنودشناسی، قرآن‌شناسی، ماه‌شناسی، روزه‌شناسی، وداع‌شناسی، عیدشناسی، عرفه‌شناسی، جمعه‌شناسی، و نیازشناسی را سرلوحه برنامه‌های خود قرار دهند.

در سطح سوم از الزامات، ساختار سازمان‌ها مطرح می‌شود، ساختاری که به عنوان زیربنا مطرح بوده و با داشتن هوش ساختاری و سازمانی، کارگزاران سازمان‌ها می‌توانند آن را تقویت کنند تا آنان بتوانند در محیط سازمانی حضور منسجم داشته باشند. ایجاد و تقویت محیط نیازمند آن دسته از کارگزاران سازمان‌ها است که تدبیرشناسی، آموزش‌شناسی، دشمن‌شناسی، قرض‌شناسی، اعتراف‌شناسی، سپاس‌شناسی، عدالت‌شناسی، و عفو و رحمت‌شناسی را سرلوحه برنامه‌های خود قرار دهند.

در سطح چهارم از الزامات، وظایف سازمان‌ها نسبت به جامعه مطرح می‌شود، وظایفی که به‌عنوان بازخور مطرح بوده و با داشتن هوش اجتماعی، کارگزاران سازمان‌ها می‌توانند آن را تقویت کنند تا آنان بتوانند در محیط جامعه حضور مملو از مسئولیت‌پذیری اجتماعی نسبت به مردم داشته باشند. ایجاد و تقویت این وظایف نیازمند آن دسته از کارگزاران سازمان‌ها است که خودشناسی، پیام‌رشناسی، ملانک‌شناسی، پیروشناسی، پناه‌شناسی، امورشناسی، نیازشناسی، والدین‌شناسی، همسایه‌شناسی، برون‌شناسی، نفی‌شناسی، جوش‌شناسی، مرگ‌شناسی، پرده‌شناسی، ترس‌شناسی، و خشوع و تضرع‌شناسی را سرلوحه برنامه‌های خود قرار دهند.

پژوهش‌های پیشین، خلاء یک الگوی سلسله‌مراتبی را به‌خوبی پر نکرده است. به‌عنوان مثال، علی‌رغم اینکه مطالعات هادیان و ثابت سروسناتی (۲۰۲۱)، فرامرزی و همکاران (۲۰۱۴)، بهشتی‌فر و همکاران (۲۰۱۱)، کلارکن (۲۰۰۹)، زرنگاریان و عزیز (۱۳۹۸)، جعفری و نظامی راد (۱۳۹۷)، اسماعیل‌بیگی ماهانی (۱۳۹۶)، میرکمالی (۱۳۹۵)، خالقی و چناری (۱۳۹۴)، بردبار و همکاران (۱۳۹۴)، امامی و همکاران (۱۳۹۳)، نقی‌ترابی (۱۳۹۳)، و تابان و همکاران (۱۳۹۳) اصول و ویژگی‌های هوش را مطرح ساختند، ولی هیچ‌یک از این مطالعات با محوریت هوش اخلاقی کارگزاران سازمان‌ها بنا نهاده نشده است. از همین رو، در پژوهش حاضر، رویکرد کیفی اتخاذ شد تا بتوان با آزادی بیشتر، آموزه‌های امام سجاده<sup>(ع)</sup> برای هوش اخلاقی کارگزاران سازمان‌ها بررسی شود، رویکردی که کمک کرد تا سطوح الزامات چهارگانه فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی خود را نمایان ساختند.

### ۱-۵. پیشنهادها و محدودیت‌ها

- بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان پیشنهادهای زیر را برای سازمان‌ها ارائه کرد:
۱. روی آوردن به اصل دعا و نیایش بر اساس الزامات و آموزه‌های چهارگانه امام سجاده<sup>(ع)</sup>؛
  ۲. اولویت گذاشتن بر خدمت به مشتریان یا ارباب رجوع در حالت خاص و مردم در حالت عام توسط کارگزاران سازمان‌ها در جهت حاکمیت اصل هوش اخلاقی و معنوی؛
  ۳. بسترسازی برای شکل‌گیری اخلاق‌محوری در تصمیم‌گیری‌های جذب و به‌کارگیری کارگزاران سازمان‌ها؛
- از عمده‌ترین محدودیت‌های این پژوهش استفاده پژوهشگر از روش تحلیل مضمون است.



## فهرست منابع

- آراسته، حمیدرضا. جعفری‌راد، علی. عزیزی‌شمامی، مصطفی. جعفری‌راد، علی. (۱۳۹۲). «بررسی وضعیت هوش اخلاقی دانشجویان». فصل‌نامه راهبرد فرهنگ. دوره سوم. شماره ۱۰ و ۱۱. صص ۲۱۴-۲۰۱.
- احمدی‌فراز، مهدی. (۱۳۹۲). **صحیفه سجادیه** با اشاراتی به بهداشت روانی. قم: دفتر نشر معارف.
- اسماعیل‌بیگی‌ماهانی، منیره. (۱۳۹۶). «اثربخشی مفاهیم اخلاق در خانواده به شیوه قصه‌گویی بر اساس قصه‌های دینی و قرآنی بر هوش اخلاقی، هوش هیجانی، سبک مقابله‌ای و سلامت روان دختران نوجوان». استاد راهنما: یاسر رضاپور میرصالح. دانشگاه اردکان.
- امامی، زهرا. مولوی، حسین. کلانتری، مهرداد. (۱۳۹۳). «تحلیل مسیر اثر هوش معنوی و هوش اخلاقی بر خودشکوفایی و رضایت از زندگی در سالمندان شهر اصفهان». فصل‌نامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی. سال پانزدهم. شماره ۲. صص ۱۳-۴.
- بردبار، غلام‌رضا. میرزاد، نگار. فرزین‌فر، زهره. (۱۳۹۴). «شناسایی و رتبه‌بندی سنجه‌های هوش اخلاقی در مدیران گروه‌های آموزشی مبتنی بر نهج البلاغه (مطالعه موردی: دانشگاه یزد)». فصل‌نامه مدیریت در دانشگاه اسلامی. سال چهارم. شماره ۱. صص ۹۶-۷۷.
- بوربا، میکله. (۱۳۹۰). پرورش هوش اخلاقی. مترجم: فیروزه کاوسی. تهران: انتشارات رشد.
- تابان، محمد. شرفی، وحید. ویسه، سیدمهدی. شیرازی، اردشیر. (۱۳۹۳). «بررسی تاثیر مسئولیت‌پذیری و هوش اخلاقی کارکنان بر سلامت نظام اداری (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه ایلام)». فصل‌نامه مدیریت در دانشگاه اسلامی. سال سوم. شماره ۲. صص ۲۴۳-۲۲۴.
- خالقی، ترگس. چناری، مهین. (۱۳۹۴). «رابطه هوش اخلاقی با نوع دوستی». فصل‌نامه اخلاق در علم و فناوری. دوره ۱۰. شماره ۴. صص ۶۴-۵۵.
- جعفری، مصطفی. نظامی‌راد، سمانه. (۱۳۹۷). «بررسی تاثیر هوش فرهنگی و توکل بر گرایش زمانی تصمیم‌گیران بخش دولتی». فصل‌نامه مدیریت اسلامی. سال ۲۶. شماره ۳. صص ۳۶-۱۵.
- جوادی‌آملی، عبدالله. (۱۳۷۵). **تفسیر موضوعی قرآن مجید**. تهران: مرکز نشر فرهنگی رجاء.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۶). **مبانی مدیریت رفتار سازمانی**. چاپ هشتم. تهران: انتشارات سمت.
- زرنگاریان، یوسف. عزیزی، جواد. (۱۳۹۸). «تأثیر هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان (مطالعه موردی: سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی)». فصل‌نامه مدیریت اسلامی. سال ۲۷. شماره ۲. صص ۱۴۷-۱۲۵.
- سیف، سوسن. کدیور، پروین. (۱۳۸۱). **روان‌شناسی رشد**. تهران: انتشارات سمت.
- عابدی جعفری، حسن. حسین‌زاده، امیر. (۱۳۹۱). «ترسیم نقشه دانش اخلاق مدیریت و سازمان در ایران». فصل‌نامه روش‌شناسی علوم انسانی، دوره ۱۸، شماره ۷۰. صص ۷۷-۵۹.
- عابدی جعفری، حسن. تسلیچی، محمدسعید. فقیهی، ابوالحسن. شیخ‌زاده، محمد. (۱۳۹۰). «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی». دو فصل‌نامه اندیشه مدیریت راهبردی، سال ۵، شماره ۲. صص ۱۹۸-۱۵۱.

- مالمیر، مریم. خان احمدی، محمد. فرهود، داریوس (۱۳۹۳). «آیا افراد شاد، اخلاق مندتر هستند؟». فصل نامه اخلاق در علوم و فناوری. سال نهم. شماره ۲. صص ۹-۱.
- مختاری پور، مرضیه. سیادت، سیدعلی. (۱۳۸۸). «بررسی مقایسه‌ای ابعاد هوش اخلاقی از دیدگاه دانشمندان با قرآن کریم و ائمه معصومین(ع)». دو فصل نامه مطالعات اسلام و روان‌شناسی، سال ۳، شماره ۴، صص ۹۷-۱۱۸.
- میرکمالی، سیدمحمد. (۱۳۹۵). «رابطه هوش معنوی با بهره‌وری کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران». فصل نامه مدیریت اسلامی. سال ۲۴. شماره ۴. صص ۲۴۴-۲۲۳.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۷۲). *فلسفه اخلاق*. چاپ یازدهم. تهران: انتشارات صدرا.
- نقی‌ترابی، فریبا. (۱۳۹۳). تأثیر آموزش آموزه‌های دینی مبتنی بر دعای مکارم‌الاخلاق بر هوش اخلاقی دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز. استاد راهنما: علی مرعشی. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- یعقوبی، ابوالقاسم. فتحی، فثانه و همکاران. (۱۳۹۷). فراتحلیل مطالعات هوش اخلاقی. فصل نامه مطالعات روان‌شناسی تربیتی. شماره ۳۲. صص ۲۷۰-۲۴۸.
- Beheshtifar, M., Esmaeli, Z., & Nekoie.Moghadam, M. (2011). Effect of Moral Intelligence on Leadership, *European Journal of Economics. Finance and Administrative Sciences*. 43, pp. 6-11.
- Clarken, R. H. (2009). Moral Intelligence in the Schools. School of Education. Marquette: Northern Michigan University. pp.1-7.
- De George, Richard R. (1980). *Business Ethics*. New York: Mc Millan Publishing Company.
- Faramarzi, M., Jahanian, K., ZARBAKHSH, M., SALCHI, S., & PASHA, H. (2014). "The Role of Moral Intelligence and Identity Styles in Prediction of Mental Health Problems in Healthcare Students". *Health*, 6(8), pp. 664-672.
- Lennick, D. & Kiel, F. (2005). *Moral Intelligence: Enhancing Business Performance and Leadership Success*. Pearson Education Publishing.
- „Osborn, N., 2011. "Moral Intelligence". Team International, 11107 Wurzbach Road. Suite 102. San Antonio. P.1.
- Osborn, N., 2011. "Moral Intelligence". Team International, 11107 Wurzbach Road. Suite 102. San Antonio. P.1.
- Osborn, N., 2011. "Moral Intelligence". Team International, 11107 Wurzbach Road. Suite 102. San Antonio. PHadian Shirazi, Z., Raheleh Sabetsarvestani. R. (2021). Moral Intelligence in Nursing: An Evolutionary Concept Analysis, *Nursing Practice Today*, 8(4), 293-302.
- Stirling, J. (2001). "Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research". *Qualitative Research*. 1(3). Pp. 385-405.
- Terry, G. R. (1977). *Principles of Management*. 7<sup>th</sup> ed. R. D. Irwin Publishing

